

Map & match - Eviter le burn out du manager

Coffee Partner du 18 novembre 2021



AGENDA

- Comment allez-vous?
- Quelques chiffres sur la tension managériale
- Le profil T5™ à la rescousse du manager pour:
 - gérer son énergie
 - se positionner vis-à-vis de son propre manager
 - responsabiliser son équipe
- Conclusion

Quelques chiffres



Selon de nouvelles données de LinkedIn, **le burnout des managers a bondi de 78 %** entre le premier et le quatrième trimestre de **2020** (constat basé sur environ 3,4 millions de questionnaires sur l'engagement des travailleurs)

Une récente étude révèle que **20% des cadres en France ne veulent pas ou plus gérer d'équipe.**

Selon la Dares **27,1% des salariés français vivent des situations de tensions dans leurs rapports avec leurs supérieurs hiérarchiques** et 23,1% avec leurs collègues. Des chiffres stables sur les vingt dernières années.

Ce que l'on attend des managers



Le manager de demain se doit d'**être attentif** aux potentiels, **aux talents de son équipe**. Jusqu'à présent, cette problématique-là était très souvent traitée par les RH.

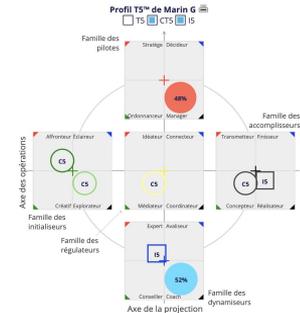
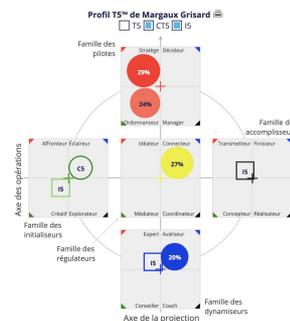
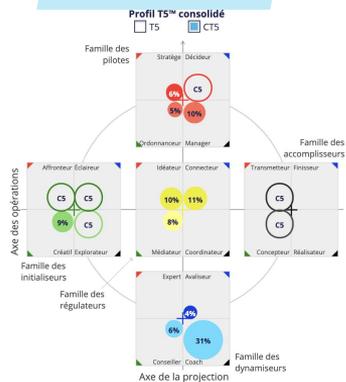
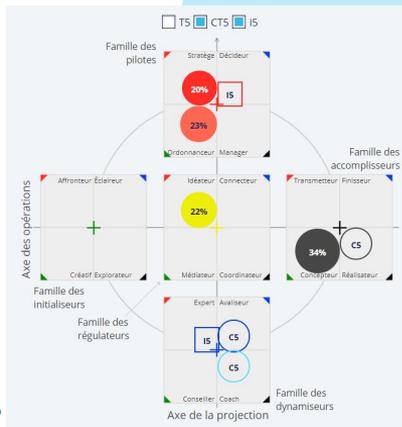
Une étude du Boston Consulting Group réalisée fin 2020 auprès de 4 000 salariés a montré que ce sont les qualités humaines d'altruisme (**considération, empathie, écoute**) qui **font l'étoffe d'un bon leader** aujourd'hui, avant les qualités stratégiques et l'exécution.

Selon une étude menée par Opinion way pour Talensoft, **près de 7 dirigeants sur 10 estiment accorder davantage d'importance aux soft skills lors du recrutement des managers** de proximité qu'auparavant.

Le profil T5™ du manager peut faire la différence!

CONNAÎTRE SES T5™ POUR
MIEUX GERER SON ENERGIE

CONNAÎTRE SON STYLE DE
LEADERSHIP POUR
S'APPUYER SUR SES FORCES
ET NOURRIR SES BESOINS DE
MANAGER

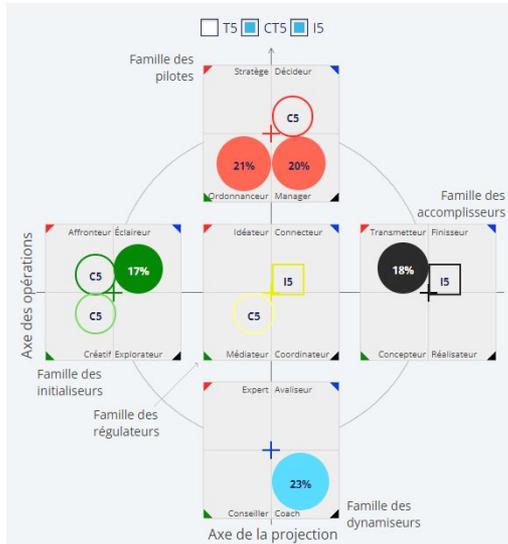


RENDRE CHAQUE
COLLABORATEUR ACTEUR DE
SA PERFORMANCE

SE POSITIONNER DANS LA
RELATION AVEC SON MANAGER

CONNAÎTRE LA MAP TEAM DE
L'ÉQUIPE POUR ATTEINDRE
LES OBJECTIFS COLLECTIFS

Utiliser son profil T5™ pour mieux gérer son énergie



Les T5™ sont sources d'épanouissement donc d'énergie

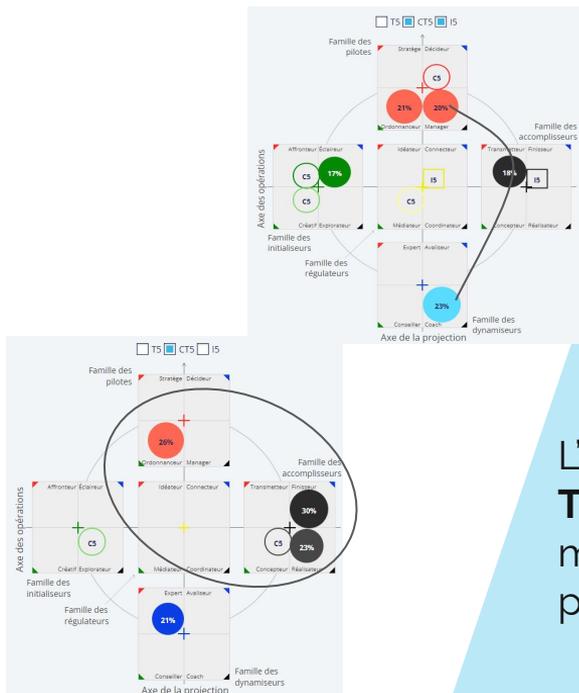
Le plaisir de faire recharge les batteries!

Il faut se trouver des missions où les activer.

Les I5 sont consommateurs d'énergie. On va chercher à les déléguer, à s'appuyer sur des membres de l'équipe pour lesquels ce sont des appétences.

Les profils systémiques s'intéressent et aiment dépenser de l'énergie à toutes les phases de création de valeur (avec le risque de dispersion et de frustration)

Utiliser son profil T5™ pour comprendre son style managérial

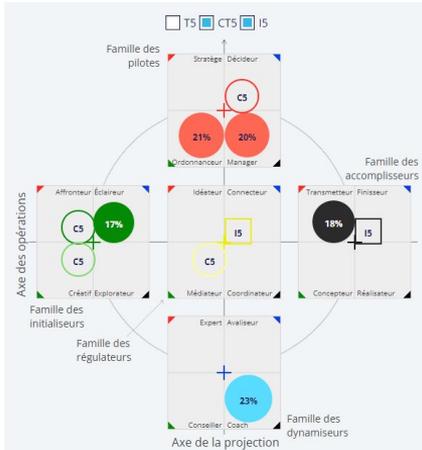


Les T5™ Manager/Transmetteur/Coach sont le signe d'une appétence naturelle pour le management des hommes. Des irritants dans ces 3 talents sont intéressants à connaître.

L'absence de ses 3 talents combinés à **la présence de T5 en réalisateur et finisseur** révèlent un risque de micro management et une difficulté à déléguer & lâcher prise.

Un IS Décideur peut mettre un manager en difficulté s'il a seul la responsabilité de trancher et d'arbitrer
Un IS Médiateur révèle souvent l'impatience d'un manager à gérer les conflits au sein de son équipe

Utiliser son profil T5™ pour collaborer avec son propre manager

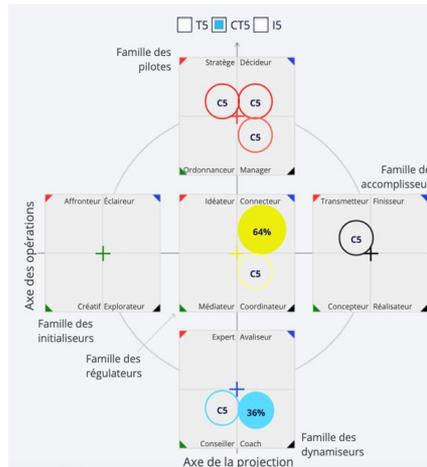


Manager

Connaître les **complémentarités et les appétences communes** en termes de talents, de dynamiques et de phases de création de valeur.

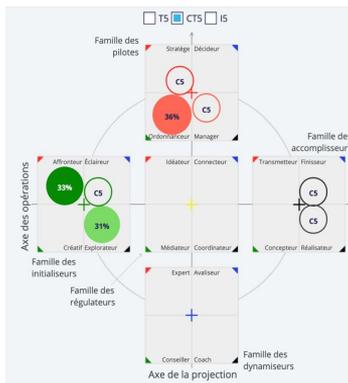
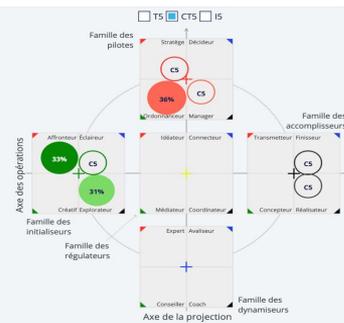
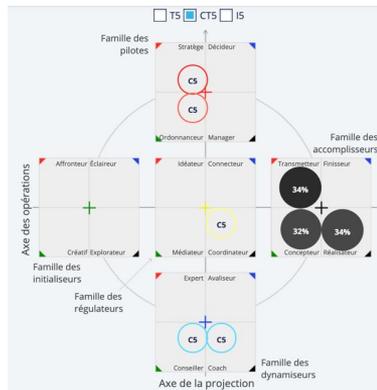
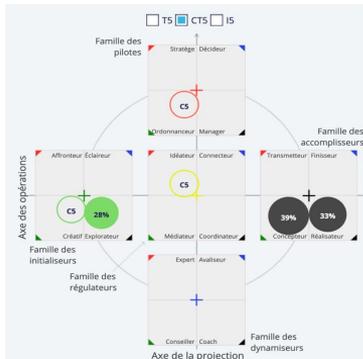
Comparer les appétences de l'un avec **les irritants** de l'autre.

Examiner les triangles pour comprendre **comment les décisions vont être prises** selon le mode de raisonnement de l'autre.



N+1

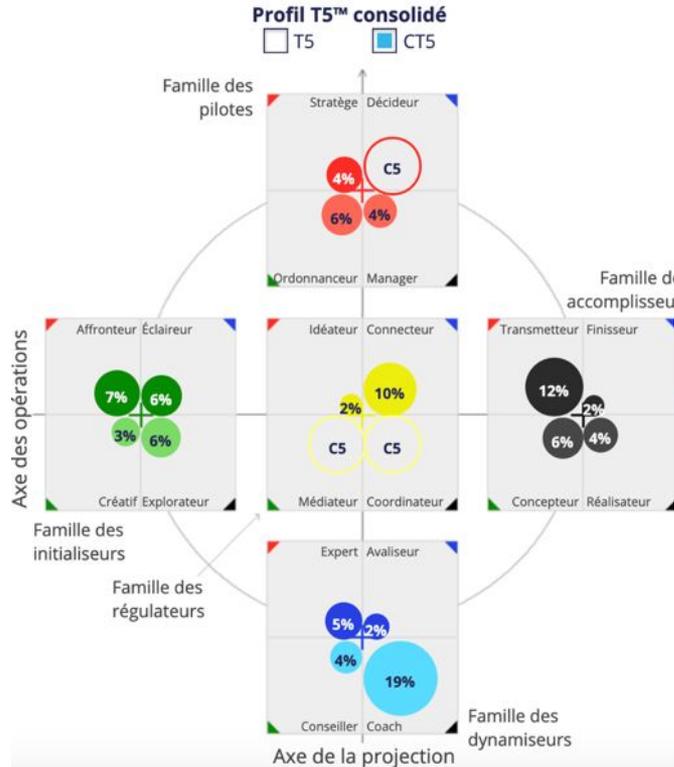
Manager par les T5™ pour responsabiliser ses collaborateurs



Connaître les T5™ de ses collaborateurs permet tout d'abord de **gérer l'engagement de ses collaborateurs** en leur permettant d'activer leurs talents en pleine conscience, et de mettre en place les modes opératoires les plus efficaces pour chacun.

Cela permet ensuite de les **rendre autonomes** dans la gestion de leur performance en leur donnant les clés de leur efficacité, de leur engagement et de leur performance.

Connaître les dynamiques de son équipe pour l'engager vers l'objectif commun



Les forces doivent être connues, valorisées et au centre de la création de valeur.

Les zones de risque doivent être connues et adressées par la mise en place de process, de modes opératoires et peut-être par l'acquisition de nouveaux talents dans l'équipe.

L'ensemble de l'approche par les talents responsabilise chacun pour mobiliser l'intelligence collective (et non pas seulement la seule responsabilité du leader) et dynamise la collaboration pour la résolution de problèmes en autonomie.

Tour de table

Dernier coffee partenaires pour 2021

A vos agendas pour ne pas rater ce moment d'échange unique!

LE POUVOIR DES IRRITANTS dans les profils T5™ de map & match

9 décembre de 13h45 à 15h