



ALBERTA ÉNERGIE
ET ENVIRONNEMENT

Énergie et environnement : main dans la main

Programme de mentorat

Les travailleurs du secteur de l'énergie et les groupes environnementaux peuvent-ils s'associer dans le travail ? Un programme de mentorat conjoint réunissant ces deux ministères du gouvernement de l'Alberta est en voie de démontrer qu'une telle collaboration est possible, grâce aux outils Myers-Briggs^{MD}.

Le programme de mentorat a débuté en 2005 comme projet pilote de Alberta Environment. Au moment où ce ministère était en voie d'améliorer ses initiatives de mentorat en 2009, Alberta Energy démarrait un programme similaire.

« Notre programme initial mettait l'accent avant tout sur les individus », précise Wendy Reukema, représentante de Alberta Environment. « Il ne favorisait pas tellement l'interrelation entre les gens au sein de leurs partenariats ou de leurs équipes. »

Karen Gilchrist de Alberta Energy surenchérit : « Wendy et moi avons discuté de la possibilité de formuler un programme interministériel. Nous ne pouvons pas travailler dans l'isolement. Ce programme est un outil qui fait abstraction des structures traditionnelles. »

Wendy Reukema et Karen Gilchrist emploient un système de pairage en vue d'aider les partenaires à dénicher les mentors adaptés. Dans leurs demandes, les partenaires précisent ce à quoi ils s'attendent d'eux-mêmes et de leur mentor; les mentors décrivent ce qu'ils ont à offrir. Les partenaires et les mentors sont alors jumelés selon les besoins des uns et les compétences des autres.

Dès le début de chaque séance, qui s'étend du mois d'octobre au mois de juin, les paires de mentors et de partenaires formulent un plan systématique pour atteindre le résultat d'apprentissage visé. Pour les aider à y arriver, le programme fournit des orientations distinctes aux mentors et aux partenaires; des séances traitant de types de personnalités et de styles d'apprentissage; des occasions de réseautage, des suivis avec les participants au téléphone et en ligne; une célébration de fin de séance.

« Le programme procure une structure et des outils; il donne aux gens le temps d'apprendre, mais cet apprentissage est autonome et autorythmé », précise Madame Gilchrist.

Tandis qu'elles élaboraient le programme, mesdames Reukema et Gilchrist ont vécu elles-mêmes une expérience de formation. « La dynamique d'ascendance s'est avérée un défi de taille », avoue Madame Reukema. « Nous avons découvert que certains partenaires entretenaient des attentes unilatérales envers leurs mentors, tandis que certains mentors considéraient les requêtes des partenaires plutôt irrespectueuses.

« Nous voulions nous éloigner des relations supérieur-subordonné », précise Mme Gilchrist. « Le choix d'une terminologie non positionnelle, soit l'expression 'partenaire' par opposition à 'mentoré' ou 'protégé' aide les participants à se percevoir les uns les autres sur un pied d'égalité, comme des collègues, dans un milieu collégial. »

Il fallait aussi s'assurer que le programme offre des valeurs tangibles aux participants : « Ce sont des gens occupés; il faut qu'ils puissent y voir des résultats concrets », précise Mme

Reukema. « Nous l'avons donc structuré afin qu'il soit tout à la fois inclusif et à large portée. Ce programme sous-tend les besoins des individus, de l'accueil et de l'intégration d'employés de premier échelon jusqu'à l'entraînement du personnel à des fonctions supérieures. »

Dans le but d'atteindre un double objectif visant l'impartialité et la commodité de mise en œuvre, Mesdames Reukema et Gilchrist ont focalisé le stade initial du programme autour des Niveaux I et II de l'Indicateur de types psychologiques Myers-Briggs^{MD} (MBTI^{MD}) et le Rapport de styles de travail du MBTI (seulement disponible en anglais).

« Ces gens ne se connaissent pas les uns les autres : toute nouvelle relation est stressante », explique Mme Reukema, « la séance Myers-Briggs amène chacun d'entre eux, d'une part, à réfléchir sur son style de travail préféré et d'autre part, à employer le modèle de types de personnalité pour échanger avec les autres participants. »

Madame Reukema parle du Rapport de styles de travail du MBTI et de l'accent qu'il met sur l'équilibre entre deux styles opposés, mais semblables; ce rapport est utile tant pour les mentors que pour les partenaires qui s'associent entre eux : « Il aide chaque participant à venir à bout de la phase initiale de rébellion qui se solde par la formation d'une équipe à deux. »

Elle poursuit en soulignant que les partenaires ne sont pas les seuls à en tirer profit : « Le programme sert également aux mentors qui ont une expérience limitée au chapitre de la gestion des gens et des personnalités. Il leur permet de perfectionner des compétences telles que la création de relations et par ce fait même, mettre cet apprentissage en application dans leurs partenariats respectifs. »

Cette année, le programme comptait 15 paires de participants et 17 l'an dernier. Il a permis aux deux ministères d'atteindre quelques-uns de leurs objectifs globaux. Mme Gilchrist affirme qu'« il concrétise la cible de collaboration des deux ministères, il traite du transfert de connaissances et contribue à renforcer la gestion de la relève. »

« Lorsque le programme prend fin, bon nombre de partenariats demeurent à l'état informel; quelques participants créent des liens d'amitié », ajoute Madame Reukema. « C'est l'occasion de rassembler des gens de diverses régions et de cultures d'entreprises différentes pour élaborer un réseautage. C'est le type d'apprentissage qui ne s'apprend pas en classe. »

Wendy Reukema

est conseillère en efficacité et développement auprès de Alberta Environment. Elle détient un diplôme de gestion des affaires. Mme Reukema termine actuellement un certificat en éducation permanente pour adultes. Elle consacre ses temps libres au Northern Alberta Institute of Technology où elle est instructrice en comportement organisationnel.

Karen Gilchrist

est directrice du rendement, de l'apprentissage et de l'indemnisation au ministère de l'Énergie de l'Alberta. Elle détient un diplôme en commerce. Madame Gilchrist travaille au gouvernement depuis 25 ans.

L'Indicateur de types psychologiques Myers-Briggs est disponible chez
Psychometrics Canada sur le site www.psychometrics.com