



## Convictions

La recherche de performance, le management de business toujours plus diversifiés et régulés, et le besoin de contrôle génèrent des organisations toujours plus complexes. Pour aboutir à un paradoxe : **plus les structures, les règles, les procédures et le tableaux de bord s'additionnent, moins les dirigeants ont le sentiment de les contrôler ou de les rendre efficaces.**

**« Déployer la stratégie d'un business », « développer la transversalité », « susciter l'engagement », « accroître l'agilité », « réussir une transformation digitale » : ce ne sont là que quelques exemples d'objectifs qui poussent de plus en plus les dirigeants et leurs équipes à se confronter à la complexité de l'organisation. du fonctionnement collectif, créer des dynamiques positives au sein de l'organisation, tels sont nos principaux apports.**

Nous avons créé Grand Angle en 2006 pour les aider à trouver et activer de nouveaux leviers de performance. Décrypter les dynamiques humaines et culturelles qui conditionnent l'efficacité d'une activité, identifier et agir sur les points névralgiques du fonctionnement collectif, créer des dynamiques positives au sein de l'organisation, tels sont nos principaux apports.