

Map & match

Les talents accélérateurs du changement

Coffee Partner du 19 mai 2022



AGENDA

- Comment allez-vous?
-  Le changement est permanent  
- Les talents sollicités
- Un cas d'accompagnement
- Conclusion & point info

■ Le changement vs la transformation

Définition LAROUSSE changement

Action, fait de changer, de **modifier** quelque chose, passage d'un état à un autre : Changement de propriétaire, de ministère.



ADAPTATION

Définition LAROUSSE transformation

Passage d'**une forme à une autre** : La transformation de la chrysalide en papillon.



REINVENTION

Sondage



Chez vos clients, quels types de changements observez-vous?

Ecrivez dans le chat

Quelques chiffres :

- **78 %** estiment le changement nécessaire, **64 %** le voient comme positif, **mais plus de 50 %** déclarent qu'ils sont trop fréquents, trop nombreux et inquiétants.
- La plupart des contraintes rencontrées en implémentation des modèles sont d'ordre principalement organisationnel (**67%**) et culturel (**42%**)
- **74 %** considèrent que le changement apporté n'a pas amélioré leur bien-être au travail, **68 %** qu'il n'a pas rendu leur travail plus efficace et **69 %** qu'il n'a pas renforcé la cohésion au sein de l'entreprise
- **1 salarié sur 2** considère que le changement a eu un impact positif sur l'activité de l'entreprise.

Les talents du changement

DES ENJEUX HUMAINS

INDIVIDUELS
&
COLLECTIFS



LES CURIEUX

Verts du bas



LES MOTEURS

Affronteur

LES FACILITATEURS

les communicants
les accompagnateurs

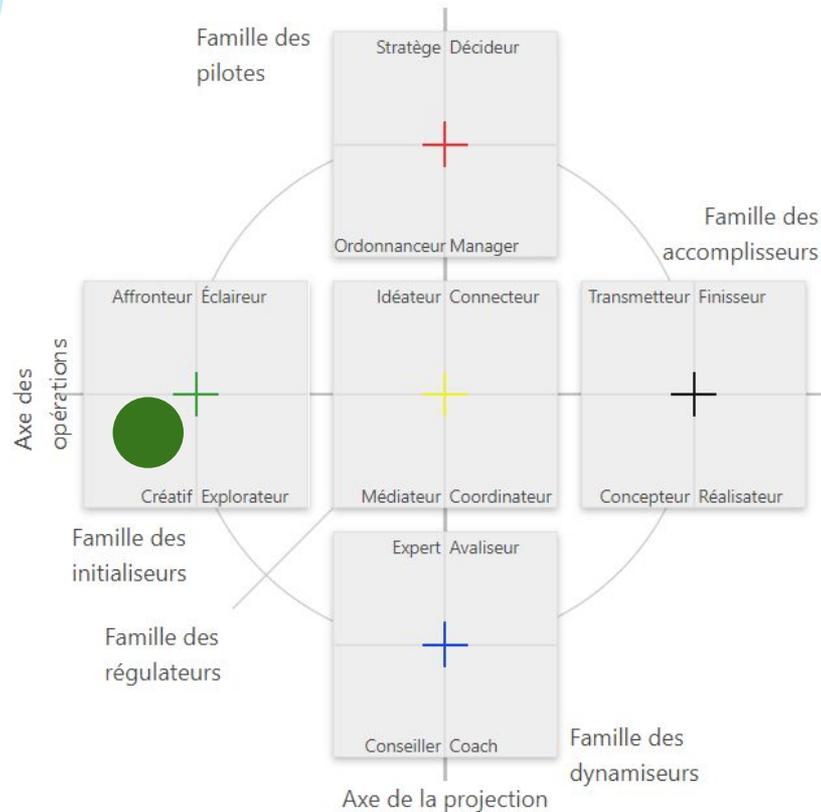
LES RÉSISTANTS

Noirs du haut

Les talents particulièrement sollicités: les CURIEUX

CRÉATIF

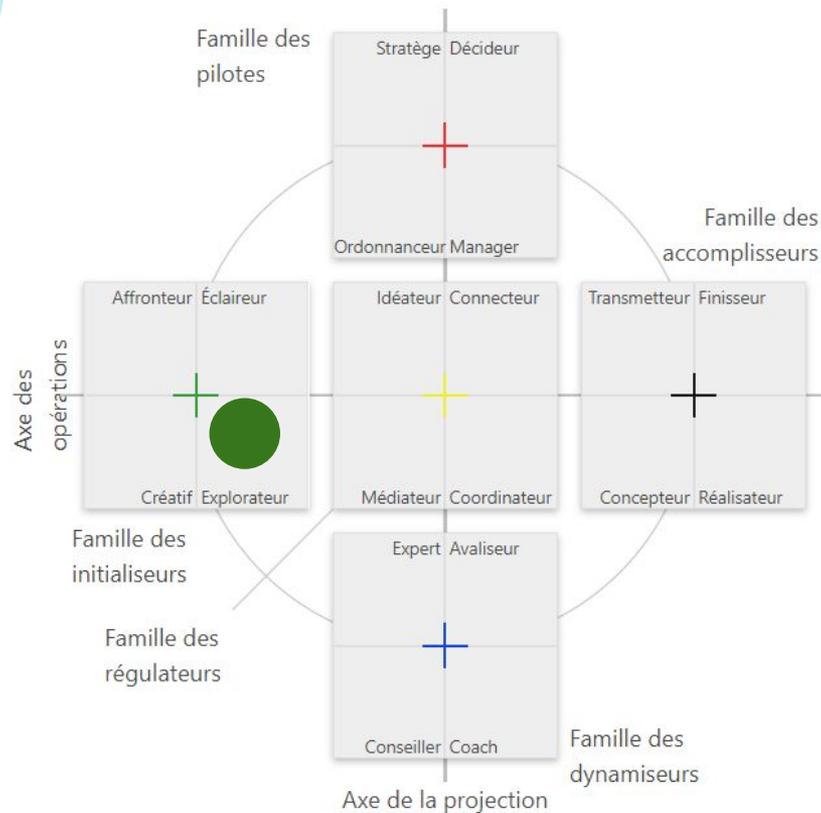
Il recherche la nouveauté
Il crée les opportunités
Il sort des sentiers battus



Les talents particulièrement sollicités: les CURIEUX

EXPLORATEUR

Il challenge l'existant
Il aime porter un regard neuf
Il aime expérimenter de
nouvelles approches



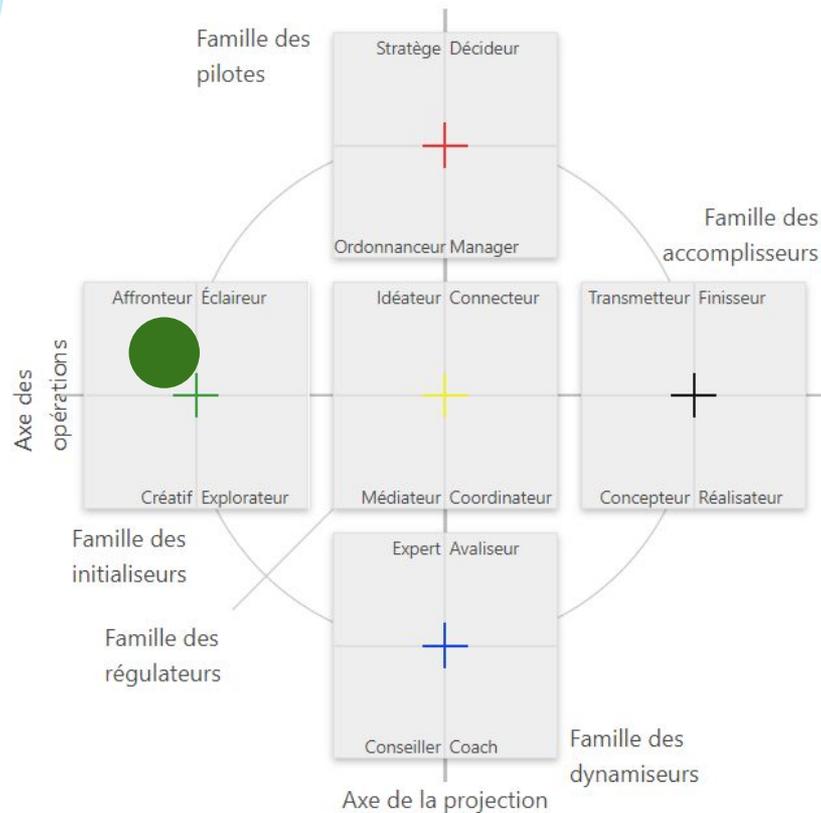
Les talents particulièrement sollicités: les MOTEURS

AFFRONTEUR

Il ouvre les portes

Il aime surmonter les objections

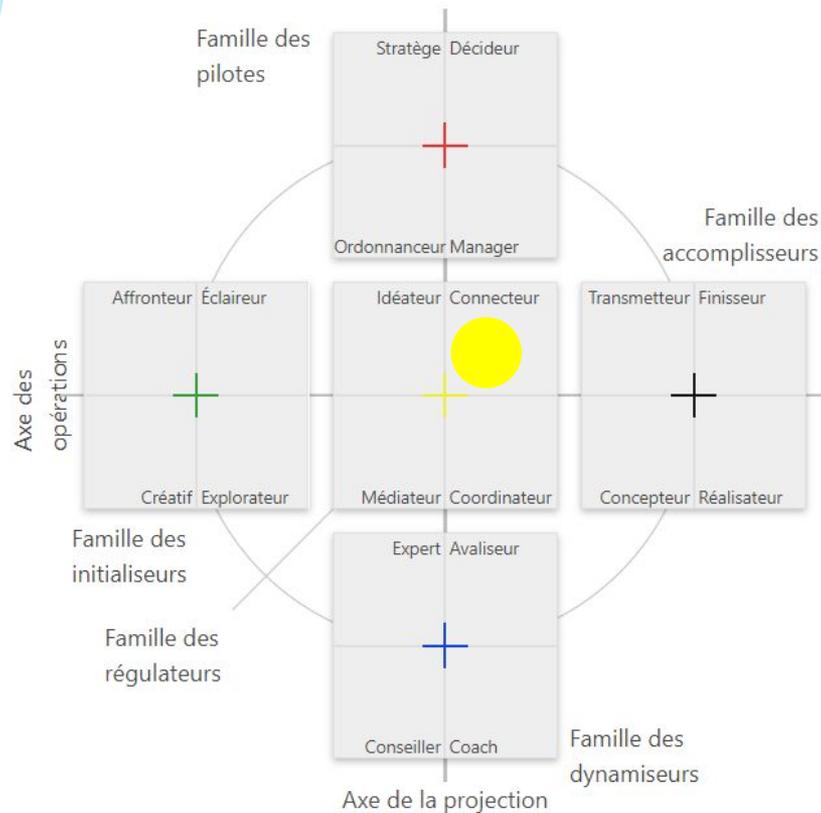
Il aime négocier et convaincre



Les talents particulièrement sollicités: les FACILITATEURS

CONNECTEUR

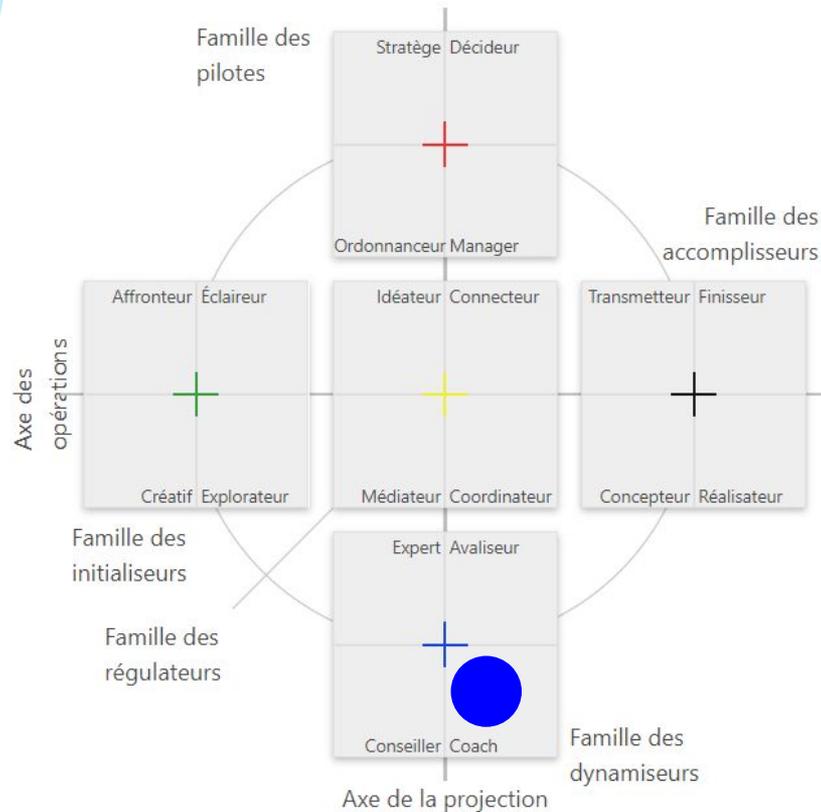
Il informe
Il relaie les informations utiles
Il aime créer les canaux de communication nécessaires



Les talents particulièrement sollicités: les FACILITATEURS

COACH

Il accompagne
Il aime soutenir les équipes
Il garantit un pilotage de la performance des équipes



Les talents à repérer: les RÉSISTANTS

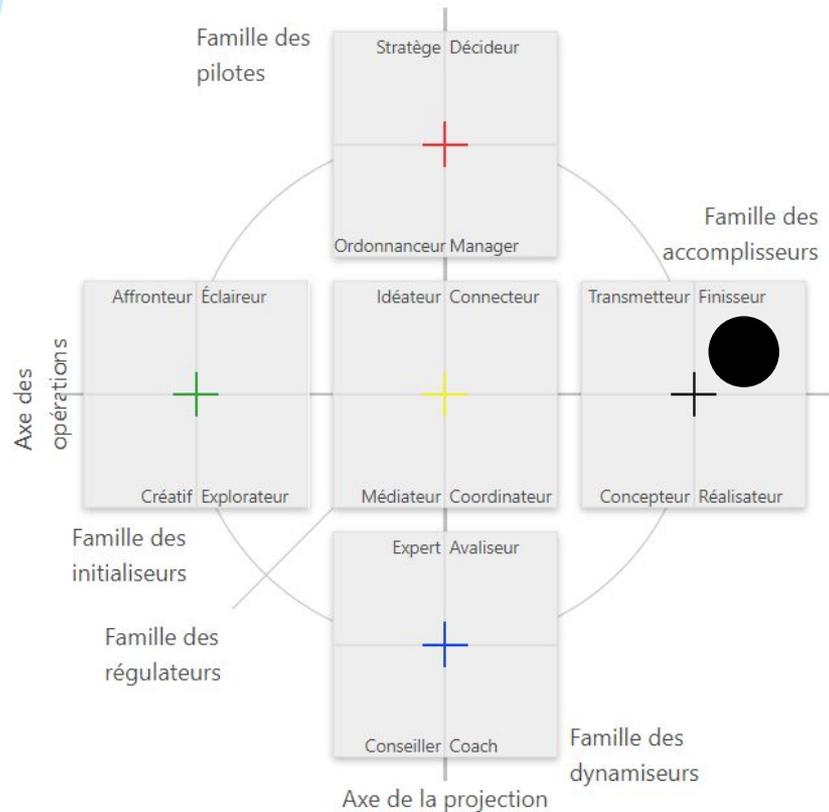
FINISSEUR

Il recherche l'excellence du résultat

Il repère les signaux faibles et va spontanément les mettre en lumière

Il préfère perfectionner l'existant

Il faudra lui démontrer la valeur ajoutée du changement

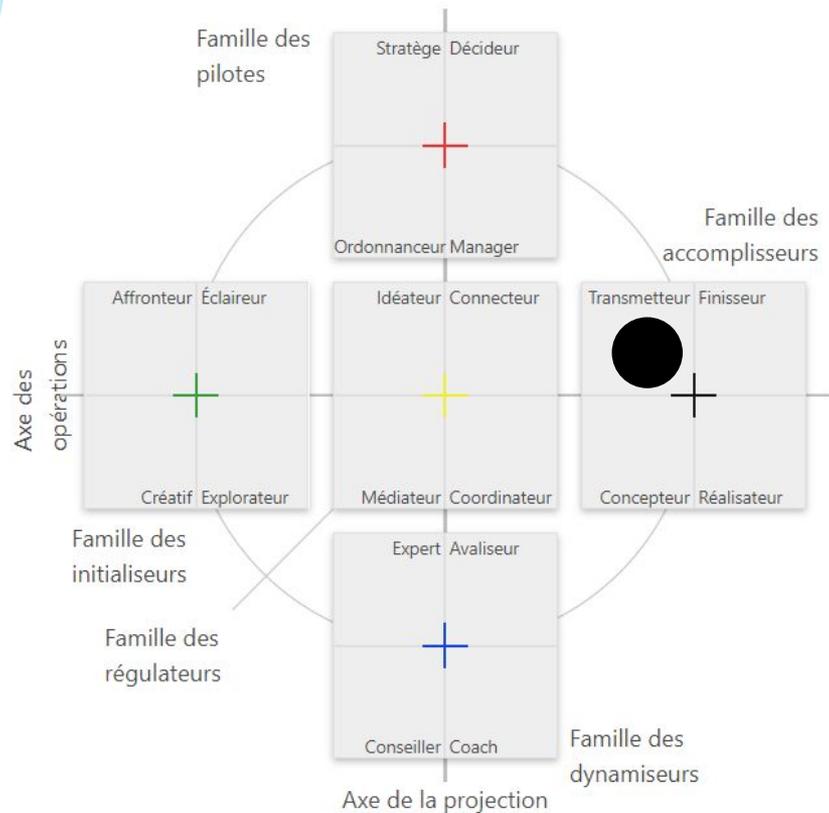


Les talents à repérer: les RÉSISTANTS

TRANSMETTEUR

Il aime la pérennisation
Il aime transmettre son savoir
et savoir-faire existants

**Il faudra l'inclure dans
l'identification des nouvelles
compétences requises et
donc à transmettre**



Est-ce une championne du changement?

1. Éléments moteurs

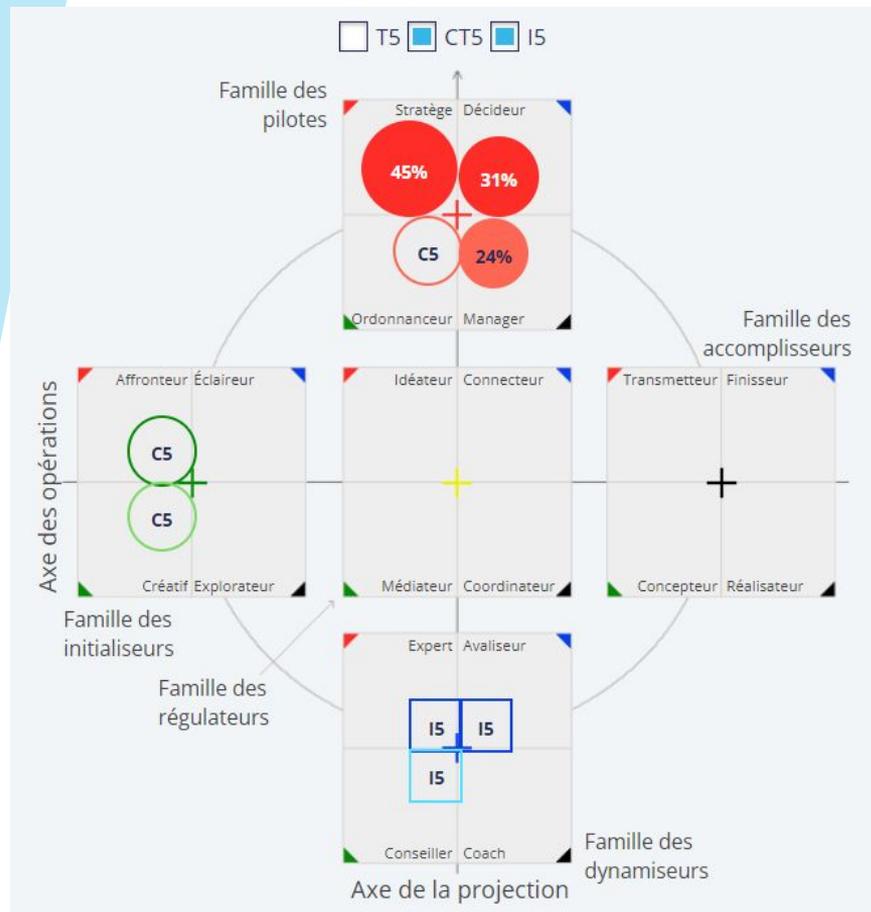
- Confort du créatif pour sortir du cadre
- Confort de l'affronteur pour aller au-devant des résistances

Un profil plutôt orienté déploiement:

- Le T5 stratège aidera à projeter la vision long terme du changement
- Le T5 décideur tranchera lorsque qu'il faudra donner le GO ou NO GO
- Le T5 de Manager pilotera le changement

2. Points de vigilance

- Les irritants dans la prise de recul risquent d'oublier le RETEX
- Besoin de s'appuyer sur des équipes pour la réalisation



Est-ce une championne du changement?

1. Éléments moteurs

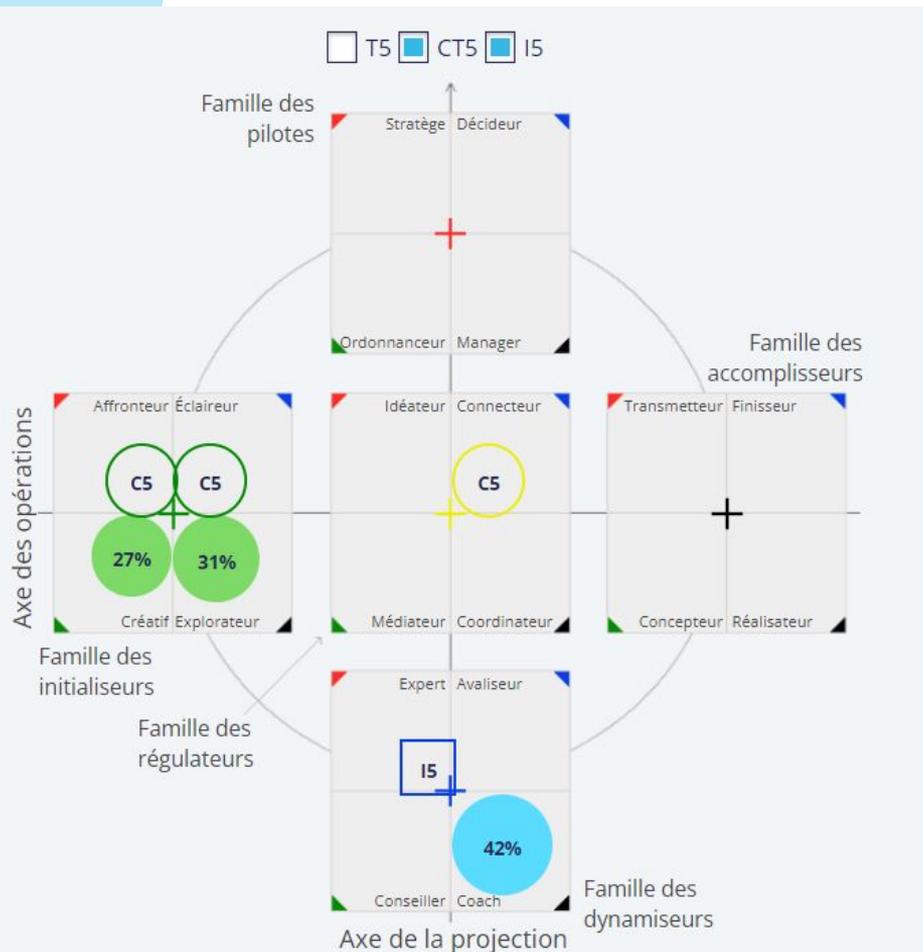
- Tout dans le vert!
- Le coach pour accompagner
- Le connecteur pour informer

2. Points de vigilance

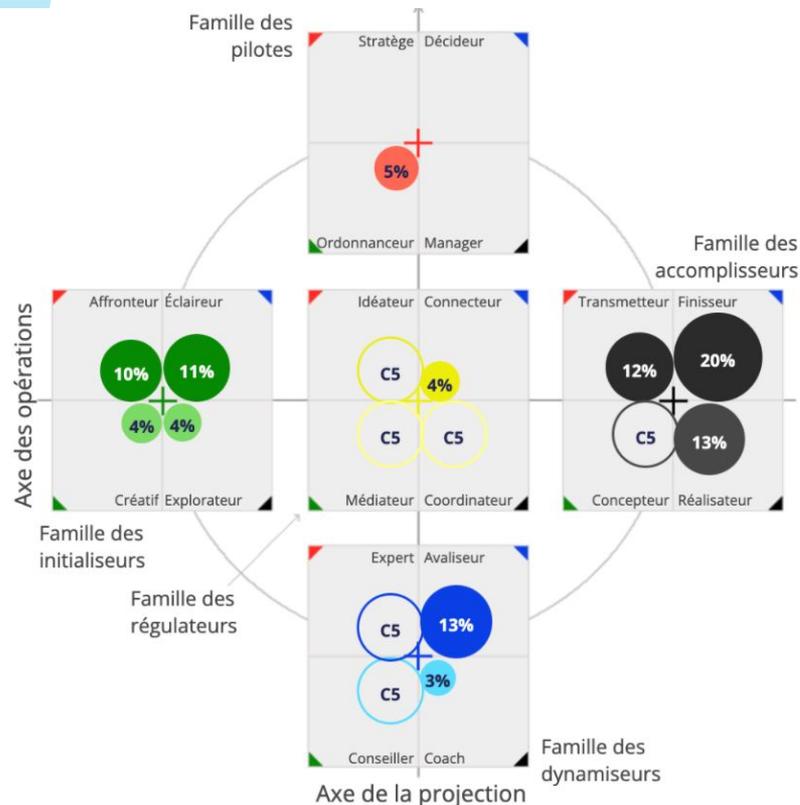
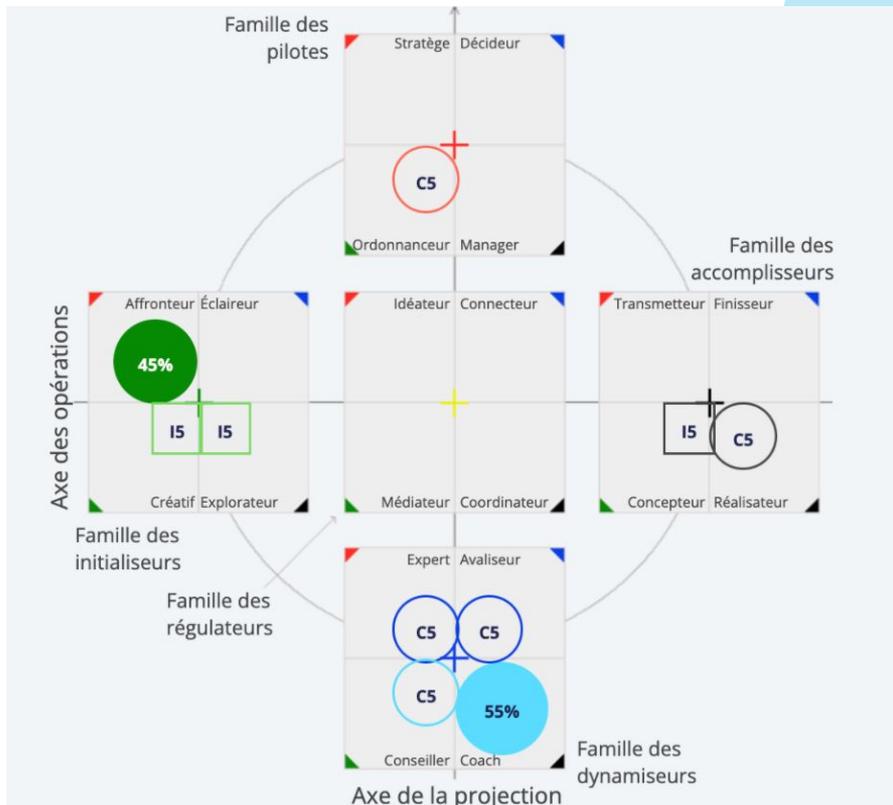
- Sans doute pas le pilote du changement
- Pas d'approche RETEX

MAIS

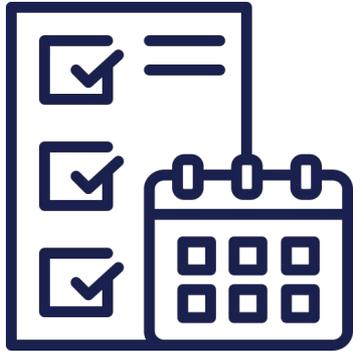
Un super ambassadeur/déclencheur!



Un cas de conduite du changement: un manager et son équipe



Conclusion: comment créer de la valeur pour vos clients grâce à cette analyse des talents?



1. Accompagnement individuel d'un responsable du changement
2. Accompagnement d'un collectif (équipe ou organisation)
3. Identification d'ambassadeurs d'un projet de changement
4. Recrutement des profils adéquats pour un contexte d'entreprise

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

Join

Pour toutes questions, remarques
ou suggestions,
jflahaut@mapandmatch.com

- Vous recevez bien chaque mois la **newsletter** où nous mettons en avant notre actualité mais aussi LA VÔTRE (**n'hésitez pas à me remonter vos actus du moment**)?
- Une **expertise** que vous souhaitez mettre en avant ? Nous organisons des **webinars** et/ou **interviews** avec nos partenaires alors n'hésitez pas à me contacter !
Vous souhaitez simplement participer ? Pas de panique, vous recevrez nos invitations directement dans votre boîte mail
- Faites-vous partie du **groupe d'engagement LinkedIn** pour ne pas louper nos publications (liker, commenter, partager)?
 - Lien du groupe :
<https://chat.whatsapp.com/CS6cUoiPa8f1WiWClrCGDP>
- N'oubliez pas d'aller vous abonner à notre page **LinkedIn** et **Twitter** ! 😊
Et de suivre notre blog : supercollaboratif.com
- MAJ de notre site internet : pensez à m'envoyer vos **logos** si ce n'est pas encore fait



Merci!

RDV le 22/06

**“Accompagner une transformation
avec map & match”**

La saison des coffees 2022

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



map&match
créateur d'alchimie collaborative

PROGRAMME DES
COFFEES PARTENAIRES

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