

1

DES OFFRES CIBLEES  
SUR VOS ENJEUX  
D'ENTREPRISE

2

PENSEES POUR VOUS  
PAR UNE DAF  
SPECIALISTE DES  
SERVICES SUPPORTS

3

SELON UNE  
METHODOLOGIE SIMPLE,  
RAPIDE, EFFICACE

## Pourquoi travailler avec Posture & Intention

Je m'appelle Virginie Bergeron et je suis la fondatrice de Posture & Intention. J'ai plus de 20 ans d'expérience opérationnelle à différents postes de Leadership dans des multinationales américaines puis en tant que Manager de Transition. Experte en gestion de la relation et du changement auprès des équipes support, j'ai l'habitude des environnements complexes et je comprends vos enjeux

### Mes convictions

-> Pour briller à l'extérieur il faut se tourner vers l'intérieur. J'applique ce simple principe de développement personnel aux équipes support de l'entreprise, selon des méthodologies que j'ai développé  
-> J'ai créé Posture & Intention pour vous aider à transformer l'entreprise et pour développer le "coaching d'équipe" et non pas seulement le "team building" qui n'en est qu'un aspect  
-> Toute relation demande du temps, de la confiance, du respect



## CONTACT

Virginie Bergeron

+(33)6.87.04.33.50

v.bergeron@postureetintention.com

www.postureetintention.com

# POSTURE & INTENTION

## Coaching d'équipes

Les relations et le savoir  
être au coeur de votre  
succès d'entreprise

# L'ORIENTATION CLIENT DES SERVICES SUPPORT

## Constat

Les services supports: Finance, RH, IT, sont confrontés à des problèmes bien particuliers

- Leurs services sont souvent "gratuits" pour les autres départements
- Les départements dont ils assurent le support n'ont pas le choix du prestataire
- Ils sont souvent pris à parti et au coeur des incohérences des systèmes matriciels entre les opérationnels et les directives stratégiques
- Ils ne sont souvent pas formés/sensibilisés aux relations externes à l'entreprise

## Enjeux

Si la société fonctionne de manière fluide à l'intérieur, elle fonctionnera de manière fluide avec les interlocuteurs extérieurs. La fluidité des relations permet la fluidité des process et in fine la satisfaction client

## Solution de succès

Prendre conscience avec une méthode simple et concrète de l'état des relations

Co construire les attentes et contractualiser le service rendu  
Mesurer les résultats, benchmarker

## Modalités d'intervention

3 à 5 interventions d'une journée sur une période de 9 mois, en fonction du contexte

Offsite

Action supplémentaire possible: Alignement avec les RH, la com interne, la com externe

# LE PROCESSUS D'ON BOARDING

## Constat

Tout changement d'un membre dans une équipe induit une "régression" de l'équipe, Pourquoi? parce que chaque membre de l'équipe va devoir se repositionner par rapport au nouvel arrivant, avec tout ce que cela implique d'émotions, d'enjeux financiers, d'enjeux de pouvoirs...etc. Et oui, l'arrivée d'un nouveau collaborateur va susciter bien des interrogations, des discussions et parfois bien des peurs. Hors ces peurs sont rarement identifiées par les managers qui en toute bonne foi, ne perçoivent que la valeur ajoutée du nouvel entrant de leur équipe. Ils se contentent de présenter le nouvel arrivant et d'en justifier le rôle. Ils retardent ainsi sans le savoir l'intégration de ce collaborateur et ratent une occasion de créer de la cohésion équipe

## Enjeux

Que l'équipe soit apaisée et opérationnelle au plus vite à l'arrivée d'un collaborateur

Que le collaborateur se sente accueilli et que sa prise de poste soit au maximum facilitée et fluide

Que l'entreprise donne une première impression attractive au nouveau collaborateur et donc plus largement à de futurs embauchés (réputation/image)

## Solution de succès

Utiliser l'occasion de l'arrivée d'un nouveau collaborateur pour créer de la cohésion d'équipe et raccourcir la période d'intégration du nouveau collaborateur

## Modalités d'intervention

1 intervention d'1/2 journée auprès du leader de l'équipe

2 interventions d'1/2 journée avec l'équipe (avant/après l'arrivée du collaborateur)

Soit un total d'1,5 jours d'intervention dans vos locaux

Action supplémentaire possible: Revue/mise en place d'un process d'on boarding conjointement avec les RHD

# VERS UNE EQUIPE AUTONOME ET PERFORMANTE

## Constat

Vos collaborateurs prennent peu de décisions sans vous et c'est parfois problématique. Vous êtes prêts à leur donner plus d'autonomie mais ne savez pas nécessairement comment garder le juste équilibre; Certains de vos collaborateurs sont juniors ou arrivés récemment dans votre équipe.

## Enjeux

Que l'équipe gagne en confiance en soi, en autonomie de façon à ce que le leader puisse se dégager du temps pour d'autres activités. Que les processus de décisions soient clairs et connus de tous. Que l'équipe puisse assurer les livrables même lorsque vous êtes en vacances ou absent

## Solution de succès

Discutons de vos objectifs, de votre style de management, des ambitions que vous avez pour vous et votre équipe. Il s'agit de comprendre que l'équipe est en résonance avec son leader, la solution est donc un mix de coaching individuel du leader et de coaching de l'équipe

## Modalités d'intervention

5 coaching individuels de 2h du leader

2 interventions d'1/2 journée avec l'équipe

Dans vos locaux/Skype/Offsite

Action supplémentaire possible: Formation du leader de l'équipe à la boîte à outils du manager