

CIRCUIT PME – FICHE 1

LE MENTORAT EN PME : LA BONNE AIDE AU BON MOMENT

LE MENTORAT EST NÉ DANS LES PME

Le mentorat a toujours fait partie des milieux de travail des plus petites entreprises. Si on remonte dans le temps, au Moyen Âge et pendant les siècles qui ont suivi, les artisans apprentis apprenaient tout de personnes plus âgées et plus expérimentées – des maîtres – pour devenir boulangers, cordonniers ou forgerons.

Il est intéressant de savoir que la Loi sur les maîtres électriciens du Québec prévoit encore les statuts d'apprenti et de compagnon pour l'intégration des individus dans le métier d'électricien-ne, avant de devenir « maître ».

Pas étonnant que la recherche à ce sujet nous apprenne que le mentorat est la manière la plus efficace et la moins coûteuse pour former et garder les employé-es dans une entreprise.

Si le mentorat a été utile dans les PME depuis des siècles, on peut facilement supposer qu'il l'est encore aujourd'hui.

LA FORCE DU MENTORAT : UTILISER LES TALENTS EXISTANTS DANS L'ORGANISATION

Un avantage clé du mentorat est sa capacité d'utiliser des talents qui existent déjà dans l'organisation afin d'aider les autres à se développer et à progresser dans leurs habiletés et compétences.

Le transfert des connaissances en mentorat se fait lors de conversations où l'on parle de sujets concrets liés aux réalités quotidiennes et pertinentes vécues par un-e mentor-e et un-e mentoré-e.

De plus, le fait d'expliquer quelque chose à la personne mentorée exige du ou de la mentor-e qu'il solidifie sa propre compréhension d'un sujet alors que la personne mentorée développe une nouvelle perspective par rapport à ses préoccupations. Les deux sont ainsi dans une position d'apprendre à donner et à recevoir pour le plus grand bénéfice de l'entreprise.

LE MENTORAT EN PME : LA BONNE AIDE AU BON MOMENT



Le mentorat des entrepreneurs de petites et moyennes entreprises est très répandu au Québec. Un programme comme celui de Réseau Mentorat est bien connu et apprécié au Québec.

Ce qui est moins présent, c'est le mentorat des employé·es dans les PME, car on croit souvent qu'il faut implanter un programme de même nature que dans les plus grandes entreprises. Ce qui n'est pas le cas.

En effet, le mentorat peut prendre plusieurs formes en s'adaptant à tous les types de contextes, et celui des PME est un terreau idéal pour organiser des initiatives de mentorat généralement de courte durée et dotées d'une structure de gestion légère et flexible (voir fiche no 4).

Le principe général du mentorat en PME est d'offrir la bonne aide au bon moment, ce que nous appelons aussi le « mentorat situationnel ».

LES OBJECTIFS DU MENTORAT EN PME

Le mentorat en PME peut poursuivre plusieurs objectifs. En voici quelques-uns qui ont fait leurs preuves

- Faciliter l'intégration du nouveau personnel, particulièrement pour favoriser la diversité de la main-d'œuvre ;
- Améliorer le taux de rétention du personnel ;
- Permettre aux employé·es d'améliorer leurs habiletés et leurs compétences ;
- Créer une culture de coopération en faisant appel à des ressources internes expérimentées incarnant les valeurs et les principes opérationnels de l'entreprise ;
- Développer le sens du leadership chez les mentor·es ;

Pour s'engager envers l'entreprise et poursuivre leur relation avec elle, les employé·es doivent se sentir apprécié·es, et le mentorat est un moyen efficace pour leur montrer qu'ils le sont.



RÉFÉRENCE ADDITIONNELLE À CONSULTER :

Dan Berelowitz, Madie Darbonne, Nadir Shams. *Evidence and tools for the effective mentoring of micro, small & medium enterprises*. Juillet 2020. Publié par Spring Impact.
<https://www.springimpact.org/wp-content/uploads/2020/07/Effective-Mentoring-of-MSMEs-Full-Report.pdf>