

siei

scope

Newsletter Janvier 2014 – N° 1

www.siei.fr

Le succès 2014 ...oui...si...



En premier lieu, investir dans la formation, levier sans lequel on ne saurait affronter l'avenir, celui de la croissance et du progrès. Nous y reviendrons. Les volets successifs constituent une incitation à l'apprentissage permanent - quelle que soit la fonction occupée - et à la remise en cause de certains acquis.

Mieux s'organiser

Certaines tâches, téléphone, ordinateur, entretiens, réunions, sont dévoreuses de temps si elles sont mal utilisées, or le temps coûte cher.

Planifions et formalisons nos activités au quotidien. Estimons leur durée. Vérifions chaque jour ce que nous avons pu réaliser. Gérons le travail de routine avec les outils informatisés. Les femmes et les hommes efficaces pratiquent deux méthodes pour répondre aux exigences de la fonction occupée : la sélection et la délégation.

Ne remettons pas sans cesse le début d'une action programmée, largement étudiée...au lendemain. Ces lendemains n'arriveront jamais. Soyons plutôt déterminés et décisifs.

Au guichet du management

Sachons innover. Que faisons-nous pour rester dans la course alors que le monde, le changement nous interpellent au quotidien ? De nouvelles idées, de nouveaux produits ? Trouver des idées, c'est s'armer pour la réussite.

Une obligation : la créativité. Le marché évolue et ne nous attend pas. Cherchons à nous dépasser pour conquérir de nouveaux marchés. Soyons meilleurs que les concurrents.

Mettons-nous en situation de veille. Soyons attentifs à tout ce qui nous entoure à l'aide d'observations, d'entretiens, de lectures. Selon Aristote : le savoir commence par l'étonnement ! Posons-nous la question « POURQUOI » et ayons le courage de la répéter cinq fois. Notre production peut-elle être améliorée ? Peut-on mieux vendre, entretenir la relation, annoncer... ?

IMAGINER - **R**ÉALISER - **R**ASSEMBLER - **E**NSEMBLE - **P**RÉPARONS - **D**EMAIN



S.I.E.I. - Société Internationale d'Etudes et d'Interventions - 5, Boulevard de Magenta - 75010 PARIS
Tél : 00 33 1 42 40 67 36 – Fax : 00 33 1 42 40 53 70 - E-mail : contact@siei.fr - www.siei.fr

Nous sommes des intermittents de l'apprentissage

Inscrivons les besoins de formation dans un plan semestriel, annuel, en prenant en compte trois dimensions : qui former, pour quel travail, pour quelle date en fonction de trois critères : les résultats du travail évalués au jour le jour ou de manière plus systématique lors de l'entretien annuel, les mouvements du personnel alimentés par les entrées, les départs, le changement de méthodes de travail, l'arrivée de nouveaux outils... Où trouver les formateurs ? Toutes et tous porteurs de compétences, soyons formateurs grâce à une sensibilisation à la pédagogie et notre autorité s'en trouvera confortée.

Le « petit » manager passe son temps à critiquer, il ne lui viendrait pas à l'esprit que rectification, félicitation, reconnaissance, constituent le noyau dur d'un management de réussite : le leadership... Avançons avec détermination.

Notre place dans l'entreprise

Prenons soin de réunir dans un descriptif de fonctions les tâches dévolues et mettons à contribution les collaborateurs afin qu'ils empruntent la voie de l'organisation, de la clarté, de l'association des énergies.

L'entretien annuel d'appréciation constitue un moment adéquat pour réviser les définitions de fonctions. Cet outil est indispensable pour cadrer, objectiver les performances, éviter la subjectivité.

Le succès sourit à
ceux qui peuvent
transformer
l'impossible en
possible

James W. Penck

La productivité

A chaque stade de la production, se demander ce qu'il faut faire pour que cela coûte moins cher et que le nombre d'unités produites (y compris les services) soit renforcé. Faire mieux : une préoccupation constante à partager, sans exception.

Vendre

Positionnons-nous comme une personne dont la fréquentation est agréable : voix amicale, convaincante et utilisation des trois mots magiques : « Bonjour » - « Merci » - « Pardon ».

Vivons dans la réalité du marché

Pour le Chef d'Entreprise, son encadrement, ses équipiers... un souci : obtenir des résultats dont bénéficie la société en général par l'investissement, la création d'emploi, l'impôt dont l'Etat est bénéficiaire.... La période actuelle, en certains secteurs, est difficile à traverser : stagnation, concurrence, opposition... La solution idéale n'existe pas, elle est dans la réduction des dépenses, l'augmentation des ventes, la croissance de la productivité...

Notre tableau de bord

La mise en œuvre de « cadrans » doit prendre en compte les secteurs d'activités qui exigent une surveillance étroite.

En conclusion...

La fonction de Chef d'Entreprise est dévolue à celles et ceux qui ont une passion à faire partager : être bien en soi, aimer l'auto-responsabilité, créer de la richesse pour soi, pour d'autres... Ce langage reste un peu hermétique car l'image du « Patron » hérite d'un certain contexte culturel !!! Laissons les "addicts" de la critique et avançons dans une Société qui a un grand - urgent - besoin de nous.

Véronique KHAYAT, Myriam VAILLANT,
Jean-Marie BOUVET, André RAFFORT