

ACCOMPAGNER UNE TRANSFORMATION AVEC MAP & MATCH

Durée du projet : 6 mois

Budget globale (diagnostic et accompagnement, sans débriefing) : environ 300k €

Problèmes traités : Dans le cadre de l'arrivée d'une nouvelle DG ayant besoin d'objectiver rapidement l'adéquation et la montée en compétence des profils en place dans une structure très décentralisée avec des P&L par établissement, en identifiant les Energy Skills™ à favoriser pour accompagner le plan de performance des magasins, en objectivant les décisions de mobilité interne, notamment pour les évolutions managériales, et en améliorant l'engagement des collaborateurs ainsi que la performance collective pour rendre les Comités de Direction des magasins acteurs du plan d'accélération de la performance

Cas d'application : retail (magasins), agences bancaires, équipes commerciales, cliniques...

Fonctionnalités de la plateforme map & match utilisées :

- MapTeam : pour créer des équipes homogènes en termes de performance
- MapScan : pour analyser et identifier les Energy Skills qui impactent chaque KPI
- Caractérisation de rôle : pour poser et aligner DRH et opérationnel sur l'attendu du Directeur de magasin
- Casting : pour identifier les collaborateurs qui pourraient évoluer à ce poste (liste à croiser avec les entretiens annuels)

LES PHASES DU PROJET

TALENTS / PERFORMANCE (cf slides 3, 4)

Actions :

Profils de 160 directeurs de magasins
+ Classés en équipes selon niveau de performance (KPIs) :

- rentabilité
- engagement collectif
- satisfaction client
- masse salariale

Déroulé :

- 3 semaines pour la réalisation des profils
- 1 semaine d'analyse

Fonctionnalité utilisée :

- MapTeam
- MapScan

ALIGNEMENT DES ATTENDUS DU RÔLE ET MOBILITÉ

Actions :

- 2h de facilitation avec le Directeur Opérationnel et le DRH pour les "aligner" sur les attendus
- Identifier la liste des potentiels futurs directeurs de magasin

Fonctionnalités utilisées :

- Caractérisation de rôles ou de postes (MapScan)
- Casting (MapScan)

ACCOMPAGNEMENT DE LA PERFORMANCE (cf slides 5, 6)

Actions :

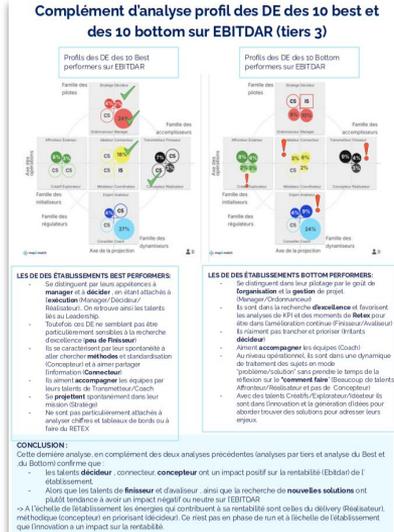
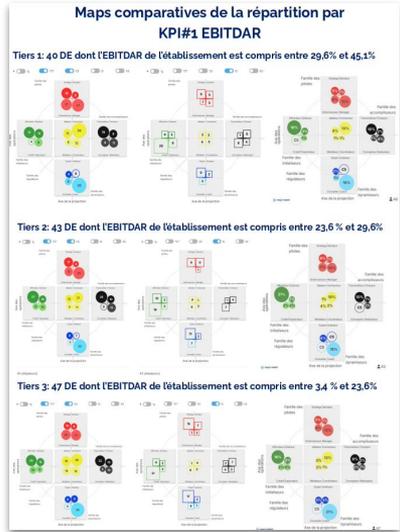
- Déploiement sur le trio clé du Codir de chaque magasin
- 320 profils réalisés (en plus des 160 phase 1)
- Programme de formation (slide 5)

Déroulé :

- Passage du questionnaire et découverte des 3 principaux talents
- Accès au PDF pour tous les participants
- Pas de débriefing mais hotline forfaitaire de 6h pour ceux qui souhaitent approfondir leur profil
- ½ journée de formation pour le trio après 90min de préparation et débriefing du Dr de magasin
- Suivi de 60min, 6 à 8 semaines après

LE LIEN ENTRE TALENTS ET PERFORMANCE

Les Energy Skills™ qui impactent les KPI des magasins



TALENT IMPACTANT	EBITDAR	NPS	TO	MS
manager	+++	--		IDEM EBITDAR
ordonnanceur				
concepteur	++		++	
réalisateur	++		++	
finisseur	-		-	
coordinateur				
coach		+++		
transmetteur		+++		
connecteur			+++	
médiateur		+++		
conseiller		++		
avaliseur	-			
éclairéur		+++	+++	
affronteur		?	++	
décideur	+++	+	+++	
stratège	++	?		
créatif/explorateur/idéateur	-	+	-	

Analyse de l'ensemble de la population par KPIs

Analyse des profils des 10 bottoms

Tableau d'impact entre talents et KPIs

ACCOMPAGNEMENT DE LA PERFORMANCE ET SUR LE TERRAIN

Programme et modalités de la formation

