

**PME**  
2810 9.80  
**MAGAZINE**



## La Poste

Comment le Vaudois  
Claude Béglé  
prend le pouvoir

p. 50

# NOS 44 CONSEILS POUR CONSERVER SON EMPLOI

p. 22



# Aidez vos équipes à se surpasser

Vos collaborateurs sont bons. Mais la crise les mine. Comment garder des équipes performantes malgré l'anxiété causée par les incertitudes actuelles? Quelques pistes.

JUDITH ROSS

**E**n ces temps de tourmente économique, la cohésion et l'efficacité d'une équipe peuvent être mises en danger. Comment garder des équipes performantes, malgré l'anxiété causée par les incertitudes actuelles? Vanessa Druskat et Steven Wolff, de la *Harvard Business Review*, donnent quelques pistes.

Pour faire marcher une entreprise hautement performante, il faut du personnel hautement performant. Pour mettre en œuvre un nouveau système, les équipes fournissent plus d'efforts que jadis. Le groupe idéal est celui qui fusionne le talent et l'habileté de chacun de ses individus en un tout très performant, dont les capacités dépassent celles du plus doué de ses membres. Dans la réalité, beaucoup d'équipes peinent à approcher cet idéal, car ils n'œuvrent pas ensemble de manière aussi homogène qu'ils le pourraient. Des gens se désengagent, l'information ne circule pas, du temps et de l'argent sont gaspillés.

**DISTINCTION.** Qu'est-ce qui distingue une super-équipe des autres? Des études montrent que les équipes à haute performance ne sont pas le résultat d'un heureux hasard. Elles obtiennent de meilleurs résultats en matière de participation, coopération et collaboration parce que leurs membres se font mutuellement confiance, qu'ils partagent un fort sentiment d'identité

RICHARD TORRIANI, MANAGING DIRECTOR, MCI

## «Travailler tous ensemble pour s'en sortir»

En 2009, Richard Torriani a été nommé Vice President Global Congress Management de MCI Group. Il dirige une équipe de 50 professionnels.



**Comment avez-vous motivé vos équipes ces derniers mois où la crise a miné le moral des troupes?**  
Nous avons tenté d'anticiper la crise en informant nos employés le plus rapidement possible. Lors de notre séminaire annuel, l'an dernier en décembre, notre président Roger Tondeur a parlé de cette situation en comparant MCI à un bateau en train de naviguer dans la tempête.

Bien sûr, nous parviendrons à sortir de la tempête sains et saufs, à condition de travailler et de nous investir tous ensemble. Toutes nos équipes étaient alors averties et leurs craintes dissipées. Il n'y a eu aucun licenciement à Genève et nous avons décidé de poursuivre nos programmes de formation interne.

**Avez-vous des habitudes dans le groupe pour solidifier l'esprit d'équipe, privilégier les bonnes relations intellectuelles?**

MCI a créé le MCI Institute grâce auquel les employés reçoivent une formation régulière: que ce soit des formations financières, de négociation ou de meeting & events.

Au-delà des

réunions régulières, nous avons également notre séminaire annuel regroupant tous les employés de MCI. Un mix de workshops, incentive et de festivités. Nous avons décidé de l'organiser cette année encore, quelle que soit la crise. Et nous avons enfin notre fameuse «Painted Picture 2012» écrite et transmise par notre CEO. C'est un tableau de MCI jusqu'en 2012: notre vision, notre marque, l'importance des employés, notre image et notre croissance.

**Existe-t-il un «esprit MCI» spécifique?**

Oui, bien sûr, et on parle même de la «MCI Way»! Nous expliquons toujours «que faire et comment le faire». Nos clients, nos fournisseurs et aussi nos employés définissent notre philosophie comme étant «orientée» client, en y ajoutant l'intégrité en affaire, la qualité, la confiance, l'envie de gagner tout comme le côté fun de MCI. Il faut savoir que les «talents» et les relations humaines sont l'ADN de MCI. On dit souvent qu'être MCI, «on l'est ou on ne l'est pas»! Cette passion ajoutée à la magie des rencontres nous permet de résister au stress et à la fatigue qui sont le quotidien dans notre métier. MCI, c'est une sacrée aventure! **(EB)**