A la recherche de l'efficacité

Toute entreprise porte dans son projet un objectif d'efficacité optimale qui apporte des réponses précises aux quatre questions fondamentales permettant d'induire une organisation vivante et performante : Quels comportements ? Quelles motivations ? Quelles compétences ? Pour quels objectifs ?

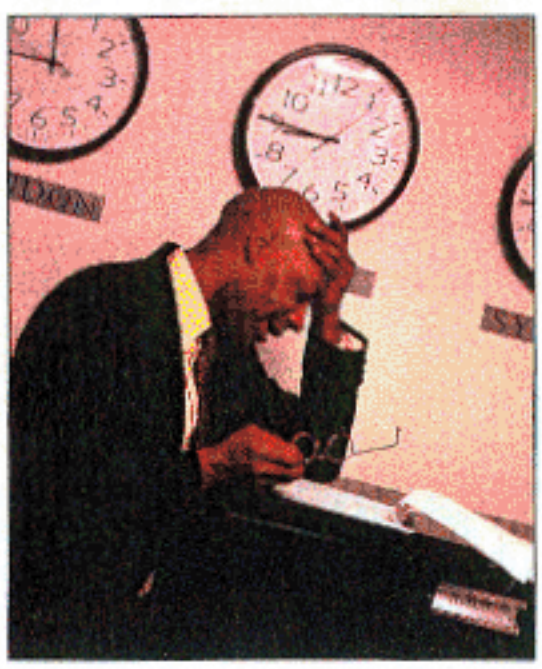
Cet objectif passe par une meilleure organisation des fonctions mais aussi et surtout par une meilleure contribution des personnes qui participent à son essor, notamment concernant le management et le développement des personnes et des équipes, le coaching, la synergie d'équipe, la vente et la négociation ainsi que les ressources humaines (mobilité interne, recrutement) et l'accompagnement du changement.

L'évolution de l'environnement économique, social et culturel de l'entreprise et l'élévation du niveau de formation et d'informations de ses membres modifient considérablement l'exercice de l'autorité qui ne peut plus se réduire à un autoritarisme ou à un paternalisme d'antan.

La mondialisation transforme les sociétés en groupes et conglomérats dont les membres ne bénéficient plus du même poids et de la même aide quant à leur statut.

Le niveau social donne aujourd'hui accès à un savoir à beaucoup plus de personnes issues de milieux sociaux beaucoup plus hétérogènes qu'auparavant.

Le management des personnes concerne le développement des capacités à exercer l'autorité avec justesse, en vue d'un fonctionnement optimal de l'institution ou de l'entreprise, en conciliant accomplissement personnel et plénitude professionnelle. L'exercice juste du management réconcilie, en effet, la psychologie et la logique, mais aussi des concepts apparemment opposés tels que le dirigisme et la délégation, l'homme et l'entreprise, l'individuel et le collectif, et bien d'autres encore dans le management de ses collaborateurs.



DR

Le monde change... le management aussi.

Le niveau culturel de l'entreprise reflète le niveau culturel de la société qui a connu une véritable transformation à la suite des événements de mai 1968. Le savoir, la détention d'informations et le statut ne suffisent plus aujourd'hui à fonder légitimement l'autorité du manager qui doit s'appuyer aussi sur une stature personnelle nécessaire et suffisante pour susciter l'adhésion de la complexité, de l'incertitude et de la relativité.

Il nécessite pour chaque manager de connaître ses points forts et ses limites dans le management, de reconnaître et comprendre ses collaborateurs afin de s'adapter à chacun d'entre eux et enfin de maîtriser les différentes composantes rationnelles et relationnelles du management. Chaque manager devra égale-