



GERER LES EQUIPES ET LEURS RISQUES

SPECIMEN

MPF
PARIS

TALENT MANAGEMENT SOLUTIONS



Gérer les équipes et leurs risques

L'étude des interactions des circuits de fonctionnement des personnes constituant un groupe met en évidence les compatibilités comme les risques qui peuvent se présenter au sein d'une équipe de Direction, d'une équipe projet ou d'une équipe « métier », (binômes ou groupe élargi).

Dans un contexte où la remise en question est permanente, l'animation des équipes sur site ou à distance est obligatoire.

MPF est un outil pertinent de gestion des équipes, de la contribution de chaque participant et de l'optimisation du temps passé en réunion.

Les mesures de concordance ou de risque sont représentées par les TPI (Talent Performance Indicators) suivants :

- La compatibilité des circuits en présence : 1 indicateur
- Le risque éventuel de friction : 1 indicateur

Lorsque l'équipe est composée de 2 personnes (binôme), on étudie uniquement les interactions entre elles.

Lorsque l'équipe est composée de 3 personnes ou plus, on peut étudier, en plus de la synthèse des interactions des membres entre eux, l'impact (en termes de compatibilité et de risque de friction) de chaque membre sur l'ensemble de l'équipe.

Pour cela on calcule deux indicateurs de synthèse (compatibilité et risque de friction) pour chaque équipe « partielle », c'est-à-dire l'équipe de base réduite à chaque fois d'un membre différent. Ainsi pour une équipe de 5 membres, on obtient les indicateurs des 5 équipes « partielles ».

On distingue pour chaque TPI un niveau actuel et un niveau potentiel, le passage de l'un à l'autre se faisant essentiellement par l'exploitation optimale du circuit de fonctionnement prédominant de chaque personne.

On rappelle les circuits de fonctionnement de chaque membre de l'équipe (12 indicateurs par personne) pour chaque interaction.

En option, nous proposons les indicateurs de compatibilité et de risques de friction pour plusieurs ou pour l'ensemble des binômes composant l'équipe. L'ensemble des binômes est égal au nombre de combinaisons qui existent entre les personnes de l'équipe prises deux par deux (soit 6 binômes pour une équipe de 4 personnes, 10 binômes pour une équipe de 5, 15 pour une équipe de 6, 21 pour une équipe de 7, 28 pour une équipe de 8 et 36 pour une équipe de 9).



Gérer les équipes et leurs risques

Que ce soit pour un Comité de Direction ou un groupe projet, les 2 indicateurs de synthèse d'une équipe sont calculés à partir des indicateurs de chacun des binômes constituant l'équipe, comme l'illustre le schéma ci-dessous.

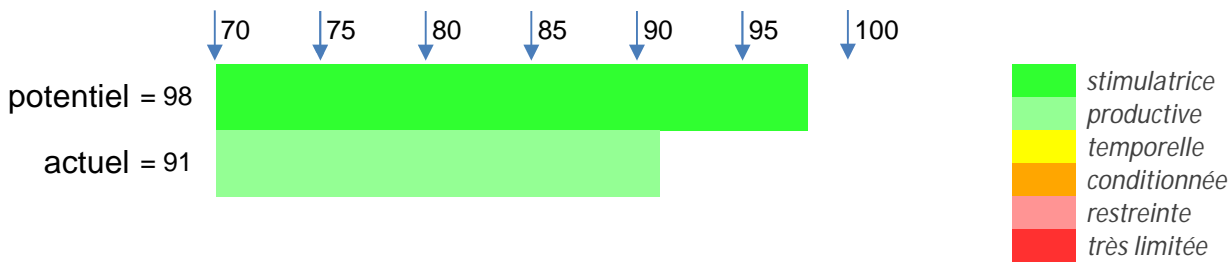


ALEX	BRUCE	CATHY
DOUGLAS	EMMA	

Compatibilité d'équipe complète

conséquences d'association des circuits de fonctionnement en milieu professionnel

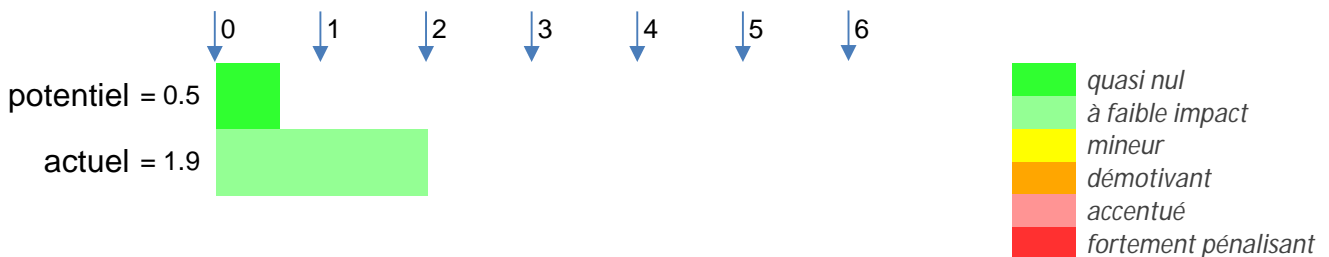
Indicateur : TPI 151-E



Risques de friction d'équipe complète

conséquences d'association des circuits de fonctionnement en milieu professionnel

Indicateur : TPI 152-E



rappel des circuits de fonctionnement de l'équipe

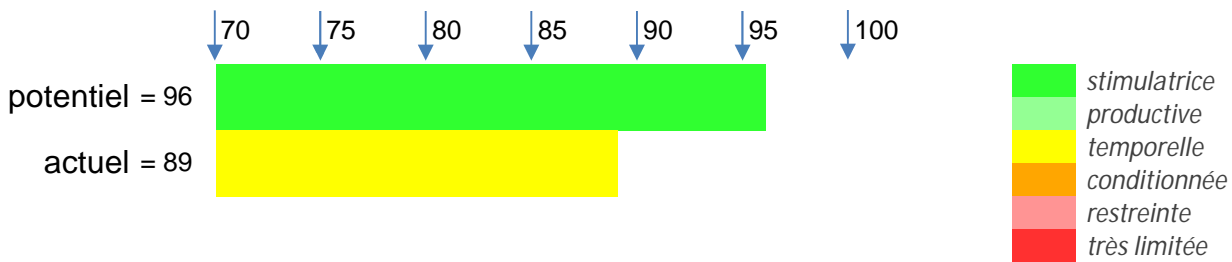
ALEX	BRUCE	CATHY	DOUGLAS	EMMA												
C06	100	C09	100	C06	100	C09	100	C11	100							
C09	91	C12	84	C11	89	C06	82	C04	90							
C11	77	C11	73	C05	87	C08	81	C06	84							
C04	61	C06	70	C09	86	C04	77	C08	83							
C10	59	C10	55	C04	51	C11	70	C09	80							
C05	59	C05	51	C08	51	C03	39	C07	41							
C02	53	C01	34	C10	49	C07	33	C12	24							
C08	52	C03	32	C01	45	C01	26	C03	22							
C01	26	C07	29	C03	28	C12	25	C01	14							
C07	6	C02	25	C12	9	C05	21	C05	13							
C12	1	C08	15	C02	6	C10	5	C02	6							
C03	1	C04	1	C07	1	C02	1	C10	1							

ALEX	BRUCE	CATHY
DOUGLAS		

Compatibilité d'équipe partielle

conséquences d'association des circuits de fonctionnement en milieu professionnel

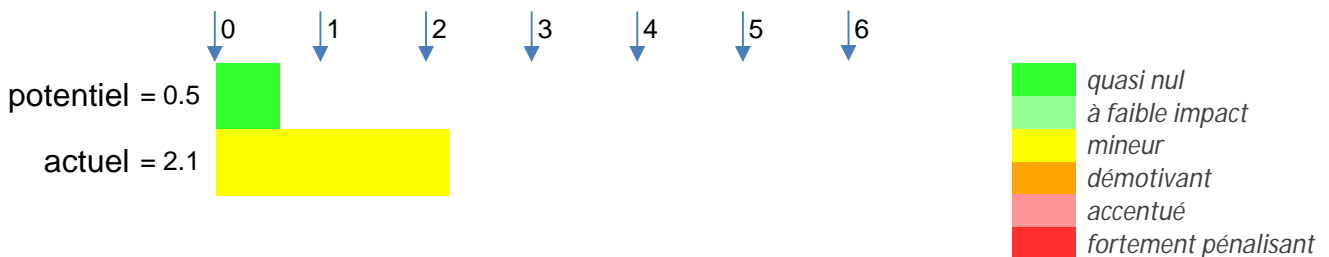
Indicateur : TPI 151-E



Risques de friction d'équipe partielle

conséquences d'association des circuits de fonctionnement en milieu professionnel

Indicateur : TPI 152-E



rappel des circuits de fonctionnement de l'équipe

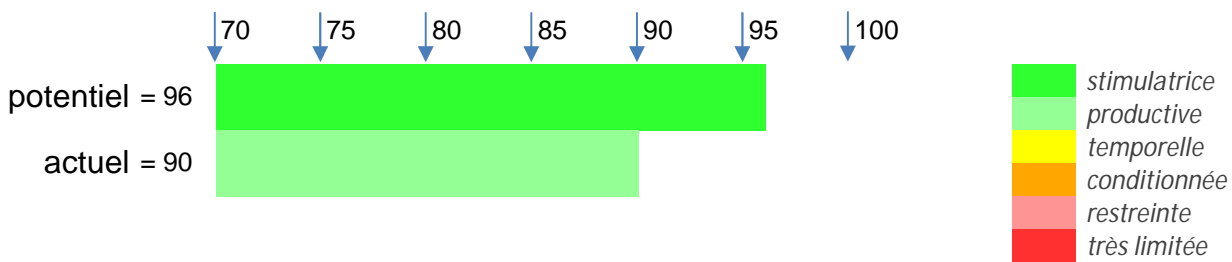
ALEX	BRUCE	CATHY	DOUGLAS												
C06	100	C09	100	C06	100	C09	100								
C09	91	C12	84	C11	89	C06	82								
C11	77	C11	73	C05	87	C08	81								
C04	61	C06	70	C09	86	C04	77								
C10	59	C10	55	C04	51	C11	70								
C05	59	C05	51	C08	51	C03	39								
C02	53	C01	34	C10	49	C07	33								
C08	52	C03	32	C01	45	C01	26								
C01	26	C07	29	C03	28	C12	25								
C07	6	C02	25	C12	9	C05	21								
C12	1	C08	15	C02	6	C10	5								
C03	1	C04	1	C07	1	C02	1								

ALEX	BRUCE	CATHY
EMMA		

Compatibilité d'équipe partielle

conséquences d'association des circuits de fonctionnement en milieu professionnel

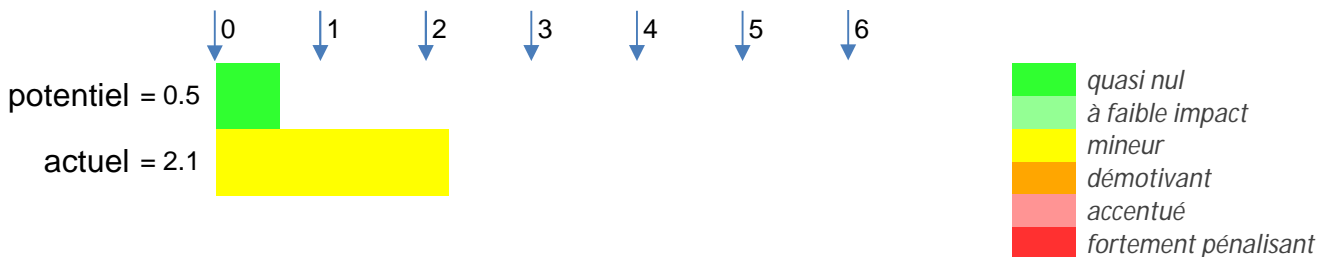
Indicateur : TPI 151-E



Risques de friction d'équipe partielle

conséquences d'association des circuits de fonctionnement en milieu professionnel

Indicateur : TPI 152-E



rappel des circuits de fonctionnement de l'équipe

ALEX	BRUCE	CATHY	EMMA												
C06	100	C09	100	C06	100	C11	100								
C09	91	C12	84	C11	89	C04	90								
C11	77	C11	73	C05	87	C06	84								
C04	61	C06	70	C09	86	C08	83								
C10	59	C10	55	C04	51	C09	80								
C05	59	C05	51	C08	51	C07	41								
C02	53	C01	34	C10	49	C12	24								
C08	52	C03	32	C01	45	C03	22								
C01	26	C07	29	C03	28	C01	14								
C07	6	C02	25	C12	9	C05	13								
C12	1	C08	15	C02	6	C02	6								
C03	1	C04	1	C07	1	C10	1								

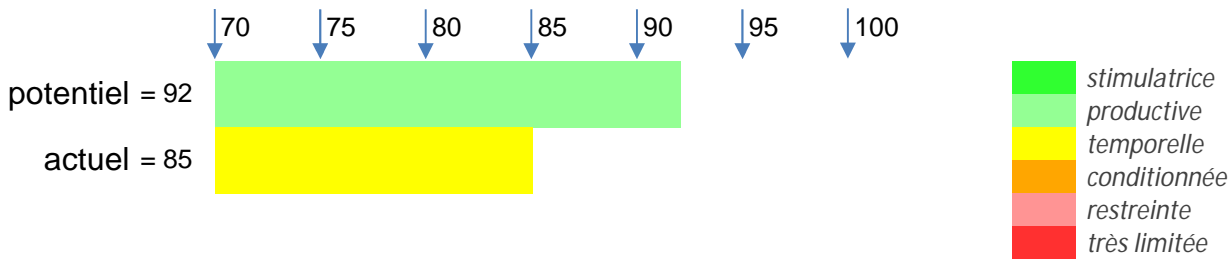
CODES

ALEX	BRUCE	DOUGLAS
EMMA		

Compatibilité d'équipe partielle

conséquences d'association des circuits de fonctionnement en milieu professionnel

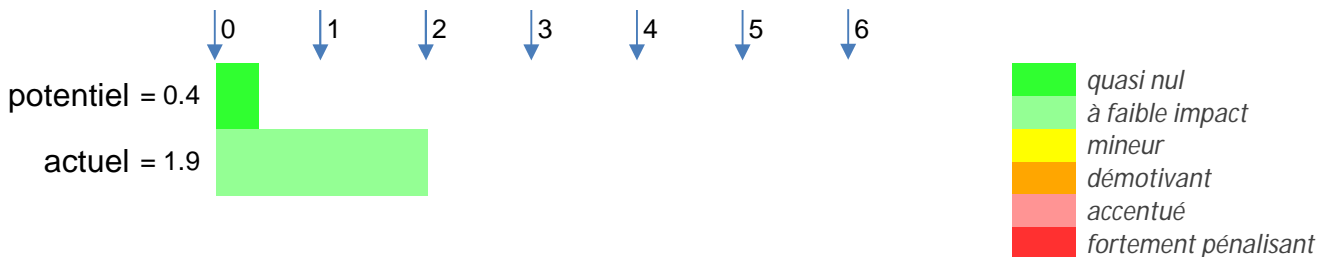
Indicateur : TPI 151-E



Risques de friction d'équipe partielle

conséquences d'association des circuits de fonctionnement en milieu professionnel

Indicateur : TPI 152-E



rappel des circuits de fonctionnement de l'équipe

ALEX	BRUCE	DOUGLAS	EMMA											
C06	100	C09	100	C09	100	C11	100							
C09	91	C12	84	C06	82	C04	90							
C11	77	C11	73	C08	81	C06	84							
C04	61	C06	70	C04	77	C08	83							
C10	59	C10	55	C11	70	C09	80							
C05	59	C05	51	C03	39	C07	41							
C02	53	C01	34	C07	33	C12	24							
C08	52	C03	32	C01	26	C03	22							
C01	26	C07	29	C12	25	C01	14							
C07	6	C02	25	C05	21	C05	13							
C12	1	C08	15	C10	5	C02	6							
C03	1	C04	1	C02	1	C10	1							

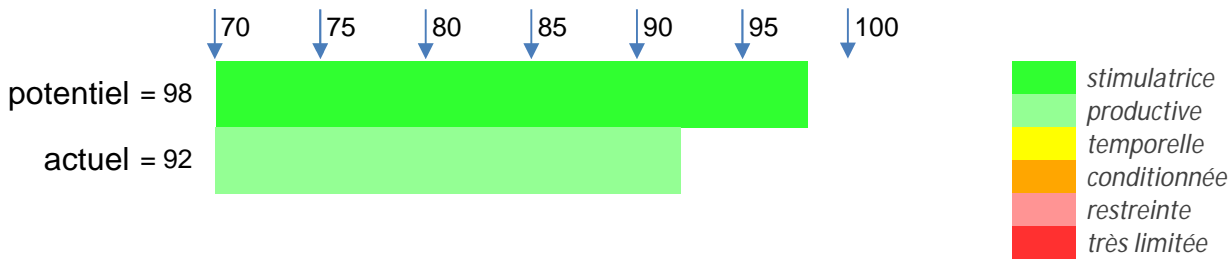
CODES

ALEX	CATHY	DOUGLAS
EMMA		

Compatibilité d'équipe partielle

conséquences d'association des circuits de fonctionnement en milieu professionnel

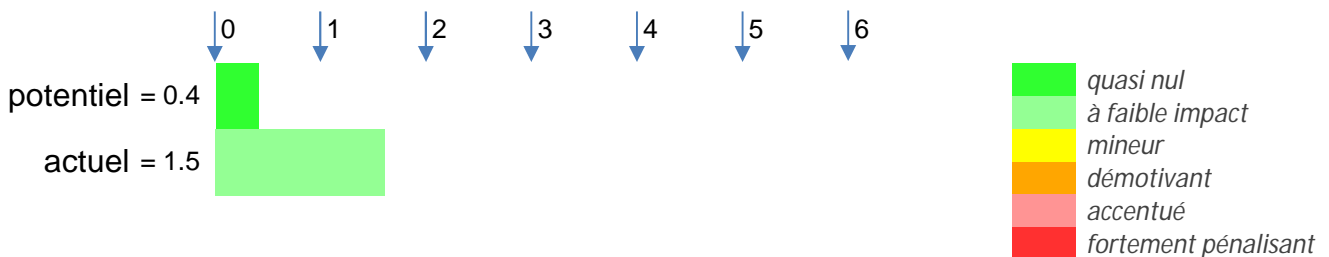
Indicateur : TPI 151-E



Risques de friction d'équipe partielle

conséquences d'association des circuits de fonctionnement en milieu professionnel

Indicateur : TPI 152-E



rappel des circuits de fonctionnement de l'équipe

ALEX	CATHY	DOUGLAS	EMMA													
C06	100	C06	100	C09	100	C11	100									
C09	91	C11	89	C06	82	C04	90									
C11	77	C05	87	C08	81	C06	84									
C04	61	C09	86	C04	77	C08	83									
C10	59	C04	51	C11	70	C09	80									
C05	59	C08	51	C03	39	C07	41									
C02	53	C10	49	C07	33	C12	24									
C08	52	C01	45	C01	26	C03	22									
C01	26	C03	28	C12	25	C01	14									
C07	6	C12	9	C05	21	C05	13									
C12	1	C02	6	C10	5	C02	6									
C03	1	C07	1	C02	1	C10	1									

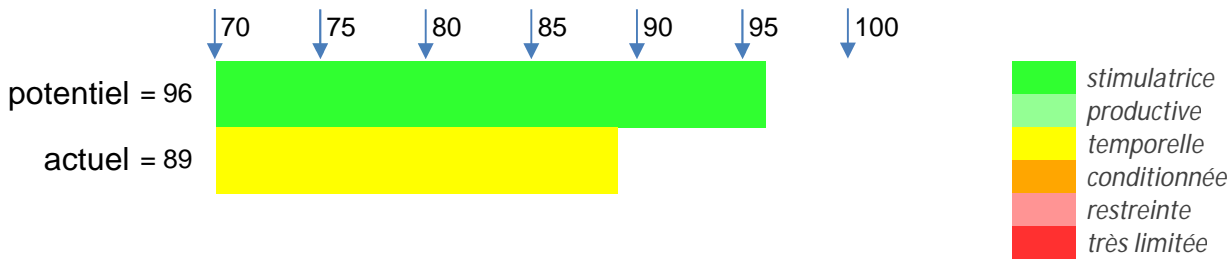
CODES

BRUCE	CATHY	DOUGLAS
EMMA		

Compatibilité d'équipe partielle

conséquences d'association des circuits de fonctionnement en milieu professionnel

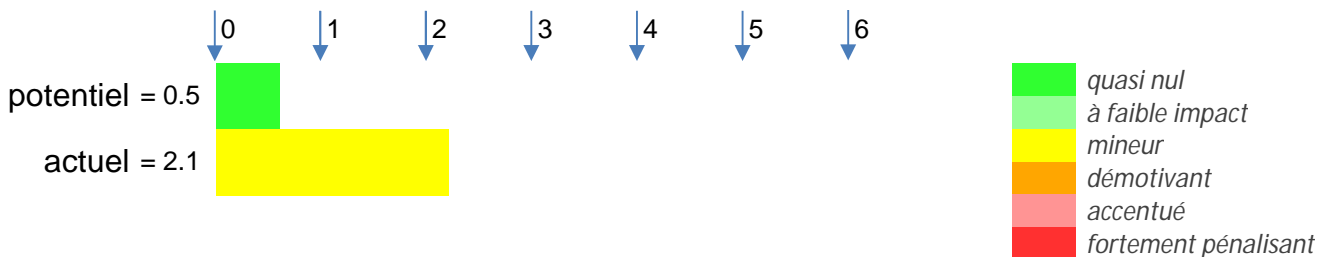
Indicateur : TPI 151-E



Risques de friction d'équipe partielle

conséquences d'association des circuits de fonctionnement en milieu professionnel

Indicateur : TPI 152-E



rappel des circuits de fonctionnement de l'équipe

BRUCE	CATHY	DOUGLAS	EMMA													
C09	100	C06	100	C09	100	C11	100									
C12	84	C11	89	C06	82	C04	90									
C11	73	C05	87	C08	81	C06	84									
C06	70	C09	86	C04	77	C08	83									
C10	55	C04	51	C11	70	C09	80									
C05	51	C08	51	C03	39	C07	41									
C01	34	C10	49	C07	33	C12	24									
C03	32	C01	45	C01	26	C03	22									
C07	29	C03	28	C12	25	C01	14									
C02	25	C12	9	C05	21	C05	13									
C08	15	C02	6	C10	5	C02	6									
C04	1	C07	1	C02	1	C10	1									

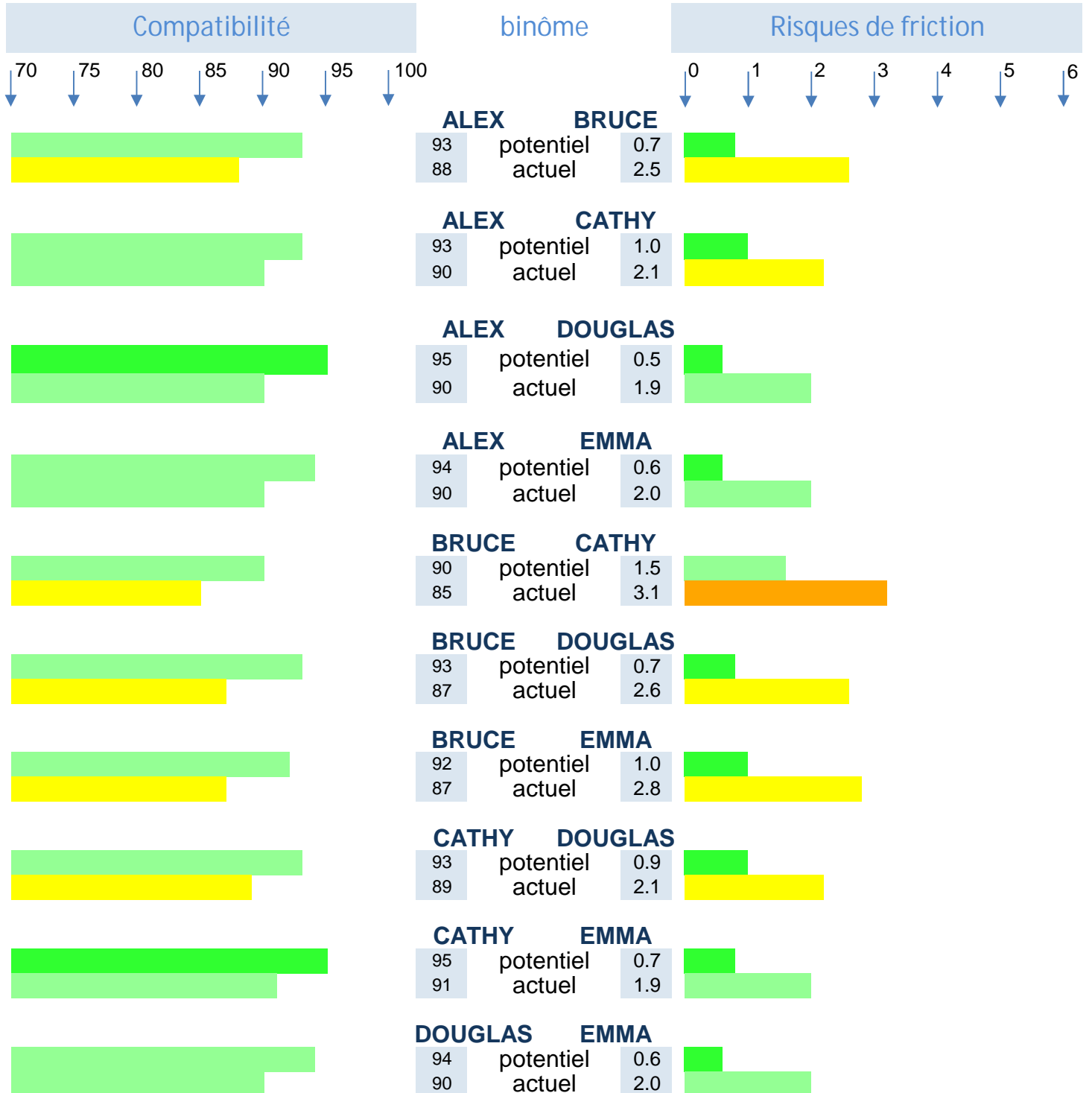
Manager les équipes et leurs risques >

Compatibilité et risques de friction des binômes

conséquences d'association des circuits de fonctionnement en milieu professionnel

Indicateurs : TPI 141-E

Indicateurs : TPI 142-E



Compatibilité						Risques de friction					
stimulatrice	productive	temporelle	conditionnée	restreinte	très limitée	quasi nul	à faible impact	mineur	démotivant	accentué	fortement pénalisant
■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■



Gérer les équipes et leurs risques

COMPATIBILITE

Lors de la constitution d'une équipe ou d'un binôme, l'objectif est généralement double car il semble évident d'ajouter au maximum de compétences le minimum de risques d'incompatibilité. Il est fréquent pour cela de souhaiter faire appel à des personnes de même type présentant un maximum de similitudes. Or l'expérience est souvent décevante car trop de similitudes peut faire éclore un état d'esprit concurrentiel, ou bien limiter les possibilités de développement. Certaines différences peuvent en effet générer un effet de complémentarité. Enfin la notion d'incompatibilité totale peut être évitée par la mise en place de « signaux d'alerte » ou l'organisation différente des modes d'action.

Nous évitons donc la ségrégation entre « COMPATIBILITE » et « INCOMPATIBILITE » et donnons des bases d'orientation pour l'organisation des groupes de personnes en tenant compte des possibilités d'association des circuits de fonctionnement et donc l'optimisation des ressources spécifiques de chacun d'eux.

Nous considérons six possibilités principales de compatibilité professionnelle.

1/ COMPATIBILITE STIMULATRICE

Se rencontreront, à ce niveau, les personnes ayant dans leurs circuits de fonctionnement des pulsions soit identiques, soit complémentaires, leur donnant non seulement similitude d'intention ou de comportement mais encore les incitant à générer le meilleur d'eux-mêmes pour la réalisation de la mission à effectuer. Il y a ici le maximum de chances d'atteindre le résultat escompté et également enrichissement et émulation réciproque des partenaires.

2/ COMPATIBILITE PRODUCTIVE

A ce niveau encore grandement satisfaisant, se rencontrent des personnes présentant également des similitudes ou complémentarités leur permettant d'atteindre les résultats que l'on attend d'elles. L'efficacité collective est atteinte sans risque de troubles selon le niveau de compétence de chacun.

3/ COMPATIBILITE TEMPORELLE

C'est à ce niveau que l'on trouve les personnes présentant des spécificités similaires potentiellement très efficaces mais pouvant se sentir occasionnellement en concurrence l'une avec l'autre. La qualité des résultats pourra avantageusement être maintenue en veillant à conserver l'autonomie de chacun soit par l'attribution de missions et/ou de secteurs différents ou en précisant nettement les frontières de leurs prérogatives.

4/ COMPATIBILITE CONDITIONNEE

L'addition de certaines similitudes peut parfois ralentir l'action et rendre nécessaire la mise en place de processus d'engagements ou de conditions à respecter.

5/ COMPATIBILITE RESTREINTE

C'est le niveau des cas particuliers où la compétence professionnelle peut faire admettre une présence difficilement compatible. Le cas peut néanmoins être considéré avec mise en place de signaux d'alerte et d'actions compensatoires.

6/ COMPATIBILITE TRES LIMITEE

La rareté des points de convergence par similitude ou complémentarité rend la position à ce niveau assez délicate. Les cas doivent être étudiés selon les circonstances.



Gérer les équipes et leurs risques

RISQUES DE FRICTION

Chaque fois qu'une personne est amenée à travailler avec une autre, il peut se présenter des occasions de friction entre elles.

MPF mesure ces risques en décomposant les circuits de chacun et leurs effets mutuels.

On classe les niveaux de risques de friction d'un binôme ou d'une équipe de la manière suivante :

- Niveau de risque "quasi nul" : pas de conséquences néfastes dans le déroulement des actions entreprises.
- Niveau de risque "à faible impact" : apparition de lassitude du fait des résistances variables des différents participants.
- Niveau de risque "mineur" : ralentissement de l'évolution constructive des apports pendant les séances de travail.
- Niveau de risque "démotivant" : stérilité des actions entreprises du fait de besoin de valorisation futile des protagonistes.
- Niveau de risque "accentué" : perte d'efficacité du fait de controverses et/ou d'opposition de personnes à circuits peu compatibles.
- Niveau de risque "fortement pénalisant" : forte réduction d'efficacité du fait de polémiques et/ou d'antagonismes possibles entre les éléments d'une équipe.

MPF Paris - Talent Management Solutions

PRESENTATION MPF

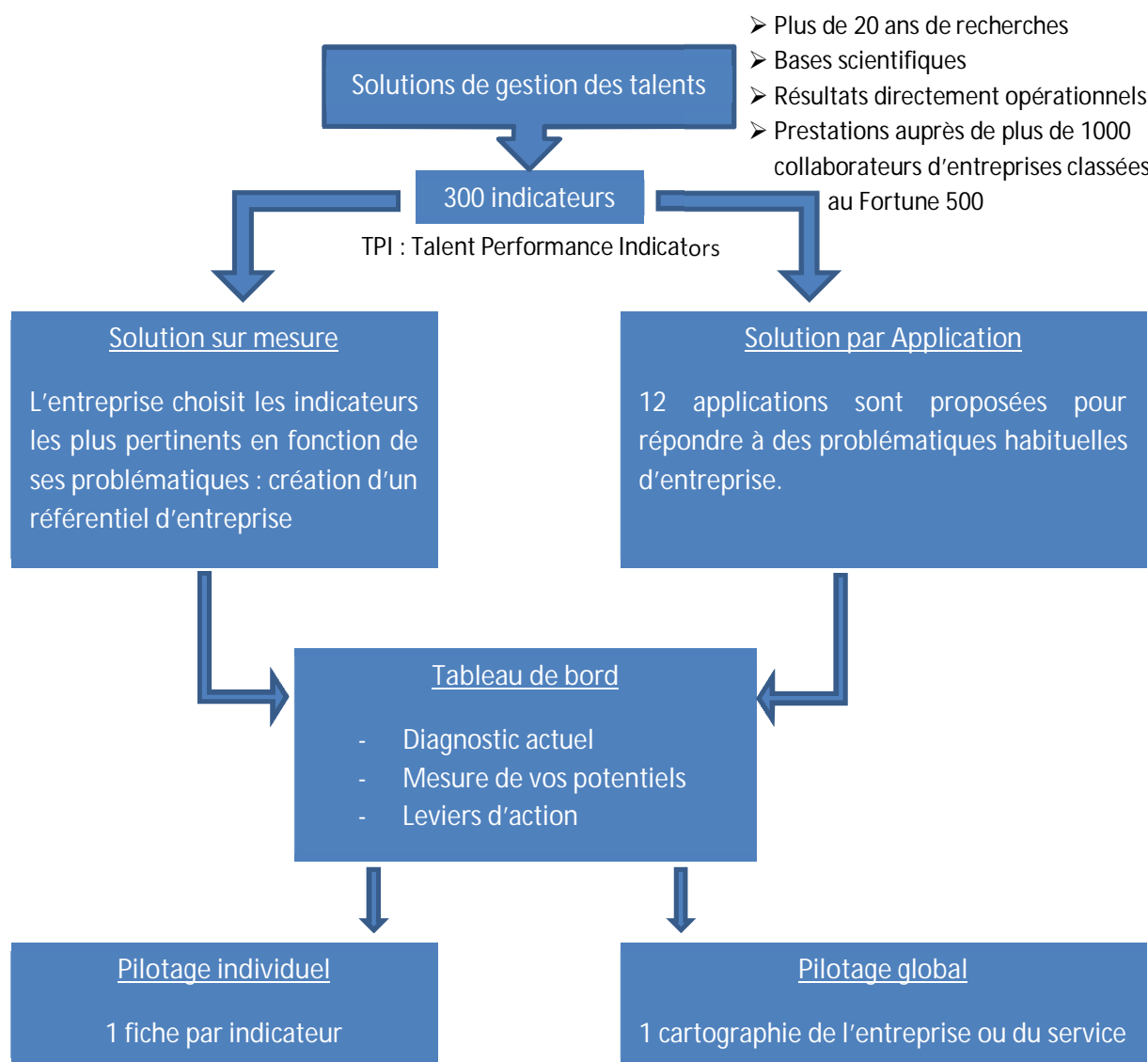
Les outils de gestion proposés par MPF ont été élaborés pour contribuer à la mise en valeur des talents des responsables aux différents niveaux d'organisation dans des groupes de dimension nationale ou internationale.

Ces outils sont l'aboutissement de recherches et développements continus depuis plus de vingt ans. Ils permettent de mesurer les adéquations entre les missions, les services et les équipes de projets, en prenant en compte la stratégie et la culture de l'entreprise dans laquelle les personnes évoluent.

Ces mesures constituent des indicateurs pertinents (Talent Performance Indicators) facilement exploitables qui mettent en lumière, non seulement les performances actuelles, mais aussi le potentiel non exploité, permettant ainsi une ouverture vers de nouveaux champs de compétence.

La fiabilité des indicateurs fournis par les outils MPF repose sur des bases scientifiques dont chacun peut connaître le fondement au moyen des ouvrages de référence du savoir-faire MPF.

MPF ouvre ainsi la voie à la « gestion durable du capital humain ».



Notre Philosophie

L'entreprise, révélateur des talents

L'entreprise est un espace de recrutement et d'épanouissement des talents.

La contribution des talents humains à la performance est une évidence dont l'importance progresse dans les consciences.

Le talent est ce qui fait qu'une personne excelle dans tel ou tel domaine. C'est ce qui lui est propre, qui va au-delà de la compétence et qui se révèle à l'expérience. Chacun a son talent qu'il lui revient d'identifier et de travailler en vue de son épanouissement.

A un moment où se combinent exigence de performance, rapidité des évolutions et pression technologique, l'identification et l'épanouissement des talents deviennent des facteurs de succès déterminants.

Dans le même temps, la diversité croissante des profils est une richesse potentielle que l'entreprise se doit de prendre en considération.

L'intérêt de l'entreprise se situe en cohérence avec l'accomplissement de chacun et l'affirmation, il y a un demi-siècle, de Marcel Demonque (Lafarge) : « L'objectif de l'entreprise, c'est le résultat, sa finalité, c'est l'homme » prend de ce fait une actualité nouvelle.

Dans quelles conditions les managers et avec eux toute l'entreprise, peuvent-ils devenir des révélateurs et des catalyseurs de talents pour le plus grand profit de l'aventure collective ?

MPF permet d'identifier, de faire fructifier et de transcender les talents individuels pour maximaliser la performance collective seule capable de permettre la réussite de l'entreprise par les hommes et les femmes qui la font vivre.

Nos Applications



PILOTAGE
GLOBAL
DU CAPITAL
HUMAIN



ALL AROUND
ME



ACCOMPAGNER
LE
CHANGEMENT



GÉRER LES
EQUIPES
ET LEURS
RISQUES



OPTIMISER
LA POLITIQUE
DE FORMATION



IDENTIFIER
LES HAUTS-
POTENTIELS



AMELIORER
LA MOBILITE
INTERNE



GERER
LE STRESS



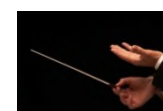
MOTIVER
LES
COLLABORATEURS



RENFORCER
LA
PERFORMANCE
INDIVIDUELLE



ACCOMPAGNER
LES
ORIENTATIONS
DE CARRIERE



DETECTER LES
FUTURS
TALENTS



ASSURER LE
BIEN-ETRE DES
CADRES



MAINTENIR
L'EMPLOYABILITE
DES SENIORS



CREER SES
APPLICATIONS
SUR MESURE

Crédits photos Fotolia : consulter www.mpfparis.com/copyright/