



Intégration post-acquisition

CONTEXTE

- Intégration de plus de 100 salariés
- Harmonisation des statuts individuels et collectifs

ENJEUX

- Assurer le transfert opérationnel & la continuité efficace des activités et processus
- Assurer l'intégration post-acquisition (impacts sociaux, individuels et collectifs, organisationnels et légaux du transfert)
- Assurer la continuité des relations sociales
- Accompagner le changement : assurer la communication interne, maintenir un bon climat social, la motivation des salariés et éliminer les facteurs de blocage



Intégration post-acquisition

SOLUTIONS MISES EN ŒUVRE

- Analyse de l'audit RH réalisé préalablement à la cession, pour actions de mise en conformité sociale
- Préparation, gestion et pilotage RH du transfert des activités et des salariés (impacts organisationnels, fonctionnels, cas des salariés clés, des salariés protégés, etc.)
- Gestion de la phase de concours des accords collectifs
- Harmonisation des statuts collectifs et mise en cause de certains usages/DUE
- Gestion de la communication interne par cercles de collaborateurs, et de l'ensemble des problématiques RH

RÉSULTATS ET BÉNÉFICES

- Intégration de l'ensemble des salariés réalisée avec succès, sans rupture de continuité et sans contentieux
- Réussite du déploiement de la stratégie d'harmonisation des statuts collectifs (négociations ou de dénonciations)
- Maîtrise du risque social et financier post acquisition : sécurisation des risques sociaux (red flags) identifiés en phase de Due-Diligence
- Identification et levée des résistances, adhésion des équipes à l'acquisition
- Sécurisation et engagement des cercles de salariés identifiés comme clé
- Turn-over maîtrisé