



TRACY PARZYCH

Présidente-directrice générale,
International Time Recorder Co. Ltée.

Tracy Parzych, PDG d'International Time Recorder Co. Ltée. (ITR), s'est récemment entretenue avec DIALOGUE au sujet de son expérience et des défis que posent ses responsabilités de chef d'une entreprise familiale de logiciels de pointage, de l'importance de la technologie dans le secteur de la paie et de la façon dont son entreprise gère avec succès la nature sans cesse évolutive de la technologie.

Rencontrez une personnalité vedette de l'ACP...

Une professionnelle de la paie

DIALOGUE : Cela fait 12 ans que vous jouez un rôle actif au sein d'ITR, ayant assumé il y a six ans le rôle de Présidente-directrice générale. Qu'est-ce qui vous a poussé vers cette entreprise et quel a été votre cheminement de carrière jusque-là ?

TRACY : ITR étant une entreprise familiale, j'y ai fait mes débuts pendant les mois d'été, vers l'âge de huit ans. Une fois mes études universitaires terminées, j'ai décidé de ne pas me lancer dans l'entreprise familiale et j'ai exercé une profession dans un secteur totalement différent, à titre de Directrice du marketing d'un voyageur. Je n'avais à ce moment-là pas la moindre intention de travailler dans l'entreprise familiale; cependant, quelques années plus tard, le Chef de la direction de l'entreprise pour laquelle je travaillais, qui était mon superviseur direct et mon mentor, m'a conseillé de me réorienter vers l'entreprise familiale, car je manquais là une importante occasion où je pouvais vraiment laisser ma marque. Il a été le catalyseur qui m'a encouragé à faire un changement de carrière; il s'agissait d'un changement de taille, passer de l'organisation de voyages en groupe à la technologie et aux horloges de pointage ! Au bout du compte, j'ai suivi son conseil et mes premières responsabilités chez ITR ont été celles de Directrice du marketing.

DIALOGUE : Quelles études avez-vous faites ?

TRACY : J'ai une licence d'anglais de l'Université Queen's et j'ai suivi également le programme exécutif de marketing à cette même université. Chaque année, je m'efforce de suivre deux à trois cours ou séminaires portant sur un secteur connexe ou sur un sujet commercial d'intérêt.

DIALOGUE: Pourriez-vous nous décrire les solutions de pointage qu'offre ITR et leurs avantages pour le secteur de la paie ?

TRACY : Nos solutions visent la gestion de la main-d'œuvre; il ne s'agit pas strictement de pointage, puisqu'elles englobent des modules de ressources humaines, de calcul des coûts de main-d'œuvre et d'ordonnement. De plus, nos produits sont évolutifs, ce qui signifie qu'ils peuvent être adaptés à une petite entreprise de 10 employés comme à un plus grand organisme comptant 20 000 employés. ITR présente de l'intérêt pour le secteur de la paie, car elle offre aux entreprises un outil qui leur permet de réduire leurs coûts salariaux tout en menant des analyses de main-d'œuvre et de ressources humaines connexes.

DIALOGUE : En tant que PDG d'ITR, vous êtes concernée par bien des volets de votre entreprise, dont la planification stratégique, les ventes et le marketing, et les projets de R.-D.; quel est le secret d'une gestion et d'une supervision réussies de tous ces domaines de votre entreprise ?

TRACY : L'essentiel est de planifier un cheminement clair, ce qui peut parfois s'avérer un défi de taille. ITR est une entreprise de taille moyenne et en tant que Chef de la direction, je dois m'investir dans toutes sortes de domaines. Par conséquent, il y a le risque de se soucier trop des activités quotidiennes et de se retrouver prise dans les détails. Je dois veiller à me détacher de ce genre de choses, et à me concentrer plutôt sur la direction générale de l'exploitation. Je suis convaincue que notre réussite dépend du plan que nous avons établi; nous attirons et conservons les meilleurs éléments et nous responsabilisons les gens aux différents échelons de notre entreprise. Ce type de méthode de gestion est crucial car notre entreprise est en plein essor.

DIALOGUE : En 1999, l'année où vous avez été nommée PDG d'ITR, vous avez pris un gros risque : vous avez décidé qu'ITR développerait son propre logiciel de pointage, plutôt que d'offrir exclusivement des logiciels tiers. Qu'est-ce qui a motivé cette décision et quelle en a été la signification pour ITR, son avenir et sa clientèle ?

TRACY : Nous avons pris cette décision parce que nous voulions être maîtres de notre destin; nous voulions tracer notre voie, mais nous dépendions beaucoup du fournisseur de notre logiciel; comme il était établi à l'étranger, il ne connaissait pas bien les exigences du marché nord-américain. Ainsi, nous avons décidé de développer notre propre logiciel; il ne s'agissait pas particulièrement d'une décision

Très importante

motivée par le souci d'économiser de l'argent, car le développement de logiciels est extrêmement coûteux. Cependant, cette décision a considérablement amélioré notre entreprise, car elle a permis de conserver notre orientation et d'ajouter de la valeur. Notre clientèle en a beaucoup profité, car les caractéristiques du produit sont déterminées par leurs besoins et leurs exigences. Notre processus d'élaboration de logiciel est mené à notre siège social de Toronto; cela nous permet, lorsqu'il faut personnaliser un projet, de prendre les décisions et de mener le développement localement—le délai d'exécution est ainsi très rapide.

DIALOGUE : Que pensez-vous de la technologie et de son importance dans le secteur de la paie ?

TRACY : Je me surprends moi-même par les connaissances que j'ai acquises dans le domaine de la technologie depuis que j'ai débuté ma carrière chez ITR. La technologie est terriblement importante pour toute entreprise; j'aime toujours apprendre comment différentes applications permettent de réduire les coûts. Après tout, j'ai moi aussi une entreprise à diriger, alors tout ce qui aide une entreprise à réduire ses frais et à augmenter sa rentabilité est important. Je trouve très gratifiant de voir des petites et des grandes entreprises améliorer leur contrôle des frais de main-d'œuvre et d'absentéisme grâce aux ressources offertes par ITR. La technologie fait partie intégrante du secteur de la paie et j'éprouve une grande satisfaction à fournir une solution liée à la paie, à observer sa mise en œuvre et à voir une entreprise en tirer immédiatement profit. Nous savons tous l'importance que joue la paie, car il s'agit de la plus grosse dépense de toute entreprise et elle influe directement sur le gagne-pain des employés.

DIALOGUE : Quel est le plus gros défi lié à la paie que vous avez rencontré ?

TRACY : Il y a tant de nouvelles entreprises comptables, de paie et de ressources humaines qui émergent; tout le monde essaie d'intégrer les données d'une application et de se maintenir à la page, définitivement c'est un défi de tous les jours. Notre système est suffisamment évolutif pour nous permettre d'intégrer les données, mais le problème se pose lorsqu'il faut assurer la continuité de la mise en œuvre, car il nous arrive de collaborer avec trois ou quatre autres entreprises externes dont nous intégrons les données; il est donc très important de maintenir la communication entre toutes les parties concernées. Nous lisons également beaucoup sur le sujet et nous menons de la recherche; notre clientèle est une excellente source de connaissances. Lorsque nous entendons parler d'une entreprise pour la première fois, tout un processus d'apprentissage doit avoir lieu.

DIALOGUE : Comme ITR fait partie du secteur technologique, elle doit être en mesure de s'adapter rapidement au changement. Comment gérez-vous le changement avec votre personnel et votre organisation ?

TRACY : La clé repose sur la communication : nous avons constamment des réunions avec nos équipes, et nous avons des séances de discussion ouverte au sein de l'entreprise. Nous menons des Webémissions avec nos succursales pour que les employés qui ne travaillent pas au siège social puissent garder contact, comprendre où nous nous rendons et ce que nous faisons. Il est important qu'ils sentent qu'ils font partie intégrante de la vision d'ITR et qu'ils comprennent que leur contribution compte.

DIALOGUE : ITR est membre de l'ACP depuis 1987; comment votre entreprise en a-t-elle tiré profit ?

TRACY : Nous avons des spécialistes de la paie qui travaillent chez ITR, alors ils tirent profit des renseignements et de la formation qu'offre l'ACP. En ce qui me concerne, la relation avec l'ACP m'a permis de développer beaucoup de contact, dont de rencontrer des clients et d'autres fournisseurs, ce qui ajoute de la valeur à notre entreprise. Je me réjouis toujours de lire la revue DIALOGUE et j'ai déjà contribué des articles à cette publication. J'ai également eu la possibilité de faire un exposé lors du Congrès annuel 2004 de l'ACP, qui a eu lieu à Ottawa. Il est toujours avantageux d'avoir des débouchés qui permettent d'informer les autres sur les nouvelles tendances en matière de pointage et d'autres sujets connexes. ■

« La technologie fait partie intégrante du secteur de la paie et j'éprouve une grande satisfaction à fournir une solution liée à la paie, à observer sa mise en œuvre et à voir une entreprise en tirer immédiatement profit. Nous savons tous l'importance que joue la paie, car il s'agit de la plus grosse dépense de toute entreprise et elle influe directement sur le gagne-pain des employés. »

Connaissez-vous une personne très importante qui a un travail intéressant ou des connaissances particulières sur la paie ? Envoyez par courriel son nom à dialogue@payroll.ca, nous considérerons écrire un article à son sujet dans un prochain numéro, où nous continuerons de présenter le profil, le point de vue et les expériences de nos membres dynamiques et actifs.