



VÉZINA NADEAU LABRE

Votre partenaire en coaching de carrière
et transition de carrière

Coaching, mentorat, tutorat... Quelle est la différence?

Par **Michel Nadeau, ACC et Danielle Labre CRHA**

Les entreprises investissent de plus en plus dans le développement de leurs ressources et ce développement s'articule souvent autour de trois stratégies, soit le coaching, le mentorat et le tutorat.

Plusieurs auteurs ont écrit sur la définition du coaching, du mentorat et du tutorat. Nous vous proposons d'illustrer ces définitions à travers trois questions que l'accompagnateur – soit le coach, le mentor ou le tuteur – peut poser à la personne qui a besoin d'être accompagnée.

Commençons par le thème le plus utilisé, mais aussi le plus mal interprété dans les organisations, soit le coaching. La question pourrait être la suivante : « Comment puis-je vous être utile dans votre recherche de devenir meilleur dans votre organisation? »

La position du coach dans la réponse à cette question n'est donc pas d'être l'expert dans le contenu à développer, mais plutôt d'être l'expert dans le processus de développement de la personne face à ses difficultés. L'art du coaching est d'amener le coaché à faire les prises de conscience nécessaires afin de faire émerger les axes de réussite, de performance, les incohérences possibles et les problématiques clés souvent cachées, mais éminemment stratégiques dans son développement. Cet accompagnement est structuré autour d'objectifs précis de développement ainsi que d'indicateur de résultats préalablement convenus avec le coaché et son supérieur immédiat. C'est donc un accompagnement de développement à partir du potentiel actuel du coaché sans lui fournir la recette.

Le mentorat pourrait être envisagé de la façon suivante : « Comment puis-je vous aider à progresser dans l'organisation? »

C'est donc une relation d'échange qui vise le transfert de connaissances, d'expériences pour permettre d'avancer tant sur le plan personnel que professionnel. Contrairement au coaching, la notion de « mesurable » n'est pas le but de cette stratégie. C'est davantage une relation d'aide où le mentor transmet ses savoirs, conseille au mieux de sa connaissance, ce qu'il a accumulé comme expertise, expérience et connaissance de l'organisation.

Quant au tutorat, il pourrait être abordé sous l'angle suivant : « Comment pouvons-nous nous entraider? »

C'est une relation bilatérale d'entraide et de coopération spontanée entre des personnes de même niveau, visant l'acquisition d'une formation particulière ou complémentaire.

Cette relation de tutorat s'instaure sur la base d'une envie commune de se faire progresser mutuellement.

Comme on peut le constater, ces trois approches de développement sont appropriées à trois besoins différents :

Le coaching : Apprendre à apprendre, à identifier et à mettre en action ses propres solutions en tenant compte de ses forces, capacités et zones de vulnérabilité, le tout encadré avec des indicateurs de résultats dans le but de mesurer une progression, une amélioration de la performance. *« On ne peut rien enseigner à autrui. On ne peut que l'aider à le découvrir lui-même. »- Galilée*

Le mentorat : Apprendre d'un maître comment faire (savoir, culture, comportement). Être guidé par un modèle qui a de l'expérience, du savoir et de la sagesse.

Le tutorat : Apprendre ensemble comment faire, s'entraider à maîtriser des savoirs.

Ces trois approches requièrent de l'accompagnateur des connaissances et des expertises bien différentes. Le coaching exige une grande capacité d'écoute pour identifier les opportunités de développement et les zones d'inconfort de façon à faire émerger, à travers des questions, les vrais enjeux de développement et les pistes de solution qui seront choisies par le coaché.

Le mentorat exige une relation de confiance et un intérêt réel envers son protégé ou sa protégée dans la transmission de ses savoirs, pris dans son sens large, à l'individu aidé. À notre avis, bien des gens prétendent faire du coaching alors qu'ils sont plutôt des mentors.

Nous espérons que ces quelques lignes permettront aux lecteurs de choisir l'approche appropriée aux besoins des individus qu'ils souhaitent aider dans leur développement.

Par Michel Nadeau, ACC
Danielle Labre, CRHA
Associés principaux
Vézina Nadeau Labre