



L E T T E R

SCOPE

www.siei.fr

Janvier 2015 - N° 1

Manager, cela s'apprend et exige un renforcement permanent.

Dans de nombreuses entreprises l'entretien annuel vient de se tenir. Le thème formation a été abordé par l'appréciateur et l'apprécié.

En résultent des demandes de quatre ordres :

- Le développement personnel ou renforcement du bagage de base.
Celui-ci a une dimension technique : informatique, compétences économiques indispensables à l'exercice d'une responsabilité de gestion.
- Une dimension comportementale : mieux gérer son temps, mieux s'organiser, enrichir les relations avec son environnement,
- Réfléchir aux besoins créés par l'évolution de carrière, gérer telle ou telle tâche, s'initier à une technique,
- L'acquisition d'outils de réflexion, d'aide en vue d'exercer avec plus de qualité le rôle de manager, d'animation d'une équipe.

La Direction à l'issue de la phase **APPRECIATION** est également appelée à réfléchir aux axes de formation à promouvoir car la gestion de l'entreprise se complexifie : nécessité de la délégation, rapports sociaux à gérer, adhésion à la stratégie dictée, qualité en matière de gestion, défis face à la concurrence...

L'encadrement dont elle dispose est particulièrement concerné par une qualification sans cesse à améliorer en matière de management ; une prise de conscience est à généraliser à tous les échelons de la hiérarchie.

Les entreprises savent que leur compétitivité n'est pas seulement liée à leurs compétences techniques mais aussi à la capacité d'agir ensemble en partageant certaines valeurs rappelées lors de l'entretien annuel.



La formation est un moyen puissant pour transmettre et faire évoluer la culture d'entreprise et la pratique généralisée d'un management d'actualité.

La concrétisation de la politique formation promue présente deux situations à traiter : son financement et la disponibilité des personnes. Ces aspects sont certes à prendre en compte avec soin mais il faut les relativiser. Examinons avant tout le résultat. Une entreprise qui méconnaît la promotion, le maintien du leadership n'est pas, n'est plus en phase de compétition. Ne déclarons pas un bilan acquis en vertu des capacités déjà acquises, la concurrence veille, nous surveille !

Depuis **45 ans** nous nous tenons à la disposition du privé, du public pour analyser les demandes qui nous sont exprimées, prendre en compte les besoins afin d'apporter les solutions les plus opportunes. Une équipe de consultants (es) reçoit en nos bureaux ou sur sites les « participants ». L'action est individualisée ou traitée en collectif.

Collecter les besoins avant, apporter les réponses attendues, mettre en œuvre un lien permanent entre l'entreprises et nous-mêmes, voici les éléments d'une stratégie que nous soignons particulièrement au bénéfice de toutes les composantes.

2015 nous permettra de faire progresser les compétences au sens le plus global, voici notre engagement.

Ghislaine JOST-RAFFORT – Jean-Marie BOUVET

Didier OZANNE – André RAFFORT



Société Internationale
d'Etudes et d'Interventions

IMAGINER - RÉALISER - RASSEMBLER - ENSEMBLE - PRÉPARONS DEMAIN