

# aptitudes alternatives

## Agitateur de talents entrepreneuriaux

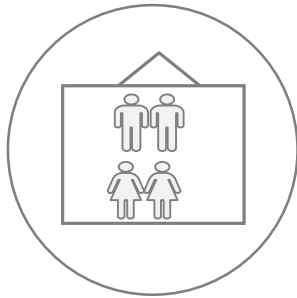
esprit **idée** équipe **produit** levée de fonds **marché**  
innovation dynamique **technologie** **compétences**  
recherche **vision** entreprise recherche **cash-flow**

# Qu'est-ce qu'une entreprise?

- ❖ Les fondements d'une entreprise reposent sur trois grands piliers, tous également importants, tous intrinsèquement liés.
  1. Le premier est le typique produit/service, techno-PI et marché.
  2. Le second est le pilier financier : le pilotage de la trésorerie, et la recherche de financement.
  3. Le troisième est la dimension : « **entrepreneuriat, management et RH** » Ce chapitre inclut le fonctionnement de l'équipe, le management des individus et plus largement la gestion RH. Le cœur de métier d'Aptitudes Alternatives est d'intervenir sur la dimension entrepreneuriale, managériale et RH de l'entreprise. La vision transversale de ces trois piliers permet d'intervenir avec pragmatisme, réalisme et efficacité.

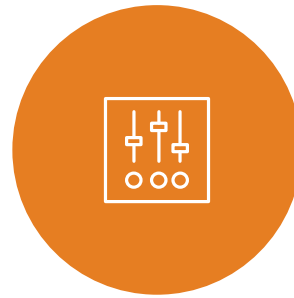
# aptitudes alternatives **les prestations**

Accompagner la dimension entrepreneuriale, managériale et RH d'une PME



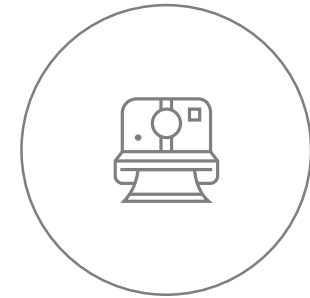
## Accompagner l'équipe

1. Structurer, créer un environnement propice à performance à toutes les étapes de la vie de l'équipe.
2. Accompagner le dirigeant et ou son équipe dans l'exercice managérial.



## Aider au recrutement

Apporter des éléments factuels dans un processus irrationnel pour que le dirigeant prenne la meilleure décision (tests aptitudes et de personnalité)



## Gérer l'administration Rh

Accompagner l'entreprise dans ses démarches administratives du personnel :  
 1 solution numérique  
 2 vie d'un contrat travail

# Perspective d'intervention auprès des équipes

L'expérience démontre chaque jour qu'il est possible de prévenir les non-dits, les différends et les conflits.

La pérennité de la jeune entreprise innovante est liée à la qualité des liens relationnels qui s'établissent entre les individus qui la composent. En effet, les difficultés à se comprendre ou à communiquer sont les premiers écueils à surmonter bien avant la levée de fonds et les premiers clients.

L'équipe fondatrice doit la survie de son entreprise à sa propension à maîtriser sa structuration et ses échanges.

Pourtant, identifier les différends ou les conflits naissants au sein d'une équipe est souvent un exercice difficile car dans l'esprit des individus le mot conflit est généralement perçu comme définitif et négatif.

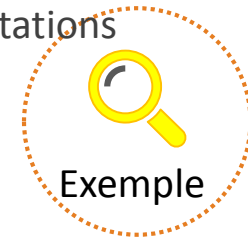
Les non-dits non gérés mettent en danger la vie de l'entreprise en devenir.

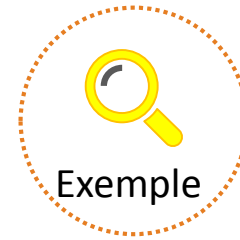
Si au contraire les acteurs de la création d'entreprise s'interrogent ensemble sur les avantages à dépasser cet écueil, ils peuvent créer un climat qui permet d'éviter que les situations de non-dits perdurent. Ils sont alors en capacité de créer de la valeur en posant les piliers solides sur lesquels l'entreprise va croître.

Lorsque nous interrogeons les porteurs de projets innovants qui ont réussi, ils ont su surmonter leurs différences ou parfois simplement expliciter des situations floues. Ils disent unanimement qu'ils avaient préalablement structuré et posé les bases solides de leurs interactions. Ils avaient une lecture commune de qu'ils attendaient de l'entreprise et de la structuration de leur équipe.

# Signe « exemple » : exemples réels

- ❖ Ce document présente de manière synthétique les prestations du cabinet
- ❖ Les pages sur lesquelles est apposé ce signe sont extraites de prestations d'accompagnement d'équipes → → → →





# Contexte de la demande

Accompagnement de la dimension entrepreneuriale, managériale de sa société.

❖ **Constat :**

La société ZZZ est une jeune entreprise avec un fort potentiel innovant. Elle est en phase de structuration de nouveaux associés viennent d'être intégrés.

❖ **Demande :**

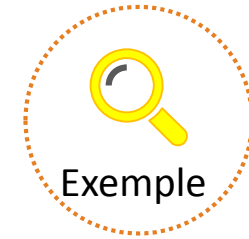
Le dirigeant de la société ZZZ a le souci de s'assurer que chaque associé trouve sa place et prenne activement part au développement de la société.

Certains associés sont des associés actionnaires, d'autres associés sont des associés qui exercent également un rôle opérationnel.

Le président de la société ZZZ a pleinement conscience que la phase dans laquelle se trouve ZZZ nécessite une clarification des rôles, de la vision commune des associés, de la mission de la société.

Par ailleurs, il souhaite définir les valeurs qui caractérisent ZZZ. Ces valeurs seront au même titre que la vision et la mission de la société une carte commune à partager avec les clients internes de la société, mais aussi avec les clients externes.

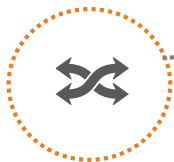
Enfin, pour assurer un bon niveau de communication interpersonnelle entre les différents associés, xxx XXXXX souhaite mettre en place une action spécifique.



# Objectifs de l'intervention

- ❖ Créer les conditions propices à une communication interpersonnelle efficace entre les membres de l'équipe.
- ❖ Définir la vision, la mission, les valeurs de l'entreprise ZZZ et clarifier les rôles de chacun.

**En s'appuyant sur l'expérience du cabinet en matière d'accompagnement des équipes le domaine de la création d'entreprises innovantes, l'intervenant suit une méthodologie éprouvée.**



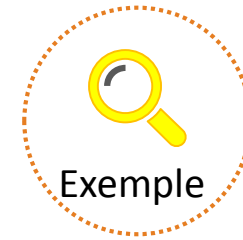
- ❖ En mettant en œuvre une dynamique de conduite de la réflexion dans un atelier appelé « séminaire stratégique »



- ❖ En s'appuyant sur un outil éprouvé : GOLDEN pour favoriser la communication et la compréhension de l'autre



- ❖ En effectuant, si nécessaire des séances individuelles de débriefing



# Méthodes et processus

## Conception

Mise en place de séminaires, personnalisés  
Passation en ligne d'un outil de positionnement (GOLDEN – MBTI)

## Brainstorming

Utiliser les différents outils créatifs pour effectuer une réflexion ouverte pour ensuite formuler des propositions précises.



## Formalisation

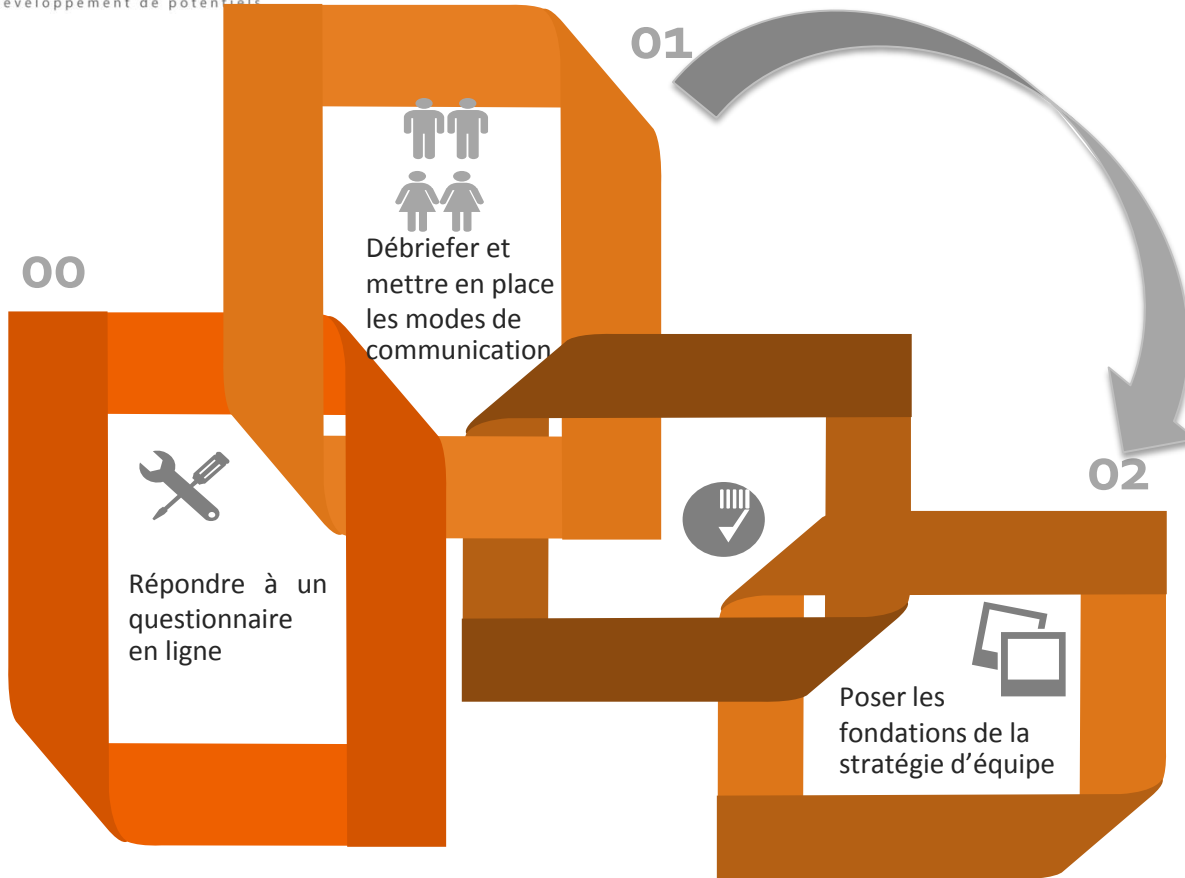
Formaliser les échanges dans un document qui est transmis à l'entreprise. Le cabinet aptitudes alternatives transmet la synthèse des échanges et les points clefs discutés et actés. → remise d'un livrable



## Techniques d'animation d'équipe

Créer un environnement propice aux échanges. Veiller à la participation de tous. Monitorer et agir en médiateur le cas échéant.





# Intervention en étapes

- 01 → stratégie de communication
- 02 → stratégie d'entreprise

## → Objectifs visés de cette intervention

1. Communiquer efficacement
2. Acter la vision et la mission de l'entreprise
3. Clarifier les rôles de chacun
4. Partager les mêmes instruments de navigation



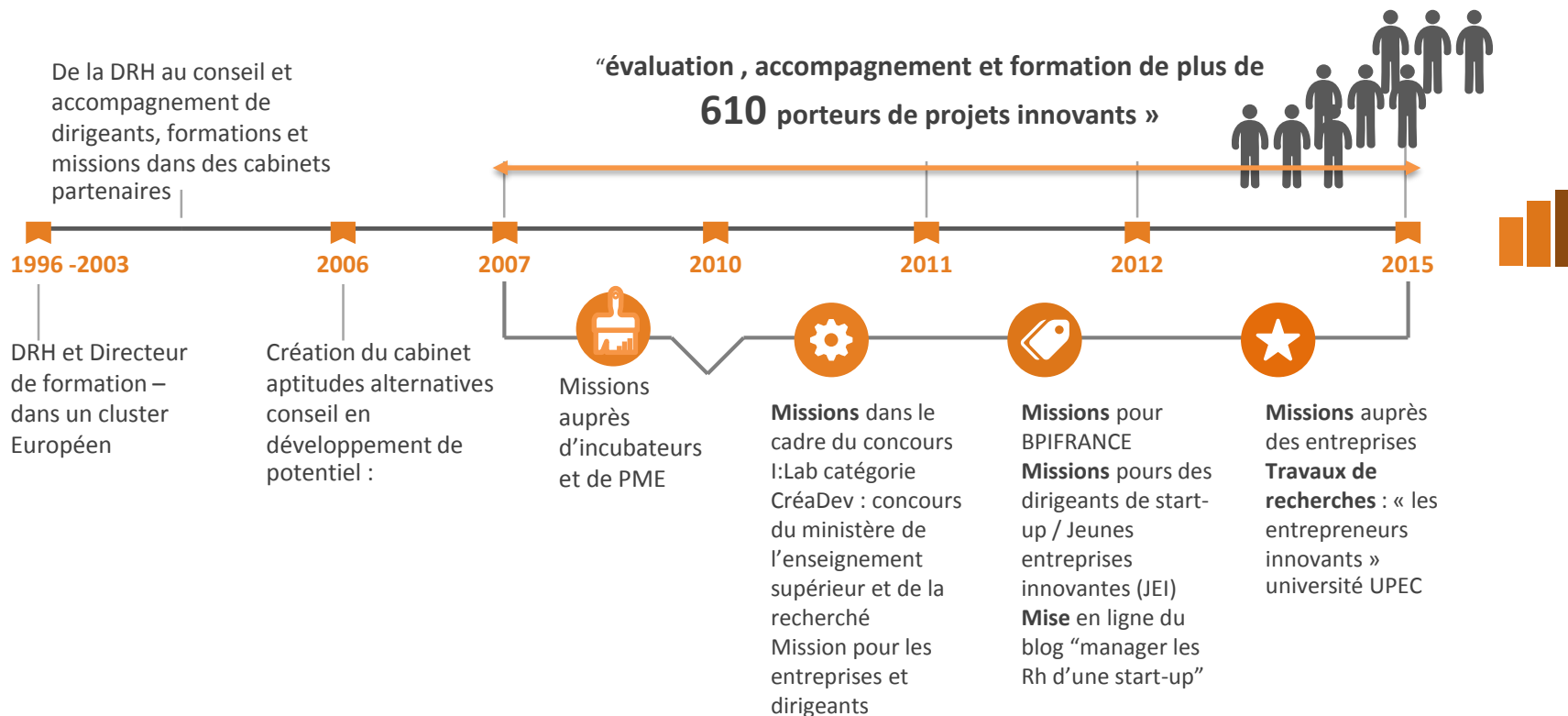
Exemple

# Notre **spécificité**

- ❖ Des expériences complémentaires
- ❖ Des expériences dans des grands groupes internationaux
- ❖ Des interventions pragmatiques et concrètes

# aptitudes alternatives « Agitateur de talents d'entrepreneurs »

- 25 ans d'expériences dans des domaines complémentaires qui permettent de mettre en œuvre des méthodes d'intervention efficaces et pragmatiques.
- Domaines complémentaires : ressources humaines, entrepreneuriat, direction de formation, positionnement professionnel, coaching et médiation.



# aptitudes alternatives : bio de la dirigeante

Claire TAGAND BATTARD – dirigeante du cabinet aptitudes alternatives

- ❖ Claire a créé le cabinet aptitudes alternatives après avoir travaillé dans les industries de services et de l'immobilier aux postes de DRH et de Directeur de Formation régional. Son expérience lui permet de mesurer les enjeux des managers face aux contraintes opérationnelles et managériales. Sa pratique professionnelle au sein de groupes internationaux et sa connaissance du monde de la PME, la conduisent à intervenir avec pragmatisme, recul et vision stratégique.
- ❖ Diplômée de l'IMHI MBA, CORNELL-ESSEC, puis de l'Université de Paris 8 et de l'IFOMENE (ICP) – diplôme de médiateur, elle a également suivi les cycles 1 et 2 « des thérapies brèves orientées solutions » animés par Marie-Christine CABIE et François BALTA à Paris 8 et à l'Institut des Thérapies Familiales. Elle investit régulièrement dans la formation et la recherche d'outils innovants et reconnus pour leurs qualités scientifiques. Elle sélectionne les éditeurs de tests en raison de la qualité scientifique et l'intérêt pratique de leur matériel. Soucieuse de confronter sa pratique aux théories managériales, elle participe ponctuellement à des programmes d'écoles de management ou d'IUT.

# aptitudes alternatives : bio de la dirigeante

Claire TAGAND BATTARD – dirigeante du cabinet aptitudes alternatives

- ❖ Depuis 11 ans, sa pratique professionnelle de dirigeante et de consultante est centrée sur les questions managériales et entrepreneuriales, d'accompagnement et de formation. Elle intervient régulièrement en français ou en anglais auprès d'entrepreneurs innovants. Elle a notamment collaboré plusieurs années avec le MESR et BPIFRANCE dans le cadre du concours d'aide à la création d'entreprises de technologies innovantes. Elle a travaillé avec l'équipe Ernst & Young dédiée aux entreprises innovantes. Elle intervient pour plusieurs structures d'accompagnement à la création d'entreprise, pour des PME et pour BPIFRANCE. Ses interventions et sa manière d'aborder l'entrepreneuriat la placent parmi les pionnières et les référentes dans le domaine de l'exploration et du développement de la dimension entrepreneuriale et managériale de l'entrepreneur innovant.
- ❖ Structurer, fédérer et définir les axes stratégiques de l'entreprise sont au cœur de sa pratique, auprès des entrepreneurs et des dirigeants de PME.
- ❖ Accompagner les recrutements
- ❖ Accompagner la mise en place de la gestion administrative du personnel dans les PME

L'équipe : <http://www.aptitudes-alternatives.com/presentation/intervenants/>

# Données prestataire

## aptitudes alternatives

Siège : 108 rue des Grands Champs – boîte 43 - 75020 PARIS

- SARL au capital de 7600 €

Siret : 489 254 854 0024 N° TVA intracommunautaire : FR53489254854

N° de déclaration d'activité : 11 75 41797 75

06 09 42 51 42 – [claire.battard@aptitudes-alternatives.com](mailto:claire.battard@aptitudes-alternatives.com) –

[www.aptitudes-alternatives.com](http://www.aptitudes-alternatives.com)

Blog : <https://managerhstartup.wordpress.com/>