

siei

scope

Newsletter Décembre 2014 – N° 12

www.siei.fr

Propos sur le suivi des membres de L'EQUIPE



Le manager sait qu'il doit s'évertuer à faire fructifier le « CAPITAL HUMAIN » qui lui a été confié. Chaque Responsable a conscience qu'une de ses fonctions consiste à canaliser les « énergies » de ses Collaborateurs vers les objectifs de son Département, de son Service...

Le nouveau « credo » affirme que la solution à la crise internationale passe par la mise en œuvre d'une gestion rigoureuse et le déploiement de toutes les capacités d'innovation. A chacune, chacun, donc, de mieux gérer la ressource humaine et d'imaginer des stimulants originaux.

Jamais littérature ne fut aussi florissante dans l'exposé des moyens à mettre en œuvre pour mobiliser, motiver et créer le nouvel élan de productivité, si nécessaire à notre économie.

ENTRONS DANS L'ACTION ET QUE FAIRE ?

Notre conviction est que l'homme représente la source essentielle de l'enrichissement de l'entreprise. En second lieu, nous affirmons que l'innovation salvatrice permettra de mieux harmoniser le rapport homme/entreprise.

MANAGEMENT

L'homme n'est pas une richesse que l'on exploite à son insu. Le déploiement de toute son énergie suppose son consentement et celui-ci n'a lieu que dans la mesure où l'individu trouve dans le contrat proposé par l'entreprise des réponses à ses intérêts personnels. Le terme d'intérêt est entaché d'une connotation financière ; pourtant des témoignages, des enquêtes nous confirment que les attentes des hommes ne sont pas uniquement de cet ordre. Ces intérêts personnels portent aussi pour noms : besoins de communication permettant des rapports plus personnalisés, besoins de considération, besoins de réalisation personnelle qu'autorisent l'autonomie, la participation et la responsabilité.

La tâche d'un Manager consiste donc à créer les conditions susceptibles d'offrir des réponses aux attentes des Partenaires. Celles-ci ne sont pas statiques, puisque, on le sait bien, la satisfaction d'un besoin s'accompagne de l'émergence d'un autre besoin à satisfaire.

Choisissons l'espoir résolument

positif du poète :

**« Et les fruits passeront la promesse
des fleurs. »**

REVENONS AU THEME :

LE SUIVI SELON LE VOCABLE CONSACRE ET POURQUOI ?

- Clarifier les termes du contrat entre le salarié et l'entreprise.
- Favoriser la meilleure adéquation entre les aspirations, les compétences des collaborateurs et les missions qui leur sont confiées.
- Permettre à chacune/chacun de se projeter dans le futur.
- Développer la communication et promouvoir des occasions d'un dialogue vrai et adulte.

Au minimum, la confiance suppose que les objectifs et les règles de fonctionnement soient clairs pour les deux parties. Cette démarche est la seule qui puisse écarter la méfiance et créer l'adhésion.

L'optimum : se comporter en véritables partenaires dans l'utilisation de cet outil de gestion. Nous avons là un champ d'application prioritaire pour développer l'innovation et ainsi réconcilier l'homme et l'entreprise en provoquant un dépassement enrichissant. Innovons des outils de gestion adaptés aux intérêts conjoints, le mois de décembre est une occasion favorable pour préparer et gérer avec qualité les « outils » de « suivi » tels que l'EAA (Entretien annuel d'appréciation.)

Jean-Marie BOUVET – Ghislaine JOST-RAFFORT

Didier OZANNE – André RAFFORT