



## **Sylvain Boucher**

Gestionnaire des projets spéciaux

Commission de la santé et de la sécurité du travail

Titulaire d'un baccalauréat en relations industrielles, Sylvain Boucher a travaillé cinq ans en tant qu'analyste – conseil en processus d'affaires et chargé de projet avant d'être gestionnaire de niveau 4 à la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST). Il est impliqué dans les grands dossiers corporatifs de la CSST notamment au chapitre de la transformation organisationnelle de la Direction de la révision administrative. Ainsi, il assure la gestion des projets de cette direction en mode transversal, assure la gestion des équipes de travail affectées aux mandats et assure l'efficacité opérationnelle de cette direction. Le principal projet auquel il participe a pour objectif d'améliorer le service à la clientèle de la direction de la révision administrative notamment en développant les compétences de son personnel et en optimisant ses processus d'affaires. Ce projet nécessite une gestion du changement axée sur l'innovation, la rigueur et l'écoute auprès de son personnel. La réduction des délais de traitement d'une demande de révision et la cohérence de la prestation de service sur le territoire provincial permettent à la Direction de la révision administrative de se démarquer au niveau de sa performance et l'atteinte de ses objectifs opérationnels.

**Le travail d'équipe avant tout...** Selon moi, développer une complicité avec les acteurs impliqués est essentiel à la réussite d'un projet de transformation organisationnelle. Il est important d'établir un climat de respect et de confiance mutuels dans l'équipe. Le défi de départ est de créer une synergie entre les membres de l'équipe, car il devient alors plus facile de démontrer à chaque membre qu'il est important pour la réalisation du projet. Cela implique qu'il faut apprécier les gens; diriger, c'est d'abord une façon d'être et cette façon d'être amène les gens à vous suivre. D'ailleurs, l'humour est un bon moyen d'établir un lien de confiance. Cela permet de faire avancer le projet tout en ayant du plaisir.

**Être attentif aux relations pour bien mener le changement...** Dans mon travail, je considère les gestionnaires de ma direction comme des partenaires. Initier un changement exige de bien comprendre son environnement et d'anticiper les impacts possibles sur le plan opérationnel. La stratégie de gestion du changement doit permettre de faire comprendre les objectifs poursuivis et d'amener les gens à y adhérer tout en faisant preuve de flexibilité dans les ajustements à apporter.

Or, le lien de confiance est primordial. Je me mets donc en mode écoute, je reconnais leurs préoccupations, j'essaie de comprendre la dynamique dans laquelle ils se situent puis je me mets en mode accompagnement. En travaillant ensemble, on y arrive!

**La fonction publique : un bassin de compétences et de connaissances variées...** Étant une personne avec des centres d'intérêts multiples, j'ai choisi d'étudier en relations industrielles en raison de l'éventail des disciplines qui m'intéressent et qui se rejoignent dans ce domaine. Je vois d'ailleurs l'administration publique du Québec sous le même angle. Pour moi, travailler dans le secteur public, c'est s'ouvrir à tout un monde de compétences, de connaissances et de profils variés!

**Le leader : une personne qu'on a envie de suivre...** Actuellement, la fonction publique doit s'ajuster aux nouvelles préoccupations de la population et à la rapidité de la circulation de l'information. On pense aux changements qu'amènent les réseaux sociaux, les préoccupations environnementales et la mondialisation de l'économie. Afin d'assurer le succès de ces ajustements et l'amélioration des services, la fonction publique a besoin de leaders que voudront suivre les employés de l'État et les citoyens. Le leader est une personne que l'on veut suivre. Il doit être un innovateur qui inspire la confiance et qui donne un sens à la direction à prendre. Selon moi, les gens s'identifient au leader et voient qu'il peut influencer les pratiques et les façons de faire d'une organisation. Enfin, le leader est quelqu'un qui est constamment en contact avec son environnement et qui est capable de mobiliser les gens.

**Développer son savoir-être grâce au mentorat...** Un mentor est quelqu'un qui est capable de comprendre ma dynamique, de m'expliquer la sienne, puis de faire des ponts entre les deux. En étant toujours dans ma sphère d'activités, dans ma façon d'être, je rencontre parfois des difficultés que je ne sais pas nécessairement comment aborder. Un mentor apporte à la fois des conseils sur le savoir-être et des connaissances liées à ses expériences. Il élève le niveau de réflexion et d'introspection et outille le gestionnaire pour aborder des situations complexes. Mon mentor me donne des conseils pour nuancer ma façon d'approcher les gens, pour communiquer un message particulier, pour réagir dans une situation donnée et pour rallier les gens à mes idées.

**Mener des changements d'envergure...** Dans l'avenir, je me vois occuper une poste de plus haut niveau ayant des défis sur le plan stratégique. Je souhaite participer à des projets de transformation permettant de faire correspondre les besoins des citoyens et leurs préoccupations à la prestation des services à laquelle ils peuvent s'attendre grâce à un haut niveau de qualité et de performance. J'aimerais pouvoir étendre mon champ d'influence à une plus grande échelle et initier des changements d'envergure au sein de la fonction publique québécoise.