

FORUMS STRATÉGIQUES

Exemple dans une entreprise de technologies

CONTEXTE

Suite à son acquisition par un groupe étranger actif en France, cette société prend en charge l'intégration des deux entités en France. Cette acquisition crée un des plus importants acteurs européens du secteur. Au-delà de cette acquisition par un groupe lui-même construit par assemblage d'entreprises issues de cultures différentes, cette société a amorcé une réorganisation majeure deux ans auparavant. Conséquence : les managers monocultures sont « bousculés » dans leurs pratiques et leurs points de repère, un problème identitaire qui s'illustre par une difficulté à comprendre, parler et « convaincre » sur les atouts/intérêts du nouveau groupe et qui se traduit par une augmentation dramatique des départs de collaborateurs.

DEMANDE CLIENT

À l'initiative de son PDG, cette société demande à SECOR de l'accompagner dans l'accélération de la fusion entre les équipes dirigeantes des deux sociétés en France. Cette démarche doit permettre l'élaboration d'une vision partagée, la co-construction d'un nouveau projet d'entreprise et l'appropriation des valeurs partagées propres au nouveau groupe. Elle doit également favoriser l'émergence de solutions concrètes à l'amélioration de la performance opérationnelle et organisationnelle, tout en construisant la collaboration, la transversalité et, plus concrètement, la fidélisation des talents.

RÉPONSE DE SECOR

Une approche fondée sur deux éléments principaux : un processus en cascade qui s'appuie sur la cohésion de l'équipe de direction, le maillage et la transmission, et un format d'intervention basé sur une vision systémique de l'entreprise qui s'attaque aux problématiques d'énergie, d'engagement, de prise de risque, de changement de paradigmes et d'exécution.

Processus : un programme en cascade axé sur trois vecteurs de changement :

- | | |
|----------------|---|
| SAVOIR | Mobiliser les managers, les mettre en mouvement, leur donner les moyens de mobiliser leurs équipes dans ce contexte de changements importants. |
| VOULOIR | Passer du désir au plaisir de changer, réduire les risques de résistance, désengagement, rupture... avec effets en cascade sur les équipes. |
| POUVOIR | De la contribution individuelle à performance collective, mettre les managers à contribution pour construire un nouveau projet d'entreprise, une nouvelle histoire. |