



Innovant et original : PARCOURS®

ORIENTER - MOBILISER DES PARTENAIRES - SOUDER DES ÉQUIPES

Stratégie d'accompagnement du changement et de mise en réseau

Communication événementielle pédagogique centrée sur la dynamique humaine

Objectif de Parcours

Accompagner des organisations lors **de transitions** importantes : lancement de projets stratégiques, (Exemple : Pôles de compétitivité), restructuration, fusion, séminaires, forums, conventions, kick-off. Transformer ces moments marquants en réelles opportunités d'évolution pour la vie d'un réseau.

Intérêt pour les entreprises

Gagner du temps pour valoriser un intérêt commun à travailler ensemble ; donner de l'**énergie** aux participants. Assurer la rentabilité des événements en améliorant le climat social et en créant la confiance et une culture commune apprenante. Obtenir l'adhésion des membres d'un pôle d'activités. Combiner les synergies de différents organismes pour avoir une structure virtuelle mobilisée vers l'essentiel.

Une méthode pédagogique innovante

Tous les participants sont producteurs et acteurs dans le cadre d'une approche participative pour une mise en scène dynamique et concrète. Communication interactive et induction du changement permettent une émergence immédiate des valeurs clés d'un réseau, avec des effets bénéfiques à moyen et long terme sur la culture du groupe. Elle répond à vos préoccupations de rapidité, de mobilité et de changement avec une montée en puissance des individus.

Facteur clé de succès de Parcours & Jeu du TAO : Implication de la Direction dans la stratégie d'accompagnement (le diagnostic de climat ou l'émergence d'une culture et la préparation de journées d'animation).

Pour qui ? Dirigeants, Directeurs de business unit, Chefs de projets, animateurs de réseau, Entrepreneurs orientés vers la rentabilité et la performance durable de l'entreprise.

Les plus de Parcours :

- La progression pédagogique et les moyens technologiques
- L'exploitation faite des éléments qui émergent pendant le partage de vision en collectif
- L'accompagnement pour rendre les équipes en présences autonomes

Durée, selon la taille des groupes : 2 jours minimum

Nombre de personnes : **de 50 à 250 personnes**

**Pour en savoir plus et obtenir un rendez-vous,
appelez dès maintenant le 01 69 63 36 56**

... / ...

Le Changement Harmonique

Un processus d'intégration de groupes différents peut être difficile pour plusieurs raisons. On mentionnera en premier lieu les différences entre les cultures et les styles de management. Les différences dans les habitudes et les normes peuvent s'accumuler et se faire sentir.

Le stress et l'incertitude des salariés peuvent se révéler particulièrement perturbateurs dans les accords. Il y a un réel danger de voir certains des meilleurs éléments ne pas s'impliquer. Ne pas prêter attention à leurs préoccupations, peut donc coûter cher à l'organisation. Nous tenons compte de tous ces éléments dans notre méthode de travail pour faciliter toute volonté de travailler en réseau.

Combinaison de synergies :

Deux points sont incontournables :

- recherche de performance,
- croissance des entreprises et développement des marchés.

En effet, les entreprises se lancent dans l'aventure des pôles de compétitivité pour créer de la valeur. La création de valeur résulte de la combinaison de synergies, qui permettent de réduire les coûts, et de stratégies concurrentielles qui dynamisent les performances et la croissance de l'entreprise. Ensuite, ni la réduction des coûts ni la croissance des résultats ne peuvent être atteintes si la priorité n'est pas donnée à la mise en œuvre d'un processus d'intégration de la dimension humaine.

Pour que les stratégies de réseau tiennent leurs promesses et justifient les prix élevés payés par le gouvernement, il est indispensable que les dirigeants et managers comprennent et respectent ces deux impératifs.

Le Changement Harmonique