

Performance et cohésion des équipes

Le TMP[®] (Team – Management – Profile [®]), développé par Charles Margerison et Dick McCann, est utilisé depuis 20 ans dans le monde entier pour élever la performance des équipes de travail.

Les modèles et les instruments du **TMP**, validés scientifiquement et disponibles en plusieurs langues, fournissent des critères d'excellence pour tirer le meilleur parti des potentialités de chacun. Ensemble, les membres de l'équipe apprennent à reconnaître leurs forces mutuelles, à élaborer des processus performants en s'appuyant sur des techniques de coordination régulatrices et dynamiques.

A quoi sert le TMP[®] ?

TMP[®] est un outil spécifique permettant d'opérer en cohésion d'équipe. Il valorise les contributions respectives de chaque membre d'une équipe. Cet indicateur offre une meilleure connaissance de soi, de son apport au sein d'un groupe, des complémentarités nécessaires pour une meilleure efficacité.

Dans quel cas utilise-t-on le TMP[®] ?

Avec le Team Management Profile (TMP) non seulement vous tirez parti du génie de vos collaborateurs, mais vous mettez également en place très rapidement une nouvelle approche de la performance et vous gagnez ainsi en efficacité.

La principale force du TMP réside dans son enracinement dans le monde du travail. Le deuxième point fort tient à son caractère global et cohérent, puisqu'il prend en compte les trois dimensions du management :

✓ *la personne / l'équipe / l'entreprise*

La personne : TMP identifie ses préférences dans le travail et peut orienter son activité en fonction de ses atouts.

L'équipe : TMP favorise la compréhension mutuelle et la Mise en place d'équipes complémentaires plus performantes.

L'entreprise : TMP s'avère un instrument de management pragmatique et cohérent pour valoriser et dynamiser le potentiel humain.

Le TMP[®] est utile dans de très nombreux cas en entreprise :

Pour le collaborateur :

- Coaching
- Orientation professionnelle
- Bilan / évaluation

En organisation :

- Création d'équipe
- Conseil et stratégie d'évolution
- Coaching d'associés

Pour le groupe :

- Coaching
- Team building
- Communication
- Leadership
- Changement
- Résolution de conflits

Pourquoi le choix du TMP® ?

- Le modèle TMP plonge ses racines dans les types psychologiques définis par C.G. Jung, dans les travaux de Reg Evans sur l'apprentissage par l'action, dans l'étude de M. Belbin sur les rôles dans l'équipe et dans les recherches de J. Myers Briggs sur les préférences individuelles.
- TMP a été validé à l'origine sur un premier échantillon composé de 3737 managers. L'Institut de Recherche TMP valide les instruments et étoffe en permanence ses travaux en études statistiques.

Depuis 7 ans, la base de données TMP a été alimentée par les profils de plus de 200000 managers utilisateurs du TMP dans le monde entier.

- Les tests de fiabilité, de stabilité et validité des résultats obtenus, font de TMP un instrument phare pour les Ressources Humaines. La méthode et les instruments TMP sont disponibles en anglais, français, allemand, italien, norvégien, espagnol, suédois, hollandais...; d'autres traductions sont en cours

Modalités :

La passation du TMP® se structure autour d'un questionnaire en ligne. Il faut à peine 40 minutes pour le passer.

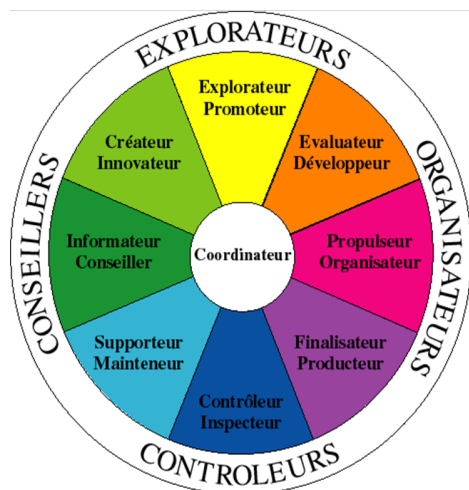
Chaque restitution qu'elle soit individuelle ou en groupe donne lieu à l'exploitation d'un livret complet remis à chaque personne.

Livrables :

- Une description détaillée de chaque profil avec une mise en perspective vis-à-vis du reste de l'équipe, permet au consultant d'établir et d'interpeller le groupe sur des constats et des projections en termes de risques et d'opportunités de développement.

Nous apportons un soin particulier à restituer l'ensemble des résultats à la personne et à lui laisser un dossier complet lui permettant de l'exploiter dans la durée.

La ROUE TMP modélise les 9 fonctions essentielles à la performance des équipes de travail



- Conseiller :**
Rechercher et diffuser l'information
- Innover :**
Créer et expérimenter de nouvelles idées
- Promouvoir :**
Saisir les nouvelles opportunités et savoir les vendre
- Développer :**
Évaluer et tester la faisabilité de nouvelles approches
- Organiser :**
Réunir les moyens et planifier la réalisation
- Produire :**
Opérer selon des pratiques standardisées
- Inspecter :**
Vérifier les résultats et le bon fonctionnement des systèmes
- Maintenir :**
S'assurer du respect des standards et des valeurs
- Coordonner :**
Créer la synergie et dynamiser les groupes de travail