

## Développement des compétences managériales, création d'une culture commune après une fusion

### ► Effectif

- 10 000 + 18 000

### ► Nombre de jours

- 120 jours

### ► Équipe

- 3 consultants
- 1 directeur de projet

### ► Domaines

- Développement des compétences managériales
- Rétention et mobilisation des talents
- Création d'une culture commune post-fusion

### ► Objectifs poursuivis

Avec 10 000 salariés, cette entreprise financière polonaise est n°3 sur son secteur. Elle veut un programme de « Management Development » destiné à ses jeunes cadres à haut potentiel. Au plan international, le réseau auquel appartient l'entreprise fusionne avec un autre réseau qui possède aussi un représentant polonais, n°2 du secteur avec 18 000 salariés. Conséquence de ce rapprochement international, la fusion des deux entreprises polonaises a lieu alors que la mission de BPI est déjà engagée.

Ainsi, les objectifs poursuivis sont triples :

- Former les managers de demain dans une entreprise en profonde mutation.
- Retenir et mobiliser les talents.
- Créer une culture commune après la fusion.

### Faits marquants / Démarche déployée

- Les sessions organisées se déroulent en 5 modules de 2 jours : formation action des futures équipes managériales ; construction d'un projet individuel à partir de situations réelles (avec le mentoring d'un manager opérationnel par candidat), échanges d'expériences avec des personnalités extérieures (acteurs, politiques, sportifs ou businessmen)
- Les deux premières sessions concernent 25 jeunes managers. La troisième a lieu après la fusion, elle réunit 50 participants issus des deux entreprises. L'accent est mis sur le travail en équipe, le projet à construire est un projet d'équipe. Il est défendu devant un jury composé de membres du directoire mais aussi de professeurs de la faculté d'économie de Varsovie, partenaire académique de BPI Polska.

## Enseignements

Une entreprise plus unie, une vision meilleure des RH.

- Les 3 sessions permettent aux « managers de demain » de construire leur réseau interne, de parler le même langage, de partager les mêmes notions de management.
- Après la fusion, le programme est évalué comme un bonne pratique et devient un projet phare de l'entreprise.
- Les mentors internes restent engagés dans le processus.
- Le discours des ressources humaines s'ouvre sur l'ensemble de l'entreprise.