

A man in a grey t-shirt and dark trousers is performing a handstand, balancing on one hand with his legs raised and spread. He is positioned inside a large, solid red circle. A thin black diagonal line crosses the upper right portion of the red circle.

RÉ-ÉNERGISER
VOTRE ENTREPRISE !

**ITC ré-énergise votre organisation
par la mise en mouvement des équipes et des clients,
suivant 4 niveaux d'intensité.**

**01 FAIRE PRENDRE
CONSCIENCE**



**02 AGIR À
COURT TERME**



**03 VIVRE LE
DÉCLOISONNEMENT**



**04 SE
TRANSFORMER**



**Nous animons des journées, séminaires, workshops, formations,
coachings individuels et collectifs, démarches collaboratives.**



Cell : 06 62 81 20 29 – i.templon@isabelle-templon.com – www.isabelle-templon.com

01

**FAIRE PRENDRE
CONSCIENCE**



01



FAIRE PRENDRE CONSCIENCE

> S'OUVRIRE AU CHANGEMENT

SITUATION

- › Fusion, réorganisation
- › Evolution de la stratégie
- › Conjoncture difficile

BESOIN

- › Faire prendre conscience des nouveaux enjeux
- › Donner à regarder "devant"
- › Se situer, se synchroniser
- › Ouvrir les postures

DÉMARCHE

Passer mentalement du côté des clients.

1 JOURNÉE PARTICIPATIVE TOUT NIVEAU HIÉRARCHIQUE, TOUS COLLABORATEURS

CONTENU ET FORMAT

En prenant appui sur l'environnement extérieur, en regardant la réalité des chiffres, nous allons nous synchroniser au marché d'aujourd'hui, sortir de notre regard tourné vers le passé et nous reconnecter à nos forces et nos valeurs d'aujourd'hui :

> **EN AMONT, UNE PHASE D' INVESTIGATION** auprès des clients, fournisseurs, partenaires, institutionnels et auprès de l'interne : leur regard, leur ressenti, leurs intentions, leur comparatif, leur projection. Analyse du portefeuille clients, de la concurrence. Benchmark « sociétal » ...

> **LE JOUR J, UNE PHASE D'APPROPRIATION** par les équipes : analyse des faits externes, des chiffres clés, des nouvelles normes sur les autres marchés, ce que ça nous dit, ça appelle à changer, nos ressentis

02

**AGIR À
COURT TERME**



02



AGIR À COURT TERME

> DÉGRIPPER L'ACTION

SITUATION

- › Lancement ou relancement d'une offre, d'une clientèle
- › Lancement d'une nouvelle dynamique managériale
- › Situation à redresser

BESOIN

- › Faire concrètement et rapidement
- › Produire des résultats
- › Mobiliser les équipes sur un sujet prioritaire
- › Aller au bout !

DÉMARCHE

Agir à court terme "dès lundi au bureau" pour activer les potentiels inexploités, sans attendre ni trop réfléchir.

2 JOURS EN IMMERSION OU ACCOMPAGNEMENT EN BUSINESS COACHING

CONTENU ET FORMAT

En s'appropriant le sujet dans son environnement, élaboration d'un plan d'action opérationnel, co-définition des objectifs et organisation de la mise en œuvre.

› **OPTION 1 : IMMERSION 2 jours en équipe transverse, J1 le « quoi », J2 le « comment »**

THÉMATIQUE COMMERCIALE : prendre conscience de notre valeur, de nos atouts marché et des besoins clients. Repérer les potentiels et imaginer les actions court terme pour les exploiter

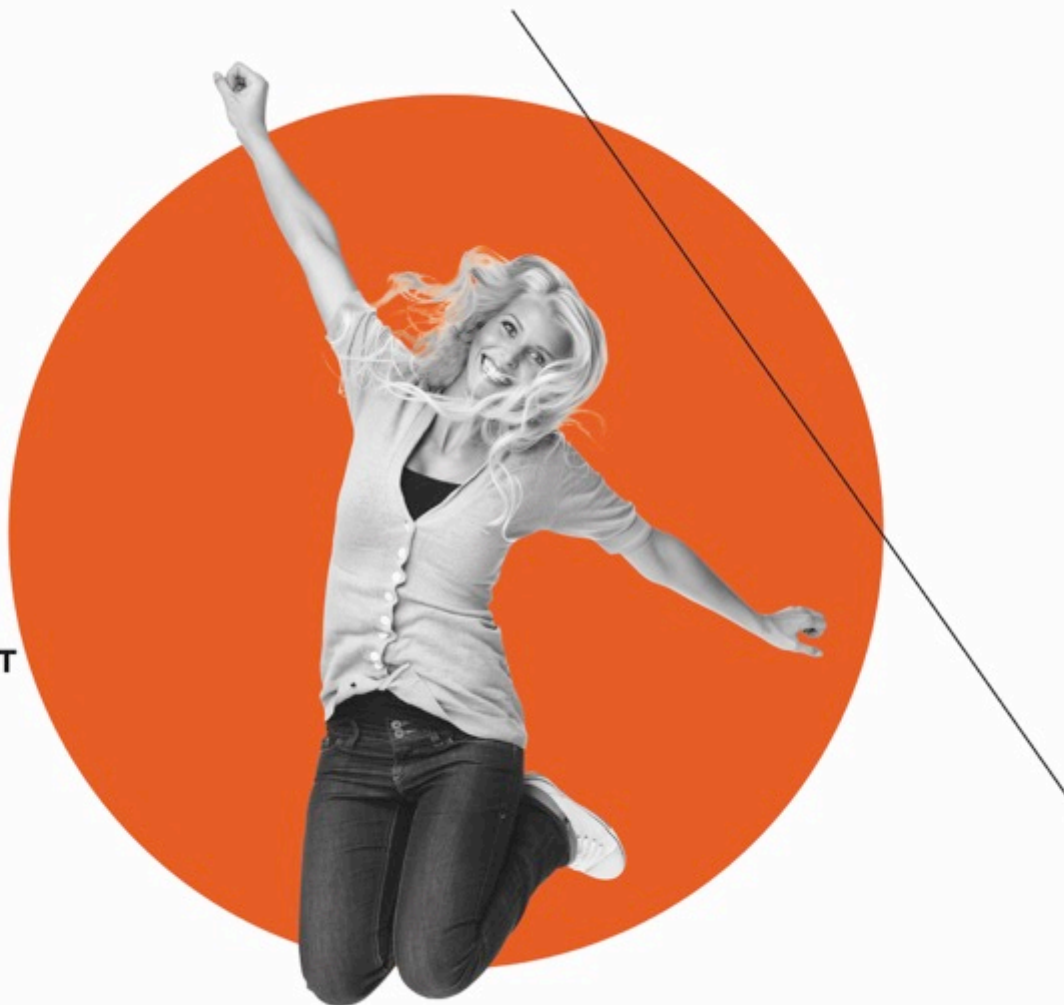
THÉMATIQUE MANAGÉRIALE : définir notre ambition managériale et nos fondamentaux partagés > de la stratégie à sa traduction managériale opérationnelle, vers l'alignement des postures.

THÉMATIQUE MARKETING : analyser notre portefeuille client actuel et potentiel, identifier et formuler les insights > formaliser l'offre et les key messages

› **OPTION 2 : BUSINESS et MARKETING COACHING** > Accompagnement du responsable marketing pour l'aider à construire, mettre en œuvre et faire évoluer sa posture

03

**VIVRE LE
DÉCLOISONNEMENT**
(arrêter d'en parler !)



03



VIVRE LE DÉCLOISONNEMENT

> INTRAPRENDRE COLLECTIVEMENT

SITUATION

- ▶ Entreprise "verticale"
- ▶ Equipes cloisonnées
- ▶ Sujet commercial délaissé
- ▶ Situation à risque

BESOIN

- ▶ Créer un élan collectif pour réveiller l'organisation
- ▶ Faire agir le plus grand nombre dans le même sens
- ▶ Remettre de l'énergie dans tous les rouages
- ▶ Créer des ponts, faire travailler les services ensemble

DÉMARCHE

3 À 6 MOIS D'INTRAPRENEURIAT PARTAGÉ : mobilisation de toute l'organisation sur des sujets simples, accessibles, en laissant l'initiative aux équipes volontaires.

CONTENU ET FORMAT

En 3 mois, entre volontaires, nous allons trouver un nouveau chemin (idées, processus, postures, actions concrètes) vers nos clients, comme si on démarrait une nouvelle structure.

1. Estimation du potentiel de business court terme et cadrage « expérience transversale » en séminaire codir élargi - 1 jour
2. Partage du cadre et recueil d'idées d'action - animation d'ateliers brainstorm - 1 jour, tout niveau hiérarchique
3. Préparation du kick-off de la démarche / appel au volontariat - 1 jour
4. Coaching du sponsor interne de la démarche - 1 jour
5. Préparation au rôle d'équipe support du codir > atelier 1 jour
6. Préparation au rôle d'équipe projet - atelier 1 jour
7. Coaching des pilotes projet
8. Séminaire retour d'expérience codir + équipes projet

04

SE
TRANSFORMER



04



SE TRANSFORMER

> CHANGER D'ENVERGURE

DÉMARCHE

- ▶ Vision, identité et comportements
- ▶ Dépasser nos croyances vis à vis du marché, de notre offre, de notre entreprise, de nous mêmes
- ▶ Faire évoluer notre perception de notre identité (hier, aujourd'hui, demain)
- ▶ Réinventer nos processus, management, relations, manières de travailler

QUI SOMMES-NOUS DEVENUS ET QUI SERONS-NOUS DEMAIN PAR NOUS-MÊME ?

▶ PHASE 1 - CODIR ET MANAGERS VOLONTAIRES 5 jrs

- JOUR 1 : nous reconnecter à notre ADN et à nos clients - nos histoires structurantes, notre identité actuelle ...
- JOUR 2 ET 3 : dépasser nos visions et postures automatiques, se projeter dans un sens commun - nouvelles croyances collectives, appropriation de notre raison d'être « pour de vrai », notre rêve...
- JOUR 4 : puiser dans l'agilité individuelle pour nourrir l'agilité collective - mon alignement PRO / PERSO
- JOUR 5 : Définir la méthode la + adaptée pour déployer de façon modélisante et reproductible

▶ PHASE 2 - COLLABORATEURS VOLONTAIRES 5 jrs - même programme que pour codir et managers

- 5 rencontres co-animées avec les managers. Consultation digitale de 100% de l'effectif, puis appel au volontariat pour former des groupes 100% transverses.

- JOUR 1 : nous reconnecter à notre ADN et à nos clients
- JOUR 2 ET 3 : dépasser nos visions et postures automatiques, se projeter dans un sens commun
- JOUR 4 : puiser dans l'agilité individuelle pour nourrir l'agilité collective - mon alignement PRO / PERSO
- JOUR 5 : Définir la méthode la + adaptée pour déployer de façon modélisante et reproductible - Co-construction des mises en mouvement des équipes

▶ PHASE 3 - REFERENTS INTERNES - VERS L'ANCRAGE DURABLE DES NOUVELLES PRATIQUES

1. Recrutement d'une équipe de référents / animateurs de la mise en pratique
2. Co-définir avec la DRH la stratégie de mise en œuvre des pratiques : sujets, rituels, actions concrètes ...
3. Création d'une « coopérathèque » vidéo et partage avec l'ensemble des collaborateurs > communication interne
4. Instauration de rituels de diffusion des vidéos > en « before » / en « wake-up », à chaque réunion d'équipe, à tous les niveaux
5. Toute expérience de transformation de pratique vers la coopération fait l'objet d'une vidéo amateur postée sur la coopérathèque
6. Lancement du « coopérathon » : concours interne de la vidéo la plus convaincante / efficace / émotionnelle etc



isabelle
templon
coopérative

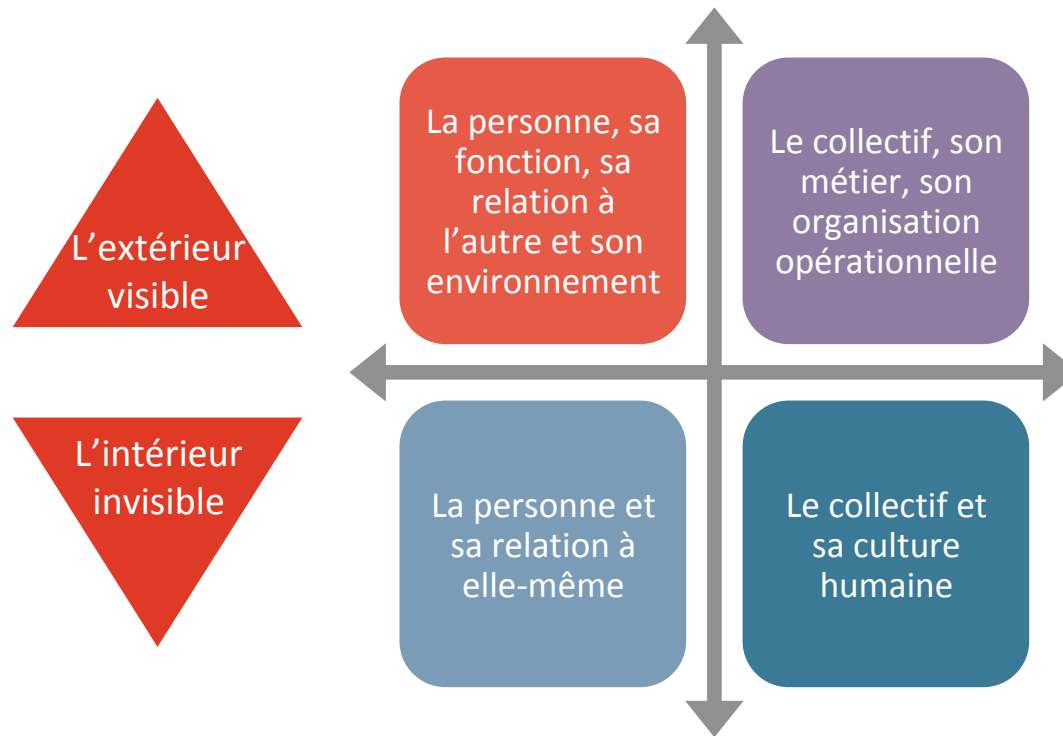
Cell : 06 62 81 20 29 - i.templon@isabelle-templon.com - www.isabelle-templon.com



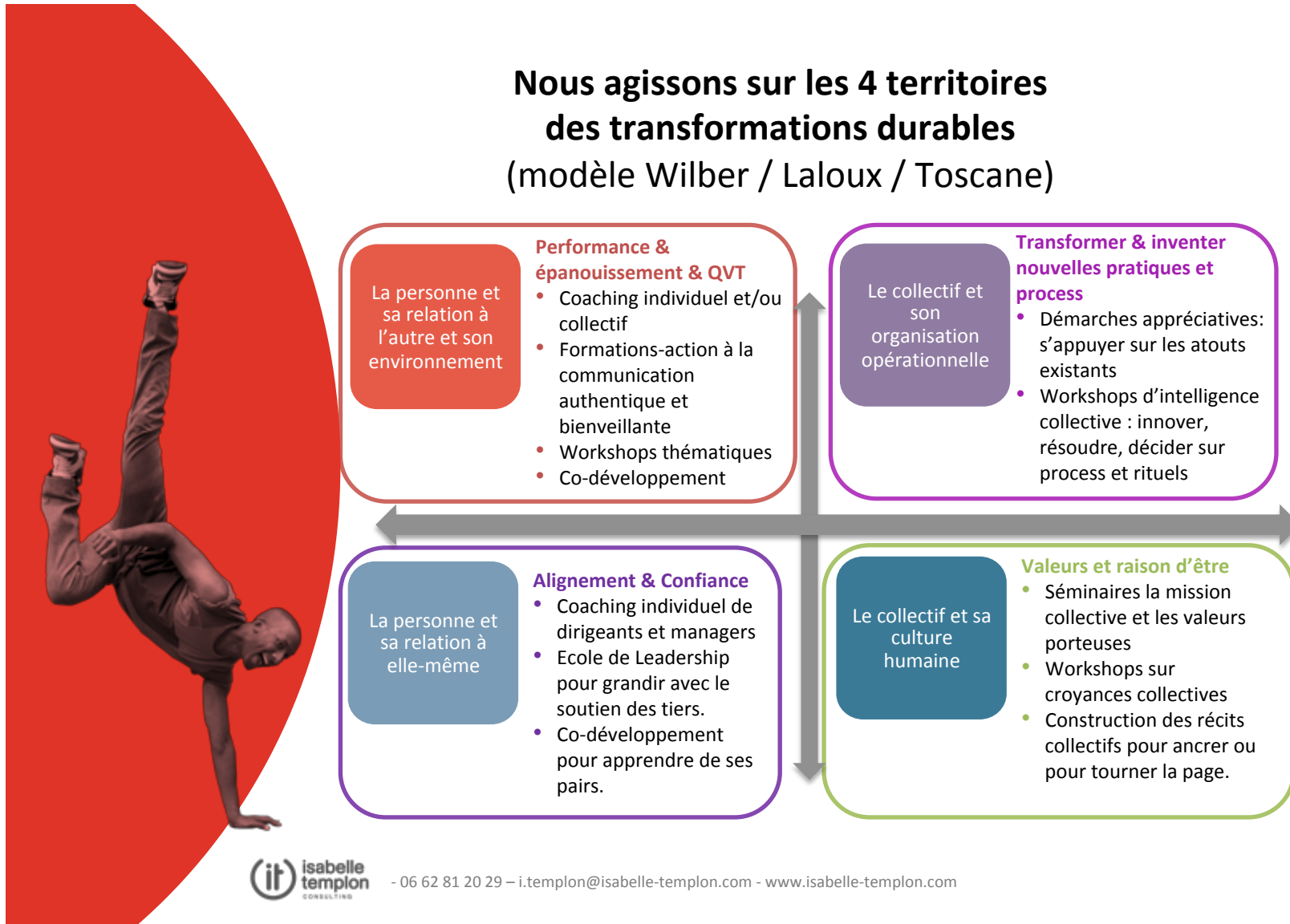
Notre approche méthodologique



**Plonger dans « l'invisible », et faire émerger l'action,
du plus profond des personnes
... et pas que de leur tête !**



Nous agissons sur les 4 territoires des transformations durables (modèle Wilber / Laloux / Toscane)



Nous explorons l'invisible au niveau individuel ...

S'unifier, pour gagner en
cohérence, assertivité et clarté
dans ses actes et paroles.

Recoler les morceaux d'une
identité professionnelle
souvent écartelée entre être
soi-même et être professionnel.

Identifier ses croyances
limitantes et les dépasser.

Comprendre ses fragilités et
identifier les ressources pour
gagner en solidité personnelle
et en confiance.

Retrouver l'énergie et le
dynamisme en soi, se nourrir
à la source de ses aspirations
profondes et ses valeurs.



... et au niveau collectif

Clarifier et définir un
socle identitaire
solide : vision, raison
d'être, valeurs pour
revitaliser collectif
autour d'un SENS
partagé

Débusquer les croyances
collectives limitantes et
les remplacer par des
récits stimulants et
porteurs de sens

Transformer les
histoires passées
structurantes et dont
le poids est encore
lourd sur le présent





Nous nous appuyons sur des modèles puissants ...

La Communication Non Violente

de Marshal Rosenberg : plus qu'une technique, un art des relations humaines au service de la confiance, la responsabilité, le dialogue et la coopération.

L'Inventaire de personnalité (MBTI)

sur la base de la théorie de Carl G. Jung : Pour mieux se connaître et comprendre les autres.

La Sociocratie

selon Gilles Charrest : pour disposer des outils concrets de prise de décision, de résolution de problèmes ou de choix des leaders sur des projets.

L'appreciative Inquiry

(psychologie positive) de D. Cooperrider et R Fry : Pour permettre aux individus et aux collectifs d'identifier, valoriser et s'appuyer sur les ressources et atouts existants pour accompagner et réussir les changements.

La Théorie U

de Otto Scharmer du MIT: Pour introduire d'autres manières de faire face au changement et d'envisager le futur.

Le leadership Humain et Durable

de Christophe Le Buhan et Jacques Santini (Toscane)

Les apprentissages et apports de Frédéric Laloux

sur les entreprises auto-gouvernées et le développement d'organisations humaines, agiles et performantes

Les outils et méthodes d'intelligence collective

Co-développement, world café, forums ouverts, Liberating Structures ...

L'Approche Neurocognitive Comportementale (ANC)

modèle scientifique de compréhension de nos comportements humains, pour le bien être des individus et des équipes. Permet de passer du mode mental automatique au mode mental adaptatif.



... sur le cognitif, l'émotionnel, le sensitif et le corporel.

Une juste dose
d'introspection
soutenue par
l'écoute d'un pair ou
d'un coach

En s'appuyant sur les
ressources que le corps, le
souffle et le mouvement
peuvent apporter

En se confrontant au
regard de l'autre et du
groupe dans un cadre
sécurisant

En découvrant la puissance
des récits, de l'intention et
de la visualisation positive

En apprenant à accueillir
et traverser les émotions
les plus difficiles

A man in a grey t-shirt and dark pants is performing a handstand, balancing on one hand with his legs raised and spread. He is positioned inside a large, solid red circle. The background is a light grey gradient with two thin black diagonal lines crossing the circle.

**Qui
sommes-
nous ?**

● **CHANTAL ENGEL**
RENFORCE L'ATTRACTIVITÉ
EMPLOYEUR



● **CAROLINE LOCK-BARLET**
TRANSFORME LES ORGANISATIONS
PAR LA MISE EN PLACE DE DISPOSITIFS
DE PEER COACHING



● **ISABELLE TEMPLON**
RÉ-ÉNERGISE LE BUSINESS
DE L'ENTREPRISE



● **ALEJANDRA SANCHEZ**
CRÉE LES CONDITIONS POUR
UNE PERFORMANCE DURABLE
DE L'ORGANISATION



● **SANDRINE BASLÉ**
DÉVELOPPE LA RELATION
CLIENTS PHYSIQUE ET DIGITALE

**L'ÉQUIPE
LIBRE !**





Notre duo en team leader



ISABELLE TEMPLON

Part des clients et fournisseurs,
questionne la stratégie
marketing et commerciale,
met en mouvement
par la transformation
de la relation clients.

ALEJANDRA SANCHEZ

Part des individus dans
l'organisation,
questionne le processus,
met en mouvement
par la transformation
de culture et des pratiques.















Quelles références ?



> Culture orientée clients, postures commerciales, management commercial

- **ERMEWA (ex filiale SNCF)** – Conception et conduite d’une enquête qualitative exploratoire clients, fournisseurs, partenaires et interne pour asseoir la nouvelle stratégie de l’entreprise et faire partager le constat d’un besoin d’évolution des pratiques commerciales.
- **CARMEUSE** – Conception, animation et conduite d’une démarche participative de refonte de l’organisation commerciale et accompagnement à l’appropriation d’un nouveau modèle.
- **AUDIKA (Groupe William Dement)**- marketing coaching d’une équipe marketing interne et création et animation d’ateliers participatifs auprès du réseau pour cocréer et déployer de nouvelles pratiques internes.
- **CHAMBRE D’AGRICULTURE Mayenne** – Conception, coanimation et accompagnement d’une démarche collective expérimentale de vente de prestations. Séminaire Codir de cadrage, brainstorm avec tout l’effectif, appel au volontariat, coaching des pilotes projets, séminaire REX et modélisation.
- **GROUPEMENT DE COOPÉRATION SANITAIRE IDF** – Conception et animation d’un séminaire Codir élargi pour coconstruire l’ambition partagée et formuler les hypothèses de positionnement marché, conception et animation d’une série de 3 ateliers de coconstruction de la plateforme de communication en mode startup, conception du séminaire kick-off auprès de l’ensemble de l’effectif.
- **ALEXION France** – Conception et animation d’ateliers participatifs d’appropriation des résultats Great Place to Work et de propositions de solutions concertées pour améliorer les scores.
- **CHAMBRE D’AGRICULTURE Régionale Bretagne** – conception et coanimation de 24 journées avec les ingénieurs agronomes managers ou opérationnels, une journée pour faire basculer les postures commerciales.
- **AREA Normandie** : marketing coaching de la DG + ateliers d’équipes suite à fusion de 3 organisations aux cultures, fonctionnements et visions ≠.
- **THALES GEODIS (JV)** : Conception, animation et conduite d’une démarche participative de relancement de l’activité commerciale en partant des besoins clients, évolution de l’organisation commerciale, lancement d’une démarche orientée client expérimentale sur la base du volontariat

Une expérience multisectorielle et multiculturelle dense !

> Changement, mobilisation, performance collective et coopération

- **AREP – (filiale SNCF)** – Coaching du Directeur Général et des membres du Codir. Conception, animation et pilotage d'un programme de transformation de la posture et des pratiques de dialogue et coopération entre différents métiers clé de l'agence avec MBTI, CNV (Communication NonViolente) et des méthodes d'Intelligence Collective. Conseil, formation-action, ateliers de pratique, groupes de travail, coaching individuel et collectif.
- **GROUPE GAPAS** – Pour une Maison d'Accueil Spécialisé, conception et animation d'un programme de formation à la Communication Non Violente en appui à la mise en place du Management Coopératif du groupe
- **CHAMBRE DE METIERS Bourgogne** – Accompagnement du service Développement Durable, construction et mise en cohérence d'une équipe par l'organisation et co-animation d'une journée de sensibilisation au DD de 60 agents avec des outils ludiques, mobilisateurs et favorisant la transversalité.
- **RESOLIA** Définition d'une vision stratégique et un projet d'équipe. Accompagnement à l'évolution de la posture de conseil, amélioration de la performance collective, transfert de méthodes de gestion de projet, d'intelligence collective, coaching individuel, conseil et formation de l'équipe.
- **CHAMBRE D'AGRICULTURE seine maritime** – Accompagnement équipe conseillers et techniciennes pour l'amélioration de la performance, des relations et du climat de l'équipe. MBTI d'équipe. Communication et gestion des tensions.
- **VILLE DE PARIS - DIRECTION PROPRETE ET ENVIRONNEMENT-** Mise en place d'une démarche participative de progrès pour diminuer l'absentéisme. Implication des agents de propreté et des managers dans le diagnostic et dans la proposition et mise en œuvre des solutions. Déploiement à d'autres agences avec l'appui d'acteurs référents.

> Management, RH, RPS, QVT

- **CREDIT AGRICOLE** – Conception et animation de nombreux parcours et cursus pour Managers en vue d'une transformation vers le management participatif et responsabilisant.
- **MICHELIN** – Mise en place et coordination d'un dispositif d'accompagnement, de formation et de training des managers pour la gestion humaine et responsable (dont prévention des RPS) d'une crise sociale. Teambuilding Codir, **formation** à la Communication Non Violente, coaching, co-développement, entraînement à la CNV et aux pratiques de management en situation de crise et de changement.
-
- **RESMED** – Conception, animation et conduite d'un programme de formation (managers, IRP, Direction), d'accompagnement individuel et collectif des collaborateurs pour la prévention des RPS dans un contexte de fermeture de site.
- **COLLIN – commercialisation équipements médicaux**- Dans le cadre de sa stratégie RSE, analyse des facteurs de risques et évaluation des Risques Psychosociaux. Elaboration d'un Plan de Prévention co-construit avec salariés et Direction. Entretiens individuels et collectifs, animation d'un groupe de travail interservices, Analyse des données recueillis selon les grilles ANACT et DARES.
- **INSTITUT MINES TÉLÉCOM** – Conception et conduite d'un Diagnostic QVT en vue de l'élaboration d'un plan d'action QVT. Conception enquête, entretiens individuels et collectifs. Préconisations d'action.
- **OPCA secteur bâtiment** - Accompagnement d'une réorganisation, diagnostic et mise en place d'actions de prévention des Risques Psycho-sociaux. Articulation d'acteurs de la prévention. Animation groupes de travail, **Formation** de managers, Coaching, soutien psychologique, ateliers collectifs de gestion des RPS et Mieux Vivre le changement pour managers et collaborateurs.





11 CAS DE RÉ-ÉNERGISATION

> sur isabelle-templon.com



- ▶ **NOUVEAU DG** : créer un déclat auprès des key account managers sur la nécessité de bouger, faire s'approprier le nouveau projet stratégique
- ▶ **NOUVEAU DG** : changement d'envergure, coconstruire une nouvelle organisation commerciale
- ▶ **NOUVEAU DR MKG** : faire évoluer le positionnement interne du marketing pour faciliter la mise en œuvre des actions au sein du réseau
- ▶ **NOUVEAU DR MKG** : stimuler la contribution de tous les managers à la mise en œuvre des projets marketing

- ▶ **CROISSANCE** : impliquer tous les collaborateurs dans le développement commercial
- ▶ **HYPERCROISSANCE** : formaliser l'ambition, le positionnement marché, l'exprimer auprès des publics externes
- ▶ **HYPERCROISSANCE / MAUVAIS BAROMÈTRE RH** : lancer de premières actions correctrices pour retrouver la confiance
- ▶ **DÉCROISSANCE** : mettre toute l'organisation en condition de porter le développement des prestations

- ▶ **FUSION** : homogénéiser les perceptions, les pratiques et les postures commerciales
- ▶ **FUSION** : stimuler la coopération, formaliser une offre et un plan d'action communs
- ▶ **MUTATION MARCHÉ** : relancer le business d'une entreprise endormie sur ses lauriers

Isabelle TEMPLON 06 62 81 20 29
i.templon@isabelle-templon.com
Isabelle-templon.com