

CIRCUIT PME – FICHE 13

QUE FAIT LE OU LA MENTOR·E SITUATIONNEL·LE EN PME?

Pour bien remplir son rôle, le ou la mentor·e situationnel·le en PME doit démontrer plusieurs habiletés et attitudes, appliquer certains principes relationnels et être capable de flexibilité afin de déterminer quand l'un ou l'autre de ces facteurs est utile. Il doit bien maîtriser l'étendue restreinte de la relation de mentorat qui ne comprend pas la gestion du rendement au quotidien de la personne mentorée.

FONCTIONS, RÔLES ET RESPONSABILITÉS DU OU DE LA MENTOR·E SITUATIONNEL·LE

1. Développe une relation empathique avec la personne mentorée afin de créer les conditions favorables au développement des compétences et des habiletés requises de l'employé·e dans son rôle, ou sa carrière;
2. A l'esprit ouvert par rapport aux différences d'origine, de génération, de culture, de genre, etc.;
3. Détermine avec la personne mentorée les objectifs du mentorat et réfléchit à ce qu'il est en mesure de lui transmettre;
4. Vérifie l'engagement de la personne mentorée à travailler à son développement et partage avec elle les valeurs de l'entreprise qu'elle doit connaître, comprendre et intégrer dans ses propres comportements;
5. Saisit les situations qui pourraient être propices au mentorat et chemine aux côtés de la personne mentorée pour l'aider à mieux discerner ses options en cas de difficulté;
6. S'intéresse davantage aux possibilités qu'aux lacunes de la personne mentorée, tout en essayant de percevoir les obstacles qui sont susceptibles de réduire son efficacité et sa performance dans l'entreprise;
7. Démontre clairement à la personne mentorée les compétences à développer et utilise à l'occasion ses habiletés de coach pour la faire progresser plus rapidement;
8. Encourage la personne mentorée à poser des questions afin d'améliorer sa compréhension des choses et d'explorer d'autres avenues de développement;
9. Comprend les principes de base du mentorat, mais peut aussi enseigner, coacher, conseiller et encourager dans une approche stratégique de développement spécifique au contexte de flexibilité inhérent à une PME;

QUE FAIT LE OU LA MENTOR·E SITUATIONNEL·LE EN PME?

10. Fournit des occasions à la personne mentorée de mettre en pratique les compétences à développer pour favoriser son intégration dans l'entreprise ou sa progression de carrière s'il s'agit d'un·e employé·e ayant plus d'ancienneté;
11. Est à l'écoute de la personne mentorée pour comprendre ses défis et souligne les améliorations pour l'encourager à poursuivre ses efforts. Il est patient·e avec elle et la traite toujours avec respect;
12. Donne avec tact de la rétroaction à la personne mentorée sur les priorités à respecter, les comportements à privilégier et l'engagement qu'il manifeste envers son développement;
13. Lui procure de l'aide et des ressources au besoin, particulièrement si elle doit assimiler des expertises spécialisées pour bien performer dans son rôle;
14. Incarne les valeurs de l'organisation dans ses comportements et ses paroles, servant ainsi de modèle pour la personne mentorée;
15. Respecte la confidentialité de leurs conversations et ne divulgue de l'information qu'avec l'accord préalable de la personne mentorée.

