

## BÂTIR POUR DURER!

MOT DU PRÉSIDENT

### DANS CE NUMÉRO

Bâtir pour durer	page 1
Francyne Perry	page 2
Stratégie de développement	page 2

### CONSEIL D'ADMINISTRATION

Bernard Côté a.p.a., MBA  
**Président**

Vacant  
**Vice-président**

Jules Talbot a.p.a.  
**Président sortant**

Lise Fortin  
**Trésorière**

Bianca Fontaine  
**Secrétaire**

Cédric Lanouette  
**Dir. des Activités et du financement**

Ernesto Cozadin  
**Dir. Service aux membres**

Pierre Zardet, M.Sc.  
**Dir. des Communications**

Christine Ouellette, M.Sc.  
**Dir. Relations publiques**

Lyne Bélanger  
**Dir. Relations institutions  
d'enseignement**

Sylvain Desbois  
**Dir. adjoint des Activités et du  
financement**

### CAQ – DISTRICT MONTRÉAL

7400, boul. les Galeries d'Anjou,  
bureau 410  
Anjou (Québec) H1M 3M2  
Tel. 514-351-3043  
Fax. 514-355-4159  
[www.caq-montreal.qc.ca](http://www.caq-montreal.qc.ca)  
info@caq-montreal.qc.ca

Merci à nos partenaires des activités  
du District de Montréal



Le printemps est déjà à nos portes. La seconde activité du programme de formation en gestion de carrière a eu lieu récemment de même qu'une visite industrielle chez le constructeur d'autobus urbains Novabus. Le calendrier de mars prévoit une autre session de formation et une visite industrielle chez Corporate Express. Les activités du District se succèdent rapidement et les opportunités de formation et de réseautage sont au rendez-vous.

Pour enchaîner avec la rubrique du dernier Info-District, je poursuis le survol des mythes de gestion rejetés par James C. Collins et Jerry I. Porras dans leur livre «Built to last» publié aux éditions HarperBusiness.

Je vous rappelle que ce livre traite des pratiques et de la philosophie de gestion d'entreprises visionnaires ayant survécu plus de 50 ans et connu un succès exceptionnel. Parmi ces compagnies, on retrouve 3M, Boeing, Ford, Johnson & Johnson, Merck, Wal-Mart et GM. Les auteurs y remettent en question douze mythes véhiculés sur la gestion des organisations. Je partage avec vous les conclusions des auteurs en un très bref résumé. Si ces affirmations vous intriguent, n'hésitez pas à vous procurer le livre pour en savoir plus.

**Mythe no 5 :** La seule constante est le changement lui-même

Selon les auteurs, une entreprise visionnaire préserve presque religieusement son idéologie centrale. Cette idéologie constitue le roc sur lequel les fondations de l'organisation s'appuient.

**Mythe no 6 :** Les entreprises « Blue-chip » ne courent pas de risques.

Les entreprises visionnaires peuvent paraître rigides et conservatrices mais elles ne craignent pas de prendre des engagements audacieux envers des objectifs extravagants (Big Hairy Audacious Goals). Bien que risqués, ces objectifs stimulent l'innovation et la performance en attrapant les gens par les tripes et en créant un momentum immense.

**Mythe no 7 :** Les entreprises visionnaires créent des environnements très stimulants où travailler.

Seuls les gens qui partagent et adhèrent pleinement à l'idéologie de l'entreprise y trouvent un environnement stimulant. Les entreprises visionnaires cultivent un climat très favorable pour certains et en rejettent carrément d'autres. Il y a adhésion totale ou rejet radical. C'est presque apparenté à une secte.

**Mythe no 8 :** Les entreprises ayant le plus de succès font leurs meilleurs coups grâce à une brillante planification stratégique.

Les entreprises visionnaires font certains de leurs bons coups par l'expérimentation, l'essai et erreur, l'opportunisme et littéralement par accident. Ce qui semble, en rétrospective, le fruit d'une brillante analyse et planification n'est parfois que l'aboutissement d'une démarche « essayons beaucoup de choses et gardons ce qui fonctionne. » En ce sens, les entreprises visionnaires reproduisent le processus de sélection naturelle qui a mené à l'évolution des espèces.

Dans la prochaine publication, j'aborderai les quatre derniers mythes que les auteurs réfutent dont la promotion interne, l'attitude face à la compétition, les choix difficiles et l'énoncé de vision. Les auteurs y présentent d'étonnantes conclusions.

En terminant, je vous rappelle que le CA est résolument engagé à offrir aux membres des activités de formation et de réseautage de haute qualité qui présentent une valeur ajoutée pour les professionnels de l'approvisionnement que nous sommes. Nous espérons vous compter en grand nombre au rendez-vous et demeurons à votre disposition pour tout commentaire.

## L'APPROVISIONNEMENT ÉVOLUE : GÉREZ VOTRE CARRIÈRE!

Meilleures salutations,

Bernard Côté, a.p.a., MBA  
Président

## LE BABILLARD DES ACTIVITÉS

### STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT

Lundi 20 mars.

Hôtel des Gouverneurs - Place Dupuis /

Heure du début de la formation: 18h00 /

Heure de rendez-vous (réseautage et buffet): 17h30

Dans le cadre de cette série de formations portant sur *La gestion et le développement de carrière* que nous avons le plaisir de vous présenter durant cette saison 2005-2006, deux sessions ont déjà eu lieu. Elles portaient respectivement sur *Les composantes de la gestion de carrière* et *La Connaissance de soi*.

Après avoir passé en revue les changements majeurs qui ont eu une incidence sur le monde du travail et particulièrement ceux qui sont survenus dans le milieu de l'approvisionnement tout au long des dernières années, nous nous sommes penchés sur les *éléments* essentiels à considérer dans un processus de gestion de carrière tels les valeurs personnelles propres à chacun et celles reliées au travail, les compétences déjà acquises, mais également celles qui sont recherchées sur le marché de l'emploi. Les participants ont été invités à faire l'inventaire de leurs

habiletés, à réfléchir sur leurs forces, leurs intérêts et enfin leurs limites. Par la suite, la notion du *contrat de travail* nous renvoyait à l'attitude et au rôle de l'employé par rapport à l'organisation. Le message est donc très clair, le travailleur n'a d'autres choix que d'être proactif puisqu'il est seul responsable de la gestion de sa carrière.

Dans le même ordre d'idées, la seconde session de formation avait pour but d'amener chacun des participants à mieux se connaître, à approfondir ses connaissances tant au niveau de ses propres critères de sélection qu'au niveau des postes convoités, de ses compétences, de ses prises de décision, etc., afin de pouvoir gérer le développement de sa carrière de manière éclairée. La connaissance de soi étant une étape indispensable dans un processus de gestion de carrière. Nous avons alors utilisé le MBTI, un des outils nous permettant de mieux connaître les réponses à ces questions.

Enfin, lors de la troisième session, nous examinerons Les stratégies de développement de carrière, c'est-à-dire les différentes pistes qui s'offrent à nous, bien souvent dans notre propre milieu, alors que nous désirons explorer de nouvelles possibilités. Nous nous concentrerons sur des approches innovatrices, créatrices et proactives afin d'identifier les éléments de développement potentiels.

En terminant, impossible de passer sous silence les dérailleurs de carrière. En effet, nous commettons tous des erreurs de parcours qui compromettent ou diminuent notre progression de carrière, voyons ensemble comment éviter le tout et maximiser ses chances de succès!

### FRANCYNE PERRY

Pour le grand bénéfice des membres, Madame Perry animera la troisième session de formation. Elle avait animé la première session « Les composantes d'une gestion de carrière » d'octobre dernier et sa prestation avait été très appréciée des participants.

Titulaire d'une maîtrise en administration des affaires (MBA cadres) et membre affilié de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec, Madame Perry occupe le poste de conseillère en management au sein de la firme André Filion & Associés, cabinet-conseil spécialisé en psychologie industrielle et gestion de carrière. Elle siège à différents conseils d'administration, fait du développement d'affaires et agit à titre de conseillère en gestion de carrière depuis de nombreuses années. Elle est appelée à gérer d'importants dossiers d'effectifs et à jouer un rôle conseil auprès des membres de la haute direction d'entreprises en utilisant une approche repensée.

### SONDAGE REVUE DE PRESSE

Pour l'année 2005-2006, le Conseil d'administration du district de Montréal a mis en place une revue de presse relative au domaine des approvisionnements. Les deux premières éditions vous ont été acheminées par courriel avec l'Info District de novembre et celui de février. La revue de presse de novembre traitait de sujets généraux alors que celle de février était thématique et proposait des articles relatifs au prochain gros porteur d'Airbus.

Nous aimerions obtenir vos commentaires, suggestions, intérêts pour une telle revue de presse. N'hésitez pas à nous faire part de vos réflexions afin que nous puissions évaluer l'intérêt des membres du district pour ce genre de service.

Pierre Zardet  
Directeur des communications

### PROGRAMME 2006

Vendredi 17 mars

Visite industrielle du centre de distribution de Corporate Express

Lundi 20 mars

Gestion de carrière, formation no.3

Lundi 24 avril

5 à 7 - Réseautage - atelier

Mercredi 17 mai

Gestion de carrière, formation no.4

Mercredi 24 mai

Assemblée générale annuelle

### RAPPEL \*\*\*\*RAPPEL

Vendredi 17 mars  
Visite industrielle chez



À Boucherville

Pour vous inscrire :

Secrétariat CAQ-Montréal

Tél. : (514) 351-3043

Télec : (514) 355-4159

info@caa-montreal.ca.ca