Fidelity Canada consolide le succès de l'entreprise grâce à des pratiques d'embauche novatrices et inclusives

Fidelity Canada a consolidé son succès en innovant au fil des ans. Une main-d'œuvre diversifiée, polyvalente et habilitée, capable de s'épanouir au travail et se sentant enrichie à la fin de la journée de travail est l'un des éléments clés de ce succès.

L'avantage de Fidelity est renforcé par un solide programme de stage d'été dans le cadre duquel l'entreprise travaille avec des universités de partout au Canada pour recruter des candidats. Le programme offre ensuite de belles occasions de formation et de mentorat, dans l'espoir que les étudiants qui réussissent s'ajouteront plus tard à sa main-d'œuvre qualifiée.

En 2017, Fidelity a reconnu l'avantage de profiter d'un vivier de talents largement inexploité et s'est associée au Programme prêt à travailler de l'Hôpital de réadaptation pour enfants Holland Bloorview. La stratégie consistait à jumeler de jeunes gens handicapés talentueux au programme de stage d'été de Fidelity.

Casser les mythes de l'employeur

Les jeunes gens handicapés peuvent faire face à des obstacles pour trouver du travail en raison de l'impression que peut avoir l'employeur que les coûts pour son organisation vont augmenter en raison des besoins en matière d'adaptation, d'un roulement du personnel plus élevé et d'autres défis liés aux ressources humaines.

Toutefois, Fidelity a constaté que les mesures d'adaptation nécessaires pour appuyer les jeunes gens handicapés dans son programme de stage d'été n'étaient pas très différentes, ni plus coûteuses que ses mesures actuelles pour les étudiants d'été prometteurs.

Fidelity a continué de suivre une approche de recrutement flexible et individualisée afin de s'assurer que ce nouveau groupe d'étudiants talentueux avait les meilleures chances de réussir. Elle a notamment travaillé avec Holland Bloorview pour rencontrer les candidats recommandés au début du processus d'embauche afin de discuter de leurs intérêts, forces et expériences. Ensuite, le personnel de Fidelity a jumelé les candidats choisis avec les postes pour étudiants appropriés dans plusieurs équipes. Cette approche a permis de garantir un traitement équitable dès le départ, car Fidelity savait que les obstacles structurels limitent souvent les possibilités d'acquérir de l'expérience pour les jeunes gens handicapés.

Cette attention personnelle s'est poursuivie au fur et à mesure que les personnes étaient choisies pour se joindre à une équipe de l'entreprise. Les gestionnaires et les équipes de Fidelity sont ouverts aux discussions portant sur tout ce dont les employés ont besoin pour bien faire leur travail. Ils mettent en œuvre une large gamme de mesures d'adaptation en fonction des besoins individuels. Il peut s'agit d'inclure un parent de l'étudiant dans l'intégration et les discussions sur l'établissement des horaires, d'envisager des horaires de travail modifiés, de mettre en œuvre des horaires quotidiens structurés, d'assurer une collaboration continue avec les formateurs en milieu de travail, et plus encore.

Fidelity s'assure également que les étudiants sont inclus dans les activités et les événements sociaux. En plus du programme de formation et de mentorat typique pour les étudiants, l'entreprise a organisé des pauses-café spéciales et d'autres occasions de rencontre pour aider les étudiants du Programme prêt à travailler à connaître les autres membres de l'équipe.

L'exemple de Cameron

Cameron est une personne neurodiversifiée qui éprouve des difficultés à l'école à établir des priorités, à gérer son temps et à définir des limites pour le moment où le travail est considéré terminé.

Cameron a eu l'occasion de travailler pendant trois étés avec l'équipe des ventes Advisor de Fidelity. Au cours de cette période, il a appuyé différents projets, notamment la création de rapports de données, l'élaboration de présentations et de matériel de formation pour les nouveaux employés et la saisie de données dans une importante base de données clients.

Les formateurs de Holland Bloorview ont travaillé avec Cameron et son équipe de Fidelity pour déterminer et mettre en œuvre les mesures nécessaires pour favoriser sa réussite sur le lieu de travail. Les mesures d'adaptation personnalisées consistaient simplement à lui envoyer des directives écrites avant la réunion avec un superviseur, à tenir des réunions régulières pour passer en revue les priorités et les plans, à élaborer des lignes directrices sur la façon de répondre aux courriels et d'en faire le suivi et à le mettre en contact avec un mentor pour l'aider à établir des liens sociaux en milieu de travail. Non seulement cela a-t-il permis à Cameron de réussir à Fidelity, mais il a également résumé ces mesures d'adaptation avec l'aide de ses superviseurs et de son mentor dans un document qu'il pourra partager avec tout autre employeur potentiel.

Cameron affirme que son travail chez Fidelity, alors qu'il était au secondaire, lui a permis d'explorer des chemins de carrière possibles dans le secteur financier. « J'ai été en mesure de développer mes connaissances financières à partir de zéro jusqu'à un point où je suis infiniment plus conscient du monde de la finance et du fonctionnement des marchés et des divers instruments financiers… Je sais que j'ai encore beaucoup à attendre, mais le temps que j'ai passé chez Fidelity a éveillé en moi un intérêt que je me vois entretenir à long terme. » Cameron prépare actuellement un baccalauréat en économie à l'Université Wilfrid-Laurier.

Répercussions sur Fidelity

L'entreprise elle-même a également grandement bénéficié de la présence de Cameron et d'autres jeunes gens handicapés prometteurs dans ses équipes de travail. Alors que les équipes de Fidelity travaillaient avec des étudiants et l'équipe de Holland Bloorview, elles ont pu intégrer de nouvelles approches prometteuses dans les processus standard à l'échelle de l'entreprise avec l'aide de son directeur de l'accessibilité.

Les superviseurs et le personnel de Fidelity ont exprimé la joie qu'ils ont ressentie à enseigner et à encadrer les étudiants et à voir leur croissance et leur potentiel. Le personnel souligne également que l'inclusion favorise la compréhension des différences dans les styles de communication et d'apprentissage, ce qui aide l'entreprise à mettre en œuvre des stratégies globales pour améliorer le fonctionnement des équipes dans l'ensemble de l'organisation.

« L'un des aspects les plus précieux de notre partenariat avec Holland Bloorview est que nos équipes Fidelity apprennent autant des étudiants que ceux-ci apprennent de nous », de dire Mira Ioannou - directrice, Recrutement des talents, Fidelity Canada. « Chaque étudiant a une histoire unique et contribue son point de vue à notre environnement d’entreprise. La diversité des perspectives est essentielle à la réussite de toute entreprise. »

Non seulement Fidelity Canada casse-t-elle les mythes courants sur les défis liés à l'embauche de personnes handicapées, elle favorise également le succès futur de l'entreprise et de ses employés.