

CIRCUIT PME – FICHE 7

MENTOR·E ET COACH : LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES QUI LES DIFFÉRENCIENT

Sans aucun doute, c'est la question que l'on entend le plus souvent quand vient le temps de choisir un mode d'accompagnement : « Qu'est-ce qui caractérise et différencie les rôles de mentor·e et de coach? ». Le tableau suivant fournit des explications détaillées à ce sujet dans le contexte d'une approche formelle en entreprise, tant en mentorat qu'en coaching

	COACH	MENTOR·E
Objectif général	<ul style="list-style-type: none"> Un·e coach vous aide à faire ce que vous devez faire. Orientation : entre le savoir-faire et le savoir-être. Le ou la coach aide la personne à développer de nouvelles habiletés liées à sa fonction actuelle ou à venir en lien avec les objectifs et les valeurs de l'organisation. 	<ul style="list-style-type: none"> Un·e mentor·e vous aide à faire ce que vous voulez faire. Orientation : entre le savoir-faire, le savoir-être et le savoir-devenir. Le ou la mentor·e guide la personne mentorée en puisant dans sa propre expérience, son savoir et sa sagesse pour favoriser chez la personne mentorée l'autonomie, la confiance en soi et la capacité d'agir sur son développement personnel et professionnel.
L'accompagnant·e	<ul style="list-style-type: none"> Cette personne peut être un·e coach interne, externe ou même le ou la superviseur·e qui prend le rôle de gestionnaire-coach. Le ou la coach est généralement formé·e à la pratique du coaching et peut posséder une certification reconnue de « coach professionnel·le. » Ses fonctions n'incluent ni le mentorat ni le conseil. Le ou la coach externe n'a pas nécessairement d'expérience dans le domaine professionnel de la personne coachée. Iel est rémunéré·e soit comme membre du personnel ou encore comme professionnel·le autonome. 	<ul style="list-style-type: none"> Le ou la mentor·e est choisi·e pour ses connaissances et son expérience dans un domaine donné et ses qualités interrelationnelles. Iel peut avoir été initié·e au mentorat au début, mais n'est pas un « professionnel·le » du mentorat. Ses fonctions sont multiples et peuvent inclure du coaching et du conseil à l'occasion. Iel est un guide qui aide une personne à trouver et comprendre les solutions qui sont disponibles pour son développement. Iel n'est pas rémunéré·e pour jouer son rôle, qu'il soit à l'interne ou à l'externe.

MENTOR·E ET COACH : LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES QUI LES DIFFÉRENCIENT



	COACH	MENTOR·E
Type de relation	<ul style="list-style-type: none"> • Orientée vers la tâche à accomplir, les besoins à court et moyen terme. • Les objectifs sont clairement définis pour éventuellement améliorer le fonctionnement de la personne. • Le ou la coach est un·e expert·e du processus de coaching. Iel est responsable d'utiliser les bons moyens pour que la personne puisse améliorer sa performance. • En général, on fixe d'avance la durée de la relation ou le nombre de rencontres. • Les conversations sont confidentielles et normalement, les coachs adhèrent à un code de déontologie. 	<ul style="list-style-type: none"> • Orientée vers des objectifs de développement professionnel et personnel (carrière et psychosocial) à moyen et long terme. • C'est la qualité de la relation et la confiance mutuelle qui comptent par-dessus tout. • Centrée sur les possibilités et moins sur les préoccupations actuelles, même si la personne mentor·e peut être utile à cet égard. • Agit sur plusieurs plans (intégration professionnelle, relève, réalisation personnelle, etc.). • Durée de la relation variable en fonction du programme – de quelques rencontres à plusieurs années. • Toutes les conversations sont confidentielles.
Contexte relationnel	<ul style="list-style-type: none"> • Généralement, un contexte tripartite et même quadripartite (personne coachée, coach, superviseur·e et RH). • Le ou la superviseur·e de la personne coachée est un partenaire important dans la relation pour indiquer à la personne qui coach et à la personne accompagnée les dimensions où son ou sa collaborateur·rice a besoin de développer ses habiletés. • La plupart du temps, la personne peut choisir un·e coach parmi des coachs déjà sélectionnés par l'organisation ou travailler avec un·e coach désigné·e qui est membre de l'organisation. • Le ou la coach est responsable de favoriser les apprentissages de la personne coachée et doit rendre des comptes à l'organisation à cet égard. 	<ul style="list-style-type: none"> • Il n'existe pas de lien hiérarchique direct entre la personne mentore et la personne mentorée. • Le ou la superviseur·e immédiat·e n'est pas impliqué·e dans la relation. • C'est la personne mentorée qui est responsable de guider la relation en fonction de ses besoins. • Iel peut choisir seule·e son ou sa mentor·e, mais selon le contexte, iel peut aussi le faire avec l'aide de la personne responsable de la coordination du programme ou d'un comité consultatif. • Le ou la mentor·e n'a pas pour rôle d'évaluer la personne mentorée.
Méthodes utilisées	<ul style="list-style-type: none"> • Écoute, questionnement, rétroaction. • Rencontres régulières dans le but d'obtenir des résultats. Fréquence variable selon les ententes. • Durée des rencontres : 60 à 120 minutes en général. • Le ou la coach peut utiliser des outils, des modèles et des tests. • Iel peut faire des requêtes d'activités à entreprendre par la personne coachée. • La personne coachée doit passer à l'action afin d'atteindre ses objectifs de coaching. 	<ul style="list-style-type: none"> • Écoute, questionnement, rétroaction. • Rencontres à une fréquence régulière de 3 à 4 semaines, ou plus souvent si nécessaire (exemple : mentorat d'intégration) • Durée des rencontres : 20-60 minutes en général, selon le contexte et les objectifs de la personne mentorée. Des rencontres express de 10 minutes ou moins sont aussi courantes. • Le ou la mentor·e peut partager son expérience tout en laissant la personne mentorée libre de s'inspirer de ce qui lui convient. • Iel peut proposer à la personne mentorée des initiatives spécifiques pour accélérer son développement.

POUR ALLER PLUS LOIN

Maela Paul (2004). *L'accompagnement : une posture professionnelle spécifique*. Paris: l'Harmattan

Yvon Chouinard (2019). *Le mentorat et les autres types d'accompagnement*. Trousse mentorale 2019. Mentorat Québec.