

## Qui sommes-nous ?



### Christophe Réville

consultant, formateur, coach

Diplômé de l'Ecole de Management de Lyon 1984 et Maître-Praticien en PNL (Programmation NeuroLinguistique).  
Formé à l'Analyse Transactionnelle, à la Gestalt, à l'hypnose ericksonienne, à l'analyse systémique. Formé notamment par John Grinder et par Ronald W. Jue.  
Dirigeant d'entreprises de communication depuis 1983 ;  
Associé fondateur de plus de vingt sociétés dont plusieurs font maintenant partie de groupes importants. Formateur-Conseil spécialisé depuis 1992, coach de dirigeants depuis 2000.  
Psychothérapeute inscrit à l'AFFOP.

### Françoise Valla

consultante en Ressources Humaines

Depuis plus de 20 ans, elle conduit des missions de formation-action, de recrutement, d'accompagnement individuel et collectif et du conseil en ressources humaines.  
Son approche consiste à mettre la place de l'individu au cœur de l'organisation et à renforcer sa capacité à vivre la différence pour mieux travailler ensemble.  
Sa formation est double : DESS en « Sociologie et Développement des Organisations » et « Psychologie du Changement ».



***Programmes d'accompagnement  
formation et coaching  
lors d'opérations de fusion-acquisition***

### CommStreet Edition - @commstreet

société à responsabilité limitée au capital de 2.000,00 €- R.C.S. LYON 480 167 535 SIRET 480 167 535 00016  
NAF 724Z- organisme de formation déclaré en Préfecture sous le numéro 82 69 07702 69

Tour Suisse ■ 1 bd. Vivier Merle ■ B.P.106 ■ 69443 Lyon cedex 03 ■ France

☎ (33)871 025 812 ■ [www.commstreet.com](http://www.commstreet.com) ©

**@commstreet**

imprimé sur papier recyclé et recyclable

## une démarche innovante :

### ACCOMPAGNER LES DIRIGEANTS ET LES EQUIPES LORS DE FUSIONS D'ENTREPRISES

Les opérations de fusion d'entreprises, à la suite d'une acquisition par exemple, échouent parfois malgré une ingénierie financière et opérationnelle pointue. Les raisons de l'échec sont alors à chercher du côté du facteur humain, bien difficile à prendre en compte sans compétence spécialisée.

Pour anticiper ce risque et éviter l'échec de projets par ailleurs brillants, nous avons développé une démarche particulière, issue de notre expérience et faisant appel aux outils les plus performants des ressources humaines et de la conduite de changement.

L'objectif est, pour les dirigeants comme pour l'encadrement et pour les équipes, pour les structures indépendantes au départ comme pour la structure finale :

- d'anticiper le changement et de développer une vision de l'identité future, qui servira de vecteur fort de communication interne et externe ;
- d'accompagner le changement au cours des restructurations à prévoir ;
- d'harmoniser les cultures, les valeurs, les mentalités et de construire une équipe forte autour du projet ;
- d'éviter le départ des hauts potentiels et de *coacher* le volet social éventuel du projet

En résumé, nous intervenons comme un agent facilitateur, pour « éviter le rejet de la greffe »...

### Quel est notre mode opératoire ?

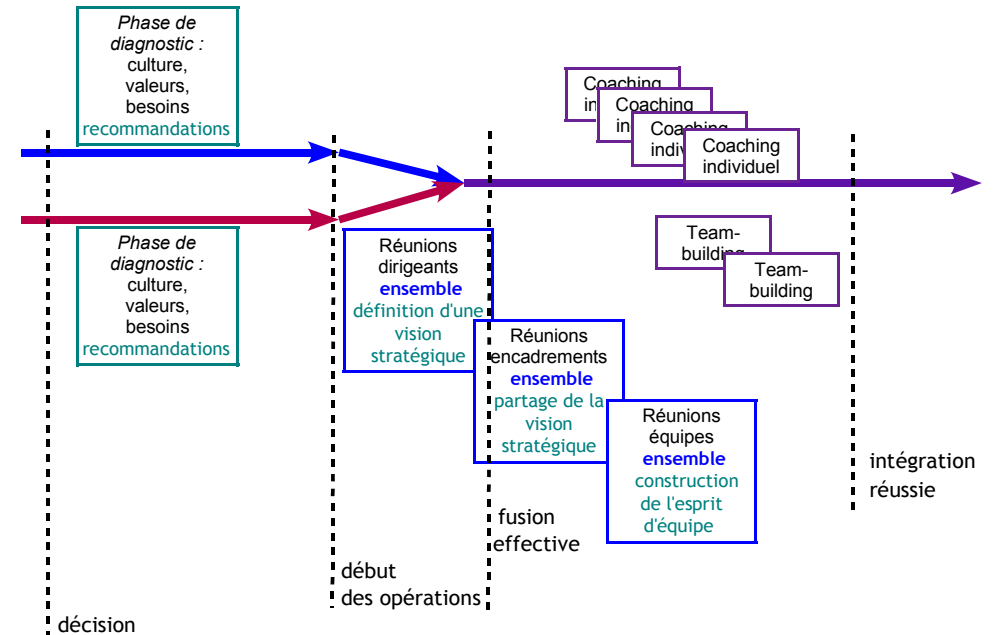
Nous intervenons comme auditeurs, conseillers extérieurs, animateurs de sessions de formation-action et enfin comme coaches.

Notre démarche s'inscrit dans le temps, dès la prise de décision de fusion mais avant même que cette opération soit finalisée ; elle se poursuit après officialisation de l'opération jusqu'à l'intégration totale.

Nous intervenons à deux consultants, l'un jouant le rôle d'accompagnant privilégié d'une des sociétés, l'autre assumant ce rôle pour l'autre entreprise. Nous intervenons soit séparément, soit ensemble dans les différentes phases de la mission.

Nous faisons intervenir des outils et des techniques éprouvées, dans le domaine des ressources humaines et du développement personnel appliqué au changement ; nous nous engageons sur une véritable transmission de savoir-faire et de savoir-être et pas seulement sur un enseignement ou une liste de recommandations.

### Un schéma d'intervention qui s'inscrit dans la durée :



Au départ, dès la décision prise au plus haut niveau, nous intervenons séparément en phase de diagnostic. Puis nous réunissons les intervenants des deux structures entre pairs pour travailler à l'élaboration des facteurs-clefs humains, du niveau le plus basique jusqu'au niveau le plus élevé : environnement, comportements, capacités, croyances et valeurs, identité...

Nous luttons contre les croyances limitantes et accompagnons le changement, notamment par le biais de suivi individualisé (coaching)...

Nous accompagnons le cas échéant le volet social de la restructuration avec les outils de bilan, d'outplacement, de gestion des ressources humaines appropriés...

Nous accompagnons enfin la création d'un véritable esprit d'équipe, soudé autour du projet de succès, par des sessions de team-building.

### Qu'est-ce que cela peut apporter aux dirigeants ?

Une démarche orientée humain, complétant harmonieusement les opérations financières, juridiques et structurelles, va donner les meilleures chances de succès au projet de fusion.