



ment percevoir, analyser, synthétiser puis décider en tenant compte de lui-même, d'autrui et de la situation du moment, en évitant de laisser de côté une de ces trois composantes, lui-même (ce qui pourrait le faire passer pour laxiste), autrui (ce qui pourrait le faire passer pour un autocrate ou un techno-

Transformer des prises de conscience en stratégies de réussite.

crate), et la situation (ce qui pourrait le faire passer pour un utopiste).

Il doit également lui permettre d'assurer la compatibilité entre deux registres opposés et complémentaires qui sont la nécessité d'une hiérarchie des fonctions et la prise en compte d'une égalité des personnes, en évitant les risques de distorsion qui pourraient résulter :

Confusion entre une hiérarchie des personnes, perçue comme de l'autocratie, et une égalité des fonctions perçue comme de l'utopie.

Prise en compte d'un seul registre, hiérarchie des fonctions perçue comme de la technocratie ou égalité des personnes perçue comme de l'autogestionnisme. Cette efficacité optimale passe par le développement du coaching qui consiste à faire grandir les collaborateurs en compétences et en autonomie, en leur donnant la possibilité de changer leurs comportements pour améliorer leurs résultats, repérer leur potentiel et apprendre à le développer, transformer des prises de conscience en stratégies de réussite.

Elle passe par le développement d'une synergie prenant suffisamment et nécessairement en compte la réalité des équipes en conciliant les composantes individuelles et collectives de celles-ci, et donne à ses membres la possibilité de s'enrichir de leurs différences, de gérer les conflits qui peuvent en découler et

d'allier leur projet personnel et professionnel.

Elle passe, bien sûr, par la création d'une solide force de vente en donnant la possibilité aux commerciaux de connaître ses points forts et ses limites dans la vente, de reconnaître et comprendre ses prospects et clients afin de s'adapter à chacun d'entre eux, de maîtriser les différentes étapes de l'entretien de vente.

Elle met en adéquation des personnes et des fonctions que celles-ci remplissent en attribuant le bon poste à la bonne personne, en décelant et soutenant les motivations, en suscitant le progrès et l'évolution et en recrutant le candidat adéquat.

Elle implique également le développement professionnel, mais aussi personnel, de ses collaborateurs permettant d'approfondir le dialogue entre eux, de clarifier leur communication interpersonnelle et de donner une dimension nouvelle à l'entretien d'appréciation des performances.

Elle passe enfin et de plus en plus par l'accompagnement du changement qui devient, de nos jours, une constante incontournable.

Les entreprises disposent, pour développer cette efficacité optimale, d'une palette d'outils tels que le MBTI, l'Analyse Transactionnelle, la PNL, les Styles Sociaux, TMS, le PAPI, SOSIE, le Management Situationnel etc. P. F. ■

Nouveau concept.

"Vendeur-acheteur, à chacun son style".

Un nouveau concept, le Système de Performance Success Insights, est développé par le Cabinet Management & Performance. Il a fait l'objet d'une première publication aux éditions

Organisation : "Vendeur-acheteur, à chacun son style", préfacé par Monsieur Thierry ROBIN, Directeur de NEGOCIA, Centre International de Formation à la Vente et à la Négociation commerciale de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris.

Un second ouvrage : "Le Management

Interactif®" paraîtra chez le même éditeur au mois de novembre. C'est la combinaison d'un modèle de compétences comportementales (comment manager les différences d'une équipe en s'adaptant individuellement à chacun de ses membres et collectivement à l'ensemble de ceux-ci) et d'un modèle de compétences fonctionnelles (concernant le métier) pour former une relation triangulaire intégrant la prise en compte de trois composantes : moi, autrui et la situation, celle-ci incluant le métier ou la fonction.



Management & Performance : domaines de compétences.

Depuis sa création en mars 1992, Management & Performance a développé, dans ses domaines, une double activité de :

- Conseil et Formation vers une clientèle directe d'entreprises afin de développer les

performances des personnes et des équipes dans ces domaines.

- Distribution d'outils et de méthodes pédagogiques, et notamment du Système de Performance Success Insights et de la

méthode audiovisuelle Tracy, auprès de cabinets de conseil et de formation afin de leur permettre de développer leur chiffre d'affaires et leur crédibilité chez leurs clients actuels et de nouveaux clients dans ces domaines.