

Contexte

Pourquoi certaines équipes sont-elles capables d'intégrer les évolutions et réussissent-elles ce qu'elles entreprennent alors que d'autres, composées de personnes tout aussi qualifiées et expérimentées, stagnent ou échouent ?

Parce qu'aujourd'hui les résultats escomptés participent nécessairement d'une démarche collective, ils dépendent tout autant du fonctionnement de l'ensemble que des qualités et des compétences purement individuelles.

Aussi, l'animation d'une équipe de travail doit répondre désormais à un double challenge :

- alimenter la motivation et tirer parti du talent de chaque salarié,
- renforcer les processus de coopération au sein de l'équipe de travail.

Pour parvenir à ce but, nous avons choisi un modèle de management : le Team Management System (T.M.S.)* dont les qualités ont d'ores et déjà été largement éprouvées. Ce modèle repose sur trois grands préceptes :

- Mettre en avant les atouts de chaque personne.
- La constitution d'équipes équilibrées, c'est-à-dire mêlant des profils différents et complémentaires, équipes dans lesquelles comparaison, uniformité et compétition sont bannies.
- La connaissance de soi et de ses conduites managériales, cruciale pour le manager. Quelles que soient ses préférences et tendances naturelles, il doit (re)connaître celles des autres, et au besoin les susciter en lui-même.

* *Auteurs : Charles Margerison et Dick Mac Cann*

| Public concerné | Programme |
|--|---|
| Cadres des établissements de santé et E.S.M.S. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Donner du sens à l'action individuelle et collective : <ul style="list-style-type: none"> ○ L'inscription du travail de l'équipe dans la dynamique d'ensemble de l'établissement. ▪ Les comportements managériaux efficaces : <ul style="list-style-type: none"> ○ Le profil Team Management (T.M.I.) : Les styles de fonctionnement et préférences dans le travail. ○ Analyse de son profil T.M.I. : profil préférentiel du cadre à l'égard du travail et impact(s). ○ Les 11 compétences de coordination / animation. ▪ Diagnostic du fonctionnement de son équipe : <ul style="list-style-type: none"> ○ Les multiples facteurs de cohésion d'un groupe. ○ Complémentarités et équipes équilibrées. ▪ Les conditions de la motivation et de la cohésion d'équipe : <ul style="list-style-type: none"> ○ Exigences des différents postes et adéquation avec les préférences et les compétences individuelles. ○ La coordination des différents profils. ○ La communication avec chacun des profils. |
| Objectifs globaux | |
| <p>"Donner du sens à l'action individuelle et collective."</p> <p>"Développer des comportements managériaux efficaces."</p> <p>"Diagnostiquer le fonctionnement de son équipe."</p> <p>"Créer les conditions favorables au développement de la motivation et de la cohésion d'équipe."</p> | |
| Méthodes pédagogiques | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Apports didactiques, échanges. ○ Tests issus du Team Management System. ○ Analyse du fonctionnement de son équipe. ○ Entraînement par mise en situation. | |