



Constitution et Développement de l'Équipe Dirigeante

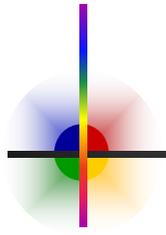
Présentation du 7 mars 2006



Leadership - Team Building - Sales

300, route des Crêtes – BP116
06902 Sophia Antipolis Cedex
Tél: +33 4 92 97 02 20
info@abeonis.com
www.abeonis.com

06/03/2006



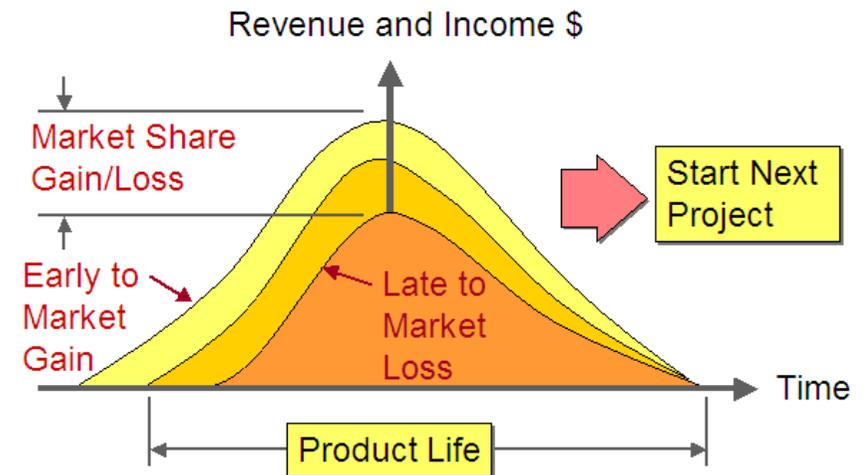
Agenda

- Les enjeux des start-ups High Tech (Anglais)
- Approche sociologique et psychologique du travail
- Développement personnel du manager
- Principes de performance des équipes
- Les compétences de coordination du manager et de l'équipe de direction
- Développement du leadership
- La performance stratégique de l'équipe de direction
- Un modèle de motivation de l'équipe et de l'entreprise
- Présentation de Abeonis Performance Systems

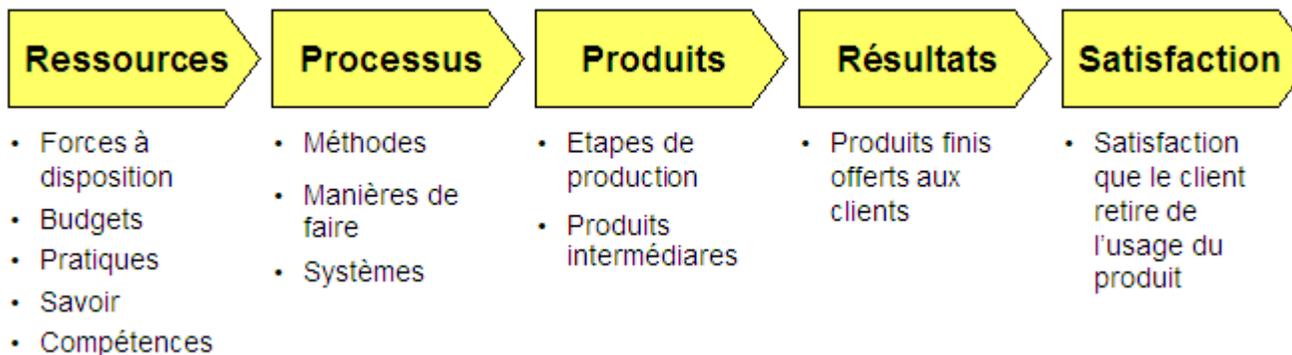
Your TOP Critical Business Issue ?

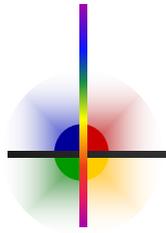
- ✓ Reduce time to market ?
- ✓ Enhance competitive offering ?
- ✓ Improve quality ?
- ✓ Increase productivity ?

- Difficult customer expectations
- Increasingly complex markets, products and technology



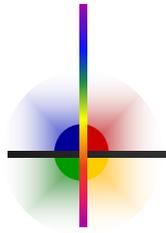
STOP Human Capital Impact on Business Issue ?





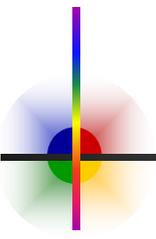
Start-Ups

- Typically owned and operated by one or two people
- Are in their first three years of business
- Have less than 500K€ in annual revenues
- Change happen in large steps and in relatively short period of time
- Entrepreneurs are often idea rich and cash poor
- Entrepreneurs are risk takers
- Entrepreneurs have great visions, but often have no idea how to get there
- Entrepreneurs are good technicians with lack of sales skills



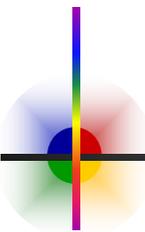
When the Entrepreneur is a technician ...

- Have no natural aptitude or interest in sales
- May not have very good interpersonal skills
- Prefer working alone or on small team with other technicians
- May not understand how to build or run a business
- Can be quite good at convincing people one on one that their ideas are good, but not enough so that people believe they should give them money
- Focus on features and services, instead of results and benefits



New business have many needs that a coach can fulfill

- Writing business plans
- Assisting in developing the vision and making action plan more concrete
- Focusing on the benefits and results of their services or products
- Focusing the time and energy of the entrepreneur on the main thing
- Helping develop interpersonal skills
- Directing organizational development/change
- Implementing Sales strategy and tactics
- Being more comfortable with sales
- Providing realistic assessment of situations
- Being a sounding board for wise decision making
- Creating a supportive atmosphere
- ...



High-Tech Companies general situation analysis

- Renowned for regularly promoting great technicians who try to use their technical skills to manage people
- Most companies provide little or no specific management training (and when they do, it is often not used by most employees)
- Many technical employees, including managers, have poor interpersonal and communication skills
- There is often a lack of time management skills which results in projects not getting done on time

increases **costs**, decreases company **profit** and damages **customer relationship**

Les Besoins en Développement du Capital Humain dans les PME

Dans la gestion du personnel, Quels sont les aspects qui vous intéressent le plus ? (en %)	ensemble
Les relations humaines / relationnel / contact / psychologie	22
La motivation / fidélisation du personnel	13
Le climat / ambiance / communication / esprit de groupe	10
La compétence du personnel / qualité du travail fait	10
La formation / qualification du personnel	8
L'organisation des horaires / planning / disponibilité du personnel	6
L'évolution du personnel / le suivi du personnel	5
La présentation / tenue / accueil / aspect physique face aux clients	4
Le sérieux du personnel / ponctualité	4
Les payes / salaires	3
L'honnêteté / la franchise / le respect / la confiance	3
La mise en place des 35 heures	3
L'autonomie du personnel / les responsabiliser	2
La satisfaction générale des employés (sans précision)	2
Les embauches	2
Les aspects juridiques / législation du travail / l'administratif / relations avec les administrations	1
Autres	3
	Base : 890

Des Équipes Gagnantes



Fonctions clés:

Porteros

1- Iker Casillas
13- Diego López

Defensas

2- Michel Salgado
3- Roberto Carlos
4- Sergio Ramos
6- Iván Helguera
15- Raúl Bravo
18- Jonathan Woodgate
21- Carlos Diogo
22- Paco Pavón
24- Álvaro Mejía
20- Miñambres

Centrocampistas

5- Zinedine Zidane
8- Julio Baptista
12- Pablo García
14- Guti
16- Thomas Gravesen
23- David Beckham

Delanteros

7- Raúl
9- Ronaldo
10 - Robinho

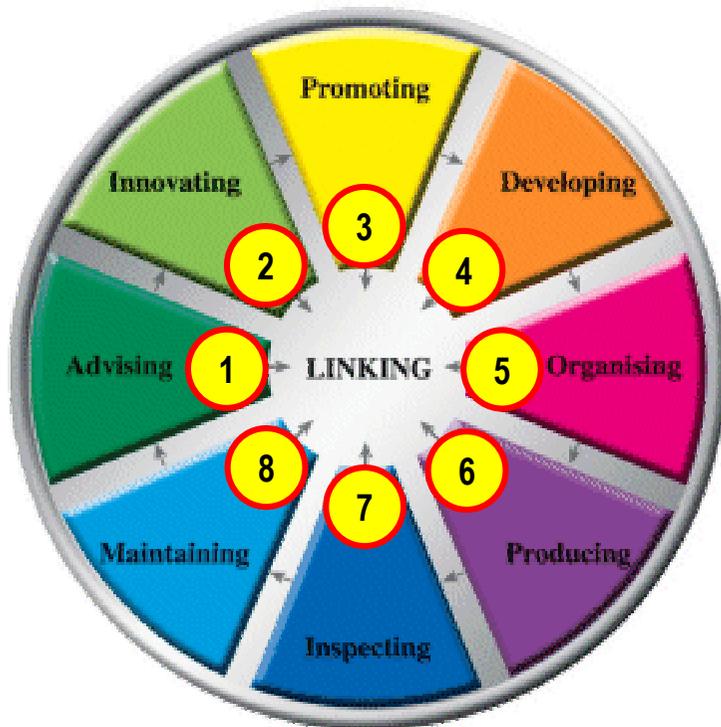
Cuerpo Técnico

Entrenador: Vanderlei Luxemburgo
Ayudante del entrenador: Marcos Teixeira
Ayudante del entrenador: Paulo Luiz Campos
Preparador físico: Antonio Carlos Da Silva Mello
Preparador de porteros: Pedro Jaro

- Tous les membres de l'équipe ont un objectif commun et ils dépendent les uns des autres pour l'atteindre
- Pour qu'une équipe gagne elle doit réunir 2 conditions:
 - L'équipe doit être équilibrée
 - L'équipe doit être bien coordonnée

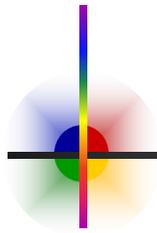
1er axe : 8 fonctions + 1 s'inscrivent dans une dynamique de travail

Fonctions clés dans toute équipe



- 1 Rechercher et diffuser les informations utiles
- 2 Susciter de nouvelles idées
- 3 Saisir les opportunités et enthousiasmer
- 4 Évaluer et tester le projet
- 5 Réunir les moyens et planifier la réalisation
- 6 Établir le processus de production
- 7 Vérifier les détails et la conformité
- 8 Fournir l'infrastructure et s'assurer du respect des valeurs

2ème axe : les préférences personnelles dans le travail



Relation interpersonnelles

Extraversion



Introversion

Recueil et utilisation de l'information

Pratique



Créativité

Prise de décision

Analyse



Convictions

Organisation

Structure

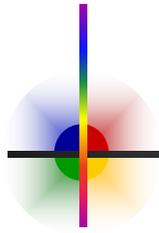


Flexibilité

Le Profil TMS associe les fonctions clés et les préférences dans le travail

- Les résultats obtenus sur les 4 échelles de préférences de travail déterminent le profil individuel.
- Le profil apporte des informations importantes sur les préférences individuelles dans les secteurs clés du management :
 - Leadership
 - Prise de décision
 - Construction d'équipe
 - Relations interpersonnelles
 - Organisation
 - Gestion de l'information





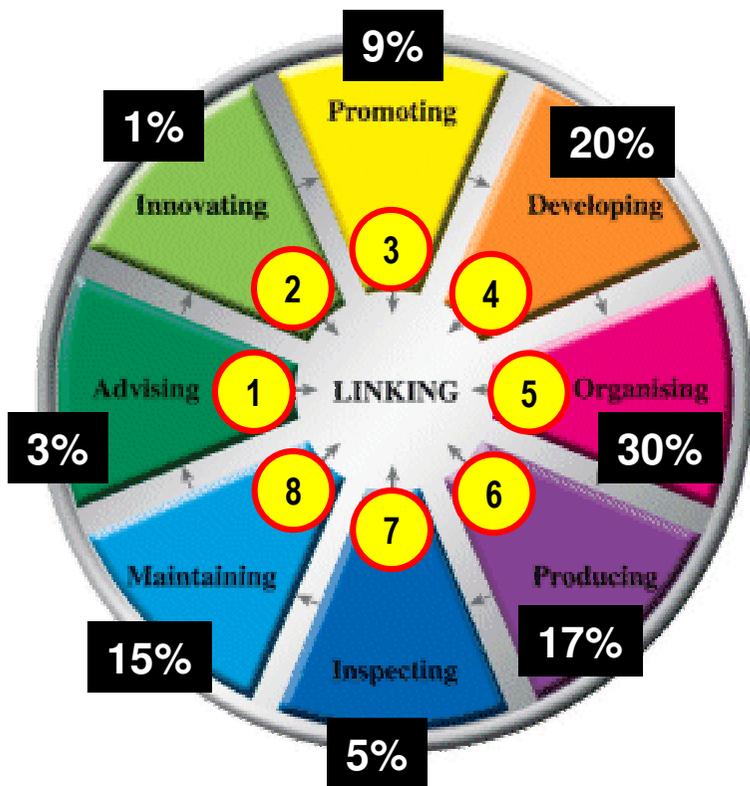
Principes de performance de L'Équipe

- Une personne devient performante lorsqu'elle pratique des activités qui correspondent à ses préférences dans le travail (loi des 3 P)
 - **P**références  plus de **P**ratique  plus de **P**erformance
- Une équipe équilibrée regroupe des personnes aux qualités complémentaires



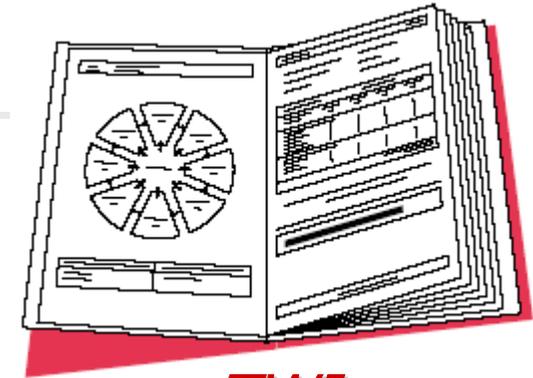
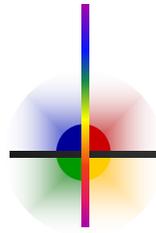
Exigences de la mission

Profil Type d'un directeur de projet

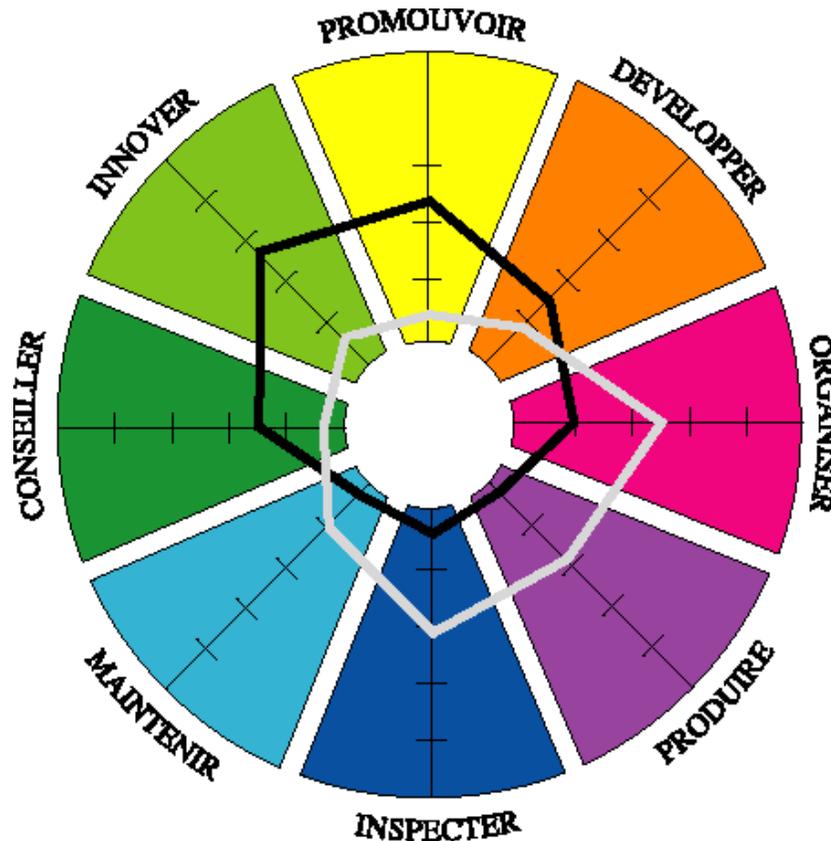


- 1 Rechercher et diffuser les informations utiles
- 2 Susciter de nouvelles idées
- 3 Saisir les opportunités et enthousiasmer
- 4 Évaluer et tester le projet
- 5 Réunir les moyens et planifier la réalisation
- 6 Établir le processus de production
- 7 Vérifier les détails et la conformité
- 8 Fournir l'infrastructure et s'assurer du respect des valeurs

L'adéquation "préférences personnelles - exigences de la mission"



TWI

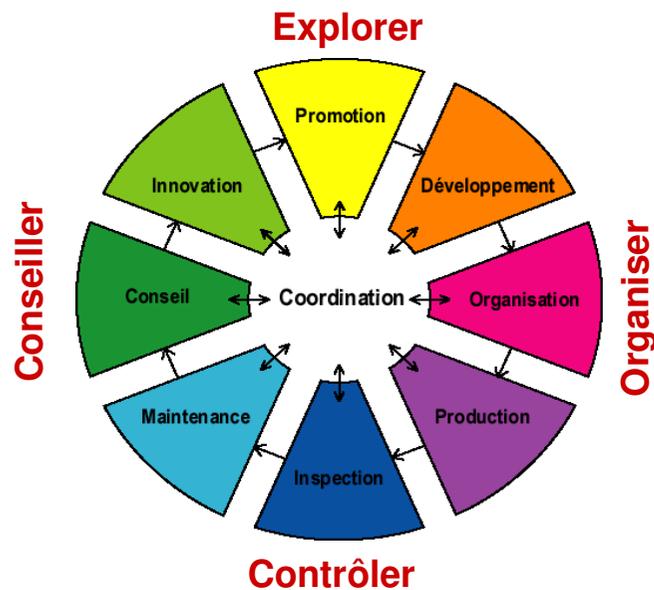


Exemple de faible adéquation entre :

- les préférences personnelles (TMI)
- les principales exigences de la mission (TWI)

L'équilibre de l'équipe

- Une équipe équilibrée doit être capable de:
 - Conseiller
 - Explorer
 - Organiser
 - Contrôler



Équipe de production :

- Organisation
- Contrôle



Doit accorder de l'attention :

- Conseil
- Exploration

Passer à côté des développements technologiques

Équipe de vente :

- Exploration
- Organisation



Doit accorder de l'attention :

- Conseil
- Contrôle

Réclamations pour mauvais service

Les Préférences de l'Équipe

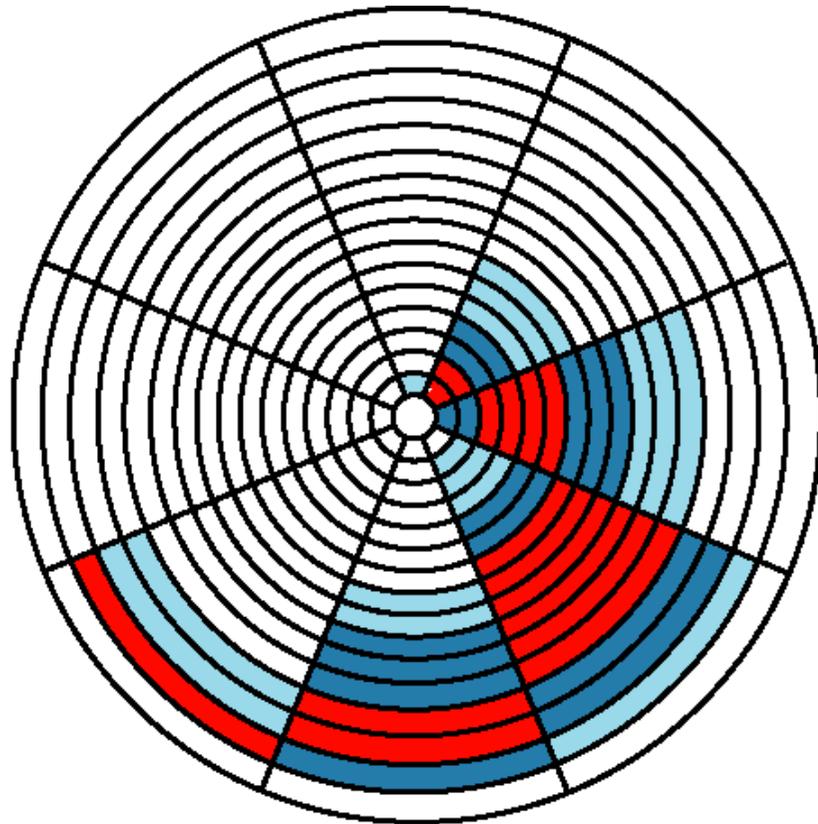
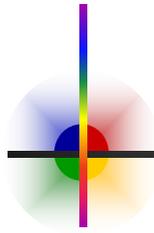


Évaluer l'équilibre de l'équipe

- Complémentarité et cohésion
- Points forts
- Domaines de progression
- Qualité de la coordination

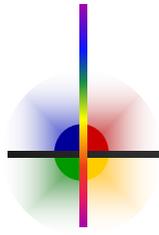
- **Comment développer une équipe équilibrée?**
- **Comment arriver à un équilibre entre ces préférences ?**

La première clé de la performance d'une équipe c'est sa diversité, son équilibre



Exemple d'équipe peu équilibrée

-  Rôles principaux
-  1er rôles connexes
-  2ème rôles connexes



Compétences de Coordination

Compétences orientées « Personnes »

Ce que font les coordinateurs

1. Ils écoutent avant de décider
2. Ils informent régulièrement les membres de leur équipe
3. Ils encouragent le respect, la compréhension et la confiance entre les membres de l'équipe
4. Ils sont disponibles et réagissent positivement aux problèmes personnels
5. Ils font participer les membres de l'équipe à la résolution des problèmes essentiels
6. Ils coordonnent et représentent les membres de l'équipe

Compétences correspondantes

Écouter activement

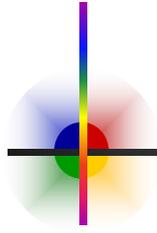
Communiquer

Créer la confiance

Conseiller et résoudre les problèmes

Faire participer à la prise de décision

Coordonner et représenter



Les Compétences de Coordination

Compétences orientées « Tâche »

Ce que font les coordinateurs

1. Ils distribuent le travail en fonction des compétences et des préférences individuelles
2. Ils développent l'équilibre au sein de leur équipe
3. Ils délèguent le travail qu'il n'est pas essentiel pour eux d'effectuer personnellement
4. Ils fixent des objectifs accessibles avec l'équipe tout en exerçant une constante pression sur elle pour améliorer la performance
5. Ils montrent l'exemple et font accepter par l'équipe des normes élevées de qualité

Compétences correspondantes

Répartir le travail

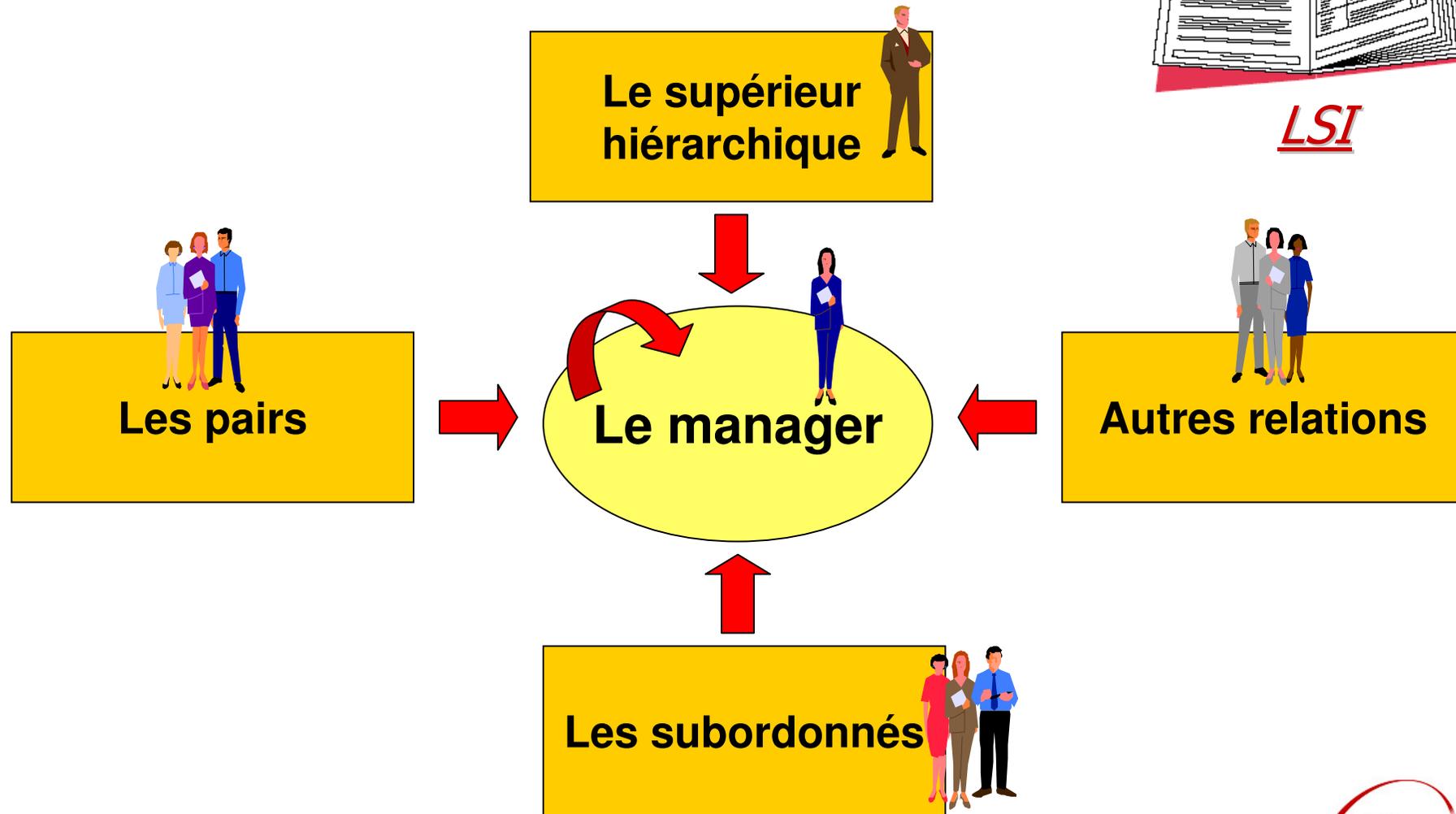
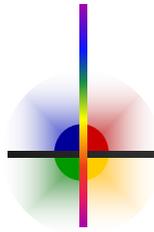
Développer l'équipe

Déléguer

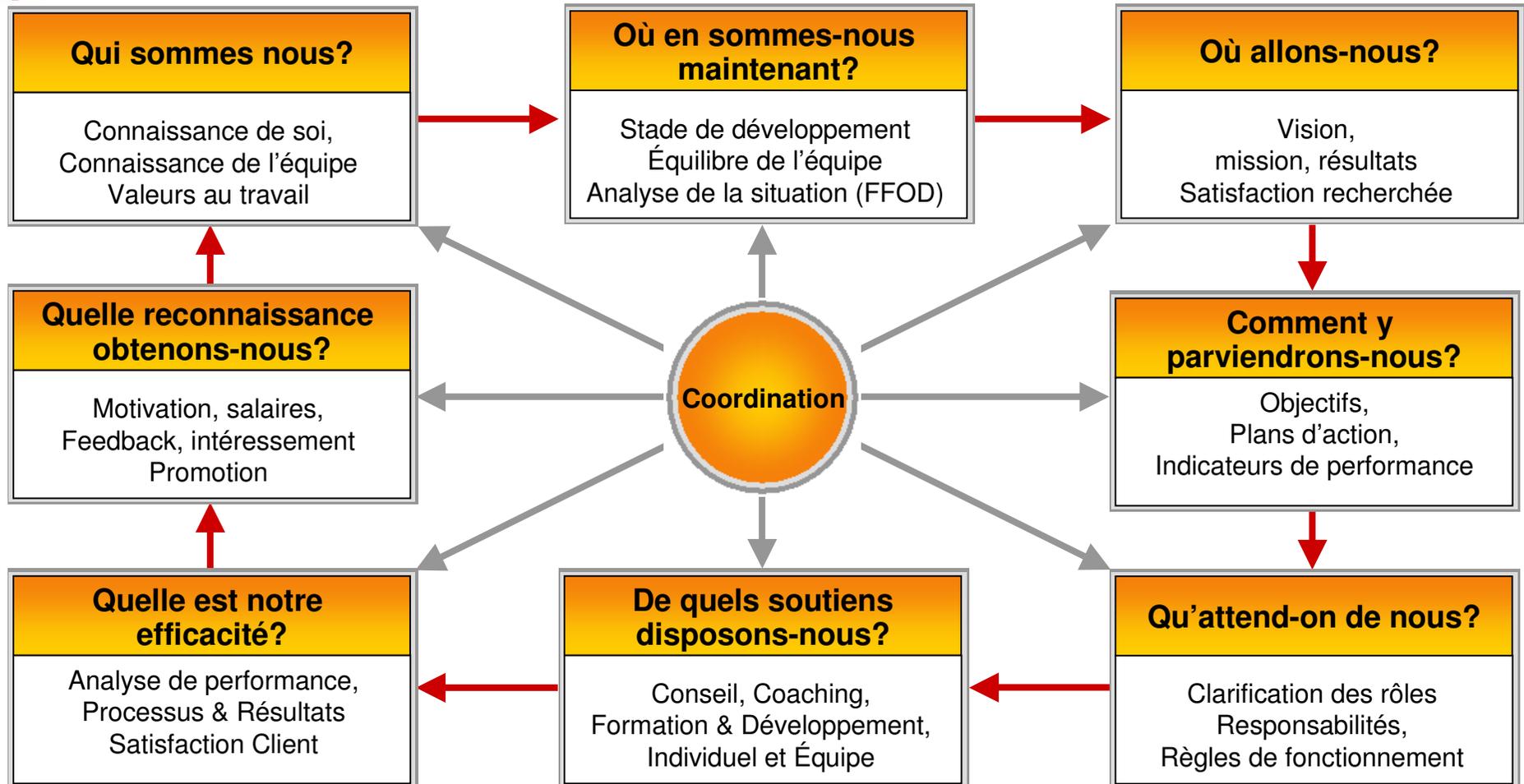
Fixer les objectifs

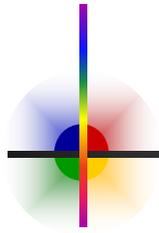
Montrer l'exemple

LSI: Diagnostic 360° des compétences de coordination du manager



Modèle Stratégique de Développement de l'équipe





Qui sommes-nous ?

Différentes personnalités:

Qui sommes nous?

Connaissance de soi,
Connaissance de l'équipe
Valeurs au travail



- Se connaître soi-même, ses préférences, ses valeurs
- Apprécier les différences individuelles entre les membres de l'équipe
- Comprendre les valeurs communes aux membres de l'équipe
- Connaître ce que préfère faire chaque membre de l'équipe
- Valoriser la diversité
- ...

Développement de la Performance

Motivation

Faire progresser les résultats en renforçant :

- La motivation
- Les compétences
 - Techniques
 - Comportementales

Compétences

QUOI ?

La Fonction

Savoir:

- Les informations utilisées
- Les connaissances techniques

Savoir Faire:

- Une méthode
- Des outils

POURQUOI ?

- Une vision du monde
- Une philosophie
- Des valeurs
- Intérêts personnels
- Intérêts professionnels

Valeurs au travail

Vision

Identité, mission

Croyances et valeurs

Capacités

Comportements

Environnement

COMMENT ?

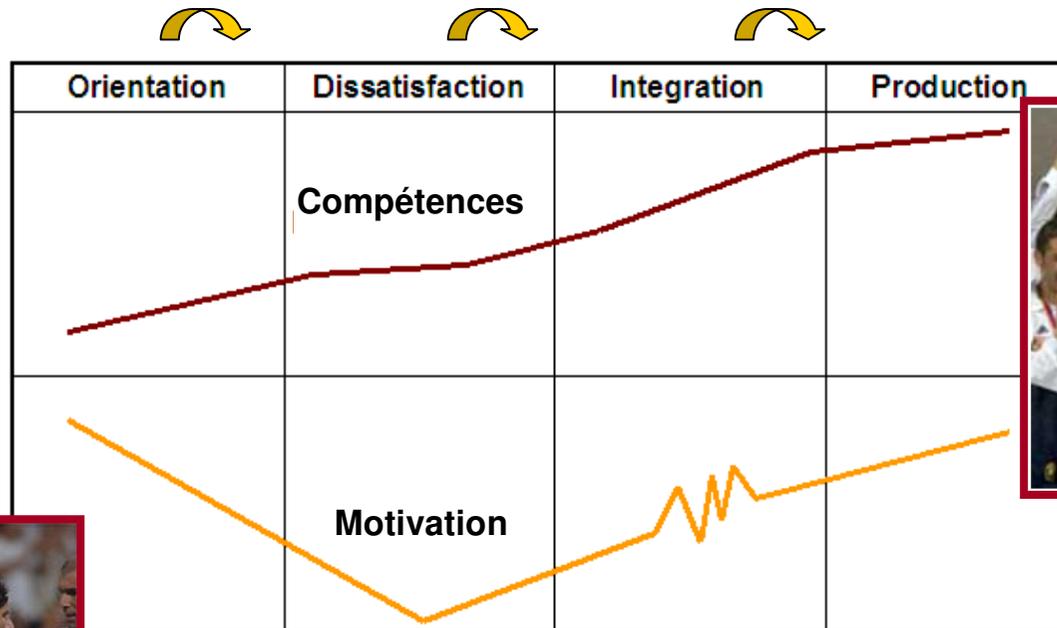
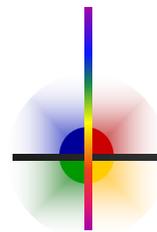
Un comportement

Préférences Au travail

Le schéma de la Personne, « les niveaux logiques » (PNL)

Où en sommes-nous maintenant ?

Niveaux de développement du groupe



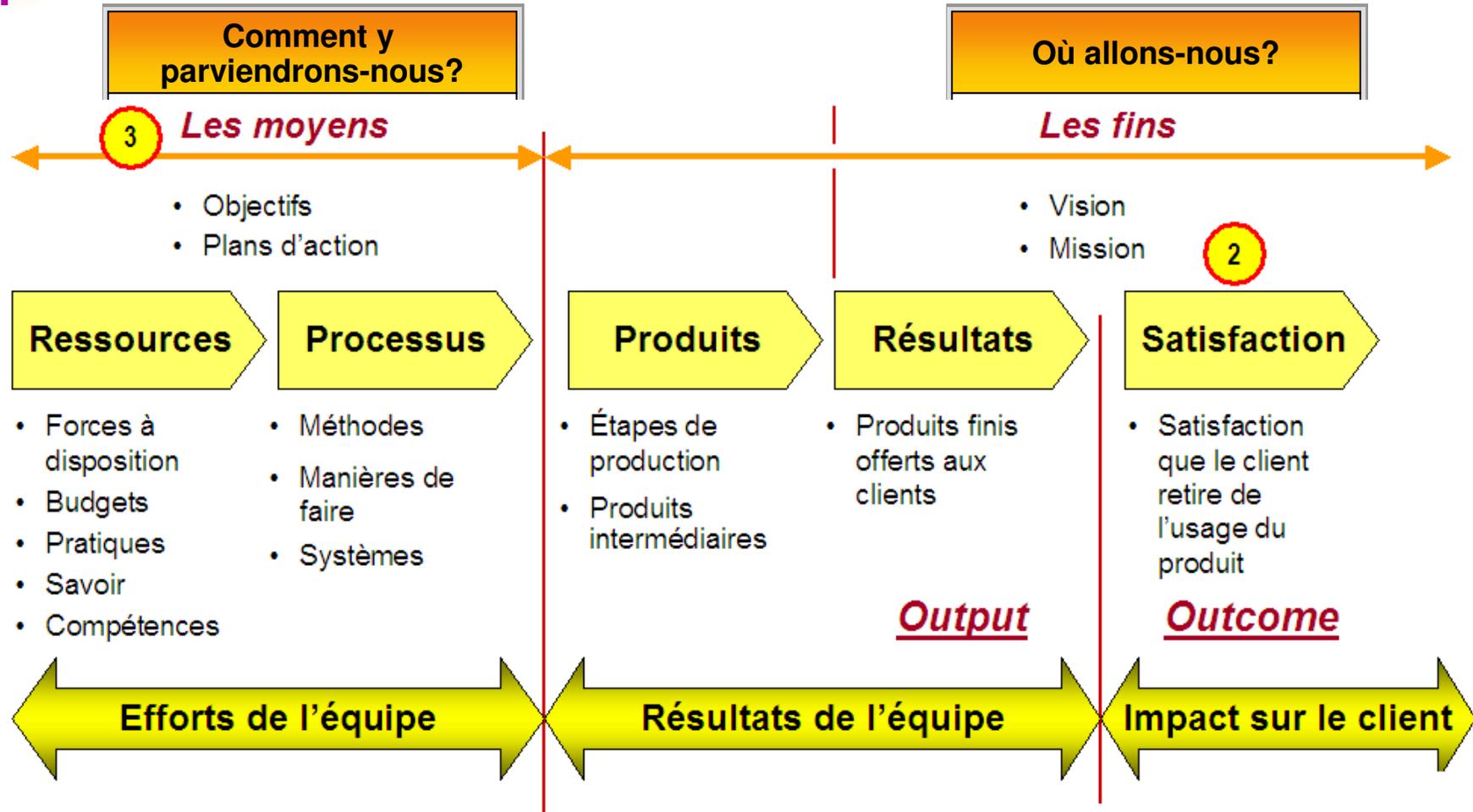
Désiré



Actuel



Les moyens et les fins



Comment y parviendrons-nous?

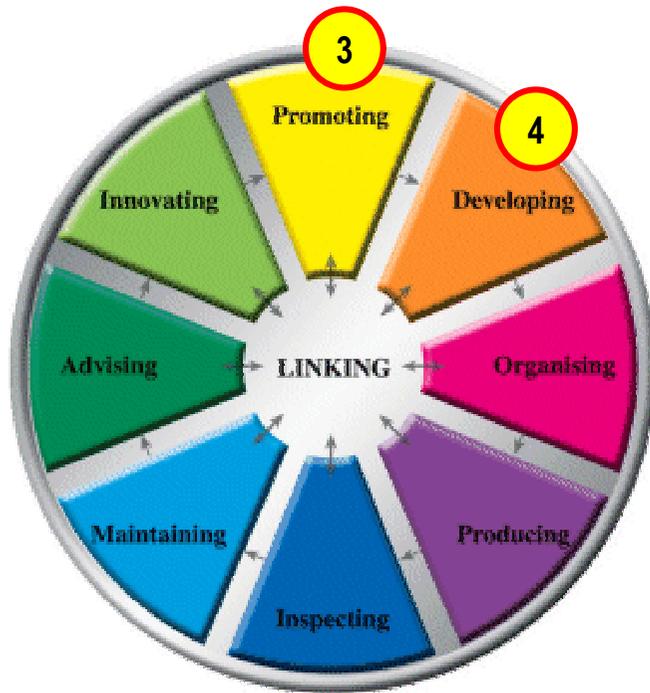
Questions de base

- Recueillons-nous suffisamment d'informations?
- Est-ce la meilleure manière de faire ce que nous faisons?
- Quels sont les partenaires qui nous devons influencer?
- Faisons-nous ce que veulent nos partenaires?
- Sommes-nous suffisamment organisés?
- Nos produits/services sont-ils clairement définis en termes de résultats et de satisfaction?
- Quels sont les détails que nous devons-vérifier?
- Maintenons-nous des standards?
- Comment améliorer la coordination?



Comment y parviendrons-nous?

Analyse des tâches critiques

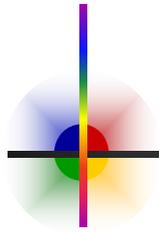


3 Saisir les opportunités et enthousiasmer

- Quels sont nos clients internes et externes?
- Y a-t-il d'autres partenaires?
- Avons-nous communiqué avec toutes les personnes impactées par notre plan?
- Comment pouvons-nous « nous vendre » auprès de nos partenaires?

4 Évaluer et tester le projet

- Nos idées seront-elles acceptables pour nos partenaires?
- Nos idées peuvent-elles être facilement implémentées?
- Avons-nous effectué une analyse rigoureuse?
- Quels sont les obstacles que nous pourrions rencontrer?
- Avons-nous un plan de contournement pour ces obstacles?

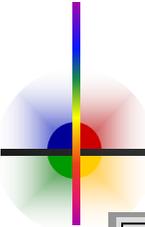


De quels soutiens disposons-nous ?

De quels soutiens disposons-nous?

Conseil, Coaching,
Formation & Développement,
Individuel et Équipe

- Identifier le support nécessaire pour que l'équipe devienne performante
- Encourager l'auto-formation
- Accepter l'erreur et apprendre de ses erreurs
- Identifier les besoins de développement des différents membres
- Fournir des opportunités de formation et de développement
- Instaurer une politique de coaching et de mentoring



La Formation Abeonis

Leadership

- ▶ Votre première fonction de Manager
- ▶ Le Leadership Interactif®
- ▶ Développez vos compétences de coordination d'équipe

Team Building

- ▶ Energize your team
- ▶ Develop High Performance teams
- ▶ Develop High Energy Teams
- ▶ Le Projet Cohésion, de l'équipe à l'entreprise

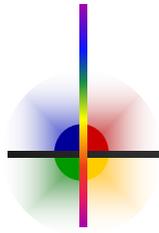
Catalogue DIF Plan de formation

Commercial

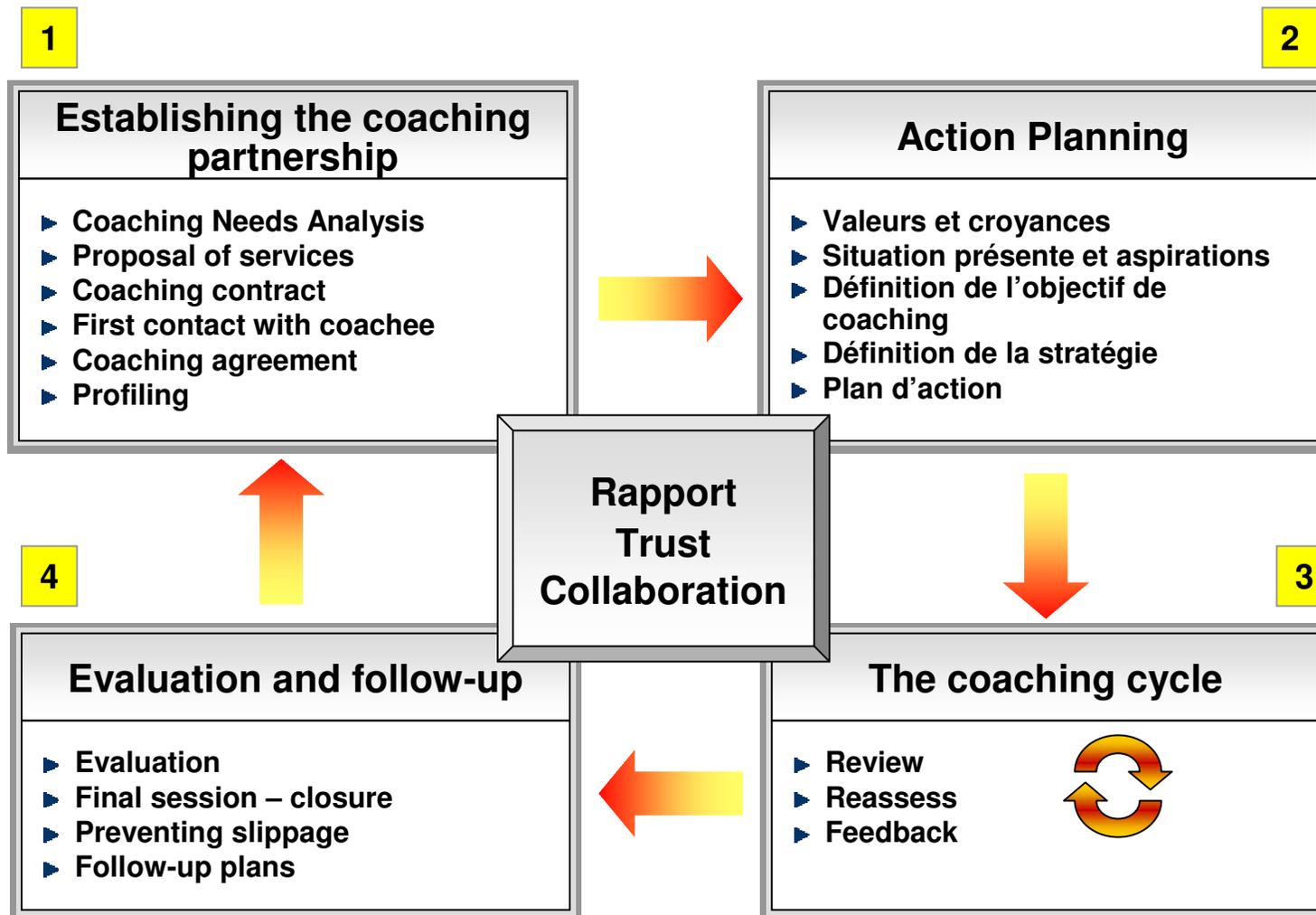
- ▶ Le commercial Interactif®
- ▶ Gérer les influences d'achat dans la vente complexe
- ▶ Vendre la valeur de son produit ou service High Tech
- ▶ Développement commercial des ingénieurs support avant/après-vente

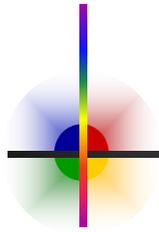
Efficacité Professionnelle

- ▶ Les outils de la performance
- ▶ Gérez efficacement votre temps
- ▶ Gérez efficacement votre carrière
- ▶ Optimisez vos relations de travail
- ▶ Gérez efficacement les changements



Le Coaching Abeonis





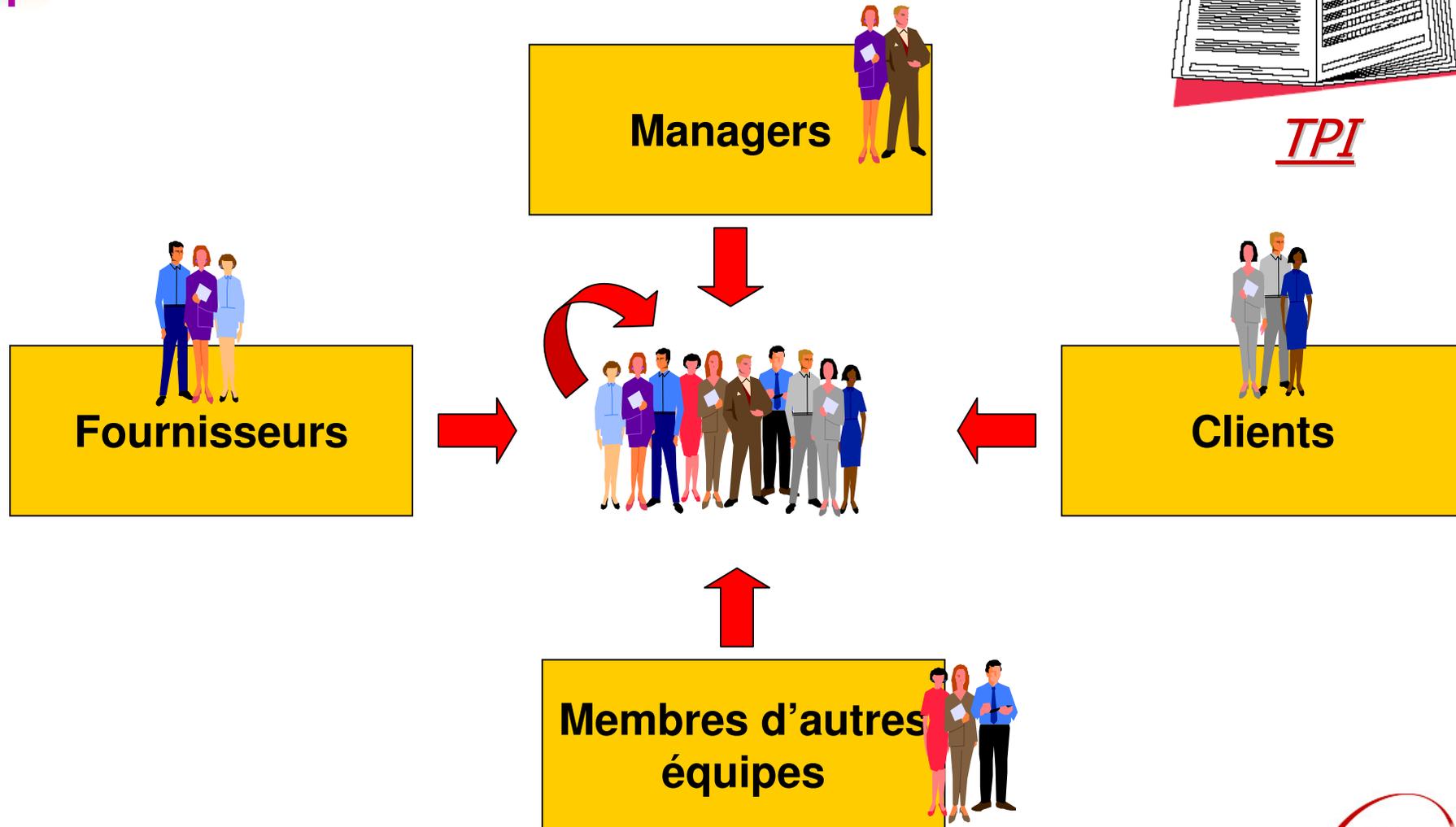
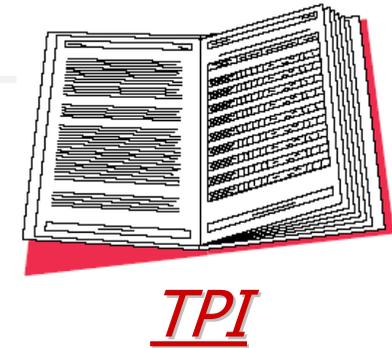
Quelle est notre efficacité ?

- Culture d'amélioration constante
- Audits réguliers de la performance de l'équipe
- Remise en question de la manière de faire de l'équipe
- Revue des processus interactifs au sein de l'équipe
- Encourager un feedback ouvert et sincère parmi les membres de l'équipe

Quelle est notre efficacité?

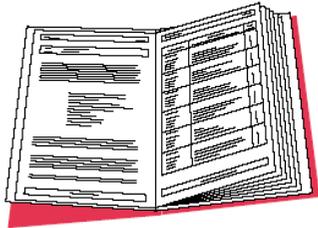
Analyse de performance,
Processus & Résultats
Satisfaction Client

TPI: Diagnostic 360° des performances de l'équipe



Les Outils Team Management Systems®

**360°
Feedback**



La personne

Identifier son style de fonctionnement et ses préférences dans le travail.

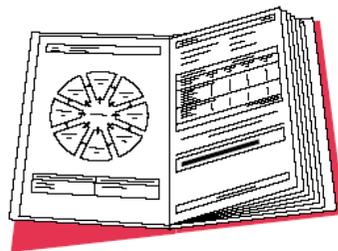
Team Management Profile



Le leader

Identifier ses compétences de leader: relationnel + tâches.

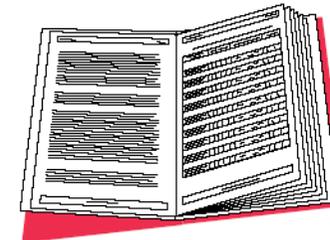
Linking Skills Profile



L'équipe

Identifier les forces et les faiblesses du groupe de travail

Team Performance Profile



**360°
Feedback**

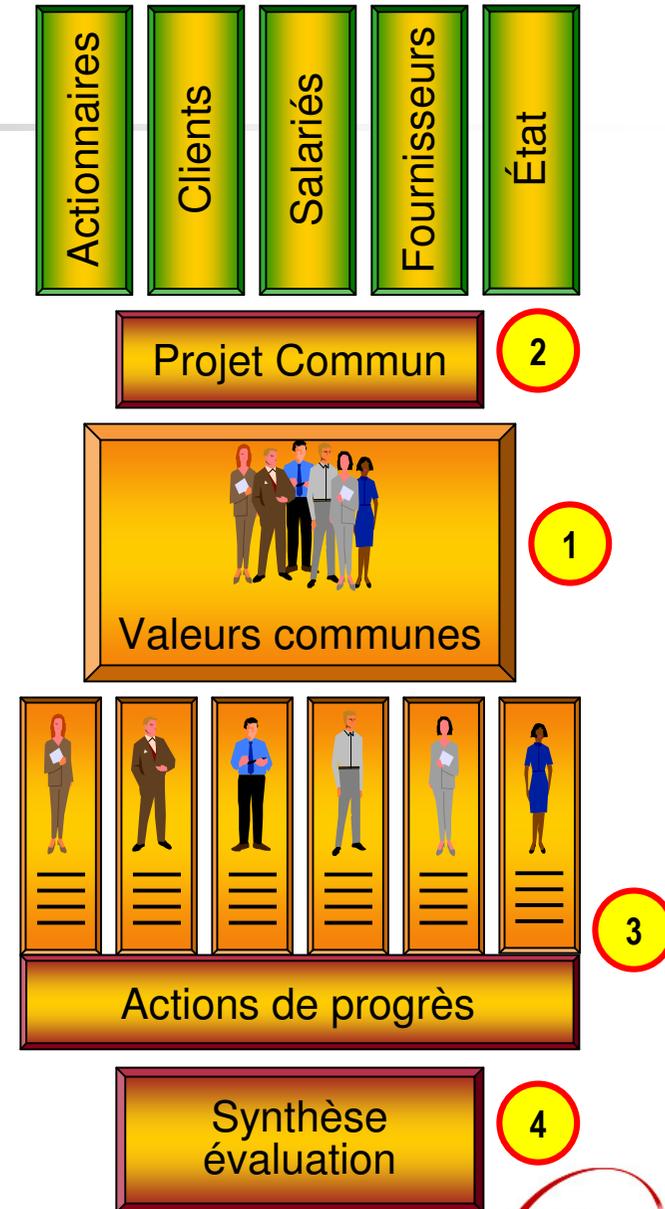
La fonction

Identifier les exigences cruciales de la mission + calcul d'adéquation (TWI croisé avec le TMI).

Team Work Profile

Cohésion de l'Équipe et/ou de l'Organisation

- 1 Adhésion à des valeurs communes (Managers)
- 2 Identification collective d'un projet commun
- 3 Mise en oeuvre d'actions de progrès dans l'ensemble de l'organisation (Équipes)
- 4 Synthèse et évaluation des résultats, puis orientation

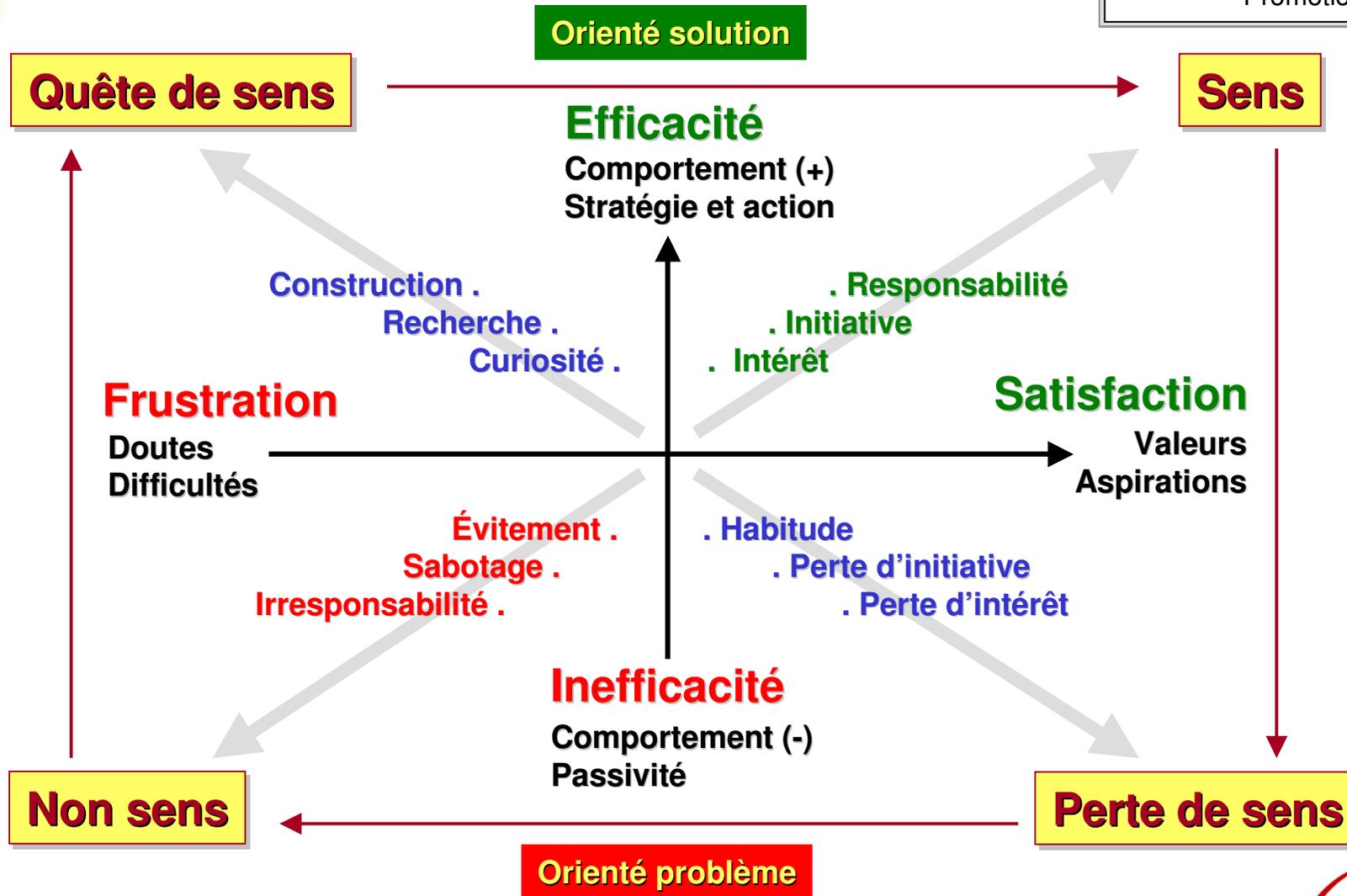


Implication des Équipes

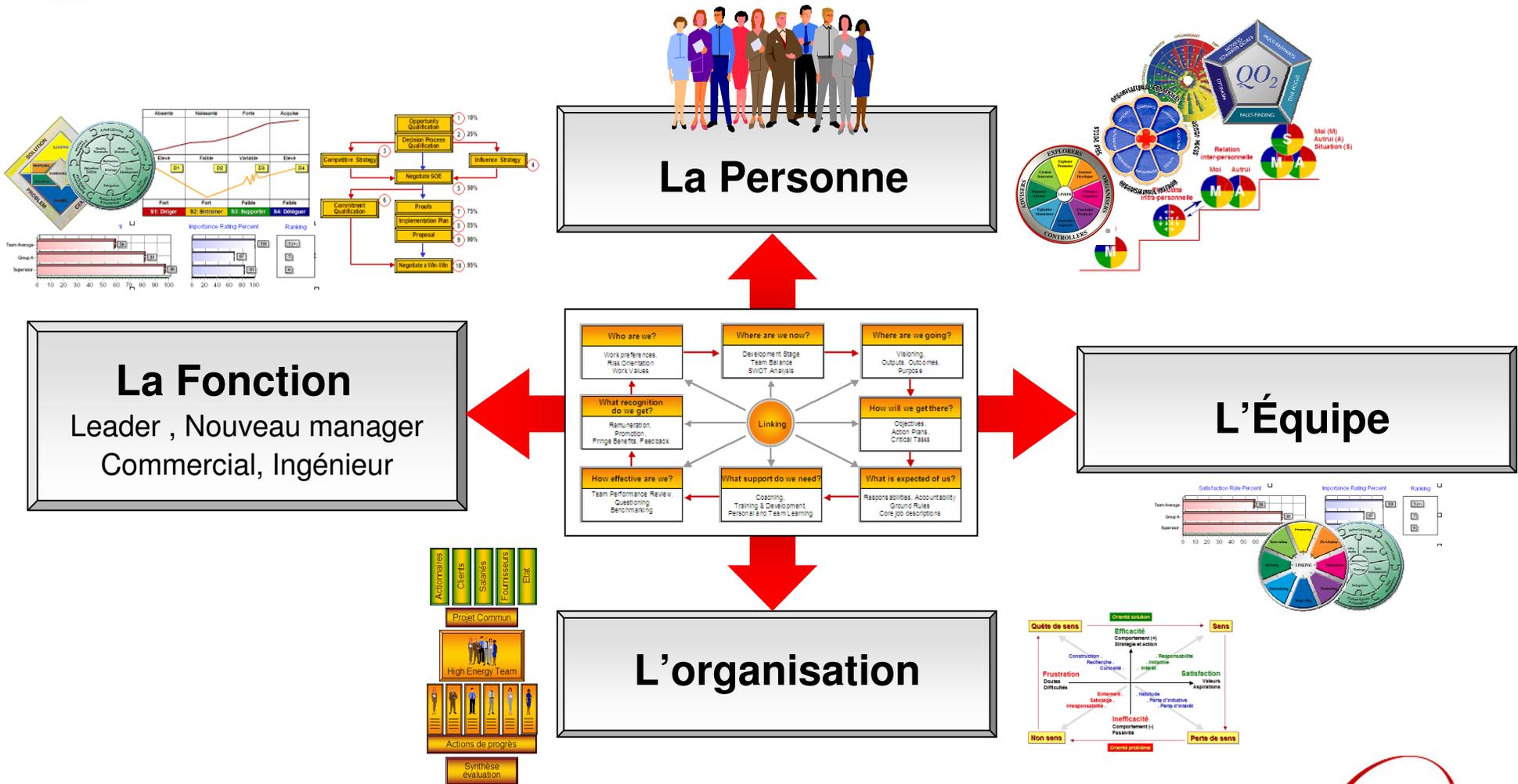
Modèle de Motivation

Quelle reconnaissance obtenons-nous?

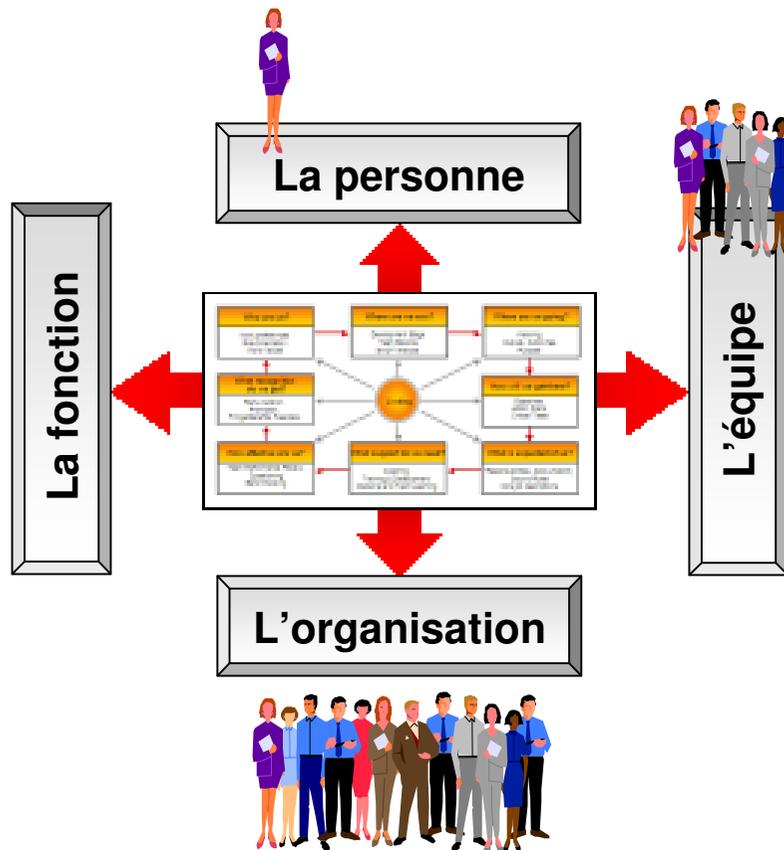
Motivation, salaires,
Feedback, intéressement
Promotion



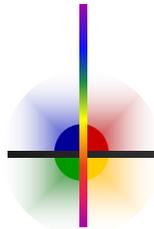
Abeonis Performance Workbench Des Méthodes et des Outils



Les Applications



- Accroissement de la capacité de l'équipe à travailler ensemble,
- Développement du Leadership,
- Résolution de conflits,
- Démarrage rapide d'une nouvelle équipe,
- Facilitation du travail des équipes multiculturelles ou dispersées,
- Amélioration de la communication entre les différents départements,
- Développement des équipes de vente, techniques ou mixtes,
- Développement des organisations,
- Management du changement, de la croissance,
- Rétention des talents,
- Développement de carrière,
- Développement personnel,



Votre Partenaire

Expérience managériale et commerciale

- Directeur Commercial et Marketing
- Executive Account Manager
- Business Development Manager
- Manager d'un Centre de Profits (équipe de Consultants) dans le domaine du service B2B
- Manager européen d'équipes d'ingénieurs dans le Service Client Avant et Après-vente
- Ingénieur d'Applications en micro-électronique et concepteur de systèmes électroniques

Évolution vers la formation et le coaching

- Certifié Coach d'équipes par LKB School of team Coaching et Cohésion Internationale
- Accrédité Team Management Systems ®
- Diplômé Coach professionnel de l'Institut de Coaching International de Genève
- Certifié Praticien en Programmation Neuro Linguistique
- Formé à l'Analyse Transactionnelle et à l'Investigation Appréciative
- Certifié au systèmes de performances Success Insights® et AeC RH®
- Membre de la Société Française de Coaching et de la Fédération Francophone de Coaching Professionnel
- International Association of Coaches Founding Member



Francisco Garcia
Abeonis Performance Systems
Directeur
Tél. +33 4 92 97 02 20
fgarcia@abeonis.com

Expérience professionnelle

- Expérience de 25 ans des environnements multiculturels dans l'industrie High-tech
- Interventions en France et à l'international (Français, anglais, espagnol).