

Micro ouvert : toutes vos questions et difficultés sur vos analyses individuelles ou collectives

CAFÉ ENTRE EXPERTS 30 JUIN 2025



AGENDA

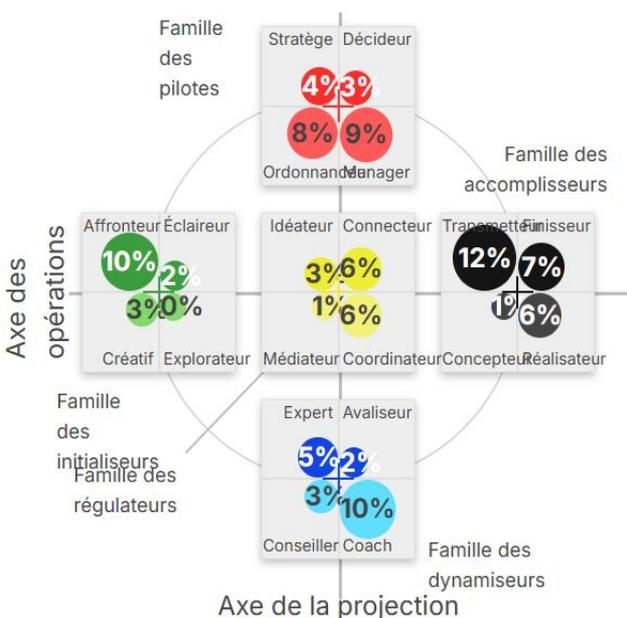
- 1) Introduction
- 2) L'analyse d'une organisation
- 3) L'analyse d'une équipe
- 4) L'analyse d'un profil individuel
- 5) Les actualités
- 6) Co-construisons les Cafés entre Experts
- 7) Le groupe Whatsapp entre experts



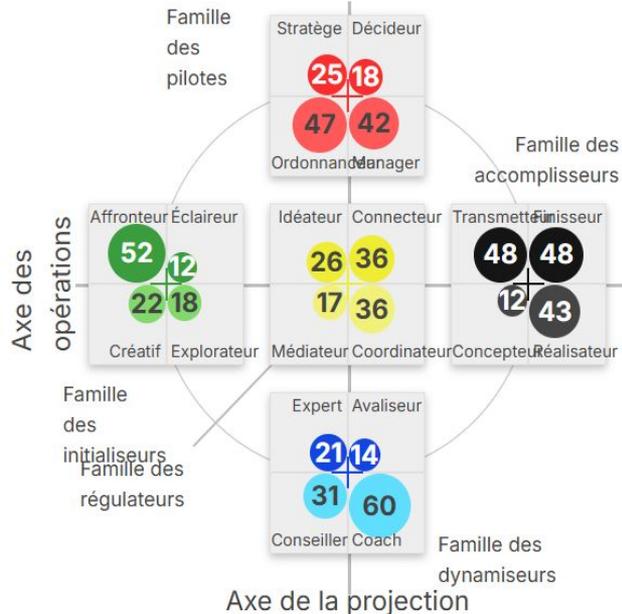
ANALYSE D'UNE ORGANISATION



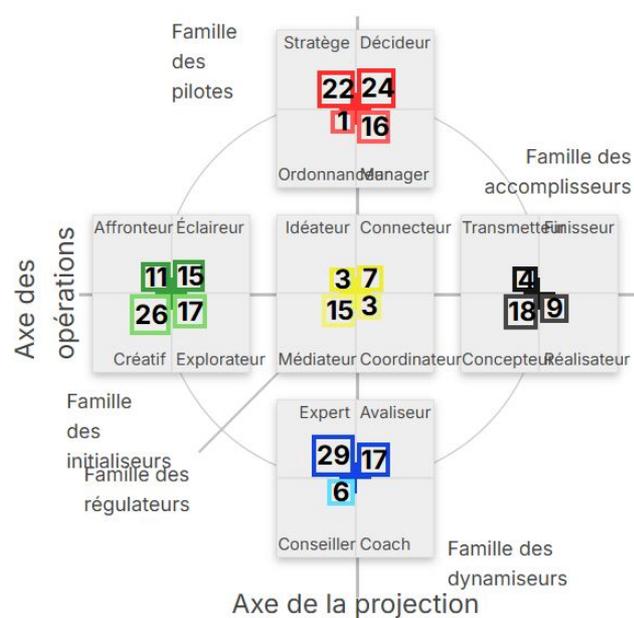
ANALYSE DE L'ADN



T5 C5 I5 en %

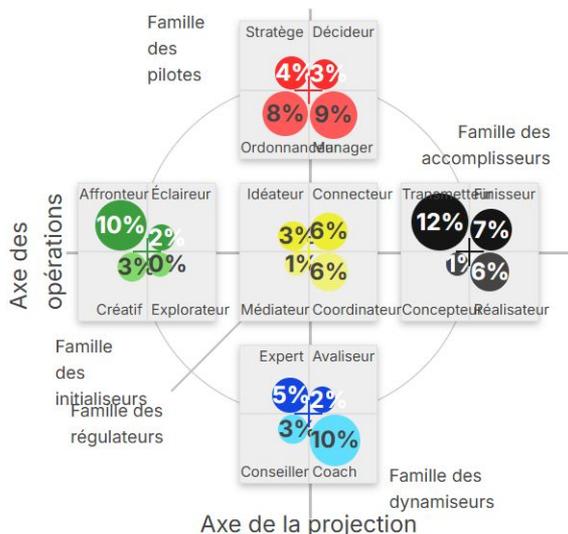


T5 C5 I5 en #



I5 en #

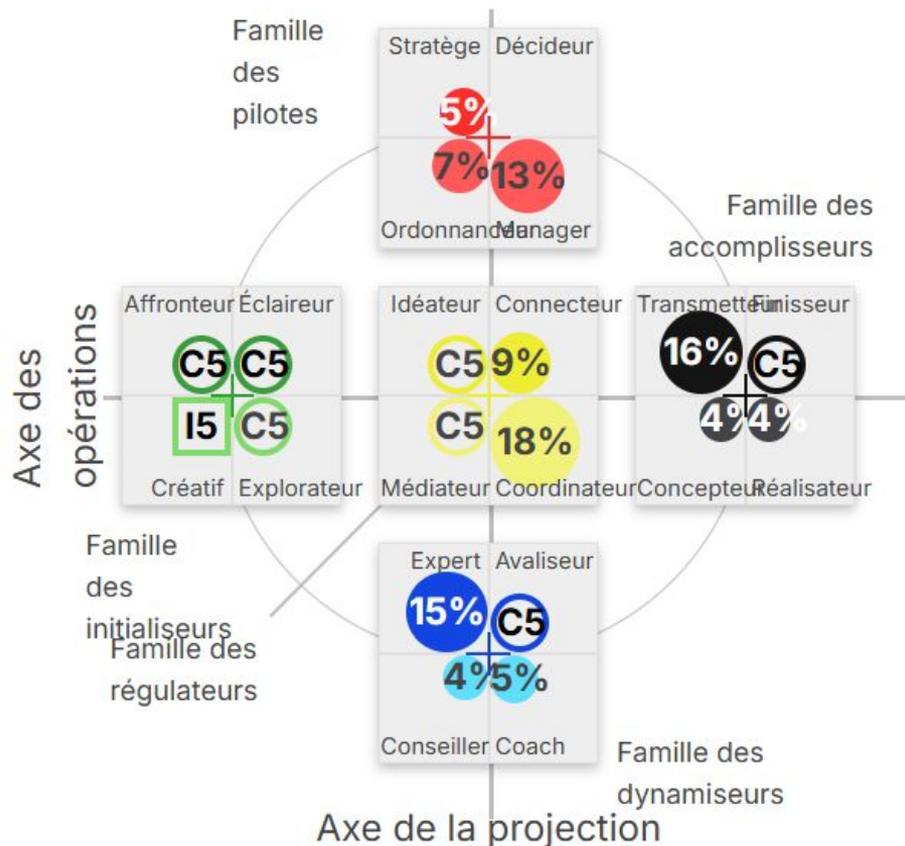
ADN



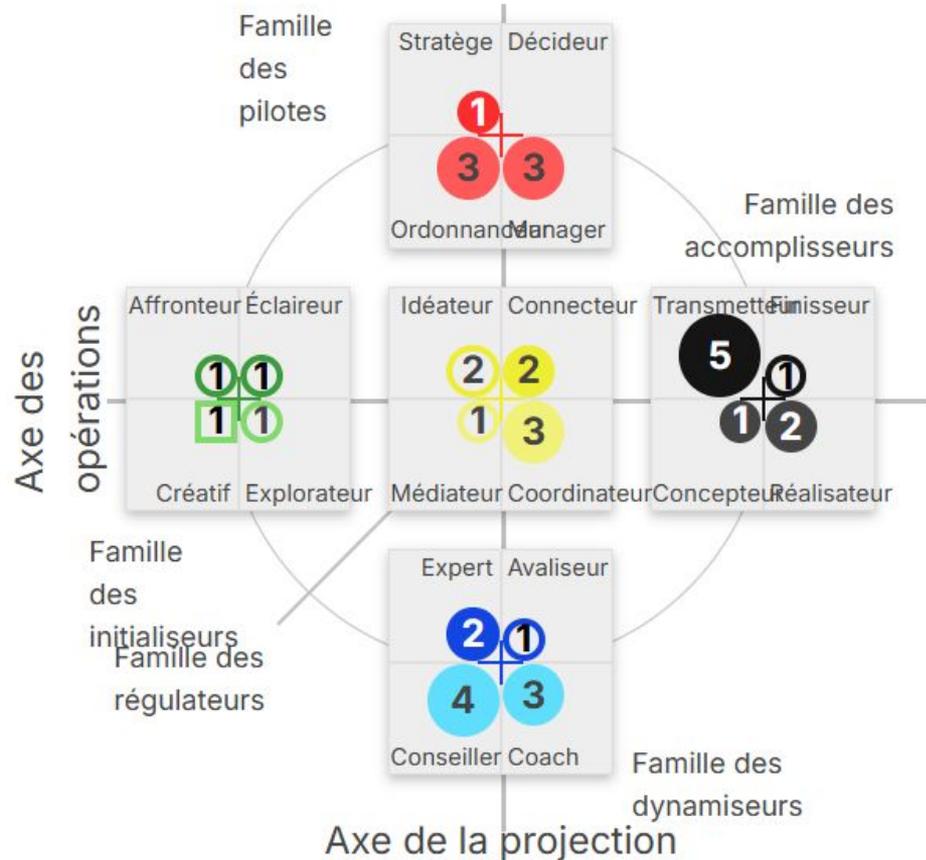
Une organisation:

- 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)
=> *Communiquer largement sur les bénéfices de Salesforce vs le CRM existant*
- structurée (beaucoup d'Ordonnanceurs) mais qui n'a pas tendance à formaliser ses **méthodologies**
=> *Documenter et formaliser un manuel et des process d'utilisation de SF*
- aura tendance naturellement à **résister au changement** (très présente dans la famille des Finisseurs/Transmetteurs avec très peu d'irritants dans ces mêmes familles)
=> *Identifier rapidement les Affronteurs/Transmetteurs ou Affronteurs/Finisseurs car ils vont mettre leur T5 d'Affronteur au service de leur résistance au changement*
- n'est pas dans la recherche de **cohésion** et d'alignement des parties prenantes (très peu de Médiateur),
=> *C'est à l'équipe en charge du pilotage de la transformation d'être deux fois plus attentive sur ce sujet*
- 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 qui composent ce périmètre.
=> *C'est à l'équipe projet d'insister et de mettre en place des temps de rencontre ou d'échanges pour favoriser l'entraide.*

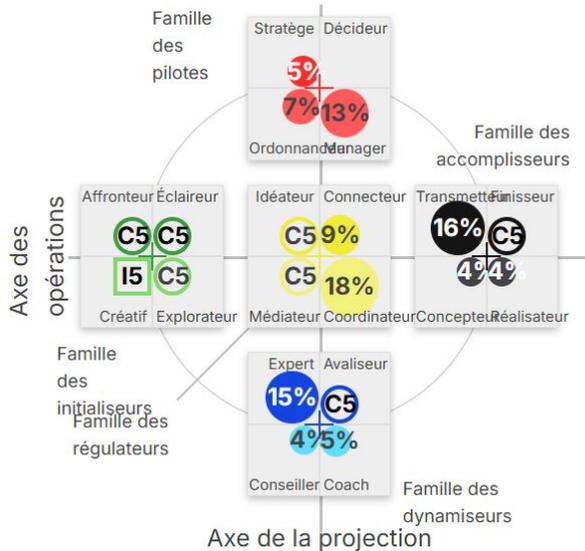
ANALYSE DE LA CULTURE MANAGÉRIALE



6 utilisateurs



CULT. MANAG.



Des managers globalement:

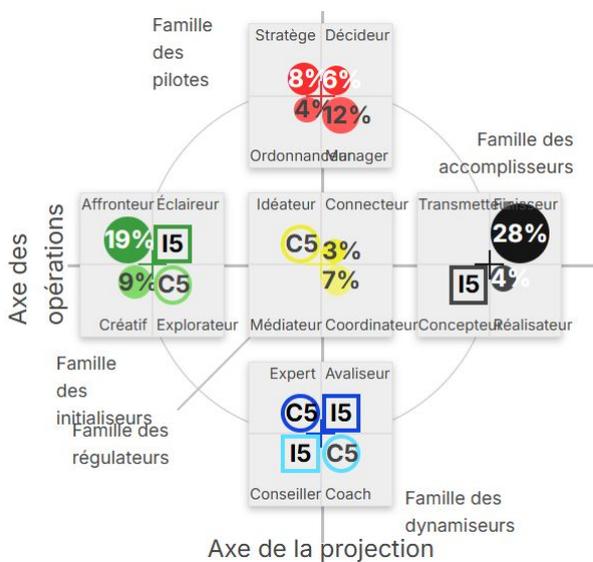
- résistants au changement** : 5/6 d'entre eux ont des talents Transmetteurs et peu de présence dans la famille des Créatifs / Explorateurs
 => Agir sur les managers pour faire tomber les résistants (Marie Bertin/Georges François/Daniel Leconte et transformer toute cette famille en leviers du changement. Certains d'entre eux (les T5 Experts) seront plus appétents à se former que d'autres (Marie Bertin)
- qui ne se projettent pas** et n'auront pas tendance à aborder le projet comme une opportunité (seulement 1 CT5 Eclaireur)
 => Communiquer largement sur les bénéfices de SaleForce vs le CRM existant par témoignages et formation
- aimant le cadre et la structure** (beaucoup d'Ordonnanceurs) et aimant jouer le rôle de **coordinateurs**
 => Une fois basculés ils seront des vrais leviers du déploiement
- peu enclin à faire passer les informations**: Il y a uniquement deux Connecteurs (Marie Bertin et Georges François)
 => Bien accompagner la communication aux managers pour qu'eux mêmes soient un relais de communication au sein de leurs équipes. Néanmoins compte tenu du faible nombre de Connecteurs, il est essentiel que l'équipe en charge du projet soit le premier levier de communication y compris sur le terrain créer des temps d'échanges avec les managers et l'équipe projet pour faire en sorte que les difficultés terrain remontent
- qui ne tranchent pas spontanément**: pas de T5, ni d'irritants Décideur parmi les 6 managers.
 => les accompagner dans la priorisation dans leurs équipes



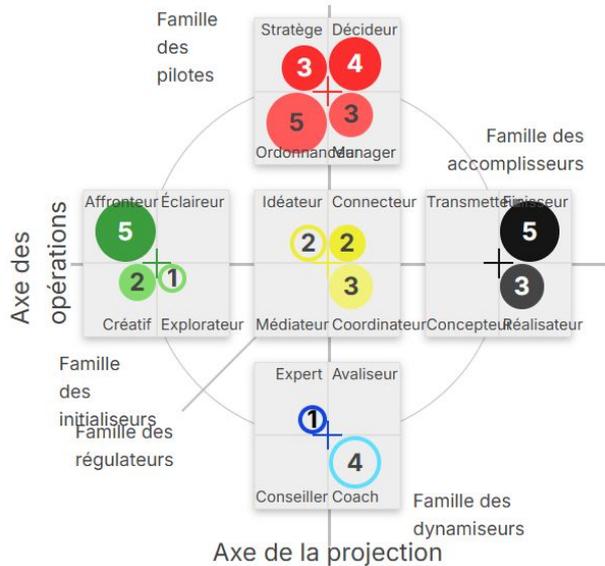
ANALYSE D'UNE ÉQUIPE



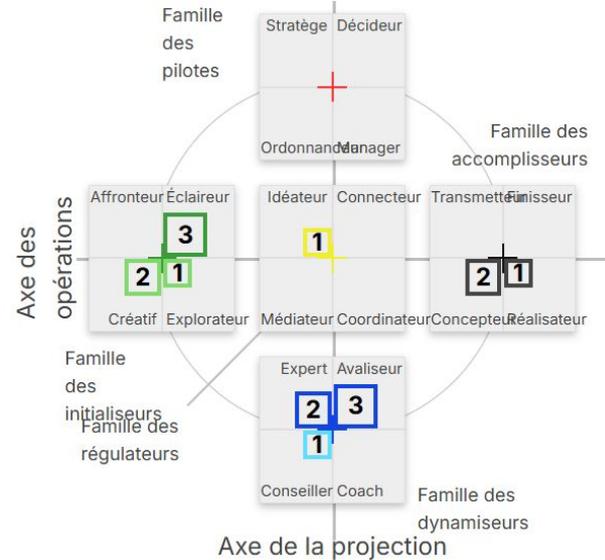
ANALYSE DU FONCTIONNEMENT SPONTANÉ



T5 C5 I5 en %

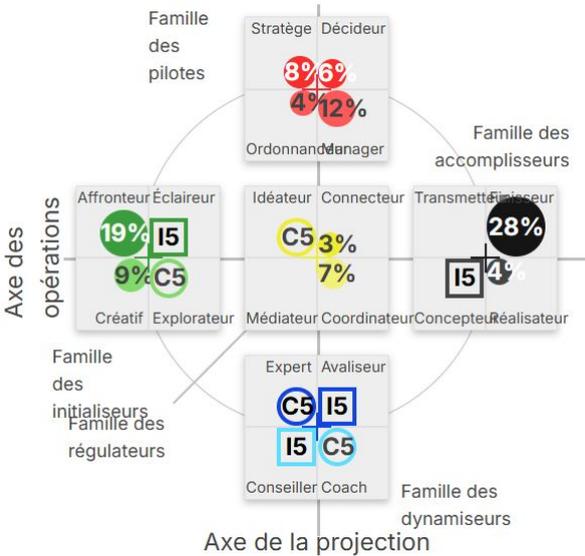


T5 C5 en #



I5 en #

FONCTIONNEMENT



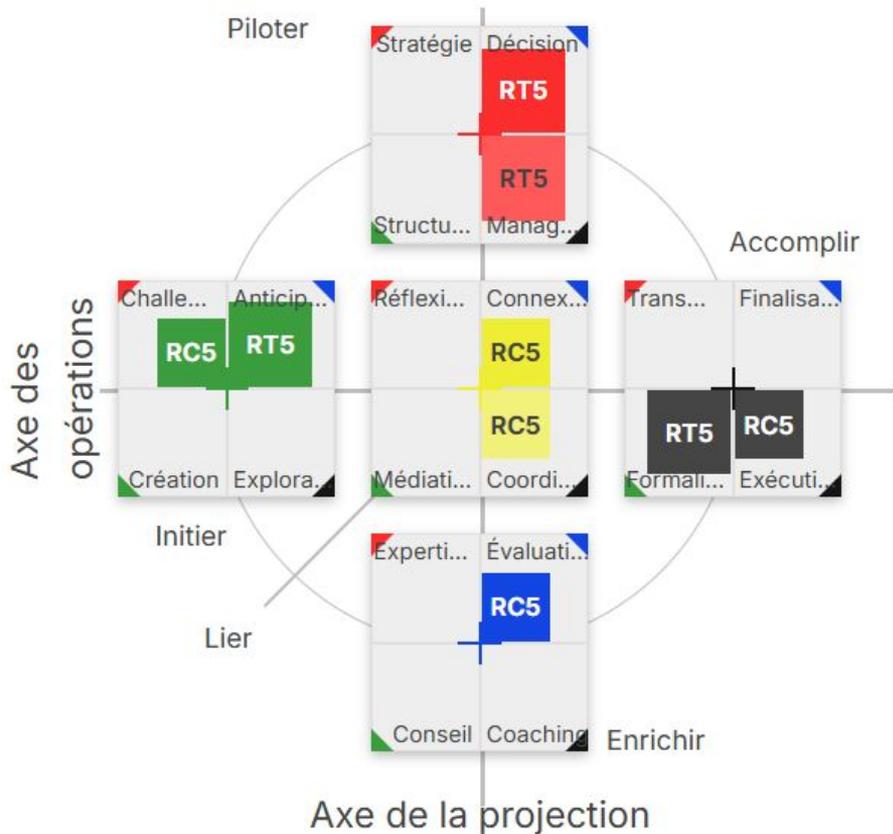
LES FORCES DE L'ÉQUIPE

- Une belle complémentarité (toutes les fonctions sont représentées)
- Prédominance de la dynamique du pilotage où tous les talents sont représentés sans aucun irritant dans cette dynamique
- Une équipe qui a une forte appétence pour la recherche d'excellence et la finalisation
- Un collectif qui a un goût prononcé pour les nouveaux challenges
- Une certaine appétence pour poser le cadre, structurer, prioriser, coordonner et réaliser

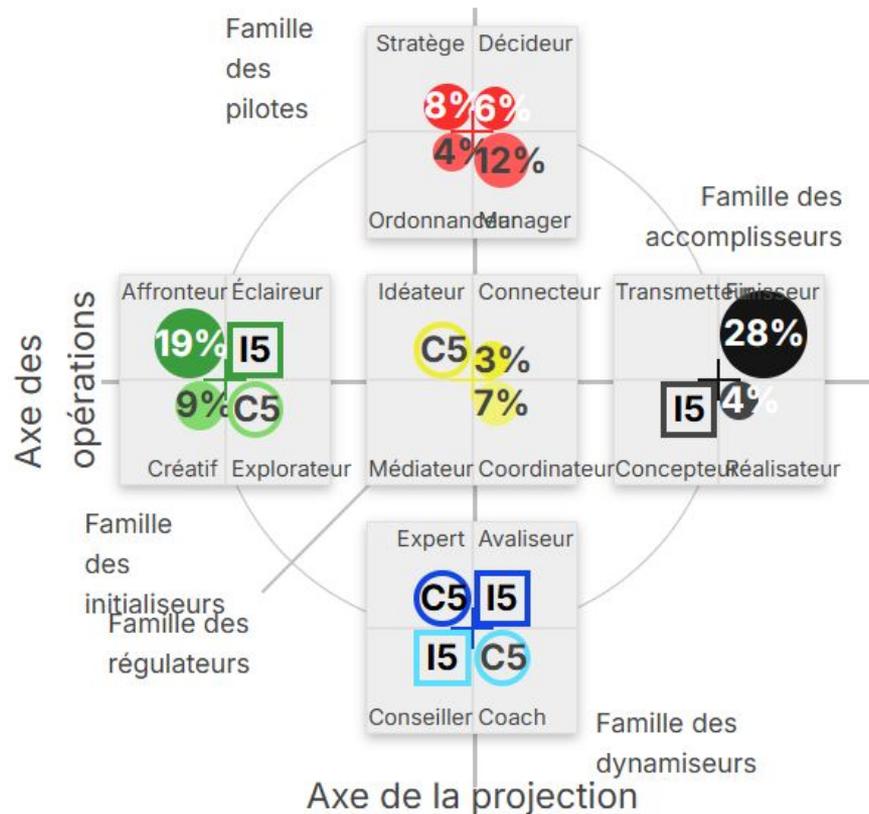
MAIS UNE ÉQUIPE

- Pas orientée sur la **prise de recul**: (irritants avaliseur et aucun T5 dans la famille des Dynamiseurs)
- Qui pourrait avoir tendance à "se précipiter" sur la réalisation sans prendre le temps de **formaliser** un plan de route priorisé
- Peu portée sur la cohésion et l'**alignement** des parties prenantes (0 Médiateur)
- Peu dans l'**écoute** (0 Conseiller) et assez peu portée sur la création du lien, la **communication** et le partage de l'information (2 CT5 Connecteurs)
- Pas spontanément dans l'**anticipation des risques** ou l'identification d'opportunités
- Peu portée à la **créativité** et la génération de nouvelles idées

L'ÉQUIPE FACE À SES OBJECTIFS



6 utilisateurs



T5 C5 I5 en %

L'ÉQUIPE FACE À SES OBJECTIFS

LES FORCES DE L'ÉQUIPE FACE AU PROJET

- Des pilotes qui vont aimer être en charge du pilotage du projet tant dans les aspects d'organisation et de cadrage que dans son management
- Une équipe qui va aimer le challenge inhérent au projet
- Une exigence dans la réalisation et la finalisation du projet
- Une efficacité opérationnelle par la présence de coordinateurs qui distribueront et allouent à différentes parties prenantes chaque phase de réalisation

LES POINTS D'ATTENTION DE L'ÉQUIPE FACE À UN PROJET DE TRANSFORMATION À ADRESSER DANS LE PLAN D'ACTION

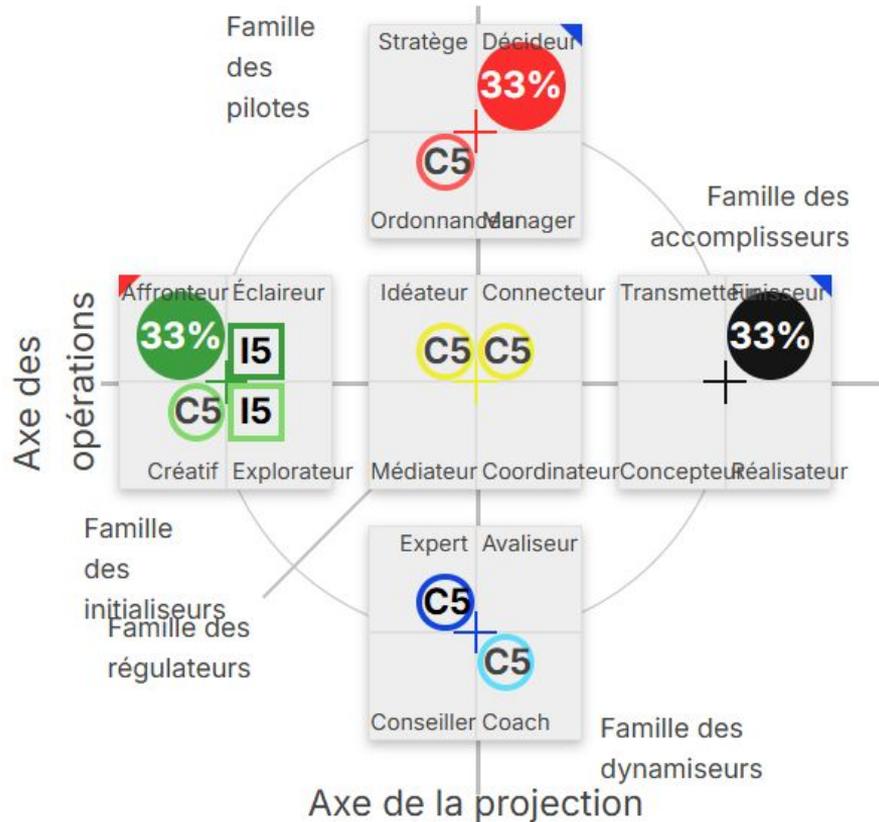
- La communication
 - Quel canaux de communication mettre en place pour faire descendre la vision et le plan d'action, pour faire remonter les difficultés
 - Qui prend en charge la communication
 - Dans quel timing et avec qui
- L'alignement des parties prenantes et l'écoute
 - Mettre en place un process pour faire remonter les retours terrain du projet
 - Mettre en place un binôme ambassadeurs/médiateur pour traiter les résistances et trouver des solutions win/win
- Le Retex et l'ajustement en continu du plan d'action
 - Mettre en place un process ad hoc



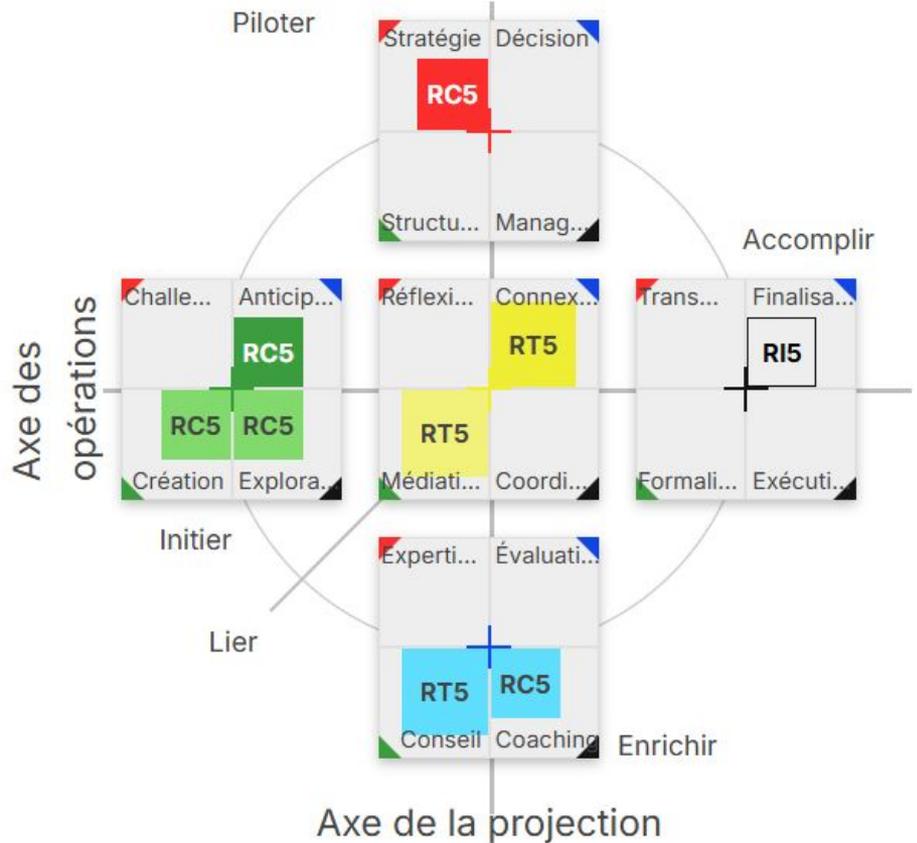
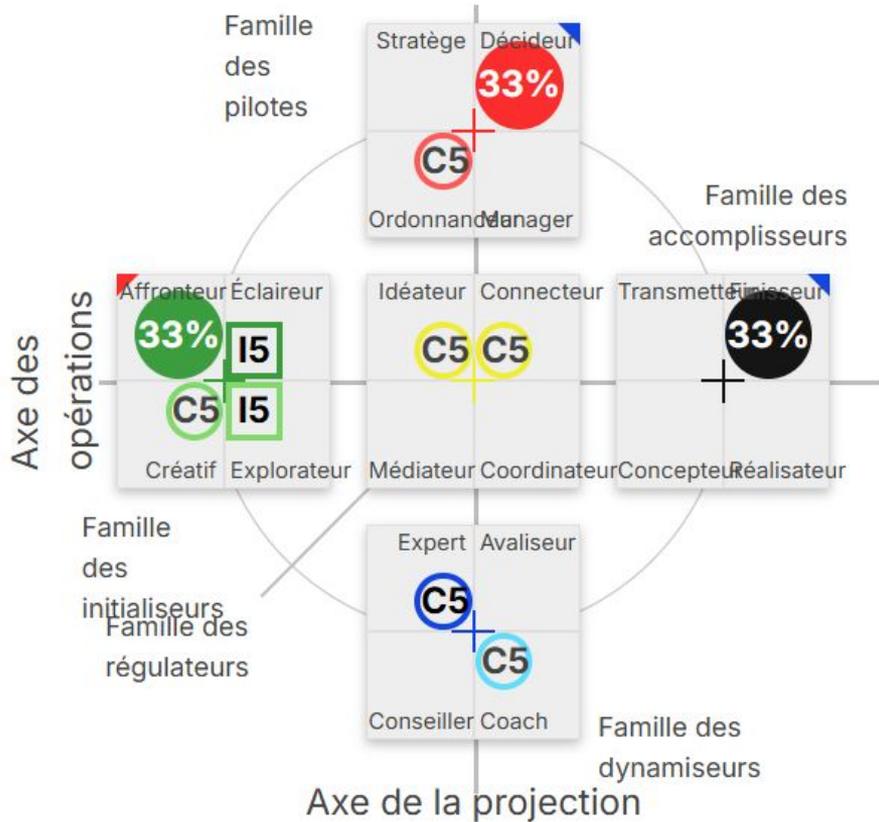
ANALYSE D'UN PROFIL INDIVIDUEL



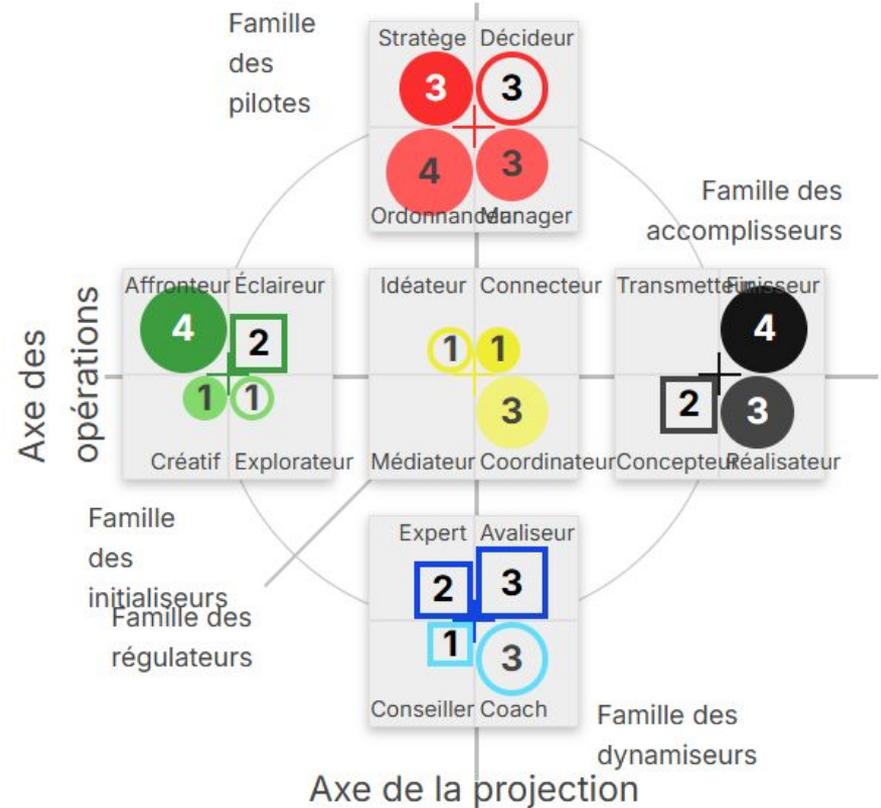
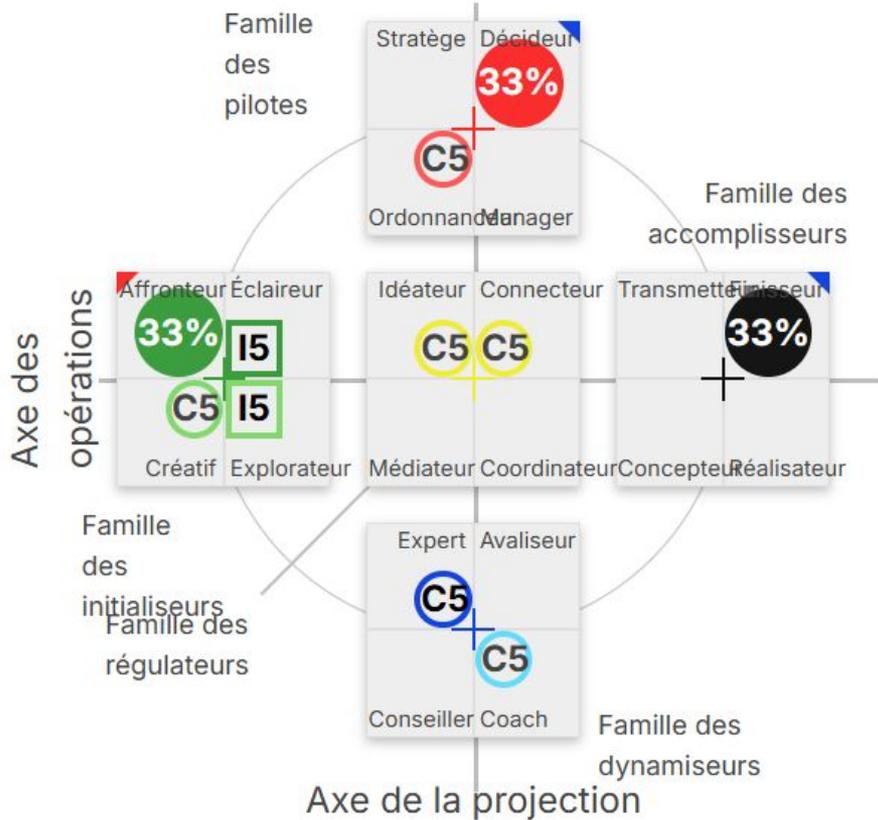
L'ANALYSE DU MANAGER



LE MANAGER FACE À SON RÔLE



LE MANAGER FACE À SON ÉQUIPE



6 utilisateurs



LES ACTUALITÉS



NEW

LA CERTIFICATION NIVEAU 2

Renforcer sa posture d'expert map & match

- Prise de hauteur sur l'analyse d'un profil
- Les combinaisons d'Energy Skills™
- Les styles de leadership
- Lecture de l'approche cognitive, etc.

→ **Pour de l'individuel ou du collectif**

½ journée - 490€ HT

CO-CONSTRUISONS LES CAFÉS ENTRE EXPERTS !

NOUVELLE FORMULE

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

APPEL À SUJETS

Envoyez vos thèmes/maps/questions
à alefevre@mapandmatch.com ou dhervot@mapandmatch.com

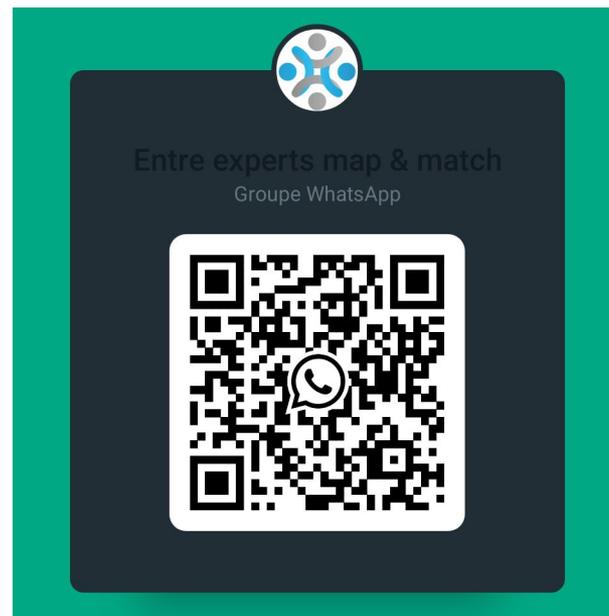


GRUPE WHATSAPP “ENTRE EXPERTS MAP & MATCH”

✨ Groupe d'entraide entre experts ! ✨

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

👏 Vous l'avez compris, nous encourageons ici le partage



Merci !