

Directives à l'intention des statisticiens accrédités participant au programme de mentorat de la SSC

Approuvées lors de la réunion du Conseil d'administration de la SSC d'octobre 2004

Qu'est-ce que le mentorat?

Le mentorat implique un partenariat entre deux personnes, où le mentor (qui possède plus de compétences, de connaissances ou d'expérience) travaille en collaboration avec un « protégé » (qui cherche à améliorer ses compétences, ses connaissances et son expérience) dans un processus mutuellement bénéfique.

Bien que la relation de mentorat soit par définition quelque peu asymétrique, elle contient également un certain degré de réciprocité. Les parties contribuent des points de vue différents mais valables au processus, toutes deux ont à gagner dans la relation et elles sont toutes deux responsables du succès de celle-ci.

Objectif

L'objectif du programme de mentorat à l'intention des statisticiens accrédités de la SSC est d'améliorer et de développer la pratique professionnelle de la statistique au Canada par le partage de connaissances et d'expérience entre praticiens professionnels accrédités (P.Stat.) et membres nouvellement qualifiés en tant que statisticiens associés (A.Stat.).

Rôle du mentor

Il/Elle servira d'hôte et de guide, accueillera l'initié(e) dans un nouveau monde professionnel et social et le/la familiarisera avec ses valeurs, ses coutumes, ses ressources et les personnes qui l'habitent. Par ses propres vertus, ses propres succès et son propre mode de vie, le mentor servira de modèle que le/la protégé(e) pourra admirer et chercher à émuler. Il/Elle offrira ses conseils et un soutien moral en période de stress.

Levinson et al. (1978)

En général, les mentors agiront comme des amis plus âgés et plus expérimentés, prêts à écouter et à aider leurs protégés dans des situations que ces derniers ne se sentent pas préparés à affronter seuls. Bien qu'il puisse émettre des suggestions sur l'utilisation de méthodologies statistiques, la fonction principale du mentor n'est généralement pas celle d'un consultant statistique adjoint à l'employeur/superviseur, mais plutôt celle de conseiller professionnel du protégé. Ainsi, bien que le soutien offert au protégé facilite souvent la mission de l'organisme employeur, le mentor s'intéresse principalement à faciliter l'ajustement général du protégé à son environnement professionnel.

Rôle du protégé

En demandant l'accréditation A.Stat., les membres reconnaissent leur intention d'entamer une nouvelle phase de développement en tant que praticiens de la statistique et leur volonté de chercher conseil en ce qui concerne l'application de leurs connaissances et de leurs compétences à la pratique de la statistique, dans le domaine d'emploi de leur choix.

Ainsi, les statisticiens accrédités A.Stat. participeront au programme de mentorat afin d'accélérer leur croissance professionnelle par une relation individuelle d'un an avec un mentor. Les protégés peuvent choisir de mettre en application les suggestions de leur mentor, mais ils restent responsables de leur conduite dans l'exécution de leurs tâches professionnelles.

Avantages pour le protégé

- Introduction à la culture de l'organisation et au rôle du statisticien
- Source de contacts professionnels/sociaux avec d'autres statisticiens sur le terrain – « branchement sur le réseau d'énergie »
- Modèle de fonctionnement professionnel
- Source d'encouragement et de motivation permettant d'améliorer l'assurance et l'estime de soi
- Personne avec qui discuter de questions concernant les méthodes d'analyse et la communication des résultats
- Aide à la définition de plans de perfectionnement professionnel et d'objectifs de carrière et à l'accélération de leur réalisation

Avantages pour le mentor

- Lien avec les compétences et les points de vue de nouveaux venus dans la profession
- Développement et perfectionnement des compétences en communication et en leadership
- Satisfaction du désir de transmettre des compétences et des connaissances pour améliorer la carrière et la croissance personnelle du protégé et de la profession

Avantages pour l'employeur

- Accélération de la capacité de l'employé à contribuer de manière significative à la réalisation des objectifs de l'organisation
- Amélioration de la satisfaction professionnelle et réduction du roulement du personnel

Référence

Levinson, D.J., Darrow, C.N., Klein, E.B., McKee, B. (1978) *Seasons of a man's life*, New York, Knopf.