



## **Martin Labonté**

Directeur du soutien aux opérations  
Direction régionale Emploi-Québec Montérégie  
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Le titulaire de deux maîtrises de l'ENAP, dont l'une en management des organisations et une seconde en analyse et développement des organisations, a travaillé pendant dix ans au Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation avant de rejoindre les rangs d'Emploi-Québec en Montérégie comme Directeur du Centre local d'emploi de Brossard. Depuis décembre 2011, Martin Labonté **occupe les fonctions de Directeur du soutien aux opérations, une interface entre les unités centrales et les centres locaux** d'emploi. Ce gestionnaire a choisi une carrière au sein de la fonction publique québécoise pour participer au travail de transformation des organisations publiques dans un contexte de changement générationnel. « Chaque génération a le défi d'adapter les institutions publiques à son image et selon la nouvelle conjoncture ». Pour M. Labonté, il est très important d'innover et d'être créatif dans son travail au quotidien pour contribuer à l'amélioration des services publics.

**Jouer en équipe...** Le sport m'a enseigné que personne ne peut gagner une partie de hockey en jouant seul. Mes collègues et moi sommes une équipe et il est important d'échanger la rondelle pour marquer un but. Il est également important d'avoir une vue d'ensemble et d'entretenir des relations avec les autres équipes. Nous ne sommes pas des rivaux mais plutôt des collaborateurs travaillant au succès de l'organisation.

**Un leadership coopératif et actif...** Je pense qu'il est important pour un leader d'être à l'écoute de ce que ses employés ont à dire. Si l'on veut comprendre comment l'organisation fonctionne, il faut s'adresser aux employés car ils sont les meilleurs analystes de la situation. Je me base beaucoup sur les suggestions des individus pour lancer un projet. Toutefois, le défi avec la mobilisation des troupes, c'est qu'il faut nécessairement livrer la marchandise. Si l'on ne passe pas à l'action, on discrédite toute la démarche de participation.

**Un exemple de réussite innovante...** Depuis quelques années, la fonction publique vit une réduction de ses effectifs. Plusieurs discutent de la nécessité d'innover, mais la question est de savoir quelle est la démarche à suivre. Quand je suis devenu directeur d'un centre local d'emploi à Brossard, j'ai effectué un projet de révision des processus administratifs pour améliorer l'effectivité et la qualité du milieu de travail. En simplifiant la façon de travailler, on a beaucoup diminué la pression sur les employés tout en sauvant une heure et demie de temps de travail par semaine pour chaque employé. En ce moment, on s'inspire de ce projet pour former des agents de changement qui vont déployer cette approche dans l'ensemble du réseau d'Emploi-Québec en Montérégie.

**Prévoir l'avenir grâce au mentorat...** Je trouve cela très intéressant de profiter de l'expérience d'un gestionnaire qui a vécu ma situation il y a quelques années. Je suis un jeune cadre qui apprend beaucoup de ses expériences mais parfois, j'aimerais avoir une boule de cristal pour savoir ce qui s'en vient. Mon mentor remplace la boule de cristal en me donnant des conseils pour mieux me préparer à une situation difficile. La relation mentorale permet un tel transfert d'expérience.