



Le contexte actuel : Une situation inédite



2

La crise sanitaire mondiale que nous avons traversée est une grande première pour l'immense majorité d'entre nous. Elle nous a projetés dans une période étrange, hors de nos points de repères habituels.

Il nous faut apprendre à vivre avec, reprendre nos activités, préserver l'essentiel et anticiper les prochaines crises qui ne manqueront probablement pas de venir.

Tout cela, alors que la disparité des situations est plus criante que jamais :

- Certains ont été et sont toujours occupés à 200%, d'autres sont en arrêt d'activité ou en activité restreinte.
- Le pro et le perso n'auront jamais été autant mêlés.
- Les émotions sont diverses et parfois incontrôlables.
- Le doute et l'incertitude sont omniprésents : qui croire ? comment se projeter ?
- La question du sens n'aura jamais été aussi centrale : quel monde voulons-nous pour demain et nos enfants ?



Le contexte actuel : les managers au cœur des défis de la reprise



3



Avec la reprise de l'activité, **les entreprises** vont avoir à faire face à ce **questionnement profond, tout en luttant pour leur survie.**

En première ligne, les managers, vont se retrouver **au cœur de ce tourbillon** d'émotions, de questions, d'attentes souvent contradictoires. Ils vont devoir :

- poser et tenir un nouveau cadre de fonctionnement
- faire avec les sensibilités différentes de chacun à la question du risque.
- concilier le temps de l'écoute et celui de la performance, la prudence et la vitesse. Pour relancer une bonne dynamique d'équipe.
- définir un projet de reprise, qui ait du sens et donne envie de se remobiliser
- gérer les priorités, garder le cap sur l'essentiel, enclencher des premières réussites pour recréer la confiance et entretenir la motivation.



La genèse de notre offre



4

1. Des ateliers gratuits pour les managers durant le confinement

Une fois le choc de la crise passé, la question du management est vite devenue centrale chez nos clients.

Pour les aider et mettre à profit nos agendas subitement vidés de leurs animations, nous avons organisé des ateliers gratuits.

Plus de 150 ateliers et plus 1000 participants s'y sont connectés, que nous avons fait travailler en sous-groupes avec toute notre équipe de coachs-formateurs : co-développement, échanges de pratiques, mixés avec quelques apports de notre équipe ont permis d'expérimenter un format visiblement très satisfaisant.



2. D'où ont émergé des attentes précises

Nous avons pu identifier les questions récurrentes que se posaient les managers, et en dégager des grandes thématiques

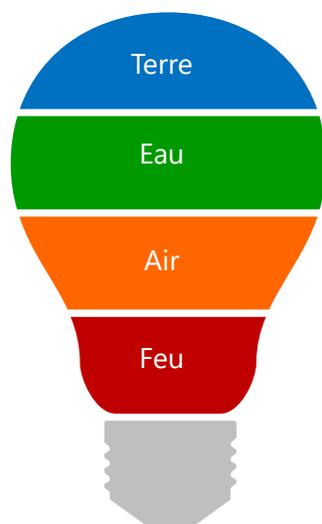
3. Qui nous ont permis de construire une offre ad hoc

Offre composée de 12 ateliers :

- courts, interactifs et ciblés,
- regroupés en 4 grands thèmes, issus de notre modèle de management
- proposant chacun 3 focus différents : se préparer soi-même en prenant du recul, remobiliser chaque collaborateur, relancer la dynamique d'équipe.
- éligible aux aides de l'Etat (dispositif FNE)



Vision globale de l'offre : 4 x 3 ateliers de 2h00 chacun



5

Cycle "Terre" :

- | |
|---|
| T1. Affirmer ses positions avec authenticité dans un contexte d'incertitude |
| T2. Contractualiser la reprise avec chacun de ses collaborateurs |
| T3. Animer des réunions opérationnelles de crise |

Cycle "Eau"

- | |
|--|
| E1. Développer sa qualité de présence |
| E2. Prendre soin de soi et des autres |
| E3. Réguler les tensions dans l'équipe |

Cycle "Air"

- | |
|---|
| A1. Y voir clair quand tout est flou |
| A2. Relancer la mobilisation individuelle |
| A3. Relancer la dynamique collective |

Cycle "Feu"

- | |
|--|
| F1. Prendre et assumer des décisions courageuses |
| F2. Responsabiliser pour tenir le cap |
| F3. Développer la fierté de la réussite collective |

Zoom sur le cycle Terre



6

Thème de chaque module	A l'issue du module, le manager saura	Outil / Pratique
T1. Savoir affirmer ses positions avec authenticité dans un contexte d'incertitude	<ul style="list-style-type: none"> Evaluer la situation du retour avec ses équipes : où sont les points de repère solides au milieu de l'incertitude Faire l'inventaire des forces personnelles, sur lesquelles le manager va pouvoir s'appuyer pour rassurer ses équipes et obtenir leur confiance Savoir reconnaître, avec transparence, que l'on ne sait pas tout 	Grille d'analyse des forces
T2. Contractualiser la reprise avec chacun de ses collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> Poser un cadre clair à un entretien de reprise : besoins du manager pour remplir la mission d'équipe (notamment sécurité) Ecouter et prendre en compte : contraintes et besoins du collaborateur Fixer des objectifs accessibles, tenant compte des besoins respectifs, favorisant une reprise constructive sous le signe de la confiance 	Schéma d'entretien de reprise (avec liste de questions)
T3. Animer des réunions opérationnelles dans un contexte de crise	<ul style="list-style-type: none"> Réfléchir à son 20/80 pour rester agile et centré sur les priorités Construire le plan de sa réunion : fond et forme Prendre du recul par rapport à l'énergie de son équipe et trouver le "bon ton" pour animer 	Fiche de construction d'une réunion opérationnelle de crise



Zoom sur le cycle Eau



7

Thème de chaque module	A l'issue du module, le manager saura	Outil / Pratique
E1. Développer sa qualité de présence	<ul style="list-style-type: none"> Reconnaître ses propres émotions, les accueillir, pour mieux accueillir celles des autres Ecouter sans se laisser parasiter Trouver le bon équilibre entre écoute et exigence Faire face aux critiques et à la plainte 	Apport issu des neurosciences Techniques pour faire face aux critiques et à la plainte
E2. Prendre soin de soi et des autres	<ul style="list-style-type: none"> Accepter la différence des perceptions émotionnelles Ecouter sans se laisser "emporter" par les émotions Comprendre l'impact des émotions négatives sur le comportement et l'engagement Formuler des feedbacks positifs de façon light et régulière 	Feedback positif adapté au contexte (crise, distanciel)
E3. Réguler les tensions	<ul style="list-style-type: none"> Identifier les facteurs de tension possibles (tensions, flottements, crises de confiance ...) Réguler collectivement les tensions qui ont un impact sur le fonctionnement de l'équipe Prendre soin de la dynamique de son équipe 	Réunion de régulation



Zoom sur le cycle Air



8

Thème de chaque module	A l'issue du module, le manager saura	Outil / Pratique
A1. Y voir clair quand tout est flou	<ul style="list-style-type: none"> Prendre du recul par rapport à sa fonction pendant cette période de reprise : Clarifier sa vision, son ambition, son rôle et sa zone d'influence Se projeter positivement dans la reprise en identifiant les composantes de son projet managérial 	Projection positive
A2. Maintenir la mobilisation individuelle	<ul style="list-style-type: none"> Ne pas se laisser entraîner dans l'espace des problèmes et utiliser les techniques du questionnement orienté solutions Définir avec chacun l'espace contraint et l'espace d'initiatives, après s'être mis soi-même au clair avec les marges de manœuvre possibles 	Questions orientées solutions Technique du cadre/liberté
A3. Maintenir la mobilisation collective	<ul style="list-style-type: none"> Identifier les composantes d'une vision (même court terme), "à la main de l'équipe", qui donnera de l'élan au collectif Animer la co-construction d'un projet fédérateur d'équipe 	Projet fédérateur d'équipe



Zoom sur le cycle Feu



9

Thème de chaque module	A l'issue du module, le manager saura	Outil / Pratique
F1. Prendre et assumer des décisions courageuses	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les zones de risques probables et les décisions courageuses qu'il va (sans doute) falloir prendre et assumer • Pour chacune, identifier : <ul style="list-style-type: none"> ○ les arguments qui font sens pour le manager ○ les marges de négociations possibles ○ les forces internes pour y faire face ○ les moyens/aides nécessaires 	Grille d'analyse des zones de risques et co-développement de managers
F2. Responsabiliser pour tenir le cap	<ul style="list-style-type: none"> • S'appuyer sur la période passée pour développer plus d'autonomie et de responsabilité au sein des équipes • Définir le cadre de la responsabilisation • Placer le reporting des actions sous la responsabilité des collaborateurs 	Méthode de responsabilisation Reporting ascendant
F3. Développer la fierté de la réussite collective	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les succès, les modéliser et en capitaliser les bénéfices dans le plus long terme • Célébrer, encourager, féliciter • Embarquer le collectif dans une nouvelle étape 	Ad Vitam d'équipe



Conditions de réalisation



10

Solution technique

- Tous nos ateliers sont organisés avec Zoom (en respectant les consignes de sécurité recommandées pour l'utilisation de cet outil), car il permet de travailler facilement en sous-groupes et de varier les styles d'animation.
- Mais nous savons à la demande utiliser d'autres outils (Teams, Tixeo, Glowbl ...)

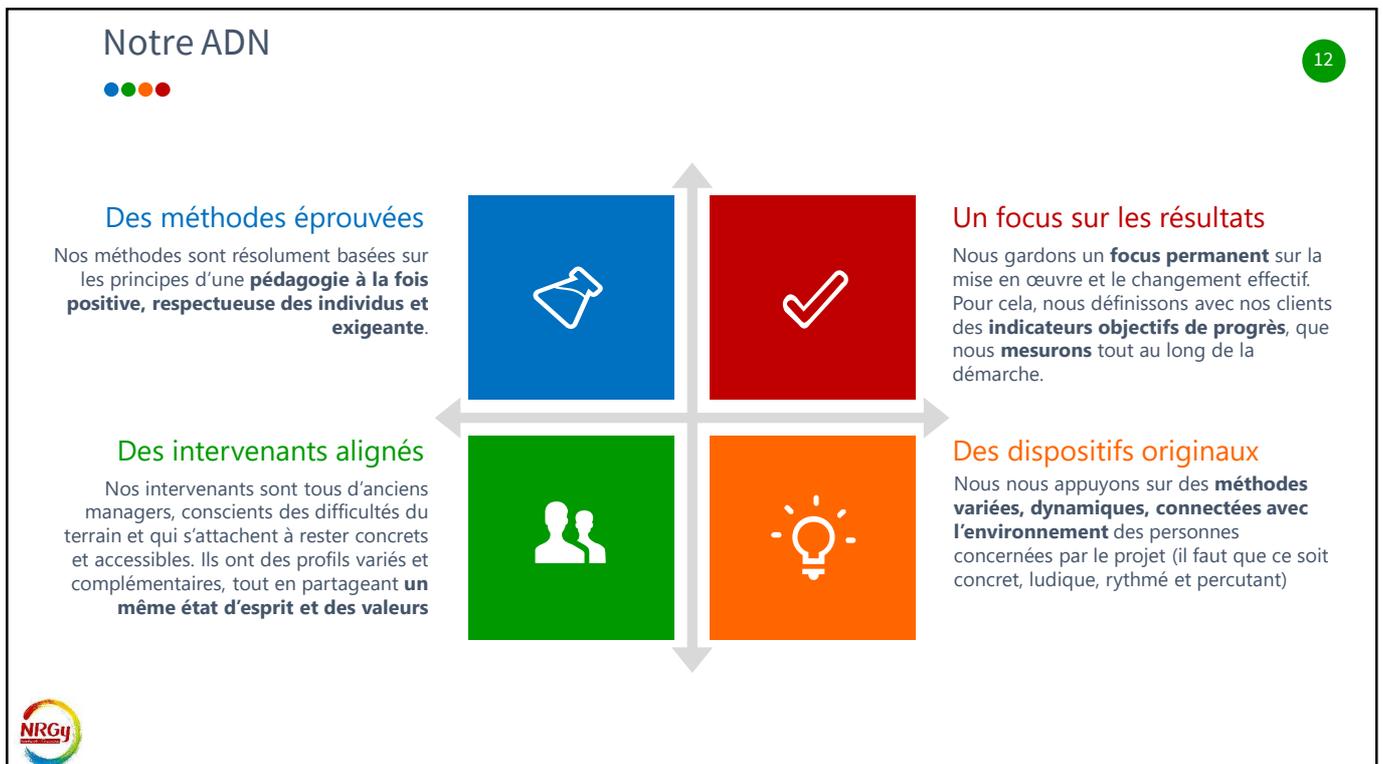
Tarifs par personne et par atelier en Intra-entreprise (4 à 10 participants)

- **800 € HT l'atelier** pour les 5 premiers ateliers
- **750 € HT l'atelier** pour les 5 ateliers suivants
- Pour une commande supérieure à 10 ateliers, nous consulter
- Prise en charge de l'Etat dans le cadre du dispositif FNE – chômage partiel, qui peut aller jusqu'à 100%

Organisation

- Nous gèrons les inscriptions, feuilles de présence, évaluations depuis notre outil Digiforma





Nos « plus »



13



Inscrits au **répertoire spécifique** des compétences, donc **éligible aux financements**

Code Certif Info n°104219
Code CPF 236941 –
Debut de validité : 02/01/19

Un OF certifiant

Une présence nationale

Une "boîte à outils" complète



Un livre de management publié chez Pearson

Plus de 600 articles publiés sur nos sites

www.orygin.fr

www.nrgy-training.fr



De nombreuses références



14



Air Liquide



BNP PARIBAS



Groupama



L'équipe de coachs-formateurs au cœur de cette offre
dont les CVs sont sur notre site www.nrgy-training.fr



15



Contacts



16

En savoir plus
<https://nrgy-training.fr/>
Lionel Morin – lionel_morin@hotmail.com

S'inscrire

En juillet 2020
Christelle Biollet

cbiolet.nrgy@gmail.com

En août 2020
Céline Cazeaux

06.66.34.75.79

celine@nrgy-training.fr

