



map&match
créateur d'alchimie collaborative

Les fondamentaux map & match

Tout ce qu'il faut savoir pour accompagner le capital
humain avec les Energy Skills™



PRÉSENTATION

L'équipe map & match est heureuse de mettre cet ouvrage à disposition de tous les utilisateurs certifiés (partenaires ou référents) afin de partager la base de connaissance et le langage propres au modèle et à l'outil map & match.

Nous avons rassemblé l'héritage de Chantal GENSSE, notre expérience de déploiement de l'approche dans de nombreux contextes, les retours de nos utilisateurs et vos questions pour rendre ce document aussi exhaustif que possible. Nous avons à cœur d'être complets mais synthétiques avec l'ambition de clarifier et de simplifier le vocabulaire essentiel à l'utilisation de l'outil.

D'autres documents, vidéos et fonctionnalités de la plateforme (comme l'utilisation d'une bibliothèque de modèles de caractérisation) viennent compléter le présent document pour partager encore plus d'exemples concrets et d'illustrations.

Nous restons bien entendu toujours à l'écoute de vos retours pour être au plus proches de vos besoins.

Bonne lecture!

Table des matières

INTRODUCTION

PARTIE 1: LE MODÈLE

1. [Le vocabulaire essentiel du modèle](#)
2. [Le fondement scientifique](#)
3. [Les étapes de construction d'un système](#)
4. [5 fonctions](#)
5. [5 familles de talents \(Energy Skills™\)](#)
6. [2 axes](#)
7. [4 phases de création de valeur](#)

PARTIE 2: LES 20 ENERGY SKILLS™ EN DÉTAIL

1. Les 20 talents moteur d'énergie
 - a. [Le créatif](#)
 - b. [L'explorateur](#)
 - c. [L'éclaireur](#)
 - d. [L'affronteur](#)
 - e. [Le concepteur](#)
 - f. [Le réalisateur](#)
 - g. [Le finisseur](#)
 - h. [Le transmetteur](#)
 - i. [Le conseiller](#)
 - j. [Le coach](#)
 - k. [L'avaliseur](#)
 - l. [L'expert](#)
 - m. [L'ordonnanceur](#)
 - n. [Le manager](#)
 - o. [Le décideur](#)
 - p. [Le stratège](#)
 - q. [Le médiateur](#)
 - r. [Le coordinateur](#)
 - s. [Le connecteur](#)
 - t. [L'idéateur](#)
2. [Les 20 talents en irritant](#)
3. Les combinatoires essentielles
 - a. [le goût de l'innovation](#)
 - b. [le pilotage directif](#)
 - c. [le goût du développement](#)
 - d. [l'organisation et l'efficacité](#)
 - e. [le goût de la rentabilité](#)
 - f. [l'intervention en "mode pompier"](#)

Table des matières

- g. [le goût pour aller de l'avant](#)
- h. [la prise de recul et le retour sur expérience](#)
- i. [l'accompagnement de l'Humain](#)
- j. [le goût du consensus](#)
- k. [le contexte de transformation](#)

PARTIE 3: LE DIAGNOSTIC ET L'ANALYSE DES MAPS

- 1. INDIVIDUELLES
 - a. [lire les moteurs d'énergie révélés \(T5, C5\) et les irritants\(I5\)](#)
 - b. [l'évolution des moteurs et consommateurs d'énergie](#)
 - c. [4 manières d'aborder les problématiques](#)
 - d. [les bonnes pratiques du débriefing individuel](#)
 - e. [les questions à poser par talent](#)
 - f. [synthèse des cas d'usage du profil individuel](#)
- 2. COLLECTIVES
 - a. [la création de valeur collective](#)
 - b. [la dynamique collective de l'équipe ou du projet](#)
 - c. [les irritants du collectif](#)
 - d. [les trous dans la raquette](#)
 - e. [les bonnes pratiques du débriefing collectif](#)
 - f. [Synthèse des cas d'usage du profil collectif](#)

PARTIE 4: LA CARACTÉRISATION ET L'ANALYSE DU MATCH

[Généralités sur la caractérisation](#)

- 1. [La caractérisation et l'analyse du match d'une map individuelle](#)
- 2. [La caractérisation et l'analyse du match d'une map collective](#)

PARTIE 5: LA PLATEFORME

- 1. [Le questionnaire](#)
- 2. [Faire réaliser un profil T5™](#)
- 3. [Le parcours de réalisation du profil T5™](#)
- 4. [Les fonctionnalités principales](#)
- 5. [Le centre d'aide et le support](#)
- 6. [Le respect de la RGPD](#)

PARTIE 6: LES SOURCES D'INFORMATION

- 1. [La page entreprise sur LinkedIn](#)
- 2. [Le site partenaire](#)
- 3. [Le site internet map & match](#)
- 4. [la chaine YouTube](#)
- 5. [le blog Supercollaboratif](#)

INTRODUCTION

Ce qu'il faut savoir à propos de l'approche map & match

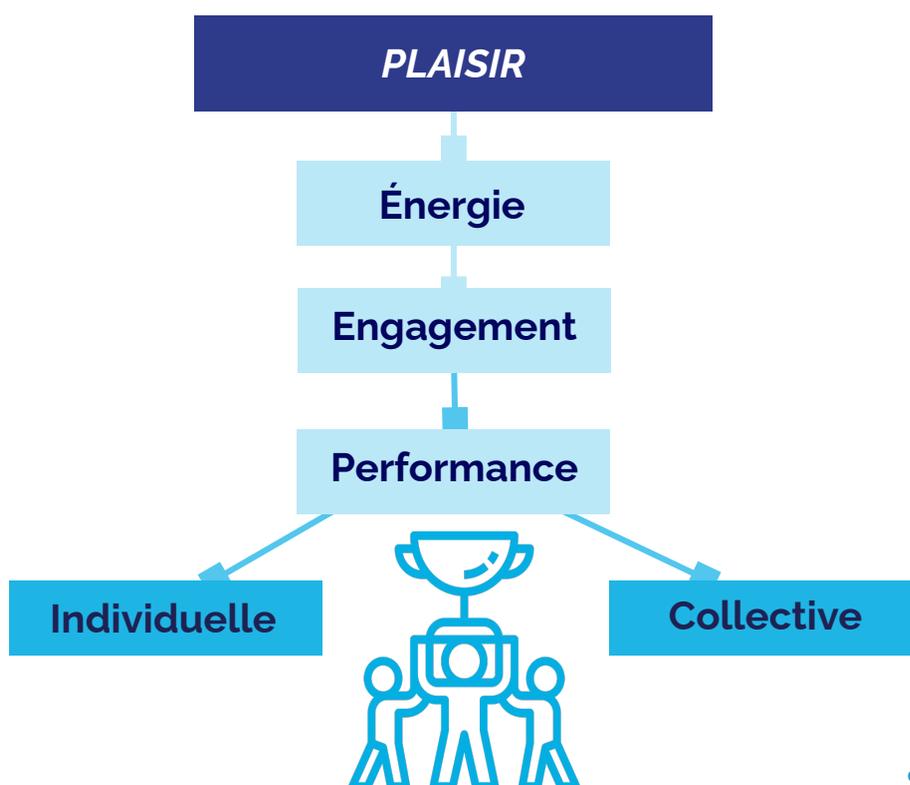
Nous sommes une **HR Tech** : Un subtil mélange de sciences humaines et de technologie au service de l'Humain.

Notre approche permet de **révéler, comprendre et accompagner le capital humain** à tous les niveaux : individuel, équipe, comité de direction, projet, organisation.

Nous optimisons **l'engagement individuel** et la **création de valeur collective** tout en respectant la nature et la **singularité** de chacun. Nous avons les clés pour **aligner** le "plaisir de faire" des collaborateurs, moteur de leur engagement, avec les enjeux économique et stratégique de l'entreprise.

Généralement, les talents sont abordés par les compétences, qu'elles soient techniques ou comportementales (hard Skills et soft Skills) et qui conditionnent le savoir-faire et le savoir-être de chacun.

Map & match aborde les talents par les appétences, moteurs du plaisir et de l'énergie de chacun dans ce qu'il fait. C'est ce que nous appelons **Energy Skills™**.





PARTIE 1

LE MODÈLE



LE VOCABULAIRE ESSENTIEL DU MODÈLE

Les **5 fonctions** (Piloter/...) sont les **5 besoins** fondamentaux qu'un système doit adresser pour fonctionner de manière optimale et créer de la valeur de façon pérenne. Chaque fonction a 4 dimensions.

EX: La fonction ACCOMPLIR est composée des dimensions Formalisation, Exécution, Finition et Transmission.

Chaque fonction est activée par une famille de 4 talents = 20 Energy Skills™.

Un talent est une **clé de création de valeur** mise au service d'une mission individuelle et/ou collective.

Grâce au questionnaire map & match, ces talents sont révélés **comme moteurs ou consommateurs d'énergie**. Ils peuvent être des T5™ (des talents profonds moteurs de véritable énergie), des C5 (des talents construits moteurs d'énergie positive) ou des I5 (des irritants consommateurs d'énergie).

EX: Le talent de l'Ordonnanceur active la dimension de la Structuration du système (partie intégrante de la fonction PILOTER) par son appétence pour l'organisation et la structure

Le talent de Concepteur active la dimension de la Formalisation du système (partie intégrante de la fonction ACCOMPLIR) par son appétence pour formaliser et planifier

Grâce à **la caractérisation, on identifie les responsabilités** du poste, du rôle ou de la mission collective et les talents qu'elles sollicitent.

EX: La responsabilité de l'Exécution sollicite le talent du Réalisateur

La responsabilité de l'Évaluation sollicite le talent d'Avaliseur

La caractérisation peut être composée de responsabilités clés (RT5), d'actions complémentaires (RC5) voire d'évitements souhaités (RI5).

LE FONDEMENT SCIENTIFIQUE



20 ans de recherche de Chantal Gense (Ingénieure titulaire de 2 doctorats en France, 1 PhD aux US)

Certifiée en systémie, elle s'est inspirée du fonctionnement du vivant pour identifier les règles de fonctionnement optimal d'un système social. Une organisation, une équipe, un individu sont tous des organismes vivants dont le bon fonctionnement dépend des mêmes principes systémiques.

Elle a ainsi révélé des nouveaux talents qui permettent d'activer chacune des fonctions et des dimensions identifiées.

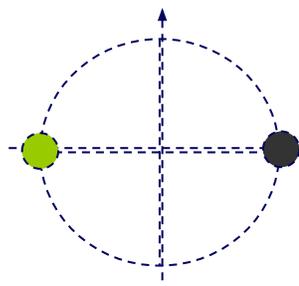
Ex: analyse, décision, formalisation, structuration, management, transmission, expertise etc.

Chantal Gense a publié son premier livre en 2003 aux éditions Eyrolles, *Le manager aux 5 passeports*, qui a reçu le prix Manpower 2004 du livre du management.



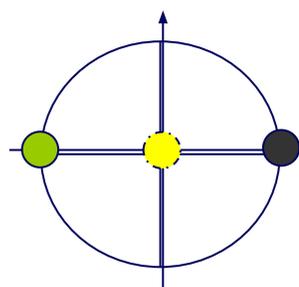
LES ÉTAPES DE LA CONSTRUCTION D'UN SYSTÈME

Le premier rôle d'un système c'est de "grossir" et d'être *opérationnel* ici et maintenant



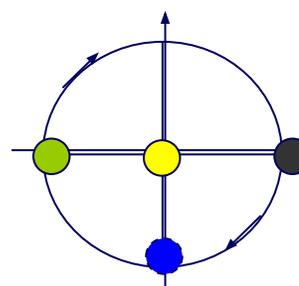
Deux fonctions métaboliques opposées

Une fonction de lien engage les deux fonctions métaboliques dans un but commun



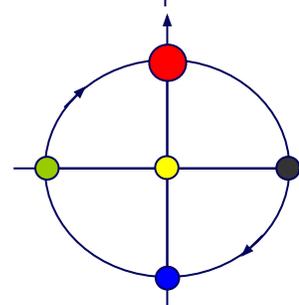
Deux fonctions opposées qui se complètent

Une fonction d'enrichissement les engage à optimiser la performance du système



Une fonction qui analyse et accompagne

Une fonction de pilotage pour garantir pertinence et adaptation



5 fonctions complémentaires pour assurer une performance optimisée et pérenne

LES 5 FONCTIONS

Un système doit adresser ces 5 fonctions pour opérer de manière optimale. Elles seront activées par l'énergie que chacun apporte au système.

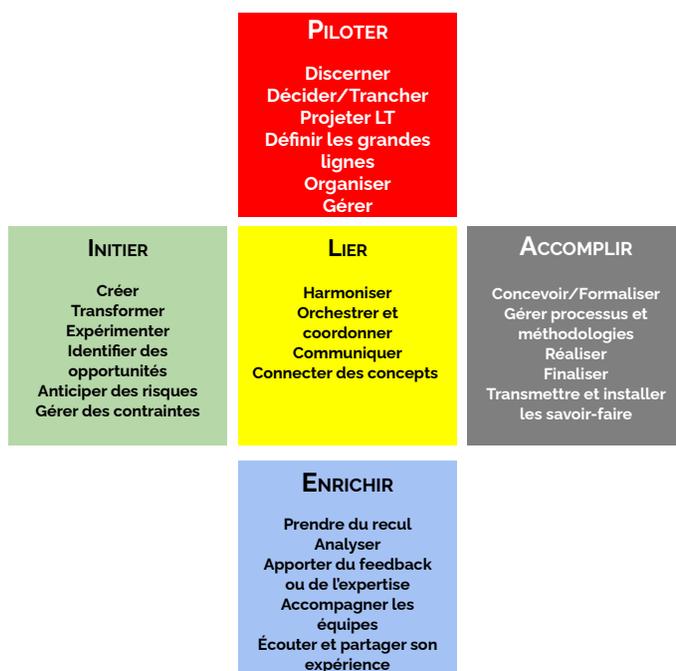
INITIER pour identifier les opportunités, proposer le changement

ACCOMPLIR pour passer à l'action, produire un résultat, délivrer

ENRICHIR pour nourrir la réflexion et le pilotage

PILOTER pour prendre de la hauteur et définir un cap

LIER pour créer du lien, de la cohérence et de la cohésion

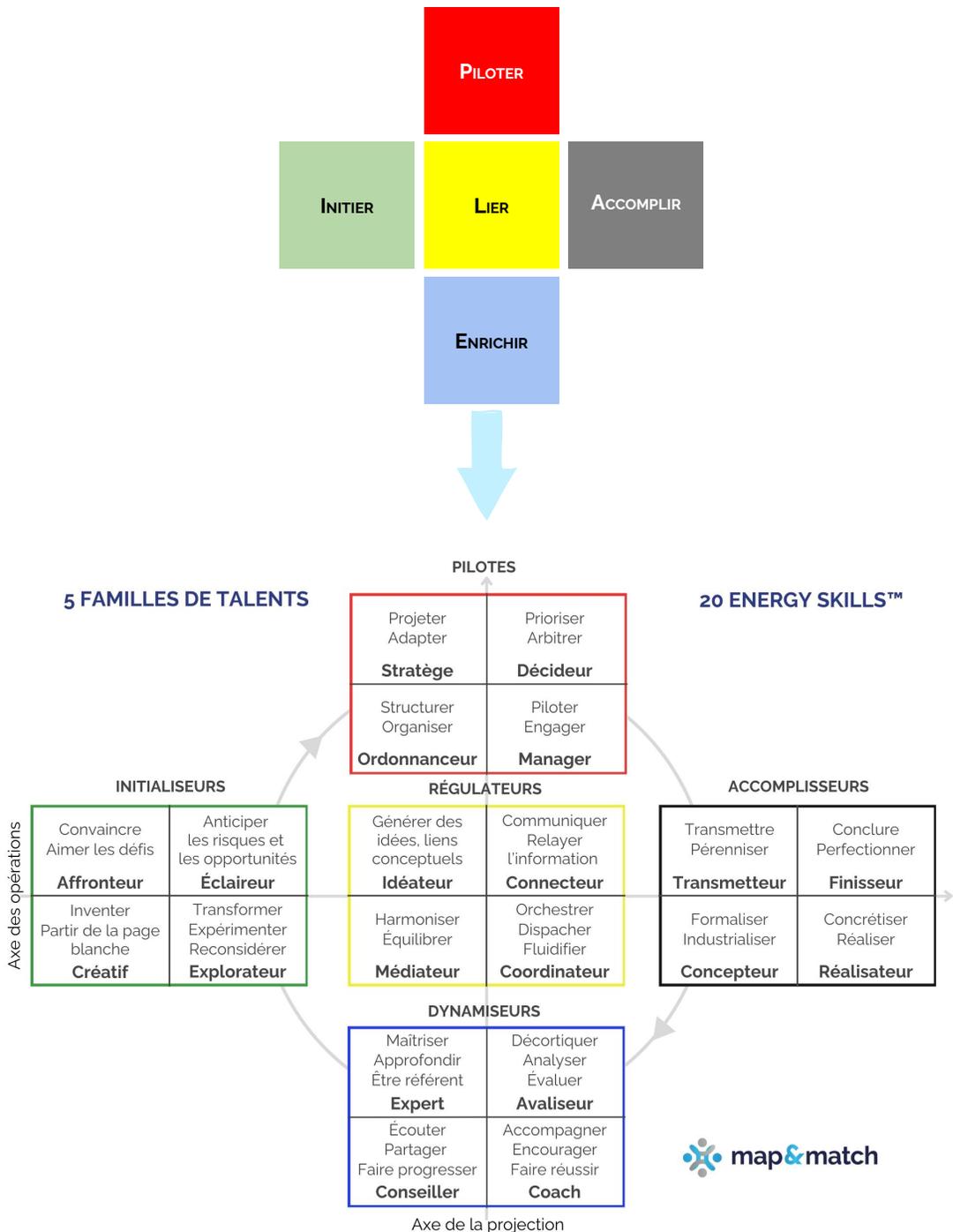


NB: le chiffre 5 très présent dans le vocabulaire map & match fait évidemment référence à ces éléments essentiels de l'approche

5 familles de 4 talents = 20 ENERGY SKILLS™

Chaque personne active les fonctions et leurs différentes dimensions par les Energy Skills™ qui lui sont propres:

- pour adresser les enjeux de son poste ou de son rôle
- pour contribuer à la création de valeur collective



LES 2 AXES DES 2 TEMPS DE LA CRÉATION DE VALEUR D'UN SYSTÈME

HORIZONTAL: l'axe des opérations (INITIER et ACCOMPLIR)

- la création de valeur **aujourd'hui**
- faire grossir
- créer de la valeur par l'action

Axe Horizontal bas: de l'idée à la réalisation

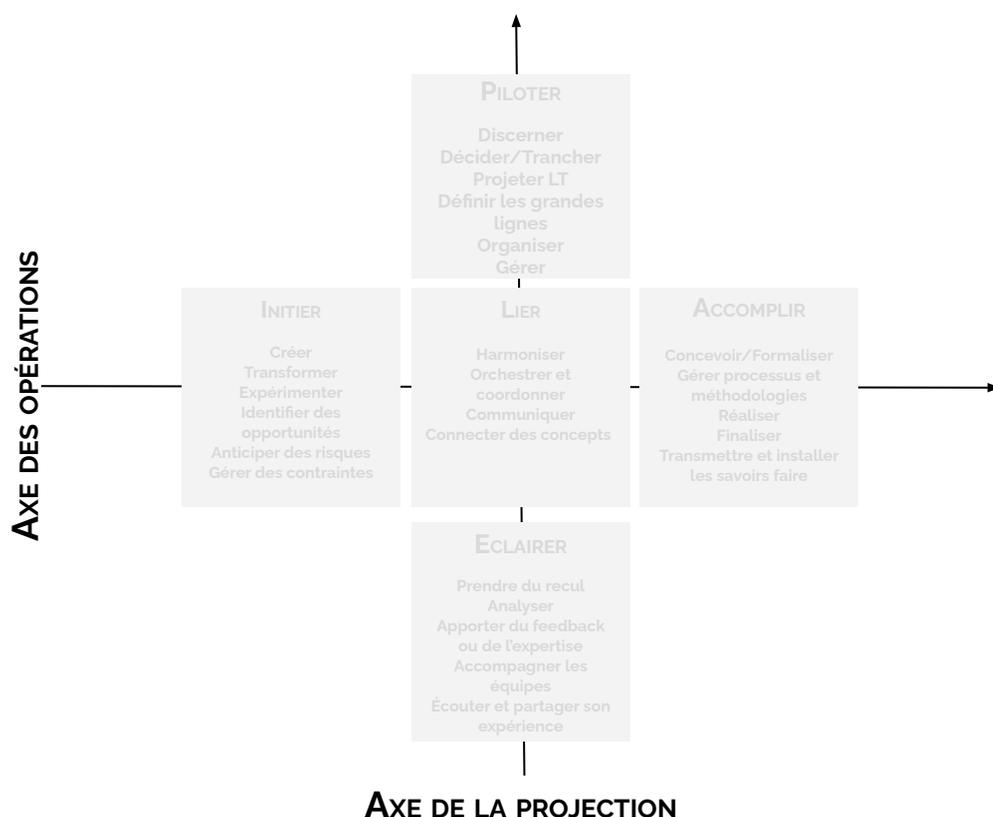
Axe Horizontal haut: on teste, on pérennise

VERTICAL: l'axe projectionnel (ENRICHIR et PILOTER)

- préparer la création de valeur de **demain**
- faire grandir
- créer de la valeur par la réflexion

Axe Vertical gauche: mise en condition d'efficience

Axe Vertical droite: implémentation



LES 4 PHASES DE CRÉATION DE VALEUR

Le cercle gris qui traverse les 4 fonctions périphériques illustre le cycle de création de valeur, le cycle de vie d'un projet. Il se décompose en 4 étapes qui s'affichent entre les fonctions selon une lecture dans le sens des aiguilles d'une montre.

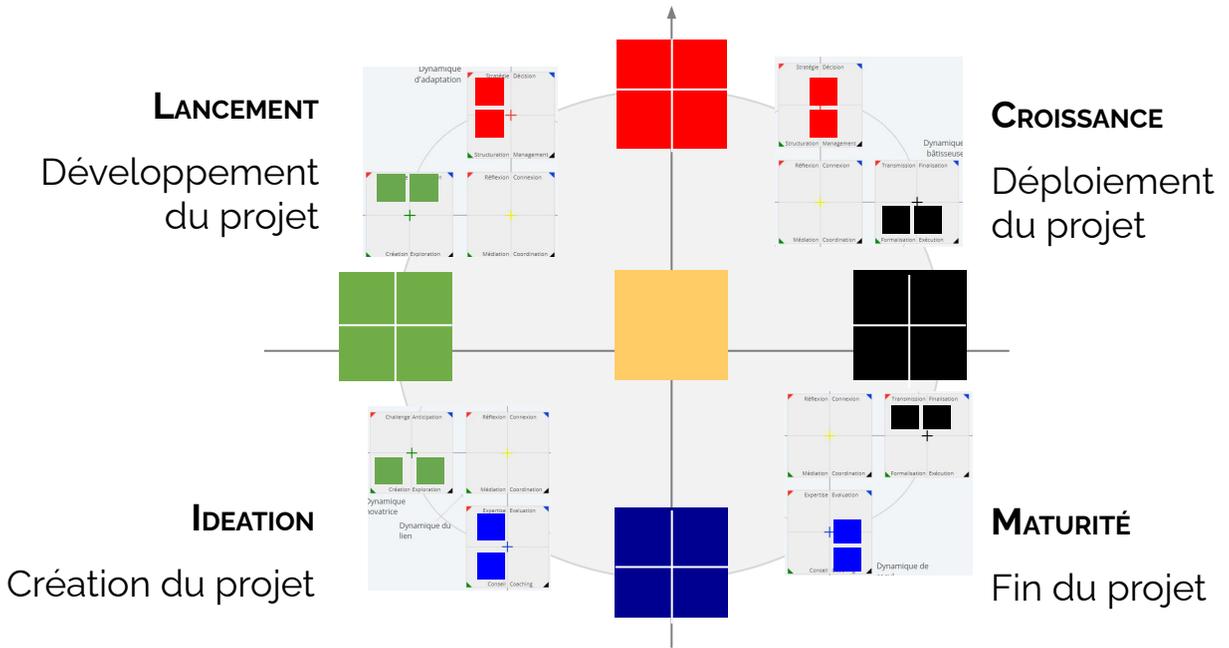
L'idéation : c'est l'étape de préparation du projet entre la fonction ENRICHIR (dans laquelle elle sollicite les talents d'Expert et de Conseiller) et la fonction INITIER (dans laquelle elle sollicite les talents de Créatif et d'Explorateur). Dans cette phase, on récolte des avis et de la connaissance pour proposer de nouvelles idées à partir d'une feuille blanche ou de l'existant.

Le lancement : c'est l'étape de lancement du projet entre la fonction INITIER (dans laquelle elle sollicite l'Affronteur et l'Éclaireur) et la fonction PILOTER (dans laquelle elle sollicite les talents de Stratège et d'Ordonnanceur). Dans cette phase, on développe le projet, on anticipe les risques et les opportunités, on fait tomber les résistances en projetant les idées sur le long terme et en structurant le projet pour assurer un fonctionnement efficace.

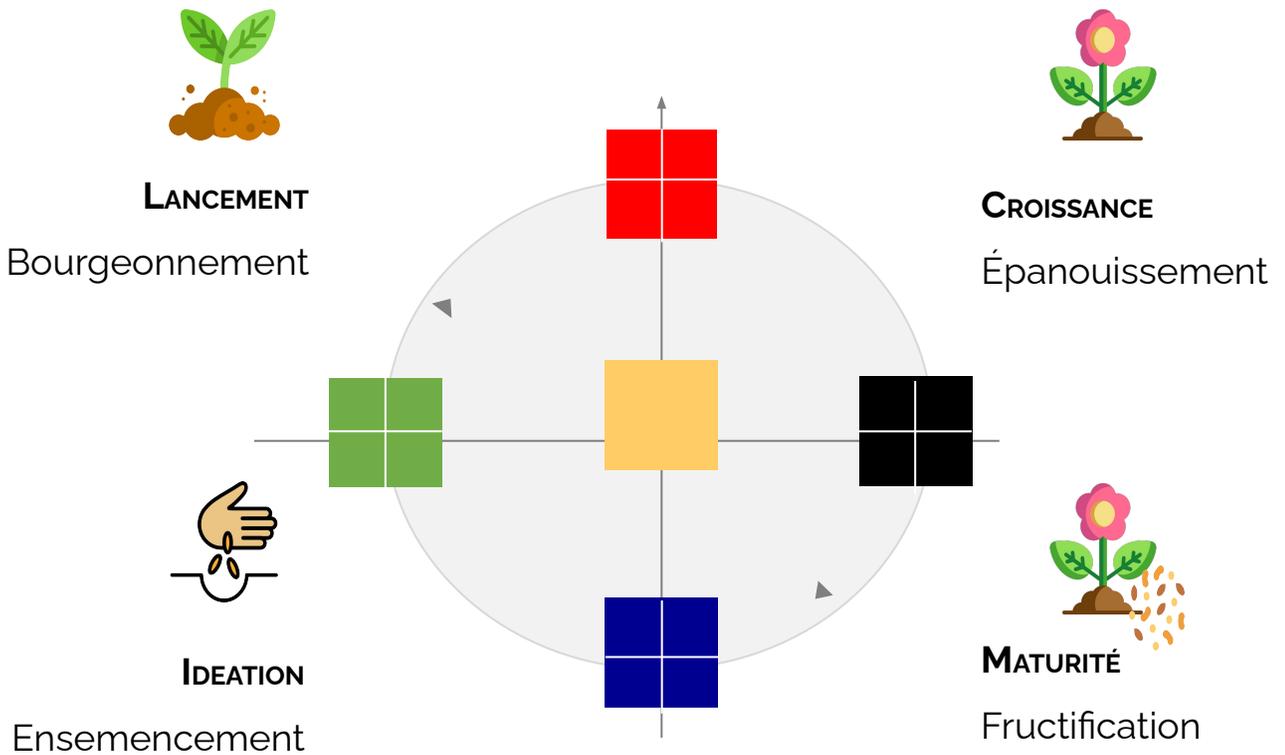
La croissance : c'est l'étape de déploiement du projet entre la fonction PILOTER (dans laquelle elle sollicite les talents de Décideur et de Manager) et la fonction ACCOMPLIR (dans laquelle elle sollicite les talents de Concepteur et de Réalisateur). Dans cette phase, on met en œuvre le plan d'action que l'on formalise et exécute, en pilotant le projet pour assurer l'engagement des parties prenantes et en faisant les arbitrages et priorisations nécessaires pour monter en puissance.

La maturité : c'est l'étape où l'on accompagne la réussite du projet et on assure sa pérennisation ou sa clôture, entre la fonction ACCOMPLIR (dans laquelle elle sollicite les talents de Transmetteur et de Finisseur) et la fonction ENRICHIR (dans laquelle elle sollicite les talents d'Avaliseur et de Coach). Dans cette phase, on s'assure que chacun maîtrise les compétences nécessaires pour atteindre les objectifs, on perfectionne, on nourrit la performance par l'accompagnement des équipes et on assure le suivi précis grâce à une analyse pointue.

LES 4 PHASES DE CRÉATION DE VALEUR



L'approche map & match puisant ses fondements dans l'observation du monde du vivant, chacune des phases correspond à un stade de croissance et de vie d'un organisme vivant:



PARTIE 2

LES DÉFINITIONS

DES TALENTS

EN DÉTAIL



1. Les 20 talents moteurs d'énergie

LA DÉFINITION ET LA LECTURE D'UN TALENT

- Ils sont détectés par l'algorithme parce que le répondant a choisi les verbes correspondants à ces talents dans le questionnaire
- Ils s'interprètent donc comme des sources d'**énergie**
- Ils sont ce que la personne aime faire, ce qui la met en mouvement, ce qui crée son engagement dans l'exécution de ses tâches
- A titre individuel, l'épanouissement de la personne et sa performance seront boostés lorsque ses responsabilités sollicitent ses moteurs d'énergie
- A titre collectif, les talents sont des dynamiques collectives qui poussent l'équipe dans la réalisation de ses objectifs communs
- Il est important de (se) rappeler qu'un talent n'est **pas une compétence**: on peut être compétent et ne pas aimer ce que l'on fait, inversement on peut aimer une tâche pour laquelle on a encore beaucoup à apprendre
- Un talent n'est **pas non plus un comportement ou une préférence psychologique**, qui sont mesurés par d'autres outils.

LE CRÉATIF

EN QUELQUES MOTS CLÉS:

- Page blanche
- Imagination
- Créativité
- Disruption
- "Out of the box"

ACTIVE LA DIMENSION CRÉATION DE LA FONCTION INITIALISER

AUTREMENT DIT...

dans un profil individuel

Quelqu'un qui aime apporter son inventivité pour résoudre les problèmes, ouvrir le champ des possibles et aider la réflexion collective à sortir de l'ornière quand cela tourne en rond. Curieux par nature, n'a pas peur du changement.

POUR UN MANAGER: c'est casser les codes, encourager son équipe à être disruptive, motiver à inventer de nouvelles manières de faire. Il peut aimer construire une équipe ou développer une offre ou un produit depuis zéro.

dans un profil collectif

Une équipe qui va volontiers casser les codes et "faire autrement". C'est une culture du droit à l'erreur et à la disruption pour créer de la valeur.

++ Appétence pour le changement et l'innovation

!! Réinventer la roue = créer quand cela n'est pas nécessaire

ENTENDU LORS DU DÉBRIEFING D'UN T5 CRÉATIF: INDIVIDUEL

"J'ai toujours aimé créer mon poste, créer un département"

"Commercialement, créer une nouvelle offre m'intéresse bien plus qu'adapter une offre existante"

"J'aime en effet bousculer les habitudes et faire comme si l'on n'avait pas encore trouvé de solution"

COLLECTIF

"Nous lançons toujours de nouveaux projets au lieu de chercher à optimiser nos projets existants"

"Nous allongeons notre catalogue produits au lieu de le rationaliser"

Famille des initialiseurs

CRÉATIF

Il est à l'origine des changements, il aime participer à la première phase de création ou de renouveau des projets par sa créativité.



Son moteur

Mettre en oeuvre son inventivité et son imagination en partant d'une page blanche.



Son atout

En imaginant tous les possibles, il permet de faire évoluer des situations qui paraissent immuables.



Ses questions

Comment faire autrement ?



On le reconnaît

À son envie de sortir des sentiers battus, qu'il y soit invité ou pas, et à son esprit d'indépendance.

L'EXPLORATEUR

EN QUELQUES MOTS CLÉS:

- Exploration
- Evolution
- Expérimentation
- Transformation
- Remise en cause

ACTIVE LA DIMENSION EXPLORATION DE LA FONCTION INITIALISER

AUTREMENT DIT...

dans un profil individuel

Quelqu'un qui aime essayer et tester les nouveautés, qui va porter un regard neuf sur l'existant pour l'améliorer, qui va se servir des leçons apprises pour faire différemment.

POUR UN MANAGER: c'est attendre de son équipe qu'elle ne se contente pas de l'existant et l'inciter à expérimenter de nouvelles voies.

dans un profil collectif

Une équipe qui met volontiers en place de nouveaux processus, qui va spontanément prendre le temps de capitaliser sur ses observations pour proposer des améliorations et a une culture ouverte sur l'innovation.

++ Appétence pour le changement et l'innovation

!! Ne jamais se contenter de l'existant en remettant systématiquement en cause

ENTENDU LORS DU DÉBRIEFING D'UN T5 EXPLORATEUR: INDIVIDUEL

"J'adore tester de nouveaux outils, de nouvelles méthodes et en retirer ce qui peut améliorer mes projets"

"Je trouve que tout peut toujours être amélioré"

COLLECTIF

"Notre culture est de toujours chercher l'amélioration et de ne pas se contenter de l'existant"

Famille des initialiseurs

EXPLORATEUR

Il explore, expérimente, découvre et transforme une situation existante.



Son moteur
Porter un regard neuf sur l'existant.

Son atout
Il contribue au renouveau de projets.

Ses questions
Comment créer du neuf à partir du vieux ?

On le reconnaît
À sa créativité qui nécessite un point de départ concret pour pouvoir s'exprimer. À son besoin d'indépendance.

L'ÉCLAIREUR

EN QUELQUES MOTS CLÉS:

- Anticiper les difficultés
- Montrer la voie
- Projeter court terme
- Identifier des opportunités

ACTIVE LA DIMENSION ANTICIPATION DE LA FONCTION INITIALISER

AUTREMENT DIT...

dans un profil individuel

Quelqu'un qui aime "avoir un coup d'avance", qui n'a pas peur de l'inconnu, qui va spontanément imaginer les risques et les opportunités lors du lancement d'un projet et se projeter dans l'étape suivante (versus dans le long terme qui est la caractéristique du talent Stratège)

POUR UN MANAGER: c'est encourager son équipe à envisager les risques et les bénéfices d'un projet lors de son lancement

dans un profil collectif

Une équipe qui se projette dans la nouveauté, prête à envisager de nouvelles manières de faire. Elle a spontanément la culture de l'anticipation.

++ Tempère l'enthousiasme de certains et fait gagner du temps en anticipant les résistances

!! Peut ralentir le déploiement du projet à force d'analyser les pour et les contre

ENTENDU LORS DU DÉBRIEFING D'UN T5 ÉCLAIREUR: INDIVIDUEL

"Ça me parle: je suis coureur de trail et mes courses préférées sont de nuit à la frontale: l'inconnu devant moi et de la lumière sur mes 3 prochaines foulées!"

"J'ai toujours besoin de lister les pour et les contre d'un projet avant de me lancer pour ensuite dérouler plus vite."

COLLECTIF

"Nous organisons systématiquement des réunions de lancement de projet où nous faisons le tour des risques et des opportunités pour mieux nous préparer"

Famille des initialiseurs

ÉCLAIREUR

Il anticipe et explore de nouvelles voies.



Son moteur

Ouvrir la voie et éclairer le chemin.



Son atout

Il permet de sortir un projet de la phase de création pour basculer dans celle du lancement.



Ses questions

Quels sont les impacts de ce changement ou de cette innovation ?



On le reconnaît

À sa volonté d'anticiper à court terme et de travailler en autonomie.

L'AFFRONTEUR

EN QUELQUES MOTS CLÉS:

- Challenge
- Détection des contraintes
- Négociation
- Goût pour les défis
- Faire tomber les obstacles

ACTIVE LA DIMENSION CHALLENGE DE LA FONCTION INITIALISER

AUTREMENT DIT...

dans un profil individuel

Quelqu'un qui aime les environnements complexes, changeants (VUCA: volatiles, incertains, complexes et ambigus) et BANI: fragile (Brittle), anxieux, non linéaire et incompréhensible. Il va considérer les contraintes comme des opportunités et non des menaces. Enthousiaste, il va volontiers "monter au créneau" pour défendre son point de vue.

POUR UN MANAGER: c'est communiquer son enthousiasme pour les défis et encourager son équipe à surmonter l'imprévu et faire tomber les obstacles, avec une culture managériale positive.

dans un profil collectif

Une équipe qui est solide face aux problèmes, qui n'a pas peur de la complexité, équipée pour résister (a sans doute traversé la pandémie sans trop de soucis), peut être reconnue pour son enthousiasme et son dynamisme.

++ Un atout dans des contextes concurrentiels ou à forte résistance, ne se décourage pas face au refus

!! Doit être nourri en challenges et espaces à conquérir pour rester engagé

ENTENDU LORS DU DÉBRIEFING D'UN T5 AFFRONTEUR INDIVIDUEL

"Plus on me dit "tu n'y arriveras pas!" plus je suis motivé à réussir."

"Je me vois parfois comme un guerrier avec un couteau entre les dents et me lancer dans la bataille pour faire avancer les projets."

"J'aime les environnements où il faut démêler des problématiques et résoudre des problèmes, j'ai l'impression d'être utile!"

COLLECTIF

" Ensemble nous avons l'envie de conquérir le monde!"

" Notre équipe est faite pour traverser les tempêtes."

Famille des initialiseurs

AFFRONTEUR

Il provoque le changement et transforme l'idée en expérience.



Son moteur

Le défi, le challenge



Son atout

Il trouve les solutions les plus simples face aux situations difficiles.



Ses questions

Comment faire tomber les obstacles ? Quel sera le prochain challenge ?



On le reconnaît

À son enthousiasme et à sa motivation à s'engager dans de nouveaux projets.

LE CONCEPTEUR

EN QUELQUES MOTS CLÉS:

- Processus et méthodes
- Feuille de route
- Plan d'action
- Méthodologie
- Industrialisation et standardisation

ACTIVE LA DIMENSION FORMALISATION DE LA FONCTION ACCOMPLIR

AUTREMENT DIT...

dans un profil individuel

Quelqu'un qui aime standardiser process et méthodes, formaliser la feuille de route, rédiger des comptes rendus avec les actions à prendre. Il va créer des templates pour accélérer la mise en œuvre.

POUR UN MANAGER: c'est formaliser les idées et les objectifs, encourager à processer pour gagner du temps et à documenter les modes opératoires.

dans un profil collectif

Une équipe qui va fonctionner avec des modes opératoires formalisés, avoir le réflexe de documenter pour faciliter le travail de tous, cela peut être un bureau d'étude qui rend possible les développements initiés par d'autres.

++ Fait gagner du temps en évitant de réinventer les process à chaque projet

!! Peut faire perdre du temps si le formalisme est poussé à l'extrême

ENTENDU LORS DU DÉBRIEFING D'UN T5 CONCEPTEUR INDIVIDUEL

"J'ai besoin de méthode pour être efficace."

"J'ai besoin d'écrire pour m'organiser."

"Les idées c'est bien mais les plans d'actions c'est mieux!"

COLLECTIF

"Nous aimons nous référer à des modes opératoires formalisés et partagés pour assurer une qualité de delivery homogène entre les différentes équipes."

Famille des accomplisseurs

CONCEPTEUR



Il planifie et élabore les processus et méthodes nécessaires à la réalisation ou à l'industrialisation d'un projet.



Son moteur

Donner forme à une idée ou à une innovation.



Son atout

Il conçoit, il parvient à ancrer une innovation dans la vie de l'entreprise.



Ses questions

Comment faire ? Quelle est la feuille de route de la réalisation ?



On le reconnaît

À la planification et la préparation des actions et des équipes avant de se lancer dans la réalisation.

LE RÉALISATEUR

EN QUELQUES MOTS CLÉS:

- Concrétisation
- Faire/Fabriquer
- Pragmatisme
- Sur le terrain
- Atteinte des objectifs

ACTIVE LA DIMENSION EXÉCUTION DE LA FONCTION ACCOMPLIR

AUTREMENT DIT...

dans un profil individuel

Quelqu'un qui aime être dans l'action, faire bouger les lignes, atteindre les résultats, réaliser les objectifs. Il peut aimer être sur le terrain, au contact des clients. Pour un dirigeant, il est intéressant de savoir si cela est simplement une orientation résultat et un goût de la réussite ou un amour du terrain où il pourrait gêner les équipes.

POUR UN MANAGER: c'est être focus sur l'exécution, exiger du résultat, être lui-même contributeur dans l'action et parfois sur le terrain (utile de creuser s'il s'agit d'orientation résultat ou de besoin de s'impliquer personnellement, ce qui est plus ou moins opportun selon les contextes).

dans un profil collectif

Une équipe qui a envie de réussir, de délivrer, d'être dans le concret et qui exécute le plan donné avec une culture de l'action.

++ Assure le résultat et met son énergie au service des projets

!! Peut avoir du mal à déléguer pour être lui-même sur le terrain

ENTENDU LORS DU DÉBRIEFING D'UN T5 RÉALISATEUR: INDIVIDUEL

"Faut que ça bouge!"

"Des idées c'est bien mais il faut produire!"

"Ce qui me motive, c'est de réaliser mon objectif."

"Ne me laissez pas derrière un écran toute la journée!"

COLLECTIF

"Nous sommes des Doers, une vraie force de frappe pour l'entreprise."

"On est fiers de mettre en œuvre sur le terrain ce que la Direction a pensé."

Famille des accomplisseurs

RÉALISATEUR

Il réalise les projets et les mène à leur concrétisation.



Son moteur

Être dans l'action, l'exécution, le résultat.



Son atout

Il est acteur et au cœur de la réalisation des projets ou des actions.



Ses questions

Quoi faire ?



On le reconnaît

À son pragmatisme et à la quantité et/ou la qualité de sa réalisation.

LE FINISSEUR

EN QUELQUES MOTS CLÉS:

- Détection des signaux faibles
- Excellence
- Aboutissement/finition
- Qualité
- Amélioration continue

ACTIVE LA DIMENSION FINALISATION DE LA FONCTION ACCOMPLIR

AUTREMENT DIT...

dans un profil individuel

Quelqu'un qui aime boucler les projets. Il va rechercher l'excellence et à s'améliorer à chaque fois. Il va amener le projet jusqu'à sa finalisation avec un fort degré d'exigence.

POUR UN MANAGER: c'est exiger une qualité irréprochable des livrables de son équipe (attention à ne pas finaliser lui-même ou de "micro manager")

dans un profil collectif

Une équipe qui va s'assurer de mener les projets à leur terme et rechercher collectivement l'excellence avec un contrôle qualité au sein de l'équipe.

- ++ Détecte les signaux faibles, évite les approximations et les coquilles
- !! Peut ralentir un livrable au nom de l'amélioration possible

ENTENDU LORS DU DÉBRIEFING D'UN T5 FINISSEUR: INDIVIDUEL

"Je déteste les livrables bâclés!"

"Le diable se cache dans les détails."

"Oui, je suis perfectionniste."

COLLECTIF

"Nous sommes fiers et défendons ce savoir-faire d'excellence."

"La réputation de l'entreprise dépend de notre travail irréprochable."

Famille des accomplisseurs

FINISSEUR

Il finalise les actions ou les projets en recherchant qualité et excellence.



Son moteur

Finaliser le projet et le mener à un niveau d'aboutissement supérieur.

Son atout

Détecter les signaux faibles et les informations cachées révélatrices des axes d'amélioration.

Ses questions

Comment faire mieux ?

On le reconnaît

À son niveau d'exigence et sa recherche continue d'amélioration.

LE TRANSMETTEUR

EN QUELQUES MOTS CLÉS:

- Captation des savoirs et des connaissances utiles métier
- Passer le relais
- Pérenniser l'existant
- Être pédagogue

ACTIVE LA DIMENSION TRANSMISSION DE LA FONCTION ACCOMPLIR

AUTREMENT DIT...

dans un profil individuel

Quelqu'un qui aime identifier et transmettre son savoir et son savoir-faire, qui a de la pédagogie et aime expliquer comment faire. Il aime faire en sorte de ne pas perdre le know-how développé et installe l'existant. Il pérennise et a à cœur de passer le relais.

POUR UN MANAGER: c'est être le guide de ses collaborateurs, avec une approche pédagogique naturelle et la volonté de les (faire) former sur les sujets utiles à la réalisation de leurs objectifs.

dans un profil collectif

Une équipe qui a à cœur de pérenniser l'existant, de maintenir et développer le niveau de compétence des collaborateurs, ceux de l'équipe et au-delà en interne (les RH forment les managers à la gestion du temps de leurs collaborateurs) et en externe (le service après-vente ou l'équipe de vente forme les clients à l'utilisation du produit), avec peut-être la culture du Knowledge Management.

++ Évite la déperdition des savoirs et permet d'assurer la continuité du service
!! Peut résister au changement qui va remettre en cause son savoir

ENTENDU LORS DU DÉBRIEFING D'UN T5 TRANSMETTEUR: INDIVIDUEL

"Déjà étudiant, j'aimais faire de l'aide aux devoirs comme job d'étudiant."

"Je prends volontiers en charge l'intégration des nouveaux collaborateurs."

COLLECTIF

"Nous nous formons les uns les autres et avons en effet à cœur d'être des backups pour assurer une permanence de service."

Famille des accomplisseurs

TRANSMETTEUR

Il assure la pérennisation des projets, des process ou des savoir-faire.



Son moteur

Faire grandir les autres par la transmission des connaissances.



Son atout

Il permet l'identification des process et savoir-faire indispensables à la richesse du projet.



Ses questions

Que dois-je transmettre pour ne pas perdre ce qui a été acquis ou conçu ?



On le reconnaît

À son sens pédagogique et à la pertinence de sa transmission.

LE CONSEILLER

EN QUELQUES MOTS CLÉS:

- Accompagnement performance
- Partage d'expérience
- Ecoute
- Échanger pour faire progresser

ACTIVE LA DIMENSION CONSEIL DE LA FONCTION ENRICHIR

AUTREMENT DIT...

dans un profil individuel

Quelqu'un dans l'écoute et la compréhension qui aime échanger des bonnes pratiques; partager les siennes et enrichir la réflexion avec celles des autres. Il construit l'échange pour partager son expérience (et non sa connaissance pure comme le fait l'Expert). Il peut avoir envie d'être un mentor ou d'en avoir la posture.

POUR UN MANAGER: c'est encourager l'échange de bonnes pratiques et pousser ses collaborateurs à participer à des événements du secteur.

dans un profil collectif

Une équipe qui va spontanément chercher à s'enrichir les uns des autres et créer un environnement où l'on partage ses trucs et astuces pour avancer plus vite et où on valorise la parole de l'autre. Cette énergie dans une entreprise peut se traduire par la volonté de nourrir la veille concurrentielle par l'échange de bonnes pratiques et l'écoute du marché afin de ne pas se laisser surprendre.

++ Créer un environnement bienveillant

!! Peut perdre du temps à consulter tout le monde et échanger plutôt que produire

ENTENDU LORS DU DÉBRIEFING D'UN T5 CONSEILLER: INDIVIDUEL

"C'est important pour moi d'échanger régulièrement avec mes pairs."

"J'aime aller dans des événements type conférence ou webinar pour me tenir informé de ce qui se passe et voir comment les collègues adressent les mêmes problématiques que moi."

COLLECTIF

"Nous créons des moments où chacun vient présenter ses réalisations et ses recommandations, nous y apprenons toujours quelque chose d'intéressant."

Famille des dynamiseurs

CONSEILLER

Il contribue et accompagne la performance en partageant son expérience.



Son moteur

Écouter et partager conseils et expériences.



Son atout

Il fait progresser la performance collective par l'écoute et l'échange.



Ses questions

Qu'est-ce qui, dans mon expérience, permettrait de faire grandir les autres ou le projet ?



On le reconnaît

À sa posture de recul et à son envie de s'exprimer par le conseil et non l'enseignement.

LE COACH

Famille des dynamiseurs

COACH

Il contribue et accompagne la performance en faisant grandir les collaborateurs et les équipes.



Son moteur

Rechercher la performance en permettant à chacun de trouver les moyens de réaliser ses propres enjeux.



Son atout

Il permet la progression et la performance par l'accompagnement de proximité.



Ses questions

Comment soutenir les individus et les intelligences collectives pour les faire progresser ?



On le reconnaît

À sa recherche d'efficacité et sa volonté d'encourager sans jugement.

EN QUELQUES MOTS CLÉS:

- Accompagnement performance
- Management de proximité
- Empowerment
- Efficience
- Encouragement

ACTIVE LA DIMENSION COACHING DE LA FONCTION ENRICHIR

AUTREMENT DIT...

dans un profil individuel

Quelqu'un qui aime faire progresser et développer les autres, même sans pouvoir managérial. Il va aider les autres à réfléchir et à trouver les solutions par eux-mêmes.

POUR UN MANAGER: c'est être un manager de proximité, aux côtés de ses collaborateurs dans le soutien à leur performance.

dans un profil collectif

Une équipe dans laquelle les membres s'écoutent et s'épaulent mutuellement. Si c'est une équipe de managers, cela révèle une culture managériale orientée vers l'accompagnement des collaborateurs dans leur réussite.

++ Du soutien et une culture de l'accompagnement des autres

!! Risque que trop de coach se traduit par trop de paternalisme (trop d'attention portée à l'Humain par rapport à celle portée au projet)

ENTENDU LORS DU DÉBRIEFING D'UN T5 COACH: INDIVIDUEL

"J'aime beaucoup accompagner mon équipe et suis très fière quand un de mes collaborateurs est recherché par une autre équipe."

"Je vois mon rôle comme un tremplin pour la carrière des juniors de mon équipe, je suis aussi fier de leurs résultats que des miens!"

COLLECTIF

" nous avons une culture où nous nous épaillons les uns les autres et faisons en sorte que chacun soit à sa meilleure place "

L'AVALISEUR

EN QUELQUES MOTS CLÉS:

- Analyse pointue
- Feedback constructif
- Décorticage
- Goût des chiffres

ACTIVE LA DIMENSION ANALYSE DE LA FONCTION ENRICHIR

AUTREMENT DIT...

dans un profil individuel

Quelqu'un qui aime analyser les données en profondeur pour nourrir les réflexions (la sienne et la collective) et croiser les informations, par exemple dans des tableaux croisés dynamiques. Il cherche à comprendre et se construit son avis qu'il partage. Il aime spontanément le process du retex et feedback.

POUR UN MANAGER: c'est piloter l'activité et son équipe grâce au reporting et la mise en place de KPIs.

dans un profil collectif

Une équipe qui va spontanément adopter le process de retex et de feedback, et qui fonctionne volontiers avec des tableaux de bord, qui intègre le reporting dans ses modes opératoires et qui a la culture de prendre le temps de l'analyse pour prendre du recul et motiver ses décisions.

++ Apporte la rigueur et l'objectivité de l'analyse pointue

!! Peut (faire) perdre du temps à aller dans les détails pour comprendre

ENTENDU LORS DU DÉBRIEFING D'UN T5 AVALISEUR: INDIVIDUEL

"Je fais des tableaux croisés dynamiques au bord de la piscine en été, c'est la meilleure façon pour moi de préparer la rentrée!"

"J'ai besoin de comprendre toute la mécanique d'un problème ou d'une solution pour avancer."

COLLECTIF

"Le reporting pour nous est incontournable, tant pour analyser les projets terminés que pour prévoir notre activité future, une vraie boussole!"

Famille des dynamiseurs

AVALISEUR

Il analyse, évalue et apporte du feedback pour accompagner la performance.



Son moteur

Analyser en détail et se construire un avis pour le partager.



Son atout

Il amène l'équipe à s'enrichir du retour d'expérience.



Ses questions

Comment faire mieux ? Plus juste? Plus efficacement ?



On le reconnaît

À son sens critique toujours constructif.

L'EXPERT

EN QUELQUES MOTS CLÉS:

- Expertise pointue
- Approfondissement de connaissances
- Référent
- Sachant
- Formation continue
- Maîtrise de la technicité d'un sujet

ACTIVE LA DIMENSION EXPERTISE DE LA FONCTION ENRICHIR

AUTREMENT DIT...

dans un profil individuel

Quelqu'un qui aime continuer à se documenter et s'instruire dans son domaine de compétences, qui a une soif continue d'apprendre et qui prend un réel plaisir à mener des discussions techniques et pointues. Il répond volontiers aux questions des autres qui sollicitent son expertise, sans vouloir forcément se mettre en avant.

POUR UN MANAGER: c'est apporter son expertise au service de ses collaborateurs en étant le référent technique.

dans un profil collectif

Une équipe qui va organiser une veille technologique de son métier et de son secteur, souvent avec l'intention d'être à la pointe. Cette énergie de l'Expert dans une entreprise permet de ne pas rater un virage technologique par exemple et de nourrir sa propre stratégie. Il y a sans doute une reconnaissance formelle et la valorisation de l'expertise.

- ++ Contribue à l'image de marque, au professionnalisme de l'activité
- !! Peut perdre ses interlocuteurs dans la technicité de son approche

ENTENDU LORS DU DÉBRIEFING D'UN T5 EXPERT: INDIVIDUEL

"J'achète toujours des bouquins pour continuer à me former."

"J'adore convaincre mon client sur des éléments techniques très précis en utilisant mes connaissances, le jargon du métier, et parler la même langue que lui."

COLLECTIF

"Nous aimons que nos collaborateurs dédient du temps pour intervenir dans des tables rondes ou des conférences, ce qui renforce notre image d'experts sur le marché."

Famille des dynamiseurs

EXPERT

Il contribue et accompagne la création de valeur par le savoir et les connaissances pointues.



Son moteur

Approfondir ses connaissances sur des sujets spécifiques pour être le référent.



Son atout

Il pousse l'équipe ou le projet à s'enrichir par ses connaissances et son savoir.



Ses questions

Sur quel sujet développer expertise et connaissances ?



On le reconnaît

Par son positionnement de référent pour une efficacité et une pertinence accrues.

L'ORDONNANCEUR

EN QUELQUES MOTS CLÉS:

- Organisation des ressources
- Structuration
- Efficience
- Structure de process
- Vision d'ensemble de l'organisation

ACTIVE LA DIMENSION STRUCTURATION DE LA FONCTION PILOTER

AUTREMENT DIT...

dans un profil individuel

Quelqu'un qui aime poser le cadre de réalisation et réfléchir sur l'articulation des ressources nécessaires pour un projet. Il aime mettre les étapes dans l'ordre une fois que la vision est définie, pour mettre les équipes en ordre de marche. Il va structurer les process et rechercher l'efficacité dans la planification de la mise en œuvre de la stratégie.

POUR UN MANAGER: c'est être structurant pour son équipe en prévoyant les moyens nécessaires pour créer les conditions de réussite de leurs actions.

dans un profil collectif

Une équipe qui prend le temps de réfléchir à l'organisation et aux process pour gagner en efficacité.

++ Apporte un cadre et s'assure de la bonne allocation des moyens et des ressources par rapport à l'objectif

!! Risque de ralentir l'action si les process structurants sont trop lourds

ENTENDU LORS DU DÉBRIEFING D'UN T5 ORDONNANCEUR: INDIVIDUEL

"J'ai besoin de clarifier le cadre et les moyens en présence pour lancer un projet, sinon j'ai le sentiment de me lancer dans le vide."

"La phase que je préfère dans un projet c'est le cadrage car cela me permet de démarrer du bon pied et d'avoir une vue d'ensemble des enjeux humains, financiers et matériels."

COLLECTIF

"Notre culture est de mettre en place une phase de cadrage explicite et documentée pour assurer les conditions de succès de nos projets."

Famille des pilotes

ORDONNANCEUR

Il contribue au pilotage de projets ou d'entités par l'organisation et la structuration.



Son moteur

Organiser et structurer avec une vision globale.



Son atout

Il trouve des solutions adaptatives à des problématiques organisationnelles.



Ses questions

Quelle organisation ou processus mettre en œuvre pour plus d'efficacité?



On le reconnaît

À son efficacité pour structurer le projet ou l'équipe.

LE MANAGER

EN QUELQUES MOTS CLÉS:

- Pilotage de projet ou d'équipe
- Focus résultat
- Engagement
- Hauteur de vue sur les responsabilités
- Être engagé
- Engager ses équipes vers l'objectif

ACTIVE LA DIMENSION MANAGEMENT DE LA FONCTION PILOTER

AUTREMENT DIT...

dans un profil individuel

Quelqu'un qui aime clarifier les objectifs et engager les parties prenantes du projet pour un résultat réussi. Pas seulement le management de l'Humain mais celui du projet. Souvent engagé, il exigera aussi l'engagement de l'équipe autour du projet.

POUR UN MANAGER: c'est le fonctionnement en mode projet et la volonté d'engager son équipe dans l'atteinte des objectifs.

dans un profil collectif

Une équipe qui fonctionne automatiquement en mode projet et qui va s'organiser avec une hauteur de vue globale autour du projet.

++ Apporte de l'efficacité dans l'organisation du projet

!! Trop de managers dans une équipe peut créer un risque de silotage

ENTENDU LORS DU DÉBRIEFING D'UN T5 MANAGER: INDIVIDUEL

"Je n'imagine pas fonctionner autrement qu'en m'organisant en mode projet."

"Je suis ravie d'aider mes collègues à raisonner en mode projet."

COLLECTIF

"Nous fonctionnons en mode projet pour tous nos sujets, c'est un langage commun et efficace pour tout adresser et responsabiliser chacun."

Famille des pilotes

MANAGER



Il contribue au pilotage de projets ou d'entités par la gestion du projet lui-même ou de l'équipe.



Son moteur

Conduire des projets et des équipes.



Son atout

Il se positionne comme un véritable meneur de projets ou d'équipes.



Ses questions

Comment gérer, ou déléguer pour plus de résultats ?



On le reconnaît

À son sens de l'engagement pour lui-même et ses équipes afin d'atteindre les résultats.

LE DÉCIDEUR

EN QUELQUES MOTS CLÉS:

- Trancher
- Sanctionner
- Décider
- Prioriser
- Assumer
- Prendre des risques

ACTIVE LA DIMENSION DÉCISION DE LA FONCTION PILOTER

AUTREMENT DIT...

dans un profil individuel

Quelqu'un qui aime avancer, trancher, décider. Il aime l'adrénaline que procure la prise de risque de se tromper, jouer le rôle d'arbitre ou avoir le dernier mot.

POUR UN MANAGER: c'est être celui vers qui on se tourne pour l'arbitrage et qui priorisera volontiers pour son équipe.

dans un profil collectif

Une équipe qui va avancer, trancher, prioriser. spontanément échanger sur les priorités, qui va s'accorder sur les arbitrages et trancher quand cela est nécessaire. Cela peut aussi se traduire par une culture de la responsabilisation des collaborateurs associée à un droit à l'erreur pour les encourager à trancher.

++ Va faire avancer et accélérer les projets

!! Doit avoir de l'appétence dans le bleu de la fonction ENRICHIR pour savoir motiver ses décisions

ENTENDU LORS DU DÉBRIEFING D'UN T5 DÉCIDEUR: INDIVIDUEL

"J'ai besoin de prioriser, de faire des choix pour garder le cap et ne pas me laisser déborder."

"Il faut savoir dire non, c'est essentiel pour mener à bien ses projets, sinon on se disperse et on ne fait rien de bien."

COLLECTIF

"Nous clarifions toujours dans les descriptions de poste le périmètre de décision, les règles de gouvernance sont essentielles pour que chacun soit responsabilisé sur la prise de décision."

Famille des pilotes

DÉCIDEUR

Il contribue à la conduite de projets ou d'entités par l'arbitrage et la décision.



Son moteur

Trancher, avancer, choisir ou abandonner certaines voies.



Son atout

Il exerce un leadership d'autorité naturelle, il assume spontanément les risques associés à ses choix.



Ses questions

Quelle voie choisir ?



On le reconnaît

À ses décisions rapides dans un projet.

LE STRATÈGE

EN QUELQUES MOTS CLÉS:

- Projection
- Vision long terme
- Tactique d'approche
- Adaptation
- Sens

ACTIVE LA DIMENSION STRATÉGIE DE LA FONCTION PILOTER

AUTREMENT DIT...

dans un profil individuel

Quelqu'un qui aime projeter ses actions et ses idées dans la "Big picture" sur le long terme. Il a besoin de perspective, il s'intéresse à la raison d'être des actions. Il dessine et il partage sa vision, le résultat final à obtenir.

POUR UN MANAGER: c'est partager sa vision long terme, mettre les actions et les objectifs de chacun en perspective avec la stratégie. Il donne le cap et le sens

dans un profil collectif

Une équipe qui tient compte du long terme et lève le nez du guidon pour inscrire ses actions dans un cadre. Elle garde spontanément le cap. C'est une culture d'entreprise qui valorise le respect de la vision long terme.

++ Va contribuer à tenir le cap en le gardant en ligne de mire

!! Doit ancrer sa vision dans la fonction bleue ENRICHIR et ne pas rester en hauteur de vue sans pragmatisme

ENTENDU LORS DU DÉBRIEFING D'UN T5 STRATÈGE: INDIVIDUEL

"Moi je préfère la portée du phare plutôt que celle de la lampe frontale."

"J'aime replacer les choses dans leur contexte."

"J'ai un plan de carrière."

COLLECTIF

"Notre équipe a à cœur de mettre en pratique nos valeurs auprès de clients."

Famille des pilotes

STRATÈGE

Il donne le sens et la vision dans le pilotage de projets ou d'entités.



Son moteur

Dessiner et projeter les contours de projets et d'actions.



Son atout

Chercher le sens et la vision long terme des projets.



Ses questions

Comment transformer une vision en chemin de réalisations ?



On le reconnaît

À son approche tactique et à son esprit de synthèse.

LE MÉDIATEUR

EN QUELQUES MOTS CLÉS:

- Cohésion
 - Gagnant-gagnant
 - Désilotage
 - Alignement
- Hommes-organisation

ACTIVE LA DIMENSION MÉDIATION DE LA FONCTION LIER

AUTREMENT DIT...

dans un profil individuel

Quelqu'un qui aime créer les conditions de la cohésion et de l'harmonie autour de lui et entre les parties prenantes. Il recherche l'alignement entre ces parties prenantes et le but à atteindre, pour que chacun y trouve son compte. En externe, cela peut être l'appétence du commercial ou de l'acheteur pour trouver la solution optimale pour le client/les fournisseurs et l'entreprise qu'il représente.

POUR UN MANAGER: c'est favoriser et valoriser la cohésion au sein de l'équipe et entre son équipe et les autres départements de l'entreprise.

dans un profil collectif

Une équipe qui travaille ensemble et qui tient compte des contraintes des uns et des autres. Cela peut caractériser par exemple une fonction support dans l'entreprise qui est en lien et au service de différents enjeux. C'est aussi une culture qui valorise la convivialité et la cohésion des équipes.

++ Peut proposer une solution de compromis et de déblocage

!! Peut être mis à mal dans des environnements sous tension ou politiques

ENTENDU LORS DU DÉBRIEFING D'UN T5 MÉDIATEUR: INDIVIDUEL

"J'aime créer du lien, entretenir l'esprit d'équipe, organiser les afterworks car je trouve que ça développe l'efficacité collective quand on est sur les missions."

"Je trouve normal d'intervenir en cas de tension entre mes collègues pour objectiver les discussions et apaiser les relations."

"J'aime mon métier de commercial et le défi de trouver la meilleure offre pour mon client avec la meilleure rentabilité pour l'entreprise."

COLLECTIF

"Nous aimons l'image d'être tous à bord, de ramer en rythme et en accord avec la destination à atteindre!"

Famille des régulateurs

MÉDIATEUR

Il recherche l'harmonie, l'équilibre et la cohésion au sein de l'équipe ou de l'organisation.



Son moteur

Créer des interfaces entre les personnes ou entre les individus et l'organisation.



Son atout

Il fait évoluer les individus et les projets en préservant une forme d'équilibre.



Ses questions

Comment créer des relations gagnant-gagnant entre individus, entités et organisation ?



On le reconnaît

À sa recherche d'alignement entre les individus et/ou les équipes.

LE COORDINATEUR

EN QUELQUES MOTS CLÉS:

- Orchestration
- Dispatch des actions
- Fluidité
- Timing
- Harmonisation
- Efficience opérationnelle

ACTIVE LA DIMENSION COORDINATION DE LA FONCTION LIER

AUTREMENT DIT...

dans un profil individuel

Quelqu'un qui aime répartir les tâches et organiser concrètement la répartition de la charge de travail. Il va assurer le respect des délais en étant le pivot des actions.

POUR UN MANAGER: c'est piloter la répartition de la charge de travail au sein de l'équipe et créer les conditions logistiques de la réussite.

dans un profil collectif

Une équipe qui va s'organiser pour clarifier les rôles de chacun, éviter ainsi les doublons ou les zones d'ombre dans la répartition des tâches au sein de l'équipe.

++ Apporte de l'efficacité opérationnelle et la fluidité des opérations

!! Ne doit pas oublier de réserver du temps pour l'imprévu

ENTENDU LORS DU DÉBRIEFING D'UN T5 COORDINATEUR: INDIVIDUEL

"J'adore mon métier d'assistante de Direction car j'assure que tout se passe bien dans l'agenda, à cet étage, et avec toutes les personnes que mon responsable doit rencontrer."

"Je fonctionne un peu en "tour de contrôle" et j'aime particulièrement m'assurer que chacun est au clair sur son périmètre et sait ce qui est attendu."

COLLECTIF

"Lors de nos réunions d'équipe, nous partageons les agendas de la semaine et programmions les rendez-vous à fixer pour nous assurer que chacun aura les réponses ou l'aide dont il a besoin pour avancer."

Famille des régulateurs

COORDINATEUR



Il recherche l'efficacité en distribuant à chacun les actions à mener.



Son moteur

Jouer le pivot des actions collectives, réguler les projets et orchestrer les actions.



Son atout

Il apporte fluidité, respect du timing, cohérence et efficacité à une équipe ou à un projet.



Ses questions

Comment coordonner les actions au sein de l'équipe pour améliorer l'efficacité ?



On le reconnaît

À sa posture de chef d'orchestre opérationnel de l'équipe ou du projet.

LE CONNECTEUR

EN QUELQUES MOTS CLÉS:

- Canaux d'information
- Mise en relation
- Fluidité de l'information
- Communication

ACTIVE LA DIMENSION CONNEXION DE LA FONCTION LIER

AUTREMENT DIT...

dans un profil individuel

Quelqu'un qui aime aller vers les autres. Il peut créer ses propres canaux de communication informels. Il est une courroie de transmission de l'information, ce qui lui donne l'occasion de mettre en contact des personnes qui peuvent avoir un intérêt commun. Il est à l'aise avec le réseautage et le rôle d'ambassadeur.

POUR UN MANAGER: c'est communiquer facilement la vision et le sens. Engage ses collaborateurs en leur donnant les informations nécessaires pour performer. Favorise la collaboration au sein de son équipe, va s'assurer que son équipe ou son projet sont connectés avec le reste de l'entreprise.

dans un profil collectif

Une équipe qui va spontanément communiquer sur ses activités et qui fait circuler l'information entre ses membres. Les sujets seront spontanément partagés et les discussions plutôt longues. Culture de la transparence.

++ Apporte de la transparence qui a son tour crée la confiance

!! Savoir faire le tri dans les informations et respecter la confidentialité

ENTENDU LORS DU DÉBRIEFING D'UN T5 CONNECTEUR: INDIVIDUEL

"Au sein du CODIR, j'ai naturellement pris le rôle du porte-parole car pour moi c'est un plaisir et c'est essentiel de communiquer notre vision et nos projets, en interne et en externe."

"Quand on évoque une nouvelle opportunité de business, je trouve toujours un lien avec quelqu'un de mon réseau que je peux solliciter et c'est très utile!"

COLLECTIF

"Nous faisons en sorte que nos actions soient visibles dans l'entreprise et auprès de nos clients pour contribuer à l'image de marque de nos produits."

Famille des régulateurs

CONNECTEUR

Il lie individus, équipes et entités en transmettant le bon niveau d'information.



Son moteur

Etre le pivot de l'information en établissant les circuits d'information pertinents.



Son atout

Donner les informations utiles à chacun des acteurs et connecter projets ou équipes au reste de l'organisation.



Ses questions

Comment établir les liens pertinents pour faciliter cohérence et collaboration ?



On le reconnaît

Aux liens qu'il crée entre les parties prenantes et à la mise en place de nouveaux circuits d'information.

L'IDÉATEUR

EN QUELQUES MOTS CLÉS:

- Idées
- Liens conceptuels
- Pensée abstraite
- Réflexion abstraite
- Intégration des idées

ACTIVE LA DIMENSION RÉFLEXION DE LA FONCTION LIER

AUTREMENT DIT...

dans un profil individuel

Quelqu'un qui aime raisonner de manière conceptuelle et proposer de nouvelles choses en trouvant des dénominateurs communs entre des idées qui n'ont a priori pas de lien entre elles. Il illustre l'expression "*connecting the dots*" en anglais.

POUR UN MANAGER: c'est aimer assurer la cohérence des actions entre elles et les inscrire dans la vision et la stratégie.

dans un profil collectif

Une équipe qui va facilement adresser des sujets transverses, au croisement de différents métiers de l'entreprise par exemple.

++ Assure l'intégration des idées dans le contexte de l'entreprise

!! Trop de cohérence recherchée peut freiner la disruption parfois utile

ENTENDU LORS DU DÉBRIEFING D'UN T5 IDÉATEUR: INDIVIDUEL

"J'ai associé mon métier de coach et mon amour de la nature pour créer un programme d'accompagnement innovant basé sur une randonnée en forêt."

"J'aime jongler avec différents concepts et les rapprocher pour créer une offre innovante et surprenante."

COLLECTIF

"Nous attachons beaucoup d'importance à la compréhension de concepts hors de notre zone de confort et invitons les membres de l'équipe à intégrer des idées de l'extérieur à nos propres projets."

Famille des régulateurs

IDÉATEUR

Il joue le rôle d'intégrateur d'idées ou de projets en créant des liens entre des concepts ou des objets.



Son moteur

Réfléchir et pourvoir de nouvelles idées en connectant idées, projets ou concepts.



Son atout

Il contribue à la cohérence des projets et des équipes.



Ses questions

Comment nourrir la réflexion collective par de nouvelles idées cohérentes avec l'existant ?



On le reconnaît

À son envie d'associer des éléments là où d'autres ne verraient aucun rapport.

2. Les 20 talents en irritant

LA DÉFINITION ET LA LECTURE D'UN IRRITANT

- Ils sont détectés par l'algorithme parce que le répondant n'a pas choisi les verbes correspondants à ces talents dans le questionnaire
- Ils s'interprètent donc comme des sources de **procrastination** (a minima) mais peuvent devenir source de frustration voire de **tension** sur le poste s'ils sont trop souvent ou trop longtemps sollicités
- Ils se lisent comme des **consommateurs d'énergie** et viennent donc ajouter de la profondeur et du relief au profil T5™ composé des appétences et moteurs d'énergie. Décrits également comme une **zone d'évitement** et de procrastination, la personne préférera souvent une autre action
- Nous avons observé qu'un irritant peut **disparaître** avec le temps, peut-être parce que la personne est montée en compétence ou a développé un process pour le surmonter - il deviendra neutre, rarement un C5 et nous n'avons pas vu de I5 devenir un T5
- Il est important de (se) rappeler qu'un irritant n'est **pas une incompétence**: on peut être compétent et être amené à l'activer régulièrement sans que cela pose problème
- Dans un débriefing individuel, utiliser un **vocabulaire constructif**:
 - "cela vous prend de l'énergie"
 - "vous acceptez volontiers que quelqu'un d'autre le fasse"
 - "vous préférez déléguer"
 - "vous avez avantage à vous appuyez/à collaborer avec quelqu'un pour qui c'est une appétence"
- **Dans un profil collectif**, les irritants consolidés révèlent ce que l'équipe fera moins spontanément. Ce sont les freins du fonctionnement du collectif: même explicitement sollicités par le manager, ils devront faire l'objet de processus clairs pour être mobilisés

LES IRRITANTS DE LA FAMILLE DES INITIALISEURS

- **CRÉATIF** Ne va pas aimer la feuille blanche, les sujets qui n'ont jamais été adressés ni raisonner de manière disruptive
 - Plutôt repreneur que créateur d'entreprise
 - Peut préférer prendre un poste existant que créer un poste ou un département
 - **Peut être accentué par** la présence de l'appétence de l'Explorateur qui confirme la préférence pour améliorer l'existant

- **EXPLORATEUR** Ne va pas spontanément chercher à expérimenter, à remettre en cause l'existant, peut trouver fatigant de challenger ce qui est déjà en place et qui fonctionne
 - Peut préférer être dans la famille des Accomplisseurs pour être dans l'action, sans challenger sa propre façon de faire ni celle des autres
 - **Peut être accentué par** la combinaison avec l'appétence du Transmetteur qui confirme la préférence pour la pérennisation de l'activité
 - **Peut être accentué par** la présence de l'appétence du Créatif qui va plus spontanément faire table rase de l'existant

- **ÉCLAIREUR** Ne va pas spontanément se projeter à court terme, ni rechercher les nouvelles opportunités et anticiper les obstacles qui se dessinent
 - Peut préférer un environnement connu plutôt que l'aventure
 - **Peut être accentué par** la combinaison avec un irritant Stratège qui est l'inconfort à se projeter dans le moyen et long terme et révèle ainsi un fort focus "exécution au présent"

- **AFFRONTEUR** Voit les difficultés comme des obstacles plutôt que comme des opportunités
 - N'aime pas forcément la négociation, l'assertivité et les challenges à répétition
 - Peut préférer un environnement stable et une trajectoire tracée pour exécuter sa mission
 - **Peut être accentué par** une appétence de Médiateur qui aime l'harmonie et la cohésion

LES IRRITANTS DE LA FAMILLE DES ACCOMPLISSEURS

- **CONCEPTEUR** Ne va pas aimer la formalisation des actions ni spontanément dédier du temps à la préparation du plan d'exécution
 - Plutôt dans l'action sur le terrain ou la réflexion conceptuelle
 - Peut préférer l'informel au formel dans ses interactions et ne sera pas spontanément méthodique
 - **Peut être accentué par** la présence de l'appétence du Connecteur qui va préférer donner les informations plutôt que de les formaliser
 - **Peut être accentué par** la présence dans la phase de développement qui va marquer l'intérêt pour lancer des idées et laisser le soin aux autres de les "mettre en musique"

- **RÉALISATEUR** Ne va pas spontanément chercher à être au cœur de l'action, sur le terrain et sur le delivery
 - Peut préférer confier la réalisation et l'exécution à d'autres
 - **Peut être accentué par** la combinaison avec l'appétence du Manager/Transmetteur/Coordinateur qui va volontiers déléguer et être dans le "faire faire"
 - **Peut être accentué par** la présence dans la famille des Pilotes qui révèle un goût pour prendre de la hauteur par rapport à l'exécution

- **FINISSEUR** Ne va pas aimer passer du temps à peaufiner, à relire, à détecter les signaux faibles et boucler les projets
 - Peut préférer passer rapidement à autre chose et confier à d'autres la finalisation de ses projets en cours
 - Combiné avec un irritant Avaliseur, cela dénote une aversion pour le détail, à la fois dans l'exécution et dans l'analyse
 - **Peut être accentué par** la combinaison avec l'appétence de l'Affronteur qui aime aller de l'avant et ouvrir de nouvelles opportunités

- **TRANSMETTEUR** Voit la transmission des compétences comme une perte de temps
 - Peut préférer échanger (Connecteur) et/ou accompagner (Coach) et/ou conseiller (Conseiller) que former
 - **Peut être accentué par** un autre irritant dans le Coach ou le Conseiller et estimer que chacun est responsable de son développement
 - **Peut être accentué par** les appétences combinées du Créatif et de l'Explorateur qui renforcent une appétence au changement

LES IRRITANTS DE LA FAMILLE DES DYNAMISEURS

- **CONSEILLER** Ne va pas spontanément accorder du temps à l'écoute et au partage des bonnes pratiques
 - Plutôt dans le "push" d'informations que dans le "pull"
 - Peut préférer la posture de formateur (Transmetteur) ou d'accompagnant (Coach)
 - **Peut être accentué par** la présence d'un autre irritant dans la communication (Connecteur) ou dans la recherche de win-win (Médiateur)

- **COACH** Ne va pas spontanément chercher à accompagner la performance des autres
 - Peut préférer rester dans la cabine de pilotage (fonction rouge) plutôt qu'être aux côtés des équipes qui produisent
 - A regarder en perspective avec le talent de Manager (pilotage des projets) et de Transmetteur (transmission des savoirs) pour évaluer l'appétence pour le management de l'Humain
 - **Peut être accentué par** la combinaison avec l'irritant de la communication (Connecteur) qui révèle un manque d'énergie pour engager les parties prenantes

- **AVALISEUR** Ne va pas aimer passer du temps à décortiquer les informations et les passer à la loupe
 - Peut préférer rester dans la cabine de pilotage (fonction rouge) plutôt que de plonger dans les chiffres et les tableaux de bord
 - Peut préférer se concentrer sur l'opérationnel (axe horizontal) sans prendre le temps du recul et du retour sur expérience
 - Combiné avec un irritant Finisseur, cela dénote une aversion pour le détail, à la fois dans l'exécution et dans l'analyse
 - **Peut être accentué par** la combinaison avec l'appétence de l'Affronteur qui aime aller de l'avant et ouvrir de nouvelles opportunités

- **EXPERT** Ne va pas spontanément chercher à maîtriser les détails techniques ni la profondeur de ses sujets
 - Peut préférer rester généraliste et "multi-sujets"
 - Peut aimer développer ses connaissances mais ne pas vouloir jouer le rôle de "référent" par modestie
 - Fréquent chez des profils juniors qui ne s'estiment pas encore crédibles ou des profils CODIR qui préfèrent être dans le pilotage

LES IRRITANTS DE LA FAMILLE DES PILOTES

- **ORDONNANCEUR** Ne va pas spontanément réfléchir de manière structurelle, poser un cadre et organiser les moyens nécessaires
 - Peut préférer rester dans la projection plus théorique (appétence du Stratège) ou conceptuelle (appétence de l'Idéateur)
 - *Peut être accentué par la présence d'un irritant Concepteur qui révélerait une aversion pour l'organisation et la structure*

- **MANAGER** Ne va pas spontanément chercher à prendre la responsabilité d'un projet ou même fonctionner en mode projet
 - Peut préférer être aux côtés des équipes qui produisent (appétence de Coach) ou assurer qu'elles soient compétentes (appétence du Transmetteur)
 - A regarder en perspective avec le talent du Transmetteur (transmission des savoirs) et le talent du Coach (manager de proximité) pour évaluer l'appétence pour le management de l'Humain
 - *Peut être accentué par la combinaison avec l'irritant de la structuration (Ordonnanceur) et révéler une aversion pour le cadrage des actions*

- **DÉCIDEUR** Ne va pas aimer trancher, prioriser, arbitrer, prendre le risque de se tromper
 - Peut préférer préparer la prise de décision par les autres (appétence du Médiateur), par l'analyse (appétence de l'Avaliseur) ou par l'expertise et le conseil (appétences Expert et Conseiller)
 - Fréquent chez des profils juniors qui ne s'estiment pas encore crédibles pour trancher et décider
 - Combiné avec l'appétence du Médiateur, cela dénote un goût pour le consensus et le compromis
 - A regarder avec le nombre de triangles: si 2 ou 3 couleurs, le risque est un temps long nécessaire à la prise de décision
 - *Peut être accentué par l'irritant Affronteur car ils révèlent tous deux une aversion pour la prise de risque*

- **STRATÈGE** Ne va pas spontanément projeter les sujets sur le long terme et aura une tendance spontanée à être sur les enjeux présents
 - Peut préférer être opérationnel avec des appétences sur l'axe horizontal
 - A regarder avec le talent d'Éclaireur, lui aussi sur l'anticipation mais à plus court terme
 - Fréquent chez des profils juniors qui ne s'estiment pas encore crédibles pour dessiner une stratégie et une tactique

LES IRRITANTS DE LA FAMILLE DES RÉGULATEURS

- **MÉDIATEUR** Ne va pas spontanément chercher l'harmonie et prendre le temps de rechercher le gagnant-gagnant
 - Peut préférer l'atteinte de l'objectif et le résultat à la manière d'y arriver (appétence du Réalisateur ou irritant Coach)
 - Peut sans doute supporter des environnements tendus ou dans lesquels il y a des jeux de pouvoir
 - Peut considérer qu'il communique déjà suffisamment (appétence du Connecteur) et qu'il a déjà expliqué comment faire (appétence du Transmetteur)
 - **Peut être accentué par** la présence d'un irritant Connecteur qui révélerait une aversion pour la recherche de lien entre les personnes

- **COORDINATEUR** Ne va pas spontanément s'investir dans la répartition des tâches et l'orchestration des projets
 - Peut préférer rester au niveau "macro" de l'organisation (appétence de l'Ordonnanceur) ou du projet (appétence du Manager)
 - Peut rencontrer des difficultés à gérer une charge de travail importante
 - Combiné à l'appétence du Réalisateur et même du Finisseur, il peut révéler une envie de ne pas déléguer et ici encore, un risque de surcharge/burn out
 - **Peut être accentué par** la combinaison avec l'irritant de la formalisation (Concepteur)

- **CONNECTEUR** Ne va pas aimer passer du temps à créer le lien entre les personnes et être le relais de l'information
 - Peut préférer se concentrer sur l'action (appétence du Réalisateur) ou être force de proposition (appétence pour la famille de l'Initialisation)
 - **Peut être accentué par** l'irritant Médiateur qui pourrait renforcer le manque d'intérêt spontané pour l'interpersonnel et par l'appétence de l'Affronteur, et/ou du Manager qui induit un style managérial directif sans grand spontanéité pour la transmission du pourquoi

- **IDÉATEUR** Ne va pas spontanément passer du temps à lier les concepts entre eux pour proposer de nouvelles idées
 - Peut préférer être opérationnel avec des appétences dans la dynamique de l'Accomplissement
 - A regarder avec les talents de la famille des Initialiseurs qui traitent également de la génération de nouvelles idées
 - **Peut être accentué par** l'appétence du détail (Finisseur et Avaliseur)

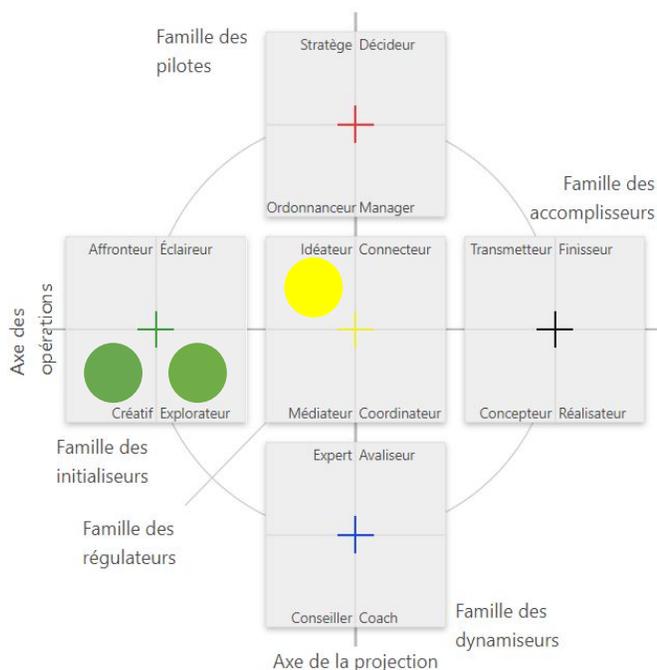
3. Les combinatoires essentielles

CRÉATIF + EXPLORATEUR + IDÉATEUR RÉVÈLENT UN GOÛT POUR L'INNOVATION

La combinaison des Energy skills™

- **CRÉATIF** qui aime partir de la page blanche et proposer la disruption
- **EXPLORATEUR** qui aime essayer et tester les nouveautés, qui va porter un regard neuf sur l'existant pour l'améliorer
- **IDÉATEUR** qui aime lier des concepts entre eux pour créer de nouvelles approches à intégrer à l'existant

révèle que de l'énergie sera spontanément dédiée à la production d'idées et à la remise en cause de l'existant.



AFFRONTEUR + DÉCIDEUR RÉVÈLENT UN GOÛT POUR UN PILOTAGE DIRECTIF

La combinaison des Energy skills™

- **AFFRONTEUR** qui aime aller chercher les défis et faire tomber les obstacles et les résistances
- **DÉCIDEUR** qui va facilement trancher, arbitrer et prioriser

et SANS l'appétence particulière du **RÉALISATEUR** ou de la fonction ACCOMPLIR de manière générale,

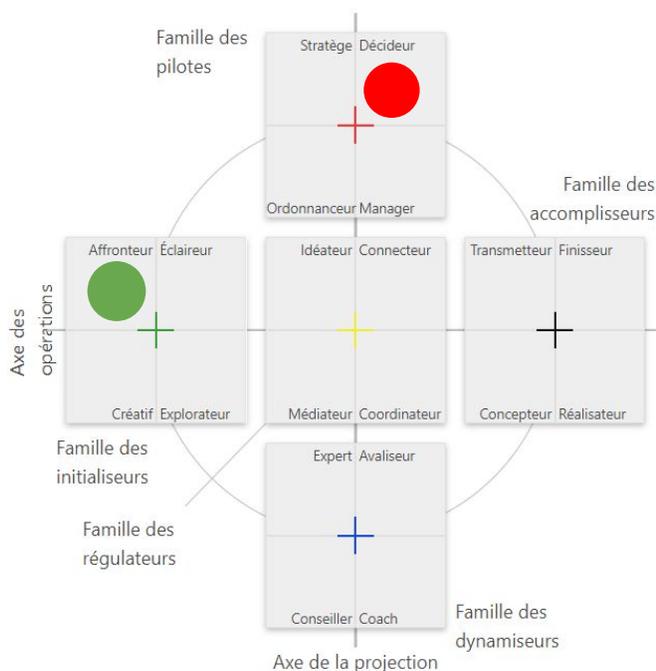
révèle que de l'énergie sera spontanément dédiée au pilotage énergétique et efficace sans s'impliquer soi-même au cœur de l'action.

Cette appétence sera renforcée par une présence sur le **MANAGER**

- qui accentue le goût pour la délégation et la recherche de résultat avant toute chose
- une présence dans la fonction PILOTER qui traduit le goût pour la prise de hauteur et la vue globale des sujets, différentes de l'exécution

POUR UN MANAGER

Il sera nécessaire de regarder la présence d'appétences dans la famille des Régulateurs qui compléterait utilement cette combinaison par la recherche d'alignement et de cohérence et éviterait ainsi l'excès de "top down"



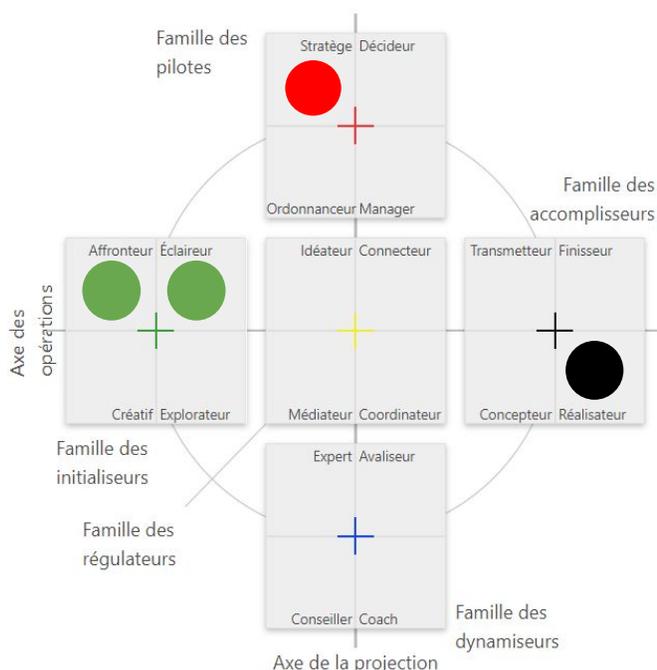
AFFRONTEUR + ÉCLAIREUR + RÉALISATEUR + STRATÈGE RÉVÈLENT UN GOÛT POUR LE DÉVELOPPEMENT

La combinaison des Energy skills™

- **AFFRONTEUR ET ÉCLAIREUR** qui vont chercher des nouveaux clients et toutes les opportunités clients/produits/marchés
- **RÉALISATEUR** qui a le pragmatisme d'aller jusqu'à la mise en oeuvre et d'y contribuer activement
- **STRATÈGE** qui aime mettre en perspective la croissance avec les objectifs long terme et la vision de l'organisation

révèle que de l'énergie sera spontanément dédiée à la croissance et à l'accélération (phase de développement dans le cycle de création de valeur).

Au niveau managérial, ce sont des profils très centrés sur l'opérationnel, qui ont tout intérêt à rechercher des profils complémentaires appétents pour les process et le pilotage (ORDONNANCEUR/MANAGER) pour assurer l'efficacité.



ORDONNANCEUR + CONCEPTEUR + COORDINATEUR RÉVÈLENT UN GOÛT POUR L'ORGANISATION ET L'EFFICIENCE

La combinaison des Energy skills™:

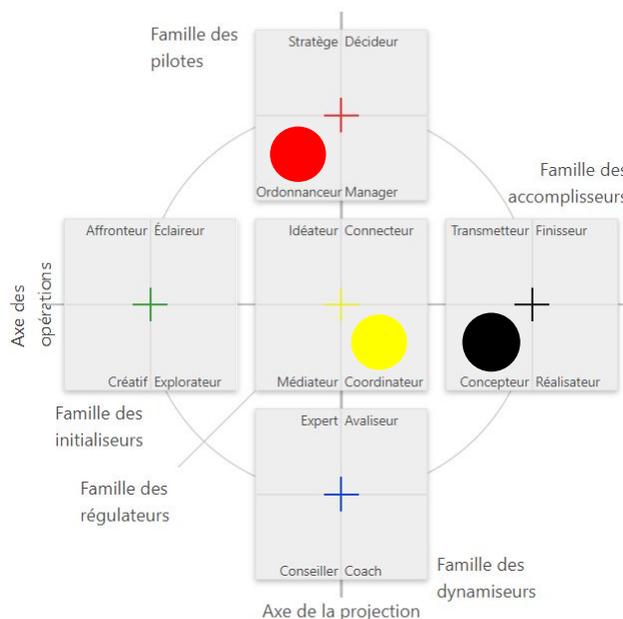
- **ORDONNANCEUR** qui réfléchit de manière structurée et aime organiser les moyens disponibles
- **CONCEPTEUR** qui aime formaliser et concrétiser les idées en feuille de route claire et actionnable
- **COORDINATEUR** qui aime dispatcher les actions entre les différentes parties prenantes

révèle que de l'énergie sera spontanément dédiée à la recherche d'efficacité en apportant de l'ordre et de la recherche de rationalisation.

Les profils **ORDONNANCEUR / CONCEPTEUR** sont des profils clés dans des phases de croissance, car ils permettent de poser les process et méthodes qui permettront de maintenir l'efficacité et la rentabilité à un moment où l'activité augmente.

POUR UN MANAGER

Il sera nécessaire de regarder la présence d'appétences dans la famille des Régulateurs qui compléterait utilement cette combinaison par la recherche d'alignement et de cohérence et éviterait ainsi l'excès de "top down"



ORDONNANCEUR + MANAGER + CONCEPTEUR RÉVÈLENT UN GOÛT POUR LA RENTABILITÉ

La combinaison des Energy skills™

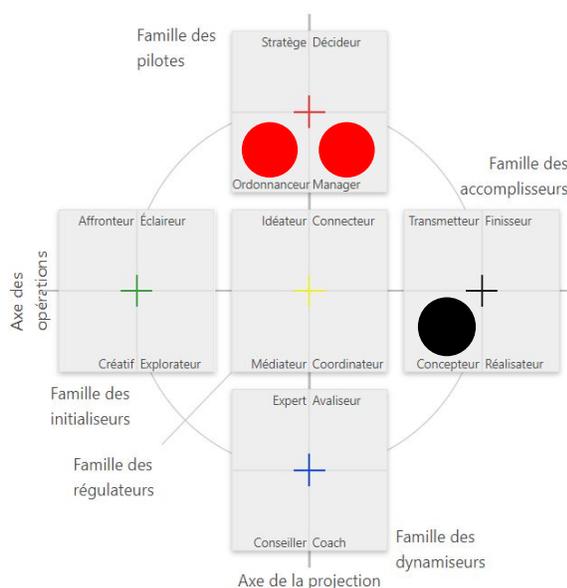
- **ORDONNANCEUR** qui recherche l'efficacité par une réflexion structurée et organisationnelle
- **MANAGER** qui aime piloter des projets en posant un cadre pour les parties prenantes
- **CONCEPTEUR** qui permet l'industrialisation des méthodes

révèle que de l'énergie sera spontanément dédiée à la croissance et à l'accélération (phase de développement dans le cycle de création de valeur).

POUR UN MANAGER

Ce sont des managers très orientés et focus sur l'efficacité et la rentabilité.

Il sera nécessaire de regarder la présence d'appétences dans la famille des Régulateurs qui compléterait utilement cette combinaison par la recherche d'alignement et de cohérence et éviterait ainsi d'être purement opérationnel.



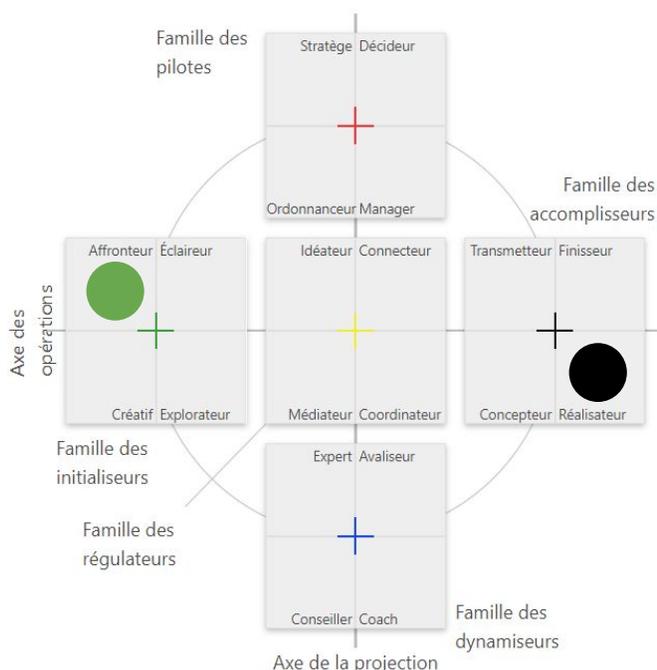
AFFRONTEUR + RÉALISATEUR RÉVÈLENT UN GOÛT POUR INTERVENIR EN MODE “POMPIER”

La combinaison des Energy skills™

- **AFFRONTEUR** qui aime aller chercher les défis et faire tomber les obstacles et les résistances
- **RÉALISATEUR** qui a le pragmatisme de contribuer activement en trouvant des solutions pour avancer

révèle que de l'énergie sera spontanément dédiée à la résolution de problèmes en mode “commando” : rapide et efficace!

Cette appétence pour “foncer” peut être accentuée par l'absence de CONCEPTEUR sans lequel l'AFFRONTEUR/RÉALISATEUR risque d'oublier d'enrichir les processus et les méthodes des solutions trouvées.



AFFRONTEUR + I5 FINISSEUR RÉVÈLENT UN GOÛT POUR ALLER DE L'AVANT

La combinaison de l'Energy skills™

- **AFFRONTEUR** qui aime aller chercher les défis et faire tomber les obstacles et les résistances

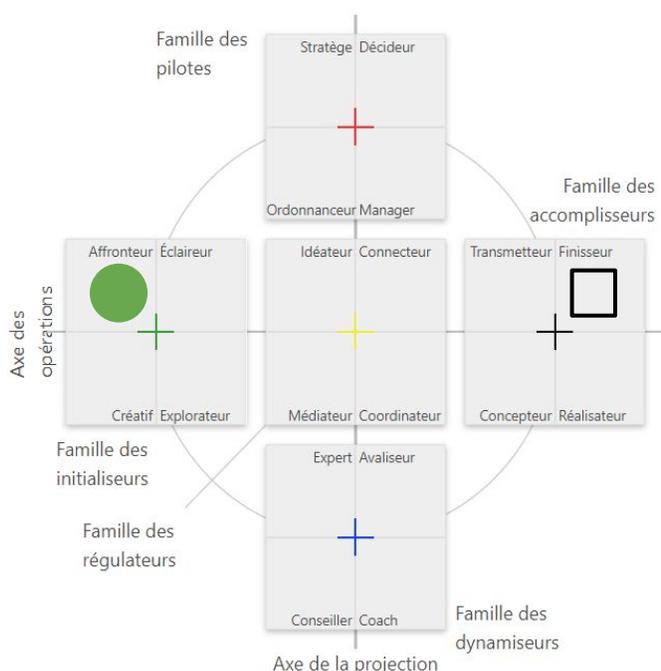
avec un irritant

- **FINISSEUR** qui consomme de l'énergie à finaliser et à chercher les améliorations dans les détails

révèle que de l'énergie sera spontanément dédiée à l'ouverture des projets, la conquête de nouveaux territoires, et pas spontanément à la clôture d'un sujet avant de passer à un autre.

Cette appétence sera renforcée par:

- un irritant **AVALISEUR** qui dénote une aversion pour le détail, à la fois dans l'exécution et dans l'analyse



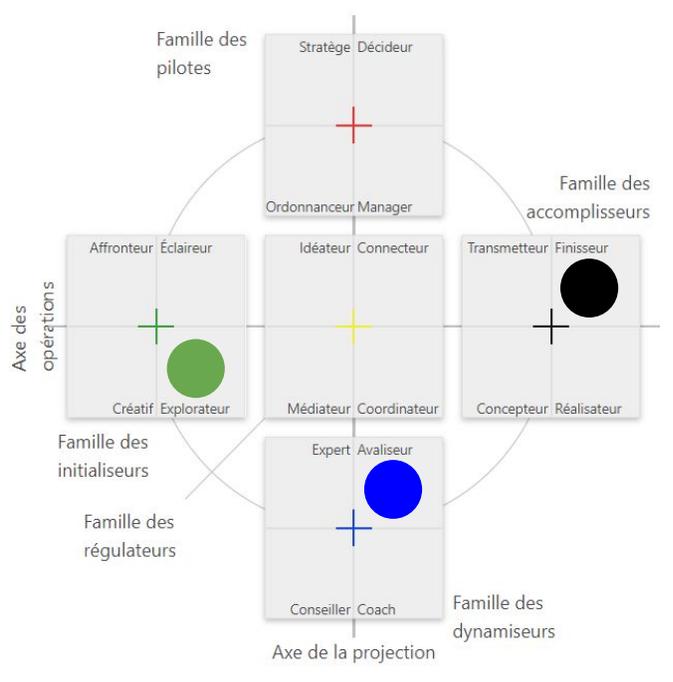
FINISSEUR + AVALISEUR + EXPLORATEUR

RÉVÈLENT UN GOÛT POUR LA PRISE DE RECUL ET LE RETOUR SUR EXPÉRIENCE

La combinaison des Energy skills™

- **FINISSEUR** qui repère les signaux faibles permettant d'atteindre l'excellence
- **AVALISEUR** qui prend le temps de décortiquer les informations et nourrir la réflexion sur l'amélioration
- **EXPLORATEUR** qui se sert des signaux faibles détectés et des opportunités d'amélioration identifiées grâce à l'analyse pour changer l'existant et proposer des améliorations à tester

révèle que de l'énergie sera spontanément dédiée à la recherche d'amélioration continue. Ce sont des profils qui attachent de l'importance au détail.



MANAGER + TRANSMETTEUR + COACH RÉVÈLENT UN GOÛT POUR L'ACCOMPAGNEMENT DE L'HUMAIN

La combinaison des Energy skills™

- **MANAGER** qui aime piloter les parties prenantes d'un projet et les engager vers l'atteinte des objectifs
- **TRANSMETTEUR** qui assure que chacun maîtrise les compétences nécessaires à la réalisation des tâches
- **COACH** qui aime accompagner la performance et proposer un soutien et un management de proximité

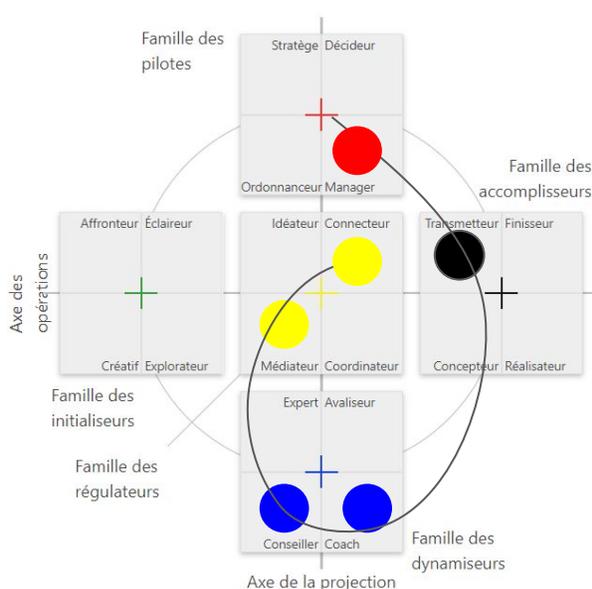
révèle que de l'énergie sera spontanément dédiée au développement des équipes et des autres, avec ou sans lien hiérarchique.

Les profils COACH/TRANSMETTEUR (et non MANAGER) sont des profils qui prennent plus de plaisir à accompagner et développer les collaborateurs et les équipes qu'à chercher à être les pilotes d'un projet. De ce fait, se sont des profils qui aiment davantage le management de petites équipes que de grands projets

Idéalement complétés par les Energy skills™ suivants

- **CONSEILLER** qui aime être à l'écoute des autres
- **MÉDIATEUR** qui aime assurer la cohésion et l'harmonie du collectif
- **CONNECTEUR** qui aime engager par la communication et la circulation de l'information nécessaire à la performance de chacun

qui ajoutent le goût de créer du lien et de l'alignement entre les personnes et l'organisation par la recherche de l'intérêt commun et qui font circuler l'information.



Moyen mnémotechnique: l'ensemble des talents activés forment un "6 à l'envers" sur la Map

MÉDIATEUR + I5 DÉCIDEUR RÉVÈLENT UN GOÛT POUR LE CONSENSUS

La combinaison de l'Energy skills™

- **MÉDIATEUR** qui aime la cohésion, l'harmonie et recherche le gagnant-gagnant

avec un **irritant**

- **DÉCIDEUR** qui consomme de l'énergie à trancher, arbitrer et décider

révèle que de l'énergie sera spontanément dédiée à trouver des solutions ou à prendre des décisions où chacun s'y retrouve.

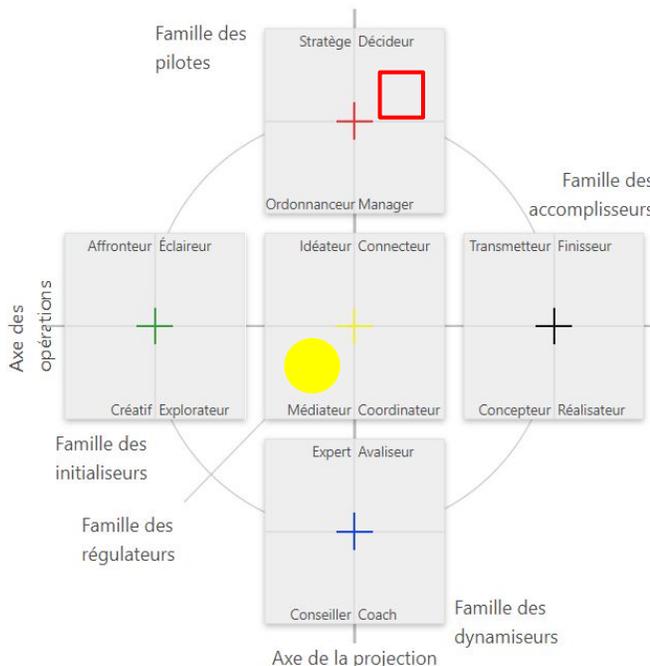
Cette appétence pour le consensus peut être accentuée par l'absence de RÉALISATEUR qui aurait à cœur de délivrer les résultats attendus.

POUR LE MANAGER

Il faudra avoir à l'esprit qu'il ne doit pas attendre que l'équipe décide pour lui.

POUR UNE ÉQUIPE

Une forte présence dans le CONNECTEUR renforcerait l'envie de discuter et d'échanger mais sans pour autant parvenir à une décision commune.

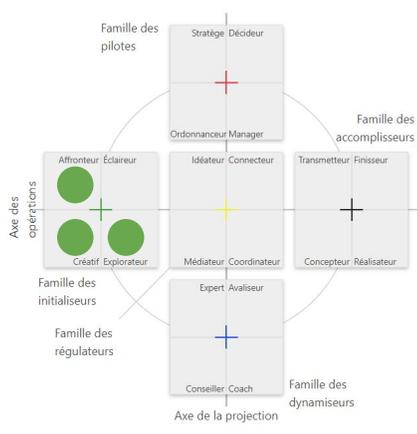


LES COMBINATOIRES DANS UN CONTEXTE DE CHANGEMENT ET DE TRANSFORMATION

La combinaison des Energy skills TM

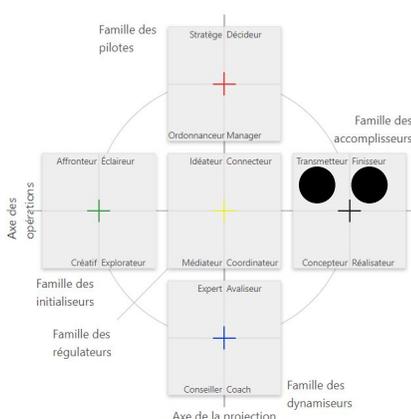
- **CRÉATIF** qui a l'appétence pour la disruption, l'inventivité et la nouveauté pure des produits, des outils ou des processus qui n'existent pas encore
- **EXPLORATEUR** qui a le goût de la remise en cause de l'existant et l'envie de porter un regard neuf sur les produits, les outils et les process en place
- **AFFRONTEUR** qui voit les difficultés comme des opportunités et non des menaces

révèle une **appétence** pour le changement et la transformation, qui est accentuée par des éventuels irritants Finisseur/Transmetteur.



La combinaison des Energy skills TM suivants révèle par contre une **potentielle résistance** au changement et à la transformation, accentuée par la présence d'irritants Créatif/Explorateur:

- **TRANSMETTEUR** car le goût pour la transmission des savoirs et savoir-faire assure la pérennisation qui est mise à mal dans un contexte de transformation
- **FINISSEUR** qui traduit une préférence pour la recherche constante de l'amélioration de l'existant plutôt que sa remise en cause



PARTIE 3

LE DIAGNOSTIC ET L'ANALYSE DES MAPS



1. Analyse des maps individuelles

A. LIRE LES TALENTS RÉVÉLÉS: LES T5™, LES C5 ET LES IRRITANTS (I5)



Les Talents T5™

Ils sont structurants de l'aimer faire

- Ils sont moteurs de plaisir et d'énergie
- Ils sont profonds, ancrés dans la personnalité de chacun
- Ils sont source d'épanouissement
- Ils constituent un leadership possible
- C'est sur eux que l'on tend à se reposer en cas de difficulté



Les Talents C5

Ils correspondent aux zones d'aisance et de confort

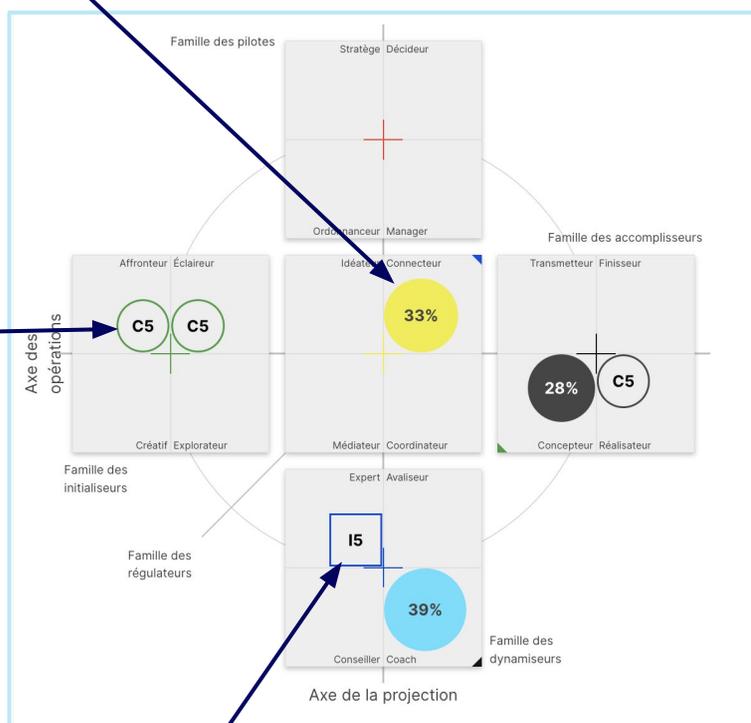
- Ils peuvent générer du plaisir en raison de l'aisance liée à leur mise en œuvre
- Ils sont construits par l'expérience et/ou la formation
- On peut confier à un individu des responsabilités et des missions qui relèvent de ses C5™
- Ils peuvent varier en fonction du contexte et de l'expérience acquise



Les irritants I5

Ils prennent de l'énergie à l'individu

- Ce sont potentiellement :
 - des zones d'évitement
 - des sources de stress
- Ce ne sont pas des incompétences



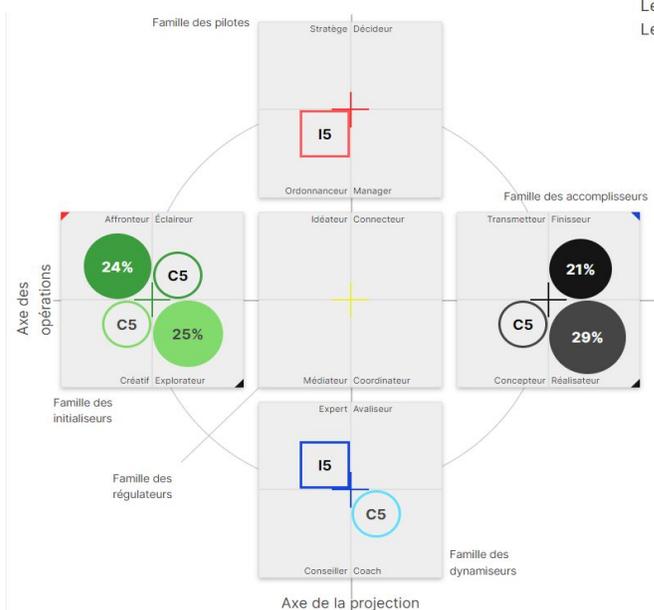
B. L'ÉVOLUTION DES T5TM, C5 ET I5 DANS LE TEMPS

- les T5TM sont assez stables et les C5 plus changeants
- les "transferts" entre T5 et C5 peuvent arriver, ils restent du "plaisir de faire"
- les irritants, souvent bien ancrés, peuvent disparaître mais ne deviendront pas des C5 ou T5TM

Philippe

Philippe a passé son profil en 18 minutes. (9min | 9min)

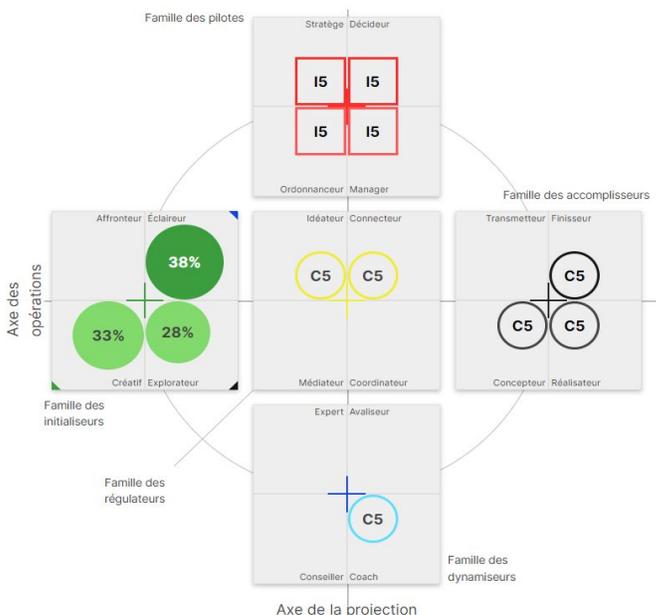
Le compte a été créé le 5 octobre 2022 14:27.
Le test a été finalisé le 11 octobre 2022 11:53.



Philippe a passé son profil en 18 minutes. (9min | 9min)

Philippe

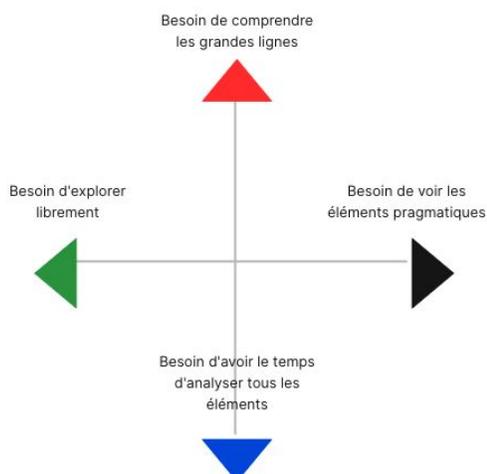
Le compte a été créé le 27 mai 2024 17:45.
Le test a été finalisé le 30 mai 2024 17:58.



C. LES 4 MANIÈRES D'ABORDER LES PROBLÉMATIQUES

La lecture des triangles activés par les T5TM dans le profil T5TM nous éclaire sur comment la personne

- **raisonne spontanément**
- **se forge une opinion**
- **va prendre ses décisions**



Le triangle vert Cheminement abstrait pour ouvrir le champ des possibles

Exploration de pistes et d'alternatives

Raisonne sur plusieurs scénarios

Le triangle noir Cheminement pragmatique et ordonné

Focus faisabilité et réalisme

Tient compte de l'impact, des conséquences

Le triangle bleu Recherche et analyse des éléments

Besoin d'un temps d'analyse

Documente, rassemble des éléments

Le triangle rouge Grandes lignes et vue d'ensemble

Besoin de dézoomer et mettre en perspective

Favorise une "vue hélicoptère" des problématiques

LES 4 MANIÈRES D'ABORDER LES PROBLÉMATIQUES DANS CHAQUE FONCTION

Les triangles de couleur ne sont pas attribués de manière aléatoire aux talents, chacun a sa place dans chacune des fonctions et chaque fonction comporte les 4 couleurs:

Dans la fonction "INITIER"

- le triangle **vert** est le **CRÉATIF** car il ouvre le champ des possibles pour être inventif
- le triangle **noir** est l'**EXPLORATEUR** car il part de faits existants pour porter un regard neuf et changer les choses
- le triangle **bleu** est l'**ÉCLAIREUR** car il va analyser pour anticiper les risques et les opportunités dans le lancement d'un projet
- le triangle **rouge** est l'**AFFRONTEUR** car il prend de la hauteur pour identifier les obstacles à surmonter

Dans la fonction "ACCOMPLIR"

- le triangle **vert** est le **CONCEPTEUR** car il ouvre l'angle de vue pour appréhender les concepts puis les formalise ensuite "en entonnoir"
- le triangle **noir** est le **RÉALISATEUR** car il est dans le pragmatisme de la réalisation concrète, de l'exécution et de la création d'impact
- le triangle **bleu** est le **FINISSEUR** car il va dans le détail de l'exécution et analyse les signaux faibles pour atteindre l'excellence
- le triangle **rouge** est le **TRANSMETTEUR** qui doit prendre de la hauteur pour identifier les savoirs qui doivent être transmis

Dans la fonction "ENRICHIR"

- le triangle **vert** est le **CONSEILLER** car il doit être ouvert aux alternatives et aux bonnes pratiques des autres
- le triangle **noir** est le **COACH** car il soutient la performance de manière pragmatique pour améliorer les résultats
- le triangle **bleu** est l'**AVALISEUR** car l'analyse pointue et le décortiquage demandent de prendre le temps de récolter
- le triangle **rouge** est l'**EXPERT** car il doit prendre de la hauteur pour embrasser le sujet de la connaissance nécessaire pour la creuser ensuite

Dans la fonction "PILOTER"

- le triangle **vert** est l'**ORDONNANCEUR** car il doit organiser les ressources en imaginant plusieurs scénarios
- le triangle **noir** est le **MANAGER** car il doit être pragmatique dans le pilotage du projet en clarifiant notamment les objectifs concrets
- le triangle **bleu** est le **DÉCIDEUR** qui doit prendre des décisions fondées et argumentées
- le triangle **rouge** est le **STRATÈGE** qui doit prendre de la hauteur pour projeter une vision

Dans la fonction "LIER"

- le triangle **vert** est le **MÉDIATEUR** car il doit imaginer les alternatives pour obtenir le gagnant-gagnant
- le triangle **noir** est le **COORDINATEUR** qui va concrètement articuler les actions
- le triangle **bleu** est le **CONNECTEUR** qui va identifier puis faire circuler les informations
- le triangle **rouge** est l'**IDÉATEUR** qui va prendre de la hauteur pour connecter les concepts entre eux

FACILITER LA PRISE DE DÉCISION GRÂCE À LA CONNAISSANCE DES TRIANGLES

Les triangles étant la manière d'aborder les problématiques d'un individu, ils sont très utiles pour faciliter la prise de décision par cette personne.

POUR FACILITER LA DÉCISION D'UNE PERSONNE PRÉSENTANT LE TRIANGLE **BLEU**:

- lui présenter des chiffres, des informations, une liste d'arguments, de la documentation, des illustrations
- lui laisser un temps de réflexion pour examiner l'ensemble des éléments
- lui demander si elle a des questions complémentaires

POUR FACILITER LA DÉCISION D'UNE PERSONNE PRÉSENTANT LE TRIANGLE **NOIR**:

- lui exposer les impacts, les conséquences, les résultats possibles, l'efficacité et la faisabilité
- illustrer par des cas concrets et des success stories
- ne pas être trop long
- aller rapidement à l'essentiel et à l'objet de la décision

POUR FACILITER LA DÉCISION D'UNE PERSONNE PRÉSENTANT LE TRIANGLE **VERT**:

- lui proposer différentes pistes, des alternatives, différents scénarios
- lui demander si elle voit d'autres possibilités auxquelles vous n'auriez pas pensé
- oser des propositions innovantes
- prendre le temps de faire le tour des solutions possibles

POUR FACILITER LA DÉCISION D'UNE PERSONNE PRÉSENTANT LE TRIANGLE **ROUGE**:

- mettre les éléments à trancher en perspective avec le contexte
- décrire les enjeux, la "big picture", les enjeux "macro"
- dresser les grandes lignes du sujet de manière synthétique
- relier le sujet à trancher avec la vision plus globale

D. LES BONNES PRATIQUES DU DÉBRIEFING INDIVIDUEL

L'introduction

- 1- Rappeler en quoi le plaisir de faire est lié à la performance collective: chacun apporte ses talents et se complète avec ses collègues pour atteindre l'objectif commun à l'équipe
- 2- On ne parle ni de compétence ni de style de communication
- 3- Il n'y a pas de bon ni de mauvais profil T5™
 - maximum 10 talents sont révélés par le questionnaire qui identifie les points saillants du plaisir de faire
 - on ne "doit" pas être dans toutes les fonctions

La présentation de la cartographie

- 1- 5 "cubes" qui sont les 5 fonctions systémiques assurant l'efficacité du collectif
- 2- les 2 axes et la 5e fonction au centre
- 3- les 4 talents par fonction qui constituent la cartographie des 20 talents

Les 3 clés de lecture

- Les talents révélés par le questionnaire (T5, C5 et I5)
- La contribution au cycle de création de valeur
- L'approche cognitive, les mécanismes spontanés de réflexion face à une problématique

Le cycle de création de valeur

SOIT présence autour d'un quadrant

- Idéation (présence de T5 dans le vert du bas + Expert + Conseiller)
- Lancement (présence de T5 dans le vert du haut + Stratège + Ordonnanceur)
- Croissance (présence de T5 dans le Décideur + Manager + noir du bas)
- Maturité (présence de T5 dans le noir du haut + Avaliseur + Coach)

SOIT présence dans les 4 dynamiques "périphériques"

4 phases = vue d'ensemble, vision système du projet

SOIT présence sur un axe (avec ou sans jaune)

Axe Horizontal: opérationnel: plaisir dans la créativité, le développement mais aussi dans la concrétisation:

Axe horizontal bas: de l'idée à la réalisation

Axe horizontal haut: on teste, on pérennise

Axe Vertical: plaisir dans la prise de recul et le pilotage du projet, les purs players dans le vertical aiment les ruptures salutaires, ce sont des acteurs de la transformation. Lorsque le côté gauche est "activé", leur matière première sont les process, sinon ce sont plutôt les hommes.

Axe vertical gauche: mise en condition d'efficacité

Axe vertical droite: implémentation

SOIT présence dans une seule dynamique

LES BONNES PRATIQUES DU DÉBRIEFING INDIVIDUEL

Les dynamiques et les talents (dans l'ordre de lecture)

La bonne pratique consiste à regarder les T5 et les C5 ensemble au sein de la même famille pour éviter les allers-retours entre les familles au risque de perdre votre interlocuteur.

Les triangles (activés par les T5 uniquement)

Il révèlent l'approche cognitive, la manière d'aborder les problématiques et de chercher des solutions.

Ils sont importants pour connaître et communiquer à ses collègues de quoi on a besoin pour prendre une décision.

Si les 4 couleurs ne sont pas présentes, il est intéressant d'aller chercher la complémentarité des triangles manquants pour des décisions importantes ou stratégiques.

La conclusion

Résumer les grandes lignes du profil en dézoomant et mettant en perspective avec l'actualité de la personne et le contexte - et avec la caractérisation évidemment si elle a été faite.

E. LES QUESTIONS À POSER PAR TALENT

Dans l'hypothèse où un profil **ne présente pas d'appétence** particulière pour un talent recherché (étant **neutre** ou **irritant**), il sera intéressant de le questionner sur cette dimension, par exemple à l'aide de ces propositions.

Nous avons pris le parti d'utiliser la méthode des questions comportementales qui invitent la personne à illustrer par un exemple puisé dans son parcours de l'activation du talent dans un contexte précis avec un résultat concret.

Dans la fonction "INITIER"

- pour le CRÉATIF: "Pourriez-vous me donner un exemple où vous avez proposé quelque chose de disruptif, qui n'avait pas encore été fait?"
- pour l'EXPLORATEUR: "Pourriez-vous me donner un exemple où vous avez proposé une amélioration d'un process ou d'un produit existant?"
- pour l'ÉCLAIREUR: "Pourriez-vous me donner un exemple où vous avez anticipé des opportunités et/ou des obstacles lors du lancement d'un projet?"
- pour l'AFFRONTÉUR: "Pourriez-vous me donner un exemple où vous avez dénoué une situation difficile ou surmonté un obstacle inattendu?"

Dans la fonction "ACCOMPLIR"

- pour le CONCEPTEUR: "Pourriez-vous me donner un exemple où vous avez élaboré une méthode ou formalisé un processus pour accélérer un projet?"
- pour le RÉALISATEUR: "Pourriez-vous me donner un exemple où vous avez mené la concrétisation d'un projet?"
- pour le FINISSEUR: "Pourriez-vous me donner un exemple où vous avez amené un projet à un niveau d'aboutissement supérieur?"
- pour le TRANSMETTEUR: "Pourriez-vous me donner un exemple où vous vous êtes assuré de la pérennisation des savoir-faire?"

Dans la fonction "ENRICHIR"

- pour le CONSEILLER: "Pourriez-vous me donner un exemple où vous avez fait progresser la réflexion collective par un partage de vos bonnes pratiques et conseils?"
- pour le COACH: "Pourriez-vous me donner un exemple où vous avez accompagné la performance de vos collègues (votre équipe ou vos pairs)?"
- pour l'AVALISEUR: "Pourriez-vous me donner un exemple où votre analyse pointue a enrichi une réflexion en faisant la différence?"
- pour l'EXPERT: "Pourriez-vous me donner un exemple où votre approfondissement des connaissances sur un sujet a apporté un éclairage constructif à un projet?"

LES QUESTIONS À POSER PAR TALENT

Dans la fonction "PILOTER"

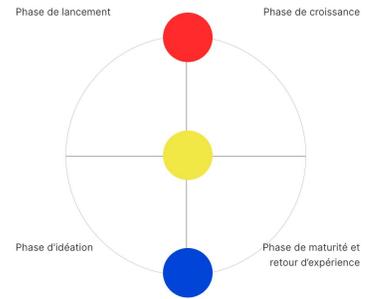
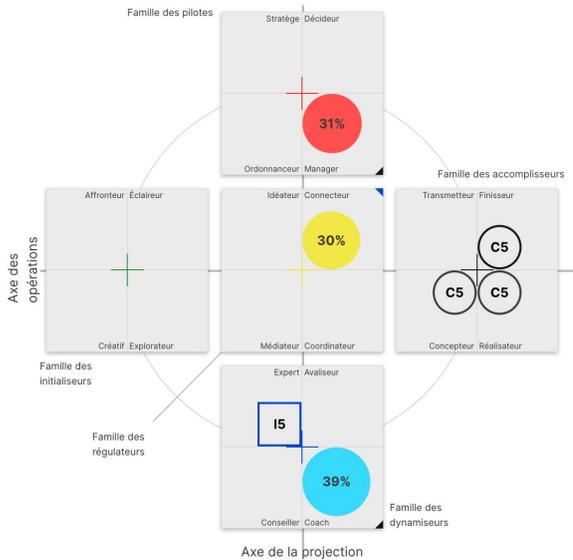
- pour l'ORDONNANCEUR: "Pourriez-vous me donner un exemple où vous avez apporté de la structure et de l'organisation pour cadrer un sujet?"
- pour le MANAGER : "Pourriez-vous me donner un exemple de pilotage de projet que vous avez conduit à la réussite?"
- pour le DÉCIDEUR: "Pourriez-vous me donner un exemple où votre arbitrage a été décisif dans l'atteinte d'un objectif?"
- pour le STRATÈGE : "Pourriez-vous me donner un exemple où vous avez élaboré une projection long terme dans laquelle vous avez inscrit vos actions court terme?"

Dans la fonction "LIER"

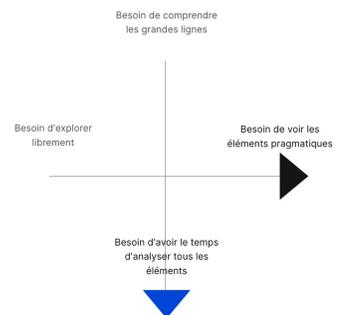
- pour le MÉDIATEUR : "Pourriez-vous me donner un exemple où vous avez créé une relation gagnant-gagnant entre différentes parties prenantes?"
- pour le COORDINATEUR: "Pourriez-vous me donner un exemple où vous avez gagné en efficacité en distribuant les actions au sein de l'équipe?"
- pour le CONNECTEUR : "Pourriez-vous me donner un exemple où vous avez joué un rôle de relais d'informations pour connecter des parties prenantes entre elles?"
- pour l'IDÉATEUR: "Pourriez-vous me donner un exemple où vous avez connecté différents concepts ou différentes approches pour générer une nouvelle idée?"

EXEMPLE D'ANALYSE SYNTHÉTIQUE D'UN PROFIL INDIVIDUEL (EN COMPLÉMENT DU RAPPORT PDF)

MANIÈRE DE CONTRIBUER À DES PROJETS



MANIÈRE D'ABORDER DES PROBLÉMATIQUES



LES TALENTS

Ce profil a une forte appétence pour le pilotage des projets en articulant les objectifs et les rôles des parties prenantes pour engager chacune vers les résultats (**Manager**) tout en apportant du soutien de proximité pour développer la capacité à atteindre les objectifs (**Coach**). Laure a également un goût prononcé pour faire circuler l'information, communiquer et créer/entretenir le lien entre les personnes (**Connecteur**).

Ces appétences sont renforcées par des zones de confort qui ont en commun la contribution concrète à la croissance: création d'une feuille de route, de process et de méthodes afin de gagner en efficacité (**Concepteur**), implication sur le terrain (**Réalisateur**) et volonté d'aller au bout des choses pour assurer l'excellence (**Finisseur**).

INCONFORT

L'irritant **Expert** révèle une consommation d'énergie importante pour entrer dans une maîtrise en profondeur des sujets et des aspects techniques de la mission et donc le besoin de pouvoir se reposer sur l'expertise d'autres personnes, en interne ou en externe.

CONTRIBUTION A LA CREATION DE VALEUR COLLECTIVE

Le profil de Laure est celui d'une pilote de projets ayant à cœur d'accompagner les parties prenantes pour assurer le succès et la croissance tout en veillant à nourrir les interactions.

APPROCHE DE LA PRISE DE DÉCISION

Laure mobilise une approche analytique et factuelle qui va nourrir du pragmatisme lorsqu'elle aborde un sujet. Pour résoudre au mieux une problématique, elle doit prendre le temps d'en analyser tous les éléments et comprendre les conséquences pratiques de la solution envisagée. Entre plusieurs voies, elle choisira le chemin le plus direct et le plus efficace.

EXEMPLE D'ANALYSE DE DEUX PROFILS INDIVIDUELS ET DE LEUR COMPLÉMENTARITÉ POUR MENER UN PROJET



Les complémentarités:

- Une présence sur toutes les dynamiques et donc de l'énergie commune mise au service de la majorité des phases d'un projet
- Forte présence dans la dynamique de la force de proposition où tous les talents sont représentés, Frédérique venant renforcer les 4 talents de Pascale par son goût du challenge
- Complémentarité dans la dynamique de l'accomplissement où Frédérique apporte son goût pour mener les projets à terme et pour la montée en compétences des collaborateurs. Frédérique va fortement renforcer le goût de Pascale pour l'optimisation des livrables
- Le goût pour accompagner les collaborateurs est nourri par le talent du Coach apporté par Frédérique
- Frédérique apporte aussi au duo un goût pour le pilotage structuré des projets ainsi que pour décider, trancher et arbitrer
- Le duo a une certaine appétence pour partager les informations, intégrer de nouvelles idées dans des projets existants et coordonner les actions à réaliser

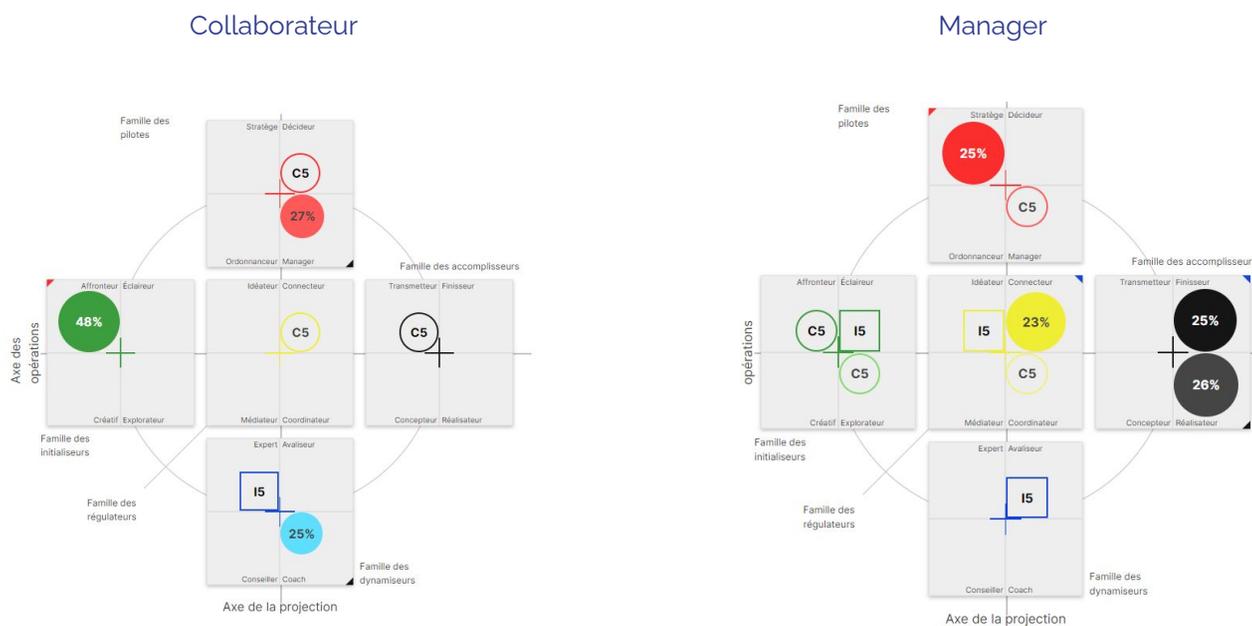
Les points d'attention:

- Peu d'énergie dans la dynamique de **prise de recul**: Comment se fait le retour d'expérience sur les projets? Comment la réflexion est-elle nourrie dans les phases d'idéation?
- Une faible appétence pour élaborer une stratégie à long terme, la traduire en objectifs clairs afin d'engager l'équipe et pour **formaliser les projets et réguler les équipes**
- Avec une absence de talents Médiateur, comment la transversalité et l'**alignement** des intérêts de l'ensemble des parties prenantes sont-ils assurés?

FOCUS DANS LA PERSPECTIVE DE LA TRANSFORMATION

- S'appuyer sur l'énergie commune au service des défis et des difficultés à surmonter dans le cadre d'une transformation
- S'appuyer sur le goût commun pour la création de liens et la communication
- Adresser formellement la nécessité d'embarquer les collaborateurs sur le projet: formaliser la vision et s'assurer du "buy in"
- Encourager l'efficacité opérationnelle à partir de l'analyse de KPIs et/ou de feedback
- Mettre en place des outils de formalisation de plans d'actions, leur planification et la priorisation des actions ou projets à mener

EXEMPLE D'ANALYSE DE DEUX PROFILS INDIVIDUELS : FUTUR COLLABORATEUR ET MANAGER



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 du Manager et l'appétence pour l'articulation des rôles et des responsabilités de l'équipe du collaborateur 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 collaborateur n'est pas très présent au contraire du Manager qui est très orienté résultats. Cela pourrait causer pour ce dernier 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 le Manager pour soutenir les propositions ne seront pas spontanées chez le collaborateur.

Il est à noter que les irritants de l'un ne sont pas compensés par des talents de l'autre, ils resteront donc des freins potentiels à leur bon fonctionnement à deux.

SYNTHÈSE DES CAS D'USAGE DU PROFIL INDIVIDUEL

Un **profil individuel** enrichit

- la connaissance de soi
- l'identification d'Ambassadeurs et de Facilitateurs de projets
- un bilan de compétences
- le choix d'un candidat dans un contexte de recrutement ou de mobilité
- les entretiens annuels
- les clés de management (pour le manager)
- le développement du style managérial (pour l'intéressé)
- la prise de décision grâce à l'identification des manières d'aborder les problématiques

Face à un autre **profil individuel**, il permet d'optimiser

- la collaboration avec un n-1
- la collaboration avec son manager
- le fonctionnement d'un duo d'associés

Face à une map définissant **les enjeux**, il permet de matcher les appétences avec

- les responsabilités du poste actuel (recrutement ou accompagnement sur le poste)
- une évolution vers les responsabilités d'un poste futur
- les besoins d'un rôle provisoire (ambassadeur d'un projet, etc.)

Face à un **profil collectif**, il permet d'optimiser

- la complémentarité d'un manager avec son équipe
- la contribution d'un nouvel arrivant dans une équipe
- le choix du candidat le plus complémentaire à l'équipe existante

2. Analyse des maps collectives

A. LA CRÉATION DE VALEUR COLLECTIVE AU-DELÀ DE L'ESPRIT D'ÉQUIPE ET DES COMPÉTENCES

map & match permet d'optimiser la création de valeur collective par la révélation de la dynamique de l'équipe et la recherche de **complémentarité** entre ses membres.

L'esprit d'équipe est la bonne entente dans le vestiaire et la majorité des outils présents sur le marché adressent le relationnel dans les équipes (Soft skills).

Les compétences techniques sont également essentielles à la performance par la maîtrise de son sujet (Hard skills) et peuvent être mesurée par des outils spécifiques.

Cela est nécessaire mais pas suffisant: il faut également optimiser la complémentarité des joueurs sur le terrain. En identifiant les moteurs d'énergie de chaque joueur (Energy skills™), map & match permet d'identifier les complémentarités et de mettre chacun à la bonne place 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

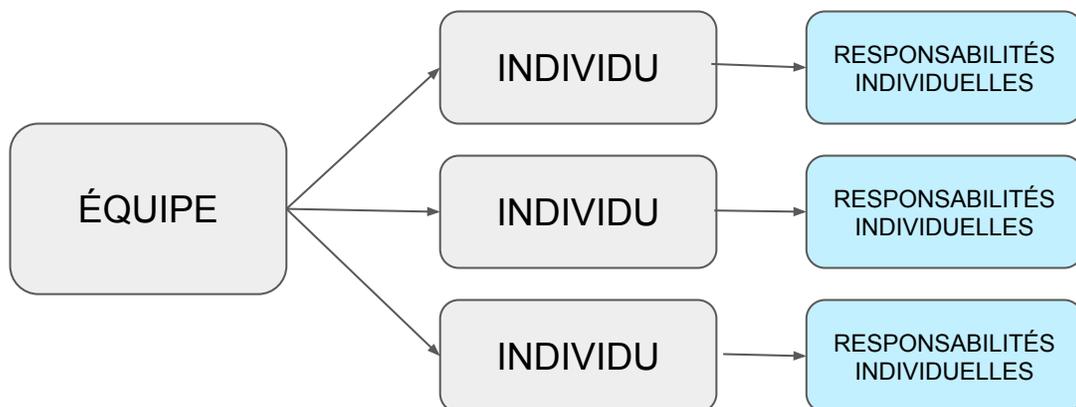


NÉCESSAIRE
MAIS PAS
SUFFISANT



LE COLLECTIF: ENTITÉ SINGULIÈRE ET PLURIELLE

Une équipe est à la fois une **entité plurielle** composée d'individus dont nous pouvons connaître les moteurs d'énergie activés pour adresser leurs responsabilités individuelles.



Une équipe est également une **entité singulière** qui possède sa propre intelligence collective dont nous pouvons connaître les caractéristiques et qu'elle va activer pour adresser sa responsabilité collective.



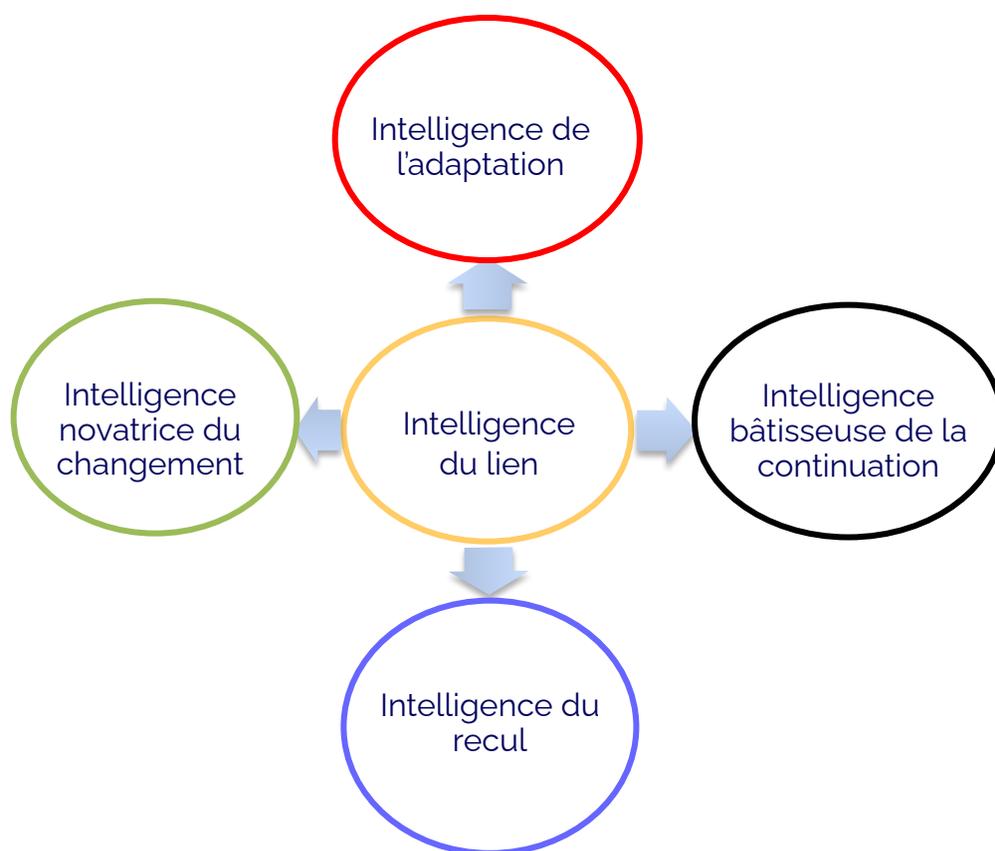
DÉFINITION D'UNE INTELLIGENCE COLLECTIVE

La consolidation des profils map & match des membres d'une équipe révèle la **dynamique** de ce collectif et son mode de fonctionnement spontané.

Pour rappel, les 5 fonctions du système sont les 5 besoins fondamentaux qu'un système doit adresser pour fonctionner de manière optimale et créer de la valeur de façon pérenne.

Les 5 intelligences collectives activent les 5 fonctions. Elles créent les conditions pour adresser les besoins.

EX: L'intelligence collective de l'adaptation répondra au besoin de pilotage de l'équipe



B. LA DYNAMIQUE COLLECTIVE

Il y a un **BON PROFIL** collectif (contrairement à l'individuel):

C'est celui qui adresse dans son fonctionnement spontané toutes les dimensions des 5 fonctions du système, c'est-à-dire une présence sur les 20 talents du modèle!



Les Talents T5

Ce sont les comportements spontanés de l'équipe

- Ils sont spontanément mis à l'ordre du jour
- Ils sont activés sans sollicitation du manager
- Ils constituent l'ADN de l'équipe



Les Talents C5

Ils sont le potentiel de l'équipe

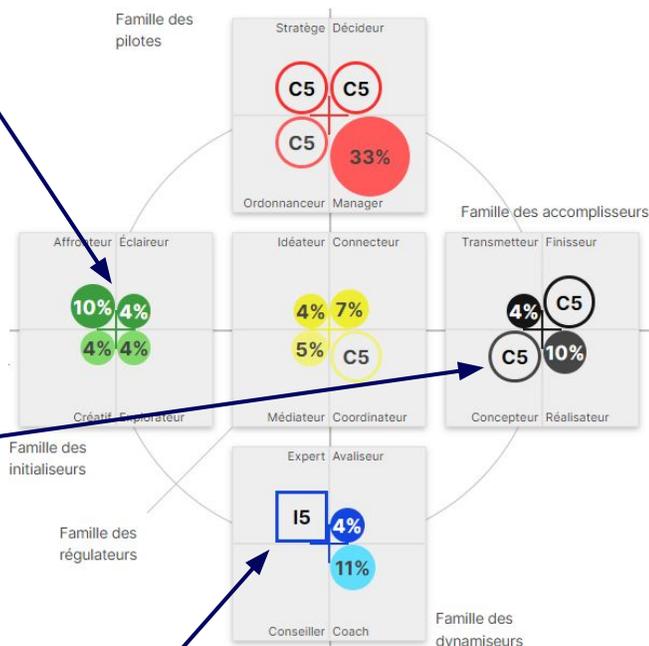
- Ils peuvent être activés à la demande du manager
- Ils sont complémentaires de l'ADN de l'équipe



Les irritants I5

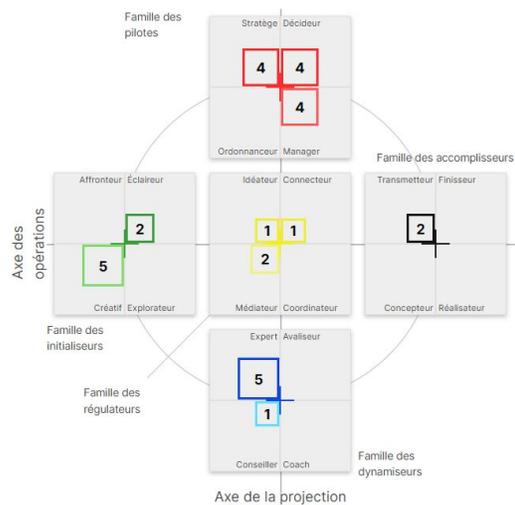
Ce sont les freins du collectif

- Ils sont source de réticence, même lorsqu'ils sont sollicités par le manager
- Ils ont besoin d'être spécifiés dans une feuille de route
- Ils peuvent être compensés par des T5 ou C5 présents dans l'équipe

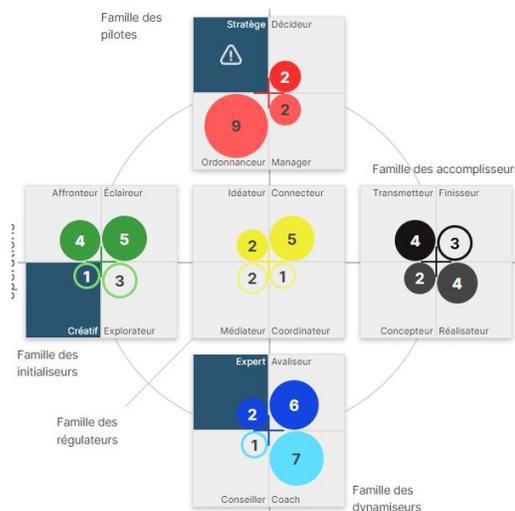


C. LES IRRITANTS DU COLLECTIF

- Dans un **profil collectif**, les irritants consolidés révèlent les freins du fonctionnement du collectif: même explicitement sollicités par le manager, ils devront faire l'objet de processus clairs pour être mobilisés.
- L'analyse va tout d'abord se concentrer sur les talents avec **le plus grand nombre** d'irritants
 - ici dans cette équipe de 10 personnes, les freins sont essentiellement dans le pilotage + la créativité et l'expertise



- une seconde analyse va mettre ces freins en perspective avec les forces de ce collectif: certains freins sont compensés par la présence de T5TM mais d'autres restent un risque pour l'équipe: la stratégie, la créativité et l'expertise

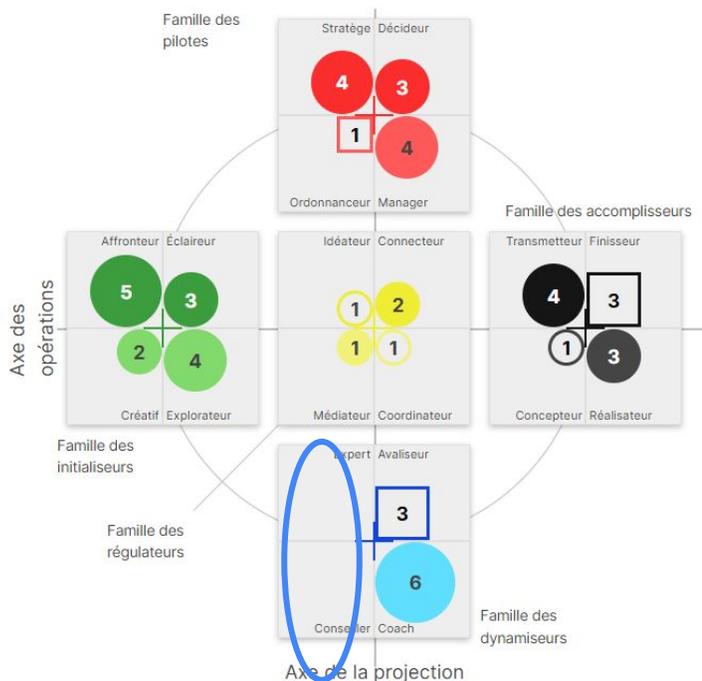


D. LES TROUS DANS LA RAQUETTE

Ce sont les talents où il n'y a aucune appétence du collectif. Même avec 70 collaborateurs qui composent l'équipe, on peut avoir des talents absents de la Map.

Dans cet exemple, ce collectif de 6 collaborateurs manque visiblement d'énergie spontanée dédiée à l'expertise et au conseil.

Le fonctionnement optimal d'une équipe étant assuré par l'activation de l'ensemble des talents, les trous dans la raquette identifiés sont d'excellents leviers d'optimisation du fonctionnement existant.



6 utilisateur(s)

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	Sobliger à détecter les alternatives possibles (s'y faire aider si nécessaire), ne pas négliger les process de veille
Si pas d'Éclaireur	Tend à ne pas identifier des opportunités et peut se laisser surprendre par des difficultés ou des obstacles	Travailler spécifiquement sur les éléments d'anticipation de l'impact que la nouvelle alternative pourrait avoir sur l'équipe ou le projet, se forcer à prendre le temps d'identifier les opportunités
Si pas d'Affronteur	Tend spontanément et collectivement à éviter de faire face aux difficultés	Prendre le temps d'explicitier et de cartographier les difficultés perçues ou rencontrées, et leur associer des solutions possibles
Si pas de Concepteur	Tend à se jeter dans l'action sans préparation (méthodologie, processus), ne va pas essayer d'industrialiser ou de standardiser spontanément	Poser comme 'interdit' l'entrée en action sans plan d'action écrit et approuvé par les collaborateurs concernés. Prendre le temps d'identifier les process qui prennent du temps et qui peuvent être automatisés ou standardisés
Si pas de Réalisateur	Tend à manquer de pragmatisme ou à ne pas accorder d'importance à la concrétisation des idées ou des projets	Valoriser les doers et tous ceux qui participent à l'accomplissement des idées ou des projets. Se reposer sur le Coordinateur pour définir et suivre le "qui fait quoi"
Si pas de Finisseur	Tend à négliger ou passer à coté 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. Renforcer les KPI qui suivent la qualité
Si pas de Transmetteur	Tend à négliger la montée en compétences des collaborateurs, à ne pas installer et pérenniser l'existant	Bien identifier les know-how et les process nécessaires à la pérennisation de l'existant. Identifier les plans de développement de compétences
Si pas de Conseiller	Tend à négliger toutes expériences, internes ou externes à l'équipe, à ne pas s'écouter ou à ne pas s'entraider spontanément au sein de 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. S'assurer dans le déroulement des réunions que les parties prenantes s'écotent
Si pas de Coach	Tend à négliger son capital « intelligence » et à ne pas faire attention au développement des collaborateurs et des équipes	Organiser des réunions courtes mais fréquentes. Partager des techniques de feedback et encourager la pratique de l'écoute
Si pas d'Avaliseur	Tend à négliger la prise de recul, les analyses s'appuyant sur des chiffres, le retex et le feedback	Organiser des réunions courtes de retours d'expérience à la fin d'un projet, ou de façon régulière sur le fonctionnement de l'équipe
Si pas d'Expert	Tend à négliger l'usage et l'intérêt d'experts et de la connaissance	Dissocier management et expertise technique : l'expert partage son expertise, l'équipe (et/ou son manager) décide des actions à prendre. Ne pas hésiter à identifier des experts externes à l'équipe ou au projet sur lesquels s'appuyer
Si pas d'Ordonnanceur	Tend à se lancer dans actions et projets sans poser le cadre de réalisation et sans structurer	Prendre le temps d'analyser le projet ou les missions collectives en termes de processus et non de personnes impliquées
Si pas de Manager	Tend à manquer de prise de hauteur et de vision globale dans le pilotage des projets ou de l'équipe	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 traîner quand décisions et arbitrages sont à prendre, risque d'échanger sans avancer	Prendre conscience des décisions à prendre et les lister : contenu et timing, sans préjuger de leur importance. Faire en sorte que cette liste soit toujours connue des acteurs concernés. S'assurer qu'une réunion ne se finisse pas avant la prise de décision
Si pas de Stratège	Tend à se lancer dans actions et projets sans avoir fixé un cap, une vision et avoir donné le sens du projet.	Assurer que le sens général de la mission collective est compris et partagé par l'équipe. Forcer l'équipe à analyser la cohérence entre l'opérationnel et le cap visé
Si pas de Médiateur	Tend à négliger l'importance de l'interface entre individus et organisation (et processus), risque de silos et de manque de cohésion dans l'équipe	Encourager les passerelles entre les métiers et les projets transverses. Encourager à tenir compte des contraintes de toutes les parties prenantes. désiloter. et être vigilant à la cohésion
Si pas de Coordinateur	Tend à perdre du temps, à être en retard et à manquer de fluidité dans la phase d'accomplissement	S'assurer que la même action n'est pas faite à deux endroits différents. Raccourcir la durée des réunions, limiter le nombre de sujets abordés, ne jamais terminer les réunions autrement que par l'élaboration d'une todo liste acceptée par tous
Si pas de Connecteur	Tend à négliger l'importance de la communication pour créer des liens entre le management et les équipes, entre collaborateurs et entre l'équipe et l'entreprise ou son écosystème	Organiser des temps de rencontres informelles, mais à thème ! 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 de la cohérence entre les idées et l'existant	Favoriser et organiser des temps de rencontre autour de sujets divers, hors du quotidien, sans autre objectif qu'un enrichissement de chacun

E. LES BONNES PRATIQUES DU DÉBRIEFING COLLECTIF

L'introduction

Votre interlocuteur a sûrement déjà reçu son débrief de profil individuel sinon, se référer aux bonnes pratiques de débriefing individuel pour l'introduction générale à l'approche.

- 1- Rappeler en quoi ce profil collectif est la consolidation des profils individuels des membres de l'équipe et révèle la complémentarité entre collègues pour atteindre l'objectif commun à l'équipe.
- 2- On ne parle toujours pas de compétence ni de manière de communiquer entre les membres de l'équipe mais de dynamique collective.
- 3- Il y a un **bon** profil collectif: celui qui couvre l'ensemble des 20 talents grâce à la complémentarité des collaborateurs. L'approche systémique et l'approche map & match révèlent en effet qu'un collectif qui active l'ensemble fonctionne de manière optimale pour atteindre ses objectifs en toute situation.
- 4- Comparer la vue en nombre et en pourcentage, en T5™ et en I5 seuls, pour bien comprendre le fonctionnement du collectif.

Les 2 clés de lecture

- 1- Les **talents** d'un collectif se lisent comme suit:
 - 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 du collectif

- 2- La contribution au **cycle de création de valeur** est également examinée

NB: on n'analyse pas les triangles; la prise de décision sera analysée sur le talent Décideur

Les forces du collectif

RAPPEL: du T5™ dans toutes les familles de talents démontre une belle complémentarité de l'équipe

Après cette vue d'ensemble, analyser du général au particulier (axes > familles de talents > talents)

Les zones de risque du collectif

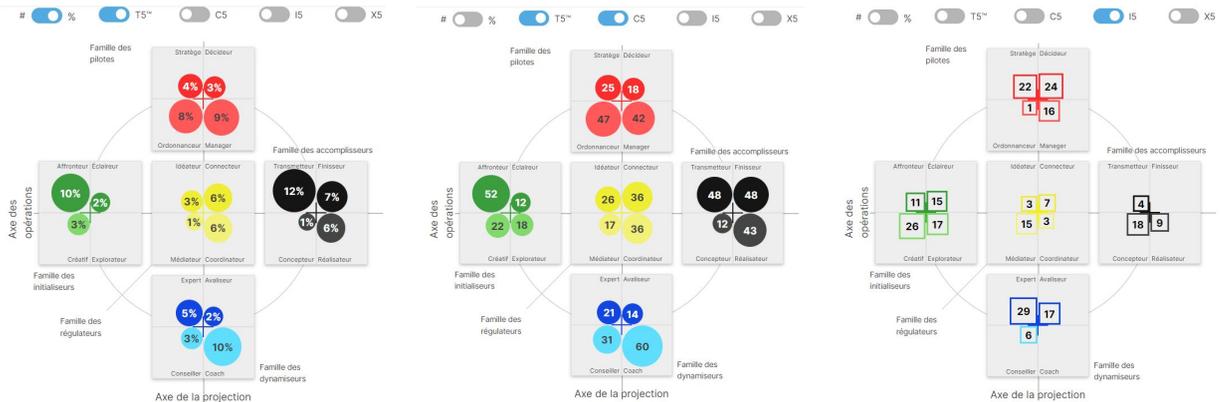
- Analyse des irritants (concentration? compensés par des talents?)
- Axe le moins présent?
- Dynamique la moins présente
- Talents les moins présents (d'abord ceux sans talent et avec irritants puis ceux sans talent et sans irritant)

Attention: pas d'affirmation mais des hypothèses proposées, des risques possibles

Partage avec le manager

- Préparer un brouillon à partager avec le manager et
- chercher avec lui les illustrations, les mesures correctives peut-être déjà mises en place
- Identifier les priorités de travail à partir des leviers d'optimisation identifiés, idéalement en perspective avec une caractérisation de ses enjeux

EXEMPLE D'ANALYSE D'UNE CULTURE D'ENTREPRISE (94 COLLABORATEURS)



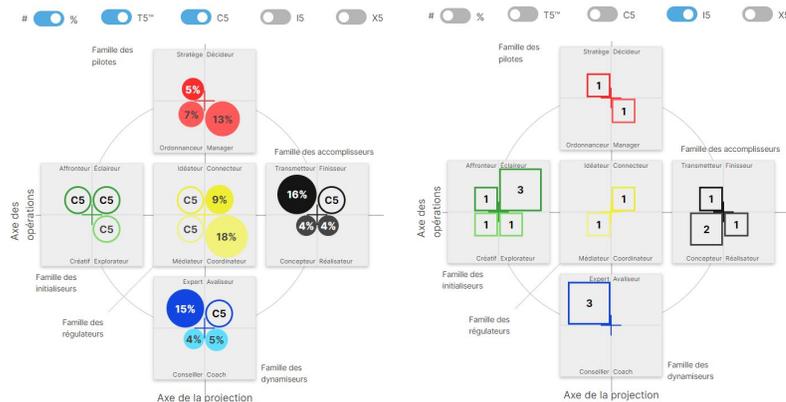
FORCES

- une culture orientée vers l'Humain (Manager/Transmetteur/Coach)
- de la résilience et l'envie d'affronter les défis (Affronteur)
- de la fluidité dans la communication: les informations circulent (Connecteur)
- une recherche d'excellence et de maîtrise du sujet (Finisseur et Expert)
- structurée (beaucoup d'Ordonnanceurs)

POINTS DE VIGILANCE

- peu curieuse à l'innovation et au changement (peu de T5™ dans les verts du bas avec beaucoup d'irritants)
- ne se projette pas et n'aura pas tendance à aborder le projet comme une opportunité (seulement 6 T5™ Eclaireur)
- n'a pas tendance à formaliser ses méthodologies (18 irritants Concepteurs)
- aura tendance naturellement à résister au changement (très présente dans la famille des Finisseurs/Transmetteurs avec très peu d'irritants dans ces mêmes familles)
- n'est pas dans la recherche de cohésion et d'alignement des parties prenantes (très peu de Médiateurs)
- n'est pas forcément dans l'entraide (écoute et partage d'expérience pour aider les autres à progresser), peu de Conseillers T5™ (même si le nombre d'irritants Conseiller est faible, il n'en reste pas moins que l'entraide ne s'installera pas spontanément au sein des personnes et des équipes)

EXEMPLE D'ANALYSE D'UNE CULTURE MANAGÉRIALE (6 MANAGERS)



FORCES

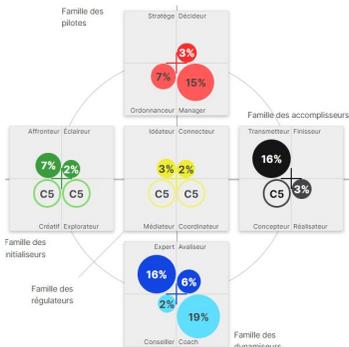
- aiment le cadre et la structure (beaucoup d'Ordonnanceurs)
- aiment jouer le rôle de coordinateurs
- => Une fois convaincus, ils sont de vrais leviers de déploiement
- vrais encadrants des projets en cours (forte présence dans la phase de maturité des projets)
- valorisent l'expertise et la maîtrise technique du sujet (forte dimension de l'Expert)

POINTS DE VIGILANCE

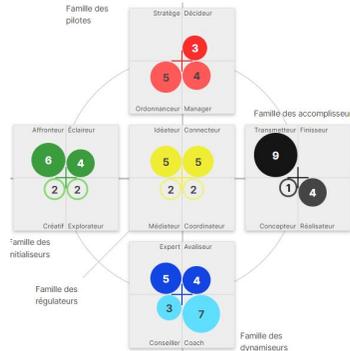
- risque de résistance au changement: 5/6 d'entre eux ont des talents Transmetteurs et peu de présence dans la famille des Créatifs/Explorateurs
- => Agir sur les managers pour faire tomber les résistants et transformer toute cette famille en leviers du changement. Certains d'entre eux (les T5™ Experts) seront plus appétents à se former que d'autres
- ne se projettent pas spontanément et n'auront pas tendance à aborder le projet comme une opportunité (seulement 1 CT5 Éclairer)
- => Communiquer largement sur les bénéfices des projets vs l'existant par témoignages et formation
- Peu enclins à faire passer les informations: il y a uniquement deux Connecteurs
- => Bien accompagner la communication aux managers pour qu'eux-mêmes soient un relais de communication au sein de leurs équipes
- ne tranchent pas spontanément: pas de T5™, ni d'irritants Décideur parmi les 6 managers
- => Les accompagner dans la priorisation pour leurs équipes

EXEMPLE D'ANALYSE D'UNE CULTURE MANAGÉRIALE (11 MANAGERS)

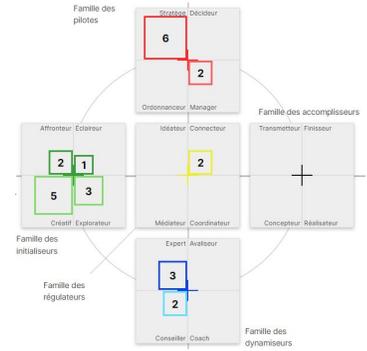
En pourcentage



En nombre



Irritants



Les forces du collectif:

- Belle complémentarité: ADN dans toutes les dynamiques et présence de l'énergie collective sur une majorité de talents
- ADN de managers de l'humain "de proximité"
- Posture d'expert et de référent technique
- Un collectif qui se positionne spontanément en pilote de projets

Les points de vigilance de l'équipe:

- Risque d'oublier d'anticiper (présence modérée d'Éclairer et frein important sur le Stratège)
- Peu de communication spontanée (Connecteur)
- Risque de ne pas être suffisamment sur les process et les méthodes (Concepteur)
- Risque de ne pas prioriser et de dispatcher les actions avec un risque de surcharge de travail (Coordinateur)
- Risque de se priver du "gagnant-gagnant" et de travailler en silos (Médiateur)
- Peu de force de proposition spontanée et d'inventivité pour identifier opportunités et solutions (Créatif)
- L'absence de Finisseur entraîne un risque de manque de contrôle qualité et de finition des projets

FOCUS SUR LE STYLE MANAGÉRIAL DANS LA PERSPECTIVE DE LA TRANSFORMATION

Les points forts

- Appétence pour engager l'ensemble des collaborateurs dans la réalisation du projet et les soutenir dans les phases de déploiement (Manager et Coach)
- Appétence pour accompagner les équipes à surmonter les difficultés inhérentes au déploiement (Affronteur)
- Confort avec la délégation pour préférer "faire faire" (Transmetteur et faible Réalisateur)

Les points d'attention

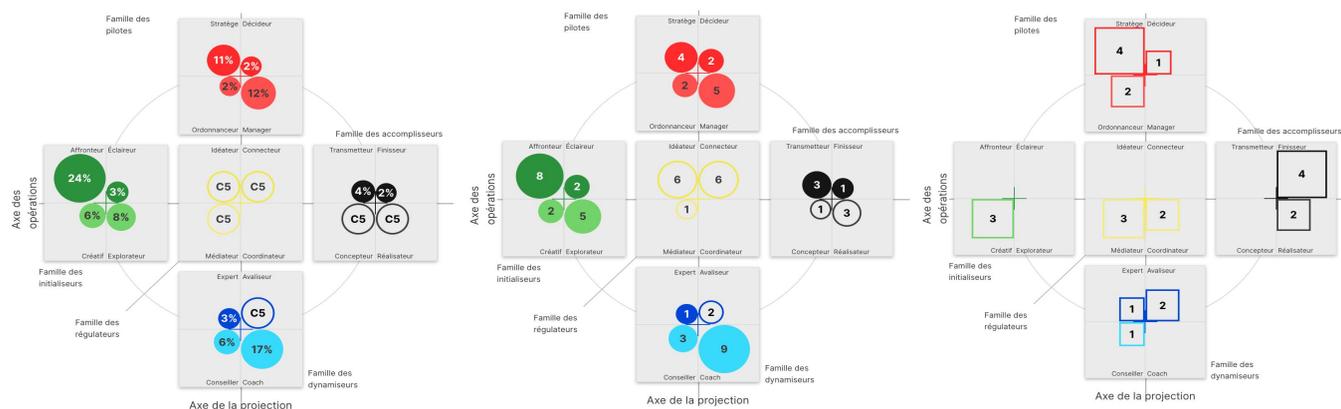
- Risque de travailler en silos et de ne pas rechercher les dénominateurs communs entre équipes, de porter une oreille attentive aux besoins (Conseiller) et de ne pas encourager ses équipes à collaborer (Médiateur)
- Risque d'oublier de partager les infos à propos des changements (Connecteur)
- Pas d'appétence, voire un frein, à partager la stratégie et la vision long terme des enjeux du projet avec les équipes
- Peu de spontanéité pour construire une réflexion collective sur l'efficacité opérationnelle à partir de l'analyse de KPI et/ou de feedbacks (Avaliseur)
- Pas d'appétence apparente pour la formalisation de plans d'actions, leur planification et la priorisation des actions ou projets à mener (Concepteur et Décideur)



CLES D'ACCOMPAGNEMENT IDENTIFIÉES POUR LES MANAGERS:

- Les aider à communiquer une **vision** à long terme pour donner le contenu à transmettre aux équipes
- Avoir préalablement assuré l'**alignement** du groupe de managers sur cette vision
- Créer des **échanges d'informations** pour les intégrer dans leur feuille de route "managers"
- Formaliser des **occasions de feedbacks** et les intégrer à la feuille de route "managers"
- S'assurer du suivi de l'avancement du projet par un **tableau de bord formalisé** pour développer l'efficacité dans la réalisation et les inviter à promouvoir cette pratique au sein de leurs équipes

EXEMPLE D'ANALYSE D'UN COMITÉ DE DIRECTION (10 PERSONNES)



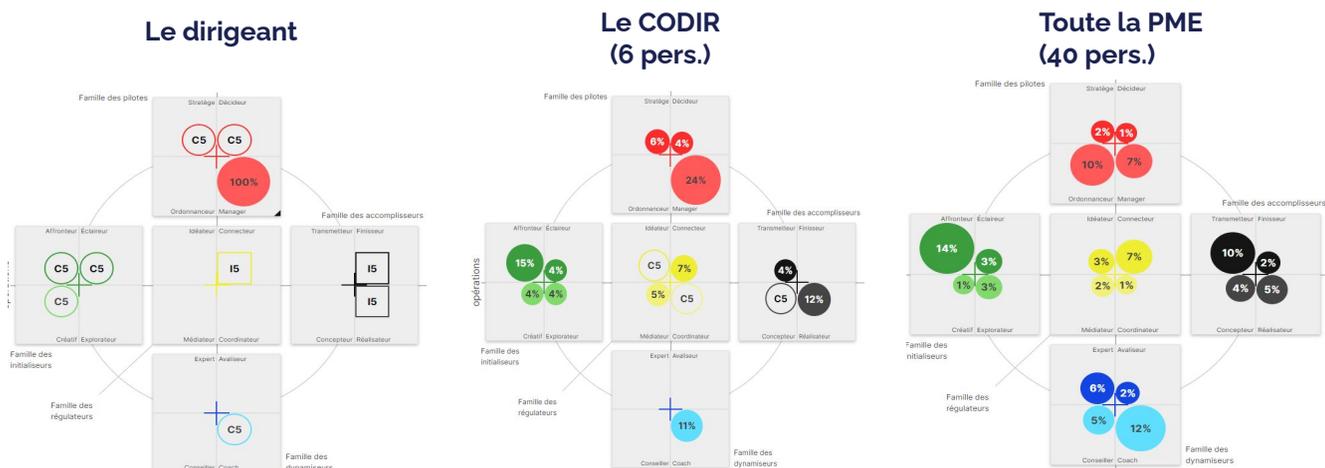
FORCES

- De la **complémentarité** pour adresser 19 talents/20 dans toutes les dynamiques
- Un fort goût pour **relever les défis, les challenges** et la **recherche de solutions** (beaucoup d'Affronteurs)
- De la **hauteur de vue** avec du **pilotage de projets** et de la **projection long terme** (forte présence de Stratèges / Managers)
- Un goût prononcé pour **l'accompagnement des collaborateurs** (9/10 Coachs)

POINTS DE VIGILANCE

- **La synergie et la collaboration:** le nombre des Affronteurs (8) et des Managers (5) combiné au faible nombre de Médiateurs (1C5) et de Conseillers (3) peut induire une dynamique spontanée orientée plus sur des sujets individuels que collectifs
- **L'amélioration continue** nourrie par l'expérience (RETEX) en raison de la présence de seulement 2 C5 et 2 I5 Avaliseurs ainsi que 4 I5 Finisseurs
- **L'identification des risques** et des opportunités potentielles n'est pas spontanée avec très peu de présence de l'Éclaireur
- **La prise de recul et le feedback** sont potentiellement oubliés au profit du pilotage des sujets

EXEMPLE D'ANALYSES AU SEIN D'UNE PME



OBSERVATIONS

LE DIRIGEANT

- Il aime ouvrir les projets et laisse volontiers les équipes dérouler, délivrer et gérer l'amélioration continue (présence dans les fonctions Verte et Rouge)
- Il doit être vigilant sur la communication (irritant Connecteur) de sa vision et veiller à fédérer autour de ses idées, surtout qu'il a tendance à rapidement passer à autre chose sans boucler les projets en cours (irritant Finisseur) - il risque donc d'épuiser ses équipes

LE CODIR

- Ce CODIR est très opérationnel (très présent sur l'axe horizontal) et va volontiers se jeter dans l'action et dérouler les projets imaginés par le dirigeant
- Il va spontanément échanger et chercher l'alignement (présence de Connecteurs/Médiateurs)
- Il doit être vigilant sur la prise de recul pour lever le nez du guidon et s'obliger à tirer les leçons du passé (pas de talents Avaliseur)
- Il doit s'appuyer sur les équipes opérationnelles pour la structuration et les processus qu'ils n'ont pas spontanément en tête (pas de talents Ordonnanceur)

L'ENSEMBLE DE LA PME

- Tous les ingrédients de la performance sont réunis à l'échelle de l'entreprise avec une culture du goût du challenge et de l'accomplissement
- L'intérêt pour l'accompagnement des autres fait également partie de la culture de l'entreprise
- L'anticipation n'est pas enracinée, ni à court ni à long terme, ce qui risque de pénaliser l'entreprise sur la compétitivité et l'innovation

SYNTHÈSE DES CAS D'USAGE DU PROFIL COLLECTIF

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

- la complémentarité de ses membres
- son mode de fonctionnement spontané
- les leviers d'optimisation de son fonctionnement
- son ADN, sa culture (par exemple culture managériale)
- sa résistance ou non au changement
- ses besoins en management

Face à un **profil individuel**, il permet d'optimiser

- la complémentarité d'un manager avec son équipe
- la contribution d'un nouvel arrivant dans une équipe
- le choix du candidat le plus complémentaire à l'équipe existante

Face à une map définissant **les enjeux**, il permet de matcher l'ADN du collectif avec

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

Face à un **autre profil collectif**, il permet de

- comprendre la culture d'une équipe par rapport à une autre
- développer la collaboration entre équipes grâce à la connaissance de leurs modes de fonctionnement réciproques
- optimiser la collaboration entre un comité de direction et la strate managériale par exemple

PARTIE 4

LA CARACTÉRISATION

ET L'ANALYSE DU

MATCH

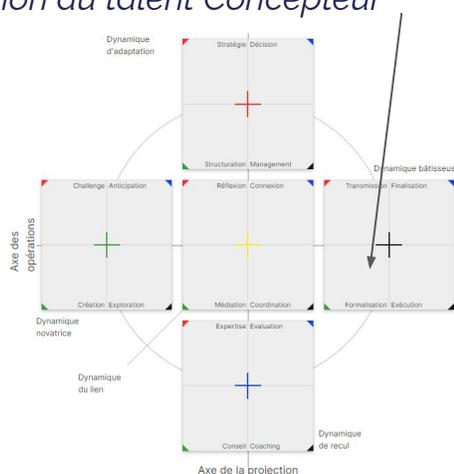


LA CARACTÉRISATION

Caractériser c'est identifier les responsabilités liées au poste, au rôle ou à la mission collective d'un projet ou d'un métier et les talents à activer pour les assurer:

Les responsabilités sont ainsi décrites sur la Map pour refléter le talent sollicité:

Exemple: la Formalisation requiert l'activation du talent Concepteur



les **RT5** sont les **responsabilités clés**

= Les talents souhaités qui sont clés pour accomplir la mission, c'est la raison d'être du poste/rôle

les **RC5** sont les attentes complémentaires

= les talents souhaités qui vont compléter les talents clés pour accomplir la mission par leur **mise en oeuvre**

les **RI5** sont les irritants souhaités (pas applicable dans le cas de mission d'équipe)

= les irritants qui, s'ils sont présents, aident à accomplir la mission. Ce sont les énergies spontanées que l'on souhaite **éviter**

NB: Les RI5 ne sont pas disponibles pour les enjeux collectifs qui ne demanderont jamais des freins utiles

Il est nécessaire d'être sélectif, **leur nombre est donc limité**:

MAXIMUM 4 RT5

MAXIMUM 5 RC5

MAXIMUM 4 RI5 (pour les rôles ou les postes)

LA CARACTÉRISATION

Pour sélectionner les attendus, il convient de se référer aux mots-clé suivants:

CRÉATION: Innover, créer d'une page blanche

EXPLORATION: Transformer, apporter un regard neuf sur l'existant

ANTICIPATION: Projeter court terme, anticiper les risques, identifier les opportunités

CHALLENGE: Gérer les difficultés, négocier, faire tomber les résistances

FORMALISATION: Conceptualiser, formaliser process et méthodologies, planifier

EXÉCUTION: Mettre en œuvre, concrétiser, réaliser des tâches ou des projets

FINALISATION: Finaliser, pousser vers l'excellence, détecter les signaux faibles

TRANSMISSION: Transmettre, former, détecter les savoir-faire utiles, passer le relai

CONSEIL: Écouter, faire progresser, conseiller, partager des expériences

COACHING: Accompagner, faire progresser, "manager de proximité"

ÉVALUATION: Analyser, évaluer, vérifier, apporter du feedback

EXPERTISE: Développer de nouvelles expertises, devenir référent

STRUCTURATION: Structurer, organiser, designer un projet

MANAGEMENT: Piloter, manager des projets ou des entités

DÉCISION: Décider, arbitrer, trancher, sanctionner

STRATÉGIE: Avoir une vision long terme stratégique, tactique

MÉDIATION: Préserver la cohésion, rechercher le win/win entre toutes les parties prenantes

COORDINATION: Orchestrer, coordonner, allouer le plan d'action

CONNEXION: Créer des liens, transmettre les informations, connecter les différents acteurs

RÉFLEXION: Générer des idées en faisant des liens conceptuels entre les idées déjà produites, intégrer les idées nouvelles

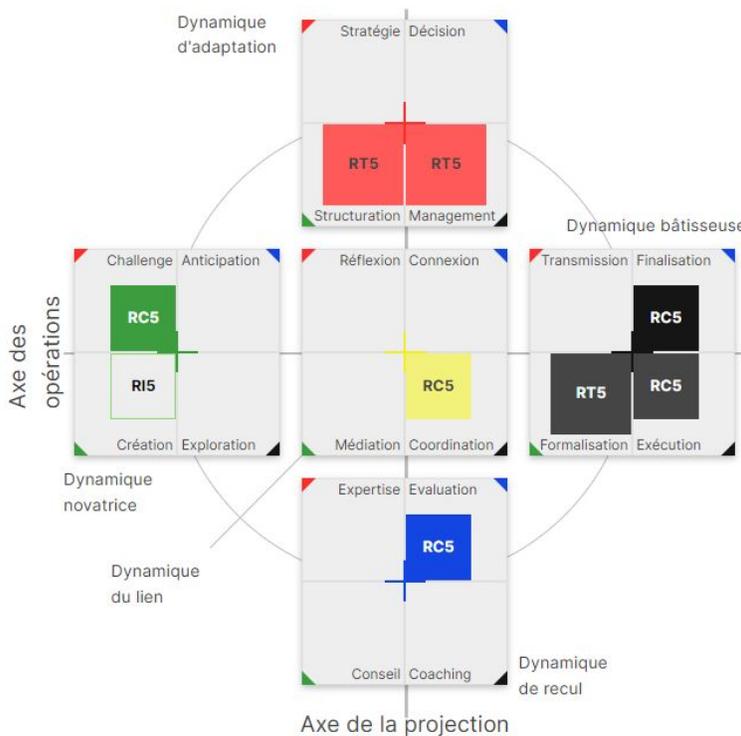
LA CARACTÉRISATION

Une manière efficace de caractériser est de "catégoriser" chaque talent:

TALENT	RT5	RC5	neutre	RI5
CRÉATION: Innover, créer d'une page blanche				
EXPLORATION: Transformer, apporter un regard neuf sur l'existant				
ANTICIPATION: Anticiper les risques, identifier les opportunités				
CHALLENGE: Gérer les difficultés, faire tomber les résistances				
FORMALISATION: Conceptualiser, formaliser process et méthodes				
EXÉCUTION: Mettre en œuvre, réaliser des tâches ou des projets				
FINALISATION: Pousser vers l'excellence, détecter les signaux faibles				
TRANSMISSION: Transmettre, former, détecter les savoir-faire utiles				
CONSEIL: Écouter, faire progresser, partager des expériences				
COACHING: Accompagner, faire progresser, "manager de proximité"				
ÉVALUATION: Analyser, évaluer, vérifier, apporter du feedback				
EXPERTISE: Développer des nouvelles expertises, devenir référent				
STRUCTURATION: Structurer, organiser, designer un projet				
MANAGEMENT: Piloter, manager des projets ou des entités				
DÉCISION: Décider, arbitrer, trancher, sanctionner				
STRATÉGIE: Avoir une vision long terme stratégique, tactique				
MÉDIATION: Préserver la cohésion, rechercher le win/win				
COORDINATION: Orchestrer, coordonner, allouer le plan d'action				
CONNECTION: Créer des liens, transmettre les informations,				
RÉFLEXION: Générer des idées en faisant des liens conceptuels				

1. La caractérisation et le match individuels

EXEMPLE DE LA CARACTÉRISATION D'UN POSTE MANAGER: **Manager centré sur la rentabilité**



1- De quoi est responsable la personne?

La **structuration** pour la recherche d'efficacité par une réflexion structurelle et organisationnelle

Le **management** pour le besoin de piloter les projets en posant un cadre pour les parties prenantes

La **formalisation** pour permettre l'industrialisation des méthodes

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

Le **challenge** pour avoir envie de faire mieux, d'avoir le goût du nouveau en dépit des difficultés et obstacles

L'**exécution** pour être axée réalisation et pour avoir le pragmatisme d'aller jusqu'à la mise en œuvre et d'y contribuer

La **finalisation** pour le besoin d'avoir l'œil pour détecter les signaux faibles.

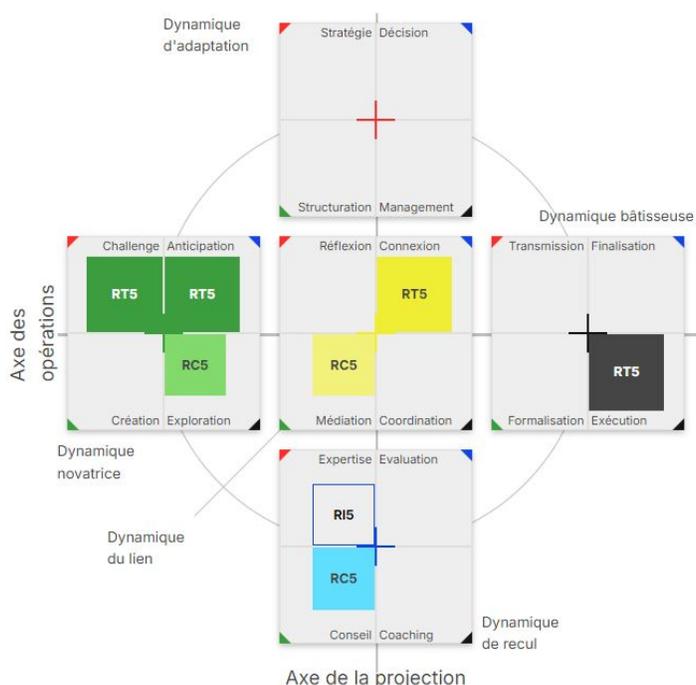
La **coordination** pour aimer la recherche d'efficacité dans la répartition des tâches

L'**évaluation** pour le besoin de tirer des leçons de l'analyse et de la data

3- Que doit-elle éviter spontanément de mettre en œuvre ?

La **création** pour éviter d'explorer l'inconnu et réinventer les processus, car le besoin est d'être focus sur l'efficacité de l'existant

EXEMPLE DE LA CARACTÉRISATION D'UN POSTE OPÉRATIONNEL: **vendeur en boutique (Retail)**



1- De quoi est responsable la personne?

Le **challenge** pour vaincre les résistances des clients, convaincre et susciter l'achat

L'**anticipation** pour être dans la prévision des besoins du client (up selling et cross selling)

L'**exécution** pour être dans la progression du chiffre avec chaque client

Le **conseil** pour l'écoute et l'accompagnement par l'échange de bonnes pratiques, le questionnement des besoins clients pour y apporter une réponse adaptée

La **connexion** afin de créer du lien et construire une relation avec chaque client

2- Que doit elle mettre en oeuvre pour remplir ses responsabilités

L'**exploration** pour proposer de nouvelles choses à un client existant, s'adapter à ses besoins

La **médiation** pour la création et l'entretien d'une relation win/win entre le client et l'entreprise et pour collaborer en interne avec les autres métiers

3- Que doit-elle éviter spontanément de mettre en oeuvre?

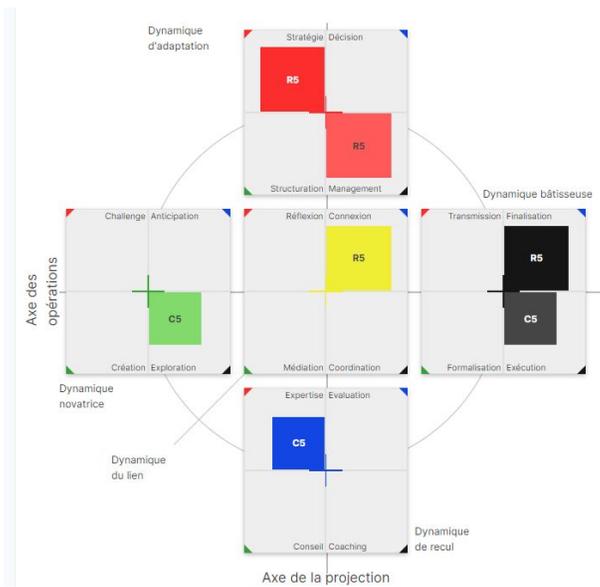
Selon le produit vendu, l'**expertise** lorsqu'il est plus important de se concentrer sur le client que sur le produit et sa technicité

B. LE MATCH INDIVIDUEL: L'ANALYSE DES CORRESPONDANCES ET DES ÉCARTS

L'analyse du **match d'un profil individuel** face à la caractérisation d'un poste ou d'un rôle permet de:

- compléter l'analyse d'une candidature interne ou externe par rapport à un poste
- identifier les axes de développement d'un collaborateur par rapport aux attentes de son prochain poste
- affiner la préparation d'un haut potentiel par rapport aux attendus de différents contextes managériaux
- accompagner la prise d'un rôle différent du poste habituel
- caster le meilleur profil par rapport aux attendus d'un poste ou d'un rôle parmi un ensemble de candidats

EXEMPLE D'ANALYSE POUR UN RECRUTEMENT de CTO



Les responsabilités clés (RT5)

- **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 (RC5)

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

Analyse des correspondances

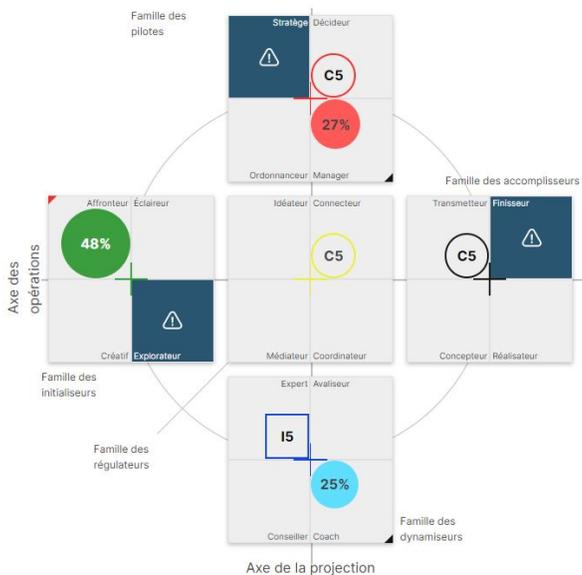
- Appétence de **Manager** et de **Connecteur**
- Confort du **Décideur**

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

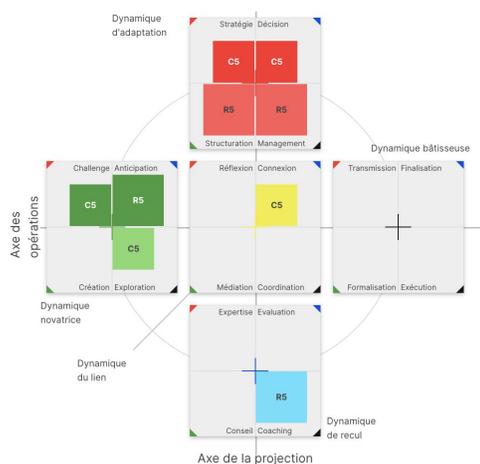


QUESTIONS À CREUSER

- Comment projette-t-il à long terme avec une vision globale? Pas de Stratège
- Comment assure-t-il l'optimisation des process existants? Pas d'Explorateur
- Comment assure-t-il la rapidité d'exécution tout en garantissant l'excellence dans les livrables? Pas de Réalisateur/Finisseur

EXEMPLE D'ANALYSE POUR UNE FORMATION MANAGÉRIALE

Le contexte managérial de la délégation et de la co-construction



1- De quoi le manager est-il responsable ?

Le **management** est essentiel

La **structuration**: Créer le cadre de la réussite

Le **coaching**: Accompagner les autres à réussir

L'**anticipation**: Anticiper les risques et obstacles

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

La **stratégie** : S'assurer que le collectif comprend la vision

La **connexion**: S'assurer qu'il dispose des informations lui permettant d'orienter son action

La **décision**: Décider de ce que l'on délègue et arbitrer

L'**exploration**: Faciliter le changement des rôles

Le **challenge**: Accepter l'incertitude et oser déléguer

Mon profil dans ce contexte de la délégation et de la co-construction



Les forces de mon profil

Management
Structuration
Coaching (accompagnement, suivi)
Expérimentation

Les points de vigilance de mon profil

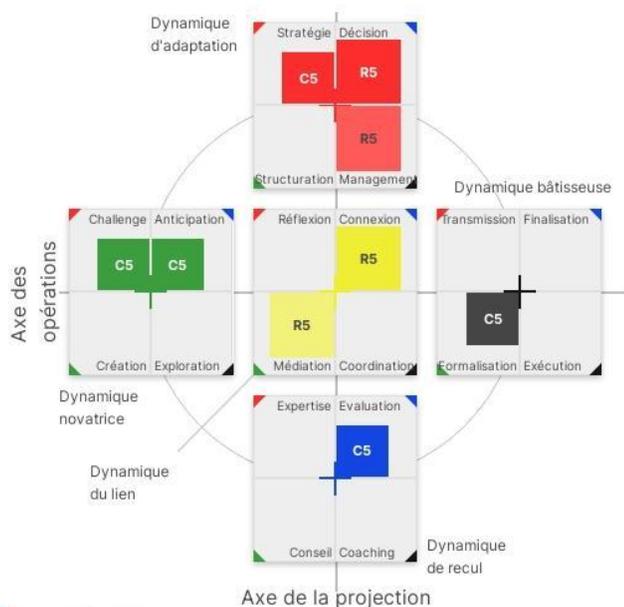
Anticipation
Connexion

Plan d'action élaboré avec le coach (en lien avec les missions actuelles)

- Ex: présentation de 25 pages déléguée pour ce jeudi à Tatiana
- Prendre le temps de bien lui expliquer les attendus
- Valider le format avant de la laisser faire toute la présentation
- Partager une présentation déjà faite en exemple
- Information: lui demander demain matin s'il lui manque des éléments/défis qui vont se poser d'ici mercredi
- Coaching sur la prise de parole (en retour de la présentation d'il y a deux semaines)
- La prévenir que c'est elle qui va présenter
- Faire un dry-run

2. La caractérisation et le match collectif

EXEMPLE DE LA CARACTÉRISATION D'ENJEUX D'UNE ÉQUIPE QUI MÈNE UNE TRANSFORMATION



L'équipe en charge de la transformation

Collectif dédié de manière permanente ou temporaire au pilotage du projet de transformation

1- Les intelligences collectives clés

Le **management** pour piloter le projet

La **décision** pour le besoin de conserver une vision long terme et garder le cap

La **connexion** pour communiquer, engager les équipes en transmettant la vision

La **médiation** pour aligner l'ensemble des parties prenantes sur le projet tout en préservant l'intérêt de chacun

2- Les intelligences collectives complémentaires nécessaires

Le **challenge** pour le goût de la nouveauté et de faire tomber les résistances

L'**anticipation** pour prévenir les obstacles et les difficultés, et pour les anticiper

La **formalisation** pour rédiger le plan de route de la transformation

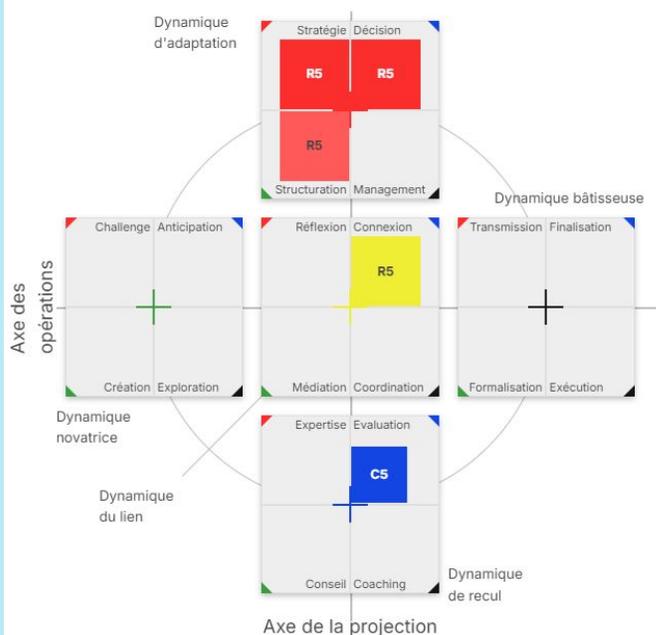
La **stratégie** pour définir et ne pas perdre de vue l'objectif et le sens du projet

L'**évaluation** pour la prise de recul et l'analyse et afin d'installer un processus de

RETEX itératif

EXEMPLE DE LA CARACTÉRISATION D'ENJEUX D'UN CODIR

DANS SA FONCTION

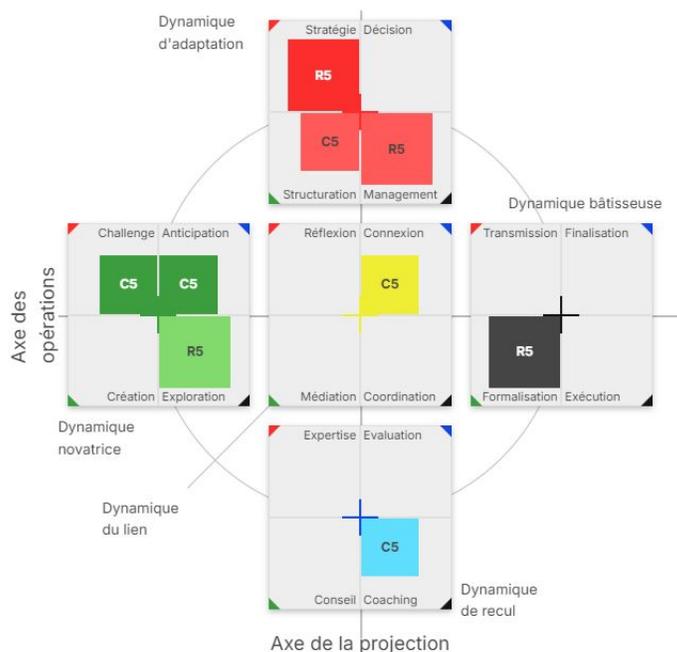


Un Comex est toujours en charge de:

- la vision (stratégie)
- la décision
- la structuration
- la circulation de l'information pour embarquer les collaborateurs et faire exister l'entreprise dans son écosystème

Un Comex a besoin d'analyse et retex pour un pilotage éclairé

DANS LA MISE EN ŒUVRE DE SA STRATÉGIE



Les enjeux de cette équipe:

- mettre les bases structurelles pour asseoir la croissance
- manager la croissance en saisissant toutes les opportunités
- industrialiser pour être toujours plus efficaces

B. LE MATCH COLLECTIF: L'ANALYSE DES CORRESPONDANCES ET DES ÉCARTS

L'analyse du **match d'un profil d'équipe** face à la caractérisation de ses enjeux permet de:

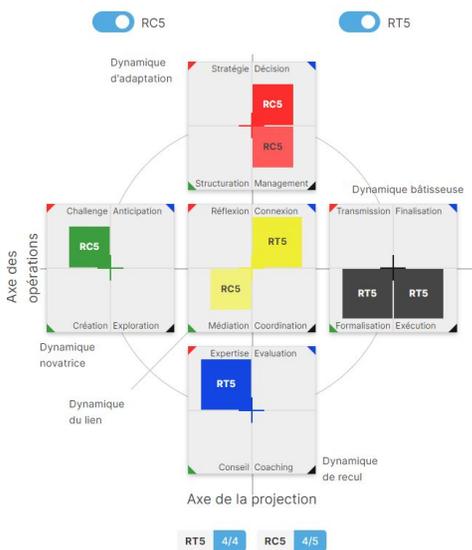
- comprendre les difficultés rencontrées par l'équipe pour atteindre les objectifs
- mettre en place un plan d'action pour accélérer l'atteinte des objectifs
- identifier les actions nécessaires pour aligner une organisation avec la culture d'entreprise caractérisée

EXEMPLE DE LA CARACTÉRISATION D'ENJEUX COLLECTIFS D'INDUSTRIALISATION

Exemple : Une équipe d'intrapreneurs (spin off d'une grande entreprise) développe un nouveau produit, "game changer" pour l'entreprise sur un marché de niche et technique.

Le projet a été lancé, il faut maintenant "faire ses preuves" et démontrer que le nouveau produit est rentable et industrialisable. Il faut convaincre en interne (prolonger l'investissement) et en externe (prendre une part de marché et démontrer le potentiel).

Caractérisation effectuée avec l'équipe pour relever ces défis



1- Les enjeux clés pour l'équipe

L'**exécution** pour l'envie de faire du chiffre

La **formalisation** pour créer des process et formaliser des méthodes pour être efficaces dans la montée en volume

La **connexion** afin de se faire connaître en interne et auprès des clients sur le marché

L'**expertise** pour se faire reconnaître comme des experts

2- Que doit elle mettre en oeuvre pour remplir ses responsabilités?

Le **challenge** pour l'esprit conquérant et l'envie de faire tomber les obstacles

Le **management** pour que chacun gère ses propres projets et engage ses collègues autour des sujets communs

La **décision** pour faire des choix et renoncer à certains projets

La **médiation** pour être dans la "vraie" collaboration et l'entraide dans ces moments cruciaux

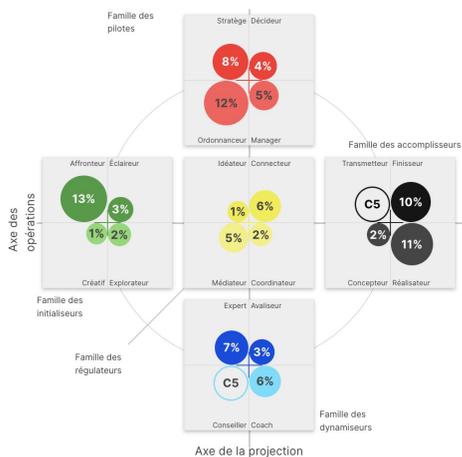
L'équipe face à ses enjeux

RT5: Expertise et **Exécution** ok / **Connecteur** : Besoin de développer la circulation de l'information entre les équipes et les métiers / **Concepteur** : Besoin de formalisation pour simplification

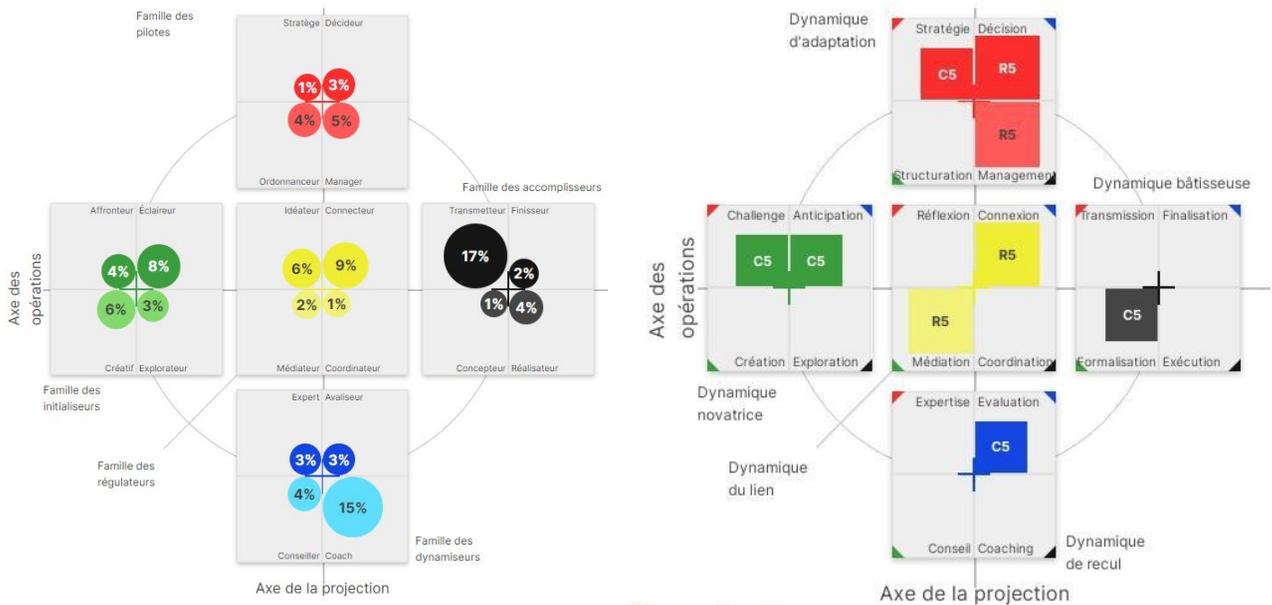
RC5: Challenge: Besoin de développer le hunting + anticiper le sourcing, les besoins clients / **Médiation** : Besoin d'harmonisation et d'équilibre + travailler une meilleure écoute / **Décision** : Besoin d'améliorer la prise de décision de chacun / **Management** : Besoin d'engager pour atteindre les objectifs

Les priorités identifiées pour travailler les pistes d'action

1. Développer la circulation de l'information dans l'équipe entre métiers par la formalisation notamment et une meilleure écoute
2. Développer le hunting par l'anticipation du sourcing
3. Améliorer la prise de décision de chacun (meilleure organisation /avoir droit à l'erreur)



EXEMPLE D'ANALYSE D'UNE ÉQUIPE EN CHARGE DE LA TRANSFORMATION



L'équipe face à ses enjeux

FORCES

- Envie d'accompagner les collaborateurs et de les faire grandir (Transmetteur et Coach)
- Transmission des bonnes pratiques et du nouveau savoir-faire à installer (Transmetteur et Connecteur)

VIGILANCE

- Besoin d'être embarquée sur la vision du projet (Stratège et Manager)
- Peu d'envie spontanée de changer l'existant (Explorateur)
- Peu d'énergie spontanément consacrée à la prise de recul (Famille des Dynamiseurs)
- Rythme d'avancement du projet ralenti notamment par le manque possible de coordination et de formalisation
- L'alignement des intérêts de l'ensemble des parties prenantes ne sera pas en haut de l'agenda (Médiateur)

Clés d'accompagnement suggérées

1. Clarifier et communiquer la raison d'être du changement et la stratégie de déploiement
2. Formaliser et développer un support structuré pour la collecte de feedback
3. Favoriser des binômes d'apprentissage pour accélérer la montée en compétence sur le nouvel outil
4. Encourager et former à la priorisation
5. Ritualiser la consolidation des besoins de l'ensemble des parties prenantes pour garantir l'alignement et la cohésion à toutes les étapes du déploiement du projet



PARTIE 5

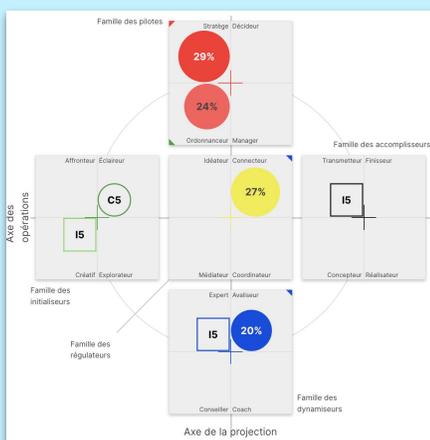
LA PLATEFORME



LA PLATEFORME

Un questionnaire en ligne

Au coeur de map & match le "map"



Un Questionnaire et un **algorithme** pour mapper le profil d'**Energy Skills™** d'un individu (en ligne en 20 minutes)

Trois fonctionnalités et un référentiel de poste ou d'équipe : le "match"

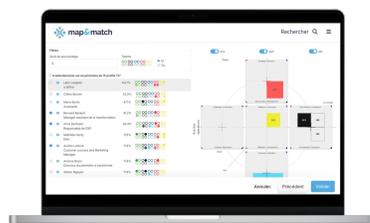
App. d'analyses : MapDrive/MapScan

Créer le support d'analyses à partir de maps individuelles ou collectives, d'attendus de rôle, de prise de notes, à partager ou exporter.



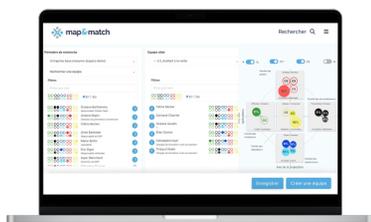
App. Casting

Chercher le(s) collaborateur(s) qui match(ent) aux attendus d'un rôle/poste, classé(s) par pertinence selon les talents attendus.

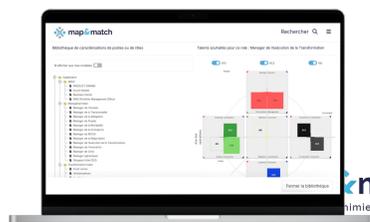


App. MapTeam :

Créer ou modifier des équipes pour découvrir le fonctionnement d'un collectif, simuler de nouvelles compositions d'équipe, créer des équipes projet.



Bibliothèque de +40 modèles d'attendus de poste et de missions d'équipe déjà paramétrés par nos experts, prêts à être contextualisés pour les mettre face aux profils.



LE QUESTIONNAIRE

- 3 ans de R&D en collaboration avec une équipe universitaire pour trouver les meilleures modalités de diagnostic (2013-2015)
- 2015 : POC chez Sanofi (400 personnes), validation de l'approche par dilemmes, les résultats faisant apparaître uniquement des Talents
- 2016-2018 : V1 de la plateforme et du questionnaire
 - 3000 profils
 - Analyse empirique pour identifier 3 niveaux d'énergie avec un algorithme qui se base sur le nombre de clics par talents pour révéler :
 - les talents profonds (T5TM) = ceux qui ont été choisis, confirmés et reconfirmés
 - les talents construits (C5) = ceux qui ont été choisis et puis parfois délaissés au profit d'un autre talent
 - les irritants = ceux qui n'ont pas été (ou extrêmement peu) choisis
- 2024 : plus de 15000 profils réalisés
- la cohérence des choix est intégrée par l'algorithme
 - un manque de choix tranché ou une dispersion trop importante des réponses seront détectés par l'algorithme
 - dans ce cas, le profil n'est pas consolidé dans la plateforme
 - il convient d'échanger avec le répondant et réinitialiser son questionnaire
 - toutes les réponses précédentes sont alors effacées
- **une pertinence démontrée** révélée par le score donné par les répondants:
 - moyenne de la note "Je me retrouve dans mon profil sur les 3 principaux talents": **8,8/10**
 - moyenne de la note après le débriefing individuel: **4,75/5**

FAIRE RÉALISER UN PROFIL

Il existe deux manières d'envoyer un lien pour faire réaliser un profil map & match :

INSCRIRE MANUELLEMENT UN UTILISATEUR

Cette méthode d'inscription est recommandée lorsque vous avez un ou très peu de tests à faire réaliser. Vous devez saisir les informations principales de l'utilisateur et envoyer l'email d'initialisation de compte afin qu'il puisse créer directement son profil (l'envoi de mail est automatique lorsque vous enregistrez l'utilisateur). L'utilisateur sera affiché dans la section "Invitations en attente" jusqu'à ce qu'il complète son profil.

1. Cliquez sur le Menu Plateforme
2. Cliquez sur "Ajouter un Utilisateur"
3. Indiquez les informations nécessaires sur le formulaire de création
4. Cochez "Profil T5™ uniquement" si vous avez souscrit à l'offre MAP
5. Cliquez sur "Ajouter", un mail d'invitation de réalisation de profil partira depuis no-reply@mapandmatch.app avec quelques indications et ses identifiants

-> Consulter l'article du centre d'aide "[Comment inscrire manuellement un utilisateur ?](#)"

ENVOYER UN LIEN D'INSCRIPTION RAPIDE

Ce type d'inscription est recommandé lorsque vous avez plusieurs tests à faire réaliser au sein d'une même entreprise ou équipe. En choisissant cette option, vous obtiendrez une URL spécifique pour l'entreprise (appelée lien d'inscription rapide). Les utilisateurs pourront s'enregistrer de manière autonome en remplissant un formulaire avec leurs informations principales, y compris leur adresse e-mail. Une fois ce formulaire complété, ils seront enregistrés sur la plateforme et invités à compléter leur profil.

L'utilisateur enregistré restera dans l'onglet de votre tableau de bord "Utilisateur à vérifier" jusqu'à votre [validation par mesure de sécurité](#).

1. Affichez le Menu Plateforme
2. Cliquez sur "Inscriptions rapides"
3. Pour les partenaires uniquement : Sélectionnez l'entreprise de votre utilisateur ([l'entreprise doit avoir été créée](#) en amont) et, si besoin, l'équipe dans laquelle il doit être enregistré ([l'équipe doit avoir été créée](#) en amont)
4. Cliquez sur "COPIER" pour copier le lien URL
5. Envoyer le lien URL à l'utilisateur

-> Consulter l'article "[Comment générer un lien d'inscription rapide pour que l'utilisateur s'enregistre de façon autonome ?](#)"

PARCOURS DE RÉALISATION DU PROFIL

DEPUIS UNE INSCRIPTION MANUELLE

Après avoir inscrit manuellement votre utilisateur, celui-ci recevra un email de création de compte l'invitant à réaliser son profil. Cet email contient un message d'invitation, un bouton pour démarrer son profil, ainsi que ses identifiants de connexion.

DEPUIS UN LIEN D'INSCRIPTION RAPIDE

En cliquant sur le lien, votre utilisateur sera redirigé vers une page où il devra sélectionner sa langue, saisir son adresse email, son nom, son prénom et son poste, puis cliquer sur le bouton « M'enregistrer et réaliser mon profil ».

PARCOURS COMMUN POUR LES DEUX TYPES D'INSCRIPTIONS

Lorsque l'utilisateur accepte de démarrer le test (bouton « Démarrez mon profil T5™ » pour une inscription manuelle ou bouton « M'enregistrer et réaliser mon profil » pour une inscription rapide), il sera redirigé vers une page d'accueil récapitulative de l'approche de map & match.

Bienvenue sur la plateforme map & match, nous sommes très heureux de vous accueillir !

Notre métier est de révéler, de comprendre et d'accompagner le capital humain à tous les niveaux de l'entreprise : collaborateur, équipe, projet ou organisation.

Notre approche scientifique est basée sur plus de 20 ans de recherche et sur un modèle systémique qui a pour fondement "**le plaisir de faire**". Il distingue 20 talents qui s'articulent autour de 5 grandes familles.

Notre crédo est que "**le plaisir de faire**" est source d'énergie et d'engagement, tous deux clés vers l'épanouissement et la performance individuelle et collective.

Notre souhait est de vous permettre de mieux vous connaître, car cela révèle la contribution personnelle de chacun à sa mission ou au collectif. Cela permet également de réfléchir et d'agir en pleine connaissance.

En une quinzaine de minutes, nous allons vous révéler vos talents du plaisir de faire, vos **Energy Skills** !

Suivant

PARCOURS DE RÉALISATION DU PROFIL

L'utilisateur est ensuite invité à saisir un certain nombre de données d'inscription. Ces informations vous permettront, en tant que partenaire de map & match, de récolter des données précieuses, telles que son statut, son niveau d'études, ses fonctions principales, etc.

Afin de rendre notre analyse la plus pertinente possible, nous vous remercions de répondre à ces quelques questions.

Il / Elle / lei

L'intitulé exact de votre poste ou de votre formation actuel(le)

Le statut actuel

Le niveau d'études

Afin de rendre notre analyse la plus pertinente possible, nous vous remercions de répondre à ces quelques questions.

L'expérience
Indiquez votre nombre d'années d'expérience depuis la fin de vos études

Le management
Occupez-vous une fonction d'encadrement? (Vous pouvez sélectionner deux réponses)
 Non Oui, manager Oui, manager de managers

Votre métier : dans quelle(s) famille(s) de métiers exercez-vous vos talents ?
Vous pouvez cocher de une à trois familles dans ce menu déroulant

[Retour](#) [Suivant](#)

Enfin, l'utilisateur est redirigé vers une page qui rappelle les consignes à suivre pour compléter son profil et est invité à répondre au questionnaire.

Dernières petites recommandations avant de vous lancer dans l'aventure map & match et d'en apprendre plus sur vous :

- 

Laissez-vous aller. Il n'y a pas de bonne et de mauvaise réponse, il n'y a pas de bon ou de mauvais profil, il y a juste vous et ce que vous préférez vraiment faire.
- 

Vous allez devoir faire des choix pour répondre à la question suivante : "je prends plus de plaisir à".
- 

Ne soyez pas étonné(e) si certains mots se répètent, si c'est parfois un peu éprouvant, c'est aussi pour cela que le résultat est pertinent.
- 

Le questionnaire se déroule en deux parties et vous prendra autour d'une quinzaine de minutes.

[Retour](#) [Démarrer le test](#)

PARCOURS DE RÉALISATION DU PROFIL

LE PASSAGE DU QUESTIONNAIRE

Le questionnaire est composé de plus de 200 **dilemmes** répartis en 2 passages. Les dilemmes sont formulés ainsi : « Je prends plus de plaisir à : choix 1 / choix 2 ». Si les choix de l'utilisateur ne sont pas assez tranchés, l'algorithme peut lui faire passer un troisième passage. Si les choix ne sont toujours pas assez tranchés après le troisième passage, le profil de l'utilisateur sera qualifié de « dispersé ». Un **profil dispersé** est un profil dans lequel aucun talent T5 et/ou I5 ne ressort.

Vous pouvez réinitialiser un profil dispersé directement depuis la fiche utilisateur du profil.



ACCÈS AUX RÉSULTATS DU QUESTIONNAIRE

Après avoir terminé le questionnaire, l'utilisateur obtient un aperçu de ses 3 principaux Energy Skills™ avec une brève définition pour chacun.

ÉVALUATION DES RÉSULTATS

L'utilisateur est invité à évaluer la pertinence des résultats sur une échelle de 1 à 10.

ACCÈS AU PROFIL COMPLET

Pour consulter le profil complet, l'utilisateur est invité à contacter son référent. Une fois le profil complet débloqué, l'utilisateur peut accéder à son profil à tout moment en se connectant à la plateforme.

LES FONCTIONNALITÉS PRINCIPALES

TÉLÉCHARGER LE RAPPORT PDF D'UN PROFIL

Une fois le débriefing du profil terminé, vous pouvez débloquer le profil de votre client. Cette action lui permettra de consulter sa cartographie complète ainsi que son analyse détaillée. Vous avez également la possibilité de télécharger un rapport PDF pour lui transmettre ses résultats.

Pour débloquer le profil de votre client :

1. Accédez au profil de votre client
2. Cliquez sur le bouton "Débloquer le profil complet"

The screenshot shows the 'Profil T5™ de' interface. At the top, there is a navigation bar with 'map&match', 'Tableau de bord', 'Liste des entreprises', and 'décapion (espace ...'. A search bar is on the right. Below the navigation, there is a header 'Profil T5™ de' and a button 'Débloquer le profil complet' circled in red. The main area features a talent map with axes 'Axe des opérations' and 'Axe de la projection'. The map shows various talent families and their percentages: 'Stratège Décideur' (40%), 'Médiateur Coordinateur' (34%), and 'Créatif Explorateur' (28%). To the right, there is a 'Description de mes talents' section with a list of talents and their percentages: Décideur (40%), Médiateur (24%), Créatif (28%), Affronteur (C5), Coach (C5), Transmetteur (C5), Coordinateur (C5), Finisseur (I5), Concepteur (I5), and Expert (I5). A blue box at the top right says 'Ce profil a été noté 9 par Caroline Pagnoule'.

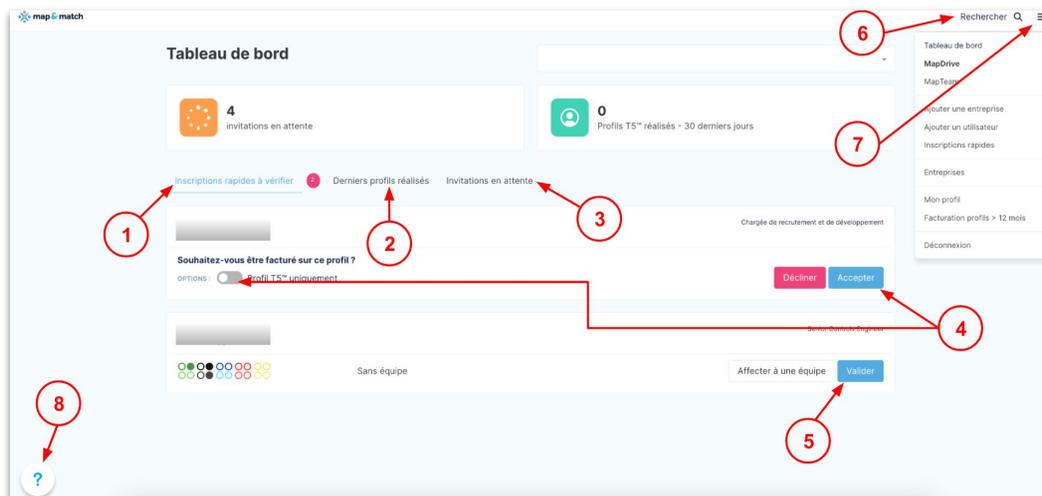
Pour télécharger le rapport PDF :

1. Cliquez sur le menu représenté par "..." situé dans le profil du client
2. Sélectionnez "Imprimer le profil"

This screenshot is similar to the previous one, but the dropdown menu is open, showing options: 'Profil T5™', 'Utilisateur', 'Équipes', and 'Imprimer le profil'. The 'Imprimer le profil' option is circled in red, with a red arrow pointing to it. The rest of the interface, including the talent map and the list of talents, remains the same.

LES FONCTIONNALITÉS PRINCIPALES

LE TABLEAU DE BORD



1. Inscriptions rapides à vérifier : Ne figurent dans cet onglet que les utilisateurs inscrits par "Inscriptions rapides" pour lesquels le mode de facturation n'a pas été "accepté" et pour lesquels l'affectation à une équipe (ou non) n'a pas été "validée".* Une fois validés, les utilisateurs basculent dans l'onglet "Derniers profils T5™ réalisés" ou "Invitations en attente".

2. Derniers profils T5™ réalisés : Ne figurent dans cet onglet que les utilisateurs ayant terminé leur profil T5™ (inclus les dispersés).

3. Invitations en attente : Ne figurent dans cet onglet que les utilisateurs dont le test n'est pas commencé ou en cours.

* **4. 5.** Pour en savoir plus sur comment **accepter la facturation, affecter un utilisateur à une équipe et valider**, rendez-vous dans [notre article dédié](#). Dans le cas d'une souscription à l'offre MAP, c'est à cette étape que vous devez choisir de faire facturer le profil en "T5™ uniquement" (c'est-à-dire avoir accès à la fonctionnalité "Réalisation du profil T5™" uniquement).

6. Rechercher : Recherchez un utilisateur, une équipe, une entreprise, un MapScan.

7. Menu Plateforme : Menu dans lequel vous retrouverez les principales fonctionnalités de la plateforme.

8. Centre d'aide et support technique

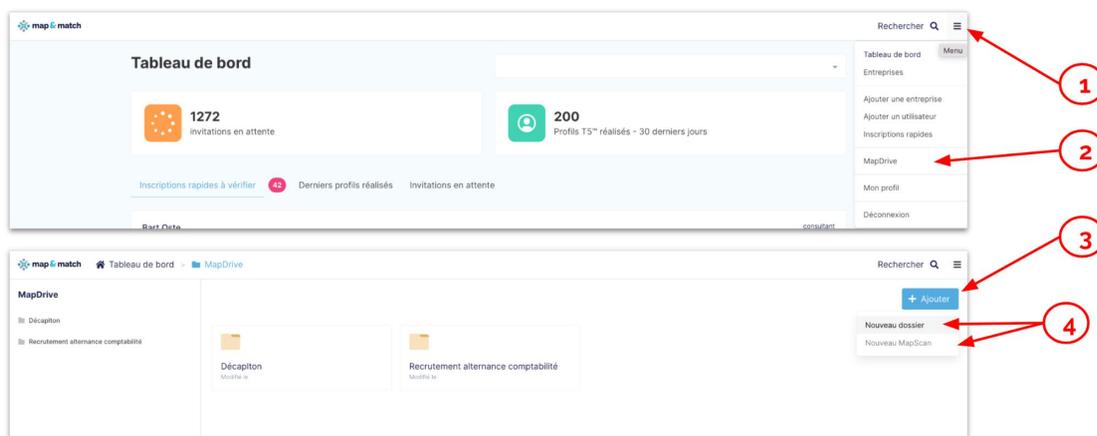
-> Consulter notre article "[Comprendre rapidement mon tableau de bord](#)"

LES FONCTIONNALITÉS PRINCIPALES

MAPDRIVE

MapDrive c'est la fonctionnalité essentielle de vos accompagnements collectifs.

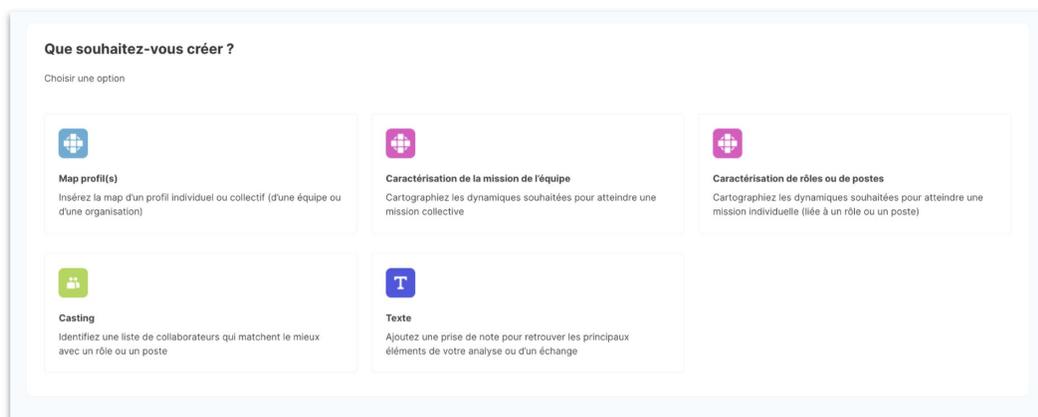
Il s'agit de votre espace personnel où créer et retrouver tous vos travaux d'analyse de profils T5™, à l'image de Google Drive, OneDrive ou Dropbox. Vous pouvez y **créer des dossiers** et sous-dossiers par entreprise pour y intégrer vos MapScan : mapping de profil T5™, de caractérisation, ou encore casting.



MAPSCAN

Un MapScan est une sorte de "PowerPoint" en ligne qui vous permet d'ajouter des éléments tels que des profils individuels ou collectifs, des caractérisations, des castings et des commentaires textuels pour structurer vos analyses. Ce document peut être exporté au format PowerPoint ou partagé via un lien URL.

Suivez [ce lien](#) pour en savoir plus sur la création de MapScan et ses différents éléments.



-> Consulter notre article "[Comment fonctionnent MapDrive et MapScan ?](#)"

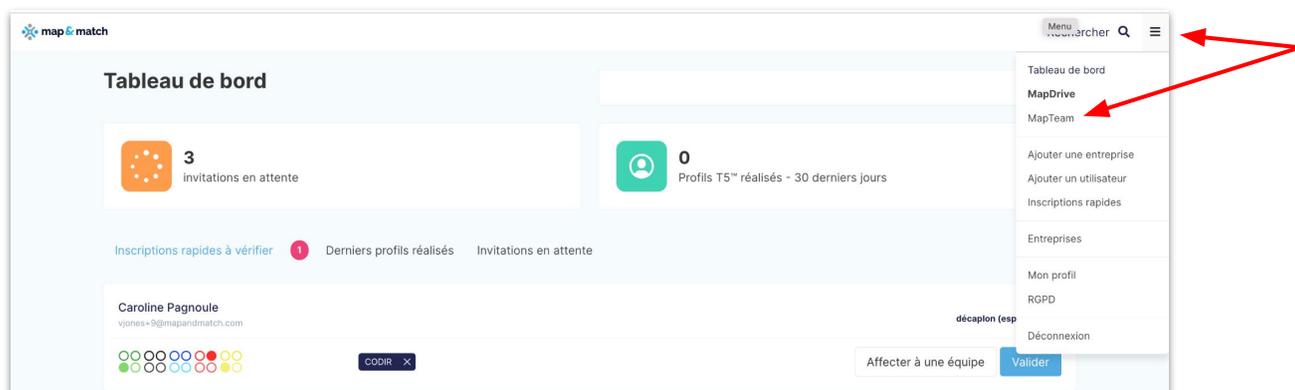
-> Pour un tuto vidéo, c'est par [ici](#) !

LES FONCTIONNALITÉS PRINCIPALES

MAPTEAM

MapTeam est le module qui permet de gérer la création et la modification d'équipe(s) en visualisant la map collective associée.

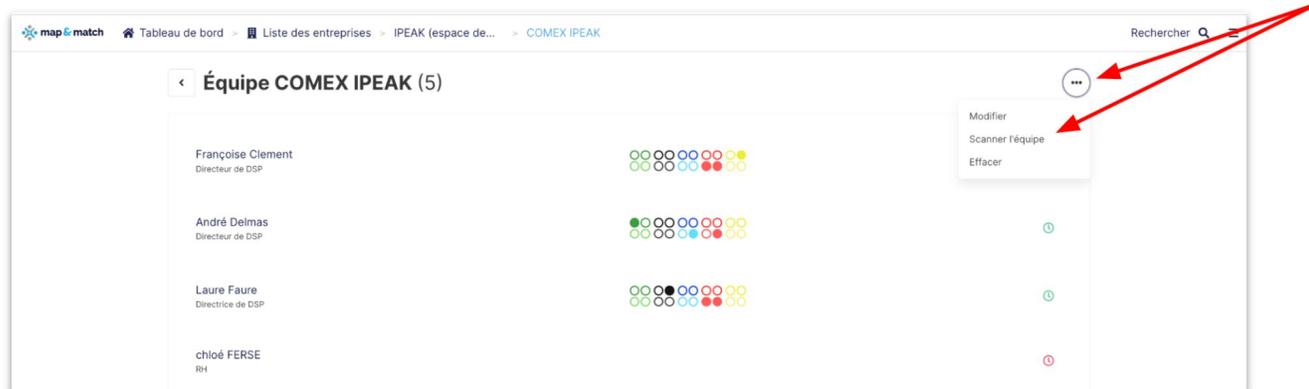
Visualisez ce tuto vidéo pour en savoir plus et réussir votre prise en main :
["Comment créer ou modifier une équipe en visualisant le profil collectif associé ?"](#)



Une fois l'équipe créée sur MapTeam, vous pouvez rechercher l'équipe et intégrer sa map collective dans un MapScan : [découvrir comment](#).

SCANNER L'ÉQUIPE

"Scanner l'équipe" est une fonctionnalité qui permet de créer automatiquement une map collective (profil T5™ consolidé des membres de l'équipe) et une people review de votre équipe (maps individuelles des membres de l'équipe) dans un MapScan.



-> Consulter notre article ["Comment créer automatiquement une map collective et une people review de mon équipe \("scanner l'équipe"\)?"](#)

LES FONCTIONNALITÉS PRINCIPALES

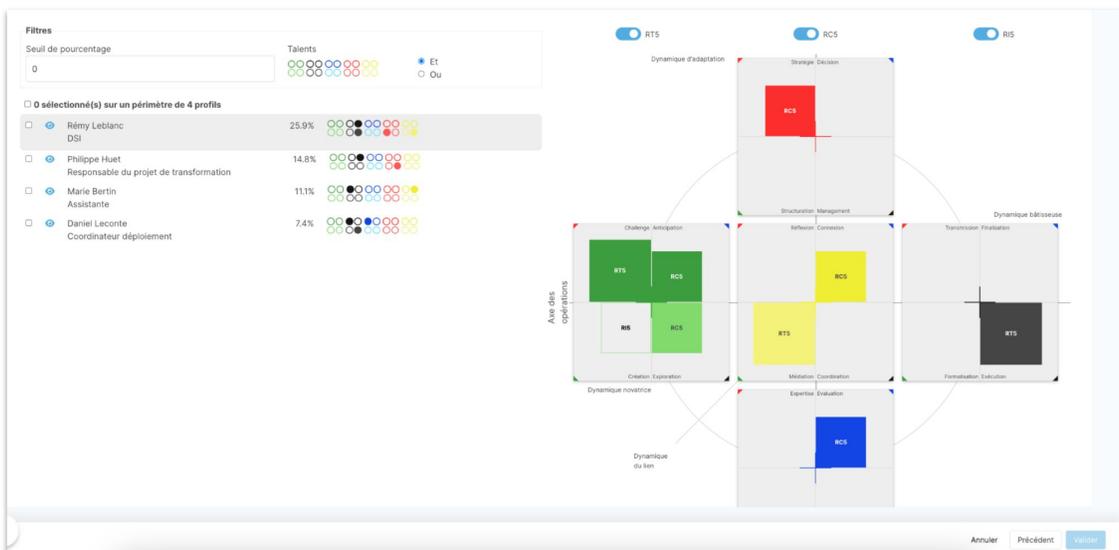
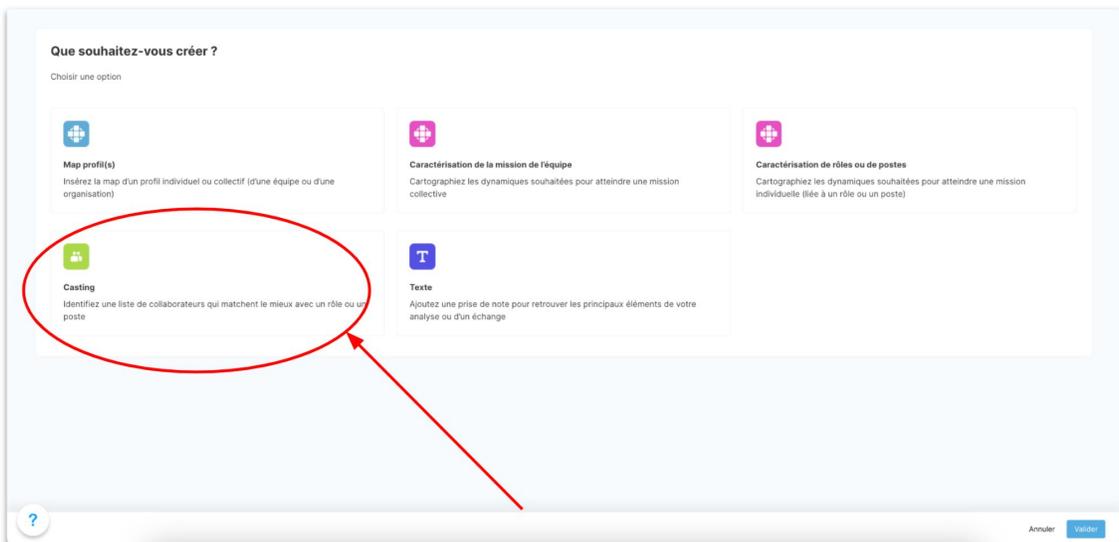
CASTING

Casting est un module qui permet d'identifier les profils T5™ correspondants aux attendus d'un rôle ou d'un poste (c'est-à-dire correspondants à la map de caractérisation).

Il est idéal pour le recrutement, la mobilité interne, les projets Agile ou les projets de transformation.

-> Consulter notre article "[Casting : Lister et faire matcher les profils T5™ correspondants aux attendus d'un rôle/poste \(map de caractérisation\)](#)"

-> Pour un tuto vidéo, c'est par [ici](#) !



LES FONCTIONNALITÉS PRINCIPALES

BIBLIOTHÈQUE DE MODÈLES

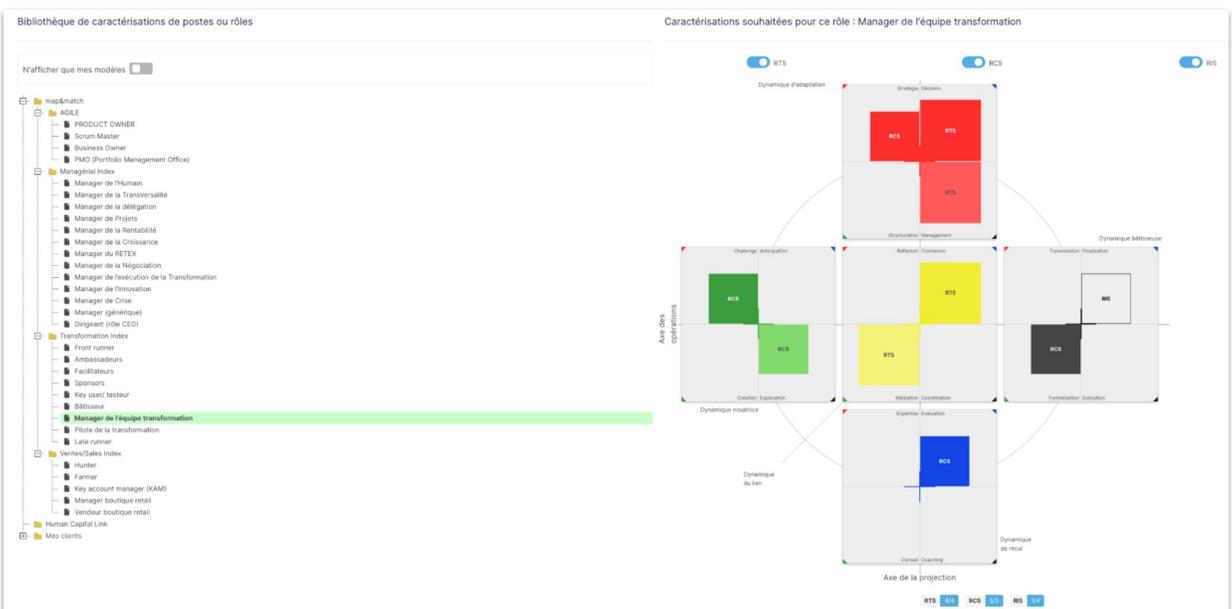
La bibliothèque de modèles de caractérisation incarne l'esprit du "match" en fournissant un ensemble de modèles de caractérisation prédéfinis permettant d'aligner les profils T5™ aux exigences d'un poste, d'un rôle ou d'une équipe.

Les modèles sont modifiables et peuvent être enregistrés afin de vous créer une bibliothèque sur mesure.

Vous pouvez accéder à la bibliothèque depuis Casting pour caractériser vos attendus ou depuis les éléments caractérisation de rôle/poste ou d'équipe.

-> Consulter notre article "[Comment utiliser la bibliothèque de modèles de caractérisation](#)"

-> Pour un tuto vidéo, c'est par [ici](#) !



LE CENTRE D'AIDE

Le centre d'aide de notre plateforme est conçu pour vous offrir un soutien complet et accessible. Voici un aperçu de ce que vous y trouverez :

TUTOS ET PRISE EN MAIN DES FONCTIONNALITÉS

Le centre d'aide regorge de tutoriels détaillés et de guides pratiques pour vous accompagner dans la prise en main de toutes les fonctionnalités de la plateforme. (Attention à bien suivre le centre d'aide "map & match V3")

RECHERCHE PAR MOTS CLÉS, ARTICLES RÉCENTS & ARTICLES POPULAIRES

Le centre d'aide permet une recherche facile par mots clés et par articles populaires. Pour vous tenir informé des dernières nouveautés et mises à jour, vous pouvez également explorer les articles récents.

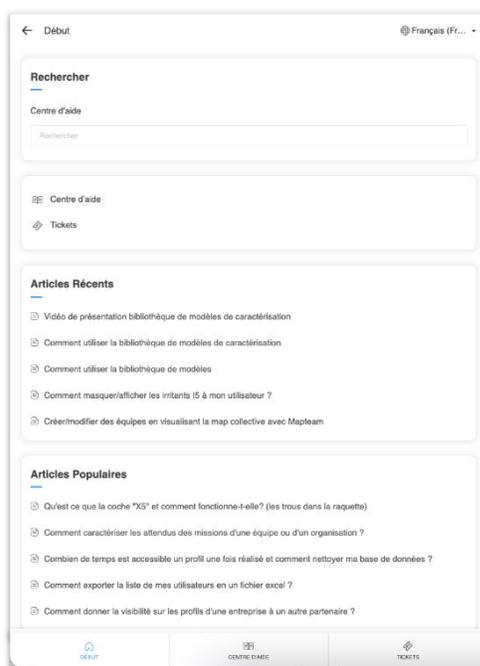
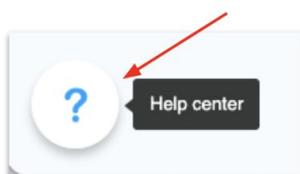
SYSTÈME DE TICKET

En cas de besoin d'assistance, notre système de ticket vous permet de soumettre rapidement toute demande en lien avec votre utilisation de la plateforme, l'interprétation d'un profil T5™, ou encore un problème technique. Chaque demande est traitée avec soin par notre équipe, garantissant une réponse et une résolution rapide de vos problèmes.

Vous pouvez soumettre un ticket directement depuis le centre d'aide ou en envoyant votre demande à l'adresse mail support@mapandmatch.com

VERSIONS EN LANGUES ÉTRANGÈRES

Pour répondre à votre besoin, le centre d'aide est disponible en plusieurs langues étrangères : anglais, néerlandais, allemand, italien et espagnol.



LE SUPPORT TECHNIQUE

Notre support technique est structuré pour vous offrir une assistance efficace et rapide, quel que soit le niveau de complexité de votre demande. Voici comment notre système de support est organisé :

SUPPORT PAR TICKETS

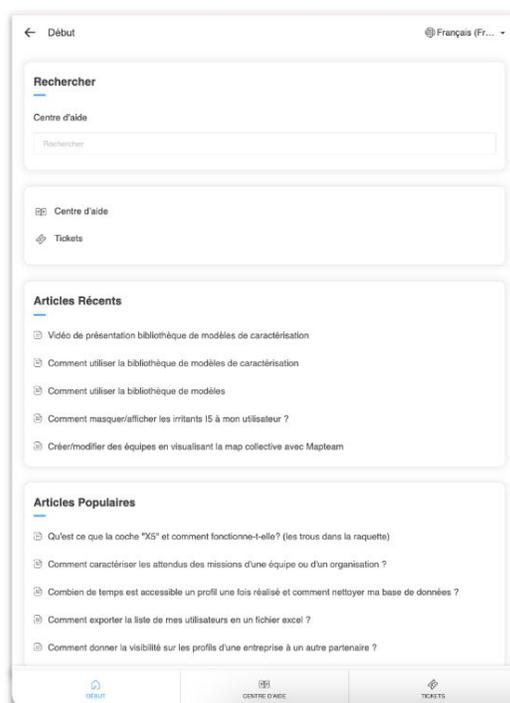
Au premier niveau de support, vous pouvez soumettre un ticket pour toute demande en lien avec votre utilisation de la plateforme, l'interprétation d'un profil T5™, ou encore un problème technique. Pour nous transmettre un ticket, veuillez nous envoyer un mail à l'adresse : support@mapandmatch.com ou nous adresser un ticket directement depuis le centre d'aide de la plateforme.

Ce premier niveau de support est disponible pour l'ensemble de nos offres "Pay as you go" ou d'abonnement (offres : MAP, MATCH, MAP & MATCH + et MAP & MATCH PRO).

VIP SUPPORT

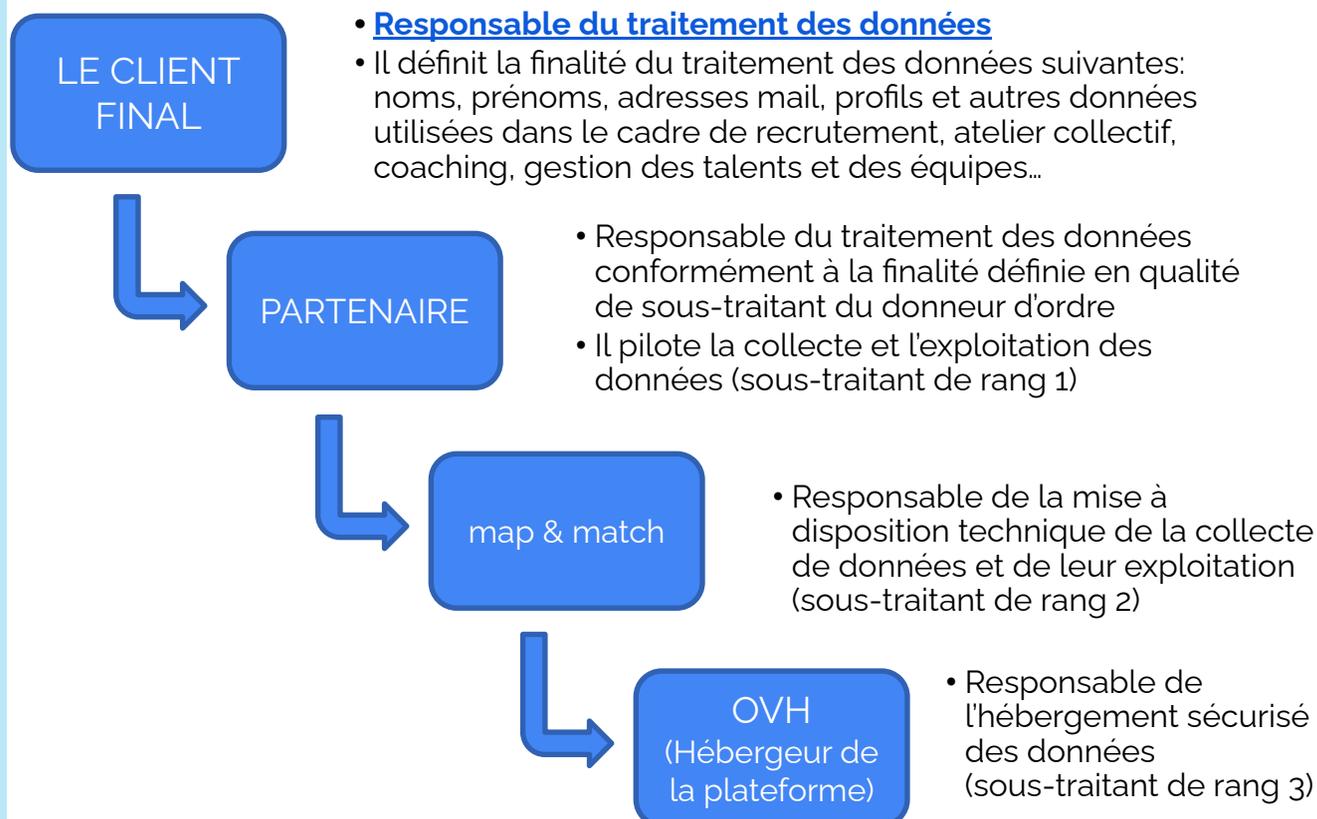
Le VIP SUPPORT est uniquement disponible pour les offres MATCH et MAP & MATCH PRO.

Si votre demande nécessite une assistance plus immédiate ou approfondie, vous pouvez contacter notre équipe par téléphone. Ce second niveau de support vous permet de parler directement avec un membre de l'équipe map & match, qui est prêt à vous aider à résoudre vos problèmes en temps réel.



Conformité RGPD (Respect Général sur la Protection des Données)

Les responsabilités



Les bonnes pratiques

1. Pour les partenaires, identifier explicitement la finalité de la collecte des infos personnelles dans le contrat avec votre client
2. Pour les référents, identifier explicitement la finalité de la collecte des infos personnelles auprès de l'utilisateur
3. Préciser dans le contrat que la durée de conservation des données est limitée à l'agenda de réalisation de cette finalité
4. Connaître la procédure pour que les utilisateurs finaux puissent exercer leurs droits d'accès : envoyer un email à dpo@map&match.com en demandant l'accès aux données personnelles

SÉCURITÉ ET RGPD

ASPECTS TECHNIQUES

Il est à noter qu'il s'agit d'une solution sur le Cloud en mode SaaS. Elle fonctionne de façon totalement autonome, sous réserve que les utilisateurs aient accès à Internet ainsi qu'au domaine et sous-domaines « mapandmatch.com » au travers des firewalls qu'ils utilisent.

Le logiciel map & match est accessible et compatible avec les navigateurs Internet les plus récents, à partir de Google Chrome 57 (et versions suivantes) et de Mozilla Firefox 52 (et versions suivantes) pour ordinateur de bureau.

L'application map & match peut être utilisée sur d'autres navigateurs Internet ou d'autres dispositifs mais le service map & match ne garantit pas un affichage ou un fonctionnement parfait. Le service map & match n'assure pas de maintenance pour d'autres navigateurs Internet ou des versions inférieures que Google Chrome 57 et Mozilla Firefox 52.

Les données sont de la propriété du Client et sont stockées sur une infrastructure fournie par OVH et la société Scaleway, en France. À tout moment, le Client peut demander à récupérer ses données sauvegardées ou à en obtenir une copie.

LE LOGICIEL MAP & MATCH

Le logiciel a été développé avec les langages HTML, CSS, javascript et PHP 8.

Notre infrastructure est hébergée dans le cloud public d'OVH dans le datacenter situé à Gravelines pour notre environnement de production et dans le datacenter de la société Scaleway situé à Paris pour les sauvegardes.

Les datacenters d'OVH bénéficient des certifications suivantes : PCI-DSS, ISO/IEC 27001, SOC 1 TYPE II et SOC 2 TYPE II.

Toutes nos instances sont protégées par le Firewall Network inclus dans la protection anti-DDOS d'OVH.

Notre infrastructure est composée d'une instance de serveur web fonctionnant avec le système d'exploitation Ubuntu Server 20.04.6 LTS, une application de serveur web Nginx v1.24.0 avec le support du langage PHP 8 et d'un firewall logiciel UFW.

Notre serveur de base de données utilise le moteur MySQL 8. Les accès sont restreints par Clés SSH.

SÉCURITÉ ET RGPD

Les utilisateurs (clients et partenaires) de la plateforme se connectent avec leur navigateurs grâce au protocole HTTPS (port 443) avec une couche de chiffrement TLS v1.2.

Dans le cas d'une tentative de connexion avec le protocole HTTP/2 (port 80), l'utilisateur est redirigé vers une communication sécurisée HTTPS (port 443).

Pour assurer la maintenance de notre infrastructure, les administrateurs système du service map & match peuvent accéder aux instances via le protocole sécurisé SSH à l'aide d'une authentification par clef personnelle SSH (256 bits).

EXPLOITATION DU LOGICIEL

Le service map & match met en oeuvre les mesures suivantes pour assurer la protection de son infrastructure :

Monitoring des services et des infrastructures

Une infrastructure de monitoring est mise en oeuvre sur l'ensemble de notre infrastructure. Ses objectifs sont multiples :

- Détecter les incidents de production et de sécurité
- Surveiller les fonctions critiques avec une remontée d'alerte au système de supervision
- Prévenir les responsables et déclencher les procédures adéquates
- S'assurer de l'intégrité des ressources monitorées

Mise à jour de sécurité des composants systèmes

Les mises à jour de sécurité des composants systèmes sont appliquées dès leurs mises à disposition par l'éditeur ou la communauté des développeurs.

Protection contre les codes malveillants et les virus

Nous réalisons une analyse quotidienne de tous les fichiers qui sont téléversés sur nos serveurs. Notre plateforme n'accepte que certains types de fichiers, textes ou images pour éviter tout fichier exécutable.

Intervention de prestataires externes

Dans le cadre d'intervention sur notre infrastructure technique, les prestataires n'ont pas accès aux données de nos clients.

SÉCURITÉ ET RGPD

En cas de changement de prestataire d'hébergement ou de changement de machines virtuelles, toutes les données sont supprimées chez l'ancien prestataire.

Continuité des services essentiels

La continuité d'activité des infrastructures (disponibilité des équipements, des applications et des processus d'exploitation) est assurée par différents dispositifs :

- La continuité du refroidissement liquide et par air
- La continuité et la redondance de l'approvisionnement en électricité
- La gestion de la capacité pour les équipements sous la responsabilité d'OVH
- Le support technique du service
- La redondance des équipements et serveurs utilisés pour l'administration des systèmes

En parallèle, d'autres mécanismes, tels que la sauvegarde du réseau et la configuration des équipements, assurent la reprise du service en cas d'incident.

Sauvegarde et restauration

Le service map & match réalise des sauvegardes des données quotidiennes. Les sauvegardes sont conservées pendant 7 jours glissant dans un datacenter de Scaleway.

Les sauvegardes peuvent être restaurées rapidement.

Administration des composants Sécurité

Le service map & match maintient automatiquement à jour tous les composants de sécurité en suivant les recommandations et la comptabilité des systèmes. Toutes les mises à jour de sécurité sont appliquées au plus tôt.

Continuité d'activité

Les datacenters d'OVH assurent la redondance des équipements, alimentations et connexion au réseau Internet.

La politique de sauvegardes de l'ensemble de notre infrastructure nous permet de relancer dans les meilleurs délais tout ou partie de notre infrastructure.

SÉCURITÉ ET RGPD

COOKIES

Notre plateforme utilise des cookies. Les cookies nous permettent de personnaliser le contenu et les annonces, d'offrir des fonctionnalités relatives aux médias sociaux et d'analyser notre trafic. Nous partageons également des informations sur l'utilisation de notre site avec nos partenaires de médias sociaux, de publicité et d'analyse, qui peuvent combiner celles-ci avec d'autres informations que vous leur avez fournies ou qu'ils ont collectées lors de votre utilisation de leurs services.

Les cookies sont des petits fichiers textes qui peuvent être utilisés par les sites web pour rendre l'expérience utilisateur plus efficace.

La loi stipule que nous ne pouvons stocker des cookies sur votre appareil que s'ils sont strictement nécessaires au fonctionnement de ce site. Pour tous les autres types de cookies, nous avons besoin de votre permission.

Ce site utilise différents types de cookies. Certains cookies sont placés par les services tiers qui apparaissent sur nos pages.

À tout moment, vous pouvez modifier ou retirer votre consentement dès la Déclaration relative aux cookies sur notre site web.

Pour en savoir plus sur qui nous sommes, comment vous pouvez nous contacter et comment nous traitons les données personnelles, veuillez voir notre Politique de confidentialité sur le site internet mapandmatch.com.

Votre consentement s'applique aux domaines suivants : start.mapandmatch.com, *.start.mapandmatch.com.

SÉCURITÉ ET RGPD

COOKIES NÉCESSAIRES

Les cookies nécessaires contribuent à rendre un site web utilisable en activant des fonctions de base comme la navigation de page et l'accès aux zones sécurisées du site web. Le site web ne peut pas fonctionner correctement sans ces cookies.

COOKIES STATISTIQUES

Les cookies statistiques aident les propriétaires du site web, par la collecte et la communication d'informations de manière anonyme, à comprendre comment les visiteurs interagissent avec les sites web.

COOKIES MARKETING

Les cookies marketing sont utilisés pour effectuer le suivi des visiteurs au travers des sites web. Le but est d'afficher des publicités qui sont pertinentes et intéressantes pour l'utilisateur individuel et donc plus précieuses pour les éditeurs et annonceurs tiers.

MENTIONS LÉGALES

La société responsable du traitement est :

- Human Capital Link
- 144 Avenue Charles de Gaulle
- 92200 Neuilly sur Seine - France
- Téléphone : 01.84.20.24.34
- Email : contact@mapandmatch.com
- Code APE : 5829C
- RCS : Nanterre B 811 278 829
- Capital social : 10 317 €

La société qui héberge le site Web est : OVH SAS

Les informations recueillies font l'objet d'un traitement informatique destiné à la gestion des carrières et de la mobilité (déclaration CNIL). Les destinataires des données sont la société Human Capital Link. Conformément à la loi "informatique et libertés" du 6 janvier 1978 modifiée en 2004, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent, que vous pouvez exercer en vous adressant à nous de la façon suivante :

SÉCURITÉ ET RGPD

- Par courrier : Human Capital Link 144 Avenue Charles de Gaulle - 92200 Neuilly sur Seine
- Par email : dpo@mapandmatch.com
- Par téléphone : 01.84.20.24.34

Vous pouvez également, pour des motifs légitimes, vous opposer au traitement des données vous concernant. En procédant à la découverte de votre profil T5™ vous confirmez avoir pris connaissance de ces mentions légales.

CONDITIONS GÉNÉRALES D'UTILISATION

<https://start.mapandmatch.com/cgu>

PARTIE 6

LES SOURCES D'INFORMATION

map & match



1. LA PAGE ENTREPRISE LINKEDIN

Lien : <https://www.linkedin.com/company/mapandmatch/>

On y trouve par mois :

- Des posts sur l'actualité map & match
- Une nouvelle caractérisation
- Deux articles de veille sur les sujets map & match
- Le portrait du mois qui met en avant notre écosystème
- La citation du mois/verbatim d'un de nos partenaires qui met en avant l'approche/un retour client
- Un nouveau use case de l'utilisation de map & match
- Le chiffre du mois, un chiffre impactant sur les sujets map & match
- La mise en avant d'un talent map & match
- Un article du blog map & match

Pour cette 6ème formation "Devenir expert map & match" de l'année, nous avons eu l'opportunité de former Lionel Pages, Stéphanie Jourdan, Catherine BOBAN, Harmonie Duhalde, Caroline STEPNEWSKI, Barbara Atlas

Un grand merci à notre formatrice Delphine Hervot.

Pour en savoir plus sur notre formation, n'hésitez pas à nous contacter: <https://lnkd.in/gycWqmc>

map & match révèle les moteurs d'énergie que chaque individu apporte à son équipe et à son entreprise pour booster les performances individuelle et collective

Découvrez comment : <https://bit.ly/49kVouQ>
Translate with DeepL.



Drifa Ouahmed-Choulet est certifiée map & match depuis 2021. Elle accompagne les managers et dirigeants dans le développement et le renforcement de leurs compétences managériales et de leadership.

Elle aime utiliser le ❤️ dans ses messages

Son meilleur souvenir professionnel est avec l'équipe Girl power de la BNP. Elle adore les bons plats préparés par sa maman et sa belle-maman

Drifa admire le charisme et l'humour de Christine Lagarde.

Enfin le talent qui la représente le mieux est le Créatif même si elle a eu du mal à se l'approprier.

map & match révèle les moteurs d'énergie que chaque individu apporte à son équipe et à son entreprise pour booster les performances individuelle et collective

Découvrez comment : <https://bit.ly/49kVouQ>

Translate with DeepL.

Portrait Drifa Choulet map & match - 7 pages

LE PORTRAIT DU MOIS

DRIFA CHOLET

PARTENAIRE EXPERTE MAP & MATCH

Définir des objectifs clairs et élaborer un plan d'action sont des étapes cruciales pour améliorer la collaboration au sein des équipes, permettant ainsi d'atteindre une synergie et une efficacité optimales.

Rappel des 4 conseils pour être un bon manager :

- Bien se connaître et connaître son style managérial
- Avoir les clés pour identifier les besoins des autres
- Ne pas avoir peur de dire qu'on ne sait pas faire
- Se fixer des objectifs et un plan d'action pour optimiser la collaboration

On a parlé de connaissance de soi (<https://lnkd.in/e4V-6kvv>), des besoins des autres (<https://lnkd.in/eXTpZWB8>) et de la nécessité de s'exprimer concernant ses compétences (<https://lnkd.in/eysByTCg>).

Cette semaine, comment définir des objectifs clairs et un plan d'action stratégique peut transformer la manière dont les équipes collaborent. Après avoir évalué leurs points forts et leurs domaines d'amélioration, les managers peuvent définir des objectifs précis pour améliorer le travail d'équipe. Cette démarche est essentielle pour devenir un meilleur leader.

Elle implique deux actions principales :

- renforcer les talents T5™ de l'équipe pour mieux répondre aux défis,
- comparer les profils des membres de l'équipe avec celui du manager pour trouver des points communs et des différences.

Cela aide à créer un dialogue ouvert et à travailler de manière plus harmonieuse.

Pour lire l'article dans son intégralité : <https://lnkd.in/e3HuGmDG>

map & match révèle les moteurs d'énergie que chaque individu apporte à son équipe et à son entreprise pour booster les performances individuelle et collective

Découvrez comment : <https://bit.ly/49kVouQ>

Translate with DeepL.



La levée de fonds représente un jalon crucial pour toute entreprise cherchant à accélérer sa croissance et à étendre ses activités. Face à l'importance de cet événement, il faut reconnaître le besoin d'optimiser la collaboration entre deux dirigeants pour maximiser les chances de succès et stimuler la croissance prévue.

Démarche :

- Réalisation et debriefing des 2 profils T5™
- Analyse comparée des 2 profils pour révéler leur complémentarité
- Accompagnement et suivi par des points d'étape pour faire de cette complémentarité une force et non une source d'incompréhension.

Résultats :

- 🔥 Replan d'engagement de la part de chaque dirigeant
- 🔥 Collaboration boostée par la complémentarité
- 🔥 Répartition des tâches optimisée
- 🔥 Réduction du temps de prise de décisions

map & match permet de d'optimiser la collaboration entre plusieurs personnes en révélant les Energy skills™ de chacun

#complémentarité #levée #fond #collaboration #succes

map & match révèle les moteurs d'énergie que chaque individu apporte à son équipe et à son entreprise pour booster les performances individuelle et collective

Découvrez comment : <https://bit.ly/49kVouQ>

Translate with DeepL.

OPTIMISER LA COMPLEMENTARITE DE 2 DIRIGEANTS

CONTEXTE ET ENJEUX

Plus d'objectifs, plus de projets et plus de talents pour permettre la levée de fonds. Trouver les complémentarités pour optimiser la collaboration pour maximiser les chances de succès et stimuler la croissance prévue. Face à l'importance de cet événement, il faut reconnaître le besoin d'optimiser la collaboration entre deux dirigeants pour maximiser les chances de succès et stimuler la croissance prévue.

DIRIGEANT 1 | **DIRIGEANT 2**

DÉMARCHE

1. Réalisation des 2 profils T5™ et debriefing individuel pour que chaque dirigeant s'exprime son profil, ses Energy Skills™ et son fonctionnement au quotidien
2. Analyse comparée des 2 profils (à réviser) : une force complémentaire (un seul ancre) par le lancement de nouvelles idées et l'analyse de la complémentarité de chacun
3. Accompagnement et suivi par des points d'étape pour faire de cette complémentarité une force et non une source d'incompréhension. Chacun apporte une vision différente d'une même problématique, enrichissant le raisonnement de l'autre. Chacun a trouvé sa place.

RÉSULTATS

- REPLAN D'ENGAGEMENT DE LA PART DE CHAQUE DIRIGEANT
- COLLABORATION BOOSTÉE PAR LA COMPLÉMENTARITÉ
- REPARTITION DES TÂCHES OPTIMISÉE
- REDUCTION DU TEMPS DE PRISE DE DÉCISION

LE SITE PARTENAIRE

Lien : <https://mapandmatch.partners/>

On y trouve :

- La date de nos prochains événements
- Les replays des cafés entre experts
- La documentation pour la vente, les présentations map & match et autres supports utiles
- Les vidéos de formation
- Des aides au debriefing, le centre d'aide
- Une aide à la vente
- La charte graphique
- La grille tarifaire
- Nos parutions dans la presse



Espace partenaires

Bienvenue à la map & match academy

FORMATION/APPRENTISSAGE ▾

PRÉSENTATIONS VENTES & TARIFS

COFFEE PARTNER REPLAY

MÉDIAS

ENGLISH DOCUMENTS ▾

CALENDRIER DES ÉVÉNEMENTS



LE SITE INTERNET MAP & MATCH

Lien : <https://mapandmatch.com/>

On y trouve :

- les programmes de formation
- les dates des prochaines certifications
- nos domaines d'expertise et d'intervention
- nos parutions dans la presse
- nos engagements
- nos clients et nos partenaires
- une description de l'outil et de l'approche
- comment devenir expert map & match
- un lien vers le blog

map&match
créateur d'alchimie collaborative

VOS BESOINS PLATEFORME PARTENAIRES A PROPOS BLOG CONTACT SE CONNECTER

Optimiser l'engagement des collaborateurs et la performance des équipes par les appétences et la complémentarité

« Par le plaisir, c'est tout le potentiel de création de valeur d'une organisation qui se libère. »

map & match est le seul outil qui révèle les Energy skills™ ou les talents du « plaisir de faire » des collaborateurs pour les matcher aux enjeux d'un poste ou d'une équipe.

DEMANDER UNE DÉMO

Présentation map & match (version longue ave...)

LA CHAÎNE YOUTUBE

Lien : <https://www.youtube.com/@mapandmatch>

On y trouve :

- nos vidéos de présentation de l'approche en français et anglais + sous-titrés dans les autres langues
- les replays des cafés entre experts
- nos interviews dans les médias
- nos webinars et séminaires
- des pas à pas sur l'utilisation de la plateforme et ses fonctionnalités
- nos offres
- les modules de formation e-learning
- des démonstrations de debriefing

The screenshot shows the YouTube channel page for 'map & match'. The channel name is 'map & match' with the handle '@mapandmatch', 47 subscribers, and 25 videos. The bio states: 'map & match est une plateforme SaaS, booster d'engagement et de performance collectiv...'. The website 'mapandmatch.com' is listed. There are buttons for 'Personnaliser la chaîne' and 'Gérer les vidéos'. The navigation bar includes 'Accueil', 'Vidéos', 'Playlists', and 'Communauté'. The video grid shows the following content:

Thumbnail	Title	Views	Time
	Interview Capital - Map & Match	830 vues	2:15
	Présentation map & match (version longue avec sous-titres)	241 vues	3:08
	Présentation map & match (version longue)	205 vues	3:08
	Démonstration plateforme map & match	194 vues	4:22
	Sanofi - Témoignage de Marie-Pascale Colombier		12:08
	Interview B-Smart - map & match (version courte)		2:57
	Présentation map & match (version courte)	131 vues	1:59
	Webinar map & match: Le pouvoir de l'engagement - Franck Pierrot		46:11

LE BLOG SUPER COLLABORATIF

Lien : <https://supercollaboratif.com/>

On y trouve :

- des articles sur l'approche map & match
- des articles sur les domaines d'expertise map & match
- des cas clients
- des témoignages de partenaires
- des interviews de l'équipe et de nos partenaires



AUTRES DOCUMENTS

[Charte graphique](#)

N'oubliez pas les Talents **T5™** s'écrivent toujours avec le **™** et qu'il en va de même pour les **Energy skills™**.

[Présentation générale de map & match](#)

[Vidéo map & match](#)