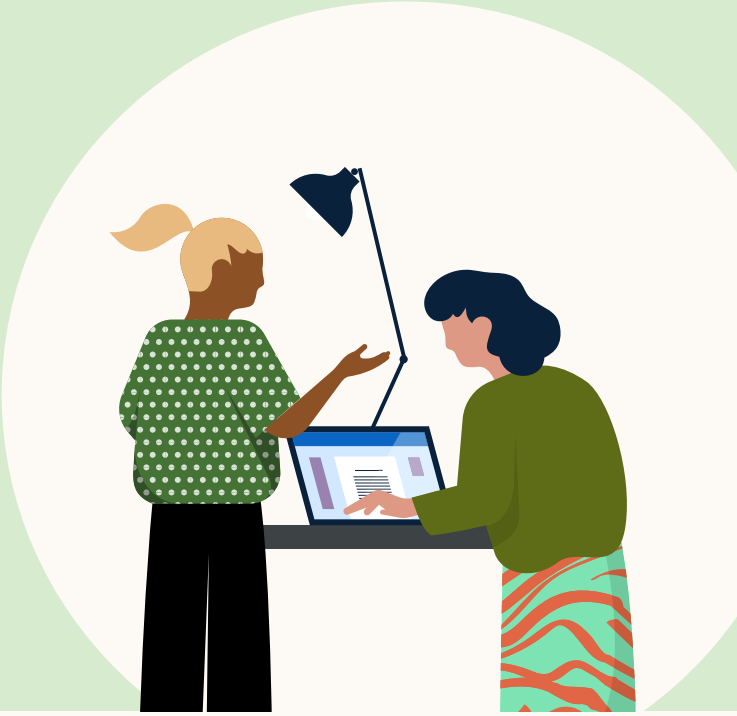
Guide des mentors

Sous toutes ses nombreuses formes, le mentorat peut avoir un impact positif sur une carrière. Vous préparez une conversation sans suite avec une personne en recherche de poste ? Vous entamez un parcours de mentorat sur le long terme ? Ce guide, fruit de la collaboration entre LinkedIn et MENTOR, vous aide à adopter un état d'esprit de mentorat et à transformer chaque interaction avec la personne mentorée en une expérience enrichissante.

LinkedIn MENTOR



Pas de mentorat sans compréhension

Les mentors jouent un rôle important, notamment en aidant les professionnels à se faire des relations à même de transformer leur carrière. Comprendre la personne mentorée est le cœur de la relation de mentorat professionnel. Il s'agit aussi de découvrir comment l'aider à atteindre ses objectifs de carrières. **Plus vous comprenez les personnes que vous mentorez, ce qu'elles vivent, à quoi elles pensent et leurs objectifs professionnels, plus vous serez à même d'établir une relation pertinente avec elles.** Si vous retrouvez les personnes mentorées là où elles sont et que vous embrassez le contexte de leurs vies personnelle et professionnelle, vous serez mieux à même de les aider à se réaliser pleinement, à atteindre leurs objectifs et à renforcer leur assurance.

Humilité culturelle

Il est important d'approcher le mentorat dans une posture d'humilité culturelle, qui repose sur trois axes :

1. Ne jamais cesser d'apprendre ni de se livrer à l'introspection critique
2. Tenir compte des déséquilibres des forces et les remettre en question
3. Placer les organisations devant leurs Vous ne pouvez pas tout savoir des responsabilités

Vous ne pouvez pas tout savoir des expériences d'autrui. L'humilité culturelle consiste à intégrer ce constat, à se sensibiliser et à s'outiller pour mener des conversations et tisser des liens malgré ces lacunes.

Conseils pour réussir votre entretien de mentorat

Si les entretiens de carrière ne vont pas nécessairement de soi, du moins au début de la relation de mentorat, ne vous inquiétez pas ! La gêne devrait disparaître au fil du temps. Vous pouvez aussi prendre quelques mesures pour faciliter les échanges.

Attelez-vous à collaborer, pas à diriger

Ce n'est pas parce qu'on est mentor qu'on a réponse à tout. Notre premier rôle consiste à poser de bonnes questions et à pratiquer l'écoute active afin de faire connaissance, de comprendre les objectifs de notre vis-à-vis, et de l'aider à mettre au jour et à valoriser ses forces. Il ne s'agit pas de remettre d'aplomb la personne mentorée ; mais de s'en faire le champion.

Partagez vos expériences et vos perspectives

Ne dites pas quoi faire à la personne mentorée. À la place, témoignez de vos expériences personnelles et d'autres perspectives à contempler. Échanger librement des idées avec les personnes mentorées les incite à réfléchir aux avantages et aux inconvénients de chaque option et à prendre leurs propres décisions. Investissez-vous totalement dans la discussion et accueillez leurs questions avec bienveillance.

Axez le discours sur le développement

Certaines personnes mentorées se focalisent sur les raisons d'une insuffisance et de leur sentiment d'incapacité à atteindre un objectif. Bousculez cet état d'esprit : demandez à la personne mentorée de se pencher sur ses réussites et de réfléchir à recycler les stratégies payantes par le passé pour relever les défis actuels. Vous aidez ainsi les personnes mentorées à adopter un état d'esprit axé sur leur propre développement et à renforcer leur résilience.

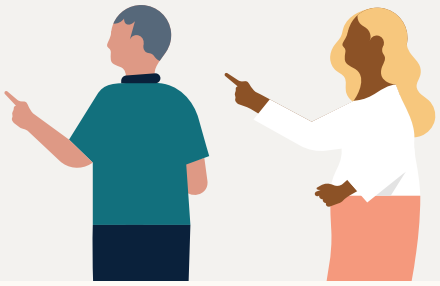
Évoquez sans réserve vos réussites et vos échecs

Discutez de vos succès avec les personnes mentorées, sans oublier ce que vous avez dû faire pour y arriver et ce que vous en avez appris. Repensez aussi à vos échecs, en montrant comment vous en avez tiré des leçons et leur influence dans vos chemins de pensée et dans vos actes aujourd'hui.

Retrouvez d'autres conseils sur les entretiens dans le ***Guide de l'entretien de carrière***

Conseil de carrière : les bonnes pratiques

Lors d'une séance de mentorat professionnel, on pourrait vous demander de fournir à la personne mentorée des conseils de carrière sur mesure, adaptés à son parcours et ses besoins uniques. Dans le cadre de conseil de carrière, pensez aux points suivants :



1 Identifier les objectifs professionnels

En étroite collaboration avec la personne mentorée, identifiez ses objectifs professionnels spécifiques. Commencez par explorer ses centres d'intérêt professionnels, puis, ensemble, organisez-les en des parcours professionnels viables que vous hiérarchisez. Attachez-vous à relier les forces, les compétences et les expériences personnelles à des options de carrière.

2 Décomposer les étapes

Réfléchissez à des actions précises susceptibles d'aider les personnes mentorées à atteindre leurs objectifs professionnels. Quand vous décomposez les grands objectifs en une suite de plus petits jalons, le chemin balisé est perçu comme plus gérable et moins écrasant. Pensez à des actions qui permettent d'étendre son réseau, d'acquérir ou de renforcer des compétences et d'améliorer sa compréhension des options professionnelles.

3 Dresser la liste des ressources et des besoins

Passez en revue les actions et pensez aux ressources et aux relations que les personnes mentorées peuvent actuellement mobiliser et ce dont elles ont besoin pour réaliser chaque étape.

4 Combler les écarts

En tant que mentor, votre tâche est d'aider les personnes mentorées à identifier les étapes nécessaires pour combler les écarts et à entreprendre les actions pour y arriver. Et n'oubliez pas : ne leur dites pas quoi faire, mais guidez-les par vos questions et votre témoignage sur vos expériences personnelles. Une partie de l'accompagnement des personnes mentorées dans la réalisation de leurs actions consiste à les aider à étendre leur réseau professionnel et à démultiplier leur accès aux opportunités par le biais de stages d'observation, de rencontres informatives ou d'événements de réseautage.

5 Confirmer des étapes suivantes claires

Devisez une approche axée solution : en collaboration avec les personnes mentorées, confirmez les étapes suivantes qu'elles se sont fixées dans la poursuite de leurs objectifs professionnels. Assurez-vous que ces prochaines étapes sont aussi précises que possible, avec un calendrier clair auquel les personnes mentorées doivent se tenir. Vous pouvez également les aider à identifier des plans de secours et à réfléchir aux réponses à apporter à d'éventuels scénarios susceptibles de se réaliser dans leur parcours.

Vous cherchez d'autres ressources sur le mentorat ?

Consultez ces ressources externes pour d'autres conseils et informations pour un mentorat efficace :

Cours LinkedIn Learning sur l'humilité culturelle

Accessible dans le cadre de votre abonnement à LinkedIn Learning, ce cours enseigne l'importance de cultiver un état d'esprit inclusif au travail et les moyens de mettre en œuvre des changements bénéfiques, dans une optique de développement personnel et de soutien à autrui.

Cours LinkedIn Learning sur l'état d'esprit inclusif

Accessible dans le cadre de votre abonnement à LinkedIn Learning, ce cours enseigne les bonnes pratiques pour entretenir des espaces plus inclusifs et sûrs par la mise en place d'une culture empathique et la prise en compte des obstacles courants (privilège, ignorance et insensibilité culturelle).

Un état d'esprit axé développement pour les mentors

Cette ressource aide les mentors à comprendre l'état d'esprit axé développement et les stratégies pour l'intégrer aux nombreux défis que les personnes mentorées peuvent rencontrer.