

ATB Financial™

SAVING | BORROWING | INVESTING | KNOW-HOW



Investir dans les ressources humaines

ATB Financial gère des actifs de 31,5 milliards de dollars. Toutefois, l'investissement que cette institution engage dans les outils d'évaluation visant au perfectionnement professionnel démontre que ATB reconnaît la valeur de ses 5 000 employés, ses atouts les plus précieux.

« Finding your Way » (Découvre ta voie) est le programme de planification de carrière offert par ATB auquel adhèrent environ 200 de ses employés chaque année. Les cours sont livrés à Edmonton et à Calgary.

« C'est le caractère singulier de nos gens qui nous motive », affirme Jane Yakymishen, conseillère en formation au centre d'apprentissage organisationnel d'ATB. « Et c'est la diversité des compétences, des ambitions et de la passion qu'ils investissent dans leur travail qui rend chacun d'entre eux unique. Quelquefois, la vie étant ce qu'elle est, certaines aspirations évoluent au fil du temps; nous voulons nous assurer que ces gens continuent à se réaliser avec nous. »

Le programme se déroule pendant deux jours complets. Pendant la première journée, on met l'accent sur la découverte de soi par le biais du rapport de carrière et le profil des intérêts de carrière de l'Indicateur de types psychologiques Myers-Briggs^{MD} (MBTI^{MD}).

En prévision de ce programme, les participants se sont soumis à une évaluation MBTI en ligne; ils examinent leurs résultats pendant le cours. Mme Yakymishen dit que « les gens semblent vraiment apprécier cette formule : elle met leur individualité en valeur et jette un regard sur leur comportement dans le passé. »

Elle mentionne que l'outil MBTI a été choisi parce que c'est un instrument reconnu mondialement qui permet à l'individu de bien comprendre ses préférences. « Nous tenons à appuyer tous nos associés dans leur planification de carrière. C'est pourquoi nous avons sélectionné un programme pour l'ensemble de notre société qui conviendrait autant à notre personnel qu'à nos dirigeants. Cet outil doit exprimer la diversité de nos gens, car ils viennent de partout et peuvent, un jour, aller partout. »

Au cours de la première journée, les participants ont droit à un survol des six codes Holland utilisés dans le profil des intérêts de carrière. À ceci viennent se greffer des activités et des discussions en groupes durant lesquelles les participants peuvent exprimer autant d'intérêts qu'il leur plaît de partager.

Les formateurs utilisent l'outil de profil des intérêts de carrière tout au long des séances de ces deux jours du programme. « Le profil des intérêts de carrière, plus précisément, offre aux gens l'occasion de prendre le temps de réfléchir avant de répondre aux questions du carnet de travail » précise Madame Yakymishen. Elle poursuit en disant « les animateurs donneront leurs propres exemples tirés des outils afin d'illustrer les préférences et comment celles-ci touchent la carrière. »

Le deuxième jour, les participants mettent en pratique les connaissances qu'ils ont acquises à la suite de leur expérience avec ces deux outils en considérant leurs prédispositions pour divers services et divers emplois chez ATB. Ils s'initient à l'entreprise, à ses dirigeants, au rouage de ses systèmes et aux possibilités de formation continue; par la suite, ils produisent un plan d'action dans lequel ils ciblent les facteurs de succès, formulent un objectif et déterminent des activités clés pour atteindre ces objectifs, le tout reposant sur leur découverte de ce qu'ils valorisent avant tout.

« Vous devenez le point de mire pendant deux jours entiers », dit Madame Yakymishen. « Les participants apprécient ce temps. Mais nous les faisons travailler! Ils quittent épuisés, mais non moins motivés à mettre leur plan à exécution. »

Les résultats des évaluations de suivi sont prometteurs. « Nous avons eu une bonne représentativité de tous les secteurs et un agencement de diverses personnes de milieux différents » ajoute-t-elle, « et il y a eu beaucoup de rétroaction positive. »

L'appui complémentaire est un autre exemple à l'appui de cet investissement dans les ressources humaines. Des conférences téléphoniques sont offertes quatre, six et huit semaines suivant chaque séance pour permettre aux gens de partager des conseils et échanger des mises à jour de leurs progrès et de leurs plans d'action. « La plupart des gens participent à ces appels de suivi complémentaire, car ils sont motivés et intéressés. » dit Mme Yakymishen.

Le programme connaît un succès, pour Jane Yakymishen, lorsqu'il mène à une fidélisation des employés, mais lorsqu'il permet aux gens de s'approprier leurs propres choix de carrières. « Ces gens sont les meilleurs juges d'eux-mêmes. Ils tiennent leur carrière en main; nous leur offrons les outils à l'appui. Nous supportons les gens comme ils aiment qu'on les supporte : ils acquièrent une conscience de soi à l'aide d'indicatifs; ils ne sont pas confinés, ils peuvent innover avec leurs intérêts et saisir les éléments qui leur tiennent à cœur. Avec un coup de main, nos associés peuvent être heureux et peuvent chercher à épanouir leurs carrières au sein de ATB. »

Jane Yakymishen

travaille chez ATB Financial depuis plus de sept ans. À l'heure actuelle, elle œuvre dans le centre d'apprentissage organisationnel de la société où l'on assure la formation et le perfectionnement des associés de ATB. Depuis les trois dernières années, elle occupe un poste de conseillère d'apprentissage; son point de mire est l'appui aux programmes de perfectionnement de carrières. Elle est spécialiste agréée du MBTI et une professionnelle agréée en matière de perfectionnement professionnel.

L'Indicateur de types psychologiques Myers-Briggs et
l'inventaire d'intérêts de carrière sont disponible chez
Psychometrics Canada sur le site www.psychometrics.com