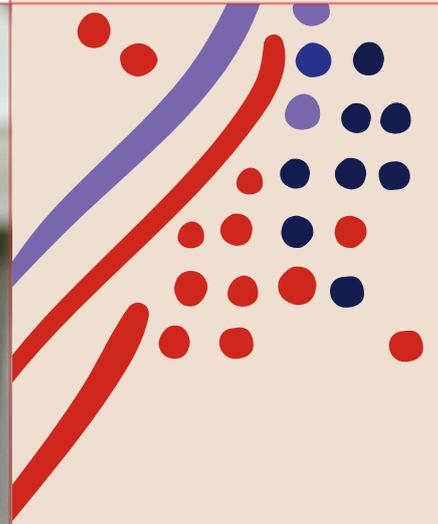


# ADP DECIDIUM Talent

Accompagner  
votre gestion  
des talents



Always Designing  
for People®



Les Top Employers ont pris conscience qu'il ne sert à rien de recruter sans chercher à retenir les talents. Et au-delà de la fidélisation, c'est la notion d'engagement qui devient primordiale.

Expert de "Top Employers Institute"



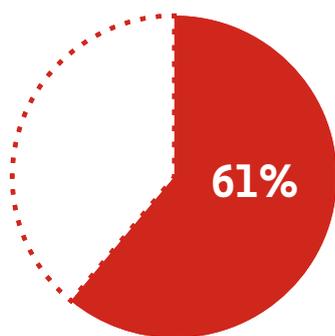
Face à l'accélération des enjeux de croissance et la transformation culturelle des entreprises, l'engagement collaborateur s'impose comme l'une des Top priorités. Selon l'étude "Top Employers Institute 2022", investir les collaborateurs dans le développement et la stratégie de l'entreprise est un gage de succès et de pérennité pour l'ensemble de l'organisation.<sup>1</sup>



- 1 Changement culturel et transformation de l'entreprise
- 2 Engagement des collaborateurs
- 3 Bien-être des collaborateurs (QVT)
- 4 Développement du leadership
- 5 Stratégie RH
- 6 Diversité et inclusion
- 7 Formation et développement des compétences
- 8 Planification stratégique des ressources humaines
- 9 Marque employeur
- 10 Recrutement



## Face à l'ensemble des priorités RH, les entreprises doivent faire face à de nombreux challenges :



Selon de nombreuses études\*, la flexibilité au travail se dessine comme une tendance majeure bénéfique aux entreprises puisque **61%** des candidats estiment être plus productifs en télétravail qu'en présentiel.



En revanche, l'encadrement de ces changements organisationnels n'est toujours au rendez-vous : seuls **38%** des professionnels des Ressources Humaines ont mis en place un accompagnement de leurs salariés.

### **Difficulté à attirer les meilleurs talents :**

Face à un marché du travail ultra compétitif, les entreprises se doivent de mettre tout en œuvre pour séduire les meilleurs talents. Parmi les facteurs d'attractivité, la rémunération est souvent considérée comme incontournable. Mais mettre en place une stratégie de rémunération réaliste est difficile si les entreprises ne disposent pas d'informations fiables et d'une vision claire sur les pratiques du marché du travail.

### **Sous-estimer son vivier de talents :**

Avant toutes démarches de recrutement, les entreprises devraient au préalable vérifier les forces dont elles disposent en interne. Mais la tâche de recenser et d'identifier les talents et hauts potentiels au sein de leurs effectifs n'est pas une mince affaire surtout lorsqu'elles ne disposent pas des outils et méthodologies appropriés.

### **Méconnaissance de l'engagement collaborateur :**

Après les crises successives que nous venons de connaître, les entreprises sont amenées à s'interroger sur le bien-être et le moral de ses salariés. La motivation reste un pilier de la performance du collaborateurs mais il n'est pas simple de prendre le pouls d'une organisation sans les bons outils et la bonne méthodologie. A termes, le manque d'engagement peut se traduire par l'absentéisme, le burn-out ou turnover élevé.

### **Manque de structure dans la formation :**

Les entreprises sont régulièrement confrontées à l'évolution des métiers et aux besoins de leurs collaborateurs de progresser dans leurs compétences. Mettre en place des actions de formation structurées et les suivre dans le temps nécessitent une gestion rigoureuse et un recensement précis des besoins des salariés qui peuvent s'avérer lourds et fastidieux.

### **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.**

Il est commun de dire qu'il reste plus avantageux pour une entreprise de conserver ses collaborateurs plutôt que d'en recruter de nouveaux. 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, notamment dans la continuité de l'activité.



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

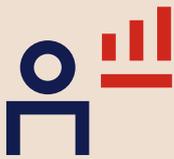


Acquisition de talents

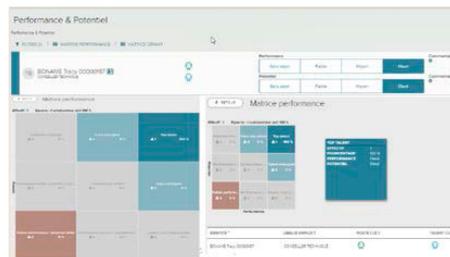


## ADP Benchmark

ADP Benchmark vous donne les moyens de vous comparer avec d'autres entreprises du même secteur grâce à des données marché objectives, de pouvoir affiner votre analyse et prendre des décisions avisées en termes de rémunération et d'absentéisme. Obtenez ainsi une vision précise des différents niveaux de salaire par fonction, région et secteur pour ajuster votre politique de rémunération ou examinez les fondements de l'absentéisme pour mieux lutter contre ce fléau au sein de votre organisation.



Gestion de talents



## Revue des talents

ADP DECIDIUM Revue des Talents permettra à vos experts RH de structurer leur approche concernant les talents de votre entreprise. Au travers d'une application simple d'utilisation, identifiez et cartographiez les individus, détectez vos potentiels les plus prometteurs, qualifiez vos collaborateurs les plus performants et ainsi obtenez un maximum de clarté sur l'étendue des capacités de vos effectifs. Vous pouvez également piloter et anticiper leur mobilité au sein ou à l'extérieur de l'entreprise.

## Entretien et compétences

L'entretien professionnel est un acte clé du management dans l'entreprise encadré par la loi. ADP DECIDIUM Entretien facilite le pilotage et le suivi de l'ensemble des entretiens réalisés auprès de vos salariés et permet de garder une visibilité optimale sur les objectifs et les actions de formation planifiées. Vous restez ainsi conforme aux exigences légales et vigilant sur les compétences attendues et/ou nécessaires de vos collaborateurs.

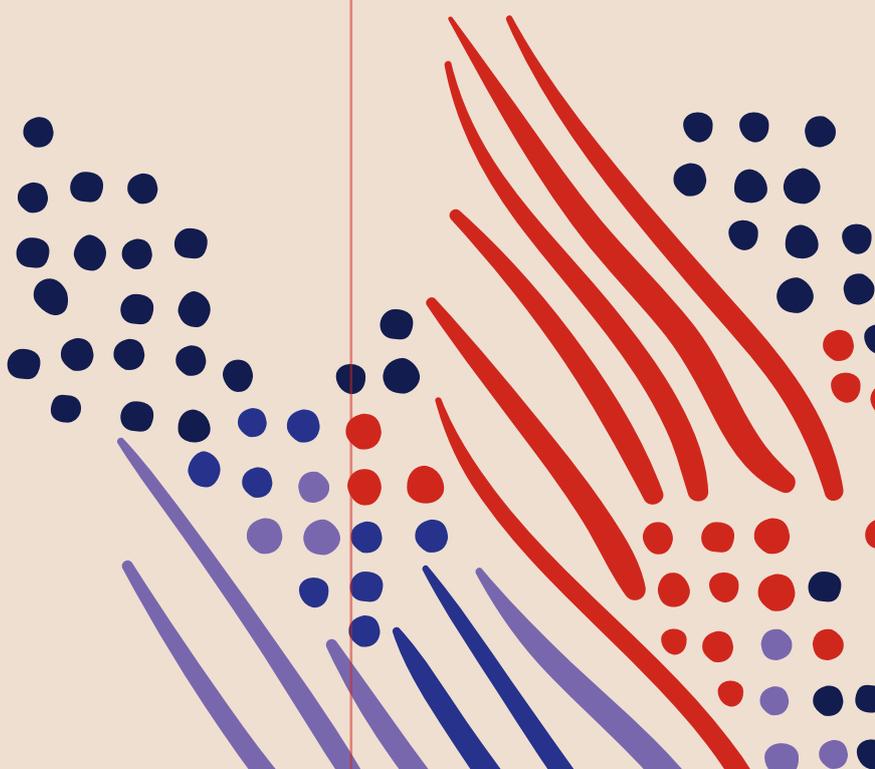
## Formation

Si votre entreprise est désireuse de préparer ses collaborateurs à l'évolution des métiers, ADP DECIDIUM Formation est l'outil collaboratif qui lui permettra de structurer, gérer et suivre le développement des compétences de l'ensemble des collaborateurs dans le respect des contraintes légales et budgétaires. Vous aurez accès à des tableaux de bord, suivis, budgets et pourrez exploiter l'ensemble de vos données grâce à un outil de reporting précis.



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

Visitez [fr.adp.com](https://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](https://fr.adp.com)

ADP, son logo et Always Designing for People sont des marques déposées d'ADP, Inc. Toutes les autres marques appartiennent à leurs propriétaires respectifs. Copyright © 2022 ADP, Inc. Tous droits réservés.

WF1142002 | OMG78718 | 04/2022

  
Always Designing  
for People®