

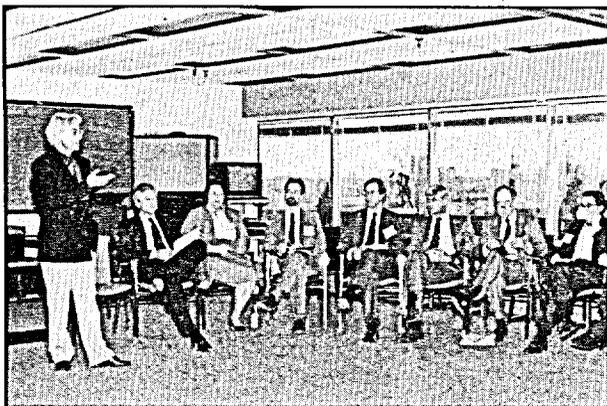


Pour les diplômés
des colloques sur
le leadership

Synergie

Le leadership par la consultation

DE MONTIGNY MARCHAND SE JOINT À NOUS POUR LE DÉJEUNER



Le 14 mars dernier, de Montigny Marchand a rencontré un groupe de ses gestionnaires afin de discuter de leurs préoccupations, qui vont de «l'isolement» du Ministère à la concurrence des autres ministères sur la scène internationale.

Il s'agissait en fait d'un déjeuner non officiel avec 30 anciens participants au colloque sur le leadership. Le but était de discuter des propositions de changement au sein du Ministère issues du colloque de janvier 1991. Les rapporteurs Michael Fine, Bernard Giroux et Ferry de Kerckhove ont présenté brièvement à tour de rôle leur plan d'action ministériel en atelier. (Voir «LES AFFAIRES EXTERIEURES VUES DE L'INTERIEUR», à la page 3, pour consulter les

résumés). Après avoir écouté attentivement les recommandations des participants, M. Marchand s'est entretenu librement avec eux. Se disant d'accord, parfois de façon très énergique, avec les critiques formulées par certains des gestionnaires présents, M. Marchand a expliqué le chemin parcouru pour en venir à des solutions.

Le Sous-secrétaire a souligné son engagement personnel à l'égard de la formation et l'importance qu'elle revêt au Ministère pour composer avec les nouvelles réalités, «...pendant tout le processus de compressions déchirantes, j'ai indiqué que la formation était un secteur intouchable!» Le perfectionnement des ressources humaines a été l'un des domaines exemptés des graves compressions récemment effectuées au Ministère. de Montigny Marchand a défendu en particulier le programme de Colloque sur le Leadership, qualifiant ce dernier de l'une de ses «toutes premières priorités». À la fin de la réunion, M. Marchand a insisté auprès des directeurs généraux et des directeurs rassemblés pour que les jeunes travaillant dans leur service profitent eux aussi du programme de formation redynamisé. Il a aussi promis d'éliminer les obstacles rencontrés par les femmes recrutées pour des postes supérieurs au Ministère.

FORMATION ET STRESS ORGANISATIONNEL

"Les employés et les gestionnaires, ainsi que leur mode de collaboration, constituent les seules façons pour le Ministère d'atteindre son objectif pendant la décennie à venir. La mise en valeur du potentiel latent des employés pourrait s'avérer notre activité la plus rentable" - Examen Ministériel; Stratégie des formations pour les années 90. L'accent que met de plus en plus l'AECEC sur la formation en période de stress est une stratégie qu'adoptent de nombreuses organisations du

secteur privé. Cette stratégie va à l'encontre des habitudes qu'ont les entreprises canadiennes de sabrer dans les budgets de formation en périodes difficiles. De fait, il est essentiel pour les organisations susceptibles de faire face pendant une longue période à des changements continus d'investir dans le perfectionnement des employés pour pouvoir composer avec ces changements.