

# Ergon Homme

Œuvrer pour des organisations vivantes

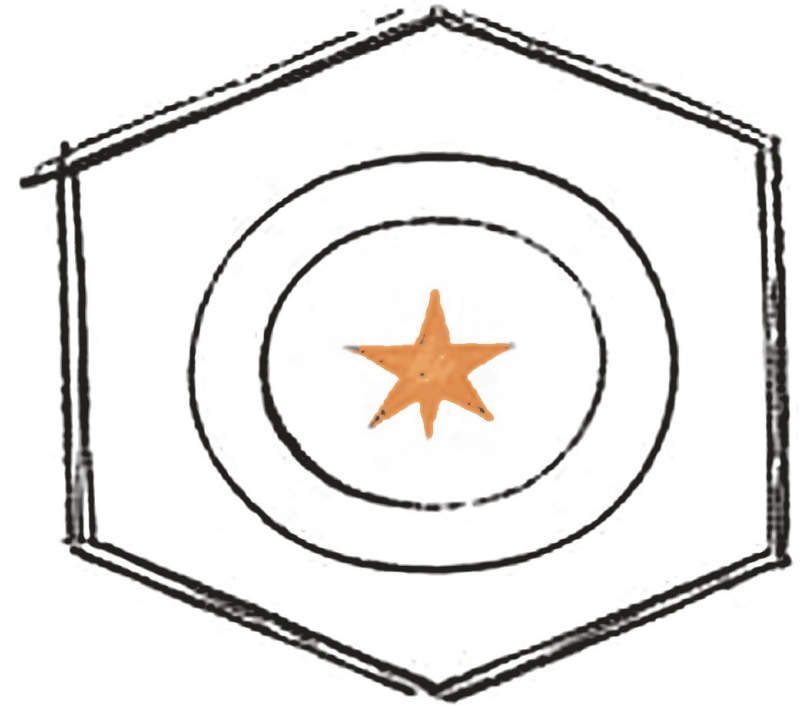
# La génèse

Pendant près de vingt ans, j'ai conçu des  v nements.  
Au fil des années, j'ai compris quelque chose d'essentiel :  
Je ne cr ais pas des  v nements. Je cr ais des moments fondateurs.  
Des moments où :

- un collectif se réaligne,
- une vision devient claire,
- des décisions se prennent,
- un collectif s'engage et génère de la confiance.

C'est ainsi qu'est n  Ergon'Homme et qu'une conviction s'est affirmée :  
Une organisation durablement performante est d'abord une organisation vivante.  
Et une organisation vivante repose sur un actif invisible : la confiance.

Confiance dans la vision. Confiance dans les décisions. Confiance entre les personnes.





## Une organisation durablement performante est d'abord une organisation vivante

Une organisation vivante n'est pas parfaite.

Elle fait face à la complexité.

Elle traverse des tensions.

Mais elle respire, décide, régule, apprend, ajuste, assume.

Dans une organisation vivante :

- la vision est claire,
- les tensions sont traitées,
- le management crée confiance et responsabilité,
- chacun comprend son rôle et son pouvoir d'agir.

Elle est solide sans être rigide.

Exigeante sans être brutale.

Ambitieuse sans perdre le sens.





# Une organisation durablement performante est d'abord une organisation vivante

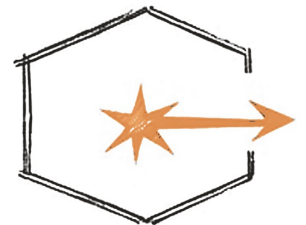
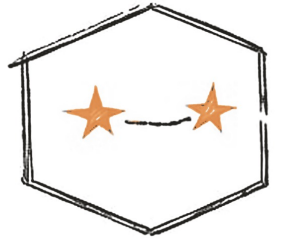
C'est une organisation qui permet de retrouver une forme de plaisir :  
Le plaisir de décider clairement, de coopérer sans tension inutile, de réussir ensemble.

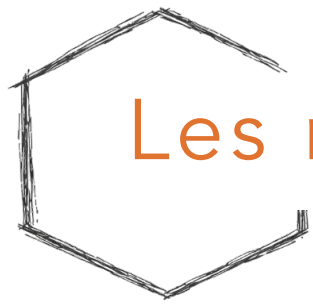
C'est pour cela que nous œuvrons.

Nous croyons que :

- la confiance accélère les décisions,
- la clarté réduit les tensions inutiles,
- la responsabilité renforce l'engagement,
- le plaisir nourrit la performance durable.

Notre mission est d'aider nos clients à transformer les tensions en leviers, les silences en dialogues, les doutes en décisions, les intentions en actions.



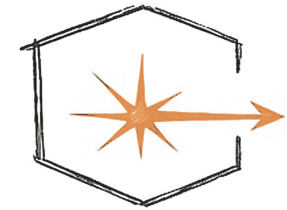


# Les moments clés dans la vie d'une organisation

Les organisations nous sollicitent souvent dans trois moments clés

## 1 - Clarifier une vision ou une culture

- après une fusion
- dans une phase de croissance
- lors d'un changement stratégique



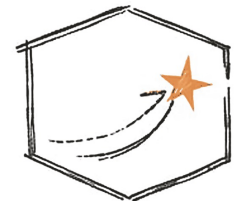
## 2 - Réguler des tensions ou réaligner une équipe

- tensions dans un CODIR
- difficultés managériales
- perte de coopération



## 3 - Transformer une stratégie en dynamique collective

- aligner intentions et les actions
- embarquer les managers
- faire vivre les décisions dans la durée





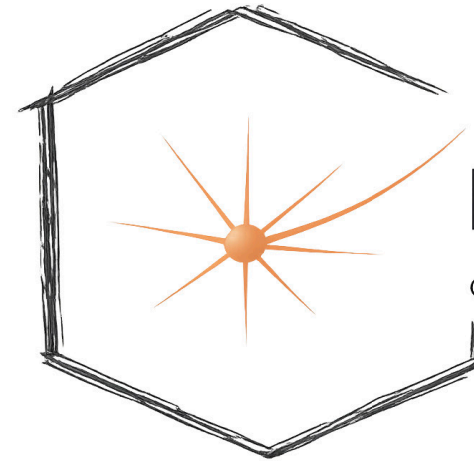
## Concrètement : Comment accompagner une transformation structurelle dans la durée ?

### Contexte :

- Entreprise de Taille Intermédiaire
- +1000 collaborateurs
- 40 établissements
- Fusion de deux organisations historiques

### Enjeu :

Construire une entreprise commune,  
capable d'allier performance économique et aventure humaine.



**Ergon Homme**

Œuvrer pour des organisations vivantes

*Ce « cas d'école » s'inspire de 3 accompagnements,  
dans une ETI, une PME et une TPE*



Concrètement : Comment accompagner une transformation structurelle dans la durée ?

## 1. Clarifier les fondations > 2020 « Phase Culture »

Après la fusion, les dirigeants souhaitent clarifier : la raison d'être, les valeurs, les engagements, le langage commun, ...

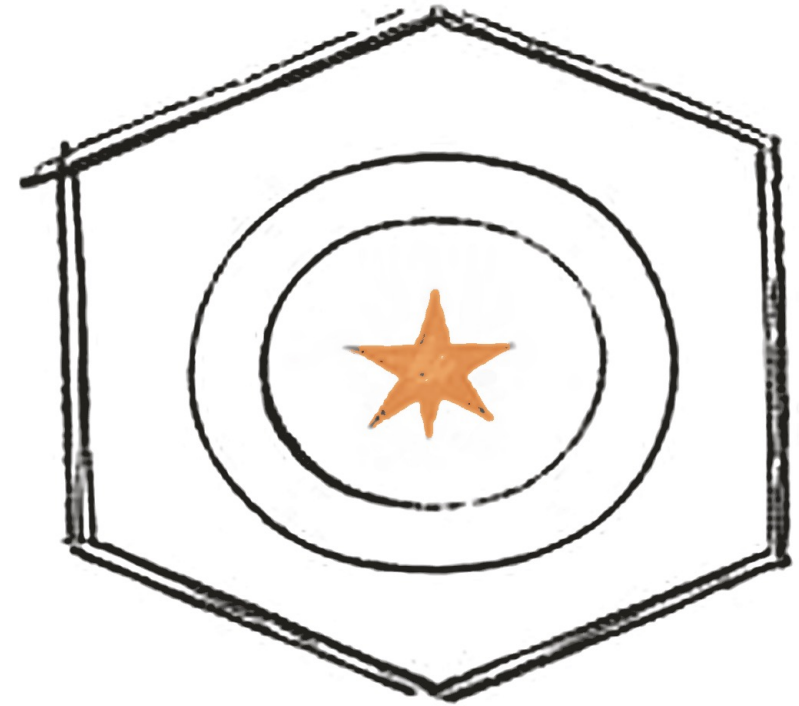
### Intervention Ergon'Homme

- interviews (interne et externe)
- travail avec le CODIR
- ateliers collectifs
- benchmark et réflexion prospective

### Résultat

Création d'un livret culture qui formalise le socle du projet collectif.

La culture devient la quille invisible du bateau qui stabilise l'organisation dans la durée.





Concrètement : Comment accompagner une transformation structurelle dans la durée ?

## 2. Diffuser et incarner la culture

Une culture n'existe que si elle est vécue.

Travail mené pendant près de deux ans :

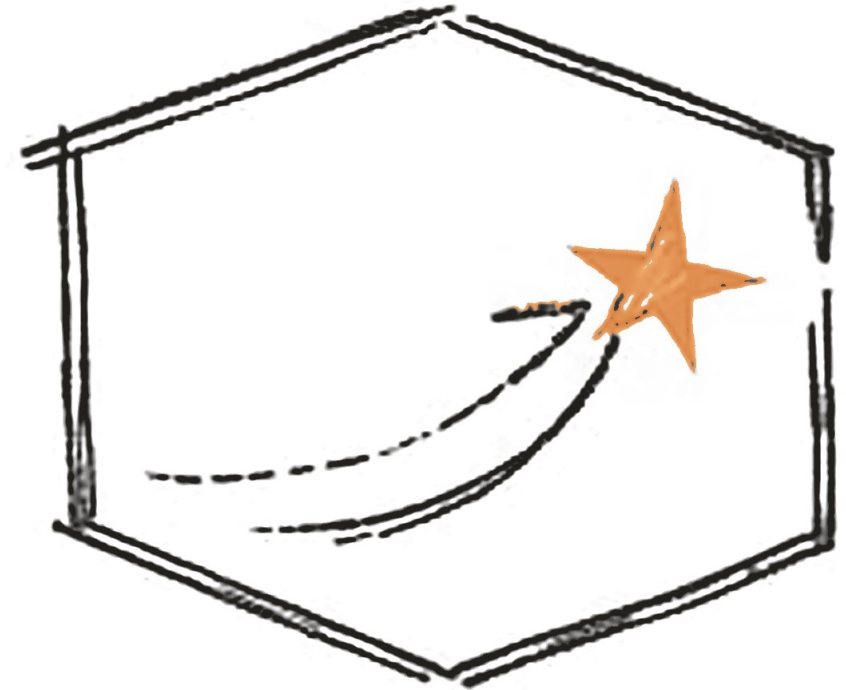
- séminaires dirigeants
- ateliers de co-construction
- diffusion dans les établissements
- appropriation par les équipes

Puis déclinaison dans le management.

Résultat :

Création du guide du manager

Réflexion et conception d'une « académie » interne





Concrètement : Comment accompagner une transformation structurelle dans la durée ?

### 3. Structurer la stratégie

Une fois les fondations posées, travail avec la direction pour structurer la stratégie.

Construction de la stratégie 2023-2028 :

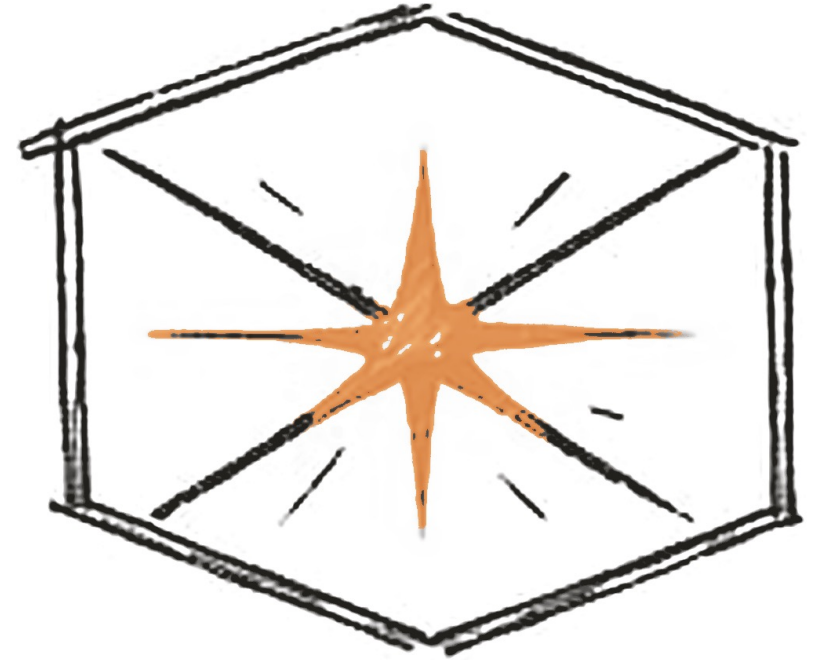
- ambitions économiques
- ambitions humaines
- ambitions sociétales et environnementales

Résultat :

15 axes stratégiques

→ chacun porté par un pilote

→ chacun décliné en plan d'actions.





Concrètement : Comment accompagner une transformation structurelle dans la durée ?

## 4. Faire vivre la stratégie dans la durée

Accompagnement dans le temps :

- animation de 4 à 6 comités stratégiques par an
- suivi des axes stratégiques
- coaching des pilotes
- ajustement face aux réalités terrain

En parallèle, interventions ciblées lorsque nécessaire :

- régulation de tensions dans certaines équipes
- accompagnement de dirigeants ou CODIR
- coaching de managers
- séminaires stratégiques
- formations managériales

Objectif : Transformer une stratégie écrite en dynamique collective vivante.





# Nos 3 terrains d'intervention

## 1. Stratégie & Gouvernance

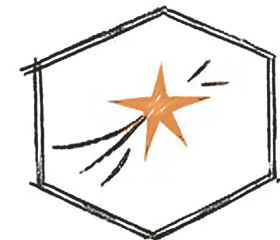
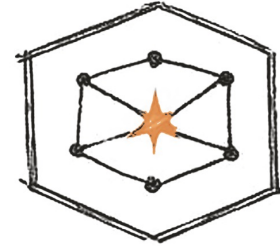
- Alignement CODIR
- Clarification de vision
- Structuration de la gouvernance
- Accompagnement des transformations

## 2. Management & dynamiques d'équipe

- Posture managériale
- Régulation des tensions
- Cohésion
- Responsabilisation

## 3. Formation & développement

- Management & Leadership
- Communication & assertivité
- Coopération & Gestion des situations complexes



*Toujours relié aux enjeux réels de l'organisation.*



# Comment nous oeuvrons ? La méthode TOTEM

Ce n'est pas un outil.

C'est une manière d'installer des transformations durables.

**T – Terre d'accueil**

Créer un cadre de sécurité.

**O – Ouverture des regards**

Rendre visible ce qui se joue réellement.

**T – Travail des tensions & contrat relationnel**

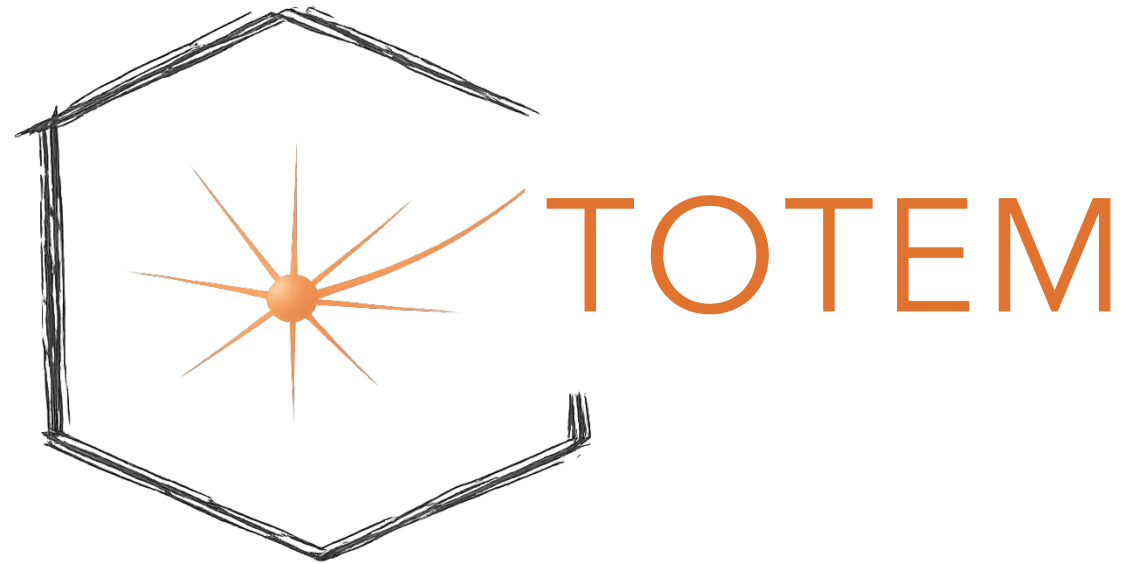
Traiter les tensions plutôt que les laisser s'installer.

**E – Expériences transformatrices**

Créer des moments collectifs qui relient.

**M – Mise en mouvement**

Ancrer les décisions dans la réalité.





# Pourquoi travailler ensemble ?

Parce que les transformations organisationnelles sont à la fois stratégiques et humaines.

Nous intervenons pour construire des ponts entre :

- Stratégie,
- Design organisationnel,
- Intelligence relationnelle,
- Et expérience collective transformatrice.



Nous ne venons ni rassurer artificiellement, ni dramatiser les situations.

Nous venons :

- poser de la clarté
- nommer les réalités
- structurer les décisions
- sécuriser les relations
- remettre du pouvoir d'agir

Avec :

- exigence et lucidité
- simplicité et profondeur
- sérieux et plaisir
- une réelle qualité de présence



# En conclusion : Œuvrer pour des organisations vivantes

Ergon'Homme, ce n'est ni du conseil théorique,  
ni du développement personnel déguisé,  
ni un simple séminaire.

C'est un travail Structurant – Humain – Stratégique.

Nous accompagnons les organisations pour qu'elles deviennent :

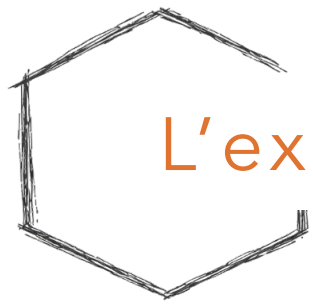
- + claires dans leurs décisions
- + solides dans leur gouvernance
- + responsables dans leur management
- + sereines dans leurs relations

Parce que :

La performance durable naît de la qualité humaine et relationnelle des organisations.

Notre mission est d'aider les organisations à retrouver leur capacité à penser, décider et agir avec lucidité.

Œuvrer utilement. Pour les organisations. Pour les individus.



# L'expérience vécue par nos clients

## Alexandre BEHR - Président Fondateur UNIVERS 360

« L'accompagnement d'Ergon'Homme nous a permis de clarifier en profondeur le sens de notre projet et de nous aligner collectivement. Leur capacité à allier exigence et bienveillance permet d'aller au fond des sujets, de capter l'essentiel et de le traduire en décisions justes et actionnables, dans un climat de confiance. »

## Gaëtan de Sainte Marie - Président Fondateur QANTIS

« L'accompagnement d'Ergon'Homme nous a permis de transformer notre vision stratégique 2023-2028 en une feuille de route concrète, tout en alignant l'ensemble du Comité de Direction sur des objectifs communs et ambitieux. Une approche qui allie rigueur méthodologique et dimension profondément humaine qui permet à chaque Directeur de progresser sur ses propres axes de développement. Je dirais que Laurent ne se contente pas de conseiller : il s'immerge dans les enjeux de l'entreprise, capable de challenger les idées tout en facilitant l'exécution opérationnelle. »

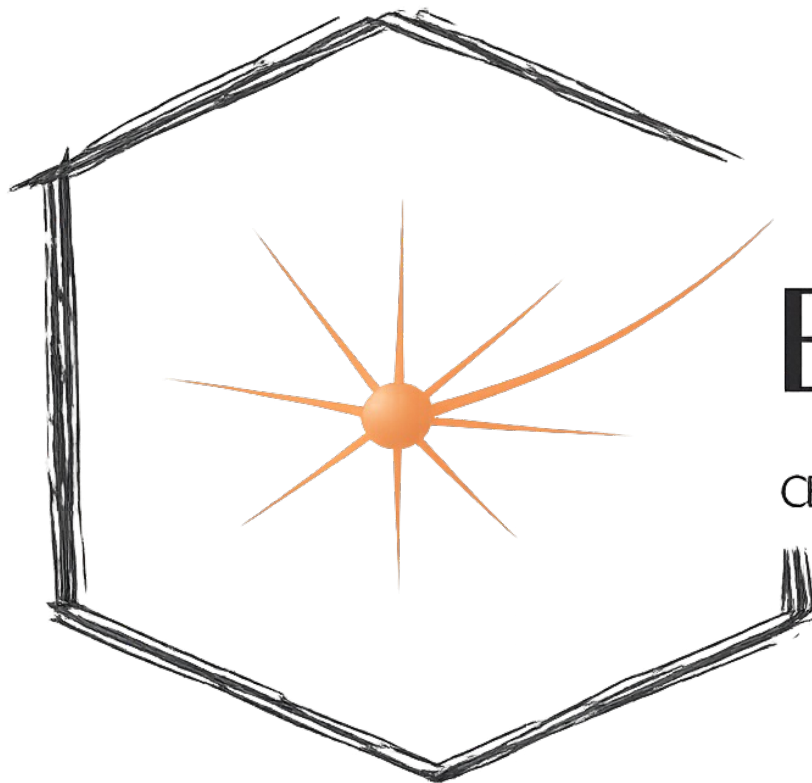
## Pauline BALAY - Associée EMBARCADÈRE LYON

« Se faire accompagner par Ergon'Homme est un véritable gage de réussite pour déployer une problématique de bout en bout. Leur approche globale et structurée permet d'avancer avec clarté et efficacité, grâce à une forte capacité d'écoute en amont qui garantit des réponses justes et des résultats concrets. Je recommande les yeux fermés, autant pour la qualité humaine — simplicité, sincérité, efficacité — que pour les résultats concrets apportés, aussi bien à une personne qu'à une organisation.»



# Ils nous font et nous ont fait confiance





# Ergon Homme

Œuvrer pour des organisations vivantes

Contact : Laurent PILLOT  
[lpilot@ergonhomme.com](mailto:lpilot@ergonhomme.com)

06 25 60 60 21