

map & match Academy

TALENTS MANQUANTS D'UN COLLECTIF



COMPORTEMENT D'UNE ÉQUIPE SI...

Si...	Difficultés fréquemment rencontrées lorsque les ADN ci-dessous sont absents. L'équipe...	Actes managériaux suggérés pour chaque fonction correspondante lorsque celle-ci est concernée par une absence d'ADN.
Si pas de créatif	Peut manquer d'inventivité lors de la résolution de problèmes	Prendre le temps de séances de brainstorming autour de sujets précis (et correctement définis)
Si pas d'explorateur	Tend à suivre ses habitudes et chemins connus	S'obliger à détecter les alternatives possibles (s'y faire aider si nécessaire)
Si pas d'éclaireur	Tend à ne pas spontanément suivre une nouvelle voie même si cela est nécessaire	Travailler spécifiquement sur les éléments d'anticipation d'impact que la nouvelle alternative pourrait avoir sur l'équipe ou le projet
Si pas d'affronteur	Tend à spontanément et collectivement éviter de faire face aux difficultés	Prendre le temps d'explicitier et de cartographier les difficultés perçues ou rencontrées, et leur associer leurs solutions possibles
Si pas de concepteur	Tend à se jeter dans l'action sans préparation (méthodologie, processus, design)	Poser comme 'interdit' l'entrée en action sans plan d'action écrit et approuvé par les collaborateurs concernés
Si pas de réalisateur	Tend à manquer de pragmatisme ou de réalisme	Prendre l'habitude d'encourager (récompenser) l'excellence, même sur des aspects pouvant être perçus comme anodins
Si pas de finisseur	Tend à négliger ou passer à côté des signaux faibles et risque de passer au projet suivant sans terminer le précédent	Instaurer une culture d'exigence et de qualité par des réunions (très) courtes mais fréquentes de retours d'expérience
Si pas de transmetteur	Tend à négliger la montée en compétences des collaborateurs	Toujours ramener à la compétence, qu'elle soit exprimée ou manquante

COMPORTEMENT D'UNE ÉQUIPE SI....

Si...	Difficultés fréquemment rencontrées lorsque les ADN ci-dessous sont absents. L'équipe...	Actes managériaux suggérés pour chaque fonction correspondante lorsque celle-ci est concernée par une absence d'ADN.
Si pas de conseiller	Tend à négliger toutes expériences, internes ou externes à l'équipe	Chaque fois que cela est possible (et nécessaire), faire partager les expériences, en interne ou en faisant intervenir un acteur externe à l'équipe
Si pas de coach	Tend à négliger son capital « intelligence » et le feedback	Organiser des réunions courtes mais fréquentes d'Écoute. Faire passer le « bâton de la parole » et collecter les éléments ainsi partagés. Partager des techniques de feedback et encourager la pratique
Si pas d'avaliseur	Tend à négliger la prise de recul et l'analyse	Organiser des réunions courtes de retours d'expérience à fin d'une action, d'un chantier précis, d'un essai, etc.
Si pas d'expert	Tend à négliger l'usage et l'intérêt des référents	Dissocier management et expertise technique autant que possible afin que les experts ne soient pas mis en position de juges et parties : l'expert partage son expertise, l'équipe (et/ou son manager) décide des actions à prendre

COMPORTEMENT D'UNE ÉQUIPE SI....

Si...	Difficultés fréquemment rencontrées lorsque les ADN ci-dessous sont absents. L'équipe...	Actes managériaux suggérés pour chaque fonction correspondante lorsque celle-ci est concernée par une absence d'ADN.
Si pas d'ordonnanceur	Tend à se lancer dans actions et projets sans se structurer	Prendre le temps d'analyser vos missions collectives en termes de processus et non de personnes impliquées.
Si pas de manager	Tend à manquer de vision globale des projets engagés	Organiser des réunions courtes de revue de projet. Renforcer la prise de hauteur qui manque ici en 'interdisant' collectivement d'évoquer les éléments de pure exécution
Si pas de décideur	Tend à tergiverser quand décisions et arbitrages sont à prendre	Prendre conscience et lister les décisions à prendre : contenu et timing, sans préjuger de leur importance. Faire en sorte que cette liste soit toujours connue des acteurs concernés.
Si pas de stratège	Tend à se lancer dans actions et projets sans avoir fixé un cadre général d'action	Assurer que le sens général de la mission collective est comprise par l'équipe. Encourager la projection des objectifs dans le long terme.
Si pas de médiateur	Tend à négliger l'importance de l'interface entre individus et organisation (et processus) et risque de silos	Ne négligez jamais le décalage qui peut exister entre un collaborateur, son profil T5 et la responsabilité qui lui est confié. Reconnaissez l'existence de ce décalage. Appliquez à chacun.
Si pas de coordinateur	Tend à perdre du temps et des informations faute de spontanément connecter décisions et actions dans le temps	Raccourcir la durée des réunions, limiter le nombre de sujets abordés, ne jamais terminer les réunions autrement que par l'élaboration d'une to do liste acceptée par tous.
Si pas de connecteur	Tend à négliger l'importance des liens (fonctionnels) entre acteurs de l'organisation	Organiser des temps de rencontres informelles, mais à thème ! Il s'agit ici de susciter des échanges professionnels. Encourager la création de réseaux internes à l'entreprise et faciliter l'échange d'information grâce à des outils collaboratifs
Si pas d'idéateur	Tend à négliger l'importance des temps de réflexion	Favoriser et organiser des temps de rencontre autour de sujets divers, hors du quotidien, sans autre objectif qu'un enrichissement de chacun. Encourager les passerelles entre les métiers et les projets de l'organisation