

NOVA\VITAM

**VOUS PRÉSENTE
SON PROGRAMME EN
LIGNE**

**“MANAGER L'ÉQUILIBRE
VIE PRO / VIE PERSO DE
MON ÉQUIPE”**



OBJECTIFS ET PRÉSENTATION

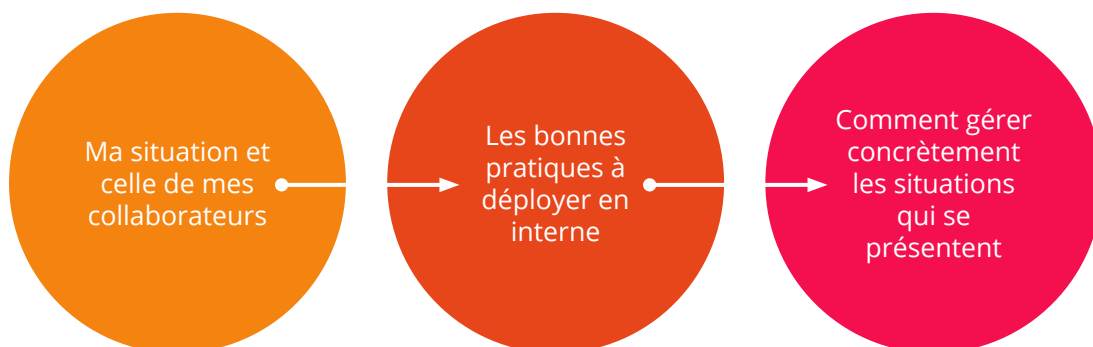
L'objectif de ce programme innovant est d'aider les managers à accompagner leurs collaborateurs dans la gestion de leur temps, afin de fluidifier l'organisation générale de l'équipe. Une conciliation vie pro / vie perso optimisée est le vecteur d'une meilleure compréhension entre les collaborateurs et d'une efficacité professionnelle redoublée.

**A travers ce programme, le manager appréhende la dimension du sujet et de cerner de manière concrète les besoins de son équipe. Il renforce ainsi sa confiance, son bien-être et celui de son équipe, son efficacité.
En un mot, son engagement.**

A qui s'adresse-t-il ?

Aux managers, afin de faciliter la gestion des différents rythmes de vie et de travail au sein de leurs équipes, tout en poursuivant les objectifs opérationnels et stratégiques communs.

3 étapes



Des exercices, des tests et des outils opérationnels

Des contenus inspirants

Un accompagnement possible par les experts de Nova Vitam



BÉNÉFICES ET DÉROULÉ DU PROGRAMME

Bénéfices

Une **gestion du temps optimisée** qui devient le pivot d'une **meilleure organisation**, individuelle et collective.

Une **diminution des risques d'épuisement professionnel** et un **accompagnement au bien-être pour chacun** (managers et collaborateurs)

Une **efficacité opérationnelle** redoublée

Une **meilleure compréhension** mutuelle au sein des équipes, des **relations fluidifiées**

Déroulé du programme - durée : 4h

Mon équipe et la conciliation vie pro / vie perso

Les charges familiales, c'est quoi ?

Mon rapport à la conciliation vie pro / vie perso

Faire le point de mon équipe

Bonnes pratiques

Témoignages de managers

Mon rôle en tant que manager

Faire confiance à mes collaborateurs

Mettre des mots et faciliter la communication

Prioriser les tâches et gérer l'organisation collective

Et concrètement ?

Quelles attitudes adopter pour quels cas ?

Boîte à outils

Conclusion

Célébrer le chemin parcouru

Questionnaire de satisfaction



LES ATOUTS DE L'OUTIL DIGITAL



Facilité d'utilisation

Connexion via un lien internet donné à chaque manager (accès individuel, sécurisé et anonyme)
Rien à installer dans le système informatique interne
Navigation intuitive et personnalisée



Interactif et ludique

Programmes dynamiques et évolutifs
Accueil et "environnement" chaleureux
Non-jugeant ou sanctionnant



Accompagnement concret

Solutions concrètes données aux managers
Résultats immédiats
Effet de levier sur les solutions à mettre en place



Investissement innovant

Tarifs attractifs et optimisés
Retour sur investissement garanti
Innovation managériale porteuse



Adaptabilité

Co-construction, adaptation et personnalisation du contenu possibles

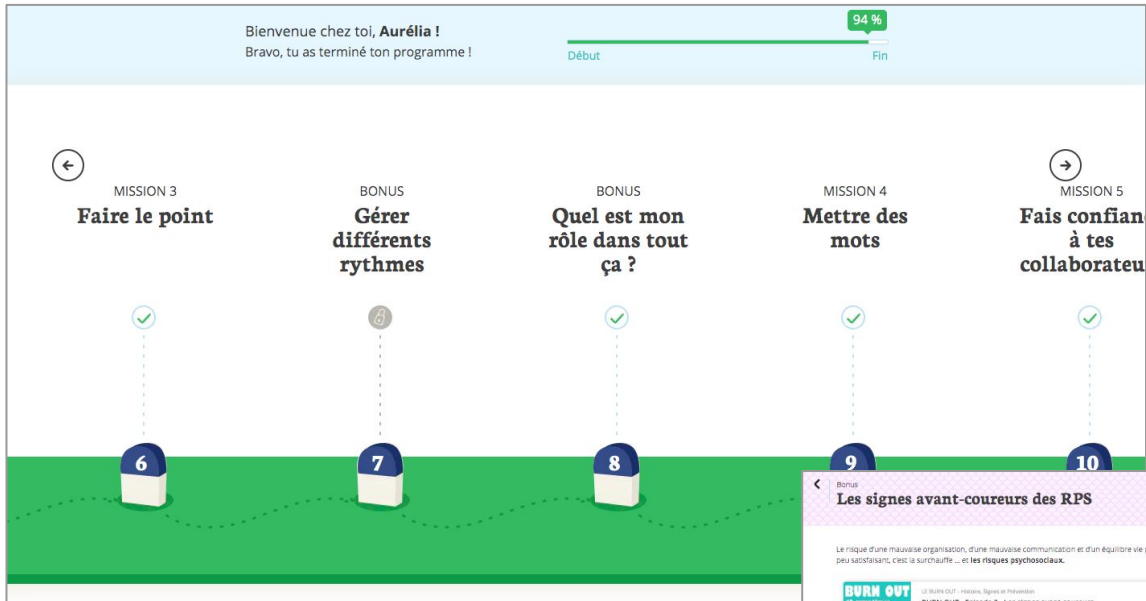


Perspectives d'évolution

Contenus optimisés régulièrement
Mises à jour régulières
Formations et interventions en présentiel possibles pour aller plus loin



APERÇUS



Bonus
Les signes avant-coureurs des RPS

Le risque d'une mauvaise organisation, d'une mauvaise communication et d'un équilibre vie pro / vie perso trop peu satisfaisant, c'est la surcharge... et les risques psychosociaux.

Les points clés du podcast : le burn out est un processus qui comporte 4 grandes phases.

1. Un enthousiasme très (trop) important, la volonté de prendre sur soi une charge de travail très importante, le complexe du super-héros.
Symptômes : frénésie, excitation, sur-investissement
2. Un sacrifice total ou partiel de sa vie perso au profit de sa vie pro.
Symptômes : grosse emportée, hostilité, "workaholic"
3. Une saturation d'avoir trop donné, un épuisement. La personne se met à commettre des erreurs, ce qu'on lui reproche. Il perd la reconnaissance donc développe facilement un syndrome de l'imposteur et perd ses repères. Pouvoirs s'ajoutent à ce des problèmes de harcèlement, une perte de sens de ce qu'on fait. La / toutes tâches prises mais certains se renferment et passent dans la zone de prise...
Symptômes : Comportementaux (agressivité, isolement, nervosité, hypersensibilité au bruit...), Mentaux (fatigue, angoisse, stress, insomnie, hypersensibilité, fatigue chronique, impossibilité à récupérer, dépression, regret des conseils ou aides), Citoyens (isolement, exécution), Physiques (perte ou prise de poids, maux de dos, de tête...)
4. L'effondrement.
Symptômes : impossibilité de se lever le matin, dépression aiguë, AVC, infarctus...

[Retour au programme](#)

Mission 4
Mettre des mots

Il n'est pas toujours simple de discuter avec ses collaborateurs de leurs charges familiales et de leur conciliation vie pro / vie perso, surtout lorsqu'on sent que le sujet est délicat ou douloureux. Sujets souvent intimes et pudiques, certaines personnes ne souhaiteront pas s'étendre dessus.

CRÉER ET MAINTENIR UN CLIMAT DE CONFIANCE

D'un point de vue général, reste dans une position d'ouverture au dialogue, fais passer aux membres de ton équipe qu'ils peuvent venir te voir s'ils en ressentent le besoin pour discuter de ces sujets.

Un collaborateur qui se sentira dans un climat de confiance aura plus de facilité à se confier, mais aussi à travailler efficacement et à trouver du plaisir, voire du réconfort.

Pour cela, tu peux par exemple :

- Parler toi-même de ta conciliation quotidienne (sans s'épancher forcément, mais juste faire passer le message que tu es disposé pour en parler)
- Encourager ton équipe à décrocher
- Profiter des déjeuners ou moments conviviaux pour leur poser des questions sur leur vie de famille...

Autant de petites astuces qui peuvent assouplir et fluidifier la communication sur ces sujets !

LE CAS DU PROBLÈME PARTICULIER

En revanche, lorsqu'un problème plus particulier liées aux charges familiales d'un collaborateur survient et affecte toute l'équipe (incompréhensions, tensions, fatigue, stress...), il faut agir et engager une discussion personnelle avec cette personne... mais pas n'importe comment !

Souvent, une simple discussion débloque une situation qu'on pensait trop délicate pour être réglée.

Ton collaborateur doit se sentir **écouté**, et surtout **ENTENDU**.

Pour t'aider dans cette démarche, **voici un guide d'entretien** (pdf ??) qui peut t'être utile. Pour aller plus loin, tu peux aussi télécharger [notre fiche sur l'écoute active](#), qui te donnera encore davantage de ressources pour mener à bien cette entrevue.

1. **Demander l'autorisation à ton interlocuteur de dialoguer à partir du constat d'une situation**
"J'ai remarqué [faits], la situation semble difficile pour toi en ce moment et j'aimerais que nous puissions en parler librement. Es-tu d'accord ?"
NB : s'il refuse, laisser la porte ouverte, lui signifier que tu es à sa disposition quand il souhaitera en parler, mais rappeler que cette démarche est importante aussi pour toi et pour l'équipe. Que tu te permettrais de revenir vers lui si nécessaire.
2. **Témoigner ton soutien et ta compréhension**
"J'imagine que cela ne doit pas être simple à gérer pour toi" et le laisser parler, l'expliquer. Utilise les méthodes de l'écoute active.
3. **Disocier le cadre personnel et le cadre professionnel**
"En tant que manager, je dois faire la part des choses entre ce qui est du ressort du personnel et sur lequel je ne peux avoir d'impact, et le professionnel et qui entre dans le cadre de nos missions de travail et de

Bonus
Bienvenue !
On se présente

Avant de plonger dans ce programme, nous voulions t'accueillir comme il se doit et te présenter celles qui l'ont confectionné, à quatre mains.

Aurélia Du Pasquier
Experte en communication, Aurélia a travaillé plusieurs années en agence pour de grandes entreprises. À l'arrivée de son premier enfant, elle opère un virage professionnel pour se consacrer pleinement aux sujets qui la passionnent : la parentalité et la conciliation vie professionnelle / vie familiale. Formée à l'accompagnement périnatal, elle exerce plusieurs années dans ce domaine, auprès des particuliers. Déterminée à mettre son expertise de conseil et d'audit au service de la gestion des charges familiales dans le milieu professionnel, elle co-fonde Nova Vitam en 2019.

Julie Bidaut
Après dix années passées en tant que commerciale dans le secteur bancaire, Julie se forme à l'accompagnement périnatal en 2016 et exerce plus de deux ans auprès de clients particuliers, à Bordeaux. Mère de trois enfants, elle se confronte professionnellement et personnellement à la conciliation des temps de vie. Convaincue grâce à son expérience du management de terrain que l'entreprise doit aujourd'hui s'adapter pour faire face aux contraintes liées aux charges familiales de ses salariés, elle co-fonde Nova Vitam en 2019.

NB : notre emploi du tutoiement dès ce premier message t'interpelle peut-être. C'est inhabituel, on le concède. Nous avons pensé cette plateforme comme un espace bienveillant et chaleureux, et avons pris le parti d'utiliser le tutoiement dans ce sens. Dans tes échanges direct avec ton coach, tu pourras cependant choisir de maintenir le vouvoiement.

Pourquoi ce programme ?

C'est toi, manager, qui te retrouves aujourd'hui au cœur de ces enjeux de conciliation vie pro / vie perso. Tu dois gérer celle de tes collaborateurs, la tienne, tout en tenant tes objectifs et ta productivité. Gros challenge, et nous voulons t'y aider !

Grâce à ce programme, tu y verras plus clair, tu te poseras les bonnes questions, et surtout tu pourras mettre en place des outils ou des modes de fonctionnement efficaces, qui feront du bien à tout le monde.

Il va t'aider à te questionner sur **ton rôle, la confiance mutuelle** qui règne dans ton équipe et les façons d'**optimiser cette confiance grâce à une meilleure communication et une meilleure organisation**.

Tu vas réfléchir, prendre peut-être conscience de certaines choses que tu n'avais pas perçues jusque là, et nous allons de donner des outils pour agir et faire évoluer ton rôle progressivement.

Prête ?

[Retour au programme](#)