

CIRCUIT PME – FICHE 35

COMMENT STRUCTURER UNE RENCONTRE DE MENTORAT EN PME EN 4 ÉTAPES

Encadrer la conversation

Comprendre la situation actuelle du mentoré

Explorer la situation souhaitée

Terminer en force

Une rencontre de mentorat en mode situationnel peut durer entre 15 et 30 minutes, mais parfois plus si nécessaire ou si les sujets de discussion s’y prêtent. Même si en principe elle est courte, la rencontre mentorale devrait se faire dans un cadre de conversation qui permet aux partenaires d’atteindre les objectifs d’intégration ou de développement souhaités. À cette fin, voici un modèle de conversation qui peut être suivi par la personne mentore.

1. ENCADRER LA CONVERSATION

OBJECTIF	SUGGESTIONS
L’objectif du mentor ou de la mentore est de démarrer la conversation en vérifiant l’état d’esprit de la personne mentorée et de donner rapidement un but ou un cadre, à la conversation, afin qu’elle soit utile et satisfaisante.	<p>Quelques suggestions de questions que le ou la mentor•e peut utiliser pour lancer la rencontre</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comment ça va? Comment vont les choses? (Pour vérifier son humeur. Le ton de sa réponse vous en dira beaucoup) • Qu’est-ce qui serait le plus utile pour toi présentement? • Qu’est-ce que tu as en tête? Qu’est-ce qui te préoccupe? • Qu’est-ce qui va bien pour toi? Ou moins bien? • Encouragez la personne à poser des questions: • As-tu des questions particulières pour moi aujourd’hui?

2. COMPRENDRE LA SITUATION ACTUELLE DE LA PERSONNE MENTORÉE

OBJECTIF	SUGGESTIONS
L’objectif du ou de la mentor•e est de saisir comment le ou la mentoré•e voit sa situation actuelle par rapport aux expériences, aux défis, aux projets ou tout sujet qui préoccupe ou intéresse le ou la mentoré•e	<ul style="list-style-type: none"> • D’abord, calmez votre envie pressante de donner des conseils. Soyez plutôt curieux, posez des questions ouvertes. <ul style="list-style-type: none"> • Qu’est-ce que je pourrais faire pour t’aider aujourd’hui? • Qu’est-ce qui s’est produit depuis qu’on s’est parlé? • Trouvez des tâches que votre mentoré•e accomplit correctement et donnez-lui de la rétroaction à ce sujet, afin de l’encourager. • S’il y a lieu, clarifiez les conséquences d’une situation ou d’un comportement inadéquat qui perdurerait et les avantages d’un changement en donnant de la rétroaction et en coachant la personne pour l’aider à passer à l’action avec confiance : • « Ma réflexion à ce sujet est... Et j’aimerais la partager avec toi. »

COMMENT STRUCTURER UNE RENCONTRE DE MENTORAT EN PME EN 4 ÉTAPES



3. EXPLORER LA SITUATION DE DÉVELOPPEMENT SOUHAITÉE

OBJECTIF	SUGGESTIONS
L'objectif du mentor ou de la mentore est d'élargir les manières de voir les choses du ou la mentoré•e, de considérer les possibilités, de voir les lacunes existantes et d'explorer les moyens de combler les écarts de compréhension, de satisfaction ou de valeurs.	<ul style="list-style-type: none">• Discutez des tâches, des situations, des comportements où votre mentoré•e pourrait s'améliorer. Explorez les options qu'il peut envisager :<ul style="list-style-type: none">• Qu'est-ce qui serait possible selon toi?• Qu'est-ce que tu pourrais ou aimerais essayer?• Aidez la personne à choisir une action qui présente un potentiel de performance et de satisfaction dans son rôle, sa tâche ou son contexte d'emploi.• Discutez des avantages de l'option ou du scénario choisi en coachant la personne pour l'aider à passer à l'action avec confiance. Si nécessaire, surtout si c'est tout nouveau pour elle, expliquez comment le faire, démontrez comment le faire et vérifiez sa compréhension.• Faites ressortir les résistances, les obstacles que vous percevez afin de les partager avec votre mentoré•e et de l'éclairer sur sa manière de penser.

4. TERMINER EN FORCE

OBJECTIF	SUGGESTIONS
L'objectif du mentor ou de la mentore est que la personne mentorée reparte avec une action à entreprendre, une réflexion à faire, un engagement qu'il ou elle a choisi de prendre lui-même ou elle-même.	<ul style="list-style-type: none">• Transformez chaque interaction en un plan d'action ou en des stratégies réalistes à mettre en place par votre mentoré•e.• Posez les questions fondamentales pour vérifier les apprentissages :<ul style="list-style-type: none">• Qu'est-ce qui a été utile? Le plus utile? Que retiens-tu?• Résumez ce qui a été discuté et convenez des étapes suivantes.• N'oubliez pas que le développement de votre mentoré•e se fera une conversation à la fois, donc soyez réaliste et patient•e par rapport aux progrès possibles.

Bonnes pratiques

Le ou la mentor•e doit faire des liens d'une rencontre à l'autre afin que la personne mentorée puisse constater les progrès qu'il ou elle fait. On peut continuer à faire.

Le ou la mentor•e doit saisir les occasions pertinentes qui se présentent pour aider la personne mentorée en étant toujours à son écoute. Écouter, c'est de porter vraiment attention à ce qu'on entend, afin de bien saisir les préoccupations, les besoins ou les défis de la personne. Les petites choses comptent, mais c'est l'expérience totale qui contribue à l'apprentissage de la personne et de sa réussite.

Comme mentor•e, il est important de se rappeler d'assurer la confidentialité de vos conversations avec votre mentoré•e et de respecter sa vie privée ou intime.