



MENTORAT **CRHA**

LES DOUZE (12) FONCTIONS DU MENTOR

Selon Renée Houde

Les fonctions présentées ci-dessous peuvent s'exercer dans le cas où le mentorat vise principalement le développement professionnel du mentoré, et ce, quel que soit le contexte organisationnel.

- 1. ACCUEILLIR** le mentoré dans le milieu et le présenter aux autres membres de l'organisation.
- 2. GUIDER** le mentoré dans l'organisation en lui faisant part des normes, valeurs et tabous liés à la culture organisationnelle. Ce rôle est particulièrement important à l'étape de l'insertion professionnelle.
- 3. ENSEIGNER AU MENTORÉ** en lui montrant des façons de faire propres à certaines occasions, en fonction des savoirs du métier : comment intervenir dans une réunion, comment présenter un dossier; comment poser un diagnostic; comment élaborer une stratégie; comment entrer en contact avec certaines personnes; etc.
- 4. ENTRAÎNER LE MENTORÉ** à acquérir les savoir-faire, les savoir-être, les habiletés précises et les attitudes pertinentes reliés aux aspects pratiques d'un travail, d'un métier ou d'une profession.
- 5. RÉPONDRE DU MENTORÉ** auprès des autres membres du milieu – le mentor est pour ainsi dire le répondant du mentoré. Le mentor pourrait au besoin être appelé à défendre le mentoré.
- 6. FAVORISER L'AVANCEMENT** du mentoré en facilitant sa participation à des expériences novatrices, à des réunions particulières, à des congrès ou à des colloques.
- 7. ÊTRE UN MODÈLE** pour le mentoré et lui permettre ainsi de consolider son identité professionnelle. Le mentoré a besoin de s'identifier à son mentor (avant de s'en différencier).
- 8. PROPOSER DES DÉFIS INTÉRESSANTS** qui sont à la hauteur des compétences du mentoré, tout en lui apportant un soutien qui l'aidera à faire ses preuves.
- 9. CONSEILLER LE MENTORÉ** et faire des suggestions lorsque nécessaire, en laissant le mentoré libre de faire ses propres choix et de prendre ses propres décisions.
- 10. FOURNIR UNE RÉTROACTION DIRECTE, UTILE ET CONSTRUCTIVE** qui permettra au mentoré de déceler des zones d'amélioration dans sa vie professionnelle.
- 11. SOUTENIR MORALEMENT** le mentoré, surtout dans des périodes de stress, et adapter le soutien à la vie professionnelle du mentoré au fur et à mesure où celle-ci évolue.
- 12. SÉCURISER LE MENTORÉ** en le rassurant sur ses compétences et en valorisant son apprentissage, ceci afin afin qu'il puisse avoir confiance en ses capacités et se sente appuyé dans son développement personnel et professionnel.

CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés