

ÉTUDE DE CAS

À TELUS, le mentorat et la connaissance de soi pour favoriser la croissance et le plein engagement du personnel

Programme de mentorat à TELUS

Fabio Aversa est réputé pour avoir élaboré des stratégies, optimisé des processus d'affaires d'une grande visibilité et instauré des infrastructures pour divers chefs de file de l'industrie depuis son arrivée à TELUS il y a plus de neuf ans. En tant que directeur du Bureau de gestion des programmes, Fabio dirige une équipe regroupant jusqu'à 20 gestionnaires principaux de projet et analystes d'affaires en plus de les soutenir dans la réalisation de leurs projets. David Dorey compte vingt ans d'expérience dans le secteur des technologies de l'information (TI) au Canada. Il est actuellement directeur national des ventes à TELUS et dirige une équipe d'une vingtaine de personnes réparties d'un bout à l'autre du pays. Il est responsable du rendement d'ensemble du secteur des canaux indirects à TELUS.

Fabio et David font partie des 70 personnes qui ont été jumelées récemment dans le cadre du programme de mentorat et d'échange d'information de TELUS. Ce faisant, ils ont pu mettre en commun leurs connaissances, apprendre à mieux se connaître eux-mêmes et développer leurs compétences en leadership. Nous avons eu le plaisir de nous entretenir avec Fabio et David au sujet de leur expérience de mentorat.

SOLUTIONS

Fabio : Si j'ai adhéré au programme, c'est d'abord parce que, travaillant pour l'entreprise depuis un moment déjà, je cherchais des façons d'élargir mon réseau et de préciser la suite de mon parcours professionnel à TELUS. Comme objectif à long terme, j'aimerais me rapprocher du relationnel et des clients, alors je voulais trouver quelqu'un qui puisse m'aider à définir mon potentiel de croissance. Sans ce programme, je n'aurais probablement jamais pu découvrir les nouvelles perspectives s'offrant à moi.

David : Je voulais réseauter et tisser des liens avec une personne appartenant à un autre secteur de l'entreprise. Les gens viennent souvent me demander conseil concernant leur carrière, et je voulais aider quelqu'un en dehors de l'équipe. Je sais pertinemment que bien des directeurs et vice-présidents à TELUS sont animés par un vif sentiment d'urgence et sont davantage du type extraverti et indépendant. Je crois par ailleurs faire partie de cette catégorie de personnes, et j'ai été heureux que Fabio m'en fasse la remarque lorsqu'il m'a posé des questions sur les défis professionnels qui l'attendaient pour avoir un son de cloche différent.

INDUSTRIE

Télécommunications

EMPLOYÉS

Plus de 65 000

ÉVALUATION GLASSDOOR

4,2

 100 %
Engagement du personnel



Fabio Aversa
Directeur, Bureau de gestion des programmes TELUS



David Dorey
Directeur national des ventes, Partenariats des canaux TI et IdO TELUS

 FOUNDING Partner
(1/2)

 2019 Canada's Top Growing Companies
 THE GLOBE AND MAIL

ÉTUDE DE CAS

À TELUS, le mentorat et la connaissance de soi pour favoriser la croissance et le plein engagement du personnel

En quoi l'outil Predictive Index^{MD} (PI) vous a-t-il aidé dans votre relation de mentorat?

Fabio : Grâce à David, j'ai pu me familiariser davantage avec l'outil PI, qui m'a permis de relever certains de mes défis immédiats. Je devais embaucher six personnes, sans compter que ce chiffre a par la suite doublé. Au départ, j'étais dépassé par tout le travail qui m'attendait dans le processus de sélection, d'embauche et d'accueil et d'intégration, ayant reçu des centaines de CV; heureusement que David m'a présenté PI, ce qui m'a beaucoup aidé! **De plus, au dernier sondage L'heure juste de mon équipe, le degré d'engagement du personnel s'élevait à 100 %.** Les outils d'évaluation de poste, d'évaluation cognitive et d'évaluation comportementale PI se sont révélés fort utiles, car trouver les personnes qui conviennent parfaitement à chacun des rôles est un facteur déterminant. S'ils sont mal assortis, le niveau d'engagement risque d'être faible dès le départ.

David : Je trouve extraordinaire que nous ayons été jumelés malgré nos profils de référence PI différents, car nous avons pu échanger des points de vue variés. J'aime l'outil PI, car bien que j'estime bien me connaître, j'admets que, parfois, le fait de connaître mes lacunes et mon potentiel de croissance peut constituer mon plus grand atout. En effet, l'outil PI permet de mieux se connaître. Les sondages L'heure juste effectués au cours des trois dernières années ont révélé des degrés d'engagement du personnel de 93 %, de 100 % et de 95 %. C'est en grande partie grâce à l'outil d'évaluation de poste PI, qui nous permet de trouver la personne qui convient parfaitement au rôle. Ses effets positifs se sont fait sentir tant dans notre sondage L'heure juste que sur le rendement de notre équipe.

Qu'avez-vous retiré de votre expérience?

Fabio : David m'a poussé à devenir un meilleur gestionnaire. Avant, je croyais que mon rôle consistait à produire des résultats et à retenir le personnel. Maintenant, je cherche plutôt à trouver des moyens d'accompagner les membres de mon équipe dans leur croissance et de les pousser hors du nid pour qu'ils puissent poursuivre leur croissance et leur évolution. Voilà le principe sur lequel je me concentrerai en 2022.

David : Je suis content que Fabio reparle de notre discussion et dise qu'elle l'a marqué. Ce mentorat m'a permis de grandir énormément. J'aime vraiment mentorer Fabio, et je constate souvent que le maître apprend plus que l'élève.

INDUSTRIE

Télécommunications

EMPLOYÉS

Plus de 65 000

ÉVALUATION GLASSDOOR

4,2

Le système Predictive Index^{MD} est un outil tactique poussé qui m'a permis de trouver les mots et les formulations dont j'avais besoin pour communiquer avec les employés.

Je suis actuellement en plein processus d'évaluation du rendement, et l'outil PI me facilite grandement la tâche.



Fabio Aversa

Directeur, Bureau de gestion des programmes
TELUS

