

RATP DEV - L'ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS AU CŒUR DU DÉVELOPPEMENT

— RATP DEV EN BREF —

- Secteur d'activité : exploitation et maintenance de réseaux de transports de voyageur
- Dimension : présence dans 15 pays
- 14 500 collaborateurs dans le monde
- 80 filiales
- Chiffre d'affaires 2015 : 1 milliard d'euros
- 71% du CA réalisés à l'international

RATP Dev, filiale du groupe RATP est présent dans 15 pays au travers de 80 filiales dans le monde – en Europe, en Afrique, en Amérique du Nord, en Asie et au Moyen Orient – l'entreprise réalise 71% de son chiffre d'affaires à l'international grâce à des projets d'envergure tels que le métro d'Alger, le réseau de bus d'Austin, la ligne ferroviaire régionale entre Johannesburg et Pretoria, les bus touristiques à Paris, Londres et New York.

Parmi ses challenges : identifier les compétences des collaborateurs et les développer afin de faciliter la mobilité et d'obtenir l'engagement de chacun. Un enjeu critique dans la perspective de doubler de taille d'ici 2020.

LES 3 PILIERS DE LA POLITIQUE RH

« Il devenait indispensable d'anticiper la croissance du groupe en développant les compétences de nos collaborateurs en France et à l'international. Nous souhaitons à la fois attirer des talents capables d'évoluer à l'international sur des postes d'expertise ou de management mais aussi renforcer nos équipes pays par le recrutement de profils locaux », précise Véronique Dru, Responsable Rémunération, Mobilité Internationale et SIRH de RATP Dev.

Pour répondre à cette problématique RATP Dev a bâti sa politique autour de trois piliers :

- Anticiper les besoins en matière de ressources humaines et attirer les talents
- Développer nos équipes
- Fidéliser et valoriser les collaborateurs

Cette politique est supportée par un outil commun : [Talentsoft](#).

— LE CHOIX DE RATP DEV —

- Performance & Compétences
- Recrutement
- Rémunération
- Mobilité
- Talent Review

LE PROJET

ENJEUX PROJET

- Obtenir une base en temps réel sur toutes les carrières et compétences internes
- Développer des compétences groupe pour faire face aux évolutions du marché
- Favoriser l'engagement et la performance des collaborateurs

RÉSULTATS

- **Homogénéité au sein du groupe** : des processus communs et harmonisés à l'échelle mondiale
- **Collaboration améliorée** : des informations partagées par l'ensemble des acteurs RH et le management
- **Un engagement optimal** : adhésion des utilisateurs et renforcement du sentiment d'appartenance

Le choix de RATP Dev s'est porté sur Talentsoft pour 2 raisons principales : une dimension fonctionnelle simple d'utilisation associée à des fonctionnalités métier adaptées et une équipe projet solide et expérimentée.

ANTICIPER LES RECRUTEMENTS / MOBILITÉS À VENIR ET ATTIRER LES TALENTS CLÉS

RATP Dev souhaite en priorité :

- Développer son vivier de candidatures
- Encourager la mobilité interne

Lancé en juillet 2015, le [module recrutement](#) permet une gestion optimisée des candidatures et la constitution de viviers partagés par les équipes RH partout dans le monde.

En complément, la bourse de l'emploi interne offre une transparence optimale sur les postes à pourvoir au sein du groupe. Le CV en ligne permet à chacun de se mettre en visibilité au sein du groupe et de mettre en avant ses expériences. « *Nous encourageons nos collaborateurs à être acteur de leur propre mobilité. Avec Talentsoft Mobilité, le collaborateur obtient une meilleure visibilité sur les postes disponibles au sein du groupe, il peut se constituer des alertes mobilités et postuler en toute confidentialité.* », explique Véronique Dru.

DÉVELOPPER LES TALENTS

Le déploiement de la [people review](#) au sein de RATP Dev permet un temps d'échange entre RH et managers sur plusieurs leviers stratégiques RH :

- Discuter de l'évolution de l'organisation et des besoins RH qui en découlent
- Partager sur l'orientation de carrière du collaborateur et le plan d'action à mettre en place
- Identifier les plans de successions à plus ou moins long terme



Communication
Pédagogie
Flexibilité

« *Les informations sont désormais partagées. Chaque pays peut ainsi consulter les données sur les talents partout dans le monde. Cet échange de connaissances favorise véritablement la mobilité et l'engagement des collaborateurs.* »

Véronique Dru,
Responsable rémunération,
mobilité internationale et SIRH

A PROPOS DE TALENTOFT

Talentsoft est le leader Européen des applications Cloud de gestion des talents. Sa solution permet de piloter efficacement le recrutement, la formation, la performance, les compétences, les carrières et la rémunération des collaborateurs. Sa profondeur fonctionnelle et sa flexibilité unique lui permettent de répondre aux besoins de tous types d'entreprises, quels que soient leur domaine d'activité ou présence dans le monde.

RATP Dev utilise Talentsoft afin de déployer ce processus dans l'ensemble des filiales du groupe.

« La mise en place de Talentsoft permet notamment de faciliter la centralisation des informations et de s'assurer de leur cohérence. Par ailleurs cela nous aide à définir le cadrage des besoins de formation pour le groupe et l'outil permet également de sortir automatiquement des talents pipeline par famille de métier et d'identifier les compétences clés à développer au sein du groupe. » ajoute Véronique Dru.

FIDÉLISER ET VALORISER CES TALENTS

La mise en œuvre d'un [système d'évaluation](#) commun permet aux RH et managers de parler le même langage et ainsi de mieux identifier les compétences au sein du groupe. La solution Talentsoft simplifie la centralisation et la gestion des informations émanant de ces entretiens et facilite la mise en place de plans d'actions adaptés.

Début 2015, RATP Dev décide de déployer un formulaire d'entretien annuel en ligne unique dans tous les pays.

« Nous avons pour la première année de mise en place obtenu un taux de complétion des évaluations annuelles de 75%. Une seule demi-journée de formation a suffi pour rappeler à nos managers les objectifs de l'entretien annuel et leur présenter l'outil. » indique Véronique Dru.

DÉPLOIEMENT DE TALENTOFT À L'ÉCHELLE MONDIALE

La solution amène un véritable plus aux filiales jusqu'alors peu outillées en matière de gestion RH. Un processus long et qui nécessite un accompagnement par pays. « En phase projet nous avons régulièrement dû revoir nos priorités, notamment en fonction des besoins des pays et de leur calendrier », confie Véronique Dru.

Désormais, les équipes RH et les managers de chaque pays communiquent à travers un langage commun, dans un outil commun. À la clé : un sentiment d'appartenance renforcé auprès des collaborateurs. L'outil est aujourd'hui utilisé comme un véritable moyen de reconnaissance et d'intégration au sein du groupe.

CONTACTEZ NOTRE ÉQUIPE

Tel : +33 (0)1 41 86 05 60
contact-ts@talentsoft.com
WWW.TALENTOFT.FR

TALENTOFT

BONNES PRATIQUES À RETENIR

- Anticiper les recrutements à venir et attirer les talents clés
- Harmoniser ses processus et indicateurs RH
- Utiliser les entretiens d'évaluations comme source d'informations utiles pour la gestion des :
 - carrières
 - formations
 - rémunérations
 - people reviews...
- Favoriser une communication transparente auprès des équipes RH et managériales.