

Guide du Mentorat à l'usage des Mentors et Mentorés



Le guide

Nous avons créé ce guide pour vous permettre d'avoir le plus d'atouts possibles dans votre manche afin que le Mentorat se passe au mieux.

Vous y trouverez:

- La définition des rôles de chacun.
- L'éthique, la déontologie à respecter.
- Quelques trucs et astuces pour être un bon Mentor.
- Quelques trucs et astuces pour être un bon Mentoré.
- Ce que vous pouvez attendre du coordinateur de DuoL.
- Le déroulement du Mentorat.

NB : L'utilisation du genre masculin a été adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.



Qu'entend-on par Mentorat chez DuoL ?

Ce n'est pas :

- Du coaching : vous ne fixez pas des objectifs à votre mentoré mais vous l'aidez à les trouver et à les atteindre.
- Du développement personnel.

Mais c'est :

- « Le mentorat (mentoring en anglais), désigne une relation interpersonnelle de soutien, une relation d'aide, d'échanges et d'apprentissage, dans laquelle une personne d'expérience, le mentor, offre sa sagesse acquise et son expertise dans le but de favoriser le développement d'une autre personne, le mentoré, qui a des compétences ou des connaissances à acquérir et des objectifs professionnels à atteindre ».



Cadre et durée



Les points suivants sont définis et acceptés par les parties en ce qui concerne :

Le volontariat

- Chacune des parties participe volontairement à ce programme et peut donc y mettre fin en tout temps.

L'obligation

- Chacune des parties accepte de tenir ses engagements sur la base de la bonne foi.

La durée

- DuoL demande que chaque partie s'engage pour **une durée de 6 mois**. La relation de Mentorat peut perdurer après cette échéance mais se fera en-dehors du programme DuoL.

Qui fait quoi ?

Mentor	Mentoré	DuoL
A la volonté d'aider et d'écouter	Se montre ouvert et franc	Crée les binômes
Fixe les dates et supports de rencontres	S'engage à respecter les horaires et rendez-vous fixés	Fournit des outils pour soutenir la relation de Mentorat
Est prêt à partager son réseau en cas de nécessité	Est impliqué dans sa recherche d'emploi	Supervise les binômes et sert de garde-fou



Les actions et les interventions de chacune des parties sont alignées avec les objectifs de chacun en fonction du temps à disposition et de la disponibilité. Ces objectifs doivent être discutés lors du premier entretien et seront respectés par les deux parties afin d'éviter un engagement inégal.

Rôle de Mentor

Le Mentor doit assumer son rôle en soutenant le Mentoré et en l'écouter de manière authentique et avec empathie.



Qu'attend-on du Mentor ?

- Il écoute, guide, encourage.
- Il souligne les forces, les faiblesses et les compétences à développer.
- Il peut donner des conseils et partager son expérience.
- Il doit accompagner d'une manière non directive.
- Il donne un feedback constructif.
- Il doit connaître le cadre légal général du chômage.

Qu'est-ce que le Mentor ne fait pas ?

- Il n'impose pas sa vision.
- Il n'acceptera aucune rémunération.
- Il ne doit pas faire le travail de recherche d'emploi à la place du Mentoré.
- Il ne doit pas l'orienter vers une reconversion professionnelle.
- Il n'acceptera pas de lui prêter de l'argent.

Compétences et aptitudes en Mentorat

Accompagnement

Vous êtes en mesure de soutenir les progrès vers l'atteinte des objectifs fixés.

Communication

Vous êtes conscients de l'importance de raconter vos expériences pour imaginer vos échanges.

Empathie

Vous êtes capables d'interpréter les indices verbaux et non verbaux pour évaluer les besoins du Mentoré.

Leadership

Vous soutenez activement l'accomplissement des autres.

Ecoute

Vous connaissez et appliquez les principes de l'écoute active pour aider les autres à mieux se comprendre.

Réseautage

Vous avez la volonté et les compétences nécessaires pour faciliter au mieux les liens qui pourraient profiter à votre Mentoré.

Gestion du temps

Vous êtes en mesure de prioriser votre disponibilité pour la relation de Mentorat.

Expertise

Vous êtes reconnus par vos pairs comme un expert de votre activité notamment grâce à votre expérience professionnelle.

Règles d'engagement du Mentor

Pour développer une relation de Mentorat réussie, nous vous invitons à :

- Fixer dès le départ les attentes vis-à-vis du Mentorat et échanger sur ce point avec votre Mentoré.
- Maintenir le contact entre vous et communiquer régulièrement.
- Garder en tête le temps dont vous disposez ainsi que vos limites respectives.
- Tirer les choses au clair et accepter les désaccords occasionnels.
- Faire preuve de franchise et d'honnêteté.
- Déterminer dès le départ quels éléments seront maintenus confidentiels.
- Echanger l'information et faire preuve de transparence.
- Discuter tout intérêt qui pourrait miner l'intégrité de la relation.



Code de conduite du Mentor

- Respecter la confidentialité des entretiens, pendant toute la durée du Mentorat mais également à son échéance.
- Se préparer avant les entretiens avec le Mentoré.
- Proposer de dates pour les prochains échanges.
- Identifier immédiatement tout conflit d'intérêt réel, potentiel ou perçu comme tel. Il en avertira immédiatement le coordinateur.
- Respecter les limites de la relation de Mentorat ainsi que celles qui ont été imposées par son Mentoré.
- Assurer la protection des données en cas de consignation des données d'entretien.
- Ne pas utiliser de langage offensant y compris, sans exhaustivité, les injures, insultes verbales, remarques à caractère sexuel, fondées sur la religion, la race, la couleur, l'origine ethnique, le pays, la ville d'origine, l'âge lors des échanges avec le Mentoré.
- Ne pas prendre contact avec le conseiller ORP du Mentoré.

Rôle du Mentoré

Votre Mentor est un volontaire

- Il offre son soutien gratuitement et volontairement. Il prend du temps dans sa vie pour vous aider. Il faut donc respecter cet engagement en étant ponctuel, organisé et proactif.

Fixer des attentes réalistes avec votre Mentor

- Il n'est pas un coach de vie ni un consultant. Sa seule responsabilité est de vous accompagner afin de vous aider à développer des habiletés et compétences qui devraient vous aider dans vos démarches de recherche d'emploi. Votre Mentor n'est cependant pas parfait et il ne sait pas tout.

Présentez-vous à chaque rencontre avec des objectifs.

Soyez ouverts à propos de vos besoins et demandez du feedback

- Donnez du feedback à votre Mentor .
- Si vous pensez que votre Mentor est très utile, n'hésitez pas à le lui dire et à le remercier.
- Si vous pensez que votre Mentor pourrait mieux vous aider en interagissant différemment, n'hésitez pas à en parler avec lui et parlez-en ouvertement.

Prenez des risques calculés

- Soyez prêts à sortir de vos zones habituelles de confort pour tester de nouvelles choses.

Code de conduite du Mentoré

Pour optimiser le Mentorat, **le Mentoré devra** :

- ✓ Communiquer ses attentes de manière proactive.
- ✓ Accepter et explorer de nouvelles pistes avec le Mentor.
- ✓ Assumer l'entière responsabilité des résultats obtenus et des décisions qu'il prendra.

Pour optimiser le Mentorat, **le Mentoré ne devra surtout pas** :

- × Demander au Mentor de dépasser les limites de son rôle.
- × Demander au Mentor de lui trouver un nouvel emploi.
- × Blâmer le Mentor pour les résultats découlant de tout conseil qu'il aura décidé d'appliquer.
- × Utiliser un langage offensant lors des échanges avec le Mentor. Cela comprend les injures ou insultes verbales fondées sur le sexe, l'âge, la religion ou encore l'origine ethnique ou géographique.

Rôle du coordinateur DuoL

Le coordinateur de DuoL constitue une ressource pour vous.

Ses tâches principales sont les suivantes :

- Sélectionner les Mentors.
- Rencontrer les chômeurs et comprendre leurs attentes dans le cadre du Mentorat.
- Former les binômes Mentor-Mentoré.
- Etre à disposition en cas de conflit ou de divergence d'intérêts entre les deux parties du binôme.
- Maintenir la motivation des Mentors et Mentorés.
- Effectuer une évaluation du Mentorat à son échéance.



Les différentes phase de la relation de Mentorat



1. Amorce du binôme

Le Mentor et le Mentoré doivent apprendre à se connaître. Ils sont invités à échanger sur leur vie personnelle pour développer un lien de confiance.

Ils discutent du rôle de chacun et des objectifs poursuivis. Le coordinateur agira en tant que facilitateur lors de la première rencontre.

2. Développement de la relation

Le binôme se connaît déjà mieux et le Mentoré pose des questions. De son côté, le Mentor propose des pistes et des défis à relever.

3. Cœur de la relation

Le Mentor tente de sortir le Mentoré de sa zone de confort et utilise le questionnement, la reformulation et le feed-back pour y parvenir.

4. Fin de la relation

Dernière étape qui intervient lorsque le délai de 6 mois est échu. Le binôme peut tout à fait redéfinir cette relation mais cela se fera en-dehors du cadre de DuoL.

Que faire en cas de problème

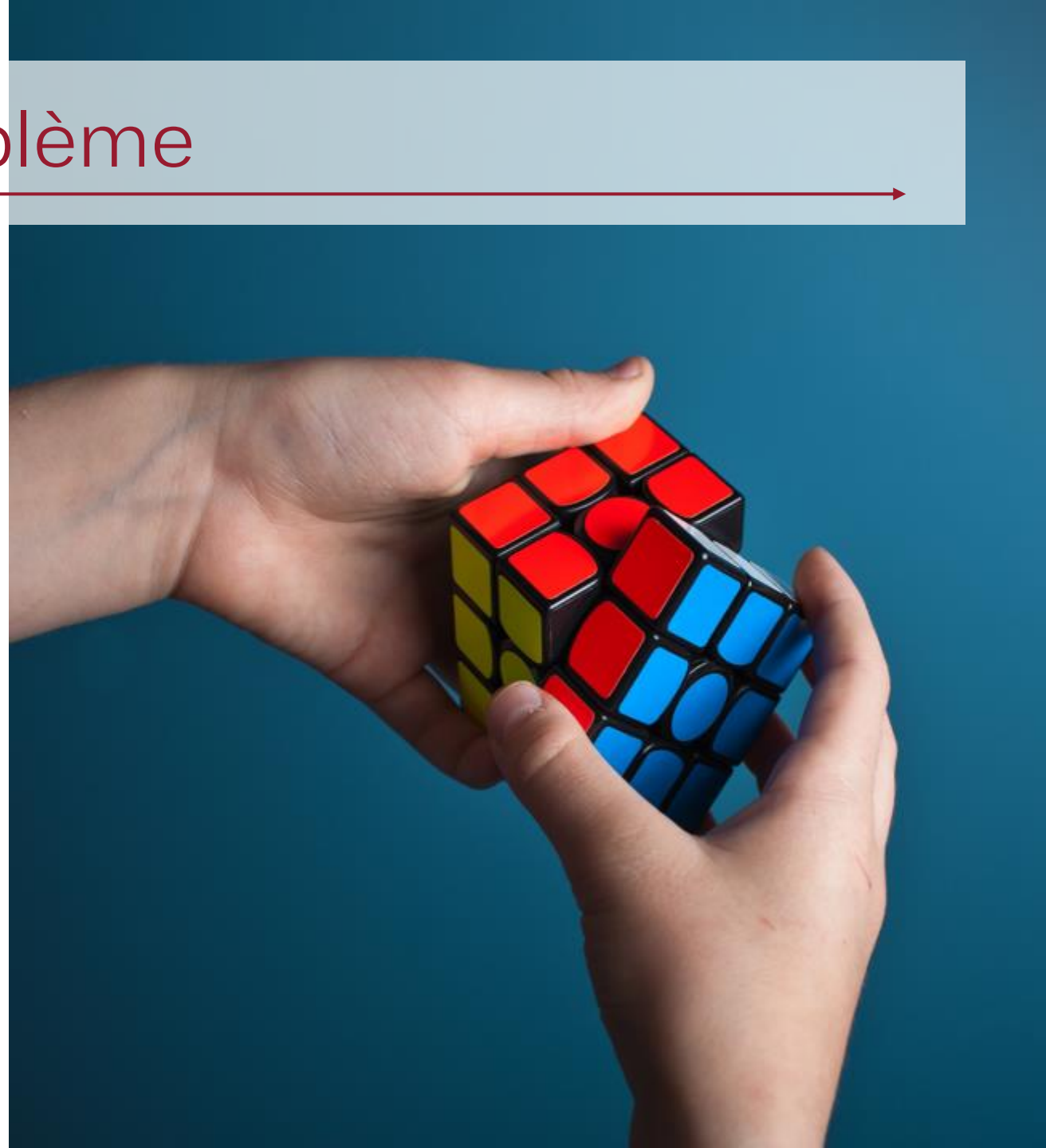
Tout au long du Mentorat, n'oubliez pas que le coordinateur est à votre disposition pour échanger avec vous dans un cadre confidentiel afin de trouver des solutions et vous permettre de bénéficier au mieux de ce programme de Mentorat.

Il est également à disposition pour proposer de nouvelles pistes de réflexion lorsque vous pensez que votre relation Mentorelle est dans une impasse ou rencontre des difficultés.

N'hésitez pas à faire appel au coordinateur !

info@duol.ch

www.duol.ch



Notes



Sources:
*Guide de mentorat, Centre de
santé et de services sociaux
Pierre-Boucher, Avril 2015*
*Le mentorat, par Christine
Bergevin et Stéphane Martineau,
Février 2007*

