



Des équipes gagnantes grâce au Team building avec TMS

En entreprise, comment créer des équipes équilibrées et performantes ? Comment offrir des prestations de qualité aux clients grâce à l'identification des forces et au développement des faiblesses de chacun ?

En entreprise, comment créer des équipes équilibrées et performantes ? Comment offrir des prestations de qualité aux clients grâce à l'identification des forces et au développement des faiblesses de chacun ? TMS apporte des réponses précises à ces questions importantes.

Les bonnes intentions ne suffisent pas

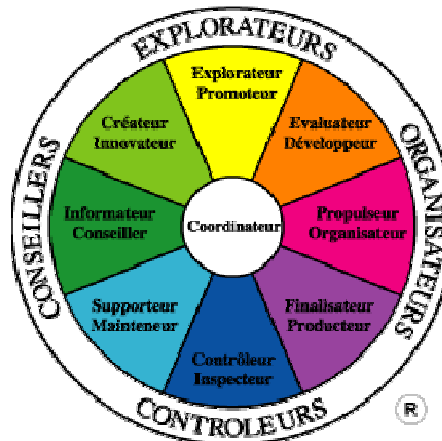
Dans une entreprise de la place, Jacques Dupont* est un nouveau cadre en charge d'une équipe. A son arrivée, il engage deux nouveaux collaborateurs afin de remplacer des départs. Après quelques semaines, il fait un point de situation avec son responsable. Il apparaît que la nouvelle équipe ne donne pas les résultats attendus. Et des clients sont mécontents, car il y a beaucoup de changements dans l'équipe. Cerise sur le gâteau, deux collaborateurs viennent de donner leur congé. Démoralisé, Jacques explique la situation à son responsable.

Concernant les personnes, il a de bonnes affinités avec les nouveaux collaborateurs qu'il a engagés. En effet, il a préféré des personnes du même style que lui. Quant aux autres, il a parfois de la peine à les comprendre et à travailler avec, car selon lui, leurs différences freinent l'équipe. Par ailleurs, il concède à son chef qu'il a fait très peu de

développement personnel à ce jour. Il lui est donc difficile de décrire tant son mode de fonctionnement au travail que la manière dont il prend des décisions, mais aussi son style de communication, et comment il réagit réellement au changement. Enfin, il explique qu'il y a des tâches de management qu'il préfère faire, et d'autres pour lesquelles il est moins motivé.

Quand l'exigence devient une source de progrès

Son chef lui rappelle les attentes de la direction générale pour le centre de profits en termes de marge nette**, de satisfaction client, et de turn over ***. Les chiffres mettent en évidence qu'on est loin du compte et qu'il y a une forte marge de progression. Il est donc impératif de créer à court terme une dynamique d'équipe positive afin de redresser la situation. Jacques est inquiet, mais son chef le rassure en lui présentant une solution de Team building**** qui s'appelle TMS.

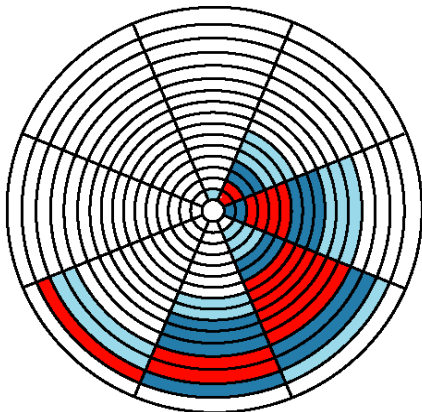


○ **J.M.G**

Trois mois plus tard, Jacques est à la terrasse d'un café en compagnie d'un ami. Fatigué, mais souriant, il évoque comment la situation s'est redressée, suite à un travail important avec son équipe. Il reçoit désormais des retours positifs des clients, l'équipe est remotivée, et sa hiérarchie vient de le féliciter pour les progrès accomplis, tout en soulignant que du chemin reste à faire.

TMS, une solution concrète

Il explique à son ami que la méthode Team Management Systems, développée par Charles Margerison et Dick McCann, est utilisée depuis 20 ans dans le monde entier pour élever la performance des équipes de travail. Sur la base des préférences de Jung, on peut ainsi identifier les forces dans le travail des collaborateurs et



développer la performance de l'équipe.

La démarche a eu lieu en trois étapes. Tout d'abord chaque membre de l'équipe a été invité à consacrer 20 minutes pour répondre sur Internet à un questionnaire de 60 questions. Dans un deuxième temps, les profils ont été restitués aux personnes à l'occasion d'entretiens individuels d'une heure avec un formateur accrédité TMS. Et enfin deux journées de formation ont eu lieu pour créer une relation forte dans l'équipe, et

développer la capacité de chacun à travailler ensemble. De plus, un plan d'action a été formalisé pour améliorer la situation dans la durée.

Conclusions

Désormais, Jacques a trouvé un équilibre avec son équipe. Une cohésion est apparue et les progrès dans la relation client sont tangibles. Il connaît désormais ses préférences au travail et celles de son équipe. Ainsi, il a une vision positive de la différence, car il raisonne dorénavant en termes de complémentarité. Il est capable d'optimiser l'adéquation homme-poste, et sait organiser des plans de développement pour ses équipes. TMS lui permet également de réaliser des recrutements efficaces, car il connaît rapidement le profil du candidat et peut mieux le positionner par rapport au besoin et au profil de l'équipe. En final, connaissant mieux les forces et les faiblesses du groupe, mais aussi les menaces et les opportunités qui s'offrent à l'équipe, il peut élaborer la bonne stratégie managériale. Et chacun a du plaisir dans son travail, tout en contribuant activement au quotidien à la performance collective.

* *Nom fictif*

** *Différence entre le prix de vente d'un produit et le coût de revient*

*** *Taux de rotation du personnel*

**** *Création d'équipe*

○ **J.M.G**