

## OUTIL 2.3

### **Recrutement des mentor·es** **CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES**

Dans le cas d'un nouveau programme, songer au recrutement personnalisé de personnes connues pour leur ouverture, leur écoute. Par la suite, on fera un appel à tous.

#### **OÙ ET COMMENT RECRUTER DES MENTOR·ES**

- Solliciter personnellement des individus parmi des individus qui collaborent avec l'entreprise, les experts·es du milieu, les employés·es récemment à la retraite ;
- Publier un appel dans les canaux de communication internes de l'organisation (Site Web, infolettre, applications de messagerie, etc.) ;
- Publier un appel public sur LinkedIn et les autres plateformes externes pour solliciter des mentor·es externes à l'organisation ;
- Demander des recommandations des mentor·es actuels·les ou anciens·nes, de collègues ;
- Demander des recommandations des mentoré·es ;
- Solliciter des recommandations auprès d'associations professionnelles desquelles l'organisation fait partie ;
- Inciter les mentoré·es à recruter des mentor·es dans leur réseau ;
- Nommer un·e champion·ne du mentorat ;
- Valoriser et reconnaître le mentorat, par exemple en reconnaissant les mentor·es lors d'événements, en leur remettant un prix, en publiant un blogue à leur sujet, etc.

## COMMENT REPÉRER DE BONS·NES MENTOR·ES

Un·e bon·ne mentor·e est souvent quelqu'un qui:

- Communique bien, sait écouter (habiletés de communication interpersonnelles) ;
- Est habile pour stimuler et motiver son entourage ;
- Possède un bon réseau personnel ;
- Possède un sens de la débrouillardise ;
- Est confortable à reconnaître la contribution des autres participants ;
- Est consulté·e par ses pairs·es et dont l'avis est important ;
- Prend des risques et accepte l'échec ;
- Est prêt·e à s'engager sans garantie de résultat ;
- Est capable d'encadrer les autres afin de les aider à évoluer, donne de la rétroaction ;
- Est capable de se remettre en question ;
- Est simple à rejoindre et est disponible, sait gérer son temps.

Pour un exemple de plan de recrutement, [consulter celui d'Audace au féminin](#), présenté en annexe ([Annexe A](#)).

## COMMENT PERSUADER LES MENTOR·ES

### Les rassurer sur l'implication souhaitée

- Chiffrer l'implication souhaitée en termes de nombre de rencontres, temps de rencontre ;
- Informez-les de la formation fournie ;
- Assurez-les du soutien de l'organisation (on vous fournit des outils, on organise la logistique, vous ne serez pas seul·le) ;
- Si le programme de mentorat dispose d'un guide pour les mentor·es et les mentoré·es, partagez-le aux mentor·es potentiels·les.

### Leur expliquer les bénéfices de mentorer

- Procure un sentiment de satisfaction d'aider les autres ;
- Favorise le développement professionnel et personnel ;
  - Analyser, questionner, expliciter, et ajuster ses pratiques de gestion ;
  - Entrer en contact avec de nouvelles ou différentes façons de voir les choses ;
  - Développer son leadership hors contexte d'autorité.
- Favorise un regain d'enthousiasme dans sa carrière ;
- Contribue à la préparation de l'avenir/laisse un héritage ;
- Consolide les acquis et valorise l'expérience ;

Aux personnes qui ne font pas confiance à leurs compétences de mentorer, proposer un outil d'autoévaluation :

[Annexe B - 20 questions pour les futurs·es mentor·es](#)

## ANNEXE A

### PLAN DE RECRUTEMENT DES MENTOR.E.S

#### [Audace au féminin](#)

Télécharger le plan ci-dessous en version Word ou bien en créer une copie dans votre propre Drive :

[Télécharger l'outil \(version Word\)](#)

Ou [Créer une copie du fichier \(Google Docs\)](#)