

# Map & match - Réduire la fuite des talents

Coffee Partner du 1er mars 2022



# AGENDA

- Comment allez-vous?   
- Constat en quelques chiffres
- Le management individuel
- Le management d'équipe
- Conclusion & point info 

# Des salariés quittent l'entreprise et il est difficile d'en recruter!

Mi-2021, **le nombre de démissions en CDI a bondi de 10,4% et de 19,4%** par rapport à juin et juillet 2019 respectivement.

**Les ruptures conventionnelles ont, elles, progressé de 15,4% et 6,1%** sur la même période, d'après les derniers chiffres de la Dares (ministère du Travail)



Selon une étude du ministère du Travail, **6 métiers sur 10 étaient en forte tension de recrutement en 2019**, contre 1 sur 4 en 2015

# ■ Pourquoi partent-ils?

une enquête Opinionway\*, réalisée auprès de 1045 salariés du privé

## Besoin d'autonomie dans la gestion du temps de travail

60% des salariés interrogés déclarent que si leur entreprise les autorise à choisir leurs propres horaires de travail, ils l'apprécieraient davantage.

## Un manque de lien avec les collègues

83% des salariés interrogés déclarent qu'une bonne ambiance de travail et l'organisation d'événements conviviaux au sein de l'entreprise jouent un rôle important dans l'attachement qu'ils éprouvent pour leur entreprise.

## La "réunionite"

63% préféreraient échanger leur nombre de réunions au profit d'un temps de travail individuel, 63% désirent diminuer leur nombre en les préparant mieux en amont.

## Une mauvaise relation avec leur manager

47% des sondés regrettent en effet que leur manager n'ait pas pris la mesure des changements à l'œuvre et les accompagner en remettant en cause ses pratiques.

## L'absence d'engagement de l'entreprise

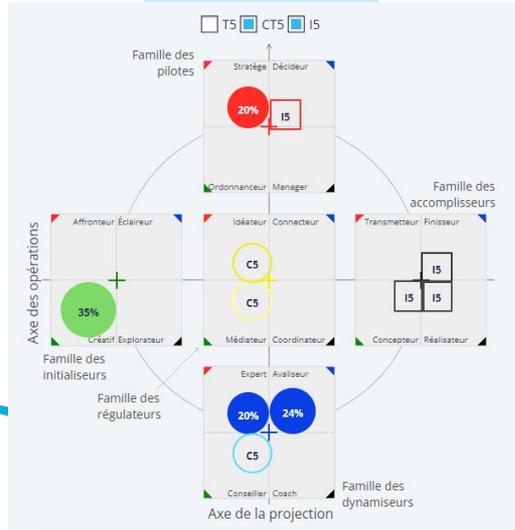
pour 85% d'entre eux, des valeurs telles que l'égalité, l'inclusion et la diversité sont celles auxquelles les personnes interrogées se déclarent les plus sensibles.

# La valeur du profil map & match

Manager par les talents:

- assurer l'activation des T5
- solliciter les C5
- surmonter les I5
- favoriser les dynamiques fortes

Optimiser la phase de création de valeur dominante du collaborateur



Valoriser la complémentarité:

- dans la collaboration
- dans le collectif

Enrichir le dialogue managérial avec le profil

Recréer du lien au sein de l'équipe en atelier collectif:

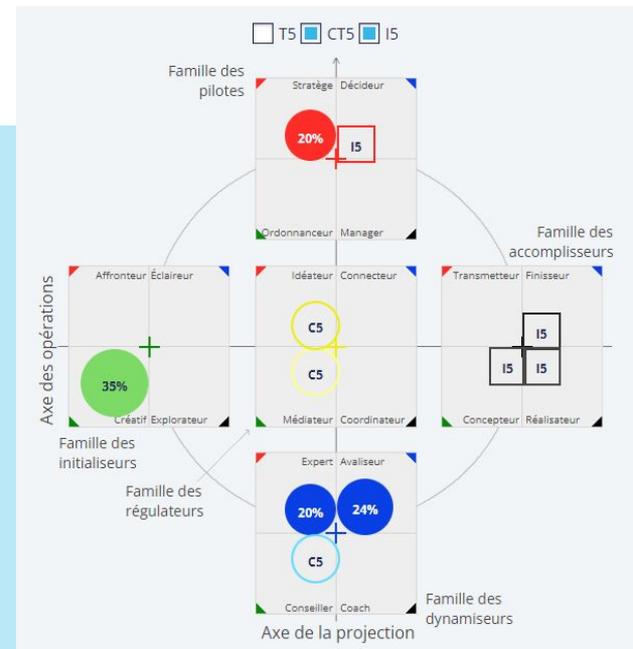
- redécouvrir chacun sous un nouvel angle
- fédérer autour du fonctionnement collectif

# Des exemples

# Manager un collaborateur

## Manager par les talents:

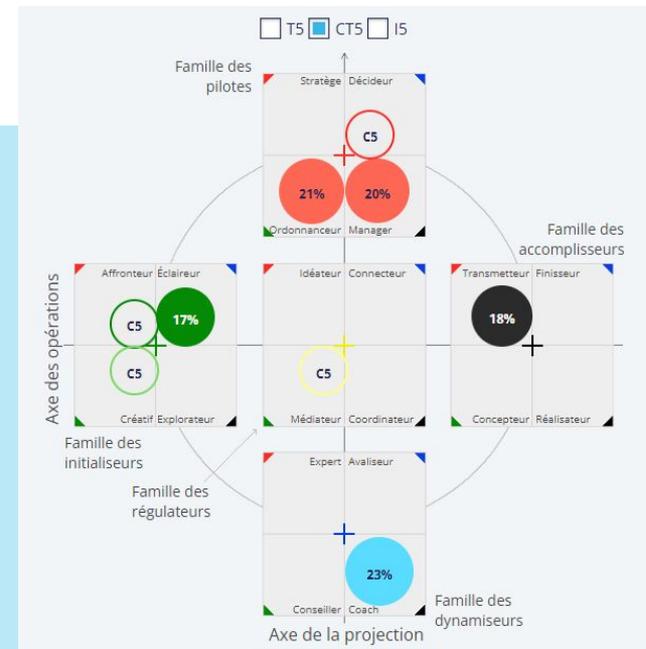
- assurer l'activation des T5
- solliciter les C5
- surmonter les I5
- favoriser les dynamiques fortes



- T5 créatif: laisser de l'espace à la créativité et solliciter ce talent pour "sortir de l'ornière"
- T5 avaliseur: solliciter ce talent pour la création de tableaux de bord et KPIs
- T5 stratège: partager la "big picture" avec ce collaborateur, voire le faire contribuer à sa définition
- T5 expert: formaliser et valoriser le rôle de référent
- C5 dans la dynamique de régulation: solliciter le collaborateur pour créer le lien dans l'équipe
- I5 dans la dynamique de la réalisation: si possible, clarifier l'appui d'une équipe pour réaliser
- Dynamique de prise de recul forte: valoriser la dynamisation des réflexions

# Manager un collaborateur

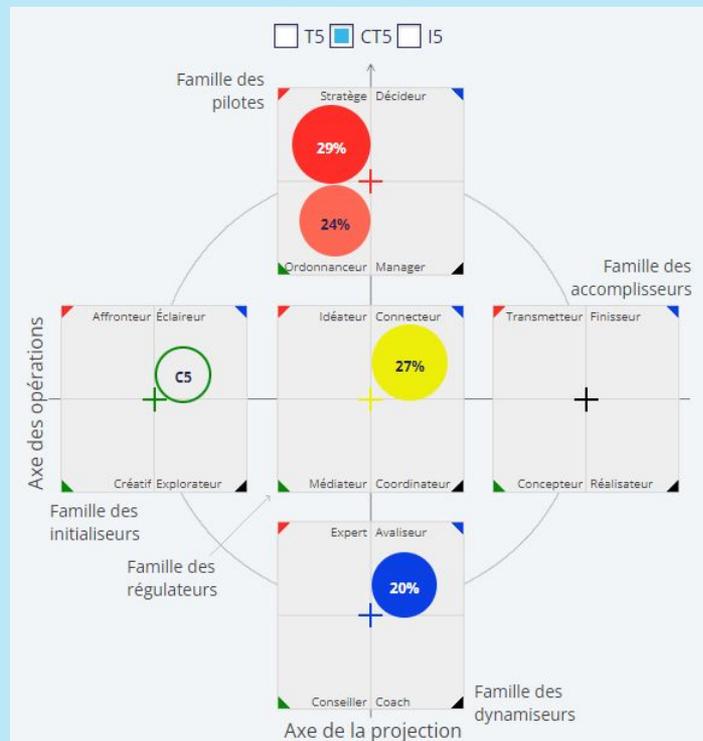
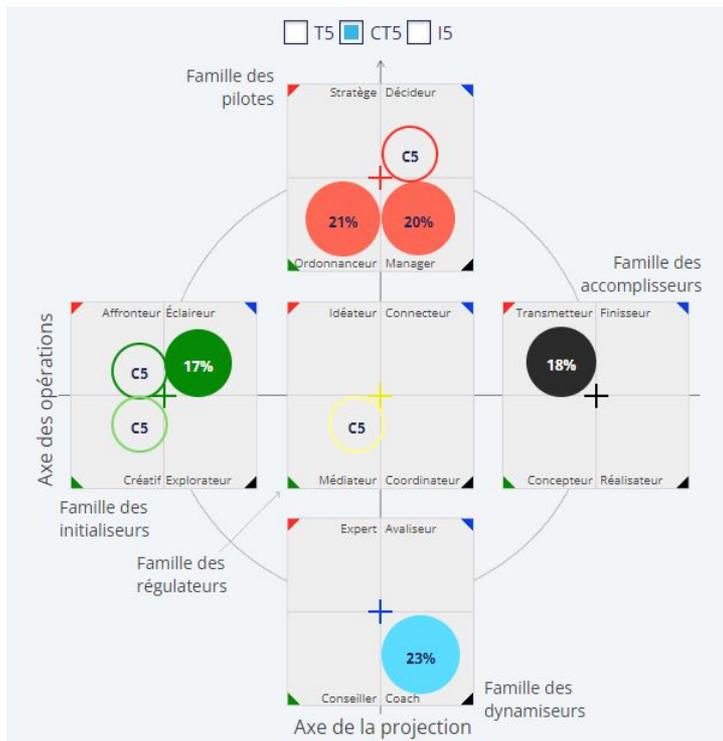
Optimiser la phase de création de valeur dominante du collaborateur



- Profil systémique: favoriser le travail en mode projets
- Focus Q2: solliciter la contribution du collaborateur dans un environnement de lancement de projets

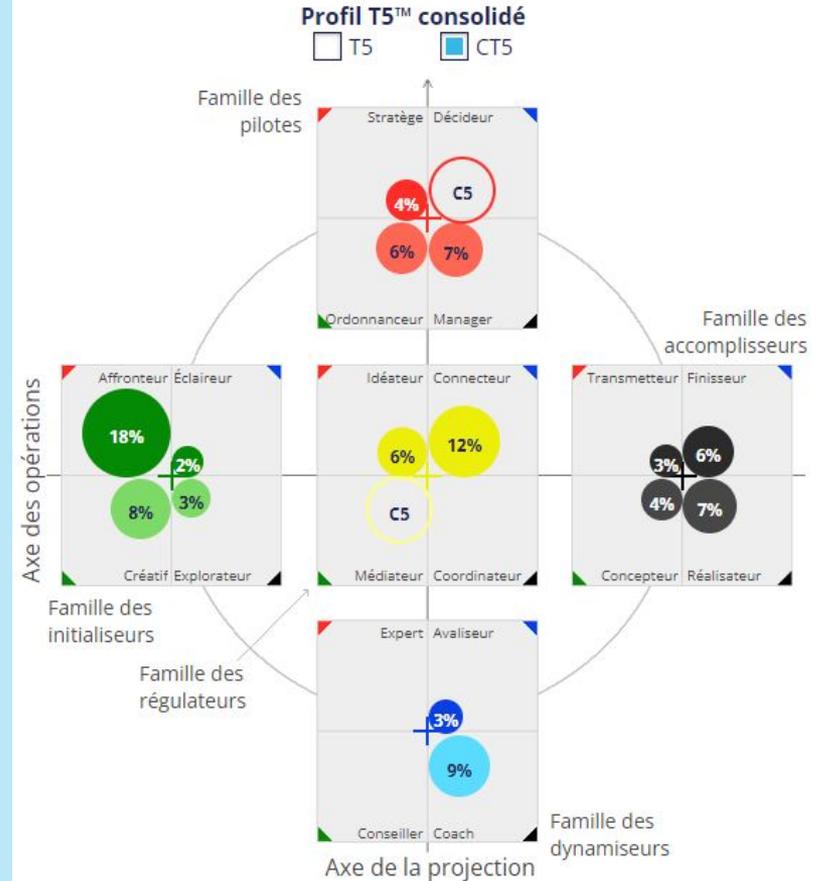
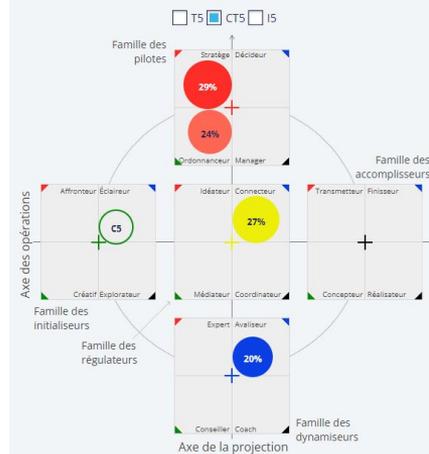
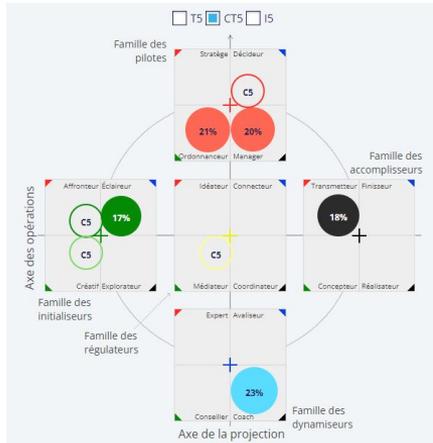
# Valoriser la complémentarité

## Entre collaborateurs



# Valoriser la complémentarité

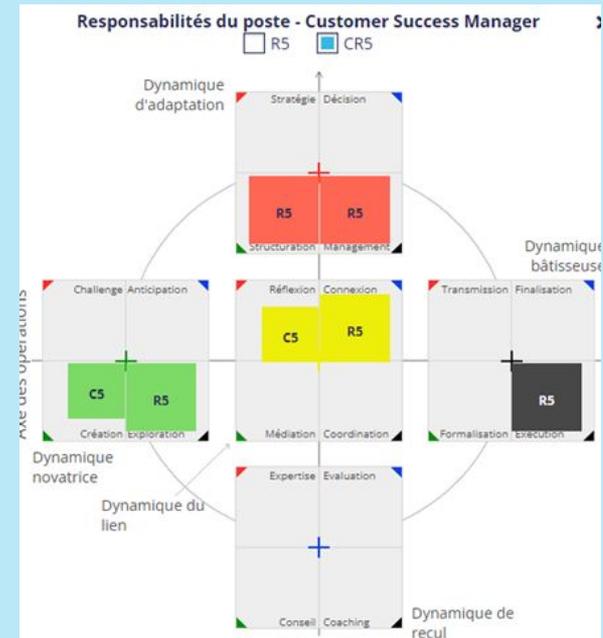
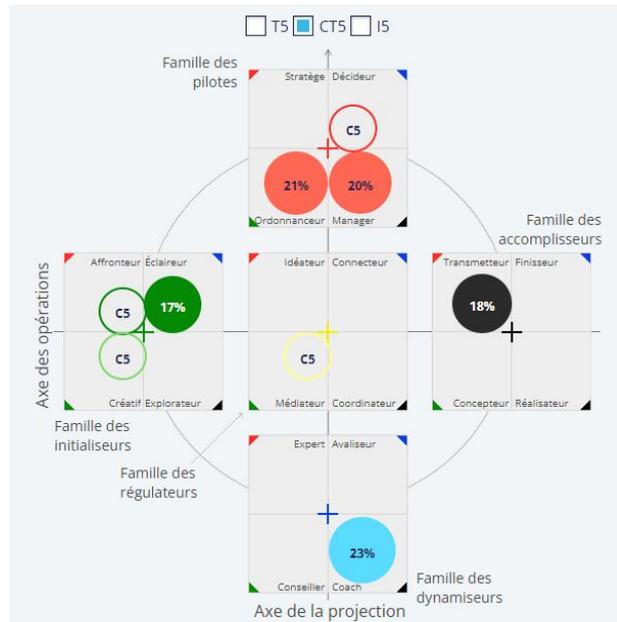
## Dans l'équipe



# Enrichir le dialogue managérial

Évoquer les talents et les attentes

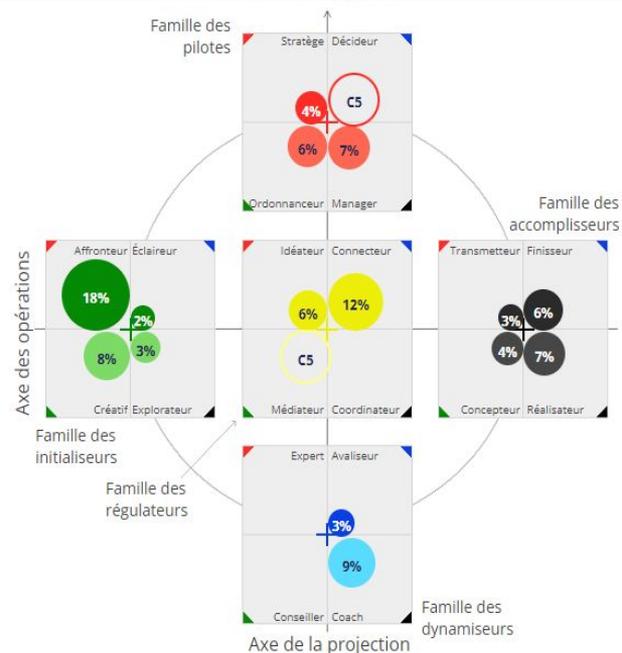
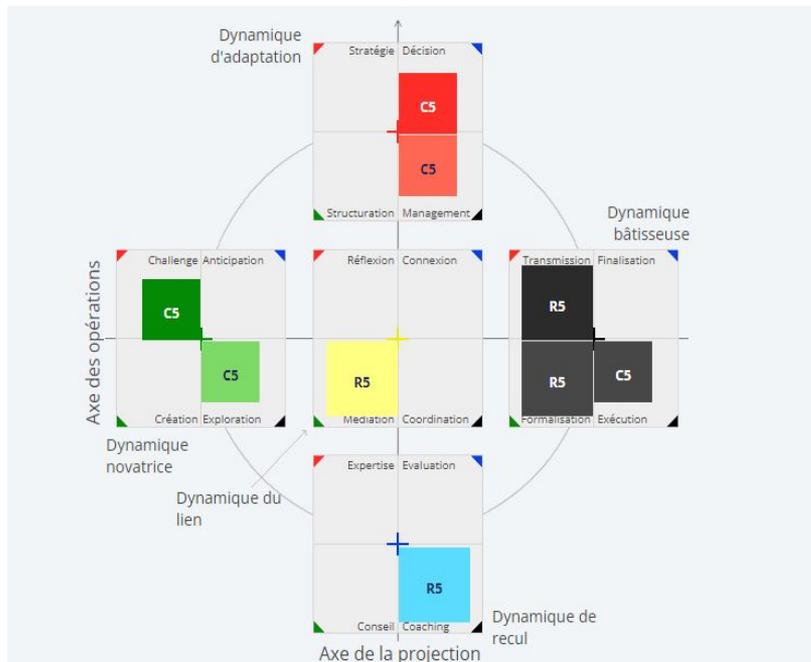
- Croiser avec l'analyse des compétences et de la performance
- optimiser consciemment les correspondances
- définir des actions de développement si nécessaire



# Dynamiser le collectif

(Re)créer du lien au sein de l'équipe en atelier collectif:

- redécouvrir chacun sous un nouvel angle
- fédérer autour du fonctionnement collectif

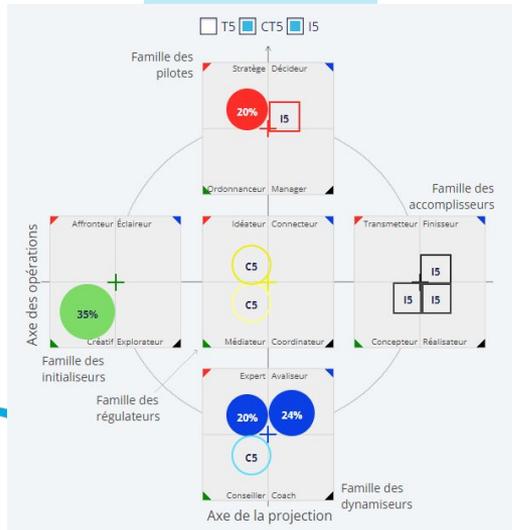


# La valeur du profil map & match

Manager par les talents:

- assurer l'activation des T5
- solliciter les C5
- surmonter les I5
- favoriser les dynamiques fortes

Optimiser la phase de création de valeur dominante du collaborateur



Valoriser la complémentarité:

- dans la collaboration
- dans le collectif

Enrichir le dialogue managérial avec le profil

Recréer du lien au sein de l'équipe en atelier collectif:

- redécouvrir chacun sous un nouvel angle
- fédérer autour du fonctionnement collectif

# Point info

# Les certifications prévues cette année

N'hésitez pas à en parler autour de vous, vos recommandations sont précieuses

## DATES DES CERTIFICATIONS À L'APPROCHE MAP & MATCH 2022



POUR TOUTE DEMANDE,  
ENVOYEZ-NOUS UN EMAIL À  
VJONES@MAPANDMATCH.COM

1

J1 : 23 mai 2022  
J2 : 30 mai 2022  
J3 : 09 juin 2022

2

J1 : 16 septembre 2022  
J2 : 22 septembre 2022  
J3 : 29 septembre 2022

3

J1 : 06 octobre 2022  
J2 : 13 octobre 2022  
J3 : 20 octobre 2022

4

J1 : 24 novembre 2022  
J2 : 01 décembre 2022  
J3 : 08 décembre 2022

# La saison des coffees 2022 ne fait que commencer!

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



**map&match**  
créateur d'alchimie collaborative

PROGRAMME DES  
COFFEES PARTENAIRES

<b>COFFEE N°1</b> 01/03/2022	<b>COFFEE N°2</b> 15/03/2022
<b>THÈME</b> Réduire la fuite des talents grâce au profil map & match	<b>THÈME</b> Présentation des nouvelles formations map & match
<b>COFFEE N°3</b> 14/04/2022	<b>COFFEE N°4</b> 18/05/2022
<b>THÈME</b> Connaitre son style managérial grâce à map & match	<b>THÈME</b> Identifier les accélérateurs de changement grâce à map & match
<b>COFFEE N°5</b> 22/06/2022	
<b>THÈME</b> Accompagner une transformation grâce à map & match	

# Merci!

**RDV biz. dev. le 15 mars**  
**“Les nouvelles offres”**