

# Développement de la performance des équipes de travail



- ▶ Une personne fait mieux ce qu'elle préfère faire
- ▶ Une équipe équilibrée regroupe des personnes aux qualités complémentaires

*Relations interpersonnelles et interaction*

Extraverti



Introverti

*Recueil et utilisation de l'information*

Pratique



Créatif

*Jugement et Prise de décision*

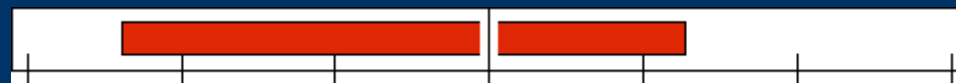
Analytique



Basé sur les  
convictions

*Organisation*

Structuré



Flexible

Le TMS met en évidence :

- un rôle principal (ou fonction dominante)
- des rôles secondaires (ou fonctions auxiliaire, tertiaire et inférieure)

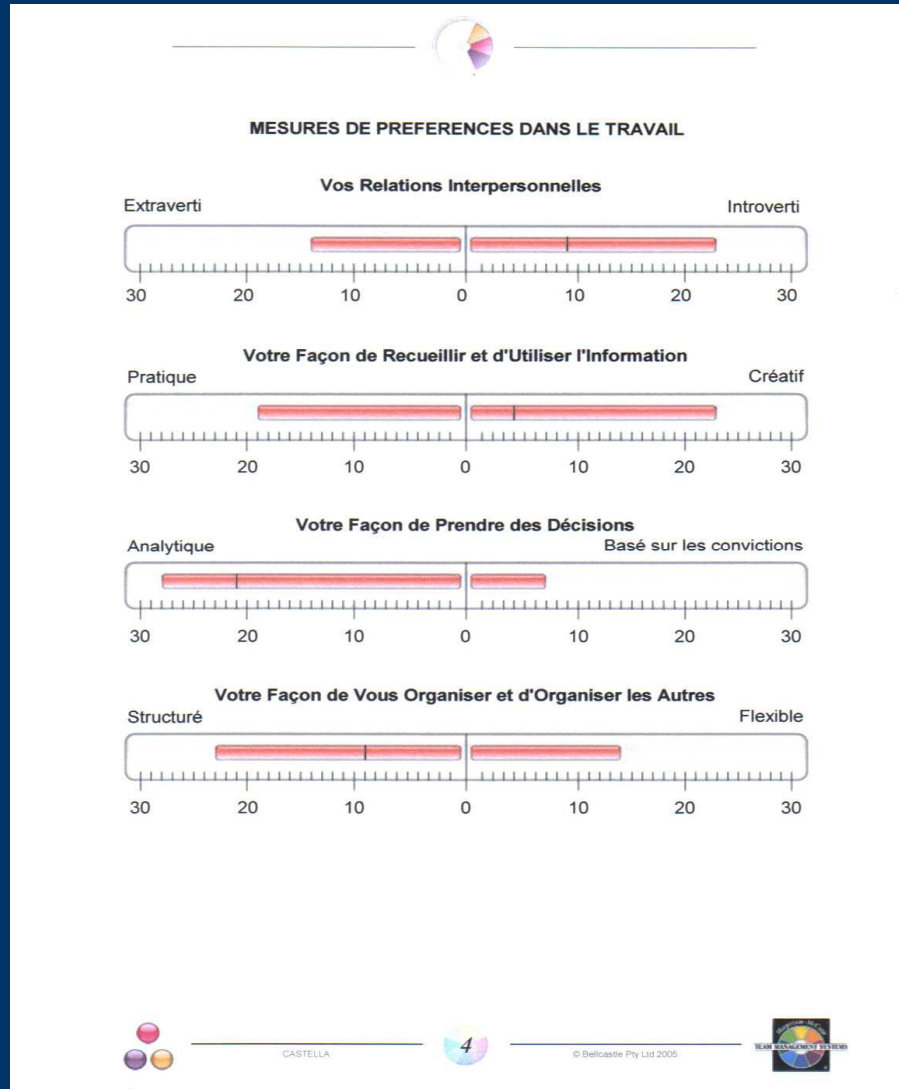
Un individu, au-delà de son rôle principal, utilise aussi tous les autres rôles, mais ceux-ci se développent à des rythmes différents.

Le rôle qui se développe en premier, ou au plus tôt, est appelé rôle principal. C'est celui qui est « aux commandes » de notre personnalité. C'est aussi le plus solide puisque, ayant commencé le premier à se développer, il continue, comme les autres, à le faire tout au long de notre vie.

C'est par conséquent le rôle déterminant de bien des choses chez nous.

Il a pour caractéristique d'être notre priorité d'utilisation et de maîtrise consciente.

## Exemple de préférences individuelles



Rôle principal

**ICAS**  
9 4 21 9

Rôle secondaires

- IPAS
- ECAS



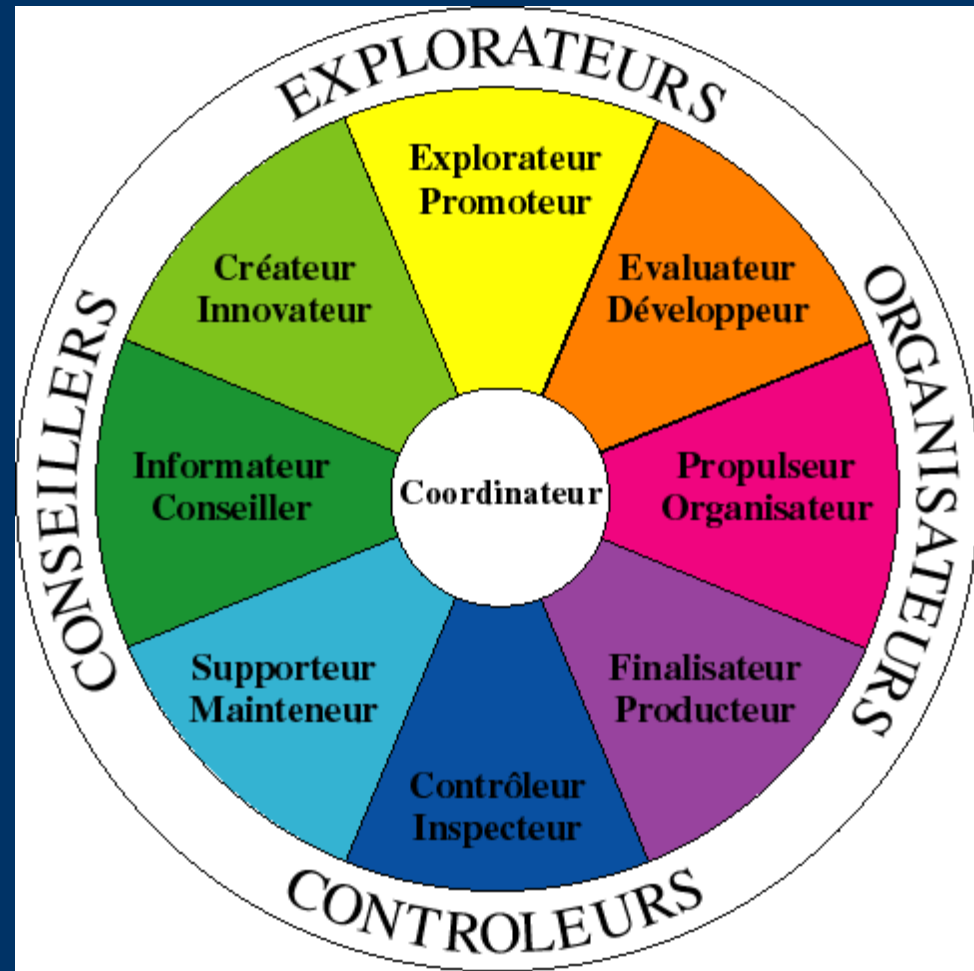
Le profil Team Management contient des informations relatives aux préférences de travail.

Il constitue un point de départ permettant de réfléchir à la manière dont nous envisageons notre travail et nos interactions avec les autres.

Toutes les équipes de travail doivent prendre en compte huit activités essentielles à leur réussite.

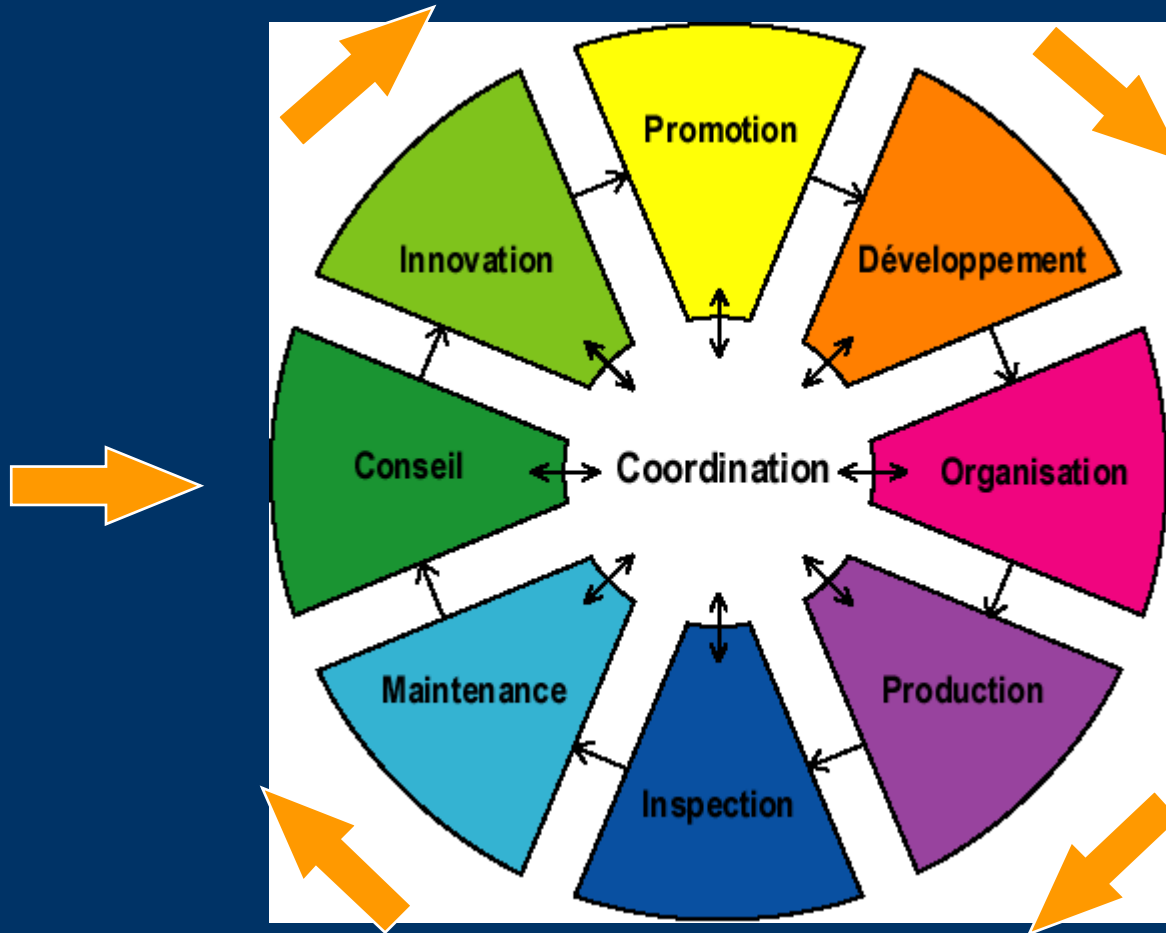
- CONSEILLER** → recueillir et transmettre l'information
  - INNOVER** → susciter et expérimenter de nouvelles idées
  - PROMOUVOIR** → explorer et présenter les opportunités
  - DEVELOPPER** → évaluer et tester la faisabilité de nouvelles approches
  - ORGANISER** → fixer et mettre en œuvre les conditions de réalisation
  - PRODUIRE** → finaliser et livrer les prestations
  - INSPECTER** → suivre et vérifier le fonctionnement des systèmes
  - MAINTENIR** → préserver et consolider les standards et les processus
- +
- COORDONNER** → créer la synergie dans les groupes de travail

Le TMS associe les fonctions clés et les préférences dans le travail



8 fonctions + 1 qui s'inscrivent dans une dynamique de travail

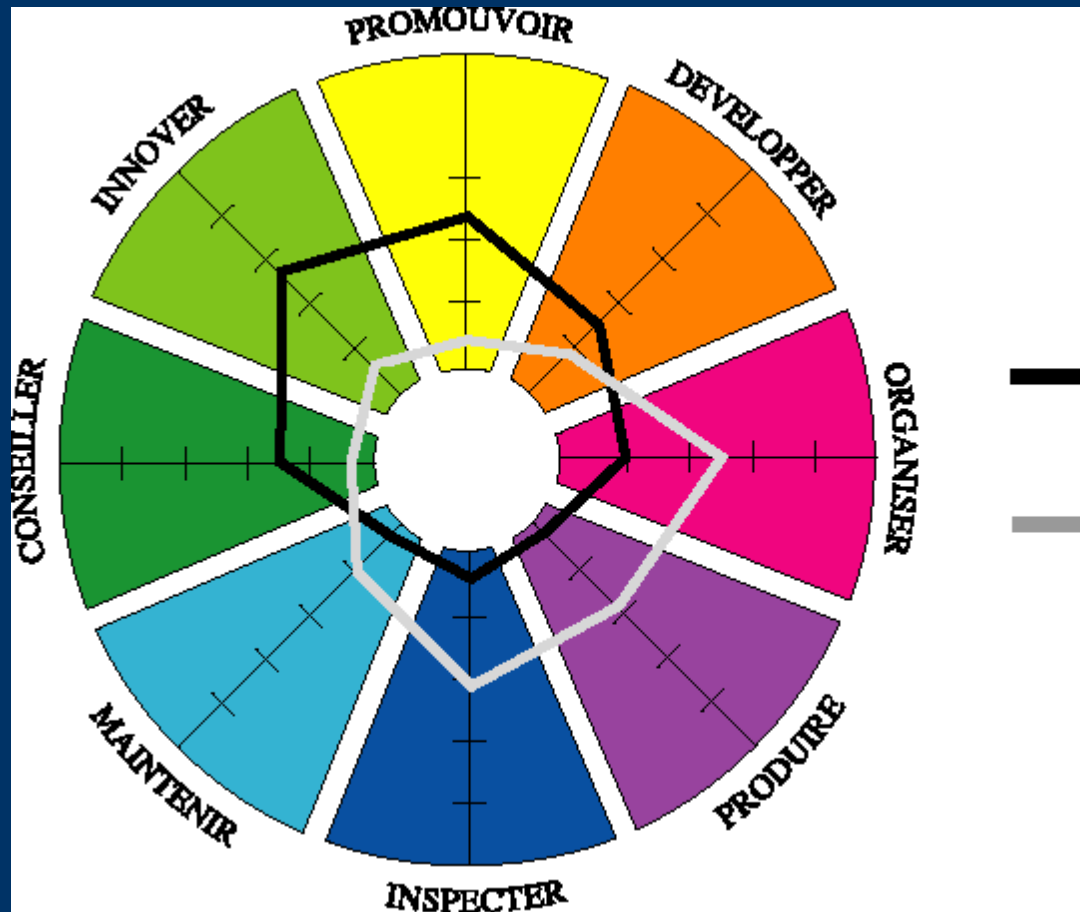
TKM PERFORMANCE



Les fonctions de l'entreprise exigent de la part de ceux qui les occupent des styles de fonctionnement différents, des qualités spécifiques. Aucun d'entre nous ne peut être performant dans toutes les fonctions.

Chacun de nous a donc une manière propre de fonctionner, des préférences dans le travail, qui font qu'on a plus de satisfaction et qu'on devient plus performant dans certains types d'activités.

L'un des défis dans l'équipe est de répartir le travail en tirant le meilleur parti des préférences de chacun et de réaliser la complémentarité des différences individuelles.



Exemple de faible adéquation entre :

— les préférences personnelles et

— les principales exigences de la mission

Dans quelle mesure mon équipe obtient-elle les **informations** nécessaires pour accomplir son travail ? → *Conseiller*

Dans quelle mesure l'équipe est-elle capable de **créer des idées** nouvelles ? → *Innover*

Dans quelle mesure l'équipe sait-elle explorer les opportunités nouvelles et se **promouvoir** elle-même et ses idées ? → *Promouvoir*

Dans quelle mesure l'équipe parvient-elle à expérimenter les idées nouvelles et à les **développer** dans la pratique ? → *Développer*

Dans quelle mesure l'équipe atteint-elle ses objectifs et sait-elle **passer à l'action** en dépit des résistances ? → *Organiser*

Dans quelle mesure l'équipe veille-t-elle à ce que sa **production** soit fournie en temps utile, pleinement efficace et efficiente ? → *Produire*

Dans quelle mesure l'équipe prête-t-elle attention aux **détails** de son travail ? → *Inspecter*

Dans quelle mesure l'équipe parvient-elle à **maintenir** ses normes, ses systèmes et son savoir-faire ? → *Maintenir*

Dans quelle mesure je peux dire que l'équipe est **bien coordonnée** ?

EFFICACITE  
Faible                      Forte

1 2 3 4 5 6 7

1 2 3 4 5 6 7

1 2 3 4 5 6 7

1 2 3 4 5 6 7

1 2 3 4 5 6 7

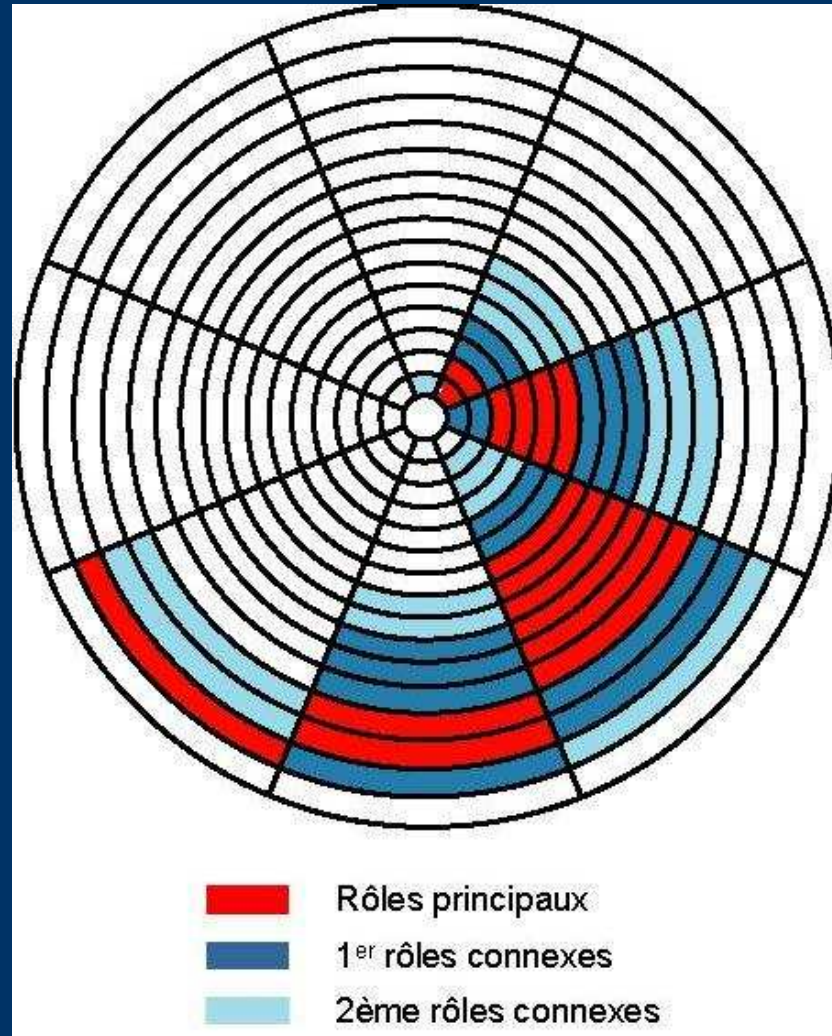
1 2 3 4 5 6 7

1 2 3 4 5 6 7

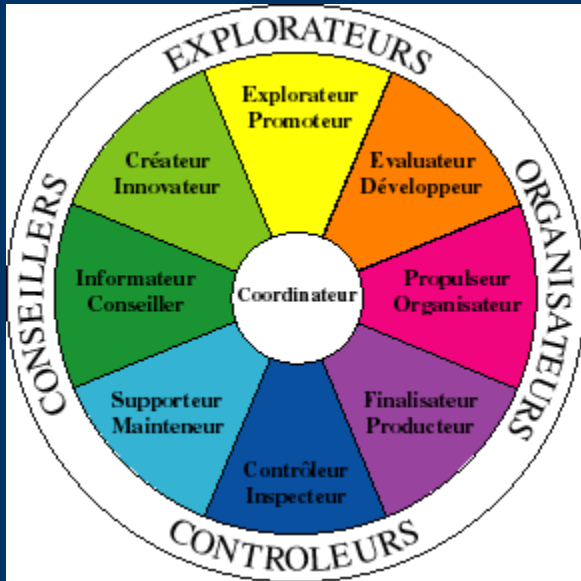
1 2 3 4 5 6 7

1 2 3 4 5 6 7

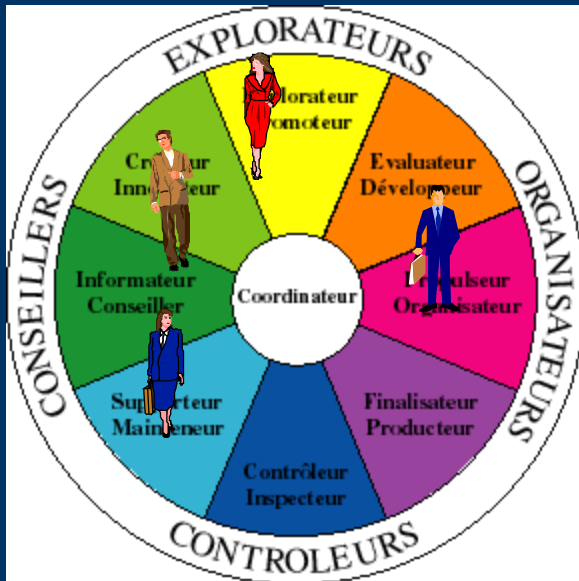




Exemple d'équipe  
peu équilibrée



- Développement personnel, formation et perfectionnement du manager.
- Constitution et développement d'équipe, coopération inter-équipes.
- Analyse de performance.
- Réorganisation, management du changement.
- Recrutement et sélection, orientation de carrière.



## EVALUER L'EQUILIBRE DE L'EQUIPE

- Complémentarité et cohésion
- Points forts
- Domaines de progression
- Qualité de la coordination

