



LE TAGÈTE

Vol. 5 n° 6, 15 mars 2015

Marcel JB Tardif

Plante herbacée cultivée pour ses fleurs ornementales jaunes ou orangées à senteur poivrée, appelée communément oeillet.

LES 'WATER-WALKERS'

Les 'water-walkers' sont ceux et celles dont les interviewers en entrevue de sélection du personnel sont susceptibles d'être les propres employés plus avant dans leur carrière. Ils (elles) sont des trésors de ressources personnelles pour l'organisation qui veut s'accomplir par le renouvellement des idées, procédés et procédures et surtout des produits et services.

Ils (elles) sont créatifs: ils (elles) posent incessamment des questions, explorent de nouvelles avenues d'exécution, inventent des solutions originales, diffusent des idées et concepts nouveaux et font montre d'une vision exceptionnelle en toute affaire d'organisation et de marché.

Ils (elles) ont des intérêts variés: ils (elles) ont une rage d'apprendre, de sonder les reins et les cœurs de ceux qui ont réussi, sont interdisciplinaires et ont des hobbies nombreux.

Ils (elles) sont des solutionneurs de problèmes: ils (elles) expérimentent sans arrêt, mettent la main à la pâte partout, n'ont pas peur des échecs de parcours, ont le sens pratique et adoptent une approche audacieuse face aux obstacles liés de près ou de loin à la tâche.

Ils (elles) sont motivés: ils (elles) sont de vrais dynamos au travail, sont orientés-résultats, ont la passion de faire pour avancer, veulent réussir sans perdre le sens de l'humour advenant quelques ratés de circonstances, et valorisent les initiatives plus que les risques.

Ils (elles) ont une éthique de l'engagement ferme: ils (elles) sont dédiés à la tâche et participent des valeurs de partage de l'organisation, sont tenaces et respectent les autres même en contournant les règles désuètes qui briment l'excellence et l'effort.

Ils (elles) tissent des liens prometteurs avec les autres: ils (elles) savent tirer profit des réseaux et savent accomplir la tâche par effet de synergie avec les partenaires de marché.

Les 'water-walkers' sont l'assurance d'une organisation qui se renouvelle dans toutes ses dimensions internes et externes. L'entreprise privée se les arrache littéralement.

L'organisation publique ne les attire pas plus qu'elle ne sait les retenir, si tant est qu'elle arrive à les intéresser le moins. Pourtant, que l'on se trouve dans l'espace public ou dans l'espace privé, on entend les premiers dirigeants de nombre d'organisations soutenir qu'ils disposent de la ressource requise pour évoluer. Sans doute que certaines organisations n'ont pas le même entendement de la réussite que les autres. Réussir, pour l'organisation qui se respecte, c'est servir sa fin, donc sa mission, dans la perspective d'un progrès sur le bien livré ou le service rendu. Sans quoi, il peut être une activité, mais très certainement pas une performance. Et la performance, ce sont les 'water-walkers' qui l'assurent au premier chef.

¹ On a connu le 'moon-walk'; on connaîtra désormais le 'water-walk'. Les caractéristiques des 'water-walkers' sont adaptées de Gundling, E., (2000), *The 3M Way of Innovation, Balancing People and Profit*, p. 101.