

Valeurs TMA

Quelles sont les valeurs de TMA ?

Les valeurs TMA sont des principes directeurs pour une utilisation appropriée et respectueuse de la méthode TMA, des langages, des outils et des systèmes.

Les trois valeurs de TMA sont :

- Positif
- Unir
- Axé sur le talent

Lorsque ces trois valeurs sont prises en compte, TMA croit que les individus vont, d'une part, se développer davantage, s'engager plus dans leur travail et connaître un plus grand bonheur personnel. D'autre part, les organisations et les équipes performeront de manière durable et s'amélioreront. TMA est fondée sur ces valeurs et conseille les individus et les organisations en utilisant la méthode TMA, le langage, les outils et les systèmes pour aligner leur comportement avec l'esprit des valeurs TMA.

Toutes les valeurs TMA ont des définitions complètes et sont opérationnalisées à travers les quatre niveaux de gestion intégrale des talents (personnel, management, RH/expert et niveaux exécutifs). Des exemples de comportement clarifient la conduite attendue en fonction des rôles ou des fonctions.

*« Garde des pensées positives
car tes pensées deviennent tes mots.*

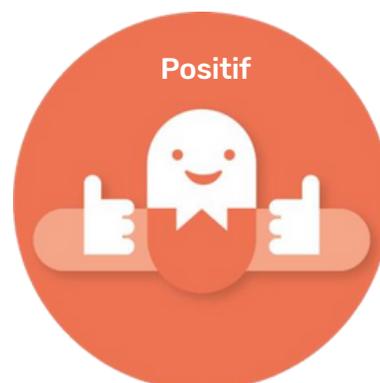
*Garde des mots positifs
car tes mots deviennent ton comportement.*

*Garde un comportement positif
car ton comportement devient tes habitudes.*

*Garde des habitudes positives
car tes habitudes deviennent tes valeurs.*

*Garde des valeurs positives
car tes valeurs deviennent
ton destin. »*

Mahatma Gandhi



Définition :

Développer, travailler et s'organiser à partir des opportunités et de ce qui convient aux personnes ; ce qui les énergise, les implique et les rend heureux.

Exemples de comportement:

Niveau personnel

Employé ou stagiaire

- Indique quand les choses semblent ou ne semblent pas justes.
- Traite les autres comme ils aimeraient être traités, dans le respect des normes sociales appropriées.

Niveau de gestion

Responsable, superviseur ou chef d'équipe

- Accorde aux membres de l'équipe à la fois confiance et autonomie, tout en leur portant une attention suffisante ; sait maintenir le bon équilibre entre ces aspects.
- Assure de bonnes relations et une ambiance agréable au sein de l'équipe.

Niveau RH/expert

Conseiller RH, coach (de carrière), recruteur ou gestionnaire de talents

- Accorde une attention sincère aux personnes et, surtout, se concentre sur leur potentiel.
- Est transparent et équitable dans la prise de décisions, même lorsqu'il s'agit de décisions défavorables pour certains.

Administrative level

Administrateur, directeur, propriétaire ou entrepreneur

- Prend en compte l'impact sur le bien-être des employés lors de la prise de décisions.
- Assure une culture et un environnement de travail socialement et psychologiquement sûrs au sein de l'organisation.



Unir

Définition :

Développer, travailler et s'organiser en fonction des liens entre les personnes, les équipes et l'organisation, en partant du principe que chacun a du talent

Exemples de comportement:

Niveau personnel

Employé ou stagiaire

- Traite les autres en fonction de leurs talents et les respecte pour ce qu'ils sont.
- S'engage dans des conversations avec ses collègues sur les talents de chacun et sur la façon dont ils influencent leur collaboration et leur communication.

Niveau de gestion

Responsable, superviseur ou chef d'équipe

- Facilite les connexions entre les membres de l'équipe et veille à ce qu'ils se soutiennent mutuellement en cas de besoin.
- Assure une connexion personnelle avec les membres de l'équipe et les inspire et les guide.

Niveau RH/expert

Conseiller RH, coach (de carrière), recruteur ou gestionnaire de talents

- Connecte les personnes en veillant à ce qu'elles prennent conscience de leurs talents et de ceux des autres.
- Cultive et renforce une culture et un environnement de travail inclusifs, transparents et connectés où les employés peuvent se rencontrer, partager des défis et des talents, et fournir des retours sincères.

Niveau administratif

Administrateur, directeur, propriétaire ou entrepreneur

- Connecte les employés entre eux en communiquant un objectif partagé et inspirant.
- Encourage et investit dans une culture et un environnement de travail inclusifs, transparents et connectés, où les employés se respectent pour ce qu'ils sont et se sentent à l'aise pour aborder les comportements.



Axé sur le talent

Définition :

Développer, travailler et s'organiser en fonction de leurs talents et des personnes avec lesquelles ils collaborent

Exemples de comportement:

Niveau personnel

Employé ou stagiaire

- A une compréhension de ses propres talents et les développe lorsque cela est possible.
- Utilise et travaille à partir de ses propres talents au bénéfice de lui-même et de l'équipe à laquelle il appartient.

Niveau de gestion

Responsable, superviseur ou chef d'équipe

- Veille à ce que l'équipe collabore et se développe en fonction des talents de ses membres.
- Attribue des travaux et des tâches aux membres de l'équipe qui ont du talent dans ces domaines, lorsque cela est possible.

Niveau RH/expert

Conseiller RH, coach (de carrière), recruteur ou gestionnaire de talents

- Guide et soutient les individus et les équipes dans leur développement en fonction de leurs talents.
- Associe les personnes à des rôles et des postes qui correspondent à leurs talents.

Niveau administratif

Administrateur, directeur, propriétaire ou entrepreneur

- Organise et structure l'organisation en fonction des talents des employés.
- Offre des opportunités de développement personnel aux employés en fonction de leurs talents.