

CIRCUIT PME – FICHE 4

CONDITIONS GAGNANTES DU MENTORAT EN PME : FLEXIBILITÉ ET INTENTION CLAIRE

Le mentorat n'est une solution miracle ni pour les individus, ni pour les entreprises. MAIS, si son implantation tient compte des particularités et de la taille de la PME, il peut faire partie d'une culture de développement, de soutien et de partage de connaissances et d'expériences qui permet d'améliorer l'expérience employé-e et de favoriser le succès de l'entreprise.

En effet, la norme dans les PME est souvent qu'on apprend sur le tas de manière informelle, avec un aspect pratique et expérientiel. Or, si on le comprend bien, le mentorat s'inscrit dans ce type d'approche, soit un mécanisme d'apprentissage pratique et appliqué en fonction des situations vécues au quotidien.



CONDITIONS GAGNANTES DU MENTORAT EN PME : FLEXIBILITÉ ET INTENTION CLAIRE



LE MENTORAT EN PME A DE MEILLEURES CHANCES DE RÉUSSITE SI ON RÉUNIT LES CONDITIONS SUIVANTES :

1. Démontrer l'appui clair, visible et constant de la direction et des propriétaires;
2. Désigner un-e « champion-ne » du mentorat au sein de la direction;
3. Nommer une personne responsable des activités de mentorat;
4. Définir le modèle de mentorat qui convient le mieux :
 - Ne pas tenter d'imiter les programmes de mentorat des grandes organisations
 - Savoir que l'utilisation de la formule dyade n'est pas toujours celle qui convient en PME. Par exemple, si on a peu de mentor·es et plusieurs mentoré·es :
 - Songer alors à créer des cercles de mentorat où un-e mentor·e accompagne un petit groupe de mentoré·es (voir fiche no 8)
 - Penser également à du mentorat entre pairs ou en équipe
5. Identifier les métiers, postes et/ou secteurs qui auraient besoin de mentorat en raison de problèmes récurrents ou d'objectifs particuliers à atteindre ;
6. Présenter le mentorat au personnel, le définir clairement en communiquant les raisons qui incitent l'entreprise à proposer cette approche et préciser le rôle spécifique des mentor·es pour éviter toute confusion avec celui des superviseur·es;
7. Faire le lien entre le mentorat et les objectifs de perfectionnement et de développement individuel des employé·es;
8. Associer également les activités de mentorat à l'atteinte des objectifs d'affaires et au succès de l'entreprise et conséquemment, de son personnel;
9. Recruter et préparer les mentor·es à assumer leur rôle en les initiant aux particularités d'une relation mentorale;
10. Porter une attention toute spéciale au jumelage mentor·e-mentoré·e afin d'assurer la meilleure complémentarité possible entre l'expérience du ou de la mentor·e, les besoins de développement de la personne mentorée et les objectifs de l'entreprise;
11. Faire un suivi régulier des relations en cours afin de s'assurer qu'elles évoluent positivement :
 - Éviter d'en faire un processus qui pourrait apparaître bureaucratique ou procédurier
 - Faire des suivis pour prendre le pouls des dyades et déceler les difficultés relationnelles qui pourraient nuire à l'efficacité du programme
12. Reconnaître la contribution des mentor·es dans l'organisation afin de maintenir leur engagement et leur motivation :
 - Aider les mentor·es à améliorer leurs habiletés et leur confiance en soi en offrant de la formation continue ou en organisant des activités de codéveloppement entre les mentor·es

