

Les rôles du coach et du mentor

Le coaching et le mentorat s'intègrent bien dans une démarche de formation souple et adaptée à des besoins précis de formation d'un successeur, qu'il soit issu de la famille, des cadres et des employés ou qu'il s'agisse d'un nouvel entrepreneur. Souvent, ces deux formes de soutien au développement de la personne se confondent dans les perceptions et les attentes des gens. Coaching et mentorat sont cependant deux relations bien distinctes.

Ces relations ont en commun cet objectif général : le transfert de connaissances d'une personne expérimentée à une autre qui se situe en début de carrière ou qui se prépare à assumer de nouvelles responsabilités.

Le coaching a pour objectif particulier le transfert de connaissances ou d'habiletés ponctuelles, dans un domaine précis, comme par exemple :

- apprendre à maîtriser un logiciel de gestion;
- lire et interpréter les états financiers;
- guider un entrepreneur dans les dédales des subventions destinées à la relève dans les PME.

La durée de la relation est relativement courte mais suffisante pour qu'une connaissance, une compétence ou une habileté soit acquise – de six mois à une année, par exemple. Les activités sont reliées directement à la compétence ou à l'habileté.

Le mentorat a un objectif plus global. Il vise plusieurs aspects du développement personnel et professionnel d'une personne. La durée de la relation est plus longue – environ trois ans, peut-être cinq. Elle est marquée par une entente, au début, sur un programme de développement et se termine quand l'apprenant a atteint un certain niveau de maturité et de développement. Les conditions de succès de ce type de relation sont les suivantes :

- le volontariat;
- une entente entre le mentor et sa pupille : chacune de ces personnes doit contribuer à définir les pourquoi, les comment, les limites et les perspectives de cette relation;
- des atomes crochus entre ces personnes;
- des activités pouvant inclure des compétences techniques et des compétences reliées au leadership, par exemple.

Du côté de la personne à former, le mentor est une personne appréciée et admirée pour son expérience, son savoir-être et son savoir-faire. C'est quelqu'un que l'on choisit. C'est quelqu'un en qui on a confiance. C'est quelqu'un à qui on peut parler de ses rêves. C'est quelqu'un qui sait écouter.