

Programme de Mentorat



Guide pour
mentorés
et mentorées

LES
SAISONS
DES ESP

Université 
de Montréal
et du monde.

Table des matières

Le programme de mentorat des Saisons des ESP	3
Les objectifs du programme	3
Les modalités du programme	3
Durée	3
Jumelage	3
Déroulement de la relation	3
Les participant(e)s : les mentor(e)s et les mentoré(e)s	6
Comprendre ce qu'est le mentorat	7
Le mentorat, qu'est-ce que c'est ?	7
Ce que le mentorat n'est pas	7
Les limites du mentorat	8
Cycle et composantes d'une relation mentorale	10
Le démarrage	10
Le développement et la consolidation de la relation mentorale	10
Le dénouement et l'évaluation des apprentissages	10
Être mentoré(e)	11
Les avantages d'être mentoré(e)	11
Rôles et responsabilités de la personne mentorée	12
Les principes directeurs du mentorat	14
Accompagnement durant le programme	15
Comment se préparer aux rencontres mentorales	15
Que faire si la relation mentorale ne fonctionne pas ?	15
Suivi, soutien et ressources durant le programme	16
Les ressources en mentorat	17



Le programme de mentorat des Saisons des ESP

Les objectifs du programme

Le Programme de mentorat des Saisons est une initiative du Vice-rectorat adjoint aux études supérieures et postdoctorales de l'Université de Montréal.

Ce programme vise à favoriser l'intégration professionnelle des candidats et des candidates au doctorat en les jumelant à des mentor(e)s titulaires d'un doctorat et bien établis dans un emploi.

C'est un programme destiné aux doctorant(e)s qui désirent un accompagnement personnalisé dans la préparation de leur projet professionnel, dans le contexte actuel où les titulaires de doctorat se heurtent à des difficultés spécifiques pour leur intégration sur le marché du travail.

En effet, l'insertion professionnelle des doctorant(e)s pose de nouveaux défis : la carrière professorale étant désormais réservée à un petit nombre de titulaires de doctorat, ceux-ci doivent de plus en plus envisager une carrière en dehors du milieu académique. En outre, comme le marché du travail et les schémas liés à l'insertion professionnelle évoluent constamment, les personnes étudiantes au doctorat doivent préparer à l'avance la transition entre l'obtention de leur diplôme et l'insertion sur le marché du travail.

Pourquoi du mentorat pour les doctorant(e)s ?

Le mentorat compte parmi les stratégies les plus efficaces pour consolider le projet professionnel et faciliter la transition entre l'obtention du diplôme et le marché du travail. L'objectif global du programme de mentorat des Saisons est donc d'offrir un accompagnement complémentaire aux activités déjà offertes aux doctorant(e)s dans le cadre des Saisons des ESP pour soutenir leur développement professionnel et l'amélioration de leurs compétences transversales, et ce, afin de leur permettre d'être le mieux outillés possible pour occuper des rôles mobilisateurs dans la société.

Les modalités du programme

Durée

Le programme de mentorat est gratuit, bénévole et confidentiel. Il est offert pour une **durée totale de dix mois** à compter du début de la participation.

Jumelage

Le choix initial d'un mentor ou d'une mentore s'effectue d'abord par le doctorant ou la doctorante, qui cible les profils des personnes qui correspondent à ses intérêts et à ses besoins de développement professionnel. Les personnes qui seront des mentors dans le cadre du programme sont également invitées à cibler leurs profils préférentiels de mentoré(e)s.

Toutefois, la constitution finale des dyades est effectuée par la responsable du programme en identifiant les éléments de compatibilité et les affinités entre les mentors et mentorés.

Une fois la dyade constituée, une entente formelle est signée par les deux parties au début de la relation mentorale. Cette entente, qui vise à formaliser la relation de mentorat, fait généralement mention de la durée et du cadre éthique de la relation, ainsi que du nombre de rencontres.

Dans le cadre du programme de mentorat des Saisons, la personne mentorée est jumelée avec son ou sa mentore pour une durée d'environ 8 à 9 mois.

1. L'enquête « Formés pour réussir » a permis de déceler les principales difficultés qui se posent aux doctorants et aux doctorantes lors de leur transition vers le marché du travail.

Déroulement de la relation mentorale

Une fois les dyades constituées, les rencontres mentores peuvent se dérouler en format virtuel, téléphonique ou en personne, au rythme souhaité par les parties. Toutefois, celles-ci s'engagent minimalement à une rencontre mensuelle.

Les dyades sont autonomes dans la planification et le déroulement de leurs rencontres : dès le début de leur jumelage, les mentors et les mentorés sont invités à s'entendre sur la fréquence et les modalités des rencontres.

Toutes les rencontres sont soumises aux règles strictes de confidentialité de part et d'autre.

L'inscription au programme de mentorat, tant comme mentor(e) que comme mentoré(e) implique la participation aux activités prévues, notamment les séances d'informations, les formations d'initiation au mentorat et les activités de partage et de discussion.



Les mentors et mentorés peuvent communiquer en tout temps avec la personne responsable du programme pour obtenir de l'aide ou des informations complémentaires.





Les étapes du programme de mentorat

- 1 – **Inscription** des des mentors et des mentorés
- 2 – Séances d'information pour les **mentors**
- 3 – Séances d'information pour les **mentorés**
- 4 – **Atelier d'initiation au mentorat mentor(e)s** : « *Entreprendre une relation mentorale* »
- 5 – Atelier d'initiation au mentorat pour les **mentorés**
- 6 – **Jumelage** avec la personne mentorée
- 7 – **Début des rencontres** de mentorat
- 8 – Activités mi-parcours de partage et de discussion entre **mentors**
- 9 – Activités mi-parcours de partage et de discussion entre **mentorés**
- 10 – Poursuite des rencontres de mentorat
- 11 – Préparation de la dernière rencontre
- 12 – **Dernière rencontre**
- 13 – **Activité finale** de partage et de bilan entre mentors et mentorés
- 14 – Formulaire d'**évaluation**

Les participant(e)s : les mentors et les mentorés



Les mentoré(e)s

Le programme de mentorat est ouvert à tous les doctorants et toutes les doctorantes de l'Université de Montréal, toutes disciplines confondues et qui souhaitent :

- Mieux connaître les réalités du monde du travail et ce qui les attend après le doctorat.
- Connaître la diversité de carrières qui s'offrent à eux après l'obtention du doctorat.
- Consolider leurs projets professionnels et clarifier leurs objectifs de carrière.
- Améliorer et valoriser les compétences transversales qui favorisent l'intégration professionnelle des étudiants aux cycles supérieurs.
- Avoir accès à des occasions d'échanges et de réseautage.



Contrairement aux idées reçues, il n'est pas indispensable que le ou la mentore appartienne à une discipline semblable à celle de la personne mentorée. Les mentors peuvent œuvrer dans des champs disciplinaires différents de ceux de leurs mentorés et offrir d'excellents conseils basés sur leurs expertises, leurs vécus et leurs cheminements de doctorat.

Le plus important étant que la personne qui mentore soit en mesure de transmettre des informations et des connaissances qui correspondent aux besoins, aux intérêts et aux objectifs professionnels de la personne mentorée.



Les mentor(e)s

Les mentors sont des personnes en emploi :

- Titulaires d'un doctorat obtenu dans une université canadienne
- Œuvrant dans tous les secteurs d'activités confondues (public, parapublic, entrepreneuriat, privé, communautaire etc...)
- Possédant minimalement cinq années d'expérience professionnelle
- Résidant ou non au Canada².

La personne qui mentore dans le cadre du programme des Saisons est donc une personne expérimentée et familière avec les codes et les différents enjeux liés à sa profession. De plus, en tant que titulaires d'un doctorat, les mentors du programme des Saisons ont l'avantage d'être passés par le même parcours doctoral que leurs mentorés.



2. Les rencontres mentales peuvent se dérouler entièrement en ligne

Comprendre ce qu'est le mentorat

Le mentorat, qu'est-ce que c'est?

Le mentorat est un moyen de développement et d'apprentissage basé sur une relation volontaire, gratuite et confidentielle : une personne ayant de l'expérience et des connaissances pertinentes (le ou la mentore), accompagne une autre personne, le ou la mentorée, pour l'aider à mieux fonctionner, à évoluer et à grandir aux niveaux professionnel et personnel.

Le mentorat s'exerce à travers une relation qui permet le soutien, les échanges et les apprentissages, ce qui favorise une démarche réflexive chez la personne mentorée, conduit à une prise de conscience ainsi qu'à une analyse des actions posées et à venir³.

La relation mentorale implique :

- un partage des connaissances et d'informations
- une transmission de savoirs, savoir-faire et savoir-être
- une démarche réflexive qui donne le temps à la personne mentorée de réfléchir aux actions posées et de les analyser.

En tout temps, les relations mentorales doivent reposer sur la confiance, l'honnêteté et l'éthique.

Le mentorat est une composante essentielle de la réussite aux études supérieures⁴ : participer à un programme de mentorat peut faire toute une différence dans la préparation du projet professionnel et l'amélioration des compétences transversales des personnes étudiantes au doctorat.

Ce que le mentorat n'est pas

La relation mentorale ne doit jamais être une obligation ni pour les mentors, ni pour les mentorés. C'est un accompagnement, dans le cadre duquel, différents types d'aide sont mis de l'avant (rétroaction, écoute active, entraide...) et qui - dans le programme des Saisons- vise spécifiquement le développement professionnel et personnel de la personne mentorée.

La personne qui mentore est une figure d'autorité qui possède une sagesse, une expérience et des connaissances à partager. Cette personne joue un rôle, de guide, de modèle, de conseil et de « coach » qui encourage et facilite les actions à poser pour atteindre les objectifs fixés.

Il existe parfois une confusion entre le mentorat et d'autres modes d'accompagnement dont il se distingue pourtant : par exemple, la personne qui mentore n'est pas un nouvel ami, ni un agent de placement. En outre, les mentors n'étant pas formés en relation d'aide, ils ne peuvent pas être des thérapeutes ni des conseillers en emploi pour des étudiant(e)s au doctorat démotivés ou qui ne savent pas comment prendre la responsabilité de leur développement professionnel : le mentor ou la mentore n'apporte pas de solutions toutes faites, mais guide plutôt vers une prise de conscience et une mise en perspective des interrogations de la personne mentorée.

Le mentorat n'est pas non plus une relation hiérarchique ou asymétrique. La personne qui mentore n'a pas de pouvoir sur celle qui est mentorée : cette dernière demeure responsable de ses décisions et de son développement professionnel. Alors qu'au départ, la personne qui mentore fait figure d'autorité et de guide et que la personne mentorée est plus ou moins novice, cette disparité s'estompe au fil des rencontres et de la progression des apprentissages : au fur et à mesure que la relation évolue, la personne mentorée devient de plus en plus autonome et expérimentée.

3. <https://mentoratquebec.org/definition-mentorat/>

4. U of California – Irvine Graduate Division



Et finalement, parce qu'il est distinct de l'encadrement fourni par un directeur ou une directrice de recherche, le mentorat n'est pas une relation pédagogique : en effet, le ou la mentore n'agit pas comme le ferait un professeur ou un superviseur envers une personne étudiante et n'exerce à aucun moment des fonctions d'évaluation des performances ou des résultats. Les visées du mentorat ne sont donc pas alignées sur les critères de réussite scolaire, mais bien sur la consolidation du projet professionnel et personnel.

Les limites du mentorat

Une bonne relation mentorale s'avère efficace quand elle produit des résultats concrets et permet d'atteindre les objectifs visés. Si, dès le départ, les mentor(e)s et les mentoré(e)s partagent une vision commune du mentorat, la relation mentorale a beaucoup plus de chance de bien fonctionner.

Seulement, le mentorat peut parfois être perçu comme une notion floue pour l'une ou l'autre des parties. C'est la raison pour laquelle il est important pour les personnes mentorées d'en cerner les contours afin d'établir une limite claire entre ce qu'elles attendent du mentorat et la réalité de ce qu'est le mentorat.

D'abord et avant tout, c'est la personne mentorée qui est responsable de sa réussite et de l'atteinte de ses objectifs de développement professionnel. Il n'appartient pas au mentor de définir les objectifs de développement professionnel de la personne mentorée à sa place, cependant celui-ci peut soutenir son ou sa mentorée dans la validation ou la priorisation de ses objectifs.

Dans cette optique, en plus de bien comprendre ce qu'est le mentorat, les personnes mentorées doivent réfléchir à la façon dont leur mentor pourra leur être le plus utile et identifier ce qu'elles souhaitent accomplir grâce au mentorat. Ce faisant, elles seront accompagnées de la façon la plus optimale.



Distinctions entre le mentorat, le tutorat et la supervision⁵

	Mentorat	Supervision	Tutorat
Visées	<ul style="list-style-type: none"> → Soutenir la consolidation du projet professionnel → Faciliter le développement de la carrière et la résolution d'enjeux → Aider le mentoré à développer une vision de son « devenir » professionnel → Révéler l'autre à lui-même 	<ul style="list-style-type: none"> → Enseigner des compétences professionnelles spécifiques → Développer des compétences, en contexte réel et professionnel → Évaluer pour améliorer les compétences professionnelles. 	<ul style="list-style-type: none"> → Améliorer le rendement et les compétences d'une personne → Intégrer des apprentissages spécifiques, concrets et techniques → Transmettre des compétences normées et prescrites → Aider à la professionnalisation d'une personne
La définition des objectifs de l'accompagnement se fait par :	La personne qui désire être accompagnée (soit le mentoré ou la mentorée)	L'institution d'enseignement	L'institution qui demande l'accompagnement
La personne qui accompagne est :	Une personne d'expérience qui agit à titre de facilitateur de développement	Un professeur du département	Un expert ou maître d'apprentissage
Le rôle de la personne qui accompagne	<ul style="list-style-type: none"> → Un guide, un conseiller → Une personne inspirante, un modèle 	<ul style="list-style-type: none"> → Un professeur du département 	<ul style="list-style-type: none"> → Un enseignant → Un évaluateur
Niveau d'autorité	Aucune autorité	En position d'autorité	En position d'autorité
Les fonctions de la personne qui accompagne	<ul style="list-style-type: none"> → Écouter, accueillir, questionner → Offrir du soutien, sécuriser, valider → Aider à développer une pensée critique → Formuler des rétroactions → Partager son expérience → Suggérer des pistes d'actions utiles 	<ul style="list-style-type: none"> → Montrer → Observer → Formuler des rétroactions et évaluer la pratique 	<ul style="list-style-type: none"> → Soutenir dans l'atteinte des objectifs d'apprentissage → Discuter de cas cliniques → Évaluer les nouveaux apprentissages et rendre compte de l'atteinte ou non des objectifs d'apprentissage

5. Adapté de Sano-Gélinas, A. & Lafranchise, N. 2016

Cycle et composantes d'une relation mentorale

Chaque relation mentorale évolue suivant trois phases importantes :

Première phase : Le démarrage (ou le commencement) qui correspond aux premières semaines durant lesquelles les deux parties apprennent à se connaître et s'installent progressivement dans une dynamique mentorale, ce qui leur permet :

- de bâtir la confiance
- de valider les attentes mutuelles et de planifier la logistique des rencontres
- de confirmer les objectifs professionnels de la personne mentorée.

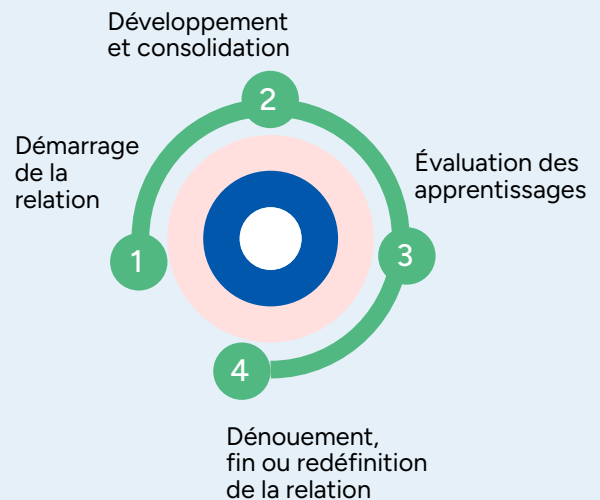
Deuxième phase : Le développement et la consolidation constitue la plus longue phase. Elle correspond à la pratique active et productive de la relation mentorale. À ce stade, les deux parties :

- entretiennent la relation et la font évoluer
- travaillent à l'atteinte des objectifs établis au départ
- approfondissent la connaissance que chaque partie a de l'autre.

Troisième phase : Le dénouement et l'évaluation des apprentissages constituent la phase finale de la relation mentorale et une véritable occasion de passer en revue ce qui a été accompli et les progrès effectués. Étant donné que la fin de la relation peut avoir un impact affectif et psychologique sur les mentoré(e)s comme sur les mentor(e)s, cette phase doit être bien préparée et permettre :

- d'effectuer un bilan du chemin parcouru
- d'évaluer l'atteinte des objectifs et la satisfaction des deux parties
- de discuter de la suite (mettre fin à la relation, la poursuivre ou la redéfinir).

Les étapes d'une relation mentorale



En tout temps, quelle que soit l'étape de la relation mentorale, les mentor(e)s et les mentoré(e)s peuvent communiquer avec la personne responsable du programme.

Être mentoré(e)

Les avantages d'être mentoré(e)

Véritable mode de développement professionnel par excellence, le mentorat a des impacts positifs sur la personne qui mentore comme sur celle qui est mentorée.

En plus de favoriser le développement professionnel et personnel du doctorant ou de la doctorante dans le cadre d'une démarche réflexive et d'une prise de conscience, le mentorat permet de bien s'informer sur les réalités du monde du travail et sur les particularités de la profession envisagée après l'obtention du doctorat : un ou une mentor(e) représente une véritable source d'informations, de ressources et de conseils permettant de prendre des décisions éclairées pour l'avenir professionnel.



En outre, dans le cadre du programme des Saisons, les mentors sont passés par le même cheminement doctoral que leurs mentorés, ils ont donc une bonne compréhension des réalités de ce parcours : être accompagné par un mentor permet à la personne étudiante au doctorat de prendre du recul, d'être écoutée et de recevoir les encouragements et la rétroaction adéquats.

Finalement, le mentorat permet aux doctorants et aux doctorantes de maintenir une bonne santé mentale, et ce faisant, de se sentir plus confiants pour leur transition professionnelle : le mentorat les aide à mieux se connaître tout en les rendant actifs de leurs développements professionnels.

Comment le mentorat soutient le développement professionnel des doctorant(e)s

Consolider un projet professionnel et des objectifs de carrière

Mieux connaître les réalités du monde du travail et les possibilités de carrière

Identifier et améliorer les compétences requises pour une profession

Savoir ce qui se passe après le parcours doctoral

Comprendre les exigences et les codes d'un milieu professionnel

Maintenir une bonne santé mentale

Se sentir plus confiant(e) pour la transition professionnelle

Rôles et responsabilités de la personne mentorée

Toute personne désirant être mentorée doit comprendre ce que le mentorat exige comme engagement de sa part et s'investir pleinement dans la relation mentorale.

Pour se montrer efficace et favoriser la réussite de la relation mentorale, la personne mentorée doit développer et mettre en avant plusieurs caractéristiques essentielles.

Être réellement engagé(e) dans la relation mentorale



D'abord et avant tout, la personne mentorée doit vouloir apprendre, c'est à dire :

- Intégrer de nouvelles façons de faire
- Développer de nouvelles stratégies
- Envisager toutes les possibilités qui lui sont suggérées
- Relever les défis qui lui sont proposés et se mettre en action
- Assumer la responsabilité de ses choix et de ses décisions

Être efficace dans la relation mentorale, c'est également faire preuve d'une ouverture d'esprit qui permettra de se remettre en question, de prendre le temps de réfléchir aux situations problématiques, de recevoir et accepter la rétroaction formulée par son ou sa mentore et enfin d'utiliser cette rétroaction pour s'améliorer.

Par ailleurs, tout au long de la relation mentorale, la personne mentorée doit démontrer qu'elle est **consciente du temps et de la disponibilité que lui offre son ou sa mentore**, dont elle doit respecter l'expertise en faisant preuve d'un comportement respectueux - comme d'arriver à l'heure aux rencontres.

Enfin, il est reconnu que des qualités comme l'honnêteté et l'authenticité contribuent, de façon générale, à ce qu'une relation soit enrichissante : elles sont donc de mise pour le mentorat puisqu'elles sont propices à une bonne entente et au maintien d'un climat de confiance. De surcroît, le ou la mentore ne sera en mesure d'aider véritablement la personne mentorée que si celle-ci se montre honnête et ouverte à évoquer les enjeux qu'elle vit, ses doutes, ses craintes, ses forces et ses faiblesses.

Être proactif et faire preuve d'autonomie



Dans la dyade, la personne mentorée est celle qui bénéficie principalement de la relation mentorale : elle doit donc être l'élément moteur de la relation. C'est pourquoi, la proactivité apparaît comme une caractéristique essentielle que doit posséder ou développer toute personne mentorée.

Être proactif dans une relation mentorale quand on est mentoré, c'est prendre en main son développement professionnel et personnel et faire preuve d'une grande autonomie. En effet, c'est à la personne mentorée qu'il revient d'assumer une bonne partie des responsabilités qu'exige la relation mentorale, soit :

- prendre l'initiative dans la relation.
- préparer les rencontres, poser des questions et faire des suivis nécessaires.
- consacrer le temps et les efforts nécessaires au bon fonctionnement de la relation.
- avoir des objectifs clairs et réalistes qui guideront la relation dans la bonne direction.

Définir et prioriser ses objectifs de développement professionnel



En plus de favoriser une bonne transition entre l'obtention du diplôme de doctorat et le marché du travail, définir des objectifs de développement professionnel représente la pierre angulaire de toute relation mentorale réussie. En effet, le mentorat est principalement basé sur les besoins de la personne mentorée.

En amont de la relation de mentorat, les mentorés doivent donc travailler sur l'élaboration de leurs objectifs, avoir une vision générale des compétences qu'ils souhaitent perfectionner et des résultats qu'ils veulent atteindre. En outre, ces objectifs permettront également au mentor de mieux comprendre les attentes de la personne mentorée et la direction que celle-ci veut prendre pour son développement professionnel.

Toutefois, pour être efficace, la définition de ces objectifs doit répondre à quelques critères précis :

Réalistes : les objectifs identifiés doivent être réalistes et correspondre aux réalités et contraintes de la personne doctorante.

Significatifs : Ces objectifs doivent être significatifs pour le ou la doctorante, c'est à dire, qu'ils doivent refléter ses besoins réels et ses aspirations professionnelles.

Clairs : il est important que les objectifs soient formulés d'une façon suffisamment claire pour favoriser la bonne compréhension des attentes de la personne mentorée et de ce qu'elle souhaite atteindre.

De surcroît, les objectifs de développement doivent être concrétisés dans un plan d'action qui déterminera les stratégies et les mesures qui permettront d'atteindre les résultats visés.

En somme, lorsque préparés en amont de la relation mentorale et partagés avec la personne qui mentore, ces objectifs permettent à celle-ci de mieux cerner les attentes et les besoins de son ou sa mentorée.



i Aide-mémoire : « **Définir ses objectifs de développement professionnel** »

Les principes directeurs du mentorat

Outil de développement professionnel par excellence, le mentorat est basé sur une relation volontaire, gratuite et confidentielle. Sa pratique répond donc à des principes directeurs dont le respect est essentiel au bon déroulement des relations, soit :

- L'honnêteté
- L'éthique et l'intégrité
- Le respect mutuel
- L'engagement volontaire des deux parties

En outre, le mentorat évolue dans un cadre éthique formel qui doit être observé par les deux parties.

Le code d'éthique du mentorat vise non seulement à préserver le lien de confiance fondamental à la relation mentorale, mais il garantit également que les échanges demeurent confidentiels.

Ce code d'éthique encadre la pratique du mentorat et présente les comportements importants à adopter et à respecter, tels que :



La collaboration

Les deux parties s'engagent à se rencontrer régulièrement pour collaborer dans le sens du développement professionnel de la personne mentorée.

Le respect mutuel

Les mentor(e)s et les mentoré(e)s doivent adopter une attitude empreinte de respect, de tolérance et d'ouverture afin d'assurer le succès de la relation.

La confidentialité

Le contenu des échanges entre les deux parties est confidentiel et ne doit en aucun cas être divulgué à une tierce personne. Tous deux acceptent cependant de partager quelques renseignements, avec la personne responsable du programme.

L'absence de conflit d'intérêts

Les mentor(e)s comme les mentoré(e)s ne doivent, en aucun cas, se placer dans une situation de conflit entre leurs intérêts professionnels et personnels.

L'absence de compensation et rémunération

Le mentorat est un engagement bénévole et volontaire de la part du mentore ou de la mentore. Aucune récompense ou compensation financière ne devrait être acceptée en retour de l'accompagnement offert à la personne mentorée.

Responsabilité et autonomie

La personne mentorée est responsable de ses choix, de ses décisions et de ses actes. Les mentor(e)s ne sont en aucun cas responsables des actions de la personne mentorée dont ils doivent surtout favoriser l'autonomie⁶.



6. © Adapté du Code d'éthique du Programme de mentorat de l'APECQ (2016)

Accompagnement durant le programme

Se préparer aux rencontres mentorales

Développer et maintenir une bonne relation mentorale requiert des efforts et de l'investissement. En plus de bien comprendre ce qu'est le mentorat et ce que cela implique d'être engagé dans une relation mentorale, la personne mentorée doit se préparer efficacement aux rencontres : si celle-ci est bien préparée, son ou sa mentor sera en mesure de l'aider de manière efficace et les échanges n'en seront que plus constructifs.

Il est donc important qu'avant chaque rencontre, la personne mentorée entreprenne les actions nécessaires, soit :

- Réfléchir aux sujets dont elle aimerait discuter avec son ou sa mentore
- Lister les sujets à aborder et les communiquer au mentor à l'avance
- Rédiger un ordre du jour contenant des questions, des suivis, les besoins du moment et des objectifs de rencontre.

 Aide-mémoire « **Déroulement d'une rencontre mentorale** »

La première rencontre de mentorat est un moment particulièrement important. Elle peut donc s'avérer exigeante et source de stress car elle comporte une grande dose d'inconnu en raison :

- des attentes qui existent de part et d'autre
- de l'importance de bien structurer le mentorat dès le départ pour assurer son bon fonctionnement pour la suite
- de la nécessité d'apprendre à se connaître l'un et l'autre.

En effet, cette première conversation entre la personne mentorée et son ou sa mentore doit leur permettre de se connaître et d'échanger sur leurs besoins et leurs attentes mutuelles.

 Aide-mémoire « **Conseils pour bien préparer votre 1^{ère} rencontre** »

Que faire si la relation mentorale ne fonctionne pas?

Parfois, une relation mentorale s'avère insatisfaisante pour l'une des deux parties, ou les deux. Il peut donc arriver que l'expérience ne fonctionne pas ou ne permette pas d'aboutir aux résultats souhaités. Cela ne signifie pas, pour autant, que la relation mentorale est un échec, et encore moins, que la personne qui mentore n'est pas à la hauteur. Plusieurs facteurs peuvent être en cause :

- Un jumelage inadéquat puisqu'il n'existe pas de formule magique pour garantir qu'un jumelage donnera forcément de bons résultats
- Un manque d'affinités ou de comptabilité entre les deux parties
- Peu de disponibilité ou des horaires incompatibles
- Une mauvaise compréhension des rôles ou des attentes

Dans le cas d'une relation mentorale insatisfaisante, il est conseillé que les deux parties échangent entre elles pour identifier la source du problème et tenter de remédier à la situation.

Toutefois, si ces difficultés persistent et que l'une des deux parties ne désire plus s'impliquer dans la relation mentorale, chacune d'elle peut mettre fin à la relation.

Le cas échéant, chaque partie est invitée à communiquer, au préalable, avec la personne responsable du programme.



Suivi, soutien et ressources durant le programme

Le programme de mentorat des Saisons a été conçu pour soutenir les mentoré(e)s dans leurs rôles et les outiller adéquatement pour entreprendre, consolider et bien conclure la relation mentorale.

Plusieurs outils et formations sont offerts aux personnes mentorées afin que celles-ci se sentent prêtes, confiantes et déterminées tout au long du mentorat.

Ces outils leur donneront également l'opportunité de perfectionner certaines habiletés en lien avec un bon mentorat.

Les ressources offertes dans le cadre du programme sont variées :

Les séances d'information fournissent aux participant(e)s les détails sur le programme et les informations relatives à leurs responsabilités et à la nature de leur engagement.

Les formations d'initiation au mentorat soutiennent les personnes mentorées dans leurs rôles et leur permettent d'être mieux outillées pour bien se préparer et structurer la relation mentorale de manière à ce qu'elle soit efficace et permette d'atteindre les objectifs visés.

Les rencontres de mi-parcours entre mentorés, constituent des moments de partage structurés pour permettre des réflexions au milieu du parcours de mentorat. Concrètement, lors de ces rencontres, les mentorés pourront :

- échanger sur leurs défis mutuels
- mieux comprendre et ajuster leurs rôles
- être rassurés par rapport à leur façon de faire dans la relation mentorale
- partager de bonnes pratiques et apprendre les uns des autres
- trouver la motivation et les encouragements nécessaires, au besoin.



Une boîte à outils : à chaque étape de la relation mentorale, les mentoré(e)s pourront explorer divers outils mis à leur disposition sur le site Web du programme de mentorat des Saisons pour en apprendre davantage sur les meilleures pratiques et bénéficier de trucs et astuces pour être efficace et proactif durant la relation mentorale.

Les suivis : tout au long du programme, les mentors comme les mentorés bénéficient d'un soutien et d'un accompagnement personnalisé de la personne responsable du programme par le biais de suivis réguliers (environ trois suivis individuels au début, au milieu et avant la fin du programme).

Ces suivis visent à s'assurer du bon déroulement de la relation mentorale. En outre, ils permettent d'échanger sur le fonctionnement de la relation, mais également de répondre aux questions et préoccupations des mentorés.

La responsable du programme représente la personne ressource pour les participant(e)s et les futurs participant(e)s. Elle est présente à chaque étape de la relation mentorale et s'assure également du bon fonctionnement des dyades. De plus, la responsable du programme reste disponible en tout temps pour répondre aux questions des mentorés et les aider à résoudre de potentielles difficultés.

Ressources en mentorat

Cliquez pour accéder



Aide-mémoire

« [Définir son projet de développement professionnel](#) »

Aide-mémoire

« [Liste de questions à poser à votre mentor\(e\)](#) »

Aide-mémoire

« [Conseils pour bien préparer votre 1^{ère} rencontre](#) »

Aide-mémoire

« [Code d'éthique de la relation mentorale](#) »

Aide-mémoire

« [Déroulement d'une rencontre mentorale](#) »

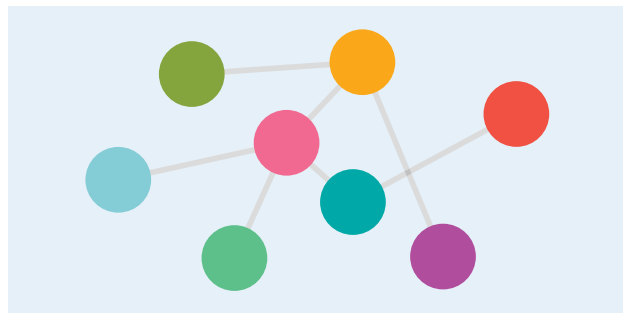
Aide-mémoire

« [Différencier les différents modes d'accompagnement](#) »

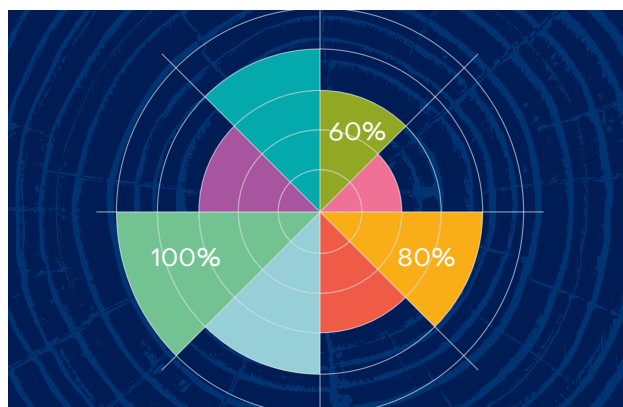
Aide-mémoire

« [Poser le cadre du mentorat et en organiser la logistique](#) »

[Référentiel des compétences transversales](#)



[Questionnaire d'auto-évaluation des compétences transversales](#)



Programme de
Mentorat
SAISONS
DES ESP



Pour toute information ou pour vous inscrire, veuillez contacter [**mentorat@esp.umontreal.ca**](mailto:mentorat@esp.umontreal.ca)

[**saisonsesp.umontreal.ca/mentorat**](https://saisonsesp.umontreal.ca/mentorat)

Études supérieures
et postdoctorales

Université 
de Montréal
et du monde.