

## Guides et mentors

### LE RÔLE DU GUIDE

- Incline vers le perfectionnement des gens dans leur rôle actuel.
- Tend à guider la personne à l'intérieur de son secteur; il s'agit d'habitude du gestionnaire de la personne mais il peut s'agir aussi de collègues qui ont une compétence particulière.
- Peut enseigner la réalité organisationnelle (règles tacites de l'organisation) et familiariser les gens avec leurs réseaux, normalement en rapport avec le travail en cause.

### LE RÔLE DU MENTOR

- Aide les gens à préparer leur avenir; tend à être une relation à plus long terme allant au-delà du rôle actuel.
- Tend à être à l'extérieur du secteur direct de la personne; d'habitude des employés d'expérience et comptant plus d'années de service dont la réussite est reconnue; mais peut être également extérieur à l'organisation.
- Les mentors tendent à enseigner la réalité organisationnelle (règles tacites de l'organisation) pour l'organisation en général et familiariser les employés avec leurs réseaux.

**ENSEMBLE DE COMPÉTENCES REQUISES** - Les termes « guide » et « mentor » sont parfois utilisés de façon interchangeable car ils concernent les mêmes ensembles de compétences et visent tous les deux à perfectionner les gens pour maximiser leur potentiel. Les ensembles de compétences comprennent ce qui suit :

- **Animateur** : Prendre le temps d'écouter.
- **Évaluateur** : Apprendre à donner régulièrement une rétroaction constructive sans se limiter aux évaluations de rendement.
- **Prévisionniste** : Expliquer comment les employés doivent se préparer pour l'avenir.
- **Guide** : Discuter des moyens de croître dans l'emploi actuel en dehors des promotions ou des affectations latérales.
- **Connecteur** : Faire connaître d'autres membres du personnel dans d'autres parties de l'organisation.

### COMMENT TROUVER UN GUIDE

- Identifiez les personnes qui peuvent vous donner des conseils et de l'aide dans des domaines que vous aimeriez perfectionner.
- Trouvez des modèles qui excellent dans les domaines que vous voulez perfectionner.
- Observez les comportements de ces modèles; exprimez votre intérêt à obtenir une orientation et une rétroaction sur une base informelle et régulière.
- Utilisez votre gestionnaire comme guide pour obtenir une rétroaction générale sur le rendement et une orientation dans les domaines où vous voulez exceller.

### COMMENT TROUVER UN MENTOR

- Identifiez des modèles de comportement à l'intérieur et à l'extérieur de votre organisation dont vous admirez le leadership. Demandez à ceux qui les connaissent de vous présenter. Montrez-vous prêt à apprendre d'eux en posant des questions intelligentes et en étant ouvert à la rétroaction.
- Pensez à ce que vous pouvez leur offrir en retour - recherche, nouvelles idées, perspectives différentes sur l'organisation.