

CIRCUIT PME – FICHE 50

MENTORAT INTERENTREPRISES : POURQUOI PAS?

MENTORAT INTERENTREPRISES : UN CONCEPT RÉCENT

L'idée de faire du mentorat interentreprises, qu'on appelle aussi « mentorat croisé », est assez récente. Cependant, c'est une tendance croissante en raison de son potentiel important et des expériences probantes à cet égard. Un concept similaire est utilisé dans les ordres professionnels et les communautés d'intérêt où mentor·es et mentoré·es proviennent d'organisations différentes (exemples : Femmes en finance du Québec, Jeune Chambre de Commerce de Montréal, Barreau du Québec, etc.).

Dans le cas des PME, les entreprises qui y participent peuvent être des clients, des fournisseurs, des partenaires ou encore d'autres PME .

Le mentorat interentreprises est une solution à considérer pour créer des opportunités de mentorat dans les plus petites organisations. Un certain nombre d'entreprises combinent alors leurs forces pour échanger des mentor·es et des mentoré·es.

UNE ENTENTE CLAIRE EST NÉCESSAIRE

Une des raisons pour prendre cette voie est que parfois, il est tout simplement impossible de jumeler un ou une mentor·e et un ou une mentoré·e entre qui il n'existe pas une forme ou une autre de relation de pouvoir, ce qui réduirait les possibilités d'être entièrement ouvert·es.

Évidemment, les entreprises ne peuvent pas être en concurrence entre elles. Elles devraient aussi avoir une entente claire dès le départ, connue et respectée autant au niveau de la direction des organisations que des mentor·es et mentoré·es, à propos de sujets comme la confidentialité des informations et le non-maraudage d'employé·es.

Il est d'ailleurs recommandé de créer un comité de pilotage avec des représentant·es de toutes les entreprises qui participent au programme commun. Un tel comité permet de faire des suivis, d'évaluer les résultats et de discuter de divers sujets importants concernant la gestion du programme.

MENTORAT INTERENTREPRISES : POURQUOI PAS?



AVANTAGES DU MENTORAT INTERENTREPRISES

Plusieurs avantages ont été observés dans les initiatives de mentorat interentreprises :

- Les mentor·es et les mentoré·es se sentent plus à l'aise de s'engager et de converser avec quelqu'un qui n'a pas de lien (ou un agenda) avec leur organisation;
- Les mentor·es d'une autre organisation sont plus neutres par rapport aux objectifs de développement de leur mentoré·e;
- Le mentorat interentreprises donne à tous les individus et à toutes les organisations un accès à différents profils de personnes auxquels ils ne seraient pas exposés autrement;
- Autant les mentoré·es que les mentor·es font bénéficier leur entreprise de nouvelles perspectives externes et aussi, parfois, d'expertises qui n'y existaient pas, ce qui stimule l'innovation de part et d'autre en raison du partage d'idées et de façons de faire les choses;
- Les entreprises prêtent ainsi leur expérience à des compagnies non concurrentes pour créer un meilleur environnement autant en affaires que dans la société;
- De plus, le coût de la préparation des mentor·es et des mentoré·es est généralement partagé entre les entreprises.

QUELQUES DÉFIS À CONNAÎTRE

Pour connaître du succès avec ce type de mentorat coopératif, il est préférable que les entreprises qui y participent aient le sentiment qu'il existe une certaine réciprocité dans les échanges. Mais ce n'est pas toujours possible.

Il existe en effet un certain nombre de modèles de mentorat interentreprises où les mentor·es proviennent d'une seule source. Cela arrive par exemple quand les mentor·es proviennent d'un fournisseur important qui y trouve par contre un certain avantage pour le développement de son propre personnel.

De plus, la gestion de la logistique des jumelages doit être confiée à une personne qui a les sensibilités appropriées pour les réaliser sur la base d'informations parfois fragmentaires.

