

## SPONY PROFILING MODEL (SPM)

### Introduction

Le Spony Profiling Model (SPM) est une innovation en partie française issue de dix ans de recherche dirigée par un français, le Dr Gilles Spony à Cranfield School of Management, au Royaume-Uni. SPM est le dernier né des outils de développement des cadres, des équipes et des organisations. C'est un outil qui a déjà reçu l'approbation de la communauté scientifique de par ses qualités uniques d'intégration et de reconnaissance des liens existants entre la personnalité et les normes culturelles qui imprègnent le management (voir les nombreuses réflexions sur la gestion à l'américaine par rapport à la gestion à la japonaise ou à la française).

La spécificité du SPM est d'offrir aux professionnels du développement des cadres un modèle intégré unique en Europe. En effet, les modèles traditionnels de développement des cadres ne sont souvent capables de gérer qu'une seule thématique à la fois (soit l'identification des traits de personnalité, soit le rôle préféré d'une personne dans une équipe, soit l'impact de la culture organisationnelle, soit l'impact de la culture nationale).

Le SPM permet donc d'identifier à la fois : les styles managériaux dominants (innovateur, analyste, décideur, humaniste, etc.), les valeurs de la personne dans le contexte du travail (c'est à dire les motivations conscientes ou inconscientes), les modes de communication (comportements non verbaux, gestion du temps, stress, compétences comportementales), les tensions dans le travail ; les challenges et les opportunités pour le développement des carrières, les dynamiques d'équipes, les leviers qui composent une (ou des) culture(s) organisationnelle(s). Enfin SPM propose des conseils extrêmement ciblés pour aider à l'adaptation aux différents contextes internationaux.

Ayant fait ses preuves dans un premier temps sur les marchés anglo-saxons, le SPM est à présent accessible aux marchés français et européens.

### Applications

Dans un cadre national, le SPM permet de mesurer, avec une grande précision, les motivations sous-jacentes des personnes dans le contexte du travail. Cela donne à chacun l'opportunité d'affiner ses relations de travail afin d'aller vers une plus grande efficacité (*effective working relationships*<sup>®</sup>). Le SPM offre donc :

- La mesure précise des valeurs et des comportements de communication des individus dans le cadre du travail ;
- La mesure précise des valeurs et des comportements de communication des groupes (équipes, départements, entreprise) ;
- La mise en place de liens entre le développement continu de la personne et les objectifs stratégiques de l'entreprise ;
- La transparence de la stratégie de formation et de développement.

Dans un cadre international, le SPM permet la mise en place de procédures d'interventions interculturelles structurées (*cross-cultural due-diligence*®) de par :

- La facilitation de la gestion des postes internationaux ;
- La réalisation d'une approche à la fois commune et diversifiée ;
- La compréhension des dynamiques d'équipes virtuelles et interculturelles ;
- Le développement de leaders capables d'intégrer les logiques interculturelles.

Ainsi, le SPM permet d'arriver à une rigueur et une intégration sans précédent entre le développement des personnes, la construction des équipes et l'alignement de la gestion de l'entreprise avec ses objectifs stratégiques.

### **FutureToBe**

FutureToBe (FTB) est un organisme créé pour permettre aux entreprises d'utiliser le SPM.

FTB propose une certification SPM qui permet aux professionnels de se qualifier afin de mettre en place SPM dans leurs entreprises. FTB propose aussi des services de conseils associés à la mise en oeuvre du SPM, ainsi que des formations supplémentaires pour un soutien plus ciblé.

FTB est aussi un organisme voué à l'utilisation des technologies Web et Internet de pointe. Le site FTB (<http://www.futuretobe.net>) offre des services qui s'alignent et anticipent sur les demandes d'une gestion des ressources humaines à l'international.

Enfin, FTB investit en priorité dans la recherche afin de perpétuer la position enviée du SPM en tant qu'outil de développement capable de gérer à la fois : le développement des personnes, le développement des équipes et le développement des entreprises ; et ceci aussi bien au niveau national, européen qu'international.

### **Pour en savoir plus?**

- Lisez les pages suivantes sur 'SPM : profil individuel', 'SPM : profil d'équipe', 'SPM : profil de culture organisationnelle' et 'SPM : en pratique' ;
- SPM vous intéresse : contactez Dr. Gilles Spony, par e.mail à l'adresse suivante [gilles.spony@futuretobe.net](mailto:gilles.spony@futuretobe.net) ou Jenny Avon : [jenny.avon@futuretobe.net](mailto:jenny.avon@futuretobe.net)

## SPM: PROFIL INDIVIDUEL

### Les résultats

SPM révèle : le système de valeurs de la personne, ses motivations, ses styles de communication tels qu'ils sont perçus par ses collègues, ses styles de management dominants, les aspects clefs de la personnalité, et l'impact de l'environnement culturel sur la personnalité.

SPM inspire : le développement personnel, le développement managérial, l'analyse des différences entre les valeurs de la personne et sa façon de communiquer, l'évaluation des compétences comportementales et l'apprentissage d'une communication plus efficace avec les autres (personnes, équipes, entreprises).

L'évaluation de l'impact culturel sur la personnalité permet : des conseils spécifiques aux personnes en partance pour des postes internationaux. Ces conseils sont basés sur la prise en compte de la personnalité, de la culture d'origine et du pays de destination. Ils vont de l'adaptation à un environnement culturel spécifique, au soutien en cas de difficultés (ou de chocs culturels), au guidage pour apprendre à communiquer efficacement dans un contexte culturel différent du sien.

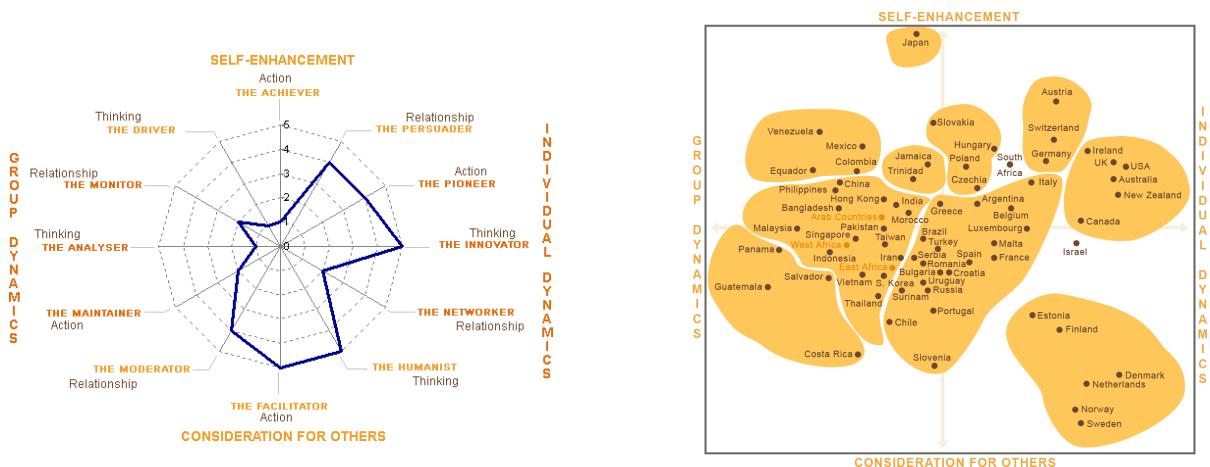
### Le processus

Un profil individuel s'obtient en 2 étapes :

- La personne répond en ligne à un questionnaire de quarante cinq minutes sur ses valeurs (évaluation par soi-même).
- La personne choisit trois collègues de travail qui devront compléter en ligne un questionnaire de quinze minutes touchant aux styles de communication (évaluation par les autres).

### La personne reçoit

- Un rapport personnalisé.
- Un entretien individuel pour faire le point sur les résultats avec un intervenant qualifié.
- L'accès en ligne sécurisé aux résultats et à de nombreuses explications supplémentaires.



Exemples de graphiques d'un profil SPM individuel.

FutureToBe Ltd., Jubilee House, 18 Guildford Road, Brighton BN1 3LU

Tel. +44 (0)870 900 7486

www.futuretobe.net

## SPM: PROFIL D'ÉQUIPE

### Les résultats

SPM révèle : le système de valeurs de l'équipe, les ratios de diversité, la combinaison des styles de communication, les aspects clefs de l'équipe et la position de chaque membre de l'équipe sur la carte interculturelle globale.

SPM inspire : le développement d'équipe, l'utilisation des différences, une approche constructive à la résolution de conflits et qui ne cherche pas à utiliser le blâme, une approche managériale qui permet la mise en place de modes de communication efficaces aussi bien avec des équipes mono culturelles que des équipes multiculturelles.

L'évaluation des équipes multiculturelles permet: des conseils spécifiques aux équipes internationales et/ou virtuelles tenant en compte l'impact cumulé des différences individuelles et des différences culturelles.

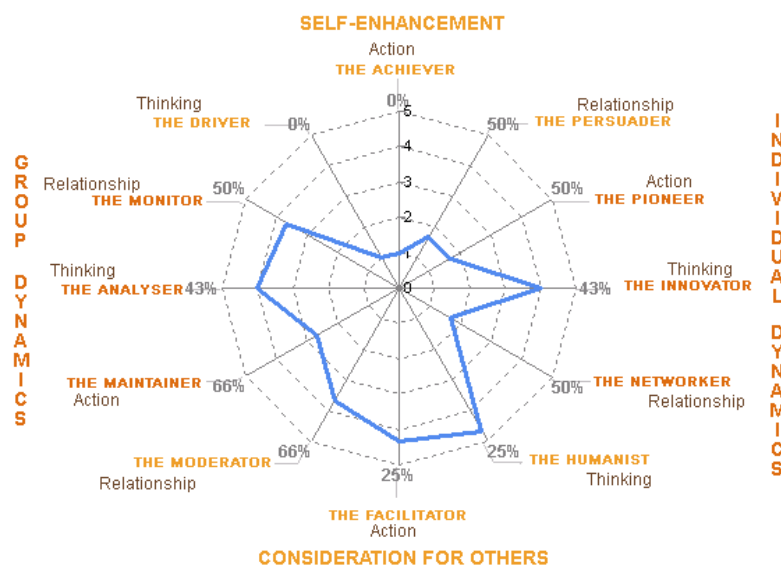
### Le processus

Chaque membre de l'équipe complète son profil individuel.

Le système SPM calcule automatiquement le profil d'équipe.

### L'équipe reçoit

- Une mise au point sur les résultats avec un intervenant qualifié (souvent dans le contexte d'équipes nouvellement créées ou afin de résoudre des difficultés de travail en équipe).
- Le bilan de l'équipe sous forme de graphiques incluant les ratios de diversité.



Exemple de graphique d'un profil SPM d'équipe.

FutureToBe Ltd., Jubilee House, 18 Guildford Road, Brighton BN1 3LU

Tel. +44 (0)870 900 7486

www.futuretobe.net

## SPM: PROFIL DE CULTURE ORGANISATIONNELLE

### Les résultats

SPM révèle : les caractéristiques de la culture organisationnelle (y compris discours dominants et valeurs dominantes, styles de management préférés, styles de prise de décision préférés, gestion du temps, réunions, perception du contexte commercial, modes de fonctionnements préférés, définitions des rôles, GRH, climats d'équipes ou organisationnels, forces et faiblesses).

SPM inspire : une vision de la stratégie (présente ou future), le positionnement de l'organisation par rapport à ses concurrentes, l'évaluation des valeurs (de l'organisation toute entière ou bien par départements, divisions ou entités plus petites) en vue d'un développement organisationnel.

L'analyse de la carte interculturelle globale et du positionnement organisationnel permet : des conseils spécifiques pour affiner les processus de fusions, acquisitions, joint-ventures, alliances, partenariats et relations entre siège et filiales à l'international.

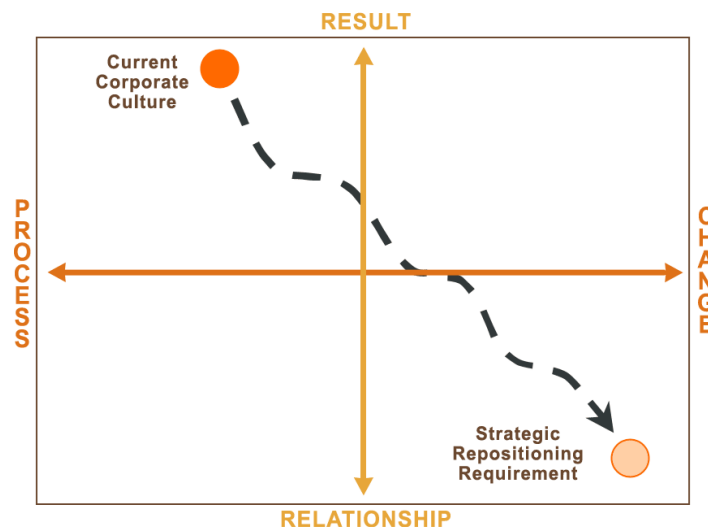
### Le processus

Une personne seule ou plusieurs personnes répondent ensemble à un questionnaire de vingt minutes (le questionnaire peut prendre plus longtemps à compléter si le groupe cherche à débattre du choix des réponses) sur la culture organisationnelle.

Le système SPM calcule les résultats instantanément.

### L'organisation reçoit

- Une mise au point sur les résultats du profil organisationnel avec un intervenant qualifié.
- Les graphiques représentant la culture organisationnelle.



Exemple d'un graphique de profils SPM basés sur la culture organisationnelle actuelle et celle que souhaite l'entreprise.

FutureToBe Ltd., Jubilee House, 18 Guildford Road, Brighton BN1 3LU

Tel. +44 (0)870 900 7486

[www.futuretobe.net](http://www.futuretobe.net)

## **SPM: EN PRATIQUE**

### **Un modèle intégré**

SPM utilise le même vocabulaire pour caractériser les individus, les équipes et les cultures organisationnelles. Grâce à cela, le développement des personnes, des équipes et des organisations peut se décliner de manière transparente aussi bien à un niveau national qu'à un niveau international.

SPM est le seul et l'unique instrument de développement professionnel qui permet aux personnes de cerner l'influence de leur culture nationale sur leurs valeurs dans le contexte du travail.

### **Un accès global**

Les questionnaires et les résultats SPM ont été développés pour une utilisation en ligne. Cela signifie que le SPM est accessible où que soient postés les gens dans le monde.

### **Une administration simple**

Les résultats des questionnaires sont calculés automatiquement et sont accessibles en ligne sous réserve des aspects de sécurité (codes et mots de passe). On ne consacre donc aucun temps à calculer les résultats.

L'administration des outils SPM peut se faire de tout endroit disposant d'une connexion Internet.

### **Certification SPM et consulting**

Vous avez le choix :

- soit FTB vous forme et vous certifie à l'utilisation du SPM (la formation d'une durée de trois jours est suivie d'une journée d'examen) ;
- soit vous demandez aux consultants de FTB de mettre en oeuvre SPM pour vous dans votre organisation.

### **Contactez-nous**

Dr. Gilles Spony email: [gilles.spony@futuretobe.net](mailto:gilles.spony@futuretobe.net), ou téléphone en ligne directe :  
+44 (0)7812 103315

Jenny Avon email : [jenny.avon@futuretobe.net](mailto:jenny.avon@futuretobe.net) ou téléphone en ligne directe :  
+44 (0) 7788 145 906