LES MEMOS RH

CREER UNE CULTURE COMMUNE APRES FUSION

Le cas d'un groupe logistique

L'AD Normandie a organisé un atelier inter-promos Master Classes RH réunissant RRH et DRH autour d'un cas concret. Accueilli par la direction et la DRH du groupe, l'atelier visait à identifier des leviers d'action pour accompagner l'intégration d'une plateforme logistique récemment acquise.

PRESENTATION DE L'ENTREPRISE ET DU CONTEXTE

A la suite d'une opération de croissance externe, le groupe doit faire cohabiter plusieurs cultures d'entreprise et harmoniser ses pratiques.

- Créer des repères et des valeurs communs
- Renforcer la cohésion et le sentiment d'appartenance
- Faciliter l'intégration des équipes issues de l'entité acquise

PROBLEMATIQUE RH

Comment construire une culture commune dans un contexte de fusion rapide entre deux entités aux identités fortes ?

DIAGNOSTIC PARTAGE

- Une culture de groupe humaine et collaborative, mais encore peu formalisée
- Des valeurs incarnées mais difficiles à transmettre
- Des références encore fortes à l'ancienne entreprise
- Un sentiment d'appartenance fragilisé par le manque de repères communs, une polyvalence parfois subie et une hiérarchie parfois perçue comme distante

PRECONISATIONS DU GROUPE RH

Faciliter l'intégration
- Ambassadeurs et parrainage croisé
- Moments conviviaux
- Welcome pack commun

Faire vivre les valeurs
- Groupes de travail mixtes
- Team buildings
- Rituels et outils de communication communs

Créer des liens
- Portraits, exposition photo ou mur des fiertés
- Identité visuelle partagée
- Journées thématiques dans des lieux neutres

TROIS PRIORITES RETENUES

Court terme	Organiser des temps de cohésion dans un lieu neutre.
Moyen terme	Mettre en place le parrainage croisé avec les ambassadeurs.
Long terme	Construire une identité visuelle commune.

SUIVI A 6 MOIS

Une visioconférence permettra de faire le point sur les actions engagées, d'en mesurer l'impact et d'ajuster les dispositifs si nécessaire.

CE QUE JE RETIENS POUR MON METIER

Cette démarche confirme l'intérêt de partir d'un diagnostic des cultures existantes, d'associer les équipes à la construction de repères communs et de traduire les valeurs en actions concrètes et mesurables, avec un suivi dans le temps.