



propulsé par



GUIDE DE DÉMARRAGE

# Prendre Pulse en main en une journée.

Le support de votre journée d'accompagnement Océan Bleu : comprendre, voir, faire.

propulsé par





# 01

## Comprendre Pulse

## Pourquoi Pulse.

### Le constat

Les compétences commerciales se travaillent sur le terrain, pas en salle. Sans suivi, l'effort se dilue.

### La méthode · 70-20-10

70 % terrain, 20 % coaching, 10 % formation. Pulse outille les 90 % qui comptent vraiment.

### La promesse

Une photo claire des compétences, une trajectoire mesurée sur 12 mois, un coaching qui laisse des traces.

## Le cycle sur 12 mois.

### **T0 · la photo de référence**

Auto-évaluation du collaborateur puis face-à-face avec le DR. Le radar est figé pour 12 mois.

### **Coaching continu · les duos**

Entre les bornes, le DR coache en tournée terrain. Le radar ne bouge pas : on agit.

### **4 bornes · T+3 → T+12**

Réévaluation à chaque trimestre. La progression devient visible et mesurable.

## Deux langages à ne jamais confondre.

### Évaluation · mesure ponctuelle (navy)

Aux 5 bornes uniquement (T0 → T+12). C'est le DR qui mesure.

### Coaching · action terrain (orange)

En continu entre les bornes : duos, engagements, défis.

### La règle d'or

Le radar ne bouge qu'aux bornes. Un bon duo ne change pas le score — il prépare la prochaine évaluation.

**Tout le monde est aligné.**

---

**PULSE**  
le langage commun

### **Pulse au centre.**

Une méthode, un langage commun.

Chacun voit le même tableau — à sa hauteur.

## Tout le monde est aligné.

DR · Manager

**PULSE**  
le langage commun

### DR · Manager

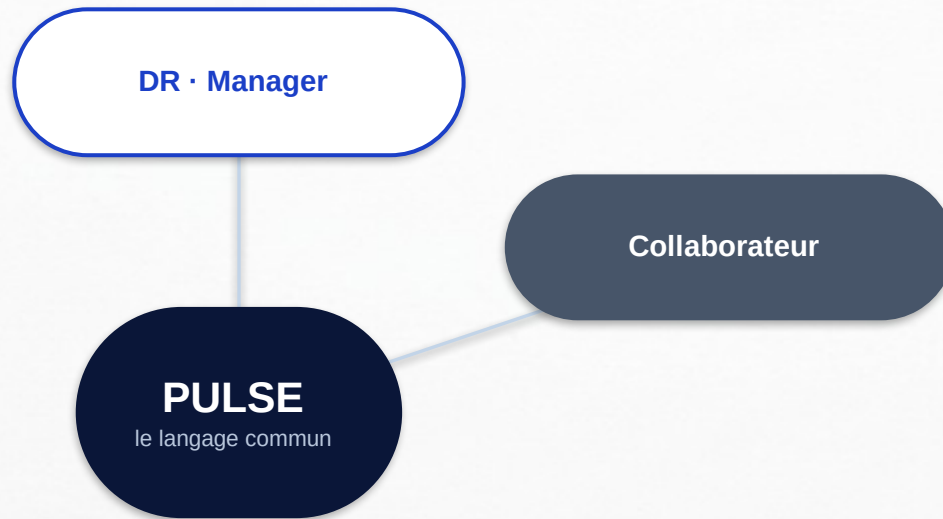
#### LA PROBLÉMATIQUE

Mon coaching terrain reste invisible côté siège.

#### LA RÉPONSE PULSE

Pulse rend chaque duo visible : les verbatims deviennent des évaluations factuelles à chaque jalon.

## Tout le monde est aligné.



### Collaborateur

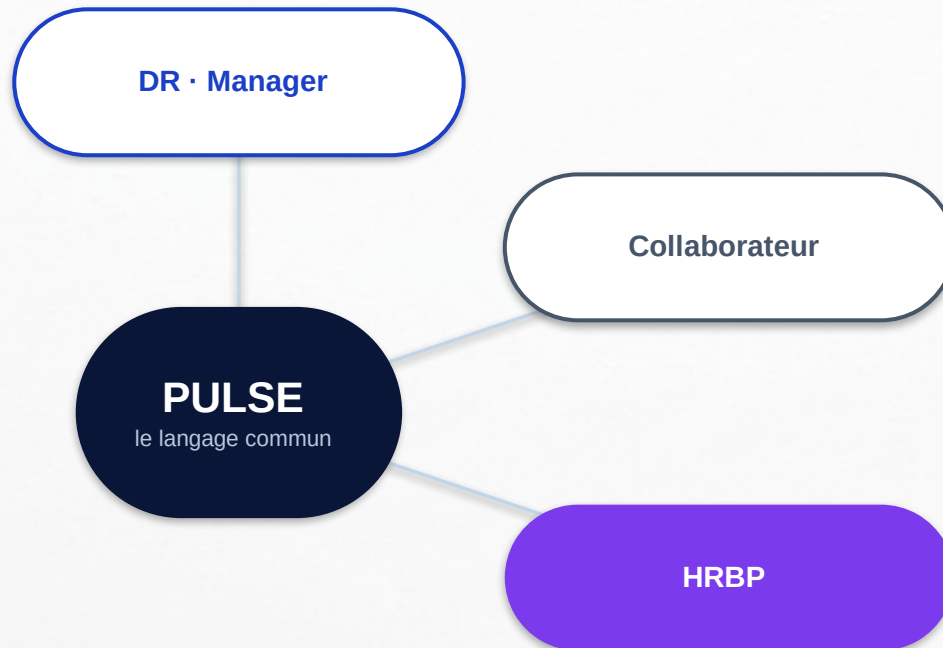
#### LA PROBLÉMATIQUE

Je ne sais pas comment je suis perçu, ni sur quoi je serai évalué dans 12 mois.

#### LA RÉPONSE PULSE

Mon plan signé, mon radar visible. Je gère mes duos dans mon agenda et je me fixe mes propres auto-feedforward — 1 défi actif à la fois.

## Tout le monde est aligné.



### HRBP

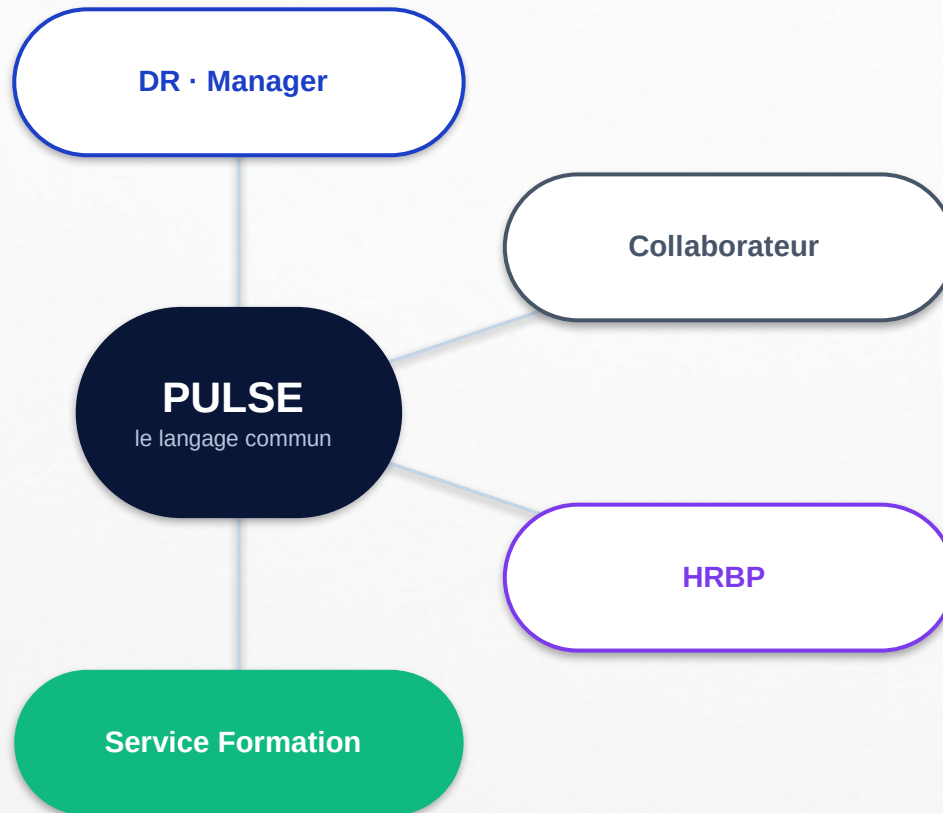
#### LA PROBLÉMATIQUE

Mes DR coachent leurs équipes... mais quel impact réel ?

#### LA RÉPONSE PULSE

Une cartographie talents vivante : je repère mes Mentors, j'anticipe les mobilités, je sécurise la rétention.

## Tout le monde est aligné.



### Service Formation

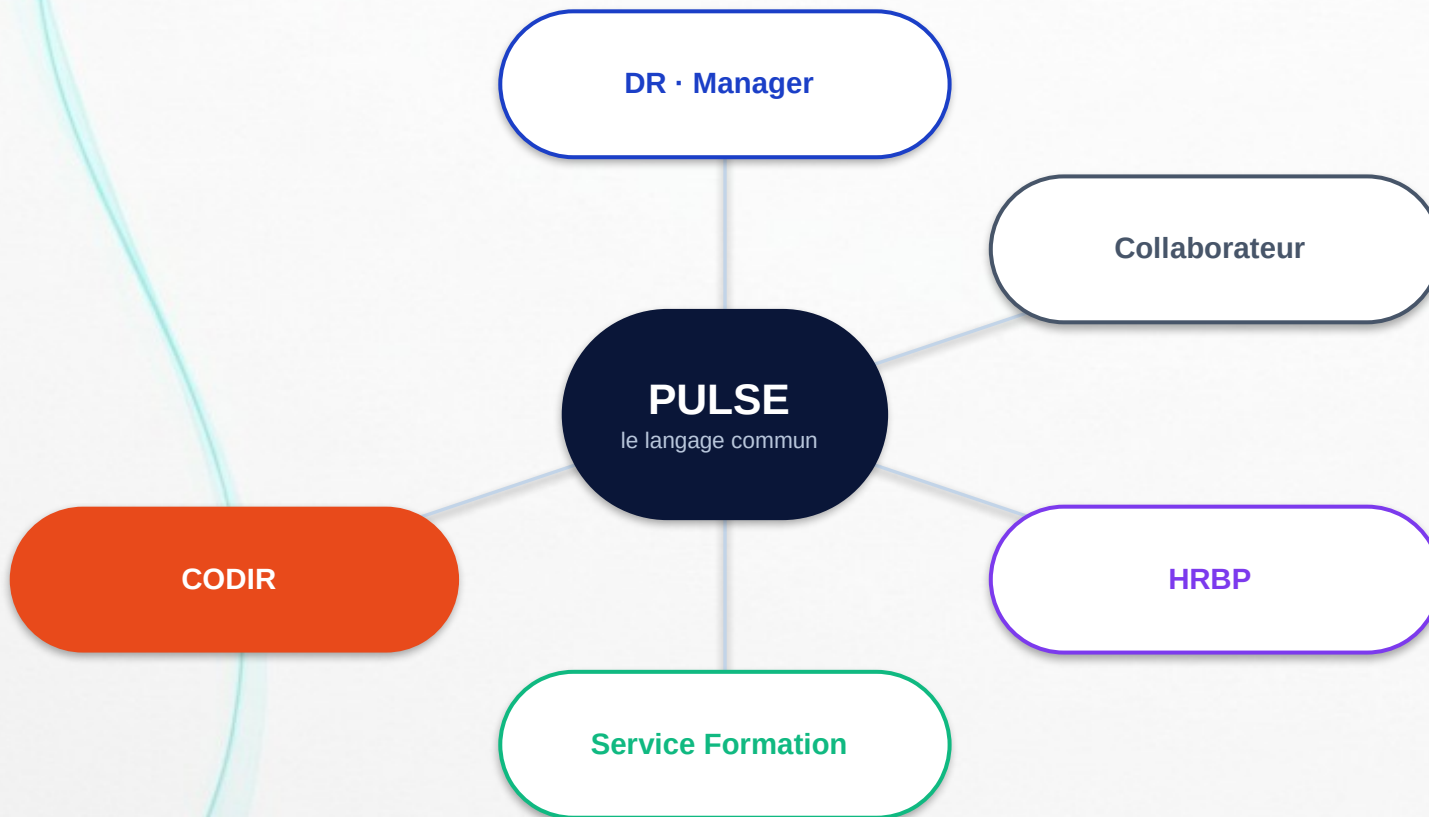
#### LA PROBLÉMATIQUE

Je déploie des formations sans preuve qu'elles bougent la performance.

#### LA RÉPONSE PULSE

Je vois les vrais axes critiques par région et compétence, et je mesure l'impact T0 → T+12.

## Tout le monde est aligné.



### CODIR

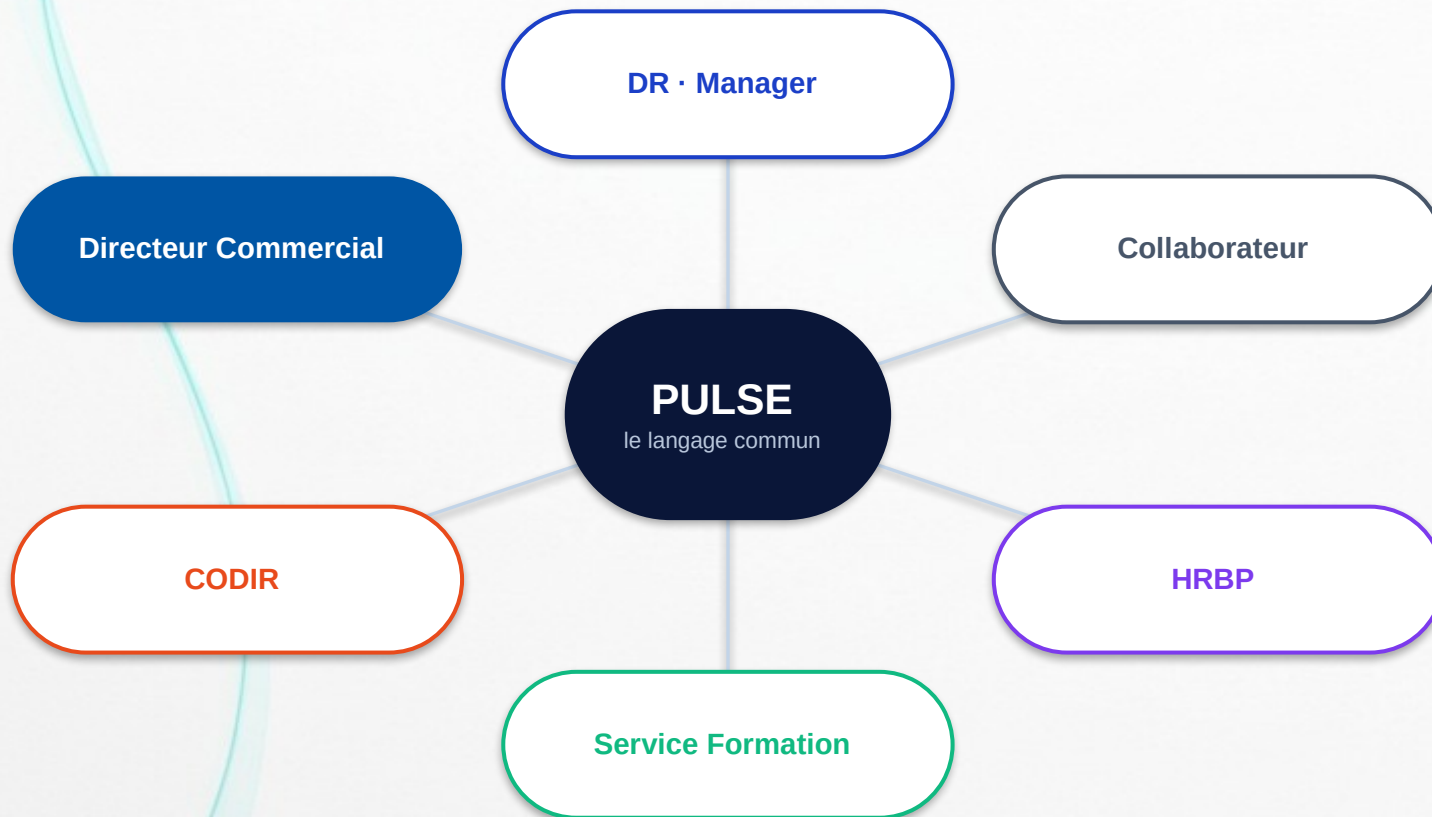
#### LA PROBLÉMATIQUE

Le chiffre tombe chaque trimestre — mais quelles compétences le génèrent ?

#### LA RÉPONSE PULSE

Un rituel annuel chiffré T0 → T+12, par région et compétence : comparable, pilotable.

## Tout le monde est aligné.



### Directeur Commercial

#### LA PROBLÉMATIQUE

Mes WBR sont des post-mortem : je vois le résultat, pas les leviers.

#### LA RÉPONSE PULSE

Pulse rend le WBR prospectif : par région, quelle compétence avance et quel coaching a bougé l'aiguille.

# 02

## L'agenda, cœur du pilotage

# L'agenda : moteur du duo, et tableau de bord.

## LA BOUCLE DU DUO — UNE INTERACTION CONTINUE



↻ La boucle se referme au duo suivant — et chaque cycle alimente l'analyse.

## À LUI SEUL, L'AGENDA PILOTE ET ANALYSE

### Couverture

Qui a été coaché — et qui ne l'a pas encore été.

### Cadence

24 duos/an visés ; alerte dès qu'on passe en sous-régime.

### Équité

Repère les collaborateurs sous-coachés à prioriser.

# 03

## Mode d'emploi par rôle

## Mode d'emploi — DR (1/2).

### 1 · Conduire le T0

Lire l'auto-éval, confronter les perceptions, valider le radar figé.

### 2 · Rédiger le plan

2 axes à développer + 2 forces, roadmap terrain. Signatures DR + collaborateur.

### 3 · Mener les duos

Planifier, observer, remplir la fiche duo. Le coaching ne bouge pas le radar.

## Mode d'emploi — DR (2/2).

---

### 4 · Réévaluer aux bornes

Tous les 3 mois, rouvrir le cycle. Aucune baisse de score sans commentaire factuel.

### 5 · Clôturer au T+12

Comparer T+12 vs T0, rédiger le bilan par axe, remettre le PDF. Un nouveau cycle démarre.

## Mode d'emploi — Collaborateur (1/2).

---

### 1 · Mon auto-éval T0

Je note mes 6 compétences et je désigne moi-même mes 2 axes à développer.

### 2 · Mon entretien T0

Face-à-face avec mon manager pour confronter nos perceptions et figer le radar.

### 3 · J'écris factuel

Situation, date, mots du client, chiffres — jamais d'opinion vague.

## Mode d'emploi — Collaborateur (2/2).

### 4 · Je signe mon plan

Sans ma signature, pas de top départ. C'est mon engagement réciproque pour 12 mois.

### 5 · Je me fixe mon défi

Mon DR ouvre des pistes de vive voix (feedforward). C'est MOI qui fixe mon défi — 1 seul actif à la fois.

### 6 · Je peux remercier mon DR

Quand un duo m'a aidé : un mot court, visible entre lui et moi.



# Bonne prise en main.

Votre support de prise en main. [oceanbleufb@gmail.com](mailto:oceanbleufb@gmail.com)

