

Le mentorat interculturel

Communauté de pratique sur le mentorat
le 6 janvier 2020

Dr. John Ommani

SIL Global Scripture Access Services Director

Introduction

1. Le mentorat interculturel:
l'ethnie, l'âge, le sexe, les cultures organisationnelles
2. Je considère le mentorat comme une sorte de leadership, donc j'en apprend beaucoup à travers les livres qui parlent du leadership.
3. Dans une relation de mentorat notre influence est la plus grande sur les attitudes, non seulement sur les compétences et les connaissances du mentoré.
4. Le mentorat est important pour la planification de la relève, la durabilité, le développement et l'impact.

Que notez-vous?



1. La perspective est importante!
Mes pensées faciliteront **notre réflexion et discussions** communes.
2. Sentez-vous libre de contribuer.
3. Les diapos suivants sont basés sur mes propres expériences en tant que mentoré et mentor qui encadre d'autres personnes.

Observations générales

1. L'objectif du mentorat interculturel: équiper le mentoré pour obtenir de meilleurs résultats dans son travail
2. Dans chaque relation de mentorat, il y a toujours des défis
Différences de pouvoir, de connaissances, de compétences, de l'expérience etc.
3. Le mentorat efficace est basée sur les bonnes relations qui s'approfondissent avec du temps
4. Le mentorat exige une équilibre délicate
5. Le mentorat exige beaucoup de confiance et de franchise de chaque partie.

Questions importantes

1. Quelles sont nos attentes envers un programme de mentorat?
2. Quels sont les facteurs qui empêchent la réussite?
3. Que pouvons-nous faire différemment pour avoir de meilleurs résultats?

Les éléments clés

1. La confiance
2. Le respect sans préjugés
3. La flexibilité
4. L'attitude de ne pas juger les autres
5. Apprécier les différences
6. Etre ouvert
7. Etre vulnérable
8. Travailler *avec* l'autre personne et non *pour* l'autre

Les avantages du mentorat interculturel

1. Une opportunité d'apprendre ensemble
 - a. Fixer des objectifs ensemble
 - b. Encourager l'excellence, contester les attitudes négatives
 - c. Faciliter la réflexion qui mène aux résultats de qualité
2. Occasion pour l'auto-réflexion
3. Une confiance-en-soi grandissante
4. Développement des compétences
5. Apprentissage contextualisé et pertinent

Comment faire?

1. Fixer des objectifs/attentes de manière claire
2. Se concentrer sur les éléments positifs
Chercher à éviter ou à traiter les attitudes négatives dès le début.
3. Parler ouvertement et avec du respect de vos différences
4. Équiper la personne: apporter le mentoré quelque chose de plus pour qu'il/elle puisse se développer et qu'il/elle aime travailler avec vous.
5. Encourager la personnalité du mentoré sans compromettre la qualité

Comment faire?

1. Encourager/Pousser le mentoré pour obtenir les résultats désirés
2. Gérer les émotions de façon positive et opportune
Ne pas se battre, ne pas s'enfuir, ne pas geler mais discerner
3. Fixer les limites de la relation avec amour
4. Renforcer l'empathie: Etre strict quant aux questions de travail mais doux avec la personne

Comment faire?

1. Utiliser la pression qui aide le mentoré
2. Accepter le bon type de crainte dans le mentoré

La crainte peut être une source de motivation
3. Démontrer les résultats souhaités
4. Renforcer et maintenir la relation + obtenir des résultats
5. Laisser de la place aux mentorés pour qu'ils puissent s'épanouir

A éviter...

1. Biais et présuppositions
2. Disputes causées par les différences de croyances, de valeurs et d'attentes
3. Blâmer votre culture pour vos échecs
4. Généralités
5. “Je ne suis pas le superviseur.”
Ne pas se comporter comme le superviseur du mentoré.
6. Attentes imprécises
Gérer les problèmes dans le mentorat dès le début.
7. Dépendance excessive

Laissez ceux que vous encadrez devenir meilleurs que vous. C'est votre fierté.



Bibliographie

1. Bryant L. Mayers, 2011: Walking with the Poor.
2. Cloud Henry, 2013: Boundaries for Leaders.
3. Lingenfelter, S. 2008: Leading Cross-Culturally: Covenant Relationships for Effective Christian Leadership.
4. W.Brad Johnson and Charles R. Ridley, 2004: The Elements of Mentoring.