

CIRCUIT PME – FICHE 34

APPROCHES PRATIQUES POUR DÉMARRER LA RELATION MENTORALE

Dans le cadre d'un programme formel de mentorat, un soin tout particulier doit être apporté au démarrage des relations mentoriales.

En effet, la relation mentorale ne pourra porter ses fruits que dans un climat de confiance mutuelle entre mentor·e et mentoré·e. Pour y arriver, les deux partenaires doivent d'abord prendre le temps de se connaître et d'établir un bon rapport relationnel. Établir un rapport ne signifie pas qu'il faut être d'accord avec une personne, mais que l'on comprend son point de vue.

« LA RELATION MENTORALE A PLUS DE CHANCE DE RÉUSSIR SI, DÈS LE DÉBUT, LE MENTOR ET LE MENTORÉ PARTAGENT LA MÊME CONCEPTION DE CE QU'EST LE MENTORAT ET DES RÔLES RESPECTIFS DE CHACUN. »

Gervais, 1999,
Schmidt et Knowles, 1995

STRATÉGIES POUR AMORCER LA RELATION MENTORALE

INITIATIVES DU OU DE LA MENTOR·E	STRATÉGIES DU OU DE LA MENTOR·E
Prendre le temps de se connaître tous les deux	<ul style="list-style-type: none">• Demander à la personne mentorée de décrire son parcours personnel. Faire de même à votre sujet.• Échanger de l'information pour identifier vos points communs et aussi ce qui vous différencie.
Parler de mentorat	<ul style="list-style-type: none">• Vérifier auprès de la personne mentorée si elle a déjà eu du mentorat et ce qu'elle en a retiré.• Parler de vos propres expériences de mentorat et ce qu'elles vous ont apporté

APPROCHES PRATIQUES POUR DÉMARRER LA RELATION MENTORALE



STRATÉGIES POUR AMORCER LA RELATION MENTORALE

INITIATIVES DU OU DE LA MENTOR•E	STRATÉGIES DU OU DE LA MENTOR•E
Discuter des objectifs de la personne mentorée	<ul style="list-style-type: none">• Demander à la personne mentorée ce qu'elle souhaiterait apprendre de son expérience de mentorat.• Donner l'occasion à la personne mentorée d'articuler ses objectifs de manière générale et essayer de déterminer si elle a une vision claire et réaliste de ce qu'elle veut accomplir.• Les objectifs pourront changer durant la relation, mais cette conversation initiale permettra de donner une direction ou un sens véritable à la relation.
Clarifier le mode de fonctionnement de la relation	<ul style="list-style-type: none">• Établir le cadre de la relation mentorale entre les deux partenaires. (Exemple: rôle du mentor ou de la mentore par rapport à celui du ou de la superviseur•e)• S'entendre sur les rôles respectifs du ou de la mentor•e et du ou de la mentoré•e• Planifier la logistique de la relation (lieu, fréquence, durée, etc.)
Partager vos attentes et limites	<ul style="list-style-type: none">• Discuter de la manière dont vous aimeriez que la relation se déroule, de ce que vous pouvez apporter, mais aussi de ce qui sort de votre champ d'expertise.
Confirmer les prochaines étapes	<ul style="list-style-type: none">• Dès la première rencontre, il est important de fixer la date de la prochaine rencontre afin de donner une impulsion concrète à la relation.

Bonnes pratiques

Parfois, le ou la mentor•e veut rapidement constater chez la personne mentorée des résultats découlant de son accompagnement. Il ne doit pas forcer ou précipiter le processus d'apprentissage. Il faut laisser à la personne mentorée le temps de cultiver ses habiletés, de gagner en confiance et d'obtenir des résultats positifs et satisfaisants. Comme dans toute relation, il peut y avoir des moments de frustration, de contrariété, d'incompréhension, de malentendus ou de mauvaise communication. Les mentor•es doivent alors démontrer de la patience (tout comme les mentoré•es d'ailleurs).