

Accompagner
votre gestion
des talents



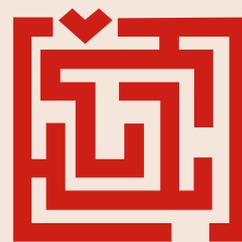
ADP DECIDIUM Talent



Always Designing
for People™

“Recruter des personnes brillantes pour leur dire quoi faire n’a aucun sens. Nous recrutons des personnes brillantes pour qu’elles nous disent quoi faire.”

Steve Jobs

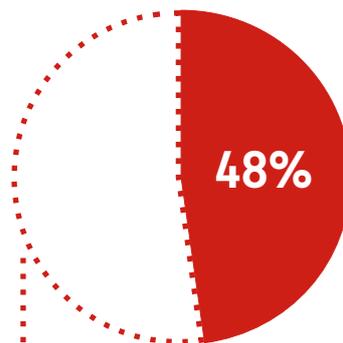


Parmi les enjeux RH des entreprises, la gestion des talents est une part importante de leurs priorités. Selon une étude du « Top Employers Institute », on peut observer que cette gestion des talents a pris une place majeure dans les challenges que les entreprises doivent anticiper en matière de RH ⁽¹⁾.

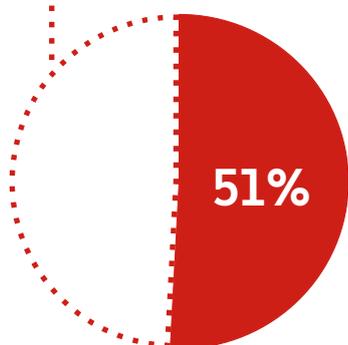
- 1 Changement culturel et transformation dans l'entreprise
- 2 Stratégie de gestion des talents
- 3 Engagement des collaborateurs
- 4 Formation et développement des compétences
- 5 Développement du leadership
- 6 Recrutement
- 7 Gestion des carrières et des successions
- 8 Image de marque employeur et reconnaissance des collaborateurs
- 9 Équilibre vie privée et qualité de vie au travail
- 10 Intégration des collaborateurs

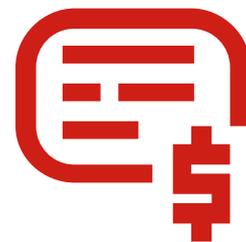
⁽¹⁾ Top Employers Institute / <http://www.leparisien.fr/economie/emploi/top-employeur/ressources-humaines-la-gestion-de-carriere-un-enjeu-pour-fideliser-les-talents-05-02-2020-8251503.php>

Nous constatons que, parmi les enjeux RH, une grande majorité est liée à la gestion des talents. En effet, les entreprises peuvent faire face à de nombreux challenges :



Selon l'étude d'ADP «People Unboxed», **48 %** des personnes interrogées vont travailler à des fins plus personnelles, comme le développement et l'épanouissement, sans pour autant négliger la rémunération puisque **51 %** accordent tout de même une place prépondérante au salaire.





Difficulté à attirer les meilleurs talents :

Dans un marché du travail ultra compétitif, les entreprises se doivent de séduire les meilleurs talents. Plusieurs éléments sont importants pour un nouveau candidat, et l'une des clés est souvent la rémunération. Mettre en place une stratégie de rémunération réaliste est difficile, sans disposer d'informations fiables et d'une vision claire sur les tendances du marché du travail en France.

Sous-estimer son vivier de talents :

Parfois, les entreprises recrutent sans forcément vérifier les forces en présence en interne. Évidemment, sans les informations et les outils qui le permettent, il est presque impossible de pouvoir repérer vos talents et vos forts potentiels. Il est déjà difficile de trouver la personne qui répond à vos besoins; l'identifier au sein de l'entreprise sans les bons outils est un véritable défi.

La formation est importante, son suivi l'est tout autant :

Les formations ont vocation à aider les collaborateurs dans leur développement aussi bien personnel que professionnel. Toutefois, si assurer leur suivi est important pour l'entreprise, il peut s'avérer difficile. Pour ce faire, il faudrait avoir un contrôle total sur toutes les entrevues que les managers ou spécialistes RH peuvent avoir avec vos collaborateurs : de la création d'objectifs aux entretiens d'évaluation, le nombre d'entretiens menés pendant l'année peut être conséquent, et en obtenir un suivi clair et continu n'est pas toujours aisé.

Négliger la rémunération lorsque l'on gère les talents peut-être un problème.

Que ce soit pour gérer la stratégie de rémunération, parler salaire avec vos collaborateurs ou les réviser, vos managers et responsables RH peuvent avoir des difficultés à entreprendre des démarches efficaces dans une optique de gestion des talents. Pour autant, une mauvaise politique salariale peut avoir des conséquences coûteuses, et provoquer le désengagement.

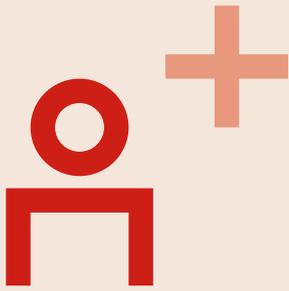
Les plans de successions ne sont pas toujours évidents.

On dit souvent qu'il est plus avantageux pour une entreprise de garder ses collaborateurs que de recruter. Cela peut-être d'autant plus vrai lorsque l'on évoque les forts potentiels ou les collaborateurs clés. C'est pourquoi ne pas avoir de plan de succession clair et bien défini peut avoir de fâcheuses conséquences.

L'image de marque employeur, une problématique plus difficile qu'il n'y paraît.

Trouver de nouveaux moyens pour faire progresser son image de marque employeur est souvent complexe, et les entreprises se doivent de choisir la bonne approche pour y arriver. En effet, toutes les manœuvres ne sont pas efficaces, et pouvoir cerner la bonne voie ou le bon outil pour améliorer la perception de vos collaborateurs et de vos candidats n'est pas toujours évident.

Comment ADP peut vous accompagner dans la gestion de vos défis RH?

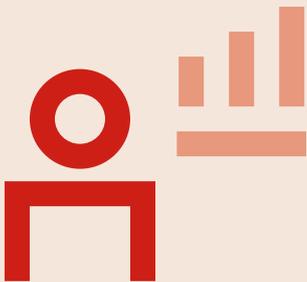


Acquisition de talents

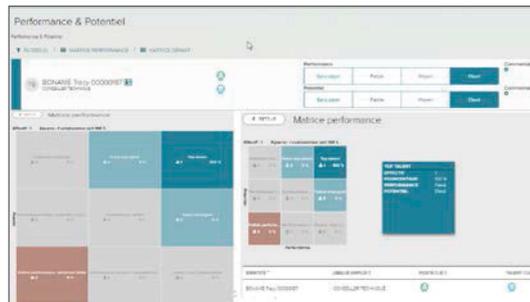


ADP Compensation Benchmark

Donnez les moyens à votre entreprise d'attirer les meilleurs talents avec ADP Compensation Benchmark. Cette toute nouvelle solution permet à votre entreprise d'avoir une vision précise sur les tendances de rémunération en France, grâce à une application intuitive basée sur des données réelles de la paie.

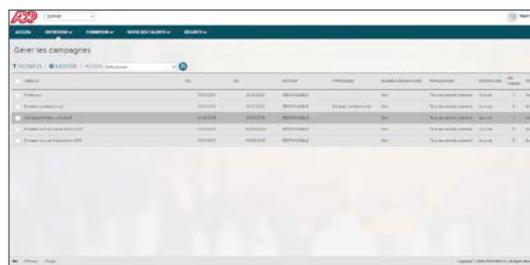


Gestion des talents



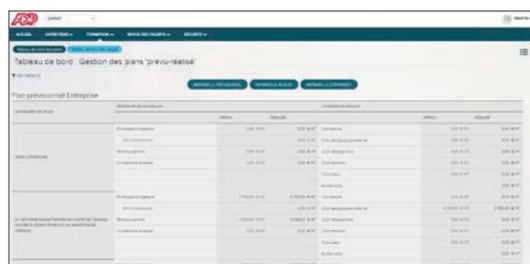
Revue des talents

Avec revue des talents, permettez à vos experts RH une totale visibilité sur votre vivier de talents. Assurez-vous de détecter vos potentiels les plus prometteurs, vos collaborateurs les plus performants et ainsi vous donner une clarté absolue sur l'étendue des capacités de votre effectif.



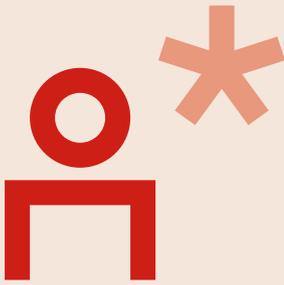
Entretien et compétences

Le nombre d'entrevues que vous menez au cours d'une année peut rapidement augmenter. Il est pourtant essentiel de s'assurer du suivi de ces mêmes entretiens, de leurs objectifs et d'en garder un contrôle pour une efficacité accrue. Restez également vigilant sur les compétences de vos collaborateurs, et veillez à maîtriser ce dont vos talents sont capables.



Formation

Offrir à vos collaborateurs des formations est une excellente chose, et ADP DECIDIUM vous accompagne dans cette initiative en vous fournissant les moyens d'obtenir une visibilité complète sur leur suivi. Ayez accès à des tableaux de bord, suivis, budgets et exploitez vos données pour rendre vos formations les plus efficaces possible.



Rétention des talents



Revue des rémunérations

La rémunération a un impact significatif dans le volet d'acquisition des talents, mais elle joue également un rôle crucial sur la rétention de vos collaborateurs. Avec la fonctionnalité de Revue des Rémunérations d'ADP, bénéficiez d'une interface intuitive pour vos campagnes de révision salariale. Permettez à votre entreprise de les créer facilement avec une application simple à utiliser, et gérez une ou plusieurs campagnes en profitant d'un support sur vos décisions.

Charlotte LEBON

Votre situation

Votre situation personnelle
 Vous êtes né(e) le 13 septembre 1974.
 Votre situation de famille : Marié(e).
 Vos enfants à charge : Ulysse et Chrème.

Votre situation professionnelle
 Vous avez rejoint la société le 4 janvier 1999.
 Vous bénéficiez des dispositions de la convention collective : Travaux publics.
 Vous êtes Cadre niveau 7.
 Votre fonction est Responsable Administratif et Financier.
 Vous occupez ce poste à temps plein dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Vos entretiens 2018

Date	Libellé de l'entretien	Nom de l'évaluateur
28/01/2018	Entretien d'objectifs	Isabelle DUCAMP
30/07/2018	Entretien professionnel d'appréciation et de projets	Isabelle DUCAMP

Vous avez bénéficié des formations suivantes

Année de stage	Libellé de formation	Nature de la formation	Nb d'heures
2018	+Animer et piloter une équipe Niveau 1	Adaptation	14
2018	+Recyclage SSI	Adaptation	4
2018	+Audit interne sécurité financière	Maintien	21
2018	+ Réussir ses entretiens annuels d'évaluation	Adaptation	14

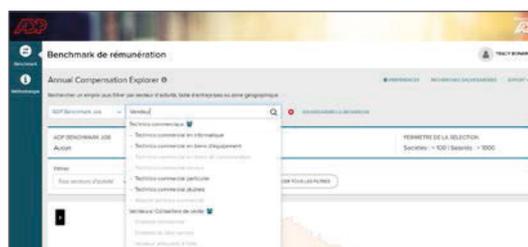
Zoom sur vos avantages CE

- ACTION LOGEMENT : (anciennement 1 % logement) propose des prêts à l'accession, des prêts à la mobilité ou des possibilités d'accéder au logement social. Il est financé par une participation de NOM SOCIETE d'un montant égal à 0,45 % de la masse salariale.
- RESTAURATION : NOM SOCIETE met à votre disposition un restaurant d'entreprise.
- BON CADEAUX : Vous bénéficiez de 100€ de bons cadeaux à Noël.
- LOISIRS : Votre CE vous offre des réductions sur les places de cinéma, les spectacles ainsi que les parcs de loisirs.

A noter : L'option "paum dollar" est une construction adhésive de l'Etat non fiscal. Suspensible à tout moment, elle est soumise à des conditions strictes de mise en œuvre. Elle est soumise à des conditions strictes de mise en œuvre. Elle est soumise à des conditions strictes de mise en œuvre.

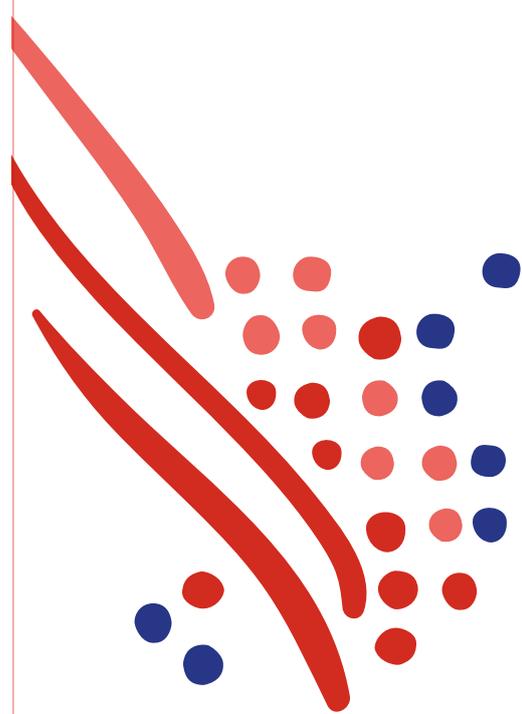
Bilan Social Individuel

Le BSI d'ADP DECIDIUM est une fonctionnalité qui vous permet de créer simplement vos BSI. Grâce à une équipe dédiée d'experts RH, concevez un BSI avec de larges possibilités de designs et différents formats. Contrairement à d'autres alternatives, ADP vous apporte le support nécessaire à chaque étape de votre document. Bénéficiez d'une solution clé en main avec l'expertise ADP.



ADP Compensation Benchmark

Avec ses données sur les salaires de base, les primes et les heures supplémentaires, et grâce à des filtres par zone géographique, taille d'entreprise, niveau d'ancienneté et secteur d'activité, assurez-vous de la compétitivité de votre stratégie de rémunération, et évitez de perdre vos talents à cause d'une mauvaise politique salariale.



Besoin d'en savoir plus sur comment ADP vas pouvoir accompagner votre stratégie de talents ?

Visitez fr.adp.com, ou appelez au **0825 825 436** pour une démo d'une ou des fonctionnalités de la gamme Talent d'ADP DECIDIUM.

About ADP (NASDAQ — 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, rémunération globale, paie et conformité, basées sur les données et conçues pour vos collaborateurs. Pour en savoir plus rendez-vous sur fr.adp.com

ADP, son logo et Always Designing for People sont des marques déposées d'ADP, LLC. Toutes les autres marques appartiennent à leurs propriétaires respectifs. Copyright © 2020 ADP, LLC. Tous droits réservés.

WF513193 | OMG78718 | 04/2020

