

Mélanie Duchesne

Accompagner et se développer



Mélanie Duchesne est Directrice des systèmes du travail au Centre de services partagés du Québec (CSPQ) depuis mai 2014.

Elle mène une direction qui s'occupe du développement, de l'entretien et de l'évolution des systèmes pour un portefeuille d'organismes spécifiques que sont la Régie du bâtiment du Québec, du Ministère du Travail et de la Commission des relations de travail. Elle a également un rôle de chargée de comptes, c'est-à-dire qu'elle est la représentante du CSPQ auprès de ces organismes-clients. Elle œuvre donc dans un environnement de relations avec la clientèle où elle se doit de bien connaître son organisation ainsi que celles de ses clients.

Son parcours...

Mélanie a débuté sa carrière au Ministère de l'Emploi et la Solidarité sociale de 1995 à 2008 où elle a gravité les échelons.

Elle a par la suite été nommée chef de division au CSPQ avant de devenir cadre au Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) en 2012 où elle était responsable d'un service d'entretien de systèmes. « Ça été une bonne école parce que ça m'a permis d'apprendre le rôle de chef de service. C'est quoi un cadre 4... gérer les opérations, les ressources humaines. J'ai pu apprendre comme il faut tout ce volet-là. »

« Les gens qui lèvent la main ont beaucoup d'opportunités dans la fonction publique. Moi je suis celle qui ose lever la main. »

« Je dis souvent aux membres de mon équipe : je ne vous promets pas de réussir, mais je vous promets d'essayer »

Une leader axée sur la personne

Mélanie exerce un style de leadership humain et empathique qui est axé sur les relations avec les gens. « J'ai toujours comme objectif d'aller chercher le meilleur de chacun. J'aime stimuler les gens et je me soucie également du bien-être des membres de mon équipe. » Elle essaye donc de favoriser un bon climat de travail.

Elle n'est pas nécessairement une négociatrice, mais plutôt une médiatrice. Elle est rarement en confrontation. Dans la mesure du possible, elle va tenter de trouver des solutions gagnantes-gagnantes. Elle a également un leadership dynamique. Elle bouge beaucoup, elle suscite le mouvement. « Je pense que ça fait une vague qui est différente par rapport aux autres styles de leadership plus traditionnels. »

Alors qu'elle était au MELS, elle a mis en place une salle de synergie. Cette aire ouverte, au centre de son service, a favorisé la collaboration et le travail d'équipe. Cela lui permettait également de constater l'évolution des mandats. Cette initiative a été un franc succès et a permis de créer de l'action au sein de son équipe! Il n'est pas étonnant de retrouver une aire de travail identique dans sa direction au CSPQ.

L'importance de la reconnaissance au quotidien

Pour garder son équipe mobilisée, il est important, pour Mélanie, de leur témoigner de la reconnaissance au quotidien, d'être près d'eux. « Tous les matins, je me fais un plaisir de dire bonjour à chaque personne. »

Elle donne également beaucoup de rétroaction. « Il faut réagir rapidement. Quand il y a des bons coups qui sont faits, je me lève et je vais féliciter la personne à haute voix en expliquant en quoi ça s'inscrit dans les valeurs attendues de l'équipe. » À l'inverse, elle n'hésite pas à signaler les moins bons coups.

Mélanie est une gestionnaire dévouée qui appuie son équipe. « Moi, je vais au front pour eux ; je sais que je ne pourrai pas gagner toutes les batailles, mais je vais essayer. La pire chose à faire c'est l'inaction et l'absence de décisions. »

Lors d'une situation de gestion particulière, Mélanie a dû poser un geste difficile qui lui a demandé énormément de courage. « Le courage managérial ça ne s'apprend nulle part. On va le puiser au fond de soi-même. Il faut aller chercher une force qu'on ne soupçonne même pas.»

Participer au CJL pour continuer d'apprendre

Avant de déposer sa candidature au Cercle des jeunes leaders, Mélanie a entrepris une démarche de réflexion et la raison principale pour laquelle elle a soumis sa candidature est son besoin d'apprendre constamment.

Apprendre à travers l'expérience de gestionnaires de haut niveau, apprend à connaître et à œuvrer dans de niveaux plus stratégiques, apprendre à améliorer son savoir-faire et son savoir-être. « Notre savoir-être évolue au fil des postes qu'on occupe et des niveaux qu'on franchit. Ce programme me permet rapidement de continuer d'apprendre tout en développant mon réseau. On y fait de belles rencontres. »



Coaching, accompagnement et mentorat

Avant son entrée dans le CJL, Mélanie a eu la chance de bénéficier des conseils de deux mentors aujourd'hui à la retraite.

Dans le cadre de sa relation de mentorat au sein du CJL, elle considère sa mentore comme un guide. Elles abordent des thèmes aussi variés que la résilience, le doute, la crédibilité. Elles ont beaucoup de choses en commun « Je trouve que nos rencontres sont trop courtes. »

Mélanie considère qu'elle a reçu beaucoup et elle aime partager son expérience pour pouvoir influencer positivement. Elle a d'ailleurs commencé à mentorer un jeune professionnel prometteur.

Elle se considère choyée et privilégiée de pouvoir être au service de l'État. « J'ai envie de partager et d'enseigner toutes les belles choses que j'ai apprises. »