

TRANSFORMER SANS CASSER LES CLES D'UNE INTEGRATION REUSSIE

Inscription par mail et réponse sous 48h (jours ouvrés) avec un délai de réalisation 1 mois minimum. La formation est organisable en sur-mesure. Pour toute situation de handicap, nous contacter pour envisager la faisabilité. Réservation, contact et informations : catherine@lacademie-du-newbiz.com

Dans les opérations de rapprochement, fusion ou acquisition, la signature n'est jamais la fin du sujet : c'est souvent le début de la vraie transformation. Les enjeux se déplacent alors vers l'intégration des équipes, la clarification de la gouvernance, l'alignement des cultures et la préservation de ce qui fait la valeur des organisations. Cette formation aide les dirigeants et managers à sécuriser cette phase sensible, en évitant les zones de flou, les résistances internes et les pertes de repères.

Introduction

Présentation des participants, recueil des attentes et quiz de positionnement pour identifier les enjeux et défis rencontrés dans les contextes de rapprochement, d'intégration et de transformation d'organisations.

Présentation de la structure de la journée et des différents modules.

Module 1 – Construire une gouvernance claire

- 1.1 Pourquoi la gouvernance est souvent le premier facteur d'échec d'un rapprochement
 - 1.2 Clarifier les rôles, responsabilités et périmètres de décision
 - 1.3 Éviter les conflits de territoire et les doublons
 - 1.4 Mettre en place des instances de pilotage efficaces
- Atelier (option) Cartographie de la gouvernance actuelle et identification des zones de flou.

Module 2 – Donner du sens au projet commun

- 2.1 Pourquoi les équipes adhèrent rarement à une décision qu'elles ne comprennent pas
 - 2.2 Construire un récit commun après un rapprochement
 - 2.3 Communiquer dans l'incertitude : ce que l'on sait, ce que l'on ne sait pas et ce que l'on ne peut pas encore dire
 - 2.4 Maintenir la confiance malgré les contraintes juridiques, sociales ou de confidentialité
- Atelier (OPTION) Construction du récit de transformation de son organisation.

Module 3 – Embarquer les managers

- 3.1 Le rôle clé des managers dans une période de transformation
 - 3.2 Identifier les relais d'adhésion et les points de résistance
 - 3.3 Donner aux managers les moyens d'accompagner leurs équipes
 - 3.4 Répondre aux inquiétudes sans disposer de toutes les réponses
- Atelier (OPTION) : Cartographie des parties prenantes et plan d'engagement des managers.

Module 4 – Trouver le bon équilibre entre harmonisation et préservation

- 4.1 Ce qu'il faut harmoniser
 - 4.2 Ce qu'il faut préserver
 - 4.3 Les risques d'une standardisation excessive
 - 4.4 Préserver les facteurs de succès de l'organisation intégrée
- Atelier (OPTION) : Analyse des processus à harmoniser, adapter ou conserver.

Module 5 – Construire son plan d'intégration

- 5.1 Les 100 premiers jours
 - 5.2 Les indicateurs à suivre
 - 5.3 Les signaux faibles à surveiller
 - 5.4 Le plan d'action du dirigeant et des managers
- Atelier (OPTION) Construction du plan d'action individuel.

Conclusion

Évaluation individuelle des acquis, quiz de validation de l'atteinte des objectifs de la formation.

Participants

Formation individuelle ou collective de 5 stagiaires

Durée

- Audit & reco: de 1 à 3 j
- Formation : modulable jusqu'à 4 jours selon besoin

Tarifs

À partir de 3 000 € H.T. / jour
Phase d'audit et recommandation préalable (sur devis)
Proposition sur-mesure selon le périmètre

Lieu

Chez le bénéficiaire ou à la charge du bénéficiaire

Moyens mobilisés

Présentation et support de formation projeté avec audio. Ordinateur individuel et connexion wifi.



Intervenante

Nathalie Guiet

Avec plus de 25 ans d'expérience dans les métiers du conseil, de la communication et du digital en agences dont plus de 10 ans à des fonctions de direction générale, Nathalie Guiet a accompagné plusieurs opérations de rapprochement, d'intégration et de transformation d'organisations. Son expertise couvre la gouvernance, l'évolution des modèles organisationnels, l'accompagnement des managers et l'intégration d'équipes aux cultures et métiers différents. Son approche s'appuie sur des situations réelles vécues sur le terrain, du rapprochement de PME à l'intégration au sein de groupes internationaux.

Objectifs

- Comprendre les facteurs de réussite et d'échec des rapprochements d'entreprises.
- Identifier les enjeux humains, organisationnels et culturels.
- Mettre en place une gouvernance claire et adaptée.
- Accompagner les managers dans leur rôle de relais du changement.
- Faciliter la coopération entre des cultures et des métiers différents.
- Construire un plan d'intégration opérationnel et durable.

Public visé

- Dirigeants.
- Directeurs généraux.
- Directeurs des opérations.
- Managers de transition.
- Membres de CODIR ou COMEX.
- Directeurs RH.
- Managers

Méthode

La formation privilégie l'interactivité et alterne apports méthodologiques, retours d'expérience, études de cas et ateliers pratiques. Les participants travaillent à partir de situations réelles afin de construire des solutions directement applicables à leur contexte. Les échanges, les retours d'expérience et la co-construction sont privilégiés tout au long de la formation. Évaluation individuelle en fin de formation pour valider les acquis.