

Partage d'expérience : deux entreprises ont testé la topologie des talents

Publié le 07/03/2016



Plus de 10 000 topologies des talents* ont déjà été réalisées à ce jour ! Cette méthode permet de comprendre les motivations profondes et le fonctionnement de chacun, mais aussi d'évaluer les synergies au sein d'un groupe. Conçue par le chercheur en sciences humaines Gérard Ochem, fondateur de l'Institut Map'Up*, la topologie des talents a été testée par Renault Sport Technologies et la SNCF. Retours d'expérience.

« De nombreux outils de management sont centrés sur l'aspect technique et non humain » constate Raymond Darricarrère, DRH de Renault Sport Technologies, « La topologie des talents rompt avec cette logique et permet une meilleure connaissance de l'humain. Par delà, elle favorise la réussite du collectif ».

Basée sur un questionnaire individuel, cette méthode nécessite d'être décodée lors d'un entretien de restitution, puis comparée aux résultats des collègues. Le résultat est visible sur une cartographie. Son objectif : définir la forme d'intelligence dominante de chaque collaborateur, mais aussi maximiser les axes de développement possibles tout en relevant les points d'amélioration. Conçue pour cerner les forces et faiblesses d'un groupe d'individus, la méthode met en avant quatre formes d'intelligence : émotionnelle, rationnelle, instinctuelle et normative. L'axe émotionnel/normatif illustre le ressenti de la personne (monde intérieur), alors que l'axe rationnel/instinctuel représente sa relation au monde extérieur.

Eviter le recrutement de « clones »



Concrètement, cette méthode permet, par exemple, d'éviter certains écueils lors du recrutement : *« Les entreprises ont tendance à embaucher des individus issus des mêmes grandes écoles, au mode de réflexion très proche et partageant la même vision du monde »* estime le DRH de Renault Sport Technologies.

Dans une logique de "team building", l'outil permet de révéler les talents individuels au sein d'une équipe, mais aussi leur complémentarité et les éventuels déficits. Les meilleures équipes étant celles composées de toutes les formes d'intelligence, il est utile de connaître leur cartographie. *« Au niveau de notre comité de direction, nous avons constaté qu'il nous manquait une forme d'intelligence »* reconnaît Raymond Darricarrère, *« Si l'on veut impulser*

le changement, il faut commencer soi-même. Dès que l'on se connaît, on perçoit les axes d'évolution possibles, qui ne sont pas forcément ceux que l'on croyait d'ailleurs... En prenant conscience de ses atouts, ceux qui nous regardent vont changer à leur tour ».

Actuellement testée par le Codir de Renault Sport Technologies, « *la topologie des talents n'a de sens que diffusée largement dans l'entreprise* » estime son DRH, qui ajoute que l'entreprise va déployer cette méthode plus largement : « *Basée sur une meilleure compréhension de l'autre, l'outil permet de gagner en efficacité, mais aussi d'éviter les conflits. Or ces derniers représentent un coût réel pour l'entreprise* ».

Un outil utile en cas de réorganisation

Une analyse partagée par Olivier Juban, directeur FRET Sol&Rail chez SNCF (photo), qui a utilisé la topologie des talents en 2013 dans le cadre d'une réorganisation : « *Certains salariés, qui n'avaient jamais travaillé ensemble, ont dû apprendre à collaborer au sein d'une même entité. Cela a généré une rupture avec des risques de conflits, de tensions susceptibles de freiner le bon fonctionnement du service. Au-delà d'une connaissance plus fine des membres de la nouvelle équipe, la méthode a permis d'aller chercher chez l'autre une complémentarité et non un antagonisme* ». Dans ce cas, la topologie des talents a permis de souder le collectif en fonctionnant comme un « *autorégulateur* ». Elle a ouvert les yeux à certains collaborateurs, leur permettant de voir en l'autre la compétence qu'ils n'avaient peut-être pas. Se prêtant au jeu, les membres du comité de direction de l'entité FRET Sol&Rail de la SNCF ont également suivi le programme.

Si la topologie des talents offre de vrais bénéfices, il y a des pré-requis pour qu'elle soit efficace : « *Attention à bien expliquer l'intérêt de la méthode aux collaborateurs car elle peut être perçue comme intrusive et donc déstabilisante* » tempère Olivier Juban. Pour donner fonctionner, elle doit toutefois rencontrer l'adhésion du plus grand nombre : « *Pour que cette méthode offre un vrai résultat, il faut que 80% des membres de l'équipe soient prêts à jouer le jeu,* ».

Frédérique Guénot

* En savoir plus [Topologie des talents](#)