



SCIQUOM

Capitalisation d'un savoir-faire au service des entreprises
Conseils, Cognitifs, Créatifs en Production et en Organisation

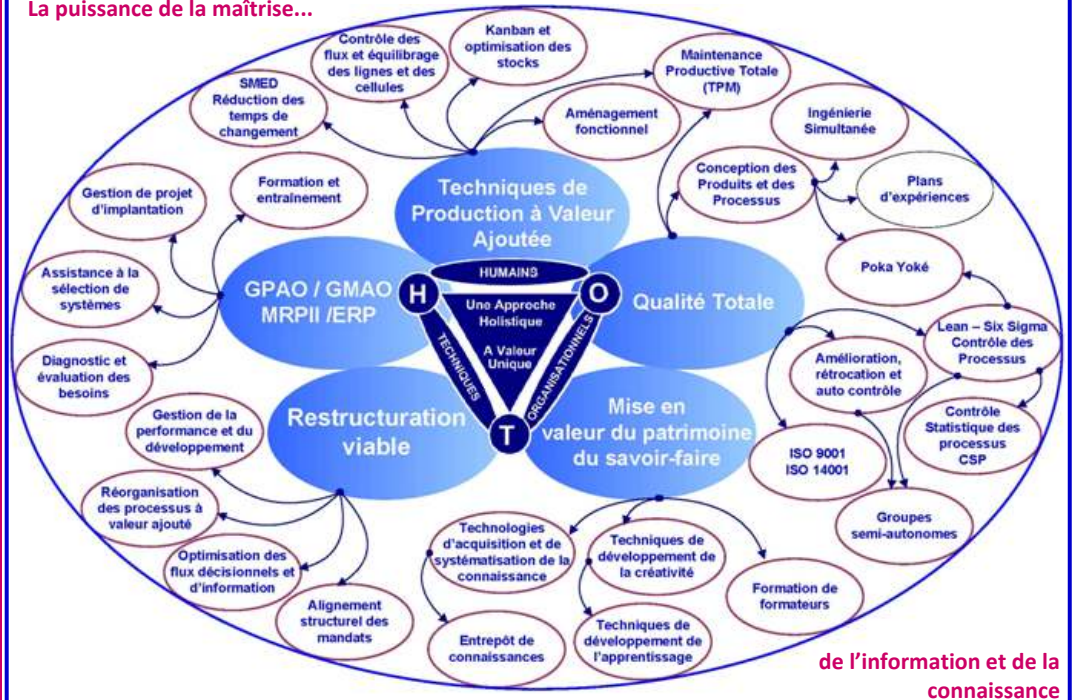


DES VALEURS AUTHENTIQUEMENT ALGÉRIENNES CONJUGUÉES À L'EFFICACITÉ CANADIENNE

PROGRAMME DE NOS FORMATIONS QUALIFIANTES POUR L'ANNÉE 2012

NOUS SOMMES ANIMÉS PAR LA CROYANCE À L'EFFET QUE LE DÉVELOPPEMENT DES ORGANISATIONS EST BASÉ SUR LE DÉVELOPPEMENT DES INDIVIDUS QUI LES COMPOSENT, ET QUE CEUX-CI, EN CRÉANT DE GRANDES RÉUSSITES ORGANISATIONNELLES, RÉPONDENT ALORS À DES BESOINS PERSONNELS IMPORTANTS.

La puissance de la maîtrise...



de l'information et de la connaissance

À travers son Approche Holistique et sur la base de la Théorie des Contraintes, SCIQUOM CONSEIL soutiendra votre organisation ou entreprise à maximiser, efficacement, le retour sur les investissements en implantant des solutions holistiques qui maximisent la performance de votre système en identifiant, en exploitant et en synchronisant les activités autour des CONTRAINTES CRITIQUES.

A TRAVERS SON APPROCHE HOLISTIQUE, L'APPRENTISSAGE MIS EN AVANT, PAR SCIQUOM CONSEIL, SOUTIEND CHACUN DANS SON BESOIN DE PRENDRE SA JUSTE PLACE DANS LE MONDE.

**VOTRE PARTENAIRE
FIABLE POUR DES
SERVICES VIABLES**

Route du nouveau stade
Bâtiment N°1, les
orangers
Rouiba, Alger

Tél. : 021 85 64 62/56
Fax : 021 85 64 73

contact@sciquom.com
www.sciquom.com

CONTENU DU DOCUMENT

Mot du Président de SCIQUOM

Le profil de SCIQUOM

Notre méthodologie de transfert du savoir-faire

Les attributs que les gestionnaires du 21^{ème} siècle devraient avoir

La liste des thèmes de nos formations

Le programme annuel de nos formations en interentreprises

SI VOUS NE CRÉEZ PAS VOTRE RÉALITÉ VOTRE PROPRE RÉALITÉ VOUS CRÉERA



Mot du Président, Chers clients et partenaires,

En vous adressant le programme de nos formations qualifiantes pour l'année 2012 – mon souhait est qu'elle sera, pour vous, pleine de bonheur, de réussite et de prospérité – en espérant pouvoir contribuer à apporter un changement de paradigme dans la formation du management.

Dans toutes nos formations on se concentre non seulement sur une autre carte mais aussi sur une nouvelle boussole : « **Le leadership axé sur les principes** ». En utilisant ce paradigme, les dirigeants peuvent s'attendre à transformer leurs entreprises et leur personnel en donnant une direction, en fixant les objectifs, en harmonisant les procédures avec les principes et les comportements avec les croyances. Les personnes pourront alors avoir une meilleure perception de leur contribution grâce à leur mission au sein de l'entreprise.

En effet, de nos jours les entreprises gèrent leurs transformations à travers des programmes de mise-à-niveau et les institutions à travers des réformes. Les intentions sont bonnes, mais la problématique qui se pose est relative au leadership. Ce dernier est-il basé sur des cartes démodées, car les territoires ont radicalement changé ou bien sur une boussole qui indique toujours le nord magnétique ?

Afin de pouvoir répondre à cette question, permettez-moi de partager avec vous quelques réflexions sur la notion du leadership afin de cerner et de comprendre les problèmes que nous connaissons tous dans notre vie professionnelle et personnelle. Puis, nous investiguerons une solution axée sur les principes. Il faut savoir que la conscience et les compétences du leadership basé sur « **les principes justes** » seront essentielles au cours des prochaines décennies. Aussi, j'intitulerais cette réflexion comme suit :

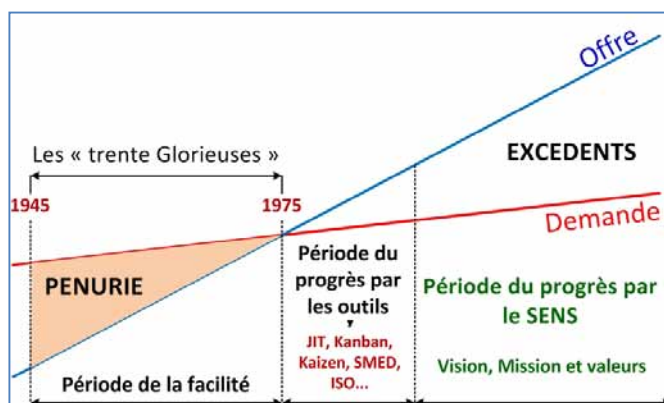
Mise-à-niveau, réformes et leadership efficace : à travers une carte ou une boussole ?

Pour nous diriger dans un monde en perpétuel mouvement, qui s'apparente à une jungle des temps actuels, essayer d'établir une carte qui nous permet une rupture avec le passé n'a qu'une valeur limitée. Ce dont nous avons besoin, c'est d'une boussole morale : un « **SENS** ».

L'importance du **SENS** dans notre vie (personnelle et professionnelle) devient de plus en plus grande, car le changement s'accélère dans des domaines techniques et technologiques. Les personnes qui nous entourent

dans l'entreprise ou l'institution se posent des questions face à ces accélérations. La première question qui est posée, est « **POURQUOI ?** » La réponse à cette question consiste, donc, à **DONNER UN SENS** (indiquer la finalité). Elle est un des principaux moteurs de la motivation. La seconde question posée est « **VERS OÙ ALLONS-NOUS ?** » La réponse à cette question consiste à **DONNER LE SENS** (indiquer la direction). Pour l'équipe de direction, ceci suppose : **i)** de s'appuyer sur des valeurs. Celles qui doivent sous-tendre les relations dans l'entreprise et avec les clients; **ii)** d'avoir une **vision et une mission claires du POURQUOI** et de savoir formuler cette vision et cette mission de façon simple pour que celles-ci puissent être comprises par tous les acteurs (y compris par ceux qui sont le plus loin géographiquement, hiérarchiquement ou culturellement); et **iii)** de s'impliquer elle-même dans le projet.

Si nous observons l'histoire industrielle depuis 1945 en fonction de la capacité à donner le « **SENS** », nous pouvons définir trois grandes périodes. La période de la facilité, durant laquelle le SENS n'a pas besoin d'être donné. La demande est supérieure à l'offre. L'entreprise vend ce qu'elle produit. Il y a, donc, peu d'efforts à fournir. Cette amélioration se fait de façon ponctuelle et personnelle, sans relation avec un objectif commun supérieur.



La période du progrès par les outils, période où commence la compétition et où l'offre devient supérieure à la demande. Les directions des entreprises ou des institutions demandent à tous les services de mener des actions de progrès. Mais

l'objectif supérieur commun n'est pas encore défini. Dans l'entreprise ou l'institution, tout le monde s'efforce d'améliorer ses performances en utilisant les « outils » à disposition. Les nombreux « outils » mis au point depuis plusieurs années sont alors utilisés avec plus ou moins de bonheur : approche Kaizen, méthode AMDEC, approche juste-à-temps, méthode SMED, déploiement de la fonction qualité, maîtrise statistique des processus, méthode Kanban, etc. Certes, chacun s'efforce d'améliorer ses performances, mais sans relier sa démarche à un objectif supérieur qui n'a pas été défini, d'où le sentiment confus de « mouvement brownien » engendrant désenchantement et frustration et l'impression d'être seul à faire un effort.

La période du progrès par le SENS, qui est nouvelle pour beaucoup d'entreprise, tout le monde s'efforce d'améliorer ses performances, dans une direction fixée préalablement. Le SENS de cette direction est balisé par une vision, une mission et un système de valeurs. Les « outils » sont, bien évidemment, utilisés, mais, dans cette situation, chacun est capable d'expliquer le lien qui existe entre ses propres objectifs et l'objectif supérieur.

Cet objectif supérieur est basé sur « **des principes justes** » qui sont comme des boussoles : l'aiguille montre toujours la bonne direction. Si nous savons la lire, nous ne serons pas perdus, perturbés, trompés par des directions et des valeurs en opposition. Les principes sont des lois naturelles évidentes et se valident eux-mêmes. Ils ne bougent ni ne changent, mais ils nous montrent le nord magnétique de nos prises de décisions, et de notre vie, lorsque nous naviguons en suivant les différents courants de notre environnement.

Nous pensons souvent que le changement et l'amélioration doivent cheminer de l'extérieur vers l'intérieur plutôt que l'inverse. Même si nous identifions en nous-mêmes le besoin de changement, nous pensons d'habitude qu'il nous suffit d'acquérir de nouvelles compétences plutôt que de faire preuve d'intégrité face à des principes fondamentaux. Mais des avancées significatives sont souvent la conséquence de ruptures internes avec des manières traditionnelles de penser. J'évoque ce processus en parlant de changement de paradigme. Notre efficacité est fondée sur certains *principes* immuables - les lois naturelles et humaines sont aussi réelles, aussi pérennes que celles de la pesanteur dans le domaine de la physique. Ces *principes* sont imbriqués dans le tissu de toutes les sociétés civilisées et constituent la racine de toute famille ou de toute institution qui perdure et prospère.

Les principes n'ont pas été inventés par nous ou par la société. Ce sont les lois de l'univers qui se rapportent aux relations et aux entreprises humaines. Ils sont partie intégrante de la condition humaine, de la conscience. Selon que les gens admettent ou non **les principes fondamentaux tels que l'équité, la justice, l'intégrité, l'honnêteté et la confiance** et vivent en harmonie avec ceux-ci, s'orientent soit vers la survie et la stabilité soit vers la désintégration et la destruction.

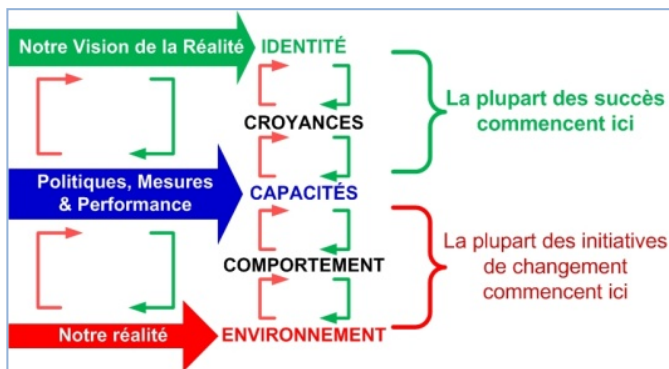
« Le leadership axé sur les principes » est fondé sur le fait que nous ne pouvons pas **violier ces lois naturelles en toute impunité**. Que nous y croyons ou non, elles ont été efficaces à travers les siècles de l'Histoire humaine. Les hommes sont plus efficaces et les entreprises et les institutions sont plus responsables quand elles sont guidées et gouvernées par ces *principes éprouvés*. Ce ne sont pas des solutions miracles aux problèmes personnels et interpersonnels. Ce sont plutôt des préceptes de base, qui, appliqués avec constance, deviennent des habitudes de comportement permettant une transformation fondamentale des individus, des relations et des entreprises.

En effet, pour survivre à l'évolution des transitions, les entreprises et les institutions dans le monde sont de plus en plus guidées sur la base de principes justes. Les *principes*, à l'inverse des valeurs, sont objectifs et externes. Ils opèrent selon des lois naturelles sans tenir compte des conditions. Les valeurs sont subjectives et internes. Les valeurs sont comme des cartes; ce ne sont pas des territoires, mais simplement des tentatives subjectives de représentation des territoires. Plus nos valeurs ou nos cartes sont en harmonie avec des *principes justes* - avec les choses telles qu'elles sont, les réalités du territoire -, plus elles sont exactes et utiles.

Cependant, lorsque les territoires changent constamment, lorsque les marchés évoluent rapidement, toute carte devient vite obsolète. Par ce fait, il est de la nécessité de donner un SENS existentiel à nos entreprises et institutions. Ce « SENS » est défini par **des principes qui s'appliquent à tout moment et en tous lieux**. Ils se manifestent à travers les valeurs, les idées, les normes et les enseignements qui **anoblissent, épanouissent, responsabilisent et inspirent les hommes**. La leçon de l'Histoire est que, lorsque les peuples et les civilisations ont fonctionné en harmonie avec les *principes justes*, ils ont toujours prospéré. **À la base du déclin des sociétés, on retrouve des pratiques irresponsables qui violent ces dogmes**. Combien de désastres économiques, de conflits interculturels, de révolutions politiques et de guerres

civiles auraient pu être évités s'il y avait eu un véritable engagement social envers les *principes justes* ! Par ces faits, il est impératif **de rompre avec le passé**, et chaque **avancée significative sera à l'origine d'une rupture courageuse avec nos modes de penser traditionnels relatifs au leadership**.

Si les initiatives de changement commencent au niveau de l'environnement et du comportement (mais en réalité, ils influent sur les politiques et les mesures, et par conséquent - avec optimisme – ils influencent aussi la performance), ça sera le déclin programmé, car ces initiatives seront basées sur des cartes désuètes. Par contre, pour assurer le succès, nous devons commencer, en premier, par examiner nos propres valeurs et croyances et notre propre sens de l'identité.



C'est notre leadership basé sur les principes qui constitue « notre vision de la réalité » et la lorgnette -

relative aux politiques aux mesures et aux performances – à travers laquelle nous percevons notre environnement.

Pour conclure, je dirai qu'il est de la nécessité de donner un **SENS existentiel à nos entreprises et institutions**. Il faut du leadership basé sur « **des principes justes** » pour assurer un remodelage du management et des tâches des travailleurs. Le dernier défi de la survie du manager sera de construire une nouvelle organisation qui répondra aux changements rapides du contexte économique, technologique et socioculturel. Ces nouveaux leaders de l'âge de l'information émergente d'aujourd'hui devraient posséder des compétences spécialisées en leadership. Les gestionnaires, à la différence des dinosaures, peuvent choisir de s'adapter, ce qui permettra à une nouvelle espèce de managers de créer un avantage concurrentiel pour les décennies à venir.

Bien à vous,

Ammar Hadj-Messaoud; Ing; M.sc.A
 PDG/Conseiller Principal
 Sciquom Conseil
 Route du nouveau stade, les orangers
 Rouiba, Alger
 Tél.: 021 85 64 62/56
 Fax.: 021 85 64 73
 Cel.: 0771 69 54 99
 Email.: a.h-messaoud@sciquom.com

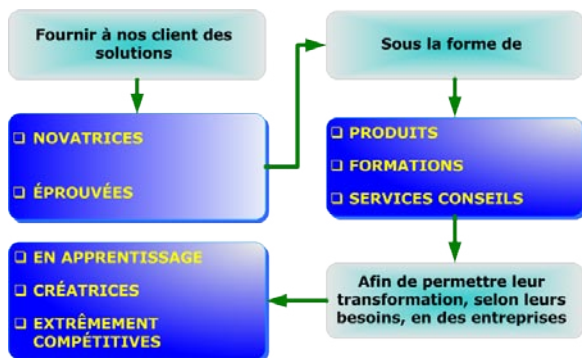
P.S. : je vous suggère des lectures à travers des articles publiés dans les journaux et que vous trouverez sur notre site web : www.sciquom.com dans la rubrique « Articles » :

1. *Le paradoxe systémique dans la gestion des opérations industrielles et institutionnelles*
2. *Mise à niveau et changement paradigmatique : les questions*
3. *Quoi changer? Vers quel changement? Comment faire passer le changement?*
4. *Le management dinosaurien et l'évolution pour la compétitivité mondiale*
5. *Les entreprises et les institutions ont-elles des visions pour être économiquement intelligentes ?*

QUI SOMMES-NOUS ?

N O T R E M I S S I O N

« Aider nos clients à améliorer leurs capacités compétitives afin de prendre le contrôle effectif de leur marché respectif, atteindre leurs objectifs de rentabilité et actualiser leur mission. »



N O T R E V I S I O N

« Les balises de notre dynamisme opérationnel. »



« Notre engagement va au-delà de la satisfaction des clients : **Nous sommes une entreprise citoyenne.** »

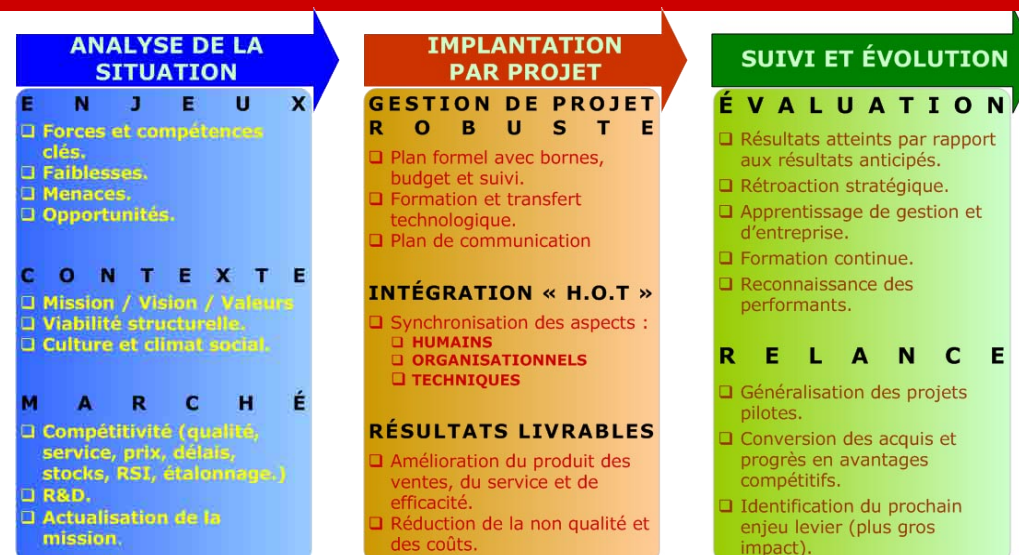
NOS RÈGLES FONDAMENTALES QUI NOUS GUIDENT DANS LA CONDUITE DES AFFAIRES

- ❑ **Maintenir une politique de direction intelligente et compétente.**
- ❑ **Assurer à nos clients le suivi le plus efficace.**
- ❑ **Prouver à nos collaborateurs la meilleure satisfaction dans leur travail.**
- ❑ **Reconnaître nos devoirs vis-à-vis des actionnaires en leur fournissant une rétribution convenable du capital investi.**
- ❑ **Participer au développement du bien-être des communautés où nous sommes implantés.**
- ❑ **Accepter nos responsabilités de société de nationalité canadienne et de nationalité de tout pays dans lequel nous sommes actifs.**

L'AMÉLIORATION PRODUCTIVE DE VOS AFFAIRES ET UN PROCESSUS À VALEUR UNIQUE

À travers notre **Approche Holistique** et sur la base de la **Théorie des Contraintes** et du **LEAN/JIT**, **SCIQUOM CONSEIL** soutiendra votre organisation ou entreprise à maximiser, efficacement, le retour sur les investissements en implantant des solutions holistiques qui maximisent la performance de votre système en identifiant, en exploitant et en synchronisant les activités autour des **CONTRAINTES CRITIQUES**.

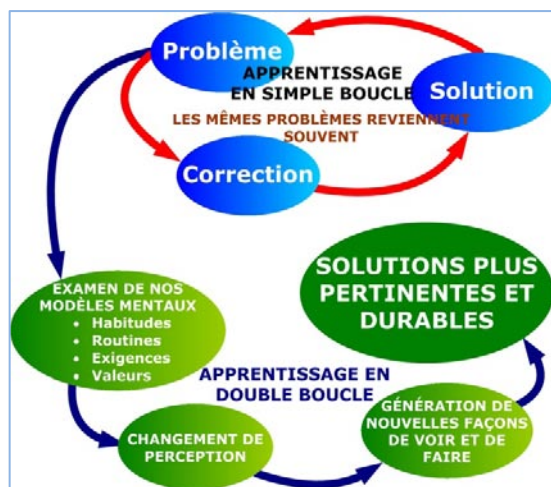
« Quel que soit le projet, notre approche est une méthode éprouvée pour l'implantation du changement rentable et viable »



NOTRE PROCESSUS D'APPRENTISSAGE

Dans notre processus d'intervention nous laissons beaucoup de place à la pratique d'habiletés ou aux discussions de groupe lors des sessions. Nos plans de cours dérivent du besoin des compétences à développer qui déterminent les objectifs pédagogiques à atteindre.

Le type d'apprentissage que Sciquom conseil propose correspond plutôt à un équilibre contenant les éléments essentiels à la croissance d'un individu : des éléments de connaissance, de développement d'habiletés techniques et aussi relationnelles - essentielles à l'absorption de tout le reste - et d'autres préoccupations que l'on pourrait appeler « Savoir Être » et « Savoir Apprendre. » Il ne correspond pas à une consommation d'activités de formation, mais plutôt à un processus continu de développement où les volets professionnels et personnels sont intégrés.



N O T R E A P P R O C H E

L'approche que Sciquom Conseil propose est particulièrement appropriée lorsque l'on veut mobiliser une équipe à la réalisation de changements majeurs. La réussite de tels projets bute souvent au mur des anciennes façons de faire. Lorsque plusieurs moyens ont été essayés pour faire évoluer une situation ou qu'un problème semble impossible à résoudre, l'apprentissage dans l'action devient l'une des méthodes les plus pertinentes. Elle permet des percées et des résultats durables. Elle ranime le courage et l'engagement.

L'approche proposée par Sciquom Conseil est le résultat de l'expérience acquise par une majorité de grandes entreprises nord-américaines. Sciquom Conseil a su s'imprégner des dernières techniques et méthodes pratiquées actuellement en Amérique du Nord et qui se révèlent être les plus efficaces.

Résultats de plusieurs années de pratique, l'approche pratiquée par Sciquom Conseil permet de faire le lien entre le stratégique et l'opérationnel. Parmi les avantages de cette approche, on peut citer :

- La simplicité, la convivialité et la pertinence des techniques utilisées.
- L'intégration (action et rétroaction) des aspects stratégiques et opérationnels.
- L'apprentissage dans l'action (le plus important) qui en découle permettant à votre personnel d'être efficace, responsable et autonome.

AVANTAGES DE TRAITER AVEC NOUS

Notre but est de soutenir et valoriser le patrimoine de savoir-faire de nos clients pour qu'ils puissent développer une autonomie et acquérir des techniques éprouvées dans la résolution de leurs problèmes. Les avantages de traiter avec nous sont les suivants :

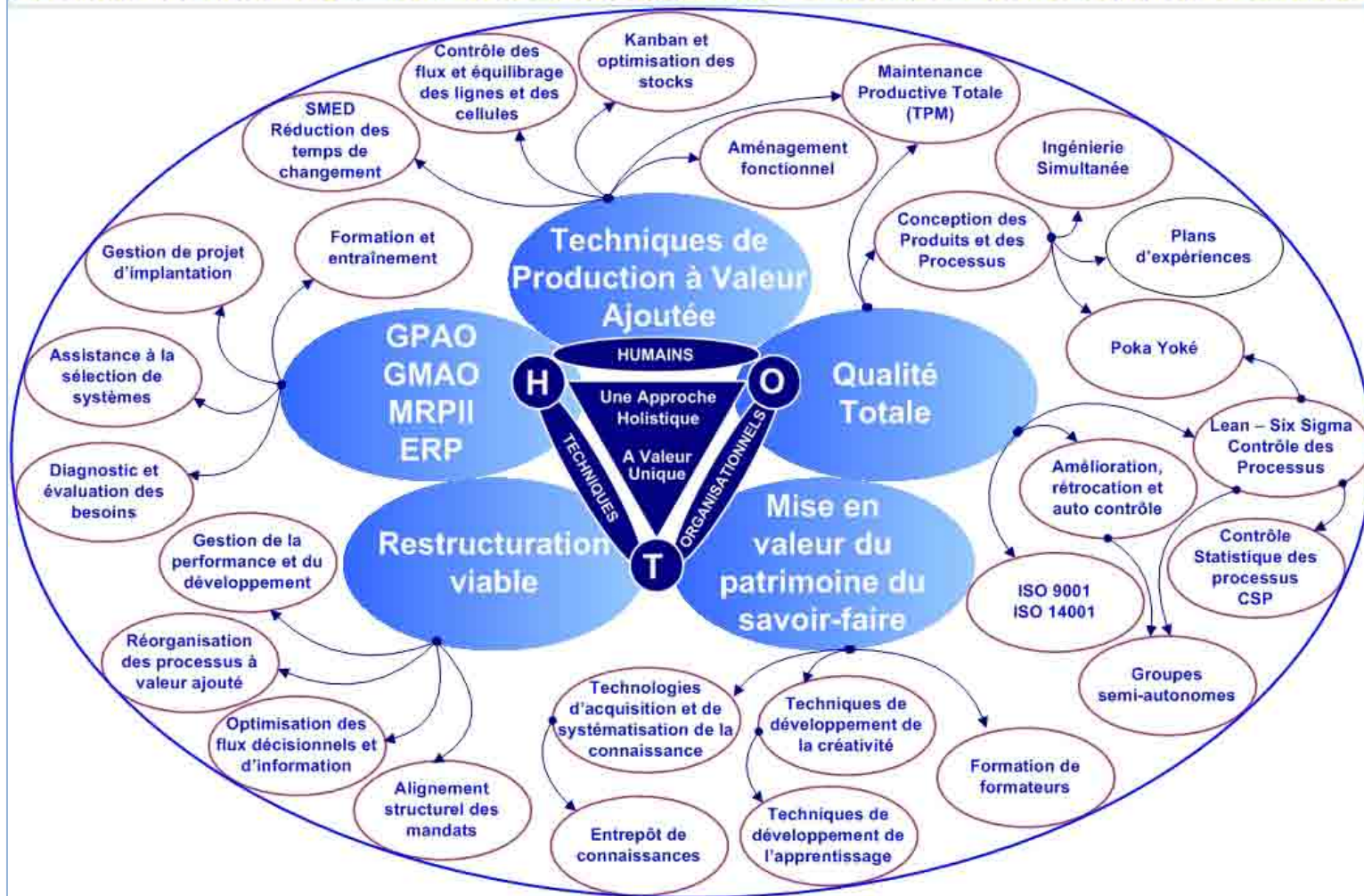
- Assistance ciblée pour guider et former le personnel.
- Profondeur d'expérience en Algérie et au Canada.
- Solutions éprouvées pour éviter les embûches.

La mission et les politiques de Sciquom Conseil font que nous avons privilégié l'apprentissage en INTRA-ENTREPRISE, afin de favoriser réellement le retour d'expérience des apprentissages acquis par les apprenants. En effet, la formation en INTRA-ENTREPRISE présente, entre autres, les avantages suivants :

- Groupe d'apprenant homogène, favorisant la discussion sur des préoccupations communes et la démystification des problématiques posées.
- Amélioration de la communication au sein du groupe et de l'entreprise.
- Meilleure prise de conscience face aux questionnements posés.
- Amélioration de l'interaction dans leurs processus opérationnels.
- Accroître la compétence collective.
- Permet à l'intervenant de bien cerner les besoins de l'entreprise et d'en attirer l'attention des responsables.
- Ca ne coûte pas cher !

NOS COMPETENCES

NOTRE APPROCHE EST TOUTE INDIQUÉE POUR IMPLANTER LE LEAN/JIT, CAR ELLE PERMET D'AVOIR UNE VISION GLOBALE DE TOUTE PROBLÉMATIQUE, EN CE SENS QU'ELLE TIENT COMPTE DE L'ENSEMBLE DES ÉLÉMENTS. NOUS TENONS COMPTE DE LA NATURE DE L'ENVIRONNEMENT CONCURRENTIEL, DES CONTRAINTES INTERNES ET EXTERNES À L'ENTREPRISE AINSI QU'À LA PERTINENCE DES TECHNIQUES QUI VISENT À LES RÉSOUDRE.



QUELQUE SOIT LE PROJET, NOUS AVONS UNE APPROCHE RENTABLE ET VIABLE.

DANS NOTRE PROCESSUS DE COACHING ET D'ACCOMPAGNEMENT, NOUS APPLIQUONS TOUTES LES TECHNIQUES RELATIVES AUX CINQ AXES DE NOS COMPETENCES

Nous avons développé 3 solutions d'accompagnement relatives à 3 véhicules de mise à niveau :

- 1) La solution MQE** (Management de la Qualité de l'Entreprise)
 - Pour implanter ou consolider un système de management de la qualité (ISO 9001, ISO 14001)
- 2) La solution DSIE** (Définition Stratégique de l'Intelligence Economique)
 - Pour implanter ou consolider un système d'information (ERP, GMAO, MRPII)
- 3) La solution GPD** (Gestion de la Performance et du Développement)
 - Pour implanter ou consolider un système de gestion du capital humain en termes de compétence et de performance

Lorsque nous accompagnons une entreprise à mettre en place un système de management de la qualité ISO 9001 on ne se limite pas à l'aspect normatif. On fait une véritable réingénierie par l'application des techniques relatives aux cinq axes de notre approche, selon les ambitions actuelles et futures de l'entreprise. Par exemple, dans le cadre d'un tel projet nous lui donnons une valeur, dans la mesure où l'entreprise peut assurer un gain

AUTO-ÉVALUATION SOMMAIRE : QUELLE EST VOTRE CONTRAINTE ACTUELLE ? (QUELLE EST VOTRE MAILLON FAIBLE?)

Très souvent, l'emplacement et le caractère de la contrainte d'un système définiront la dynamique de ce système à un point particulier dans le temps. Et cette dynamique est caractérisée par des types de questionnements symptomatiques et des problèmes - **les effets indésirables** - qui rendent sa gestion très difficile. Cela donne à penser que nous pourrions être en mesure d'avoir une bonne idée de l'endroit où se situe la contrainte d'aujourd'hui, et de voir si certains groupes de symptômes existent.

Cette auto-évaluation fournit une approche simplifiée « rapide et grossière » pour aider à suggérer ce que votre contrainte actuelle pourrait être. Cette auto-évaluation n'est pas destinée à être un véhicule parfait pour le diagnostic, mais elle est conçue pour fournir quelque orientation de base pour **réfléchir au sujet de ce que vos préoccupations actuelles donnent à penser sur les mesures appropriées pour y remédier.**

Une fois que vous voyez où vos symptômes mènent, **vous êtes invités à nous contacter pour discuter** du comment vous pourriez trouver notre approche holistique - basée sur l'intégration de **la théorie des contraintes et du Lean/JIT** - utile pour vous sortir de vos contraintes et de libérer des capacités cachées et les capacités de votre organisation.

SÉLECTIONNEZ L'ENSEMBLE DES SYMPTÔMES QUI VOUS MINENT ET QUE VOUS POUVEZ LE PLUS ÉTROITEMENT IDENTIFIER

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Long délais des fournisseurs. | <input type="checkbox"/> Projets dépassant les budgets, ne fournissant pas les spécifications prévues ou l'étendue |
| <input type="checkbox"/> Des problèmes de qualité qui arrivent souvent. | <input type="checkbox"/> Trop longs délais des projets |
| <input type="checkbox"/> Livraisons en retard ou non fiables des matières premières ou des composants achetées | <input type="checkbox"/> Urgences et « pompiers » afin que les projets rencontrent les dates dues |
| <input type="checkbox"/> Pénuries de matières premières | <input type="checkbox"/> Réticence à entreprendre de nouveaux projets |
| <input type="checkbox"/> La mauvaise qualité | <input type="checkbox"/> Trop de bureaucratie |
| <input type="checkbox"/> Performances pauvres sur les réalisations à temps | <input type="checkbox"/> Une mentalité relative à la politique de l'autruche « se cacher la tête dans du sable » |
| <input type="checkbox"/> Des délais de production très longs | <input type="checkbox"/> Manque d'initiatives |
| <input type="checkbox"/> Des stocks excessifs d'en-cours et/ou de produits finis | <input type="checkbox"/> Réticence à examiner ce que nous faisons |
| <input type="checkbox"/> Un trop grand nombre d'heures supplémentaires | <input type="checkbox"/> Vision et orientations imprécises |
| <input type="checkbox"/> Beaucoup d'urgences et de changement dans la planification | <input type="checkbox"/> Des attitudes « Impossible de faire » |
| <input type="checkbox"/> Beaucoup de déplacements ou des goulots d'étranglement stationnaires | <input type="checkbox"/> Attitudes défensives - questions et préoccupations perçues comme des attaques |
| <input type="checkbox"/> Réticence à accepter de nouveaux points de vue des processus d'affaires | <input type="checkbox"/> Manque de clarté des rôles et responsabilités |
| <input type="checkbox"/> La difficulté à attirer les clients | <input type="checkbox"/> Mon gestionnaires / subordonnés ne font pas leur travail |
| <input type="checkbox"/> Pression sur les prix et la nécessité de concurrence sur les prix | <input type="checkbox"/> Des conflits chroniques et larvés |
| <input type="checkbox"/> Examen fréquent de la réduction des effectifs due à la capacité excédentaire par rapport à la demande | |
| <input type="checkbox"/> Simplement pas assez d'affaires | |

... ET BIEN PLUS ENCORE

■ Pensez-vous vraiment que vous pourrez solutionner les maux, de votre entreprise ou organisation, qui se manifestent par ces symptômes :

- À travers une approche managériale réductionniste ?
- À travers les formations de masse ? (acheter des formations comme on achète des petits pains, qui n'ont aucun lien avec des projets d'améliorations, juste pour justifier un budget de formation)
- Sans vision ni alignement de vos processus d'affaire ?
- Sans lien entre le développement organisationnel et le développement individuel ?
- Sans le développement d'une compétence collective de toute l'organisation ?

FACTEURS CRITIQUES DANS LE MANAGEMENT DU DÉVELOPPEMENT DE VOTRE CAPITAL HUMAIN

- Connaissez-vous réellement le retour sur investissement des argents dépensés en formation de votre personnel ?
- Avez-vous un processus robuste qui fait le lien entre la performance de votre entreprise et le développement des compétences de votre capital humain ?
- Connaissez-vous les résultats attendus de votre plan annuel de formation ?
- Votre plan annuel de formation est-il réellement optimal ? Quels en sont les indicateurs de succès ?
- De quelle manière assurez-vous un équilibre contenant les éléments essentiels à la croissance d'un individu, c'est-à-dire, les éléments de connaissance, de développement d'habiletés techniques et aussi relationnelles ?
- Pouvez-vous décrire votre processus continu de développement où les volets professionnels et personnels sont intégrés ?

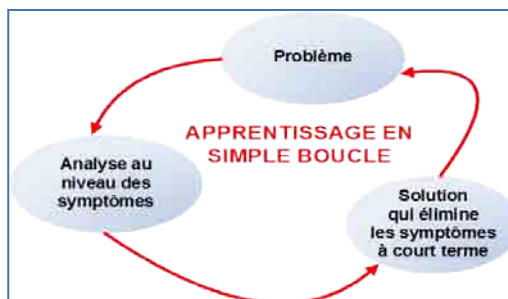
QUELS SONT LES ATTRIBUTS QU'UN GESTIONNAIRE DOIT POSSÉDER POUR ÊTRE UN JOUEUR DANS LE 21^{ÈME} SIÈCLE ?

- **Excellence :**
 - ➔ Seuls les plus hauts niveaux standards de qualité seront acceptables pour exister dans l'hyper-compétitivité mondiale. Si vous n'exsudez pas l'excellence vous ne pouvez même pas jouer le jeu.
- **Innovation :**
 - ➔ Constant, toujours de nouvelles idées en évolution, de mise sur le marché rapide de produits / services est la seule façon d'obtenir un avantage concurrentiel.
- **Anticipation :**
 - ➔ Être capable de prévoir quand être au bon endroit au bon moment.
- **Leadership :**
 - ➔ La conscience et les compétences dans ce domaine seront essentielles au cours des trois prochaines décennies.
- **Résilience :**
 - ➔ La force à exercer dans le contexte de changement radical où l'adversité exige d'être positif, concentré, flexible, organisé et proactif.
- **Ténacité :**
 - ➔ « Tenir le bon bout et ne pas lâcher » est la principale différence entre les gagnants et les perdants. « Les êtres humains sont comme les sachets de thé ... Vous ne connaissez pas votre propre force, jusqu'à ce que vous entriez en eau chaude. » **Bruce Laingen**

FORMATION DE MASSE ET APPRENTISSAGE EN SIMPLE BOUCLE

Dans un contexte de pression et de rapidité, on règle les problèmes à la hâte en éliminant les symptômes du problème. Et, **On se retrouve tôt ou tard avec une autre manifestation du même problème.**

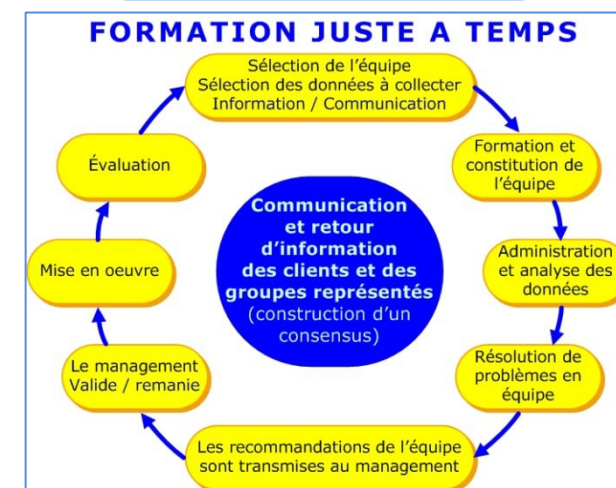
- La formation de masse permet d'éliminer les symptômes d'un problème à court terme, sans pour autant modifier le cadre d'action ou de croyance à la base d'une façon d'agir.
- La formation de masse est un apprentissage en simple boucle qui correspond à une consommation d'activités de formation :
 - ➔ **IL N'Y A PAS DE LIEN ENTRE LES PROBLÈMES À RÉSOUDRE ET LA FORMATION DES PERSONNES À MÊME DE LES RÉSOUDRE.**



FORMATION « JUST – IN – TIME » ET APPRENTISSAGE EN DOUBLE BOUCLE

Permet d'apporter un changement plus fondamental et durable. Elle remet en question le cadre de référence et les modèles mentaux qui sont à l'origine des actions. On s'attaque aux paradigmes néfastes.

- ➔ La formation Juste – à – temps est un apprentissage en double boucle qui mène à une transformation de la façon de voir et de penser :
- ➔ C'est un processus continu de développement où les volets professionnels et personnels sont intégrés; et
- ➔ C'est une méthode pertinente qui permet des percées et des résultats durables :
- **ELLE RANIME LE COURAGE ET L'ENGAGEMENT.**



LA FORMATION « JUSTE À TEMPS » ET NOTRE APPROCHE HOLISTIQUE

- Qu'est-ce que les managers traditionnels doivent-ils faire pour s'assurer de leurs capacités de s'adapter aux changements radicaux qui se produisent dans le monde des organisations ?
 - ➔ Être un leader d'un groupe de travail qui capitalisera sur les nouvelles dimensions stratégiques concernant la maximisation du retour sur investissement (ROI/RSI).
 - ➔ **MANAGER MICRO EN PENSANT MACRO :**
 - Être en mesure de gérer les détails à travers une vue d'ensemble, à communiquer efficacement avec une vaste et diverses catégories de personnel; et
 - En même temps, avoir la capacité mentale de passer d'un calendrier de production quotidien à un plan stratégique pluriannuel.
 - ➔ C'est d'être un généraliste bien informé aussi bien qu'un spécialiste.
 - ➔ C'est un individu avec les compétences techniques et managériales qui pense, parle et agit globalement :
 - Développer une vision d'affaire;
 - Gérer efficacement tout projet d'amélioration;
 - Gérer les changements;
 - Mettre le focus sur l'optimum global;
 - Exercer un leadership axé sur l'excellence et la performance; et
 - Implanter ou de consolider efficacement tout projet organisationnel.



NOTRE OFFRE POUR VOTRE MISE A NIVEAU OU LA CONSOLIDATION DE VOTRE PROCESSUS D'AMÉLIORATION CONTINUE ET OPTIMISER VOS PLANS ANNUELS DE FORMATION

- ➔ VOULEZ-VOUS AMÉLIORER VOS CAPACITÉS COMPÉTITIVES, ÊTRE DE CLASSE MONDIALE ET RELEVÉ LE DÉFI DE LA GLOBALISATION DES MARCHÉS ?
- ➔ VOULEZ-VOUS DÉVELOPPER UNE COMPÉTENCE COLLECTIVE FORMÉE DE JOUEURS DU 21^{ÈME} SIÈCLE ?
- ➔ VOULEZ-VOUS AVOIR UN PERSONNEL AUTONOME, EFFICACE ET RESPONSABLE ?

DANS LA MESURE OÙ VOUS RÉPONDEZ PAR L’AFFIRMATIVE, NOUS SOMMES PRÊT ET DISPOSÉS À VOUS SOUTENIR DANS VOTRE PROCESSUS D’AMÉLIORATION CONTINUE POUR L’EMPLOI DE STRATÉGIES PROPRES À UNE ENTREPRISE MAÎTRE DE SON SAVOIR-FAIRE ET HAUTEMENT COMPÉTITIVE.

VOICI, PAR EXEMPLE, QUELQUES PROJETS QUI PEUVENT SERVIR COMME VÉHICULES DE MISE À NIVEAU ET PRATIQUER LES FORMATIONS « JUST-IN-TIME »

■ IMPLANter OU CONSOLIDER EFFICACEMENT :

1. UN SYSTÈME DE MANAGEMENT DE LA QUALITÉ INTÉGRÉ
2. UN SYSTÈME ERP (système d'information)
3. UN SYSTÈME DE GESTION DES PERFORMANCES ET DE DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN
4. UN SYSTÈME DE GESTION DES ÉQUIPEMENTS ET DES INSTALLATIONS (TPM ET/OU GMAO)
5. UNE SUPPLY CHAIN
6. UNE STRATÉGIE DE PRODUCTION
7. UN SYSTÈME DE CALCUL DES COÛTS DE LA QUALITÉ
8. UN SYSTÈME DE GESTION DE VOTRE PATRIMOINE DE SAVOIR-FAIRE
9. D'AUTRES PROJETS D'AMÉLIORATION OU DE RÉINGÉNIERIE PROPRES À VOS PRÉOCCUPATIONS



Contactez-nous au 021 85 64 62/56 ou au 0771 69 54 99 afin de découvrir comment Sciquom Conseil peut vous accompagner dans votre cheminement vers le « **Business Excellence** »

LES THÈMES DE NOS FORMATIONS DISPENSÉES EN INTERENTREPRISES ET QUI PEUVENT AUSSI ÊTRE DISPENSÉES EN INTRA-ENTREPRISE

INTITULÉS DES THÈMES		DURÉE (jrs)	COMMENTAIRES
ASPECTS STRATÉGIQUES	1	LES ENJEUX DE LA MISE A NIVEAU	1
	2	LE MANAGEMENT DE L'ENTREPRISE PAR LES CONTRAINTES	3
	3	SUPPLY CHAIN MANAGEMENT – PARTIE 1 : CONCEPTS GÉNÉRAUX	3
	4	LE PROCESSUS DE PLANIFICATION	3
	5	PLAN DIRECTEUR DES SYSTÈMES D'INFORMATION ET CAHIER DES CHARGES : OBJECTIFS ET MARCHÉ À SUIVRE	2
	6	LA FAISABILITÉ DES PROJETS : UNE DÉMARCHÉ DE GESTION EFFICACE ET EFFICIENTE	3
	7	LES CONCEPTS DE GESTION INTÉGRÉS DANS UN SYSTÈME D'INFORMATION	3
	8	CONSOLIDER LE DYNAMISME HUMAIN DANS L'EXCELLENCE ORGANISATIONNELLE	2
	9	LE MANAGEMENT DE LA PERFORMANCE ET DES COMPÉTENCES	3
ASPECTS DE L'OPTIMISATION OPÉRATIONNELLE	10	OPTIMISATION DE LA STRATÉGIE DE PRODUCTION	3
	11	SUPPLY CHAIN MANAGEMENT – PARTIE 2 : CRÉER UNE CHAÎNE LOGISTIQUE RÉACTIVE	3
	12	LES CONCEPTS GÉNÉRAUX DE LA MAINTENANCE PRODUCTIVE TOTALE (TPM)	2
	13	LA MISE EN ŒUVRE DE LA MAINTENANCE PRODUCTIVE TOTALE (TPM)	3
	14	SYSTÉMATISATION ET ANALYSE DU RENDEMENT DES PROCESSUS	3
	15	OPTIMISATION DES COÛTS DE LA QUALITÉ DES PROCESSUS OPÉRATIONNELS	3
	16	LE MANAGEMENT DES RISQUES DE L'ENTREPRISE	3
	17	GESTION DES RESSOURCES HUMAINES : LE PROCESSUS DE PLANIFICATION ET D'EMBAUCHE	2
	18	LA SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL : LES CLÉS, PRINCIPES ET MÉTHODES DE MANAGEMENT	3
	19	BÂTIR UN SYSTÈME INTÉGRÉ : QUALITÉ – SÉCURITÉ – ENVIRONNEMENT	3
	20	LEAN SIX SIGMA POUR LES SERVICES	3
	21	AUDIT COMBINÉ QUALITÉ/SUPPLY CHAIN	3
	22	LA GESTION DES ÉQUIPEMENT ET DES INSTALLATIONS : ÉLABORATION DES DOSSIERS MACHINES	2
ASPECTS HUMAINS	23	LE PILOTAGE DU CHANGEMENT : CONCEPTS, ENJEUX, PROCESSUS ET OUTILS	3
	24	LEADERSHIP ET TRAVAIL D'ÉQUIPE : LE COACHING EFFICACE	3
	25	LA RÉOLUTION DES DISFONCTIONNEMENTS PAR L'UTILISATION DU P.S.P (Problem Solving Process)	3
	26	FORMATION DES FORMATEURS	3
	27	LA RÉOLUTION DES DISFONCTIONNEMENTS À TRAVERS LES MODÈLES MENTAUX DE LA TOC	2

✓ Le contenu de chacun de ces thèmes est construit en relation directe avec notre philosophie de management qui maximise le retour sur les investissements.

✓ **NE VOUS FIEZ PAS À VOS PERCEPTIONS EN RAPPORT AVEC LES TITRES DES THÈMES, CAR LA RÉALITÉ EST TOUT AUTRE, ET CELA RISQUE DE VOUS FAIRE PERDRE L'OPPORTUNITÉ DE DÉCOUVRIR LE MONDE DU THROUGHPUT.**

■ **Lieu de la formation pour l'interentreprises : au sein des locaux de Sciquom Conseil, dans un cadre de travail tranquille et convivial (Nos lieux peuvent aussi être utilisés en intra-entreprise si le client le souhaite)**

■ **Support de cours sur CD et papier, le repas du midi et les pauses café vous seront fournis. Une attestation de formation qualifiante sera fournie à chaque participant.**

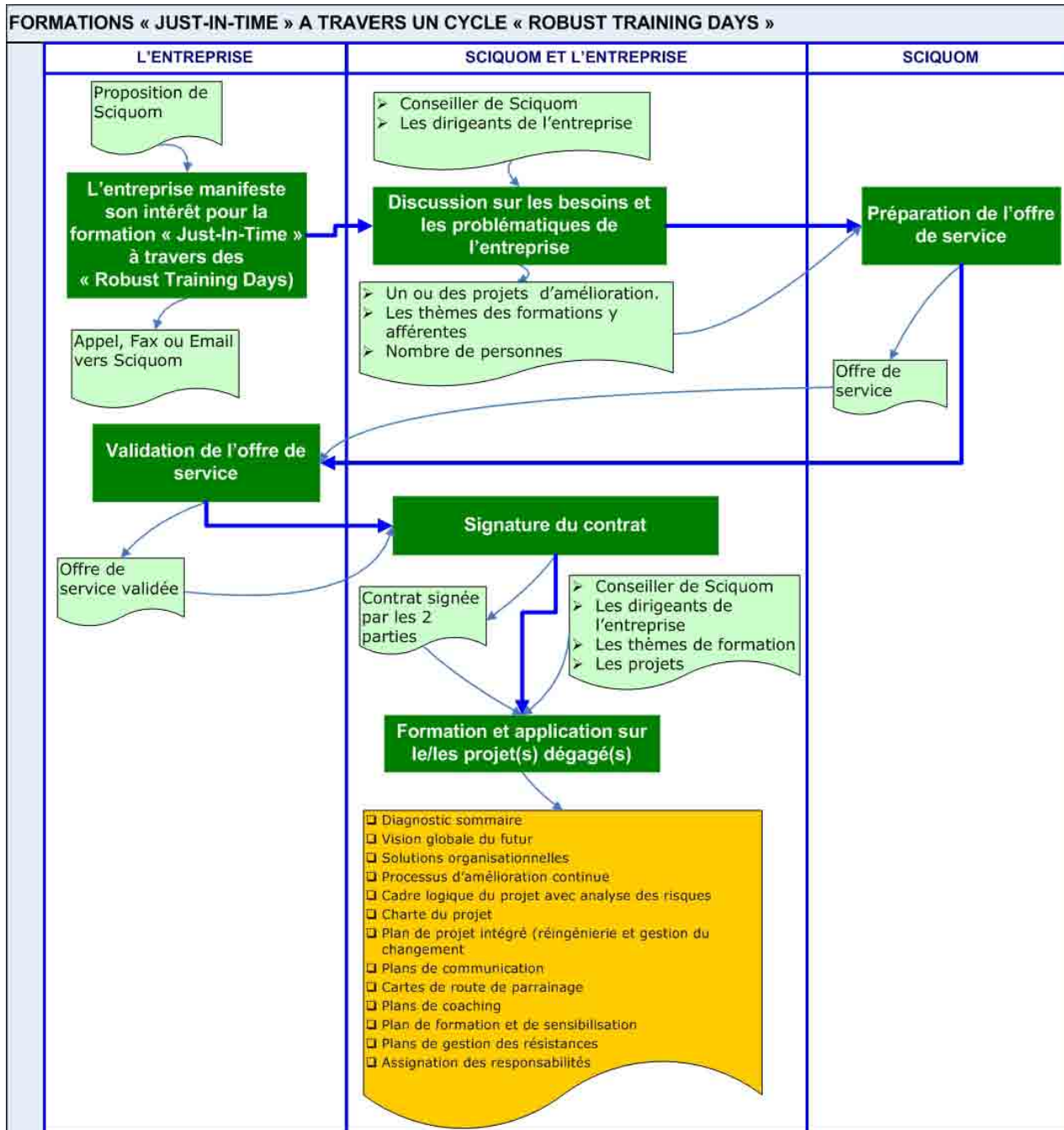
PROCESSUS DE LA FORMATION « JUST-IN-TIME » A TRAVERS UN CYCLE « ROBUST TRAINING DAYS » EN INTRA-ENTREPRISE

Ce type de formation reliée directement à un projet d'amélioration de développement organisationnel, constitue la manière la plus efficace d'assurer une maximisation du retour sur investissement des argents dépensés en formation.

VOUS N'AVEZ RIEN À PERDRE, VOUS AVEZ TOUT À GAGNER CAR, C'EST À TRAVERS CE TYPE DE PROCESSUS QUE VOUS POUVEZ RÉPONDRE AUX FACTEURS CRITIQUES DU DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN. AINSI, VOUS :

- Assurez le retour sur investissement des argents dépensés en formation de votre personnel.
- Aurez un processus robuste qui fait le lien entre la performance de votre entreprise et le développement des compétences de votre capital humain.
- Allez connaître les résultats attendus de votre plan annuel de formation.
- Optimiserez le plan annuel des formations en déterminant les indicateurs de succès.
- Vous assurerez un équilibre contenant les éléments essentiels à la croissance d'un individu, c'est – à – dire, les éléments de connaissance, de développement d'habiletés techniques et aussi relationnelles.
- Vous allez vous familiariser avec un processus continu de développement où les volets professionnels et personnels sont intégrés.

**LE PREMIER PRINCIPE DE LÉONARD DE VINCI EST
« CURIOSITÉ »**





NOTRE PROGRAMME POUR LE PREMIER SEMESTRE 2012
FORMATIONS QUALIFIANTES EN INTER-ENTREPRISE AU SEIN DE NOS BUREAUX

Mois	Jours de semaine	Jour	Thèmes des formations
JANVIER	Mercredi & Jeudi	11 & 12	LA GESTION DES EQUIPEMENTS ET DES INSTALLATIONS : ELABORATION DES DOSSIERS MACHINES
	Mardi, Mercredi & Jeudi	24, 25 & 26	AUDIT COMBINE QUALITE / SUPPLY CHAIN
FEVRIER	Mardi, Mercredi & Jeudi	07, 08 & 09	LEADERSHIP ET TRAVAIL D'EQUIPE : COACHING EFFICACE
	Mardi, Mercredi & Jeudi	21, 22 & 23	OPTIMISATION DE LA STRATEGIE DE PRODUCTION
MARS	Mercredi & Jeudi	07 & 08	LES CONCEPTS GENERAUX DE LA MAINTENANCE PRODUCTIVE TOTALE (TPM)
	Mardi, Mercredi & Jeudi	13, 14 & 15	SUPPLY CHAIN MANAGEMENT – PARTIE 1 : CONCEPTS GENERAUX
	Mardi, Mercredi & Jeudi	27, 28 & 29	LA MISE EN ŒUVRE DE LA MAINTENANCE PRODUCTIVE TOTALE (TPM)
AVRIL	Mardi, Mercredi & Jeudi	03, 04 & 05	SUPPLY CHAIN MANAGEMENT – PARTIE 2 : CREER UNE CHAINE LOGISTIQUE REACTIVE
	Mardi, Mercredi & Jeudi	10, 11 & 12	LE MANAGEMENT DE LA PERFORMANCE ET DES COMPETENCES
	Mardi, Mercredi & Jeudi	24, 25 & 26	LE PROCESSUS DE PLANIFICATION
MAI	Mercredi & Jeudi	09 & 10	GESTION DES RESSOURCES HUMAINES : LE PROCESSUS PLANIFICATION ET EMBAUCHE DES RH
	Mardi, Mercredi & Jeudi	22, 23 & 24	AUDIT INTERNE ET REFERENTIELS DE RISQUE
JUIN	Mardi, Mercredi & Jeudi	05, 06 & 07	LE MANAGEMENT DES RISQUES DE L'ENTREPRISE
	Mardi, Mercredi & Jeudi	12, 13 & 14	SYSTEMATISATION ET ANALYSE DU RENDEMENT DES PROCESSUS
	Mardi, Mercredi & Jeudi	26, 27 & 28	BATIR UN SYSTEME INTEGRE : QUALITE – SECURITE - ENVIRONNEMENT
JUILLET	Mardi, Mercredi & Jeudi	10, 11 & 12	LE MANAGEMENT DE L'ENTREPRISE PAR LES CONTRAINTES (TOC)