



Miss Mandarine

Posture

d'intervention

WORKSHOP



Workshop

Stratégie de développement

Posture

Points de vigilance

Typologies de situation

Conclusion

Le Workshop est une **prestation d'impulsion**. Elle est destinée à générer la **prise de conscience** nécessaire pour établir un **plan d'action réaliste**, permettant le passage à l'acte pour **l'amélioration de la performance des start-up**.



Accompagner des dirigeants de start-up nécessite une réflexion sur la posture adaptée.

Le contexte des start-up

Workshop

Stratégie de développement

Posture

Points de vigilance

Typologies de situation

Conclusion

- Un environnement mouvant
- Des enjeux financiers importants
- Une légitimité à démontrer

Pour y répondre, **une stratégie de développement** reposant sur :

- Une connaissance fine des marchés de l'innovation
- Un positionnement volontariste
- Un réseau fort, réactif et organisé

Quelle vision salarié d'un grand groupe, du dirigeant?

Workshop

Stratégie de développement

Posture

Points de vigilance

Typologies de situation

Conclusion

Le talent



Ecoute
Institution
Connaissance
Interlocuteur privilégié
Facilitateur de décisions
Eclaireur
Théoricien
Prescripteur
Réfèrent
Salarié
Spécialiste
Sécurité de l'emploi

Le chef d'entreprise



Technicien
Seul
Homme
Indépendant
Sympathique
Praticien
Créatif
Présent
Généraliste
Réceptif
Pressé
Courageux
Pro actif

Intérêt de la posture

De prime abord, le salarié d'un grand groupe et le chef d'entreprise ont deux postures diamétralement opposées.

Le talent	Le chef d'entreprise
Théoricien Spécialiste Emploi Sécurisé	Généraliste Passionné Amoureux du risque

Il leur faut donc franchir l'obstacle de la représentation de leurs fonctions respectives.

■ +

La posture doit favoriser la collaboration entre deux publics aux perceptions différentes, et parfois antagonistes, vers un objectif commun.

Workshop

Stratégie de développement

Posture

Points de vigilance

Typologies de situation

Conclusion

Définition de la posture

Workshop

Stratégie de
développement

Posture

Points de vigilance

Typologies de
situation

Conclusion

Attitude intérieure et extérieure d'une personne en vue d'atteindre un certain but.

Les compétences sont à distinguer de la posture.

La posture professionnelle correspond à un état de vigilance qu'adopte le professionnel.

Les éléments constitutifs de la posture

Workshop

Stratégie de
développement

Posture

Points de vigilance

Typologies de
situation

Conclusion

Le « génie » personnel (soit le style pour certains ou le dynamisme, la sagesse pour d'autres).

Les dispositions communes à toute relation d'aide

- Ecoute active
- Respect de la personne aidée
- Acceptation de la personne aidée sans jugement
- Co-construction des solutions

Les particularités liées à la position dans Miss Mandarine

- Conscience de la durée limitée de l'intervention
- Souci de l'appropriation par le chef d'entreprise
- Prise en compte de la culture de l'entreprise
- Capitalisation des expériences dans le dispositif Miss Mandarine

Les préalables à une intervention

Workshop

Stratégie de développement

Posture

Points de vigilance

Typologies de situation

Conclusion

- **Savoir adapter une approche commune à chaque cas unique**

Start-up unique

OUTIL COMMUN

Préconisations et plan d'actions uniques

- **Eclairer le champ des possibles pour s'inscrire dans un scénario « gagnant »**

Le talent n'est pas là pour apporter la solution mais proposer des solutions.

- **Adopter et faciliter une posture d'apprentissage en acceptant le droit à l'erreur**

Le métier de chef d'entreprise s'apprend sur le tas, sans formation. L'erreur n'est pas un échec, mais un droit et une nécessité.

- **Passer de l'idée au projet en utilisant l'écrit**

La concrétisation du projet passe obligatoirement par l'impulsion de l'écrit.

L'accompagnement est une prestation d'impulsion, qui passe par 3 étapes :

Workshop

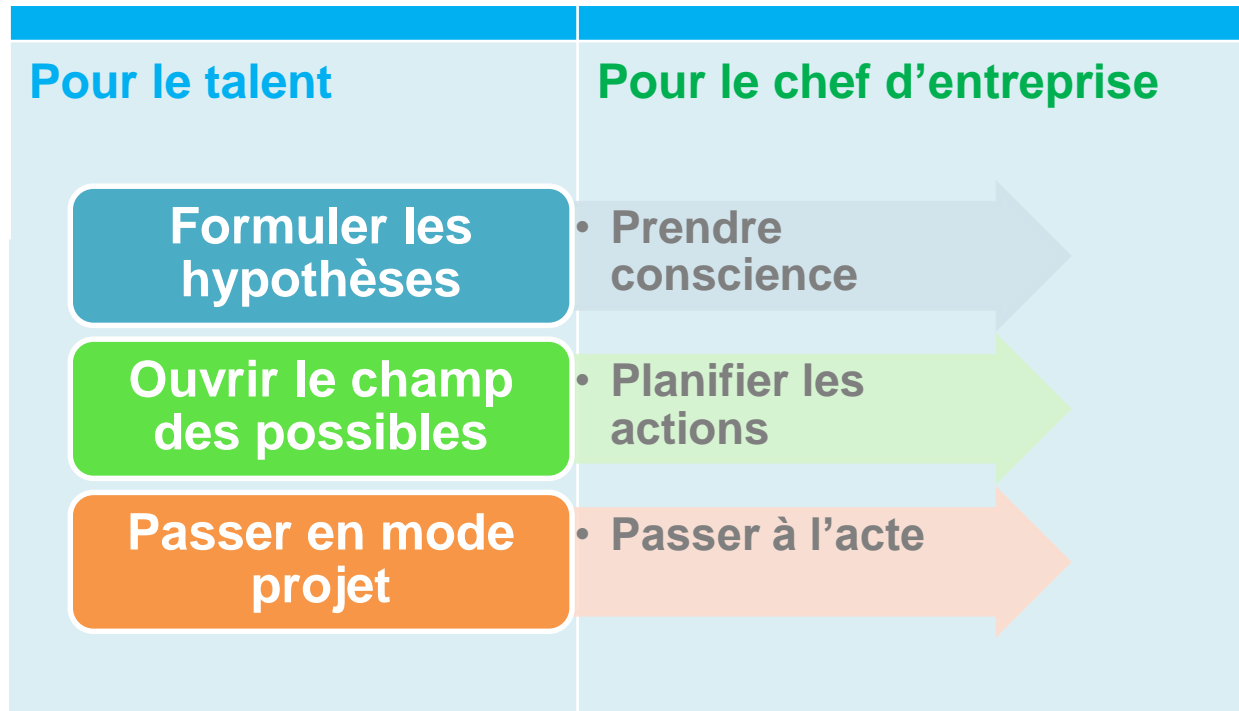
Stratégie de développement

Posture

Points de vigilance

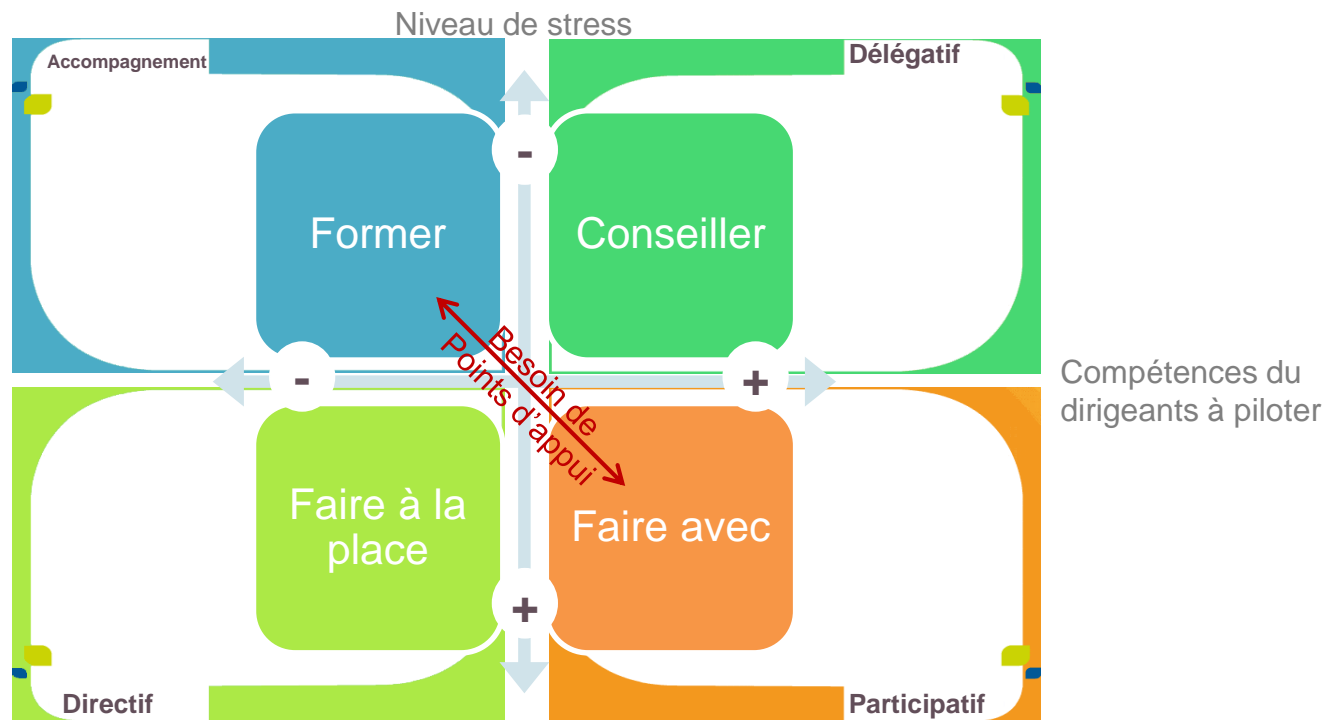
Typologies de situation

Conclusion



Typologie des postures en fonction du profil de dirigeant

- Workshop
- Stratégie de développement
- Posture
- Points de vigilance
- Typologies de situation
- Conclusion



La posture et les solutions proposées doivent s'adapter au contexte du dirigeant de start-up pour générer une impulsion positive porteuse d'actions.

Le scénario dominant en France

Workshop

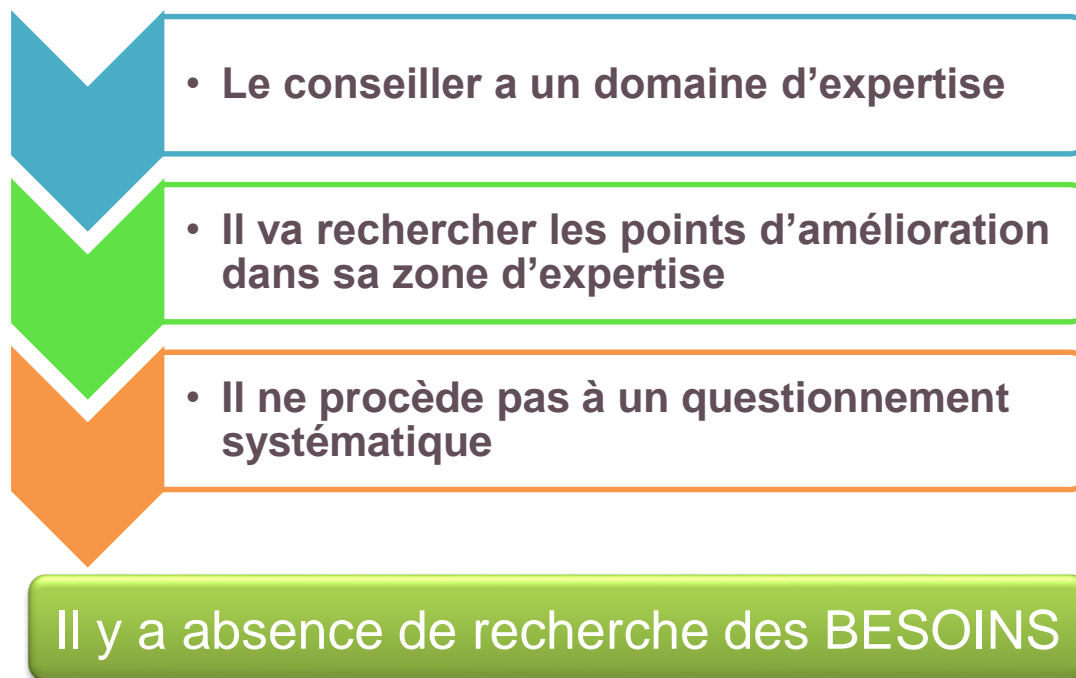
Stratégie de développement

Posture

Points de vigilance

Typologies de situation

Conclusion



Workshop

Stratégie de développement

Posture

Points de vigilance

Typologies de situation

Conclusion

GLOBAL

Profil généraliste :
recherche des besoins

DETAIL

Profil spécialiste :
répond à la demande

DYNAMIQUE

Traitement des points forts

STATIQUE

Traitement des points faibles

SEQUENTIEL

LINEAIRE

SYSTEMATIQUE

ALEATOIRE

Approche globale / Approche détail

Une **vision globale** de la gestion de l'entreprise facilite les processus d'inclusion avec chef d'entreprise généraliste par nature.

Approche dynamique/ Approche statique

Aborder en priorité les points forts de l'entreprise pour construire le plan d'actions, permet de créer rapidement une **dynamique** à l'inverse de l'approche statique de résolution des points faibles du chef d'entreprise qui est longue et aléatoire.

Objectif :



Workshop

Stratégie de développement

Posture

Points de vigilance

Typologies de situation

Conclusion

Approche séquentielle/ Approche linéaire

Workshop

Stratégie de développement

Posture

L'accompagnement peut être réalisé sans respecter systématiquement une chronologie établie dans l'intervention.
L'objectif est d'**arriver au résultat, sans se préoccuper de la chronologie des étapes.**

Approche systématique/ Approche aléatoire

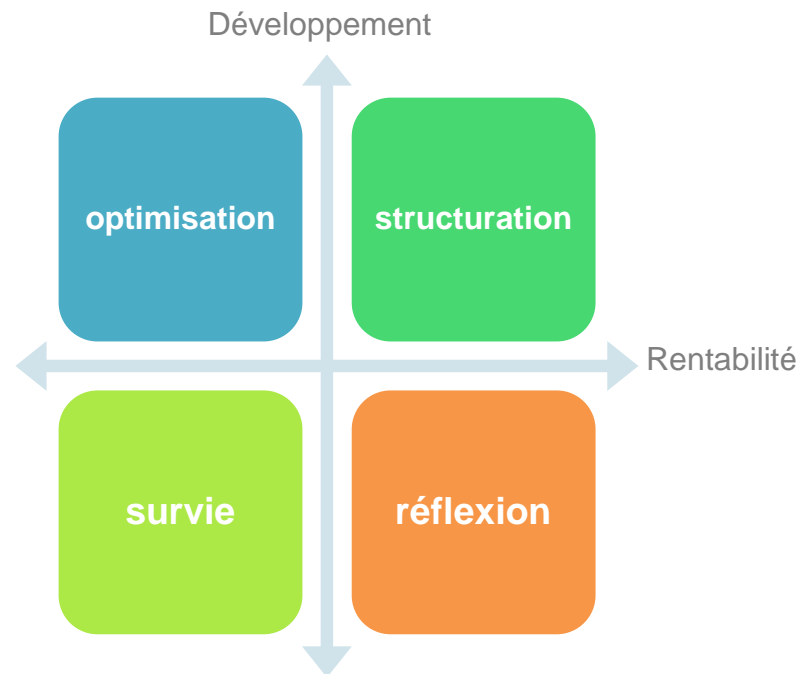
Typologies de situation

Conclusion

La gestion du temps fait partie de la posture. L'objectif est de réaliser une **étude systématique** dans l'analyse du besoin. Si l'approche est aléatoire, il y a risque de passer à côté d'éléments clés de l'entreprise.

Réflexion

Contextualiser les questions pour déterminer les points forts de l'entreprise



?
Quelle est la priorité de l'entreprise?

?
Quelles sont les questions centrales?

Adapter le temps imparti aux questions en fonction de l'interlocuteur / du contexte.

Workshop
Stratégie de développement
Posture
Points de vigilance
Typologies de situation
Conclusion

Conclusion

Workshop

Stratégie de
développement

Posture

Points de vigilance

Typologies de
situation

Conclusion

L'objectif est le «passage à l'acte» avec l'acceptation d'un plan d'action.

Il faut donc absolument construire le plan d'action avec le chef d'entreprise pour augmenter la probabilité qu'il se l'approprie et qu'il le mette en œuvre.

Pour ce faire, le plan d'action doit prioritairement répondre aux **besoins** de l'entreprise.



Avec tous mes remerciements à l'ensemble des participants.