

## Lettre aux membres

Cher membre et collègue,

Ce n'est un secret pour personne que notre association traverse actuellement des temps difficiles en ce qui concerne son avenir.

Au cours des 5 dernières années, nous avons été témoins de changements importants dans la distribution de l'assurance et des produits de placement. Une chose qui n'a **pas** changé, cependant, c'est que les compagnies, qu'il s'agisse de compagnies d'assurance, de placement, d'AGG ou de AGA, continuent à compter sur l'expérience de leaders **comme vous et moi**.

Étant donné que notre environnement est en constante évolution, il est absolument essentiel que nous continuions à partager nos connaissances et à apprendre les uns des autres. Il y a tout juste 2 ans, lors de la réunion d'une section locale de GAMA Canada (autrefois, l'ADCFC), quelqu'un a fait

remarquer que la personne assise à côté de vous pourrait un jour devenir votre collègue ou votre employeur. Et dans bien des cas, cela c'est avéré vrai.

GAMA Canada est sur le point d'entreprendre l'une des initiatives les plus excitantes de son histoire. Le *Professional Leadership Designation Program* sera officiellement lancé dans moins de deux mois et les premiers cours seront offerts au début de 2004. Ceci est également un changement important pour nous, puisque nous passons d'une association axée sur l'adhésion de ses membres, à une association axée sur le développement professionnel.



Michael Gau

Le *Leadership Designation Program* est excitant pour plusieurs raisons. Il sera reconnu par l'université, il sera flexible, il comblera le manque qui existe actuellement au niveau de la gestion et en même temps, il sera très différent des autres programmes, puisqu'il est **pratique et il responsabilise**. Notre équipe de développement professionnel, qui comprend deux excellents conseillers externes, travaille avec diligence pour que ce programme devienne le bijou de la couronne de GAMA Canada. Nous avons obtenu un appui remarquable tant de la part des compagnies que de nos membres.

Qu'est-ce que vous, en tant que membre, pouvez faire pour que ce programme réussisse? La meilleure façon d'apprendre les détails du programme est de participer à notre conférence nationale annuelle qui se tiendra du 14 au 16 septembre. C'est une occasion d'apprentissage et de réseautage unique en son genre. Si vous y avez déjà participé, la conférence de cette

Vol. 28, numéro 2  
1  
Été 2003

### Dans ce numéro

- 2 Gagnants supplémentaires des prix 2003
- 2 Les avantages d'être membre
- 3 Un formateur, un mentor... ou les deux?
- 6 Bienvenue
- 8 Bienvenue aux nouveaux membres du Conseil d'administration
- 9 La tradition fait peau neuve
- 10 Le coin du livre

## Lettre aux membres (suite)

année sera des plus novatrices. Si vous n'y avez **jamais** participé, c'est le moment ou jamais de venir pour voir ce que GAMA, **votre** association, a à vous offrir en tant que leader dans la distribution des services financiers. Venez avec un collègue et partagez l'expérience !

Ensemble, nous verrons à ce que GAMA Canada deviennent ce pour quoi elle a été créée : **une association précieuse, axée sur l'apprentissage et le réseautage, qui nous aide dans notre vie personnelle et professionnelle.** Nous sommes sur la bonne voie, venez faire le chemin avec nous !

Cordialement,

Michael Gau  
Responsable des adhésions  
GAMA International du Canada

## Gagnants supplémentaires des prix 2003

### Prix d'excellence de l'agence

Ruth Tiefenbach, Freedom 55 Financial

### Prix d'excellence de l'agence (Or)

Rick Giuliani, CFP, CLU, CH.F.C.,  
Great-West Life

### Prix national de gestion

Rick Giuliani, CFP, CLU, CH.F.C.,  
Great-West Life  
Ruth Tiefenbach, Freedom 55 Financial

### Prix de l'essor professionnel (Or)

Roger Mann, CFP, Freedom 55 Financial  
Ruth Tiefenbach, Freedom 55 Financial

## Les commanditaires de la conférence

*GAMA International du Canada tient à exprimer sa vive gratitude aux sociétés suivantes et les remercier pour leur généreux soutien qu'elles ont apporté à la Conférence nationale 2003 de l'Association.*



## Les avantages d'être membre

Votre adhésion comporte les avantages suivants :

- l'accès aux programmes et séminaires de perfectionnement professionnel moyennant des tarifs considérablement réduits;
- un abonnement gratuit à la revue bimestrielle *GAMA International Journal* (une valeur supérieure à 200 \$);
- l'accès gratuit au Field Leaders Forum, série de conférences téléphoniques sur le perfectionnement des aptitudes;
- un abonnement gratuit au bulletin trimestriel de GAMA International du Canada intitulé *Le leadership en action*;
- l'admissibilité aux tarifs de conférence privilégiés de GAMA International du Canada et de LAMP;
- l'occasion d'assister à des séances de perfectionnement des aptitudes et de réseautage par le biais des sections locales et des groupes d'étude de GAMA International du Canada;
- l'accès au prestigieux programme de prix de GAMA International du Canada;
- l'accès à la GAMA Research Foundation; et
- l'occasion inestimable d'échanger avec vos collègues du domaine de la gestion de la distribution.

# Un formateur, un mentor... ou les deux?

par Anna Britnor Guest

**L**a tradition des mentors a vu le jour 3 000 ans avant celle des formateurs. Pourtant, les deux contribuent largement au perfectionnement professionnel des employés et à l'essor des entreprises.

Lorsque vous pensez à un mentor, vous imaginez sans doute un sage à la barbe blanche, vêtu d'une grande tunique et de sandales ou bien au conseiller de Télémaque dans l'Odyssée d'Homer. L'image du formateur diffère quelque peu : vous imaginez une personne qui observe d'un œil critique la performance d'un athlète de haut niveau, chronomètre en main. Quel rapport ces deux personnages peuvent-ils bien avoir avec les entreprises en ce début de millénaire?

Ayant évolué de ces origines lointaines, l'encadrement professionnel et le mentorat sont désormais reconnus pour leur contribution au perfectionnement professionnel des employés et à l'essor des entreprises. Si vous n'êtes pas convaincu, imaginez qu'une personne vous accompagne dans le seul et unique but de vous aider à réussir; une personne à l'abri, mais consciente, de la dynamique et des politiques de l'entreprise; une personne qui prend le temps de vous écouter et de vous guider sans intentions personnelles ou politiques cachées et dont le seul objectif est votre réussite et celle de votre entreprise. Rares sont ceux qui se priveraient d'une telle relation.

Bien qu'il existe des différences marquées entre l'encadrement professionnel et le mentorat, la démarcation n'est pas toujours évidente. Le mentorat est souvent décrit comme un « transfert de sagesse ». Il s'agit de la démarche par laquelle une personne apprend de quelqu'un qui a suivi le même parcours, une personne qu'on imagine plus mûre et plus sage. Souvent, le mentor travaille dans la même entreprise. La définition traditionnelle de mentor correspond habituellement à un collègue de travail plus expérimenté, qui s'intéresse à votre cheminement de carrière et qui veut vous aider. Par contre, l'encadrement professionnel a pour but d'aider la personne à approfondir ses connaissances et à mieux structurer sa pensée. Il consiste à créer un environnement propice au

développement et à l'amélioration de la pensée critique, des idées et du comportement.

L'efficacité du mentorat dépend des connaissances et de la sagesse du mentor, tandis que celle de l'encadrement professionnel repose sur l'approche utilisée et le développement des qualités personnelles. Le formateur permet à son protégé d'acquérir de nouvelles aptitudes et de l'expérience et lui donne une nouvelle perspective, une nouvelle vision. Dans les deux cas, c'est l'accompagnement individuel qui fait toute la différence. Cela permet un encadrement concentré, intensif et en parfaite harmonie avec l'entreprise, ce qu'aucun programme de formation, même interne ou personnalisé, ne peut offrir. L'accompagnement individuel vous permet de travailler sur des nuances intrapersonnelles de façon beaucoup plus approfondie que la formation en groupe, qui demeure générale.

À partir de ces définitions, la plupart des formateurs et des mentors s'accordent à dire qu'un bon formateur fait du mentorat et qu'un bon mentor fait de l'encadrement professionnel, lorsque la situation et la relation s'y prêtent. Au moment de déterminer la méthode la plus propice, il importe donc de se rappeler que les deux méthodes sont synergiques et complémentaires, non pas mutuellement exclusives.

Les entreprises mettent sur pied des programmes d'encadrement professionnel et de mentorat à tous les échelons de la hiérarchie, des jeunes diplômés au président du Conseil. Cependant, à l'instar de tout programme ou de toute initiative, la réussite dépend, en bout de ligne, de la conviction et de l'engagement de la haute direction. Sans un tel soutien, les programmes sont voués à l'échec faute de coordination et d'effort ou à la dissolution par les personnes ou les groupes d'influence en quête de gains politiques.

## Aux cadres supérieurs

Au moment d'embaucher un formateur ou un mentor, les cadres supérieurs doivent tenir compte de divers facteurs. La première considération est le but de l'opération. Vous devez vous demander : Qu'est-ce que

## Un formateur, un mentor . . . ou les deux? *(suite)*

j'ai l'intention d'accomplir? Souvent, l'encadrement professionnel et le mentorat s'imposent lorsque des changements majeurs surviennent dans l'entreprise ou dans la vie des gens. Nombreux sont les cadres supérieurs qui doivent relever une foule de défis, allant de comment se comporter avec d'anciens collègues de travail qui sont désormais des subalternes à comment gérer l'entreprise plus efficacement sur le plan stratégique. Que le besoin se fasse sentir à l'échelle d'une personne ou de l'entreprise, ce n'est pas le choix qui manque. Par exemple, est-il préférable d'embaucher un membre de la même organisation, un collègue d'une autre entreprise par le biais d'un programme d'échange ou un mentor ou un formateur professionnel? Il n'y a pas de réponse toute faite et chaque solution comporte des avantages et des inconvénients.

Un mentor recruté à l'interne peut apporter une aide précieuse à son protégé en lui donnant accès à des renseignements sur l'entreprise auxquels celui-ci n'aurait pas eu accès autrement. Le mentor puise sa force dans sa vaste connaissance de l'entreprise, mais cela peut poser certains problèmes en ce qui a trait aux politiques de la compagnie et à la confidentialité des renseignements. L'embauche d'un mentor provenant d'une autre entreprise a d'autres avantages, notamment un regard neuf et une conception différente. L'inconvénient de cette option est que la relation de mentorat n'est pas facile à établir ni à maintenir et qu'elle risque de perdre de son intensité si elle est établie de manière informelle, puis laissée à elle-même.

L'autre solution consiste à embaucher un formateur ou un mentor professionnel. Il y a de nombreux avantages à faire appel à une personne spécialisée et expérimentée dans ce genre de relation. Par contre, un formateur externe ne sera pas en mesure de tirer parti des possibilités de réseautage ni de faciliter l'accès à une promotion à son protégé.

L'encadrement professionnel, comme moyen de favoriser l'essor des entreprises et la formation du personnel, a connu un essor fulgurant. D'ailleurs, de nombreuses entreprises ont décidé de financer des programmes d'encadrement professionnel individuel à l'intention de tous les membres de la haute direction et de tous les cadres intermédiaires. D'autres ont recours

aux services personnalisés d'un mentor ou d'un formateur externe pour améliorer les aptitudes en relations interpersonnelles de leurs employés, notamment la communication et la coopération au sein d'une équipe.

Pour les cadres supérieurs, le formateur est un excellent banc d'essai et un puissant agent de croissance personnelle, qui peut contribuer à modifier les comportements et les attitudes. Le formateur est un partenaire objectif capable de comprendre, mais aussi de remettre en question les opinions, les comportements et les attitudes et ce, de façon constructive. Par-dessus tout, les cadres supérieurs y trouvent un puissant allié dont l'objectif premier est leur réussite.

### Programmes d'encadrement professionnel à l'échelle de l'entreprise

Bien que nous ayons mentionné que la démarcation n'est pas toujours évidente entre l'encadrement professionnel et le mentorat au niveau des cadres supérieurs, la distinction est plus marquée dans le cas des programmes visant une entreprise dans son ensemble.

En règle générale, les programmes d'encadrement professionnel sont mis sur pied lorsque des changements surviennent ou lorsque l'entreprise connaît un essor fulgurant. Les résultats sont parfois fort impressionnants. Les entreprises qui adoptent une culture fortement axée sur l'encadrement professionnel affichent leur engagement à donner à leurs employés les moyens d'apprendre et de s'épanouir. Ces entreprises sont récompensées par une loyauté, un dévouement et un engagement accrus de la part de leurs employés, ce qui se traduit par des équipes et des employés plus motivés, plus efficaces et plus professionnels.

Beaucoup d'entreprises sont conscientes des avantages de cette méthode, mais la dure réalité des compressions budgétaires et des restructurations ont empiété sur le temps que les chefs de service peuvent consacrer à leur personnel. Ainsi, certaines entreprises font appel aux services de formateurs externes, ce qui leur permet d'intégrer graduellement un modèle d'encadrement professionnel avec l'aide d'une équipe de gens expérimentés.

L'encadrement professionnel vise à permettre à chacun de découvrir son potentiel et d'apprendre à l'exploiter. À partir du moment où il connaît bien son protégé, le formateur sait quand lui prêter main-forte ou lui en demander plus et quand lui donner un défi à relever et le guider. L'accompagnement individuel permet au formateur et à son protégé de collaborer à l'établissement et à l'atteinte des objectifs en tenant compte des besoins de l'entreprise et de l'expérience, de la maturité, des connaissances et du profil de carrière du protégé.

L'encadrement professionnel favorise l'établissement d'objectifs, qui peuvent être subdivisés en étapes gérables et mesurables. Pour ce faire, l'encadrement professionnel doit se faire à petites doses, mais de façon suivie, par le biais d'une combinaison de rencontres, de conversations téléphoniques, de courriels et d'observation en milieu de travail. Le formateur demande à chaque personne d'analyser et d'adapter ses méthodes de travail et de trouver de nouvelles idées pour améliorer leur rendement et leur satisfaction personnelle.

## Programmes de mentorat à l'échelle de l'entreprise

Tandis que l'encadrement professionnel vise à donner aux employés les outils nécessaires pour s'épanouir et se motiver, le mentorat porte essentiellement sur le transfert d'aptitudes clés et sur l'établissement d'une structure pour aider les employés à comprendre les procédures, la culture et les politiques de l'entreprise. Les programmes de mentorat pour les diplômés sont très répandus et souvent, ce sont les recrues de l'année précédente qui servent de mentor aux nouveaux venus. Ces jeunes mentors peuvent aider les débutants pendant les premiers mois, mais souvent la relation d'aide se poursuit pendant de nombreuses années. Le mentor, qui dit à son protégé à qui s'adresser dans telle et telle circonstance ou qui lui explique comment tenir les dossiers à jour, est là pour répondre aux questions et transmettre ses connaissances. Cela étant dit, les programmes de mentorat ne s'adressent pas uniquement aux nouveaux employés; ils peuvent s'avérer très efficaces partout dans l'entreprise.

De nos jours, comme plus personne n'occupe le même emploi pendant toute sa carrière, les entreprises doivent s'efforcer de conserver leurs effectifs le plus longtemps possible et veiller au transfert des aptitudes et des connaissances à l'échelle de la compagnie. Évidemment, le but est que le protégé devienne aussi performant que son mentor. Beaucoup de sociétés de technologie sont conscientes de l'importance du mentorat et, plus particulièrement, du jumelage pour favoriser le partage et l'approfondissement des connaissances techniques. Il est intéressant de constater que, dans le cas des sociétés d'envergure mondiale, le mentorat est dicté par la structure de l'entreprise. Ces sociétés ont besoin de services de dépannage couvrant tous les fuseaux horaires, ce qui exige un soutien technique uniforme en provenance de divers centres de dépannage situés aux quatre coins du monde.

## Mise en œuvre

Malheureusement, les relations d'encadrement professionnel et de mentorat ne se tissent pas toujours naturellement. Les deux requièrent une attention toute particulière aux exigences, aux attentes et aux objectifs de l'entreprise. De plus, les parties doivent s'entendre officiellement sur la formule, le contenu et le temps à consacrer. Ces facteurs reposent sur le respect mutuel et l'empathie entre les deux parties et sur un engagement de part et d'autre à réussir.

Pour cette raison, il est parfois préférable d'avoir recours à un tiers pour nous aider à concevoir et à mettre en œuvre le programme, qu'il s'agisse d'encadrement professionnel ou de mentorat. Le tiers en question peut être un spécialiste des ressources humaines ou une personne qui travaille pour l'une des nombreuses entreprises qui offrent des services de mentorat et d'encadrement professionnel, qu'il s'agisse d'un grand cabinet ou d'un particulier. Il importe de trouver chaussure à son pied : non seulement les deux parties doivent bien s'entendre, mais le mentor ou le formateur externe doit s'imprégner de la culture de l'entreprise et comprendre les défis qu'elle doit relever. Pour sa part, le mentor interne doit posséder d'excellentes aptitudes de communication et de relations interpersonnelles. Si ces facteurs ne sont pas réunis, les programmes demeurent vagues et leur efficacité est de courte durée, sans compter que les résultats sont difficiles à mesurer.

Conclusion, l'encadrement professionnel et le mentorat recèlent de nombreux atouts. Vous auriez peut-être avantage à combiner diverses méthodes adaptées aux divers secteurs de votre entreprise. Ainsi, un nouveau directeur du marketing peut avoir recours à un mentor pour l'aider à évoluer dans son rôle; il peut aussi créer un programme de mentorat interne au sein du service de R&D et mettre sur pied un programme externe d'encadrement professionnel pour la division des ventes.

Peu importe le nom du programme, l'accompagnement individuel est un excellent moyen de contribuer au perfectionnement professionnel des employés et à l'essor des entreprises, et d'aider les entreprises d'avant-garde à tirer le maximum de leur potentiel en ce début de millénaire. La clé du succès consiste à définir des buts et des objectifs et à mettre en œuvre un programme conçu à la base pour atteindre des cibles précises et mesurables. Pour ce qui est de la question soulevée dans le titre, c'est-à-dire doit-on faire appel à l'encadrement professionnel, au mentorat ou aux deux? Je dirais que le vocable importe peu, c'est la démarche qui compte.

# Bienvenue

Vol. 28, numéro 2

6

Été 2003

GAMA International du Canada est heureuse d'accueillir les nouveaux membres de l'Association :

Sam Akiki, CFP	Cartier Partners Financial Group	Pickering, ON
Réal Aubin	RBC Insurance	Winnipeg, MB
James Brooks	Clarica	Burnaby, BC
Charles Burgess, BA, LLB, MBA	Foresters	Burnaby, BC
Rod Burylo, CFP	Investors Group Financial	Calgary, AB
Robert Caissie	Freedom 55 Financial	Halifax, NS
Archie Chase, CFP	Freedom 55 Financial	Toronto, ON
Julie Cook, FLMI	Clarica	Surrey, BC
Paul Edmond, CFP, CLU, CH.F.C.	Freedom 55 Financial	Halifax, NS
Stuart Eng	RBC Insurance	Langley, BC
Gurmeet Farwaha	RBC Insurance	Mississauga, ON
Ralph Fege, CFP, CLU, CH.F.C., RHU	Freedom 55 Financial	Vancouver, BC
Marco Figari	RBC Insurance	Mississauga, ON
Joe Flynn, BSc	Freedom 55 Financial	Markham, ON
Robert Gammon, PFP	Foresters	Burlington, ON
James Gordon, BA, FICB	Foresters	London, ON
Jorge Gutierrez	RBC Insurance	Ottawa, ON
John Haliburton, CFP	Clarica	Edmonton, AB
Ron Hancock, CFP, CLU, CH.F.C.	Foresters	Calgary, AB
Leah Hatfield	RBC Insurance	Concord, ON
Michelle Hetherington	Clarica	Chatham, ON
Jolanta Kozowa, RHU	Industrial Alliance	Ottawa, ON

David Lawley	Clarica	Burnaby, BC
Eddie Luk	Foresters	Markham, ON
Sheldon Mackenzie, CFP, CA, TEP	Freedom 55 Financial	Sydney, NS
Alvin Matthew	RBC Insurance	Langley, BC
Hans McFarlane, CFP	Foresters	Victoria, BC
Steve McInnis	Maritime Life	Toronto, ON
Neil McPherson, TEP	The McPherson Financial Group Inc.	Calgary, AB
Vincent Mifsud	RBC Insurance	Burlington, ON
Steven Miles	Clarica	Lethbridge, AB
Laurent Nadeau, CLU	Foresters	Toronto, ON
Robert O'Donnell	RBC Insurance	Dartmouth, NS
Fitz Rajpersaud	Foresters	Toronto, ON
Peter Reid	Clarica	Cranbrook, BC
Marcel Roiati	RBC Insurance	Laval, QC
Brian Rosa, FIC	Clarica	Scarborough, ON
Serge Samson	RBC Assurances	Québec, QC
Abhishek Sharma	RBC Insurance	Scarborough, ON
Clayton Shold	Foresters	Toronto, ON
Gayle Shull	RBC Insurance	Regina, SK
Alan Smyth, CLU, CH.F.C.	Clarica	Winnipeg, MB
Mark Stowe	RBC Insurance	Vancouver, BC
Patricia Thiessen	Clarica	Lethbridge, AB
Jay Trimble, CLU	Freedom 55 Financial	Surrey, BC
Gang Xiong	Manulife Financial	Scarborough, ON
Bachir Yassine	Industrial Alliance	Ottawa, ON
Duane Zappitelli	Clarica	Oakville, ON
Brian Zufelt, CLU, CH.F.C.	RBC Insurance	Mississauga, ON

## Bienvenue aux nouveaux membres du Conseil d'administration

GAMA International du Canada est heureuse d'accueillir deux nouveaux membres au sein du Conseil d'administration. **Bruce Field** (photo du haut) et **Andy Gellatly** possèdent de nombreuses années d'expérience dans le domaine et débordent de passion et d'enthousiasme à l'égard de notre association.

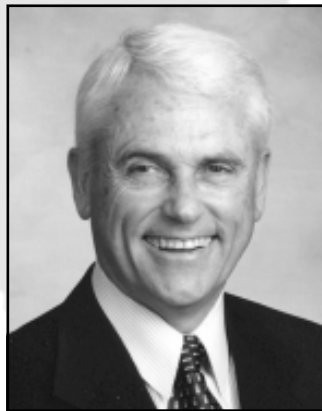
M. Field se joint à M<sup>me</sup> Julianne Leith à titre de **directeur régional de l'Ontario**. Son rôle consistera essentiellement à contribuer à la mise sur pied du réseau de groupe d'étude de GAMA Canada. De plus, M. Field animera un atelier dans le cadre de la conférence de GAMA Canada qui aura lieu du 14 au 16 septembre prochain.

Conscient du rôle clé que la conférence annuelle de GAMA Canada joue auprès de ses membres en matière de perfectionnement professionnel et de réseautage, le comité de direction a cru bon que le **président de la conférence** siège au Conseil d'administration. Ainsi, M. Gellatly, président de la conférence de GAMA Canada 2003, occupera ce nouveau poste au Conseil d'administration. Il travaillera en étroite collaboration avec ses collègues pour s'assurer que le contenu de la conférence aille de pair avec les initiatives de perfectionnement professionnel et de services aux membres.

### **Profil de carrière :**

**Bruce Field, BA, CLU, CH.F.C.**  
**Directeur de centre financier**  
**Clarica, Brampton (ON)**

M. Field a obtenu son diplôme de l'université Western Ontario en 1972 et s'est joint à Clarica en 1974 à titre de conseiller financier du centre financier de London à l'âge de 24 ans. Il a été promu directeur adjoint de ce même centre financier en 1977, puis a été nommé directeur du centre financier de Brampton en 1981. Après avoir géré le centre financier issu de la fusion des bureaux de Brampton et de Mississauga de 1995 à 1998, M. Field est retourné diriger le nouveau centre financier de Brampton, qui a réouvert ses portes en 1998, poste qu'il occupe encore à ce jour.



L'un des faits saillants de sa carrière a été lorsqu'il a remporté le prestigieux trophée décerné au directeur le plus efficace de Clarica en 2001, concours qui oppose les directeurs des 90 centres financiers Clarica au Canada. En 2002, il est arrivé en deuxième place.

M. Field et son épouse Nicole sont mariés depuis plus de 30 ans et ont deux filles qui étudient à l'université Wilfrid Laurier à Kitchener-Waterloo.

### **Profil de carrière :**

**Andy Gellatly, CLU**  
**Directeur principal**  
**IDC Financial, Mississauga (ON)**

M. Gellatly a fait ses débuts dans le domaine des services financiers en 1967, après avoir suivi le programme de formation universitaire de la London Life. Après 7 ans dans la vente et la gestion des ventes à la London Life, M. Gellatly a passé 17 ans à la Crown Vie. En plus d'avoir été propriétaire de Andrew K. Gellatly Insurance Ltd. pendant 11 ans, il a occupé pendant 6 ans le poste de vice-président des ventes pour 22 agences de carrière.

En 1991, M. Gellatly s'est joint à la Canada Vie, où il a travaillé à l'expansion de l'agence de carrière de Scarborough, qui est passée de 15 à 50 agents. En 1994, son agence a mérité le Prix du président décerné par la Canada Vie à l'agence de carrière numéro un.

Vers le milieu de 1998, M. Gellatly a été promu au poste de vice-président régional du Toronto City Regional Marketing center. Son bureau s'est classé au premier rang depuis les cinq dernières années, la production de 2002 dépassant les 10 millions de dollars en commissions de première année.

Au printemps dernier, M. Gellatly s'est joint au siège social de IDC Financial Inc. à Mississauga et s'est associé avec Ron Madzia.

En plus de sa longue affiliation à GAMA Canada, M. Gellatly est membre de la section torontoise d'Advocis depuis 36 ans. En 1985, il était président d'Advocis à Toronto et, en 1986, il était président du Conseil du Congrès des ventes de l'Ontario. M. Gellatly et son épouse Cathie sont mariés depuis 36 ans et ont trois enfants d'âge adulte.

## IDEAS THAT WORK: THE "HOW TO..." CONFERENCE

...for industry leaders in financial services distribution management



September 14-16, 2003

Delta Meadowvale Resort & Conference Centre •  
Mississauga, Ontario

## La tradition fait peau neuve

seul et unique objectif est de vous inspirer par des présentations brèves dont le contenu repose sur la réalité d'aujourd'hui. Au lieu de vous parler du changement, qui continue d'exercer une énorme influence sur le secteur des services financiers, nos conférenciers invités vont vous dire **comment** ils ont réussi : **comment** ils se sont adaptés aux nombreux changements et à l'incertitude pour sortir vainqueurs, **ce qu'ils font** au quotidien pour demeurer les meilleurs et **comment** vous pouvez utiliser ce qu'ils ont appris et l'adapter à votre situation.

Ces conférenciers sont vos pairs. Ils ont travaillé sur le terrain en tant que directeurs de succursale et spécialistes, et ils ont obtenu beaucoup de succès. Ce sera une excellente expérience qui vous permettra d'assimiler des notions pratiques et tangibles. Lorsque vous retournerez au bureau, vous ne vous contenterez pas de ranger un autre programme de conférence dans vos dossiers sans jamais y revenir. Au contraire, vous vous sentirez débordant d'énergie et aurez une foule d'idées à mettre en pratique!

En plus des récits de nos conférenciers, qui vous inonderont de bonnes idées tout au long de ces deux journées bien remplies, vous aurez une occasion unique de mettre vos talents de compétiteur à l'épreuve en participant au clou de la conférence : le mini Eco-challenge. Au lieu, comme le veut la tradition, de terminer la conférence par un banquet formel, nous avons décidé d'organiser une activité hors site le lundi en fin d'après-midi, en l'occurrence une compétition vraiment exceptionnelle. Ne vous en faites pas, l'exercice est davantage axé sur le mental que sur le physique, et nous vous garantissons que ce sera un événement mémorable!

Pour tout complément d'information et pour vous inscrire, visitez le [www.gamacanada.com](http://www.gamacanada.com) ou appelez GAMA International du Canada au (905) 469-1531 ou, sans frais, au 1-866-525-5004.

Au plaisir de vous voir dans deux mois!

*À noter : la conférence est en anglais seulement.*

**A**u fil des ans, GAMA International du Canada s'est taillée une réputation pour la qualité de sa conférence annuelle. Cette conférence est la seule occasion de l'année pour les leaders du domaine des services financiers de se réunir, de se renseigner sur les outils et techniques nécessaires à la réussite, d'établir des contacts et d'échanger avec leurs pairs des divers réseaux de distribution.

En 2002, GAMA Canada a rompu avec la tradition en choisissant un endroit situé à l'extérieur du centre-ville de Toronto et en adoptant une formule plus décontractée. Le barbecue d'ouverture qui s'est tenu le dimanche soir a permis aux délégués de briser la glace dans une atmosphère conviviale et détendue. Cet événement a donné le ton à la conférence, qui fut une expérience fort agréable pour tous.

Cette année, nous allons encore plus loin. Notre dévoué comité organisateur s'est donné pour mission de concevoir une conférence qui se démarque nettement de tout ce qui se fait actuellement. Nous voulions non seulement continuer de vous proposer d'excellentes activités de formation et des occasions de tisser des liens, mais aussi vous donner une foule de suggestions que vous serez impatients de mettre en pratique. Dans cet ordre d'idées, le comité a réuni une excellente brochette de conférenciers invités, dont le

*Le coin du livre :*

## Now, Discover Your Strengths: How to Build Your Strengths and the Strengths of Every Person in Your Organization

*Auteurs : Marcus Buckingham et  
Donald O. Clifton, Ph.D.*

*ISBN : 0743201140*

*Éditions : Simon & Schuster, Janvier 2001*

Se gérer soi-même en plus de gérer efficacement du personnel est une tâche d'une extrême complexité. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle une multitude de livres ont été écrits à ce sujet, chacun affirmant avoir découvert le chemin de la réussite.

Or, le livre *Now, Discover Your Strengths* de Marcus Buckingham et Donald O. Clifton propose une méthode unique en son genre. Ce livre, qui fait suite au succès de librairie *First, Break All the Rules* des

mêmes auteurs, nous incite à cultiver nos forces, plutôt qu'à vaincre nos faiblesses. Il explique également comment faire naître « une culture d'entreprise axée sur les points forts des employés » en capitalisant sur le fait que les employés possèdent déjà ces forces.

Pour commencer, chaque lecteur doit visiter un site Web pour subir un test appelé *StrengthsFinder® Profile*. Ce test, qui a coûté plusieurs millions de dollars, est le fruit de 25 années de recherche qui ont permis de répertorier les forces les plus répandues. Ainsi, le lecteur peut découvrir ses principales forces. Le test porte sur 34 traits dominants, qui se combinent de milliers de façons, à partir desquels le lecteur trace son profil et découvre comment utiliser ses forces pour réussir dans sa vie personnelle et professionnelle. Pour en arriver là, la maison Gallup a dressé le profil psychologique de plus de deux millions de personnes.

Voici comment cela fonctionne. Le livre renferme un numéro d'identification unique qui vous donne accès au site Web du *StrengthsFinder Profile*. Ce test psychologique analyse vos réactions instinctives et vous dit en un rien de temps quels sont vos cinq traits dominants parmi les 34 traits répertoriés. Une fois que vous avez découvert les traits qui vous caractérisent le plus fidèlement, comme aspirationnel, dynamique, empathique, futuriste ou stratégique, le livre vous montre comment les cultiver pour obtenir des résultats concrets sur trois plans, soit la croissance personnelle, la réussite en gestion et la réussite de l'entreprise. Cet outil vous donne une vision personnalisée de la philosophie de gestion préconisée par les auteurs et vous fournit des conseils qui permettent de placer leurs suggestions dans leur contexte pratique, ce qui manque à de nombreux livres comparables.

« Vous ne pourrez pas mener une révolution fondée sur les forces si vous n'êtes pas capable de trouver, d'identifier ni de cultiver vos propres forces », pour citer messieurs Buckingham et Clifton. Leur livre vous invite à un exercice d'introspection et vous prodigue des conseils d'experts pour mettre la théorie en pratique.

