

Pourquoi le mentorat en milieu de travail?²

Tiré de l'outil Mentorship for Autistic Employees in the Workplace, créé par ACT! Consulting

Les organisations qui attribuent des mentors à des professionnels en situation de handicap connaissent une augmentation de 16 % de leur rentabilité, de 18 % de leur productivité et de 12 % de la fidélisation de leur clientèle¹.

Tableau 1 : Avantages du mentorat

Avantages pour les employeurs	Avantages pour les mentorés	Avantages pour les mentors
Contribue à l'orientation ou à l'accueil et à l'intégration des nouveaux employés en les aidant à apprendre le fonctionnement de l'organisation auprès de collègues expérimentés.	Aide les nouveaux employés à apprendre les ficelles du métier et à se débrouiller sur le terrain grâce à un guide qui peut leur expliquer les règles non écrites ainsi que les politiques et les personnalités du bureau.	Permet de transmettre ses connaissances, de montrer comment accomplir les tâches et d'aider quelqu'un d'autre à atteindre ses objectifs.
Accroît le rendement et la productivité de l'organisation en soutenant l'apprentissage continu et le perfectionnement des compétences des employés, en stimulant la pensée créative et la résolution de problèmes et en favorisant les relations positives entre les professionnels à différents niveaux.	Fournit un soutien précieux et un organe de réflexion lorsque les employés s'adaptent à des responsabilités et à des attentes nouvelles ou changeantes.	Permet à tous de s'épanouir en favorisant le perfectionnement professionnel des collaborateurs qui démontrent un potentiel.
Améliore la capacité d'une organisation à servir efficacement des clients diversifiés en renforçant les compétences culturelles des employés grâce à des partenariats de mentorat avec des collègues diversifiés.	Aide les employés à prendre confiance en eux, à maîtriser de nouvelles compétences, à résoudre des problèmes, à gérer le stress et à surmonter les obstacles au fil de leur apprentissage et de leur évolution professionnelle.	Approfondit la compréhension des différentes perspectives en demandant aux mentors d'envisager les choses du point de vue de leurs mentorés.
Accroît la fidélisation des employés en leur offrant un soutien et des possibilités d'évolution professionnelle qui se traduisent par une plus grande satisfaction au travail.	Aide les employés à s'autoévaluer, à fixer des objectifs d'amélioration et à perfectionner les compétences et les connaissances nécessaires pour obtenir des résultats optimaux.	Permet de mettre en pratique des compétences interpersonnelles essentielles à un leadership efficace, telles que l'écoute, l'encadrement et l'établissement de la confiance.
Contribue à la planification de la relève en assurant le transfert des connaissances institutionnelles.	Aide les employés qui se préparent à progresser, à explorer et à décider d'une orientation de carrière à réévaluer leurs atouts et leurs besoins en matière de perfectionnement professionnel et à saisir de nouvelles occasions.	Offre la possibilité d'être reconnu, valorisé et apprécié en raison des connaissances, de l'expérience et des conseils que l'on apporte aux autres.

Figure 1 : Un tableau à trois colonnes intitulé « Avantages du mentorat ». Chaque colonne représente les avantages du mentorat pour les différents intervenants : l'employeur, les mentorés et les mentors.

1. *Creating support for neurodiversity in the workplace*. (18 janvier 2022). Deloitte
Aperçu. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/neurodiversity-in-the-workplace.html>
2. Employer Assistance & Resource Network on Disability Inclusion. (2020). Publication – Workplace Mentoring Playbook. AskEARN |
Publication – Workplace Mentoring Playbook. Consulté le 20 décembre 2022 à l'adresse <https://askearn.org/publication/workplace-mentoring-playbook>