



Conversations structurées pour un mentorat réussi

Objectif

Cet outil de travail vise l'amélioration des relations de mentorat en proposant de structurer les conversations selon le modèle BROV (GROW) : buts, réalité, options et volonté. Ces informations se révéleront particulièrement utiles pour les personnes participant au cours

[Entretenir des relations de mentorat productives \(TRN465\)](#).

Quelle est la différence entre le coaching et le mentorat?

Dans les deux cas, les relations qui en découlent sont des occasions de découverte et d'apprentissage qui ont pour but d'aider les parties à atteindre les objectifs qui leur sont chers. Dans une relation de coaching, les deux parties sont plutôt des partenaires qui, par un processus de soutien créatif et réflexif, provoquent des questionnements, des pensées et la découverte. Il n'existe pas de hiérarchie entre elles et la personne qui est coachée est encouragée à maximiser son potentiel personnel et professionnel.

Dans une relation de mentorat, le mentor ou la mentore oriente davantage les conversations et endosse le rôle d'expert. Le but est d'amener la personne mentorée à affiner sa pensée en développant son intuition et les compétences requises pour atteindre ses objectifs professionnels. On y établit également un solide réseau de soutien.

« Les relations de mentorat les plus fructueuses sont celles où chaque personne souhaite autant apprendre qu'enseigner. En d'autres termes, c'est une relation à double sens. »

– Simon Sinek, auteur, visionnaire et motivateur

Utiliser le modèle BROV pour structurer les conversations de mentorat

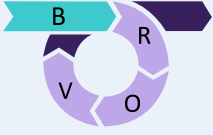
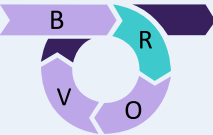
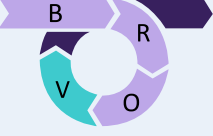
Le modèle BROV est une approche orientée vers l'action qui peut être utilisée pour structurer les conversations pendant le mentorat.

Les suggestions ci-dessous expliquent comment utiliser ce modèle dans les séances de mentorat individuel ou en groupe.

Réflexion avec une seule personne (un seul problème)

Avantages de cette approche

- La personne explore un seul problème en profondeur.
- La réflexion est propre à ses besoins.

 <p>But</p>	<p>Que voulez-vous?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La personne établit les objectifs de perfectionnement professionnel qu'elle aimerait atteindre durant la séance. • Le mentor ou la mentore aide la personne mentorée à atteindre ses objectifs.
 <p>Réalité</p>	<p>Quelle est la situation actuelle?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La personne mentorée fait état de sa situation actuelle (survol du problème, contraintes, difficultés). • Le mentor ou la mentore peut lui poser des questions exploratoires pour l'encourager à fournir plus d'information sur la situation.
 <p>Options</p>	<p>Que pouvez-vous faire?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En fonction de son objectif et de sa réalité, la personne mentorée effectue un remue-méninges et explore des options qui lui permettront de résoudre son problème. • Le mentor ou la mentore peut donner des conseils et poser des questions exploratoires pour inciter à une réflexion critique.
 <p>Volonté</p>	<p>Que ferez-vous?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La personne mentorée travaille avec son mentor ou sa mentore pour déterminer les mesures qu'elle prendra pour atteindre ses objectifs. • Les deux s'assurent que les mesures répondent aux objectifs REAL (réalistes, enthousiasmants, applicables et liés aux valeurs).

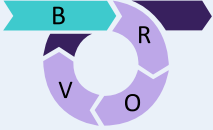
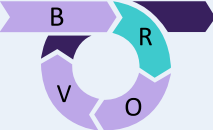
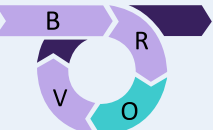
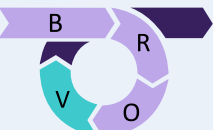
Outil de travail : TRN4-J49



Réflexion en groupe (un seul problème)

Avantages de cette approche

- Apprendre des points de vue des autres.
- Perfectionner ses propres compétences en mentorat.
- Établir un solide réseau de soutien.

 <p>But</p>	Que voulez-vous?	<ul style="list-style-type: none">• Chaque personne dispose de son propre « temps d’antenne » (séance de 60 à 90 minutes consacrée à la présentation de son objectif).• Lorsqu’elle prend la parole, elle présente l’objectif qu’elle souhaite atteindre au cours de la séance.
 <p>Réalité</p>	Quelle est la situation actuelle?	<ul style="list-style-type: none">• La personne qui prend la parole expose sa situation actuelle par rapport à un problème (survol du problème, contraintes, difficultés) au reste du groupe.• Les autres membres du groupe peuvent poser des questions exploratoires pour obtenir plus d’information.
 <p>Options</p>	Que pouvez-vous faire?	<ul style="list-style-type: none">• Les membres du groupe posent des questions ouvertes, ce qui permet d’examiner chaque problème individuel sous différents angles.
 <p>Volonté</p>	Que ferez-vous?	<ul style="list-style-type: none">• Les participant·es ayant la parole présentent les mesures concrètes qu’ils prendront pour atteindre leur objectif.• Le mentor ou la mentore et les participant·es s’assurent que les mesures répondent aux objectifs du principe REAL.

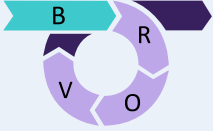
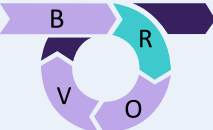
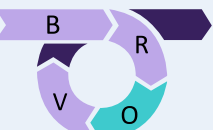

Outil de travail : TRN4-J49



Réflexion en groupe (sur un thème précis)

Avantages de cette approche

- Apprendre des points de vue et des difficultés des autres.
- Perfectionner ses propres compétences en mentorat.
- Établir un solide réseau de soutien.

 <p>But</p>	<p>Que voulez-vous?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le groupe choisit un thème commun et chaque membre indique son propre objectif en fonction du thème choisi.
 <p>Réalité</p>	<p>Quelle est la situation actuelle?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Chaque participant présente sa situation actuelle en ce qui concerne le thème (survol du problème, contraintes, difficultés) au reste du groupe. • Les autres participant-es peuvent poser des questions exploratoires pour obtenir plus d'information.
 <p>Options</p>	<p>Que pouvez-vous faire?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'ensemble des participant-es posent des questions ouvertes, ce qui permet à chacun et chacune d'examiner son problème de différentes façons.
 <p>Volonté</p>	<p>Que ferez-vous?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les participant-es présentent les mesures concrètes qu'ils prendront pour atteindre leurs objectifs. • Le mentor ou la mentore et les participant-es s'assurent que les mesures sont conformes aux objectifs du principe REAL.

Outil de travail : TRN4-J49

Exemples de questions de réflexion pour chaque étape du modèle BROV (GROW)



Buts

- Quels résultats souhaitez-vous obtenir de cette séance?
- Quelles compétences souhaitez-vous acquérir dans votre poste actuel?
- Pourquoi est-ce important pour vous?
- Quel serait pour vous le résultat idéal?
- Est-ce un objectif réaliste pour le temps dont nous disposons?

Réalité

- Qu'est-ce qui vous a guidé vers votre cheminement professionnel actuel?
- Quelle est votre situation actuelle?
- Quelles mesures avez-vous déjà prises?
- Quels obstacles devrez-vous surmonter?
- Qu'est-ce qui motive votre besoin de changement?

Options

- Quelles sont vos options réalistes?
- Que pourriez-vous faire pour forger activement votre cheminement actuel et futur?
- Que pouvez-vous faire d'autre?
- Quels sont les avantages et les inconvénients de ces options?
- Quelles sont vos impressions sur chaque option?

Volonté

- Quelle option choisirez-vous?
- Quelles mesures prendrez-vous pour atteindre votre objectif, et quand le ferez-vous?
- À quel point tenez-vous à ces mesures?
- À quel point souhaitez-vous en être responsable?
- Comment célébrerez-vous l'atteinte de votre objectif?



Autres occasions d'utiliser le modèle BROV

- Séances de coaching individuel ou avec des pairs
- Évaluations du rendement
- Conversations difficiles



Outils de travail supplémentaires et sites Web connexes

- [Relations de mentorat efficaces en cinq étapes \(TRN4-J51\)](#)
- [Transformez votre monde grâce au mentorat en ligne \(TRN4-J07\)](#)
- [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](#)