

CORPORATION DES APPROVISIONNEURS DU QUÉBEC
CONGRÈS 2003 « DÉMARQUEZ - VOUS »
HILTON Montréal Aéroport, samedi le 27 septembre 2003

POUR UN NOUVEAU LEADERSHIP PROFESSIONNEL

*Une opportunité de valider et d'améliorer nos stratégies professionnelles
pour bonifier notre performance et notre plaisir au travail*

CONFÉRENCIER

Jacques Besner CRHA

Conseiller en ressources humaines agréé

Dans un environnement d'affaires de plus en plus *rock&roll* qui exige une adaptation et une amélioration continue de nos processus de travail, les approvisionneurs doivent prendre le temps de revoir leurs stratégies professionnelles pour faire mieux et pour éviter des stress et des pertes de temps inutiles.

Quelles sont les stratégies des personnes heureuses qui réalisent ce qu'elles entreprennent? Quels sont les comportements des 10 % d'employés qui obtiennent les promotions ainsi que les meilleures augmentations de salaire et les plus gros bonis? Quels sont les comportements les plus néfastes et coûteux dans la vie professionnelle? Au cours de la conférence, nous vous invitons à prendre du temps pour valider personnellement certaines de vos stratégies professionnelles et pour réfléchir à quelques actions nouvelles.

NEUF COMPORTEMENTS
PERDANTS ET GAGNANTS

Les journaux et les sites internet sont remplis de conseils pour améliorer sa vie professionnelle, sans négliger les suggestions de nombreux conseillers, conférenciers et auteurs d'articles de revues! De façon plus scientifique, Robert Kelley de l'Université Carnegie-Mellon a étudié durant plus de 10 ans les comportements de milliers d'employés pour identifier les comportements qui distinguent les 10% d'employés vedettes des autres 90% d'employés moyens. Les neuf distinctions inventoriées sont les suivantes:

A-Le réseautage

Les employés moyens collectionnent les cartes d'affaires et multiplient leurs présences dans les 5 à 7 pour bâtir un réseau de connaissances afin de connaître les plus récents commérages alors que les vedettes ont l'humilité de reconnaître leurs limites professionnelles et l'intelligence de développer des liens avec un réseau de connaissances qui les aideront à surmonter des tâches critiques.

B-L'image

Les employés moyens investissent du temps pour peaufiner une image et un message qui pourrait gagner des prix dans les concours de graphisme alors que les vedettes vont prendre du temps pour exprimer un message au niveau de leur audience afin d'être bien compris et de persuader.

C-La perspective

Les employés moyens s'inquiètent pour que leur point de vue soit remarqué par les gens importants alors que les vedettes s'assurent d'avoir bien compris le point de vue des autres pour élaborer une solution qui sera partagée.

D- L'initiative

L'employé moyen cherche à apporter des idées nouvelles pour être remarqué alors que les vedettes dépassent leur description de poste pour ajouter de la valeur à leur projet et à leurs clients internes ou externes.

E- Le leadership

Les employés moyens se battent pour avoir le titre prestigieux et la gloire qui l'accompagne afin de flatter leur égo alors que les vedettes utilisent leur expertise et leur influence pour convaincre les gens de travailler ensemble et de produire les résultats visés.

F-La gestion de soi

Les employés moyens cherchent à bien gérer leur temps et leurs projets actuels alors que les vedettes vont prendre l'initiative de créer des opportunités nouvelles, de choisir leurs projets et de développer leur portefeuille de compétences.

G- La loyauté

Les employés moyens se limitent à exécuter leur description de tâches sans oser proposer de nouvelles façons de faire qui risquerait d'offenser leur gestionnaire alors que les vedettes sont engagés activement dans le succès de leurs projets et travaillent de façon coopérative avec leurs leaders malgré leurs différences d'opinions.

H- Le travail d'équipe

Le travailleur moyen se limite à être présent et à faire sa part alors qu'une vedette s'implique dans la définition des objectifs, les engagements des membres, les horaires, etc. pour garantir le bon fonctionnement de l'équipe.

I- La sagesse organisationnelle

Les employés moyens ont des comportements obséquieux ("têteux") et se conforment aux jeux politiques alors que les vedettes naviguent entre les intérêts opposés et favorisent la coopération entre les personnes pour atteindre les résultats.

UN NOUVEAU LEADERSHIP PROFESSIONNEL

La connaissance des comportements gagnants ou perdants est une condition nécessaire mais pas suffisante pour réussir une carrière et garantir son employabilité et son marketabilité. Pour justifier de façon continue un engagement personnel dans un projet professionnel, un emploi ou une carrière, un être humain a besoin d'un objectif qui donne un sens à sa vie et lui permet de contribuer à une cause, d'être utile à un projet ou à quelqu'un, même si une humble tâche a pour toute finalité de subvenir dignement à ses besoins et à ceux des siens.

Heureusement, dans notre société, les besoins et les défis ne manquent pas et la contribution de chacun ou chacune est nécessaire et importante. Plus spécifiquement, la mission et la vision sont essentielles dans un plan de vie professionnelle ou un plan d'affaires avant la préparation d'un plan marketing ou d'une activité de relations publiques. Nous ne vous proposerons pas ici une nouvelle recette magique et rapide mais plutôt une série d'actions concrètes dont la valeur a été démontrée depuis des centaines d'années.

CINQ ACTIONS CONCRÈTES

1-ÉTUDIER SON ENVIRONNEMENT ET FORMULER SA MISSION

Nos sociétés et nos économies sont en transformation. Si on prend le temps d'écouter, d'observer ou de lire, on découvre rapidement des milliers de problèmes, de situations à améliorer, de défis, de personnes à aider, ... qui rendent facile l'action de se trouver un rôle, une utilité et de développer une mission personnelle et professionnelle qui va légitimer le reste de nos actions. Comme les marins le savent: " Le vent est toujours meilleur pour le bateau qui sait où il va".

2-ÉCRIRE SA STRATÉGIE ET SON PLAN DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Les vrais leaders qui contribuent à un monde meilleur ont "un rêve ...avec des échéances". Tout comme une entreprise se donne des outils tels un plan d'affaires et un budget, un employé doit prendre conscience que sa carrière a une valeur de 2 à 3 millions de dollars et qu'il doit utiliser des outils pour guider ses actions. Soulignons que des études scientifiques menées aux universités McGill et Harvard ont évalué que les étudiants qui avaient mis par écrit leurs plan de développement professionnel recevaient une moyenne de 20 000\$ de plus par an après 10 ans, sans compter les autres bénéfices reliés à leur satisfaction professionnelle. Même si les cyniques crieront que nous n'avons pas un contrôle total sur nous et nos environnements de travail, le consensus des experts est que nous contrôlons approximativement 80% de notre destinée. Comme dit si bien Clémence Desrochers, "si tu veux du sucre à la crème, tu t'en fais". Évidemment, un tel plan est un outil vivant qui exige un suivi mensuel de 5 minutes pour garantir que nous gardons le cap et une mise à jour annuelle compte tenu des changements dans notre vie personnelle et dans notre environnement externe.

3-DÉVELOPPER MES COMPÉTENCES

Les professionnels de l'économie du savoir perdent approximativement 30% de leurs compétences par année. Il est donc important de gérer de façon continue son perfectionnement et de contribuer à mettre en place une culture d'entreprise apprenante dans son milieu. Pour un maximum d'impact, il importe aussi de travailler dans nos intérêts professionnels et dans nos points forts. Pouvez-vous nommer en 15 secondes les trois compétences qui vous distinguent de 95% des autres employés de votre tour à bureau?

4-GÉRER MES PERFORMANCES

Au delà de tous les rêves et de tous les fantasmes professionnels, la gestion d'une carrière réussie et le marketing de soi débute par la livraison constante de services de qualité. Les meilleurs employés savent bien définir leurs mandats avec leurs clients internes et externes. Ils savent également demander et recevoir régulièrement du feedback de sources variées dans leurs organisations pour confirmer leurs bons comportements et pour modifier rapidement les comportements qui limitent la qualité de leurs contributions.

5-GARANTIR LA RÉUSSITE

En terminant, il importe de prévoir les obstacles qui pourraient compliquer notre voyage afin d'identifier rapidement des solutions. Si les histoires de succès sont fréquemment publiées, il existe aussi des milliers d'histoires d'échec où apparaît les noms de chacun de nous, y inclus les personnes les plus admirées dans les affaires, les arts, les sciences, les sports, etc. Bien que ces histoires d'échecs soient moins publiées, elles sont très également très instructives.

LA PERSONNALITÉ :
TOUJOURS CAUSE DE 80%
DES CONGÉDIEMENTS

Pour le bon fonctionnement de nos projets et de nos organisations, on ne connaît pas encore de meilleures solutions que le travail d'équipe pour mettre en commun des compétences diversifiées nécessaires au succès. Conséquemment, un bon marketing de soi ne peut faire abstraction de ces exigences de relations humaines car des recherches ont démontrées que la personnalité était responsable de 80% des congédiements. À ce sujet, James Waldroop et Timothy Butler de l'Université Harvard ont identifié les principaux comportements qui empêchent les personnes de réussir ou qui limitent leurs succès professionnels. Ces 12 comportements sont les suivants:

- posséder un égo trop petit pour ses compétences qui nous empêche de nous affirmer
- être intransigeant et refuser les compromis
- imposer aux autres nos standards personnels super-élevés ... au prix de rester seul
- éviter les conflits à tout prix et aller bouder dans son bureau
- avoir un comportement hyper-agressif envers les autres
- s'opposer systématiquement à l'autorité et aux changements
- vouloir tout réussir de façon extraordinaire et rapidement
- voir toujours le mauvais côté des situations
- être obsédé par des dimensions techniques et oublier les personnes concernées
- se comporter en touriste et ne pas s'engager pleinement dans un projet
- parler pour parler en manquant de respect pour des personnes ou en divulguant des informations confidentielles
- avoir perdu sa vision personnelle ou professionnelle

UN APPRENTISSAGE CONTINU

Les stratégies et les comportements présentés ci-haut n'exige pas de nous des performances quasi-inaccessibles tel de mesurer plus de 6 pieds ou de posséder un diplôme de doctorat. Cependant, si dans une perspective d'apprentissage continu, chacun des approvisionneurs améliorent ses compétences de 5% par année, WOW! pour sa carrière, son équipe de travail, son organisation et notre communauté. À titre d'exemple, Luciano Pavarotti déclarait à son récent voyage à Montréal qu'il cherche toujours à s'améliorer même après 40 ans de métier et que par conséquent son concert d'aujourd'hui est meilleur que celui d'hier mais moins bon que celui de demain. Bonne route.

Jacques Besner, CRHA
Conseiller en ressources humaines agréé
Téléphone: (450) 641-1944
Courriel : jacques.besner@qc.aira.com
Site web: www3.sympatico.ca/jacques.besner7

Tous droits réservés.