



## Améliorer ses compétences de mentor(e)

Connaître l'importance et les caractéristiques d'une compétence, ce n'est pas suffisant pour savoir comment l'utiliser adéquatement au sein d'une relation mentorale.

Développer ou améliorer certaines compétences essentielles en mentorat s'avère particulièrement efficace pour bien amorcer la relation mentorale et faciliter son développement et son maintien.



### Construire et entretenir une relation

Un « bon départ » n'est pas forcément garant d'une relation durable : mettre les efforts nécessaires pour bien amorcer la relation mentorale, c'est tout aussi important que de l'entretenir au fil des mois. Certaines personnes ont plus de facilité à établir rapidement un climat de confiance alors que d'autres sont plus à l'aise d'assurer une attention soutenue au fil des rencontres. Les deux compétences s'avèrent tout aussi importantes l'une que l'autre.



### Guider

Le mentor ou la mentore agit comme un guide auprès de la personne mentorée et représente un modèle. Les mentor(e)s doivent donc être familiers avec le parcours des personnes mentorée afin de :

- ⦿ les préparer aux obstacles attendus;
- ⦿ les maintenir engagés dans les étapes à franchir;
- ⦿ leur permettre de trouver un sens aux expériences vécues en chemin.



### Communiquer

Une communication efficace est une composante essentielle de toute relation. Il s'agit :

- ⦿ d'être authentique;
- ⦿ d'écouter;
- ⦿ de valider sa compréhension;
- ⦿ de s'exprimer sans ambiguïté;

Le succès d'une relation mentorale requiert une communication efficace soutenue par une écoute active. Les signaux non-verbaux font également partie des codes de communication.



### **Encourager : « le bon mot au bon moment »**

Il existe plusieurs façons pour les mentor(e)s d'encourager leurs mentoré(e)s: bâtir la confiance, faire preuve d'une bienveillance critique, être une source d'inspiration ou de motivation etc. Les encouragements et le renforcement positif maintiennent la personne mentorée dans une démarche proactive, d'abord grâce à une vision optimiste de ce qui est possible, ensuite en soutenant ses efforts jusqu'à la réalisation des objectifs personnels.



### **Accompagner dans la clarification des objectifs**

Dans la relation mentorale, des objectifs bien définis sont au cœur du processus d'apprentissage et de développement professionnel. Préciser ces objectifs requiert du temps, de la réflexion et des discussions entre les mentor(e)s et la personne mentorée. Il est important d'aider la personne mentorée à clarifier et à fixer des objectifs réalistes pour aboutir à un plan d'action concret pour les atteindre.



### **Écouter de façon active**

L'écoute active, c'est la qualité que les personnes mentorées valorisent le plus chez leurs mentor(e)s. Il s'agit d'équilibrer le temps de parole et d'écoute, d'assimiler tant le contenu des propos que leur contexte. Les silences, qui peuvent également révéler beaucoup, ont toute leur place au sein d'une conversation. Une bonne écoute permet à la personne mentorée de se sentir entendue et considérée.



### **Fournir de la rétroaction**

Tout au long de la relation mentorale, les mentor(e)s doivent savoir comment formuler une rétroaction honnête et directe : elle doit être continue, constructive et donnée au bon moment. De façon générale, il est plus facile de donner de la rétroaction que de la demander ou encore, de la recevoir. Les mentor(e)s devraient donc montrer l'exemple en demandant à leurs mentoré(e)s une rétroaction sur leurs propos, leurs commentaires ou leurs façons de faire.



### **Valoriser la différence**

Durant le mentorat, les mentor(e)s comme les personnes mentorées doivent composer avec des perspectives, des points de vue et des aspects reliés à l'identité qui sont différents d'une personne à l'autre. Chacun et chacune entre dans une relation mentorale avec sa propre histoire : les mentor(e)s doivent être en mesure de comprendre, d'apprendre et de valoriser les différences : opinions, différences générationnelles, diversité culturelle et de genre etc.