Trouver son chemin :

Guide sur le mentorat professionnel pour les jeunes autochtones en situation de handicap



Mentor Canada

acse MentorHabiletés 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 05

À propos des illustrations de ce guide 05

L'importance de ce guide 05

Ce que vous apprendrez 05

Qui a créé ce guide 05

Enracinement dans les cadres autochtones 07

Comment utiliser ces cadres 07

Les cinq cadres de référence 07

Grandir ensemble : En savoir plus sur le mentorat professionnel 10

Qu'est-ce que le mentorat professionnel ? 11

Dix choses que vous pouvez faire avec une personne mentore 11

Qui peut être une personne mentore ? 13

Comment savoir si une personne est une « bonne » personne mentore ? 13

Quels sont les rôles des personnes mentores et des personnes mentorées ? 17

Cercles de soutien : Perspectives autochtones sur le mentorat et le handicap 21

À quoi ressemble le mentorat dans les communautés autochtones ? 22

Dix enseignements qui renforcent le mentorat dans les communautés autochtones ? 22

Quatre enseignements sur les perspectives autochtones sur le handicap et l'inclusion 27

Ce que vous portez : découvrez vos forces et définissez vos objectifs de mentorat professionnel 31

Explorer ses forces grâce aux cadres autochtones 33

Exemples de transformation des forces en objectifs de mentorat de carrière 35

Quels sont vos objectifs en matière de mentorat professionnel ? 36

Aller de l'avant ensemble dans le bon sens : trouver et établir de solides relations de mentorat professionnel 40

Où trouver des personnes mentores ? 41

Cinq endroits pratiques pour trouver des personnes mentores 42

Comment apprendre aux côtés de personnes mentores, du début à la fin ? 45

Comment communiquer avec des personnes mentores potentielles 45

Un bon départ : Comment structurer votre première conversation de mentorat 49

Bouclez la boucle : Concluez les expériences de mentorat professionnel sur une note positive 50

Comment conclure les expériences de mentorat professionnel en cinq étapes simples 51

Quatre façons de passer de personne mentorée à personne mentore 54

Conclusion 56

Trois prochaines étapes possibles 56

Réflexion finale 56

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 relions les programmes et les initiatives à un vaste éventail de ressources de pointe, de recherches, de formations et d'occasions de réseautage.

Mission et Vision:

Accélérer et amplifier le développement du mentorat de calibre mondial au Canada.
Nous envisageons un Canada où le mentorat est valorisé et accessible à l'ensemble de la population, repose sur des données probantes, est enraciné dans la collaboration et est animé par un écosystème dynamique qui révèle le potentiel, alimente les possibilités et renforce les collectivités. Nos retombées sont évidentes, et notre portée est nationale.

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 MENTORHABILETÉS CANADA

MentorHabiletés 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 s en situation de handicap. Visitez le site Web de MentorAbility Canada.

Mentor Canada

acse

MentorHabiletés 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 auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

INTRODUCTION

Bonjour,

C'est avec humilité et honneur que nous vous présentons ce guide. Celui-ci s'inscrit dans un esprit de solidarité communautaire, reconnaissant que chacun d'entre nous a des expériences, des forces et des besoins qui lui sont propres. Il y a tant d'abondance et de force en chacun de nous. Nous espérons que ce guide vous permettra de célébrer tout ce que vous êtes tout en vous aidant à trouver des personnes mentores qui vous accompagneront dans votre parcours.

À propos des illustrations de ce guide

Nous avons l'honneur de présenter tout au long de ce guide des illustrations originales réalisées par l'artiste autochtone Elena Sterritt. Elena est une artiste gitxsan originaire de la Première Nation de Gitanmaax. Chaque illustration a été créée dans le cadre d'un processus collaboratif comprenant plusieurs séries de consultations et de rétroactions de notre Comité consultatif national. Cette démarche a permis de veiller à ce que les œuvres soient respectueuses, culturellement pertinentes et représentatives de la diversité des expériences et des forces des jeunes Autochtones. Nous remercions sincèrement toutes les personnes dont les connaissances, la créativité et les conseils ont contribué à donner vie à ces illustrations.

L'importance de ce guide

Réponse courte : Parce qu'aller de l'avant ensemble facilite le parcours.
Réponse longue :

- Le mentorat professionnel peut vous aider. Il vous apporte du soutien, des encouragements et une personne qui vous aide à bâtir votre avenir.
- Tout le monde n'y a pas accès. Beaucoup de jeunes autochtones et de jeunes en situation de handicap souhaitent bénéficier de l'aide d'une personne mentore, mais n'y ont jamais accès. Ce guide aide à combler cette lacune.
- Vos forces comptent. Vos forces, votre histoire et vos expériences vécues sont puissantes. Le mentorat professionnel peut vous aider à en tirer parti.

Ce que vous apprendrez

- Ce qu'est le mentorat professionnel et la façon dont il peut vous aider à atteindre vos objectifs.
- Perspectives autochtones sur le mentorat et le handicap.
- Comment reconnaître vos dons et vos forces, et comment les utiliser pour bâtir votre avenir.
- Comment trouver des personnes mentores et entrer en contact avec elles.

Qui a créé ce guide

- **Une équipe de spécialistes** : Dix spécialistes de partout au Canada. La plupart de ces personnes sont autochtones. Certaines sont également en situation de handicap.
- **Mentor Canada** : Un organisme de bienfaisance national enregistré qui œuvre pour renforcer le mentorat et en faciliter l'accès pour les personnes partout au Canada.

- **MentorHabiletés Canada** : Une initiative pancanadienne de mentorat de l'Association canadienne de soutien à l'emploi qui fait la promotion des occasions de mentorat professionnel pour les jeunes et les adultes en situation de handicap.

Équipe nationale de spécialistes		
Nom	**Organisation**	**Rôle**
Shannon Beckstead	Four Directions Indigenous Student Centre, Université Queen's	Coordonnatrice des programmes pour les Autochtones
Geri Costello	ResourceAbilities	Directrice, Services aux membres
Nima Dehghansai, Ph. D.	Indspire	Vice-président, Recherche et impact
Colby Delorme	Influence Mentoring Society	Président
Delaney Drachenberg	Experte-conseil	Travailleuse autonome
Melissa Granovsky	Indigenous Friends Association	Gestionnaire du mentorat
Julia McEathron	Indigenous Disability Canada/BC Aboriginal Network on Disability Society	Coordinatrice nationale
Sean McEwen	Real-Eyes Capacity Consultants	Expert-conseil
Teena Starlight	Ever Active Schools, programme de mentorat pour les jeunes autochtones	Directrice nationale
Sophie Van Kessel	Association canadienne de soutien à l'emploi/MentorHabiletés	Coordinatrice nationale bilingue des ressources

Adaptez ce guide à vos besoins, et non l'inverse !

Ce guide a été conçu pour les jeunes des Premières Nations, des Inuits et des Métis de l'Île de la Tortue. Chaque nation et chaque communauté possède ses propres enseignements, récits, langues et pratiques. Choisissez ce qui vous convient le mieux. Mettez de côté ce qui ne correspond pas à votre vie.

Voici des pistes d'autoréflexion qui peuvent vous aider à vous approprier ce guide :

- En quoi cela correspond-il à ma vie, à ma communauté ou à mes enseignements ?
- Comment cela serait-il appliqué là d'où je viens ?
- À qui puis-je m'adresser si j'ai besoin de conseils supplémentaires (p. ex. Aînées et Aînés, gardiennes et gardiens du savoir, famille, personnes mentores) ?

Exploration facultative : Cadres autochtones
Certaines jeunes personnes se sentent profondément attachées à leur culture, tandis que d'autres renouent avec celle-ci ou la découvrent pour la première fois.

Si vous ne savez pas par où commencer, vous pouvez explorer les cadres autochtones qui pourraient vous aider à parcourir ce guide.

Enracinement dans les cadres autochtones

Voici quelques cadres qui vous aideront à vous y retrouver dans ce guide sur le mentorat professionnel. Considérez-les comme des outils que vous pouvez consulter à tout moment. Vous n'avez pas besoin de tous les utiliser; choisissez ceux qui vous semblent utiles.

À garder à l'esprit : Ces cadres sont des lignes directrices, et non des règles. Les enseignements, les récits, les couleurs et les significations peuvent varier d'une nation ou d'une communauté à l'autre.

Comment utiliser ces cadres

Avant ou après une section, prenez le temps de vous poser les questions suivantes :

- Quel est le lien entre ce contenu et ce cadre ?
- Qu'est-ce qui me convient ? Qu'est-ce qui ne me convient pas ?
- Qu'est-ce qui semble manquer ou doit être ajusté ?



CADRE 1 : LA ROUE MÉDICINALE

De quoi s'agit-il ?

Approche holistique de la vie et du bien-être, axée sur l'équilibre et les liens. . De nombreux enseignements mettent l'accent sur les quatre aspects interdépendants du bien-être : l'esprit (Est), le cœur (Sud), le corps (Ouest) et l'intellect (Nord). Chaque aspect a une incidence sur les autres. Lorsqu'un aspect n'est pas soutenu, les autres en ressentent également les effets.

Comment vous pourriez mener votre réflexion à l'aide de ce cadre :

- **Intellect :** Qu'est-ce que je comprends bien dans cette section ? Qu'est-ce qui prête à confusion ?
- **Cœur :** Quels sentiments cette partie suscite-t-elle en moi ?
- **Corps :** Comment mon corps réagit-il à ce contenu ?
- **Esprit :** Est-ce que cela correspond à mes valeurs ou à ma raison d'être ?

CADRE 2 : LES QUATRE R

De quoi s'agit-il ?

Cadre pour comprendre ce que de bonnes expériences de mentorat, d'apprentissage ou en milieu de travail devraient inclure pour les jeunes autochtones.

- Respect : On vous valorise pour ce que vous êtes et pour les connaissances que vous apportez, y compris votre identité, votre culture et votre handicap.
- Rapport : Ce que vous apprenez est lié à votre vie réelle, à votre culture et à vos objectifs.
- Réciprocité : La relation ou l'environnement n'est pas unilatéral. Les gens s'écoutent, échangent et se soutiennent mutuellement.
- Responsabilité : Chaque personne a un rôle à jouer. Les personnes mentores et les lieux de travail respectent leurs engagements, et on vous aide à faire vos propres choix.

Comment vous pourriez mener votre réflexion à l'aide de ce cadre :

- **Respect :** Est-ce que je sens que l'on me valorise et que l'on considère mes idées dans cette section ? Est-ce que cela reflète qui je suis, y compris mon identité, ma culture et mon handicap ?
- **Rapport :** Comment cela s'applique-t-il à ma vie quotidienne ou à mes objectifs ? Qu'est-ce qui me semble utile, et qu'est-ce qui me semble détaché de mon expérience ?
- **Réciprocité :** Cette section m'invite-t-elle à m'exprimer et à faire des choix, ou est-elle unilatérale ?
- **Responsabilité :** Que me demande-t-on ici, et quel soutien les personnes mentores, les programmes ou les systèmes devraient-ils offrir en retour ?

CADRE 3 : LE CERCLE DU COURAGE

De quoi s'agit-il ?

Une approche axée sur les forces pour comprendre comment les gens apprennent, évoluent et s'épanouissent.

- Selon cette approche, nous donnons le meilleur de nous-mêmes lorsque quatre besoins fondamentaux sont satisfaits :
  - Appartenance : « Je sens que je fais partie d'un groupe dans lequel on m'accepte. »
  - Maîtrise : « Je peux apprendre et m'améliorer. »
  - Indépendance : « Je peux faire des choix et m'exprimer. »
  - Générosité : « J'ai une raison d'être, et je peux apporter ma contribution. »

Comment vous pourriez mener votre réflexion à l'aide de ce cadre :

- **Appartenance :** Cette section me donne-t-elle le sentiment de faire partie d'un groupe et qu'on me comprend ?
- **Maîtrise :** Quelles compétences ou connaissances cette section m'aide-t-elle à acquérir ? Quel type de pratique ou de soutien m'aiderait à mieux assimiler ce contenu ?
- **Indépendance :** Cette section m'aide-t-elle à faire mes propres choix ? Quels sont les domaines dans lesquels je souhaite avoir davantage mon mot à dire ou plus de contrôle ?
- **Générosité :** Comment ce que j'apprends pourrait-il m'aider à apporter ma contribution à ma famille, à ma communauté ou à mon futur lieu de travail ?

CADRE 4 : VALEURS DES IQ (PRINCIPES DES INUIT QAUJIMAJATUQANGIT)

De quoi s'agit-il ?

Ensemble de huit principes directeurs qui soutiennent la façon dont les gens vivent, apprennent, prennent des décisions, travaillent ensemble et prennent soin de la communauté et de la terre.

- Inuuqatigiitsiarniq – respecter les autres et prendre soin des gens.
- Tunnganarniq – accueillir les gens, faire preuve d'inclusivité et créer une bonne ambiance.
- Pijitsirniq – servir sa famille ou sa communauté et subvenir à ses besoins.
- Aajiiqatigiinniq – prendre des décisions fondées sur la discussion et l'accord.
- Pilimmaksarniq – apprendre par l'observation, le mentorat, la pratique et l'effort.

- Ikajuqtigiinniq – travailler ensemble pour une cause commune.
- Qanuqtuurniq – faire preuve d'innovation et d'ingéniosité.
- Avatittinnik Kamatsiarniq – respecter la terre, les animaux et l'environnement, et en prendre soin.

Comment vous pourriez mener votre réflexion à l'aide de ce cadre :

- **Inuuqatigiitsiarniq :** Cette section témoigne-t-elle d'une attention portée aux personnes et aux relations, y compris aux personnes ayant des besoins différents ?
- **Tunnganarniq :** Cette section me semble-t-elle accueillante ? Qu'est-ce qui la rendrait plus inclusive ou accessible ?
- **Pilimmaksarniq :** Cette section favorise-t-elle l'apprentissage par la pratique, le mentorat ou l'observation ? Quel style d'apprentissage me convient le mieux ?
- **Qanuqtuurniq :** Quelles idées ou quels outils créatifs pourraient m'aider à relever les défis rencontrés dans cette section ?
- **Aajiiqatigiinniq :** Qui devraient participer aux décisions liées à cette section ?

CADRE 5 : LES SEPT ENSEIGNEMENTS DES AÎNÉS

De quoi s'agit-il ?

Ensemble d'enseignements qui favorisent une bonne vie et l'établissement de bonnes relations.

- Un ensemble type comprend les valeurs suivantes :
  - Amour
  - Respect
  - Bravoure (courage)
  - Vérité
  - Honnêteté
  - Humilité
  - Sagesse

Comment vous pourriez mener votre réflexion à l'aide de ce cadre

- **Amour :** Cette section témoigne-t-elle d'une attention particulière à mon égard et à mon bien-être ? Encourage-t-elle la bienveillance à l'égard de soi plutôt que de pousser à avancer malgré la souffrance ou l'épuisement ?
- **Respect :** Cette section encourage-t-elle le respect de soi et des autres ? Respecte-t-elle mes besoins et mes limites ?
- **Vérité et honnêteté :** En quoi cette section m'aide-t-elle à faire preuve d'honnêteté (p. ex. mes objectifs, mes forces, mes besoins en matière de soutien) ?
- **Bravoure (courage) :** Qu'est-ce qui vous semble difficile ou troublant ? Quelle petite mesure courageuse pourrais-je prendre ?
- **Humilité :** Qu'est-ce que je ne sais pas encore, et où puis-je demander de l'aide ?
- **Sagesse :** Comment puis-je utiliser ces renseignements de manière à favoriser mon bien-être à long terme ?


A E
G C
B D
F

GRANDIR ENSEMBLE : EN SAVOIR PLUS SUR LE MENTORAT PROFESSIONNEL

Bienvenue ! Cette section répond à trois questions :

1. Qu'est-ce que le mentorat professionnel ?
2. Quels sont les rôles des personnes mentores et des personnes mentorées ?
3. Pourquoi le mentorat professionnel mérite-t-il que vous y consacriez du temps ?



Qu'est-ce que le mentorat professionnel ?

Le mentorat professionnel est une relation positive avec quelqu'un qui :

- Vous accompagne dans votre parcours ;
- Croit en votre potentiel ;
- Offre des conseils et un soutien pendant que vous bâtissez l'avenir que vous souhaitez.

En bref: C'est avoir quelqu'un de son côté.

Dix choses que vous pouvez faire avec une personne mentore

1. Explorer vos objectifs et élaborer un plan qui vous convient.
2. Apprendre de son parcours – ses choix, ses défis et les leçons qu'elle en a tirées.
3. Acquérir des compétences concrètes par la pratique, la rétroaction et le soutien.
4. Découvrir vos forces, y compris celles que vous ignoriez.
5. Échanger des enseignements culturels et parler de votre identité autochtone.
6. Découvrir les mesures de soutien à l'accessibilité et vos divers droits au travail.
7. Recevoir des encouragements lorsque les choses sont difficiles ou déroutantes.
8. Bâtir votre communauté – découvrir des personnes, des programmes et des occasions utiles.
9. Apprendre à défendre vos propres intérêts et découvrir des moyens sûrs de vous exprimer.
10. Communiquer vos connaissances à votre personne mentore – vos compétences et votre identité l'aideront elle aussi à s'épanouir.

Trois exemples rapides de mentorat professionnel

Choisissez-en un pour l'explorer. Jetez un coup d'œil aux autres si vous le souhaitez.

Exemple 1 : S'informer sur un cheminement de carrière

- Une jeune personne autochtone de 18 ans ayant un THADA envisage une carrière en menuiserie.
- Elle rencontre individuellement un menuisier de la région pour discuter de ses intérêts et en apprendre plus sur une journée de travail typique dans ce domaine. Le menuisier explique ce qu'il aime de son métier, les défis qu'il doit relever et comment il a mené à bien son apprentissage. Ils discutent également des mesures de soutien et des routines qui aident de nombreux menuisiers, y compris les personnes ayant un THADA, à rester organisés et en sécurité au travail.
- La personne mentorée repart avec le sentiment d'être mieux informée sur les options qui s'offrent à elle, et le menuisier est heureux de savoir que son expérience peut aider à guider quelqu'un qui débute.

Exemple 2 : En apprendre davantage sur l'accessibilité

- Une jeune personne autochtone malentendante espère devenir gardienne de la terre. Elle communique avec une personne mentore qui est également autochtone et malentendante, et qui travaille actuellement dans ce domaine.
- La personne mentore explique son travail quotidien sur la terre et la façon dont elle s'y prend malgré sa perte auditive. Elle montre à la personne mentorée les mesures d'adaptation qui rendent le travail accessible : repères visuels, diffusion Bluetooth vers son appareil auditif, alertes GPS par vibration et notifications par message texte.
- La personne mentorée gagne en confiance en sachant que les pratiques accessibles sont courantes et que les employeurs ont le devoir de la soutenir. La personne mentore s'enrichit des questions et des expériences de la personne mentorée, ce qui l'aide à réfléchir à la manière de rendre ce poste encore plus accessible aux personnes qui s'intéressent à ce travail.

Exemple 3 : Honorer son identité au travail

- Une jeune personne autochtone se sent anxieuse à l'idée de commencer un nouveau travail de bureau et se demande comment rester fidèle à son identité autochtone dans un milieu professionnel. Elle entre en relation avec une personne mentore qui lui explique comment elle s'investit pleinement dans son travail par l'entremise de ses valeurs, de ses relations et de l'intégration d'enseignements culturels dans la prise de décisions au quotidien.
- Elle parle de la manière de fixer des limites avec tact, de trouver des collègues qui la soutiennent et de garder à l'esprit qu'elle n'a pas à « représenter » l'ensemble des personnes autochtones ou des personnes en situation de handicap.
- La personne mentorée repart avec le sentiment d'être plus à l'aise et rassurée, tandis que la personne mentore apprécie la possibilité d'aider une personne à relever des défis qu'elle a elle-même dû affronter seule autrefois.

Qui peut être une personne mentore ?

Les personnes mentores peuvent provenir de **tous les horizons**. Elles n'ont pas besoin d'avoir un titre sophistiqué ou d'occuper un emploi précis. Ce qui compte le plus, c'est l**a façon dont elles vous soutiennen**t. Les personnes mentores pourraient être :

- Des Aînées ou Aînés;
- Des voisines ou voisins;
- Des enseignantes ou enseignants, des instructrices ou instructeurs, ou encore des professeures ou professeurs;
- Des entraîneuses ou entraîneurs;
- Des collègues de travail;
- Des membres de la famille;
- Des leaders communautaires ou spirituels;
- Des professeures ou professeurs dans un domaine qui vous intéresse

La personne mentore doit-elle être autochtone ou en situation de handicap ?

Non, ce choix vous appartient entièrement.

- Certaines jeunes personnes souhaitent que leurs personnes mentores aient une identité en commun avec elles.
- Certaines jeunes personnes souhaitent que leurs personnes mentores aient des expériences différentes des leurs.
- Les deux approches sont valables.

Différentes personnes mentores offrent différents types de connaissances, de soutien et d'occasions. Il s'agit de trouver des personnes mentores avec qui vous vous sentez en confiance, qui vous traitent avec respect et qui correspondent à votre parcours.

*Rappelez-vous : **Le titre de « personne mentore » se mérite; on ne se l'attribue pas soi-même.***

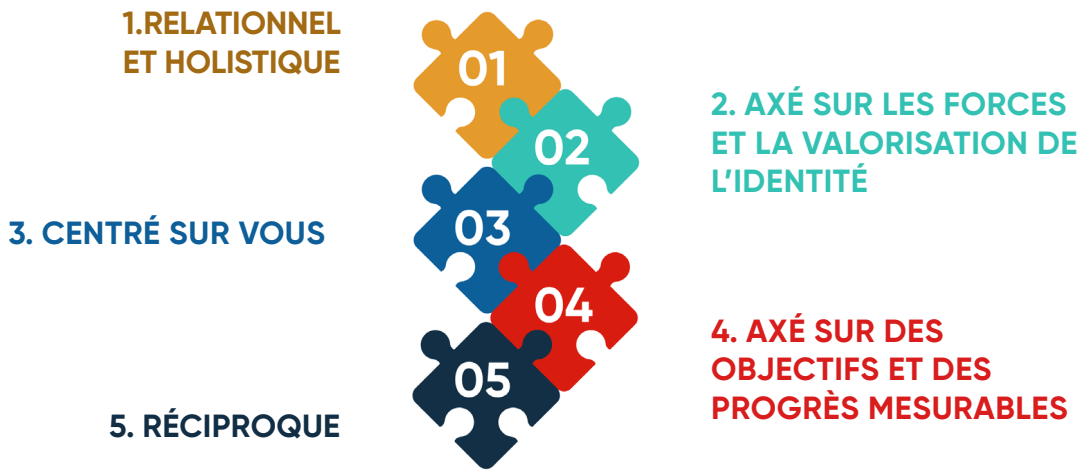
C'est à vous de décider qui sera votre personne mentore, et qui ne le sera pas. Vous pouvez également interrompre temporairement ou définitivement une relation avec une personne mentore si vous ne vous sentez pas à l'aise, et ce, à tout moment.

Comment savoir si une personne est une « bonne » personne mentore ?

Une bonne relation de mentorat se caractérise par un sentiment de sécurité, d'utilité et de respect.

Un « bon » mentorat signifie également que la personne mentore et la personne mentorée sont « là » parce qu'elles souhaitent sincèrement se soutenir et apprendre l'une de l'autre.

Les cinq éléments ci-dessous peuvent vous aider à comprendre si vous avez trouvé une personne mentore qui vous soutient véritablement dans votre démarche.



1. La relation de mentorat est relationnelle et holistique.
Un bon mentorat commence par une bonne relation : confiance, respect et attention sincère. Une bonne personne mentore se soucie de vous en tant que personne à part entière : votre esprit, votre cœur, votre corps, votre famille, votre réseau de soutien, votre culture, votre communauté et ainsi de suite.

Elle soutient votre développement en tant que personne à part entière, et pas seulement vos connaissances et vos compétences. C'est ce qui distingue le mentorat de l'encadrement ou du tutorat; il ne s'agit pas seulement de tâches ou de résultats. Il s'agit de vous soutenir dans votre développement dans toutes les sphères de votre vie.

Posez-vous les questions suivantes :

- Est-ce que je me sens en sécurité, et est-ce que la personne mentore me respecte lorsque nous discutons ?
- La personne mentore se préoccupe-t-elle de mon bien-être, et pas seulement de mes études ou de mon travail ?

2. La relation de mentorat est fondée sur la force et l'affirmation de l'identité.
Une bonne personne mentore remarque ce dans quoi vous excellez déjà et vous aide à partir de là. Elle n'essaie pas de vous « réparer » ou de vous « sauver ».

Elle honore également votre identité en tant que personne autochtone en situation de handicap et respecte votre culture, vos pronoms, vos besoins en matière d'accès et vos expériences de vie, sans jugement ni préjugé.

Une bonne personne mentore vous respecte et vous apprécie pour ce que vous êtes et ce que vous devenez.

Posez-vous les questions suivantes :

- La personne mentore remarque-t-elle et nomme-t-elle mes forces ?
- Est-ce que je sens que la personne mentore m'apprécie pour qui je suis réellement, sans que je doive faire semblant ou cacher certaines parties de moi-même ?

3. La relation de mentorat se concentre sur vous. La relation de mentorat a des objectifs, et vous pouvez voir les progrès accomplis.
Dans une relation de mentorat saine, vous êtes aux commandes.

Vos objectifs, vos besoins et vos valeurs sont ce qu'il y a de plus important; chaque conversation et décision doit correspondre à ce qui compte le plus pour vous, et non aux souhaits ou aux intentions de votre personne mentore.

Posez-vous les questions suivantes :

- La personne mentore me pose-t-elle des questions sur mes objectifs et sur ce que je souhaite pour mon avenir ?
- Soutient-elle mes choix, même si elle aurait elle-même choisi autre chose ?

4. La relation de mentorat a des objectifs, et vous pouvez voir les progrès accomplis.
Le mentorat professionnel, c'est se diriger vers son avenir.

Même s'il est important de créer un lien et de passer du temps ensemble, votre personne mentore et vous devriez également définir des objectifs clairs et pertinents, puis progresser ensemble vers leur réalisation, pas à pas.

Posez-vous les questions suivantes :

- Est-ce que nous décomposons mes objectifs en étapes qui semblent gérables ?
- Ai-je l'impression de faire des progrès, même minimes ?

5. La relation de mentorat est réciproque.
Le mentorat est également une relation à double sens. Il ne s'agit pas d'une hiérarchie.

Les personnes mentores ne sont pas omniscientes, et vous n'êtes pas une simple personne apprenante. Vous apportez tous deux des connaissances, des histoires, une culture et une expérience vécue à la relation.

Une bonne personne mentore s'intéresse à vos idées et est ouverte à l'idée d'apprendre auprès de vous. Ensemble, vous apprenez et évoluez.

Posez-vous les questions suivantes :

- Est-ce que la personne mentore écoute mon point de vue et en tire des enseignements ?
- La relation donne-t-elle l'impression d'avancer aux côtés de la personne mentore, et non derrière elle ?

Si ces cinq éléments sont présents, vous êtes probablement dans une relation de mentorat saine, positive et utile.

Où et comment puis-je entrer en contact avec une personne mentore ?

Le mentorat professionnel peut prendre de nombreuses formes : il peut s'agir de personnes de votre entourage, de programmes ou de brefs moments de soutien.

MENTORAT INFORMEL | **MENTORAT FORMEL** | **MOMENTS DE MENTORAT**

MENTORAT INFORMEL

Ces liens se développent naturellement dans les milieux dont vous faites déjà partie. Vous pourriez obtenir du soutien des personnes suivantes :

- Aînées et Aînés, et gardiennes et gardiens du savoir dans votre communauté ;
- Membres de la famille élargie ;
- Enseignantes et enseignants, et entraîneuses et entraîneurs.

Ces liens se créent parce que vous vous connaissez déjà; c'est un mentorat qui se manifeste dans la vie de tous les jours.

MENTORAT FORMEL

Ces relations se déroulent dans le cadre d'un programme structuré qui vous met en relation avec une personne mentore. Vous pouvez entrer en contact avec une personne mentore par les moyens suivants :

- Un programme de mentorat à votre école ;
- Un programme de mentorat ou un stage en milieu de travail ;
- Une organisation de jeunesse ou communautaire.

Le mentorat formel vous met en relation avec une personne qui souhaite vous aider à atteindre vos objectifs.

MOMENTS DE MENTORAT

Il s'agit de brèves interactions qui ont tout de même une grande incidence. Comment ils pourraient se produire :

- Poser une question lors d'un événement et obtenir des conseils utiles;
- Rencontrer une seule fois une personne qui vous donne des conseils de carrière qui restent gravés dans votre mémoire;
- Effectuer une courte période d'observation en milieu de travail qui vous montre à quoi ressemble vraiment un métier.

Ces moments peuvent être anodins, mais ils peuvent susciter des idées, ouvrir des portes ou vous aider à passer à l'étape suivante.

Quels sont les rôles des personnes mentores et des personnes mentorées ?

Cette section vous aide à comprendre ce que les personnes mentores et les personnes mentorées font, et ce qu'elles ne font pas.

Elle vise à favoriser des expériences de mentorat sûres, respectueuses et efficaces.

Les personnes mentores SONT…	Les personnes mentores NE SONT PAS…
Des personnes qui collaborent avec vous, vous accompagnent et soutiennent vos objectifs.	**Des figures d'autorité** qui vous disent ce que vous devez faire ou qui prennent des décisions à votre place.
Des personnes qui vous écoutent activement et qui créent des espaces sûrs et sans jugement où vous pouvez vous exprimer et poser des questions.	**Des thérapeutes ou des conseillères ou conseiller** qui posent un diagnostic ou donnent des conseils que vous n'avez pas demandés.
Des personnes alliées qui respectent vos identités, vos cultures, vos valeurs et vos expériences vécues.	**Des personnes** qui imposent leurs propres opinions culturelles, politiques ou spirituelles.
Des développeuses ou développeurs de compétences qui vous aident à accroître votre confiance, vos capacités et vos compétences professionnelles.	**Des personnes** qui font de la microgestion, qui prennent en charge votre travail ou qui essaient de « régler » les choses à votre place.
Des intermédiaires qui vous présentent des personnes utiles, des occasions et des ressources.	**Des personnes qui vous empêchent** d'accéder à des personnes, à des occasions et à des ressources.
Des personnes qui soutiennent vos besoins en matière d'accessibilité et qui sont ouvertes à s'adapter à la façon dont vous souhaitez vous rencontrer, communiquer ou apprendre.	**Des personnes qui ne tiennent pas compte** de vos besoins en matière d'accessibilité, qui ignorent vos préférences et qui ne s'adaptent pas.
Des personnes qui apprennent avec vous et qui s'enrichissent grâce à vos idées, à vos points de vue et à vos expériences.	**Des personnes qui se pensent omniscientes,** qui n'apprennent rien des personnes mentorées.



Les personnes mentorées SONT…	Les personnes mentorées NE SONT PAS…
Des personnes participantes actives qui se fixent des objectifs, prennent des initiatives et mettent en pratique leurs apprentissages.	**Des personnes participantes passives** qui s'attendent à ce que la personne mentore « règle » les problèmes ou dirige l'ensemble du processus.
Des décideuses ou décideurs qui choisissent leur propre direction. La personne mentore vous soutient, mais vous êtes aux commandes.	**Dépendantes ou dépendants** des personnes mentores et ne demandent pas à celles-ci de prendre des décisions ou d'agir à leur place.
Des personnes curieuses qui posent des questions, parlent des défis et communiquent ce qu'elles sont à l'aise de communiquer.	**Obligées** de faire part de leur histoire personnelle ou de détails privés pour obtenir du soutien. Vous choisissez ce que vous souhaitez communiquer.
Des partenaires égaux dont la voix, la culture, l'identité et les expériences comptent.	**Responsables de renseigner les personnes mentores** à propos de leur identité autochtone, de leur handicap ou de leurs expériences vécues, sauf si elles choisissent de le faire.
Des personnes qui ont des forces ; l'expérience vécue, le handicap et l'identité ajoutent de la valeur à la relation de mentorat.	**Des personnes qui présentent des lacunes ;** votre personne mentore n'est pas là pour vous « sauver » de vous-même, de votre communauté ou de vos identités.

L'idée principale : Le mentorat consiste à apprendre ensemble. C'est vous qui tracez votre chemin, et les personnes mentores vous soutiennent tout au long de ce parcours.

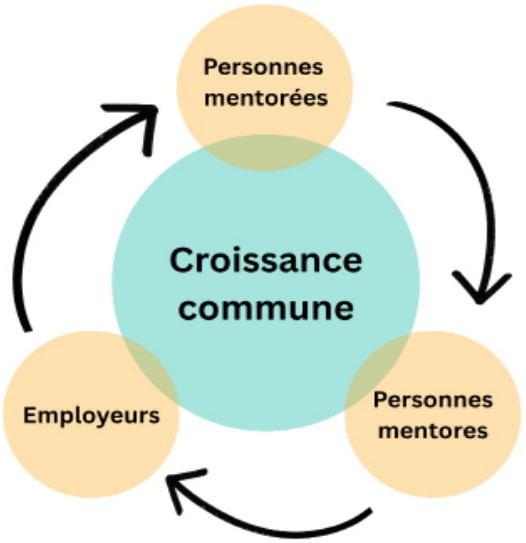
Rappelez-vous : Il n'y a pas une seule « bonne façon » d'être une personne mentore ou une personne mentorée. Chaque relation de mentorat est différente, parce que chaque personne, chaque culture et chaque communauté sont différentes.

Pourquoi le mentorat professionnel mérite-t-il que vous y consacriez du temps ?

Le mentorat professionnel peut vous apporter un soutien concret et pratique.

Il vous offre un espace sûr pour explorer ce que vous voulez, acquérir de nouvelles compétences et entrer en contact avec des personnes qui se soucient de votre avenir.

Et cela ne fait pas que vous aider. Cela aide aussi les personnes mentores et les employeurs.



Les cinq principaux avantages pour les personnes mentorées

Voici cinq façons dont une personne mentore peut vous aider à explorer votre avenir.

1. **Établir des objectifs et élaborer un plan.**
   • Les personnes mentores vous aident à choisir des objectifs qui comptent pour **vous**.
   • Ensemble, vous pouvez les décomposer en petites étapes réalisables.

2. **Avoir quelqu'un qui vous écoute et vous soutient.**
   • Les personnes mentores sont là pour vous, vous écoutent et se soucient de votre réussite.
   • Vous n'avez pas besoin de tout comprendre par vous-même.

3. **Acquérir des compétences utiles et entrer en contact avec de nouvelles personnes et de nouveaux services.**
   • Les personnes mentores vous aident à acquérir et à mettre en pratique des compétences professionnelles.
   • Elles vous présentent également des personnes, des programmes et des services qui vous ouvrent des portes.

4. **Parler de votre culture et de vos besoins en matière d'accessibilité.**
   • Si vous le souhaitez, vous pouvez parler de votre culture, de votre identité ou de vos enseignements ainsi que de la façon dont ils sont liés au travail.
   • Vous pouvez également parler des outils, des mesures de soutien ou des mesures d'adaptation qui vous aident à apprendre et à mieux travailler, et vous exercer à demander ce dont vous avez besoin.

5. **Obtenir de l'aide pour surmonter les obstacles et apprendre à vous exprimer et à apporter des changements.**
   • Si l'école, les demandes d'emploi ou les procédures administratives vous semblent compliquées, une personne mentore peut vous expliquer les étapes et vous aider à surmonter les difficultés.
   • Elle peut également vous aider à acquérir la confiance nécessaire pour vous exprimer dans des situations difficiles et prendre des mesures positives lorsque vous souhaitez créer un changement.

Les cinq principaux avantages pour les personnes mentores

Le mentorat aide aussi les personnes mentores. Voici comment elles peuvent s'épanouir en passant du temps avec vous.

1. **Elles ont la possibilité de faire une réelle différence.**
   • Le fait de vous soutenir et de vous voir évoluer est important pour elles.
   • Cela les aide à se sentir fières, heureuses et satisfaites du travail qu'elles accomplissent.

2. **Elles apprennent de vous.**
   • Vous apportez vos propres idées, expériences et façons de voir le monde.
   • En passant du temps avec vous, elles apprennent de nouvelles façons de penser et de faire qui les aideront dans leur travail et leur carrière.

3. **Elles développent leurs propres compétences.**
   • Le mentorat les aide à mieux écouter, communiquer et soutenir les autres.
   • Ces compétences les aident à devenir des leaders plus efficaces au travail et dans leur communauté.

4. **Elles développent leur compréhension de la culture et de l'inclusion.**
   • Les personnes mentores apprennent à mieux répondre aux différents besoins en matière d'accessibilité, si vous décidez d'en parler, ce qui les aide à créer des milieux de travail plus inclusifs.
   • Si vous choisissez de parler de votre culture, elles en tireront également des enseignements, mais seulement si vous souhaitez en parler.

5. **Elles élargissent aussi leur réseau.**
   • Les personnes mentores rencontrent souvent de nouvelles personnes ou découvrent de nouveaux programmes grâce au mentorat.
   • Ces relations peuvent les aider dans leur propre carrière.

Les cinq principaux avantages pour les employeurs

Que vous participiez ou non à un programme officiel de mentorat en milieu de travail, vous pouvez aider les employeurs à se développer également.

1. **Ils créent des environnements de travail plus solides et plus inclusifs.**
   • Le mentorat peut aider les employeurs et le personnel à mieux comprendre ce dont les jeunes ont besoin pour réussir au travail.
   • Ils apprennent à mieux soutenir les jeunes autochtones en situation de handicap.

2. **Ils découvrent de nouveaux talents et de futurs leaders.**
   • Les employeurs rencontrent des jeunes, comme vous, qui apportent des idées, des compétences et une énergie nouvelles.
   • De nombreux milieux de travail trouvent de futurs employées et employés grâce à des programmes de mentorat.

3. **Ils renforcent leurs équipes.**
   • Les membres du personnel qui jouent le rôle de personnes mentores développent des compétences, telles que la communication, le leadership et le travail d'équipe.
   • Lorsque leurs compétences se développent, le milieu de travail dans son ensemble gagne en solidité et en cohésion.

4. **Ils peuvent se forger une réputation positive (s'ils s'engagent en faveur d'une inclusion réelle, à long terme et continue, et non pas symbolique).**
   • Les communautés remarquent lorsque les employeurs soutiennent les jeunes de manière significative.
   • Un engagement permanent et réel en faveur de l'équité, de l'inclusion et de la création d'occasions peut contribuer à renforcer la confiance.

5. **Ils améliorent le bien-être et le moral du personnel.**
   • Les personnes mentores se sentent souvent fières, pleines d'énergie et motivées après avoir soutenu les jeunes.
   • Lorsque le personnel se sent bien, c'est l'ensemble du milieu de travail qui en bénéficie.



CERCLES DE SOUTIEN : PERSPECTIVES AUTOCHTONES SUR LE MENTORAT ET LE HANDICAP

Cette section explique comment les communautés autochtones guident et élèvent les jeunes grâce au mentorat et à l'inclusion. Ensemble, nous explorerons deux questions importantes :

1. À quoi ressemble le mentorat dans les communautés autochtones ?
2. Comment les communautés autochtones comprennent-elles le handicap et soutiennent-elles l'inclusion ?

À quoi ressemble le mentorat dans les communautés autochtones ?

Bien que de nombreuses communautés autochtones n'utilisent pas le mot mentorat, les pratiques d'orientation, d'enseignement et de croissance en groupe ont toujours existé au sein des familles, des communautés et des nations des Premières Nations, des Métis et des Inuits.

Cette section présente dix enseignements qui peuvent vous aider à comprendre à quoi peut ressembler le mentorat autochtone.

À mesure que vous explorez ces enseignements, vous pourriez vous poser les questions suivantes :

- Comment ces enseignements se manifestent-ils dans votre nation, votre communauté ou votre famille ?
- Si vous ne sentez pas un lien fort avec votre culture en ce moment, quels enseignements vous touchent davantage sur le plan personnel ?
- Quels enseignements vous semblent les plus utiles lorsque vous réfléchissez à vos études, à votre travail ou à votre futur parcours professionnel ?

À garder à l'esprit : Ces dix enseignements ne sont qu'un point de départ.

Ils sont des exemples de ce à quoi peut ressembler le mentorat dans les communautés autochtones, et non des règles universelles.

Vous, votre nation, votre communauté ou votre famille pourriez avoir d'autres enseignements à inclure à cette liste ou vouloir en retirer quelques-uns.

Dix enseignements qui renforcent le mentorat dans les communautés autochtones.

1. **Le mentorat est communautaire et multigénérationnel.**
   Le mentorat n'est pas l'affaire d'une seule personne. Les jeunes sont entourés de multiples personnes mentores, formant ensemble un cercle de soutien collectif. Chacun apprend les uns des autres, et les enseignements sont transmis d'une génération à l'autre.

2. **Le mentorat fait partie intégrante de la vie quotidienne.**
Le mentorat se manifeste souvent dans les moments de la vie quotidienne : prendre des nouvelles, donner un coup de main, échanger des anecdotes et passer du temps ensemble. Il est perçu comme quelque chose que les gens font naturellement les uns pour les autres, et non comme quelque chose que les jeunes doivent mériter ou demander. Le mentorat est une pratique vivante ou une façon d'être.

3. **Les Aînées et Aînés ainsi que les gardiennes et gardiens du savoir ouvrent la voie.**
Les Aînées et Aînés sont porteurs d'enseignements, de langues et d'expériences vécues qui soutiennent la vie de la communauté. Le mentorat respecte leur rôle et les protocoles culturels d'engagement respectueux. Leur présence est un gage d'ancrage, de continuité et de sécurité culturelle.

4. **Le mentorat est holistique.**
Le mentorat soutient toute la personne : l'intellect, le corps, le cœur et l'esprit. Toutes les parties d'une personne comptent et sont prises en charge.

5. **Le mentorat est relationnel et réciproque.**
Le mentorat repose sur des relations, et non sur une hiérarchie. Les jeunes apprennent des personnes mentores, les personnes mentores apprennent des jeunes, et tout le monde apprend de la terre et de la communauté. Les connaissances et les enseignements circulent dans toutes les directions.

6. **Le mentorat est fondé sur les forces.**
Chaque jeune possède des dons et des forces qui lui sont propres. Les personnes mentores aident les personnes mentorées à reconnaître et à développer ces dons afin qu'elles puissent les partager avec leurs familles, leurs nations et leurs communautés de la manière qui leur semble la plus appropriée.

7. **Le mentorat est fondé sur la terre.**
La terre est l'un des plus importants mentors. Le mentorat s'effectue souvent en passant du temps dans la nature : en apprenant par la pratique, en observant, en écoutant ou simplement en étant présent. Les enseignements sont ancrés dans le lieu, les saisons, les récits et les relations avec le monde naturel.

8. **Le mentorat prend forme au moyen d'histoires et d'observations.**
Les histoires sont porteuses d'enseignements et d'histoire. L'apprentissage se fait également par l'observation silencieuse, l'écoute et le temps passé aux côtés des personnes mentores lorsqu'elles travaillent, vivent et s'engagent dans la communauté. Les jeunes apprennent en participant, en s'exerçant et en assumant progressivement des responsabilités.

9. **Le mentorat renforce la culture, la langue et l'identité.**
Le mentorat aide les personnes mentorées à établir des liens avec leur culture, au moyen des enseignements, des récits, de la langue, des cérémonies et des protocoles. Il renforce le sentiment d'identité et d'appartenance et rappelle aux jeunes qu'elles et ils font partie de quelque chose de puissant et d'enraciné.

10. **Le mentorat est une forme de résurgence culturelle.**
    En connectant (ou en reconnectant) les jeunes avec la terre, la langue, les récits et les façons d'être culturelles, le mentorat aide la culture autochtone à devenir encore plus forte. Il favorise la guérison, la fierté et la confiance.

Ce ne sont là que dix enseignements qui renforcent le mentorat dans les communautés autochtones.

Il y en a beaucoup d'autres. Chaque nation a les siens.

Vous portez également des enseignements. N'oubliez pas d'explorer et de remarquer les enseignements qui se manifestent dans votre propre vie, dans vos expériences de handicap et dans la façon dont les gens s'entraident.

Pour résumer : Un exemple de mentorat professionnel autochtone

Explorez l'histoire ci-dessous pour voir ces dix enseignements en action.

Histoire d'un mentorat professionnel autochtone

Quand je repense à la façon dont j'ai appris à suivre mon cheminement de carrière, je me rends compte que je ne marchais jamais seule. Mes personnes mentores ne s'appelaient pas toujours elles-mêmes ainsi, mais elles étaient là : ma tante qui m'écoutait lorsque je n'étais pas certaine de la direction à prendre, mon cousin qui m'a aidée à m'exercer pour une entrevue, mon enseignante qui m'a rappelée que mon handicap était une source de force que je pouvais porter fièrement dans n'importe quel milieu de travail. Ils faisaient tous partie de ce cercle discret qui m'entourait, me soutenant sans jamais parler de « mentorat ». C'était tout simplement la façon dont notre communauté prenait soin les uns des autres.

La plupart de mes apprentissages au cours de ma carrière ont eu lieu dans de petits moments de la vie quotidienne : m'asseoir à table pendant que quelqu'un cuisine et raconte des histoires sur son travail, prendre part à des événements communautaires et apprendre à assumer mes responsabilités, travailler en équipe et continuer à faire des efforts même lorsque je me sentais fatiguée ou nerveuse. À l'époque, je ne pensais pas qu'il s'agissait de mentorat, mais aujourd'hui, je vois comment ces moments quotidiens ont façonné les compétences qui m'accompagnent partout où je vais.

Des personnes d'expérience étaient au cœur de tout cela. Lorsqu'une Aînée ou un Aîné prenait la parole, tout semblait ralentir. Il n'était pas seulement question d'emploi, mais aussi de responsabilités, de dons et de travail bien fait. Ces personnes m'ont aidée à comprendre que le choix d'une carrière ne se résume pas à gagner de l'argent. Il s'agit également de soutenir ma communauté, d'honorer qui je suis et d'utiliser les dons que je porte. En m'asseyant à leurs côtés, j'ai compris que je fais partie de quelque chose de beaucoup plus ancien et de bien plus grand que moi.

Le soutien que j'ai reçu était holistique. Lorsque je me sentais dépassée dans mes études ou dans ma recherche d'emploi, mon entourage ne s'est pas contenté de me donner des conseils. On m'a demandé comment je me sentais vraiment. On m'a rappelé de me

reposer, de respirer, de faire des pratiques de purification par la fumée, de passer du temps sur la terre. On m'a montré que je ne peux pas me diriger vers un bon avenir si je ne prends pas soin de mon intellect, de mon corps, de mon cœur et de mon esprit.

L'apprentissage s'est fait dans les deux sens. Mes personnes mentores n'ont pas agi comme si elles étaient supérieures à moi ou comme si elles avaient toutes les réponses. Nous avons appris ensemble. Même lorsque j'étais jeune, j'ai vu des adultes écouter les jeunes, apprendre de nous, rire de nos blagues et prendre nos idées au sérieux. Nous faisions tous partie de la même toile, partageant ce que nous savions et recevant ce que les autres offraient.

Dans ma communauté, les gens parlaient toujours des dons que les gens portent en eux. Un jour, une personne mentore m'a dit que j'avais le don de calmer les autres. Une autre a dit que j'étais douée pour expliquer les choses. Je n'avais jamais vu ces forces auparavant. Mais une fois qu'elles les ont nommées, j'ai commencé à les remarquer aussi. Peu à peu, j'ai appris que chacun d'entre nous avait quelque chose de spécial à apporter à sa communauté, à son milieu de travail et au monde.

Certains des enseignements les plus puissants proviennent de la terre elle-même. Le temps passé près de l'eau m'a appris la patience. La cueillette de plantes médicinales m'a appris la responsabilité. La pêche m'a appris à résoudre des problèmes. Il s'agit de qualités et de compétences qui comptent dans n'importe quel emploi. Chaque fois que j'étais stressée à l'idée de choisir un cheminement de carrière, le fait d'être dans la nature m'aidait à respirer et à me recentrer.

Certains des enseignements les plus puissants proviennent de la terre elle-même. Le temps passé près de l'eau m'a appris la patience. La cueillette de plantes médicinales m'a appris la responsabilité. La pêche m'a appris à résoudre des problèmes. Il s'agit de qualités et de compétences qui comptent dans n'importe quel emploi. Chaque fois que j'étais stressée à l'idée de choisir un cheminement de carrière, le fait d'être dans la nature m'aidait à respirer et à me recentrer.

Une grande partie de mon apprentissage professionnel s'est faite en observant les gens travailler, résoudre des problèmes, s'exprimer avec respect lors de réunions ou relever des défis. Grâce aux récits, j'en ai également appris plus sur le leadership, la résolution des conflits et les rôles au sein de la communauté.

Ces expériences ont contribué à façonner mon identité et à me faire comprendre qui je suis. Ma langue, ma famille, mes origines : tout cela m'a donné un sentiment d'appartenance qui m'accompagne dans tout ce que je fais. Le fait de connaître mon histoire m'a aidée à répondre aux questions des entrevues d'emploi, à rester forte face aux obstacles et à me rappeler que mon handicap, tout comme ma culture, est une source de force.

Aujourd'hui, je me rends compte que tout ce mentorat m'a aidée à faire partie de quelque chose de plus grand. Lorsque je développe mes compétences, que je mets à profit mes talents et que j'effectue un travail qui renforce ma communauté, je ne bâtis pas seulement une carrière. Je contribue à faire avancer les choses. Je suis en train de devenir le genre de personne mentore que j'admirais autrefois. Chaque pas que je fais sur mon chemin redonne quelque chose aux générations qui me suivent.

C'est à cela que ressemblait le mentorat de carrière dans ma communauté. À quoi ressemble-t-il – ou pourrait-il ressembler – dans la vôtre ?

Votre histoire de mentorat professionnel

Prenez le temps de réfléchir à votre propre histoire.

Voici des questions pour vous aider à réfléchir à votre propre cercle de soins :

1. Qui sont les personnes qui vous ont apporté du soutien dans votre cheminement de carrière, même de façon modeste ? Qu'ont-elles fait qui a changé la donne ?
2. Quand avez-vous ressenti un bon encadremen t ? Qu'est-ce qui vous a donné le sentiment de sécurité ou de soutien ?
3. Quelles forces avez-vous développées par vous-même ?
4. Lorsque vous pensez à votre avenir, quel type de soutien vous aiderait à vous sentir plus en confiance à l'égard des études, de la formation ou du travail ?
5. Quels enseignements vous guident lorsque vous aidez les autres ? Quel genre de personne mentore souhaiteriez-vous devenir à l'avenir ?

Comment les communautés autochtones comprennent-elles le handicap et soutiennent-elles l'inclusion ?

Les communautés autochtones de l'Île de la Tortue et du monde entier comprennent le handicap à leur manière, façonnée par leurs langues, leurs enseignements et leurs visions du monde.

Certaines parlent d'esprit. Certaines parlent d'équilibre. Certaines n'utilisent pas du tout le mot handicap.

Mais un enseignement commun ressort :

1. Tout le monde a sa place.
2. Tout le monde a des dons.
3. Chacun apporte sa contribution.

Cette section présente **quatre enseignements clés** qui peuvent vous aider à comprendre comment les communautés autochtones comprennent le handicap et soutiennent l'inclusion.

À mesure que vous explorez ces enseignements, vous pourriez vous poser les questions suivantes :

- Comment ces enseignements se manifestent-ils au sein de votre nation, de votre communauté, de votre famille ou de votre réseau de soutien ?
- Quels enseignements vous semblent les plus utiles lorsque vous réfléchissez à vos études, à votre travail ou à votre futur parcours professionnel ?
- Quels enseignements souhaitez-vous intégrer dans votre propre vie et vos relations de mentorat, aujourd'hui ou à l'avenir ?

D'où proviennent ces enseignements ?

Cette section s'inspire des connaissances transmises par des universitaires, des Aînées et Aînés, des leaders et des personnes en situation de handicap issus de nombreuses nations autochtones.

Les citations [traduites librement] proviennent du livre Indigenous Disability Studies, qui rassemble des enseignements de communautés autochtones de l'Île de la Tortue et du monde entier.

Cliquez ici pour en savoir plus sur le livre.

Quatre enseignements sur les perspectives autochtones sur le handicap et l'inclusion

1. **Le handicap est un don du Créateur.**
   Dans de nombreuses cultures autochtones, le handicap est considéré comme un don sacré; quelque chose qui est offert avec un but, un sens et une responsabilité.

   Cet enseignement nous rappelle que chaque personne possède ses dons, sa sagesse et sa façon de contribuer à la communauté.

> ***« De nombreuses langues autochtones de l'Île de la Tortue n'ont pas de mot pour décrire le concept de "handicap". En réalité, de nombreux peuples autochtones du monde entier considèrent le handicap comme un don du Créateur. » (p. 71)***
>
> - Kevin P. Morgan, leader métis, fonctionnaire fédéral et personne en situation de handicap.

> ***« Nous avons tous nos propres capacités, talents et superpouvoirs. Quels sont les vôtres ? » (p. 192)***
>
> - John T. Ward, universitaire métis et personne en situation de handicap.

2. **Le handicap est une source de force, de capacité et de contribution.**
   Au lieu de se concentrer sur ce qu'une personne « ne peut pas » faire, de nombreux enseignements autochtones mettent l'accent sur les forces, les dons et la communauté.

   Chaque personne a quelque chose de spécial à apporter au cercle. Parmi les questions qui comptent dans la vision du monde autochtone, on peut citer les suivantes :
   - Quels sont les dons que vous portez ?
   - Comment la communauté peut-elle vous soutenir ?
   - Comment contribuez-vous à renforcer la communauté ?

« Si le monde occidental pouvait adopter une perspective autochtone, où l'on s'attend à ce que les personnes aient des forces différentes et où l'on se concentre sur ce qui les rend uniques, la société traiterait mieux les gens. Au lieu de se fier à un modèle médical pour définir les capacités d'une personne, utilisez votre esprit et vos dons. Au lieu de chercher ce qui ne va pas, remarquez ce qui est exceptionnel. Laissez tomber la pensée individualiste. Les cultures autochtones ont toujours mis l'accent sur ce qui est le mieux pour la communauté, car la stratégie essentielle à leur survie consistait à travailler ensemble. » (p. 95 et 96)

- Lexi Giizhigokwe Nahwegiizhic, universitaire bispirituelle des Premières Nations et personne en situation de handicap.

« Au travail, je dois toujours signaler que je suis une personne en situation de handicap afin de bénéficier de mesures d'adaptation, comme un logiciel de lecture d'écran. » Comme beaucoup d'autres Autochtones, je ne me considère pas comme en situation de handicap, ce qui fait que tout le processus d'auto-identification et d'accommodement semble étrange, inconfortable et incongru par rapport à mes normes culturelles. Je reconnais certes que ma déficience visuelle limite quelque peu ma capacité d'accomplir certaines tâches, mais je ne considère en aucun cas qu'elle diminue d'une quelconque manière la contribution que je suis en mesure d'apporter à ma famille, à ma communauté et aux Canadiennes et Canadiens que j'ai aidés à servir dans le cadre de mes fonctions de direction au sein du secteur public. » (p. 80)

- Kevin P. Morgan, leader métis, fonctionnaire fédéral et personne en situation de handicap.

3. **Le handicap est un concept colonial.**
De nombreux peuples autochtones font remarquer que le mot « handicap » n'existe pas dans leur langue.

Le monde occidental a créé cette étiquette et l'a utilisée pour juger, séparer et limiter les gens. Ce mode de pensée colonial peut donner aux jeunes autochtones en situation de handicap l'impression qu'elles et ils sont « inférieures ou inférieurs » ou qu'elles et ils ont besoin d'être « réparées ou réparés ».

Les peuples autochtones du monde entier s'opposent à cette idée. Ils revendiquent le handicap comme une source d'identité, de pouvoir et de fierté.

« Nous devons comprendre que chacun apprend à sa manière, car nous avons tous des dons, des talents et des capacités qui nous sont propres. Le mot "handicap" trouve ses racines dans le colonialisme et, en tant que tel, il a causé tant de douleur et de souffrance, mais en tant que peuples autochtones, nous devons nous lever et reprendre ces mots négatifs en vue d'une "réappropriation du handicap", aujourd'hui et pour toujours. » (p. 164)

- Noah Papatsie, politicien, leader et diffuseur inuit, et personne en situation de handicap.

« En tant que jeune garçon ayant grandi dans un monde où la conception coloniale du handicap prévalait, où un handicap était quelque chose qui nécessitait une compensation et empêchait de poursuivre certains intérêts, loisirs et choix de carrière, je n'avais aucune idée des capacités ou des dons uniques qui m'avaient été donnés, ni de la manière dont je pourrais un jour les utiliser au profit d'autres personnes. » (p. 72)

- Kevin P. Morgan, leader métis, fonctionnaire fédéral et personne en situation de handicap.

4. **Le handicap fait naturellement partie de la diversité humaine.**
Dans de nombreuses visions du monde autochtones, on ne fait pas de distinction entre les personnes « normales » et celles qui ne le sont pas. Chacune a ses forces, ses difficultés à surmonter et ses leçons à tirer.

   Celles-ci évoluent tout au long de la vie, et les communautés prospèrent lorsque tous les types de capacités se rencontrent.

   Cet enseignement célèbre la vérité selon laquelle chaque personne a sa place, non pas parce qu'elle correspond à un certain modèle, mais parce que la diversité assure la santé, l'équilibre et la force des communautés.

« Étant donné que les communautés autochtones ne souscrivent pas à l'idée d'une personne "réparée", "physiquement apte", "normale", "moyenne" ou "idéale", tous les êtres possèdent à la fois des talents et des lacunes, ce qui permet de comprendre qu'il est possible d'apprendre dans les domaines où l'on manque de talent et d'enseigner dans ceux où l'on excelle. Comme les talents et les situations changent constamment, l'équilibre n'est pas un état que l'on atteint et que l'on conserve. Il s'agit d'un cheminement et non d'une destination. » (p. 229)

- Lavonna L. Lovern, professeure en philosophie, en études religieuses et en études amérindiennes d'origine métissée.

« Pour de nombreux peuples autochtones, la capacité d'une personne ne se limite pas à ses attributs physiques, mais découle davantage de sa santé globale, c.-à-d. son bien-être émotionnel, spirituel, physique et intellectuel, et l'équilibre entre ces attributs, ainsi que la façon dont elle s'engage avec les autres et le monde qui l'entoure. » (p. 71)

- Kevin P. Morgan, leader métis, fonctionnaire fédéral et personne en situation de handicap.

Qu'est-ce que tout cela signifie pour vous ?

Ces enseignements montrent que :

- Vos dons et vos forces sont réels, précieux et nécessaires.
- D'autres personnes font route avec vous. Vous appartenez à une longue histoire d'Autochtones en situation de handicap qui ont renforcé leurs nations, leurs écoles et leurs milieux de travail.
- Vos mots comptent. C'est à vous – et non aux systèmes coloniaux – qu'il revient de définir votre propre identité de personne en situation de handicap.

Ce ne sont là que quelques-uns des enseignements présentés ici.

Qu'est-ce qui a retenu ***votre*** attention ?

Quels enseignements souhaitez-***vous*** mettre à profit dans votre carrière ?

Votre histoire de handicap

Chaque personne a une histoire, une histoire façonnée par la famille, la nation, les enseignements, l'école et les expériences vécues.

Votre histoire de handicap fait partie de qui vous êtes, mais c'est à vous de décider comment la raconter, comment la comprendre et comment elle oriente votre avenir.

C'est l'occasion de ralentir, de réfléchir et de faire le lien entre vos expériences vécues et les enseignements de cette section.

Voici des questions pour vous guider.

Vous pouvez écrire, dessiner, parler à quelqu'un en qui vous avez confiance ou simplement réfléchir en silence. Faites ce qui vous convient le mieux.

1. En quoi les enseignements présentés dans cette section font-ils écho à votre expérience du handicap ? Quels enseignements vous ont semblé familiers ? Quels enseignements vous ont semblé nouveaux ou différents ?

2. Comment les études ou le travail ont-ils façonné votre façon de comprendre le handicap ?

3. Quels enseignements vous semblent les plus ancrés, les plus porteurs ou les plus utiles lorsque vous réfléchissez à votre avenir ?

4. Quelles histoires, suppositions ou étiquettes liées au handicap souhaitez-vous repenser ou abandonner ? Comment les enseignements autochtones pourraient-ils vous aider à raconter votre histoire d'une nouvelle manière ?

5. Comment voulez-vous utiliser votre histoire pour soutenir les autres, maintenant ou à l'avenir ?


SERVICE DOG

CE QUE VOUS PORTEZ : DÉCOUVREZ VOS FORCES ET DÉFINISSEZ VOS OBJECTIFS DE MENTORAT PROFESSIONNEL

Cette section vise à vous aider à prendre conscience de vos forces, à les mettre en valeur et à définir vos objectifs en matière de mentorat professionnel.Ensemble, nous explorerons deux questions d'orientation :

1. Quelles forces, quels dons et quels modes de connaissance portez-vous déjà ?
2. Quels sont vos objectifs en matière de mentorat professionnel ?

Vous n'avez pas besoin d'avoir toutes les réponses dès aujourd'hui.

Ces questions visent à favoriser la réflexion, la conversation et la croissance au fil du temps.

Quelles forces, quels dons et quels modes de connaissance portez-vous déjà ?

Vous possédez déjà de nombreuses forces.

Le fait de les nommer vous aide à voir ce que vous apportez au mentorat, à l'école, au travail et à la communauté.



Rappelez-vous :

- Le mentorat est également une relation à double sens.
- Les personnes mentores et les milieux de travail apprennent de vous et de vos forces, tout comme vous apprenez d'eux !

Guide rapide pour découvrir vos forces

Voici quelques questions pour commencer. Répondez à celles qui vous conviennent.

1. Quelles sont les forces qui découlent de votre handicap, de votre culture ou de vos expériences de vie ?
2. Qu'avez-vous amélioré au fil du temps ? Qu'est-ce qui vous semblait difficile autrefois, mais qui vous semble plus facile aujourd'hui ?
3. Comment soutenez-vous ou aidez-vous naturellement les autres personnes ? Quels sont les domaines dans lesquels les gens ont tendance à vous demander de l'aide ?
4. Qu'aimez-vous enseigner ou expliquer aux autres personnes ou faire avec elles ?
5. Quelles forces les autres personnes remarquent-elles chez vous ? Qu'est-ce que les gens disent que vous savez bien faire ou apprécient chez vous ?

Si cela vous a semblé difficile : La recherche de forces est un processus, et non une activité ponctuelle.

Les forces émergent souvent au fil du temps et des conversations avec les Aînées et Aînés, la famille, les pairs et les personnes mentores.

Explorer ses forces grâce aux cadres autochtones



Vous souhaitez continuer à explorer vos forces ?

Vous trouverez ci-dessous deux cadres autochtones de recherche des forces que vous pouvez utiliser, s'ils vous semblent utiles.

Voici quelques remarques importantes avant de commencer :

- Différentes nations utilisent des couleurs, des mots, des histoires et des enseignements différents. Ces cadres sont des points de départ facultatifs, et non des règles.
- Vous, votre famille ou votre nation pouvez utiliser des cadres et des enseignements différents.
- Prenez ce qui vous convient, et laissez le reste.
- Il n'est pas nécessaire de tout faire dans cette section. Choisissez une série de questions – ou même une seule question – pour commencer.

OPTION #1 : LA ROUE MÉDICINALE
Les dons que vous portez dans l'intellect, le corps, l'esprit et le cœur

La roue médicinale nous rappelle que nos forces sont interreliées.

Chaque partie de vous-même – l'intellect, le corps, le cœur et l'esprit – recèle des dons qui favorisent l'équilibre et le bien-être.

Utilisez les questions ci-dessous pour remarquer les forces que vous possédez déjà.

	Questions visant à mettre en évidence vos forces
Est **Esprit (aspect spirituel)**	• Quelles valeurs, quelles croyances ou quels principes de vie vous guident ? • Quelles sont les forces qu'ils vous apportent ? Quelles forces apporteront-ils à votre carrière ? • Qu'est-ce qui vous ancre, vous connecte ou vous motive ? • Comment le fait de prendre soin de votre esprit vous soutient-il et soutient-il les personnes qui vous entourent ?
Sud **Cœur (aspect émotionnel)**	• Quelles compétences émotionnelles avez-vous acquises au fil du temps (p. ex. patience, honnêteté, maîtrise de soi, empathie) ? • Qu'est-ce que les autres personnes apprécient à propos de votre présence émotionnelle ? • Comment vos expériences vécues, votre culture ou votre handicap ont-ils renforcé la façon dont vous tissez des liens et établissez des relations avec les gens ?

Ouest Corps (aspect physique)	• Quelles forces avez-vous développées dans votre corps en vivant, en apprenant et en travaillant ? • Qu'est-ce que votre corps vous aide à faire qui vous tient à cœur (p. ex. bouger, créer, vous reposer, apprendre, travailler, sentir, exprimer) ? • Quelles forces votre corps apporte-t-il aux relations, à l'école, au travail ou dans les espaces communautaires ?
Nord Intellect (aspect mental)	• Quels sont les sujets ou les compétences que vous maîtrisez particulièrement bien ? Comment peuvent-ils soutenir votre carrière ? • Quels types d'apprentissage, de réflexion ou de résolution de problèmes sont des forces pour vous ? • Quelles connaissances avez-vous acquises grâce à vos expériences vécues, à votre culture ou à votre handicap ?

OPTION #2 : LE CERCLE DU COURAGE
Découvrir votre cercle de forces

Le cercle du courage décrit quatre forces fondamentales qui soutiennent la croissance et le bien-être.

Utilisez les questions ci-dessous pour découvrir vos quatre forces fondamentales.

	Questions visant à mettre en évidence vos forces
Appartenance	• Quelles forces portez-vous qui aident les autres personnes à se sentir en sécurité, à l'aise ou incluses ? En quoi cela peut-il être bénéfique pour votre carrière ? • Quelles forces vous aident à bien travailler avec les autres ou à faire partie d'une équipe ? • Comment vos expériences vécues, votre culture ou votre handicap vous aident-ils à créer des espaces plus inclusifs ?
Maîtrise	• Quelles sont vos compétences actuelles (petites ou grandes) ? • Qu'est-ce que vous avez mis en pratique et amélioré au fil du temps ? • Quelles compétences avez-vous acquises au fil de vos expériences de vie ?
Indépendance	• Quelles forces vous aident à défendre vos intérêts, à demander de l'aide ou à établir des limites saines ? Comment ces compétences peuvent-elles vous aider à orienter votre carrière ? • Quelles sont vos compétences en matière de leadership ? • Comment faites-vous preuve d'indépendance et de responsabilité au travail, à l'école ou dans votre communauté ?
Générosité	• Quelles forces vous aident à soutenir vos amies et amis, votre famille, vos collègues ou votre collectivité ? • Quelles expériences communautaires (p. ex. bénévolat, prestation de soins, aide) ont façonné vos forces ? • Quelles forces mettez-vous en œuvre dans des situations qui exigent de l'attention, de la générosité ou de la compassion ?

Mettre vos forces au service du mentorat

Merci d'avoir pris le temps de réfléchir à vos forces. Il s'agit d'un travail important. Le mentorat ne consiste pas à changer qui vous êtes. Il vise à vous aider à croître à partir des forces que vous possédez déjà.

Lorsque vous connaissez vos forces, vous pouvez établir des objectifs de mentorat qui :

1. Permettent d'approfondir ce dans quoi vous excellez déjà.
2. Favorisent la croissance dans les domaines de votre choix, à votre rythme.

À mesure que vous progressez, n'oubliez pas ce qui suit :

- Une force ne vous enferme pas dans une seule carrière. Elle vous donne des **options**.
- Vous pouvez :
  - Vous appuyer sur une force.
  - L'utiliser pour soutenir la croissance dans un autre domaine.
  - La transposer dans un nouveau secteur.
  - Façonner votre façon de travailler, et pas seulement le métier que vous exercez.

Exemples de transformation des forces en objectifs de mentorat de carrière

Force	Objectif possible de mentorat
Excellentes compétences d'écoute et d'empathie.	• Explorer des cheminements de carrière pour lesquels les compétences en matière d'écoute et d'empathie constituent un atout. • Apprendre à défendre les intérêts des autres personnes en utilisant leurs expériences vécues. • Explorer et développer des styles de leadership relationnels et collaboratifs.
S'y retrouver dans les mesures de soutien aux personnes en situation de handicap.	• Explorer les rôles de défense des intérêts ou d'accompagnement. • Apprendre comment servir de pont entre la communauté et les organisations (p. ex. gouvernements, milieux de travail, services, écoles). • Apprendre à décrire l'orientation au sein du système comme une compétence dans les curriculum vitæ et les demandes d'emploi.
Apprentissage pratique et résolution de problèmes	• Explorer les carrières et les milieux de travail qui sont pratiques, expérientiels ou fondés sur la terre. • Apprendre à utiliser des compétences pratiques pour rendre les environnements plus accessibles. • Apprendre à décrire les compétences pratiques dans les curriculum vitæ et les demandes d'emploi.
Connaissances culturelles et liens avec la communauté	• Apprendre à intégrer la culture dans les milieux de travail. • S'entraîner à se protéger contre les gestes purement symboliques. • Développer la confiance pour nommer les forces culturelles dans les espaces professionnels.

Sens aigu de la justice	• Apprendre à soulever ses préoccupations de façon professionnelle dans les milieux de travail. • Explorer les rôles qui concernent la politique, l'assurance de la qualité, l'éthique ou la conformité. • Apprendre à préserver son énergie tout en défendant ses valeurs.

Quels sont vos objectifs en matière de mentorat professionnel ?

Le mentorat de carrière est plus efficace lorsque vous avez une idée de ce que vous voulez apprendre !

Des objectifs clairs (mais flexibles) renforcent le mentorat en :

- Mettant l'accent sur ce qui compte le plus pour vous
  (votre personne mentore ne devine pas ce dont vous avez besoin, ni ne vous dit sur quoi vous concentrer) ;
- Rendant les conversations plus constructives et moins gênantes
  (les objectifs vous donnent quelque chose de concret dont vous pouvez parler et vers laquelle vous pouvez tendre) ;
- Aidant les personnes mentores à mieux vous soutenir
  (elles peuvent ainsi vous fournir les bons types de conseils, de ressources et de relations).

Réflexion rapide sur les objectifs de carrière

Ces sujets peuvent constituer un excellent point de départ pour entamer une conversation avec votre ou vos personnes mentores.

1. Une chose que je veux apprendre ou mettre en pratique avec une personne mentore… (compétence, tâche, rôle, façon de penser, etc.)
2. Un domaine dans lequel je veux me sentir plus solide ou plus en confiance…
   (communication, défense de mes intérêts, travail d'équipe, résolution de problèmes, etc.)
3. Une force sur laquelle je souhaite m'appuyer…
   (leadership, communication, travail d'équipe, créativité, compétences pratiques, etc.)
4. Une expérience que j'aimerais essayer ou explorer…
   (stage d'observation, bénévolat, milieu de travail, rôle, etc.)
5. Une personne, une communauté ou un réseau avec lequel je souhaite entrer en contact…
   (industrie, organisation, espace culturel, groupe, etc.)

Comment faire connaître vos objectifs de carrière à une personne mentore ?

Maintenant que vous avez commencé à réfléchir à vos objectifs de mentorat professionnel, la question suivante se pose :

Comment aborder ces objectifs avec une personne mentore ?

Le cadre GROW est un outil simple (mais puissant) que vous pouvez utiliser pour orienter ces conversations avec les personnes mentores.

Il n'est pas nécessaire de le mémoriser ou de le suivre à la lettre. Il s'agit d'une carte utile et non d'un manuel de règles.



1. G – Objectif *(goal)* : Que souhaitez-vous explorer ou sur quoi souhaitez-vous travailler en ce moment ?
Cette première étape consiste à nommer ce qui compte pour vous en ce moment. Vos objectifs peuvent être modestes, à court terme et flexibles. Ils peuvent également changer au fil du temps.

- Le rôle de votre personne mentore est d'écouter attentivement, de suivre votre piste et de soutenir le ou les objectifs qui vous tiennent à cœur – et non de prendre des décisions à votre place ni de vous imposer sa propre voie.

2. R – Réalité *(reality)* : Où êtes-vous en ce moment ?
Cette étape consiste à comprendre votre point de départ, et non à le juger.

Vous pouvez parler des forces que vous avez déjà, des mesures de soutien et des outils qui fonctionnent pour vous, de vos besoins en matière d'accessibilité, des expériences que vous avez déjà vécues en rapport avec votre ou vos objectifs et de ce qui vous semble possible en ce moment.

- Le rôle de votre personne mentore est de vous aider à définir où vous en êtes maintenant, afin que les prochaines étapes vous paraissent réalistes, respectueuses et encourageantes.

3. O – Options *(options)* : Quelles sont les voies possibles à suivre ?
Cette étape consiste à explorer les possibilités, et non à choisir une seule voie. Ensemble, vous pourriez explorer différents rôles ou parcours professionnels en rapport avec votre ou vos objectifs, envisager plusieurs échéanciers ou approches, penser aux personnes, aux programmes ou aux ressources qui pourraient vous aider, ou déterminer plusieurs prochaines étapes possibles.

- Le rôle de votre personne mentore est ici de faire part d'idées et de possibilités sans pression, afin que vous puissiez choisir ce qui vous convient le mieux.

4. W – Volonté *(will)* : qu'allez-vous essayer avec votre personne mentore ?
Cette dernière étape transforme les idées en actions. Vous et votre personne mentore pouvez décider d'une action modeste et réaliste à essayer, de qui fera quoi, des mesures de soutien ou d'adaptation dont vous aurez besoin et du moment où vous ferez le point.

- Le rôle de votre personne mentore est de veiller à ce que vous disposiez des mesures de soutien et d'adaptation ainsi que de la flexibilité dont vous avez besoin pour franchir cette nouvelle étape en toute sécurité et avec succès.

Deux exemples rapides de conversations sur l'établissement d'objectifs à l'aide du cadre GROW

Exemple 1 : Explorer un premier cheminement de carrière dans le travail communautaire
Une jeune personne autochtone ayant des difficultés d'apprentissage rencontre une personne mentore qui travaille dans un centre d'amitié.

G – Objectif
Personne mentorée : « Je veux en apprendre davantage sur le travail communautaire. Je ne sais pas quels rôles existent, mais je sais que j'aime aider les gens et être dans des espaces communautaires. »
Personne mentore : « Merci de m'avoir fait part de cela. Concentrons-nous sur l'exploration des rôles communautaires et sur ce qui pourrait vous convenir. »

R – Réalité
Personne mentorée : « J'ai de la facilité à parler aux gens individuellement et à leur expliquer les choses. J'ai parfois de la difficulté à gérer les longues formalités administratives et les environnements au rythme rapide. »
Personne mentore : « C'est bon à savoir. Il s'agit là de solides compétences relationnelles, et nous pouvons réfléchir à des rôles et à des mesures de soutien qui fonctionnent avec ce style d'apprentissage. »

O – Options
Personne mentore : « Certaines options pourraient consister à faire un stage d'observation en milieu de travail ici, au Centre, à faire du bénévolat lors d'événements ou à parler avec des travailleuses et travailleurs de proximité. Nous pourrions également envisager des programmes de formation pratiques. »
Personne mentorée : « J'aime l'idée de commencer par un stage d'observation en milieu de travail. »

W – Volonté
MePersonne mentorée : « La prochaine étape pourrait être d'observer quelqu'un pendant une demi-journée ici, au Centre. »
Personne mentore : « Je peux mettre cela en place et veiller à ce que le rythme soit adapté. Nous pourrons faire le point par la suite. »

Exemple 2 : Renforcer la confiance et l'autonomie au travail
Une jeune personne autochtone en situation de handicap physique travaille à temps partiel et rencontre une personne mentore dans le cadre d'un programme officiel de mentorat professionnel.

G – Objectif
Personne mentorée : « Je veux me sentir plus à l'aise pour demander des mesures d'adaptation au travail. »
Personne mentore : « C'est un objectif ambitieux et important. Travaillons ensemble là-dessus. »

R – Réalité
Personne mentorée : « Je sais ce dont j'ai besoin, mais je ressens de la nervosité lorsque j'essaie de l'expliquer. « Je sais déjà bien m'exprimer à l'école, mais pas encore au travail. »

Personne mentore : « Cela m'indique que vous avez déjà des compétences pour ce qui est de défendre vos intérêts. Il faudra simplement les adapter à un nouveau contexte. »

O – Options
Personne mentore : « Nous pourrions mettre en pratique ce que vous voulez dire, l'écrire ensemble ou discuter du moment opportun et de la personne à qui vous adresser. Il y a plus d'une façon de s'y prendre. »
Personne mentorée : « Ce qui m'aiderait le plus, ce serait de m'entraîner à formuler mes propos. »

W – Volonté
Personne mentorée : « Nous pouvons nous exercer ensemble aujourd'hui, et j'en parlerai à mon superviseur la semaine prochaine. »
Personne mentore : « Très bien. « Prévoyons également le soutien dont vous aurez besoin si cette conversation vous semble stressante. »

Établir des objectifs de mentorat professionnel : cinq derniers conseils pour réussir

1. **Vous êtes responsable de vos objectifs.**
   Les personnes mentores peuvent offrir des idées, des expériences ou des conseils, mais vous choisissez ce qui vous semble pertinent, réaliste et adapté à votre situation.

2. **Ne devenez pas un « clone ».**
   Vous n'avez pas besoin de suivre le parcours de votre personne mentore. Vous avez le droit de choisir une autre direction, d'avancer à un autre rythme et de définir la réussite selon vos propres critères.

3. **Vos besoins en matière d'accès font partie du plan.**
   Parmi les bons objectifs, on peut citer l'adaptation, le rythme, la flexibilité, le repos et le soutien.

4. **Il n'y a pas de mal à revoir vos objectifs.**
   À mesure que vous en apprenez davantage sur vous-même, vos intérêts ou le monde du travail, vos objectifs peuvent évoluer. Le mentorat professionnel est un parcours, pas une ligne droite.

5. **Commencez modestement et poursuivez sur votre lancée.**
   Le mentorat professionnel fonctionne mieux lorsque les objectifs sont gérables. Un petit pas suffit pour aller de l'avant.

   Et n'oubliez pas : la curiosité est un objectif. Le désir d'explorer, d'apprendre ou d'essayer quelque chose de nouveau est un objectif de mentorat valable et puissant.





ALLER DE L'AVANT ENSEMBLE DANS LE BON SENS : TROUVER ET ÉTABLIR DE SOLIDES RELATIONS DE MENTORAT PROFESSIONNEL

Cette section explique comment trouver des personnes mentores et établir des liens solides et respectueux avec elles. Ensemble, nous explorerons deux questions d'orientation :



1. Où trouver des personnes mentores ?
2. Comment apprendre aux côtés de personnes mentores, du début à la fin ?

À mesure que vous parcourez cette section, gardez à l'esprit les éléments suivants :

- Le mentorat fonctionne mieux lorsque la personne mentore et la personne mentorée font preuve d'attention, d'engagement et de respect.
- Les personnes mentores ont aussi pour rôle de vous écouter, de vous soutenir et de vous traiter avec respect.
- Cette section vise à vous aider à faire votre part, et non à porter l'ensemble de l'expérience de mentorat sur vos épaules.

Où trouver des personnes mentores ?

Les personnes mentores peuvent provenir de divers horizons.

Elles ne se ressemblent pas toutes et ne se considèrent pas toujours comme des personnes mentores.

Les personnes mentores n'ont pas toujours besoin :

- D'un titre de poste sophistiqué;
- D'un diplôme universitaire;
- D'un rôle de haut niveau;
- D'une position d'autorité.



Ce qui compte le plus, c'est la façon dont elles vous soutiennent.

- Sont-elles à votre écoute ?
- Respectent-elles votre culture, votre identité et vos besoins en matière d'accessibilité ?
- Ressentez-vous du soutien dans votre apprentissage à leurs côtés ?

Cinq endroits pratiques pour trouver des personnes mentores

Il s'agit de points de départ et non d'une liste exhaustive.

Personnes que vous connaissez déjà : Des personnes mentores font peut-être déjà partie de votre vie, même si vous ne les avez jamais considérées comme telles.	Il pourrait s'agir des personnes suivantes : • Tantes, oncles, grands-parents, cousines et cousins • Famille choisie ou aidantes naturelles et aidants naturels • Amies et amis, pairs et collègues • Aînées et Aînés, ou gardiennes et gardiens du savoir • Voisines ou voisins, ou membres de la communauté
École ou travail : Les personnes mentores sont souvent là où l'apprentissage et le travail occupent déjà une place centrale.	Il pourrait s'agir des personnes suivantes : • Enseignantes et enseignants, ou instructrices et instructeurs • Pairs, collègues, collaboratrices et collaborateurs • Conseillères et conseillers d'orientation, personnes chargées de la transition • Professeures et professeurs, formatrices et formateurs, ou membres du personnel de soutien
Espaces communautaires et culturels : Les espaces communautaires sont riches de connaissances qui ne proviennent pas toujours des titres de postes.	Où chercher : • Centres d'amitié • Organisations autochtones • Initiatives culturelles ou fondées sur la terre • Rassemblements et événements communautaires
Espaces réservés aux personnes en situation de handicap et à l'accessibilité : Les personnes qui comprennent le handicap peuvent être de puissantes personnes mentores.	Où chercher : • Organisations de personnes en situation de handicap • Groupes de défense des intérêts • Travailleuses et travailleurs de soutien en milieu de travail, ou formatrices et formateurs en milieu de travail • Coordinatrices ou coordinateurs d'accès
Espaces en ligne : Certaines relations de mentorat commencent en ligne, en particulier lorsque l'accès en personne est limité.	Où chercher : • Organisations en ligne dirigées par des Autochtones ou des personnes en situation de handicap • Réseaux ou forums de jeunes

Rappel :

- Ce ne sont là que quelques-uns des nombreux endroits où l'on peut trouver des personnes mentores.

- Vous pourrez rencontrer des personnes mentores dans ces espaces ou dans d'autres qui conviennent mieux à votre situation.

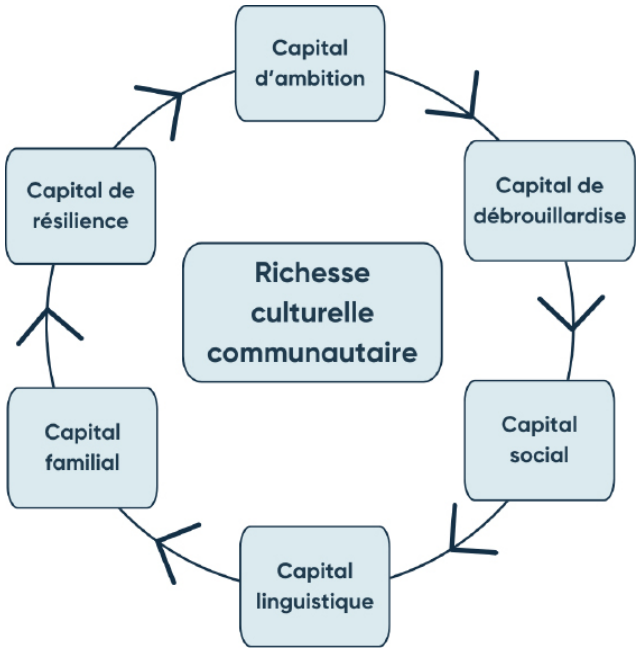
Autre façon de trouver des personnes mentores : richesse culturelle communautaire

Maintenant que vous savez où chercher des personnes mentores, voyons comment les trouver. Richesse culturelle communautaire = cadre qui considère les communautés (en particulier les communautés les plus marginalisées) comme des lieux regorgeant de sagesse et offrant un immense potentiel en matière de mentorat.

Ce cadre met en évidence six différents types de « capital » que les personnes et les personnes mentores peuvent porter, au-delà de leur seul titre professionnel.

Ici, capital n'est pas synonyme d'argent.

Il s'agit des forces, des connaissances, des compétences, des relations et du soutien dont vous pouvez tirer parti pour aller de l'avant.



Par exemple, au lieu de seulement demander :

- « Qui a l'emploi que je veux ? »
- « Qui travaille dans ce secteur ? »
- « Qui travaille pour cette entreprise ? »

Essayez de demander :

- « De quel type de soutien ai-je besoin en ce moment, et qui peut me l'offrir ? »

Les six types de mentorat et de capital

Toutes les personnes mentores n'apportent pas la même aide. Chacune porte différents types de capital.

À mesure que vous explorez les six formes de soutien, vous pourriez réfléchir à ce qui suit :

- Comment ces formes de capital et de mentorat se manifestent-elles dans votre nation, votre communauté ou votre famille ?
- Quelles formes de capital portez-vous déjà en vous ?
- Quelles sont les personnes mentores déjà présentes dans votre vie et qui vous apportent ces formes de soutien ?
- Y a-t-il des formes de soutien auxquelles vous aimeriez avoir davantage accès en ce moment ? Qui pourrait combler cette lacune pour vous ?

Types de capital	Les personnes mentores disposant de ce type de capital pourraient :
Capital d'ambition : Capacité de garder espoir, d'imaginer un avenir et de continuer à rêver, même lorsque les choses sont difficiles.	• Vous rappeler vos forces lorsque vous doutez de vous-même • Vous encourager à continuer après les revers • Vous aider à imaginer des possibilités qui vous conviennent • Raconter des témoignages de persévérance, de croissance et de survie
Capital de débrouillardise : Compétences pour évoluer dans des systèmes comme l'école, le travail, les soins de santé, les services sociaux ou les mesures de soutien aux personnes en situation de handicap.	• Vous aider à comprendre les systèmes complexes • Vous expliquer les règles tacites ou non écrites • Vous aider à vous préparer aux entrevues ou aux réunions dans des contextes peu familiers • Vous aider à défendre vos intérêts
Capital social : Accès aux réseaux, aux relations et aux liens communautaires	• Vous présenter à des personnes • Vous inviter dans les espaces communautaires • Vous mettre en contact avec des occasions dont vous ignoriez l'existence • Vous aider à sentir que d'autres personnes sont dans la même situation
Capital linguistique : Compétences en matière de communication, de narration, de langue et d'expression.	• Vous aider à expliquer vos forces et à mettre en valeur vos compétences • Vous aider dans la préparation aux entrevues et aux présentations • Vous aider à trouver votre voix • Vous faire découvrir (ou redécouvrir) une langue autochtone • Vous faire part d'histoires et de connaissances traditionnelles pour vous donner une nouvelle perspective
Capital familial : Connaissances transmises par la famille, la parenté et la communauté.	• Vous traiter comme un membre de la famille • Prendre des nouvelles pour savoir comment vous vous portez • Vous aider à sentir que vous êtes en sécurité et qu'on vous valorise • Vous apprendre les valeurs de la communauté • Vous apprendre à prendre soin de vous et des autres
Capital de résilience : Connaissances acquises en luttant contre le racisme, la discrimination fondée sur la capacité physique et l'exclusion.	• Vous apprendre à défendre vos intérêts • Vous aider à reconnaître les traitements injustes • Vous aider à fixer des limites • Vous apprendre à protéger votre dignité

Pour résumer : Comment tout cela vous aide à trouver des personnes mentores différemment

En bref, les personnes mentores ne se contentent pas d'orienter les carrières. Elles soutiennent différentes parties de votre croissance.

Lorsque vous recherchez des personnes mentores potentielles, vous pouvez désormais vous poser les questions suivantes :

- Qui peut m'aider à croire en moi ?
- Qui comprend les systèmes dans lesquels j'évolue ?
- Qui peut m'aider à bâtir une communauté et des liens ?
- Qui communique selon des modalités qui me conviennent ?
- Qui peut m'aider à me familiariser avec les valeurs culturelles et communautaires ?
- Qui défend ses propres intérêts et ceux des autres ?

Deux derniers rappels

- La recherche de personnes mentores est un processus, pas une liste de tâches à accomplir. Votre cercle de mentorat peut se développer lentement et naturellement.
- Ce qui compte le plus, ce n'est pas l'endroit où l'on trouve une personne mentore, mais ce que l'on ressent en apprenant avec elle.

Comment apprendre aux côtés de personnes mentores, du début à la fin ?

Maintenant que vous avez repéré quelques personnes mentores potentielles – ou au moins que vous savez où vous pourriez les trouver – la prochaine étape consiste à apprendre comment progresser ensemble et aller de l'avant de façon positive. Cette section vous aidera :

1. À établir des liens avec des personnes mentores par vous-même ;

   OU

2. À vous préparer aux conversations de mentorat soutenues par des programmes de mentorat.

Comment communiquer avec des personnes mentores potentielles (par vos propres moyens)

Communiquer avec une personne mentore potentielle peut sembler malaisant et angoissant, mais cela n'a pas à l'être.

Vous ne demandez pas un engagement à vie. Vous demandez une conversation.

Voici un processus simple en quatre étapes que vous pouvez suivre :

1. Déterminez clairement ce que vous souhaitez apprendre.
2. Déterminez une personne susceptible de vous aider.
3. Choisissez la manière de communiquer avec elle.
4. Faites une demande simple.

Étape 1 : Déterminez clairement ce que vous souhaitez apprendre.
Avant d'inviter une personne à tenir une conversation de mentorat, vous devez déterminer ce que vous voulez apprendre auprès d'elle.

- Que souhaitez-vous apprendre, mettre en pratique ou mieux comprendre ?
- Qu'est-ce qui vous fait ressentir de l'incertitude ou que vous faites face à un mur ?
- Quelles principales questions (une à trois) souhaiteriez-vous lui poser ?

Étape 2 : Déterminez une personne susceptible de vous aider.
Vous n'avez pas besoin de trouver la personne mentore « parfaite ».

Il vous suffit de dresser une liste de personnes (une à trois) susceptibles de vous aider à atteindre vos objectifs d'apprentissage.

Si vous ne connaissez personne directement, demandez-vous qui pourrait vous présenter à une personne mentore potentielle.

Étape 3 : Choisissez la manière de communiquer avec elle.
Choisissez la méthode qui vous semble la plus facile et la plus accessible. Voici quelques options :

- Messages textes ;
- Courriels ;
- Rencontres en personne ;
- Appels téléphoniques ou vidéo ;
- Demander à quelqu'un d'autre de vous présenter.

Étape 4 : Faites une demande simple.
Communiquez avec votre personne mentore potentielle pour lui présenter une demande de mentorat concise.

- Présentez-vous : Si vous connaissez déjà votre personne mentore potentielle, Faites brièvement part de vos expériences passées, de votre rôle actuel, de votre parcours scolaire, etc. rappelez-lui brièvement votre rôle et votre parcours (s'il y a longtemps que vous lui avez parlé).
- Faites part de vos objectifs d'apprentissage : Expliquez à votre personne mentore potentielle pourquoi vous communiquez avec elle.
    - Comment avez-vous trouvé ses coordonnées ?
    - Qui est votre connaissance commune ?
    - Qu'espérez-vous apprendre auprès d'elle ?
    - Pourquoi est-elle la mieux placée pour répondre à vos questions ?

- Faites vos devoirs : N'attendez pas de votre personne mentore potentielle qu'elle fasse tout pour vous.
    - Ne lui posez pas de questions auxquelles on peut trouver la réponse en faisant une simple recherche dans Internet.
    - Montrez-lui que vous avez déjà réfléchi et que vous avez fait des recherches.
    - Montrez-lui comment et pourquoi vous devez vous appuyer sur ses expériences directes pour répondre à vos questions.
- Respectez son temps : Au début, visez à garder l'échange court; 15 à 30 minutes devraient suffire amplement.
- **Faites attention à la façon dont vous utilisez le terme « personne mentore » :** Lorsque l'on demande aux gens « Voulez-vous être ma personne mentore ? », cela peut déclencher toutes sortes de signaux d'alarme.
    - Au lieu d'utiliser le terme « personne mentore », essayez de faire part de vos objectifs d'apprentissage et de la façon dont vous pensez qu'elle pourrait vous aider au cours d'une brève conversation.

Trois exemples de demandes de mentorat

Exemple 1 : Communiquer avec quelqu'un pour la première fois

Bonjour _____ ,

J'espère que vous allez bien. J'ai trouvé vos coordonnées sur _____ .

Je m'appelle _____ , et j'explore actuellement différents cheminements de carrière. Pour vous donner un peu de contexte, mon parcours professionnel comprend jusqu'à présent [insérer deux ou trois points].

Dernièrement, j'en ai appris davantage sur _____ et je voulais connaître l'avis de quelqu'un qui a une expérience concrète dans ce domaine.

J'ai déjà fait quelques recherches de mon côté, mais j'ai encore des questions auxquelles il est difficile de répondre sans avoir l'avis direct d'une personne qui exerce ce métier.

Si vous êtes d'accord, j'aimerais vous poser quelques questions, par exemple :

- À quoi ressemble une journée typique dans votre travail ?
- Qu'auriez-vous aimé savoir lorsque vous avez commencé ?
- Quels types d'expériences de bénévolat ou d'expériences de débutant pourraient aider une personne à se préparer pour travailler dans ce domaine ?

Une courte conversation (15 à 30 minutes) serait plus que suffisante. Je pensais que nous pourrions communiquer [insérer votre méthode de communication préférée], mais je peux bien sûr aussi considérer d'autres suggestions.

Si ce n'est pas le bon moment, il n'y a aucun problème. Si vous connaissez quelqu'un d'autre avec qui vous pensez que je pourrais communiquer, j'aimerais bien pouvoir lui parler.

Merci encore pour votre temps. »

Exemple 2 : Reprendre contact avec une personne que vous avez déjà rencontrée

Bonjour _____ ,

Je m'appelle _____ . Vous vous souvenez peut-être de moi de _____ .

Je suis en train d'explorer différents cheminements de carrière, et je m'intéresse tout particulièrement à _____ . Je trouve votre expérience très intéressante, et j'ai pensé que vous pourriez être une personne formidable dont je pourrais tirer des leçons.

J'ai fait des recherches de mon côté, mais j'aimerais vraiment avoir l'occasion d'entendre directement quelqu'un qui a une expérience vécue dans ce domaine.

Si vous êtes d'accord, j'aimerais vous poser quelques questions, par exemple :

- Comment avez-vous commencé à travailler dans ce domaine ?
- Quelles sont les compétences ou les expériences qui vous ont été les plus utiles dans votre travail ?
- Quels sont les défis liés à l'inclusion dans ce domaine ?

J'aimerais pouvoir vous rencontrer sous la forme qui vous conviendrait le mieux, et je m'en tiendrais à une durée maximale de 30 minutes.

Si vous n'êtes pas disponible en ce moment, je comprends tout à fait. Si vous connaissez quelqu'un d'autre avec qui vous pensez que je pourrais communiquer, j'aimerais bien pouvoir lui parler.

Je vous remercie de prendre en considération ma demande.

Exemple 3 : Prendre contact par l'intermédiaire d'une connaissance de confiance

Bonjour _____ ,

J'espère que vous allez bien.

Je m'appelle _____ , et c'est _____ qui m'a suggéré de communiquer avec vous _____ m'a dit que vous pourriez être une bonne personne à qui parler, car j'explore les possibilités de carrière liées à _____ .

Je suis une personne autochtone en situation de handicap, et j'ai passé du temps à me renseigner sur les options de carrière qui tiennent compte des besoins en matière d'accessibilité, de l'expérience vécue et des valeurs de la communauté. J'ai fait quelques recherches et eu quelques conversations, mais j'espère en apprendre davantage auprès de quelqu'un qui sait à quoi ressemble ce travail dans la vraie vie.

Si vous êtes d'accord, j'aimerais vous poser quelques questions, par exemple :

- Quels aspects de votre travail appréciez-vous le plus ?
- Quels sont les aspects les plus difficiles ou qui demandent le plus d'énergie ?
- Comment les gens s'y retrouvent-ils en matière d'accessibilité ou de mesures d'adaptation dans ce domaine ?

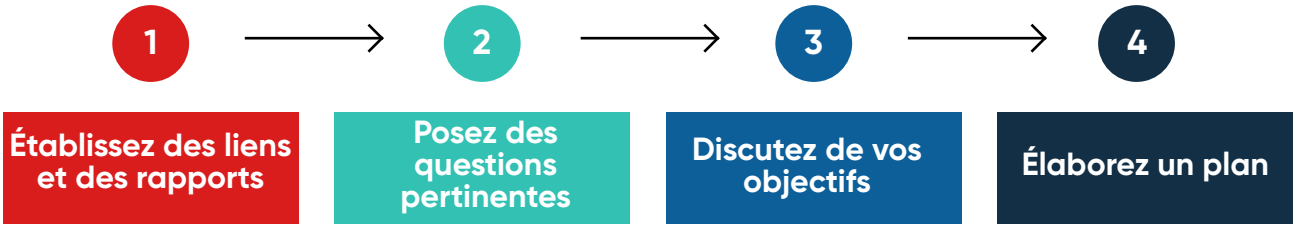
J'aimerais vraiment avoir une brève conversation de 15 à 30 minutes avec vous, si possible. Je peux vous rencontrer en personne ou échanger par téléphone ou en ligne, selon ce qui vous convient le mieux.

Il n'y a aucun souci si ce n'est pas le bon moment. Peut-être pourriez-vous alors me présenter à quelqu'un d'autre avec qui je pourrais échanger sur ces questions ?

Merci encore pour votre temps.

Un bon départ : Comment structurer votre première conversation de mentorat

Que vous ayez communiqué avec quelqu'un de votre propre chef ou que vous vous soyez joint à un programme de mentorat, les premières conversations se déroulent généralement de la même manière :



1. **Établissez des liens et des rapports : Prenez le temps d'apprendre à connaître votre personne mentore.**

- Découvrez son parcours.
- Parlez un peu du vôtre.
- Établissez un lien de confiance et créez des liens avant de passer directement aux objectifs.

2. **Posez des questions pertinentes en lien avec la carrière : Préparez quelques questions pour votre personne mentore.**

- Pourquoi avez-vous choisi ce domaine ?
- Quels sont les défis ou les obstacles dans ce domaine ?
- Y a-t-il eu des éléments surprenant en cours de route ?

3. **Discutez de vos objectifs en matière de mentorat : Examinez vos objectifs pour cette expérience de mentorat. N'oubliez pas d'utiliser le cadre GROW (voir la section sur la découverte de vos forces et de vos objectifs en matière de mentorat).**

- Que souhaitez-vous apprendre ?
- De quel soutien avez-vous besoin ?
- Comment cette personne peut-elle aider ?

4. **Élaborez un plan : Écrivez votre objectif et élaborez un plan.**

- Quelles sont les prochaines étapes pour maintenir votre élan ?

Bouclez la boucle : Concluez les expériences de mentorat professionnel sur une note positive.

Les expériences de mentorat ne durent pas toujours éternellement, et c'est bien ainsi.

En fait, c'est généralement ainsi que fonctionne le mentorat professionnel.



VOUS ÉTABLISSEZ DES LIENS



VOUS APPRENEZ ENSEMBLE



VOUS PASSEZ AUX PROCHAINES ÉTAPES

Parfois, vous restez en contact. Parfois, non. Et les deux éventualités sont valables.

Voici cinq étapes pratiques pour vous aider à boucler la boucle sur une note positive.

Comment conclure les expériences de mentorat professionnel en cinq étapes simples

Étape 1 : Nommez ouvertement la transition.
Cette première étape consiste à faire preuve d'honnêteté et de respect.

Vous n'avez pas à vous « cacher » de la transition ou à essayer de la passer sous silence. Cela ne fait que compliquer les choses et les rendre moins claires.

Au contraire, n'ayez pas peur de nommer respectueusement qu'une conversation, un programme de mentorat ou une relation tire à sa fin ou change.

Voici quelques exemples de ce que vous pourriez dire :

- « Je sais que ce programme de mentorat touche à sa fin, alors je voulais parler de la façon dont nous pourrions le clore de la meilleure façon possible. »
- « Pourrions-nous parler quelques minutes de la manière dont nous allons conclure les choses ? »
- « J'ai l'impression d'avoir atteint les objectifs que je m'étais fixés au départ en matière de mentorat, et je tenais à le préciser clairement. Pourrions-nous parler des prochaines étapes ? »

Étape 2 : Célébrez l'apprentissage et la croissance
Une autre étape importante consiste à souligner ce que vous avez appris auprès de votre personne mentore.

Cela témoigne de votre respect et de votre reconnaissance pour le temps, l'attention et les efforts que votre personne mentore a consacrés à votre développement et à votre épanouissement.

C'est aussi l'occasion pour votre personne mentore de vous faire part de ce qu'elle a appris et retiré de cette expérience à vos côtés Ensemble, vous pourriez réfléchir à ce qui suit :

- Les compétences que vous et votre personne mentore avez développées ;
- Les nouvelles connaissances que vous avez acquises ;
- Les actions que vous avez entreprises ou que vous envisagez d'entreprendre à la suite de l'expérience de mentorat.

Voici quelques exemples de ce que vous pourriez dire :

- « Une chose que je retiens de notre temps ensemble, c'est_____ . »
- « Une chose mémorable que j'ai apprise auprès de vous est _____ . »
- « Si vous souhaitez m'en faire part, j'aimerais savoir ce que vous avez retiré de cette expérience. Avez-vous appris quelque chose auprès de moi ? »
- « Le mentorat s'apparente à un échange réciproque. Y a-t-il quelque chose que vous retiendrez de notre rencontre ? »

Étape 3 : Protégez la confiance et la vie privée de chacun.

Le mentorat repose sur la confiance. Au cours de votre expérience de mentorat, vous et votre personne mentore avez peut-être échangé des renseignements tels que :

- Des histoires personnelles ;
- Des défis et des doutes ;
- Des enseignements culturels ;
- Des expériences liées à la santé ou à un handicap ;
- Des erreurs, des craintes ou des espoirs.

Parler ouvertement de ce qui reste privé et de ce qui peut être communiqué à d'autres personnes est une façon de s'honorer mutuellement et de protéger la dignité de chacun.

Voici quelques exemples de ce que vous pourriez dire :

- « Avant de conclure, puisque nous avons tous deux parlé de choses personnelles, je voulais confirmer que nous étions sur la même longueur d'onde quant à ce qui restera privé. »
- « Voici ce qu'il est acceptable de communiquer à d'autres personnes. Voici ce qui doit rester entre nous. »
- « Je veux aussi veiller à respecter vos limites. Y a-t-il des choses que vous m'avez dites et que vous aimeriez que je garde privées aussi ? »

Étape 4 : Explorez si et comment vous resterez en contact.

Certaines expériences de mentorat professionnel peuvent prendre fin complètement. Certaines pourraient simplement changer un peu et devenir moins fréquentes. Les deux sont acceptables. Mais il est important de déterminer si et comment vous resterez en contact.

Vous pourriez aborder les points suivants ensemble :

- Si vous souhaitez rester en contact ou non ;
- Ce qui vous semble réaliste à tous les deux ;
- Où et à quelle fréquence vous vous rencontrerez.

Voici quelques exemples de ce que vous pourriez dire :

- « Avant de conclure, je voulais savoir si nous pourrions rester en contact et, si oui, comment. »
- « Si j'ai besoin de conseils plus tard, puis-je communiquer avec vous ? »
- « Quelles méthodes vous conviennent le mieux (courriel, message texte, téléphone, LinkedIn, en personne) ? »
- « J'éprouve de la reconnaissance pour ce que j'ai appris pendant le temps que nous avons passé ensemble, et je pense que c'est le moment idéal pour moi de poursuivre mon chemin par mes propres moyens. Merci encore pour tout ! »

Étape 5 : Parlez de vos prochaines étapes.
personne mentore à vous aider à passer à la prochaine étape.

Cela vous aidera à poursuivre votre apprentissage et à maintenir votre élan.

Exemples :

- Passer en revue votre curriculum vitæ ;
- Proposer une ressource ou un contact ;
- Donner un dernier conseil ;
- Vous aider à réfléchir à vos prochains objectifs.

Voici quelques exemples de ce que vous pourriez dire :

- « Compte tenu de ce dont nous avons parlé, quelle serait, selon vous, une bonne prochaine étape pour moi ? »
- « Pourriez-vous me suggérer une ou deux ressources sur lesquelles je devrais me concentrer par la suite ? »
- « Pourriez-vous m'indiquer un programme, une occasion ou un espace communautaire ? »
- « Y a-t-il quelqu'un à qui vous pensez que je devrais parler ensuite, et pourriez-vous nous mettre en contact ? »

Clore une expérience de mentorat d'une bonne manière honore vos apprentissages réciproques et vous prépare pour la suite.

Rappelez-vous : Ce que vous avez appris ne s'arrête pas là. Vous le portez en vous et en tirerez profit dans ce que vous entreprendrez par la suite. La section suivante vous montrera comment procéder.

La transition de personne mentorée à personne mentore : transmettre vos enseignements



Ce guide ne vise pas seulement à vous aider à trouver des personnes mentores professionnelles et à établir des liens avec elles. Il vise également à vous aider à devenir une personne mentore

Dans de nombreuses communautés autochtones, les enseignements s'accompagnent d'une responsabilité.

Avant même votre expérience de mentorat, vous possédiez déjà des connaissances, des compétences et une expérience vécue dont les autres personnes pourraient tirer profit.

Voici quatre façons pratiques de commencer la transition de personne mentorée à personne mentore, à votre propre rythme.

Quatre façons de passer de personne mentorée à personne mentore

Étape 1 : Tirez des leçons de votre expérience de mentorat.
Votre expérience en tant que personne mentorée est un outil d'enseignement puissant.

Prenez le temps de réfléchir aux questions suivantes :

- Qu'est-ce qui vous a procuré le plus d'aide en tant que personne mentorée ?
- Qu'est-ce qui vous a donné un sentiment de soutien, de respect ou de sécurité ?
- Qu'est-ce qui n'a pas fonctionné pour vous ou qui vous a mise ou mis mal à l'aise ?

Posez-vous les questions suivantes :

- Quel genre de personne mentore est-ce que je veux devenir ?
- Quelles sont les leçons que je veux retenir ?
- Quels sont les comportements de mentorat que je souhaite répéter ?
- Quels sont les comportements que j'éviterais ou que j'adapterais ?

Vous n'avez pas à répéter exactement la même expérience de mentorat que celle que vous avez vécue. Vous pouvez façonner votre propre approche.

Étape 2 : Découvrez des stratégies de mentorat de qualité.
Comme nous l'avons appris dans la première partie de cette ressource, le mentorat de qualité comporte cinq éléments constant.

Reportez-vous à cette section pour veiller à ce que votre mentorat comprenne les cinq éléments.

Cela vous aidera à établir des relations de mentorat sûres, efficaces et respectueuses avec les personnes mentorées.

Si vous souhaitez en apprendre davantage sur le mentorat de qualité, vous pouvez consulter les ressources gratuites de Mentor Canada ici.

Étape 3 : Explorez tous les volets du mentorat.
N'oubliez pas que le mentorat se décline sous plusieurs formes. Vous pouvez devenir une personne mentore au moyen de moments de mentorat, de mentorat informel ou de programmes officiels.

Moments de mentorat – Il s'agit de brèves interactions qui ont tout de même une grande incidence. Comment vous pourriez jouer le rôle de personne mentore auprès d'autres personnes :

- Donner rapidement des conseils de carrière à une ou un membre de votre communauté.
- Expliquer les mesures d'adaptation à l'école ou au travail à une ou un jeune collègue et ce qui a fonctionné pour vous.
- Permettre à quelqu'un de vous observer brièvement au travail ou de voir à quoi ressemble votre travail.

Ces moments peuvent être anodins, mais ils peuvent susciter des idées, ouvrir des portes ou aider d'autres personnes à passer à l'étape suivante.

Mentorat informel – Ces liens se développent naturellement dans les milieux dont vous faites déjà partie. Comment vous pourriez jouer le rôle de personne mentore auprès d'autres personnes :

- Aider une amie, un ami ou une ou un membre de la famille à se préparer à une entrevue en s'exerçant ensemble à répondre aux questions.
- Prendre régulièrement des nouvelles d'une cousine, d'un cousin ou d'une ou un collègue de travail plus jeune qui doit jongler entre ses études, son travail et les mesures d'aide liées à un handicap.
- Aider quelqu'un à comprendre une demande, un formulaire ou un système complexe que vous connaissez déjà.

Ces liens se créent parce que vous vous connaissez déjà; c'est un mentorat qui se manifeste dans la vie de tous les jours.

Mentorat formel – Ces relations se déroulent dans le cadre d'un programme structuré qui vous met en relation avec une personne mentorée. Vous pourriez jouer le rôle de personne mentore auprès d'autres personnes en faisant ce qui suit :

- S'inscrire comme personne mentore dans le cadre d'un programme de mentorat scolaire, professionnel ou communautaire.
- Soutenir les nouveaux membres du personnel ou les stagiaires dans votre milieu de travail à titre de guide officielle ou officiel.
- Participer à un programme officiel et structuré ou à une activité communautaire axée sur le partage intergénérationnel des connaissances.

Étape #4: Continuez à croître et à apprendre en tant que personne mentore

Le mentorat est un processus d'apprentissage continu. Les bonnes personnes mentores réfléchissent, s'adaptent et continuent d'apprendre.

Vous pouvez croître en faisant ce qui suit :

- Solliciter une rétroaction de votre ou vos personnes mentorées.
- Reconnaître ce qui a fonctionné et ce qui n'a pas fonctionné après les conversations de mentorat.
- Adapter votre approche au fil du temps.

Vous pouvez également poser les questions suivantes à vos personnes mentorées :

- « Y a-t-il quelque chose que j'aurais pu faire différemment ? »
- « Qu'est-ce qui a été le plus utile ? Qu'est-ce qui aurait pu être mieux ? »

Rappel utile : Devenir une personne mentore ne signifie pas cesser d'être une personne mentorée ! Le mentorat est un cycle évolutif. Parfois, vous recevez des conseils. Parfois, vous en donnez. Souvent, vous faites les deux en même temps. Ce qui compte le plus, ce n'est pas le rôle que vous jouez, mais le fait d'avancer ensemble dans la bonne direction.

CONCLUSION

Félicitations pour avoir terminé ce guide !

Prendre le temps :

- D'en apprendre davantage sur le mentorat professionnel;
- D'explorer les approches autochtones du mentorat et du handicap;
- De réfléchir à vos forces;
- De déterminer vos objectifs en matière de mentorat… témoigne de l'attention et de l'engagement que vous portez à vous-même et à votre avenir.

Ce type de travail est une étape importante dans la définition d'un cheminement de carrière qui correspond à votre identité et de ce qui compte pour vous.

Où trouver davantage d'aide et de renseignements

- Visitez le site Web de Mentor Canada pour explorer d'autres ressources, outils et possibilités de formation en matière de mentorat.
- Visitez le site Web de MentorHabiletés pour en savoir plus sur les possibilités de mentorat de carrière spécialement conçues pour les jeunes en situation de handicap.

Trois prochaines étapes possibles

1. **Mettez une amie ou un ami en relation** – Si vous avez trouvé ce guide utile, songez à le transmettre à une personne que vous connaissez et qui pourrait également en profiter.

2. **Communiquez avec une personne mentore potentielle** –Utilisez ce que vous avez appris dans ce guide pour entrer en contact avec une personne dont vous respectez les valeurs ou les expériences vécues, que ces connaissances proviennent du travail, de la culture, de la communauté ou de l'expérience d'un handicap.

3. **Explorez les programmes de mentorat professionne l**– Prenez le temps d'examiner les programmes de mentorat professionnel dans votre communauté ou votre région qui correspondent à vos intérêts, à votre identité et à vos besoins en matière d'accessibilité.

Réflexion finale

Il n'y a pas de calendrier unique ou de « bonne » façon de bâtir une carrière.

Prenez ce dont vous avez besoin dans ce guide, revenez-y quand cela vous sera utile et faites-vous confiance pour aller de l'avant de la manière qui vous semble la plus appropriée.



Mentor Canada

QUESTIONS ?
CONTACTEZ INFO@MENTORCANADA.CA

BESOIN DE RESSOURCES SUPPLRÉMENTAIRES ?
VISITEZ MENTORCANADA.CA

SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX
@MENTORCANADA

mentorcanada.ca