MENTORLY

Guide du premier mentorat de Mentorly : édition mentor

Vous êtes mentor pour la première fois

Le mentorat est une compétence qui se développe avec le temps. Tout commence par la volonté de soutenir la croissance d'une autre personne en l'écoutant, en partageant votre point de vue et en créant un espace de réflexion.

Si vous êtes mentor pour la première fois, vous êtes au bon endroit. Ce guide est là pour vous soutenir avec des conseils pratiques qui vous aideront à prendre confiance et à trouver votre rythme au fil du temps.

Avant la première rencontre : préparez-vous

1. Clarifiez votre intention et vos attentes

Réfléchissez aux raisons pour lesquelles vous devenez mentor et à ce que vous souhaitez que la relation accomplisse.

- Pourquoi ai-je choisi de devenir mentor à cette étape de ma carrière ?
- Quel impact est-ce que j'espère que ce mentorat aura sur mon ou ma mentoré(e) ?
- Qu'est-ce qui rendrait ce mentorat significatif pour moi ?
- À quel point suis-je ouvert(e) à apprendre de mon ou ma mentoré(e) ?
- Quel niveau de préparation est-ce que j'attends de mon ou ma mentoré(e) ?

Pensez à ce que vous devez savoir sur votre mentoré(e) (objectifs, parcours, motivations) et à ce que votre mentoré(e) doit savoir sur vous (approche, disponibilité, limites).

2. Réfléchissez à vos limites et définissez-les tôt

Établir des limites est essentiel dans toute relation, y compris le mentorat. Cela nous protège et nous rappelle aussi de respecter les limites des autres. Y a-t-il des sujets que vous ne seriez pas prêt(e) à aborder pendant vos séances ? Qu'est-ce qui est hors de question ?

Déterminez vos modes de communication préférés et ce que vous pouvez réalistement offrir en matière de temps et de soutien.

3. Prenez connaissance des attentes du programme de mentorat

Tout programme de mentorat a une mission à remplir. Une raison d'être. Elle peut aller du développement des compétences en leadership et en gestion chez les leaders émergents à l'apprentissage intergénérationnel, en passant par le développement de compétences techniques.

Assurez-vous de bien comprendre cette mission et le rôle que vous y jouerez.

> **Conseil :** Votre objectif n'a pas besoin d'être de « changer la vie de quelqu'un ». Souvent, être une présence constante et attentionnée suffit.

La première rencontre : quoi aborder

Présentations et lien de confiance

Votre première conversation porte moins sur la résolution de problèmes que sur la création d'un lien et l'alignement.

- Présentez votre parcours personnel et professionnel (noms, rôles, pronoms).
- Posez des questions ouvertes pour connaître l'expérience et la motivation de votre mentoré(e) :
  - Que s'est-il passé dans votre travail ou votre vie qui fait que c'est le bon moment pour un mentorat ?
  - Qu'est-ce qui vous semble le plus flou ou le plus difficile dans votre rôle en ce moment ?

Attentes et objectifs

Des objectifs clairs, des attentes convenues et une compréhension commune de la responsabilisation font en sorte que la relation de mentorat soit productive et sécuritaire.

Profitez de ce moment pour explorer à quoi ressemble le succès, comment vous travaillerez ensemble et comment votre mentoré(e) peut prendre sa croissance en main.

> **Conseil :** Abordez la confidentialité dès le départ, car elle contribue à bâtir la confiance.

Questions utiles pour orienter la conversation

Établissement d'objectifs

- Vers quoi espérez-vous évoluer au cours de la prochaine année ou des deux prochaines années ?
- Y a-t-il des objectifs ou des thèmes précis sur lesquels vous aimeriez que nous nous concentrions ?
- À quoi ressemblerait le succès si cet objectif devait évoluer ?

Responsabilisation

- Comment aimeriez-vous prendre en main votre apprentissage et vos prochaines étapes ?
- À quoi ressemble la responsabilisation pour vous ?

Établissement des attentes

- Qu'est-ce qui rendrait ce temps précieux pour vous ?
- Quel type de soutien attendez-vous de moi en tant que mentor ?
- Qu'est-ce qui ferait de cet espace un lieu sûr et utile pour vous ?

Logistique et planification

- Entendez-vous sur les détails pratiques comme l'horaire, la durée et le format des rencontres (en personne, en ligne, etc.).
- Fixez des objectifs et des actions à accomplir avant la prochaine rencontre.
- Vous engager à faire des suivis entre les rencontres permettra d'entretenir la relation et contribuera à bâtir la confiance.

> **Conseil :** Passez la majeure partie du temps à écouter plutôt qu'à parler. Votre mentoré(e) se sentira ainsi entendu(e) et respecté(e).

Partager votre expérience efficacement

Commencez par le désordre. Plongez votre mentoré(e) dans le moment avec vous : ce que vous saviez, ce que vous craigniez, ce que vous avez mal fait. Laissez la leçon émerger d'elle-même plutôt que de l'annoncer d'emblée.

Choisissez des histoires adaptées à là où se trouve votre mentoré(e), pas à là où vous êtes arrivé(e). Repensez à ce que vous saviez et ressentiez à son étape. Les histoires tirées du sommet de votre carrière sont moins utiles que celles de l'époque où vous étiez là où se trouve votre mentoré(e) aujourd'hui.

Partagez vos réussites et vos échecs. Partager vos réussites et la façon dont vous les avez obtenues est incontournable. Les histoires d'échec le sont tout autant. Elles montrent qu'on peut surmonter les revers et que les gens brillants font aussi des erreurs.

Retenez-vous parfois. Si vous comblez chaque silence avec votre propre histoire, vous ne laissez pas de place à la réflexion de votre mentoré(e). Laissez parfois une question en suspens plutôt que d'y répondre systématiquement.

Ce que les mentors devraient faire

- **Écoutez activement.** Laissez votre mentoré(e) mener la conversation avant d'offrir des conseils.
- **Bâtissez la confiance.** Établissez des attentes et faites des suivis de façon constante. Respectez la confidentialité lorsqu'elle a été convenue.
- **Faites de la place aux émotions.** Si la frustration, la peur ou le doute de soi se manifestent, reconnaissez-les avant de passer à la résolution de problèmes.
- **Encouragez l'autonomie** en amenant votre mentoré(e) à faire preuve d'esprit critique et à assumer ses décisions.
- **Normalisez l'incertitude et les progrès non linéaires.** Rassurez votre mentoré(e) : la confusion, les pauses ou les objectifs qui changent font partie de la croissance, ce ne sont pas des échecs.

Ce que les mentors devraient éviter

- **Considérer que votre temps a plus de valeur que celui de votre mentoré(e).** Cela mine la confiance mutuelle, le respect et la communication ouverte nécessaires à un excellent mentorat.
- **Multiplier les conseils dès le début.** Au départ, votre rôle est celui d'un facilitateur, pas d'un directeur.
- **Oublier vos propres limites.** Vous n'avez pas besoin de connaître toutes les réponses : il est tout à fait correct de dire « explorons cela ensemble ».
- **Porter des jugements,** que ce soit sur des choix, des parcours ou des expériences.
- **Négliger les suivis** et laisser l'élan s'essouffler entre les rencontres.
- **Endosser le rôle de celui qui résout les problèmes.** Cela va à l'encontre du but du mentorat, qui est de favoriser la croissance, l'autonomie et l'esprit critique de votre mentoré(e).