

Réinventer vos pratiques managériales pour l'engagement de vos collaborateurs et le renouveau de l'attractivité de vos métiers

24 novembre 2021

Anatole de la Brosse

Directeur Général Adjoint

+ 33 6 20 61 60 91

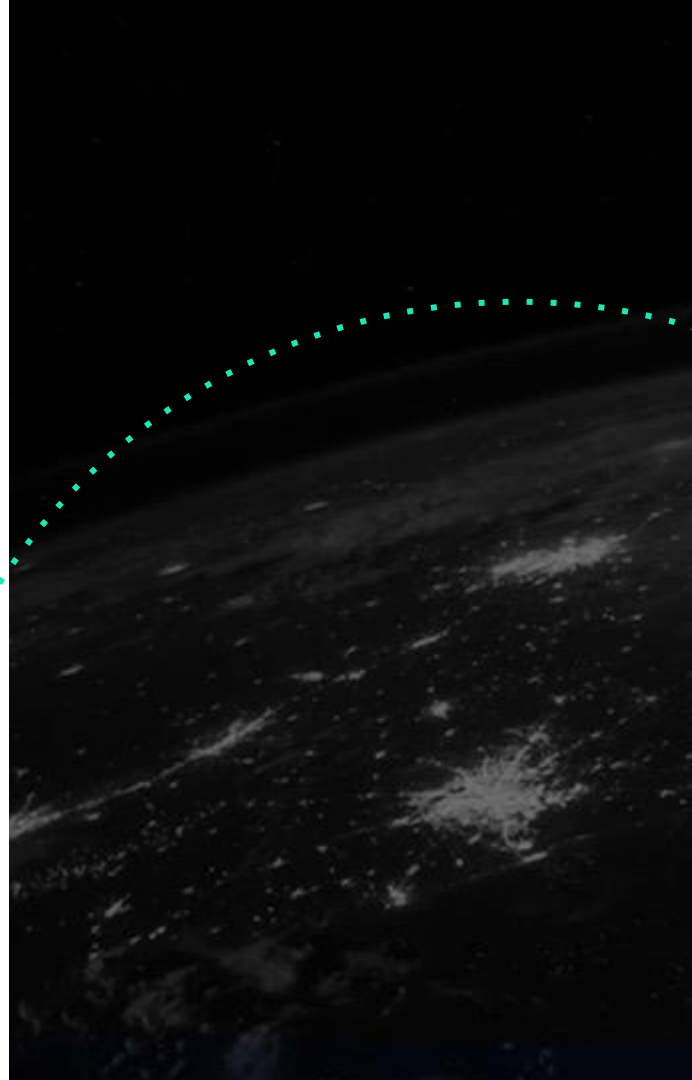
Anatole.delabrosse@sia-partners.com

Angélique PETEL

Senior Manager HR & Transformation

+ 33 6 64 27 77 36

Angelique.petel@sia-partners.com



Intervenants



Anatole de la Brosse

Directeur general Adjoint



Angélique Petel

*Senior Manager RH &
Transformation*

Agenda

1. Pourquoi et sur quoi innover en management ?
2. Des illustrations de pratiques managériales innovantes
3. Les 4 priorités managériales des Palaces



1. Pourquoi et sur quoi innover en management ?

Adapter ses pratiques managériales dans un environnement en profondes mutations

La crise sanitaire est un révélateur de la complexité et de l'incertitude dans lesquelles sont propulsées les organisations. Par ailleurs, dans un monde où les changements sont de plus en plus fréquents et disruptifs, il devient difficile pour les organisations et leurs managers de trouver le bon rythme de *business as usual*.



Les entreprises évoluent
aujourd'hui dans un
contexte VUCA

V = Volatile

Des projets, stratégies et contextes inscrits dans une constante dynamique de changement.

U = Incertain

(Uncertain)

Une plus grande difficulté à se projeter à long terme et une capacité d'apprentissage constamment challengée et renouvelée

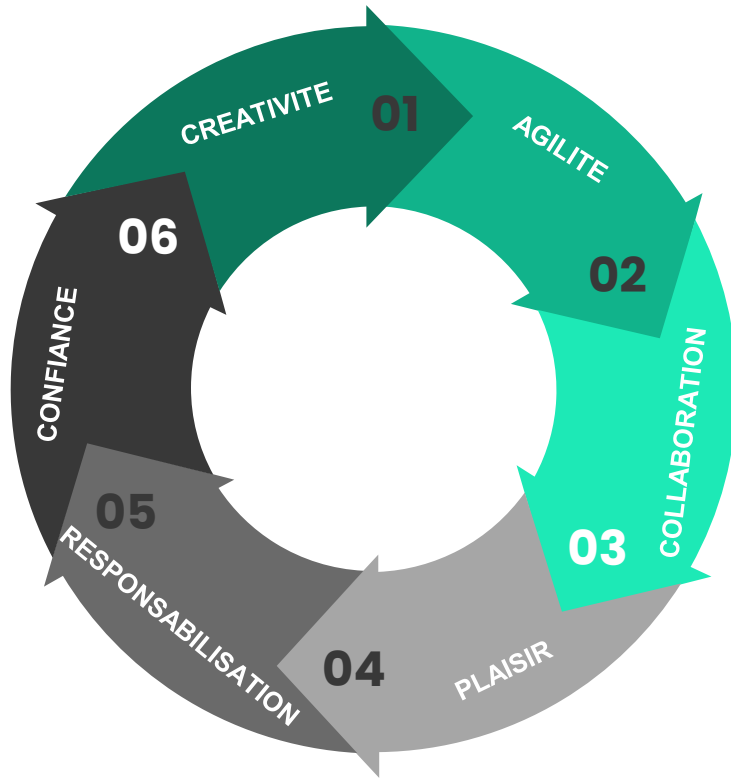
C = Complexe

Une information et une communication aux sources et canaux démultipliée, et de nouvelles attentes de l'écosystème

A = Ambiguë

Complexité des projets, des interactions, des stratégies... soulignent le besoins d'une structure aux rôles clarifiés et aux démarches pragmatiques

Les 6 piliers sociologiques de l'innovation managériale



01

La créativité résulte de la recherche d'idées et s'étend à l'inventivité de l'ensemble des collaborateurs et pas seulement à l'équipe dirigeante

02

L'agilité comprend l'adaptation managériale à la situation environnementale, conjoncturelle, technologique ... ainsi qu'un cadre organisationnel plus autonome et responsabilisant.

03

La collaboration c'est faire ensemble. La posture « Chef oui Chef » ne répond plus aux enjeux de transversalité et de convivialité tandis que la posture cote à cote ou manager Coach permet de travailler ensemble.

04

Le plaisir s'exprime lorsque le collaborateur réalise des travaux en lien avec ses appétences personnelles et, que ses idées sont prises en compte et valorisées.

05

La responsabilisation des collaborateurs est le fait de favoriser l'initiative des collaborateurs, d'encourager leur autonomie.

06

La confiance s'inscrit dans un dynamique d'échanges réciproques qui la confiance en soi et la confiance en l'autre.



2. Benchmark de pratiques managériales innovantes



Recours au Hackathon pour repenser ses pratiques managériales

Le déroulé du Hackathon :

JOUR 1

- ✓ Ouverture
- ✓ Ateliers d'idéation
- ✓ Prototypage d'idées
- ✓ Interventions de start-ups

JOUR 2

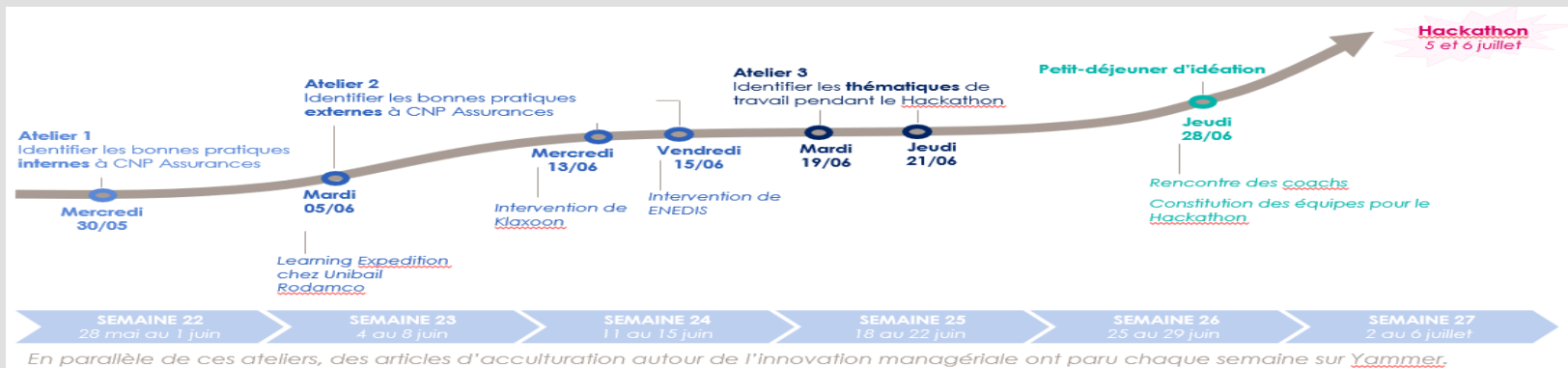
- ✓ Préparation des pitches de présentation des projets
- ✓ Délibération du jury
- ✓ Remise de prix

Les acteurs du projet :

- Une équipe projet interne
- 7 coaches externes
- 9 facilitateurs externes
- 1 jury composé de membres du Comex, d'un manager et d'un collaborateur de CNP Assurances, d'une startuppeuse et d'un expert externe

Les participants :

- 80 participants,
- 13 équipes dont 3 sous groupe
- ✓ 6 CNP
- ✓ 1 étudiant
- ✓ 1 startuper
- 54 % Collaborateurs et 46 % de managers





Des outils collaboratifs pour favoriser la créativité



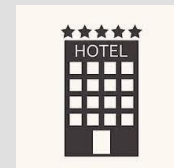
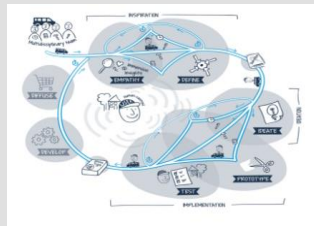
Co développement

- Programme Better Together
- Initié pour les Talent Developer
- Groupe de constitué de 6 à 8 personnes
- Durée d'1h30 à 3 h
- Animé par un tiers
- chaque personne de l'équipe trouve des idées, des pistes, des solutions en s'aidant de l'expérience des autres et l'adapte à sa réalité propre.



Design management

- Initié par le PDG
- « DESIGN = DESSEIN + DESSIN »



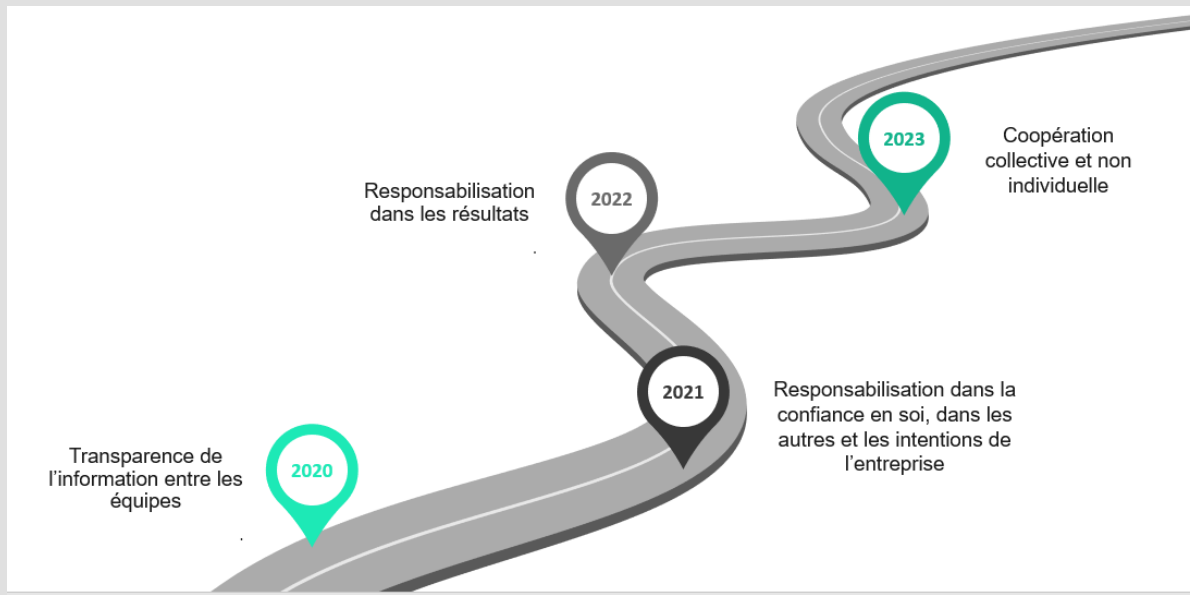
Shadow Comex

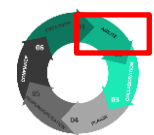
- Management co-adaptatif
- 13 membres (dont jeunes multiculturelles)
- Moins de 35 ans
- 7 femmes et 6 hommes
- Venant du monde entier
- Toutes les activités et fonction de l'entreprise
- Réunion 2 fois par mois



Un programme d'agilité sur 4 ans

38 îlots autonomes dans 18 usines en Europe et en Amérique du Nord

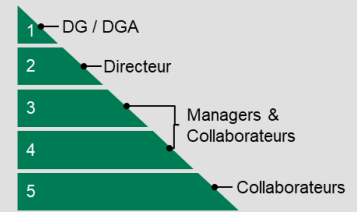




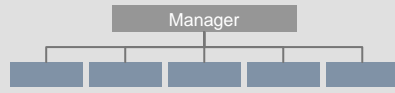
Moderniser son organisation la rendre plus autonome et renforcer la transversalité

Un travail de simplification des strates & portées

Une norme de **5 strates maximum en cible long terme** ;
des exceptions au cas par cas (ex. 6 strates localement dans la Direction PSP)



Un seuil minimum de **portée individuelle de 5** ;
des exceptions au cas par cas



- Accélérer le processus décisionnel
- Responsabiliser les collaborateurs
- Renforcer les expertises

Une évolution du leadership autour de deux profils



Managers

En charge de la gestion hiérarchique d'une équipe et de l'animation et du pilotage d'une activité métier dans un objectif de performance



Leaders Experts

Mettant en œuvre de façon autonome une expertise reconnue, capable de la diffuser et de la développer de manière transverse



Une transformation du leadership



Une posture de manager Coach accompagné par des développeur de Talent

Le manager est à la fois :

- **Coach « du collectif »**, c'est-à-dire animateur de l'équipe,
- **Coach « de chaque membre de son équipe »**, c'est-à-dire accompagnateur qui guide le développement de chaque membre de l'équipe individuellement.

Pour appréhender ce nouveau rôle :

01

Le manager se forme

- Parcours de formation obligatoire
- Accompagnement avec coaching externe ou mentoring d'un manager
- Accompagnements spécifiques sous la forme d'ateliers « Why » (enjeux business), ateliers de codéveloppement, managers reviews, Hackathon.

02

Le manager peut compter sur un développeur de talent

- Il l'accompagne dans son rôle de coach
- Il supporte la mise en œuvre opérationnelle du projet professionnel du manager et de la mobilité
- Il est l'un de ses interlocuteurs privilégiés

03

La manager est évalué autrement

- 50 % du variable est basé sur l'accompagnement des équipes et la mise en œuvre des nouvelles pratiques managériales
- A partir de critères accessibles et mesurables



Une mobilité interne au service des appétences personnelles



Développeurs de talents

Nouvelle ambition

Passer d'un système prescriptif de staffing à un accompagnement individualisé des collaborateurs

Nouveau périmètre

Portefeuille de 200 collaborateurs et non plus de 400

Nouveau statut

Du gestionnaire de carrière au développeur de talents (TD)

Nouvelle répartition

De 200 questionnaires de carrières à 400 TD

- 150 transition de GC à TD
- 150 issues des métiers
- 100 recrutés en externe

Nouvelle posture

4 modules de formation pour une posture de coach

Co développement

Groupe de pairs sur les questionnements opérationnels



Bilans professionnels

5 rdv pour les volontaires souhaitant passer un bilan professionnel

RDV n° 1
Cadrage

RDV n° 2
Bilan du parcours
(expériences et compétences)

RDV n° 3
Personnalité

RDV n° 4
Motivations et aspirations

RDV n° 5
Projet professionnel
et plan de développement



Illustrations du Pilier « Responsabilisation »



Mise à disposition d'une boîte à outil dédié au manager

AXELERATE Recherchez un thème (ex : bienveillance, conflit, objectifs, etc.)

Sur quel sujet souhaitez-vous vous perfectionner ?

MA BOÎTE À OUTILS | MON ÉQUIPE ET MOI | ME DÉVELOPPER | NOW FUTURE

Abonnez-vous à notre Newsletter

A la Une

- Entretien Pro : Mon collaborateur reste muet comme une carpe. Que faire ?
- Associer les compétences : Consultez et partagez vos bonnes pratiques managériales !
- L'Agenda du Manager
- WAXELERATE c'est quoi ?

Les sujets les plus consultés

- Gérer la sous-performance: Tout manager est un jour confronté à un collaborateur dont les efforts ou les résultats sont insuffisants. Faire part de son mécontentement de façon constructive, pour impulser une am...
- Guide pour mieux travailler et vivre ensemble : 30 bonnes pratiques EnsaAXA. Efficacité et bien-être, connexion et déconnexion, relations, e-cadavre, nouveaux modes de travail, savoir-être, difficultés. Des bonnes pratiques ? Non, des essentiels !
- Penser comme un leader: Examiner un leadership nécessite trois types de compétences liées à la tête, au cœur ou à l'estomac. La tête représente la réflexion, il est nécessaire de penser comme un leader. Le coe...
- Les différents leviers de la reconnaissance: En France, plus de 25 des cadres et plus de la moitié des salariés ne se sentent pas reconnus à leur poste valeur l'apport de la reconnaissance au travail est de faible. Mais en coe...
- Courage, la sous-performance aussi: Les cadres à haut potentiel, sont repulés entreprises grâce à des programmes et formations sélectionnés leur ayant réservés carrières spécifiques !

Nouveautés

- Décrypter le Compte Professionnel de Formation (CPF): Vous ou votre collaborateur souhaitez formuler une demande pour une formation qui n'apparaît pas dans le catalogue AXA ? Le Compte Personnel de Formation (CPF) permet à l'équipe des G...
- Bien écouter pour bien accompagner : l'empathie est la clé: Bien accompagner ses collaborateurs, les aider dans les difficultés du travail ou les questions qui les habitent suppose de les connaître et de s'intéresser vraiment à eux.
- Clarifier sa vision pour engager son équipe: Donner une vision claire à vos collaborateurs c'est réussir à clarifier, comment voir, à votre échelle, vous vous trouvez dans la stratégie d'AXA France, l'entrepren professionnel e...
- Prendre du temps pour son équipe: Un manager français passe en moyenne 24 jours par an en absence par an. Un mal dont se plaint la plupart des salariés, et qui engendre un problème : l'indisponibilité du manager. Telle...
- Comment aider mon collaborateur à bien mieux ? : Pour évaluer et confirmer d'engagements certains décideurs de changer de poste sont obligatoires...

Mise à disposition d'une boîte à outils dédiée au manager hiérarchique et non hiérarchique. Le manager peut y trouver des contenus pédagogiques ou pratiques pour s'outiller, se développer, des ressources externes inspirantes, partager ses bonnes pratiques, s'inscrire à des formations, des ateliers, des événements.



Programme de développement de la confiance managériale

Savoir faire n'est pas aimer faire. La valorisation des collaborateurs passe par une prise de conscience émotionnelle et une compréhension du rôle des émotions dans les comportements.



a mené des campagnes de développement comportemental .

Evaluation d'une session individuelle avec un coach pour débriefer les résultats et définir un plan de développement individuel

Evaluation 360°

Séminaire Etat d'esprit

Evolution de l'état d'esprit et refonte des paradigmes des managers en renforçant la confiance en soi et aux autres dans un contexte d'anxiété, d'incertitude

Entre aide managériale pour trouver des solutions opérationnelles

Co développement

Feedback

Apprendre à donner et recevoir du Feedback



3. Les 4 priorités managériales des Palaces

Repenser ses pratiques managériales dans un secteur d'activité en profondes mutations

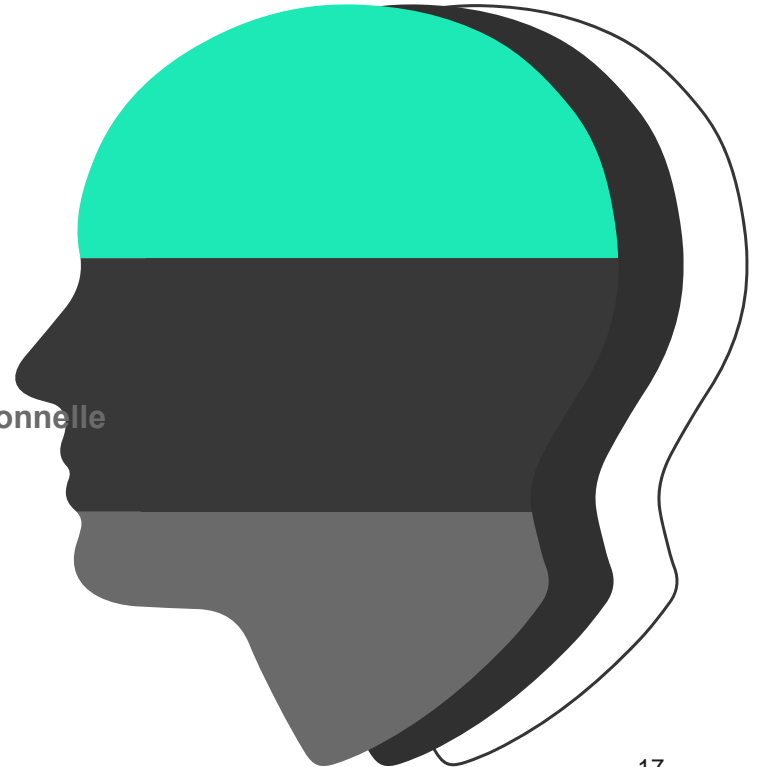
La crise sanitaire a change les mentalités des collaborateurs et le secteur de l'hôtellerie du Luxe n'a pas été épargné. La pénurie de main d'oeuvre est renforcée par 4 critères :

01 | Un modèle managérial hiérarchique désuet

02 | Une augmentation du manque d'attractivité

03 | Un souhait d'équilibre vie privée / Vie professionnelle

04 | Un dialogue social à construire



1. Comment repenser les rapports hiérarchiques dans les Palaces ?



Si certaines entreprises, telle Buurtzorg réinventent le management en créant une organisation sans pyramide hiérarchique (personne n'est le chef de personne), d'autres sont plus modestes et commencent par définir la notion d'autonomie et mettent en place avec leurs managers un plan d'action.

Un benchmark et un atelier de réflexion avec les managers

Définition de l'autonomie managériale du CODIR

Quelle est la définition de l'autonomie des managers au sein de l'entité ? Cette question a été posée durant les entretiens auprès de chacun des membres du CODIR. Voici les éléments qui ont été partagés répartis en 2 catégories.

Être autonome dans le cadre proposé

- Être autonome ce n'est pas être indépendant
- Mettre en œuvre ses missions selon les moyens qui ont été donnés
- Autonomie des tâches continues par
- Tous les autonomes ont les mêmes c
- Exercer sa mission dans un cadre dé
- Des exercices libres et des exercices
- Utiliser les marges qui sont données
- Être force de proposition dans un cat

Autonomie et responsabilité

- La responsabilité et l'exercice de toutes les responsabilités dans les missions

Construire le cadre de l'autonomie pour éviter l'indépendance

Que l'autonomie s'applique à une personne (par ex. : un manager), ou encore à l'organisation tout entière, elle n'est pas l'indépendance. Ni libre de faire tout ce qu'il veut, ni autosuffisant, l'autonomie est au contraire au cœur des relations qui le relie à l'humaine, aux autres, à son environnement où il puise les ressources dont il a besoin pour atteindre ses objectifs.

Trois piliers essentiels construisent toute entité autonome, qu'elle soit un individu, un groupe, une organisation



1. L'entité autonome dispose d'une capacité de décision à partir d'un véritable choix

Exemples de situations en capacité partagées en atelier

- Des managers PAP indiquent manquer d'autonomie dans la prise de décisions pour apporter une meilleure relation client
- Des managers indiquent que certains outils internes ne leur permettent pas de prendre des décisions opérationnelles en temps réel

2. L'entité autonome dispose d'une liberté suffisante pour négocier ses choix et assumer en toute responsabilité ses décisions.

Exemples de situations en capacité partagées en atelier

- Des managers CRO indiquent manquer de liberté dans la planification de la montée en compétences des conseillers
- Des managers indiquent que les nombreux reportings réduisent leur marge de manœuvre dans l'accompagnement managérial

3. L'entité autonome se structure par des règles précises qu'elle respecte et met en œuvre pour fonctionner

Synthèse des enseignements des ateliers managers

Les 3 grands enseignements

- 1 Une autonomie perçue comme satisfaisante en termes d'animation managériale malgré quelques irritants
- 2 Un sentiment de manquer de marges de manœuvre pour prendre des décisions et organiser le travail au plus proche du terrain
- 3 Des reportings perçus comme chronophages et à améliorer pour permettre le pilotage de l'activité

Un plan d'action issu des réflexions pratiques managériales

Synthèse des enseignements des ateliers managers

Principales propositions émises

Un souhait de participer à l'amélioration continue des outils et process

Une volonté de participer à l'amélioration continue des outils et des process s'est exprimée quel que soit le métier ou le niveau hiérarchique. Ceci afin d'exploiter leur connaissance du terrain et aussi de réduire les irritants produits par les écarts constatés entre mise en œuvre globale et contraintes opérationnelles, terrain et managériales. Ils proposent de bénéficier de temps de consultation, d'être associés, de participer à des projets à portée nationale.

Un besoin d'ouverture, de partages entre les zones et les entités

L'ensemble des managers rencontrés est en demande d'échanges et de partages transversaux dans l'entreprise. À la fois à l'intérieur de l'entité entre zones, entre les catégories d'équipes, entre services des autres entités. Ils souhaitent se nourrir de bonnes pratiques d'autres managers, expérimenter de nouvelles formes de réunions et aussi s'inspirer de pratiques au-delà de la Maad.

Des nombreuses propositions de dispositifs de montée en compétences complémentaires

Afin de développer leur autonomisation managériale, les managers ont souhaité pouvoir expérimenter des dispositifs de montée en compétences tels que le codéveloppement entre pairs, le coaching mais aussi faire bénéficier aux équipes de la mise en place de duo de conseillers, de vis ma vie, d'espaces de parole pour favoriser l'expression.

Analyses, recommandations et benchmark

Une forte autonomie dans l'animation des équipes

Notre analyse

- La nouvelle organisation et les dispositifs mis en place ont favorisé et légitimé l'autonomie des managers dans une posture d'accompagnement des collaborateurs.
- Ils ont les clés en main pour développer leur excellence relationnelle et associer leurs équipes dans une démarche de performance en cohérence avec le plan stratégique 2021.

Pistes à explorer dans le questionnaire

- Est-ce que ce constat est partagé de façon homogène par tous les managers de la l'entité X ?
- De quelle manière approfondir leur pratique d'animation d'équipe ?
- Comment partager leurs bonnes pratiques ?

Pistes d'action à engager

- Accélérer cette dynamique en facilitant toutes les démarches d'innovation en matière d'animation d'équipes
- Organiser des plages horaires ou des rituels dédiés à la montée en compétences individuelle et collective des collaborateurs
- Donner accès aux managers au quotidien à des ressources pédagogiques, pratiques et inspirantes

Éléments de benchmark pour éclairer la problématique

- XXX: une boîte à outils dédiée au développement des compétences managériales



Pistes à creuser et à analyser

Une autonomie perçue comme satisfaisante en termes d'animation managériale malgré quelques irritants

- Ce constat est-il partagé dans toute la DDRS ?
- Quels types d'actions managériales sont perturbées par le pilotage national ?

Un sentiment de manquer de marges de manœuvre pour prendre des décisions et organiser le travail au plus proche du terrain

- Sur quelles décisions, une plus grande autonomie locale permettrait d'optimiser la relation client ?
- Quelles actions mener pour renforcer ou corriger ces situations de prise de décision ?
- Sur quelles types de missions serait-il pertinent de décaler des plages horaires ?

Des reportings perçus comme chronophages et à améliorer pour permettre le pilotage de l'activité



2. Comment attirer et fidéliser les talents ?

3 inspirations de politique d'attractivité des talents :



S'outiller

Attirer avec la diversité

Attirer avec le savoir être

RAM UP



Recherche de compétences proches du savoir faire français dans un pays international

Elaboration d'un logiciel via un bot qui regroupe l'ensemble des données des sites d'emploi du pays concernés pour analyser celles compatibles

Définition de trajectoires de formation rapides permettant d'identifier les bons profils de recrutement



Pavillon Le Doyen

- Une note de 93/100 sur l'index hommes/ femmes
- Un recrutement de travailleurs handicapés

Union de la bijouterie Horlogerie

- Mise en place d'une preparation opérationnelle à l'emploi
- Formation de demandeurs d'employ au savoir être des conseillers de vente
- Alternance formation et mise en application dans une entreprise recruteuse

3. Comment attirer les talents par l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle ? (1/2)

Deux exemples d'entreprises ayant mis en place une politique RH dédiée à l'équilibre vie privée / Vie professionnelle :



Politique de gestion du stress

- Un rapport sur le stress mené par des médecins et professionnels RH
- Une Charte de la DG sur le harcèlement moral
- Une formation des services de santé au travail
- Sensibilisation des managers à la gestion du stress, harcèlement moral et prévention stress post traumatique

Programme comportemental

- Mise en place d'objectifs personnels dans les EAA (entretien annuel d'appréciation) de façon à ce que soit abordée la question de l'équilibre vie professionnelle – vie privée
- Formation pour apprendre aux salariés à parler des contraintes individuelles à l'intérieur de l'équipe, du groupe
- Encouragement à négocier avec le management (individuellement ou en équipe) de ce qui pose problème...



Politique de santé au travail

- Groupe de parole pour le personnel animé par un psychologue extérieur de l'hôpital
- Intervention si nécessaire des psychologues de l'AP-HP

Organisation du travail

- Flexibilité du travail avec des équipes par roulement et système fixe pour les plus anciens
- Evolution des habitudes de travail avec informatisation des plannings (faciliter les tâches du manager, stabiliser les plannings et permettre l'organisation de sa vie privée)

3. Comment attirer les talents par l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle ? (2/2)

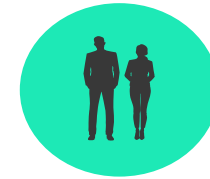
Optimisation de la proposition de valeur de l'emploi (PVE)



SENS AU TRAVAIL

Sia Partners

- Consulting for good
- Philosophie du Contrat de cooperation avec un intérêt partagé avec un management d'équipe et entrepreneurial et remuneration avec part variable non négligeable en fonction des objectifs définis
- 15 % offres de conseil sur la RSE avec 4 piliers (Climat, éthique conformité, responsabilité sociale, IA responsable)



PROXIMITE FAMILIALE

FLEXIBILITE

SAP

- Jobsharing co-leadership
- Choix d'un Tandem de poste à responsabilité à temps partiel
- Logiciel qui fonctionne comme un site de rencontre donnant des informations personnelles de façon anonyme pour trouver le tandem

PARENTALITE

Hewlett Packard

- Congé parental de 6 mois à 100 %

Vodafone

- Réduction du temps de travail de 25 % pour l'un des parents pendant 6 mois

4. Comment renforcer son dialogue social ?



LE CONTEXTE

- Une nouvelle architecture du Dialogue social depuis la mise en place de l'instance unique
 - CSE sur un périmètre géographique étendu
 - Disparition des DP et des CHSCT d'établissement
- Transformations de l'Entreprise dans un rythme soutenu dans les prochaines années

UN CONSTAT PARTAGÉ SUR

- La nécessité de renforcer le dialogue social de proximité
- Une perte de repères tant du côté des managers que des Responsables relations sociales sur leurs nouveaux rôles

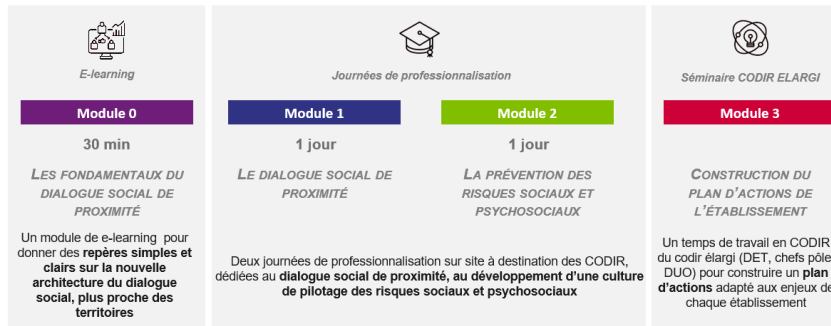
UN DÉVELOPPEMENT ATTENDU

- Enclencher une dynamique collective d'apprentissage et de montée en maturité des Codirs élargis sur le dialogue social de proximité et la prévention des risques sociaux & psychosociaux
- Installer durablement nouvelles pratiques et nouveaux réflexes en questionnant les modes de fonctionnement actuels

Dispositif de sensibilisation et réflexion sur mesure de l'encadrement au regard des enjeux de l'entreprise

Rappel du dispositif

Un parcours dédié au renforcement du dialogue social de proximité et au développement d'une culture et d'un pilotage des risques sociaux et psychosociaux





Présentation

SIAPARTNERS

Sia Partners réinvente le métier du conseil.

○ *Nous sommes une entreprise mondiale ayant connu une croissance constante au cours des 20 dernières années*



1,800 consultants



31 bureaux dans **18** pays



290M€ CA FY20/21



+19% de CA sur FY19/20 malgré la crise Covid-19

○ *Nous investissons massivement dans la technologie et le design afin de nous adapter continuellement aux nouveaux défis de nos clients*



4 centres d'IA



2 Design Centers



500 Clients
92% de clients récurrents

○ *Nous enrichissons notre expertise en investissant dans la R&D et en optimisant notre proximité avec les industries de nos clients*



4% de nos revenus sont investis en R&D



100K+ Followers sur LinkedIn

Consulting for Good: notre expertise au service des objectifs RSE de nos clients



4 Labs for Good répondant à deux objectifs :

- Articuler nos valeurs internes autour de la mise en œuvre d'initiatives et de politiques au service du développement durable de nos équipes, de notre communauté et de notre planète
- Intégrer la RSE dans des offres innovantes à destination de nos clients

ANALYSE DU CLIMAT

- Anticiper le réchauffement climatique
- Capitaliser sur les nouvelles technologies
- Adapter les politiques publiques
- Financement vert
- Biodiversité
- Agriculture
- Economie circulaire

ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ

- AML / KYC
- Confidentialité des données et biais algorithmiques
- Éthique
- Anti-corruption
- Fraude / trafic en ligne

RESPONSABILITÉ SOCIALE

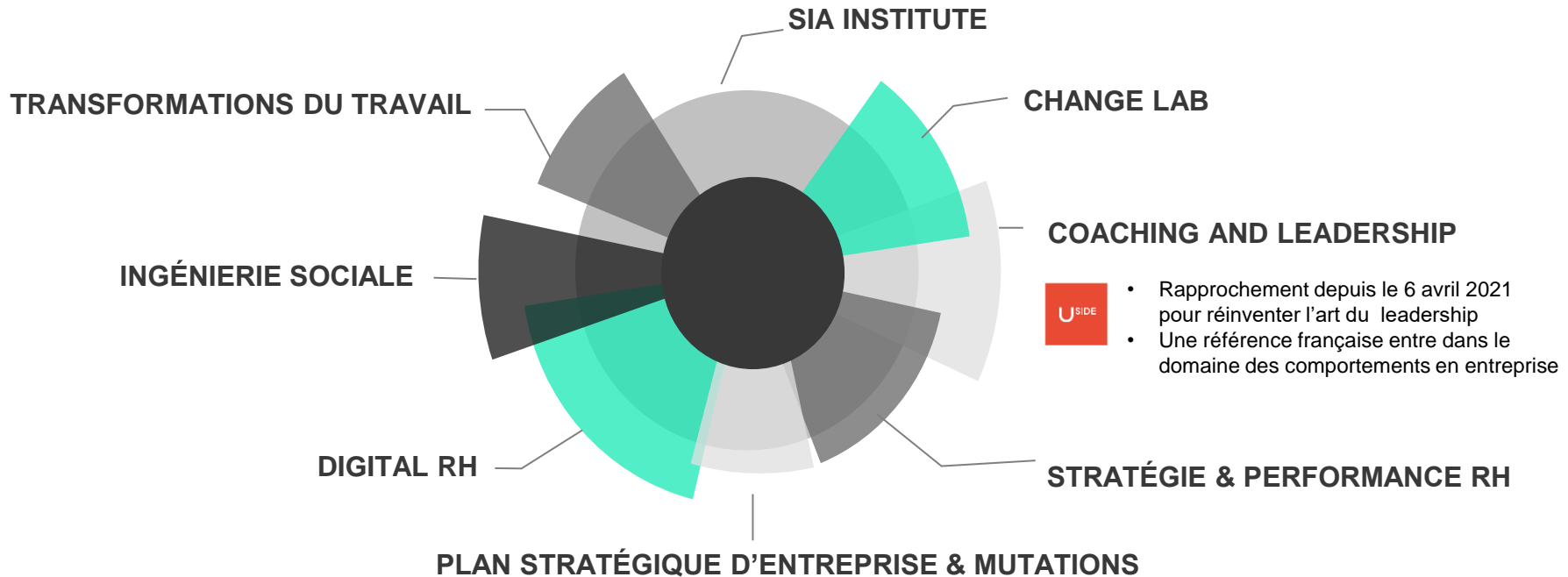
- Bien-être au travail
- Prévention du burn-out et du bore-out
- Work 4.0
- Transformation du travail et négociation sociale
- Diversité et inclusion

IA RESPONSABLE

Notre Data Science Lab au service de la responsabilité sociale, l'éthique et la conformité, et l'environnement

Nos expertises Ressources Humaines & Transformation

Sia Partners dispose d'un large spectre d'expertises pour renforcer la fonction RH comme pilier de la performance de l'entreprise offrant une expérience collaborateur de premier plan.



Nos atouts

Sia Partners enrichit ses expertises RH & Transformation avec un savoir-faire en matière de Data & Digital et de Créativité & Design pour proposer un accompagnement sur-mesure, répondant à votre contexte, vos enjeux, votre organisation et votre culture.

1

COACHING ET LEADERSHIP



Uside fort de ses 30 ans d'expérience est la référence française dans le domaine des comportements en entreprise.

NOTRE SAVOIR-FAIRE EN LEADERSHIP

Sia Partners et Uside réinvente l'art du leadership lors de l'accompagnement des dirigeants et des mutations culturelles, dans la mise en place de politiques talents très innovantes (avec Saville intégré à Uside) et aussi dans la qualité de vie au travail.

2

DATA & DIGITAL

NOS BOTS RH

Sia Partners a développé une Bot Factory proposant des bots au service du recrutement, de la formation, de la gestion des talents, de la négociation sociale, de la protection des données et de la qualité de vie au travail.

NOTRE SAVOIR-FAIRE RPA ET IA RH

Sia Partners accompagne la robotisation des processus RH (PoCs, stratégie RPA) et le changement des métiers liés à la RPA et à l'IA (cartographie des processus, analyse d'impacts, conduite du changement).

NOS OUTILS DIGITAUX

Sia Partners utilise un panel d'outils pour digitaliser les processus RH et les étapes projet (enquête, quizz, e-learning, micro-learning, brainstorming, gestion de projet,...).

3

CRÉATIVITÉ & DESIGN

NOTRE AGENCE DE MAKESTORMING

En conjuguant les méthodes agiles, le design thinking, la sociologie et l'innovation, Nod-A stimule la capacité des Métiers à collaborer et à identifier les cas d'usage business pour lesquels les données peuvent apporter des avantages significatifs.

SIA GAMES NOTRE TASK FORCE SERIOUS GAMES

Sia Games est un portefeuille de serious games développés par nos gamers pour aider les organisations à comprendre, promouvoir, expérimenter, fédérer ou motiver. Ils sont clés en main, modulables ou 100% sur-mesure.

NOS MÉTHODES PARTICIPATIVES

Sia Partners dispose d'un catalogue d'outils évènementiels et d'animation d'ateliers pour favoriser la collaboration, la co-construction et la transversalité.

Nos accélérateurs



DÉCOUVRIR LES START-UPS HR TECH DE NOTRE STUDIO

LETRIA a développé une brique de compréhension du français à la pointe qui va au-delà de l'analyse de mots clefs (NLP), et permet de détecter les sentiments.

SPARTED propose un format de learning innovant permettant à tous les collaborateurs d'apprendre facilement en seulement 2 minutes par jour sur mobile, tablette ou PC.



CONNAÎTRE LES SOLUTIONS DIGITALES GRÂCE À NOTRE SITE

Résultat de la veille menée par nos consultants spécialisés en outils digitaux et solutions SIRH et de nos experts métiers en Ressources Humaines, ce site présente notre revue des solutions offrant une vision consolidée du marché.

Le site, qui permet de réaliser des recherches par domaines fonctionnels et par éditeurs, est mis à jour régulièrement avec les nouvelles solutions identifiées.



RENCONTRER ET PARTAGER DANS NOS CLUBS ET ÉVÉNEMENTS

Club QVT
Club Performance RH
Club Digital RH
Petits-déjeuners
Webinaires



S'INFORMER ET COMPRENDRE AVEC NOS PUBLICATIONS

Gagner la guerre des talents dans les grands groupes français : la rémunération ne suffit pas
Observatoire des métiers de l'IT
Livre Blanc : Les leviers de la fonctions RH
Les robots sont les meilleurs alliés de la fonction RH
Baromètre des transformations
Benchmark des pratiques innovantes de qualité de vie au travail
L'impact du digital sur le recrutement
Développer, valoriser et animer les filières d'expertise RH
40 actions pour lutter efficacement contre l'absentéisme
Le télétravail et la transformation des organisations
Benchmark des universités d'entreprise

SIAPARTNERS

Pionnier du *Consulting 4.0*, Sia Partners réinvente le métier du conseil et apporte un regard innovant et des résultats concrets à ses clients. Nous avons développé des solutions basées sur l'Intelligence Artificielle et le design pour augmenter l'impact de nos missions de conseil. Notre présence globale et notre expertise dans plus de 30 secteurs et services nous permettent d'accompagner nos clients dans le monde entier.

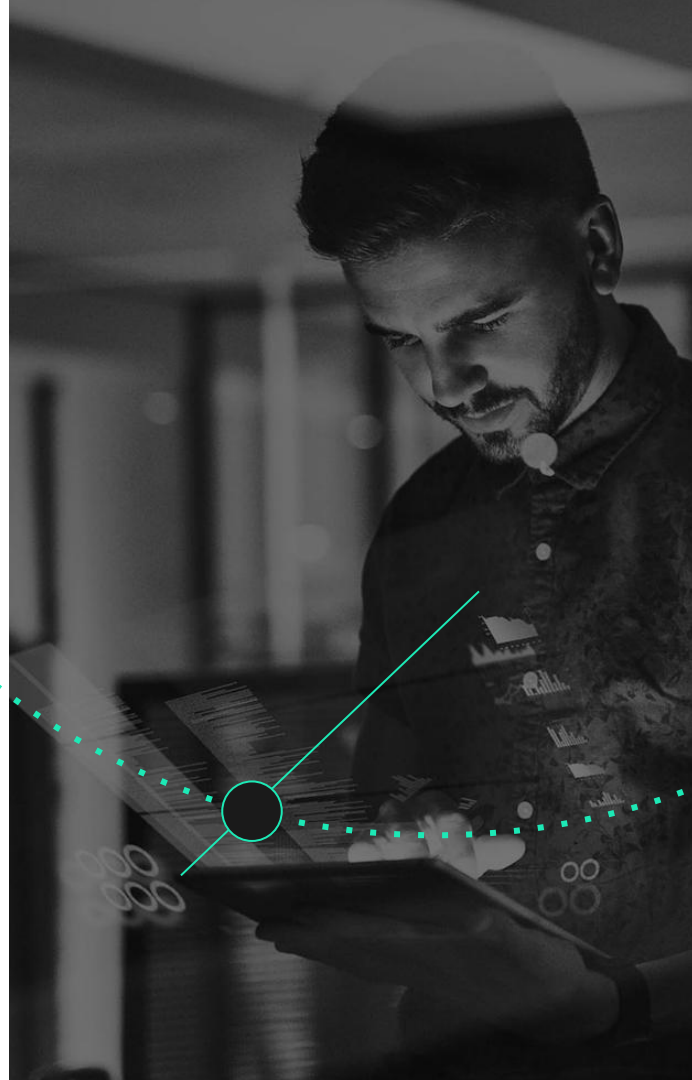
À travers notre démarche "*Consulting for Good*", nous mettons notre expertise au service des objectifs RSE de nos clients et faisons du développement durable un levier de performance pour nos clients.

Suivez-nous sur **LinkedIn** et **Twitter @SiaPartners**

Pour plus d'informations :

sia-partners.com

*Sia Partners Panama, une société membre du groupe Sia Partners



- Abou Dabi
- Amsterdam
- Baltimore
- Bruxelles
- Casablanca
- Charlotte
- Chicago
- Denver
- Doha
- Dubaï
- Dublin
- Édimbourg
- Francfort
- Hambourg
- Hong Kong
- Houston
- Londres
- Luxembourg
- Lyon
- Milán
- Montréal
- New York
- Panama*
- Paris
- Riyad
- Rome
- San Francisco
- Seattle
- Singapour
- Tokyo
- Toronto