

ALL LEADERS INITIATIVE
LE LEADERSHIP BASÉ SUR L'INTENTION

SOMETRICS™

Il est temps de réconcilier humain et performance
Faire de votre culture votre premier levier de croissance

Un outil conçu par



Et proposé par



1

Vue d'ensemble

La simplicité d'un questionnaire en ligne centré sur des situations au travail universelles afin de



Comprendre

l'état d'esprit actuel et les réelles aspirations de vos collaborateurs

Cartographier & visualiser

Les résultats et comparer votre mode de fonctionnement actuel et le mode optimal, et clarifier les priorités et les actions nécessaires pour réduire l'écart

Mesurer & valoriser

les coûts cachés, directs et indirects, et estimer leur valeur financière



Mesure d'impact et monitoring

Basé sur un algorithme issu de **15 ans de R&D**, *Sometrics* est un outil qui permet, auprès des membres de votre organisation **la comparaison entre leur perception de la situation actuelle en terme de culture managériale, et leurs aspirations.**

Cette méthodologie originale a fait l'objet de plusieurs publications scientifiques (*cf. Revue Economique et Sociale, n°2, juin 2017 ou le Journal des Techniques de l'Ingénieur, AG 1580*).

^ **Cadrage**

Une étude *Sometrics* fournit :

- | Une carte de la culture managériale actuelle de votre organisation
- | Une évaluation de l'écart entre la culture existante et une culture cible.

^ **Mesure**

Les résultats fournissent les éléments nécessaires pour :

- | Créer un alignement entre culture et stratégie
- | Structurer le plan d'action (global et par équipe) pour accompagner la transformation
- | Et suivre l'évolution au-cours du temps, avec un point de référence correspondant au démarrage du programme.

^ **Valorisation**

L'algorithme *Sometrics* évalue le ROI de la transformation, suivi dans le temps (VED = Valeur Economique Dissipée).



Caractéristiques de la mesure

^ **Un outil de mesure systémique**

- | Pas d'intérêt pour les réponses individuelles
- | Focus sur l'identification de la culture managériale, pas sur la qualité du management ou les compétences des managers et employés
- | Pas d'échantillonnage ou de projection : le taux de participation est entre 65% et 95%

^ **Chaque réponse est 100% anonyme** – l'outil est conçu pour empêcher toute reconstruction ultérieure

^ Chaque répondant a besoin de **12 à 18 minutes pour compléter le questionnaire**

^ **Les résultats sont une analyse de la situation de l'entreprise**

- | Avec une vue « macro » de toute l'organisation
- | Et un détail au niveau de chaque équipe



5 types de résultats

- 1. Situations au travail les plus sélectionnées par les répondants**
- 2. Cartographie de la culture managériale existante**
- 3. Comportements valorisés et sous-valorisés au sein de l'entreprise**
- 4. Identification des situations « conflictuelles » : options de résolution**
- 5. Evaluation de la Valeur Economique Dissipée (VED) du statu quo, autrement dit l'impact financier et ROI de la transformation**

Clients



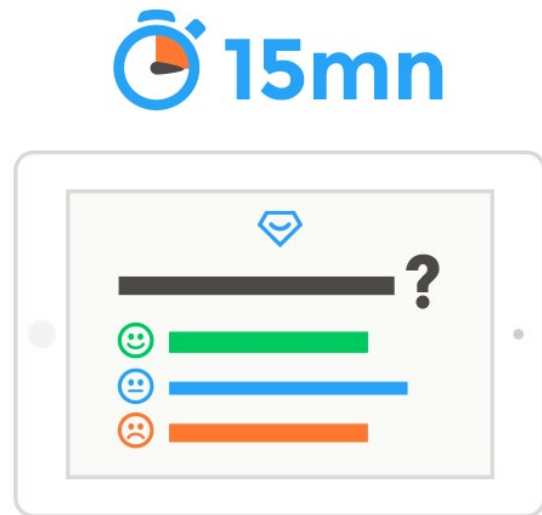
> **60** organisations
dont



2

Questionnaire : accès et structure

Accès au questionnaire



- ▲ Chaque collaborateur reçoit un email d'invitation à répondre à l'étude.
- ▲ **Un lien unique encrypté à 128-bits attribue à chaque répondant un accès unique au questionnaire.**
- ▲ **Le total anonymat** favorise la sincérité des réponses.
Aucun élément d'identification (nom, prénom, équipe, âge...) n'est demandé dans le questionnaire.
- ▲ Le lien d'accès est supprimé aussitôt le questionnaire complété.

Structure du questionnaire

15mn



- ⚠ Introduction détaillée.
- ⚠ Les répondants choisissent 8 à 15 situations de travail parmi une liste de 18.
- ⚠ **Si le répondant ne peut achever directement le questionnaire, un simple clic sur le lien personnel le ramène là où il s'est interrompu.**

VOTRE RÉALITÉ
 Parmi les 5 propositions, cochez celle qui correspond le mieux à ce que vous vivez au travail.

Concernant la répartition des budgets entre les différents services

- mon manager décide et m'informe
- mon manager m'explique, m'écoute puis décide
- mon manager réunit l'équipe, nous explique, nous écoute, puis décide
- nous nous réunissons pour échanger et décider entre nous (avec ou sans notre manager)
- mon manager me laisse décider seul-e

VOTRE IDÉAL
 Cochez les 5 situations qui correspondent à ce que vous souhaiteriez vivre au travail.

- je prends des initiatives
- je travaille sur des projets importants pour l'organisation
- je participe activement à la croissance du chiffre d'affaires
- je travaille sans compter mes heures
- je suis flexible et j'accepte les tâches comme elles viennent
- j'aide les autres
- je travaille en direct avec la direction
- je contribue à une ambiance positive au travail
- j'ai une mission que la direction considère comme importante

3 / 12 réponse(s)

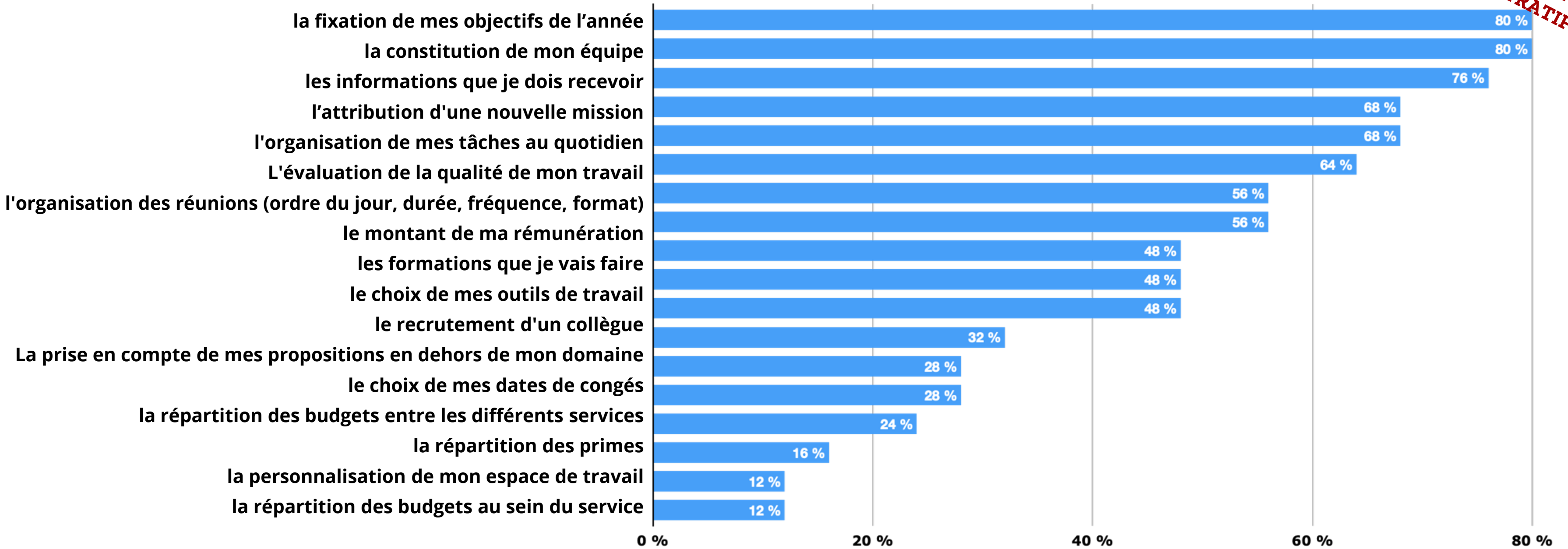
[Etape suivante](#)

3 Résultats de Sometrics

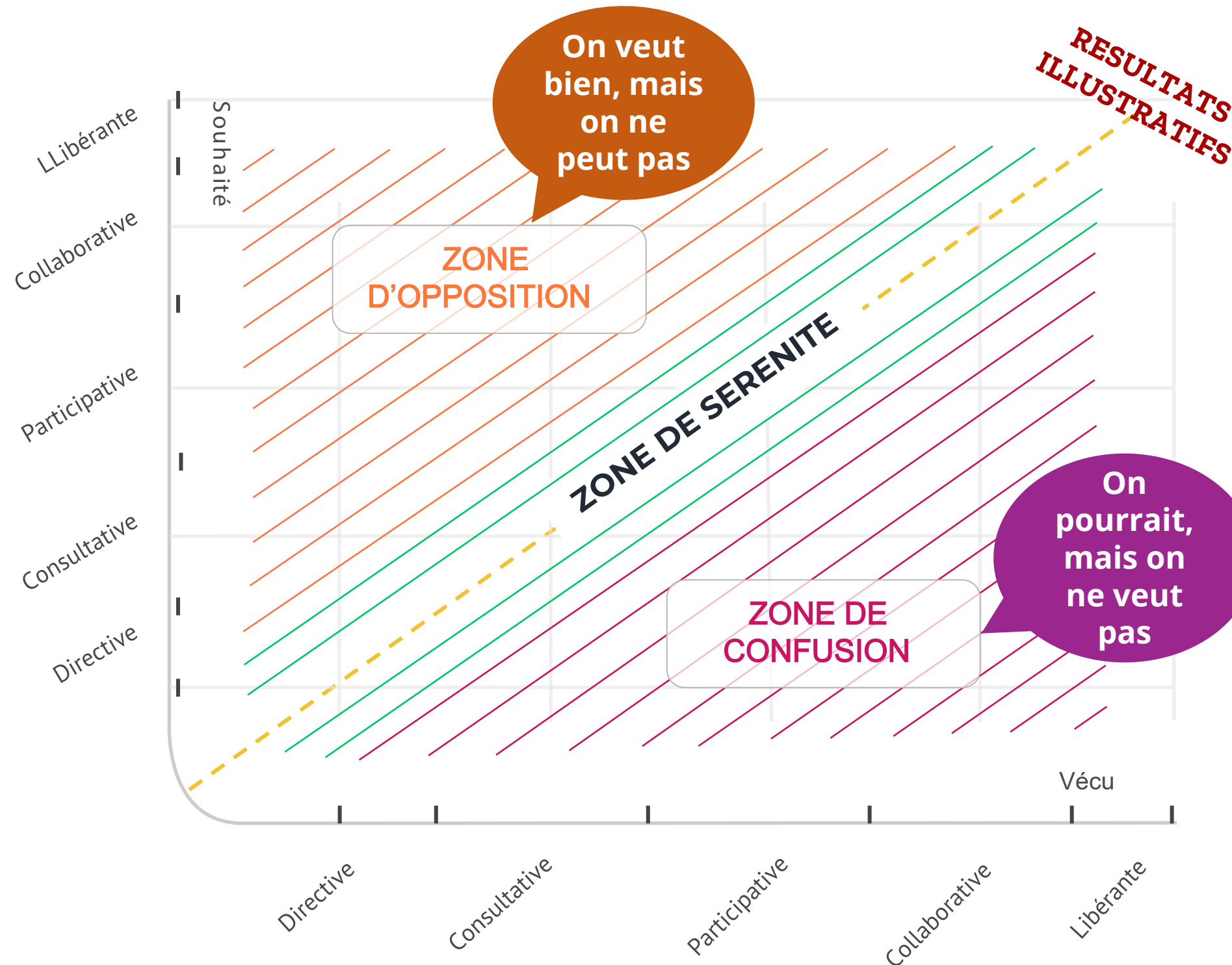
1. Situations de travail choisies par les répondants



RESULTATS ILLUSTRATIFS



2. Analyse de la culture : cartographie systémique



▲ La cartographie *Sommetrics* est basée sur une échelle de 5 cultures managériales :

- | Directive
- | Consultative
- | Participative
- | Collaborative
- | Libérante

▲ Elle reflète la culture managériale de l'organisation sur deux dimensions :

- | en *abscisse*, le mode de management *vécu*,
- | en *ordonnée*, le mode de management *souhaité*.

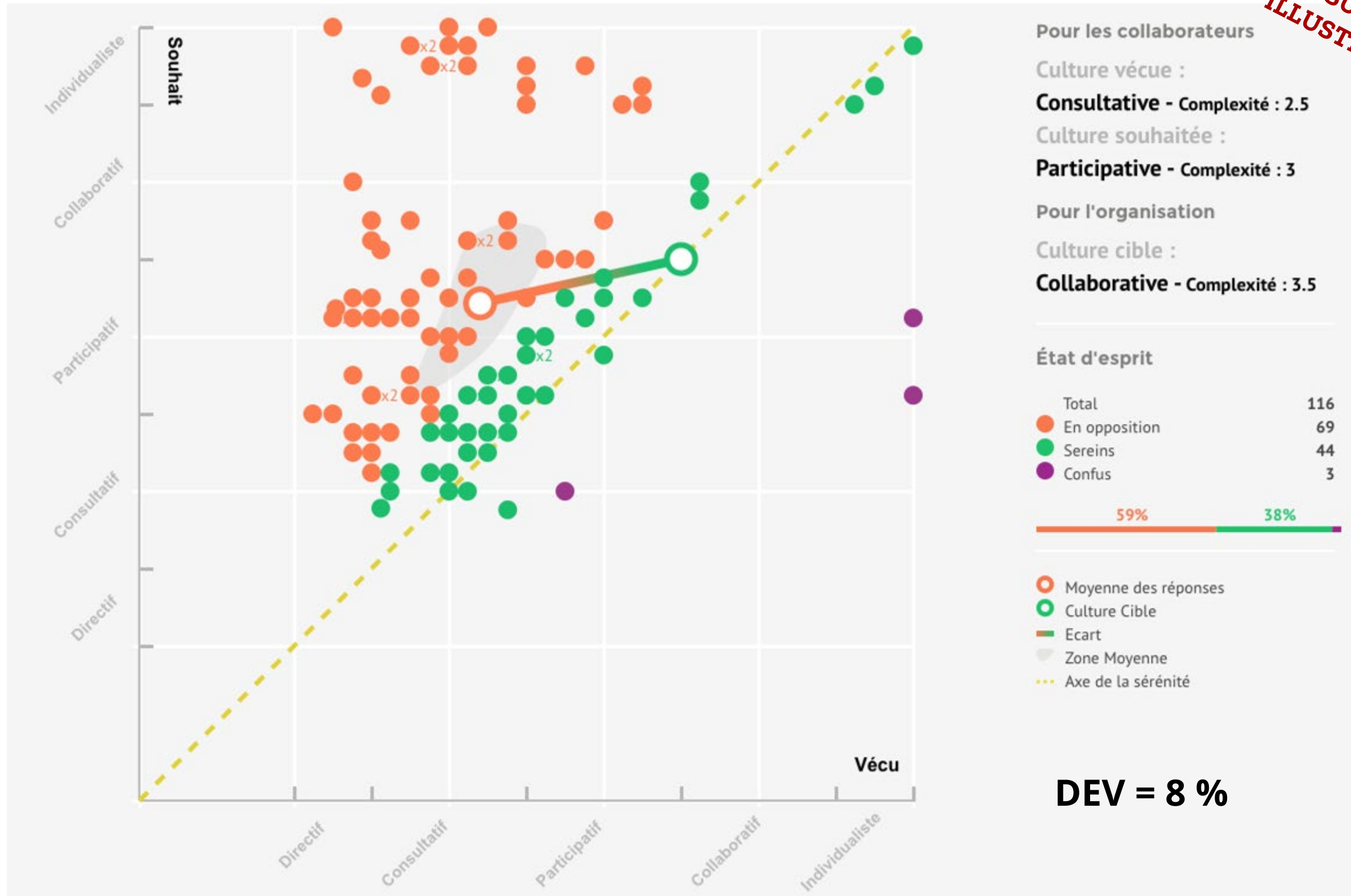
▲ Notre système de mesure permet ainsi d'identifier :

- | La zone de *Sérénité* : les individus vivent ce qu'ils souhaitent.
- | La zone d'*Opposition* : les individus vivent un mode de management plus contraignant que souhaité.
- | La zone de *Confusion* : les individus vivent un mode plus libérant que souhaité.

2. Zoom sur l'état d'esprit de l'ensemble des répondants



RESULTATS ILLUSTRATIFS



3. Comportements valorisés aujourd'hui et souhaités pour le futur



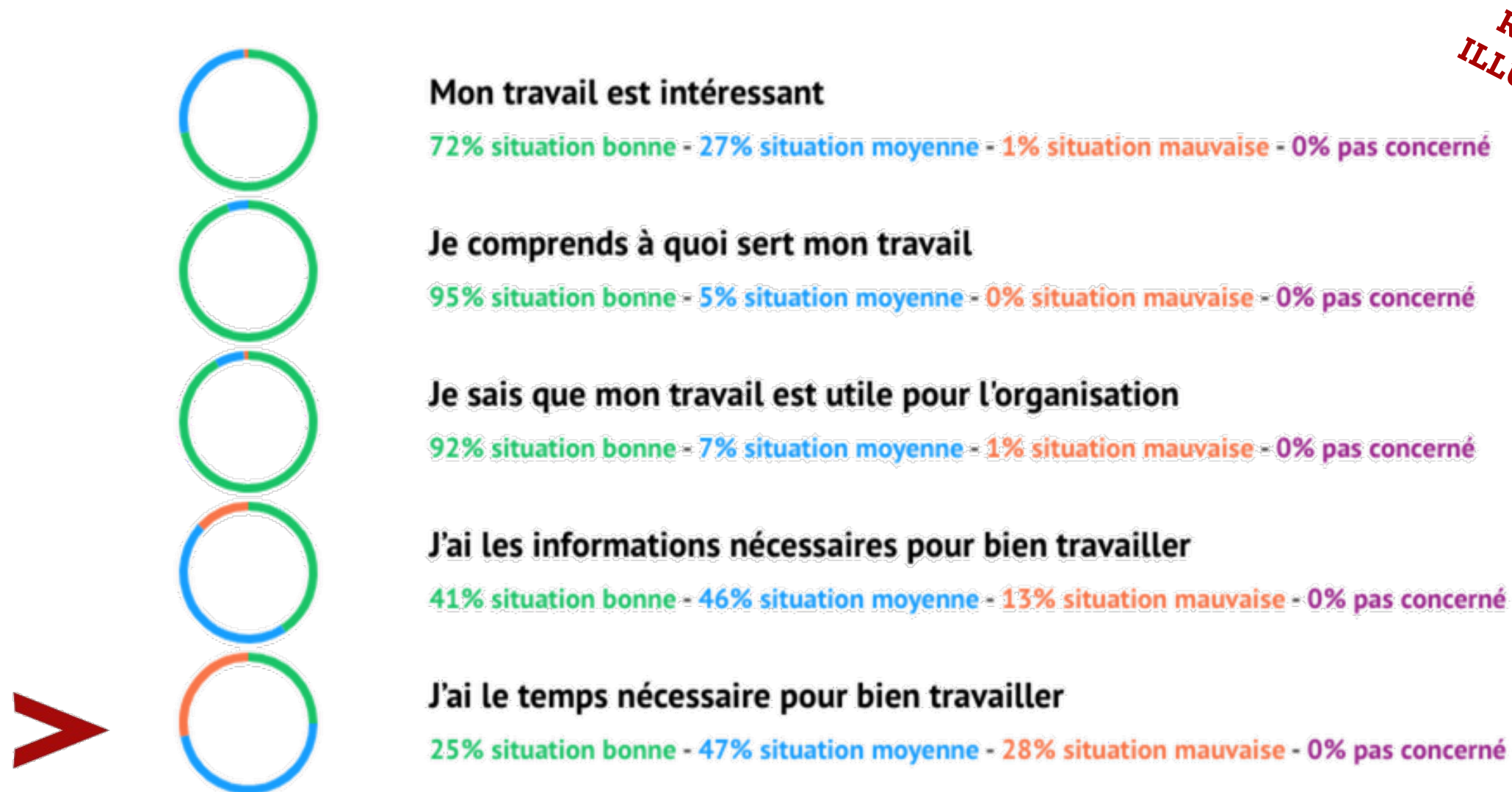
RESULTATS ILLUSTRATIFS

Dans mon organisation, on est apprécié quand...	Vécu	Souhaité	Clé pour le futur
on contribue à une ambiance positive au travail	83 %	100 %	▲
on prend des initiatives	83 %	83 %	▲
on est flexible et on accepte les tâches comme elles viennent	67 %	50 %	
on travaille sur des projets importants pour l'organisation	67 %	17 %	
on aide les autres	50 %	67 %	▲
on réussit ce qu'on entreprend	50 %	33 %	
on a une mission que la direction considère comme importante	33 %	17 %	
on travaille sans compter ses heures	17 %	0 %	
on défend ses idées avec force	0 %	50 %	
on travaille en direct avec la direction	0 %	33 %	
on participe activement à la croissance du chiffre d'affaires	0 %	0 %	
on travaille depuis longtemps dans l'organisation	0 %	0 %	



4. Identifier les situations conflictuelles

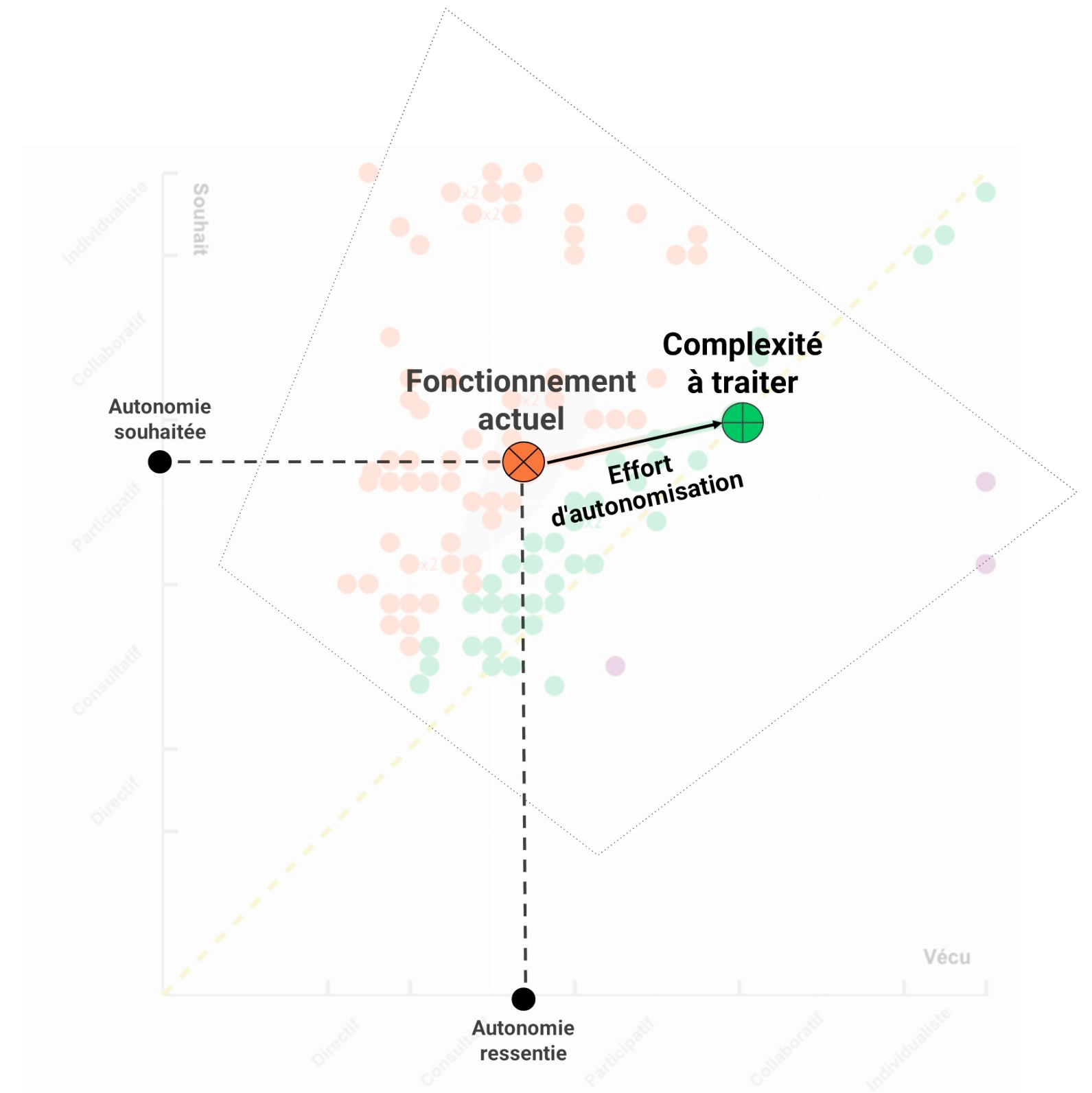
- ▲ L'étude révèle généralement **un nombre limité de situations conflictuelles**.
- ▲ **Le focus est mis sur les situations sources de conflit pour plus de 15% des répondants** – ce sont les principales situations à appréhender dans le process de transformation :



5. Evaluer la Valeur Economique Dissipée



- ▲ L'algorithme de *Sometrics* mesure **l'écart entre la pratique managériale existante et celle qui serait le mieux adaptée aux objectifs** et besoins de l'organisation. Cette mesure d'écart (**VED Valeur Economique Dissipée**) fournit :
 - | une évaluation du coût du statu quo managérial
 - | une idée précise de l'intensité de l'accompagnement à mettre en œuvre
- ▲ En d'autres termes, l'algorithme donne **une valorisation de l'effort** d'autonomisation attendu pour un groupe de personnes donné (équipe, direction, organisation...)
- ▲ Grâce à cette mesure de l'intensité de l'effort à mener pour transformer la culture managériale, **l'accompagnement nécessaire pour faire évoluer le système peut être valorisé en anticipant l'engagement humain nécessaire.**



Merci !

N'hésitez pas à nous contacter pour en savoir plus



Contacts



Pierre-Etienne Bost

Associé & Fondateur

pe@all-leaders.fr
+33 6 85 54 05 11
linkedin.com/in/pebost



Marie Emmanuelle Py

Associée & Fondatrice

me@all-leaders.fr
+33 6 03 55 54 52
linkedin.com/in/mepy

