



UKGTM

Redéfinir la paie multi-pays

Une approche holistique basée sur
les technologies modernes

Sommaire

Introduction _____	3
La paie multi-pays aujourd'hui _____	4
Les enjeux de la paie multi-pays _____	5
Simplifier la paie mondiale pour favoriser la croissance de l'entreprise _____	6
Technologies et solutions de paie modernes _____	7
La technologie transforme la gestion de la paie mondiale _____	8
Les réglementations multi-pays importantes dans l'UE _____	9
Développer une paie multi-pays moderne et intégrée _____	10
Étapes à suivre pour innover _____	12
UKG One View : une solution de paie multi-pays moderne _____	13



Introduction

Gérer la paie dans un seul pays constitue déjà un défi en soi.

À l'échelle de plusieurs pays, la complexité augmente considérablement. Conformité réglementaire, production d'analyses pertinentes, gestion de données fragmentées : autant d'enjeux majeurs pour les services de paie des entreprises multinationales.

L'incapacité à relever ces défis et à satisfaire les exigences des systèmes de paie multi-pays modernes peut entraîner de lourdes amendes, des retards dans la transmission d'informations et des décisions mal éclairées. Les multinationales doivent relever des défis particuliers, chaque nouveau pays d'implantation apportant son propre lot de complications. Pour y faire face, les entreprises doivent impérativement s'appuyer sur les technologies les plus récentes, qui leur permettent de répondre efficacement à ces besoins croissants. Par ailleurs, de nombreuses solutions disponibles sur le marché offrent des fonctionnalités bien plus étendues que ce que l'on aurait pu imaginer.

Grâce aux outils modernes de paie mondiale, les entreprises peuvent adopter une approche holistique visant à garantir l'exactitude des données et le respect des réglementations. Les données de paie peuvent être consultées en temps réel sous la forme d'un ensemble structuré d'informations, intégrées à la gestion du capital humain et des effectifs afin d'assurer un alignement stratégique des activités. Bien qu'une consolidation totale des données mondiales pour un seul prestataire soit rarement possible, de nouvelles options, en mesure de répondre concrètement aux besoins de flexibilité, sont désormais disponibles sur le marché des solutions de paie.



La paie multi-pays aujourd'hui

La plupart des multinationales ne disposent pas d'un système de paie unifié à l'échelle mondiale et doivent faire face aux défis qui en découlent, tels que les problèmes de conformité et la fragmentation des données, entre autres.

L'enquête 2024 Getting the World Paid a interrogé 600 professionnels de la paie à travers le monde. Leurs réponses illustrent la situation actuelle des systèmes de paie.

83 %

utilisent leur système HCM comme système d'enregistrement des données mondiales.

63 %

estiment que la conformité constitue un enjeu majeur de la paie mondiale.

60 %

des organisations dépendent de plusieurs prestataires externes pour leurs besoins en matière de paie.

Nous pouvons en déduire qu'un grand nombre d'entreprises recourent à plusieurs systèmes de paie. La plupart risquent de rencontrer des problèmes de conformité en raison de la dispersion des données.



Les enjeux de la paie multi-pays

Exercer des activités dans plusieurs pays est nettement plus complexe que dans un seul. Cela s'explique par plusieurs raisons.

Les législations fiscales et les réglementations du travail varient d'un pays à l'autre. Des exigences de reporting régulier sur la paie des collaborateurs sont souvent imposées. Cette complexité est d'autant plus marquée lorsqu'il s'agit de travailleurs à distance, notamment ceux qui se déplacent fréquemment à l'étranger, car plusieurs législations fiscales peuvent entrer en jeu.

Les problèmes liés aux devises et à la communication émergent de la difficulté à sécuriser les transferts d'argent et les échanges d'informations à travers les frontières.

Les problèmes culturels et les malentendus résultent souvent des différences d'attitudes entre les pays vis-à-vis du travail et de l'argent.

La fragmentation des données est un effet indésirable courant des activités menées dans différents pays. En raison de la diversité des formats et des centres de données, il est souvent difficile d'obtenir une vue complète à l'échelle mondiale.

Pour trouver la meilleure solution à vos problèmes de paie, il est essentiel de commencer par identifier les obstacles auxquels votre entreprise est confrontée.

Une fois ces obstacles identifiés, vous pourrez élaborer un plan global, aligné sur vos objectifs stratégiques, afin de résoudre efficacement ces problèmes.



Qu'est-ce qu'une paie multi-pays moderne ?

Une approche moderne de la paie présente des avantages pour l'ensemble de l'organisation. Elle repose sur les technologies les plus récentes, telles que l'harmonisation des données à l'échelle mondiale, les tableaux de bord en temps réel, l'intelligence artificielle (IA), les analyses statistiques, et bien plus encore.

Simplification de la paie mondiale pour favoriser la croissance de l'entreprise

Un système de paie mondiale simplifié va bien au-delà de la somme de ses composantes. Il génère des avantages pour l'ensemble de l'entreprise.

Exactitude et conformité

La standardisation des processus de paie mondiale garantit non seulement l'exactitude des paiements, mais aussi la conformité avec les réglementations locales.

Temps et coût

L'automatisation des systèmes de paie permet de gagner du temps tout en réduisant les frais généraux.

Sécurité des données

La centralisation de la paie renforce la sécurité des données et limite les risques de violations.

Expérience collaborateur

La ponctualité de la paie booste la satisfaction et le moral des collaborateurs.

Reporting

La visualisation des données en temps réel permet de prendre des décisions financières plus éclairées.

Harmonisation des données

Les données de paie sont collectées et centralisées à partir des systèmes internes et des prestataires tiers.



Évolutivité

La simplification des opérations de paie soutient la croissance continue de l'entreprise.



Technologies et solutions de paie modernes

Les entreprises ont tout intérêt à adopter les dernières technologies en matière de paie, telles que les tableaux de bord en temps réel, les portails en libre-service pour les collaborateurs, ainsi que les statistiques générées par l'IA.

Avantages des technologies

Les technologies de paie modernes améliorent considérablement l'exactitude, l'efficacité et la conformité, garantissant ainsi des opérations de paie fluides et exemptes d'erreurs. Grâce à une vue centralisée de toutes les informations relatives à la paie, les tableaux de bord en temps réel permettent aux responsables d'identifier les problèmes au fur et à mesure qu'ils surviennent et de prendre des décisions en temps voulu.

Notre sondage a révélé que seules 46 % des entreprises utilisent des tableaux de bord dans leur système de paie.

Les autres n'ont peut-être pas toutes leurs données de paie mondiales centralisées en un seul endroit, ou ne parviennent pas à obtenir un niveau de granularité suffisant pour exploiter un tableau de bord unifié.

L'analyse des données génère automatiquement des informations pertinentes sur les données de paie, telles que les irrégularités, les erreurs, les tendances de paiement et les disparités salariales.

Le même sondage a révélé que seules 33 % des entreprises utilisent l'analyse des données pour leurs opérations de paie.

Lorsqu'ils sont utilisés efficacement, ces outils permettent aux responsables de la paie de mieux comprendre les enjeux mondiaux et d'y répondre de manière appropriée.

La technologie transforme la gestion de la paie mondiale

Les responsables de la paie cherchent à adopter les technologies émergentes pour améliorer leur travail et optimiser la gestion de leurs services. De nouvelles solutions technologiques peuvent être mises en œuvre pour les soutenir dans cette démarche.

L'intelligence artificielle et l'apprentissage automatique révolutionnent les systèmes de paie en automatisant les tâches, améliorant ainsi leur précision, et en fournissant des informations prédictives. Ces outils peuvent identifier les tendances et irrégularités dans les données de paie, et générer automatiquement des rapports et des analyses.

Les paiements décentralisés et sécurisés offrent une nouvelle manière de gérer les transactions de paie. Ils garantissent la transparence, réduisent la fraude et facilitent les transferts d'argent internationaux en éliminant les intermédiaires et en réduisant les coûts de transaction.

Assurer la conformité réglementaire des opérations de paie peut s'avérer complexe lorsqu'une entreprise opère dans plusieurs pays, chacun appliquant ses propres législations en matière de paie et de travail. Le non-respect de ces lois peut entraîner de lourdes amendes, des sanctions, voire la suspension du droit d'exercer des activités dans le pays.



En adoptant et en suivant les bonnes pratiques, les entreprises peuvent ainsi assurer leur conformité dans l'ensemble des pays où elles interviennent.

Intégration des technologies pour assurer la conformité réglementaire

Cohérence et exactitude

Les solutions de paie modernes simplifient la gestion de la paie mondiale, permettant ainsi aux responsables de garantir la conformité avec la législation de chaque pays.

Efficacité et optimisation

L'automatisation libère les équipes des services de la paie, des ressources humaines et des finances, leur permettant ainsi de se concentrer sur des décisions à plus forte valeur ajoutée. L'alignement stratégique soutient les objectifs de l'entreprise, tels que l'expansion ou l'acquisition de talents.

Respect des réglementations

Les systèmes de paie multi-pays s'adaptent aux évolutions législatives internationales, minimisant ainsi les risques de non-conformité. Par ailleurs, l'alignement stratégique avec les objectifs globaux de l'entreprise favorise des pratiques éthiques et transparentes.

Les réglementations multi-pays importantes dans l'UE

Bien qu'il n'existe pas de lois internationales spécifiques sur la paie, les entreprises opérant dans certaines régions, comme l'UE, doivent se conformer à des réglementations strictes qui influent sur leurs activités internationales.

La Corporate Sustainability Reporting Directive, ou CSRD (Directive sur les rapports de développement durable des entreprises), est une réglementation de l'Union européenne qui oblige les grandes entreprises (celles dont le chiffre d'affaires dépasse 450 millions d'euros) à publier des rapports sur l'impact environnemental et social de leurs activités.

La Directive sur la transparence des rémunérations (Pay Transparency Directive, ou PTD) est une réglementation de l'UE, distincte de la CSRD, qui impose aux entreprises de publier des informations sur les salaires et de prendre des mesures si l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dépasse 5 %. L'objectif de cette réglementation est de contribuer à la réduction de cet écart et de promouvoir la parité salariale. En vertu de cette directive, les travailleurs victimes de discrimination salariale peuvent prétendre à une indemnisation. La PTD s'applique aux entreprises de l'UE et de Suisse comptant au moins 100 collaborateurs, et impose un rapport sur plus de 30 points de données.

L'objectif est de s'assurer que ces activités ont un impact plus bénéfique que nuisible pour la société et l'environnement. Le non-respect de la CSRD peut entraîner des sanctions sévères et l'exclusion des portefeuilles d'investissement associés. One View couvre de nombreux aspects de la CSRD. La directive comprend notamment plus de 30 points de données relatifs aux collaborateurs, tels que :

- Données démographiques des collaborateurs
- Égalité salariale
- Diversité et inclusion
- Engagement des collaborateurs
- Formation et perfectionnement
- Protections sociales
- Conditions de travail

Développer une paie multi-pays moderne et intégrée

Il existe plusieurs stratégies de conformité que les multinationales devraient adopter.

Stratégies et exigences de conformité

En matière de paie, le respect des réglementations locales couvre généralement plusieurs catégories. Par conséquent, diverses stratégies doivent être mises en place pour garantir cette conformité.

Liste de vérification des exigences de conformité

- Conformité de la configuration et de l'enregistrement de la paie. Les nouveaux collaborateurs doivent être correctement ajoutés au système, ce qui inclut souvent l'établissement des retenues fiscales et l'enregistrement d'autres documents nécessaires.
- Informations requises pour garantir la conformité du traitement de la paie. Les réglementations varient d'un pays à l'autre. En règle générale, seules les informations personnellement identifiables nécessaires sont requises, y compris, le cas échéant, un document d'identité valide dans le pays concerné.
- Conformité de l'infrastructure de paie. Selon le pays, plusieurs options peuvent être disponibles pour payer légalement les collaborateurs. Dans certains cas, la législation exige que les paiements soient effectués à partir d'un compte bancaire situé dans le pays.
- Conformité à la législation sur les rémunérations. Dans de nombreux pays, il existe un salaire minimum ou des lois sur les avantages sociaux. Veillez à ce que vos collaborateurs soient rémunérés de manière adéquate.
- Sécurité des données et conformité au RGPD. Les processus de paie impliquent la collecte et la conservation d'une grande quantité de



données sensibles, notamment numéros d'identification, informations bancaires, adresses, numéros de téléphone, etc. De nombreux pays ont instauré des réglementations exigeant une protection adéquate de ces données, comme le RGPD en Europe et le PDP en Thaïlande.

- Reporting statutaire et tenue de registres. En général, les entreprises doivent déclarer régulièrement les salaires et les retenues à la source aux autorités fiscales. Les exigences précises varient toutefois d'un pays à l'autre.
- Réglementations de reporting spécifiques à la région. La PTD et la CSRD sont des directives européennes imposant aux entreprises l'obligation de publier des rapports sur la parité salariale ainsi que sur leur impact environnemental et social.

Stratégies de conformité

En matière de paie, le respect des réglementations locales englobe généralement plusieurs catégories. Il existe donc différentes stratégies à adopter pour garantir la conformité.

Programmes de formation et de sensibilisation des collaborateurs

Plus les collaborateurs comprennent les réglementations et les raisons pour lesquelles la stratégie de conformité doit être appliquée, plus ils seront à même de contribuer activement à cette conformité. Cela est particulièrement crucial en ce qui concerne la sécurité des données, car la majorité des cyberattaques sont encore menées par le biais de l'ingénierie sociale.

Partenariats avec des experts locaux

Les réglementations varient considérablement à l'échelle locale. La meilleure façon d'assurer la conformité est de collaborer avec des experts locaux qui connaissent précisément les démarches à suivre.

Système centralisé de gestion de la conformité

Il est recommandé de regrouper toutes les informations relatives à la conformité de la paie en un seul endroit, afin d'en faire la source unique de vérité. Cela permettrait d'éviter les risques d'informations manquantes et d'erreurs.

Audits de conformité réguliers

Les opérations évoluent au fil du temps. Les collaborateurs vont et viennent, les technologies changent et ce qui a fonctionné à un moment donné peut ne plus être efficace à un autre. C'est pourquoi il est essentiel de vérifier régulièrement les mesures de conformité de l'ensemble de votre système de paie, afin de vous assurer qu'elles restent toujours adaptées.

Mises à jour automatisées de la conformité

Les lois et réglementations évoluent en permanence. Il est important d'être informé de tout changement et d'y réagir dans les meilleurs délais.



Étapes à suivre pour innover



Évaluer les processus actuels

Réalisez un audit détaillé de vos processus de paie actuels afin d'identifier les inefficacités, les problèmes de conformité et les domaines nécessitant des améliorations.



Intégrer les nouvelles technologies

Élaborez un plan détaillé pour l'intégration des nouvelles technologies, en précisant les échéanciers, l'affectation des ressources et la gestion des risques.



Former le personnel

Encouragez une culture de l'apprentissage continu et proposez régulièrement des opportunités de formation.



Mesurer le succès et continuer à s'améliorer

Suivez régulièrement les KPI pour évaluer l'efficacité des nouveaux processus et technologies, et ajustez-les au besoin.

UKG One View : une solution moderne de paie multi-pays

UKG One View offre une vue unique de toutes les données de paie, permettant aux responsables de la paie de réagir en temps réel.

Contrairement à certains systèmes de paie qui nécessitent de démanteler les solutions de paie locales existantes, One View vous permet de conserver celles qui fonctionnent déjà. Les informations sont collectées dans tous les pays où vous opérez et sont gérées de manière à offrir une source unique de vérité ainsi qu'une vue globale de vos données de paie mondiale. Les clients peuvent choisir le type de technologie et le niveau de service dont ils ont besoin à l'échelle nationale.

[En savoir plus](#)



À propos de UKG

UKG est la plateforme de solutions de RH, de gestion des effectifs et de planification qui transforme la compréhension des équipes en levier de performance. Grâce à la plus vaste base de données sur le monde du travail, UKG révèle des manières inédites – et inégalées – de renforcer la confiance, la productivité et la valorisation des talents. C'est cette expertise, associée à une IA au service des personnes, qui permet à notre clientèle de se démarquer. Car les entreprises qui excellent savent que leur avantage concurrentiel réside avant tout dans leur capital humain.



RH, paie et gestion des effectifs

© 2025 UKG Inc. Tous droits réservés.

Pour obtenir une liste complète des marques déposées de UKG, rendez-vous sur ukg.fr/marques-deposees.

Toutes les autres marques déposées, le cas échéant, sont la propriété de leurs détenteurs respectifs.

Toutes les spécifications sont sujettes à modification. INTO29-FRv1