

# AUGMENTER LA PERFORMANCE DES EQUIPES



**Nul n'est parfait mais une équipe peut l'être.**

*Dr Meredith Belbin*

**BELBIN®**

**Découvrez un outil intégratif unique  
pour répondre aux contraintes multiples de vos équipes  
dans le but d'améliorer leurs performances**

# Les individus additionnent, l'équipe multiplie !

## Performance des équipes : 3 raisons d'agir

### En interne :

#### Renforcer l'équipe

- ✓ *Référentiel de communication*
- ✓ *Positionnement personnel*
- ✓ *Responsabilisation*
- ✓ *Collaboration participative*

### A l'externe :

#### Répondre aux contraintes

- ✓ *Concurrence*
- ✓ *Nouveaux objectifs*
- ✓ *Change-management*
- ✓ *Marché de l'emploi*

### Vaincre les blocages

- ✓ *Dysfonctionnements*
- ✓ *Démotivation*
- ✓ *Absentéisme*
- ✓ *Méfiance*



### Notre approche :

- En impliquant tous les acteurs du changement, nous favorisons un impact durable sur l'efficacité de l'équipe.
- Nous recherchons en permanence un alignement stratégique entre l'équipe et les attentes du management dans le but de satisfaire les clients internes et/ou externes.

# Un outil précieux qui analyse simultanément l'individu et l'équipe



Plus d'un million de tests passés dans 22 langues



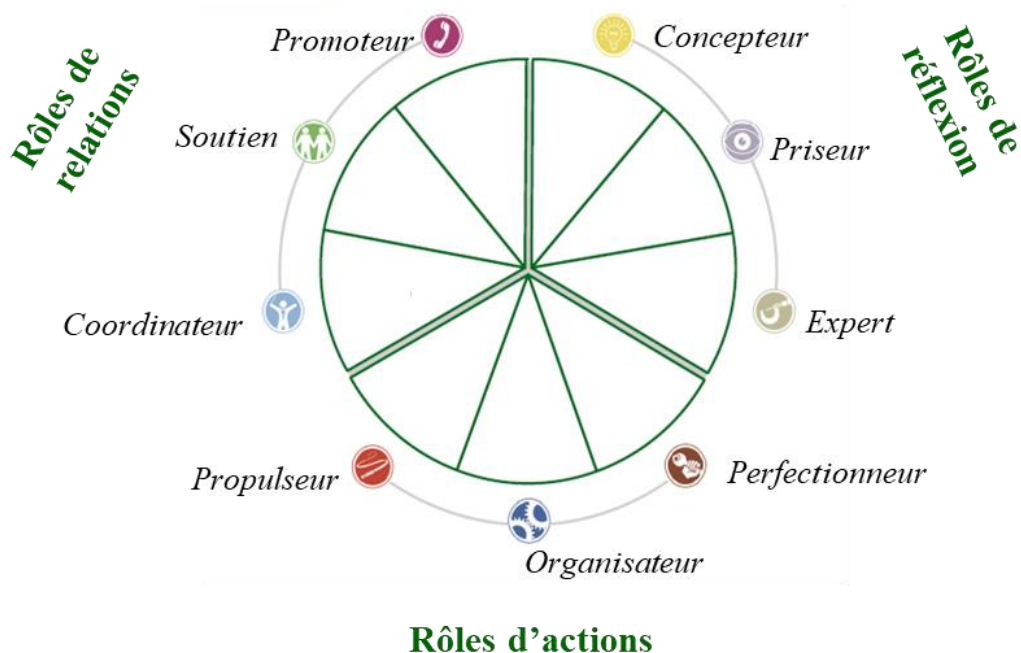
Le simple rassemblement d'individus n'est pas suffisant pour créer une véritable équipe.

La performance d'une équipe dépend de l'équilibre des rôles tenus par chacun de ses membres. En effet, c'est dans la diversité des approches que réside la véritable force d'une équipe.

La Méthode Belbin est un outil rationnel et rigoureux qui permet d'évaluer, de manière non intuitive, la coopération des membres dans une équipe. En identifiant les rôles endossés par chacun, elle permet d'augmenter l'efficacité de l'équipe en jouant, à bon escient, sur sa composition ou sur son fonctionnement interne.

Les études menées à la « Henley Business School » par le Dr. Meredith Belbin (fondateur de la Méthode qui porte son nom) pendant plus de 20 ans ont montré qu'il existe un nombre limité de rôles en équipes. Chaque rôle se structure sur des constantes de comportement mises en œuvre dans le cadre professionnel par des types de personnalité parfois tout à fait différents.

La roue des rôles illustre parfaitement le fait que ces rôles sont complémentaires et que chacun doit être présent dans l'équipe pour qu'elle soit la plus efficiente possible.



# Notre programme

## 1. Identification des enjeux et des objectifs.

1. *Discussion préalable avec votre management pour comprendre vos **enjeux** et définir vos **objectifs**.*
2. *Analyse de votre situation.*
3. *Proposition de **mandat personnalisé** : participants, durée, lieu, tarif.*

## 2. Envoi des documents de préparation aux participants.

*Envoi des questionnaires d'Auto-évaluation trois à quatre semaines avant les réunions.*

## 3. Sessions de team-performance. Les étapes et leur durée dépendent des objectifs fixés. Elles suivent généralement le canevas suivant :

1. *Introduction des objectifs du programme par la **Direction** pour stimuler l'**implication** individuelle et collective.*
2. *Dans le but de créer un **climat de confiance**, nous proposons aux participants d'exprimer leurs attentes et de découvrir le déroulement du programme.*
3. *Mise en place d'un **référentiel commun** à tous les participants :*
  - a. *En rappelant la gouvernance de l'entreprise (mission, stratégie, valeurs)*
  - b. *En expliquant l'usage des documents de préparation, les processus sous-jacents et en invitant chaque participant à présenter son profil au groupe.*
4. ***Discussions et analyses** en groupe autour des problèmes et des objectifs de l'équipe. Recherche **collective de solutions** et définition des critères de mesure.*
5. *En cas de besoin, prise en charge individuelle par un coach professionnel accrédité.*
6. *L'équipe, entourée par notre team pluridisciplinaire, élabore le **plan d'actions concrètes** qui sera mis en œuvre pour optimiser son fonctionnement.*
7. *L'équipe analyse ses **interactions au sein de l'entreprise** et prépare d'éventuelles suggestions d'ajustements et d'adaptations dans un délai et un cadre à définir.*
8. *Séance de clôture **en présence de la Direction**.*

## 4. Ancrage sur le long terme par un bilan ultérieur de l'exercice avec le management, les collaborateurs & SB Transition.

1. ***Point de situation** avec les membres de l'équipe*
2. ***Evaluation de la performance** selon des critères définis au préalable*
3. *Définition des pistes permettant l'**augmentation de l'efficacité** de l'équipe*
4. *Gestion de situations complexes grâce à l'**intelligence collective***