



le Mentor



MENTOR: PORTRAIT-ROBOT D'UNE VOCATION

Le mentorat pour entrepreneurs est devenu un véritable phénomène de société.

À tel point qu'il est en passe de révolutionner le monde des affaires. N'empêche qu'ils sont nombreux à se poser comme questions légitimes : pourquoi devenir mentor ? Comment le devient-on ? En tant que mentor, qu'est-ce qu'on a de si précieux à offrir ?

La réponse est évidente : les entrepreneurs d'expérience, qui veulent partager leur expérience, qui ont été au front et se sont battus toute leur vie pour transformer leurs rêves en réalité, espèrent que la nouvelle génération d'entrepreneurs ne répèteront pas les mêmes erreurs qu'eux. Et surtout pas dans la solitude de celui qui doit chaque jour affronter les préjugés, l'inertie, l'incompréhension, la fatalité, le mauvais sort, l'insécurité, la malhonnêteté et l'intolérance pour gagner sa place parmi les héros des temps modernes : les bâtisseurs d'entreprises.

Le fameux savoir-être démystifié

« Comment vas-tu ? » Combien de fois pose-t-on cette question, sans vraiment y penser, juste pour meubler le silence ?

Dans une relation mentorale, « cette question est un peu plus lourde de sens », fait valoir Yves Bérard, chef-mentor au CLD de Pierre-de-Saurel.

Dans ce cadre, la vraie question à poser serait plutôt : « Comment es-tu ? ». Car elle résume tout le propos du mentorat qui est d'accroître le savoir-être de l'entrepreneur. Mais quel est-il, ce fameux *savoir-être* dont on parle si souvent chez les mentors ?

Essentiellement, il tient en quelques mots, tous reliés les uns aux autres : autonomie, responsabilité, confiance, capacité d'assumer seul le poids de ses décisions. « Il faut faire en sorte que l'individu ne soit pas toujours en train de chercher une béquille, dit M. Bérard. On pourrait dire que notre principal objectif est de rendre notre mentoré autonome. »

Qu'un entrepreneur ait deux, voire 200 employés, quand il a une décision à prendre, « il est, finalement, toujours seul au *bat*. Et il faut qu'il l'assume. C'est dans ces moments-là que le mentor doit tout particulièrement avoir de grandes oreilles. »

Ce savoir-être concerne essentiellement la force d'autonomie de l'individu. Il englobe des vertus qui, à une autre époque, constituaient ce qu'on appelait la force de caractère : persévérance, assiduité, volonté, détermination, autonomie.

Toutefois, cela ne relève pas d'un savoir-être moral, par exemple, ou intellectuel.

Yves Bérard en donne un exemple frappant. Un de ses mentorés éprouvait quelques difficultés dans son ménage. Or, au même moment, il reçoit une proposition d'un concurrent qui lui offre de se faire acheter. Au cours des discussions, M. Bérard se rend compte qu'une telle transaction risque de créer des tensions accrues entre son mentoré et son épouse. Il lui demande donc ce qu'il pense des résistances de sa femme, et ce dernier lui répond : « Si ma femme ne comprend pas, c'est parce qu'elle n'est pas faite pour moi. On a qu'à divorcer. »

Une telle réplique a pris M. Bérard de court. « Si ma femme m'avait dit : "Si tu achètes telle compagnie, on divorce", j'en aurais tenu compte », indique-t-il. Toutefois, il a jugé qu'il ne lui appartenait pas de remettre en question l'attitude de son mentoré par rapport à sa situation conjugale. Par contre, son rôle de mentor lui imposait ceci : questionner son mentoré pour amener celui-ci à se rendre bien compte qu'il ira probablement droit vers un divorce assuré et pour le faire réfléchir à être prêt à en assumer les conséquences. « Ce n'est pas à moi de *résoudre* la question, mais c'est à moi de la *soulever*. »

C'est dire combien le mentor se penche sur le processus de prise de décision plutôt que sur les décisions elles-mêmes. « C'est la différence la plus importante entre le mentor et le consultant ou le *coach*, souligne M. Bérard. On s'attarde plus aux problèmes que peut vivre l'entrepreneur qu'aux problèmes de l'entreprise. Notre action vise à la fois le savoir-être et le mieux-être de l'entrepreneur. Souvent, comment va l'entrepreneur, ainsi va son entreprise. »

L'autonomie du mentoré n'est pas seulement un lointain objectif qu'il faut viser ; c'est un impératif qui doit présider à la relation à tout moment. C'est la raison pour laquelle il faut constamment prendre garde de se substituer au mentoré et de tenter de chausser ses souliers. « Parfois, je perçois que mon mentoré s'en va directement dans un mur, signale M. Bérard. Mais je me garde bien de le lui dire. Je vais plutôt tourner autour du pot par une foule de questions et voir comment il perçoit sa propre situation. Pour le maintien d'une relation saine avec mon mentoré, il est important qu'il continue de percevoir que son territoire est respecté. »

Pourtant, il est presque incontournable qu'un mentoré cherche à se faire dire quoi faire. « Au départ, quand on lui demande ses attentes, c'est presque toujours la même chose. Il cherche une sorte de *troubleshooter*. »

M. Bérard se rappelle d'un mentoré qui lui demandait de regarder son bilan. Il s'en est bien gardé, lui demandant plutôt le pourquoi de cette requête. Après avoir fourni une foule de faux-fuyants, son mentoré a fini par admettre qu'il ne comprenait pas son bilan et voulait y voir clair. « Eh bien, mon ami, lui ai-je dit, il faut que tu apprennes à te faire ta propre opinion sur ton bilan. Et c'est ce qu'il a fait en consultant un comptable. »

Le principe à préserver est simple : l'autonomie. « Je ne veux pas trouver des réponses pour mon mentoré. Je veux lui trouver des questions. » ■



« Je ne veux pas trouver des réponses pour mon mentoré. Je veux lui trouver des questions. »

YVES BÉRARD



Mentor, et un brin confesseur

Laurier Chagnon possède une longue expérience de l'entreprise et de l'entrepreneuriat. En fait, il a été à la fois vice-président finances pour diverses entreprises et propriétaire de trois PME, la dernière étant une entreprise de distribution en équipement de peinture industrielle, qu'il a fondée en 1996.

À la retraite depuis quatre ans, ce chef-mentor basé dans la région de Plessisville, a le temps de réfléchir sur son expérience entrepreneuriale. Nous lui avons demandé de nous faire part de ses réflexions sur ce qui fait un « bon » mentor.

Quelles sont, selon vous, les caractéristiques clés d'un mentor?

C'est d'abord et avant tout quelqu'un qui a une bonne écoute. Il a aussi une capacité de questionnement. Et il est disponible et soucieux du développement de son milieu. Chose essentielle, il sait maintenir une attitude positive. L'écoute et le questionnement dont je parle servent à développer l'autonomie du mentoré de façon à ce qu'il prenne ses décisions et les assume.

Vous tracez le profil d'une personne dont les qualités sont plus axées sur les personnes que les choses.

En effet, l'entreprise m'importe peu. C'est l'individu qui m'intéresse. Je vise à ce que le mentoré définisse bien ses rêves et ses projets, qu'il soit en mesure de faire son propre bilan, duquel il saura faire ressortir ses forces et ses faiblesses. Il doit en arriver à définir la mission de son entreprise en fonction de ses rêves et désirs. Ce n'est pas lui qui est l'accessoire de son entreprise, mais l'entreprise qui est son accessoire. Il doit être le chef responsable de l'entreprise, pas son esclave.

Quelles caractéristiques du mentor vous rejoignent le plus et pourquoi?

Ce sont l'écoute et le questionnement. Je fais preuve aussi de beaucoup de curiosité sur la façon dont le mentoré vit sa démarche dans l'entreprise. Et je constate que j'aime bien plus l'écouter que parler. Par contre, c'est une écoute très active.

Être mentor, est-ce inné? Est-ce que cela s'apprend?

C'est une aptitude qu'on a dès le départ, je crois. Si on ne l'a pas, on ne l'aura probablement jamais. J'ai connu des mentors qui n'acceptaient pas de devoir travailler seulement sur le savoir-être. Certains ne s'intéressaient qu'au savoir-faire. Ces gens-là le réalisent vite si on aborde le mentorat adéquatement. Ils peuvent être de bons *coachs* ou consultants, mais pas nécessairement de « bons » mentors.

On n'apprend pas à devenir un mentor, je crois, mais on apprend à devenir un meilleur mentor. Par contre, si on a ce qu'il faut au départ, on peut développer une meilleure écoute. On le pratique, on parle à d'autres de notre pratique, on peut même se faire indiquer des pistes qui vont l'améliorer. Mais au départ, c'est comme une vocation; on l'a ou on ne l'a pas. Un mentor est un peu comme un confesseur.

Pour un entrepreneur, quel est l'avantage d'un « confesseur » comparativement à un consultant ou à un coach?

Si un entrepreneur est bien dans sa tête, il va bien évoluer avec son entreprise. Mais si dans sa tête ça ne marche pas bien, son entreprise pourrait en souffrir. Ce n'est pas une question de psychologie, mais une d'attitude. L'entrepreneur va remettre à plus tard des décisions et éviter de confronter des employés qui causent des problèmes. Il peut y avoir un ferment psychologique à la racine du problème, mais ce n'est pas la dimension à laquelle on s'attache. C'est la dimension intellectuelle à laquelle on doit être attentif: il y a une situation, tu dois y faire face. Qu'est-ce qui t'empêche d'y faire face? Voilà la question clé du « confesseur ».

Ce « confessionnal » fonctionne autour de quels éléments?

Les irritants. On amène le mentoré à continuellement identifier ses irritants, et ce qu'il peut en faire. Comment les transformer en avantages? Ces irritants sont le meilleur moteur d'une rencontre entre mentor et mentoré. Ils suscitent des questionnements et des réalisations sur ce que sont les peurs et les désirs du mentoré. Quand on transforme l'irritant en élément énergisant, on vit un moment heureux, en tant que mentor.

Comment l'écoute du mentor amène-t-elle cette transformation?

Ce n'est pas seulement une écoute, mais une écoute active, qui amène des questions. En faisant verbaliser le mentoré et en le questionnant sans cesse sur des choses, cela l'amène à clarifier sa pensée. Plus on permet au mentoré de verbaliser, plus il est prêt à passer à l'action. Bref, on ne reste pas seulement dans le désir et les velléités.

Le réseau qu'apporte avec lui un mentor fait-il partie de ses qualités?

Le réseau du mentor a une importance, c'est certain. Mais le plus important dans ce réseau, c'est sa cellule de mentors. Quand on est dans sa cellule, on peut discuter de nos mentorés. Il arrive qu'on connaisse mal le milieu du mentoré, mais un confrère qui connaît ce milieu peut nous faire comprendre des aspects qui nous ont échappé. Par contre, je ne suis pas là pour donner des références à mon mentoré. Si jamais je le fais et qu'ensuite la personne lui donne un mauvais service, on ne sera pas plus avancé. On peut même reculer.

Le Mentor, le magazine du Réseau M

Le Réseau de mentorat pour entrepreneurs de la *Fondation de l'entrepreneuriat*

VOLUME 5 NUMÉRO 1
PREMIER TRIMESTRE 2012

La *Fondation de l'entrepreneuriat* est le chef de file d'un mouvement de transformation du développement économique et social au Québec, utilisant l'entrepreneuriat comme moyen privilégié.

FONDATION DE L'ENTREPRENEURSHIP

Président-directeur général
Alain Aubut

RÉSEAU M

Nicolas Boucher
Directeur,
Développement

Marie-Josée Lessard
Gestionnaire, Administration,
Réseau M

LE MENTOR

Rédacteur en chef
Stéphane Desjardins

Distribution
Postes Canada

Recherche
Marie-Christine Pota

Coordination
Pamplemousse Communications

Journaliste
Yan Barcelo

Photographe
Stephanie Lachance

Réviseur
Denis Desjardins

L'imagerie.ca
www.limagerie.ca

Impression
F.L. Chicoine

www.stephanielachance.com
Développement des produits et innovation
Rina Marchand
Fondation de l'entrepreneuriat

Dépôt légal, Bibliothèque nationale du Québec
© 2012 *Fondation de l'entrepreneuriat*

Toute reproduction est interdite sans l'autorisation de la *Fondation de l'entrepreneuriat*.

www.reseaum.com info@reseaum.com
Téléphones 418-646-1994, 514-873-3262
Sans frais 1-800-661-2160

Le *Mentor* vous est présenté grâce à l'appui des partenaires principaux du Réseau M



Ainsi que des partenaires du Réseau M



Redonner au suivant

Les raisons qui poussent quelqu'un à devenir mentor sont nombreuses. Par contre, autant de raisons, sinon plus, incitent à continuer une fois qu'on s'est engagé dans le mentorat.

« Une des principales raisons qui m'a amené au mentorat, c'est que je voulais redonner au suivant, » dit Camille Couture, chef-mentor au CLD de Beauce-Sartigan, donnant écho à un motif souvent évoqué par des mentors.

« Aujourd'hui, à la retraite, ce qui m'anime, c'est le simple désir d'aider. Je ne veux pas laisser les jeunes seuls à la recherche de solutions. Si je peux donner un p'tit coup de pouce pour faire en sorte qu'un entrepreneur ne bloquera pas au premier obstacle, j'en suis content. »

Il reconnaît que ce n'est qu'un motif parmi plusieurs. D'autres vont s'adonner au mentorat parce qu'ils veulent apporter leur aide au développement économique de leur région, ce qui est en fait une autre façon de dire qu'on veut redonner au suivant. Certains trouvent dans le mentorat une raison de se dépasser. Chez d'autres encore, le motif sera essentiellement social affectif: ils aiment et recherchent le contact avec les gens.

Une question aussi importante est de savoir pourquoi on persévère comme mentor. Pour M. Couture, elles sont nombreuses.

« Étant donné que les secteurs d'activité des entrepreneurs sont très différents et variés, cela nous oblige à agrandir notre champ de compréhension et d'expérience, dit-il. C'est un aspect du mentorat qui m'intéresse beaucoup. »

Plus encore, il y a un plaisir indicible à travailler en proximité avec quelqu'un et de l'aider à croître et à se déployer. C'est l'appel même de la vie. « Pourquoi être mentor ? demande encore

« Le mentoré nous dit des choses qu'il ne peut pas confier à ses proches. Mais dans notre relation d'amitié, une certaine distance rend la confiance plus facile. »

M. Couture. Pour le contact avec la personne, pour le travail avec des personnes et sur des personnes, plutôt que sur des situations ou des entreprises. Bien sûr, l'entreprise est importante, mais moins que la personne. Je donne donc au suivant, mais par la voie d'une relation personnelle plutôt que par une relation d'affaires.

Lui-même ne s'appelle pas un *mentor*, mais un *ami d'affaires*. « On propose une façon de résoudre des problèmes plutôt que d'offrir une solution. Le mentoré se confie et en retour on lui pose des questions pour le faire cheminer. Il nous dit des choses qu'il ne peut pas confier à ses proches. Mais dans notre relation d'amitié, une certaine distance rend la confiance plus facile. » Plutôt que d'un *ami d'affaires*, il serait peut-être plus juste de parler de parler d'un *confident d'affaires*.

C'est une aventure très intime et subtile dans laquelle s'engage un mentor. M. Couture découvre qu'il peut constamment y gagner en profondeur et en finesse. Et cette finesse, c'est dans l'écoute qu'elle s'approfondit. « Je suis beaucoup plus à l'écoute du mentoré. Auparavant, je me lançais plus rapidement dans les questions. Aujourd'hui, surtout depuis la crise de 2008, je porte beaucoup plus attention et je suis plus sensible aux nuances. La personne m'arrive avec certaines craintes. Sont-elles seulement financières ? S'agit-il plutôt des employés ? Y a-t-il un problème au foyer ? Je prends plus de temps à écouter et à sonder mon mentoré. On peut penser au départ que le problème est x, mais en fait il cache souvent Y ou Z. Il faut creuser un peu plus, écouter un peu plus et déceler souvent un mot qui va ressortir, comme "faillite" ou "relation". »

Finalement, il n'y a pas d'autre raison de devenir mentor que le mentorat lui-même. Le mentorat, comme toute vocation, comme toute passion, se justifie par lui-même. ■



Voir loin. Voir grand.

RONA est fier d'appuyer le mentorat pour entrepreneurs, lequel constitue un accélérateur de croissance tant sur le plan personnel qu'économique.

RONA
Pour bien faire



Née mentore

Marie-Èlène Corbeil a l'organisation d'événements dans le sang. Elle est « tombée dedans » à la naissance, pourrait-on dire. Déjà, à sept ans, elle organisait des olympiades au lac Noir, où elle habitait.

« Je donnais des tâches à tout le monde, se rappelle-t-elle. Je demandais à mon grand-père de construire les podiums en bois, à un ami de préparer les flambeaux olympiques. On cognait aux portes pour emprunter les pédalos des gens, en vue de la course de pédalos, ou leur jeu de pétanque en vue du concours de pétanque. »

Aujourd'hui, elle est chef-mentore au Carrefour jeunesse-emploi d'Autray-Joliette. Elle met d'ailleurs la même ardeur à tenir ses activités de mentorat qu'à piloter une centaine d'événements annuellement à titre d'organisatrice professionnelle d'événements.

« Je pense que ça fait partie de ma vie depuis plusieurs années, dit Mme Corbeil : redonner à ma communauté en tant qu'entrepreneure. Je profite de ma tribune dans une foule d'événements pour faire la promotion du mentorat. Et cela fonctionne. »

Comme pour tant d'autres mentors, si le désir de rendre au suivant a été la première motivation qui l'a menée au mentorat, elle y découvre maintenant une foule d'autres raisons plus immédiatement gratifiantes de persévérer.

Par exemple, elle considère que ses mentorés l'allument. « Le mentorat me fait avancer, dit-elle. Mes mentorés m'apportent une foule d'idées sur d'autres façons de faire. C'est une perspective que je trouve souvent extraordinaire. »

En voyant l'impulsion que les rencontres donnent à ses mentorés, elle ne peut que constater : « Si j'avais eu un mentor au même âge que mes mentorés, je pense que mon entreprise serait partie comme une fusée. » Elle puise dans cette idée une raison d'autant plus forte de se vouer au mentorat.

En fait, elle juge que le mentorat est devenu pour elle un besoin. « C'est un banquet et un défi savoureux. Les semaines où je n'ai aucun contact avec mes mentorés, il me manque quelque chose. Dans nos rencontres, quand je leur propose une voie à explorer, ils s'allument et en redemandent. C'est notre passion commune qui m'anime. »

Car cette passion entrepreneuriale est au cœur de la vie de Marie-Èlène et son aventure dans le mentorat n'a fait que l'intensifier.

« On n'a pas idée combien une grande partie de l'entrepreneuriat doit venir de l'intérieur, d'une flamme invisible. Certains se lan-

cent comme entrepreneurs parce qu'ils ont eu les bons outils et le bon environnement pour le faire. Mais ça ne marche pas parce qu'ils n'ont pas la flamme. Les vrais entrepreneurs avancent avec l'instinct. Ils éprouvent une profonde passion pour leur domaine et le travail ne leur fait pas peur. Et s'ils n'y arrivent pas par une voie, ils réussissent par une autre. »

Cette flamme entrepreneuriale et le savoir-être qui s'y rattache, Mme Corbeil veut maintenant la propager. C'est pourquoi elle collabore avec le chef-mentor de l'Assomption à ouvrir des canaux au niveau des écoles primaires.

« On aimerait voir si, dès l'âge de sept ou dix ans, on ne pourrait pas trouver de bons entrepreneurs chez les jeunes, dit-elle. Est-ce que le savoir-être ne pourrait pas déjà être considéré à cet âge ? Si ce ne sont pas les parents – qui n'ont pas le temps de s'en occuper – et si ce n'est pas l'école, qui pourra le faire ? »

Pourquoi devenir mentor ? À écouter Marie-Èlène Corbeil, on en vient plutôt à se demander comment peut-on ne pas devenir mentor. Car on peut y découvrir tellement, comme le suggère cette parole qu'elle lance : « Le don de soi, je me demande si c'est un don ou un gain. Le *gain de soi*. » ■

Avoir la foi et la propager

Gérard Trudeau est depuis huit ans chef-mentor à la Chambre de commerce et d'industrie de la Rive-Sud de Montréal. Il a eu le temps de distiller son expérience pour n'en retenir que l'essence : « Il faut avoir la foi ! » lance-t-il. Mais ce n'est pas tout à fait suffisant. Cette foi, il faut aussi la propager.

Le poste de chef-mentor se départage donc en deux : d'un côté, il y a les qualités essentielles qui font l'individu, de l'autre, les actions concrètes qui découlent de ces qualités et qui composent les rôles et responsabilités du poste.

Au centre, il y a la foi.

Cela va tellement de soi, que Gérard Trudeau oublie d'en faire le tout premier préalable. D'autres caractéristiques lui viennent tout d'abord à l'esprit. Ainsi, un chef-mentor est impliqué dans la cause, il doit faire preuve de *leadership*, doit être lui-même un excellent mentor, doit être visionnaire pour sa communauté. Puis, c'est seulement au bout de cette énumération que vient la mention cruciale : le chef-mentor doit croire en l'entrepreneuriat et en ses fondements.

Évidemment, sans cette foi, tout le reste ne mènera pas à grand-chose. Mais la foi n'est pas suffisante non plus. Elle doit s'articuler en rôles et responsabilités spécifiques. Le plus important, selon lui, « le chef-mentor doit être un *leader* dans sa région ». C'est la dimension « extérieure » du rôle de chef-mentor.

Cela passe tout particulièrement par une bonne communication avec l'organisme porteur de sa région, dans son cas la Chambre de commerce de Longueuil, et plusieurs partenaires clés comme le CLD, la CRÉ, le Forum jeunesse, certains ministères à vocation économique et sociale.

Être engagé, disponible, intègre et mobilisateur

« Si la communication avec ces organismes est bonne, des retombées majeures vont en découler : le recrutement du nombre de mentors et de mentorés, la diffusion du mentorat, l'aide à la relève. Toute la « chimie » de l'entrepreneuriat va être améliorée. » Et il y a un autre avantage : quand tous ces liens sont bien entretenus, le financement des cellules de mentorat est habituellement facile.

Bien sûr, une grande partie du temps du chef-mentor est tournée vers l'intérieur, c'est-à-dire vers le mentorat. Il s'agit donc « de dynamiser les mentors qui sont sur le terrain, et pour ça aussi, ça prend du *leadership* ». Le chef-mentor est appelé à favoriser les échanges entre mentors de façon à ce qu'ils apprennent entre eux. Il faut aussi encourager leur perfectionnement en leur suggérant de suivre des cours.

Tout particulièrement, le chef-mentor est, selon la formule de Gérard Trudeau, un gardien de l'éthique. « Il

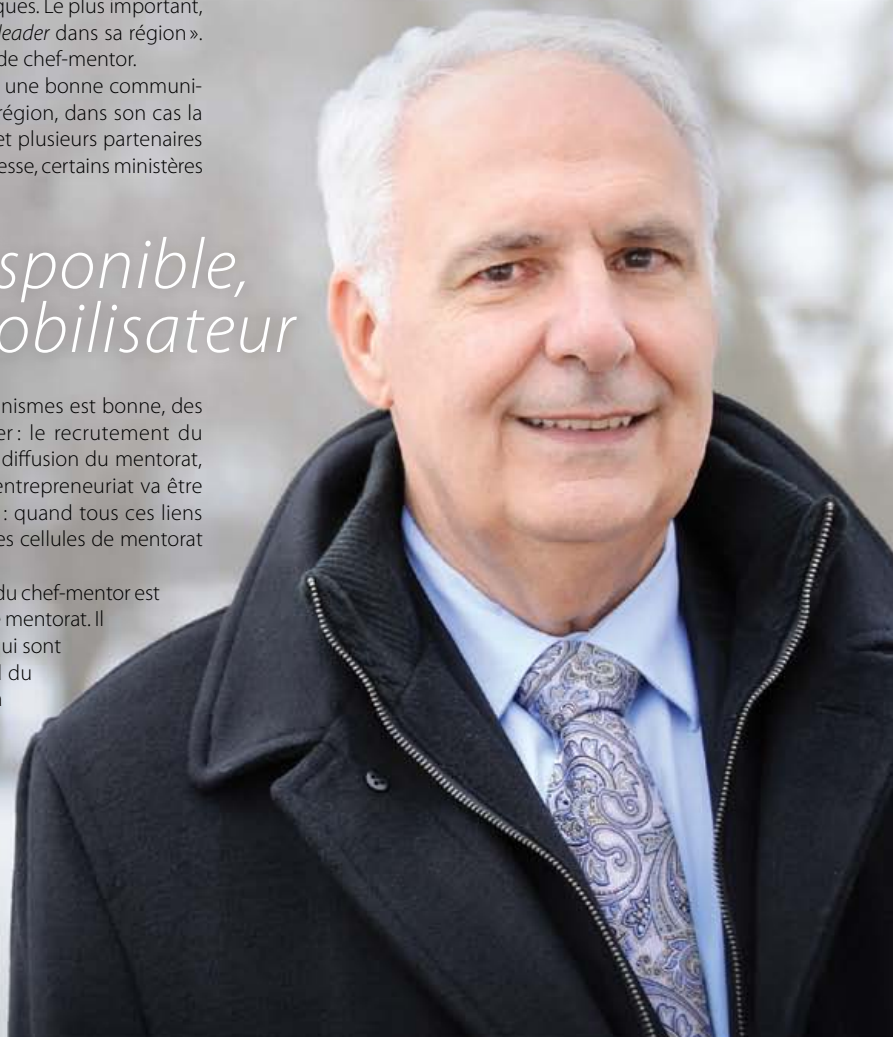
peut être appelé à intervenir dans des dyades s'il y a un manque apparent à l'éthique, ou si un mentor manque de motivation, ou s'il est absent des formations. »

Le rôle comprend une part administrative. « Il faut s'assurer de rencontrer les objectifs de l'organisme porteur et des différents partenaires de la région. On a des objectifs et il faut les atteindre : un nombre projeté de dyades, recruter les entrepreneurs dans certains secteurs économiques précis, rejoindre différents groupes d'âge parmi les mentorés, etc. »

Pour accomplir ses tâches, le chef-mentor doit disposer de certaines qualités personnelles. Une des plus importantes est d'avoir une expérience et une crédibilité dans le monde des affaires. « Cela renforce son action auprès des partenaires, des mentors et des mentorés », commente M. Trudeau.

Il doit aussi démontrer sa capacité à travailler en équipe et cela se traduit tout particulièrement par l'aptitude à déléguer. En mettant en jeu ses adjoints les plus proches – les mentors de son équipe – il peut assurer ainsi plus de présence dans la communauté et une meilleure gestion de sa cellule.

Une formule de Gérard Trudeau résume bien les dispositions essentielles du chef-mentor : « Être engagé, disponible, intègre et mobilisateur ». Tout cela, sans être rémunéré. En trois mots : avoir la foi. ■



Développer la culture entrepreneuriale

Peut-être certains se sont-ils déjà demandé ce que fait un président de conseil régional. Nous avons donc posé la question directement à une intéressée au premier chef: Sylvie Robitaille, présidente du Conseil régional de mentorat de la Côte-Nord, en même temps cheffementore au CLD Manicouagan.

« Ma principale responsabilité, dit-elle, est d'appuyer le développement de la culture entrepreneuriale. » Comment? Tout d'abord, explique-t-elle, le simple fait d'offrir un service de mentorat est une façon en soi de le faire. « En accompagnant de jeunes entrepreneurs, on renforce cette culture », fait-elle ressortir.

Ensuite, cette mission se concrétise en veillant au bon fonctionnement du service de mentorat au sein des cellules. « Puisque chaque cellule est présente au Conseil et à ses réunions, on est en mesure de faire un suivi et de s'assurer si, par exemple, les mentors et mentorés reçoivent toute la formation dont ils ont besoin. »

Une autre façon de diffuser la culture entrepreneuriale est de donner cours, par exemple, à des sessions d'initiation à l'entrepreneuriat et au mentorat dans les écoles et les organismes de formation. Plusieurs régions québécoises y ont consacré temps et énergie.

Le rôle le plus crucial d'une présidente est « de garder l'équipe régionale motivée et mobilisée, dit Mme Robitaille. Il faut garder le feu. Et ça se fait essentiellement en multipliant les communi-

cations, en partageant les succès et en promouvant la formation des gens. »

L'autre rôle de premier plan est de veiller à diffuser le service de mentorat pour entrepreneurs dans toute la région. Dans un vaste territoire comme la Côte-Nord, cela constitue tout un défi. Il y a peu de temps, on y trouvait deux cellules, mais une troisième allait être lancée au moment d'écrire ces lignes. On travaille à l'ouverture d'une quatrième, à Blanc-Sablon. Mais, compte tenu de l'éloignement, on explore la possibilité de recourir à des technologies de vidéoconférence à distance.

Et puis bien sûr, il y a la « cuisine » rattachée à tout organisme de nature surtout administrative: préparer les rencontres du conseil, qui ont lieu aux trois mois, auxquelles participent une demi-douzaine de personnes, notamment les chef-mentors des cellules locales et quelques mentors, établir l'agenda, assurer le suivi des résolutions, etc.

Un étage au-dessus du Conseil régional, il y a le Conseil national du Réseau Mauquel Mme Robitaille se doit de participer, en même temps qu'une vingtaine d'autres présidents régionaux comme elle.

« À ce conseil, explique-t-elle, il s'agit de parler pour sa région et, en retour, d'œuvrer comme représentant de la Fondation de l'entrepreneuriat auprès de la région. » À cette instance se greffe certains sous-comités auxquels Mme Robitaille et ses homologues peuvent être appelés à participer, comme, par exemple, ceux de l'éthique, de la gouvernance ou du financement. ■

Des rabais exclusifs? C'est réglé.



- Profitez de rabais de groupe additionnels sur vos assurances auto, habitation, véhicules récréatifs et entreprise

fondation de
l'entrepreneuriat



Christine Larose
assurance inc.
Cabinet en assurance de dommages

Obtenez une soumission :

418 875-2255

1 866 680-5542

www.christinelaroseassurance.com

Affilié à :


La Capitale
Assurances générales

« La philosophie de Cascades donne aux employés l'occasion de réussir, peu importe leur âge ou le milieu duquel ils proviennent. »
Yves Lévesque, Cascadeur

« J'ai toujours été entouré de gens qui ont pris le temps et déployé les efforts nécessaires pour me mentorer dans chaque étape de ma carrière. »
Toni Lionetti, Cascadeur

**COMME YVES, TONI ET PRÈS
DE 11 000 AUTRES CASCADEURS
DANS LE MONDE, POUVOIR
COMPTER SUR LE SOUTIEN
DE COLLÈGUES MENTORS
FAIT TOUTE LA DIFFÉRENCE.**



Cascades

VERT DE NATURESM

RÉCUPÉRATION + EMBALLAGE + PAPIERS

CASCADES.COM