

« Formez bien vos gens pour qu'ils puissent partir, mais soigné les agréablement qu'ils ne veulent pas. »

- RICHARD BRANSON



# LE MENTORAT



## Une merveilleuse façon de bâtir votre compagnie avec succès

**COMPAGNIE :**

Jackson & Associates Ltd.

**EMPLACEMENT :**

Courtenay, Colombie-Britannique

**ANNÉE DE CRÉATION :**

1980

**SERVICES :**

Tous les services d'évaluation résidentielle, commerciale et industrielle

**NOMBRE D'EMPLOYÉS :**

**NOMBRE D'AACI :** 3

**NOMBRE DE CRA :** 2

**NOMBRE DE STAGIAIRES :** 1

**P**our **Dan Wilson, AACI, P.App, Fellow**, ancien président de l'Institut canadien des évaluateurs (ICE), président et propriétaire de Jackson & Associates Ltd., recruter des membres stagiaires, les aider à devenir des évaluateurs professionnels et les garder comme éléments clés de son personnel permanent est un modèle d'affaires voué à la réussite qu'il met déjà en pratique. Depuis 10 ans, Dan a mentoré quatre membres stagiaires, dont deux font partie de son équipe actuelle.

**Les gains dépassent les risques**

« Je vois le mentorat comme l'une des stratégies d'affaires les plus positives qu'une firme d'évaluation puisse entreprendre, explique Dan. Non seulement aidez-vous quelqu'un à développer ses compétences professionnelles et à établir sa carrière, mais vous améliorez aussi votre compagnie avec une personne qui pourrait bien devenir un

précieux membre d'équipe pour les années à venir. »

En cas de circonstances imprévues, Dan sait que rien ne garantit qu'un membre stagiaire demeurera avec une organisation à long terme. À preuve, un de ses membres stagiaires a déménagé lorsque son époux a accepté un emploi ailleurs, alors qu'un autre s'est joint à BC Assessment lorsque l'économie a connu un ralentissement en 2008 et que les entreprises d'évaluation ont été gravement affectées. Même si ces situations peuvent survenir et se produisent effectivement, Dan croit fermement que les bénéfices potentiels d'embaucher un membre stagiaire dépassent de loin tout risque perçu que cet employé ne restera pas chez vous.

**L'expérience nous rend meilleur**

« Embaucher un membre stagiaire et passer du temps à le mentoré est une expérience positive pour toutes les personnes concernées,

s'enthousiasme Dan. Quand vous embauchez un évaluateur expérimenté, vous devez vous adapter à son style et à son approche. Avec un membre stagiaire, vous avez quelqu'un de jeune, plein d'énergie et de nouvelles idées. Vous pouvez

travailler avec lui pour assurer que les différentes étapes d'un projet d'évaluation soient suivies comme vous le souhaitez. Et en prenant le temps de bien expliquer les choses au membre stagiaire et de répondre à ses questions, vous devenez vous-même un meilleur évaluateur. En fait, vous apprenez de celui-ci. »

Dan tire de son expérience personnelle son engagement envers le processus de mentorat et le style nécessaire pour le rendre efficace. Quand il est entré dans la profession, il a été guidé à travers le processus de désignation par Bill Jackson, AACI, P.App, qui a fondé la compagnie d'évaluation dont Dan est maintenant propriétaire. De poursuivre Dan :

« Non seulement aidez-vous quelqu'un à développer ses compétences professionnelles et à établir sa carrière, mais vous améliorez aussi votre compagnie avec une personne qui pourrait bien devenir un précieux membre d'équipe pour les années à venir. »

« Bill a été très utile tout au long du processus. Du choix des biens immobiliers à la recherche de données, en passant par les entrevues de personnes et la rédaction de rapports, il a travaillé de près avec moi pour assurer que je fasse les choses correctement. J'essaie de faire de même avec les membres stagiaires que nous accueillons. »

### Récompensé pour le temps investi

Même si certains pensent que le processus de mentorat prend trop de temps, Dan souligne que même si on passe beaucoup de temps au début, les récompenses qui viennent plus tard en valent vraiment la peine. Selon lui, c'est dans les six premiers mois qu'il consacre beaucoup de temps aux membres stagiaires, pour les aider dans les inspections, dans leurs recherches et pour examiner leur travail. Après cela, les membres stagiaires commencent à voler de leurs propres ailes et ont de moins en moins besoin de supervision. Même si l'on est toujours là pour répondre à leurs questions et partager renseignements et expériences avec eux, la récompense du temps investi au début est très satisfaisante lorsque le membre stagiaire devient enfin un évaluateur entièrement accrédité et travaille comme partie intégrante de votre compagnie.

### Embaucher la bonne personne

« Une clé pour que tout fonctionne est de bien faire ses devoirs avant de faire équipe avec un membre stagiaire, prévient Dan. De toute évidence, comme vous passerez beaucoup de temps avec lui, il faut que vos personnalités soient compatibles. Vous devez également bien connaître les antécédents scolaires, l'expérience de travail et le style de rédaction du membre stagiaire potentiel. Mais il y a encore beaucoup plus que cela. Je cherche des individus qui ont une solide éthique de travail et qui, à mon avis, peuvent travailler aussi bien seuls qu'au sein d'une équipe. Je cherche des gens qui sont ouverts aux nouvelles idées, qui posent

« Même si on passe beaucoup de temps au début, les récompenses qui viennent plus tard en valent vraiment la peine. »

beaucoup de questions et qui démontrent un désir sincère d'apprendre. Étant donné qu'ils devront travailler directement avec nos clients et notre personnel, je veux également savoir s'ils s'entendent bien avec les gens et s'il les traite avec respect. Oh oui, s'il est entreprenant, ça ouvrira des portes aussi. »

Parlant de l'importance d'être entreprenant, Dan se rappelle une situation où plusieurs personnes avaient sollicité un poste de membre stagiaire qu'il avait offert. Il a fini par donner l'emploi à une femme de la Colombie-Britannique, qui avait fait tout le trajet jusqu'à Halifax, lors de la Conférence annuelle de l'ICE, pour en savoir davantage sur la profession et pour se présenter aux évaluateurs de tout le pays... incluant Dan. « Je me suis souvenu de notre rencontre et d'avoir été impressionné par quelqu'un qui avait fait preuve d'une telle initiative pour percer dans la carrière de son rêve, remarque Dan. J'étais persuadé qu'elle réussirait. »

« Bien sûr, il y a des défis à relever et des engagements personnels à prendre, de conclure Dan, mais je recommande très chaudement aux évaluateurs et aux compagnies d'évaluation de mentorer un membre stagiaire. J'ai reçu plus, tant sur le plan personnel que professionnel, que tout ce que j'ai donné, et je jouis maintenant de relations professionnelles avec des pairs de la profession, ces personnes qui ont pour moi une très grande valeur. »