



Agile Profile®

*Réinventer la coopération , l'anticipation et
l'innovation – Dr Séverine Moïchine*

Agile Profile®

Réinventer la coopération, l'anticipation et l'innovation

Par Dr Séverine Moïchine

L'agilité n'est plus une option, c'est une nécessité. L'Agile Profile® est un outil psychométrique conçu pour diagnostiquer et développer la capacité des individus et des équipes à mieux agir ensemble. Cet outil aide les managers, recruteurs et coaches à construire des équipes plus résilientes, en optimisant la manière d'agir pour un bien-être et une performance pérenne - en adéquation avec les compétences clés de demain.



Dr Séverine Moïchine

Dirigeante de Agil'OA, éditeur de l'Agile Profile®

 <https://www.agiloa.com>

 <https://www.linkedin.com/in/s%C3%A9verine-moichine-91920520/>

Séverine Moïchine, Coach Professionnelle certifiée & accréditée Senior EMCC et Superviseure certifiée & accréditée EMCC, découvre l'outil Agile Profile® en 2015. Elle est rapidement convaincue de sa puissance systémique pour évaluer l'agilité comportementale et développer la capacité des individus et des équipes à mieux agir ensemble.

Elle devient Master Trainer de l'Agile Profile®, et ainsi certifie des coaches, consultants, managers et recruteurs dès 2018.

En 2023, elle prend la relève des fondateurs en acquérant Agil'OA. Depuis, elle n'a cessé de faire évoluer l'Agile Profile® en plaçant l'innovation pédagogique et la simplicité d'usage au cœur de sa démarche, afin de soutenir plus efficacement les transformations individuelles et collectives dans des environnements toujours plus complexes et mouvants.

Mieux agir ensemble pour assurer une performance durable

Avec le rythme qui s'accélère, les enjeux économiques qui se durcissent et le contexte géopolitique qui se complexifie, l'agilité comportementale est devenue incontournable pour performer durablement dans notre environnement. Dans ce contexte, l'Agile Profile® conçu pour diagnostiquer et développer l'agilité comportementale individuelle et collective des organisations, gagne du terrain **auprès des recruteurs, des coachs et des managers soucieux d'intégrer des talents capables d'agir avec justesse dans leur environnement pour performer dans la durée.**

Le *World Economic Forum* rappelle dans le "Rapport 2025 des métiers d'avenir" que **la demande évolue vers des compétences durables comme la résilience, la flexibilité et l'agilité**, à la 2e place des compétences clé pour naviguer dans des environnements incertains. Dans ce contexte, évaluer la capacité d'un collaborateur ou d'une équipe à agir de manière pertinente (anticiper, coopérer, innover) devient un levier stratégique. (<https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/digest/>).



L'Agile Profile® est complémentaire à un travail sur son savoir-être, indispensable pour apprendre à mieux se connaître grâce à des inventaires de personnalité, par exemple. Il **permet d'accompagner le passage à l'action et l'amélioration des capacités à agir en inter-relations avec performance et confort**, donc de manière pérenne, dans notre environnement, **pour rester inclus et engagé.**

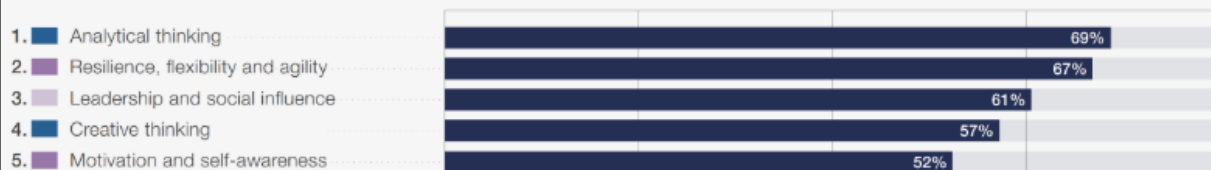
L'Agile Profile® se différencie par :

- son approche psychométrique, issue d'une étude scientifique rigoureuse, psychologique et sociologique, centrée sur **l'agir plutôt que sur l'être** ;
- son **évaluation contextuelle** des comportements par rapport à un environnement, une situation, un objectif ;
- son analyse des **synergies et compatibilités entre un acteur et son environnement** ou entre différents acteurs.

FIGURE 3.3

Core skills in 2025

Share of employers who consider the stated skills to be core skills for their workforce.



La place de l'agilité dans les compétences clés selon le World Economic Forum

L'agilité ne se décrète pas, elle se mesure

Le rapport Agile Profile® Global, généré à partir des réponses à 2 questionnaires, offre une analyse personnalisée de 30 pages, présentant :

- L'évaluation de son **Quotient d'Agilité** naturel, c'est-à-dire sa capacité à agir avec justesse dans son environnement ;
- L'identification des **environnements professionnels qui nous correspondent le mieux** ;
- L'analyse de **notre potentiel d'agilité comportementale naturelle** ;
- La description de **notre comportement soumis à la pression** de notre contexte ;
- Des pistes d'amélioration pour **limiter nos comportements énergivores** et **identifier les éléments perturbants nos manières d'agir** (besoins non satisfaits et comportements sous stress négatifs) pour répondre avec justesse à la complexité de notre contexte.



L'Agile Profile® Inventory

L'Agile Profile Inventory® mesure le **potentiel d'agilité comportementale naturelle**. C'est un outil aux qualités psychométriques satisfaisant les critères scientifiques de construction et validation de questionnaire (fidélité, validité, homogénéité et sensibilité), garantissant ainsi une évaluation sérieuse et fiable.

L'Agile Profile Inventory® permet de comprendre les tendances structurelles de notre manière d'agir et contribuent ainsi à identifier les environnements professionnels qui nous correspondent le mieux.



L'Agile Profile® Development

L'Agile Profile® Development s'intéresse spécifiquement à notre **manière d'agir sous pression** à un instant T. En effet, la réalisation d'une activité professionnelle est souvent liée à une certaine forme de pression.

Cette tension est introduite dans le questionnaire sous 3 grandes formes :

- Tout comme notre **activité professionnelle oblige à faire des choix** qui ne sont pas toujours évidents, les questions auxquelles nous répondons nous forcent à choisir entre deux options alors même que parfois, nous étions d'accord (ou pas d'accord) avec les deux propositions ;
- Tout comme notre activité professionnelle oblige à une **gestion serrée du temps**, la complétion du questionnaire est réalisée en un temps limité ;
- Tout comme notre activité professionnelle nous soumet à **l'évaluation du regard des autres**, répondre à ce questionnaire induit de nous savoir évalué.

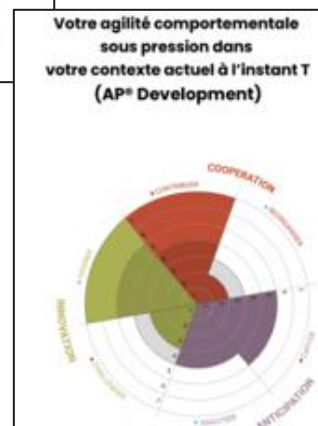
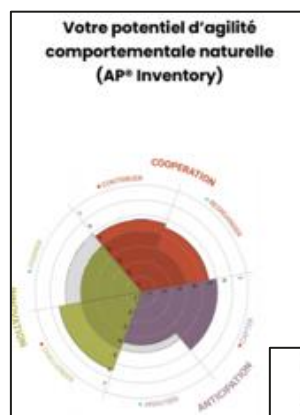
L'Agile Profile® Development est donc contextuel. Il évalue la manière dont nous exprimons notre agilité comportementale sous la pression de notre contexte actuel (Temps, prise de décision et image de soi).

Notre manière d'agir est indissociable du contexte

L'Agile Profile® Global (Agile Profile® Inventory + Agile Profile® Development) permet de diagnostiquer et améliorer notre agilité comportementale en fonction de notre contexte, c'est-à-dire l'ensemble des parties prenantes avec lesquelles nous sommes en relation :

- Notre équipe ;
- Nos supérieurs ;
- Nos clients ;
- Nos fournisseurs ;
- Nos partenaires ;
- etc.

Un changement de contexte influencera notre manière d'agir.



Le Quotient d'Agilité

Nous connaissons le Quotient Intellectuel (QI) et le Quotient Emotionnel (QE). L'Agile Profile® permet d'évaluer le Quotient d'Agilité, calculé à partir de l'Agile Profile® Inventory.

Le Quotient d'Agilité (QA) est un indicateur clé qui reflète la **capacité naturelle à agir avec justesse dans son contexte**. La moyenne observée est de 70% ; au-delà de 80%, on parle d'une agilité comportementale remarquable.



Image sur Freepik

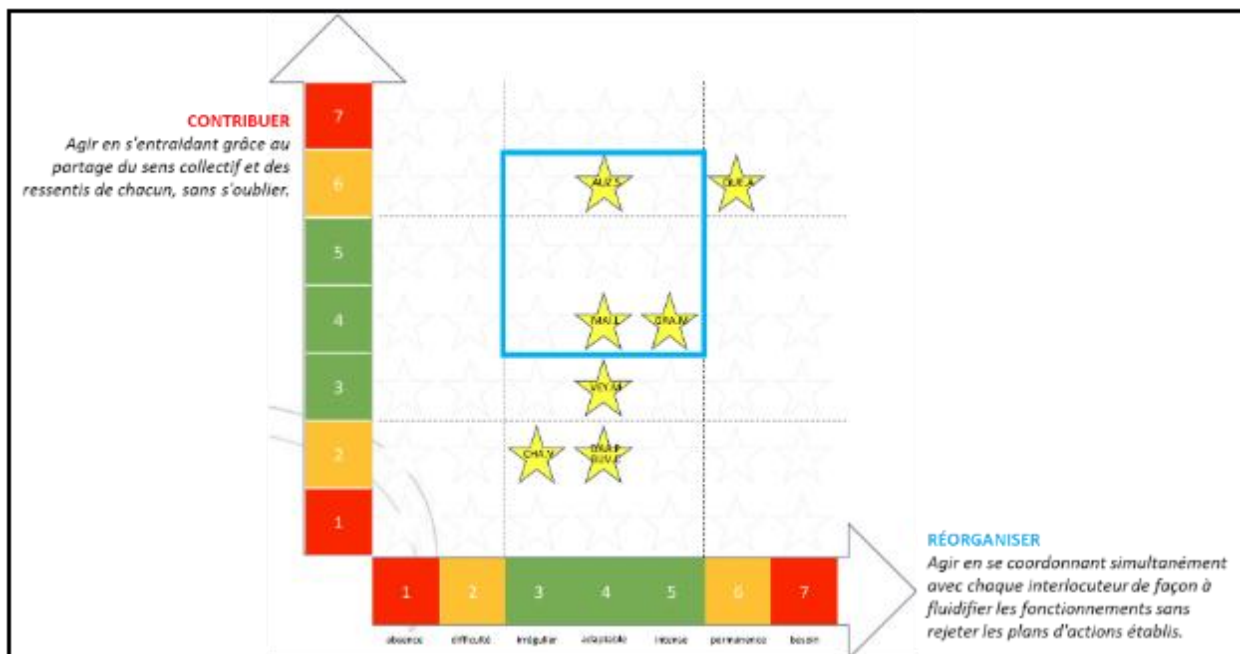


Les 3 postures de l'agilité comportementale pour mieux agir ensemble

L'Agile profile® Global permet d'optimiser ces 3 comportements pour mieux s'adapter à son contexte :

- **Anticiper** : C'est **agir en analysant les risques et garder un coup d'avance**. Analyser les risques seuls ne suffit plus, depuis l'arrivée d'internet et encore plus depuis l'IA, les imprévus sont devenus quotidiens. Agir en anticipant les conséquences de nos actions permet d'avoir un coup d'avance sur ces probables changements ;
- **Coopérer** : C'est **s'entraider pour réussir ensemble et fluidifier les fonctionnements**. Dans notre monde VUCA actuel, il est plus efficace de contribuer collectivement et individuellement au système, pour atteindre les objectifs partagés, que d'agir seul ;
- **Innover** : C'est **fédérer et challenger l'organisation**. Aujourd'hui, accepter le changement est devenu incontournable pour s'ouvrir à de nouvelles perspectives.

Ces postures sont à la **base de la performance comportementale** dans une organisation. Chacune se divise en **deux leviers d'action concrets** décrivant directement nos tendances naturelles émotionnelles (point rouge) et/ou rationnelles (point bleu) lorsque nous sommes confrontés à l'atteinte d'objectifs collectifs.



Le recrutement prédictif pour sélectionner et intégrer durablement le bon candidat

Cas d'usage n°1 – un recrutement stratégique

Dans une filiale d'une organisation nationale, le Directeur Général s'est retrouvé face à un choix difficile devant la short-list, présentée par le cabinet de recrutement expérimenté dans le sourcing et la sélection de candidats bien ciblés, pour ce recrutement stratégique d'un membre de son équipe de direction. Ce recrutement représentait un enjeu important dans le contexte actuel de grande mutation de leur métier et de l'environnement.

Le Directeur Général faisait face à deux profils différents, l'un - un homme - plus technique et a priori plus opérationnel et l'autre - une femme - plus dans la relation et moins technique. En entretien, les deux ont démontré une excellente attitude et une bonne capacité à absorber rapidement les subtilités de la nouvelle stratégie marketing et de leurs métiers en pleine évolution.

Ces deux candidats ont passé l'Agile Profile® pour vérifier leur compatibilité avec les besoins de l'équipe et de l'entreprise et leur capacité à agir avec justesse dans ce contexte sous pression.

En amont de l'évaluation de l'agilité comportementale des candidats, il pensait qu'un bon technicien spécialiste du métier serait plus adapté pour préserver l'équipe. Ce candidat présentait sur son Agile Profile® des comportements fortement régulés et des postures d'anticipation excessivement activées. A bien étudier leurs comportements dans ce contexte sous pression, c'était bien d'un cadre avec une capacité à manager dans la subtilité dont ils avaient besoin, un candidat avec les postures de coopération et d'innovation activée à bon escient par rapport aux mutations en cours.

Un an plus tard, le DG est ravi d'avoir enrichi l'équipe d'encadrement d'une jeune femme pleine d'énergie et de questionnements pertinents, à l'avenir très prometteur dans l'entreprise.



Un catalyseur systémique des transformations individuelles et collectives

Cas d'usage n°2 – un changement majeur dans une activité importante de l'entreprise

Le métier d'expertise comptable est en pleine mutation avec l'arrivée de la facture électronique et les attentes grandissantes des clients en conseils stratégiques et décisionnels. Dans ce cadre, un cabinet a souhaité se faire accompagner pour se transformer et retrouver une performance durable au risque de ne pas survivre à ce changement de paradigme. Après avoir bâti un sens partagé, l'équipe a travaillé sur ses manières de mieux agir ensemble en interne comme en externe avec ses clients, ses fournisseurs et ses partenaires. Améliorer leur agilité comportementale individuelle et collective avec l'Agile Profile® a permis à **chaque employé de prendre sa pleine place dans l'organisation. Collectivement, ils ont ainsi pu contribuer à la performance globale de l'entreprise** en anticipant, coopérant et innovant de manière appropriée aux besoins de ce nouveau contexte qu'ils ont appris à analyser plus précisément pour mieux s'y adapter.

Résultat, ils ont optimisé leurs fonctionnements, revu l'organisation et, forts de cette nouvelle capacité à s'adapter au contexte changeant, ils ont décidé de fusionner avec un autre cabinet de taille identique pour mieux faire face à ces nouveaux enjeux et performer durablement.

Cas d'usage n°3 – montée en compétence de managers de proximité

L'expérience dans l'industrie est tout aussi probante. L'accompagnement de managers de proximité sur les lignes de production, avait pour objectif de développer la responsabilisation et d'accroître leur agilité pour gagner en performance. Cet accompagnement avec l'Agile Profile® est allé au-delà des attentes en déclenchant **l'évolution de la culture managériale**. Initialement très verticale avec peu de prise de décision au plus proche des opérations, **les managers se sont investis, ont pris plus de hauteur et de responsabilisation**.

Après 18 mois, ils s'autorisaient à :

- être force de proposition dans les ateliers d'amélioration continue ;
- oser sortir de leur cadre de référence pour mieux innover et résoudre les ralentissements de flux ;
- mieux anticiper pour équilibrer leurs temps opérationnel et managérial ;
- mieux coopérer en responsabilisant à leur tour les opérateurs sur les lignes de production.





Comment utiliser l'Agile profile® ?

Une entreprise peut passer son Agile Profile® Global auprès de coachs certifiés. Ces derniers les accompagnent pour analyser les besoins en agilité de leur contexte et les comparent à leur Agile Profile® permettant d'identifier les actions concrètes pour agir plus efficacement et durablement, avec performance et confort, dans leur environnement.

En tant que coach qui souhaiterait enrichir sa pratique avec cet outil, il existe une formation certifiante qui offre aux professionnels de :

- Passer leur Agile Profile® Global ;
- Analyser les besoins en agilité du contexte (culture d'entreprise, clients, équipe, ...) ;
- Réaliser une analyse de matching en comparant leurs besoins en agilité de leur contexte à leur Agile Profile® Global individuel ou collectif ;
- Identifier les actions concrètes pour ajuster le niveau d'activation de chaque levier d'agilité aux enjeux et besoins de leur contexte, pour agir durablement avec performance et confort ;
- S'approprier l'outil et le pratiquer sur une mission concrète pour être certifié ;
- Accompagner leurs clients en déployant l'Agile profile® auprès d'individus ou équipes.

En conclusion

L'Agile Profile® permet d'évaluer notre capacité à faire preuve d'écologie humaine et environnementale dans notre quotidien professionnel et personnel : **dépenser l'énergie juste nécessaire pour atteindre les objectifs définis dans son environnement**. Dans un monde où l'instabilité règne, agir avec écologie assure de performer durablement individuellement et collectivement dans son contexte.

L'Agile Profile® est utilisé de manière très pertinente en :

- Recrutement ;
- Mobilité interne ;
- Accompagnement individuel ;
- Formation management ;
- Accompagnement collectif : cohésion d'équipe, développement de la performance des équipes, transformation managériale et d'organisation, QVCT, gestion des conflits, optimisation des fonctionnements, ...

Bibliographie :

- 3 articles relatifs à l'agilité de Séverine Moïchine publiés dans la Havard Business Review France. <https://www.hbrfrance.fr/experts/severine-moichine>



Titre : *Le manager agile, Agir autrement pour la survie des entreprises*, 4e édition
Auteurs : J. Barrant, préface et témoignages de S. Moïchine
Année : 2025, **Editeur :** Dunod



Titre : *Développer l'agilité dans l'entreprise, De nouveaux leviers d'actions et d'intelligence collective*, 3e édition
Auteurs : J. Barrant, J. Deglaïne
Année : 2018, **Editeur :** ESF Editeur



Titre : *L'entreprise agile, agir pour une performance durable*
Auteurs : D. Ray, J. Barrant, P.Y. Sanséau
Année : 2010, **Editeur :** Dunod