



INTELLIGENCE  
SOLUTIONS







Nos solutions d'intelligence vous permettent d'éclairer votre environnement d'affaires, afin de prendre les bonnes décisions stratégiques, gagner en compétitivité et en sûreté.

Elles accompagnent toutes vos stratégies de conquête de marchés et de prise d'avantage concurrentiel, en vous donnant une vision en profondeur de vos concurrents, de vos partenaires ou de vos clients.



**TALENT  
MAPPING**



**TALENT  
POOL**



**ANALYSES  
ET CONSEIL**

SPYDR



La première offre d'intelligence  
RH qui permet de décrypter  
l'organisation et la performance  
RH des acteurs de vos marchés,  
en France et à l'international.

Nous recherchons, vérifions et consolidons les informations permettant d'avoir une lecture exhaustive des sociétés de votre secteur, et les synthétisons dans des documents immédiatement opérationnels (Cartographie et Pépinière de Talents). Ces analyses vous permettent d'aligner votre stratégie RH aux enjeux business futurs.





SPYDR

## CARTOGRAPHIE DE MARCHÉ

SPYDR permet une vision à 360° de sociétés ciblées,  
pour tous types de profils, partout dans le monde.





## 01.

Décrypter les organisations des acteurs en place sur un marché.

## 02.

Décomposer les liens constitutifs de l'organisation hiérarchique interne de chaque société ciblée.

## 03.

Constituer une base de données sur mesure et vivante, en adéquation avec votre stratégie de développement et de Knowledge Management.

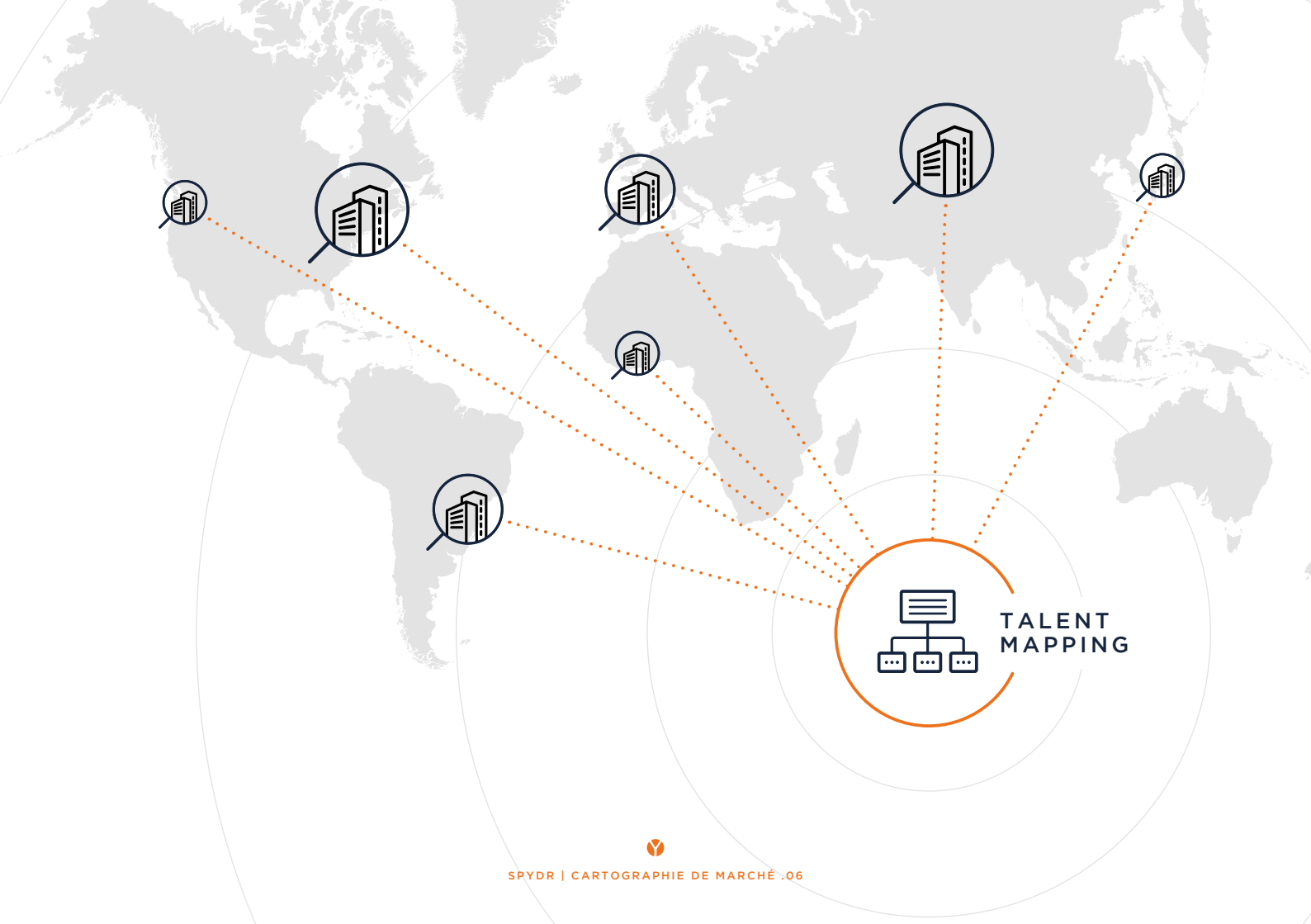


## CASE STUDY

*Une société française de dimension internationale souhaite s'implanter et renforcer sa présence dans différents pays. Ses dirigeants veulent comprendre qui sont les femmes et les hommes clés et l'organisation de la concurrence.*







**TALENT  
MAPPING**





SPYDR

## DESIGN D'ORGANISATION

**SPYDR** permet au sein d'une organisation d'identifier et d'évaluer les rôles et les responsabilités de chacun des acteurs, les liens entre les individus, les échelons inutiles pour en réduire les dysfonctionnements. En un mot, donner du sens à l'action.





## 01.

Challenger la structure organisationnelle ainsi que les tâches, afin de s'assurer qu'elles soient en phase avec la stratégie business de l'entreprise.

## 02.

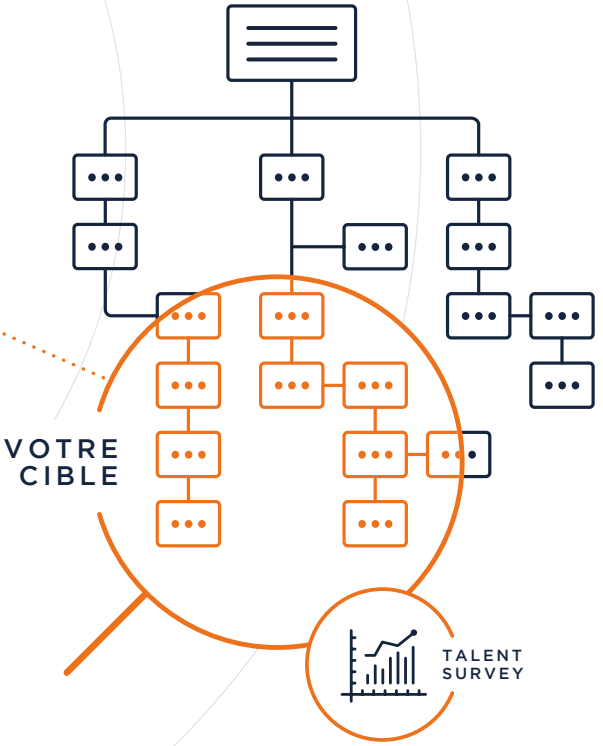
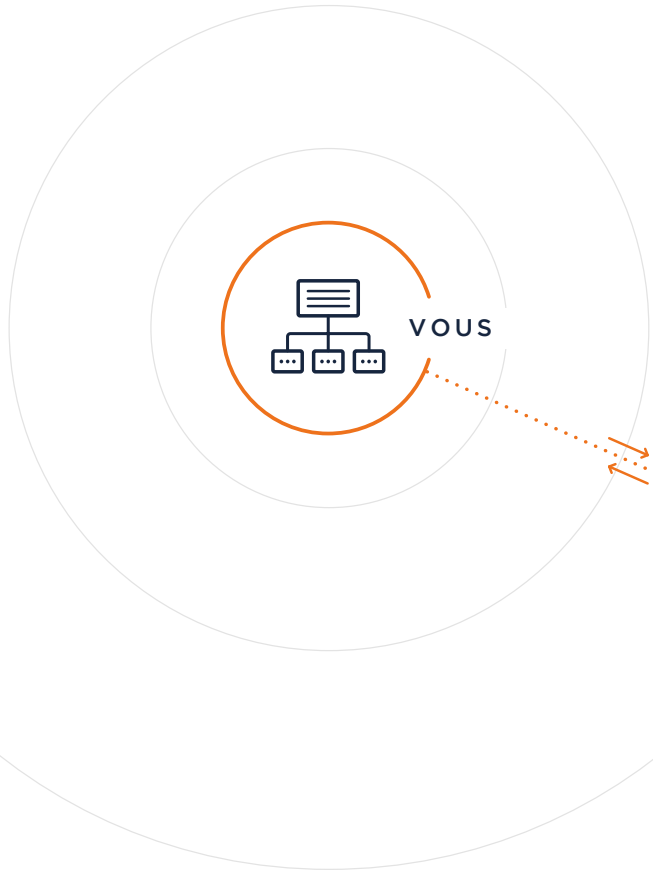
Améliorer la performance d'un COMEX, d'un CODIR, d'un département ou d'une entreprise au sens large.



## CASE STUDY

*Une société de luxe souhaite aligner son équipe dirigeante en perspective de sa vision stratégique à 5 ans. Elle souhaite analyser les dysfonctionnements de sa configuration actuelle et designer une nouvelle organisation optimisée tout en s'inspirant de quelques entreprises référentes sur son marché.*







SPYDR

## PÉPINIÈRE DE TALENTS

SPYDR vous permet d'identifier, de connaître et de suivre les meilleurs profils de professionnels dans toutes les régions du monde où se concentrent vos objectifs de développement, ainsi :





## 01.

Préparer votre implantation ou consolider vos atouts sur un marché connu et identifier les talents locaux par métier et par fonction.

## 02.

Mettre en avant les meilleurs profils identifiés en termes de parcours, de rémunération, et au regard de vos propres critères d'évaluation.

## 03.

Suivre et accompagner ces hauts potentiels / profils rares sur le long terme pour faire vivre un marché en lui apportant de nouvelles ressources.

## 04.

Disposer d'un vivier actif de candidats potentiels.

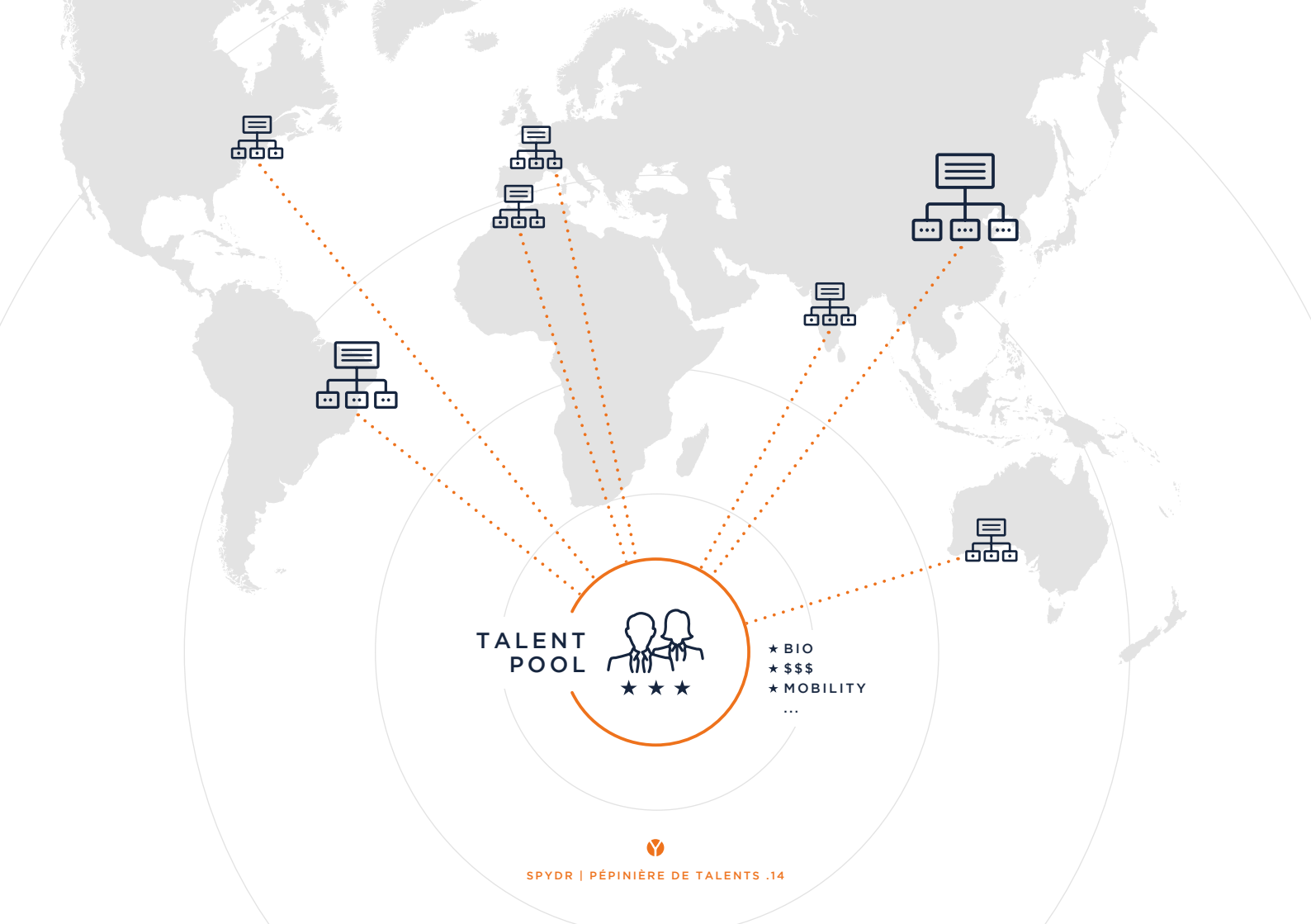


## CASE STUDY

*Un leader mondial sur son secteur anticipe le lancement d'une activité à très fort impact business. Il souhaite avoir une vision exhaustive des meilleurs talents mondiaux sur le sujet, en vue de recruter les profils les plus pertinents le moment voulu.*







TALENT  
POOL



- ★ BIO
- ★ \$\$\$
- ★ MOBILITY
- ...



# SPYDR

PREMIUM



SPYDR PREMIUM regroupe  
une gamme d'outils et de  
compétences, combinables et  
adaptables, nous permettant  
d'approfondir la connaissance  
des acteurs de vos marchés.

En fonction de vos enjeux stratégiques et de  
vos besoins d'éclairages, nous élaborons des  
solutions sur mesure pour accéder à l'information  
nécessaire à vos prises de décision.





## HR & PEOPLE INTELLIGENCE

Analyse de gouvernance et de culture d'entreprise,  
identification des hauts potentiels, étude du facteur  
humain dans la performance d'une entreprise.



## CASE STUDY

*Une société française envisage de prendre une participation majoritaire dans une société étrangère. Ses dirigeants souhaitent comprendre la gouvernance et la culture d'entreprise de la cible, ainsi que la compétence, la réputation et l'intégrité de ses cadres, afin d'anticiper d'éventuelles incompatibilités, invisibles lors des audits financiers et juridiques.*



## ANALYSE DE GOUVERNANCE

Analyser la gouvernance d'une société cible et sa perception par les collaborateurs.

Evaluer les compétences managériales de l'équipe en place.

Benchmarker les bonnes ou mauvaises pratiques de gouvernance de vos concurrents.

## ANALYSE DE CULTURE D'ENTREPRISE

Mesurer la compatibilité « culturelle » de vos futurs partenaires.

Evaluer les éventuelles difficultés ultérieures liées à la culture de l'entreprise ciblée.



## DÉTECTION DE KEY PEOPLE

Déterminer le capital humain d'une entreprise cible, en vue d'une politique ultérieure de recrutement, de valorisation des talents, de restructuration, etc...

## DUE DILIGENCE HUMAINE

Etudier le facteur humain dans l'entreprise cible :

- Evaluation des problèmes internes cachés.
- Anticipation des difficultés humaines ultérieures.
- Capacité d'acceptation d'un nouveau partenaire par les actionnaires, les dirigeants et les équipes.





## CORPORATE INTELLIGENCE

Analyse de la stratégie de vos concurrents, de leurs priorités, des objectifs de leurs équipes. Contrôle de la réputation et de l'intégrité avant une entrée en relation d'affaires.

Mesure d'e-réputation de vos challengers.





## CASE STUDY

*Une société française a pour objectif de renforcer sa position sur un marché hautement concurrentiel. Pour cela, elle souhaite comprendre les priorités et les politiques de valorisation de talents de ses concurrents. Dans le même temps, elle cherche à valider de nouveaux fournisseurs, plus compétitifs mais établis dans des pays sensibles.*



## DÉCRYPTAGE DE STRATÉGIES

Déduire la stratégie de vos concurrents de par leur politique RH : recrutements ciblés, renforcement d'équipes, priorités et objectifs des équipes, résultats et réalisations, chiffres clés, etc...

## CONTRÔLE DE RÉPUTATION ET D'INTÉGRITÉ

Vérifier la réputation et l'intégrité d'une société, de ses dirigeants ou d'individus, avant une entrée en relations d'affaires avec vous :

- Réputation locale.
- Historique de litiges et différends.
- Prise en compte des responsabilités sociales et environnementales.
- Image.
- Proximité avec des structures politiques ou criminelles.
- Parcours académique, professionnel, et références des personnes.

Valider les acteurs clés locaux (intermédiaires, rapporteurs d'affaires, décideurs, etc...).



## POLITIQUE KNOW YOUR CUSTOMER

Vérifier l'identité de vos clients,  
partenaires ou fournisseurs Évaluer  
la réalité de l'activité économique, les  
sources de revenus et la réputation  
personnelle et professionnelle des  
entreprises et dirigeants concernés.



## ASSISTANCE BUSINESS EXPORT

Accompagner par nos experts locaux, votre développement international en particulier dans des juridictions à haut risque :

- Monde arabe
- Monde russe
- Afrique
- Sous-continent indien
- Canada



## E-RÉPUTATION

Etudier l'e-réputation (technologie d'analyse data-mining), afin de mesurer :


- L'e-réputation de votre société et l'exposition numérique de vos collaborateurs.
- L'e-réputation de la concurrence.
- La perception sur internet de vos projets ou opérations stratégiques (M&A, investissement).
- La réputation d'un partenaire.

## OPEN SOURCE INTELLIGENCE

Rechercher dans l'information ouverte (big data), en amont d'une démarche de business intelligence : Panorama multimédia d'une problématique.







## CASE STUDY

*Dans un processus de croissance interne, les dirigeants d'une société ont besoin de consolider leur organisation RH. Pour cela il faut détecter les éventuelles hiérarchies parallèles et identifier les fonctions sensibles détentrices d'informations stratégiques pour la compétitivité de l'entreprise.*



## ÉTUDE DU RISQUE D'AFFAIRES

Évaluer vos risques par étude des paramètres géopolitiques, culturels, sociétaux, etc., notamment dans des zones sensibles.

## AUDIT & CONSEIL SÛRETÉ

Cartographier vos risques et intégrer une stratégie globale de sûreté à vos activités business.





## AUDIT RH INTERNE

Identifier, en interne de votre société, les postes clés et les profils de fonctions sensibles. Sécuriser ces postes et leurs titulaires afin de prévenir les risques de pertes d'informations stratégiques. Eclairer les hiérarchies parallèles. Détecter les talents sous exploités.

## LUTTE CONTRE LA FRAUDE

Evaluer les suspicions de fraude, notamment celles liées à la criminalité financière et à la fraude documentaire. Analyse forensique des incidents.





POUR TOUTE DEMANDE D'INFORMATION

[info@stanton-wallace.com](mailto:info@stanton-wallace.com)

[www.stanton-wallace.com](http://www.stanton-wallace.com)



14, BOULEVARD DE LA MADELEINE. 75008 PARIS

01 43 18 40 00





STANTON WALLACE

TALENT MANAGEMENT · INTELLIGENCE SOLUTIONS