

Programme Leadership action

Développer sa carrière pour prendre sa place
parmi les leaders

Table des matières

✘ En guise d'introduction...	3
✘ Le modèle de compétences de la JCCM	4
✘ Formations <i>Leadership action</i>	6
✘ Programme de Mentorat	8
✘ Colloque <i>À VOS POSTES!</i>	9
✘ À propos de la JCCM	10

En guise d'introduction...

✘ Face à l'imminente pénurie de main d'œuvre qui touchera l'ensemble de l'activité économique du Québec au cours des prochaines années, le **développement de la main d'œuvre** se présente comme un enjeu critique pour assurer la pérennité des organisations ainsi que pour **soutenir la croissance économique et appuyer le développement social de la province**. Le développement de la main d'œuvre passe sans équivoque par l'allocation d'une attention particulière à la formation, au soutien et au déploiement des jeunes professionnels et entrepreneurs.

✘ En mars 2008, une consultation a été réalisée par la JCCM en collaboration avec SECOR-Taktik auprès de près de mille répondants, tous âgés entre 18 et 40 ans. Voici quelques constats :

- + 95% **croient qu'ils devront poursuivre leur formation tout au long de leur carrière;**
- + 100% disent qu'ils **souhaitent bénéficier des connaissances et du savoir** des personnes de plus d'expérience qu'eux;
- + Pour 97%, le départ des *baby-boomers* se veut une **occasion de changer les façons de faire;**
- + 81% croient que ce départ leur permettra de « **prendre leur place** ».

✘ C'est face à ces constats que la JCCM lance sa nouvelle plateforme de développement professionnel, le programme *Leadership action*.

Axes d'intervention

- ✘ Formations *Leadership action*
- ✘ Programme de Mentorat
- ✘ Colloque *À VOS POSTES!*

- ✘ Élaboré en fonction de trois axes d'intervention, le programme *Leadership action* vise à mieux préparer les jeunes gens d'affaires de Montréal à occuper les postes de commandes devenus vacants.
- ✘ Répondant directement à une préoccupation de ses membres, la JCCM passe à l'action pour contribuer à l'effort collectif qui doit être mis de l'avant par les gouvernements et par les entreprises. Les leaders émergents seront ainsi mieux outillés pour assurer la prospérité et le développement économique du Québec de demain.
- ✘ La JCCM contribue ainsi à l'effort général pour préparer les jeunes gens d'affaires de Montréal au rôle stratégique qui les attend.

Bref, la JCCM passe à l'action!

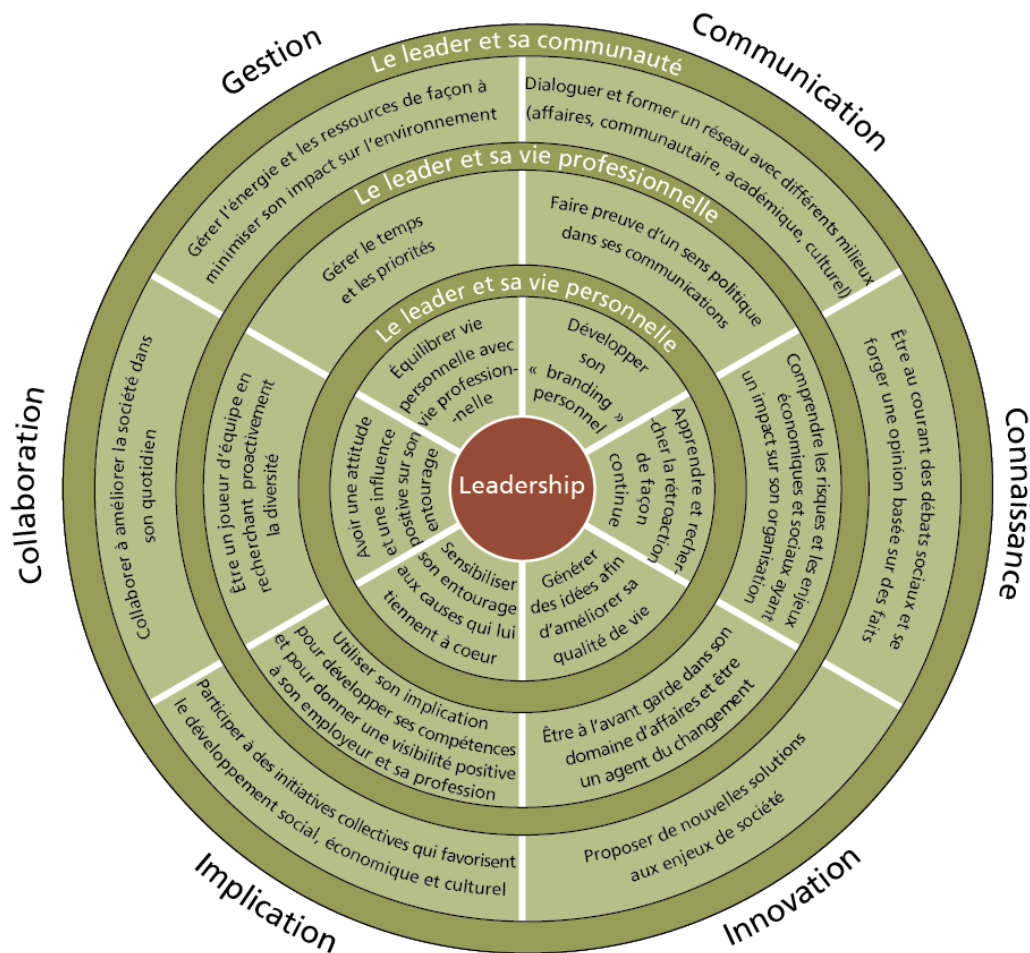
- ✘ Le programme *Leadership action* a été développé par **Frédéric Michel**, président de la JCCM et **Sandra Lécuyer**, vice-présidente Développement professionnel de la JCCM

Le leadership selon la relève d'affaires: un modèle de compétences élaboré par la JCCM

- ✘ La JCCM a développé un modèle de compétences sous trois dimensions, qui sont importantes pour développer un leadership intégré et orienté envers les besoins de la société dans son ensemble: la dimension personnelle, la dimension professionnelle et la dimension sociale et communautaire.
- ✘ Ces compétences ont guidé les actions entreprises cette année, par la JCCM, en ce qui a trait au développement professionnel.

✘ Selon la JCCM, **six compétences** sont **primordiales au développement du leadership**:

- + **CONNAISSANCE**: des connaissances professionnelles approfondies et une sensibilité aux enjeux d'affaires et sociaux;
- + **COLLABORATION**: un esprit collaboratif et ouvert à la diversité;
- + **COMMUNICATION**: une habileté à communiquer avec différents intervenants;
- + **INNOVATION**: une capacité d'innover et une flexibilité au changement;
- + **GESTION**: des habiletés à identifier et gérer les priorités;
- + **IMPLICATION**: un intérêt à s'impliquer socialement.



Le modèle de compétences détaillé

Le leader et sa vie personnelle

Le leader et sa vie professionnelle

Le leader et sa communauté

Gestion	Équilibre les priorités personnelles et professionnelles de façon à répondre à ses intérêts et à maîtriser son emploi du temps.	Gère les tâches et les activités de façon à répondre aux priorités de l'organisation et aux responsabilités inhérentes à son rôle.	Gère l'énergie et les ressources de façon à respecter les écosystèmes et à minimiser son impact sur l'environnement. Incorpore des notions de développement durable dans son travail et sa vie personnelle.
Communication	S'engage dans un processus d'autoréflexion continue, développe son <i>branding</i> personnel et sait le communiquer à ses pairs, son employeur et au sein de sa communauté.	Sait adapter son style de communication aux intervenants qu'il est appelé à côtoyer, fait preuve d'un sens politique dans ses interactions.	Incorpore dans son réseau des leaders de différents milieux (académique, communautaire, d'affaires, culturel) et tente de comprendre leur perspective sur différents enjeux de société.
Connaissances	Cherche à apprendre et à renouveler ses connaissances dans différents domaines; recherche proactivement à apprendre des personnes plus expérimentées.	Comprend le contexte dans lequel son entreprise évolue au delà de son poste et propose des solutions qui tiennent compte des enjeux économiques et sociaux qui touchent son organisation. Est capable d'identifier les risques et de proposer des solutions pertinentes.	Se tient informé des débats sociaux et se forge une opinion basée sur des faits. Transfert et intègre ce savoir dans les différentes sphères de sa vie personnelle et professionnelle.
Innovation	Génère des idées afin d'améliorer sa qualité de vie tant au niveau personnel que professionnel; intègre l'innovation et la créativité au bienfait des personnes autour de lui.	Analyse les politiques et les méthodes de travail de son organisation et de ses compétiteurs et propose des solutions créatives d'amélioration. Se tient informé des nouveautés dans son domaine d'affaires et tente constamment d'être à l'avant garde. Est un agent du changement.	Propose des solutions novatrices aux défis de sa génération et de sa société.
Implication	Identifie une ou des causes qui lui tiennent à cœur et participe à des organisations qui encouragent cette cause; tente de sensibiliser les autres à cette cause.	Utilise son implication sociale de façon à apporter de la visibilité à son organisation et à développer des compétences transférables dans son travail. Son implication sociale est à valeur ajoutée pour son employeur et sa profession.	Participe à des initiatives collectives qui favorisent le développement social, économique et culturel de la société.
Collaboration	A une attitude et une influence positive sur son entourage; croit que le dialogue génère des idées plus robustes.	Joueur d'équipe. Sait donner le crédit, travailler afin que chacun se développe autour de lui; cherche proactivement des équipes diversifiées afin d'intégrer différentes idées multidisciplinaires.	Participe au dialogue collectif sur la diversité et contribue à aider les secteurs plus démunis de la société.

Formations *Leadership action*

La JCCM propose un programme de formations axé les six compétences primordiales au développement du leadership. Basé sur une approche intergénérationnelle, chaque formation du programme expose différentes dimensions du leadership: la dimension personnelle, la dimension, professionnelle et la dimension communautaire.

Le 10 novembre 2008

IMPLICATION: un intérêt à s'engager dans sa communauté

« Le véritable leader est au service des gens et à ce faire, ne gagnera pas toujours la popularité... Mais puisque les véritables leaders sont motivés par l'empathie plutôt que par un désir de gloire personnelle, ils sont prêts à en payer le prix. »

— Eugene B. Habecker

× Au sommet de l'organisation: la mission, le défi et les enjeux de gouvernance d'un conseil d'administration

× Luc Villeneuve, associé chez Deloitte et président de l'Institut des administrateurs de sociétés

× Participer à un conseil d'administration: un levier important pour la gestion de sa carrière

× Mélanie Joly, directrice, développement corporatif chez Cohn & Wolfe, cofondatrice de Générations d'Idées, et administratrice du Musée d'art contemporain de Montréal

Le 26 novembre 2008

CONNAISSANCES: des connaissances approfondies et une sensibilité aux enjeux d'affaires

« Le leadership et l'apprentissage sont indispensables l'un à l'autre. »

— John F. Kennedy

× Zoom média: Comment une meilleure compréhension des affaires et de l'actualité peut propulser ma carrière?

× François Taschereau, directeur général d'Edelman, et gouverneur à la JCCM

× Quand l'appréhension est une bonne chose... Comment identifier et gérer les risques d'entreprises?

× Frédéric Michel, président de la JCCM, et directeur principal, Services-conseils, KPMG

Le 29 janvier 2009

INNOVATION: une capacité d'innover et de faire face au changement

« Soulever de nouvelles questions, de nouvelles possibilités et regarder les problématiques sous un angle nouveau exigent une imagination créative et sont le gage des véritables avancements dans la science. »

— Albert Einstein

× La créativité dans le changement organisationnel: guide de survie pour une transformation

× Benoît Perreault, associé, Groupe-conseil Stratégie et performance de RCGT

× La créativité dans le changement personnel: comment gérer un changement d'emploi ou de carrière de façon efficace?

× Anthony Chamy, président-fondateur de Kepri

Formations *Leadership action*

Le 17 février 2009

COMMUNICATION: une habileté à communiquer sa valeur sur le marché

« L'art de communiquer est le langage du leadership. »

— James Humes

× **Ce que les employeurs recherchent en matière de talent : les grandes tendances en recrutement pour 2009**

× Bruno Gendron, vice-président, région de l'Est du Canada de Workopolis

× **La culture du Moi Inc.: comment développer son *branding* personnel et se distinguer?**

× Stéphane Dumont, président-fondateur de Revolver 3

Le 24 mars 2009

GESTION: des habiletés de gestion efficaces

« La gestion est avant tout, une pratique où se rejoignent l'art, la science et le métier. »

— Henry Mintzberg, McGill University

× **Oui je le peux!: comment allier carrière réussie et vie personnelle équilibrée?**

× Anne-Marie Hubert, associée et présidente du conseil canadien sur l'équité d'Ernst & Young

× **Quand l'implication sociale devient un emploi à temps plein: comment gérer son implication et trouver un équilibre?**

× Pascal Paradis, directeur général d'Avocats sans frontières Québec

Le 29 avril 2009

COLLABORATION: un esprit collaboratif et ouvert à la diversité

« L'ingrédient le plus important dans la recette du succès est de savoir s'entendre avec les autres. »

— Theodore Roosevelt

× **La diversité, un projet organisationnel: l'art de former des équipes efficaces et une organisation performante**

× Louise Rainville, associée et coprésidente du conseil sur la diversité de Deloitte

× **Forum interactif: la diversité, un projet de société**

× FORUM INTERACTIF impliquant divers intervenants

Un programme conçu pour les **professionnels travaillant en entreprise et les entrepreneurs** qui souhaitent perfectionner leurs compétences, activer leur réseau et être exposés à des idées novatrices. Un programme qui propose une approche intergénérationnelle et **des outils concrets** pour le développement.

Programme de Mentorat

- ✖ Depuis 1995, le programme de Mentorat a permis de réaliser des centaines de jumelages entre de jeunes professionnels et des gens d'affaires d'expérience. Ces rencontres ont permis le partage intergénérationnel des connaissances à travers un coaching personnalisé.
- ✖ Ce programme est l'un des plus convoités et des plus importants relativement au développement professionnel et personnel, au sein de la JCCM. Dans le but de bonifier son offre, la JCCM prévoit réaliser environ 60 jumelages personnalisés au cours de l'année 2008-2009.
- ✖ Le programme de Mentorat présente des avantages tant pour le mentor que pour le mentoré:
 - ✖ Pour le **mentor**, il s'agit d'une expérience gratifiante qui permet de garder le pouls de la relève tout en lui transmettant ses expériences et sa vision;
 - ✖ Pour le **mentoré**, c'est l'occasion de côtoyer un professionnel ayant fait sa marque dans son milieu et ainsi prendre plus d'assurance dans le développement de sa carrière. Développer une relation de mentorat permet d'élargir ses horizons et de bâtir sa vision pour le monde des affaires à la lumière des expériences d'un mentor.

Témoignage d'une mentorée

« Le programme de mentorat de la JCCM propose une structure qui permet d'établir un premier contact avec des personnes qu'on ne rencontre pas forcément dans notre vie de tous les jours. Le programme de mentorat m'a aussi permis d'élargir mes horizons, car j'ai appris à connaître une nouvelle industrie, et de mieux comprendre les défis à relever, et les qualités requises. Le dynamisme et la détermination de mon mentor sont pour moi, une source d'inspiration inépuisable et ce n'est pas quelque chose qu'on apprend sur l'Internet! »

Géraldine Roy, associée principale de BNurture

Témoignage d'un mentor

« Mon expérience en tant que mentor en est à ses tout débuts. Je peux toutefois affirmer que, déjà, j'apprécie toute la richesse que m'apporte chacune des rencontres et le défi que représente l'échange avec une personne d'une autre génération. Je crois que c'est une belle occasion que la JCCM nous offre, soit de faire profiter quelqu'un d'autre de notre expérience, dans un contexte hors travail. »

Edgar Joly, retraité et vice-président Développement de l'organisation, des talents et de la relève sortant de la Fédération des caisses Desjardins

Lorsque Ulysse quitta Ithaque pour participer à la guerre de Troie, il confia son fils Télémaque à un vieux noble du nom de Mentor. Habité à l'occasion par la déesse de la sagesse, Athéna, Mentor conseilla le jeune homme et l'aïda à éviter divers écueils.

Colloque À VOS POSTES!

en collaboration avec

HEC MONTRÉAL

- ✗ Quelles sont les tendances qui caractériseront les organisations et les leaders de demain? Comment les attentes, les préoccupations et les rêves des jeunes gens d'affaires peuvent-ils s'arrimer aux pratiques de gestion actuelles? Quelle est la perception des dirigeants face à la nouvelle génération de leaders? Comment s'engager et se préparer dès maintenant pour relever les défis de gestion à venir?
- ✗ Autant de questions auxquelles le **colloque À VOS POSTES! Prenez votre place aujourd'hui et inventez l'organisation de demain**, présenté par la JCCM et HEC Montréal, propose de réfléchir activement, en vue d'enrichir le dialogue entre des hauts dirigeants et vous, jeunes leaders.
- ✗ **Au cœur de la journée: les jeunes leaders!**
- ✗ Par le biais de deux **sessions interactives** qui permettront de s'approprier les idées proposées durant la journée et de fournir des pistes concrètes pour que chacun puisse dresser son plan d'action.
- ✗ Par le biais de deux **panels de conférenciers** qui permettront de s'inspirer des réflexions de gens d'affaires qui ont pris leur place sur l'échiquier montréalais et qui partageront leur expérience en tant que leader.

Les présidents

- ✗ **Javier San Juan**, président-directeur général de L'Oréal Canada;
- ✗ **Monique Leroux**, présidente et chef de la direction du Mouvement Desjardins;
- ✗ **Sylvain Vincent**, associé-directeur, Est du Canada d'Ernst & Young;
- ✗ **Yannis Mallat**, président-directeur général d'Ubisoft Montréal.
- ✗ Reconnus dans la communauté d'affaires de Montréal, ces présidents d'entreprise ont un impact notable sur les pratiques de gestion des organisations d'aujourd'hui.
- ✗ Ils se prononceront sur différentes questions telles que :
 - ✗ Quelles sont les compétences recherchées auprès des jeunes leaders?
 - ✗ Les besoins des organisations sont-ils compatibles avec les attentes des jeunes?
 - ✗ Comment préparer les jeunes à relever les défis stratégiques et humains des organisations?
 - ✗ Quels moyens ont-ils mis de l'avant dans leur organisation pour faciliter le développement et la progression de leurs jeunes leaders?

Les jeunes leaders

- ✗ **Frédéric Michel**, président de la JCCM et directeur principal, Services-conseils chez KPMG;
- ✗ **Jean-François Fortin Verreault**, directeur adjoint Ressources humaines du CHUM;
- ✗ **Stéphanie Raymond Bougie**, cofondatrice de Générations d'idées, présidente sortante de la JCCH, et avocate chez Heenan Blaikie;
- ✗ **Sylvain Leclerc**, vice-président, usine Saint-Laurent de Bombardier Aéronautique, et lauréat du Concours provincial ARISTA 2006;
- ✗ **Julie DesGroseilliers**, nutritionniste, Saveurs Nutrition, et finaliste du Concours provincial ARISTA 2008.
- ✗ Ayant forgé leur place au sein de la société, ces jeunes leaders sont des modèles d'inspiration pour ceux et celles qui souhaitent progresser dans leur carrière.
- ✗ Ils seront invités à donner leur perspective sur les questions suivantes :
 - ✗ De quelle façon ont-ils géré leur carrière jusqu'à présent pour se positionner sur le marché?
 - ✗ Quels moyens ont-ils mis de l'avant pour être reconnus pour le travail accompli?
 - ✗ Quels défis ont-ils rencontrés pour faire valoir leurs compétences et prendre leur place au sein de la société?

À propos de la JCCM

Pour les professionnels en entreprise

- ✖ Une adhésion à la JCCM permet de développer un réseau d'affaires incontournable, de profiter de rabais et d'exclusivités sur les activités, de bénéficier des offres spéciales, de participer gratuitement au programme de Mentorat, de devenir bénévole, et bien plus;
- ✖ Le Programme *Leadership action* est axé sur les compétences de leadership, ce qui permettra de mieux prendre sa place au sein de son organisation. Les conférenciers sont des personnes qui ont un impact concret dans le monde des affaires et des jeunes leaders qui se démarquent.

Pour les entrepreneurs

- ✖ En plus de bénéficier des avantages du membre individuel, les entrepreneurs ont accès à des activités ciblées, telles que les cocktails entrepreneurs, les Clubs unis au bénéfice des entrepreneurs (CUBE) et le concours Les Anges financiers;
- ✖ Le programme *Leadership action* permet de développer des compétences de leadership et certains des conférenciers sont eux-mêmes des entrepreneurs;
- ✖ Le programme de Mentorat permet de jumeler à d'autres entrepreneurs dont l'expérience et les compétences seront mises à profit et permettront aux mentorés d'élargir leur vision du leadership.

Pour les organisations

- ✖ En plus de bénéficier des avantages du membre individuel, les membres corporatifs profitent d'avantages incluant un tarif d'adhésion privilégié, un membre ouvert, une flexibilité au niveau des membres, une visibilité sur le site Internet, un suivi sur la participation aux activités, le renouvellement une fois par an;
- ✖ Cette année, les participants aux formations se verront remettre un certificat et un curriculum de formation, ce qui permettra aux organisations de comptabiliser ces formations selon les exigences de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (Loi 90);
- ✖ S'impliquer dans le développement professionnel, c'est exercer une influence positive sur les employés les plus prometteurs de son entreprise et de la communauté d'affaires, et profiter d'une visibilité exclusive auprès de ses pairs et des jeunes gens d'affaires de Montréal.

La JCCM a pour mission de favoriser le développement professionnel et personnel des jeunes gens d'affaires de Montréal, de promouvoir leurs intérêts et de contribuer à leur essor du milieu dans lequel ils évoluent.

La JCCM réalise sa mission par le biais de:

rencontres ayant pour but de faciliter la création et le maintien de contacts personnels et d'affaires,

initiatives facilitant le partage d'expériences entre la relève et des gens d'affaires d'expérience,

activités formatrices visant le développement de connaissances et de compétences,

opérations médiatiques visant la promotion de l'intérêt des membres sur la scène publique et de leurs prises de position,

initiatives permettant aux membres d'obtenir de la visibilité auprès des autres membres et partenaires, contribuant ainsi à l'essor de leur milieu professionnel,

initiatives visant la valorisation des membres auprès de la société, de par leur contribution à des organismes et des causes,

projets ayant pour but de sensibiliser la communauté d'affaires à des pratiques respectueuses de l'environnement.

Le leadership se développe au jour le jour, et non en une journée.

- John C. Maxwell, 21 Irrefutable Laws of Leadership

Pour plus d'information:

Inscrivez-vous à *L'Antichambre*, le bulletin électronique hebdomadaire de la Jeune Chambre de commerce de Montréal via le site Internet (www.jccm.org)

ou

communiquiez avec Caroline Simard au 514 845-4951, poste 25 ou par courriel (csimard@jccm.org).

Partenaire du Programme:

