



Relations de mentorat efficaces en cinq étapes

Objectif

Cet outil de travail est conçu pour apprendre à bâtir des relations constructives dans le cadre du mentorat et de mettre à disposition ses connaissances et conseils pour guider la personne mentorée dans sa croissance et son perfectionnement professionnels. Le mentorat permet d'harmoniser les objectifs de carrière personnels avec ceux de l'organisation. Ces informations se révéleront particulièrement utiles pour les personnes participant au cours [Entretenir des relations de mentorat productives \(TRN465\)](#).

Les relations de mentorat peuvent constituer des occasions d'apprentissage pour le mentor ou la mentore aussi, qui découvrira de nouvelles perspectives dans les expériences et les difficultés de la personne mentorée. Alliant comportement bienveillant et ouverture à donner et à recevoir les opinions de l'autre, ce type de relation réciproque a une valeur inestimable pour bâtir la confiance et le respect entre les deux personnes.

Le mentorat du personnel est une pratique adoptée dans 98 % des entreprises qui figurent sur la liste Fortune 500. Ces organisations à succès s'outillent ainsi contre les démissions silencieuses et la faible productivité.

Édition 2025 du rapport *Mentoring Impact* de MentorcliQ

Une approche structurée dans le développement des relations de mentorat augmente les chances de réussite du mentorat.

1

Bonne entente :

Il faut être attentif à la compatibilité entre le mentor ou la mentore et la personne mentorée dès la première rencontre. Les mentorats les plus fructueux sont fondés sur des relations harmonieuses. Les membres de la dyade doivent faire preuve de curiosité, se sentir à l'aise ensemble et bien s'entendre. L'association de personnes de différents milieux encouragera l'inclusion, les échanges et l'apprentissage continu.

2

Orientation et objectif définis :

Il faut établir dès le début du mentorat un objectif clair facilement évaluable. Ensuite, les deux parties doivent élaborer un plan précis énonçant leurs intentions et leurs attentes, mais aussi les méthodes utilisées et la progression attendue. L'évolution de la relation dépend des situations et est susceptible de changer à mesure que la personne mentorée s'améliore. Les deux parties doivent rester ouvertes aux ajustements du plan qui peuvent être requis.

Petit conseil : Mieux vaut adopter une approche souple dans l'établissement des objectifs de perfectionnement. L'application du principe REAL peut s'avérer utile ici, puisqu'il met autant l'accent sur les processus de croissance personnelle et professionnelle que sur les résultats obtenus. Les objectifs REAL sont :

R

Réalistes

E

Enthousiasmants

A

Applicables

L

Liés aux valeurs

Réalistes : Se fixer un objectif réalisable et ancré dans la réalité.

Enthousiasmants : S'assurer qu'il soit intéressant, motivant, formateur, passionnant, captivant.

Applicables : Se montrer ambitieux, mais en définissant des étapes concrètes vers la réussite.

Liés aux valeurs : Veiller à être centré sur l'apprentissage et l'amélioration du potentiel, en liant son objectif à ses valeurs et à ses buts.

3

Organisation méthodique des rencontres :

S'entendre dès le début du mentorat sur l'organisation et les paramètres des rencontres (fréquence et lieu, modes de communication, délais de réponses et responsabilités de chacun) contribuera à son succès.

4

Reconnaissance des bons coups et des difficultés :

La confiance, la communication et la souplesse pour expérimenter diverses approches sont les fondements d'un mentorat efficace. Il faut célébrer les réussites et discuter de solutions pour les difficultés rencontrées.

Petit conseil : La clé de l'apprentissage réside dans l'analyse des expériences, aussi bien négatives que positives. Y réfléchir permet à la personne mentorée des informations inestimables pour atteindre ses objectifs.

Définitions des paramètres de réussite :

Il faut choisir d'entrée de jeu une méthode d'évaluation de la progression et des réussites.

Quelles sont les compétences utiles pour le mentor ou la mentore?

Pour que la personne mentorée puisse se perfectionner, il est essentiel de découvrir ses aspirations professionnelles, ses forces et ses faiblesses. Il est alors possible de collaborer avec elle à l'élaboration d'un plan qui lui permettra d'atteindre ses objectifs. Cette collaboration est un élément clé pour identifier les étapes et les stratégies nécessaires à sa réussite. Pendant tout le processus, le mentor ou la mentore joue un rôle crucial en guidant la personne, en lui transmettant sa sagesse et en puisant dans son expérience pour l'aider à saisir les occasions et à affronter les difficultés. Conseils de mentorat :



- Écouter attentivement;



- S'exprimer ouvertement avec respect et sensibilité;



- Offrir son expertise pour permettre à la personne mentorée d'atteindre son potentiel;



- Fournir des rétroactions constructives, précises et applicables pour encourager l'amélioration constante;



- Allouer du temps à l'encadrement de la personne mentorée;



- L'encourager et l'inspirer;



- Établir une relation de confiance;



- Gérer la confidentialité et les situations conflictuelles, s'il y a lieu;



- Offrir des possibilités.

Quelles sont les compétences importantes pour la personne mentorée?



Pour favoriser le succès de la personne mentorée, il faut non seulement cerner adéquatement ses aspirations professionnelles, ses forces et ses faiblesses, mais également élaborer un plan de cheminement, expérimenter diverses stratégies et évaluer ce plan en cours de route. La personne mentorée doit idéalement :

- énoncer clairement ses objectifs professionnels et sa situation actuelle;
- s'impliquer dans son développement personnel;
- écouter attentivement et poser des questions;
- demander des rétroactions et être ouverte d'esprit;
- respecter ses engagements;
- donner son avis sur les aspects positifs et négatifs de la relation de mentorat.

Petit conseil : Pendant une relation de mentorat, la personne mentorée devrait choisir l'objectif le plus important pour elle. Cet objectif :

- est particulier à sa situation;
- peut changer au fil de sa progression.

Outils de travail supplémentaires et sites Web connexes

- [Conversations structurées pour un mentorat réussi \(TRN4-J49\)](#)
- [Transformez votre monde grâce au mentorat en ligne \(TRN4-J07\)](#)
- [Entretenir des relations de mentorat productives \(TRN465\)](#)
- [Utilisation du modèle BROV \(GROW\) dans le cadre d'une approche de coaching \(TRN4-J31\)](#)
- [Processus de coaching avec des pairs : utilisation du modèle BROV \(GROW\) \(TRN4-J32\)](#)
- [Programme de mentorat](#)
- [Le mentorat – Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale](#)

