

Map & match

Accompagner la transformation avec map & match

Coffee Partner du 22 juin 2022



AGENDA

- Comment allez-vous?
- Définition et chiffres
 - 
 - 
 - 
- Les dynamiques sollicitées
- Un cas d'accompagnement d'entreprise
- Un cas d'accompagnement d'équipe transverse
- 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

■ Mener une transformation est un défi

Sondage



**Chez vos clients, quels types
de transformation
observez-vous/accompagne
z-vous ?**

Ecrivez dans le chat

Quelques chiffres :

- seuls **30 %** des plans transformations d'entreprises atteignent les résultats escomptés
- Pourtant, la « transformation digitale » des organisations est aujourd'hui la priorité de la plupart des dirigeants (**74 %** des PDG)
- **50 %** déclarent ne pas disposer de ressources internes suffisantes à la mise en place des outils et solutions digitales.
- **32 %** des entreprises ressentent le besoin d'être accompagnées dans la conduite du changement de l'organisation interne et des méthodes de travail, ainsi que dans la définition des objectifs et de la stratégie de transformation numérique

■ Les dynamiques sollicitées lors d'une transformation

**DES ENJEUX HUMAINS
ET ORGANISATIONNELS**

INDIVIDUELS
&
COLLECTIFS

POUR SE RÉINVENTER

LA FORCE DE PROPOSITION



L'EFFICACITÉ

LE DISCERNEMENT

LE PILOTAGE

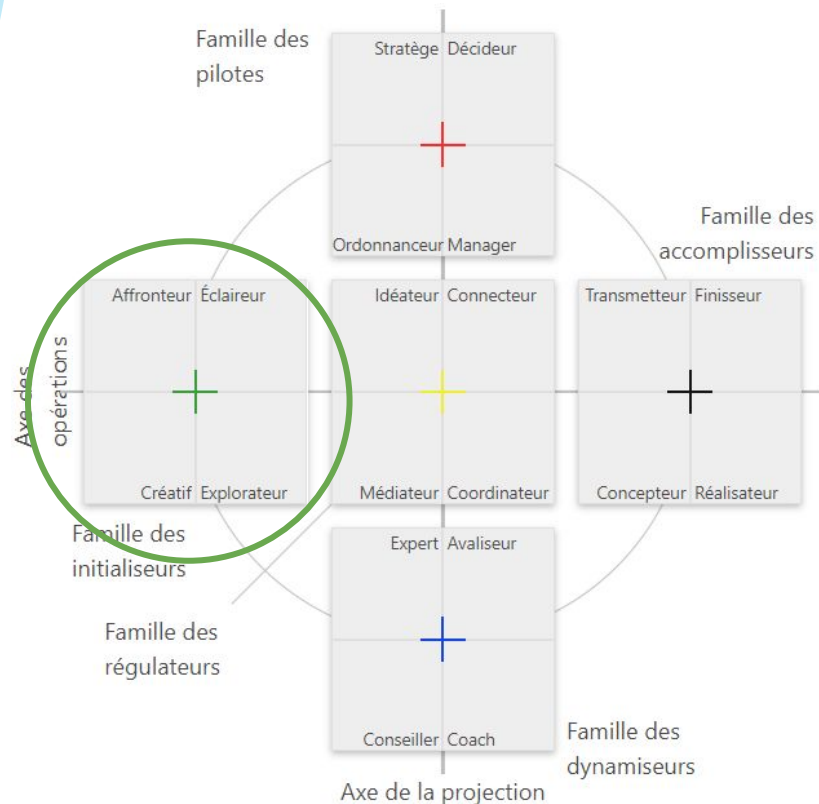
LA COLLABORATION



Les dynamiques

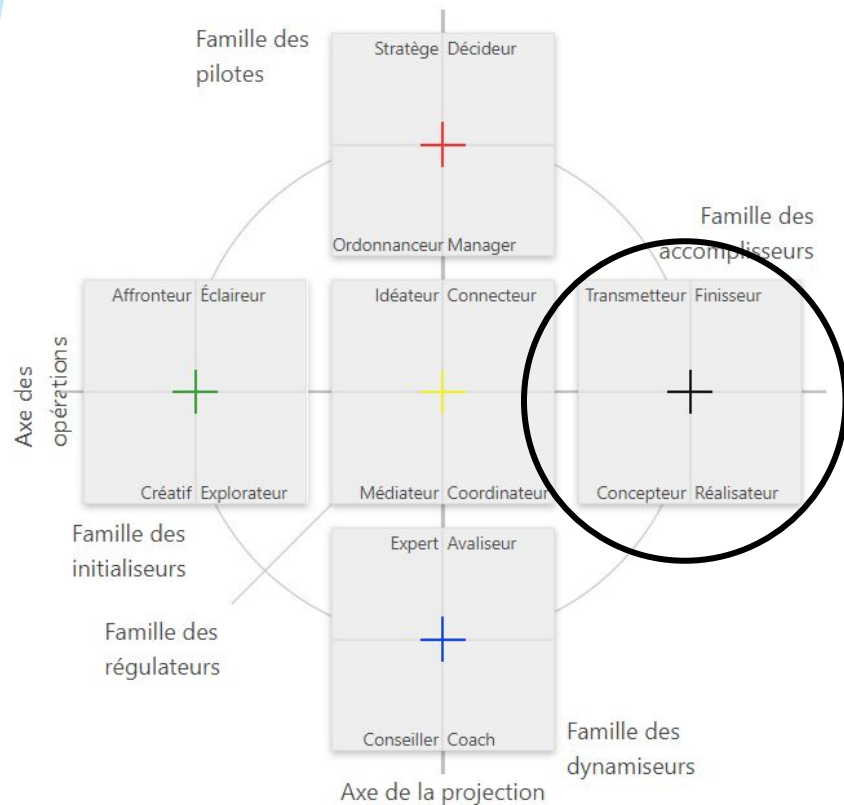
LA FORCE DE PROPOSITION

L'initialisation est un déclencheur pour remettre le passé en cause, provoquer et accepter le changement, voir des opportunités plutôt que des menaces et anticiper les passerelles et les obstacles (pas uniquement dans les idées mais aussi dans la capacité d'identifier les opportunités dans le changement)



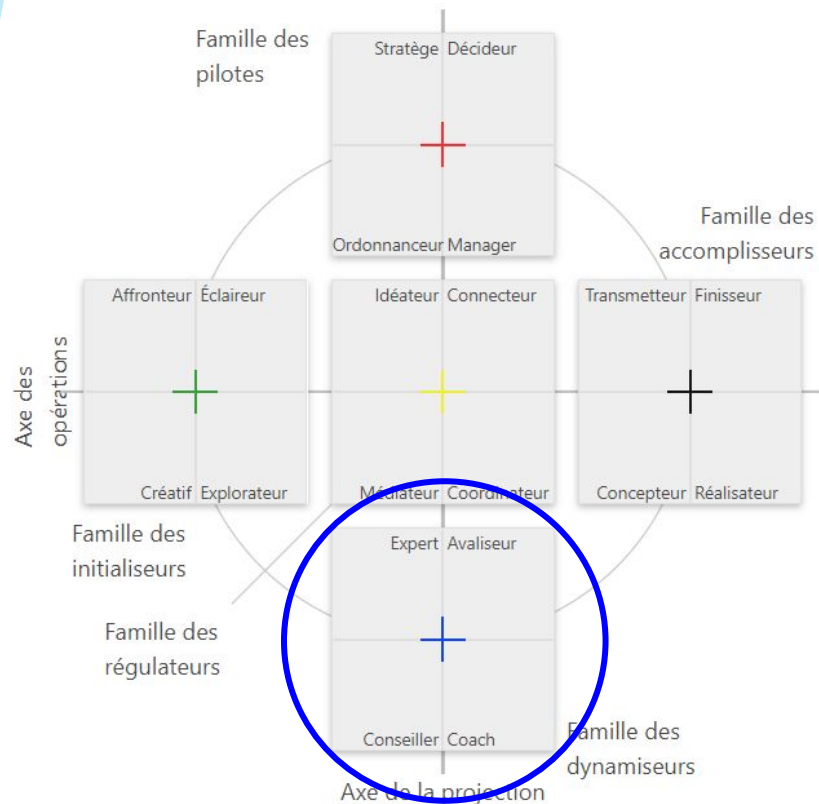
L'EFFICACITÉ

L'accomplissement contribue
à ce que les avancées soient
effectives et créent de la
valeur avec méthode et
process
(noirs du bas)



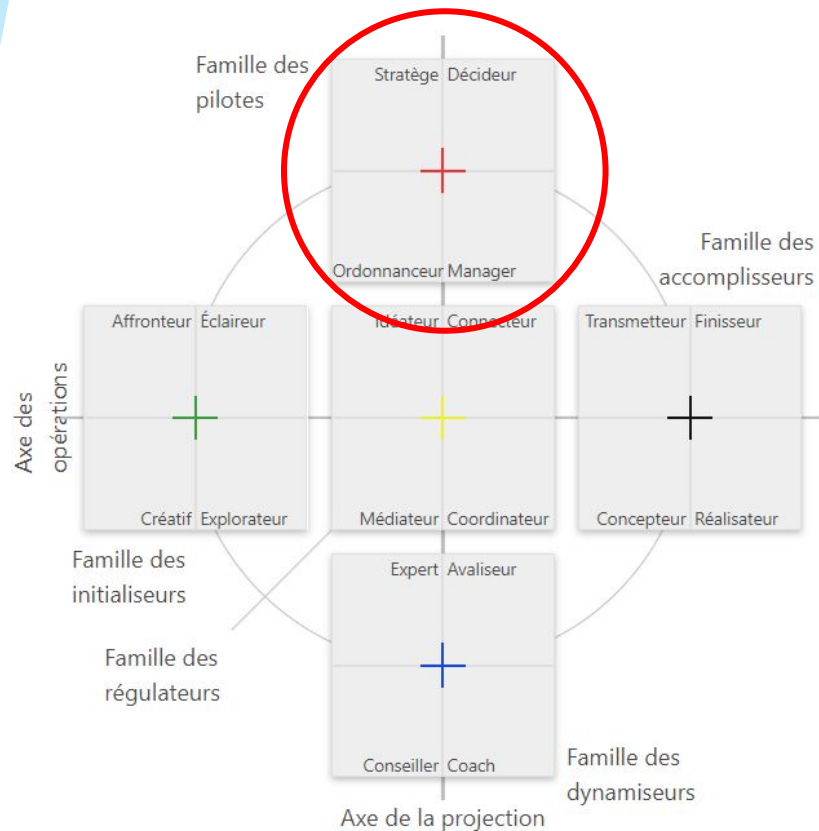
LE DISCERNEMENT

Les dynamiseurs de la réflexion aident à prendre du recul, à trier les informations pour nourrir les discussions et à fournir du retour d'expérience à tous les stades de la transfo. Ils ont aussi clés pour accompagner le changement dans les équipes



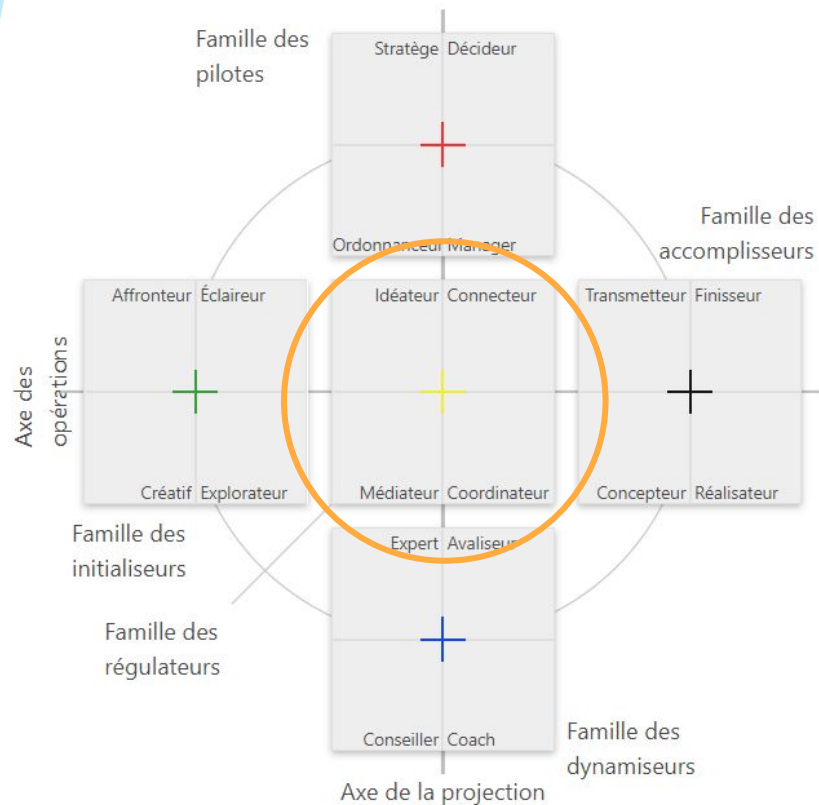
LE PILOTAGE

La prise de hauteur permet de garder la vision en ligne de mire, de prioriser les actions, d'arbitrer entre les différentes options et d'organiser la transfo pour créer l'engagement des équipes



LA COLLABORATION

La régulation assure
l'alignement et la cohérence
des changements, une
communication à et entre les
parties prenantes



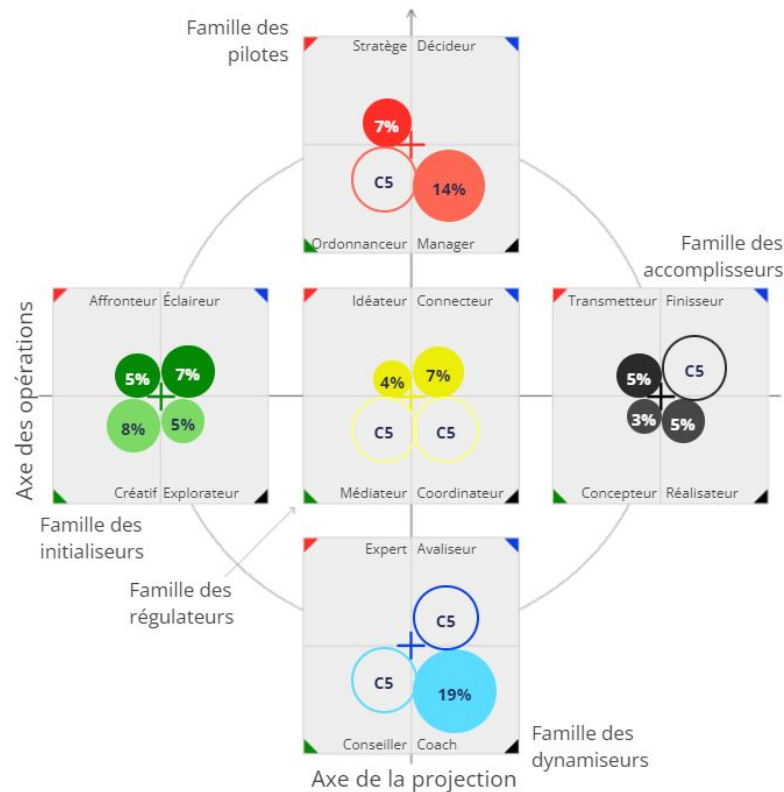
■ Une entreprise face à sa transfo: voir l'opportunité

- Il est important de communiquer sur map & match qui va permettre de voir la transformation comme une opportunité
- Convaincre le décideur que tous les profils sont nécessaires pour comprendre la culture actuelle et réelle de l'entreprise
- Pour une transformation culturelle: mapping de l'ADN de 2 entreprises à rapprocher par exemple, ou analyse du match entre l'ADN et la culture souhaitée caractérisée en attendus R5/C5
- Il est utile d'identifier en amont de la conduite du changement les enjeux humains et les acteurs clés/freins clés au changement pour proposer des actions spécifiques
Exemples > imaginer des workshops entre profils différents pour engager les parties prenantes
> communiquer intensivement vers les résistants
- Pour une transformation AGILE, utiliser les mappings de responsabilité validés par map & match pour matcher les profils des collaborateurs avec les différents rôles AGILE
- De manière générale, accompagner l'individu dans l'évolution vers un nouveau rôle caractérisé en R5/C5..

Une équipe transverse chargée de la transfo (11 personnes)

1. Éléments moteurs

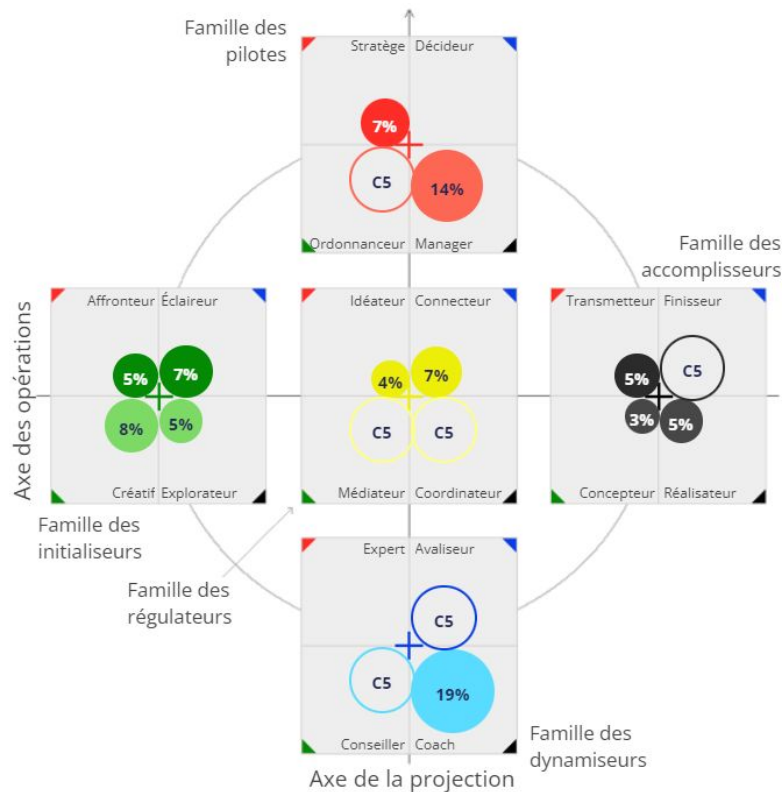
- Complémentarité des énergies
- Force de proposition
- Force sur le management de projet et l'accompagnement des équipes
- Une orientation résultat et terrain
- Spontanément, l'équipe est ouverte vers l'extérieur et communique facilement
- Opportunité de s'appuyer sur l'ADN de transmission pour amener de la pédagogie dans le déploiement



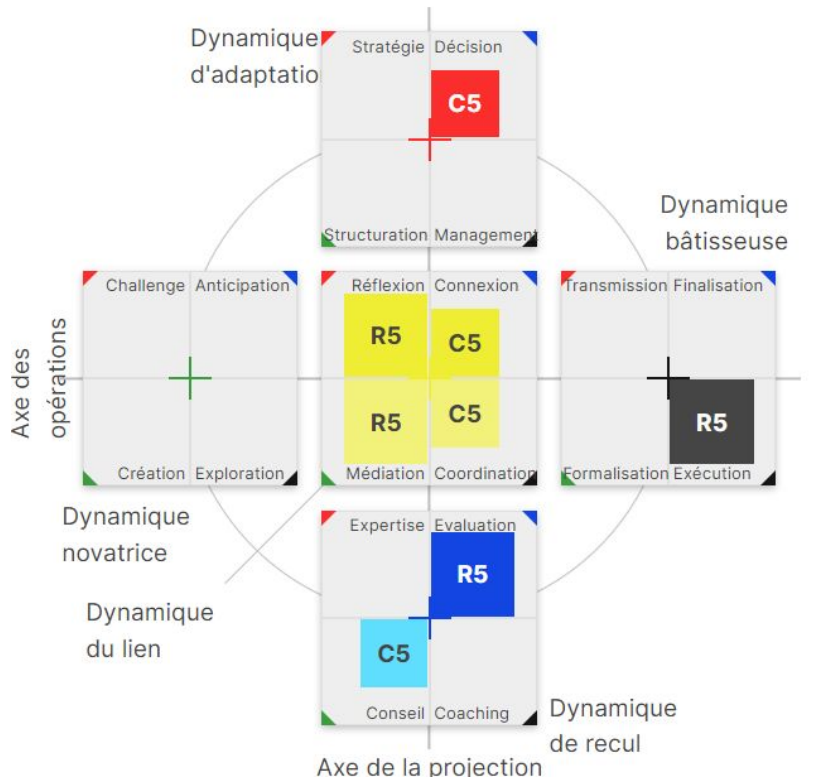
Une équipe transverse chargée de la transfo

2. Points de vigilance

- Dans le pilotage, comment va se faire la priorisation et l'arbitrage entre les propositions?
- Pas de réflexe d'expertise: le risque est de négliger l'usage et l'intérêt des référents
- Dans la dynamique de la régulation, peu d'énergie dans la recherche de cohésion et d'alignement au-delà des contributions individuelles de chacun sur sa discipline
- Dans la prise de recul, l'accent serait plus sur le "push" que sur le "pull" et l'écoute des besoins des parties prenantes à la transformation



Les enjeux pour le Team Leader



Enjeu phase de projet Q2: ils ont défini les axes, il faut maintenant avancer!

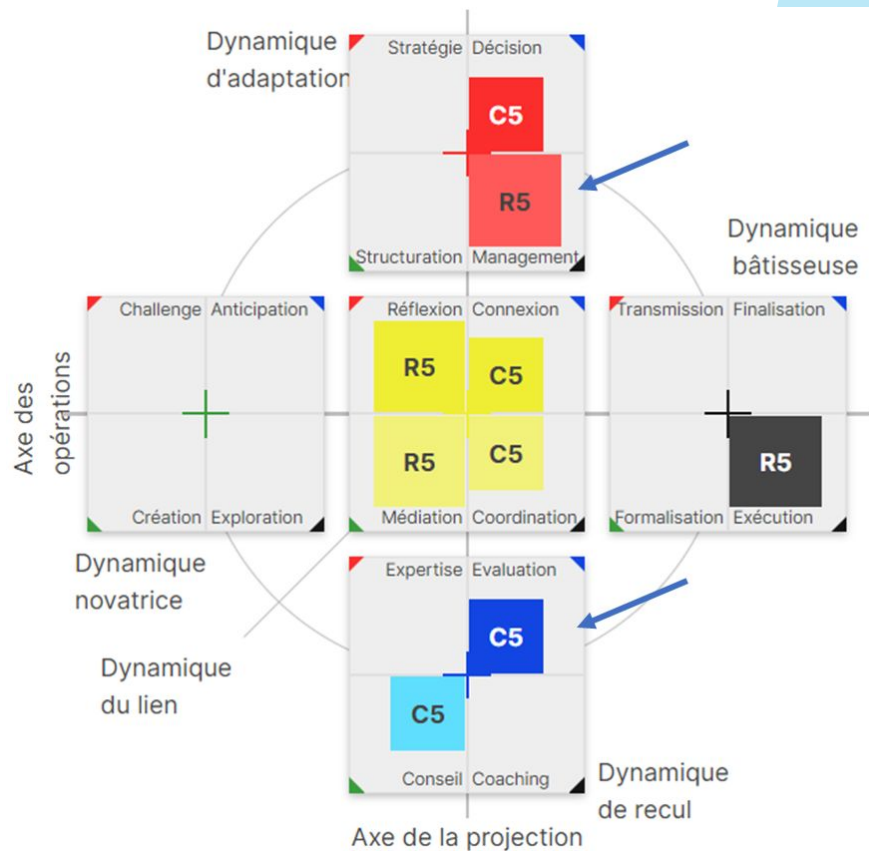
Dans ce Q2, priorité à la **réalisation en R5** (faire bouger les lignes concrètement et garder un rythme soutenu de déploiement) ce qui requiert une priorisation et un arbitrage des activités au quotidien pour dégager du temps dédié au projet (**C5 Décision**).

Le focus des attendus est également dans la transversalité: **R5 Réflexion** pour trouver les dénominateurs communs entre les streams pour une transformation accélérée pour tous et **R5 Médiation** pour s'assurer de mettre en place des solutions gagnant-gagnant pour tous les streams.

Pour être efficace, il faut se coordonner avec l'aide du PMO externe (**C5 Coordination**) et piloter à l'aide de tableaux de bord et d'analyses fines des progrès pour rendre compte au CODIR (**R5 Evaluation**)

Pour cela, il est important de s'écouter et d'échanger les bonnes pratiques (**C5 Conseil**), de communiquer (**C5 Connexion**) tant dans le groupe qu'à l'extérieur.

Les enjeux pour l'équipe



EVALUATION: créer des KPI's transverses devient C5
Pour laisser la place à un nouveau R5 en

MANAGEMENT: l'équipe est responsable d'organiser le déploiement des projets stratégiques définis en amont.

Conclusion: la valeur ajoutée de map & match?

Contribuer à élaborer une solide stratégie de développement des collaborateurs, tournée vers les enjeux de demain.



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

Join

- Vous recevez bien chaque mois la **newsletter** ?
- 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 !
- Faites-vous partie du **groupe d'engagement LinkedIn** pour ne pas louper nos publications (liker, commenter, partager)?
- N'oubliez pas d'aller vous abonner à notre page **LinkedIn** et **Twitter** ! 😊
Et de suivre notre blog : *supercollaboratif.com*

 map&match



La saison des coffees 2022

Quels thèmes voudriez-vous aborder?

A VENIR

Passer de manager à dirigeant avec map & match

Les profils map & match de la création de valeur en mode Agile

Créer les complémentarités par différentes comparaisons de profils

Diagnostiquer l'ADN d'une entreprise par rapport à ses valeurs

DÉJÀ COUVERTS

Animer un atelier collectif

Pitcher map & match

Booster les recrutements avec map & match

Prévenir le burn-out des managers

Le pouvoir des irritants

Réduire la fuite des talents

Les nouvelles offres packagées map & match

Connaître son style managérial grâce à map & match

Identifier les accélérateurs de changement

Accompagner une transformation avec map & match



Merci!
**RDV à la rentrée pour de
nouveaux coffees !**