



UKGTM



L'harmonie complète : Une solution unifiée de gestion des RH et la paie

Version canadienne pour pme

L'impact d'un monde en turbulence

Les défis que posent l'attraction, la motivation, la mobilisation et la rétention des talents ne cessent d'affliger les organisations canadiennes de toutes tailles et de tous les secteurs dans un contexte qui se caractérise par :

- L'instabilité de nos environnements physiques et socioéconomiques.
- L'incertitude liée à des changements radicaux, à des catastrophes naturelles ou à des changements démographiques
- La complexité du lieu de travail, notamment avec une main-d'oeuvre multigénérationnelle et multiculturelle, des besoins de recyclage et de perfectionnement, et la nature changeante de l'industrie et du travail.
- Les ambiguïtés entourant les processus, les flux d'information, les lois et les réglementations du travail.

Les petites et moyennes entreprises (PME) canadiennes, qui contribuent à plus de la moitié du PIB du Canada et représentent 63 % de l'ensemble de la main-d'oeuvre du pays, sont particulièrement touchées par la pénurie de main-d'oeuvre, l'augmentation des coûts et la complexité de la réglementation.

Mais pour la première fois depuis longtemps, l'optimisme renaît dans les lieux de travail.

Les organisations ont la possibilité de se démarquer en mettant davantage l'accent sur les personnes.





L'impératif culturel

Les employés d'aujourd'hui recherchent des lieux de travail qui leur permettent de s'épanouir pleinement, qui les comprennent profondément et qui sont à l'écoute de leurs besoins. En retour, ces employés sont motivés à réaliser leur plein potentiel pour leur bien, celui de leurs organisations et celui de leurs communautés.

Les dirigeants savent que pour attirer et surtout maintenir en poste les bonnes personnes dans leurs organisations, il faut instaurer une culture de confiance et d'appartenance. Bien qu'il n'existe pas de solution unique à tous les problèmes, les experts sont d'avis qu'une gestion équitable de la paie, des avantages sociaux, ainsi qu'une communication transparente, des arrangements de travail flexibles et personnalisés et un alignement sur les valeurs communes sont nécessaires pour répondre aux attentes des employés. Cependant, malgré les efforts croissants des organisations pour mettre en place des initiatives concrètes en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'appartenance, un grand nombre d'employés continuent de signaler des cas de discrimination au travail, estiment qu'ils n'ont pas la possibilité de progresser et ne pensent pas que leur employeur se soucie de leur bien-être. Les organisations doivent mettre en place les systèmes adéquats pour renforcer le sentiment d'unité grâce à des programmes sociaux, doivent accroître leur implication dans la communauté et soutenir une culture d'appartenance afin de mener à bien ces initiatives.¹

Le défi consiste à trouver l'équilibre entre cet impératif et la réalisation de gains d'efficacité opérationnelle et la production de résultats pour les organisations. Pour gérer une organisation moderne et concurrentielle où les gens veulent travailler, il faut veiller à ce que les personnes et les systèmes de travail ne s'excluent pas mutuellement.

Pour ce faire, il faut disposer d'une solution unifiée de gestion des RH et de la paie qui permette à la fois de déterminer l'impact sur l'organisation et sur les personnes, et d'y remédier.

Les dirigeants cherchent de plus en plus à améliorer la capacité de leur organisation à répondre aux besoins et aux attentes de la main-d'oeuvre d'aujourd'hui, tout en menant leurs activités avec efficacité et efficacie. Et ils se tournent de plus en plus vers la technologie pour soutenir leurs efforts.

+90%

Plus de 90 % des directeurs des ressources humaines prévoient que **le modèle de fonctionnement des RH connaîtra des changements considérables** dans les prochains deux à trois prochaines années.²

Gestion unifiée des RH et de la paie : Au-delà de l'intégration

La paie a été la première fonction de gestion du capital humain (GCH) à être automatisée. C'est pourquoi la plupart des organisations investissent d'abord dans une solution de gestion de la paie. Une étude réalisée par HR.com montre que 79 % des organisations ont mis en place une solution de gestion de la paie.²

Pourtant, bon nombre de solutions de gestion de la paie utilisées ne sont pas conçues pour répondre aux réalités d'aujourd'hui.

Un chèque de paie, c'est bien plus que de l'argent aux yeux de votre personnel. C'est de la subsistance et du bien-être de votre personnel dont il s'agit.

Les solutions modernes de gestion de la paie contribuent à instaurer la confiance par des processus transparents qui permettent à chacun de consulter et de comprendre facilement sa paie tout en veillant à ce que les employés soient rémunérés rapidement avec régularité et précision.

Ces solutions produisent des chèques de paie personnalisés et explicites qui expliquent les variations de primes, les congés payés, les heures supplémentaires, les cotisations à un REER, etc. Elles permettent aux employés de comprendre leur rémunération et d'avoir confiance dans la précision et la transparence de la gestion de la paie.

Au-delà de la paie, les demandeurs d'emploi et les employés sont à la recherche d'organisations qui favorisent et soutiennent la collaboration et la communication, l'accès à leurs renseignements personnels et leur contrôle ainsi que la transparence dans tous les processus de gestion des ressources humaines. Ils veulent des outils en libre-service qui fonctionnent de la même manière que ceux qu'ils utilisent dans leur vie personnelle. Bref, ils ont besoin d'une solution unifiée qui leur évite d'avoir à naviguer entre des modules de différents fournisseurs.

Il est également essentiel de disposer d'une solution unifiée de gestion des RH et de la paie pour apporter à votre organisation le plus haut niveau de soutien possible. Pensez aux gains de temps et d'efficacité et aux capacités de veille stratégique qu'une solution unique et unifiée pourrait vous procurer dans l'élaboration de stratégies et de plans et pour la prise de décisions.

49%

Une étude du Workforce Institute montre que 49 % des personnes interrogées se mettraient à la recherche d'un nouveau poste après seulement deux erreurs de paie.⁴





Une solution de GCH unifiée est une solution gagnante pour tous.

Bon nombre d'organisations doivent faire plus avec moins, notamment pour la dotation en personnel. Les budgets déjà serrés le sont de plus en plus, ce qui a des répercussions sur le personnel et les ressources, et donc sur la rétention du personnel. Les dirigeants se sentent poussés à rationaliser les processus, à éliminer les systèmes manuels et à réduire les tâches de saisie de données, car ces mesures sont nécessaires pour libérer le personnel des tâches routinières et lui donner plus de temps pour contribuer à la réalisation des objectifs de l'entreprise.

Une solution moderne peut vous aider à réduire à la fois les coûts matériels (heures supplémentaires) et les coûts immatériels (libérer du personnel pour de nouveaux projets et de nouvelles initiatives stratégiques).

Une gestion de la paie efficace

Une technologie de GCH de premier ordre réduira le temps de traitement nécessaire à la paie, en particulier si la solution intègre la gestion des RH, des présences et de la paie dans une plateforme **unifiée**. (Les **solutions unifiées** sont développées par un même fournisseur, centralisent les données de chaque employé dans un seul dossier, utilisent une base de données et de codes uniques et fournissent tous les services de gestion de la paie, des déclarations d'impôts, des RH et des ressources humaines sur une seule plateforme. Les **solutions intégrées** sont souvent développées par différents fournisseurs ou intègrent des modules qui comportent plusieurs dossiers pour un même employé et des bases de données et de codes multiples pour fournir ces services. Ces modules distincts sont souvent reliés par des API, des applications de transfert de fichiers plats et d'autres méthodes de transfert de données).

Les organisations peuvent également réaliser de précieuses économies de coûts accessoires qui permettent au personnel de passer moins de temps sur les tâches administratives et davantage sur les aspects stratégiques de la gestion des RH et de la paie, ce qui apporte non seulement une plus grande valeur à l'organisation, mais est aussi plus gratifiant pour le personnel.

Le temps ainsi gagné peut être réaffecté à d'autres projets de gestion de la paie et à d'autres initiatives de l'organisation, comme les campagnes d'inscription au dépôt direct ou les programmes de cartes de paie, de paie à la demande, de formation et de perfectionnement et les tâches liées aux indicateurs de rendement clés (IRC) des employés.

L'intégration de la gestion de la paie à une solution efficace de gestion des présences permet de saisir des données précises sur les congés, les absences et les heures travaillées et de les intégrer à la gestion de la paie de manière à ce que les chèques de paie soient toujours exempts d'erreurs.



+18%

Plus de 18 % du temps requis pour le traitement de la paie est utilisé pour des tâches de saisie de données, qui représentent 35 % des activités les plus sujettes aux erreurs.⁵ La réduction du temps de traitement permet de réaliser des économies substantielles en diminuant le nombre d'heures supplémentaires.

Un dirigeant principal des ressources humaines d'un hôpital de l'Ontario a constaté à quel point l'adoption d'une telle solution avait été profitable : la file d'attente au bureau de la paie a disparu depuis que les infirmiers et infirmières ont réalisé que les données comme les primes d'équipe sont toujours correctement enregistrées. « Ils étaient rassurés quant à leur gagne-pain, a-t-il dit, et pouvaient réinvestir leur temps et leur énergie au bénéfice de leurs patients et de l'hôpital ».

Une gestion de la paie efficace : Recrutement, recyclage, rétention

Si votre équipe des RH pouvait s'appuyer sur une solution de gestion des RH centralisant toutes les données d'un employé dans un seul dossier auquel il aurait accès, ainsi que sur des outils en libre-service et des applications d'intelligence artificielle pouvant fournir des recommandations et des informations à vos gestionnaires de personnel, elle pourrait se concentrer sur des tâches plus stratégiques et plus intéressantes qui contribueraient à la santé de votre organisation, comme le recrutement, le recyclage et la rétention du personnel.

Même si certains signaux du marché du travail indiquent un rééquilibrage en faveur des employeurs, les économistes prévoient que les pénuries de main-d'oeuvre seront une caractéristique structurelle de ce marché. Parallèlement, les écarts en matière de compétences essentielles constituent un problème pour les employeurs, car ils ont du mal à pourvoir des postes.

Le recrutement traditionnel d'employés permanents venant de l'extérieur de l'organisation et l'embauche de travailleurs temporaires et indépendants ne fonctionnent plus. Les organisations doivent maintenant « valoriser » leurs talents internes et investir dans ces derniers grâce à des initiatives de recyclage et de perfectionnement. Perfectionner les compétences des employés et les promouvoir à l'interne sont des mesures essentielles pour maintenir la culture de l'organisation, stimuler l'engagement, améliorer la rétention et économiser de l'argent.

Développez les compétences d'apprentissage stratégique de votre personnel pour qu'il s'aligne sur les valeurs et les objectifs de l'organisation. Les systèmes de suivi des compétences et du perfectionnement du personnel permettent d'offrir, de manière proactive, des formations et des apprentissages qui permettent à vos employés de mieux répondre aux exigences et aux priorités de l'entreprise.

Relier votre culture à votre personnel et à votre productivité

L'emphase sur la culture et la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance (DEIA) constitue le moyen le plus efficace d'améliorer le rendement. Les technologies de gestion des RH peuvent vous aider à déterminer les priorités fondamentales pour soutenir les initiatives d'ESG et de DEIA qui s'alignent sur la direction que prend l'organisation.

Il est essentiel d'investir stratégiquement dans vos effectifs actuels et dans vos outils de planification de main d'oeuvre pour combler le déficit de compétences, augmenter le bassin de talents et accroître la satisfaction des employés.

L'expérience des employés est l'un des meilleurs indicateurs de résultats à long terme pour une organisation.

Investir dans la culture du lieu de travail, c'est accroître sa rentabilité. Les employés satisfaits de leur expérience sur le lieu de travail sont plus enclins à rester dans l'organisation, souffrent moins d'épuisement professionnel, se donnent plus à fond et accélèrent le rythme de l'innovation.

Par conséquent, les entreprises dotées d'une solide culture de confiance sont plus rentables.

Visitez notre [Centre de ressources pour PME sur les RH et la paie](#) pour apprendre à rationaliser vos processus de gestion des RH et de la paie, à trouver et à retenir les meilleurs talents, à créer un lieu de travail où il fait bon travailler et pour savoir pourquoi vous devriez opérer un changement.



References:

1. Megatrends and Workplace Predictions Defining HR Right Now: 2024 Megatrends by UKG
2. HR.com, The State of Today's HR Tech Stack 2022-2023 [en ligne] <https://www.ukg.com/resources/analyst-report/statetodays-hr-tech-stack-2022-23>
3. Laura Blumenfeld, Neel Gandhi, Asmus Komm et Florian Pollner, Reimagining HR: Insights from People Leaders, McKinsey & Company (4 mars 2022), [en ligne] <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/reimagining-hr-insights-from-people-leaders>.
4. Valerie Bolden-Barrett, Just two payroll errors can cause 49% of employees to start job hunting (7 juin 2017) [en ligne] <https://www.hrdiver.com/news/just-two-payroll-errors-can-cause-49-of-employees-to-start-job-hunting/444377/>
5. Virginia McMorrow, Mercer Payroll Benchmarking Survey 2015, Payroll Operations Country Survey United States, Mercer LLC (2016), page 19.

À propos d'UKG

UKG est la plateforme opérationnelle de gestion des effectifs qui met la compréhension des collaborateurs au service de l'action. Grâce à la plus grande collection mondiale d'informations sur la main-d'œuvre et à une IA centrée sur l'humain, notre capacité à révéler des moyens insoupçonnés de renforcer la confiance, d'amplifier la productivité et de valoriser les talents est inégalée. C'est cette expertise qui permet à nos clients de disposer de l'intelligence nécessaire pour relever tous les défis, dans tous les secteurs — car les grandes organisations savent que leur avantage concurrentiel réside dans leur personnel. Connectez-vous avec nous en ligne à fr.ukg.ca.



© 2025 UKG Inc. Tous droits réservés. Pour une liste complète des marques déposées de UKG, veuillez visiter fr.ukg.ca/marques-deposees. Toutes les autres marques déposées, le cas échéant, sont la propriété de leurs détenteurs respectifs. Toutes les spécifications sont sujettes à modification. #CV2537-CA_FR_V2