

2017



Marlen Volland

Performance au travail dans le respect des acteurs !

Accompagnement de dirigeants et de managers

Qui sommes nous :

Marlen Volland accompagne des dirigeants, des cadres et des équipes en tant que coach et consultante depuis 2006. Elle est certifiée Mastercoach et Maître praticien PNL. Issue à l'origine d'une filière scientifique elle continue non seulement à s'intéresser à la **physiologie de la performance et de la récupération**, mais également aux **apports provenant des neurosciences**.

Marlen Volland est co-auteur des serious games 'Et-si-je'® et de la méthode So'cartes®.

Arrière-plan culturel : Originaire de Zürich en Suisse. Forte empreinte d'entreprenariat familiale dans l'esprit des PME/PMI

Les valeurs :

Performance au travail : « J'assume librement mon héritage familial et germano-helvète duquel me vient la satisfaction de travailler. Avec le temps l'influence de la culturelle française a adouci et équilibré mon empreinte initiale ! J'ai appris à travailler dans la bonne humeur et le plaisir partagé ».

Respect des acteurs : « Mon intense expérience professionnelle avec les chevaux athlètes, dont certains couraient avec succès jusqu'au plus haut niveau sportif, m'a profondément marquée. Les chevaux de sport et de courses pouvaient uniquement exprimer leur génie, leur courage, leurs capacités physiques et psychologiques, si les cavaliers, soigneurs et entraîneurs prenaient un grand soin de eux. L'observation continue et la prise en compte de leurs besoins devaient absolument correspondre aux progressions de l'entraînement et aux exigences des compétitions. Ce respect des acteurs, je l'ai transféré comme une évidence dans le monde du travail. Dans mon travail actuel, rien ne me réjouit d'avantage que de voir les yeux pétillants des personnes qui comprennent des choses qui vont rendre leur travail plus efficace et / ou plus facile. Des mines soulagées ou réjouies sont bien la preuve que le travail et la qualité de vie sont compatibles ».

Formations :

Formation continue : neurosciences et ses applications pratiques (mécanismes de la peur, circuits de la récompense, apprentissage et changements, etc.) ; physiologie de l'effort et de la récupération ; Analyse Transactionnelle, Théorie organisationnelle de Berne et Clean language

Certifications : Mastercoach, Maître praticien PNL et Investigation appréciativeR
2 années d'études spécialisées en médecine humaine

Doctorat en médecine vétérinaire à Zürich (Suisse), obtention de l'équivalence française

Parcours professionnel

Depuis 2006 : coach et consultante pour des PME/PMI et des organisations.
Accompagnement des dirigeants, cadres et équipes

Depuis 2013: Développement de dispositifs complexes autour des thématiques QVT, SST, TMS, CHSCT, performance et bien-être

Depuis 2010 co-conceptrice d'outils pédagogiques, notamment des jeux sérieux 'Et-si-je'R (1) et de la Méthode So'cartesR (2) pour l'émergence de solutions originales

Depuis 2008 formatrice :

- à l'ESTHUA – Université d'Angers
- à l'INSET/CNFPT à Angers
- en entreprise

2008 - 2014 Adjointe au Maire et Vice-présidente d'Agglo avec la délégation des RH (700 postes)

1993 - 2006 Directrice d'une Clinique équine privée pour des chevaux de sport

1985 - 1993 Praticienne en médecine équine à l'Ecole Nationale d'Equitation et son Cadre Noir à Saumur (en sus: formation clinique des étudiants en médecine vétérinaire, recherches cliniques, expertises judiciaires, conférencière)

1983 - 1985 Praticienne en médecine vétérinaire mixte

Travail collaboratif

Nous travaillons en réseau dans les situations suivantes :

- Co-animation ou renfort concernant certaines formations
- Demandes d'interventions pour des situations ou des structures complexes
- Elaboration d'outils pédagogiques de type « serious games » / jeux de cartes
- Elaboration de dispositifs sur des thématiques de :
 - Performance
 - Responsabilité sociétale des Entreprise (RSE)
 - Qualité de vie au travail (QVT)
 - Prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)
 - Prévention des risques psycho-sociaux (RPS)
 - A la demande du client

Notre approche :

Performance au travail dans le respect des acteurs

Performance : Dans le travail résultats quantitatifs et qualitatifs sont des objectifs assumés. Pour être réalistes leurs conditions de succès doivent être prises en compte et préparées en amont.

Travail : Pour l'Homme et la société le travail a d'abord un sens noble. Le travail bien fait est une contribution à la société. Le travail sagement organisé contribue à la progression et à l'épanouissement des personnes.

Respect : Comme l'entreprise, la personne au travail a des besoins fondamentaux et spécifiques afin de pouvoir être performante. La prise en compte des besoins des collaborateurs est rentable pour l'entreprise / l'organisation, à condition que différents parties prenantes partagent à minima la vision, les objectifs et les valeurs prioritaires.

Des acteurs : La motivation intrinsèque transforme les salariées en collaborateurs engagés, actifs et responsables. L'entreprise, les managers et le salarié ont une co-responsabilité quant à l'évolution dans le temps de cette motivation, car est «vivante». Différents facteurs internes ou externes ont une influence sur son maintien, sa croissance ou sa diminution.

Notre démarche se base sur les principes suivants :

Les entreprises évoluent dans un monde qui change de plus en plus vite. Pour rester compétitif, il est avantageux de favoriser l'agilité de l'entreprise dans son ensemble.

La performance durable, ainsi que les changements rapides ou profonds sont délicats à gérer, notamment au niveau des collaborateurs.

L'engagement des cadres et des équipes est indispensable pour obtenir la performance globale et durable d'une entreprise ou d'une organisation.

L'acceptation d'une remise en question concerne toutes les parties prenantes, y compris le management.

La mobilisation de l'intelligence collective et l'investissement dans des temps de réflexion commune sont des leviers puissants.

La conduite des réflexions collaboratives est donne plus de résultats avec des processus structurés et animés par des intervenants extérieurs.

Notre approche est indiquée chez les entreprises qui :

- Cherchent à développer l'engagement et la mobilité psychique des collaborateurs
- Ont un management collaboratif, au moins sur certains sujets
- Considèrent leurs collaborateurs comme une ressource et sollicitent les idées
- Pensent que les collaborateurs sont plus efficaces quand leurs besoins sont pris en compte
- Mettent en pratique les idées des collaborateurs quand elles sont bonnes pour l'entreprise
- Cherchent à agir sur les causes de l'absentéisme, de la démotivation, du turnover

Notre démarche se base sur les éléments suivants :

Les outils classiques de l'accompagnement, provenant de :

- L'analyse transactionnelle
- La PNL
- Théorie organisationnelle d'Eric Berne
- L'investigation appréciative^R

L'application des connaissances des mécanismes biologiques de :

- la physiologie de l'effort physique et mental
- la physiologie des cycles et de la récupération
- de l'épuisement physique et stress
- des origines et de la prévention des troubles musculo-squelettiques

Des apports provenant des neurosciences ; exemples d'auteurs référents :

- Daniel Kahnemann
- Daniel Siegel
- David Rock
- Brigitte Lecerf-Thomas
- E.t.c

Notre offre :

Accompagnement de dirigeants, de managers et d'équipes

A. Gestion du changement

Certaines entreprises sont soumises à des **évolutions rapides de leur contexte extérieur**. Cela crée des tensions et nécessite des **adaptations internes importantes**.

Pour les décideurs et les managers cela peut entraîner les difficultés suivantes :

- Assumer en même temps les missions courantes et imaginer des adaptations majeures
- Suivre les évolutions externes et transmettre la vision du changement en interne
- Obtenir en temps réel l'adhésion des équipes aux changements nécessaires
- Une consommation importante de l'énergie personnelle

Parmi les collaborateurs on peut constater souvent les effets suivants:

- Erreurs inhabituelles
- Stress non productif
- Résistances au changement
- Démotivation
- Augmentation de l'absentéisme

L'accompagnement permet à une PME ou TPE de :

- Faciliter la prise de recul
- Diminuer les risques d'épuisement des dirigeants et des cadres
- Favoriser l'implication des parties prenantes
- Faciliter l'adhésion des équipes
- Gagner du temps pour mise en œuvre des adaptations

B. Management d'équipe

La promotion interne de techniciens compétents ne laisse pas toujours le temps d'une formation approfondie en management d'équipe.

Un coaching de cadre permet de **gagner en efficacité managériale**:

- Changer de posture
- Raccourcir le temps de montée en compétence
- Acquérir des techniques managériales adaptées au contexte
- Apprendre l'utilisation d'outils de management pertinents

Ces interventions sont du sur mesure : veuillez nous consulter pour un devis

Quelques références :

 <p>santé famille retraite services</p>	<p>Caisse centrale de la mutualité sociale agricole</p> <p>93 547 Bagnolet (Paris)</p> <p>Accompagnement d'une équipe de projet Conception de méthode et d'outils Formation des acteurs internes au changement</p>
 <p>MARTINEAU <i>L'Objet porteur de Sens</i></p>	<p>Martineau SA</p> <p>49 400 Saumur</p> <p>Accompagnement d'équipe dirigeante Conception de formation</p>
 <p>université angers</p>	<p>Université d'Angers /Esthua 49000 Angers</p> <p>Master 1+2, Licence professionnelle : Enseignement de management d'équipe Enseignement en intelligence relationnelle</p>
	<p>Centre national de la fonction publique</p> <p>49 000 Angers</p> <p>Conseil en positionnement professionnel Coachings de cadres supérieurs Formation des acteurs internes au changement Conception d'outils</p>
	<p>Pharmacie</p> <p>49 400 Saumur</p> <p>Accompagnement de dirigeant</p>

	<p>Cabinet d'assurance</p> <p>49 400 Saumur</p> <p>Accompagnement de dirigeant</p>
	<p>TM Institute</p> <p>87 250 Bessines sur Gartempe</p> <p>Accompagnement de projet Conception de méthode Conception d'outils</p>
	<p>Magasin d'optique</p> <p>49 Maine et Loire</p> <p>Accompagnement de dirigeant</p>
	<p>Centre de recherche pharmacologique vétérinaire</p> <p>87 500 St. Yrieix sur Perche</p> <p>Accompagnement de dirigeant</p>

	<p>Pharmacie</p> <p>49 400 Saumur</p> <p>Accompagnement de dirigeant</p>
	<p>Enza Zaden</p> <p>Filière du végétal</p> <p>Accompagnement de dirigeant</p>