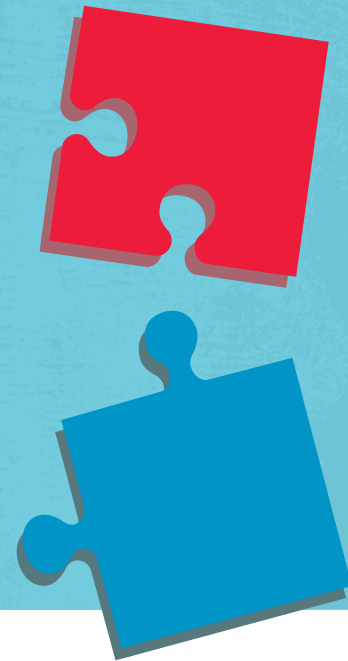


CIRCUIT PME – FICHE 10

LE MENTORAT INVERSÉ, OU COMMENT METTRE À PROFIT LES CONNAISSANCES DES PLUS JEUNES



Qu'est-ce que le mentorat inversé?

Le mentorat inversé est une relation mentorale dans laquelle la personne mentore est plus jeune que la personne mentorée. Pour les organisations, le mentorat inversé peut contribuer à la rétention des jeunes employé-es et être source d'innovation. On sait que les jeunes ont tendance à rester moins longtemps dans la même entreprise que leurs aîné-es, même quand les opportunités d'avancement sont là. Or, ces mêmes jeunes employé-es attachent beaucoup d'importance au mentorat. Pour les organisations, le mentorat inversé peut être une excellente façon d'instaurer de nouvelles pratiques au travail, qu'il s'agisse de pratiques de gestion de projet ou de ressources humaines ou encore d'efficacité à l'aide des technologies.

Favorisant l'inclusion et le dialogue intergénérationnel, ce type de mentorat est d'autant plus important qu'il y a aujourd'hui dans les organisations des travailleur-euses issu-es de quatre générations. Puisque ces groupes générationnels ont des habitudes de travail et des visions différentes, favoriser un dialogue entre eux devrait être une priorité dans tout espace de travail afin d'éviter une « fracture » intergénérationnelle.

Quels sont les bénéfices pour les jeunes mentor-es?

Pour le ou la jeune mentor-e, le mentorat inversé est une excellente occasion d'améliorer son leadership et la confiance en ses moyens! Faire preuve de pédagogie afin d'enseigner à autrui est un exercice gratifiant et formateur, d'autant plus quand la personne en question est plus âgée et expérimentée sur le marché du travail.

À la suite de l'implantation d'une pratique de mentorat inversé, une entreprise a pu voir le taux de rétention des millénariaux grimper à 96 % (Forbes, 2019). Les jeunes travailleurs et travailleuses impliqué-es comme mentor-es se sont senti-es plus apprécié-es pour leur contribution. Iels ont également eu la possibilité de réseauter avec des employé-es plus expérimenté-es de la compagnie. Cette occasion de mentorat inversé leur a aussi permis de se sentir plus confiant-es quant à leur valeur au sein de l'entreprise.



LE MENTORAT INVERSÉ, OU COMMENT METTRE À PROFIT LES CONNAISSANCES DES PLUS JEUNES



Quels sont les bénéfices pour la personne mentorée?

Le premier bénéfice pour le ou la mentoré·e plus âgé·e, ce sont évidemment les apprentissages! Le plus souvent, il s'agit d'apprentissages liés aux nouvelles technologies ou aux nouvelles pratiques organisationnelles mais dans les faits, tout sujet ou domaine peut se prêter au mentorat inversé. Vous aimeriez automatiser une partie de votre travail? Rafraîchir votre style managérial? Ou tout simplement savoir trouver de nouvelles façons d'aborder de vieux enjeux? Le mentorat inversé est tout indiqué pour cela.

De plus, le ou la mentoré·e plus expérimenté·e pourra se montrer plus vulnérable et poser des questions qu'il n'ose peut-être pas poser à ses pairs. Enfin, dans une situation de mentorat inversé, il n'est pas rare qu'au fil du temps, les rôles finissent par se brouiller un peu. Ainsi, une fois qu'il a répondu aux besoins initiaux de la personne mentorée, le ou la mentor·e profite souvent du lien privilégié avec un·e collègue plus expérimenté·e pour poser ses propres questions.

BONNES PRATIQUES DE MENTORAT INVERSÉ

Attention à l'inversion des rôles dans le mentorat inversé!

Les leaders qui agissent en tant que mentoré·es dans le cadre du mentorat inversé provoquent parfois trop rapidement une inversion des rôles. Or, leur rôle comme mentoré·e est d'apprendre et de se développer. Cette vigilance est d'autant plus importante qu'un·e employé·e moins expérimenté·e qui agit comme mentor·e peut se sentir mal à l'aise de donner son avis ou de remettre en question les idées d'une personne qui a de l'influence dans l'organisation.

Ayez l'esprit ouvert!

La personne mentorée devrait être ouverte aux idées et aux connaissances de la jeune personne qui la mentore, ce qui n'est pas toujours facile quand on a du bagage professionnel! En mentorat inversé, les deux parties devraient être prêtes à apprendre l'une de l'autre et à échanger des connaissances. Cet état d'esprit vaut aussi pour le feedback qui sera donné par le ou la jeune mentor·e.



POUR ALLER PLUS LOIN

HBR (2019) *Why Reverse Mentoring Works and How to Do It Right*