

Témoignage client ADP
Renault Retail Group | Juin 2018



Notre contexte



Enjeux

- Accompagner la montée en compétences des collaborateurs
- Individualiser les parcours de carrières pour retenir les meilleurs talents



Activité

Renault Retail Group, filiale à 100 % du groupe Renault, spécialisée dans la distribution et la réparation de véhicules neufs et d'occasion. RRG est le deuxième groupe de distribution automobile en Europe.



Ancienneté ADP

Depuis 2002



Chiffre d'affaires 2017

10 milliards d'euros



Solutions ADP

ADP Link
 HR Process (depuis 2017) : gestion des carrières, révision salariale, entretiens annuels.



Effectif

7 300 collaborateurs en France

Nos solutions

- « ADP était notre partenaire sur la paie depuis longtemps. Lorsqu'il a fallu choisir une solution globale, **ADP était une évidence** pour l'interconnexion des processus RH. »
- « Nous étions intéressés par une solution intégrée : nous avons choisi la solution **HR Process pour les Comités de carrières, la gestion des rémunérations et des entretiens annuels.** »
- « ADP a su faire évoluer HR Process en fonction de nos besoins : ils ont écouté et compris nos enjeux métiers. »
- « HR Process traduit une politique RH pragmatique tournée vers nos collaborateurs : **pour satisfaire au mieux nos clients, il faut déjà s'occuper de nos salariés.** »



Guillaume Bru

Directeur Adjoint des Ressources Humaines,
 Renault Retail Group

« Renault Retail Group a des objectifs forts, orientés vers la satisfaction de ses clients et concomitants avec ceux d'ADP. Nos deux entreprises sont convaincues que cette satisfaction passe tout d'abord par une préoccupation constante pour nos collaborateurs, un soin particulier apporté à la gestion de leurs carrières et la mise en place de dispositifs performants pour assurer leur évolution professionnelle. »

Nos résultats



La solution HR Process :

- est adaptée aux besoins des managers (en termes d'informations sur leurs collaborateurs)
- est simple d'utilisation.



Solution partagée entre les managers et les collaborateurs lors des entretiens de développement RH.



Création d'un **référentiel des compétences par métiers** : HR Process et HR Training sont interfacées, afin de faire le lien entre les entretiens et les plans de formation.



Individualisation des parcours de carrières : suivi et bonne prise en compte par l'entreprise des souhaits exprimés par les collaborateurs en termes d'évolution, de formation ou de mobilité.



« Je n'ai jamais connu une seule entreprise capable **d'implémenter 3 processus RH aussi complexes en seulement 8 mois** ; avec en plus un référentiel de compétences, c'est exceptionnel. »