



MENTORAT **CRHA**

LES DOUZE (12) FONCTIONS DU MENTOR

Selon Renée Houde

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

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