



MixITé Services Coaching

"Les talents attirent les talents"

LIVRE BLANC

**LES 9 ERREURS DE LEADERSHIP
QUI FONT FUIR
LES BONS PROFILS
EN TPE TECH**

(Et quoi faire à la place)

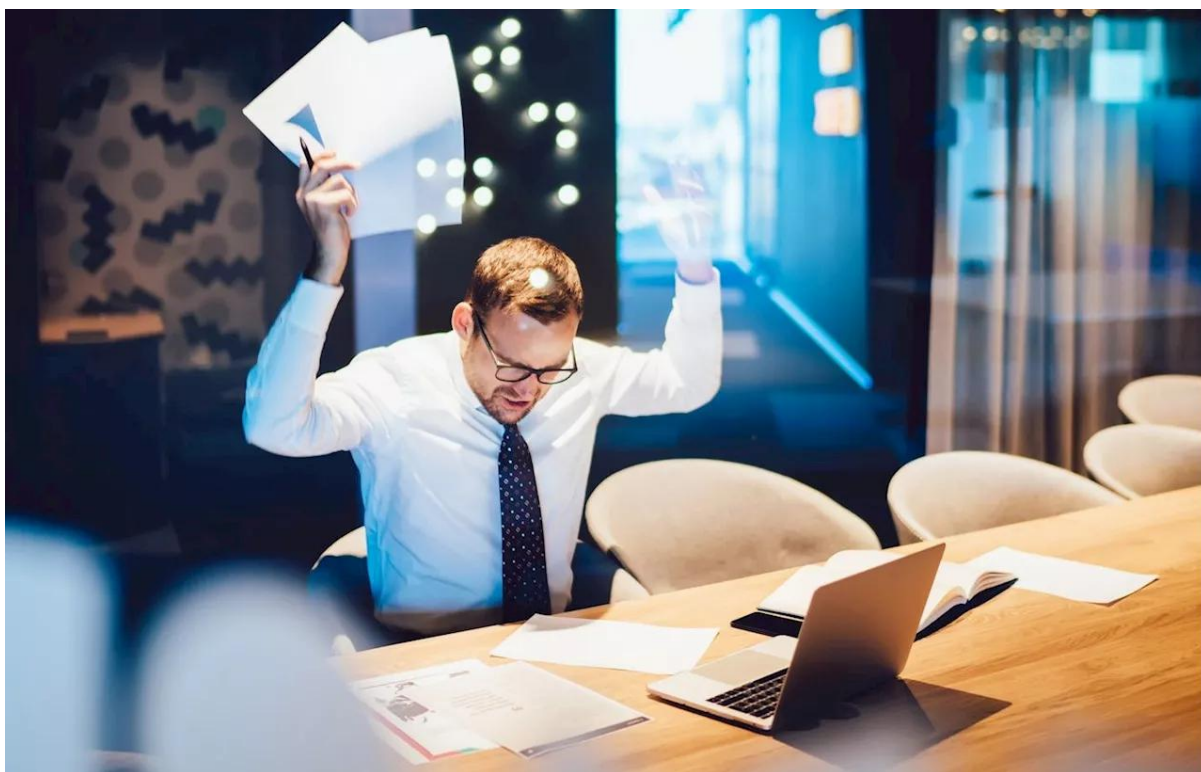
Jeanne Hortense NSI

**LES 9 ERREURS DE LEADERSHIP
QUI FONT FUIR LES BONS PROFILS
EN TPE TECH**

(Et quoi faire à la place)

TABLE DES MATIERES

L'introduction	3
Pourquoi ce livre blanc maintenant ?	4
Pour qui est ce livre blanc ?	4
Une précision importante avant de commencer	5
Ce que vous allez découvrir	5
Les 9 erreurs de leadership qui font fuir les bons profils en TPE tech.....	6
ERREUR N°1 : Recruter sur les compétences, oublier l'alignement humain	6
ERREUR N°2 : Confondre autonomie et abandon managérial.....	7
ERREUR N°3 : Diriger en mode survie plutôt qu'en leadership choisi	8
ERREUR N°4 : Ignorer les signaux faibles jusqu'à la démission	9
ERREUR N°5 : Porter seul ce qui devrait être partagé	10
ERREUR N°6 : Piloter les projets sans sécuriser les personnes	11
ERREUR N°7 : Demander l'engagement sans créer les conditions de confiance.....	12
ERREUR N°8 : Valoriser la performance au détriment de la reconnaissance	13
ERREUR N°9 : Croire que « tenir » suffit pour durer.....	14
Et maintenant ?.....	15
L'auto-diagnostic express — où en est votre leadership aujourd'hui ?	15
La lecture rapide des scores.....	16
Aller plus loin : passer à l'action et clarifier vos leviers d'action prioritaires	17
Réservez votre diagnostic leadership	18
Les exemples d'accompagnements	18
La conclusion.....	19
Les principaux points à retenir.....	19
A propos de MixITé Services Coaching	20
Les contacts.....	20
A propos de l'auteure	20



L'INTRODUCTION

Vous recrutez. Vous formez. Ils partent. Vous recommencez.

« Ce n'est pas une entreprise qu'on quitte, mais son manager. »

Dans les TPE tech, le turnover n'est plus un incident. Il est devenu une hémorragie silencieuse.

Vous avez déjà vécu ce scénario :

- 6 mois de recrutement pour trouver LE profil
- 3 mois d'onboarding intensif
- 12 mois de montée en compétence

Et puis... la démission.

Pas de clash.

Pas de conflit ouvert.

Juste un mail poli et une date de départ.

👉 **Si vos meilleurs talents partent sans conflit**, ce n'est presque jamais un problème de salaire. C'est, dans la grande **majorité des cas, un problème de leadership non intentionnel. Le problème n'est pas vous.**

Le problème, c'est ce que personne ne vous a appris sur le leadership en environnement tech sous tension

Pourquoi ce livre blanc maintenant ?

Ce livre blanc vous aide à :

- Comprendre pourquoi les talents partent sans conflit
- Identifier les angles morts de leadership propres aux TPE tech
- Repérer les signaux faibles avant qu'il ne soit trop tard
- Poser les bases d'un leadership durable, sans contrôle excessif ni laxisme

Parce que les TPE tech vivent aujourd'hui un paradoxe brutal :

- Elles ont besoin de talents rares pour survivre
- Ces talents ont 10 opportunités en parallèle
- Et ils partent à la moindre friction invisible

Ce qui fait partir les talents aujourd'hui, ce n'est plus ce qu'ils font. **C'est comment ils vivent leur quotidien managérial.**

Dans la majorité des TPE tech que nous accompagnons, le **turnover** n'est pas systématiquement lié à une "mauvaise ambiance" ou à un manager toxique.

Il est **lié à une accumulation d'angles morts, souvent portés par des dirigeants engagés...** mais épuisés.

Pour qui est ce livre blanc ?

Ce guide s'adresse à vous si :

- Vous **dirigez une TPE tech (5 à 50 personnes)**
- Vous **managez des profils très sollicités**
- Le **turnover** commence à fragiliser vos projets
- **Vous voulez fidéliser** sans tomber dans le contrôle excessif ni le laxisme et sans vous épuiser.



Une précision importante avant de commencer

Les **erreurs** que vous allez lire **ne sont pas des fautes**.

Ce sont des mécanismes fréquents, observés chez une large majorité des dirigeants de TPE tech en croissance.

👉 **Ce livre blanc n'est pas là pour juger.**

Il est là pour rendre visibles des zones d'ombre, afin de pouvoir agir avant qu'il ne soit trop tard.

Ce que vous allez découvrir

- ✓ Les **9 erreurs de leadership les plus fréquentes** en TPE tech
- ✓ Pourquoi "tenir" ne suffit plus
- ✓ Comment **l'autonomie mal cadrée** fait fuir les talents
- ✓ Comment **sécuriser vos équipes sans les infantiliser**
- ✓ Un **auto-diagnostic express** pour vous situer dans votre leadership actuel
- ✓ Un **diagnostic leadership complet, gratuit, confidentiel et actionnable**, à réserver pour aller plus loin et identifier les erreurs qui vous coûtent le plus cher.

LES 9 ERREURS DE LEADERSHIP QUI FONT FUIR LES BONS PROFILS EN TPE TECH

ERREUR N°1 : Recruter sur les compétences, oublier l'alignement humain

L'erreur

- Vous recrutez sur le CV : stack technique, années d'expérience, diplômes.
- Le fit avec le poste est bon. Vous signez.
- Et trois mois plus tard, vous sentez que ça coince.

Le problème ?

Vous avez recruté une compétence et pas une personne alignée avec votre environnement, votre rythme, votre **mode de fonctionnement** et votre **réalité de TPE**.

Pourquoi ça coûte cher ?

Dans une TPE tech, chaque personne compte. Un profil désaligné n'est pas juste une « recrue moyenne ». Il **pèse sur toute l'équipe**.

Dans la majorité des cas que nous observons, il faut **6 à 12 mois** avant d'oser admettre que "ça ne marchera pas". Entre-temps, l'énergie collective s'érode.

Quoi faire à la place ?

- Recruter autant sur l'alignement humain que sur les compétences.
- Clarifier *avant* le recrutement ce qui fait tenir dans votre environnement.
- Impliquer l'équipe dans le processus de recrutement.
- Tester la posture, pas seulement l'expertise, dès l'entretien avec des questions sur la posture.

Signal d'alerte

Vous commettez cette erreur si :

- Vos entretiens durent moins de 45 minutes et se concentrent uniquement sur le parcours technique.
- Vous recrutez dans l'urgence sans avoir défini ce qui « fait tenir » dans votre environnement.
- Vos nouvelles recrues sont techniquement solides mais « ça ne prend pas » humainement.

ERREUR N°2 : Confondre autonomie et abandon managérial

✗ L'erreur

- Vous gérez des profils tech expérimentés.
- Vous faites confiance.
- Vous évitez le micro-management. Alors, vous vous effacez et vous laissez faire.

Le problème ?

Mais l'autonomie sans cadre devient rapidement de l'isolement.

Faire confiance ne signifie pas disparaître.

🔍 Pourquoi ça coûte cher ?

L'autonomie non soutenue crée un doute silencieux qui ne se dit pas.

Vos collaborateurs avancent à l'aveugle. Ils tiennent parce qu'ils sont pros, mais l'engagement s'effrite.

Dans beaucoup de TPE tech, **cette erreur est invisible** parce que les profils sont pros. Ils avancent seuls, jusqu'au décrochage.

✅ Quoi faire à la place ?

- **Structurer l'autonomie avec un cadre de soutien visible.**
- Instaurer des points de synchronisation réguliers **(1-to-1 hebdomadaire de 30 minutes, non annulable sauf urgence réelle).**
- Clarifier attentes, zones de décision et zones de soutien. Soyez présent sans contrôler à l'excès.

💡 Signal d'alerte

Vous commettez cette erreur si :

- Vous annulez souvent les 1-to-1 parce que « vous êtes débordé »
- Personne ne vous pose de questions
- Les problèmes apparaissent trop tard

🔍 **À ce stade, une chose devient visible :**

Ces **erreurs ne sont pas indépendantes**. Elles forment un **système invisible** qui use les leaders autant qu'il fait fuir les talents.

ERREUR N°3 : Diriger en mode survie plutôt qu'en leadership choisi

L'erreur

- Vous tenez.
- Vous absorbez tout.
- Vous gérez les imprévus, comblez les trous, vous rassurez.
- Vous êtes le pilier.

Le problème ?

Tenir n'est pas diriger. C'est survivre. Et vos équipes le sentent.

Pourquoi ça coûte cher ?

Un leader en mode survie transmet sa tension.

L'absence de cap clair pousse les talents à se protéger.

Les meilleurs le sentent et ils partent.

Quoi faire à la place ?

- Identifier vos moments de bascule en mode survie.
- Créer un espace de recul hebdomadaire (échange avec un pair/coach).
- Ne plus porter seul ce qui doit être partagé.
- Passer du mode survie au leadership choisi.

Signal d'alerte

Vous commettez cette erreur si :

- Vous n'avez jamais de temps pour vous et vous êtes toujours en « mode pompier »
- Vous prenez des décisions importantes quand vous êtes fatigué.
- Vous êtes irritable avec vos équipes
- Vous "tenez", sans savoir jusqu'à quand

ERREUR N°4 : Ignorer les signaux faibles jusqu'à la démission

L'erreur

- Tout semble aller bien. Les projets avancent.
- Personne ne se plaint ouvertement.
- Et puis un jour, la démission tombe sans préavis émotionnel.

Le problème ?

Un talent ne part jamais d'un coup. **Il se désengage progressivement.**

Mais vous ne lisez pas les signaux faibles.

Pourquoi ça coûte cher ?

Quand vous réagissez trop tard, il n'y a plus rien à sauver.

Vous perdez le temps de correction, la confiance collective, et votre crédibilité managériale.

Le désengagement ne crie pas. Il chuchote. Et vous n'écoutez pas.

Quoi faire à la place ?

- Installer une écoute active et régulière des signaux faibles.
- Créer des espaces de parole réguliers et sécurisés (1-to-1 bimensuels minimum).
- Apprendre à lire ce qui ne se dit pas.
- Agir dès les premiers signaux, pas quand c'est trop tard.

Signal d'alerte

Vous commettez cette erreur si :

- Vous êtes surpris par les démissions.
- Vos collaborateurs disent toujours « oui » mais ne proposent plus rien.
- Vous pensez que « pas de nouvelles = bonnes nouvelles. »
- Vous ne voyez les problèmes que quand ils explosent.

ERREUR N°5 : Porter seul ce qui devrait être partagé

✗ L'erreur

Vous portez tout :

- Les décisions stratégiques,
- Les arbitrages difficiles,
- Les tensions organisationnelles,
- Vous protégez vos équipes en absorbant la pression.

Le problème ?

En **portant seul**, vous **privez vos équipes de responsabilité**. Et vous vous **épuisez**. Vous pensez protéger vos équipes ? En réalité, vous vous isolez.

🔍 Pourquoi ça coûte cher ?

Porter seul crée une double perte : vous vous épuisez, et vos talents ne grandissent pas. Vous les infantilisez involontairement. Ils ne se sentent plus concernés par les enjeux collectifs.

Dans de nombreuses TPE tech, **ce mécanisme installe une dépendance invisible** : Les équipes attendent que le dirigeant tranche, même quand elles pourraient contribuer. À long terme, vous devenez indispensable... et prisonnier.

✅ Quoi faire à la place ?

- **Identifier** clairement ce qui doit rester de votre responsabilité et ce qui peut — et doit — être partagé.
- **Impliquer** vos talents dans les décisions complexes. **Déléguer** avec clarté **et** soutien.
- **Partager** les enjeux, pas seulement les décisions finales. Partager, ce n'est pas se décharger. C'est faire **grandir le collectif**.

💡 Signal d'alerte

Vous commettez cette erreur si :

- Vous prenez seul toutes les décisions difficiles
- Vos collaborateurs attendent systématiquement votre arbitrage
- Vous vous sentez indispensable (et épuisé)
- Vos équipes ne connaissent pas les vrais enjeux stratégiques

ERREUR N°6 : Piloter les projets sans sécuriser les personnes

✖ L'erreur

- Les projets sont cadrés.
- Les sprints s'enchaînent et les livrables tombent.

Le problème ?

Mais derrière l'avancement, la fatigue s'accumule.

Vous pilotez le projet, et pas les personnes qui le portent.

🔍 Pourquoi ça coûte cher ?

Les **projets avancent. Les talents s'usent. La charge émotionnelle, et parfois la perte de sens**, restent invisibles... jusqu'à ce que ça explose.

Dans beaucoup de TPE tech, les départs surviennent juste après les gros projets. Ce n'est pas un hasard. Les projets ne sont pas des machines. Ce sont des aventures humaines. Et sans sécurité humaine, ils cassent les équipes.

✅ Quoi faire à la place ?

- Piloter les projets et sécuriser les personnes qui les portent.
- Intégrer systématiquement un temps de régulation — « comment ça va ? Où est-ce que c'est tendu ? Qu'est-ce qui devient lourd ? » — dans vos rituels projet.
- Reconnaître la charge invisible et ajuster avant la rupture.

💡 Signal d'alerte

Vous commettez cette erreur si :

- Vos réunions projet ne parlent que de tâches et de deadlines.
- Vos équipes livrent mais semblent épuisées. Vous découvrez après coup que « c'était très tendu ».
- Des talents partent juste après la fin d'un gros projet.

🎯 À ce stade, un schéma se répète :

Les projets tiennent, mais pas les personnes.

Et sans personnes engagées, aucun projet ne tient longtemps.

ERREUR N°7 : Demander l'engagement sans créer les conditions de confiance

L'erreur

- Vous voulez plus d'engagement.
- Vous le demandez.
- Parfois, vous l'exigez.

Le problème ?

Mais **l'engagement ne se décrète pas.**

Il se construit et **repose sur le socle de la confiance.**

Pourquoi ça coûte cher ?

Sans confiance, vous n'obtenez que le minimum : jamais d'initiative spontanée ni de créativité.

Les équipes se taisent. Les vrais problèmes circulent ailleurs.

Vous avez des exécutants compétents, mais pas des talents engagés.

Quoi faire à la place ?

- Créer un environnement où la confiance est possible. La confiance ne se proclame pas. Elle se prouve, chaque semaine.
- Tenir vos engagements, même les petits.
- Autoriser l'erreur **sans sanction déguisée.**
- Valoriser la parole franche, surtout quand elle dérange.

Signal d'alerte

Vous commettez cette erreur si :

- Personne ne vous challenge en réunion
- Les décisions remontent toujours vers vous
- Vous découvrez les problèmes par hasard et jamais directement
- Vous sentez une distance entre vous et vos équipes

ERREUR N°8 : Valoriser la performance au détriment de la reconnaissance

✗ L'erreur

- Vos équipes performant. Les projets aboutissent.
- Vous félicitez les résultats et la performance.
- Mais vos meilleurs partent quand même.

Le problème ?

Parce que vous reconnaissez **ce qui est fait**, mais **pas qui le fait, ni comment**.

🔍 Pourquoi ça coûte cher ?

Sans reconnaissance, vos talents se sentent interchangeables.

Ils ne se sentent pas considérés et partent. **Et les talents interchangeables vont là où la performance est mieux rémunérée.**

À long terme, vous perdez l'engagement émotionnel. Il ne reste que l'exécution.

✅ Quoi faire à la place ?

- Reconnaître la personne, pas seulement le résultat.
- Nommer précisément ce que vous valorisez :
 - L'effort
 - La posture
 - La manière de contribuer
- Faire des feedbacks réguliers, pas uniquement en entretien annuel.

💡 Signal d'alerte

Vous commettez cette erreur si :

- Vous ne donnez du feedback que sur les résultats
- Vos collaborateurs ne savent pas ce que vous appréciez vraiment chez eux
- Vos meilleurs talents performant mais se sentent invisibles
- Vous êtes surpris qu'ils partent alors qu'ils « réussissaient bien ».

ERREUR N°9 : Croire que « tenir » suffit pour durer

✗ L'erreur

- Vous tenez.
- Vous encaissez.
- Vous absorbez
- C'est votre mode de fonctionnement depuis longtemps.

Le problème ?

Mais tenir n'est pas une stratégie durable.

C'est une compétence d'endurance.

🔍 Pourquoi ça coûte cher ?

Tenir vous use. Et un leader usé devient imprévisible, même sans le vouloir, avec des prises de décisions de moins en moins justes.

Les **talents cherchent un leadership stable**, pas un leader en mode survie.

Quand ils ne le trouvent plus, ils partent, souvent avant que vous ne vous rendiez compte que vous êtes à bout, et le turnover s'enclenche en cascade.

✅ Quoi faire à la place ?

- Construire un leadership durable et accepter que tenir ne soit pas une finalité.
- Installer des rituels de régénération pour vous.
- Accepter que tout ne repose pas sur vous.
- Créer un système qui tient avec vous, pas contre vous.

💡 Signal d'alerte

Vous commettez cette erreur si :

- Votre entourage vous trouve fatigué
- Vous ne prenez jamais de vraies coupures
- Vous pensez secrètement que « ça ne peut pas durer comme ça »
- Vous valorisez l'endurance plus que votre capacité à transformer

ET MAINTENANT ?

Vous venez de découvrir les **9 erreurs de leadership** qui font fuir les talents en TPE tech.

Ces erreurs ne font pas de vous un mauvais dirigeant.

Ces erreurs sont fréquentes. Elles sont humaines.

Elles indiquent simplement qu'un **changement de posture** est devenu nécessaire.

Et surtout : **elles sont corrigeables. Vous en prenez conscience, vous le savez maintenant.**

Et savoir, c'est pouvoir changer.

Chaque mois sans action coûte plus cher en :

- Energie
- Crédibilité
- Projets ralentis
- Talents perdus

L'AUTO-DIAGNOSTIC EXPRESS — OU EN EST VOTRE LEADERSHIP AUJOURD'HUI ?

Prenez 2 minutes.

Répondez instinctivement.

Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse.

Axe 1 — Clarté & alignement

Savez-vous précisément ce qui fait "tenir" un talent dans votre TPE aujourd'hui (et ce qui le ferait partir) ?

- ☐ Oui, clairement
- ☐ En partie
- ☐ Pas vraiment

Axe 2 — Cadre & sécurité

Êtes-vous rarement surpris par les désengagements, tensions ou départs parce que vous les voyez venir en amont ?

- ☐ Oui, clairement
- ☐ En partie
- ☐ Pas vraiment

Axe 3 — Responsabilité & confiance

Votre entreprise fonctionne-t-elle correctement même quand vous êtes absent ou moins disponible ?

- ☐ Oui, clairement
- ☐ En partie
- ☐ Pas vraiment

La lecture rapide des scores

3 réponses "Oui"

☞ Votre leadership est structurant, mais mérite d'être sécurisé dans la durée.

1 ou 2 réponses mitigées

☞ Certains leviers clés sont fragiles et créent des zones de fuite invisibles.

Une majorité de réponses négatives

☞ Le turnover n'est probablement pas un hasard. Il est structurel. Ces questions ne donnent qu'un aperçu.

Cet auto-diagnostic ne donne qu'un aperçu.

- Il **ne permet pas d'identifier précisément où ça fuit**, ni par quoi commencer.
- Le **diagnostic complet permet d'identifier précisément vos zones de fuite de talents** et les leviers prioritaires à activer.

ALLER PLUS LOIN : PASSER A L'ACTION ET CLARIFIER VOS LEVIERS D'ACTION PRIORITAIRES

La plupart des dirigeants de TPE tech sentent que quelque chose ne tient plus.

Mais ils n'arrivent pas à identifier précisément :

- ce qui relève de leur posture
- ce qui relève de l'organisation
- ce qui relève de la dynamique d'équipe

RÉSULTAT :

Ils agissent... au mauvais endroit, ou trop tard.

C'est pour **éviter cela que nous avons conçu une grille de diagnostic leadership complète**, issue directement des 9 erreurs présentées dans ce livre blanc.

Elle permet de :

- Rendre **visibles vos zones de fuite de talents**.
- **Lire les signaux faibles** avant la démission.
- **Identifier 2 à 3 leviers concrets**, adaptés à votre réalité de TPE tech.

BRAVO

Vous avez réalisé votre autodiagnostic express : **vous avez eu un premier aperçu sur 3 axes**.

Mais qu'en est-il des 9 erreurs en détail ?

Lesquelles vous coûtent le plus cher aujourd'hui ?

C'est un premier pas essentiel, mais avoir un aperçu des erreurs n'est pas résoudre !

La vraie question : par où commencer ?

Le **problème** : vous ne pouvez pas corriger 9 erreurs en même temps.

Il faut **prioriser** lesquels vous coûtent le plus cher aujourd'hui.

La solution

Le **diagnostic leadership complet** de 30 minutes : il vous permet d'identifier vos 2 à 3 erreurs critiques parmi les 9 erreurs de leadership les plus fréquentes et de construire un plan d'action concret !

Pour aller plus loin et prioriser efficacement vos leviers d'action, il vous suffit de réserver votre diagnostic leadership complet.

RESERVEZ VOTRE DIAGNOSTIC LEADERSHIP

GRATUIT	CONFIDENTIEL	ACTIONNABLE
30 min de votre temps — pas 1 €	Secret professionnel garanti	Vous repartez avec un plan concret

👉 <https://calendly.com/jeanne-nsi/30min>

Délai moyen pour un 1er RDV : 3–7 jours

En 30 minutes, nous allons :

- 1 **CARTOGRAPHIER** vos erreurs prioritaires
→ Lesquelles coûtent le plus cher aujourd'hui ?
- 2 **ANALYSER** leur impact concret
→ Turnover ? Épuisement ? Conflits ? Chiffrez.
- 3 **CO-CONSTRUIRE** votre plan d'action
→ 3 premières étapes concrètes (semaine 1)
- 4 **CLARIFIER** l'accompagnement adapté si besoin est
→ Coaching ? Formation ? Autonomie guidée ?

LES EXEMPLES D'ACCOMPAGNEMENTS

"30 minutes qui ont changé ma façon de manager. J'ai identifié mes 2 erreurs critiques. 6 mois après : turnover divisé par 2."

Sophie D., CEO de startup SaaS — 25 personnes

« Pas de blabla. actions concrètes dès la semaine suivante. exactement ce dont j'avais besoin. »

Marc L., Engineering Manager — 15 développeurs



LA CONCLUSION

Le turnover en TPE tech n'est pas une fatalité.

Dans la grande majorité des cas, il ne vient ni d'un manque de compétences, ni d'un problème de motivation, ni d'un simple sujet de rémunération.

Il est le résultat de pratiques de leadership souvent non intentionnelles, mais répétées dans des environnements sous pression.

À travers ces 9 erreurs, une réalité se dessine clairement : les talents ne quittent pas les projets, ils quittent la manière dont ils vivent leur quotidien managérial.

La bonne nouvelle est simple : ces erreurs ne sont pas une faute et elles sont corrigables. Elles sont des leviers de transformation.

En travaillant sur la clarté, le cadre, la responsabilité et la confiance, il est possible de construire un leadership durable — capable de fidéliser les talents, renforcer l'engagement et soutenir la performance dans le temps.

Ce livre blanc est une première étape.

La suivante consiste à identifier précisément vos priorités et à passer à l'action.

Les principaux points à retenir

- Les erreurs de leadership sont corrigables à condition de les identifier, de les prioriser et d'agir dès leur apparition.
- Le turnover en TPE tech est majoritairement lié à des pratiques de leadership du quotidien, souvent non intentionnelles, plutôt qu'à la technique ou au salaire.
- L'autonomie sans cadre, le portage excessif et le mode survie fragilisent l'engagement des talents.
- Les signaux faibles précèdent toujours les départs — encore faut-il savoir les lire.
- Un leadership durable repose sur la clarté, la sécurité, la responsabilité et la confiance.

A PROPOS DE MIXITE SERVICES COACHING

MixITé accompagne les dirigeants et managers de TPE tech à :

- **Fidéliser** leurs talents
- **Fédérer** leurs équipes
- **Réussir** leurs transformations et changements, catalysés par les projets

Sans forcer, sans s'épuiser, sans s'effacer et sans perdre leurs meilleurs talents.

Notre **approche** repose sur un leadership humain, agile et inclusif, fondé sur le modèle HCH™ (*Humanité, Cohésion, Harmonie*).

Nos **expertises** s'articulent autour de l'accompagnement des leaders combinant TECH et non-TECH, à travers le conseil, le coaching et la formation, appuyés sur des standards internationaux de conduite du changement (Prosci®), de transformation et de gestion de projets (PMI®), ainsi que sur l'agilité comportementale et le leadership opérationnel.

Avec son **réseau de partenaires experts**, MixITé vous accompagne de bout en bout afin de prendre en compte vos enjeux spécifiques et de construire des solutions adaptées à votre réalité.

Les contacts



+33 679 52 65 36



contactjhn@mixitcoachservices.com



<https://www.mixitcoachservices.com/>

A propos de l'auteure

Dr. Eng. Jeanne Hortense NSI

De l'héritage d'un nom et d'un rôle au choix d'un leadership.

Fondatrice & CEO de MixITé Services Coaching

Coach • Consultante • Formatrice PMI® ATP

Auteure du modèle HCH™ (Humanité, Cohésion, Harmonie)

Diplômée à Paris en ingénierie informatique et pédagogique au CNAM, en data science à l'École Polytechnique, et en big data pour l'entreprise numérique à CentraleSupélec.