

Plus de la moitié des entreprises internationales en France font face à une pénurie de talents au sein de leur service de paie

ADP identifie dans sa dernière étude « [Le potentiel de la paie en 2024](#) » les défis majeurs liés à la gestion des talents au sein des services de paie

Nanterre, 26 septembre 2024 – Le recours à la numérisation progresse rapidement au sein de nombreuses équipes de paie, avec cependant de grandes disparités d'une organisation à l'autre. En effet, alors que certaines entreprises s'appuient encore largement sur des talents dotés de compétences traditionnelles en paie, d'autres recrutent des experts aux capacités techniques élargies pour répondre aux défis croissants en matière de sécurité des données, d'analyse et de nouvelles technologies.

C'est ce que révèle l'étude « [Le potentiel de la paie](#) » d'ADP - [Automatic Data Processing](#)), pionnier et leader mondial des solutions de gestion du capital humain, après avoir interrogé dans 19 pays dont la France, 1 735 cadres supérieurs responsables des opérations de paie, au sein d'entreprises multinationales d'au moins 1 000 salariés.

La pénurie de compétences en matière de paie s'aggrave

Les entreprises sont confrontées à des priorités conflictuelles : d'un côté, elles demandent à la fonction paie d'accomplir plus de tâches ; de l'autre, elles recherchent de manière continue à accroître la rentabilité et à optimiser la gestion des coûts. Cette situation se reflète dans leur approche de la gestion des talents. Alors que 8 entreprises sur 10 (73 % en France) développent leur service de paie, près de deux tiers (62% dans le monde et en France) cherchent des moyens de gérer la paie avec un effectif plus réduit, soit une hausse de 5 points par rapport à l'étude de l'année précédente (57 %).

En outre, la recherche de nouveaux talents reste difficile. Alors que 57 % des personnes interrogées (56 % en France) reconnaissent que leur service de paie souffre d'une pénurie de personnel, en augmentation de 4 points par rapport à l'année dernière (53 %), près de la moitié d'entre elles (48 % dans le monde et en France) rencontrent des difficultés à trouver des professionnels de la paie dotés des compétences requises en dehors de leur organisation. Pour pallier cette pénurie de talents, plus de deux tiers des entreprises (67 % dans le monde et 57 % en France) forment à la gestion de la paie du personnel issu d'autres services, contre 64 % l'année précédente.

De l'opérationnel au stratégique : l'équipe de paie moderne

Les entreprises font face à un défi supplémentaire : développer les compétences techniques, analytiques et stratégiques de leur équipe de paie, en lien avec les nouvelles technologies et la montée en puissance de l'IA. Pour répondre à cet enjeu, 74 % des organisations internationales en France (79 % au niveau monde) ont décidé de faire monter en compétences

des salariés déjà en charge de la paie et de revoir les méthodes de travail ; d'autres forment d'autres membres du personnel même s'ils n'ont pas de compétences traditionnelles de paie au départ.

En effet, le nombre de salariés dotés de compétences spécialisées augmente au sein des services de paie : 63 % d'entre eux en France disposent désormais de ressources spécialisées en informatique, 56 % en analytique et reporting et 53 % en sécurité des données. Par ailleurs, plus de la moitié des équipes de paie (57 % contre 55 % dans le monde) comptent des experts en conformité.

La priorité donnée aux compétences techniques se reflète aussi dans les tâches que les responsables paie souhaitent voir accomplir en premier lieu par leurs équipes en France : l'adoption de nouvelles technologies émergentes (57 %), l'analyse des données (52 %), le renforcement de la sécurité des données (45 %), la planification stratégique (45 %), et l'amélioration des processus métier (44 %). Néanmoins, une part non négligeable des personnes interrogées souhaite également que les collaborateurs de la paie consacrent plus de temps à des tâches à moindre valeur ajoutée, telles que la saisie des données (54 %), la collecte des données (43 %), le rapprochement de données (40 %) et le reporting (40 %).

L'externalisation pour combler la pénurie des compétences

Avec la pénurie de compétences persistante, de plus en plus d'entreprises se tournent vers l'externalisation pour pallier ces lacunes. En se libérant de ces responsabilités auprès d'un partenaire externe qui associe ressources opérationnelles, connaissance des processus métier, expérience en termes de sécurité et de gestion des données, l'externalisation permet de confier des tâches à plus haute valeur ajoutée aux collaborateurs. C'est une option largement considérée, avec 65 % des personnes interrogées (70 % dans le monde) qui envisagent d'externaliser une partie de leurs processus de paie pour soutenir leurs équipes réparties à travers le monde ; 62 % en France (69 % dans le monde) pensent à externaliser la totalité ou la majorité de leurs processus de paie. Les entreprises peuvent ainsi accéder aux compétences de paie qui leur manquent tout en donnant à leur équipe la possibilité de se concentrer sur des domaines plus stratégiques et de s'investir dans leur développement professionnel.

« La pénurie de talents dans la fonction de la paie se poursuit tandis que les besoins en compétences liées aux nouvelles technologies ne cessent de croître avec l'émergence de l'IA générative. De la gestion des talents à la conformité légale, l'IA révolutionne la fonction RH en facilitant la gestion des processus, en proposant des analyses approfondies et précises, et en accompagnant le personnel dans leurs tâches quotidiennes pour plus d'efficacité. Cela soulève de nouveaux enjeux liés aux compétences dans l'entreprise, notamment pour la conformité et l'éthique liées à toutes ces données. Les outils qui permettent davantage d'automatisation, d'analyse et d'intégration seront essentiels pour l'avenir de la paie internationale et exploiteront pleinement le potentiel des données.

C'est pourquoi, les entreprises doivent s'appuyer sur un partenaire de confiance qui leur permet non seulement de gagner du temps pour se concentrer sur le développement des compétences stratégiques, mais aussi d'aller encore plus loin en travaillant avec les meilleures solutions pour plus d'efficacité et de productivité » commente **Carlos Fontelas de Carvalho, Président d'ADP en France et Europe centrale.**

L'étude d'ADP sur le potentiel de la paie en 2024 est disponible [ICI](#)

A propos d'ADP

Concevoir de meilleurs modes de travail grâce à des solutions à la pointe de la technologie, des services haut de gamme et des expériences uniques qui permettent aux collaborateurs d'atteindre pleinement leur potentiel. Ressources Humaines, gestion des talents, des temps et de la paie, basées sur les données et conçues pour vos collaborateurs.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur [fr.ADP.com](https://fr.adp.com)

Service de presse ADP

Rumeur Publique

Marie Goislard – Tél : 06 21 23 37 75

Gaëtan Heu – Tél : 06 15 92 65 22

adp@rumeurpublique.fr