

La mission est la clé du succès



Richard
MARTIN
www.alcera.ca

Pour toute organisation, il est essentiel d'avoir une mission solide, une vision mobilisatrice, et le leadership et la stratégie pour les mettre en œuvre. Ceci est d'autant plus vrai durant la turbulence économique que nous connaissons actuellement. Mais tout doit commencer par la mission.

J'aide une compagnie à analyser les changements à son environnement concurrentiel. Nous étions en retraite stratégique et passions en revue les opportunités qui s'offraient à la compagnie, ainsi que les diverses menaces concurrentielles et les façons d'y parer. Tout se déroulait bien, mais les cadres y allaient de façon un peu mécanique dans leurs propositions. Soudainement, la P.D.G. s'exclama : « Nous sommes en train d'oublier notre mission ! » En somme, elle disait qu'il fallait « retourner aux sources » de leurs valeurs et de leur engagement. Dès lors, le ton des discussions changea. C'était subtil, mais je notaïs un nouvel engagement des cadres à trouver des façons novatrices de servir leur clientèle. Les discussions n'étaient plus froidement mécanique, mais étaient imprégnées d'une émotion et d'une humilité marquante. La différence, bien entendu, était la réalisation que la compagnie était en passe de s'éloigner de sa mission.

Selon Peter Drucker, une mission organisationnelle doit comporter trois composantes essentielles pour être réellement efficace :

- La motivation et l'engagement (on peut

aussi dire la passion) pour créer des produits et des services de grande valeur. Cette passion est aussi fondée sur les valeurs de l'organisation.

- Les besoins à combler. Il en a deux sortes :
 - Les besoins existants qui demeurent insatisfaits.
 - Les besoins nouveaux qui peuvent être créés.
- Les compétences pour combler ces besoins, peu importe leur nature.

S'il y a la compétence et la motivation, mais qu'il n'y a pas de besoin à combler, la mission sera vide de sens et manquera de pertinence; on pourra dire que c'est un passe-temps et non pas une entreprise sérieuse. S'il y a la compétence et des besoins à combler, mais qu'il n'y a pas de motivation, la mission sera « pour la forme » et l'organisation sera sans âme. C'est le danger qui guettait la compagnie que j'ai décrite précédemment. S'il y a la motivation et des besoins à combler, mais que l'organisation n'a pas les compétences requises, la mission ne sera pas crédible et l'organisation manquera d'efficience et d'efficacité. En fait, ce n'est qu'avec la motivation, des besoins précis à combler et les compétences requises qu'il peut exister une mission solide et efficace.

Si la motivation est souvent la moins changeante des composantes d'une mission et la compétence la plus modifiable, elles ne demandent pas nécessairement une réflexion approfondie. En revanche, l'identification d'opportunités pour combler des besoins insatisfaits ou nouveaux peut être ardue et exiger un questionnement de fond et une analyse détaillée. C'est là que le sentiment d'engagement et les valeurs profondes

prennent tout leur sens. La passion quoi!

Pour Drucker, la séquence que doit normalement suivre une organisation pour la définition de sa mission est la suivante. Il faut avant tout examiner et cerner les opportunités de combler des besoins existants qui demeurent insatisfaits, ou bien de créer de nouveaux besoins. Ceci peut demander une étude approfondie des succès et des échecs inattendus de l'organisation. Il faut aussi rechercher des opportunités dans les changements technologiques, l'évolution démographique, tant au niveau quantitatif que qualitatif (par exemple, les attitudes et les perceptions), les nouveaux processus, les événements chocs, etc.

Une fois que l'organisation a déterminé ses opportunités, elle doit se pencher sur ses compétences. Quelles sont ses forces et faiblesses? A-t-elle les compétences requises pour combler les besoins identifiés

comme opportunités? Peut-elle les développer ou en faire l'acquisition? Il faut élaborer une stratégie concurrentielle et organisationnelle qui encadrera la mise en œuvre de la vision qui se dessinera à l'analyse des opportunités.

Finalement, est-ce que l'organisation croit vraiment qu'elle peut et doit poursuivre ces opportunités? Plus important encore, est-ce qu'elle croit qu'elle peut réussir?

Ce n'est qu'avec ce questionnement que la direction d'une organisation pourra réellement avoir une mission solide et efficace. Ce n'est qu'avec ce travail approfondi qu'elle pourra avoir la motivation, le sens d'engagement et la confiance pour affronter la tourmente et prospérer en dépit des changements, des risques et des incertitudes.

Et vous?
Qu'en est-il de votre mission?

tenue de livres...tenue de livres...tenue de livres...

Consultations JR

JOANNE ROCH

service personnalisé
soutien au démarrage d'entreprise
tél & fax: (450) 377-5426

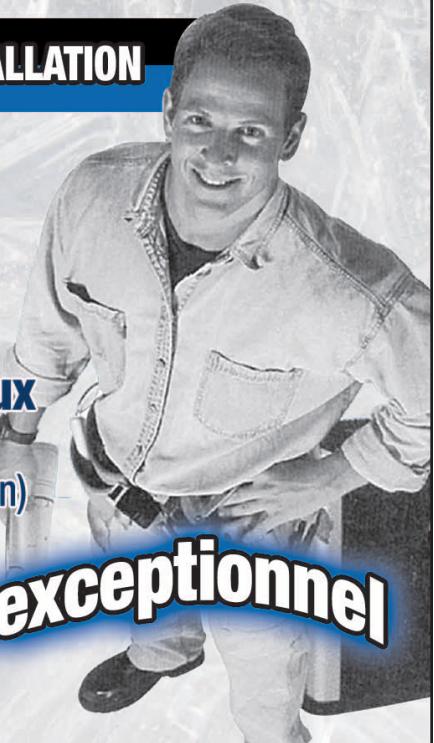
25 ans d'expérience

451 rue Léger, Valleyfield
joanneroch@sympatico.ca

ClimaPur annonce sa nouvelle division de service commercial léger

VENTE • SERVICE • INSTALLATION

- Entretien et réparation
de vos appareils
- Installation de nouveaux
appareils (projet clé en main)



Même service exceptionnel

PROGRAMME DE REMPLACEMENT D'APPAREIL DÉSUET
CONTRAT PÉRIODIQUE DE MAINTENANCE

SYSTÈMES
ClimaPur inc.
SYSTEMS
Licence RBQ 8321-1946-59

1 800 690-0490

450 377-8195

360, Mgr Langlois, Valleyfield

GALA PERFECTA de l'industrie de la construction Un membre du Suroît honoré

M. Sylvain Bourdeau entrepreneur général, Gestion Sylvain Bourdeau inc. et formateur pigiste pour le service de formation de l'APCHQ a été honoré samedi le 2 mai au premier Gala PerfectAS de l'industrie de la construction.

M. Bourdeau, membre de l'APCHQ Région du Suroît depuis plus de 10 ans, a été reconnu comme un ardent défenseur de la formation continue pour les charpentiers-menuisiers. Sur les chantiers et lors de ses formations, il encourage les travailleurs et les participants à suivre d'autres formations complémentaires selon les besoins des travailleurs. De plus, M. Bourdeau leur mentionne, à chaque début de cours, une panoplie de manuels de référence afin d'améliorer leurs connaissances du métier de charpentier-menuisier.

Félicitations à M. Bourdeau, un excellent ambassadeur de la formation continu dans notre secteur d'activité.

L'APCHQ région du Suroît inc., organise également un programme de formation pour devenir entrepreneur sous forme de sessions intensives qui exemptent les participants des examens de la RBQ.



Le lauréat M. Sylvain Bourdeau recevant les félicitations de la directrice générale régionale de l'APCHQ du Suroît inc., Mme Nathalie Brière.