



**Nouveau et original : PARCOURS®**

**Pour : ORIENTER - MOBILISER – SOUDER VOS ÉQUIPES**

**Stratégie d'accompagnement du changement et de mise en réseau interne**

**Communication événementielle pédagogique centrée sur la dynamique humaine**

### **Objectif de Parcours**

Accompagner les entreprises lors **de transitions** importantes (lancement de projets stratégiques, séminaires, forums, conventions, kick-off, restructuration, fusion). Transformer ces moments marquants en réelles opportunités d'évolution pour la vie de votre entreprise.

### **Intérêt pour votre entreprise**

**Faire gagner du temps** à votre entreprise, de **l'énergie** à vos collaborateurs. Assurer la rentabilité des événements en améliorant le climat social. Obtenir l'adhésion de vos collaborateurs. Mettre en synergie les différents services et avoir une structure mobilisée vers l'essentiel.

### **Une méthode pédagogique innovante**

Tous les collaborateurs 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 de l'entreprise, avec des effets bénéfiques à moyen et long terme sur la culture d'entreprise. 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 :** Implication de la Direction dans la stratégie d'accompagnement (le diagnostic de climat ou de changement de culture et la préparation des 2 journées d'animation).

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

**Les plus de Parcours :** La progression pédagogique et les moyens technologiques

**Durée, selon la taille des groupes : 2 jours**

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*

## Restructuration - Fusion - Acquisition :

Le processus d'intégration 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 partir à la suite d'une fusion. En effet, ce sont généralement eux qui se voient offrir les meilleures opportunités à l'extérieur. Ne pas prêter attention à leurs préoccupations peut donc coûter cher à l'organisation.

## Combinaison de synergies :

Dans toutes les opérations de fusion et d'acquisition, deux points sont incontournables :

- recherche de performance,
- croissance de l'entreprise.

En effet, les entreprises se lancent dans une fusion ou une acquisition 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 oeuvre d'un processus d'intégration de l'acquisition.

Pour que les stratégies des fusions et acquisitions tiennent leurs promesses et justifient les prix élevés payés par de nombreuses entreprises, il est indispensable que les managers comprennent et respectent ces deux impératifs.

---

*Le Changement Harmonique*