

RAID **b**ulletin

compétitif des Laurentides
Construire l'avenir des entreprises

UN BULLETIN ... POUR VOUS

« CONTAMINER » POSITIVEMENT!!!

Le voici, le voilà, le premier numéro du **bulletin du Raid compétitif des Laurentides : construire l'avenir des entreprises**. Sans prétention, ce bulletin trimestriel a comme seul but de continuer à vous informer, vous sensibiliser et, oui, vous harceler dans votre recherche d'amélioration de vos pratiques d'affaires. Nous espérons qu'il contribuera à maintenir votre désir d'innover, dans tous les sens du terme. Bonne lecture.

FOCUS STRATÉGIE : Une aide financière pour réaliser un exercice de réflexion et de planification stratégique

Excellente nouvelle. Le MDEIE et Emploi-Québec offrent une aide financière **couvrant 50 % des coûts** de 12 000 \$ pour réaliser un exercice de réflexion stratégique avec votre équipe de direction. Le groupe est limité à 5 entreprises.

« Un tel exercice est non seulement souhaitable mais incontournable pour toutes les entreprises », selon M. Gilles Dumoulin, directeur général du Groupe Luxorama à St-Jérôme.

Pour information, contactez **Serge Thériault du MDEIE au 450 569-3170**

À NE PAS MANQUER... POUR AMÉLIORER VOS RÉSULTATS

Le calendrier du Raid compétitif des Laurentides est mis à jour régulièrement et disponible dans le site Web du MDEIE à l'adresse suivante :

www.mdeie.gouv.qc.ca sous les onglets :
Développement régional – Régions – Laurentides.

Faire affaires avec le Japon

Mercredi 28 novembre 2007
8 h 30 à 11 h 30

Automatisation

Jeudi 6 décembre 2007
8 h 30 à 12 h

L'approvisionnement en Chine : facteurs de réussite

Mercredi 12 décembre 2007
8 h à 10 h

Procédures de qualité efficaces : un investissement payant

Mercredi 23 janvier 2008
8 h 30 à 12 h

Aspects stratégiques de la propriété intellectuelle

Mercredi 30 janvier 2008
8 h 30 à 12 h

Forum Innovation Agroalimentaire

Mercredi 20 février 2008
Journée

La conformité des produits et l'accès aux marchés

Mardi 2 février 2008
8 h 30 à 12 h

Amélioration continue, une stratégie d'entreprise

Mercredi 13 février 2008
8 h 30 à 12 h

Journée de sensibilisation à la relève entrepreneuriale

Mardi 19 février 2008
8 h 30 à 12 h

PLUSIEURS SONT DÉJÀ PASSÉES À L'ACTION



Déjà dix activités du Raid compétitif des Laurentides : construire l'avenir des entreprises sont choses du passé ! L'activité de lancement du 27 septembre dernier a attiré **120 participants**, qui se sont amusés en formant équipe lors d'un jeu interactif visant à en connaître davantage sur la concurrence chinoise et les moyens d'en tirer profit.

MOBILISATION DE DIRIGEANTS DES LAURENTIDES AUTOUR DE LA DÉMARCHE ACCORD

La démarche ACCORD (Action concertée de coopération régionale de développement) dans les Laurentides est très avancée. En effet, deux (Transport terrestre avancé et Aliments et mets préparés) des quatre créneaux d'excellence des Laurentides ont déjà fait l'objet d'ententes de mise en œuvre avec le gouvernement du Québec. Les créneaux Tourisme de villégiature quatre saisons et Utilisation et transformation de la forêt mixte : produits à valeur ajoutée le seront dans les prochains mois. Les quatre créneaux représentent près de 2 400 entreprises et 28 000 emplois dans la région.



M. Charles-Alain Carrière, président du comité régional ACCORD et président d'Orientech, de Lachute, s'est engagé fortement dans cette démarche, dès sa nomination.

Pourquoi avez-vous accepté de vous investir dans cette démarche ?

« Entrepreneur moi-même, je suis fortement convaincu de la nécessité pour les entreprises de se regrouper pour faire face aux défis de la mondialisation et de bénéficier ainsi des possibilités qui nous sont offertes. J'ai constaté très rapidement que la démarche ACCORD répondait bien au besoin des entrepreneurs de se regrouper pour se démarquer. Originaire de Lachute, je désire aussi faire ma part pour participer au développement économique des Laurentides en aidant les autres dirigeants d'entreprise de la région.

Pour les entrepreneurs de ces créneaux, quels sont les avantages de s'y intéresser ?

« Tout d'abord, ils s'assurent d'être engagés dans la réalisation de la stratégie et du plan d'action et ainsi de bénéficier des mesures d'aide qui ont été mises en place. Mais je crois que le réseautage entre les dirigeants de la démarche ACCORD entraîne surtout une mobilisation significative, condition nécessaire au succès de la démarche ».

Quel est le rôle des comités de créneau et du comité régional ACCORD ?

« Le comité de créneau est formé majoritairement de dirigeants d'entreprise. Il a eu comme tâches de faire un diagnostic de la situation actuelle du secteur et de proposer une stratégie et un plan d'action visant son développement durable sur les plans national et international. Il est aussi responsable de l'embauche d'un coordonnateur dédié exclusivement à la mise en œuvre du plan et doit en assurer le suivi ».

Quant au comité régional ACCORD, il est formé majoritairement d'entrepreneurs des quatre créneaux d'excellence. Il a comme rôle d'assurer le développement structuré de l'ensemble des créneaux. Il est également l'interlocuteur privilégié du gouvernement du Québec concernant ACCORD ».

ILS NOUS FONT MANGER... LES FABRICANTS D'ALIMENTS ET METS PRÉPARÉS DES LAURENTIDES

Elles sont plus de 70 entreprises dans les Laurentides à brasser, retourner, pétrir, mélanger, façonner, brasser encore, remuer et vendre partout à travers le monde pour le grand bonheur... de nos ventres.



Les dirigeants de ces entreprises se sont regroupés dans le créneau d'excellence ACCORD, ce qui leur a permis de se parler, de partager sur leurs problématiques, d'examiner les actions communes à mettre en place et finalement de les réaliser. Les entreprises de ce secteur s'activent actuellement à améliorer leur compétitivité grâce à des projets concrets de réseautage, de

développement de produits, d'automatisation, de gestion des ressources humaines, etc.

VOTRE « EXPERTISE FONDAMENTALE » (CORE-BUSINESS) EST-ELLE À REVOIR? QUELQUES SUGGESTIONS !

Chris Zook a récemment publié le livre intitulé **Unstoppable: Finding Hidden Assets to Renew the Core and Fuel Profitable Growth**. L'auteur dresse les raisons pour lesquelles certaines entreprises n'ont d'autres choix que de revoir leur « expertise fondamentale » après de longues années sans turbulence.

Les trois situations problématiques suivantes sont, en général, à l'origine d'une révision de l'expertise fondamentale :

1. une réduction significative des profits actuels et... anticipés;
2. une menace directe de votre expertise fondamentale par de nouveaux modèles d'affaires provenant de concurrents ou par l'introduction d'une nouvelle technologie;
3. une diminution importante de l'impact de votre stratégie de différenciation (toute bonne chose a une fin !).

Les entreprises étudiées ont toutes démontré que la réponse à une nouvelle expertise fondamentale se trouve essentiellement dans les « actifs cachés » qui peuvent, par exemple, être « trouvés » dans les éléments suivants :

- produits ou services dont le développement n'a jamais fait l'objet d'une réelle stratégie de positionnement;
- développement d'un créneau secondaire dont le potentiel est élevé;
- relations d'affaires privilégiées avec un client à travers le temps permettant de réaliser des projets conjoints;
- expertise interne inconnue de l'équipe de direction, qui nécessite un diagnostic organisationnel et une réflexion stratégique;
- expertise interne connue (départements et divisions), qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation par l'entreprise mais dont le potentiel de développement mérite une attention particulière.

1. Unstoppable: Finding Hidden Assets to Renew the Core and Fuel Profitable Growth, Chris Zook, Harvard Business School Press, 2007

SUR VOTRE TABLE DE CHEVET...

Voici deux livres traitant de la gestion et qui ont fait beaucoup parler depuis leurs publications: des indispensables pour s'inspirer de la gestion des autres... **Bonne lecture!**

1. De la performance à l'excellence (GOOD TO GREAT)

Jim Collins, Pearson Education, 2003

Pourquoi certaines entreprises, qui affichaient des performances plutôt moyennes, décollent-elles soudain pour se joindre au peloton de tête? Les conclusions qui en ressortent sont étonnantes: loin des stratégies flamboyantes, menées à grand renfort de communication, la transition vers l'excellence s'est faite discrètement, sans stratégie préalable, sous l'impulsion de leaders au profil modeste. Plutôt que d'imposer leur vision, ces derniers ont cherché les meilleurs collaborateurs. Puis, ils ont encouragé un débat intense et permanent au sein de l'entreprise. Ce qui a contribué au succès? Le choix d'un concept simple (hérisson) guidant l'activité de l'entreprise, la détermination des dirigeants à le mettre en œuvre et une discipline de fer, d'abord appliquée au sommet de la hiérarchie.

2. Stratégie océan bleu (BLUE OCEAN STRATEGY)

W. Chan Kim et M. Mauborgne, Harvard Business School Press, 2005

Au terme de 15 années de recherche dans 30 secteurs d'activité différents, les auteurs ont identifié ce qu'ils nomment la Stratégie Océan Bleu. Pour générer une croissance rentable, l'entreprise qui se trouve dans un environnement concurrentiel saturé, où les produits se ressemblent de plus en plus et où la guerre des prix fait rage, doit se « libérer » des contraintes de son marché. Pour sortir de cet « océan rouge » de la concurrence, elle va devoir effectuer un saut de valeur, véritable déplacement stratégique, qui aboutira à la création d'un espace de marché entièrement nouveau, un océan bleu.

LE CARNET DU GESTIONNAIRE

Cinq messages à communiquer et gérer

John Hamm, coach en leadership, a identifié cinq messages que tout bon leader doit être en mesure de livrer de façon claire aux membres de son équipe:

1. La structure organisationnelle

Parce qu'il représente des relations de pouvoir et d'influence, le leader doit présenter l'organigramme (et ses changements) davantage comme un moyen d'atteindre les objectifs d'affaires en optimisant les ressources à sa disposition.

2. Les résultats financiers

Le leader aura avantage à considérer les résultats financiers comme une occasion de procéder à un diagnostic et en faire un outil d'apprentissage plutôt qu'un élément purement punitif si les résultats ne sont pas atteints.

3. Le rôle du leader

Un bon leader cherche constamment à laisser ses collaborateurs trouver les réponses aux questions. Par ses consignes claires, sa collaboration étroite et son désir d'amélioration, il est davantage le gardien du processus d'aide à la décision que le décideur de l'entreprise.

4. La gestion du temps

En période d'intenses activités, le gestionnaire doit être en mesure de faire des choix et de se concentrer sur moins de choses mais les réaliser avec grande qualité. Cette façon de faire stimule les relations de confiance de part et d'autre et permet une utilisation judicieuse des ressources.

5. La culture organisationnelle

La culture organisationnelle n'est pas issue de simples déclarations du dirigeant. Le leader, dans ses actions quotidiennes, montre l'exemple. Il communique son désir de gagner, les valeurs d'entreprise et sa vision et met en place des mesures d'encouragement à la performance.

MÉLI-MÉLO

- Entendu de la bouche d'un entrepreneur: « Il n'y a pas de vent favorable pour ceux qui ne savent pas où ils s'en vont ».
- Laurentides Économique (l'association des CLD des Laurentides) désigne M. Robert Couture pour s'occuper de la relève entrepreneuriale. Bienvenue!
- Sonaca-NMF, fabricant d'ailes d'avion, investira 17 M\$ pour agrandir son usine de Mirabel. Le projet devrait permettre la création de 75 emplois directs permanents d'ici 2009 en plus de consolider les 250 emplois actuels.
- Le Forum sur la mobilité urbaine et le transport avancé (MUTA), qui s'est déroulé les 3 et 4 octobre dernier dans les Laurentides, a attiré un nombre record de participants: 575 congressistes de 12 pays différents.

Bravo!

Québec



Développement économique Canada

Canada Economic Development

Canada

Avec la participation de :
• Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation
• Emploi-Québec - Laurentides

