

- ▶ CA
 - ▶ 47 millions d'euros
- ▶ Effectif
 - ▶ 300 salariés

- ▶ Nombre de jours
 - ▶ 80 jours

- ▶ Équipe
 - ▶ 4 consultants
 - ▶ 1 directeur de projet

- ▶ Domaines d'intervention
 - ▶ Management du changement
 - ▶ Efficacité organisationnelle
 - ▶ Communication

Accompagnement du projet de fusion de 3 sociétés

Objectifs poursuivis

- ▶ Évaluer et anticiper les opportunités et les risques liés au rapprochement sur les plans technique, commercial, social, culturel,...
- ▶ Identifier et clarifier les chantiers à mener :
 - des chantiers d'intégration court terme,
 - des chantiers d'optimisation moyen terme.
- ▶ Structurer et challenger la conception de la future organisation.
- ▶ Réaliser un diagnostic culturel flash des trois sociétés pour mettre en évidence les points de convergence et les écarts et ainsi identifier :
 - les conditions de réussite de la fusion,
 - les leviers et les freins liés aux « a priori » et préjugés que chaque société peut porter sur les deux autres dans une logique de perception croisée
- ▶ Concevoir le plan de communication interne.
- ▶ Mobiliser et fédérer l'ensemble des managers des 3 sociétés sur leur rôle et leurs enjeux dans le cadre d'une fusion :
 - manager en situation de changement,
 - intégrer et manager de nouvelles équipes,
 - se mobiliser sur les chantiers opérationnels.

Faits marquants/démarche déployée

Le diagnostic culturel flash

Sur la base d'un échantillon représentatif, une équipe BPI a mené une série d'entretiens qualitatifs. Au travers des pratiques au quotidien, une communauté exprime un certain nombre de repères ou de balises culturelles implicites qui structurent les comportements et les attitudes. En croisant les différences de positionnement d'une société à l'autre sur une même balise, le diagnostic permet d'anticiper à la fois sur les lieux de convergence et sur les zones de frottement. Le diagnostic a été partagé avec l'ensemble des managers. Il a été exploité au moment du kick off rassemblant l'ensemble des collaborateurs sous forme de scénette de théâtre.

Enseignements

En intégrant au cœur de son projet la dimension humaine du changement, l'équipe de direction a posé dès son origine le socle d'une nouvelle culture d'entreprise. Le projet a tenu ses échéances et ses promesses. Trois mois plus tard, la fusion est effective et s'inscrit dans une dynamique de forte croissance. Neuf mois plus tard, les effectifs ont augmenté de plus de 60 %. Forte de ce rapprochement, la nouvelle société peut aujourd'hui faire son entrée en bourse et profiter de sa cotation pour poursuivre son développement sur le marché français. Et entamer son expansion internationale.