

# Caractères et compétences d'un mentor<sup>1</sup>

*Suggestion: Considérez vos compétences en tant que mentor selon cette liste. Identifiez 3-4 points que vous jugez comme vos points forts. Choisissez 2-3 points qui représentent les caractères ou bien les compétences que vous voulez améliorer dans votre pratique. Faites un plan concret pour développer ces 2-3 domaines. Discutez de ce plan avec votre mentor.*

## Compétences

- [2] Etre présent et attentif
- [3] Connaître son mentoré
- [4] S'attendre à l'excellence
- [5] Affirmer, affirmer et toujours affirmer le mentoré
- [6] Créer des opportunités pour le mentoré
- [7] Etre un enseignant et un coach
- [8] Encourager et soutenir le mentoré
- [9] Façonner le comportement du mentoré par le renforcement
- [10] Donner des conseils dans les moments difficiles
- [11] Protéger le mentoré quand nécessaire
- [12] Stimuler la croissance du mentoré avec des tâches difficiles
- [13] Exposer vos mentorés et assurer leur visibilité
- [14] Encourager la pensée créative
- [15] Assurer la correction - même si ça fait mal
- [16] Expliquer tout ce qu'il faut pour comprendre comment l'organisation fonctionne
- [17] Raconter/Résumer la croissance et le développement du mentoré
- [18] Partager ses propres expériences quand l'occasion s'y prête
- [19] Accepter une amitié et une mutualité croissante dans la relation
- [20] Enseigner un mode de vie équilibré et aux multiples facettes
- [21] Etre un exemple intentionnel
- [22] Etre fiable

## Style et personnalité

- [23] Etre chaleureux
- [24] Écouter attentivement
- [25] Montrer une considération inconditionnelle envers le mentoré
- [26] Respecter la vie privée et protéger la confidentialité
- [27] Tolérer l'idéalisation
- [28] Embrasser l'humour
- [29] Ne s'attendre pas à la perfection
- [30] Etre sensible aux signaux interpersonnels
- [31] Etre digne de confiance
- [32] Respecter des valeurs personnelles et culturelles
- [33] Encourager le mentoré à tisser des relations avec les autres

## Relation mentor-mentoré

- [34] Considérer soigneusement le choix du mentoré

---

<sup>1</sup> La liste est basée sur Johnson & Ridley (2008) *The Elements of Mentoring*. Le numéro entre parenthèses indique le chapitre où ce caractère/compétence est expliqué.

- [35] Rendre les attentes claires
- [36] Établir les objectifs mesurables
- [37] Définir les limites de la relation
- [38] Considérer le style de relation du mentoré
- [39] Décrire les avantages et les risques potentiels
- [40] Être sensible aux questions liées au sexe du mentoré
- [41] Être sensible aux questions liées à la race et l'éthnicité
- [42] Favoriser les constellations de mentors
- [43] Planifier des changements dès le départ
- [44] Programmer des évaluations périodiques

### **Intégrité**

- [46] Prendre soin de son propre bien-être (self-care)
- [47] Être productif
- [48] Résister à la tentation de cloner le mentoré à son propre image
- [49] Être compétent
- [50] Se tenir responsable
- [51] Respecter le pouvoir de l'attraction
- [52] Accepter le fardeau du pouvoir
- [53] Cultiver l'humilité
- [54] Ne jamais exploiter le mentoré
- [55] Équilibrer le plaidoyer avec le contrôle

### **Rétablissement**

- [56] 1<sup>ère</sup> règle : ne pas faire de mal
- [57] Ralentir le processus
- [58] Dire la vérité
- [59] Initier la consultation
- [60] Documenter les événements soigneusement
- [61] Contester ses propres pensées irrationnelles

### **Clôture**

- [62] Réjouir du changement et de la croissance
- [63] Accepter la fin du mentorat
- [64] Trouver des moyens appropriés pour dire au revoir