



Evans Joseph

Directeur du Centre local d'emploi (CLE) de St-Michel
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du
Québec (MTESS)

Être utile au développement de la société québécoise

L'obtention d'un baccalauréat en administration des affaires et d'un certificat en gestion des ressources humaines a mené Evans Joseph, dès le début de sa carrière, à œuvrer au sein du secteur public.

Style de leadership

Même si les grandes orientations à respecter dans sa direction sont définies par les autorités du Ministère, Evans demeure ouvert à toute proposition honnête et raisonnable de la part de ses employés pour mettre en œuvre ces actions. Il juge important d'impliquer son équipe dans le processus décisionnel. En effet, même si la finalité de la décision lui appartient, ses employés sont invités à s'exprimer en ce qui a trait à la recherche de solutions et de l'identification des problématiques. Cela leur permet d'être partie prenante de l'optimisation des tâches de l'équipe.

« Aider les gens à intégrer le marché du travail est une belle mission. [...] Travailler pour la fonction publique est pour moi une façon de redonner à la société. »

Pourquoi la fonction publique ?

Employé du secteur public depuis 1994, mais officiellement au sein du MTESS à partir de 1998, Evans ne regrette pas d'avoir opté pour une carrière au sein de la fonction publique québécoise.

Son rôle au MTESS lui procure le sentiment d'être utile dans la vie des gens, ce qu'il apprécie au plus haut point.

La fonction publique correspondant à ses valeurs, il se considère comme « un produit du modèle québécois ».

Une action posée reflétant un esprit de leadership

Dans le but de contrer certaines problématiques organisationnelles, Evans a mis sur pied une diversification des modes de service pour les entrevues d'évaluation d'aide à l'emploi pour la clientèle d'Emploi-Québec. L'idée principale était de faire en sorte que dorénavant, les entrevues se déroulent majoritairement par téléphone, afin que les clients n'aient plus à se déplacer dans un CLE.

Ce nouveau mode d'intervention a donc permis aux employés d'élargir leur marge de manœuvre, compte tenu qu'il arrivait auparavant que certains clients omettent de se présenter au rendez-vous prévu. Désormais, ce problème ne se pose plus, car les agents peuvent réaliser une autre entrevue advenant qu'un client ne soit pas disponible au moment préalablement déterminé.

En plus d'augmenter la satisfaction de la clientèle et de diminuer le délai d'attente pour l'obtention d'une entrevue, de plus de deux semaines à deux jours, cette initiative a eu plusieurs autres impacts positifs pour l'organisation. Cette pratique gagnante a été exportée à l'ensemble du réseau d'Emploi-Québec au cours de l'année 2015-2016.

Cohorte Dominique-Savoie, 2014-2016