



map&match
créateur d'alchimie collaborative

logo client

Analyse Recrutement

Découverte du profil face
à ses enjeux & à son équipe



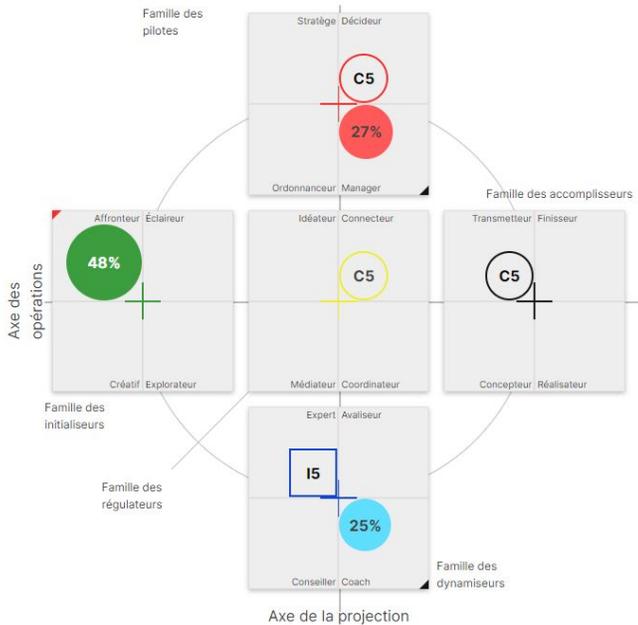
James BOND

CTO

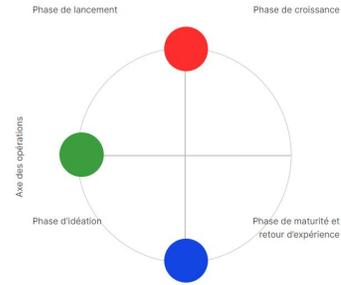
Mai 2023



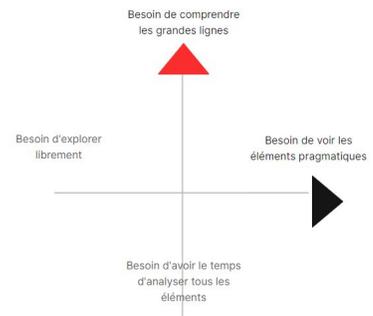
Le profil T5™



Les dynamiques



Les manières d'aborder les problématiques



LES TALENTS

Ce profil a une forte appétence pour apporter des solutions aux problèmes, voit les difficultés comme des opportunités et non des menaces et aime négocier, gagner ses batailles en raison de la forte présence du talent **Affronteur**.

Son style de leadership est orienté vers le développement des autres par le questionnement du talent de **Coach**, est à l'aise avec la délégation et apprécie organiser le travail de son équipe pour qu'ils se sentent motivés en raison du talent de **Manager**.

Dans la dynamique de régulation, il apprécie faire circuler l'information et **connecter** les personnes entre elles.

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)

CONTRIBUTION A LA CREATION DE VALEUR COLLECTIVE

Les talents adéniques démontrent une contribution spontanée aux deux premières phases de création de valeur, la recherche et le développement. Mais ce qu'il faut surtout noter c'est la présence des CT5 sur toutes les fonctions, c'est par conséquent quelqu'un qui a besoin d'avoir une vision globale de son projet.

APPROCHE DE LA PRISE DE DÉCISION

Prendre des décisions, arbitrer et fixer les priorités font partie de sa zone de confort. Il va prendre le sujet dans sa globalité, avec ses tenants et aboutissants. Pragmatique, il va également tenir compte de la réalité, de l'utilité et des conséquences possibles de sa décision.

LE CANDIDAT FACE AU POSTE (Option 1)

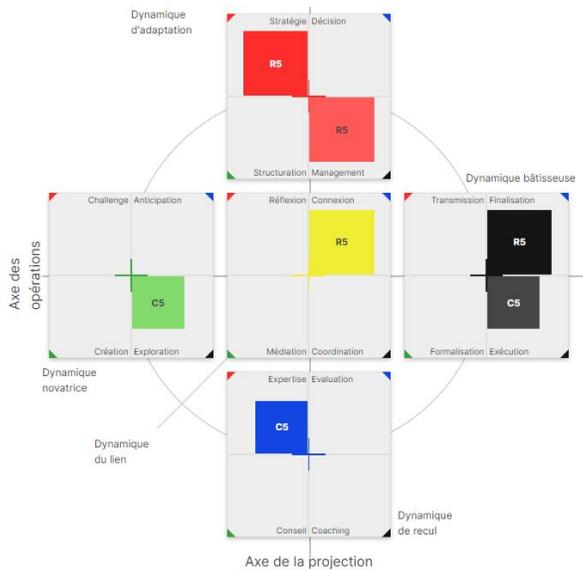
ÉLÉMENTS CLÉS DE LA DESCRIPTION DE POSTE

Description	Analyse	Talents
Diriger les équipes Tech/Data et accompagner leur développement	Appétent	Coach
Piloter le Delivery Clients et Produit	Neutre - Appétent	Pas coordinateur mais bien Manager
Prendre la responsabilité du budget Tech	Appétent	Manager
Être garant de l'exécution de la Roadmap	Neutre	Concepteur - Réalisateur
Porter une vision technologique globale	Appétent	Vision globale des problématiques (triangle rouge)
Anticiper les évolutions à venir	Neutre	Pas d'Eclaireur
Optimiser les process de Delivery	Neutre	Concepteur - Finisseur
Maîtrise de la totalité des enjeux techniques	Irritant	15 Expert
Qualités managériales, on cherche un leader	Appétent	Manager-Transmetteur-Coach
Excellente communication avec les non Tech	Confort	Connecteur
Fibre entrepreneuriale développée	Neutre	Appétence de l'Affronteur mais pas de Stratège ou Ordonnanceur

QUESTIONS À CREUSER AVEC LE CANDIDAT

- Au-delà de l'attrait pour les nouveaux challenges, quelle optimisation a-t-il déjà réalisé avec succès ? (éclaireur)
- Comment contribue-t-il au succès collectif (réalisateur/finisseur)
- KPI's: concrètement lesquels a-t-il mis en place? A quoi servent-ils? Comment les a-t-il utilisés pour proposer une amélioration?
- Comment prend-t-il ses décisions? Comment fixe-t-il ses priorités et celles de son équipe?
- Comment contribue-t-il à l'esprit d'équipe avec ses pairs? par exemple dans un CODIR?

LE CANDIDAT FACE AU POSTE (Option 2)

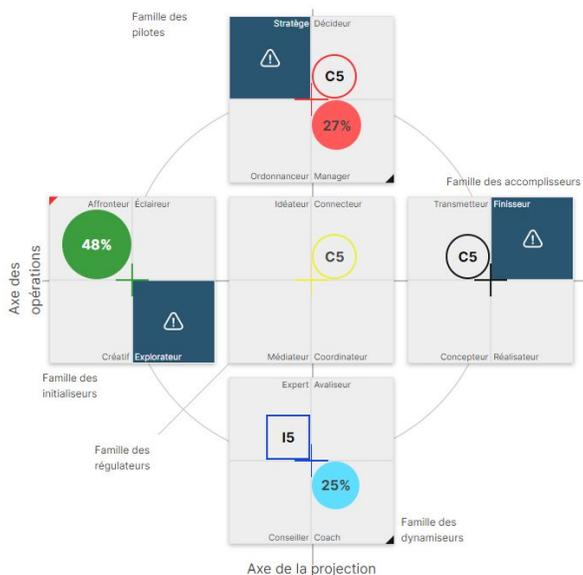


Les responsabilités clés (R5)

- **Finition** pour optimiser les process de Delivery et peaufiner la scalabilité
- **Stratégie** pour porter une vision technologique globale et anticiper les évolutions à venir
- **Management** pour le pilotage des équipes et du Delivery
- **Connexion** pour communiquer avec les non tech

Les attentes complémentaires (C5)

- **Exploration** pour améliorer l'existant
- **Exécution** pour accélérer la livraison de nouvelles features et versions
- **Expertise** pour maîtriser les enjeux techniques



Analyse des correspondances

- Appétence de **Manager** et de **Coach**
- Confort du **Décideur**

Analyse des écarts importants

- Absence de **Finition** pour optimiser les process de Delivery et peaufiner la scalabilité
- Absence de **Stratégie** pour porter une vision technologique globale et anticiper les évolutions à venir
- Absence d'**Exploration** pour améliorer l'existant

Et dans une moindre mesure:

- Absence d'**Exécution** pour accélérer la livraison de nouvelles features et versions
- Confort sur un attendu essentiel de **Connexion** pour communiquer avec les non tech

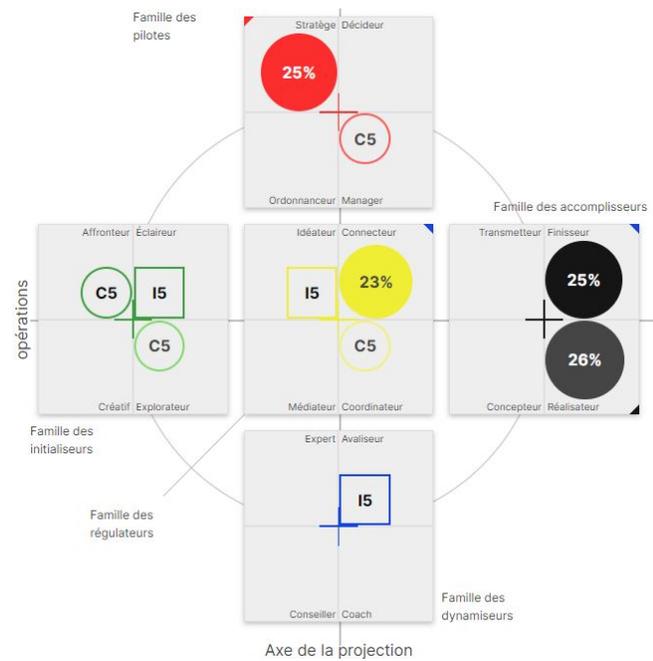
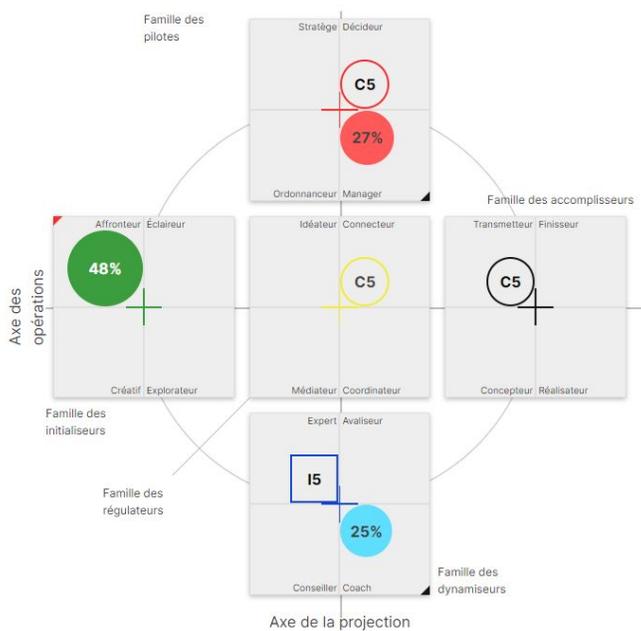
QUESTIONS À CREUSER AVEC LE CANDIDAT

- 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'éclaireur ou de vert en général

Analyse profil T5™ du candidat

vs

profil T5™ du CEO



LES COMPLÉMENTARITÉS

Les 2 profils sont assez **complémentaires dans la dynamique de l'initialisation** sans pour autant renforcer l'anticipation ni l'inventivité dans les propositions.

Dans la dynamique du **pilotage**, on trouve une complémentarité entre l'appétence pour la stratégie de la CEO et l'appétence pour l'articulation des rôles et des responsabilités de l'équipe du candidat pour créer l'engagement de l'équipe.

Les informations devraient circuler spontanément en raison de la présence de l'appétence du Connecteur dans les deux profils.

LES POINTS D'ATTENTION

Très différents dans la **dynamique de l'accomplissement** où le candidat n'est pas très présent au contraire de la CEO qui est très orientée résultats. Cela pourrait causer pour cette dernière une certaine frustration sur la rapidité d'exécution.

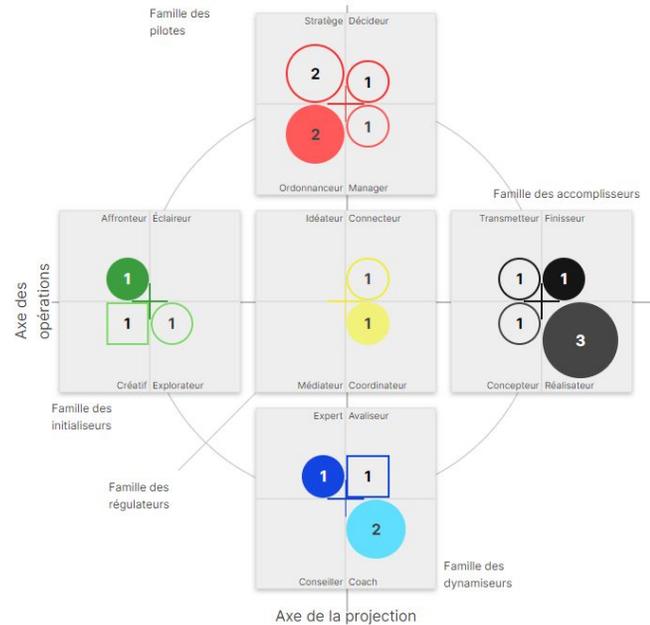
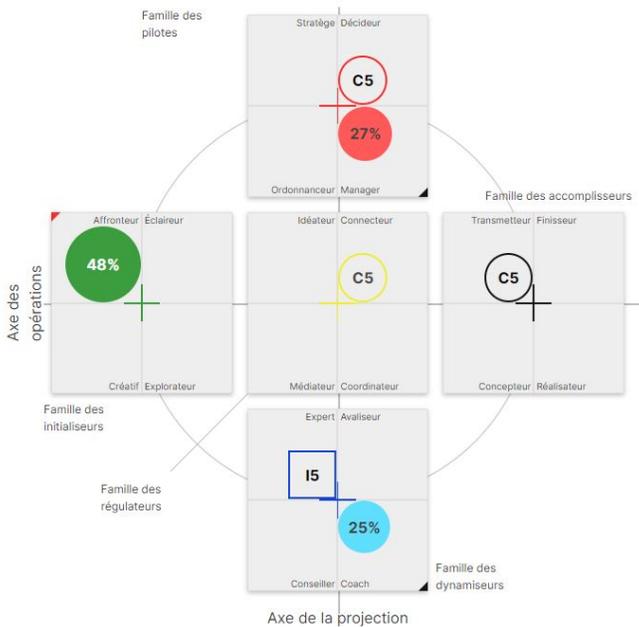
Dans la **prise de décision**, les 2 profils se retrouvent sur la combinaison hauteur de vue + pragmatisme mais les informations attendues par la CEO pour soutenir les propositions ne seront pas spontanées chez le candidat.

Il est à noter que les irritants de l'un ne sont pas compensés par des talents de l'autre.

Analyse profil T5™ du candidat

vs

profil du CODIR (3 pers. sans CEO)



LES COMPLÉMENTARITÉS

Le profil du candidat vient renforcer l'appétence pour les **challenges** et booster la dimension de **Manager**: articuler les rôles et les objectifs pour mobiliser l'engagement des collaborateurs.

Sur les dimensions de **réalisateur** et de **finisseur**, le candidat est en retrait par rapport au reste du CODIR, comme il l'est vis-à-vis de la CEO.

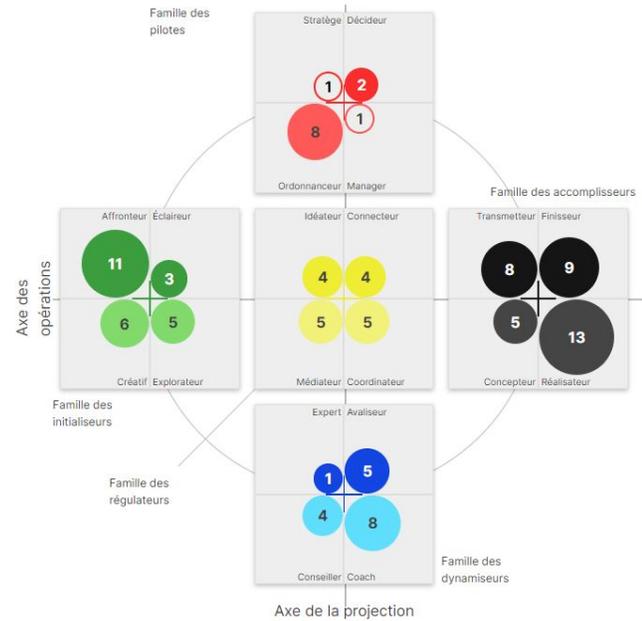
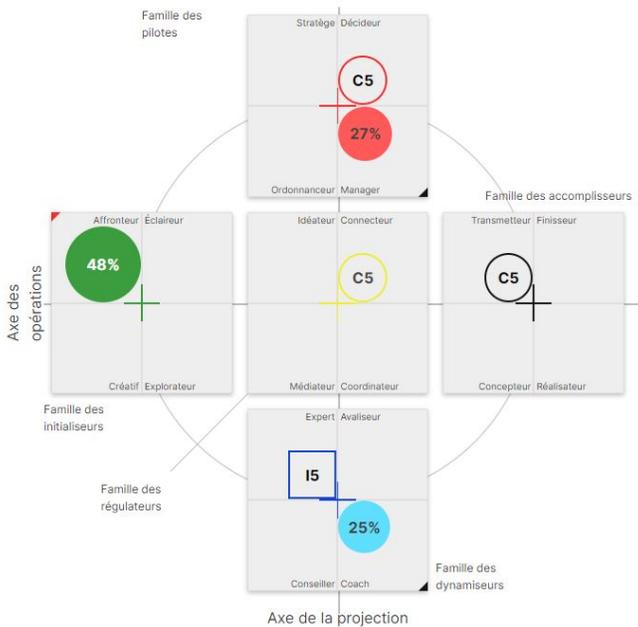
Par ailleurs, il ne vient pas particulièrement renforcer les zones "vides" qui peuvent devenir des zones de risque. Pour cela, une étude focalisée des forces et risque du CODIR en face des attentes de l'entreprise permettrait d'approfondir ce point.

De manière générale, **le profil est différent de celui du CODIR ce qui peut être une force s'il est considéré comme complémentaire ou comme une source d'incompréhension** dans la manière de travailler ensemble dans un contexte d'absence de talent de médiateur (alignement des hommes et des actions & anticipation des conflits) et une dimension relative du talent de connecteur (faire circuler l'information, se parler) et du conseiller (échange de bonnes pratiques).

Analyse profil T5™ du candidat

vs

Profil équipe IT (16 pers.)



LES COMPLÉMENTARITÉS

Le candidat vient renforcer l'appétence déjà présente pour **adresser les challenges**, résoudre des problèmes et relever des défis grâce au talent d'Affronteur.

Il vient ensuite en complément majeur d'un talent clé à un poste de CTO: le **Management de projet**, peu présent dans l'équipe, qui permet d'articuler rôles et responsabilités pour motiver l'équipe et assurer l'engagement pour la réalisation des objectifs.

Il devra **s'appuyer** sur les quelques talents de **Coordinateur** pour organiser les actions sur le terrain et sur ceux de **Médiateur** pour renforcer l'alignement des hommes et des actions. Il doit également s'appuyer sur les **Avaliseurs** pour qu'ils lui produisent les analyses. Grâce aux **Conseillers** de son équipe, il peut favoriser l'échange de bonnes pratiques qui seront naturellement leur appétence.