

MENTORAT -- COMMENT ÉTABLIR ET ENTRETENIR UNE RELATION

Manuel du participant



MENTORAT -- COMMENT ÉTABLIR ET ENTRETENIR UNE RELATION

Manuel du participant

Développé pour :



2000

par :

Michael Caruso
The Edison House
624 South Edison Street
Royal Oak MI 48067
248-546-9174
MikeCaruso@EdisonHouse.com

Droits d'auteur : Optimist International se réserve tous les droits sur tout le matériel contenu dans ce module de développement des compétences personnelles. La permission de photocopier, distribuer et utiliser ce matériel comme supplément éducatif à la formation de club et de district est accordée par la présente à tous les membres de clubs d'Optimist International. Aucune autre permission pour quelque raison que ce soit n'est accordée sans la permission écrite des détenteurs des droits d'auteur.

MENTORAT – COMMENT ÉTABLIR ET ENTRETENIR UNE RELATION

Préface :

Bienvenue à l'un des modules de la série de modules de formation individualisés d'Optimist International portant sur la croissance personnelle. Notre objectif est de vous donner la possibilité à vous, nos membres, de développer et de mettre en pratique des aptitudes qui vous aideront à faire face aux situations auxquelles vous serez confrontés et à tirer avantage des occasions qui se présenteront à vous tout au long de votre vie. Cette série de modules n'a pas été mise au point pour traiter de l'aspect théorique des questions mais plutôt pour vous fournir une approche pratique de ces questions.

Vous pourrez utiliser ces modules, nous faire parvenir vos suggestions et commentaires sur chacun et mettre en pratique l'enseignement que vous y recevrez. Vous pouvez développer vos aptitudes de votre propre chef ou encore vous joindre à d'autres pour une expérience d'apprentissage en groupe. Chaque module contient un guide d'animateur en plus d'un cahier de notes du participant qui peuvent être reproduits autant de fois que nécessaire pour combler les besoins des membres de votre club.

Les prochains modules traiteront autant des aptitudes personnelles que des aptitudes de groupe, tous étant élaborés en vue d'aider chaque Optimiste à développer ses talents de leader dans n'importe quel domaine d'activités, que ce soit au travail, à la maison, à l'école ou en faisant du bénévolat. C'est une amélioration significative pour notre organisation au niveau des services qu'elle offre à ses membres et nous espérons que les participants transmettront leurs commentaires ou suggestions sur chaque module au siège social (a/s Service de la formation au leadership). De cette façon, nous pourrions poursuivre notre objectif qui est de fournir une formation adéquate aux officiers de district, de club et à tous les membres de toute notre organisation.

Nous espérons sincèrement que vous apprécierez cette expérience visant à vous faire progresser personnellement.

Mentorat - - Comment bâtir et soutenir une relation

Par Michael Caruso

Table des matières

- I. Un survol du mentorat
 - Le mentorat dans le passé
 - Le mentorat aujourd'hui
- II. Comment le mentorat crée le succès
 - Lorsque le mentorat fonctionne
 - La communication est la clé
 - L'importance des genres de personnalité
 - La pensée du cerveau droit et du cerveau gauche
- III. Comment choisir un mentor
- IV. Comment choisir un protégé
- V. Questions et réponses sur le mentorat
- VI. Appendice 1 - - - Un sondage de vie

Pourquoi ce cours est important

Le temps semble passer plus vite que jamais. Grâce à l'ère de l'information, nos vies sont projetées vers l'avenir en laissant toujours moins de temps pour le précieux présent.

Malheureusement, la rapidité de nos vies au 21^e siècle a pour effet, chez plusieurs d'entre nous, d'être moins branché avec la race humaine. L'ère de l'information a forcé la communication unidirectionnelle dans nos vies. Maintenant, plutôt qu'utiliser la communication interpersonnelle pour progresser dans la vie, nous comptons de plus en plus sur le courriel, la boîte vocale et le téléavertisseur.

Notes

L'auteur de Mentorat - - Comment bâtir et soutenir une relation est Michael Caruso, de Detroit, au Michigan. C'est un écrivain accompli, expert sur le sujet du changement. Il livre 200 discours et séminaires par année. C'est un ex-président du Club Optimiste de Bloomfield Hills et membre des Grands frères/Grandes sœurs. On peut le rejoindre par courriel à MikeCaruso@EdisonHouse.com

Comme résultat de ce rythme plus rapide, il est plus difficile de trouver le temps de bâtir des relations et soutenir le succès. Ce cours, Mentorat - Comment bâtir et soutenir une relation, vous aidera à maîtriser une des façons les plus efficaces d'aider les autres à profiter de succès à hauts niveaux. Et, surprise! Le mentorat *vous* aidera à mieux réussir vous aussi!

Le mentorat dans le passé

D'après la légende grecque, Ulysse – le roi d'Ithaque— avait un jeune fils nommé Télémaque. Lorsque le roi partit pour se battre à la guerre de Troie, Ulysse demanda à son ami de confiance, Mentor, de prendre soin du jeune Télémaque.

Mentor s'est occupé de Télémaque pendant presque dix ans. Le mot « mentor », signifiant un sage professeur ou conseiller de confiance, est utilisé depuis ce temps.

En ces temps anciens, le mentorat prenait place au sein de la famille. Lorsque la royauté était le pouvoir établi, les pères étaient enclins à être mentor de leurs fils. Plus tard, le mentorat impliqua les deux sexes et les gens travaillaient avec des protégés qui n'étaient pas des membres de la famille.

Le mot « protégé », tiré du vieux français, est aussi utilisé en anglais.

Il existe plusieurs exemples illustres de mentorat. Merlin le magicien, par exemple, fut le mentor du roi Arthur. Aristote fut le mentor d'Alexandre et le mentor de Carl Jung fut l'incomparable Sigmund Freud.

En Amérique durant les années 20, un homme, George Elton Mayo, a fait des recherches sur les équipes. Il s'est posé des questions fondamentales de membres d'équipe telle que « Que désirez-vous? »

Mayo a découvert que les équipes désirent avoir un sens de détermination, un sentiment de réussite et de bonheur.

Durant les années 30 et 40, quelqu'un du nom d'Abraham Maslow a effectué des recherches sur ce que les gens veulent. Au cours de ses recherches, il a interrogé des centaines de personnes et leur a demandé « Que désirez-vous? » Maslow a découvert que les gens désiraient avoir un sens de détermination, un sentiment de réussite et de bonheur - - - la même chose que désirent les membres d'équipe.

Dans les années 50, des sociétés comme General Foods ont commencé à marier la philosophie de Mayo avec celle de Maslow, encourageant le travail d'équipe en se concentrant sur la communication interpersonnelle.

Le mentorat, un genre de travail d'équipe entre deux personnes est aussi accompli en se concentrant sur la communication interpersonnelle. Le mentorat, comme le travail d'équipe, est une méthode fantastique de synergie dont bénéficient tous ceux impliqués.

Le mentorat aujourd'hui

Il existe différents types de mentorat et différentes façons de le faire. **Les mentors principaux** sont des personnes qui ont l'expérience directe avec le protégé. **Les mentors secondaires**, par contre, peuvent offrir des consultations en addition aux conseils du mentor principal.

Le mentorat structuré est basé sur un horaire convenu à l'avance de réunions où le mentorat informel prendra place sur une base plus irrégulière. *Le mentorat actif* implique une interaction personnelle entre les partenaires de mentorat. *Le mentorat passif* advient lorsqu'un protégé adopte un auteur comme mentor et suit les conseils publiés du mentor sans jamais même rencontrer le mentor.

Le mentorat à court terme est souvent centré sur les relations à court terme ou les projets spéciaux. **Le mentorat à long terme**, qui comprend toute relation durant plus de six mois, tend à être utilisé pour atteindre des objectifs de carrière, un régime santé ou d'autres genres d'expérience de changement de vie.

Les mentors de groupe sont des gourous qui peuvent aider plusieurs protégés simultanément. Ces réunions impliquent souvent un ordre du jour commun et beaucoup de discussion de groupe.

Les organisations professionnelles de service telles qu'Optimist International (www.optimiste.org) sont particulièrement intéressées par deux types de mentorat.

Le premier, **le mentorat sociétal** peut être une façon efficace d'influencer de manière positive les jeunes gens et de favoriser le leadership. L'organisme à but non lucratif les Grands frères/Grandes sœurs favorise des relations de mentor avec succès depuis des années. Ils associent des enfants provenant d'un foyer monoparental (« les petits ») avec des mentors adultes (« les grands ») qui servent de modèles positifs. Le but est d'encourager les jeunes « à risques » à terminer leurs études secondaires et d'éviter d'avoir affaire avec la loi.

Le deuxième, le mentorat professionnel crée beaucoup de succès chez Optimist International et dans plusieurs industries grâce à l'interaction régulière et dirigée entre le maître et son protégé.

Plusieurs dirigeants de l'industrie moderne ont clairement exprimé l'importance qu'a eu le mentorat sur leur réussite. Joshua B. Adams a fait une liste de plusieurs jumelages mentor/protégé dans son article d'août 1994 de la revue *Town and Country Monthly* :

Sandra Day O'Connor, la première femme à siéger à la Cour suprême, a décidé de faire une carrière juridique en conséquence directe de l'influence d'un professeur de Stanford, Harry Rathbun. L'éducateur tenait des séminaires chez lui pour discuter de l'éthique personnelle et a aidé Sandra Day O'Connor à apprécier la loi comme un instrument pour le bien social.

L'ancien ministre de la santé des États-Unis, Dr C. Everett Koop a eu trois mentors, incluant un typographe nommé Ray Nash. Selon le Dr Koop, « Nash ne m'a jamais laissé avoir une opinion sans pouvoir l'expliquer. »

Un rédacteur en chef de la revue *Vogue* nommé Baron Nicholas « Nicky » De Gunzburg fut le mentor de Bill Blass, le grand couturier américain et philanthrope. Bill Blass se souvient que le meilleur avis de Nicky était sur un ton personnel : « . . . il est important de prendre le travail au sérieux --- mais ne te prend pas toi-même au sérieux. »

Mitch Alborn, le journaliste sportif lauréat, a écrit un livre sur son mentor. M. Alborn a visité son professeur de collègue, Morrie Schwartz, alors que celui-ci était mourant. Le livre Tuesdays With Morrie est devenu un best seller et on en a fait un téléfilm. M. Alborn attribue à Morrie l'enseignement des plus grandes leçons de la vie, de simples évidences sur notre monde de plus en plus compliqué.

Le mentorat est une vérité toute simple et ce sera toujours une façon fondamentale pour les gens d'avoir des vies plus gratifiantes.

Comment le mentorat crée le succès

Afin que le mentorat soit un succès, le mentor et le protégé devraient pouvoir imaginer leurs vies étant meilleures. Pouvoir visualiser un changement positif spécifique est un préalable pour les deux membres d'un partenariat de mentorat.

Lorsque les deux parties aspirent à un changement positif, le désir de réussir le processus de mentorat se fait plus naturellement.

Pour les protégés, un mentor peut :

- Ouvrir des portes
- Fournir soutien et conseil
- Faire économiser au protégé temps et argent
- Minimiser les frustrations de la courbe d'apprentissage
- Augmenter le succès et la productivité
- Rehausser le sens général de bien-être du protégé
- Enrichir la vie en général par le processus du partage

Pour les mentors, la relation de mentorat peut :

- Fournir un débouché pour « donner en retour »
- Aider à semer les graines du leadership
- Assurer un sens de l'héritage
- Aider à garder le mentor vif et au courant
- Encourager les mentors à rester avertis, améliorant ainsi les résultats
- Enrichir la vie en général par le processus du partage

Lorsque le mentorat fonctionne

Que nous voulions faire plus d'argent, avoir une carrière plus épanouissante ou un nouvel emploi, nous avons tous des envies et des désirs. La vérité est que la plupart d'entre nous ne s'appliquerons à quelque chose que s'il y a une récompense. La récompense ne doit pas toujours être monétaire – bien des gens donnent de l'argent à Optimist International parce que cette contribution les fait sentir bien. Ce sentiment est donc la récompense.

Les gens qui travaillent dans la vente nomment ce type de récompense « leur part » ou plus explicitement « Où est-ce que j'y fais mon profit? »

Le mentorat fonctionne mieux lorsque les deux parties ont une récompense particulière à l'esprit. Le protégé, par exemple, peut se réjouir à l'avance de nouvelles connaissances ou des nouveaux et précieux contacts

d'affaires. Le mentor peut anticiper le bon sentiment qui vient du fait d'aider un futur dirigeant. Le fait demeure que si les deux parties ne voient pas comment le mentorat peut être important pour eux, le partenariat ne s'épanouira pas.

Dans le mentorat, les deux parties doivent se concentrer pour créer un environnement qui encourage chacun à viser l'atteinte de son objectif. Laisser le système de récompense à l'évolution capricieuse et arbitraire et une façon sûre et certaine de diminuer les bénéfices du mentorat.

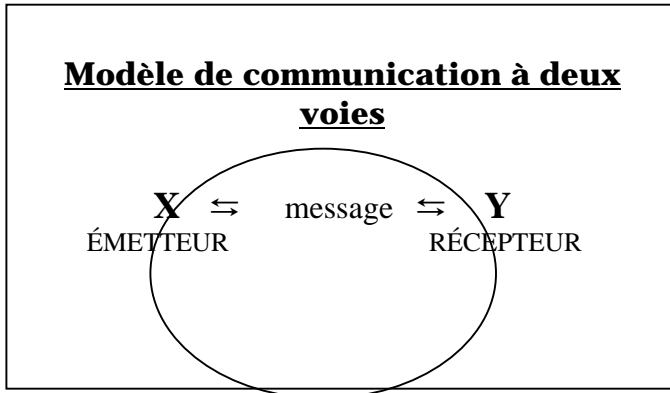
La bonne nouvelle est que beaucoup d'entre-nous désirons les mêmes choses. La « hiérarchie de besoins » de Maslow nous démontre que le mentorat est une façon fantastique de bâtir un système de récompense commun par la création de l'équipe que fait le mentor et le protégé.

La communication est la clé

Afin que le processus de mentorat fonctionne à son meilleur, le mentor et le protégé doivent être compatibles. Cette dynamique est essentielle au succès de la relation et il est recommandé que les futurs partenaires effectuent quelques analyses informelles de personnalité avant de s'engager dans une entente de mentorat.

Une bonne communication est essentielle durant les premiers stades du mentorat.

Ni le mentor, ni le protégé ne devraient dominer la discussion. Les deux parties devraient poser beaucoup de questions. Le mentor devrait demander au protégé ses objectifs et ses désirs. Le protégé devrait rechercher les conseils du mentor. Bref, la conversation devrait présenter beaucoup de communication dans les deux sens n'ayant aucune partie dominant la conversation.



Voici quelques trucs rapides pour être quelqu'un qui écoute mieux :

1. **Écoutez entre les mots** en allant directement au sens et au motif derrière la communication. Pourquoi certains mots sont utilisés? Quel est le ton? Y a-t-il un message derrière le présent verbiage? Quels modèles de discours émergent alors que se développe la relation de mentorat?
2. **Pratiquez l'écoute visuelle active** en vous penchant légèrement vers l'avant et en inclinant la tête juste un peu. Prenez des notes afin que l'autre personne sache que vous suivez le fil des détails. Le mentorat n'implique pas de « faire l'intéressant » ou de l'emporter sur l'autre personne.
3. **Soyez quelqu'un d'impliqué et d'engagé qui écoute.** Faites le suivi sur les questions importantes. Les objectifs à long terme requièrent, bien entendu, un suivi attentif et systématique.

Pour être un meilleur orateur, suivez ces indications :

1. **Posez des questions ouvertes** qui débutent par des phrases telles que « Comment vous sentez-vous par rapport à.. .? » et « Que pensez-vous que serait le mieux concernant. . .? »
2. **Les mentors doivent apprendre comment confronter** les protégés de façon non intimidante et constructive. Un ton calme et mesuré est préférable au sarcasme ou à l'humour condescendant.
3. **Concentrez-vous sur la façon dont se sent votre partenaire**, plutôt que d'essayer de lui enseigner une leçon.

Finalement, le mentorat fonctionne mieux lorsque les participants utilisent les trois méthodes d'apprentissage : **Apprentissage visuel, auditif et kinesthésique ou qui résulte de l'expérience.**

L'apprentissage visuel permet au protégé d'acquérir l'information surtout avec les yeux. Un protégé qui préfère les signaux visuels peut aimer lire des livres et recevoir l'information via le courriel.

L'apprentissage auditif implique le traitement de l'information par le sens de l'ouïe. Les histoires personnelles, les conversations animées et même des cassettes audio de motivation sont des moyens efficaces de communiquer avec les gens qui aiment les signaux auditifs.

Les gens qui préfèrent l'apprentissage kinesthésique ou qui résulte de l'expérience apprécient les visites, les « sorties éducatives » et autres types de réseautage interpersonnel comme les réunions Optimistes.

L'importance des genres de personnalité

Les genres de personnalité jouent un rôle clé dans le développement d'une relation de mentorat. Les personnalités du mentor et du protégé sont mieux évaluées par l'analyse formelle. Il y a des centaines des tests de personnalité différents. Une des évaluations les plus connues est un programme nommé le Meyers-Briggs. Le test Meyers-Briggs étendu peut être très compliqué mais il fournit beaucoup de renseignements sur la personnalité. Ces renseignements nous donnent une foule d'indices sur ce qu'aime et n'aime pas la personne aussi bien que sur ce qui la motive et ce qui ne la motive pas.

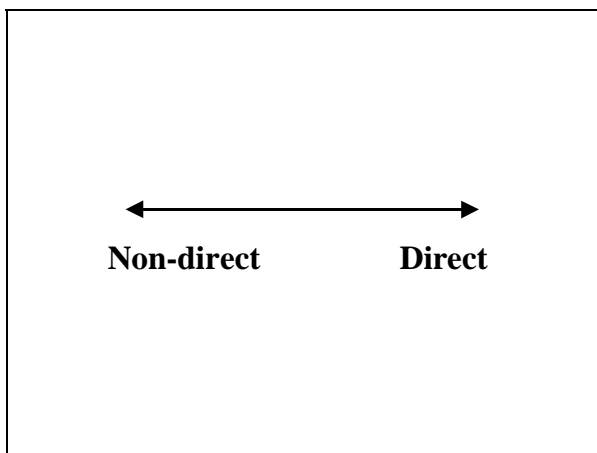
En utilisant ce type de test, les mentors efficace peuvent apprendre la meilleure façon de traiter leurs protégés, stimulant ainsi leur développement

et leur motivation. Par exemple, si le protégé préfère une approche directe, le mentor peut décider de présenter des leçons qui sont claires et vont directement au but plutôt que sur une base de découverte.

Le simple test de personnalité ci-dessous peut jeter de la lumière sur la façon de procéder.

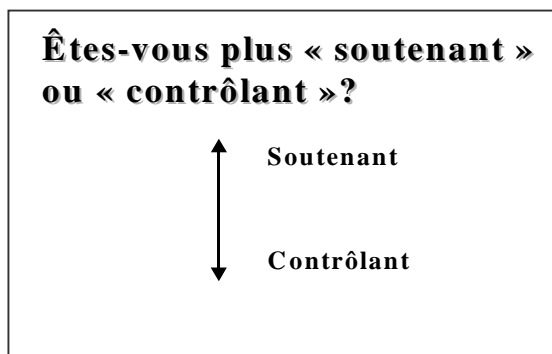
La ligne horizontale ci-dessous représente une gamme de comportement humain qui va de « Non-direct » à « Direct. » Pour les besoins de l'exercice, définissons le comportement « Non-direct » comme gêné et hésitant. Notez que nous n'utilisons pas le terme « In-direct. » In-direct est généralement vu comme un terme désobligeant à connotation négative. Une personne « Non-direct » est simplement moins directe qu'une personne directe.

Tout le monde peut déterminer sa propre « franchise » dans ce continuum. Il est important de savoir qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Nous avons besoin de tous les genres de personnes dans le monde et ce sont certainement tous les genres de personnes qui ont besoin de mentorat. Pour des raisons qui deviendront apparentes, les participants ne devraient pas se situer au centre exact du continuum. À ce moment, faites une marque ou un crochet pour indiquer où vous vous percevez sur l'échelle Non-direct/Direct.



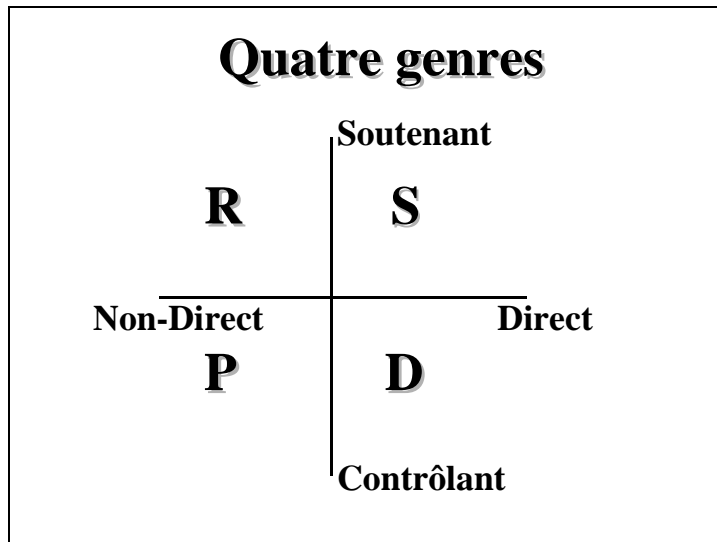
Considérons maintenant le continuum vertical ci-dessous qui passe de la gamme de « Soutenant » à « Contrôlant. » Pour définir nos termes, supposons qu'une personne soutenant a un genre compréhensif ou meneuse de claques qui est facile à voir seulement en regardant son visage.

La personne contrôlante, par contre, ne donne pas beaucoup d'information par son expression faciale. Les gens contrôlants ont tendance à ne pas montrer leurs émotions et préfèrent dicter un scénario que d'y réagir. Pour utiliser une métaphore automobile, les personnes contrôlantes préfèrent être au volant que sur le siège du passager. Bien entendu, il n'y a pas un genre qui est mieux que l'autre. Nous avons besoin de tous les genres de personne.



Faites une marque ou un crochet pour indiquer où vous vous percevez sur le continuum. Encore une fois, la marque ne devrait pas être directement au centre.

Lorsque nous superposons les deux axes, nous créons une grille de quatre quartiers. En utilisant les marques que vous avez faites sur les axes horizontaux et verticaux, vous pouvez déterminer votre genre de personnalité dans un des quatre quartiers ci-dessous. Nous parlerons de la signification des quatre lettres après que vous aurez déterminé vos coordonnées. Encerclez la lettre située dans votre quartier afin que le responsable sache que vous avez terminé.



Discutons maintenant de chacune des quatre lettres et des personnalités qu'elles représentent. Le « R » représente le Relationniste. Disons simplement que les relationnistes sont de bonnes personnes aux grands cœurs. Ils sont de bons amis à avoir parce qu'ils vous diront ce que vous voulez entendre. Soyez averti que parfois, le Relationniste a des problèmes à donner les mauvaises nouvelles car il n'aime pas faire de la peine aux gens.

Le « S » représente le Socialisateur. Ces gens aiment avoir du plaisir. Ils semblent toujours de bonne humeur et prêt à avoir du plaisir. La devise du Socialisateur est « Nous sommes ici pour du bon temps, pas pour longtemps. » Le mauvais côté du Socialisateur est qu'il est parfois difficile de le prendre au sérieux.

Le « D » en bas à droite représente le Directeur. Le Directeur est un leader et il adore être responsable. En fait, certains Directeurs sont très inconfortables lorsqu'ils ne sont pas les responsables. Le Directeur est très concerné par deux points : l'efficacité et la productivité. Il est reconnu pour atteindre ces deux standards aux dépens des gens, des convenances et du tact.

Après une réalisation particulièrement remarquable, un Directeur peut monter sur une chaise de bureau et s'exclamer « Nous avons réussi! » Pendant ce temps, son équipe est allongée, brisée et saignant dans toute la pièce.

Enfin, le « P » de notre modèle représente le Penseur. Le penseur est quelqu'un d'extraordinaire à avoir dans votre équipe parce qu'il prend les meilleures décisions. Il n'a jamais assez d'information et ne semble pas avoir de limite pour l'analyse et la pensée critique.

Cet appétit vorace pour les données ne fait pas gagner au Penseur des concours de popularité. On dit que les penseurs n'ont pas d'ennemis mais que tous leurs amis les haïssent.

Lorsqu'on traite avec un mentor ou un protégé, il est essentiel que chaque participant tienne compte de la personnalité de l'autre. Ce n'est que par une relation synchrone que le processus de mentorat peut être bénéfique à tout le monde.

Comprendre la personnalité du mentor et du protégé est une étape importante dans l'établissement d'un bon répertoire. De même, savoir comment pense l'autre personne peut réellement améliorer la synergie de la relation.

La pensée du cerveau droit et du cerveau gauche

De la même façon que les partenaires de mentorat peuvent apprendre à marcher ensemble au pas en utilisant l'information accumulée par l'analyse de personnalité, les deux parties devraient considérer le fonctionnement du cerveau humain. Déterminer si quelqu'un fonctionne à prédominance avec le cerveau droit ou le cerveau gauche peut faciliter « savoir comment quelqu'un pense. » Les partenaires de mentorat peuvent faire une simple étude non scientifique pour les aider à se comprendre.

Voici comment les deux moitiés du cerveau peuvent influencer la pensée. La colonne de gauche présente les fonctions du cerveau gauche et la colonne de droite présente les fonctions du cerveau droit.

Cerveau gauche

Jugement
Recherche la clôture
ouvertes
Préfère les systèmes
d'empilages
de classement
Fait des listes,
les utilise
Organisé

Orienté vers les
problèmes
Préfère la clarté
Base rationnelle
Masculin

Cerveau droit

Perception
Recherche les options
Préfère les systèmes
Fait des listes, les perd
Confortable

Orienté vers les gens
Préfère l'harmonie
Base émotionnelle
Féminin

Les communicateurs les plus complets sont, bien entendu, les gens qui accèdent à leurs deux côtés du cerveau. Les « cerveaux entiers » peuvent aussi être les meilleurs partenaires de mentorat, en particulier si votre partenaire utilise principalement la moitié du cerveau que vous n'utilisez pas.

Comment choisir un mentor

Alors que vous pensez à choisir un mentor, considérez toutes les questions soulevées dans ce manuel. Pensez premièrement à vos objectifs. Quel genre de personne peut vous aider à les atteindre? Est-ce que ce devrait être quelqu'un qui travaille dans votre entreprise? Dans votre domaine? Devez-vous connaître cette personne ou le service peut être fourni au téléphone ou par Internet?

Quel est son genre de personnalité? Si votre genre est différent du sien, a-t-il l'aptitude de s'adapter à vous? Peut-il être mentor par votre mode d'apprentissage favori? En d'autres mots, si vous préférez l'apprentissage visuel, votre mentor rendra-t-il l'information disponible dans ce format? Si votre mentor aime parler et raconter des histoires personnelles, serez-vous à l'aise avec l'apprentissage auditif?

Votre mentor est-il cerveau gauche ou cerveau droit? Comment cela réagit avec votre genre?

Ensuite, créez une liste de candidat. Faites une liste de trois mentors potentiels. Faites la sans considérer qu'ils accepteront ou non. *Faites la sans considérer que vous avez rencontré la personne ou non.*

1. _____

2. _____

3. _____

Après en avoir appris autant que possible au sujet de chaque mentor potentiel, demandez à la personne si elle serait intéressée à un partenariat de mentorat. Si c'est une personne accomplie et ayant réussi, elle a déjà eu des demandes pour être mentor. Ne vous découragez pas! Utilisez une communication assurée pour décrire et démontrer vos qualités uniques.

Assurez-vous que le mentor potentiel comprenne que le mentorat avec vous sera gratifiant pour lui. Vous pouvez en faire la preuve en accomplissant quelque chose de gentil pour lui. Sur la base de ce que vous avez appris sur lui et sur « sa part », envoyez-lui un petit cadeau ou offrez-lui un contact d'affaires.

Quelques jours plus tard, réaffirmez la proposition initiale de mentorat. Soyez persistant mais soyez professionnel. Puis, donnez quelque chose d'autre au mentor potentiel N'oubliez pas que vous donnez sans rien attendre en retour.

Si la personne accepte le poste de mentor, officialiser l'accord de mentorat et assurez-vous que les deux parties ont une copie écrite. Ce document aidera les deux parties à comprendre ce qu'on attend de chacun. L'accord peut, bien entendu, changer alors que la relation se développe et que vous décidez d'essayer autre chose.

Si le mentor potentiel décline la proposition, remerciez le pour son temps consacré sur le sujet et passez au candidat suivant. Ne prenez la réponse d'une façon personnelle. Plutôt que penser à sa réponse comme un « non! » catégorique, voyez le comme un « non pour le moment. »

Comment choisir un protégé

Le mentorat peut être une expérience de changement qui offre de grandes récompenses. Il existe plusieurs questions clés à répondre avant de choisir un protégé ou d'accepter un poste de mentor.

Possédez-vous les habilités ou l'expérience désirés?

Êtes-vous prêt à donner votre temps de façon désintéressé?

Êtes-vous prêt à partager la connaissance?

Êtes-vous prêt à faire un engagement et désireux de le faire?

Avez-vous déjà eu un mentor et êtes prêt à « donner en retour? »

Si vous pouvez honnêtement répondre « oui » aux questions précédentes, vous êtes qualifié pour être mentor.

Plusieurs mentors choisissent d'être proactif dans la recherche d'un protégé. De la même façon que ce n'est pas tout le monde qui a les qualifications pour être un bon mentor, ce n'est pas tout le monde qui possède les caractéristiques du protégé idéal.

Voici une liste des qualités à rechercher chez un protégé :

- des objectifs clairement définis
- prêt à être dirigé
- peut demander et accepter de l'aide
- écoute ce que disent les autres
- peut suivre des indications
- exprime la gratitude
- peut avoir de l'assurance
- a confiance en soi
- capable d'aller jusqu'au bout

Faites une liste de trois protégés potentiels. Faites la sans considérer qu'ils leur désirent de le faire.

Faites la sans considérer que vous avez rencontré la personne ou non.

1. _____
2. _____
3. _____

Félicitations!

Vous êtes sur la voie d'une des relations les plus satisfaisantes et productives que vous n'avez vécue.

Assurez-vous de partager votre expérience de mentorat avec les autres afin qu'eux aussi considèrent les bénéfices d'aider et d'être aidé.

Questions et réponses sur le mentorat

Où puis-je trouver un mentor ou un protégé? Est-ce qu'une organisation s'occupe de la question du mentorat?

Une organisation nommée Coach University offre des désignations certifiées de soutien. Vous en saurez plus en vous rendant à l'adresse électronique suivante :

www.coachuniversity.com

Combien de temps devrais-je consacrer à cela?

La recherche actuelle de partenaire est un processus continu. Même si vous avez présentement un mentor ou un protégé, vous devriez toujours considérer des partenaires futurs. La relation de mentorat elle-même devrait être régulière et concentrée. Les réunions sont une chance de mises au point, de poser des questions et de partager des idées. Le gros du travail est réalisé en dehors des réunions.

La fréquence et la longueur des réunions dépendent des partenaires de mentorat. Des réunions efficaces peuvent durer aussi peu que 30 minutes ou peuvent durer aussi longtemps qu'une fin de semaine de retraite. La chose importante est que les deux parties se sentent productives et efficaces.

Où puis-je avoir plus de renseignements?

Il y a beaucoup de sites Web consacrés au sujet du mentorat. Tapez « mentor », « mentorat » ou « formation » sur votre moteur de recherche Internet préféré.

Quelle est la différence entre le mentorat et le soutien?

Il n'y a pas vraiment de différence, bien que certains sentent que le mentorat et une forme plus impliquée, peut-être plus formelle de soutien.

Quel est le meilleur temps pour débiter un programme de mentorat?

Maintenant.

Appendice 1- - Un sondage de vie

Faites ce test si vous considérez un partenariat de mentorat. Les articles ci-dessous vous aideront à mettre de l'ordre dans votre vie afin que vous puissiez vous attaquer à la grande question du développement professionnel. L'idée est de travailler à rendre tous ces énoncés comme vrais.

Environnement physique

- Mes dossiers personnels, papiers et reçus sont proprement classés.
- Mon auto est en excellente condition.
- Ma maison est propre et nette. L'aspirateur est passé, les toilettes sont propres, les bureaux et tables sont libres, les meubles sont en bon état et les fenêtres sont propres.
- Mes appareils électriques et l'équipement fonctionnent bien, incluant les appareils électroménagers et électroniques.
- Mes vêtements sont pressés, nettoyés et me font bien paraître. Je ne garde pas de vêtements déchirés, démodés ou qui ne font plus.
- Mes plantes et animaux sont en santé. Ils sont nourris, ont de l'eau, de la lumière et de l'amour.
- Ma chambre à coucher me permet d'avoir le meilleur sommeil possible. J'ai un lit ferme et profite d'une bonne luminosité et d'une bonne ventilation.
- Je vis dans une maison/appartement que j'aime.
- Je m'entoure de choses inspirantes.
- Je vis dans la région de mon choix.
- Il y a beaucoup d'éclairage sain autour de moi.
- J'ai constamment assez de temps, d'espace et de liberté.
- Mon environnement ne me fait aucun tort.
- Je ne tolère rien concernant mon environnement de vie ou de travail. Autrement dit, mon environnement de travail est productif et inspirant.
- Je recycle.
- J'utilise des produits sans danger pour la couche d'ozone.
- Mes cheveux sont comme je les veux.
- Je m'entoure de musique, ce qui rend ma vie plus agréable.
- Mon lit est fait chaque jour.
- Je ne me blesse pas, ni ne tombe ou me cogne sur des objets.
- J'aime avoir des invités et les gens se sentent à l'aise chez moi.
- Je bois de l'eau purifiée.
- Je n'ai rien autour de la maison ou entreposé dont je n'ai pas besoin.
- Je suis constamment à l'avance ou à l'heure.

Bien être

- Je consomme des produits de caféine comme le chocolat, le café, les colas ou le thé moins de trois fois par semaine.
- Je mange du sucre moins de trois fois par semaine.
- Je regarde la télévision moins de cinq heures par semaine.
- Mes dents et mes gencives sont en santé et j'ai vu le dentiste dans les derniers six mois.
- Mon taux de cholestérol est sain.
- Ma pression artérielle est saine.
- J'ai eu un examen médical complet dans les trois dernières années.
- Je ne fume pas de tabac ou d'autres substances.
- Je ne prends pas de drogues illégales ni n'abuse de médicaments prescrits.
- J'ai eu un examen médical complet de la vue dans les derniers deux ans et j'ai passé un test de glaucome et de vision.
- J'ai un poids santé.
- Mes ongles sont en santé et paraissent bien.
- Je ne me précipite ni n'utilise l'adrénaline pour que le travail soit fait.
- J'ai une vie gratifiante en dehors de mon travail ou ma profession.
- J'attends quelque chose de la vie pratiquement à chaque jour.
- Je n'ai pas d'habitudes que je trouve inacceptables. Je suis conscient des défis physiques et émotifs auxquels je fais face et je m'occupe complètement de tous ceux-ci.
- Je prends régulièrement des soirées, des fins de semaines et les jours fériés de congé et je prends au moins deux semaines de vacances par année.
- J'ai été testé pour le virus du Sida.
- J'utilise des lunettes de soleil bien conçues.
- Je ne souffre pas.
- J'utilise la soie dentaire quotidiennement.
- Je marche ou fait de l'exercice au moins trois fois par semaine.
- J'entends bien.

Finances

- J'épargne présentement au moins 10% de mes revenus.
- Je paie mes factures à temps.
- Ma source de revenus est stable et régulière.
- Je sais combien d'argent je dois avoir pour être indépendant financièrement et je sais comment je vais y arriver.
- J'ai rendu ou autrement remboursé tout l'argent que j'ai emprunté.
- J'ai écrit des ententes et je suis à jour dans mes paiements avec les gens ou les entreprises à qui je dois de l'argent.
- J'ai six mois de dépenses pour vivre dans un compte courant à la banque.
- J'ai un budget hebdomadaire qui me permet d'épargner sans souffrir.

- Tous mes rapports d'impôts sont faits et tous mes impôts sont payés.
- Je vis présentement bien et selon mes moyens.
- J'ai une excellent assurance médicale.
- Me biens, incluant mon auto, ma maison, mes possessions et biens de valeurs sont bien assurés.
- J'ai une planification financière pour l'an prochain.
- Je n'ai pas de problèmes légaux qui risquent de me tomber dessus.
- Mon testament est à jour et exact.
- Toutes mes contraventions de stationnement et pensions alimentaires sont payées et à jour.
- Je sais combien je vauX.
- Je suis dans une voie professionnelle qui est ou qui sera gratifiante financièrement et personnellement.
- Mes gains sont proportionnels aux efforts que je mets au travail.
- Je n'ai pas de « temps mort » au travail.
- Je suis en relation avec des gens qui peuvent m'aider dans mon développement de carrière ou au niveau professionnel.
- Je suis rarement absent du travail pour cause de maladie.
- Je mets assez d'argent de côté chaque mois pour atteindre l'indépendance financière.
- Mes gains dépassent l'inflation.

Relations

- J'ai dit à mes parents que je les aimais dans les derniers 90 jours.
- Je m'entends bien avec mes frères et sœurs.
- Je m'entends bien avec mes collègues de travail et les clients.
- Je m'entends bien avec mon patron et le personnel.
- Je ne crains personne et je ne me sens pas mal à l'aise lorsque je vois des gens que je connais à des parties ou à l'aéroport.
- Je place les gens d'abord et les résultats ensuite.
- J'ai laissé tomber les relations qui me discréditaient ou me causaient du tort.
- Je suis entré en communication avec tous les gens à qui j'ai causé du tort, blessé ou fâché, même si ce n'était pas de ma faute.
- Je ne commère pas sur les autres ni ne parle d'eux.
- Mes amis et ma famille m'aiment pour ce que je suis, pas seulement pour ce que je fais pour eux.
- Je dis aux gens comment ils peuvent me faire plaisir.
- Je suis à jour dans ma correspondance, mes téléphones et mes courriels.
- Je dis toujours la vérité, peu importe les circonstances.
- Je reçois assez d'amour pour me sentir bien.
- J'ai complètement pardonné aux gens qui m'ont blessé, que ce soit de façon intentionnelle ou non.
- Je suis quelqu'un de parole et les gens peuvent compter sur moi.

- Je corrige rapidement les mauvaises communications et les malentendus.
- Je vis selon mes principes, non par les règles ou les préférences des autres.
- J'ai clos mes anciens amours et ex-conjoints.
- Je suis en harmonie avec mes désirs et mes besoins.
- Je ne juge, ni ne critique les autres.
- Je ne « personnalise » pas les choses que les gens me disent.
- J'ai un meilleur ami ou une âme sœur.
- Je fais des demandes plutôt que me plaindre.
- Je passe du temps avec des gens qui n'essaient pas de me changer.

Notes

Suggestions de lecture

Tuesdays With Morrie

Par Mitch Albom

Résumé : Un écrivain sportif accompli rend hommage à son mentor de collègue qui est mourant. Ce livre est resté plus de 150 semaines au sommet de la liste des best sellers du « New York Times ».

The Platinum Rule

Par Tony Alessandra

Résumé : Alessandra fait la promotion de la « Règle de platine » (The Platinum Rule) de la communication qui est : « Faites aux autres comme ils aimeraient qu'on leur fasse. »

Les hommes viennent de Mars, les femmes viennent de Venus

Par John Gray

Résumé : Un guide pratique pour améliorer la communication et obtenir ce que vous voulez dans vos relations.

Getting to Yes

Par Robert Fisher, William Ury et Bruce Patton

Résumé : Des stratégies concises, étape par étape et qui ont faites leurs preuves aident le lecteur à arriver à des accords mutuellement acceptables dans tous types de conflit.

The Precious Present

Par Spencer Johnson

Résumé : Dans la tradition du livre *le Prophète*, ce récit profond a enseigné à des centaines de milliers de lecteurs comment être heureux avec soi-même et avec sa vie.

L'auteur de ce module est disponible aux Optimistes qui désirent plus de renseignements sur le mentorat. Vous pouvez lui envoyer un courriel à MikeCaruso@EdisonHouse.com