

ROMÉO &
COLETTE

L'ÉQUIPE QUI VA FAIRE PARLER

Sécuriser son rachat,
sa fusion, sa passation :

L'audit culturel

Une méthode en trois étapes

ROMÉO &
COLETTE

L'ÉQUIPE QUI VA FAIRE PARLER

ROMÉO & COLETTE

Deux salles, deux ambiances

Un rachat, une fusion, une filiale, un partenaire... en entreprise, on doit faire des mariages de raison. Comment les transformer en projets pérennes et fructueux ? Notre réponse : grâce à la neurolinguistique et à l'analyse data des territoires de langage et des territoires cognitifs.

Avant le groupe : l'audit culturel

Adjoindre aux audits financiers et juridiques une analyse neurolinguistique des équipes. Grâce à un audit en data analyse et en neurosciences, nous faisons des préconisations et des recommandations basées sur des chiffres et la réalité tangible des biais cognitifs et des territoires d'appartenance de chacun.

Quand le groupe se vit : la transformation culturelle

L'injonction à l'adhésion à la culture d'entreprise n'existe pas, une culture d'entreprise ne se décrète pas, elle se vit. C'est pourquoi, grâce à des outils innovants, nous apportons de nouvelles compétences communes pour créer un socle culturel de groupe.

L'audit culturel : fondement d'une décision éclairée

33% des salariés historiques quittent leur entreprise au cours de la première année suivant son acquisition.

Source : MIT, 2019

L'audit culturel, préalable à tout transfert, évalue les risques humains qui pourraient impacter votre projet.

Mais comment ?



1.

Audit data

Analyse sémantique de tous les éléments de langage écrit des entreprises concernées (réseaux sociaux, mails, présentations, sites Internet...).

KPI :

- Taux d'engagement des collaborateurs avec les contenus (clics, réponses, partages, etc.)
- Mots-clés récurrents dans les communications internes
- Cohérence entre les éléments de langage des différents supports

Pourquoi ?

- **Identification des points de friction** : Détecter les divergences dans les communications et les obstacles potentiels provoqués par les individus.
- **Compréhension des valeurs et de la culture des entreprises** : Analyser les valeurs et les cultures d'entreprise pour identifier les points de tension et de convergence entre les territoires cognitifs.



2.

Audit empirique

Étude neuroscientifique des comportements, des éléments de langage et de l'adaptabilité des individus.

C'est l'audit de la machine à café, les gens parlent naturellement sans imaginer qu'ils sont écoutés.

KPI :

- Biais cognitifs et biais d'appartenance (refus, rejet, inquiétude, etc.) et des éléments de langage révélateurs
- Niveau de confort des employés face aux changements de culture ou aux nouveaux éléments de langage

Pourquoi ?

- **Meilleure compréhension des individus** : Établir une cartographie des territoires cognitifs par service, par entreprise, par individus.
- **Détection des points de blocages potentiels** : Évaluer l'adaptabilité des employés face à la culture d'entreprise et aux changements, et détecter les points de résistances.
- **Identification des leviers d'engagement** : Comprendre ce qui motive ou freine les employés, pour conseiller des ajustements à la stratégie d'intégration, si nécessaire.



3.

Interviews

Échanges avec les parties prenantes du projet pour une compréhension globale de chaque vision et stratégie.

KPI :

- Mesure du degré d'alignement entre la vision des cédants, des acheteurs, de l'éventuel management de transition et des équipes.
- Étude des temporalités et des stratégies de présence de tous les dirigeants et managers.

Pourquoi ?

- **Clarté sur la vision stratégique** : S'assurer que la vision et la stratégie des dirigeants en place sont partagées au sein de l'entreprise.
- **Alignement des objectifs** : Garantir que la stratégie de l'entreprise et ses valeurs sont alignées entre les cédants, les acheteurs et les équipes en place.



L'audit culturel, des résultats tangibles et des KPI mesurables

- **Le champ lexical de l'entreprise cible** : nous analysons le langage utilisé dans les communications pour détecter s'il est plutôt défiant, anxigène, ou au contraire motivant et optimiste. Cela permet de comprendre l'état d'esprit général de l'entreprise face à la perspective d'un transfert.
- **Les biais cognitifs par service** : nous identifions les départements ou services qui se montrent favorables ou réticents au plan de transfert et évaluons cette opposition en pourcentage. Cela permet de cerner les points de résistance au sein de l'organisation.
- **Un mapping de l'engagement** : nous cartographions l'engagement des employés en fonction de leur poste, leur ancienneté ou leur service, pour repérer les leaders d'opinion et les groupes de collaborateurs influents ou résistants.

Prendre une décision sur la base d'une étude complexe et de préconisations complètes



Audit culturel

Analyse data

+

Analyse empirique

+

Interviews

Livrables
et préconisations
chiffrées

Une décision éclairée
et un transfert réussi

ROMÉO & COLETTE

L'ÉQUIPE QUI VA FAIRE PARLER

contact@romeoetcolette.fr

+33 6 73 53 56 17

Retrouvez-nous ici :

