MODES DE TRAVAIL DANS LE CONSEIL

LE JOUR D'APRÈS

RHAPSODIES
Conseil

Faire un bilan éclairé de la manière dont notre cabinet s'est adapté lors de la crise sanitaire de 2020 et fournir un guide de bonnes pratiques à destination de l'ensemble de nos collaborateurs et de notre écosystème.

© 2021, Rhapsodies Conseil

SOMMAIRE

INTRODUCTION..... 4

CONSTATS ET ENJEUX..... 6
- CE QUI A CHANGÉ POUR NOS COLLABORATEURS..... 6
- CE QUI A CHANGÉ POUR L'ENTREPRISE..... 7
- CE QUI A CHANGÉ DANS LA RELATION AVEC NOS CLIENTS..... 8

NOS EXPÉRIMENTATIONS.....10
- METTRE EN PLACE UNE NOUVELLE ORGANISATION DU TRAVAIL.....11
- CONSERVER ET ENTRETENIR LE LIEN SOCIAL.....13
- FAIRE ÉVOLUER LE MANAGEMENT.....14
- COMMUNIQUER DE FAÇON PERTINENTE.....15
  - COMMUNICATION INTERNE.....15
  - COMMUNICATION EXTERNE.....16
- ADAPTER NOS PROCESSUS.....18
  - ENCADREMENT..... 18
  - RECRUTEMENT..... 19
  - COMMERCE.....20
- MIEUX TRAVAILLER GRÂCE AUX OUTILS ?.....21

EN CONCLUSION.....26

© 2021, Rhapsodies Conseil

INTRODUCTION

INTRODUCTION

La crise liée à la COVID-19 a bouleversé la manière de travailler pour toutes les entreprises. Notre domaine d'activité - le Conseil en Management - n'a pas été épargné, même si nous avions déjà certaines habitudes qui nous ont permis de nous adapter rapidement.
Si, lors de cette crise, le télétravail a beaucoup été évoqué, dans le monde du Conseil, ce point précis n'est pas forcément au cœur de la problématique du fait de la distance imposée par notre mode de fonctionnement. Nous travaillons principalement pour nos clients et depuis leurs locaux. Ainsi même avant cette crise, les échanges entre collaborateurs d'un cabinet de conseil devaient être organisés. Nous pouvons considérer que, vu du cabinet, les collaborateurs travaillaient déjà à distance.
Nous étions donc relativement préparés pour ce qui concerne les interactions avec notre organisation et nos collègues, un peu moins dans nos missions du quotidien chez les clients.

L'enjeu réel dans le Conseil, mais aussi pour d'autres secteurs ou organisations, n'est pas d'organiser le télétravail, qui n'est finalement qu'un mode de travail différent avec des avantages et des inconvénients, mais de faire en sorte que le travail à distance soit combiné le mieux possible avec le travail en présentiel. L'objectif, une fois la crise terminée, est d'identifier clairement les activités adaptées au travail à distance et celles qui nécessitent une présence sur site, afin de trouver un équilibre pérenne entre ces deux modalités.

Nous avons souhaité rédiger et partager la synthèse de nos apprentissages depuis le premier confinement, ainsi qu'un recueil des pratiques et expérimentations que nous avons menées ou que nous souhaitons mener dans les mois à venir.

© 2021, Rhapsodies Conseil

CONSTATS ET ENJEUX

1 CONSTATS ET ENJEUX

1.1 CE QUI A CHANGÉ POUR NOS COLLABORATEURS

En juillet 2020, la DRH de Rhapsodies Conseil publie les résultats du sondage "Newgame (1) : Comment vous sentez-vous ?" dont l'objectif était de connaître l'état d'esprit des collaborateurs à l'issue de la période de confinement.

83% des collaborateurs se sont exprimés pour rendre compte de leur vision du contexte économique, de leur état émotionnel, de ce qui fonctionne et de ce qui pourrait être amélioré.

Les retours collectés montrent que le travail à distance présente un certain nombre d'avantages parmi lesquels :

- Des conditions de travail plus sereines permises par l'économie de temps passé dans les transports
- Un travail plus efficace et productif, pour les personnes sans enfants à charge, en raison de l'absence de bruit et d'interruptions liées aux nombreuses sollicitations au bureau.

A contrario, les collaborateurs déplorent :

- Un lien social diminué ou dégradé (absence de communication informelle ou de moments de convivialité entre collègues, isolement)
- Des conditions de travail non optimisées (matériels et mobiliers personnels qui ne sont pas nécessairement adaptés)
- Un climat anxiogène quant au devenir de l'entreprise ou de leur métier notamment lié aux interruptions parfois brutales de certaines missions
- Des difficultés à séparer la vie professionnelle de la vie personnelle (gestion de jeunes enfants ou horaires de travail à rallonge) et une charge de travail perçue comme plus importante
- Baisse de la créativité et des échanges
- Apparition de tensions qui se résolvent naturellement lors d'échanges informels

1. Newgame est le nom du dispositif mis en oeuvre dans le cadre de la gestion de la crise : pilotage, communication, sanitaire et amélioration continue

© 2021, Rhapsodies Conseil

1.2 CE QUI A CHANGÉ POUR L'ENTREPRISE

Comme dans de nombreux secteurs d'activité, le métier du Conseil en Management a été touché de manière très visible par cette crise sur plusieurs plans :

- Économique :
  - Une nette baisse de chiffre d'affaires avec notamment des missions qui s'arrêtent prématurément et des temps de décisions qui s'allongent pour les démarrages des nouvelles missions
  - Une nécessité de revoir le pilotage de l'entreprise et d'avoir des indicateurs pertinents
  - Un besoin d'accompagner les responsables d'équipe pour les aider à maintenir le business et à conclure de nouvelles missions.

- Organisationnel :
  - Une adaptation permanente et nécessaire aux contraintes évolutives :
    - Recrutement (entretiens à distance, e-onboarding…)
    - Formation à distance
  - Un besoin de synchronisation, notamment avec la mise en place de l'activité partielle
  - La nécessité de maintenir une animation dans les équipes

- Communication :
  - Un besoin de rassurer nos collaborateurs
  - Un enjeu de partage régulier et transparent de l'information
  - La nécessité de construire un canal d'échange régulier avec le CSE pour :
    - La mise en place des mesures gouvernementales particulièrement nombreuses et changeantes
    - Recueillir les ressentis et les questions de nos collaborateurs

- Social :
  - Une attention particulière à la santé physique et morale de nos collaborateurs (risques psychosociaux accrus pendant cette période)
  - Un enjeu de maintenir le lien social avec tous

© 2021, Rhapsodies Conseil

1.3 CE QUI A CHANGÉ DANS LA RELATION AVEC NOS CLIENTS

Notre métier, le Conseil en Management, est un métier de proximité. Nous sommes proches de nos clients et nous avons besoin qu'ils soient proches de nous. Avec la distance, les échanges avec nos clients prennent de nouvelles formes.

Tout d'abord, il faut noter que tous nos clients n'ont pas réagi de la même manière à ce confinement : certains étaient prêts et d'autres pas vraiment. Dans certains cas, le cadre de travail a été bouleversé : plus de messagerie, pas d'outils de conf-call, des bandes passantes limitées, des horaires réduits et imposés pour se connecter, etc.

Néanmoins dans la quasi-totalité des cas, après une période d'ajustement, une nouvelle organisation des interactions s'est mise en place :

- Réalisation des missions à distance pour nos collaborateurs
- Démarrage de nouvelles missions à distance et sans aucun contact direct avec les équipes du client, qui nécessitent un important effort d'intégration

En revanche, la situation a nettement pénalisé la possibilité de créer des échanges informels, avec un impact fort pour nous dans la relation commerciale :

- Difficultés à détecter de nouvelles opportunités
- Ralentissement des démarrages de nouvelles missions
- Diminution de la dynamique commerciale

© 2021, Rhapsodies Conseil

NOS EXPÉRIMENTATIONS

2 NOS EXPÉRIMENTATIONS

Que ce soit pendant la période de confinement, au moment du déconfinement ou même après, nous avons eu pour objectif de maintenir ou d'améliorer :

- Le suivi des collaborateurs avec plus de proximité
- Le travail collaboratif avec plus de partage de connaissances
- L'animation de l'équipe avec plus d'échanges de vive voix, moins de mails
- La relation avec nos clients pour les rassurer sur notre capacité à les accompagner

Nous y avons vu une opportunité de redéfinir les règles du jeu à tous les niveaux de notre activité et avons mené de nombreuses expérimentations sur différentes thématiques :

© 2021, Rhapsodies Conseil

2.1 METTRE EN PLACE UNE NOUVELLE ORGANISATION DU TRAVAIL

Chez Rhapsodies Conseil, le confinement nous a forcé à mettre en œuvre une nouvelle organisation du travail 100% à distance. Il a fallu notamment :

- S'assurer de la sécurité de tous les collaborateurs
- Organiser le fonctionnement de l'entreprise

Au moment du confinement, les axes retenus pour une nouvelle organisation du travail ont donc été :

- La généralisation du télétravail au domicile principal ou en résidence secondaire
- La mise en place de réunions de partages régulières
- La gestion du risque :
  - Identification et anticipation des risques (financiers, sanitaires, psycho-sociaux, etc.)
  - Mise en place et évaluation de scénarios de sortie de crise
- Le déploiement d'une logistique facilitée pour les réunions à distance via des outils et du matériel (casques audios, écrans)
- Le lancement d'un chantier transverse Nework (2) autour de l'étude et de l'éventuelle remise en question de nos pratiques (et qui a abouti à ce livrable)

Cette ambition nous a amenés à conduire plusieurs travaux :

- L'accompagnement pour les managers qui le désiraient sur :
  - Le management à distance
  - La gestion du temps
  - L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle
- La mise à jour de la charte du télétravail
- La rédaction d'un "guide des bonnes pratiques du collaborateur" du "quand être présent et quand être à distance"

Par la suite, une fois les restrictions de déplacement levées, nous avons fait évoluer cette organisation pour passer d'un mode de fonctionnement 100% à distance vers une organisation hybride (présence sur site et à distance).

2. Nom du chantier décidé collectivement lors d'un atelier participatif

© 2021, Rhapsodies Conseil

2.2 CONSERVER ET ENTRETENIR LE LIEN SOCIAL

Un des objectifs majeurs de nos expérimentations était de renforcer ou restaurer le collectif, le lien social et la dynamique d'équipe, qui sont indispensables à la bonne marche de l'entreprise.
C'est pourquoi, durant la période du confinement, le management et de nombreux collaborateurs ont lancé plusieurs initiatives. Nous avons souhaité identifier et rassembler ces éléments afin de les pérenniser et de les automatiser.

Nos collaborateurs ont tout d'abord identifié plusieurs difficultés :

- Le partage des activités communes avec leurs collègues.
- L'absence de contacts physiques, d'échange direct, de spontanéité.
- Le passage par un "outil virtuel", un sentiment de distance et de désynchronisation avec ses interlocuteurs.
- Un niveau d'information qui était parfois perçu comme soit trop global, soit trop concentré sur un seul sujet en particulier.
- La charge de travail qui augmente avec une lassitude des écrans et des outils virtuels.
- Une forme d'ennui ou de routine à se connecter aux multiples visio-conférences de la journée (celle de mes clients, de mon équipe, de mon manager, de mes collaborateurs, de ma famille).

Ils ont également mis en place quelques solutions :

- Malgré les réserves remontées plus haut, les réunions en visio-conférence ont permis de maintenir la communication avec son équipe.
- Pour créer une dynamique d'échange, des collaborateurs ont proposé des activités physiques (partage de vidéos de coachs sportifs par exemple), des challenges communs.
- L'entreprise a proposé régulièrement de participer à des jeux à distance : des quizz ludiques ou des rencontres sur des plateformes de jeu vidéo.
- Plusieurs collaborateurs ont provoqué des points de discussion informels avec leurs contacts (dans l'entreprise ou chez nos clients), organisé des cafés virtuels pour parler d'autre chose que de travail.

© 2021, Rhapsodies Conseil

A l'issue de cette période, nous avons estimé que certaines de ces idées étaient intéressantes à pérenniser et de nouvelles expérimentations ont été proposées :

- Continuer les réunions d'équipe virtuelles (un point hebdomadaire où l'on échange au sein d'une même équipe).
- Organiser des réunions permettant d'avoir une lecture collective de la situation actuelle ou qui mettent en avant la solidarité entre équipes (par exemple les réunions transverses sur le commerce).
- Maintenir en mode bi-mensuel des réunions avec le CSE, interlocuteur permanent et relai avec les collaborateurs.
- Mettre en place des points ponctuels entre les collaborateurs en mission. Un créneau ou une chaîne de discussion (Slack) ouvert pour un café virtuel.
- Ouvrir un ou plusieurs comptes Freeletics (3) pour nos collaborateurs
- Continuer certaines activités de teambuilding et en lancer d'autres autour des jeux vidéos, de quizz, ou de chaînes Slack culturelles (dédiées à des séries, films, livres, jeux, cuisine…)

3. Freeletics est une application mobile proposant un coach sportif virtuel et des programmes d'activité physique personnalisés

© 2021, Rhapsodies Conseil

2.3 FAIRE ÉVOLUER LE MANAGEMENT

Les enjeux principaux du management durant la période de confinement et l'après sont les suivants :

- Conserver de la proximité avec les collaborateurs
- Maintenir la motivation et la performance des équipes
- Identifier les risques éventuels (ex : risques psychosociaux)

Dans ce nouveau contexte, Rhapsodies Conseil a pris des mesures pour accompagner ses managers afin de développer des qualités et des principes comme la transparence, la prise de recul, la réactivité, la solidarité, l'efficacité des prises de décisions...

Concrètement cela se traduit par un parcours de formation animé à distance en interne pour les managers sur les thèmes suivants : le management à distance, la gestion du temps ou encore l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle. Nous avons aussi rédigé une charte managériale contenant des principes, des comportements et des règles fondamentales pour développer la culture managériale et l'alignement des pratiques, des rites, des actes et des valeurs dans notre entreprise.

Le management et l'animation des équipes se sont ainsi adaptés à l'éloignement physique des collaborateurs pour permettre :

- Le suivi collectif des collaborateurs des réunions d'équipe plus régulières (en général hebdomadaire) plus courtes et centrées sur l'essentiel
- Le suivi personnalisé avec des réunions hebdomadaires entre le manager et chacun de ses collaborateurs, notamment pour identifier les difficultés éventuelles du collaborateur
- La priorisation avec le partage des priorités de la semaine
- La gestion du temps : partage des bonnes pratiques et attention particulière portée sur la maîtrise de la charge de travail
- La gestion des risques avec des échanges réguliers avec la RH pour identifier des situations à risques et les remonter rapidement.
- Le respect des consignes sanitaires au moment du déconfinement (inscription au planning de présence au siège).

© 2021, Rhapsodies Conseil

2.4 COMMUNIQUER DE FAÇON PERTINENTE

La communication interne et externe est un enjeu important dans une période où les échanges sont moins faciles et fréquents.

2.4.1 COMMUNICATION INTERNE

Les enjeux de communication interne sont variés :

- Informer et échanger avec les collaborateurs pour partager les informations de manière transparente et régulière
- Faciliter l'accès à l'information en asynchrone : enregistrement de calls, newsletters régulières, etc.
- Garder la proximité avec les collaborateurs et maintenir le lien par les échanges formels ou plus informels tels que les jeux et les apéros virtuels

Pour ce faire, voici une liste des actions mises en oeuvre :

- La Direction de l'entreprise a décidé d'effectuer une communication transparente et de partager en détail les impacts de la crise ainsi que les différents scénarios financiers envisagés
- Mise en place d'un Comité de Direction hebdomadaire sur un format court et centré sur les informations liées à la crise
- Une réunion hebdomadaire avec les leaders d'équipe (30 minutes) pour :
  - Recueillir la météo individuelle et des feedbacks du terrain
  - Partager et échanger sur les situations des équipes et évoquer ensemble les messages importants à communiquer à tous les collaborateurs.
- Une réunion hebdomadaire avec tous les collaborateurs (1 heure) pour :
  - Diffuser les informations essentielles
  - Répondre aux questions et aux attentes des collaborateurs
  - Garder le lien avec les salariés

  Cette réunion est enregistrée et disponible en replay pour ceux qui n'ont pas pu y participer. Le taux de participation est très élevé.
- Une communication hebdomadaire (newsletter) à tous les collaborateurs pour partager par écrit toutes les informations et actions mises en oeuvre

Sur ces actions, certaines ont été pérennisées, parfois dans un format différent :

- Nous avons gardé la newsletter hebdomadaire
- Les réunions avec les leaders d'équipe et les collaborateurs sont maintenues sur un rythme bi-mensuel
- Une réunion bi-mensuel est instaurée avec le CSE afin de maintenir de la réactivité et de la fluidité dans nos échanges

© 2021, Rhapsodies Conseil

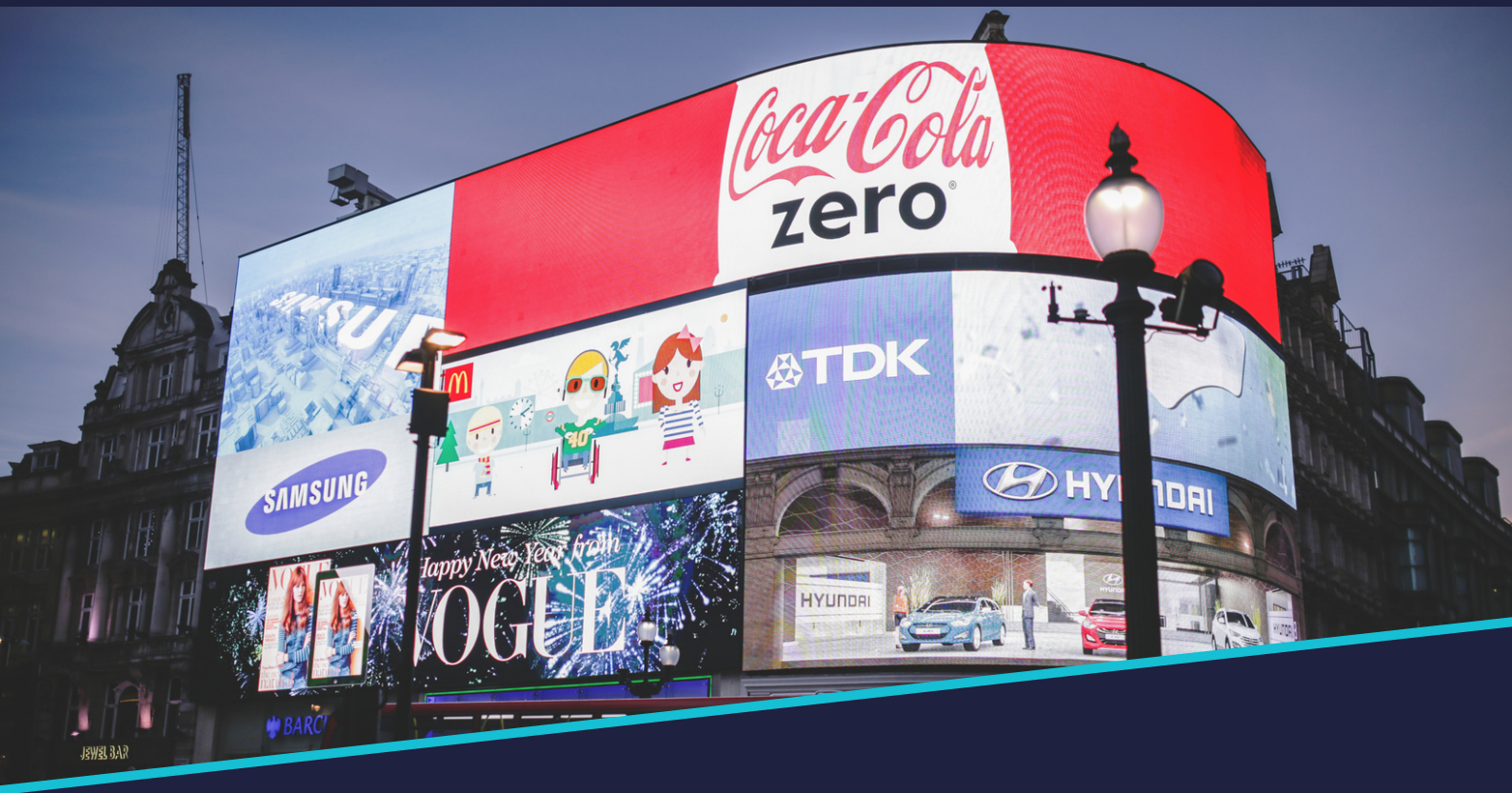
2.4.2 COMMUNICATION EXTERNE

Pour communiquer avec nos clients et le marché, les enjeux étaient les suivants :

- Montrer à nos clients que nous nous sommes adaptés rapidement et efficacement
- Partager nos points de vue d'experts sur la situation
- Inventer de nouveaux moyens d'engagement avec nos clients et nos prospects

Les actions mises en oeuvre sur la communication externe :

- Une communication institutionnelle auprès de nos clients via un mailing pour les rassurer sur notre engagement et notre capacité à s'adapter
- La mise à disposition de nos savoirs et compétences disponibles via des webinars, des ateliers pro-bono ou encore des articles et communications sur les réseaux Linkedin et Twitter
- Le lancement de campagnes de marketing autour des enjeux propres à la crise :
  - Adaptation du management
  - Coaching d'équipes et de managers
  - Gestion du stress et du télétravail
  - etc...



© 2021, Rhapsodies Conseil

Exemples de communications LinkedIn dans le cadre du projet Newgame :

© 2021, Rhapsodies Conseil

2.5 ADAPTER NOS PROCESSUS

2.5.1 ENCADREMENT

Nous l'avons dit précédemment, les impacts sur le management d'une telle organisation du travail sont importants. Il est ainsi nécessaire :

- D'assurer une continuité dans l'accompagnement des collaborateurs
- D'augmenter la vigilance face aux risques psychosociaux

Pour ce faire, les actions mises en oeuvre ont été :

- La poursuite de la digitalisation des processus d'entretiens et le lancement de sondages dans le nouvel outil
- La tenue des entretiens en visio-conférence quand le présentiel n'était pas possible
- La surveillance accrue des indicateurs de satisfaction des collaborateurs (mesurés avec l'outil OfficeVibe)
- La promotion par la RH de la mise en place de réunions individuelles hebdomadaires entre le manager et ses collaborateurs

Avec le recul, nous avons constaté que :

- La digitalisation de nos processus apportait une facilité d'organisation et de gestion à nos entretiens de progression. Le gain de temps sur la gestion administrative a permis un accompagnement auprès des managers et des collaborateurs plus approfondi.
  Nous en avons conclu qu'il fallait continuer dans cette voie.
- Nos métriques dans l'outil de satisfaction OfficeVibe étant plus souvent partagées, le taux de participation des collaborateurs a nettement augmenté

© 2021, Rhapsodies Conseil

2.5.2 RECRUTEMENT

La situation sanitaire nous a aussi conduit à retravailler nos deux enjeux majeurs liés au recrutement :

- Revoir notre stratégie de recrutement (en nombre et en profils) pour l'entreprise et les différentes équipes.
- Adapter nos processus pour continuer à recruter, même à distance.

Nous avons ainsi mis en place différentes actions :

- Le maintien des rendez-vous hebdomadaires entre les responsables recrutement dans les équipes et la RH
- La poursuite des processus de recrutement engagés et le lancement de nouveaux avec des entretiens à distance au lieu d'entretiens physiques (avec une utilisation préférentielle de la vidéoconférence au téléphone)
- L'adaptation de la gestion administrative des dossiers (scan des documents et des contrats par exemple)

Les actions que nous allons conserver :

- Si nous sommes persuadés que le présentiel est très adapté aux entretiens de recrutement, nous pensons aussi que certains entretiens de notre processus peuvent être réalisés à distance, en visioconférence et dans de bonnes conditions. Cela facilite la logistique sans nuire à la qualité de l'entretien. Nous gagnons même en efficacité sur la durée.

© 2021, Rhapsodies Conseil

2.5.3 COMMERCE

La crise sanitaire nous a amené à prioriser certaines actions pour adapter notre processus de commerce :

- Garder le lien avec nos clients actuels et maintenir le foisonnement d'opportunités qui se déroule habituellement en utilisant les contacts informels du présentiel
- Nouer des relations avec nos prospects qualifiés
- Générer des leads avec des prospects non qualifiés

Par exemple, nous avons pu mettre en place :

- L'organisation de cafés virtuels avec les clients, pour parler d'autres choses que de l'opérationnel et des missions, et ainsi renforcer le lien
- La proposition à nos clients de points réguliers, qui viennent remplacer les discussions spontanées en présentiel
- Des démarches de communication vers l'externe avec des campagnes de marketing (email) ou l'organisation d'ateliers pro-bono avec nos prospects

Les actions que nous allons conserver :

- Même si nous le faisions déjà, poursuivre le maintien de ce lien avec nos clients, que ce soit en présentiel ou à distance, étant donné que le télétravail a désormais pris une place importante dans les agendas de nos clients
- Encore plus présenter nos savoirs, nos expériences via notre site web, nos publications sur les réseaux sociaux et des événements pour attirer de nouveaux clients

© 2021, Rhapsodies Conseil

2.6 MIEUX TRAVAILLER GRÂCE AUX OUTILS ?

Afin d'appliquer à nous même les conseils que nous pouvons prodiguer à nos clients, nous avons entamé une réflexion sur nos outils numériques et physiques pour voir comment ils pourraient nous permettre de mieux travailler mais aussi de voir comment intégrer la sphère nomade et la sphère privée dans nos actions.

Prioritairement, nous avons identifié nos 5 enjeux majeurs pour les outils pour permettre de guider nos choix et nos décisions.

Suite à cela, nous avons souhaité structurer une démarche qui fixe les niveaux de résultats à atteindre pour progresser de façon continue.

© 2021, Rhapsodies Conseil

Nous avons retenu 3 niveaux de résultats pour prendre en compte notre existant, viser des résultats rapides / souhaitables et se donner une ambition plus globale.

© 2021, Rhapsodies Conseil

Ensuite, nous avons sélectionné 4 usages du travail à distance prioritaires à traiter pour répondre à nos besoins. Ces 4 usages ne sont pas exclusifs les uns des autres.

1 Mener / participer à une réunion ou comité

- **Objectif**
  - Mener des réunions
  - Prendre des décisions
- **Exemples**
  - Réunion transverse
  - Entretien de recrutement
  - CODIR
  - Réunion équipe
  - Café, thé, chocolat

2 Faire une présentation

- **Objectif**
  - Partager de l'information et des travaux
- **Exemples**
  - Démo Transformers
  - Plénière pôle
  - Cookie
  - Soutenance

3 Mener / participer à un atelier de travail

- **Objectif**
  - Travailler à plusieurs mains
- **Exemples**
  - Brainstorming
  - Session de créativité
  - Cadrage d'un réponse commerciale
  - Développement d'un produit

4 Mener / participer à une formation

- **Objectif**
  - Tenir des formations
- **Exemples**
  - Formation managériale
  - Formation client

© 2021, Rhapsodies Conseil

Enfin, nous avons retenu 3 temps de mise en œuvre pour répondre dès maintenant à certains besoins tout en préparant du mieux possible des changements plus profonds et nécessitant plus de réflexions :

Nous menons toujours des interviews pour affiner certains besoins et avons récemment lancé un sondage à l'ensemble des salariés pour savoir s'ils sont satisfaits ou non des outils collaboratifs et bureautiques que nous utilisons.

© 2021, Rhapsodies Conseil

CONCLUSION

CONCLUSION

Vous l'aurez compris, le secteur du Conseil en Management bien que déjà habitué à travailler à distance a lui aussi dû s'adapter depuis le début de la pandémie.
Le changement est inhérent au fonctionnement de toute organisation. La clef réside dans la capacité d'adaptation de cette dernière. C'est le parti pris que nous avons adopté chez Rhapsodies Conseil et que nous exposons dans notre livre blanc Continuous Organization.
Depuis le premier confinement nous nous sommes adaptés au pied levé en faisant appel à notre capacité d'innovation, à l'autonomie et à la responsabilité de nos collaborateurs. Nous avons ainsi réussi à faire évoluer nos modes de fonctionnement de manière souple et à franchir un cap en apprenant tous ensemble. Toutes les mesures prises ne sont pas révolutionnaires, certaines ont été arrêtées depuis et d'autres vont perdurer comme nous l'avons décrit dans ce document.
La situation actuelle sanitaire et économique est encore volatile et incertaine, mais nous sommes désormais solides, créatifs et ambitieux pour l'affronter et pour mener de nouvelles expérimentations.

© 2021, Rhapsodies Conseil

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier tous ceux qui ont participé de près ou de loin à l'élaboration de ce document :
Alain Guinoiseau, Albert Bendayan, Franck Gerbier, Graziella Pibiri, Jean-Yves Poirot, Kamel Riad-Solh, Leslie Gonnin, Olivier Barthelemy, Patrick Rose, Bastien Gesland, David Couillard, Erik Zanga, Lionel Martin, Olivier Constant, Sébastien Grenier-Fontaine et Sanaà Legras.

Maureen Delaloi
Transformation Data Manager

Séverin Legras
Organisations & Leadership Agiles Senior Manager

RHAPSODIES CONSEIL

Rhapsodies Conseil, cabinet de conseil indépendant en management, développe des expertises au service de la Transformation.

Dans un marché en perpétuel mouvement marqué par une forte concurrence et des réglementations en constante évolution, l'entreprise doit maîtriser ses enjeux business et technologiques pour conserver son avantage concurrentiel.

Rhapsodies Conseil s'investit auprès de chacun de ses clients pour concevoir des réponses sur mesure combinant compétences métiers et expertises techniques basées sur les meilleures pratiques du secteur et des méthodes innovantes.

Nous vous accompagnons au travers de 3 grands pôles d'expertises que sont Architecture & Transformation, Paiement & Cash Management et Sourcing & Performance IT.

Nous contacter :

Email : contact@rhapsodiesconseil.fr
Tel. : 01 44 70 16 16
Site : rhapsodiesconseil.fr

RHAPSODIES Conseil

Découvrez le document complet en libre accès :

https://www.rhapsodiesconseil.fr/dossier-nework-rhapsodies-conseil.pdf

RHAPSODIES Conseil