



Guide génération du mentorat

Le mentorat rend énergisant l'environnement de travail et s'avère être un ingrédient clé pour que l'engagement des adultes et des jeunes soit soutenu par l'égalité. Si les relations formées entre les mentors et les mentorés renforcent les liens sociaux et les maintiennent actuels - ils aident également à **dépasser ces informations qui ne peuvent être écrites dans un guide d'orientation.**

Officialiser votre programme de mentorat est essentiel pour renforcer les compétences, pour permettre l'intégration professionnelle, et pour fournir un soutien permanent aux jeunes.

Le mentorat se décline sous plusieurs formes, **allant des partenariats adulte-jeune de manière individualisée au mentorat de pairs avec des jeunes expérimentés.** Le mentorat peut avoir lieu en personne, ou même directement en ligne. Il n'y a pas de modèle-type en ce qui concerne le programme de mentorat.

Rappelez-vous que votre programme devrait toujours être **axé sur les besoins et la croissance de la personne mentorée.** Les jeunes personnes impliquées dans votre programme de mentorat devraient saisir clairement ce qui est impliqué: les jeunes savent ce dont ils ont besoin.

Les mentors peuvent être:

- Des jeunes expérimentés
- Des coordinateur(rice)s de bénévoles
- Des superviseur(e)s d'équipe
- Des membres du conseil d'administration
- Des anciens, y compris des ex-membres d'équipe et de jeunes bénévoles à leur «limite d'âge».
- Des conseillers externes et des partenaires
- Des «personnes soutien» compétentes en leur domaine

Mentorat 101

Voici un guide de base de mentorat en milieu de travail, formulé étape par étape qui peut aider à vous diriger dans l'élaboration de votre propre programme:



1. Planification et officialisation

- **Évaluez vos ressources** (humaines, financières, et sociales) qui peuvent être raisonnablement engagées dans votre programme de mentorat et **officialisez sa structure**.
- **Établissez les objectifs** à atteindre. Combien de jeunes y prendront part? Quand et comment évaluerez-vous les expériences des mentoré-e-s?

2. Appariement et filtrage

- Assurez-vous de vous **informer suffisamment en ce qui concerne les intérêts de la carrière des mentoré-e-s** et sachez les mettre en relation avec des mentors ayant une expérience pertinente..
- **Tout le monde n'a pas la capacité d'être un mentor**. Identifiez les personnes ayant une expérience pertinente et les compétences adéquates d'**écoute**, de **soutien** et de **mise en retrait** requis pour assurer le bon fonctionnement du mentorat.

3. Formation continue

- **Fournissez la formation spécialisée en matière de mentorat** à vos mentors, étant donné que beaucoup d'entre eux l'expérimentent pour la première fois.
- **Énoncez clairement les attentes des mentors et des mentoré-e-s** au préalable afin de prévenir les incompréhensions et vérifiez que les deux parties obtiennent le soutien nécessaire à la réalisation de leurs objectifs au sein de leur relation.
- **Soyez flexible**. Un mentor peut trouver les stratégies nécessaires pour gérer adéquatement le temps. Ou bien une personne mentorée en finance peut se découvrir un intérêt en réalisation de programmes. Un bon programme de mentorat **adaptera les besoins** au fur et à mesure qu'ils apparaîtront.

4. Suivi

- **Le mentorat exige un engagement à long terme**: en conséquence, rappelez-vous d'assurer un suivi. Vérifiez avec les mentoré-e-s afin de savoir comment la relation les aide à réaliser leurs objectifs, et avec les mentors pour savoir comment cette relation change leur propre expérience de travail.
- **Prévoyez des évaluations régulières pour votre programme** et n'hésitez pas à faire quelques changements. Les ajustements sont habituellement nécessaires afin de répondre aux besoins des individus auxquels le programme est censé répondre.

Un programme de mentorat bien exécuté peut faire toute la différence pour éviter l'engagement de la jeunesse de façon purement symbolique (tokénisme). Pour les jeunes engagés, **cela montre que vous vous êtes engagés effectivement dans leur croissance et le développement de leurs compétences requises pour effectuer un travail valable et significatif.**

Avoir une personne-ressource est un autre aspect crucial du mentorat. Les jeunes nouvellement arrivés dans un organisme et devant comprendre sa culture tireront profit du fait d'avoir une personne de confiance pouvant répondre à leurs questions, leur donner des conseils, ou juste les aider à s'y retrouver au sein de la bureaucratie.

Cela fait toute la différence pour une jeune personne de savoir que **quelqu'un dans l'organisme se sent véritablement impliqué dans sa croissance personnelle, ses buts et son développement.** Les relations personnelles au sein d'un organisme améliorent la fidélisation et construisent des engagements durables.

Les programmes de mentorat exigent un investissement en termes de temps et d'énergie, mais conséquemment d'énormes dividendes sont versés puisque de véritables partenariats jeunes-adultes se construisent et les jeunes s'investissent dans votre organisme et votre mission.

Histoire d'un succès

Le caucus des jeunes du **Réseau canadien de l'environnement** a établi un **programme de mentorat pour tout le Canada** afin de relier les jeunes leaders de l'environnement avec des mentors compétents dans ce champ. Le programme s'est concentré sur les projets menés par les jeunes au sein d'un mouvement intergénérationnel.

Comme pour tout programme de mentorat ayant rencontré du succès, le RCE a étroitement surveillé son efficacité. Suite à leurs recherches, ils ont **délivré un rapport détaillé** en 2010 concernant les jeunes et leurs mentors à propos de leurs expériences.

Cette forme de réflexion critique à propos des succès, des défis, et des solutions au sein d'un programme de mentorat est le meilleur indice d'une réponse dynamique aux besoins des jeunes partenaires ayant été établis par le programme.