

Membre affilié  
Chambre de Commerce du Canada  
Fédération des Chambres de Commerce  
du Québec  
Chambre de Commerce Régionale de  
l'Estrie



**CHAMBRE  
DE COMMERCE**  
Région de Mégantic

# Le Mensuel Le Mensuel

Pour nous  
rejoindre:  
819.583-5392

Année 4, No 2

AOÛT 2006

## ÇA SENT L'AUTOMNE

Président  
**Michel Tardif**  
Blanchette Vachon & Associés,  
CA

Vice-président:  
**Steven Poirier**  
Les Assurances Michel Proteau

Vice-présidente:  
**Vicky Bruneau**  
Bijouterie  
Au Pesant d'Or

Trésorier:  
**Michael Duquette**  
Tafisa

Secrétaire:  
**François Beaudry**  
Centre Financier aux Entreprises  
de l'Estrie

Présidente Ex-Officio:  
**Nancy Cameron**  
Vignola Cameron,  
Ressources Humaines

**Rock Doucet**  
La Chemise Perfection

**Éric Morrissette**  
Banque Nationale

**Christian Pepin**

Au désarroi de plusieurs, à la satisfaction d'un grand nombre d'autres, surtout ceux qui parmi les plus actifs voient enfin les choses revenir « à la normale », ç'a sent l'automne.

Les plus nostalgiques parlent de leurs vacances au passé, les plus dynamiques préparent les prochaines. Les golfeurs imaginent toutes sortes de raisons pour justifier l'achat de nouveaux bâtons; les plus jeunes se prennent à penser que l'été c'est bien court et maman se demande où elle trouvera le temps nécessaire pour finir de préparer la rentrée scolaire.

Mais pour la grande majorité des gens d'affaire, l'automne c'est une période faste. C'est la reprise des activités, la mise en place de projets mûris au cours des derniers mois, la promesse d'une vitalité retrouvée.

Votre Chambre de Commerce ne fait pas exception. Motivés par l'éclatant

succès de notre Tournoi annuel de golf, et dans le sillage de cet événement si important pour le financement de nos activités, les membres du Bureau de direction ont profité des derniers mois pour planifier la rentrée et doter la Chambre d'un programme d'activités et de changements qu'il nous fera plaisir de vous dévoiler au cours des prochaines semaines.

Ce qu'on peut dire, c'est que l'enthousiasme règne à la Direction de la Chambre et que, tout comme vous, nous avons hâte de nous mettre à l'œuvre.

### AVIS IMPORTANT

**UN NOUVEAU NUMÉRO DE TÉLÉPHONE POUR NOUS  
REJOINDRE:**

**Veillez noter que pour rejoindre la Chambre de Commerce**

**Région de Mégantic le numéro de téléphone est :**

**819.583-5392**

## Sept Nouvelles règles de management pour les dirigeants d'entreprises !

Selon un article paru dans le journal *Les Affaires*, édition du 29 juillet 2006, sept nouvelles règles de management, mieux adaptées à la réalité post-Enron et à la nouvelle économie, s'appliqueraient dorénavant.

- 1. LE CLIENT EST ROI (anciennement: L'actionnaire est roi)** Selon Denis Morin de l'École des sciences de la gestion de l'Université du Québec à Montréal, « durant les années 1980 et 1990, on a trop voulu plaire aux actionnaires, au détriment des autres parties prenantes d'une entreprise, comme les clients, les employés et la communauté ».
- 2. L'AGILITÉ (anciennement: l'entreprise doit grandir - Bigger is Better -)** « Le modèle de la nouvelle économie n'est le réseau, au dire

de Mehran Ebrahimi, expert en management de l'École des sciences de la gestion de l'Université du Québec à Montréal. Au lieu de tout faire moi-même, je collabore avec ceux que je crois les meilleurs pour réaliser mon projet.

- 3. LE PDG DOIT ÊTRE COURAGEUX (anciennement: le pdg doit être charismatique)** Au dire de M. Morin, « le pdg d'aujourd'hui, en plus d'être courageux doit être humble et susciter la collaboration. »
- 4. CHERCHER DES EMPLOYÉS PASSIONNÉS (anciennement: chercher des employés performants)** Toujours selon M. Morin, « aujourd'hui, dans un contexte de pénurie de la main-d'œuvre, l'entreprise qui ne récompense que ses vedettes et néglige les autres aura des problèmes.

Elle doit plutôt créer un environnement de travail qui suscite l'engagement ou la passion des employés. On parle ici de reconnaissance, d'autonomie, de rémunération et de responsabilité sociale. »

- 5. TROUVER UNE NICHE (anciennement: Soyez No. 1 ou No 2)** « Aujourd'hui, souligne M. Morin, le succès d'une entreprise s'appuie sur ce qui la distingue des autres. »
- 6. TOURNEZ-VOUS VERS L'EXTÉRIEUR (anciennement: Soyez Lean and Mean, soit: utilisez une structure allégée)** « En mettant l'accent sur les réductions de coûts, on oublie parfois d'avoir une perspective élargie qui favorise l'innovation, indique M. Morin. .

Or, l'innovation c'est le moteur de la survie de l'entreprise ». Ainsi des activités comme le benchmarking (étalonnage) qui permettent de se comparer à la concurrence sont de plus en plus populaires

- 7. MOTREZ VOTRE ÂME (anciennement: Montrez votre puissance).** « La responsabilité sociale d'une entreprise, ce n'est pas juste une mode, rappelle M. Morin. Les clients d'une entreprise ne regardent pas seulement son produit: il regarde aussi comment elle se comporte dans la communauté ».

(extrait d'un article paru dans *Les Affaires*, édition du 29 juillet 2006)

## NOUVELLES EN BREF ... NOUVELLES EN BREF ... NOUVELLES EN BREF ...

**La Banque du Canada améliore le billet de 5 dollars :** La Banque du Canada mettra en circulation un billet de 5 dollars muni d'éléments de sécurité améliorés à partir du 15 novembre 2006 dans le cadre des efforts continus qu'elle déploie pour accroître la sécurité des billets de banque canadiens.

Le billet de 5 dollars amélioré sera pourvu des mêmes caractéristiques de sécurité que les autres coupures de la série l'Épopée canadienne, ce qui permettra

aux consommateurs et aux caissiers de détecter plus facilement les faux billets.

Les consommateurs et les détaillants peuvent se protéger contre les pertes et limiter la contrefaçon en vérifiant systématiquement leurs billets. Les détaillants constituent la première ligne de défense dans la lutte contre le faux-monnayage. En sachant comment reconnaître les billets authentiques de façon rapide et fiable, ils peuvent aider à prévenir la circulation des billets contrefaits.

**Gagnants du Concours de CV du Centre Service Canada pour Jeunes (CSCJ) de Lac-Mégantic :** À l'issue du concours de CV du Centre Service Canada pour jeunes (CSCJ) de Lac-Mégantic c'est **Marilys Lacroix-Samson**, de Lac-Mégantic et **Vincent Gingras** de St-Romain, qui se sont vus décerner les honneurs cette année.

En collaboration avec Nathalie Bastarache d'Intro-Travail de Lac-Mégantic, l'évaluation des CV a été

réalisée en tenant compte de leur originalité, de leur clarté ainsi que de leur contenu.

Marilys Lacroix-Samson a remporté les honneurs dans la catégorie « traditionnel papier ». Elle est actuellement étudiante en arts et lettres, profil communication, cinéma et créativité.

Vincent Gingras a remporté les honneurs de la catégorie « multimédia ». Il est étudiant à la Polyvalente Montignac.

## Le roulement de personnel; sortez vos sous!

Combien de personnes ont volontairement quitté votre entreprise au cours de la dernière année? À l'inverse, auprès de combien d'employés vous êtes-vous permis de suggérer de quitter l'entreprise? Connaissez-vous le coût de ces fins d'emploi, sous forme de congédiement ou de départ volontaire?

Avant de lire cet article, vous vous direz que le roulement de personnel coûte probablement plusieurs sous (ou plutôt dollars!) à votre entreprise. Au terme de cet article, vous vous direz probablement que vous n'avez plus les moyens de perdre une ressource humaine supplémentaire.

Pour vous donner une idée des impacts financiers de toute fin d'emploi, par employé, il importe de regrouper les coûts en 5 catégories :

- Les coûts associés à la fin d'emploi
  - ◇ Temps pour la rencontre de fin d'emploi (ou entrevue de départ)
  - ◇ Temps pour l'accompagnement de l'employé quittant
  - ◇ Temps pour les travaux administratifs liés à la cessation d'emploi
  - ◇ Indemnité de fin d'emploi
- Les coûts associés au « siège » à combler
  - ◇ Temps supplémentaire accompli par les autres membres de l'équipe, en incluant le calcul des avantages sociaux
- Les coûts associés au processus d'embauche
  - ◇ Temps pour la recherche de candidats
  - ◇ Frais des affichages
  - ◇ Temps pour les entrevues de sélection
  - ◇ Temps pour les tests de sélection

- ◇ Frais pour les examens médicaux
- ◇ Temps et frais pour les références d'emploi, de crédit, judiciaires...
- Les coûts associés à la formation du nouvel employé
  - ◇ Temps associé à l'intégration de l'emploi
  - ◇ Temps pour les travaux administratifs liés à l'embauche de l'employé
  - ◇ Frais associés à l'impression de tous les documents d'accueil
  - ◇ Temps de compagnonnage
  - ◇ Temps et frais de formation formelle de l'employé
- Les coûts associés à l'écart de rendement
  - ◇ Frais associés à l'écart de productivité du nouvel employé

Total des coûts : peut facilement représenter de 25 à 50% du salaire annuel de l'employé.

Au-delà de ces coûts, qu'en est-il des effets psychologiques du roulement de personnel sur les autres membres de votre équipe? Ces effets, quoi qu'on en dise, peuvent être assez importants : détérioration de la qualité de l'ambiance de travail, baisse de la motivation des membres de l'équipe, effet d'entraînement chez les autres membres du personnel...).

Mais, heureusement, au-delà des conséquences mentionnées ci-haut, il y a les solutions ou plutôt, la prévention! Cette prévention s'appuie sur une saine gestion de vos ressources humaines, passant par :

- Une sélection rigoureuse du personnel embauché qui, bien qu'elle puisse paraître laborieuse, vous permettra à long terme de sauver temps et argent.

*Le total des coûts peut facilement représenter de 25 à 50% du salaire annuel de l'employé.*

# Le roulement de personnel; sortez vos sous!

Ces étapes étant les suivantes :

- La détermination des critères de sélection à partir de la description des tâches du poste à combler
- Le recrutement de candidatures (internes et externes)
- L'élaboration d'une grille d'entrevue
- Les entrevues de sélection
- La prise de références (emploi, judiciaires, de crédits...)
- Les tests de compétences et tests psychométriques
- Les examens médicaux de pré-emploi
- Une présentation de la description de tâches au moment de finaliser l'embauche de chaque nouvelle ressource, de façon à permettre à chaque perle rare d'avoir un portrait réaliste de l'emploi convoité. Ce qui, par ailleurs, vous évitera d'embellir à tort le poste que vous avez à combler devant un prospect particulièrement qualifié ou ambitieux.
- Une formation adéquate, de même que le développement des compétences de votre personnel, de façon à assurer le haut rendement de celui-ci. Mais, par dessus tout, il importe de veiller au

- développement continu de chaque individu, de sorte qu'il soit en mesure de suivre le rythme de l'évolution de votre entreprise, tout en maintenant son intérêt pour votre organisation.

- La gestion participative et la communication, puisque que l'implication des ressources humaines et la transparence, évitent l'incertitude et l'insécurité qui sont tous des éléments menant vers la démotivation et le désengagement des employés.

Quoi qu'il en soit, faites peu, faites mieux, faites beaucoup, mais sachez que chaque geste posé et chaque dollar investi à l'égard de vos ressources humaines, est un pas qui peut faire toute la différence en faveur de la rétention de votre personnel... de même que économies à long termes!

Rédigé par Nancy Cameron, CRHA

**Au-delà des coûts, les effets psychologiques sur le reste du personnel peuvent être assez importants : détérioration de la qualité de l'ambiance de travail, baisse de la motivation des membres de l'équipe, effet d'entraînement chez les autres membres du personnel...).**



Active depuis quatre ans dans les régions de la Desnues, de l'Estrie et de l'Arctique, Vignola Cameron Ressources Humaines est composée d'une équipe solide, offrant une gamme complète de services et gestion des ressources humaines.



**Pour une gestion intelligente de vos ressources humaines**

**Notre vision :**

- Nous croyons en l'être humain et en sa valeur avant toute chose;
- Nous misons sur la valeur ajoutée en mariant le potentiel, les talents et les intérêts d'une personne, afin qu'elle puisse se réaliser pleinement dans un travail porteur de sens;
- Nous privilégions nos partenariats avec des clients, actuels et futurs, qui partagent nos valeurs.

**Notre expertise :**

- Diagnostic RH
- Recrutement de personnel
- Évaluation du rendement
- Formation
- Santé/sécurité (CSST)
- Politique et manuel des employés
- Structure salariale
- Services de consultants en de sous-traitance en ressources humaines

Nos coordonnées : **819-583-3239**

emploi@vignolacameron.com • www.vignolacameron.com

**Lac-Mégantic      St-Georges      Thetford Mines**