

ANALYSE DE L'EQUIPE ELEF : Mise en lumière des valeurs et du potentiel humain

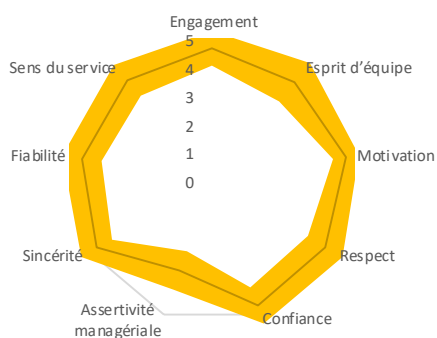
1 août 2023

Système de management de la valeur et du capital humains by TOD®

Le présent rapport repose sur l'analyse de 79 questionnaires Spirit of TOD sur un total de 83.

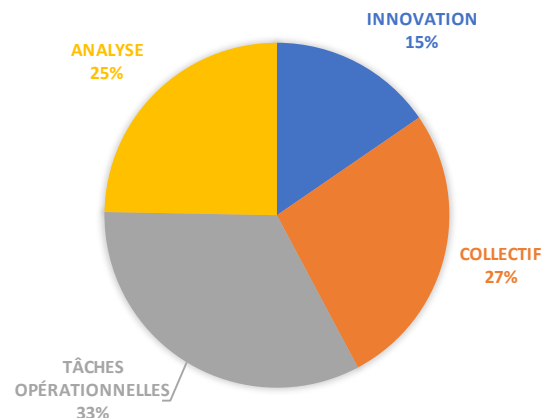
PHOTOGRAPHIE DE L'ÉQUIPE

SES VALEURS



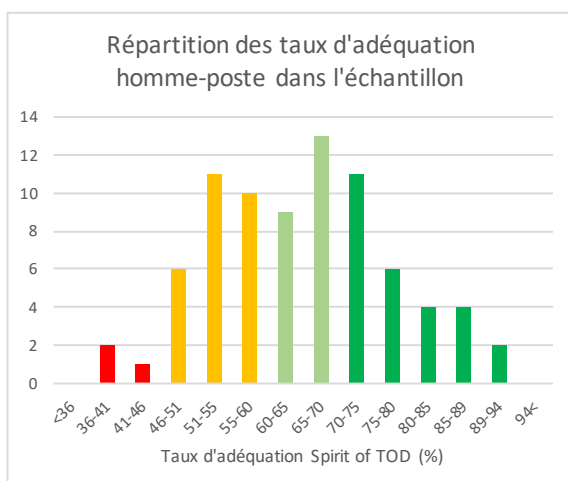
Une forte dispersion sur une valeur montre un décalage d'appréhension de l'esprit collectif. Une valeur plus faible peut mériter un travail particulier pour développer le sentiment d'appartenance à l'équipe.

SES FORCES ET PRINCIPAUX TALENTS



La répartition des forces de l'équipe est à confronter aux enjeux essentiels de l'équipe ou de l'entreprise.

ALIGNEMENT DE L'ÉQUIPE SUR SES ENJEUX ESSENTIELS



Le taux d'adéquation Spirit of TOD évalue l'alignement des moteurs individuels des collaborateurs avec les enjeux essentiels de leur poste, tels que eux-mêmes les appréhendent.

IVCH (taux de valorisation du capital humain)

59%

Adéquation homme-poste moyenne

65%

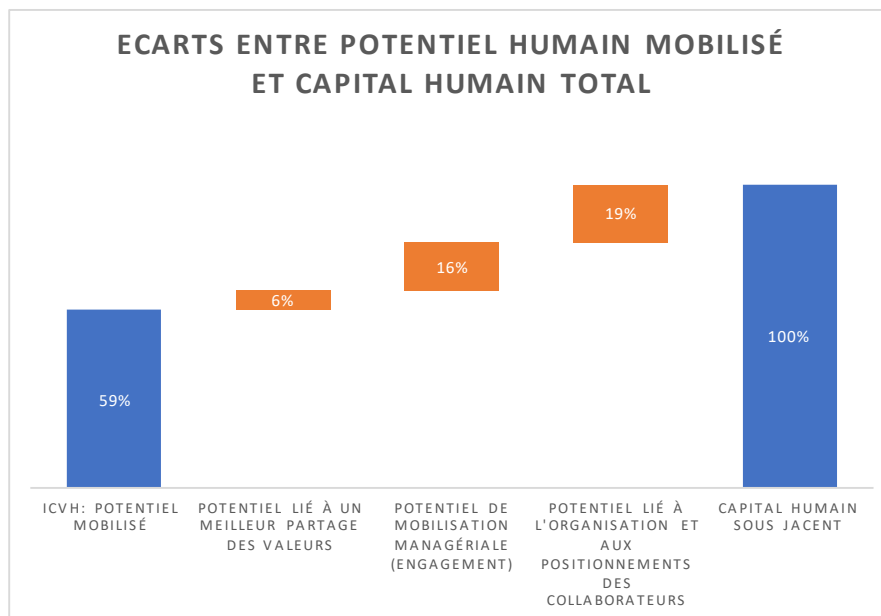
	#	IRPS
Nombre d'alertes =	19	24%
Nombre d'inadéquations =	3	4%

Le **taux moyen d'adéquation** aux postes évalue la capacité de l'entreprise à développer ses collaborateurs au travers de postes et de missions où ils sont en mesure de déployer tout leur potentiel.

Les **"alertes"** correspondent aux collaborateurs dans l'échantillon présentant des signes d'insatisfaction, quelle que soit l'origine de cette insatisfaction.

Les **"inadéquations"** désignent des collaborateurs dont les dynamiques d'engagement ne peuvent pas être valorisées au regard des enjeux de leurs postes respectifs.

PISTES D'AMELIORATION DE PERFORMANCE COLLECTIVE



* Le capital humain sous-jacent représente 100% de l'énergie humaine mobilisable dans l'entreprise.

* L'ICVH mesure le taux de mobilisation effective de cette énergie à l'instant t.

PARTAGE DES VALEURS : La dream team !

Le score reflète le potentiel à aller chercher par une plus grande cohésion d'équipe et/ou une plus forte adhésion au projet de l'équipe. Un pourcentage important est le signe d'une équipe qui ne croit plus dans le projet collectif, où les collaborateurs ne partagent plus les mêmes valeurs et notamment l'envie de se battre pour gagner ensemble. Pour aller chercher ce potentiel, il convient de travailler sur la raison d'être de l'équipe, sur son intégration et sa participation à la mission de l'entreprise. Le projet proposé doit être ambitieux pour développer un sentiment de fierté et d'appartenance à une équipe de valeur. C'est la conviction que l'équipe a un rôle et que l'enjeu de réussir est important, qui engendra le respect que chaque maillon de la chaîne (s'il en manque un, même le plus faible, l'équipe ne peut plus gagner), la confiance, la collaboration et la victoire.

MOBILISATION MANAGÉRIALE : Comprendre le fonctionnement propre à chaque collaborateur pour une meilleure collaboration

Une fois l'objectif principal, la mission partagée et acceptée, le manager doit aller chercher l'engagement de chaque membre de l'équipe, s'assurer que les objectifs que l'équipe s'est fixés s'intègrent efficacement dans les plans d'actions stratégiques déclinés au niveau de l'entreprise. Un score élevé montre un désengagement individuel de certains individus qui ne trouvent pas forcément leur place dans l'organisation ou font face à des processus ou des cultures managériales qui ne facilitent pas l'expression de leur potentiel. Il s'agit dans cette mobilisation humaine collective de s'assurer que chaque collaborateur prenne conscience de son rôle et de son impact potentiel sur la réussite et la performance collective. Le casseur de cailloux ne travaille pas de la même façon s'il casse des cailloux ou s'il construit une cathédrale.

ORGANISATION ET POSITIONNEMENT DES COLLABORATEURS : Optimiser l'expression du potentiel individuel de chaque collaborateur

Un score élevé est le signe que certains collaborateurs ne sont pas en mesure d'exprimer tout leur potentiel dans la mission qui leur a été donnée. Pour aller chercher ce potentiel, il est nécessaire pour le manager de mieux comprendre les moteurs profonds de chacun de ses collaborateurs pour le positionner sur un poste ou une mission alignée avec ses aspirations profondes, ses dynamiques d'engagement propres. Comme certains joueurs sont faits pour l'attaque, d'autres pour la défense, certains collaborateurs sont faits pour imaginer et concevoir les plans, d'autres pour les écrire, et les derniers pour les mettre en œuvre.... C'est par une attention particulière à chacun, à une compréhension des forces en présence que le manager pourra tirer le meilleur de son équipe existante avant d'aller recruter de nouvelles recrues.

