

NOS SOLUTIONS HR

- Recrutement et Sélection
- Sous-traitance
 - ▣ Mise à disposition d'une main d'œuvre qualifiée
 - ▣ Gestion Payroll
 - ▣ Gestion administrative des expatriés
- Evaluation des performances et gestion des carrières
- Evaluation des fonctions
- Mesure du climat social
- Elaboration de la grille salariale
- Paie et avantages sociaux:
 - | Bonus lié à la performance individuelle/collective
 - | Participation aux bénéfices
 - | Stimulants de vente
 - | Plan d'intéressement à long terme
- Enquêtes salariales
- Formation

I. RECRUTEMENT ET SELECTION

Introduction

DESTCON, en tant que fournisseur de services de recrutement et de placement de candidats, a pour mission de rechercher, sélectionner et présenter des candidats répondant aux attentes de son client pour le poste vacant. Cette prestation de service est formalisée dans un contrat de recrutement qui précise le cahier des charges du profil recherché.

But

Le client, pour des raisons stratégiques, confie la mission de recrutement à DESTCON pour réduire les coûts et optimiser l'efficacité du recrutement. Le client aura également recours à nos services pour des raisons de forte augmentation de l'activité de recrutement pour les équipes RH internes, le lancement d'un nouveau produit, une croissance significative de l'activité ou des recherches de profils complexes (postes sensibles, stratégiques ou difficiles à trouver).

Notre apport

1. Des moyens de sourcing importants:
 - ▣ Candidathèque enrichie et mise à jour au fur et à mesure
 - ▣ Accès aux job boards du marché local et international selon le profil recherché
 - ▣ Réseaux sociaux
2. Des techniques de sélection efficaces
 - ▣ Entretien individuel ou de groupe
 - ▣ Tests d'aptitude et/ou de personnalité
 - ▣ Prise de références et des consultants spécialement dédiés à ce processus

DESTCON répond à vos besoins ponctuels en recherche de talents.

Coût

DESTCON vous facture 1 mois de salaire net.

II. SOUS-TRAITANCE

1) Mise à disposition d'une main-d'œuvre qualifiée

Introduction

Recours par l'entreprise cliente à une main d'œuvre extérieure employée par DESTCON. Notre activité de sous-traitance consiste à mettre du personnel à la disposition provisoire de clients (qui deviennent «les employeurs») pour l'accomplissement d'une tâche précise dont la durée peut être déterminée ou indéterminée. Cette période de travail s'appelle «Mission».

Le salarié mis à disposition signe un «contrat de mission» avec DESTCON. Cette dernière, avant le début de chaque mission par le salarié mis à disposition, signe un contrat de sous-traitance avec l'entreprise cliente.

But

La sous-traitance permet à l'entreprise cliente de bénéficier d'un savoir-faire dont elle ne disposait pas en interne, tout en limitant les charges de personnel.

L'entreprise cliente fait appel à DESTCON pour une mission temporaire à court ou moyen terme afin de remplacer un salarié, en cas d'accroissement d'activité ou afin de pourvoir un emploi à caractère saisonnier.

Notre apport

En faisant appel à DESTCON, vos avantages sont les suivants :

- ▣ Main d'œuvre qualifiée pour répondre à un besoin ponctuel
- ▣ Prise en charge des démarches administratives liées à la gestion du personnel, gestion des contentieux, dossiers fiscaux et parafiscaux
- ▣ Possibilité d'embauche du salarié mis à votre disposition. Dans ce cas, DESTCON ne vous facturera que les frais de cession.

Coût

DESTCON vous facture 10% des frais d'agence.

II. SOUS-TRAITANCE

2) Gestion payroll

Introduction

Système d'externalisation de gestion de la paie géré par DESTCON pour le compte du client qui fait appel à des compétences pointues en termes de connaissances des réglementations en vigueur.

But

Ce processus permet au client qui externalise sa paie chez nous de se recentrer sur ses activités rémunératrices ou à meilleure rentabilité et finalement accroître sa valeur ajoutée.

Externaliser la paie chez DESTCON permet à l'entreprise de :

- ▣ Recentrer les préoccupations du service RH sur la gestion de l'humain
- ▣ Bénéficier des dernières évolutions des logiciels de paie sans se soucier des mises à jour
- ▣ Maîtriser ses coûts
- ▣ Ne pas se préoccuper des mises à jour réglementaires
- ▣ Ne pas investir dans un logiciel ou des outils de gestion de la paie Déléguer le traitement de la paie
- ▣ Ne pas gérer la question des acomptes mensuels, des congés, des indemnités de rupture, des maladies, des primes d'ancienneté et de fin de carrière
- ▣ S'assurer de la ponctualité des virements de salaires
- ▣ Faire réaliser l'édition des bulletins de paie
- ▣ Se décharger de travaux fastidieux tels que les différentes déclarations : INSS, IPR, IERE, INPP, Cotisations ONEM, Cotisations syndicales,...

Notre apport

Les modifications des bases de calcul, des taux de cotisations réglementaires ou conventionnelles, la gestion de la paie sont des tâches laborieuses car elles nécessitent de se maintenir informé en permanence des dernières évolutions.

Chez DESTCON, ce sont des spécialistes de la paie qui se chargent de cette tâche et de la veille légale. Vous bénéficierez donc de notre expertise.

Coût

DESTCON vous facture 10% des frais d'agence.

II. SOUS-TRAITANCE

3) Gestion administrative des expatriés

Introduction

La gestion administrative des expatriés consiste à la prise en charge par Afrik Interim des formalités administratives de votre personnel expatrié.

But

Vous permettre de vous concentrer sur votre métier et confier à nos experts l'ensemble de votre problématique de mobilité internationale. Vous vous préoccuperez uniquement des aspects qualitatifs de la relation avec l'expatrié: gestion de sa performance, de sa carrière,...

Notre apport

1. Administratif

- ▣ Formalités administratives et d'immigration
- ▣ Obtention du visa
- ▣ Obtention de la carte de séjour/résidence et du permis de travail si nécessaire
- ▣ Echange du permis de conduire (si possible)
- ▣ Gestion de toutes les formalités transversales (visite médicale, assurances, soins médicaux...)

2. Logistique

- ▣ Accueil, orientation, Intégration culturelle (induction)
- ▣ Déménagement et emménagement (recherche de logement, installation dans un nouveau logement,...)
- ▣ Assistance à l'installation (assistance bancaire, assistance scolaire, mise à disposition du personnel de maison,...)
- ▣ Suivi et assistance de l'expatrié et de sa famille
- ▣ Assistance dans la recherche d'un emploi pour le conjoint
- ▣ Assistance au moment de départ de l'expatrié

Coût

Afin de pouvoir vous donner un prix, nous devons évaluer les besoins de votre entreprise.

III. EVALUATION DES PERFORMANCES ET GESTION DES CARRIERES

Introduction

Consiste à évaluer l'efficacité du salarié sur l'atteinte des résultats assignés par l'employeur cours d'une période donnée (généralement 1 an). L'efficacité concerne le rapport entre le résultat obtenu et l'objectif à atteindre. Ce concept suppose donc d'une part qu'un objectif ait été préalablement défini, et d'autre part que le résultat obtenu ait été mesuré (ou du moins estimé).

Ce système d'évaluation permet de mettre en exergue le potentiel du salarié et donc une gestion anticipée des emplois et des compétences.

But

La mise en place d'un système d'évaluation va permettre:

- ▣ de sensibiliser la hiérarchie au management de ses équipes
- ▣ d'optimiser la gestion des personnes (détection des potentiels d'évolution ou des difficultés d'adaptation par rapport à l'emploi).
- ▣ d'agir sur les promotions, les mutations, les changements d'affectation et les actions visant à améliorer l'efficacité de l'organisation (formation...)
- ▣ de définir des emplois-types et de pouvoir les mettre à jour et les gérer par rapport aux situations réelles de travail
- ▣ d'améliorer la communication entre l'encadrement et le personnel

Notre apport

Quelle que soit la méthode et la technique d'évaluation choisie, DESTCON vous accompagne dans la réalisation des objectifs de l'entreprise et dans son désir de progresser. Les comportements étant plus faciles à modifier que les traits de personnalité, nous aiderons le salarié à acquérir de nouveaux comportements, plus efficaces, à fixer des objectifs SMART et nous décrivons les moyens à mettre en œuvre et les étapes pour y arriver (Plan de développement individuel).

Coût

Afin de pouvoir vous donner un prix, nous devons évaluer les besoins de votre entreprise.

IV. EVALUATION DES FONCTIONS

Introduction

L'évaluation de fonction est un processus analytique destiné à déterminer le poids de chaque fonction au sein de l'entreprise selon un ordre basé sur l'étendue et l'importance de la fonction. Cette classification des fonctions représente la pierre angulaire sur laquelle la structure de rémunération peut se construire.

La conception optimale de l'évaluation des fonctions diffère d'une organisation à une autre. Il n'existe pas de solution standard. Ce système d'évaluation permet de mettre en exergue le potentiel du salarié et donc une gestion anticipée des emplois et des compétences.

But

Un système de pondération de fonction bien conçu vous permettra de:

- ▣ répondre aux questions d'équité salariale
- ▣ maîtriser, comparer et harmoniser vos coûts salariaux
- ▣ mettre en place des trajets de carrières
- ▣ faciliter les transferts internationaux (mobilité interne)
- ▣ définir des compétences liées aux fonctions
- ▣ intégrer différents groupes lors de fusions-acquisitions (restructuration,...)
- ▣ diriger les changements et évaluer l'impact en cas de réorganisation

Une classification des fonctions analytique constitue un outil de gestion en termes de recrutement, de gestion de carrière et de formation en permettant de positionner tout salarié, quelle que soit les particularités de sa fonction et ses responsabilités.

Notre apport

Une évaluation de fonctions bien élaborée ne suffit pas pour assurer une mise en place réussie. DESTCON accompagne ses clients lors de la mise en place du système à travers des entretiens avec les utilisateurs RH (outils de communication et formation des utilisateurs).

Coût

Afin de pouvoir vous donner un prix, nous devons évaluer les besoins de votre entreprise.

V. MESURE DU CLIMAT SOCIAL

Introduction

Mesurer le climat social revient à «prendre le pouls» de son organisation, évaluer et comprendre la perception qu'ont les collaborateurs d'un aspect de la vie de l'organisation. Cela permet d'établir un diagnostic précis des éventuels problèmes sociaux ou managériaux existant ou à venir et donc, par anticipation, de pouvoir corriger/freiner tout dysfonctionnement qui pourrait entraver la bonne marche et le développement de l'organisation.

Cela permet plus précisément d'aborder «les sujets des ressources humaines» tels que l'implication ou la motivation des salariés, la charge de stress, la qualité du management, la satisfaction des salariés de la politique de rémunération, la communication interne, le bien-être au travail,...

But

Cette étude va permettre:

- ▣ de détecter des zones de risques éventuelles (risques psycho-sociaux, conflits, pertes de motivation et d'implication des salariés,...)
- ▣ d'anticiper les problèmes à venir
- ▣ de rapidement mettre en œuvre des solutions
- ▣ de préparer les salariés au changement et s'assurer qu'ils seront réceptifs à cette démarche

Notre apport

Grâce à la mise en place de son baromètre RH (questionnaire au format papier ou électronique transmis de manière anonyme et confidentielle à l'ensemble ou à une partie des salariés), DESTCON pourra auditer de manière simple et efficace la situation sociale de votre organisation.

DESTCON travaille dans le respect le plus absolu de la confidentialité et du caractère anonyme des réponses données par les salariés. Le rapport final renseigne sur des informations statistiques et donc ne permet pas l'identification de la réponse de tel ou tel salarié.

Coût

Afin de pouvoir vous donner un prix, nous devons évaluer les besoins de votre entreprise.

VI. ELABORATION D'UNE GRILLE SALARIALE

Introduction

Une grille salariale correspond à une échelle des salaires qui définit la nomenclature des salaires en vigueur au sein d'une organisation. Ce document interne indique notamment quel doit être le salaire minimum/maximum à prendre en compte pour chaque fonction, selon certains critères: âge, formation, niveau de responsabilité et années d'expérience, etc. D'autres critères peuvent également être pris en compte lors de l'établissement d'une grille des salaires: le lieu de travail, les compétences supplémentaires, le volume de main d'œuvre disponible,...

But

Cette grille, élaborée selon des critères bien définis et basés sur une analyse approfondie de degré responsabilité de la fonction, vous permettra:

- ▣ d'avoir une politique cohérente, transparente et compréhensible
- ▣ d'éviter l'arbitraire ou le favoritisme; ne pas attribuer le salaire «à la tête du client» de limiter les frustrations, les conflits et les sentiments d'injustice
- ▣ de limiter les frustrations, les conflits et les sentiments d'injustice

Notre apport

DESTCON vous apporte l'expertise nécessaire pour l'élaboration de votre grille salariale, par famille de métiers, en tenant compte de votre secteur d'activité.

Coût

Afin de pouvoir vous donner un prix, nous devons évaluer les besoins de votre entreprise.

VII. PAIE ET AVANTAGES SOCIAUX

Détails

- ▣ Comment sélectionner, attirer, motiver et retenir les salariés compétents?
- ▣ Comment adopter une politique de rémunération attractive?
- ▣ Comment rétribuer la performance des salariés?

Tel est la problématique à laquelle sont confrontées les entreprises en matière de gestion des ressources humaines. Bâtir un système de rémunération compétitif et profitable est un défi pour les GRH. La rémunération peut constituer l'un des principaux coûts de l'entreprise mais est surtout un outil stratégique pour répondre aux objectifs de l'entreprise.

L'élaboration de systèmes de rémunération complets et réfléchis définissant:

- ▣ la grille des salaires
- ▣ les politiques de bonus lié à la performance individuelle/collective
- ▣ la participation aux bénéfices
- ▣ les stimulants de ventes
- ▣ le plan d'intéressement à long terme
- ▣ les voitures de société
- ▣ la reconnaissance de rendement et d'augmentations salariales
- ▣ le rendement fiscal

pourra certainement générer des effets positifs sur l'efficacité de l'entreprise et le rendement des salariés.

La mise en place d'une politique de rétribution permet d'une part à l'employeur de réaliser des économies car les primes sont déductibles des impôts à titre de dépenses et d'autre part, d'améliorer de la productivité des salariés, car ceux-ci sont plus efficaces et motivés lorsqu'ils bénéficient d'avantages sociaux.

VII. PAIE ET AVANTAGES SOCIAUX

Rétribution de la performance

Introduction

La rétribution de la performance vise l'attribution d'une prime à un salarié en fonction des résultats obtenus pendant une période donnée fixée, le plus souvent, à l'année civile.

La rétribution se décline sous différentes formes: bonus lié à la performance individuelle/collective, participation aux bénéfices de l'entreprise, stimulants de vente, plan d'intéressement à long-terme, etc

But

Pour motiver les salariés, les entreprises ont recours à des systèmes de rémunération soit individuelle (augmentation salariale individuelle, bonus lié à la performance individuelle, stimulant de vente) soit collectives (bonus lié à la performance collective, participation aux bénéfices,...).

Pour mieux répondre à la stratégie de l'entreprise, certaines entreprises intègrent dans leur politique de rémunération les 2 systèmes afin d'attirer, motiver, fidéliser et retenir les salariés.

Notre apport

Quel que soit le système de rétribution que vous souhaitez implémenter dans votre politique salariale, DESTCON vous apporte la solution adaptée à vos besoins en tenant compte de votre budget.

Coût

Afin de pouvoir vous donner un prix, nous devons évaluer les besoins de votre entreprise.

VIII. ENQUETES SALARIALES

Introduction

Une enquête salariale est une étude sur la rémunération pour connaître les taux de salaire et les avantages sociaux offerts sur le marché. Elle permet de connaître les tendances du marché sur les niveaux de salaire offerts pour un emploi donné (bas, moyen, élevé), mais permet également de savoir ce que paient les autres organisations.

Elle est généralement effectuée par pays, par région, par secteur ou selon la classification des emplois, à des fins de comparaison.

But

Dans le cadre d'un plan organisationnel global de développement d'une politique de ressources humaines, les enquêtes salariales:

- fournissent des informations utiles pour attirer, motiver et retenir les salariés
- offrent des points de repère qui permettront de comparer les salaires et les avantages sociaux
- comparent les salaires avec les entreprises du même secteur.
- permettent de connaître les dernières tendances du marché sur l'évolution des salaires

Notre apport

Pour vous aider à élaborer la stratégie générale de votre organisation en matière de rémunération, DESTCON décrypte les salaires et les tendances du marché, par fonction, par zone géographique et par domaine d'activité à travers ses enquêtes sur les rémunérations.

Le rapport final est individualisé par entreprise et est destiné uniquement aux entreprises ayant rapportés des données salariales.

DESTCON travaille dans le respect le plus absolu de la confidentialité sur les données fournies par les entreprises. Le rapport final renseigne sur des informations statistiques et donc ne permet pas l'identification des données du client.

Coût

Afin de pouvoir vous donner un prix, nous devons évaluer les besoins de votre entreprise.

IX. FORMATION

Introduction

La formation s'inscrit dans un contexte du développement des compétences clés de l'entreprise et de la gestion de carrières. Elle permet donc d'accroître les compétences et la productivité des salariés et de répondre aux objectifs stratégiques de l'entreprise. Elle est une activité à valeur ajoutée favorisant l'adaptation et la flexibilité des salariés face aux défis à relever.

But

La formation répond aux objectifs suivants:

- améliorer la qualité du travail du salarié
- permettre aux salariés de s'adapter face aux évolutions technologiques modifiant les conditions de travail
- assumer les innovations et les changements à mettre en place pour assurer le développement de l'entreprise
- rendre possible une perspective d'évolution de carrière pour le salarié

Notre apport

Le contenu de nos formations est modulable en fonction de vos impératifs et de votre secteur d'activité.

N'hésitez pas à préciser vos besoins à nos formateurs. Ils sauront adapter leur programme pédagogique, pour coller à vos problématiques.

Vos demandes de proforma seront étudiées avec attention. Nous vous proposerons, autant que possible, des formateurs résidant localement, afin de limiter les coûts.

Les formations peuvent se tenir, au choix, au sein de vos locaux, ou au sein des nôtres. DESTCON met à votre disposition une salle de formation, parfaitement équipée, pouvant recevoir jusqu'à 12 personnes, avec possibilité d'assurer une restauration rapide pour le temps de midi.

Coût

Afin de pouvoir vous donner un prix, nous devons évaluer les besoins de votre entreprise.