

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

---

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

Amandine — DEMAIN business-care

Interventions auprès des dirigeants de PME et de leurs équipes

## 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 gens. 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

## 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 demi-journée 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.

## 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.

## Le Parcours Équipe.

Pour une équipe de direction, un comité de direction ou une équipe rapprochée de 6 à 12 personnes.

Possibilité de commencer en individuel — voir page suivante.

- 1 Cadrage avec vous — 1 heure**  
Ce que vous observez, ce qui vous préoccupe, ce que vous attendez de la session. C'est ce qui rend la suite spécifique à votre équipe.
- 2 Une analyse individuelle pour chaque participant**  
Remise avant la session. Comment cette personne fonctionne, ce qui lui donne de l'énergie, comment elle décide — et un mode d'emploi de sa collaboration à destination de ses collègues.
- 3 La demi-journée collective — 4 heures**  
Chacun part de son propre fonctionnement, puis l'équipe lit ses complémentarités et ses points de friction ensemble. On termine par ce que chacun souhaite ajuster dans sa façon de travailler avec les autres. 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.
- 4 L'analyse collective de l'équipe, remise à vous**  
Le cycle naturel de votre équipe, ce qui fonctionne déjà, les points de friction structurels, ce qui manque — et cinq règles de fonctionnement à tester sur trois mois, construites à partir de ce qui s'est dit pendant la session.
- 5 Un point de suivi à six semaines — 45 minutes**  
Ce qui a été mis en place, ce qui a tenu, ce qui doit être ajusté.

---

2 900 € de forfait d'intervention + 390 € par participant

| TAILLE DE<br>L'ÉQUIPE | 6<br>PERSONNES | 8<br>PERSONNES | 10<br>PERSONNES | 12<br>PERSONNES |
|-----------------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------|
| Budget                | 5 200 €        | 6 000 €        | 6 800 €         | 7 600 €         |

**Votre temps :** 1 heure de cadrage, la demi-journée, 45 minutes de suivi.

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

## Deux façons de commencer, sans engager toute une équipe.

Le déroulé est le même dans les deux cas : une analyse audio personnalisée de 30 minutes, un document écrit détaillé, un rendez-vous d'1 h 30, et une synthèse avec des axes de travail concrets. Ce qui change, c'est ce qui est analysé.

---

### POUR VOUS

#### Le Point de départ — 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, et j'y ajoute une lecture de votre fonctionnement à deux : là où vous vous complétez, et là où vous vous marchez dessus sans le voir.

1 800 € les deux analyses + 400 € la lecture du duo — **2 200 € HT**

---

### POUR QUELQU'UN DE VOTRE ÉQUIPE

#### L'analyse individuelle

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 d'1 h 30 se fait avec elle.

Vous, vous recevez de votre côté un mode d'emploi court : comment lui confier une mission, lui faire un retour, ce qui la fait décrocher.

**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.

## 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 diagnostic écrit, pas seulement un moment.**  
Vous repartez avec un document, pas uniquement avec un souvenir.

## 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.

---

Amandine — DEMAIN business-care

06 10 55 70 83 · [amandine@demainselfcare.fr](mailto:amandine@demainselfcare.fr)  
[demainselfcare.fr](https://demainselfcare.fr)

★★★★★ 5,0 sur Google — 32 avis