



DREAM-TEAM : Ludovic Girodon

Je vous présente ici un **ouvrage fondamental sur le management**, celui qui m'a **le plus fait progresser personnellement** dans ce domaine.

Sa structure est claire, son contenu est concret, et il permet une **mise en pratique immédiate**.

Difficile à résumer tant **chaque page regorge de valeur** ! Mais voici un concept central développé dans le livre, **la matrice DREAM-TEAM**, qui mérite une attention particulière.

La matrice DREAM-TEAM : manager avec impact

Pour personnaliser vos actions managériales, il est essentiel de connaître **en temps réel** :

- Le **niveau de performance** de vos collaborateurs
- Leur **niveau d'engagement**

👉 Un piège fréquent est de concentrer votre attention sur les collaborateurs en difficulté, **au détriment de vos meilleurs éléments**, qui ont **aussi besoin d'accompagnement**.

Ignorer ces talents, ou **les surcharger**, risque de les faire partir ou de provoquer **une baisse de motivation**.





 Cette matrice vous aide à éviter ces erreurs majeures.

Évaluer la performance

Question à se poser :

"Fait-il monter le niveau moyen de l'équipe ?"

-  Oui → **A Player**
-  Moyenne → **B Player**
-  Non → **C Player**

Évaluer l'engagement

Test du tournage :

"Si une équipe venait interviewer ce collaborateur pour en faire une vidéo de recrutement, seriez-vous prêt à diffuser l'interview sans retouche ?"

-  Oui, et le message serait inspirant → **Ambassadeur**
-  Pas sûr de l'efficacité → **Passif**
-  Non, cela nuirait à la marque employeur → **Détracteur**

Les profils à gérer avec priorité

Les Détracteurs

Profil à exclure rapidement : Son attitude nuit à l'équipe et à l'entreprise





1. ⚠ Le Gâchis (A Player / Détracteur)

Le plus dangereux.

Très compétent mais toxique. Il est influent, parfois intouchable, mais **ses valeurs sont incompatibles avec l'entreprise.**

✳ **Vigilance et courage** sont de mise pour se positionner face à lui.

2. 🛌 Le Ventre Mou (C Player / Passif)

N'apporte rien sur le plan technique ni collectif.

💬 Il faut envisager un **désengagement rapide.**

3. 🟡 Le Neutre (B Player / Passif)

Ni bon ni mauvais. Peut servir d'**équilibre** dans une équipe, mais a **un potentiel à faire émerger.**

- Quels sont **ses moteurs** pour devenir ambassadeur ?
- Quel est son **potentiel pour devenir A Player** ?
Donnez-lui des **responsabilités ciblées** dans ses domaines de prédilection.

4. 🌱 La Graine de Champion (A Player / Passif)

A du potentiel mais manque d'engagement.

🔧 À vous de tester les bons leviers : **sens, reconnaissance, autonomie, développement.**

5. 💡 Le Volontaire (C Player / Ambassadeur)

Peu performant mais **très engagé.**

🎯 Visez une montée en compétence pour passer de **C à B.**





Et les talents à cultiver...

★ L'Étoile montante (B Player / Ambassadeur)

Très engagé, bon techniquement.

 C'est un **futur pilier** de votre équipe. Offrez-lui du soutien et des opportunités de croissance.

Le Diamant (A Player / Ambassadeur)

Le talent à choyer.

 Prenez du temps pour lui, anticipez ses besoins, et **faites-le rayonner** dans l'équipe... voire **dans toute l'entreprise**.

En conclusion

Ne négligez jamais vos meilleurs collaborateurs.

Ils sont le **cœur battant** de votre organisation.

Un bon management, c'est savoir gérer les fragilités **sans oublier d'optimiser les forces**.

 Ressources :

 nonolesbonstuyaux.eu

Transformez votre approche financière dès aujourd'hui !

