

DÉVELOPPEMENT DES ÉQUIPES DE MANAGEMENT

Programme de développement du management pour une banque européenne dans un contexte d'acquisition par un grand groupe international

LE CONTEXTE ET LA DEMANDE CLIENT

L'intégration d'une banque européenne dotée d'une culture régionale forte et d'une organisation décentralisée à l'un des plus grands groupes bancaires mondiaux, dont la culture est très internationale et « process ». Pour la Direction Générale de la banque européenne, il s'agit de mener une action accompagnant chaque cadre dans un nouvel environnement culturel et professionnel.

Faire prendre conscience de la responsabilité de manager dans une culture de la performance et de diversité culturelle, c'est-à-dire :

- Les sensibiliser aux enjeux de la diversité ;
- Améliorer leur maîtrise des compétences interpersonnelles ;
- Développer leurs talents de communicateurs et mobilisateurs d'équipe ;
- Les rendre aptes à développer des réseaux et des communautés de pratique ;
- Leur donner des outils pour qu'ils soient capables de construire des architectures organisationnelles alignées.

LA RÉPONSE DE SECOR

Pour :

- Optimiser la rencontre de deux cultures : fédérer autour des valeurs porteuses communes et créer une nouvelle identité ;
- Susciter une réflexion commune autour des nouvelles opportunités d'appartenir à un groupe international ;
- Faciliter l'évolution du management des équipes : manager les talents au niveau individuel et collectif.

Il convient de :

- Apprendre à manager dans un environnement complexe et international en évolution très rapide et vaincre les résistances au changement ;
- Développer un sentiment d'appartenance au groupe en créant une nouvelle culture commune, en repositionnant les valeurs (les anciennes des deux groupes, celles qu'on veut garder qui vont assurer le succès de la nouvelle entité, celles qu'on veut supprimer) ;
- Communiquer la vision de la nouvelle direction générale et mobiliser autour de celle-ci en faisant partager des référentiels communs, ce qui équivaut à bâtir le modèle de leadership du nouveau groupe pour conduire le changement.

Un programme en trois temps : un séminaire de trois jours, une période d'expérimentation, un séminaire de deux jours de capitalisation et de partage d'expériences.

1. Séminaire de trois jours :

Faciliter le transfert et l'apprentissage par une alternance d'exposés théoriques courts, de mises en situation et de travail, en binôme et en équipe, autour des thématiques suivantes :

- Les différentes cultures (pays, entreprise, métier).
- La culture française et les principales cultures internationales.
- Les possibilités et limites de l'intégration de deux cultures.
- La compréhension de la stratégie des défis, enjeux, valeurs de la banque d'origine au sein d'un groupe international.
- L'identification de son style de management et de son adéquation à la culture du groupe.
- L'accompagnement et le pilotage du changement pour permettre à l'organisation d'évoluer et de s'adapter pour être au meilleur niveau.

2. Période de mise en pratique :

Deux mois pour partager auprès des collaborateurs sur les enseignements et acquis du séminaire.

3. Séminaire de deux jours :

Retours d'expériences, échanges et ateliers de consolidation afin de :

- S'approprier pleinement la responsabilité de l'atteinte des résultats de leur activité.
- Coopérer et partager entre pairs sur les écueils à éviter et sur les meilleures pratiques pour l'atteinte des objectifs de l'entreprise dans un nouveau contexte.