



Valérie Lévesque

Une leader qui implique son équipe

Directrice des ressources humaines à Tourisme Québec depuis 2010, Valérie conseille les gestionnaires et les autorités en matière de gestion des ressources humaines, mais aussi en matière de changement organisationnel.

Côtoyer les gestionnaires du Cercle des jeunes leaders lui donne l'occasion d'enrichir sa pratique. Les nombreux échanges lui permettent de mieux comprendre ses clientèles au quotidien et d'adapter ses conseils et ses interventions en fonction de leur réalité, tout en prenant en compte toutes les dimensions de la gestion.

Pourquoi avoir choisi la fonction publique?

C'est après un passage de quelques années en entreprise privée que Valérie s'est tournée vers la fonction publique.

Ce qui au départ lui apparaissait comme un compromis s'est révélé comme une véritable opportunité de carrière.

Ce changement lui a donné la possibilité d'avoir une carrière intéressante, d'assumer des responsabilités importantes, de bénéficier d'une grande autonomie et de relever des défis stimulants, tout en conciliant travail et vie familiale.

Elle apprécie la mobilité que lui offre la fonction publique et qui lui permet de toucher à plusieurs volets de sa discipline tout en étant désormais impliquée dans des décisions stratégiques.

« La clé pour être un bon gestionnaire, c'est de savoir s'entourer et de bien choisir son équipe »

La force de l'équipe

Dès son entrée en fonction à Tourisme Québec, Valérie s'est vue confier le mandat d'effectuer un virage majeur au sein de sa direction. C'est en développant une vision claire et un plan de travail précis qu'elle a su amener les membres de son équipe à faire évoluer leur philosophie de travail pour en arriver à devenir des partenaires et jouer un véritable rôle-conseil auprès des gestionnaires de l'organisation.

Pour y arriver, elle a distribué les tâches en fonction des intérêts et des forces de chacun et a développé une offre de services propre à la direction. Les membres de son équipe ont été impliqués dans le processus, de l'élaboration du plan de travail jusqu'à la prise de décision. Par cette façon de faire, ils sont devenus partie prenante du changement et six mois plus tard, les objectifs fixés au départ étaient atteints.

Ce changement a suscité de nouvelles pratiques, comme le développement de programmes destinés aux employés ou la mise en place d'activités de reconnaissance, profitables à la fois aux employés et aux gestionnaires de l'organisation.

Faire confiance, déléguer et savoir reconnaître : ces mots reviennent régulièrement lorsque Valérie parle de la mobilisation de son équipe.

« Quand on devient gestionnaire, ce qui importe c'est de garder à l'esprit que l'on n'est pas seul. On a une équipe avec nous ». Et son équipe, elle l'implique à toutes les étapes. Son leadership s'exerce de façon naturelle. Pour Valérie, il est essentiel de faire confiance aux membres de son équipe qui sont compétents et dédiés à la mission de la direction.

Selon elle, lorsque les gens se sentent impliqués et écoutés, il leur est plus facile d'adhérer aux décisions et de se sentir mobilisé, car ils peuvent constater que leurs idées cheminent et que leurs opinions sont prises en considération.

Valérie se demande toujours si elle a une valeur ajoutée avant de prendre part à un projet. Si elle juge que ce n'est pas le cas, elle utilise le potentiel de son équipe et délègue le plus de tâches possible en fonction des forces et des intérêts de chacun. Même si cela exige un certain lâcher-prise, elle laisse à chacun l'autonomie nécessaire pour assumer leurs responsabilités.

La reconnaissance est une autre valeur importante à ses yeux et elle essaye toujours de donner à son équipe le mérite qu'il lui revient.

Son expérience au sein du Cercle des jeunes leaders

L'une des raisons qui a incité Valérie à soumettre sa candidature au CJL était de mieux comprendre la réalité de la haute fonction publique tout en y voyant une occasion de réseautage entre gestionnaires de même niveau. Son réseau lui permet de partager les bons coups et d'enrichir son cheminement professionnel. En somme, si elle devient une meilleure gestionnaire, cela permettra à son organisation de bénéficier de son expérience au CJL.

Le mentorat

Valérie en est à sa deuxième expérience de mentorée. Elle vit ce mentorat comme une relation donnant-donnant. Son mentor lui partage son expérience et elle l'informe en retour des grands changements dans la fonction publique.



Aider et accompagner

Valérie fait beaucoup confiance aux gens qui l'entourent. Elle a dû apprendre à ne pas prendre les responsabilités et les erreurs des autres sur ses épaules. Pour ce faire, elle se consacre à son rôle qui est d'amener les autres gestionnaires à prendre leurs décisions et à accompagner leurs propres employés.