

Créez un programme de mentorat en quatre étapes

Publié le 09/10/2008 à 19:47

À lire ensuite [Les trois grandes qualités du leader](#)

les affaires

Par [lesaffaires.com](#)
[Courriel](#)

Comment préparer vos jeunes employés à prendre les rênes dans quelques années ? C'est simple, demandez aux travailleurs d'expérience de guider les recrues par le biais de programmes de mentorat !

Les mentors tirent aussi avantage de ces programmes. Ils deviennent plus productifs, plus sociables et moins stressés, a expliqué Terri Scandura, professeure de management à l'Université de Miami, au portail BNET.

La mise en place d'un programme de mentorat permet aux plus vieux de se bâtir un réseau fidèle de partisans et une réputation positive au sein de l'entreprise. Autre avantage : ils acquièrent de nouvelles connaissances et compétences en partageant leur savoir ! Voici les quatre étapes à suivre pour mettre un programme de mentorat sur pied.

Étape 1 : Définissez les objectifs et impliquez la haute direction.

La cause principale de l'échec de ces programmes est le manque d'objectifs précis. Définissez donc les buts du programme avant même d'en faire la promotion dans l'organisation.

L'implication de la haute direction est essentielle, car le programme a besoin de son soutien. Mais ne vous limitez pas aux cadres supérieurs des ressources humaines; les cadres de tous les départements devraient être inclus.

Étape 2 : Jumelez les mentors et les apprentis

Une méthode populaire de jumelage consiste à évaluer les compétences, les connaissances et les buts des mentors et des apprentis, puis de les jumeler en conséquence. Il est aussi possible de laisser ce choix aux apprentis, en créant un site où ils peuvent solliciter l'aide d'un mentor.

La méthode du jumelage aléatoire peut s'avérer tout aussi efficace. Dans les multinationales, une méthode de plus en plus utilisée est le jumelage d'employés de différents départements (voire de différents pays) pour encourager les nouvelles relations.

Étape 3 : Établissez les règles de participation

Assurez-vous que les mentors et les apprentis comprennent le but du programme et l'objectif des rencontres. Les participants sont aussi encouragés à partager leur style d'apprentissage, leurs objectifs et leurs expériences.

En tant que leader, le mentor doit fixer la fréquence des rencontres, le moyen de communication utilisé et l'objectif de chacune des rencontres. Il est possible que les rencontres durent quelques heures à la fréquence de deux ou trois fois par mois ou que, pour les programmes intensifs, elles aient lieu sur une base quotidienne ou hebdomadaire.

Il est par ailleurs important de fixer la date à laquelle prendra fin le programme pour empêcher une «rupture» indésirable entre les participants. Il est tout aussi important d'informer les mentors et les apprentis qu'ils peuvent continuer à travailler ensemble, s'ils le désirent.

Étape 4 : Assurez-vous que le programme atteint ses objectifs

Les dirigeants devraient s'assurer que le programme se déroule bien et que les objectifs sont atteints. Évaluez aussi les forces et les faiblesses du programme pour l'améliorer. Faites preuve de patience; il faut parfois des années avant de pouvoir en évaluer les retombées.

Source : [BNET](#)