

OPTIMISER LES DYNAMIQUES COLLECTIVES

grâce à map & match

CAFE ENTRE EXPERTS 28 mai 2024



AGENDA

QUELQUES CHIFFRES

LES ENERGY SKILLS™ CONSOLIDÉS RÉVÈLENT LES DYNAMIQUES COLLECTIVES

LA MAP = L'ANALYSE DU PROFIL

LE MATCH = LA MISE EN PERSPECTIVE AVEC LES ENJEUX

NEWS

- Nouvelles fonctionnalités de la plateforme
- le groupe Whatsapp entre experts

QUELQUES CHIFFRES

87 % des équipes prennent de meilleures décisions lorsqu'elles travaillent en collaboration que lorsqu'elles travaillent seules.

Harvard Business Review, 2023

Les équipes qui favorisent une **culture de collaboration performante** affichent une **rentabilité** supérieure de **21 %** grâce à une meilleure connectivité et un environnement de travail soutenant. Cela se traduit également par une **réduction de l'absentéisme** et une **meilleure rétention des talents**

Zippia, 2023

Les employés économisent en moyenne **50 minutes** par jour grâce à une collaboration efficace, principalement grâce à une communication simplifiée qui facilite une prise de décision et une résolution de problèmes plus rapides

McKinsey, 2023

Le saviez-vous ? 🙋

« Les équipes diversifiées surperforment les équipes homogènes jusqu'à +45%, car elles apportent une gamme plus large de perspectives et d'idées, ce qui améliore la prise de décision et l'innovation »

Boston Consulting Group, 2023



LES ENERGY SKILLS™

**CONSOLIDÉS EN
DYNAMIQUES
COLLECTIVES**



LA DIFFÉRENCE AVEC D'AUTRES APPROCHES: PASSER DE L'ESPRIT D'ÉQUIPE À LA CRÉATION DE VALEUR

Les outils présents sur le marché adressent le **relationnel** dans les équipes



L'ESPRIT D'ÉQUIPE

La bonne entente dans le vestiaire

**NÉCESSAIRE MAIS
PAS SUFFISANT**



relève la **complémentarité** au sein de l'équipe



LA CRÉATION DE VALEUR

L'alchimie du collectif SUR LE TERRAIN

“Le talent permet de gagner des matchs mais le travail d'équipe et l'intelligence collective permettent de gagner des championnats.”

Michael JORDAN



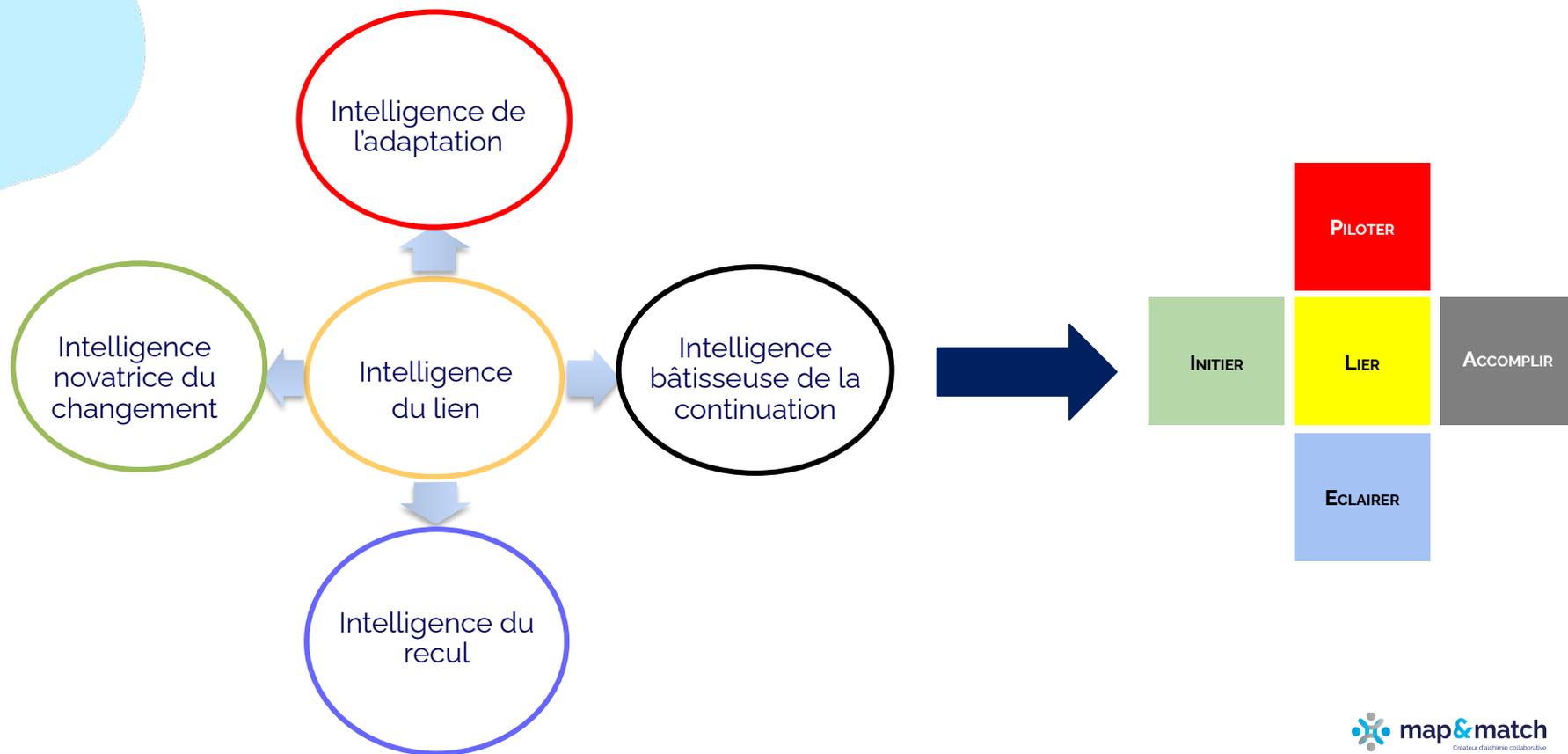
PROCESS COMMUNICATION MODEL



LA CRÉATION DE VALEUR DÉPEND DE L'ÉNERGIE QUE CHACUN METTRA DANS LE PROJET



Les intelligences collectives activent les 5 fonctions du système



A QUOI SERT L'ANALYSE D'UNE DYNAMIQUE COLLECTIVE?

Un **profil collectif** d'une équipe (duo, équipe ou organisation) révèle

- la complémentarité de ses membres
- son mode de fonctionnement spontané
- les leviers d'optimisation et d'efficacité
- sa résistance ou non au changement
- ses besoins en management

et sur une cible définie

- groupe de leaders = culture managériale
- toute l'organisation = culture d'entreprise



face à une map définissant **les enjeux collectifs** il permet de matcher avec

- les objectifs opérationnels communs (annuels, trimestriels,...)
- les responsabilités fonctionnelles du métier
- les besoins d'une phase projet en particulier (lancement, industrialisation,...)
- les besoins d'un contexte de transformation ou de changement
- les valeurs de l'organisation



MAP

&

MATCH



il y a un **BON PROFIL** collectif: celui qui adresse dans son fonctionnement spontané toutes les fonctions du système!

> analyse de la complémentarité des membres de l'équipe sur les 20 Energy Skills™

> analyse de l'ADN et des trous dans la raquette

il y a +/- **MATCH** entre la dynamique collective et les attendus

= **une équipe peut avoir différents enjeux simultanés**

> analyse des correspondances = les forces sur lesquelles capitaliser

> analyse des écarts = priorité d'action



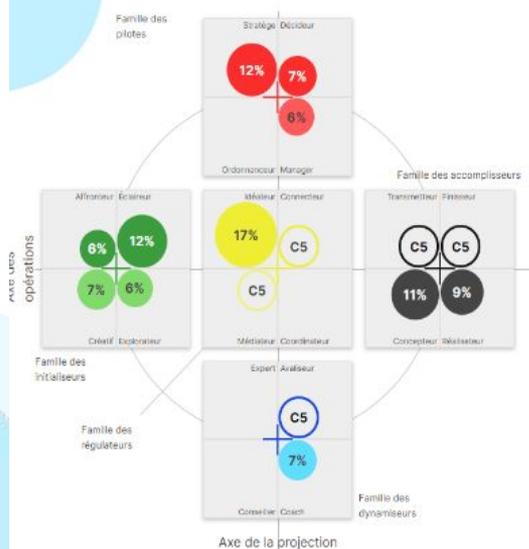
LA MAP

ANALYSE DU PROFIL



TOUJOURS COMMENTER LA COMPLÉMENTARITÉ

LE PROFIL DE L'ÉQUIPE

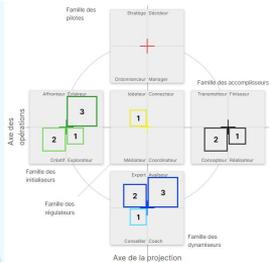
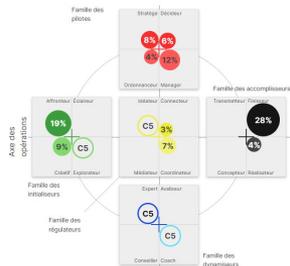
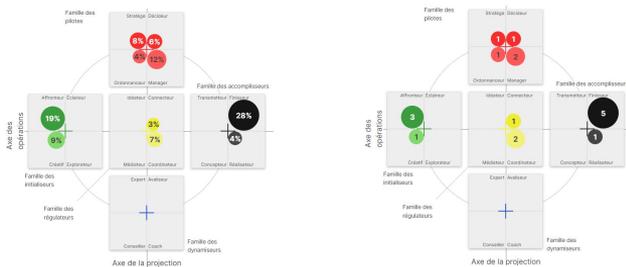


LES FORCES

- une **complémentarité** pour adresser 16 talents/20 dans toutes les dynamiques
- une **force de proposition** naturelle
- de la **hauteur de vue** pour alimenter le pilotage avec de la **projection**
- une orientation **résultats**
- une recherche spontanée de **cohérence** dans les actions
- du potentiel pour **faire grossir et faire grandir**



L'ADN - LE FONCTIONNEMENT SPONTANÉ



- **Les T5™** sont les comportements spontanés de l'équipe, son ADN

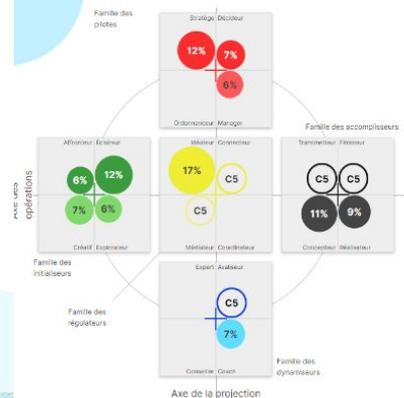
- **Les C5** représentent le potentiel qui peut être sollicité par le manager

- **Les I5** sont les freins

OPTIMISER LE FONCTIONNEMENT ET L'EFFICIENCE: Forces - Zones de risque > Priorités identifiées > Action

ÉQUIPE DE PERSONNES - START UP EN CRÉATION

LE PROFIL DE L'ÉQUIPE



LES FORCES

- une **complémentarité** pour adresser 16 talents/20 dans toutes les dynamiques
- une **force de proposition** naturelle
- de la **hauteur de vue** pour alimenter le pilotage avec de la **projection**
- une orientation **résultats**
- une recherche spontanée de **cohérence** dans les actions
- du potentiel pour **faire grossir et faire grandir**



LES POINTS DE VIGILANCE

- une **prise de recul** potentiellement oubliée au profit de la projection
- l'**alignement opérationnel** quotidien au-delà de modes opératoires structurés
- risque d'oublier de prendre le temps d'**écouter**, au sein de l'équipe et le monde extérieur
- **potentiel goulot** d'étranglement sur la **décision**
- besoin de formaliser les échanges d'information et la **cohésion**

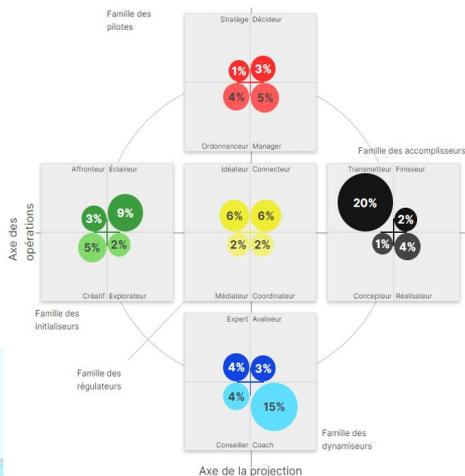


ATELIER COLLECTIF DE 2 HEURES POUR FIXER LES PRIORITÉS

- > Clarification des responsabilités et scope de décision de chacun
- > Création de temps de réflexion collective pour faire du RETEX
- > Mise en place d'une veille formalisée
- > Création d'occasions de se rencontrer en présentiel

OPTIMISER LE FONCTIONNEMENT ET L'EFFICIENCE: Forces - Zones de risque > Priorités identifiées > Action

Profil collectif 47 personnes



Points marquants

- Toutes les énergies collectives essentielles sont présentes
- L'**anticipation** des risques dans le déploiement du projet est un vrai potentiel du collectif
- L'envie de remettre en cause l'existant n'est pas spontanément à la hauteur attendue (2% T5 pour un R5) ni la formalisation de feuilles de route et de process (1% T5 pour un R5)
- Une forte appétence partagée pour la **transmission** du savoir nécessaire à la performance, une envie d'être pédagogue et de pérenniser les nouvelles manières de faire (Transmetteur)
- Une forte appétence partagée pour l'**accompagnement** de l'humain qui peut se traduire pas un soutien spontané aux collègues dans les moments difficiles

CLÉS D'ACCOMPAGNEMENT IDENTIFIÉES:

- Optimiser la circulation de l'information en utilisant les Connecteurs comme **relais des messages clés**
- Capitaliser sur l'appétence pour la pédagogie pour favoriser des **binômes d'apprentissage** pour accélérer la montée en compétence sur le nouvel outil
- Former et clarifier les attentes sur la **formalisation des nouveaux modes opératoires** qui ne seront pas spontanément rédigés en capitalisant sur le goût de la transmission pour documenter les nouvelles manières de faire
- Encourager la remise en cause de l'existant en **valorisant les initiatives** de tout collaborateur (communication, récompense, etc.)
- Communiquer et clarifier les attentes sur la **priorisation** et la décision à tout niveau de responsabilité dans les équipes

WORKSHOP D'1H30 AVEC LE DIRIGEANT

- > Partager le diagnostic
- > Échanger sur les clés à activer pour mettre son équipe en mouvement



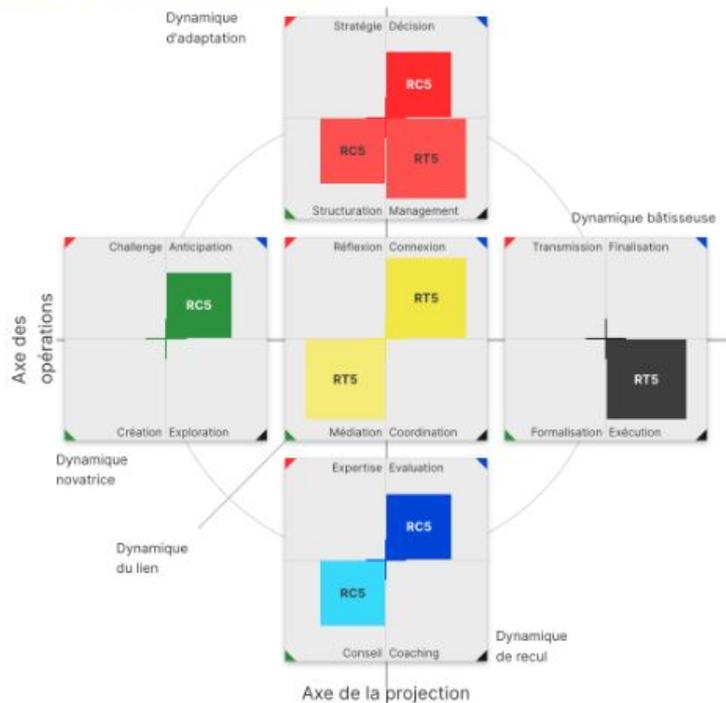
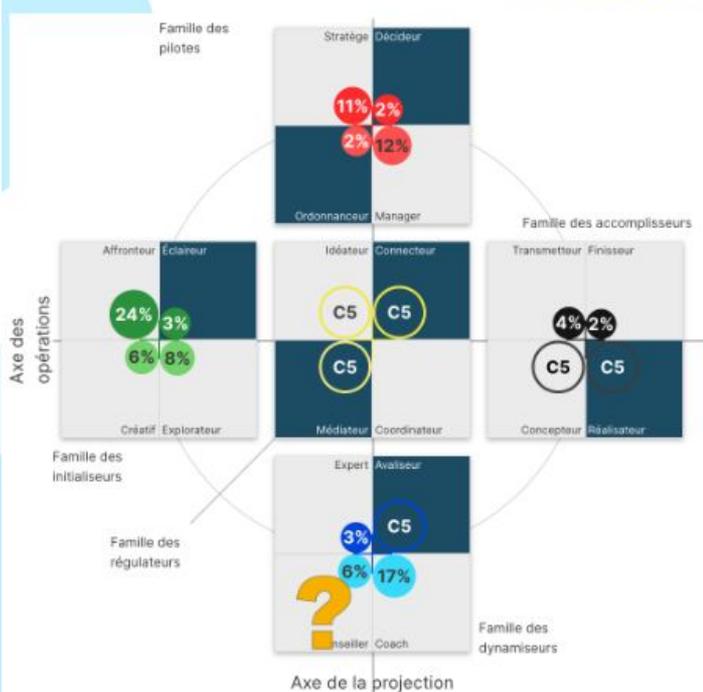
LE MATCH

LA MISE EN PERSPECTIVE AVEC LES ENJEUX

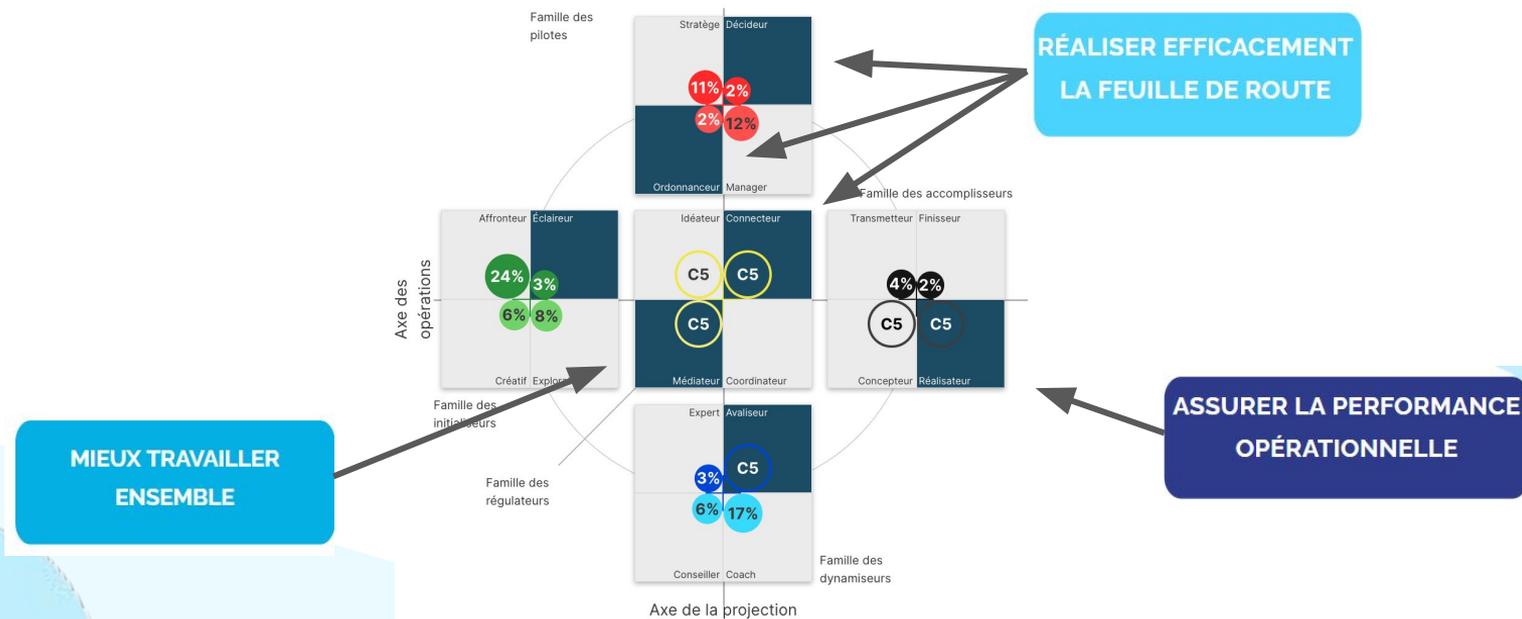


Rappel du bouton X5

LES POINTS DE VIGILANCE DU COLEAD FACE À SES ATTENDUS



OPTIMISER LE FONCTIONNEMENT ET L'EFFICIENCE: Forces - Zones de risque > Priorités identifiées > Action



MIEUX TRAVAILLER ENSEMBLE

RÉALISER EFFICACEMENT LA FEUILLE DE ROUTE

ASSURER LA PERFORMANCE OPÉRATIONNELLE

OPTIMISER LE FONCTIONNEMENT ET L'EFFICIENCE: Forces - Zones de risque > Priorités identifiées > Action

3 AXES POUR UN POTENTIEL AUGMENTÉ AFIN DE RÉALISER EFFICACEMENT LA FEUILLE DE ROUTE

MIEUX TRAVAILLER
ENSEMBLE

RÉALISER EFFICACEMENT
LA FEUILLE DE ROUTE

ASSURER LA PERFORMANCE
OPÉRATIONNELLE

Répartition par groupes
de 3 et 4



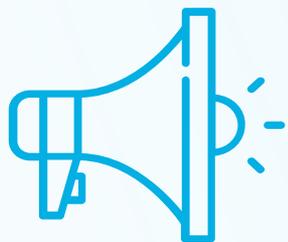
45'



map&match

REALISER EFFICACEMENT LA
FEUILLE DE ROUTE

- ↳ ADAPTER LA METHODE / PROCESS
SELON LA TAILLE / COMPLEXITE'
DU PROJET
ALLIER EFFICACITE & STRUCTURE.
- ↳ CADRER EN TRANSVERSE - DECIDER
DU LOTISS / DU TR LEARN. ENSEMBLE
- ↳ METTRE EN DES REXS 1 MOIS APRÈS M&P.
- ↳ COMMUNIQUER EN TRANSPARENCE -
ECRITE : A&P
ORALE : LIVE, COMITÉ MENUSUEL
AFFICHAGE - FUSEE PROJET
AVER CUENCHER DU JAUNE, COMM INTENSIVE
B&U - REAP POUR LEVI
S&U - RH (FORM)
- ↳ EMPARER LES EQUIPES
DANS LE PROJET
 - TOUTES LES EQUIPES
 - DES POLES
 - CREANT / TRANSFERS
 - ALLU - EVOL
 - PROJET



LES NEWS



NEW

LA BIBLIOTHÈQUE DE CARACTÉRISATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

proposée par
map & match:

construite pour
votre entité

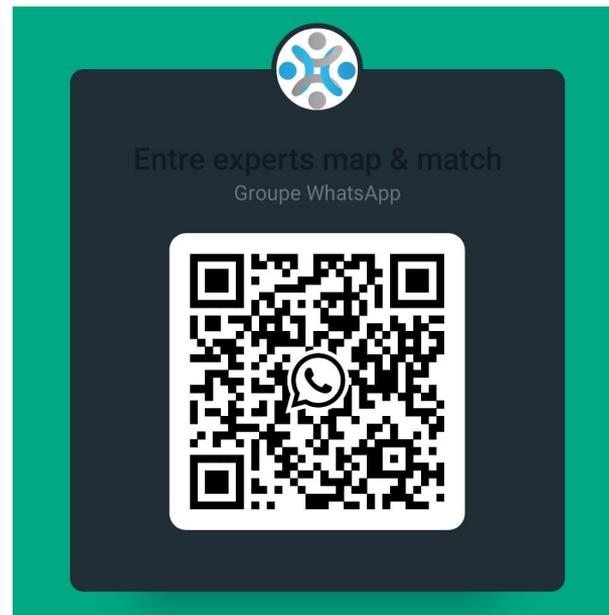
construite pour
chaque client

TRANSFO
MANAGEMENT
VENTES
MODE AGILE

Groupe whatsapp “Entre experts map & match”

✨ Groupe d'entraide entre experts ! ✨

- 👉 Un doute sur la lecture d'un profil ? Quel que soit votre niveau d'expérience avec map & match, **chacun est libre de poser des questions et y répondre !**
 - 👉 Une objection rencontrée ou un retour surprenant ? C'est le moment de demander l'avis de vos pairs !
 - 👉 Le nombre fait la force ! Une envie de prospecter en groupe ? Proposez votre idée !
 - 👉 Une bonne nouvelle à partager ? N'hésitez plus !
- 👏 Vous l'avez compris, nous encourageons ici le partage



AGENDA

Le prochain café entre experts: 2 juillet 2024 “le pouvoir des irritants”

NOUVELLE FORMULE A LA RENTRÉE

- + de partages d'expériences
- + d'échanges
- + de cas concrets
- + proche de votre quotidien
- on garde un créneau pour nos nouveautés à présenter

APPEL À SUJETS

- envoyez vos thèmes/maps/questions
à alefevre@mapandmatch.com ou vjones@mapandmatch.com



Merci!

