

Mentorat pour les leaders de demain

Référence : Sankey, D. "Corporate coaching an effective solution." *Telegraph-Journal*, June 30, 2007.

Mots-clés : savoir; mentorat; succession.

Contexte :

De plus en plus de gestionnaires ont recours au mentorat afin de former les prochains groupes de leaders de leur compagnie.

Problème identifié et causes du problème :

Au Canada, en raison des changements démographiques, la question de la disponibilité de la main-d'œuvre qualifiée se pose de plus en plus.

Objectifs à atteindre :

Le mentorat consiste à jumeler des personnes inexpérimentées avec des employés possédant de l'expérience afin d'assurer un transfert de connaissances. Cela peut s'avérer un bon moyen de former des employés qui prendront la relève des leaders lors de leur retraite et qui garantiront la continuité de l'entreprise.

Solution envisagée :

On peut se tourner vers des compagnies spécialisées en mentorat afin de mettre en place un plan de succession pour l'entreprise.

Mise en œuvre de la solution :

Ce genre de compagnie forme les employés chez qui on voit un potentiel de leadership, à exercer dans une fonction de gestionnaire. Elle peut aussi aider les employés à développer des compétences de mentorat, facilitant de cette manière le transfert de leurs connaissances à la prochaine génération de travailleurs.

Résultats atteints :

Le résultat de ce type de mentorat permettra aux gestionnaires clés de l'entreprise d'avoir les outils nécessaires afin de transmettre leurs connaissances tacites aux prochains leaders de la compagnie de façon à assurer la pérennité de celle-ci après leur départ.