



CATALOGUE EXPERTISES

2024

ADOC TALENT MANAGEMENT

expertise@adoc-tm.com



Laboratoire
Interdisciplinaire
sur le
Doctorat



ADOC TALENT MANAGEMENT

À Propos d'Adoc Talent Management

Adoc Talent Management se distingue en tant que précurseur ancré dans l'écosystème de l'innovation, intégrant parfaitement les mondes de la recherche académique et de l'entreprise. Forts de notre expérience de plus de 15 ans auprès d'entreprises, d'organismes du secteur public et d'associations, nous comprenons parfaitement les besoins et les attentes des gestionnaires RH de ces structures dans un contexte de recherche et d'innovation.

L'Innovation au Cœur de Notre Démarche

Notre laboratoire interne (www.lid-adoc-tm.com) mène des études publiées dans des revues à comité de lecture, créant ainsi des outils d'aide à la décision qui sont non seulement pertinents mais qui répondent aux défis de votre organisation.

Nos Propositions d'Intervention

Dans les pages qui suivent, découvrez nos experts qui interviennent dans un éventail de solutions conçues pour faciliter le développement et la mise en place de vos stratégies en matière de ressources humaines. Nos interventions vont de la mise en place d'actions de sensibilisation, à un accompagnement long terme dans la transformation de votre organisation. Nos interventions reposent sur les méthodes de recherche-action qui permettent, grâce aux outils d'investigation propres à la recherche scientifique de mettre en évidence les besoins organisationnels, de documenter une problématique, d'identifier dans la littérature scientifique des expérimentations sur lesquelles s'inspirer, et d'évaluer son action. L'importance est accordée à la co-construction de solutions adaptées à votre contexte et à vos objectifs propres, tout en garantissant l'efficacité de nos actions par une évaluation systématique.

Explorez notre catalogue, où chaque page est imprégnée de notre engagement envers l'excellence et l'innovation. Ensemble, façonnons un avenir où les talents, la recherche et l'innovation se rejoignent pour créer des opportunités illimitées.

Bienvenue dans le futur de la stratégie RH.

NOS SERVICES

Adoc Talent Management est le 1^{er} cabinet de conseil en recrutement spécialisé sur le doctorat (PhD). Nos services combinent une triple activité de Conseil en recrutement, de Formation et de Recherche et Développement.

Recrutement
Conseil RH



Conseiller les entreprises dans leur développement RH et les accompagner pour recruter les meilleurs talents

+300 entreprises accompagnées

Créer et animer des modules de formation spécifiques dédiés aux personnels de recherche à destination des organismes de recherche et des entreprises innovantes

+ 35 400 personnes préparant ou titulaires d'un doctorat accompagnées

Formation
Coaching



Recherche
Innovation
Études



Renforcer notre expertise sur les questions liées au doctorat (compétences, emploi, développement de la carrière) grâce aux développements d'outils

Création du premier **Laboratoire Interdisciplinaire sur le Doctorat (LID)**



22 publications

NOS BUREAUX INTERNATIONAUX

Adoc Talent Management intervient sur toute la chaîne de valeur du doctorat (PhD).

Un modèle dupliqué à l'international, avec nos bureaux à Paris, Bruxelles et Montréal.



 **MONTREAL**

contact@adoc-tm.ca

+1 514 430-0939

 **PARIS**

expertise@adoc-tm.com

+33 (0)1 44 88 57 79

 **BENELUX**

benelux.office@adoc-tm.com

+32 (0)471 02 62 23



Créé en 2021 par Adoc Talent Management, le Laboratoire Interdisciplinaire sur le Doctorat (LID) s'engage dans des recherches qui se structurent autour de trois grandes thématiques :

- **Parcours professionnels et compétences** : Cela implique l'analyse du marché de l'emploi, des trajectoires professionnelles, des facteurs déterminant ces trajectoires.
- **Santé mentale** : Cette thématique se penche sur les éléments qui définissent et influencent la santé mentale au travail, le bien-être au travail le stress, le syndrome de l'imposteur et les interactions sociales dans un contexte professionnel.
- **Politiques publiques et gouvernance** : Analyse de la production, de la circulation et de la réception des politiques de recherche en France et dans d'autres contextes politiques pertinents.

Le LID excelle dans la recherche collaborative, tissant des liens étroits avec des partenaires issus des secteurs public, privé, et associatif.

La singularité de notre approche réside dans la synergie entre chercheurs expérimentés, une équipe spécialisée de formateurs et coach et d'experts en recrutement d'Adoc Talent Management, garantissant que nos travaux s'appuient sur la réalité du monde professionnel.

Nos chercheurs-experts sont fervents défenseurs de la transparence, de l'intégrité de la recherche et des principes de la science ouverte, s'engageant à contribuer de manière significative aux avancées dans le domaine de la recherche et de l'innovation.



Laboratoire
Interdisciplinaire
sur le
Doctorat

NOS EXPERTS



Matthieu LAFON , PhD est titulaire d'un doctorat en psychologie cognitive de l'Université de la Sorbonne. Cofondateur de plusieurs entreprises, il a plus de 15 ans d'expérience à des postes stratégiques au sein d'entreprises dans les domaines des ressources humaines ou de l'informatique. Il enseigne actuellement dans plusieurs universités et poursuit ses recherches au sein du LID d'Adoc Talent Management qu'il dirige également. Sa mission est de promouvoir le doctorat et de contribuer à sa reconnaissance au sein des entreprises grâce aux compétences développées par le travail de recherche.



Jeanne BOISSELIER, PhD est titulaire d'un doctorat en psychologie sociale et du travail, durant lequel elle développe un intérêt pour l'égalité et la diversité dans l'accès à l'emploi et les parcours professionnels. Parallèlement, elle travaille sur la qualité de vie au travail dans le cadre du travail doctoral. Aujourd'hui chercheuse et formatrice au sein d'Adoc Talent Management, elle mène des recherches sur la supervision doctorale et l'inclusion.



Eric BONETTO, PhD est titulaire d'un doctorat en psychologie sociale. Il travaille actuellement comme chercheur et formateur chez Adoc Talent Management. Il est aussi chercheur associé au Centre de Recherche en Psychologie de la Connaissance, du Langage et de l'Emotion, et membre de l'Institut Créativité et Innovations (InCIAM) d'Aix-Marseille. Ses travaux actuels portent sur la santé des doctorants et des docteurs, ainsi que sur la créativité dans le processus d'obtention du doctorat.



Alexandre BRAN, PhD est titulaire d'un doctorat en psychologie sociale spécialisé dans les propriétés affectives, physiologiques et motivationnelles de l'exposition aux inconsistances. Aujourd'hui, en tant que chercheur et formateur au sein d'Adoc Talent Management, il mène des travaux de recherche sur deux axes en particulier (1) les liens entre la formation doctorale et les réactions aux exigences du travail et (2) sur les perceptions des titulaires de doctorat et leurs conséquences.



Nicolas COLI est psychologue et doctorant en psychologie sociale au sein d'Adoc Talent Management en collaboration avec le laboratoire PERSEUS de l'université de Lorraine et ADEF de l'université d'Aix-Marseille. Ses travaux de recherche portent sur les dynamiques identitaires pendant le doctorat et leur influence sur les perspectives d'avenir et la motivation du doctorant.

NOS EXPERTS



Nicolas LOPES est psychologue et doctorant en psychologie sociale sous format CIFRE au sein d'Adoc Talent Management en collaboration avec le LAPPS (Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale) de l'université Paris Nanterre. Ses travaux portent sur les stéréotypes associés aux titulaires de doctorat.



Jeanne PERRIER, PhD est titulaire d'un doctorat en sciences politiques de l'Université de Montpellier. De 2016 à 2021, ses recherches ont porté sur la construction des politiques de gestion environnementale et leur réception par les acteurs concernés. Elle travaille actuellement au sein d'Adoc Talent Management en tant que chercheuse et formatrice et mène des recherches sur le syndrome de l'imposteur et les politiques publiques doctorales, avec un focus particulier sur les questions d'inclusion et de diversité.



Eva SOTERAS, PhD est titulaire d'un doctorat en sociologie et a toujours souhaité mettre à profit ses compétences pour accompagner les chercheuses et chercheurs à rendre leurs résultats utiles et utilisables par le reste de la société. Pendant plus de 2 ans, elle occupe le poste de cheffe de projet, business développer et chargée d'incubation sur le pôle sciences humaines et sociales au sein de la SATT AxLR. Aujourd'hui, elle est chargée de la valorisation de la recherche et formatrice au sein d'Adoc Talent Management. Elle accompagne aussi les docteur-entrepreneurs dans la création de leur startup Deeptech.



Teele TÖNISMANN, PhD est titulaire d'un double doctorat en sciences politiques et en administration publique. Elle travaille actuellement comme chercheuse et formatrice au sein d'Adoc Talent Management. Elle est également membre associée du Laboratoire des Sciences Sociales du Politique (LaSSP) de Sciences Po Toulouse. Ses travaux de recherche portent sur le doctorat, la gouvernance des politiques scientifiques, le développement des politiques scientifiques, les sciences sociales et la sociologie, les disciplines universitaires et les transformations des politiques publiques dans les espaces postcommunistes.

INFORMATIONS PRATIQUES

Nos interventions sont conçues pour être flexibles et adaptées à vos besoins spécifiques. Chaque programme peut être ajusté en fonction des exigences particulières de votre organisation. Nous comprenons que chaque organisation est unique, et c'est pourquoi nous offrons la possibilité de personnaliser nos interventions pour répondre à vos objectifs spécifiques.

Langue d'intervention :

Toutes nos interventions sont disponibles en français et en anglais. Cette flexibilité linguistique vise à garantir que nos services sont accessibles à un public diversifié au sein de votre organisation. Qu'il s'agisse de sensibilisation, de formation, d'audit, d'évaluation ou de développement, nos experts peuvent communiquer efficacement dans les deux langues, assurant ainsi une expérience optimale pour tous les participants.

Détails sur les Thématiques :

Pour chaque thématique abordée, nous proposons trois niveaux de missions distinctes, chacune ciblant des aspects cruciaux pour le développement et l'optimisation de votre organisation.

SENSIBILISATION/FORMATION

La sensibilisation et la formation constituent le socle de toute évolution organisationnelle. Ces programmes sont conçus pour immerger vos équipes dans une compréhension approfondie des enjeux spécifiques à votre secteur. En restant à jour sur les dernières recherches et en acquérant de nouvelles compétences, vos collaborateurs seront mieux préparés à évoluer dans leur environnement. Ces initiatives renforcent également la cohésion d'équipe en établissant une base de connaissances commune.

AUDIT/EVALUATION

Les audits et évaluations sont des outils indispensables pour éclairer le chemin de l'amélioration continue. En identifiant les forces et les faiblesses de votre organisation, ces processus accroissent la transparence et la responsabilité. Les données factuelles résultantes facilitent la prise de décision et assurent une gestion plus efficace des ressources.

DÉVELOPPEMENT/SOUTIEN

La collaboration avec nos experts offre à votre organisation une perspective extérieure, stimulant ainsi l'exploration de nouveaux horizons et la résolution de défis complexes. La co-construction avec nos spécialistes renforce également les relations et l'engagement des parties prenantes. Ce partenariat peut conduire à des solutions plus durables, spécifiquement adaptées à votre marché et à votre environnement.

Nous sommes déterminés à travailler en étroite collaboration avec votre organisation pour garantir que nos interventions répondent précisément à vos besoins, stimulant ainsi le développement continu et la réussite de votre organisation.

LES EXPERTISES TABLE DES MATIÈRES



Diversité & Inclusion

Mener une stratégie de diversité et d'inclusion au cœur de votre entreprise



Santé & Bien-être

Favoriser la rétention et le bien-être de vos collaborateurs



L'encadrement doctoral

Mener une stratégie d'accompagnement de l'encadrement doctoral au cœur de votre établissement



Créativité & Innovation

Stimuler la créativité de vos équipes et générer de nouveaux projets d'innovation



Les politiques publiques

Appréhender les politiques publiques en faveur de la recherche et de l'innovation



Stratégie RH

Mener une stratégie des Ressources Humaines au service de l'innovation



Gouvernance organisationnelle

Cultiver l'efficacité et la responsabilité au sein de votre entreprise



DIVERSITÉ & INCLUSION

Mener une stratégie de diversité et d'inclusion au cœur de votre entreprise



DIVERSITÉ & INCLUSION

MENER UNE STRATÉGIE DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION AU CŒUR DE L'ENTREPRISE

Les stratégies de Responsabilité Sociale des Entreprises constituent une préoccupation importante chez les salariés et, notamment, chez les moins de 34 ans (Cf *Baromètre de la perception de l'égalité des changements en entreprises 2023*).

Parmi les enjeux prégnants, on retrouve la question de l'égalité des chances, ainsi que les discriminations liées à l'âge, l'origine sociale et ethnique. Un environnement de travail inclusif est bénéfique à la fois pour les salariés et pour l'entreprise, car cela permet d'atteindre de meilleures performances.

Néanmoins, mettre en place une politique d'inclusion nécessite un accompagnement fondé sur une méthode scientifique.

NOS MISSIONS

Ces trois missions prennent en compte trois niveaux d'étude permettant d'avoir une vision complète des différents enjeux : la gouvernance (choix stratégiques de direction d'entreprise, budgets, posture et valeurs), les ressources humaines (actions et pratiques, sensibilisation) et, enfin, les collaborateurs (sensibilisation et formations, mise en pratique).

1. SENSIBILISATION/FORMATION

Sensibiliser aux enjeux de l'inclusion et de la diversité les équipes de travail avec comme objectif, sur une base scientifique, de fournir un levier motivationnel pour les collaborateurs et les managers.

2. AUDIT/EVALUATION

Evaluer les stratégies d'inclusion et de diversité dans l'organisation avec comme objectif, grâce à une méthodologie scientifique, de proposer des pistes d'amélioration.

3. DÉVELOPPEMENT/SOUTIEN

Développer et accompagner la mise en place et la pérennisation de pratiques inclusives au sein de l'organisation tout en suscitant l'adhésion des collaborateurs en faisant d'eux des acteurs du développement et de la mise en place de la stratégie d'entreprise.



MISSION 1

SENSIBILISATION/FORMATION



Description

Au-delà des chiffres qui montrent des différences de représentation de genre, d'origine ou de situations de handicap en contexte professionnel, la littérature scientifique est particulièrement éclairante sur les enjeux et les intérêts de l'inclusion et de la diversité dans l'emploi, tant pour les organisations que pour les collaborateurs eux-mêmes :

- Levier d'attractivité pour les talents.
- Amélioration de la dynamique d'équipe.
- Augmentation de la créativité.
- Amélioration de la qualité de vie au travail.

Cet état de l'art met l'accent sur les intérêts de l'inclusion et détaille les pratiques ayant fait leurs preuves et permettant de susciter et d'accompagner, de la manière la plus efficace possible, l'inclusion.

Objectifs

Accompagner la stratégie de mise en place de pratiques inclusives dans l'organisation et les équipes de travail sur une base scientifique fiable, fournir un levier motivationnel pour les collaborateurs et les managers.

Modalités / Livrables

- Conférence en ligne ou sur place
- Présentation power point

Public cible

- Managers
- Service RH
- Salariés
- Référents RSE

Durée

1h30

Les intérêts de cette mission

- ✓ Renforce l'intérêt et l'adhésion des collaborateurs aux pratiques inclusives
- ✓ Présente des informations pratiques et des données scientifiques fiables et de qualité





MISSION 2

AUDIT/EVALUATION



Description

Afin de (re)penser une politique d'inclusion au niveau de l'organisation, il est nécessaire d'évaluer les performances actuelles de l'entreprise et des équipes sur ces questions. Pour ce faire, nous proposons d'utiliser une méthodologie scientifique permettant d'évaluer et mesurer scientifiquement l'inclusivité de votre organisation. Cette intervention regroupe les méthodes suivantes :

- Identification des stratégies existantes à travers une analyse documentaire et des entretiens à destination des personnes identifiées responsables de ces différents aspects (budget alloué, objectifs définis), et des outils mis en place pour les réaliser (responsable RSE, formations des managers, outils de communication et sensibilisation interne et externes).
- Échelles de mesure issues de la psychologie et validées scientifiquement pour évaluer quantitativement les expériences individuelles (ex : mesure sur le racisme moderne, le sexisme bienveillant, les micro-agressions validistes).
- Entretiens qualitatifs avec le personnel (cible à adapter en fonction des problématiques rencontrées : possibilité de réaliser des entretiens dans les 3 niveaux – gouvernance, RH, collaborateurs – ou seulement une partie).

Cette phase d'évaluation est complétée d'une phase de restitution et de formulation de préconisations pour améliorer les pratiques d'inclusion au niveau de l'organisation.

Objectifs

Établir un état des lieux des stratégies (ou des besoins en termes de stratégie) concernant l'inclusion et la diversité en analysant de manière exhaustive les outils mis en place et les expériences individuelles.

Modalités / Livrables

- Sur place
- Rapport écrit et recommandations

Public cible

- Départements RH
- Responsables de départements clés
- Chefs d'équipe
- Employés

Durée

3 Mois

Les intérêts de cette mission

- ✓ Facilite la mise en place de pratiques inclusives
- ✓ Analyse les stratégies d'inclusion permettant d'identifier les points forts et les points de vigilance



MISSION 3 DÉVELOPPEMENT/SOUTIEN



Description

Cette intervention, se déroulant en trois phases, vise le co-développement, la mise en place et la pérennisation de pratiques inclusives au sein de l'organisation.

1. Phase diagnostique

- Analyse approfondie des besoins et défis.
- Évaluation des solutions existantes et identification des freins et leviers.
- Définition d'indicateurs de réussite.
→ Méthodes : Analyse documentaire, entretiens, questionnaire anonyme.

2. Développement et mise en place

- Établissement d'objectifs clairs et réalistes.
- Identification d'actions concrètes et mesures à différents stades.
→ Méthodes : Animation de groupes, sensibilisation, accompagnement stratégique.

3. Restitution et suivi

- Analyse des résultats en fonction des indicateurs.
- Propositions d'ajustements et remise de documents pratiques.
- Mise en place d'un suivi continu adapté.

Cette intervention vise à créer un environnement professionnel encourageant la diversité et l'inclusion, tout en fournissant des opportunités de développement professionnel personnalisé.

Objectifs

Accompagner le développement, la mise en place et la pérennisation de pratiques inclusives au sein de l'organisation.

Modalités / Livrables

- Sur place
- Stratégie d'entreprise
- Mise en place
- Suivi

Public cible

- Départements RH
- Responsables de départements clés
- Chefs d'équipe
- Employés

Durée

12 Mois

Les intérêts de cette mission

- ✓ Renforce l'adhésion des collaborateurs et managers
- ✓ Facilite la mise en place et la pérennisation de pratiques inclusives, scientifiquement éprouvées



SANTÉ & BIEN-ÊTRE

Favoriser la rétention et le bien-être de vos collaborateurs



SANTÉ & BIEN-ÊTRE

FAVORISER LA RÉTENTION ET LE BIEN-ÊTRE DE VOS COLLABORATEURS

Les problématiques de stress et de motivation au travail ont un impact direct sur la santé et le bien-être des salariés, et sur le climat et les performances des organisations.

Le stress peut entraîner du mal-être, de l'absentéisme, et une baisse de la productivité, tandis que la motivation joue un rôle essentiel dans la satisfaction des employés et leur engagement envers leur travail. Dans un contexte international de plus en plus compétitif et exigeant, la prise en compte de ces problématiques reste essentielle pour créer des environnements de travail sains, durables et productifs, qui favorisent la rétention et le bien-être des individus.

NOS MISSIONS

Ces trois missions contribuent à renforcer la qualité de vie au travail des collaborateurs en favorisant la sensibilisation et l'amélioration des pratiques existantes.

1. SENSIBILISATION/FORMATION

Sensibiliser aux questions de motivation, de stress et de risques psychosociaux les collaborateurs, favorisant la motivation et facilitant la gestion du stress.

2. AUDIT/EVALUATION

Evaluer l'état du stress, sa gestion et les leviers de motivation au sein des équipes qui, grâce à une méthodologie scientifique, permettra de proposer des pistes d'amélioration concrètes.

3. DÉVELOPPEMENT/SOUTIEN

Co-développer et accompagner la mise en place et la pérennisation des pratiques dans le cadre d'une démarche de Qualité de Vie au Travail au sein de l'entreprise.



MISSION 1 SENSIBILISATION/FORMATION



Description

Nous proposons de présenter ici les liens entre stress et motivation au travail, leurs conséquences aux niveaux individuels et organisationnels, et les leviers qui peuvent permettre de favoriser de bonnes conditions de travail.

Nous aborderons différents leviers concrets qui peuvent être mis en œuvre pour favoriser des conditions de travail optimales :

- La communication ;
- Le management ;
- La gestion du temps ;
- Les techniques et exercices individuels de gestion du stress.

L'intervention peut se faire sous forme de conférence ou de formation. Selon le format et la durée souhaitée, la conférence pourra intégrer des études de cas et des exercices pratiques.

Objectifs

Cette intervention vise à sensibiliser sur les questions de motivation, de stress, et de risques psychosociaux tout en proposant des leviers aux salariés et aux personnels RH pour favoriser la motivation et faciliter la gestion du stress.

Modalités / Livrables

- En ligne ou sur place
- Présentation power point

Public cible

- Managers
- Service RH
- Salariés
- Référents RSE

Durée

- 1h30
- 1 jour

Les intérêts de cette mission

- ✓ Renforce l'intérêt et l'adhésion des collaborateurs aux questions de motivation, de stress, et de risques psychosociaux
- ✓ Présente des informations pratiques et des données scientifiques fiables et de qualité



MISSION 2

AUDIT/EVALUATION



Description

Afin d'identifier, d'évaluer et de faciliter la gestion des facteurs de stress et de motivation au sein de l'entreprise, nous mobilisons une démarche scientifique avec comme grandes étapes :

- La définition des objectifs et l'identification des parties prenantes ;
- Le recueil de données et d'informations : examen de la documentation existante ; conduite d'entretiens avec différents profils au sein de l'organisation ; questionnaire anonyme ;
- L'identification des facteurs liés au stress et à la motivation : analyse des données et des informations collectées ; identification des facteurs de risque et de protection ; quantification des facteurs ; évaluation des conséquences sur le stress, la motivation, et la satisfaction au travail ;
- Identification des leviers et des moyens d'action à partir des analyses, du contexte propre à l'organisation, et de la littérature scientifique.

Cette phase d'évaluation est complétée d'une phase de restitution et de formulation de préconisations pour améliorer les pratiques de gestion du stress au niveau de l'organisation.

Objectifs

Cette intervention vise à identifier, évaluer, et permettre de gérer les facteurs de stress et de motivation au sein d'une organisation.

Modalités / Livrables

- Sur place
- Rapport écrit et recommandations

Public cible

- Départements RH
- Responsables de départements clés
- Chefs d'équipe
- Employés

Durée

6 Mois

Les intérêts de cette mission

- ✓ Analyse les facteurs de stress et de motivation, basée sur des outils validés scientifiquement
- ✓ Facilite la mise en place de pratiques de gestion au sein de l'organisation



MISSION 3 DÉVELOPPEMENT/SOUTIEN



Description

La recherche-action représente une approche dynamique et participative visant à résoudre des problèmes concrets au sein d'une organisation. Appliquée au domaine de la Qualité de Vie au Travail (QVT), cette méthode se révèle être un outil puissant pour accompagner le développement, la mise en place et la pérennisation des pratiques favorables au bien-être des collaborateurs au sein de l'organisation.

- Le processus débute par un diagnostic participatif impliquant l'ensemble des acteurs de l'organisation. Les employés, les responsables RH, et les décideurs participent activement à l'identification des aspects spécifiques de la QVT qui nécessitent une amélioration. Cette étape, cruciale pour une compréhension approfondie des enjeux, repose sur des entretiens, des questionnaires et des ateliers collaboratifs.
- Une fois les défis identifiés, la recherche-action encourage la co-crédation de solutions adaptées. Les parties prenantes contribuent à générer des idées novatrices pour améliorer la QVT. Ces solutions sont ensuite évaluées en fonction de leur faisabilité et de leur impact potentiel. La diversité des perspectives favorise l'émergence de solutions complètes et réalistes.
- La mise en œuvre des solutions se fait de manière progressive et évolutive. Plutôt que des changements radicaux, cette approche permet d'ajuster les pratiques en fonction des retours d'expérience. Elle minimise les résistances au changement en intégrant progressivement de nouvelles méthodes, garantissant ainsi une transition fluide vers un environnement de travail amélioré.
- L'évaluation continue est une composante essentielle de la recherche-action. Des indicateurs de performance pertinents sont définis pour mesurer l'efficacité des nouvelles pratiques mises en place. Les retours des employés sont recueillis de manière régulière, permettant des ajustements rapides en cas de besoin. Cette boucle de rétroaction garantit l'adaptabilité des solutions et assure leur pertinence dans le temps.

Objectifs

Accompagner le développement, la mise en place et la pérennisation des pratiques dans le cadre d'une démarche de Qualité de Vie au Travail au sein de l'entreprise.

Modalités / Livrables

- Sur place
- Recherche-action
- Recherche participative
- Co-design des dispositifs et outils

Public cible

- Responsables RH
- Cadres supérieurs
- Chefs de département
- Equipes opérationnelles

Durée

12 Mois

Les intérêts de cette mission

- ✓ Améliore la productivité et le bien-être des employés
- ✓ Favorise l'attractivité et la rétention des talents
- ✓ Renforce l'image de marque et la responsabilité sociale de l'entreprise



L'ENCADREMENT DOCTORAL

Mener une stratégie d'accompagnement
de l'encadrement doctoral au cœur de
votre établissement



L'ENCADREMENT DOCTORAL

MENER UNE STRATÉGIE D'ACCOMPAGNEMENT DE L'ENCADREMENT DOCTORAL AU CŒUR DE VOTRE ÉTABLISSEMENT

L'encadrement doctoral est reconnu comme un élément-clé de l'expérience doctorale, de la poursuite de carrière des docteurs et de la stratégie de recherche et de développement des établissements accueillant des jeunes chercheurs.

Un encadrement satisfaisant est bénéfique tant pour les encadrés que pour les encadrants. Il favorise un environnement de travail optimal et donne du sens à l'activité professionnelle. La stratégie d'accompagnement de l'encadrement doctoral par les établissements mérite d'être fondée sur des bases scientifiques solides et à jour, afin de faire les meilleurs choix et de susciter l'intérêt des personnes concernées.

NOS MISSIONS

Ces trois missions contribuent à renforcer la stratégie d'accompagnement de l'encadrement doctoral en favorisant la sensibilisation et l'amélioration des pratiques existantes. Cette intervention est réalisée en coopération avec Adoc Mètis, engagée sur le terrain depuis 2012.

1. SENSIBILISATION/FORMATION

Sensibiliser aux enjeux de l'encadrement doctoral avec comme objectif d'accompagner la stratégie de formation des encadrants de l'établissement sur une base scientifique, tout en fournissant un levier motivationnel aux encadrants.

2. AUDIT/EVALUATION

Évaluer les pratiques de tous les acteurs impliqués au quotidien et concernés par l'encadrement doctoral avec comme objectif, grâce à une méthodologie scientifique, d'identifier les besoins en formation des encadrants et les besoins des doctorants.

3. DÉVELOPPEMENT/SOUTIEN

Accompagner le développement, la mise en place et la pérennisation des bonnes pratiques en co-construisant avec les acteurs concernés, des dispositifs et des outils visant à améliorer les pratiques d'encadrement.





MISSION 1

SENSIBILISATION/FORMATION



Description

La littérature scientifique synthétise les différentes pratiques d'encadrement doctoral et met en évidence leurs apports dans la construction d'une relation d'encadrement bénéfique pour les doctorants comme pour les encadrants. La conférence propose un état de l'art scientifique sur la relation encadrants-encadrés et aboutit sur des recommandations concrètes pour l'encadrement au quotidien.

Cette intervention mettra en avant deux champs de recherche en particulier pouvant servir l'accompagnement de l'encadrement doctoral :

- Les recherches portant sur les Pratiques Managériales Habilitantes (PMH) permettent
- d'identifier les pratiques quotidiennes des managers ayant des impacts positifs sur le rapport au travail des managés
- Les recherches sur l'apprentissage auto- et co-régulé mettent en lumière la posture active des apprenants dans leur apprentissage et le rôle des interactions, notamment avec le superviseur, dans l'élaboration et l'acquisition des connaissances.

Objectifs

Accompagner la stratégie de formation des encadrants de l'établissement sur une base scientifique et fournir un levier motivationnel pour les encadrants désirant se former.

Modalités / Livrables

- Conférence en ligne ou sur place
- Présentation power point

Public cible

- Encadrants/futurs encadrants
- Doctorants
- Directions et administrations d'ED

Durée

1h30

Les intérêts de cette mission

- ✓ Renforce l'intérêt et l'adhésion des collaborateurs aux pratiques d'encadrement
- ✓ Présente des informations pratiques et des données scientifiques fiables et de qualité





MISSION 2

AUDIT/EVALUATION



Description

Afin d'identifier les besoins en formation pour les encadrants actuels et futurs de l'établissement, ainsi que des exigences de formation des encadrés, nous proposons une évaluation et analyse en ce qui concerne leur encadrement doctoral.

Le processus d'audit, d'évaluation, se déroule en trois phases distinctes :

- Analyse du fonctionnement actuel de l'établissement, des pratiques et des procédures.
- Constitution d'un panel représentatif de participants.
- Collecte de données par le biais de questionnaires et réalisation d'entretiens individuels.

Cette mission d'évaluation est ensuite complétée par une étape de restitution et de formulation de recommandations visant à améliorer les pratiques de formation des encadrants, à optimiser l'encadrement doctoral et à accroître le niveau de satisfaction des encadrés.

Objectifs

Evaluation des pratiques de tous les acteurs impliqués au quotidien et concernés par l'encadrement doctoral avec comme objectif, grâce à une méthodologie scientifique, d'identifier les besoins en formation des encadrants et les besoins des doctorants.

Modalités / Livrables

- Sur place
- Rapport écrit et recommandations

Public cible

- Directions des écoles doctorales

Durée

3 Mois

Les intérêts de cette mission

- ✓ Identifie les besoins en formation des encadrants et futurs encadrants
- ✓ Facilite l'amélioration des pratiques d'encadrement
- ✓ Améliore le niveau de satisfaction des encadrés





MISSION 3 DÉVELOPPEMENT/SOUTIEN 1-2



Description

Afin d'impliquer au maximum les parties prenantes et de faire émerger des solutions d'amélioration, en nous appuyant sur des méthodes d'intelligence collective, nous proposons une intervention en deux grandes phases :

- Accompagnement à la constitution du groupe : définition des critères pour l'élaboration d'un groupe représentatif, détermination des objectifs.
- Animation du groupe : définition d'objectifs par session de travail, modération, animation de débats et ateliers, invitation d'experts externes.

Cette intervention est complétée d'une phase de restitution et d'un plan stratégique pour pérenniser cette démarche collaborative au sein de l'organisation.

Objectifs

Accompagner et suivre un groupe de travail constitué d'acteurs du doctorat sur une thématique liée à l'encadrement doctoral.

Modalités / Livrables

- Sur place
- Recherche-action
- Recherche participative
- Co-design des dispositifs et outils

Public cible

- Etablissements de recherche

Durée

12 Mois

Les intérêts de cette mission

- ✓ Indépendance et neutralité
- ✓ Transparence
- ✓ Implication des personnes concernées et renforcement de l'adhésion



MISSION 3

DÉVELOPPEMENT/SOUTIEN 2-2



Description

Dans le cadre d'une démarche participative, nous collaborons étroitement avec les futurs utilisateurs pour co-construire un dispositif ou un outil répondant à leurs besoins en matière d'encadrement doctoral. Cette initiative vise à faciliter la mise en place et la pérennisation de bonnes pratiques en matière d'encadrement doctoral. Ce processus d'intervention se déroule en trois phases distinctes :

1. Analyse de la demande et des pratiques existantes

- Étude approfondie des besoins et des caractéristiques de la population concernée.
- Identification des solutions déjà en place, en mettant en lumière leurs avantages et limites.
- Exploration des freins et leviers potentiels.
- Définition d'indicateurs de réussite.
- Méthodes utilisées : analyse documentaire, entretiens et/ou questionnaires.

2. Prototypage

- Construction d'une première version du dispositif ou de l'outil.
- Réalisation de tests initiaux avec les utilisateurs pour recueillir leurs retours.
- Collecte des commentaires par le biais d'entretiens ou de questionnaires.

3. Restitution et amélioration continue

- Itérations basées sur les retours des utilisateurs pour améliorer le dispositif ou l'outil.
- Mise à disposition et diffusion au sein de l'organisation.
- Mise en place d'un suivi permettant une amélioration continue.

En guise d'exemple concret, nous pourrions élaborer un outil d'aide à l'encadrement doctoral comprenant des grilles de clarification des objectifs, des outils de feedback, et un portfolio pour les doctorants. Cette approche itérative garantit non seulement la pertinence et l'efficacité de l'outil développé, mais également une adaptation continue aux besoins spécifiques des utilisateurs au fil du temps.

Objectifs

Accompagner le développement, la mise en place et la pérennisation des bonnes pratiques en coconstruisant avec les acteurs concernés, des dispositifs et des outils visant à améliorer les pratiques d'encadrement dans l'établissement.

Modalités / Livrables

- Sur place
- Recherche-action
- Recherche participative
- Co-design des dispositifs et outils

Public cible

- Etablissements de recherche

Durée

12 Mois

Les intérêts de cette mission

- ✓ Interactivité, démarche participative
- ✓ Renforcement de l'adhésion des usagers
- ✓ Adéquation du dispositif ou de l'outil aux besoins des usagers

A young man with dark hair, wearing a blue and white checkered button-down shirt, is looking upwards and to the right. He is holding a paper airplane in his hands, positioned as if he is about to launch it. The background consists of vertical blinds, with bright light filtering through, creating a warm and airy atmosphere. The overall scene suggests a moment of creative thinking or innovation.

CRÉATIVITÉ & INNOVATION

Stimuler la créativité de vos équipes et générer de nouveaux projets d'innovation



CRÉATIVITÉ & INNOVATION

STIMULER LA CRÉATIVITÉ DE VOS ÉQUIPES ET GÉNÉRER DE NOUVEAUX PROJETS D'INNOVATION

Aujourd'hui, dans un monde en constante évolution, la créativité et l'innovation sont devenues des facteurs clés de succès pour les entreprises. L'accompagnement visant à stimuler la créativité au sein des équipes revêt une importance cruciale. En encourageant la réflexion novatrice, la résolution de problèmes imaginative et la génération d'idées originales, les entreprises peuvent rester compétitives sur un marché en perpétuelle transformation. Un accompagnement spécialisé permet aux entreprises de mettre en place des environnements propices à la créativité, d'identifier et de développer les talents créatifs au sein de leurs équipes, et de favoriser la collaboration pour la création de nouveaux projets innovants. En investissant dans la créativité, les entreprises sont mieux positionnées pour répondre aux défis actuels et futurs, développer des produits et services innovants, et renforcer leur position sur le marché.

La créativité est le moteur de l'innovation, et l'innovation est la clé de la croissance et du succès durable des entreprises.

NOS MISSIONS

Ces trois missions contribuent à stimuler la créativité des collaborateurs, en favorisant la sensibilisation, l'amélioration des pratiques existantes et le développement de solutions novatrices pour générer de nouveaux projets d'innovation.

1. SENSIBILISATION/FORMATION

Sensibiliser aux processus liés à la créativité et à l'innovation, ainsi que les freins et leviers à celles-ci sur la base des derniers travaux scientifiques sur le sujet. Comment stimuler la créativité au quotidien ou dans des démarches projet ?

2. AUDIT/EVALUATION

Identifier les freins à l'innovation au sein de l'organisation et formuler des préconisations afin de favoriser les démarches de créativité et d'innovation.

3. DÉVELOPPEMENT/SOUTIEN

Co-développement de méthode, d'outil, basés sur des connaissances scientifiquement validées et adaptée au contexte visant à favoriser la créativité et l'innovation.



MISSION 1

SENSIBILISATION/FORMATION



Description

Cette conférence vise à initier une compréhension approfondie de la créativité et de l'innovation, en mettant l'accent sur les éléments clés qui les définissent. Nous nous appuyerons sur une revue détaillée de la littérature scientifique, fournissant ainsi des bases solides pour comprendre les processus créatifs et innovants. Cette session de sensibilisation interactive est construite pour impliquer des collaborateurs de tous niveaux, des managers, des équipes projet, et d'autres parties prenantes.

Des exemples pratiques et des cas concrets seront utilisés pour illustrer les concepts abordés, favorisant ainsi une meilleure compréhension et une application pratique dans le contexte professionnel de chaque participant.

Objectifs

Définir la créativité et l'innovation, ainsi que les freins et leviers à celles-ci sur la base des derniers travaux scientifiques sur le sujet. Sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de l'innovation.

Modalités / Livrables

- Conférence en ligne ou sur place
- Présentation power point

Public cible

- Collaborateurs de tous niveaux impliqués en R&D ou Innovation
- Managers et équipes projet
- Responsables RH

Durée

1h30

Les intérêts de cette mission

- ✓ Suscite l'intérêt et l'adhésion des collaborateurs aux pratiques de créativité et d'innovation
- ✓ Présente des informations pratiques et des données scientifiques fiables et de qualité





MISSION 2

AUDIT/EVALUATION



Description

Cette intervention se concentre sur la réalisation d'un audit approfondi pour identifier les freins spécifiques à l'innovation au sein de l'organisation. Les structures de toutes tailles et de tous secteurs, publics comme privés peuvent bénéficier de cette évaluation. L'audit sera mené en quatre phases :

- Définition des objectifs et identification des parties prenantes : En collaboration avec les parties prenantes, les objectifs spécifiques de l'audit seront définis, et les parties prenantes clés seront identifiées.
- Recueil de données et d'informations : Un examen approfondi de la documentation existante, des entretiens avec différents profils au sein de l'organisation, un questionnaire anonyme et l'examen des méthodes utilisées seront effectués pour collecter des données riches et variées.
- Identification des freins à la créativité : À partir de l'analyse des données et des informations collectées, les obstacles à la créativité seront identifiés et documentés.
- Identification des leviers et des moyens d'action : En s'appuyant sur l'analyse des données, le contexte spécifique de l'organisation et la littérature scientifique, des leviers et des moyens d'action seront identifiés pour favoriser les démarches d'innovation.

Cette approche mixte, quantitative et qualitative, permettra de formuler des préconisations précises et adaptées à l'organisation, en tirant parti des connaissances scientifiques sur la créativité et l'innovation.

Objectifs

Identifier les freins à l'innovation au sein de l'organisation et formuler des préconisations afin de favoriser les démarches d'innovation.

Modalités / Livrables

- Sur place
- Rapport écrit et recommandations

Public cible

- Structures de toutes tailles et secteurs (R&D)
- Services opérationnels
- Direction générale

Durée

6 Mois

Les intérêts de cette mission

- ✓ Analyse les freins et les leviers potentiels à l'innovation
- ✓ Améliore et facilite les démarches d'innovation





MISSION 3 DÉVELOPPEMENT/SOUTIEN



Description

Nous proposons de mettre en œuvre une approche participative et collaborative pour co-construire une méthode ou un outil visant à soutenir l'innovation au sein des équipes. Les équipes opérationnelles et les services R&D, notamment les départements de l'innovation et les équipes projet, seront le public cible.

Les étapes clés de cette recherche-action incluront :

- Interaction avec les équipes : Échanges fréquents avec les équipes pour comprendre leurs besoins spécifiques, défis et opportunités en matière d'innovation.
- Construction de la méthode ou de l'outil : Basée sur des connaissances scientifiquement validées, la méthode ou l'outil sera développé en tenant compte du contexte organisationnel et des enjeux spécifiques.
- Soutien aux efforts d'innovation : L'objectif principal sera d'apporter un soutien concret aux efforts d'innovation tout en adressant les obstacles identifiés. Cette méthode ou cet outil servira de guide pratique et personnalisé.

Un exemple concret d'une équipe projet ayant surmonté des obstacles à l'innovation grâce à cette approche sera présenté pour illustrer la pertinence et l'efficacité de la méthode développée. De plus, nous mettrons en place des indicateurs permettant de suivre et de piloter l'efficacité de la mise en place des actions préconisées.

Objectifs

Co-construction d'une méthode basée sur des connaissances scientifiquement validées et adaptées au contexte visant à favoriser la créativité et l'innovation au sein des équipes.

Modalités / Livrables

- Sur place
- Recherche-action
- Recherche participative
- Co-design des dispositifs et outils

Public cible

- Équipes opérationnelles
- Services R&D

Durée

12 Mois

Les intérêts de cette mission

- ✓ Améliore et facilite la créativité et l'innovation au sein des équipes
- ✓ Renforce l'adhésion des collaborateurs

A low-angle photograph of graduates in dark blue caps and gowns, seen from behind, holding their mortarboards high in the air. The scene is set outdoors in front of a classical building with white columns under a bright, cloudy sky. A semi-transparent white box with a light blue border is centered over the image, containing text.

LES POLITIQUES PUBLIQUES

Appréhender les politiques publiques en faveur de la recherche et de l'innovation



LES POLITIQUES PUBLIQUES

APPRÉHENDER LES POLITIQUES PUBLIQUES EN FAVEUR DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION

Les politiques publiques en faveur de la recherche et de l'innovation jouent un rôle essentiel pour les entreprises en recherche de financement pour leurs projets de recherche et d'innovation. Comprendre ces politiques offre aux entreprises de multiples avantages, notamment une vision des sujets mis en avant par l'Europe, et permet un accès facilité à un soutien financier, et des opportunités de collaborations.

En effet, ces politiques favorisent la collaboration avec des acteurs clés tels que les universités et les instituts de recherche, ce qui permet de partager des connaissances et des ressources. Une connaissance approfondie de ces politiques permet aux entreprises de maximiser leur avantage concurrentiel en tirant parti de ces opportunités, en restant informés des réglementations en évolution, et en contribuant à façonner un avenir plus innovant.

En somme, les entreprises qui intègrent ces politiques et ces incitations dans leur stratégie peuvent non seulement réduire les coûts liés à la R&D et à l'innovation, mais aussi renforcer leur compétitivité, développer de nouveaux produits et services, et collaborer avec de nombreux acteurs académiques de premier plan.

NOS MISSIONS

Ces trois missions contribuent à renforcer la stratégie de financement des entreprises innovantes, en favorisant la sensibilisation, l'amélioration des pratiques existantes et le co-développement de solutions novatrices pour améliorer et faciliter l'appropriation par les équipes des politiques publiques en faveur de la recherche et de l'innovation.

1. SENSIBILISATION/FORMATION

Accéder à des financements européens grâce à une vision d'ensemble des politiques publiques et une meilleure compréhension des mécanismes de financement.

2. AUDIT/EVALUATION

Optimisation des opportunités de financement européen par l'analyse des besoins de l'entreprise et l'identification de programmes appropriés.

3. DÉVELOPPEMENT/SOUTIEN

Mise en œuvre des projets de recherche et d'innovation en alignement avec les politiques européennes, en assurant la gestion et le suivi de la conformité.



MISSION 1

SENSIBILISATION/FORMATION



Description

Cette intervention vise à amener les équipes à se familiariser avec les politiques publiques en faveur de la recherche et de l'innovation pour mieux comprendre le fonctionnement des instruments de financement européens. Le paysage du financement de la recherche au niveau de l'Union Européenne devient, en effet, de plus en plus complexe. Naviguer et obtenir un financement de la recherche dans ce contexte peut s'avérer difficile.

Nous proposons ici un atelier conçu pour fournir une vue d'ensemble des politiques de financement de la recherche de l'Union Européenne et offrir une compréhension approfondie des instruments de financement de la recherche et de l'innovation disponibles dans le domaine de recherche du commanditaire. L'atelier fournit également des suggestions pratiques pour élaborer une stratégie d'accès au financement de projets de l'Union Européenne : par où commencer, comment devenir un partenaire de projet, ce qu'il faut prendre en compte avant de développer son propre projet, etc.

Objectifs

Accéder à des financements européens grâce à une vision d'ensemble des politiques publiques et une meilleure compréhension des mécanismes de financement.

Modalités / Livrables

- Conférence en ligne ou sur place
- Présentation power point

Public cible

- Entreprises
- Cadres supérieurs
- Equipes de R&D

Durée

1h30

Les intérêts de cette mission

- ✓ Améliore et facilite l'accès aux financements européens
- ✓ Sensibilise les équipes aux mécanismes de financement en faveur de la recherche et de l'innovation
- ✓ Présente des informations pratiques et des données scientifiques fiables et de qualité



MISSION 2

AUDIT/EVALUATION



Description

Favoriser l'accès aux financements européens dédiés à la recherche et à l'innovation constitue l'objectif central de notre intervention. Face à la complexité croissante du paysage de financement de la recherche au sein de l'Union Européenne, l'obtention de financements devient un défi. Notre intervention se déroule en trois grandes phases :

1. Évaluation des Instruments de Financement

- Analyse approfondie des instruments de financement en cours au sein de l'Union Européenne.

2. Analyse de Besoins et Opportunités

- Étude approfondie de vos besoins spécifiques.
- Identification des opportunités de financement les plus appropriées à vos objectifs.

3. Stratégie Personnalisée

- Création d'une stratégie sur mesure pour maximiser les chances de succès.
- Conseils pratiques sur la manière de devenir un partenaire de projet, les étapes préalables à la création d'un projet, etc.

Notre approche holistique vise à fournir une vision claire des opportunités de financement européen, tout en élaborant une stratégie adaptée à vos besoins spécifiques, maximisant ainsi les chances de réussite dans l'obtention de financements pour vos projets de recherche et d'innovation.

Objectifs

Optimisation des opportunités de financement européen par l'analyse des besoins de l'entreprise et l'identification de programmes appropriés.

Modalités / Livrables

- Sur place
- Rapport écrit et recommandations

Public cible

- Entreprises
- Organismes de recherche

Durée

6 Mois

Les intérêts de cette mission

- ✓ Analyse les opportunités de financement européen
- ✓ Facilite l'accès au financement européens pour accélérer vos projets de recherche et d'innovation





MISSION 3 DÉVELOPPEMENT/SOUTIEN



Description

Notre intervention vise à favoriser le développement de projets innovants en alignement avec les politiques européennes et à assurer le succès du financement de vos projets de recherche et d'innovation. Pour ce faire, nous proposons une intervention en plusieurs phases, menées en collaboration avec vos équipes, comprenant :

1. Analyse approfondie des exigences et objectifs du projet

- Exploration détaillée des besoins spécifiques et des objectifs du projet.

2. Élaboration d'une feuille de route détaillée

- Création d'une feuille de route précise pour la mise en œuvre du projet.

3. Recherche et sélection de partenaires adaptés

- Assistance dans l'identification de partenaires pertinents pour le projet.

4. Soumission de propositions de financement solides

- Soutien dans l'élaboration de propositions de financement robustes.

5. Gestion efficace du projet sélectionné

- Accompagnement dans la gestion opérationnelle du projet une fois sélectionné.

Notre approche, éprouvée par notre expérience, vise à optimiser les chances de succès de votre projet, renforçant ainsi la capacité d'innovation et de collaboration au sein de votre entreprise.

Objectifs

Mettre en œuvre des projets de recherche et d'innovation en alignement avec les politiques européennes, en assurant la gestion et le suivi de la conformité.

Modalités / Livrables

- Sur place
- Recherche-action
- Recherche participative
- Co-design des dispositifs et outils

Public cible

- Entreprises,
- Équipes de R&D

Durée

En fonction
de votre
roadmap

Les intérêts de cette mission

- ✓ Optimise l'accès aux financements européens
- ✓ Renforce la capacité d'innovation et de collaboration
- ✓ Facilite le suivi du projet et des collaborations



STRATÉGIE RH

Mener une stratégie des Ressources Humaines au service de l'innovation



STRATÉGIE RH

MENER UNE STRATÉGIE DES RESSOURCES HUMAINES AU SERVICE DE L'INNOVATION

La mise en place d'une stratégie des Ressources Humaines (RH) orientée vers l'innovation est devenue impérative pour les structures cherchant à prospérer dans un environnement en constante évolution. Bien au-delà du simple recrutement de talents créatifs, l'accompagnement des organisations dans cette démarche revêt une importance cruciale. Une gestion efficace des RH pour l'innovation commence par l'identification et le développement des compétences nécessaires à la création et à la mise en œuvre de nouvelles idées. Les experts en RH peuvent aider les organisations à cartographier les compétences existantes, combler les lacunes, et élaborer des plans de formation pour stimuler la créativité et l'innovation au sein de l'organisation. De plus, un accompagnement professionnel en matière de RH pour l'innovation contribue à la mise en place d'une culture d'entreprise propice à l'innovation. Cela implique la création d'un environnement où les employés sont encouragés à partager leurs idées, à expérimenter et à prendre des initiatives. Les experts en RH peuvent aider à instaurer des politiques et des processus qui soutiennent cette culture de l'innovation.

En fin de compte, une stratégie RH bien conçue et bien accompagnée joue un rôle clé dans la capacité d'une entreprise à rester compétitive, à s'adapter aux évolutions du marché et à prospérer grâce à une innovation constante.

NOS MISSIONS

Ces trois missions contribuent à renforcer la stratégie RH des entreprises innovantes, en favorisant la sensibilisation, l'amélioration des pratiques existantes, et le développement de solutions novatrices pour stimuler la croissance et le succès sur le marché en constante évolution.

1. SENSIBILISATION/FORMATION

Sensibiliser les équipes de l'entreprise aux enjeux de la RH innovante, et développer leurs compétences et leur compréhension des meilleures pratiques.

2. AUDIT/EVALUATION

Évaluer les pratiques RH actuelles de l'entreprise pour identifier les domaines nécessitant des améliorations et optimiser l'utilisation des ressources humaines.

3. DÉVELOPPEMENT/SOUTIEN

Co-développer des solutions RH novatrices et personnalisées, ainsi que des plans d'action pour mettre en œuvre ces solutions.



MISSION 1 SENSIBILISATION/FORMATION



Description

La sensibilisation et la formation visent à instaurer une compréhension commune des enjeux RH et à habilitier les collaborateurs à participer activement à la transformation. Les sessions de sensibilisation seront adaptées à chaque niveau hiérarchique, avec des exemples concrets liés aux responsabilités spécifiques de chaque fonction.

Par exemple, les managers seront sensibilisés à la gestion de l'innovation dans leurs équipes, tandis que les équipes opérationnelles seront sensibilisés au renforcement des compétences créatives et la contribution à l'innovation au quotidien.

Objectifs

Sensibiliser les équipes de l'entreprise aux enjeux RH et développer leurs compétences et leur compréhension des meilleures pratiques. Engager leur participation active à la mise en place de stratégie innovante.

Modalités / Livrables

- Conférence en ligne ou sur place
- Présentation power point

Public cible

- Direction et responsables des RH
- Managers de départements clés

Durée

1h30

Les intérêts de cette mission

- ✓ Sensibilise les équipes dirigeantes et les managers
- ✓ Facilite la mise en œuvre de nouvelles politiques RH
- ✓ Présente des informations pratiques et des données scientifiques fiables et de qualité





MISSION 2

AUDIT/EVALUATION



Description

L'intervention d'audit et d'évaluation se déploiera à travers plusieurs phases clés, débutant par une analyse approfondie des politiques et des processus en matière de ressources humaines (RH). Ces phases seront rigoureusement structurées comme suit :

1. Analyse initiale

- Examen approfondi des politiques et processus RH existants.
- Entretiens avec le personnel pour recueillir des perspectives internes.
- Analyse de données RH pour évaluer les indicateurs clés.

2. Diagnostic

- Identification des points forts à maintenir et des pratiques exemplaires.
- Mise en lumière des domaines d'amélioration prioritaires, résultant de l'analyse.
- Évaluation de la satisfaction des employés pour obtenir des retours qualitatifs.

3. Opportunités d'innovation

- Exploration des opportunités d'innovation en lien avec les pratiques RH.
- Analyse des tendances et des meilleures pratiques du secteur.

4. Formulation de recommandations

- Définition de recommandations concrètes et adaptées à la réalité de l'organisation.
- Axées sur l'amélioration de la gestion des talents, le renforcement de la qualité de vie au travail (QVT) et la stimulation de l'innovation.
- Développement d'actions spécifiques et réalisables.

Chacune de ces étapes sera menée avec une approche méthodique, intégrant des données qualitatives et quantitatives pour assurer une évaluation complète des pratiques RH. Les recommandations finales seront élaborées de manière à être pragmatiques et à catalyser des changements positifs au sein de l'organisation.

Objectifs

Évaluer les pratiques RH actuelles de l'entreprise pour identifier les domaines nécessitant des améliorations et optimiser l'utilisation des ressources humaines et prendre des décisions pour améliorer la gestion des talents, renforcer la QVT, stimuler l'innovation...

Modalités / Livrables

- Sur place
- Rapport écrit et recommandations

Public cible

- Départements RH
- Responsables de départements clés
- Chefs d'équipe
- Employés

Durée

6 Mois

Les intérêts de cette mission

- ✓ Analyse de manière objective les politiques et processus RH
- ✓ Améliore la Qualité de Vie au Travail (QVT) grâce à une évaluation structurée





MISSION 3 DÉVELOPPEMENT/SOUTIEN



Description

Dans le dessein de favoriser le développement et le soutien au sein de l'organisation, notre approche consiste à concevoir et mettre en place des solutions sur mesure, en réponse aux besoins spécifiques identifiés. Cette démarche englobe la création d'outils RH novateurs, le déploiement de programmes de formation continue, ainsi que le suivi des indicateurs de performance liés à l'innovation et à l'engagement des employés.

Nous envisageons de mener une recherche-action, adoptant des étapes claires pour identifier, tester et implémenter des solutions novatrices. À titre d'illustration concrète de l'application de ces méthodes, nous pourrions envisager la création d'un programme de mentorat axé sur la promotion de la diversité et de l'inclusion au sein de l'organisation. Cette initiative vise à renforcer la position concurrentielle de l'entreprise en favorisant une culture inclusive, démontrant ainsi notre engagement envers l'innovation sociale et organisationnelle.

1. Analyse des besoins et des enjeux

- Identification précise des besoins spécifiques au travers d'une analyse approfondie.
- Évaluation des opportunités et des défis en lien avec le développement et le soutien.

2. Conception et mise en œuvre des solutions

- Développement d'outils RH innovants et de programmes de formation continue.
- Mise en place de solutions adaptées, en réponse aux résultats de l'analyse.

3. Suivi des indicateurs de performance

- Définition et suivi des indicateurs de performance liés à l'innovation et à l'engagement des employés.
- Ajustements continus en fonction des retours et des évolutions organisationnelles.

En adoptant cette approche proactive, notre objectif est d'apporter des solutions tangibles et efficaces, alignées sur les besoins réels de l'organisation, et de renforcer ainsi sa capacité à maintenir une culture dynamique et axée sur l'innovation.

Objectifs

Doter l'entreprise d'outils et méthodes pour mettre en œuvre des pratiques RH innovantes, améliorer l'engagement des employés, favoriser la créativité, la diversité et l'inclusion, tout en renforçant sa position concurrentielle.

Modalités / Livrables

- Sur place
- Recherche-action
- Recherche participative
- Co-design des dispositifs et outils

Public cible

- Responsables RH
- Cadres supérieurs
- Chefs de département
- Equipes opérationnelles

Durée

12 Mois

Les intérêts de cette mission

- ✓ Favorise la Créativité, la Diversité et l'Inclusion
- ✓ Améliore et optimise l'utilisation des ressources humaines
- ✓ Renforce l'adhésion des collaborateurs et managers

A top-down view of several hands in business attire (white, blue, and dark grey) interacting with a collection of colorful wooden gears (yellow, green, purple, blue, red) on a dark grey surface. A clipboard is visible in the top left corner, and a document with a '20%' label is in the bottom right. A semi-transparent white box with blue text is centered over the gears.

GOUVERNANCE ORGANISATIONNELLE

Cultiver l'efficacité et la responsabilité
au sein de votre entreprise



GOVERNANCE ORGANISATIONNELLE

CULTIVER L'EFFICACITÉ ET LA RESPONSABILITÉ AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE

La gouvernance revêt une importance cruciale dans l'efficacité et l'efficience des organisations. Elle englobe l'ensemble des mécanismes et des règles qui régissent la prise de décisions et la gestion au sein d'une organisation. Une gouvernance solide favorise la transparence, l'éthique, et la performance, tout en renforçant la confiance des parties prenantes, y compris les investisseurs/financeurs, les partenaires, et les collaborateurs.

Comprendre et mettre en place des pratiques de gouvernance efficaces permet aux organisations de naviguer avec succès dans un environnement complexe, de minimiser les risques, de maximiser les chances de réussites des projets et de créer un milieu de travail propice au bien être des collaborateurs.

NOS MISSIONS

Ces interventions visent à renforcer la stratégie organisationnelle en favorisant la sensibilisation, l'amélioration des pratiques existantes et le développement de solutions novatrices.

Leur objectif est d'instaurer une gouvernance solide, contribuant ainsi à la croissance et au succès dans un environnement en constante évolution.

1. SENSIBILISATION/FORMATION

Acquérir une compréhension approfondie des principes de gouvernance et de leur application.

2. AUDIT/EVALUATION

Évaluer la gouvernance actuelle de l'organisation et identifier les endroits nécessitant des améliorations pour renforcer la transparence et l'efficience.

3. DÉVELOPPEMENT/SOUTIEN

Mettre en place des pratiques de gouvernance solides, conformes aux réglementations, et adaptées à la culture et aux objectifs de l'organisation.



MISSION 1

SENSIBILISATION/FORMATION



Description

Cette intervention vise à éclairer vos équipes sur les fondamentaux de la gouvernance. Souvent perçu comme abstrait et complexe, le concept de gouvernance est pourtant essentiel pour assurer le succès à long terme de toute organisation.

Notre programme de sensibilisation propose une approche complète, expliquant les principes de gouvernance, les meilleures pratiques, et fournissant les outils nécessaires à une mise en œuvre efficace. Nous guidons vos équipes pour comprendre comment une gouvernance solide peut non seulement améliorer la prise de décisions, mais aussi renforcer la responsabilité des dirigeants, créant ainsi un climat de confiance au sein de votre organisation.

Objectifs

Cette intervention permet aux équipes d'acquérir une compréhension approfondie des principes de gouvernance et de leur application.

Modalités / Livrables

- En ligne ou sur place
- Présentation power point

Public cible

- Entreprises
- Universités et Etablissements de recherche
- Cadres dirigeants
- Membres des conseils d'administration

Durée

- 1h30
- 1 jour

Les intérêts de cette mission

- ✓ Renforce l'intérêt et l'adhésion des équipe au concept de gouvernance
- ✓ Présente des informations pratiques et des données scientifiques fiables et de qualité





MISSION 2

AUDIT/EVALUATION



Description

Un audit approfondi évalue l'efficacité actuelle de votre gouvernance. Nous analysons les mécanismes décisionnels, les structures, les politiques et les procédures en place. L'évaluation met en lumière les faiblesses et opportunités, fournissant des recommandations pour renforcer la transparence, la responsabilité et la conformité aux meilleures pratiques.

- **Audit Approfondi** : Évaluation détaillée des mécanismes décisionnels, structures de gouvernance, politiques et procédures.
- **Identification des Faiblesses** : Repérage des domaines nécessitant amélioration et des opportunités d'optimisation.
- **Recommandations Personnalisées** : Fourniture de recommandations sur mesure pour renforcer la transparence et la conformité.
- **Positionnement Stratégique** : Assurez la réussite de votre organisation dans un environnement en constante évolution.
- **Attractivité des Talents** : Créez une gouvernance attrayante pour attirer et retenir les meilleurs talents.

Notre objectif est de positionner votre organisation pour le succès continu, en favorisant la réussite des projets et en créant un environnement attractif pour les talents.

Objectifs

Évaluer la gouvernance actuelle de l'organisation et identifier les domaines nécessitant des améliorations pour renforcer la transparence et l'efficacité.

Modalités / Livrables

- Sur place
- Rapport écrit et recommandations

Public cible

- Entreprises
- Organismes et Etablissements de recherche
- Conseils d'administration
- Comités de gouvernance
- Cadres dirigeants

Durée

6 Mois

Les intérêts de cette mission

- ✓ Analyse des mécanismes décisionnels basée sur des outils validés scientifiquement
- ✓ Créé un environnement attractif pour les talents
- ✓ Favorise la réussite des projets



MISSION 3 DÉVELOPPEMENT/SOUTIEN



Description

La mise en place de pratiques de gouvernance efficaces est essentielle pour assurer la conformité réglementaire et atteindre vos objectifs. Notre approche pragmatique vous guide à travers un processus en cinq étapes :

1. Évaluation Initiale

- Identifiez les forces et faiblesses de votre gouvernance existante.

2. Révision et Mise à Jour

- Adaptez vos politiques aux meilleures pratiques actuelles.

3. Cadre de Reporting Transparent

- Créez un cadre clair pour une communication transparente.

4. Adaptation à la Culture

- Personnalisez la gouvernance pour refléter la culture de votre organisation.

5. Renforcement de la Confiance

- Instaurez des mécanismes renforçant la confiance des parties prenantes.

Notre expertise garantit une gouvernance solide, favorisant le succès des projets, la durabilité, et la confiance durable des parties prenantes.

Objectifs

Mettre en place des pratiques de gouvernance solides, conformes aux réglementations en constante évolution, et adaptées à la culture et aux objectifs de l'organisation.

Modalités / Livrables

- Sur place
- Recherche-action
- Recherche participative
- Co-design des dispositifs et outils

Public cible

- Entreprises
- Organismes et Etablissements de recherche
- Equipes de direction
- Comités de gouvernance

Durée

12 Mois

Les intérêts de cette mission

- ✓ Améliore les pratiques de gouvernance conformément à la réglementation
- ✓ Favorise l'attractivité et la rétention des talents
- ✓ Renforce l'image de marque et la responsabilité sociale de l'entreprise

CONTACTEZ-NOUS

Nos coordonnées



expertise@adoc-tm.com



+33 1 44 88 57 79



21 rue du Faubourg Saint Antoine
75011 Paris



Laboratoire
Interdisciplinaire
sur le
Doctorat

Le site Internet



<http://adoc-tm.com>

<https://lid-adoc-tm.com/>



Suivez-nous sur les réseaux



[Adoc Talent
Management](#)



[Laboratory of
Interdisciplinary studies on
the doctorate \(LID\)](#)



[Adoc Talent
Management](#)