

Map & match

Accompagner le développement des talents grâce à map & match

Coffee Partenaires du 29 juin 2023





AGENDA

- Bienvenue!
- L'importance du développement des talents en quelques chiffres
- Notre cas client
- Questions/Réponses
- Conclusion: flash news & prochains RDVs

L'importance du développement des talents



Coûts et Rentabilité

Selon une étude de la Harvard Business Review en 2020, **les entreprises qui investissent dans le développement des talents ont des rendements financiers 2,2 fois plus élevés** que celles qui n'investissent pas. Ces rendements comprennent à la fois une augmentation des revenus et une réduction des coûts associés au recrutement et à la formation externe.



Être leader du marché

Selon une étude de McKinsey de 2021, **les entreprises qui investissent dans le développement des talents ont 1,5 fois plus de chances d'être des leaders de leur secteur**. Le développement des talents permet de maintenir une longueur d'avance en termes de compétences et d'expertise, ce qui peut aider l'entreprise à se démarquer sur le marché.



Rétention et Engagement

Selon une enquête SHRM de 2019, **73% des employés estiment** que les opportunités de développement et de croissance professionnelles sont des **facteurs très importants pour leur engagement** dans l'entreprise. Une autre étude (J. Bersin) révèle que les entreprises qui proposent des programmes de développement des talents ont un **taux d'engagement des employés 2,5 fois plus élevé** que celles qui n'en ont pas.



| Le cas client map & match

Contexte et objectifs du programme



Une pépinière qui regroupe tous les 2 ans une sélection de cadres à potentiel identifiés lors des exercices annuels de people review. Pour l'exercice 22-23, 6 hommes et 6 femmes venant de différents pays, de fonctions support et opérationnelles variées (terrain & support)



FORMER À DEVENIR DES DIRIGEANTS

FORMER À PRENDRE DES DÉCISIONS

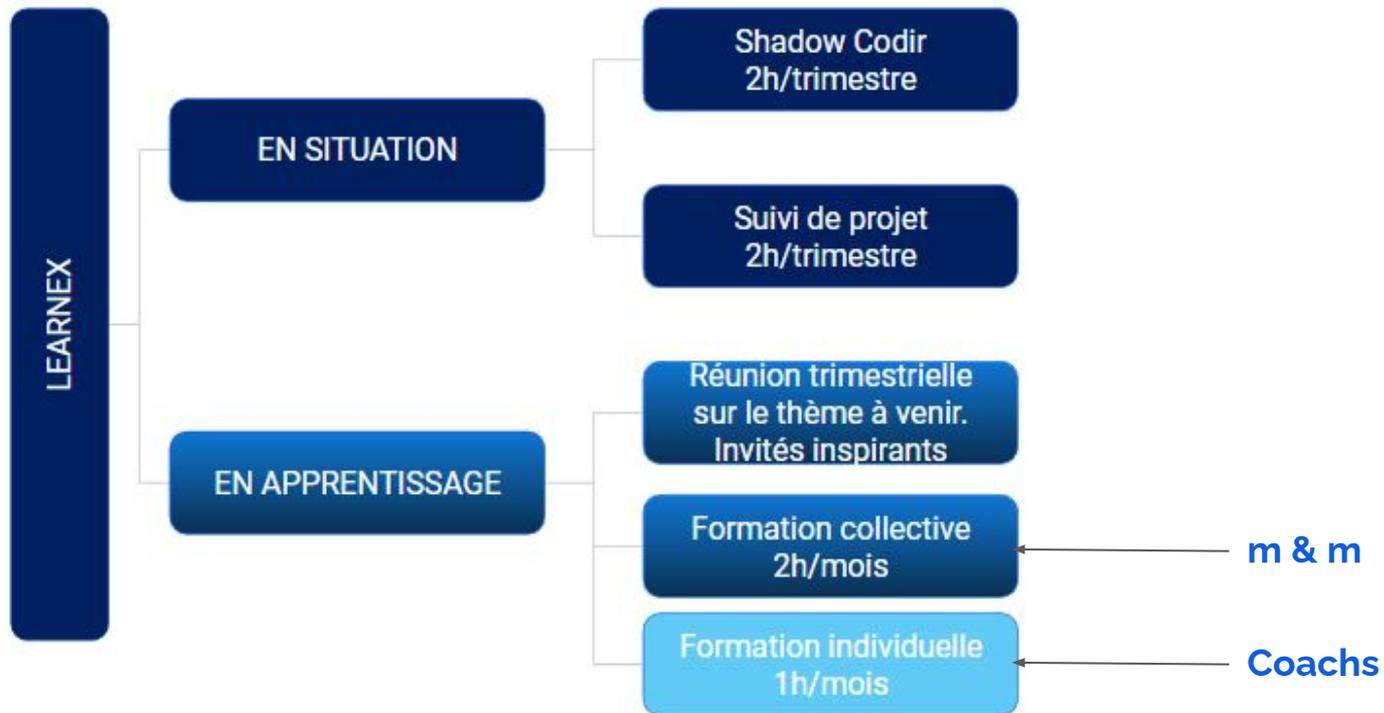
FORMER À INTERAGIR

APPRENDRE À PRENDRE DE LA HAUTEUR

APPRENDRE À SORTIR DE LEUR TERRAIN DE JEU

ASSOCIER UNE APPROCHE OPÉRATIONNELLE À UNE APPROCHE D'APPRENTISSAGE

Présentation du programme



Pas de coaching mais de l'activation de connaissances

Présentation du programme

THÈMES:

DE MANAGER A DIRIGEANT
DIRIGER UN COLLECTIF
DIRIGER UNE TRANSFORMATION
GÉRER UNE CRISE
GÉRER LA COMMUNICATION

Formations collectives

Théorique (15)

Co développement entre pairs
(3)

Formations individuelles

Appropriation pour mise en
application personnelle (15)

Bilan One to one avec le
formateur (3)

Travail personnel

Après / Avant

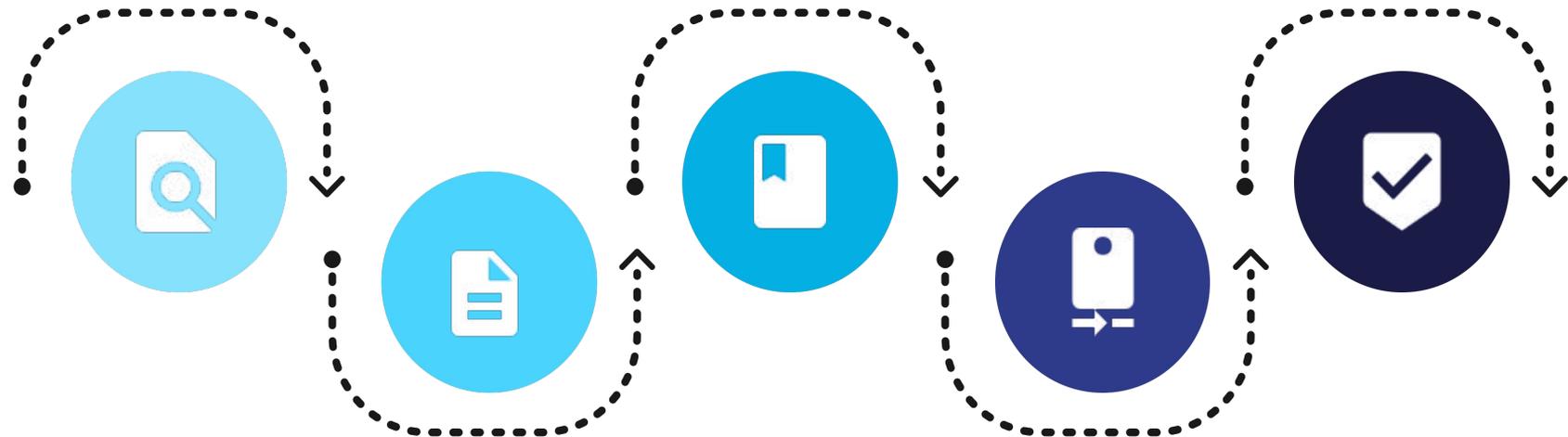
Workbook

Validation des acquis

3 temps:
décembre / juillet / décembre

Evaluation de l'engagement
des apprenants

Vue d'ensemble



1 - Sélection

Le client sélectionne 12 profils de cadres (Managers d'équipe ou experts) qu'il a identifié "à potentiel"

2 - Feuille de route

Réunion préparatoire avec le CODIR pour définir les enjeux stratégiques à soumettre au groupe et finaliser le calendrier

3 - Lancement

Profil + débriefings
Kick off en présentiel
Création de lien

4 - Déploiement

Calendrier sur 18 mois (cf. Slide suivant)
Implication régulière du CODIR

5 - Check points

Réunions trimestrielles avec le CODIR et les N+1 des participants pour rendre compte des évolutions

Les supports



LEARNEX WORKBOOK

James BOND
Agent secret

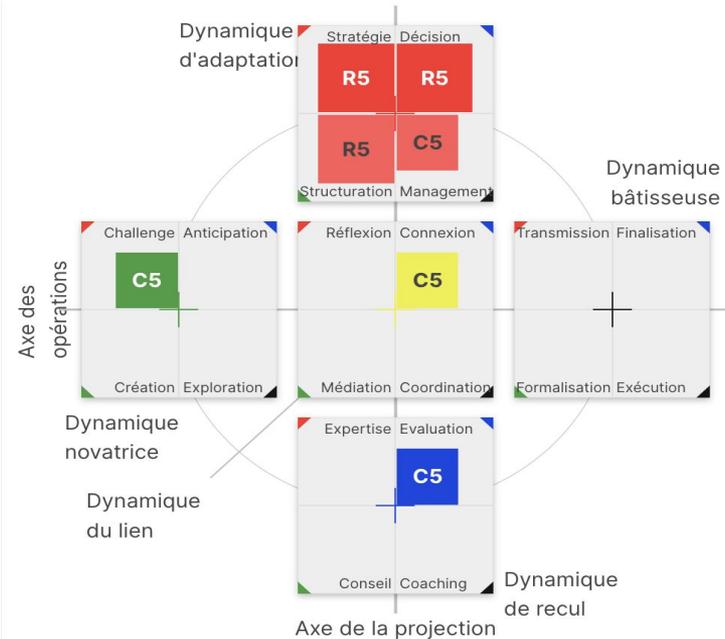


Kick off map & match coach pour Learnex 02 / 09 / 2022



2. MOI DANS MON RÔLE DE DIRIGEANT

2.1 Les responsabilités du dirigeant



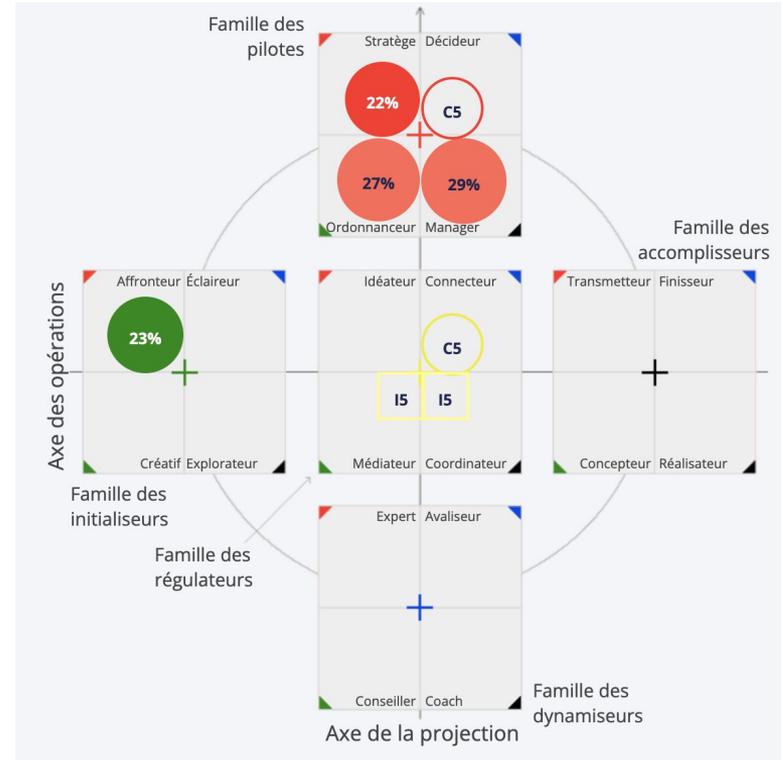
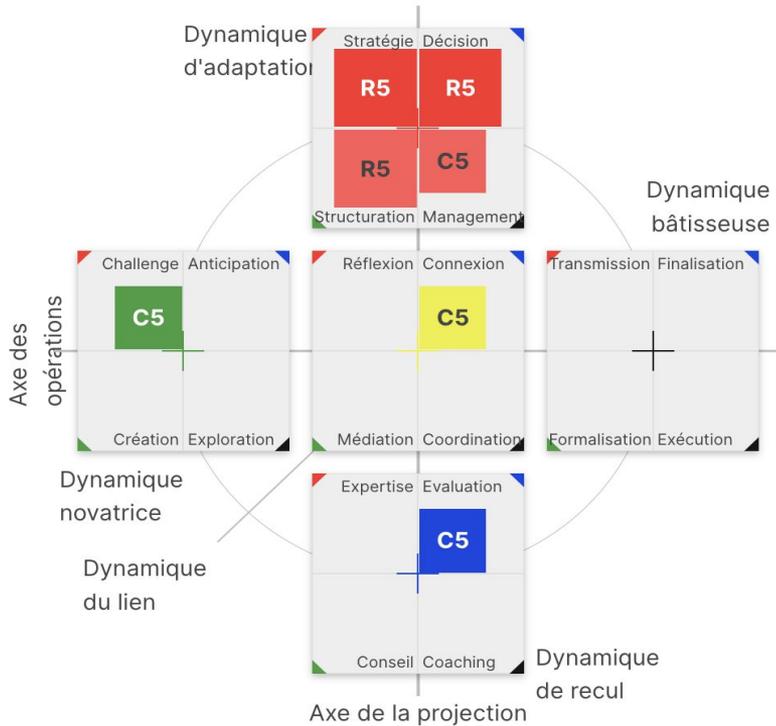
1- De quoi est responsable le dirigeant?

- **STRATÉGIE (R5)** : besoin de projeter une vision à long terme et de déterminer la stratégie pour l'atteindre
- **DÉCISION (R5)** : besoin d'assumer le risque de la prise de décision, de l'arbitrage et de la priorisation pour faire avancer les équipes.
- **STRUCTURATION (R5)** car il apporte le cadre et la structure de l'organisation
 - cf formation collective IHEGC
 - Le dirigeant définit une stratégie pour l'entreprise
 - Le dirigeant définit une organisation
 - Le dirigeant délègue, analyse, écoute, évalue et **décide**

2- Que doit-il mettre en œuvre pour remplir ses responsabilités ?

- **MANAGEMENT (C5)** car il est le garant de la performance globale et de la réussite de l'entreprise sur le plan commercial, social, financier et des engagements de l'entreprise. Pour info le manager délègue
- **CHALLENGE (C5)** car il doit avoir le goût du challenge et l'ambition de réussir face à des difficultés, tout en ayant une approche de problem solver
- **CONNEXION (C5)** car il est le porte parole de l'entreprise et doit communiquer aussi bien en interne qu'en externe
- **EVALUATION (C5)** car il doit analyser et évaluer

2.2 Mon profil face au rôle de dirigeant



2.3 Les forces de mon profil

Stratège T5, ordonnanceur T5, Manager T5, décideur C5 : j'ai des appétences pour le pilotage stratégique et opérationnel

Challenger T5 : aller chercher les premiers clients "hunter", défricher, ouvrir des voies nouvelles. Connecteur pour la fluidité C5

2.4 Les points de vigilance de mon profil

Prise de recul

2.5 Mon plan d'action

Nouveau patron : créer l'alliance , quels sont ses besoins, comment on va fonctionner ensemble poser un cadre et exprimer mes besoins. Le connecteur stratège

Mesurer le chemin parcouru, valoriser le travail accompli, identifier ce qui marche bien et ce qui marche moins bien, plan d'action (humain, processus, outils, clients, performance,.....) et communiquer en interne : positif pour l'activité, les équipes, et moi

2.6 Notes du formateur

Renforcer le management de l'activité par de la prise de recul en collectif pour mieux performer et apprendre à partir des succès et des échecs (amélioration continue) et valoriser

Vos questions



Flash nouveautés

NEW

[Profil dispersé](#)

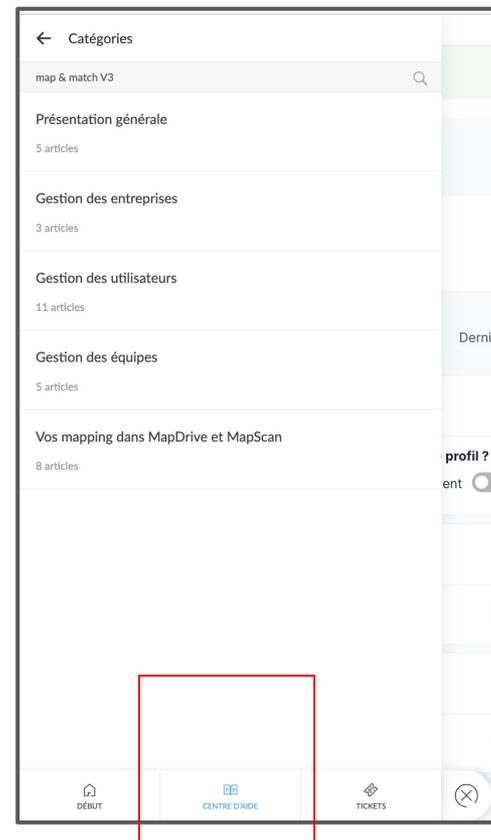
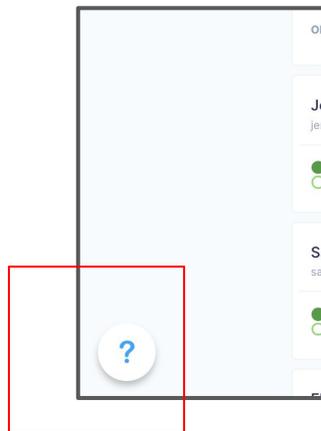
NEW

Drag&Drop et
Duplication
MapScan

NEW

[Traitement en
masse](#)

Rappel : Le centre d'aide est là pour répondre à vos questions



■ Agenda

Les prochains coffees partenaires:

21 septembre

Booster l'innovation grâce à map & match

19 octobre

Améliorer la gestion de crise grâce à map & match

23 novembre

Accompagner la croissance grâce à map & match

14 décembre

Encourager la délégation avec map & match

Conclusion



Merci!