

Map & match - recruter avec pertinence

Coffee Partner du 14 octobre



AGENDA



- Comment allez-vous?



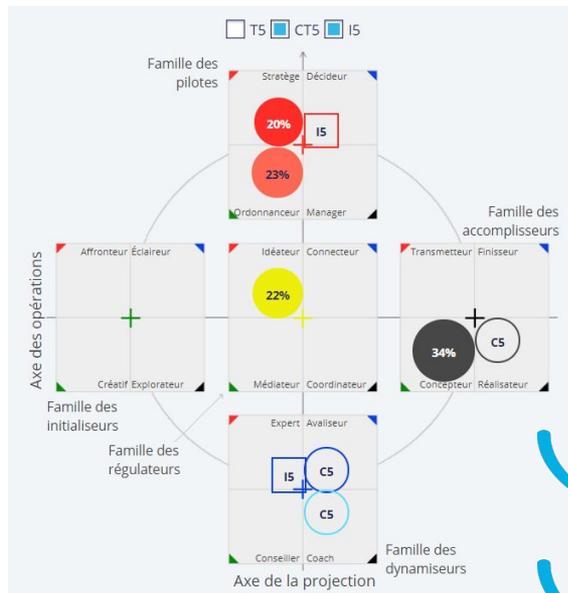
- La valeur ajoutée du profil T5™

- Les différentes analyses possibles

- L'intégration du collaborateur



Le profil T5TM d'un candidat



CAPACITÉS COGNITIVES

COMPÉTENCES TECHNIQUES

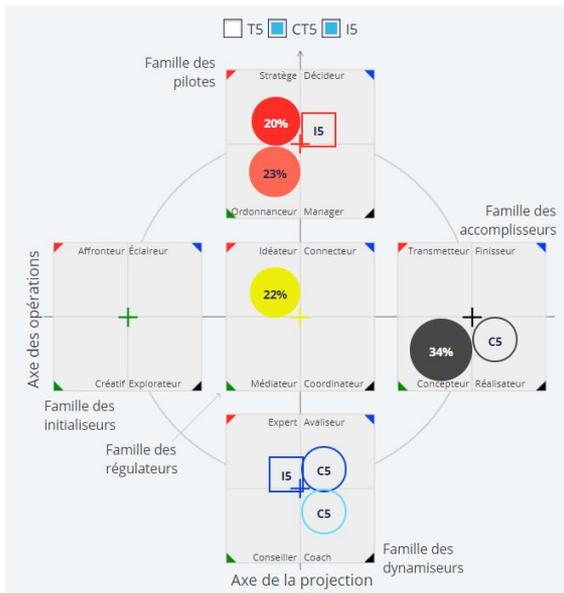
COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES

PROFIL PSYCHOLOGIQUE

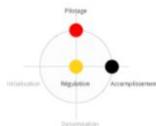
APPÉTENCES ET DYNAMIQUES

CONTRIBUTION A LA CRÉATION DE VALEUR

Analyse n°1: les talents du candidat



LES DYNAMIQUES



MANIÈRE D'ABORDER DES PROBLÉMATIQUES



LES TALENTS

Ce profil a une forte appétence pour prendre de la hauteur et projeter une vision long terme grâce au talent de **stratège** et de l'**ordonnanceur** en lui apportant des jalons et du séquençage. Cette hauteur de vue s'articule avec l'appétence du **concepteur** qui va aimer créer des processus et formaliser les pratiques afin de gagner en efficacité. Cette appétence est complétée par celle de l'**idéateur** qui va créer de la valeur et des nouvelles idées en connectant des idées et des concepts entre eux. Enfin, l'**avaliseur** en C5 révèle un confort dans l'analyse et le décorticage qui dynamise la réflexion par sa critique constructive.

Son style de leadership est orienté vers le développement des autres par le questionnement du **coach** et l'orientation résultats du **réalisateur**.

INCONFORT

Le profil révèle un irritant **expert** souvent synonyme de volonté de rester généraliste dans son métier (et de s'appuyer sur l'expertise de son équipe pour les sujets techniques) et un irritant dans le talent de **décideur** qui peut s'avérer être un point de vigilance pour un membre d'un comité de direction.

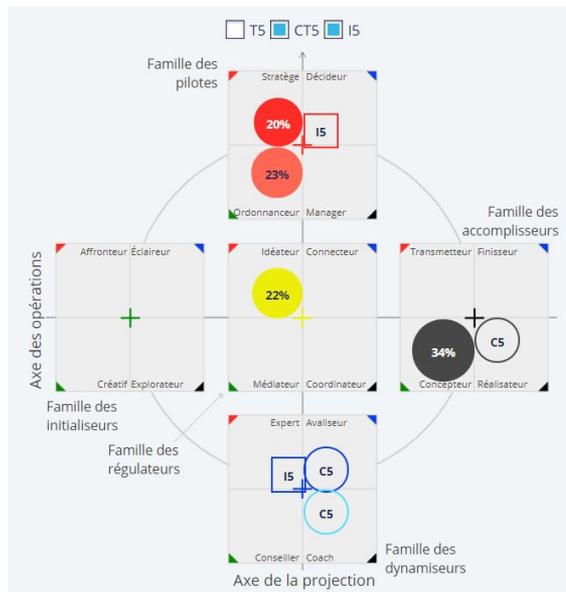
CONTRIBUTION A LA CREATION DE VALEUR COLLECTIVE

Les talents adniques montrent une contribution spontanée à la phase de croissance (Q3) qui est la transformation de la feuille de route en résultat livrable. Il faut également noter qu'avec les C5, ce profil est très présent sur l'axe vertical de la réflexion et de la phase de retour sur expérience précieuse dans la phase de maturité des projets.

APPROCHE DE LA PRISE DE DÉCISION

Prendre des décisions, arbitrer et fixer les priorités lui prennent de l'énergie. Il va prendre le sujet dans sa globalité, avec ses tenants et aboutissants et souhaiter explorer différentes pistes pour comparer les possibilités et forger son opinion.

Analyse n°2: le match avec le poste



ELEMENTS CLES DE LA DESCRIPTION DE POSTE

- Diriger les équipes Tech/Data et accompagner leur développement
- Piloter le Delivery Clients et Produit

- Prendre la responsabilité du budget Tech
- Être garant de l'exécution de la Roadmap
- Porter une vision technologique globale

- Anticiper les évolutions à venir
- Optimiser les process de Delivery

- Peaufiner la scalabilité de nos solutions
- Accélérer la livraison de nouvelles features et versions

- Maîtrise de la totalité des enjeux techniques
- Qualités managériales, on cherche un leader
- Excellente communication avec les non Tech
- Fibre entrepreneuriale développée

CONFORT: C5 coach

NEUTRE: pas de coordinateur ni manager mais APPÉTENT sur l'ordonnanceur

NEUTRE: pas de manager

APPÉTENT: concepteur/CONFORT: réalisateur
APPÉTENT: Stratège et idéateur + vision globale des problématiques

NEUTRE: pas d'éclaireur

APPÉTENT: concepteur et NEUTRE pas d'explorateur

NEUTRE: pas de finisseur

APPÉTENT: Q3- NEUTRE: pas de réalisateur ni de coordinateur

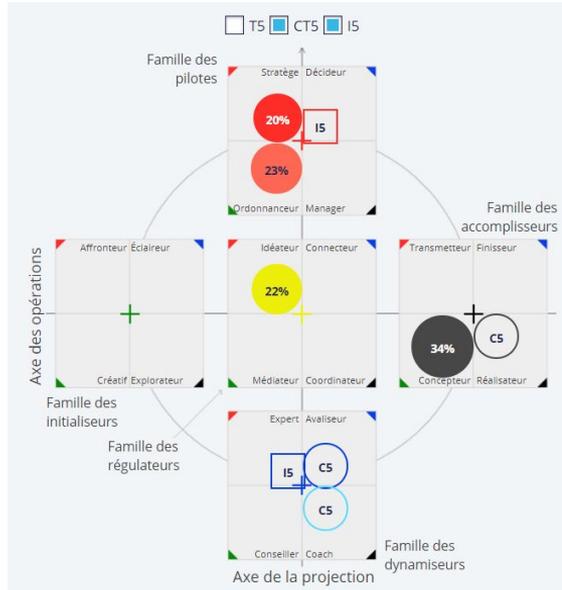
IRRITANT: I5 expert

APPÉTENCE: T5 stratège pour donner 1 vision mais IRRITANT décideur

NEUTRE: pas de connecteur

NEUTRE: pas de présence dans l'initialisation

Analyse n°2: le match avec le poste



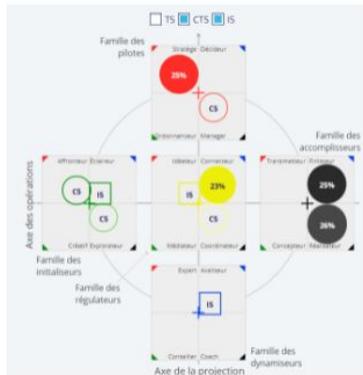
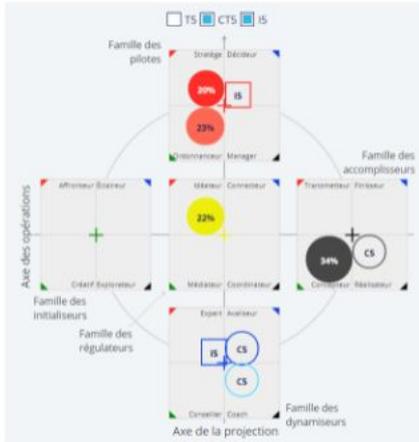
Questions à creuser avec le candidat :

- Quel est son style de management ? Comment motive-t-il ses équipes ? **pas de talent manager/médiateur/transmetteur mais appétence du coach...**
- Comment prend-t-il ses décisions ? Comment fixe-t-il ses priorités et celles de son équipe ? **car irritant décideur**
- Comment contribue-t-il à l'esprit d'équipe avec ses pairs ? Par exemple dans un CODIR ? **car pas de médiateur/conseiller**
- Quelle est sa fibre entrepreneuriale, son goût de l'innovation, son attirance pour la start-up ? **pas d'éclair ou de vert en général**

Analyse n°3: le match avec le manager

Analyse profil T5™ de XL

vs



LES COMPLÉMENTARITÉS

Les 2 profils sont assez complémentaires dans la dynamique de l'accomplissement où le candidat peut apporter de la formalisation et de la conceptualisation:

Les profils sont également complémentaires dans la dynamique de la prise de recul, où le candidat vient apporter l'approche analytique et le souhait de challenger les autres par le coaching, venant ainsi enrichir le processus de réflexion collective.

Le talent d'idéateur du candidat vient utilement compléter les 2 talents du CFO dans la dynamique de la régulation.

LES POINTS D'ATTENTION

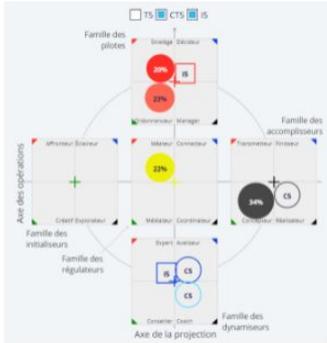
Dans l'initialisation, l'appétence du CEO pour générer des idées n'est pas présente dans le profil du candidat, ce qui pourrait générer à terme une frustration de ne pas être spontanément force de proposition (puisque aucun talent n'apparaît dans cette dynamique)

Dans la dynamique du pilotage, on trouve une même appétence pour la stratégie ce qui impose un alignement et un échange régulier pour assurer la cohérence des visions long terme du candidat et du (CO le talent de médiateur étant par ailleurs neutre dans les 2 profil)

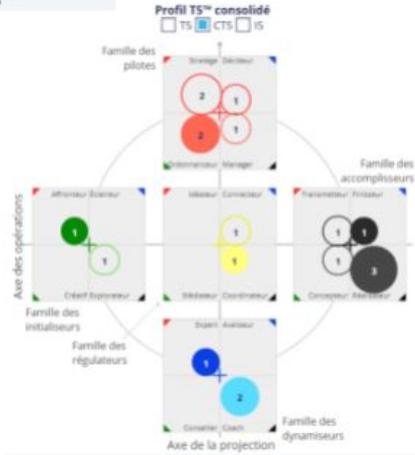
Il est à noter que les irritants de l'un ne sont pas compensés par des talents de l'autre sauf pour l'avaliseur qui est apporté en C5 par le candidat

Analyse n°4: le match avec les pairs

Analyse profil T5™ de XL



lapTeam du CODIR



LES COMPLÉMENTARITÉS

Le profil du candidat vient renforcer ses comportements spontanés de l'équipe CODIR en aimant essentiellement contribuer aux phases de développement et de retour sur expérience de la création de valeur (03 et 04).

Toutefois, il vient renforcer certaines zones "vides" qui peuvent devenir des zones de risques :

- par son talent **d'idéateur**, vient apporter de la cohérence transverse entre les sujets, concepts et projets,
- par son talent T5 de concepteur il apporte de là formalisation et du process dans un collectif où n'y a qu'un seul C5
- son confort d'avaliseur apporte une critique constructive pour alimenter les discussions en éléments analytiques

Par ailleurs, ses irritants sont compensés par la présence d'un talent d'un autre membre du CODIR.

LES POINTS D'ATTENTION

De manière générale, le profil est assez complémentaire de celui du CODIR ce qui peut créer de la valeur ajoutée. Il ne contribuera cependant pas spontanément à la cohésion du CODIR en raison d'absence de talent de médiateur (alignement des hommes et des actions & anticipation des conflits), du talent de connecteur (faire circuler l'information, se parer et du conseiller (échange de bonnes pratiques)).

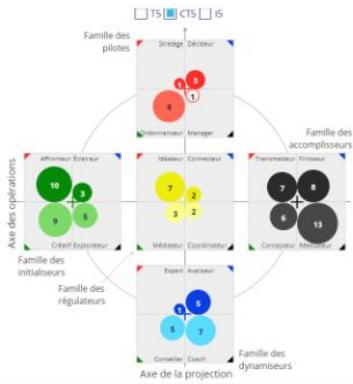
Analyse n°5: le match avec son équipe

Analyse profil T5™ de XL



vs

Team IT (16)



LES COMPLÉMENTARITÉS

Le candidat vient renforcer l'appétence déjà présente pour **conceptualiser**, **connecter des concepts** entre eux de manière transverse et **ordonner** les projets

Il vient ensuite en complément majeur d'un talent clé à un poste de CTO: le **stratège**, peu présent dans l'équipe, qui permet de projeter une vision long terme.

S'ils suffisamment à l'écoute, pour évaluer et porter les idées de son équipe qui est forte dans la **dynamique de l'initialisation**. Il devra s'**appuyer** sur les quelques talents de **Connecteur** pour faire circuler l'information et sur ceux de **Médiateur** pour renforcer l'alignement des hommes et des actions.

Grâce aux **conseillers** de son équipe, peut favoriser l'échange de bonnes pratiques qui seront naturellement leur appétence.

Il ne viendra pas naturellement compléter le peu d'appétence de l'équipe pour l'**expertise**, mais cela relève plutôt de l'analyse de l'équipe VS ses responsabilités que des responsabilités du CTO.

Accompagner l'intégration du collaborateur

1 atelier avec le collaborateur lors de sa prise de poste

- ★ Débrief si pas encore réalisé
- ★ Présentation des talents et des dynamiques
- ★ Focus sur son style managérial
- ★ Présentation des analyses et discussion sur sa perception des interactions
- ★ Rédaction d'un plan d'action pour assurer une prise de poste réussie

RÉSULTAT ATTENDU	ACTION	PARTIES PRENANTES	DÉLAI	MESURE
Créer un pôle d'expertise avec peu d'appétence Expert	organiser le temps pour un temps de veille/ réunions dédiées	tout le département	octobre	nombre de sujets différents présentés en réunion + ...
Trouver un compromis entre les T5 réalisateurs et les finisseurs du CODIR et la réalité du développement	Communication transparence sur le process de delivery avec KPI's en tenant compte des attentes des Clients (int/ext)	CODIR et moi	en itération	communiquer sur les délais de livraison, temps de dev., capacité à traiter, vélocité,...
Assurer l'alignement des différents départements (manque de médiateur au CODIR)	Proposer un CODIR mensuel	CODIR et moi	octobre	récurrence des CODIR et nombre de décisions communes prises par réunion

RÉSULTAT ATTENDU	ACTION	PARTIES PRENANTES	DÉLAI	MESURE
Créer du lien à l'intérieur de mon équipe (très peu de médiateur et connecteur)	Organiser des process communs et définir un relais CTO sur les équipes de dev.	Moi + quelqu'un identifié dans l'équipe (avec approche T5 + compétences)	Octobre	nombre de pratiques/outils communs mis en place
Anticiper les résistances aux annonces/initiatives (bcp t5 affronteur)	Communiquer mes décisions et ma vision avec explications/cadre	Moi	Tout de suite	Manque de réticence, non négociation de l'équipe, acceptation
Factualiser et appuyer les décisions sur de l'analyse	S'appuyer sur les profils avaliseurs de l'équipe	Maximilien, Mourad, pram, Victor	Tout de suite	nombre de tableaux de bord mis en place

1 atelier avec le collaborateur et son équipe après plusieurs semaines

Tour de table



Prochains coffee partenaires 2021

A vos agendas pour ne pas rater ces moments d'échange uniques!

PRÉVENIR LE BURN OUT DU MANAGER AVEC map & match

18 novembre de 13h45 à 15h

DÉCOUVRIR LA NOUVELLE PLATEFORME map & match

9 décembre de 13h45 à 15h