

Construire un réseau de mentorat soutenant : guide pour les personnes mentorées

2026



Mentor Canada



Financé en partie par le gouvernement du
Canada par le biais du Fonds d'intégration
pour les personnes handicapées

Canada



TABLE DES MATIÈRES

Introduction	04
À qui s'adresse ce guide?	04
Quel est l'objet de ce guide?	04
Qu'est-ce que le mentorat?	04
Qui peut être une personne mentore	04
Qui peut être une personne mentorée?	04
Le rôle des employeurs	05
Comment utiliser ce guide	05
Partie 1 : Qu'est-ce que le mentorat professionnel?	06
Mentorat formel et informel	06
Rôles et responsabilités dans le processus de mentorat professionnel	07
Responsabilités de la personne mentore	07
Responsabilités de la personne mentorée	07
Attentes en matière de mentorat professionnel	08
Avantages du mentorat professionnel	11
Partie 2 : Comment construire un réseau de mentorat	12
L'importance des relations	12
Exemples d'accompagnement professionnel	12
Comment le mentorat renforce les relations	13
Cartographie de votre réseau actuel	13
Comment élargir votre réseau de soutien	14
Appel à l'action pour les jeunes : Participez à un programme de mentorat!	14
Qu'est-ce que le modèle MentorHabilités?	14
Qu'est-ce que l'outil Connecteur Mentor?	15



Mentorat de courte durée	15
Relations de mentorat plus longues	15
Partie 3 : Comment tenir des conversations positives sur la carrière	17
Conversations sur la carrière	18
Définir ses points forts et ses intérêts professionnels	18
Se préparer à tenir des conversations sur la carrière	18
Participer activement à des conversations sur la carrière	19
Conversations facilitées	19
Partie 4 : Comment mettre fin à la relation de mentorat	20
Savoir passer à autre chose	20
Comment mettre fin à la relation de mentorat de manière positive?	20
Tirer parti des leçons apprises	21
Trouver sa prochaine personne mentore	21
Prochaines étapes possibles	21
Conclusion	23
Votre voix est importante	23

À PROPOS DE MENTOR CANADA

Mentor Canada est le seul organisme de bienfaisance à l'échelle nationale qui se consacre au soutien et au renforcement des capacités en matière de mentorat partout au pays. Nous relient les programmes et les initiatives à un vaste éventail de ressources de pointe, de recherches, de formations et d'occasions de réseautage.

Notre Mission:

Accélérer et développer le mentorat de calibre mondial au Canada.

À PROPOS DE L' ASSOCIATION CANADIENNE DE SOUTIEN À L'EMPLOI

L'Association canadienne de soutien à l'emploi (ACSE) est une association nationale qui favorise les occasions permettant aux prestataires de services et aux employeurs d'accroître l'inclusion en emploi au Canada pour les personnes en situation de handicap. L'ACSE envisage un pays où toutes les personnes en situation de handicap ont des chances égales d'obtenir et de conserver un emploi pertinent et valorisant. Visitez le [site Web de l'Association canadienne de soutien à l'emploi \(ACSE\)](#).

À PROPOS DE MENTORHABILITÉS CANADA

MentorHabilités Canada est une initiative nationale qui facilite des occasions uniques de mentorat à court terme entre des employeurs et des personnes en situation de handicap. En offrant et en célébrant des expériences de mentorat réussies dans les communautés partout au Canada, cette initiative s'inscrit dans un effort national visant à promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap. Visitez le [site Web de MentorAbility Canada](#).



Mentor Canada



Financé en partie par le gouvernement du Canada par le biais du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées

Canada

Mentor Canada et l'Association canadienne pour l'emploi accompagné, par l'entremise de son initiative MentorAbility Canada, ont collaboré à l'élaboration de cette ressource.

Le présent document est financé en partie par le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées du gouvernement du Canada. Les opinions et les interprétations exprimées dans cette publication sont celles des auteur·rice·s et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.



INTRODUCTION

À qui s'adresse ce guide?

Ce guide s'adresse aux jeunes personnes professionnelles, aux jeunes en situation de handicap et aux personnes qui veulent explorer les carrières qui s'offrent à elles. Il montre comment construire un réseau de soutien par le biais du mentorat. Il peut être difficile de planifier son avenir, mais il est plus facile de le faire lorsque l'on bénéficie d'un soutien.

Ce guide vous aide à trouver des personnes qui peuvent vous soutenir. Il explique comment s'informer sur le mentorat professionnel et pourquoi ce dernier est important. Vous apprendrez également à vous préparer au mentorat et à y participer.

Après le mentorat, réfléchissez à ce que vous avez appris. Utilisez vos nouvelles connaissances et relations pour planifier vos prochaines étapes. N'oubliez pas que votre parcours et votre voix sont importants.

Quel est l'objet de ce guide?

Ce guide traite du mentorat et de la manière dont ce dernier peut vous aider à explorer et à construire votre carrière.

Qu'est-ce que le mentorat?

Le mentorat est une relation particulière. Il aide les gens à évoluer et à apprendre ensemble. Les personnes mentores écoutent, donnent des conseils et soutiennent les autres. Elles ouvrent la voie à de nouvelles possibilités et à de nouvelles relations. Le mentorat peut avoir lieu n'importe où. Il peut porter sur différents sujets, domaines ou secteurs. Ce guide est consacré au mentorat professionnel.

Qui peut être une personne mentore?

Tout le monde peut être une personne mentore. Une personne mentore est une personne de confiance qui a de l'expérience et de la sagesse dans un domaine ou sur un sujet. Elle souhaite transmettre ses connaissances à quelqu'un qui a différentes expériences ou compétences. La personne mentore joue à la fois le rôle de conseillère ou conseiller, de guide, d'enseignante ou enseignant, d'accompagnatrice ou accompagnateur et de modèle.

Les personnes mentores ont un rôle important à jouer. Elles écoutent attentivement et font des commentaires utiles. Elles respectent la confidentialité des renseignements et les objectifs de la personne mentorée. Le mentorat consiste à apprendre et à évoluer ensemble.

Qui peut être une personne mentorée?

N'importe qui peut être une personne mentorée. Une personne mentorée est quelqu'un qui n'a pas d'expérience ou de connaissances dans un domaine ou sur un sujet. La personne mentorée veut en savoir plus sur le domaine ou le sujet. Mais elle veut le faire d'une manière moins formelle que par le biais d'un cours ou d'une formation. La personne mentorée peut également s'intéresser à d'autres avantages offerts par le mentorat.

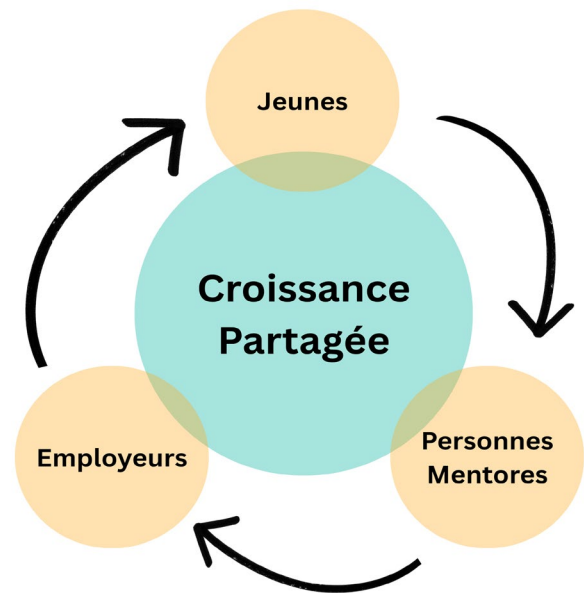
La personne mentorée a également un rôle important à jouer. Elle devrait être proactive. Elle devrait donner suite aux conseils ou aux nouvelles relations. Elle devrait diriger le processus à bien des égards.

Les personnes mentores et les personnes mentorées apprennent et évoluent. Elles échangent sur leurs expériences et se respectent mutuellement. Cette relation repose sur la confiance et l'ouverture. Il s'agit d'un processus à double sens qui profite aux deux parties.

Le rôle des employeurs

Employe Les employeurs jouent également un rôle important dans le mentorat. Les employeurs libèrent leurs employés pour qu'ils deviennent des mentors. Les employeurs fournissent souvent l'espace nécessaire au mentorat. Les employeurs peuvent également mettre en place des programmes de mentorat formels qui encouragent leur personnel à s'impliquer.

Cela crée un cercle de soutien pour le mentorat professionnel. Tout le monde s'entraide pour progresser tout au long du processus.



COMMENT UTILISER CE GUIDE

Ce guide vise à vous aider à explorer des carrières et à construire un réseau de soutien solide. Il fournit les ressources suivantes.

- Vous y trouverez des renseignements sur le mentorat professionnel et sur son importance.
- Il contient des conseils utiles pour vous aider à construire votre réseau et à multiplier vos relations.
- Il existe des étapes qui vous aideront à vous préparer au mentorat et à y prendre part.
- Il contient des renseignements sur ce qui se passe après la fin de la relation de mentorat.
- Il contient des renseignements sur les programmes et sur les ressources qui vous permettront d'obtenir de l'aide.

Ce guide vous aidera à comprendre le mentorat et la manière dont celui-ci peut soutenir votre carrière.



PART 1: QU'EST-CE QUE LE MENTORAT PROFESSIONNEL?

Le mentorat peut prendre différentes formes. Il peut être mis en place pour répondre aux besoins et aux préférences des personnes ou des groupes. Les moments de mentorat sont les interactions entre une personne mentore et une personne mentorée. Ces moments peuvent prendre la forme d'une interaction unique. Mais l'effet de ces interactions peut être important. Le mentorat se déroule dans le cadre de conversations informelles. Les personnes mentores fournissent des conseils ou donnent des orientations en fonction des besoins ou des demandes de la personne mentorée.

Mentorat formel et informel

Le mentorat peut être formel ou informel. Le mentorat informel est très naturel. Il peut avoir lieu entre des personnes qui partagent un lien ou un intérêt commun. Le mentorat informel peut se faire avec une enseignante un enseignant, un parent ou une collègue ou un collègue.

Voici un exemple de mentorat informel, ou naturel:

Lina se rend souvent chez sa grand-mère. Son oncle Jordan est parfois présent. Jordan est architecte. Il dessine pendant ses visites. Lina lui pose des questions sur ses dessins, et Jordan lui donne quelques conseils. Plus tard, Lina apporte son propre carnet de croquis aux visites. Jordan et Lina développent une manière simple de parler pendant les visites. Jordan donne à Lina des commentaires utiles chaque fois qu'ils se voient. Il n'y a pas de cours formels. Mais il existe un lien naturel. Cela encourage Lina à prendre confiance en son talent.

Le mentorat formel est plus structuré. Ce type de relation de mentorat peut être de courte ou de longue durée. Elle a souvent lieu dans le cadre d'un programme. Le programme peut comprendre un processus formel de mise en relation. Les personnes mentores et les personnes mentorées sont mises en relation en fonction de leurs objectifs et d'autres facteurs. Cela permet de s'assurer qu'elles partagent les mêmes intérêts. Dans le processus de mentorat formel, la personne mentore et la personne mentorée peuvent ne pas se connaître.

Voici un exemple de mentorat professionnel formel:

José travaille dans une entreprise de conception graphique. L'entreprise dispose d'un programme de mentorat formel. José est un mentor. Dans le cadre du programme, José est mis en relation avec une personne mentorée nommée Xavier. Xavier veut améliorer ses compétences et faire progresser sa carrière. José et Xavier discutent. José écoute attentivement Xavier et prend en note les objectifs et les compétences qui sont abordés. José donne à Xavier des conseils utiles et l'aide à se fixer des objectifs à court terme. José présente également à Xavier un collègue qui travaille dans le domaine qui l'intéresse. José et Xavier finissent par avoir plus de moments de mentorat. José partage ses connaissances et ouvre la voie à de nouvelles possibilités pour Xavier. Xavier se perfectionne à son poste et fait progresser sa carrière.



Rôles et responsabilités dans le processus de mentorat professionnel

Une relation de mentorat est un partenariat entre la personne mentore et la personne mentorée. La personne mentore est une personne plus expérimentée. Elle peut donner des conseils, offrir un soutien et faire profiter de sa sagesse. La personne mentorée est une personne qui souhaite apprendre et évoluer.

La relation est ciblée et repose sur la confiance et le respect. Chaque partenaire souhaite apprendre et partager, en plus de s'engager à s'épanouir personnellement et professionnellement.

Une relation de mentorat transforme les conversations quotidiennes en moments ou séances de mentorat. Chaque partenaire a la possibilité d'écouter, de soutenir et de communiquer dans les interactions.

Le mentorat est également une relation à double sens. Chaque partenaire a quelque chose à offrir à l'autre. Il ou elle apporte des compétences et des connaissances différentes. La personne mentore et la personne mentorée apprennent l'une de l'autre. Chacune contribue à la croissance de l'autre. C'est ce qu'on appelle le « mentorat inversé ».

Responsabilités de la personne mentor

La personne mentore a des responsabilités dans la relation. Cette personne devrait intentionnellement chercher à soutenir et à enseigner. Cette personne devrait écouter attentivement la personne mentorée. Cette personne devrait réfléchir à ce qui pourrait l'aider. Cette personne devrait donner des conseils utiles. Cette personne devrait encourager la personne mentorée à saisir de nouvelles occasions. Cette personne devrait réfléchir aux nouvelles relations qui pourraient aider la personne mentorée.

Voici quelques-unes des responsabilités de la personne mentore.

- Écouter activement
- Parler de ses expériences
- Donner des commentaires utiles
- Respecter la confidentialité
- Respecter les décisions de la personne mentorée
- Soutenir les objectifs de la personne mentoré
- Reconnaître l'apprentissage de la personne mentorée et les connaissances acquises



Responsabilités de la personne mentorée

Une personne mentore a été formée pour vous aider. La relation de mentorat vous aidera à développer vos points forts. Elle sera orientée par vos buts et objectifs. Mais la réussite de la relation dépend de vous et de ce que vous faites. Vous devez jouer un rôle actif dans la relation et vous préparer.

1. Fixer vos objectifs.
 - Veiller à faire preuve de respect.
 - Préparer des questions ou des idées à aborder.
2. Se préparer et participer.
 - Veiller à faire preuve de respect.
 - Arriver à l'heure.
 - Écouter et prendre des notes.
 - Donner suite aux conseils ou aux directives.
3. Demander de la rétroaction.
 - Écouter en gardant un esprit ouvert.
 - Poser des questions pour clarifier les choses.
 - Donner une rétroaction respectueuse à votre personne mentore.
4. Établir une relation.
 - Respecter vos propres valeurs.
 - Reconnaître vos points forts et vos compétences.
 - Appliquer ce que vous avez appris auprès de votre personne mentore.
 - Remercier votre personne mentore pour son temps et ses conseils.

Attentes en matière de mentorat professionnel

Le mentorat professionnel est un partenariat. Les deux personnes ont un rôle important à jouer. Il fonctionne mieux lorsque tout le monde sait à quoi s'attendre. Les tableaux ci-dessous expliquent ce que sont les personnes mentores et les personnes mentorées, et ce qu'elles ne sont pas. Cela peut aider à construire une relation de mentorat solide, respectueuse et positive.

Ce à quoi vous pouvez vous attendre de votre personne mentore	
Les personnes mentores sont...	Les personnes mentores ne sont pas..
Des guides bienveillantes ou bienveillants qui travaillent avec vous. Les personnes mentores vous aident à atteindre vos objectifs.	Des cheffes ou chefs qui vous disent ce que vous devez faire. Les personnes mentores ne prennent pas de décisions à votre place.
De bonnes auditrices ou de bons auditeurs qui créent un espace sécuritaire où vous pouvez parler et poser des questions. Les personnes mentores ne vous jugent pas.	Des conseillères ou conseillers qui offrent une thérapie ou un diagnostic. Les personnes mentores ne donnent pas de conseils que vous n'avez pas demandés.
Des personnes alliées respectueuses qui valorisent votre identité, votre culture et votre expérience vécue.	Des personnes autoritaires qui s'attendent à ce que vous soyez d'accord avec leurs propres points de vue. Les personnes mentores n'imposent pas leurs convictions politiques, spirituelles ou autres.
Des développeuses ou développeurs de compétences qui vous aident à renforcer votre confiance et vos capacités. Les personnes mentores vous aident à acquérir des compétences pour votre carrière.	Des contrôleuses ou contrôleurs qui prennent votre travail en charge. Les personnes mentores n'essaient pas d'arranger les choses pour vous.
Des intermédiaires qui vous présentent des personnes utiles et de nouvelles occasions. Les personnes mentores peuvent vous aider à trouver des ressources.	Des obstacles qui vous empêchent de rencontrer des personnes utiles ou de trouver de nouvelles occasions. Les personnes mentores ne vous empêchent pas d'accéder à leurs ressources.
Des soutiens flexibles qui respectent vos besoins en matière d'accessibilité. Les personnes mentores sont ouvertes à vos besoins en matière de rencontre, de communication ou d'apprentissage.	Indifférentes ou indifférents à vos besoins en matière d'accessibilité. Les personnes mentores n'ignorent pas vos besoins et ne refusent pas de s'adapter.
Des apprenantes ou apprenants qui apprennent également de vous et de vos idées, pensées et expériences.	Des spécialistes omniscientes ou omniscients qui pensent qu'elles ou ils n'ont rien à apprendre des personnes mentorées.

Ce que l'on attend de vous en tant que personne mentorée	
Les personnes mentorées sont...	Les personnes mentorées ne sont pas...
Des participantes actives ou participants actifs qui se fixent des objectifs et prennent des mesures pour apprendre et progresser.	Des participantes passives ou participants passifs qui s'attendent à ce que la personne mentore fasse tout ou dirige l'ensemble de l'expérience.
Des décideuses ou décideurs qui choisissent leur propre direction. La personne mentore apporte son soutien, mais c'est la personne mentorée qui ouvre la voie.	Dépendantes ou dépendants des personnes mentores et ne demandent pas à celles-ci de prendre des décisions ou d'agir à leur place.
Des apprenantes curieuses ou apprenants curieux qui posent des questions et relèvent des défis. Les personnes mentorées abordent des sujets sur lesquels elles ont envie d'échanger.	Tenues de raconter leur histoire. Les personnes mentorées n'ont pas besoin de faire part de leur histoire personnelle ou de détails privés pour obtenir du soutien. Les personnes mentorées décident de ce qu'elles abordent.
Des partenaires égales ou égaux qui ont une voix et une identité uniques. La culture et les expériences de la personne mentorée sont importantes.	Responsables d'éduquer les personnes mentores sur leur handicap ou leur identité. Les personnes mentorées ne sont pas obligées de raconter leur expérience. Mais les personnes mentorées peuvent choisir de le faire quand elles le souhaitent.
Des personnes dotées de qualités qui apportent de la valeur à la relation de mentorat. Les personnes mentorées apportent des idées, des compétences et des connaissances diverses.	Définies par des limitations. Le handicap est une partie de l'identité de la personne mentorée. Mais elle ne la définit pas entièrement.
Autonomes et aux commandes de leur propre parcours. Les personnes mentorées prennent leurs propres décisions.	Sans pouvoir et peuvent mener leur propre chemin. Les personnes mentorées ne sont pas tenues de suivre tous les conseils qu'elles reçoivent.



Avantages du mentorat professionnel

Le mentorat professionnel est bénéfique pour toutes les personnes concernées. Tout le monde apprend et évolue : personnes mentorées, personnes mentores et employeurs. Cela permet de créer un réseau de soutien. Cela présente de nombreux avantages pour vous en tant que personne mentorée.

Voici quelques-uns de ces avantages.

- Atteinte plus rapide des objectifs
- Accroissement de l'économie
- Renforcement de la confiance
- Renforcement du sentiment d'appartenance
- Amélioration des compétences et des connaissances professionnelles
- Renforcement des compétences de communication
- Renforcement des compétences sociales
- Augmentation de la satisfaction professionnelle
- Meilleure connaissance des options de carrière.
- Plus grand accès à des possibilités
- Renforcement du réseau de soutien

Réfléchissez aux avantages les plus importants pour vous. Cela peut vous aider à orienter vos séances de mentorat.



PARTIE 2 : COMMENT CONSTRUIRE UN RÉSEAU DE MENTORAT

Un réseau de mentorat vous aide à progresser. Ce réseau est composé des personnes qui vous soutiennent. Il peut s'agir de membres de la famille, d'amies ou amis, d'enseignantes ou enseignants ou de collègues. Chaque personne offre différentes mesures de soutien, comme une aide émotionnelle ou pratique.

L'importance des relations

Les relations jouent un rôle important dans la vie et dans la carrière. Vous établissez des relations avec les personnes qui vous entourent. Il peut s'agir d'amies ou amis, de collègues, de personnes mentores, de superviseuses et superviseurs et d'autres personnes. Ces personnes constituent votre réseau de soutien. Elles vous conseillent et vous encouragent. Elles peuvent vous donner accès à des occasions.

Ce type de relations peut vous aider dans votre carrière. Elles peuvent vous aider à vous renseigner sur les offres d'emploi ou vous recommander à d'autres personnes. Elles peuvent vous aider à comprendre la culture du lieu de travail. Elles peuvent vous aider à avoir davantage confiance en vos moyens lorsque vous cherchez un emploi.

Un réseau solide et diversifié est le plus utile. Cela vous apportera plus de soutien et de possibilités.

Exemples d'accompagnement professionnel

Voici **trois** exemples. Ils montrent comment les réseaux sociaux et professionnels peuvent soutenir le perfectionnement professionnel.

1

Un exemple de situation où le mentorat peut être utile.

Kelly est graphiste débutante. Elle noue une relation avec une collègue expérimentée. La collègue expérimentée lui donne des conseils et examine son travail. Elle aide Kelly à se préparer à ses évaluations du rendement. Kelly prend de l'assurance. Elle a une meilleure idée de l'orientation de sa carrière.

2

Un exemple de situation où une recommandation peut être utile.

Scott est adjoint administratif. Il entre en contact avec un ancien collègue de travail par l'intermédiaire de LinkedIn. L'ancien collègue de travail informe Scott d'une offre d'emploi qui n'a pas encore été publiée. L'ancien collègue accepte d'envoyer le CV de Scott directement à la personne chargée du recrutement. Cela permet à Scott de jouir d'une solide recommandation. Scott est invité à passer une entrevue, puis est embauché.

3

Un exemple de la dont l'adhésion à des groupes professionnels peut ouvrir des portes.

Farah est une jeune diplômée. Elle a adhéré à l'association professionnelle de son domaine. Elle rencontre d'autres personnes du domaine et est invitée à des ateliers et à des événements de réseautage. Farah travaille bénévolement sur un projet. Ces relations l'aident à acquérir des compétences pratiques et lui donnent une expérience concrète. Elle élargit également ses réseaux et trouve de nouvelles occasions.



Comment le mentorat renforce les relations

Le mentorat est l'un des moyens les plus efficaces d'élargir votre réseau et votre communauté. Une personne mentore peut vous aider de bien des façons. Elle partage ses connaissances et donne des conseils. Elle peut également vous présenter de nouvelles personnes, ressources et possibilités. Au fil du temps, les relations de mentorat renforcent votre sentiment d'appartenance et vous aident à vous sentir plus soutenue ou soutenu. Le mentorat peut vous aider à accroître votre confiance à mesure que vous progressez dans votre carrière.

Cartographie de votre réseau actuel

Cette activité vous aidera à voir où comment vous êtes soutenue ou soutenu à l'heure actuelle.

Étape 1 :

La première chose à faire consiste à identifier toutes les personnes qui font partie de votre vie. Il peut s'agir de membres de la famille, d'enseignantes ou enseignants, d'amies ou amis, de collègues, de responsables de la communauté, de prestataires de services et d'autres personnes.

Voici quelques questions qui vous aideront à identifier les membres de votre réseau.

- Quelles sont les personnes avec lesquelles vous parlez tous les jours?
- Quels sont les lieux que vous fréquentez régulièrement? Quelles sont les personnes à qui vous vous adressez quand vous vous y trouvez?
- Vers qui vous tournez-vous pour obtenir des conseils ou des réponses à vos questions?
- À qui parlez-vous de vos intérêts?

Étape 2 :

La deuxième chose à faire consiste à classer les gens dans des catégories. Cela dépendra du type de soutien qu'ils vous apportent. Il peut s'agir d'un soutien émotionnel. Il peut s'agir de renseignements. Il peut s'agir d'une aide pratique, d'une aide aux personnes en situation de handicap ou de tout autre type d'aide. Il peut s'agir d'un soutien lié au travail ou à la carrière.

Voici quelques questions qui vous aideront à identifier les membres de votre réseau professionnel.

- Quelles sont les personnes vers lesquelles vous vous tournez pour obtenir des conseils ou des encouragements en ce qui a trait à votre carrière?
- Qui soutient vos objectifs ou vous ouvre des portes?
- Avez-vous des relations dans différents domaines? Il peut s'agir du lieu de travail, de l'école, de la collectivité ou d'autres domaines.
- Avec qui avez-vous noué des relations solides et de confiance?

Étape 3 :

La troisième et dernière chose à faire consiste à cerner ce qui vous manque. Il se peut que vous ne connaissiez pas de spécialistes dans la carrière que vous avez choisie. Vous n'avez peut-être pas les relations nécessaires dans votre domaine. Mais ne vous inquiétez pas. C'est normal. Il s'agit d'une occasion d'élargir votre réseau. C'est à ce stade que vous pouvez vous demander comment établir de nouvelles relations ou renforcer celles que vous avez déjà. Vous trouverez ci-dessous quelques stratégies pour y parvenir.

Comment élargir votre réseau de soutien

Voici quelques moyens pratiques pour trouver de nouvelles personnes mentores par vous-même.

- Tirer parti des réseaux d'écoles ou d'anciens élèves
Communiquez avec les personnes que vous avez rencontrées à l'école, à l'université ou dans d'autres programmes. Cela peut être un bon moyen de trouver des personnes qui ont des antécédents similaires. Elles peuvent être disposées à vous aider.
- Reprendre contact avec d'anciens enseignantes ou enseignants
Les membres du personnel enseignant disposent souvent de vastes réseaux. Elles et ils peuvent être en mesure de vous présenter des professionnelles et professionnels qui correspondent à vos intérêts.
- Consultez les groupes professionnels ou les communautés en ligne
Les groupes professionnels peuvent être une source d'information. Ils peuvent vous indiquer quelles sont les personnes mentores actives dans votre domaine de spécialisation. Joignez-vous à des communautés en ligne, telles que les communautés professionnelles de LinkedIn, qui correspondent à votre domaine d'intérêt. Elles organisent souvent des réunions locales où vous pouvez nouer de nouvelles relations.
- Participer à des événements, à des webinaires, à des ateliers et à des salons de l'emploi
Participez à des événements d'apprentissage. Cela vous permettra de rencontrer des personnes différentes. Cela vous aidera à entrer en contact avec des personnes de votre domaine ou de votre région.



Appel à l'action pour les jeunes : participez à un programme de mentorat!

Des programmes de mentorat structurés peuvent également vous aider. Des programmes comme [MentorHabilités](#) offrent un soutien guidé. Ils vous mettent en relation avec des personnes mentores qui correspondent à vos objectifs de carrière. Cela peut être un excellent moyen de trouver des personnes mentores expérimentées. Ils vous mettent en relation avec des personnes mentores qui correspondent à vos objectifs de carrière. Cela peut être un excellent moyen de trouver des personnes mentores expérimentées.

Qu'est-ce que le modèle mentorhabilités?

The MentorAbility Le modèle MentorHabilités aide les personnes en situation de handicap à explorer des carrières. Il propose de courtes expériences de mentorat, d'une durée d'une heure à une journée. Ces séances peuvent se dérouler en ligne ou en personne, ce qui facilite l'adhésion.

Une coordonnatrice ou un coordonnateur soutient le processus de mentorat. Cette personne met en relation des personnes mentores et des personnes mentorées. Elle veille à ce que l'expérience soit sécuritaire et accessible. L'accent est mis sur l'information au sujet des carrières, et non sur la recherche d'un emploi.

MentorHabilités favorise l'inclusion en supprimant les obstacles. Les coordonnatrices et coordonnateurs peuvent aider à mettre en place des plans d'adaptation ou à répondre aux besoins en matière de communication. Le programme aide les personnes en situation de handicap à explorer des options de carrière avec l'aide dont elles ont besoin.

Mentorat de courte durée

Le mentorat n'est pas toujours synonyme de relation à long terme. Parfois, il peut s'agir de conversations courtes et ciblées.

Un moment de mentorat peut durer d'une heure à un jour. Lorsqu'il est bref, vous devez mettre à profit le temps que vous passez avec votre personne mentore. Ces moments peuvent avoir une incidence importante. Vous devez vous concentrer sur un sujet précis et préparer des questions. Voici quelques exemples que vous pouvez utiliser.

- « Pouvez-vous me parler de votre journée de travail typique? »
- « Quelles sont les compétences les plus importantes dans votre travail? »

Les moments de mentorat facilitent l'exploration des carrières et la rendent moins intimidante. Ils vous donnent l'occasion d'apprendre auprès de vraies professionnelles et vrais professionnels sans vous engager considérablement.

Relations de mentorat plus longues

Les trois étapes des relations de mentorat professionnel

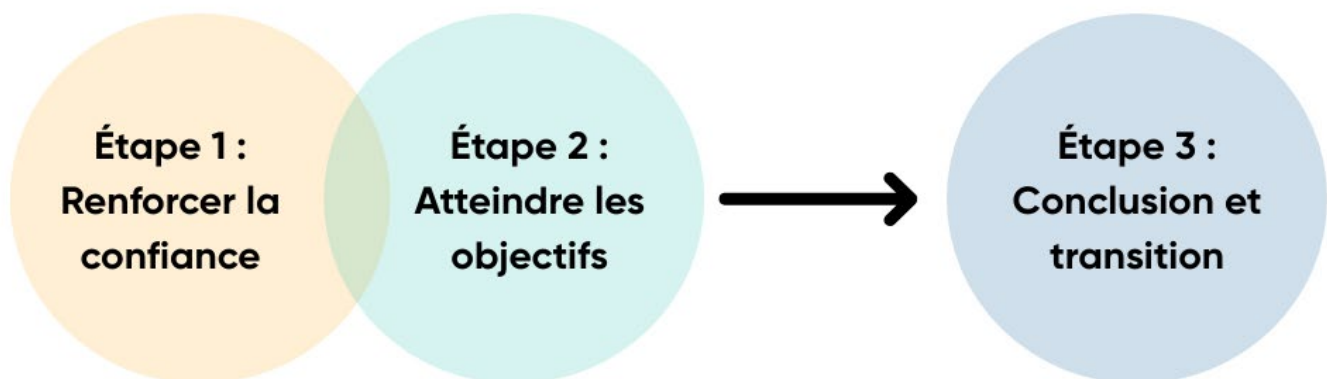
Le mentorat professionnel est comme beaucoup d'autres relations. Il a un début, un milieu et une fin. Le début et le milieu peuvent souvent se chevaucher. Ce sont les étapes les plus longues du processus de mentorat.

Voici une description du déroulement de chaque étape.

La première étape consiste à établir la confiance. Vous et votre personne mentore apprenez à vous connaître. Vous abordez des sujets différents. Vous découvrez les objectifs, les besoins et les valeurs de chacun. Votre personne mentore vous apporte un soutien social et émotionnel. Cela permet d'instaurer un climat de confiance et un sentiment d'appartenance. Cette étape est importante pour l'apprentissage futur.

L'étape 2 est axée sur l'atteinte des objectifs. Votre personne mentore vous aide à acquérir de nouvelles compétences. Votre personne mentore vous transmet des connaissances professionnelles. Vous travaillez ensemble pour atteindre vos objectifs de carrière. Cette étape est celle de la planification et de l'action.

L'étape 3 est celle de la clôture et de la transition. Vous et votre personne mentorée réfléchissez à ce que vous avez appris. Vous célébrez vos réussites. Vous décidez comment sortir des rôles de « personne mentore » et de « personne mentorée ». Cette étape vous aide à planifier l'avenir.



Qu'est-ce que le modèle MentorHabilités ?

Le modèle MentorHabilités est une approche unique du mentorat professionnel, conçue pour les jeunes et les adultes plus âgés en situation de handicap.



Voici ce qui le différencie des autres :

Expériences à court terme

Les moments de mentorat durent d'une heure à une journée, ce qui facilite la participation des personnes mentores et des personnes mentorées. Ces expériences sont offertes en ligne ou en personne.

Expériences soutenues par une coordonnatrice ou un coordonnateur

Une coordonnatrice ou un coordonnateur aide à mettre en relation les personnes mentores et les personnes mentorées, les prépare à l'expérience et veille à ce que la conversation soit structurée, accessible et sécuritaire.

Expériences adaptées aux personnes en situation de handicap

Le modèle se concentre sur l'élimination des obstacles et la promotion de l'inclusion. Les coordonnatrices et coordonnateurs peuvent offrir leur aide dans les domaines suivants

- Planification des mesures d'adaptation
- Besoins en matière de communication
- Préparation et mise en confiance
- Expériences objectives et flexibles

Ces conversations portent sur l'apprentissage et l'exploration des carrières, et non sur l'aide au placement. Elles donnent aux personnes mentorées l'occasion de poser des questions et de prendre connaissance de la réalité des milieux de travail.

Pourquoi c'est important :

MentorHabilités rend l'exploration de carrière inclusive, solidaire et réalisable pour les jeunes en situation de handicap.

PARTIE 3 : COMMENT TENIR DES CONVERSATIONS POSITIVES SUR LA CARRIÈRE

Conversations sur la carrière

Les conversations sur la carrière sont des discussions entre vous et votre personne mentore. Ces discussions vous permettent de vous renseigner sur les emplois. Vous pouvez poser des questions et parler de vos intérêts. Ces entretiens vous aident à trouver de nouvelles occasions et à résoudre des problèmes. Ils ne servent pas à obtenir un emploi immédiatement.

Définir ses points forts et ses intérêts professionnels

Voici une activité qui vous permettra de cerner vos points forts. Elle s'intitule « Mes points forts et mes compétences ».

- Notez toutes vos compétences, vos talents et vos passions. Ce sont vos points forts et vos compétences!
- Pensez à ce que vous aimez faire le plus et à ce que vous savez faire.
- Faites le lien entre vos compétences et vos points forts et les carrières. Par exemple, si vous aimez aider les gens, vous pourriez envisager des postes dans les domaines de la santé ou du service à la clientèle.
- Considérez vos difficultés comme des atouts. Par exemple, si vous avez rencontré des obstacles, vous avez probablement acquis des compétences. Il peut s'agir de compétences telles que la résolution de problèmes ou la capacité de s'adapter à différentes situations.
- N'oubliez pas ces points forts lorsque vous discutez avec votre personne mentore.

Se préparer à tenir des conversations sur la carrière

Prenez le temps de vous préparer à vos conversations sur la carrière. Les étapes suivantes vous aideront.

1. FIXEZ UN OBJECTIF POUR VOS SÉANCES.

Que souhaitez-vous apprendre? Par exemple, posez à votre personne mentore une question comme celle-ci : « Je veux comprendre quelles sont les compétences nécessaires pour ce poste ».

3. Rassemblez le matériel pour la séance.

Apportez un CV ou un portfolio si vous en avez un. Apportez de quoi prendre des notes.



2. PRÉPAREZ DES QUESTIONS OUVERTES À POSER À VOTRE PERSONNE MENTORE.

« Quelles sont les compétences les plus importantes dans votre domaine? »

« Pouvez-vous donner un exemple d'un défi que vous avez rencontré? Comment l'avez-vous relevé? »



Participer activement à des conversations sur la carrière

- Utilisez vos compétences en matière de communication. Écoutez attentivement pendant la séance. Posez des questions complémentaires et prenez des notes.
- Portez-vous à la défense de vos propres intérêts. Informez votre personne mentore si vous avez des besoins en matière d'apprentissage ou de communication. Faites savoir à votre personne mentore si vous avez besoin de mesures d'accommodation.
- N'oubliez pas de faire un suivi. Montrez que vous appréciez le temps et les efforts consacrés par votre personne mentore. Envoyez un simple message de remerciement après votre conversation. Cela vous aidera à maintenir un lien solide.

Conversations facilitées

Certains programmes de mentorat comprennent une coordonnatrice ou un coordonnateur. Ce rôle vise à soutenir l'expérience de mentorat. Les coordonnatrices ou coordonnateurs peuvent contribuer à éliminer des obstacles. Elles et ils peuvent contribuer à rendre le mentorat plus accessible et plus agréable pour tout le monde.

Une coordonnatrice ou un coordonnateur peut apporter son soutien en matière d'accessibilité ou d'adaptation. Il peut veiller à la sécurité de la personne mentore et de la personne mentorée. Les coordonnatrices ou coordonnateurs peuvent également soutenir la planification et la préparation afin que toutes les parties prenantes se sentent en confiance et soutenues.

PARTIE 4 : COMMENT METTRE FIN À LA RELATION DE MENTORAT

Les relations de mentorat évoluent avec le temps. C'est le cas lorsque des objectifs sont atteints ou que des changements surviennent dans la vie. La planification de ces changements est bénéfique pour toutes les personnes concernées. Elle favorise la croissance et l'inclusion des personnes mentorées, des personnes mentores et des employeurs.

Savoir passer à autre chose

Le mentorat peut être de courte ou de longue durée. Il est important de savoir quand et comment passer à autre chose ou mettre fin à la relation de mentorat.

- Dans les modèles tels que MentorHabilités, les transitions sont planifiées dès le départ. Les séances durent d'une heure à une journée, et la fin est prévue.
- Dans le cas d'un mentorat plus long, la relation se termine lorsque les objectifs sont atteints, par exemple lorsque la personne mentorée se sent prête à passer à autre chose. Le mentorat peut prendre fin en raison de changements dans la vie de la personne mentorée ou de la personne mentore. Les employeurs considèrent cela comme une réussite. Le mentorat consiste à apprendre et n'est pas destiné à se poursuivre éternellement.

Comment mettre fin à la relation de mentorat de manière positive?

Il est important de bien terminer le mentorat. Vous devriez entamer la conversation finale pour remercier la personne mentore et lui indiquer ce que vous avez appris. Vous devez faire savoir à votre personne mentore à quel point vous avez apprécié son temps, ses efforts et ses conseils. Cela permet de terminer officiellement la relation. Cela permet à chacune des parties prenantes d'être satisfaite du temps passé ensemble.

Pour certaines personnes, le mentorat est exactement ce qu'elles recherchaient. Pour d'autres, il se peut que les choses ne se soient pas déroulées comme elles l'avaient prévu. Quoi qu'il en soit, vous devez toujours remercier votre personne mentore pour sa contribution.

Voici un exemple que vous pouvez utiliser pour une expérience de mentorat positive:

Merci beaucoup pour vos conseils. Je vous suis reconnaissante ou reconnaissant des nouvelles relations que vous m'avez aidée ou aidé à établir. J'ai l'impression d'avoir amélioré mes compétences et mes connaissances grâce à notre séance. Vos conseils m'ont aidée ou aidé à prendre certaines décisions concernant ma carrière, et je me sens prête ou prêt à franchir les prochaines étapes. Je suis très reconnaissante ou reconnaissant de votre soutien.

Voici un exemple que vous pouvez utiliser si l'expérience de mentorat ne s'est pas déroulée comme prévu:

Merci d'avoir pris le temps de me rencontrer. Même si les choses ne se sont pas déroulées comme je l'espérais, j'apprécie votre effort et la chance que vous m'avez donnée de tenter cette expérience. J'en ai appris davantage sur ce dont j'ai besoin pour aller de l'avant. Cela m'a aidée ou aidé à comprendre le type de soutien que je rechercherai ensuite. Merci encore pour votre temps.

Si la conversation finale est difficile pour vous, vous pouvez demander l'aide d'une coordonnatrice ou d'un coordonnateur.

Elle ou il peut également vous aider à franchir les prochaines étapes de votre parcours de mentorat.

Tirer parti des leçons apprises

Il se peut que vous ayez besoin de plus d'une personne mentore. Au fur et à mesure que vous évoluez, vos intérêts et vos besoins évoluent. Cherchez de nouvelles personnes mentores pour vous aider à atteindre vos nouveaux objectifs. Il peut s'agir d'acquérir une compétence ou d'explorer une nouvelle carrière.

Réfléchissez à ce que vous avez appris grâce au mentorat. Posez-vous les questions suivantes.

- Qu'ai-je appris sur moi-même?
- Quelles compétences ai-je développées?
- Quelles sont les nouvelles perspectives qui s'offrent à moi?

En répondant à ces questions, vous pourriez renforcer votre confiance à l'égard de ce que vous avez appris. Cela vous aidera à atteindre vos objectifs futurs. Cela vous aidera également dans vos futures conversations.

Vous devez mettre à jour votre réseau de soutien et ajouter votre personne mentore à vos relations. Vous pouvez également ajouter la coordonnatrice ou le coordonnateur du programme à vos relations. Une coordonnatrice ou un coordonnateur peut vous aider à trouver une nouvelle personne mentore si vous le souhaitez.



Trouver sa prochaine personne mentore

Il se peut que vous ayez besoin de plus d'une personne mentore. Au fur et à mesure que vous évoluez, vos intérêts et vos besoins évoluent. Cherchez de nouvelles personnes mentores pour vous aider à atteindre vos nouveaux objectifs. Il peut s'agir d'acquérir une compétence ou d'explorer une nouvelle carrière.

Votre première expérience de mentorat vous a apporté beaucoup de renseignements. Vous êtes désormais mieux armée ou armé pour approcher de nouvelles personnes mentores et élargir votre réseau de soutien.

Prochaines étapes possibles

Voici quelques mesures que vous pouvez prendre pour vous aider à progresser dans votre parcours de mentorat.

- **Réfléchissez à ce que vous voulez apprendre ensuite.**

Vous souhaitez obtenir de l'aide pour acquérir des compétences professionnelles, avoir confiance en vous, prendre des décisions concernant vos études ou obtenir des conseils en milieu de travail? Les réponses à ces questions vous aideront à choisir la bonne personne mentore.

- **Dressez une courte liste de personnes susceptibles de vous guider.**

Il peut s'agir d'une enseignante ou d'un enseignant, d'une accompagnatrice ou d'un accompagnateur ou d'une superviseuse ou d'un superviseur. Il peut s'agir d'une ou d'un leader communautaire, d'une amie ou d'un ami de la famille ou d'une personne que vous admirez dans votre domaine.

- **Prenez contact en lui adressant un message simple.**

Vous pouvez dire quelque chose comme ceci.

« Je suis en train d'explorer des carrières et j'aimerais beaucoup apprendre auprès de vous. Pourrais-je discuter brièvement avec vous? »

- **Demandez de l'aide au personnel de votre programme ou à votre agente ou agent de soutien.**

Si vous ne savez pas à qui parler, adressez-vous à une personne de confiance. Il peut s'agir d'une travailleuse ou d'un travailleur auprès des jeunes, d'une conseillère ou d'un conseiller en emploi ou d'une coordonnatrice ou d'un coordonnateur de programme. Ces personnes peuvent vous aider à trouver des personnes mentores potentielles et à prendre contact avec elles.

- **Continuez à élargir votre réseau de soutien.**

Chaque nouvelle personne mentore est une nouvelle personne qui peut vous encourager, répondre à vos questions et vous ouvrir des portes.

Pour obtenir plus de détails et de conseils sur la façon de trouver votre prochaine personne mentore, veuillez consulter la ressource de Mentor Canada : [Trouver votre prochain mentor.pdf](#)



CONCLUSION

Votre voix est importante

Ce guide s'adresse à vous et vous concerne. Il s'agit de vos idées, de vos objectifs et de vos questions. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise façon d'explorer son parcours professionnel. Vous n'avez pas besoin d'avoir toutes les réponses, ni d'être habile ou d'impressionner qui que ce soit.

Cela signifie que vous pouvez partager vos idées ouvertement, même si vous n'êtes pas sûre ou sûr de vous. Vous pouvez poser les questions qui vous intéressent. Vous pouvez prendre le temps de réfléchir sans pression.

Lorsque vous réfléchissez, posez-vous les questions suivantes.

- Qu'est-ce qui vous enthousiasme au sujet de l'avenir?
- Qu'est-ce qui vous semble incertain en ce moment?
- Sur quoi voulez-vous en savoir plus?

Lorsque vous êtes prête ou prêt à aller de l'avant, MentorHabilités est là pour vous aider. Les coordonnatrices ou coordonnateurs et les personnes mentores sont prêts à écouter et à aider, et non à juger. Votre voix est importante, et votre parcours est unique!



Mentor Canada

QUESTIONS ?

CONTACTEZ INFO@MENTORCANADA.CA

BESOIN DE RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES ?

VISITEZ MENTORCANADA.CA

SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

@MENTORCANADA



mentorcanada.ca