DEMAIN SELFCARE

BUSINESS-CARE · INTERVENTIONS DIRIGEANTS & ÉQUIPES

Faire travailler ensemble des personnes qui ne fonctionnent pas de la même façon.

Mieux se connaître. Mieux se comprendre. Pour mieux collaborer.

Amandine — DEMAIN selfcare
business-care, l'offre entreprise : interventions auprès des dirigeants de PME et de leurs équipes

01

LE CONSTAT

Et si le problème n’était pas les personnes, mais la façon dont leurs différences s’articulent ?

Individuellement, ils sont bons. Ensemble, quelque chose résiste.

Réunir d’excellents professionnels ne suffit pas à faire une équipe performante. Additionner des talents donne une somme de talents : **1 + 1 = 2**. La vraie performance commence quand ils se complètent au lieu de s’additionner — quand **1 + 1 = 3**. Cela ne se décrète pas, cela se construit.

Ce sont des personnes qui décident différemment, avancent à des rythmes différents et ont besoin de choses différentes pour donner le meilleur d’elles-mêmes — sans que cela n’ait jamais été formulé. Tant que ces différences restent invisibles, elles sont interprétées : en manque d’implication, en rigidité, en excès de contrôle.

Alors on met cela sur le compte du caractère. On s’adapte. On contourne. On évite certains sujets. Et progressivement, l’équipe cesse d’utiliser ce qu’elle a de plus précieux : ses différences.

> *La plupart des démarches de cohésion cherchent à rapprocher les personnes. Je cherche autre chose : les faire fonctionner en complémentarité, pas à l’identique.*

Une équipe performante n’est pas une équipe où tout le monde travaille de la même manière. C’est une équipe où chacun intervient au moment où il est le plus utile — et où les autres savent pourquoi.

ILS M’ONT FAIT CONFIANCE

Bioderma · Pacifica · Thévenon Transport · Kelyps Intérim · Koehl Assurances · Segura & Associés · Keller Williams Forez Vert · Apsi · Codaza · Davandgo · La Manufacture de l’Immo · Pharmacie Bergson · Pharmacie de Chasse-sur-Rhône

RÉSEAUX ET ÉCOLES

Club Business Sport · DCF Saint-Étienne · Eklya School of Business · FCE France — Femmes Chefs d’Entreprises · Entrepreneuses du 42 · Maison Opaline

02

CE QUE VOUS OBTENEZ

Ce que ça change.

1 **Des désaccords qui se dépersonnalisent.**

Ce qui passait pour un manque d'implication, de la rigidité ou un excès de contrôle redevient une différence de rythme ou de façon de décider. On peut le nommer, donc le traiter.

2 **Des rôles plus justes.**

Chacun contribue là où il est réellement fort, au bon moment du cycle — au lieu de compenser en permanence.

3 **Des conversations qui n'avaient jamais eu lieu.**

Elles deviennent possibles parce qu'il existe enfin un langage commun pour les mener sans que personne ne se sente mis en cause.

4 **Un mode d'emploi qui reste.**

Chacun repart avec le sien. Vous repartez avec une lecture écrite de votre équipe et des règles de fonctionnement à tester.

> *Une partie de ce qui arrive aujourd'hui sur votre bureau se règle désormais entre eux. Vous récupérez le temps, et la charge, que ces arbitrages vous coûtent.*

CE QUE JE NE PROMETS PAS

Une intervention ne transforme pas une culture d'entreprise, ne supprime pas les désaccords et n'augmente pas mécaniquement la productivité.

Ce qui change, c'est la qualité de ce que votre équipe est capable de se dire — et ce que vous en faites ensuite.

03

LES SITUATIONS

Six situations dans lesquelles cette intervention a du sens.

1 **L'équipe a grandi plus vite que son mode de fonctionnement.**

Vous avez recruté, les périmètres ont bougé, et ce qui se réglait en deux minutes autour d'un café demande maintenant trois réunions.

2 **Le comité de direction fonctionne, mais les décisions mettent trop longtemps à sortir.**

Chacun est compétent. Personne n'est en conflit. Et pourtant les mêmes sujets reviennent trois fois à l'ordre du jour.

3 **Deux ou trois très bons éléments ne se comprennent pas.**

Ce n'est pas un conflit — c'est un décalage de rythme, de méthode ou de façon de communiquer. Et vous arbitrez de plus en plus souvent.

4 **Tout finit par remonter jusqu'à vous.**

Vous avez une équipe capable, et les problèmes continuent d'arriver sur votre bureau. Vous savez que ce n'est pas tenable, sans identifier précisément ce qui l'entretient.

5 **Une équipe vient de se constituer.**

Fusion de services, nouveau manager, arrivées récentes — et vous voulez qu'elle trouve son fonctionnement en quelques semaines plutôt qu'en un an.

6 **Vous préparez un séminaire ou une journée d'équipe.**

Et vous voulez qu'il en reste quelque chose au-delà du moment convivial.

QUAND CE N'EST PAS POUR MOI

Conflit ouvert, procédure en cours, situation de souffrance au travail : ce n'est pas mon métier, et je vous orienterai vers quelqu'un dont c'est le métier. J'interviens dans des équipes qui fonctionnent — pour qu'elles fonctionnent mieux.

04

L'OFFRE PRINCIPALE

Le Parcours Équipe.

Pour une équipe rapprochée de 5 à 6 personnes qui doit fonctionner ensemble : un comité de direction, une équipe de managers, un manager avec son équipe proche.

Possibilité de commencer en individuel — voir page 7.

1 **Le cadrage avec vous**

Ce que vous observez, ce qui vous préoccupe, ce que vous attendez. C'est ce qui rend la suite spécifique à votre équipe.

2 **Une analyse en amont pour chaque participant**

Un audio d'analyse personnalisé et une synthèse écrite individuelle : comment cette personne fonctionne, ce qui lui donne de l'énergie, comment elle décide.

3 **Une première lecture de la dynamique de l'équipe**

À partir des analyses individuelles. C'est sur elle que je construis l'intervention.

4 **La demi-journée d'intervention**

Chacun y apprend à mieux se comprendre, à mieux comprendre les personnes avec qui il travaille, et à lire la dynamique globale du groupe. L'équipe imagine ensemble ses premières règles de fonctionnement. L'objectif n'est pas de se raconter, mais de repartir avec des façons de faire explicites : comment on se parle, comment on se répartit les sujets, comment on tranche.

5 **La synthèse d'équipe, remise à l'équipe et à vous**

La lecture de la dynamique de l'équipe, les règles de fonctionnement — celles établies ensemble, complétées par celles que je propose à partir de ce que j'ai observé — et une courte synthèse de chaque membre, pour que chacun sache comment ses collègues fonctionnent.

6 **Un point à trois semaines**

À chaud : ce que ça a changé, ce qui est à ajuster ou à approfondir.

2 900 € HT de forfait + 390 € HT par participant

Tarifs HT. Frais de déplacement en sus hors région Rhône-Alpes.

POUR TOUT GROUPE

L’atelier en entreprise.

Pour un séminaire, une journée d’équipe, un repas, une fin ou un lancement d’année, une convention.

Une alternative au team building classique : on ne se contente pas de passer un bon moment ensemble. Chacun apprend à mieux se connaître, à mieux comprendre les personnes avec qui il travaille, et donc à mieux collaborer. Et il en reste quelque chose au-delà du moment convivial.

Pour tout groupe, qu’il travaille ensemble ou non : une équipe, des agents indépendants, un réseau.

1 **En amont**

Je prépare l’atelier avec vous, et chaque participant reçoit une synthèse écrite de son propre fonctionnement.

2 **L’atelier**

Il peut se tenir pendant un repas. Des échanges, de la découverte de soi et des autres : chacun apprend à se comprendre et à comprendre les autres.

3 **Après**

Chaque participant reçoit un document de référence pour continuer à s’en servir.

Ce qui le distingue du Parcours Équipe : pas de lecture de la dynamique exacte de l’équipe, ni de règles de fonctionnement, ni de synthèse d’équipe.

1 400 € HT de forfait + 90 € HT par participant

Tarifs HT. Frais de déplacement en sus hors région Rhône-Alpes.

> *Ces formats ne s’enchaînent pas dans un ordre imposé. On commence par celui qui correspond à votre situation.*

05

COMMENCER PAR UNE PERSONNE

Deux façons de commencer, sans engager toute une équipe.

Le déroulé est le même dans les deux cas : un audio d'analyse personnalisé accompagné d'une première synthèse écrite, un rendez-vous individuel, puis une seconde synthèse avec au plus cinq points concrets — et la possibilité de me poser vos questions ensuite. Ce qui change, c'est ce qui est analysé.

POUR VOUS

L'analyse individuelle — dirigeant

Ce que vous découvrez sur votre propre fonctionnement explique une bonne partie de ce que fait votre organisation autour de vous : ce qui finit par remonter jusqu'à vous, ce que vos équipes vous délèguent sans le dire, ce qui les empêche de trancher sans vous. Et une lecture de ce sur quoi votre présence est réellement décisive — et de ce que vous pouvez enfin laisser à d'autres.

990 € HT — une personne, et l'organisation qui s'est construite autour d'elle

Vous dirigez à deux ? Chacun reçoit son analyse complète, et j'y ajoute une synthèse écrite de votre fonctionnement à deux — là où vous vous complétez, et là où vous vous marchez dessus sans le voir — puis une restitution à trois.

990 € par personne + 920 € la lecture et la restitution du duo — **2 900 € HT**

POUR QUELQU'UN DE VOTRE ÉQUIPE

L'analyse individuelle — collaborateur

Quand vous avez déjà une personne en tête : un manager qui vient d'être promu, un collaborateur à fort potentiel que vous voulez faire grandir, quelqu'un avec qui la collaboration est plus difficile qu'elle ne devrait l'être, un nouvel arrivant à intégrer vite.

C'est elle qui reçoit l'analyse et qui s'en sert : son fonctionnement, son rythme, ce qui lui donne de l'énergie, la façon dont elle décide, et ce dont elle a besoin pour bien travailler avec les autres. Le rendez-vous se fait avec elle. Vous, vous recevez de votre côté un mode d'emploi court de la collaboration : comment lui confier une mission, lui faire un retour, ce qui la fait décrocher. Il ne contient rien de ce qui s'est dit en rendez-vous.

690 € HT — une personne, dans son poste et dans ses relations de travail

Dans tous les cas, la question de l'équipe se pose souvent d'elle-même ensuite. Rien ne vous y oblige.

06
LA MÉTHODE

Sur quoi je m’appuie.

J’utilise le **Human Design** comme grille de lecture des différences individuelles : la façon de décider, le rythme, le rapport à l’énergie, la manière de communiquer, ce dont une personne a besoin pour donner le meilleur d’elle-même.

Je m’en sers comme d’une grille de lecture et d’un support de dialogue, pas comme d’un test, ni d’un outil d’évaluation ou de sélection.

Son intérêt principal est là : **il dépersonnalise les désaccords**. Ce qui se vivait comme un problème de caractère redevient une différence de rythme, de décision ou de communication — quelque chose dont on peut parler sans que personne ne se sente mis en cause.

Ce qui compte n’est pas l’outil. C’est ce que vous en faites en repartant.

Ce qui rend cette approche différente

- **Une lecture réelle de chaque personne.**
  Pas de catégories toutes faites : chaque analyse est produite à partir des données de la personne et du contexte de son poste.
- **Une traduction professionnelle.**
  Je ne vous explique pas une méthode. Je vous parle de comportements, de situations de travail, de besoins et de décisions.
- **Le passage de l’individuel au collectif.**
  C’est là qu’est la valeur : comprendre une personne est utile, comprendre comment une équipe entière s’articule change la façon dont elle travaille.
- **Un écrit qui reste, pas seulement un moment.**
  Vous repartez avec un document, pas uniquement avec un souvenir.

07

TRAVAILLER ENSEMBLE

Qui je suis, et comment ça commence.

Diplômée de l'EM Lyon. Dix ans en fonctions commerciales et de formation, notamment chez SMCP et NAOS/Bioderma. J'ai passé ces années à comprendre des besoins, former des équipes et animer des groupes — avant de me spécialiser dans la lecture des fonctionnements individuels et collectifs.

Mon approche part de votre terrain : je ne viens pas vous expliquer votre métier, mais vous apporter une grille de lecture que vous n'avez pas sur la façon dont votre équipe fonctionne — et des choses concrètes à essayer.

Comment ça commence

Un appel de 30 minutes. Vous me décrivez votre situation, je vous dis si mon intervention a du sens — et si ce n'est pas le cas, je vous le dis aussi.

Ces interventions peuvent être prises en charge par votre OPCO. Nous regardons ensemble ce qui est éligible.

DEMAIN SELFCARE

BUSINESS-CARE

Amandine Pacoret — Fondatrice

06 10 55 70 83 · amandine@demainselfcare.fr

demainselfcare.fr · Réserver 30 minutes : calendly.com/demainselfcare/decouverte

5,0 sur Google — 32 avis