

NOVIAL

Toute l'équipe des consultants, formateurs, animateurs et coach de NOVIAL INSTITUTE et NOVIAL CONSULTING vous souhaite ses meilleurs vœux de santé, bonheur et réussite pour vous, vos proches, votre structure, vos projets, vos partenaires et leurs forces vives pour 2025 !



NOVIAL CONSULTING SAS – NOVIAL INSTITUTE SAS
Conseil, coaching et formation de direction générale
Stratégie, management, intelligence, innovation
Affaires industrielles, médiation

La force de la vision globale et de l'effet de levier humain - Méthodologie SPM - Intervention Europe

Siège régional : 12 rue du Port F - 21130 LES MAILLYS

Tel : 00 33 (0)3 80 57 38 42 – 09 71 00 46 40 - 09 78 28 80 36

contact@novialgroup.fr www.novialgroup.fr

SAS NOVIAL INSTITUTE - RCS DIJON 803841196 - APE 9559A

SAS NOVIAL CONSULTING - RCS DIJON 804 091 338 – APE 7022Z



Notre approche de la stratégie

- « *Orientation fondée sur la base d'une analyse multicritères visant à atteindre, ou non, de façon déterminante et à LT, un certain positionnement contre certains adversaires avec un impact sur les activités et structures de l'organisation* »
- Stratégie vaut parfois mieux que persévérance
- La stratégie est une des composante de la Politique Générale des Organisations avec la structure, la prise de décision et l'identité
- Avancer est bien mais encore faut-il prendre le bon chemin
- Prendre un jour pour réfléchir peut parfois faire gagner un an
- Rien ni personne n'est à l'abri de quoi que ce soit mais laisser à d'autres faire votre stratégie c'est comme laisser sa vie entre les mains de quelqu'un d'autre sans savoir si vous serez encore là demain
- Les trois questions clés stratégiques quoi, pourquoi et surtout quand devancent les questions opérationnelles
- Les entreprises performantes connaissent leur force motrice, leur segmentation et savent définir leurs objectifs
- Etre sur une niche n'empêche pas de réaliser que la vache à lait va un jour se tarir
- La stratégie n'est pas incompatible avec les PME



Notre approche de l'intelligence économique

- On oublie souvent que les 3 composantes de l'IE sont la protection, la veille et le lobbying et que pour les aborder le coefficient de valorisation de l'effet de levier humain est bien supérieur à la technologie, sans pour autant le remplacer
- Etre actif c'est bien ! Etre « intelligent » donne du sens !
- Etre en veille sur l'autre, les marchés, les opportunités nécessite aussi la connaissance et l'intelligence de soi et du pouvoir de l'information
- L'intelligence économique est souvent liée à la stratégie dans la définition des objectifs à atteindre et au management dans la façon de les atteindre
- On considère trop souvent que la sécurité est l'affaire des spécialistes alors qu'elle concerne tout le monde.
- Les satellites ne suffisent pas pour connaître les intentions réelles.
- L'humain est un atout mais aussi un risque pour maîtriser « dans le bon sens » les règles de franchissement de la ligne imaginaire de toute prise de décision et d'action
- Les gains ou pertes de l'entreprise liés à l'IE sont quantifiables
- Le triangle de performance et d'échange entre le commercial, le marketing et la production est le premier stade d'optimisation car pourquoi aller chercher à l'extérieur alors que 60% des informations recherchées sont déjà à l'intérieur ?



Notre approche du management

- Si on peut calmer une douleur en agissant où elle apparaît, cela ne signifie pas que l'on est intervenu là où réside réellement le mal ...sauf si on agit en connaissance de cause
- comprendre ses typologies de personnalité, c'est mieux capitaliser ses atouts et maîtriser ses axes d'efforts et ses réactions de stress
- On apprend mieux à souder quand on s'assoit sur la chaise que l'on soude
- Qui travaille pour un certificat « aux hormones » subira à terme un grand vide
- Savoir motiver une équipe c'est prouver que l'on peut aller ensemble dans une même direction avec des objectifs compris par tous
- Autant il n'est peut-être pas judicieux de rajouter une nouvelle couche de peinture sur un mur qui s'effrite, autant vaut-il mieux se reposer un certain nombre de questions de fond avant d'imposer une formation de plus vouée à un impact éphémère
- Mieux vaut consulter régulièrement en enrayant ainsi tout signe naissant et potentiel de défaillance plutôt que vouloir se soigner au moment le plus critique
- Même en utilisant le système le plus performant, la saisie d'une donnée erronée fournira une information fautive.



Notre approche du coaching

- Le sportif est seul sur la piste le jour de la compétition sans qu'on lui prenne la main et sa victoire sera sans doute due en grande partie à l'accompagnement qui aura su lui faire prendre conscience et révéler ses capacités et son potentiel pour optimiser sa performance
- pour atteindre un objectif, mieux vaut définir des objectifs simples, mesurables, accessibles, réalisables et déterminés dans le temps ainsi qu'un état initial, un état final, identifier les écarts et établir un suivi
- être porteur de sens vaut souvent mieux qu'homme providence
- Avant que Fosbury n'invente une nouvelle technique de saut, il n'existait qu'une seule façon de faire avec des résultats limités
- Souvent les idées sont déjà présentes et les personnes prêtes à se parler mais elles attendent un catalyseur, un facilitateur et des méthodes
- 85 % des échecs et donc des succès sont liés au facteur humain et le taux de retour d'investissement sur l'effet de levier humain est d'autant plus élevé que la démarche est prise en amont avant l'apparition de la crise
- L'intelligence relationnelle et les formes de coaching individuel et collectifs qui la font germer est une des clés majeures de la réussite des organisations « ce qu'elle produit à l'intérieur se voit à l'extérieur »
- l'accompagnement humain ne remplace pas les outils et les méthodes mais aide aussi à mieux les assimiler et les partager
- pour être efficace, un coaching d'équipe passe aussi par des coachings individuels
- Voir aussi « explication de texte sur le coaching » sur <http://novial.overblog.com>



Notre approche de la formation

- En termes de différences et choix d'intervention entre les professions, le conseil sera plutôt positionné sur le savoir, le formateur sur le savoir-faire et le coach le savoir-être. Mais les limites ne sont pas figées et peuvent être mixées.
- Une bonne mise en pratique pendant la formation permettra une mémoire d'application à 60% au-delà de 6 mois. Une capitalisation à partir d'un vécu et de ressenti l'augmentera à 65%. Des supports pratiques et de qualité facilement transportables permettront un taux de 65% à plus d'un an. Découper les formations avec des objectifs de coaching permet d'atteindre 70%.
- Une formation en management doit concerner toute l'équipe, à partir du manager
- Le « coup de tamis » à partir d'un environnement différent permet une meilleure ouverture sur ses problématiques propres
- Une formation peut divulguer une vision globale et claire de l'essentiel qui peut ensuite être affinée en fonction d'un besoin spécifique
- Vous avez envie de ne retenir que trois choses, alors pourquoi faire plus ? Mais pourquoi se priver d'une plus grande richesse d'information simple et efficace à appliquer à son rythme ?
- Faire de la formation simplement pour utiliser son DIF ou ses droits c'est faire de la qualité aux hormones ou peindre un ciment qui est en train de tomber

