



Guide du mentor

UNE CONVERSATION, UNE RELATION,
UNE CARRIÈRE TRANSFORMÉE



Guide du mentor de l'ACAEM

Introduction

Merci d'avoir accepté de jouer le rôle de mentor dans le cadre du **Programme de mentorat de l'ACAEM**. En partageant votre expérience et votre perspective, vous contribuez à renforcer la profession d'adjoint(e) exécutif(ve) au sein des administrations municipales partout au Canada.

Le mentorat est l'une des façons les plus significatives de redonner. Il ne s'agit pas simplement d'offrir des conseils—c'est écouter, guider et permettre à l'autre de découvrir sa propre voie. Ce guide vous aidera à comprendre votre rôle, à établir des attentes claires et à vous doter d'outils pour bâtir une relation de mentorat enrichissante et réussie.

Ce que signifie être mentor

Devenir mentor : Partagez vos connaissances. Façonnez une carrière.

En tant que mentor, vous jouez un rôle essentiel dans le développement de la prochaine génération d'adjoint(e)s exécutif(ve)s en administration municipale. Votre compréhension du fonctionnement des organisations municipales, de la collaboration avec les DG, les conseils municipaux et les équipes internes, ainsi que de la gestion des priorités concurrentes, est inestimable.

En offrant votre temps et votre expertise, vous aidez votre mentoré(e) à bâtir sa confiance, élargir ses perspectives et développer des compétences pratiques qui favorisent l'excellence en administration et en leadership.

Votre rôle comme mentor :

- Offrir des conseils fondés sur une expérience concrète en administration municipale.
- Fournir un espace sécuritaire, confidentiel et bienveillant pour la réflexion et la croissance.
- Aider le/la mentoré(e) à établir des objectifs réalistes et significatifs et à rester responsable de leur progression.
- Être un modèle—partager les apprentissages, pas seulement les réussites.
- Offrir encouragements et perspective lorsque des défis surviennent.
- **Engagement en temps** : généralement 1 à 2 heures par mois (virtuellement ou en personne) pendant 6 à 12 mois.

Le mentorat repose **sur la confiance, le respect et un objectif partagé**. Mentor et mentoré(e) contribuent tous deux au succès de la relation.



Poser les bases de la réussite

1. Établir la confiance dès le début

Lors de votre première rencontre, prenez le temps de connaître l'expérience, le parcours et les objectifs de votre mentoré(e). Partagez également quelques éléments sur vous—ce qui vous a motivé à devenir mentor et ce que vous souhaitez apporter.

Établissez la confidentialité dès le départ. Ce qui est discuté reste entre vous. La confiance crée un espace sécuritaire, et un espace sécuritaire permet l'ouverture.

Questions d'introduction possibles :

- Qu'est-ce qui vous a motivé à vous inscrire au programme de mentorat?
- Qu'aimez-vous le plus dans votre rôle d'AE?
- Quel défi ou objectif souhaitez-vous explorer?
- Comment préférez-vous recevoir de la rétroaction ou du soutien?

2. Définir des attentes claires ensemble

Discutez de la façon dont vous souhaitez travailler ensemble :

- **Fréquence** : À quelle fréquence vous rencontrerez-vous? (Mensuel est courant.)
- **Format** : Rencontre virtuelle, téléphone ou en personne?
- **Durée** : Entente générale sur 6 à 12 mois.
- **Limites** : Clarifiez votre rôle : vous n'êtes pas un superviseur, un conseiller RH ou un thérapeute. Vous êtes un guide et un pair.

Astuce : Résumez ces ententes dans un court courriel à la suite de votre première rencontre.

3. Mettre l'accent sur l'établissement d'objectifs

Encouragez votre mentoré(e) à définir un ou deux objectifs professionnels au début de la relation. Ces objectifs peuvent toucher :

- Développer la confiance ou la présence en leadership
- Gérer les relations politiques et administratives
- Améliorer la gestion du temps et des priorités
- Préparer une progression de carrière
- Renforcer les compétences en communication ou en présentation

Une fois les objectifs établis, utilisez-les pour orienter vos conversations et mesurer les progrès.



Des conversations de mentorat efficaces

1. Écouter avec intention

Votre plus grand atout comme mentor est votre capacité d'écoute. Laissez votre mentoré(e) réfléchir à voix haute. Résistez à la tentation de régler immédiatement les problèmes—soutenez plutôt sa réflexion pour qu'il/elle trouve ses propres solutions.

2. Poser des questions puissantes

Les questions ouvertes stimulent l'introspection et l'apprentissage :

- « Selon vous, qu'est-ce qui alimente ce défi? »
- « À quoi ressemblerait la réussite dans cette situation? »
- « Avec qui pourriez-vous collaborer pour faire avancer les choses? »
- « Qu'avez-vous essayé jusqu'à présent, et que pourriez-vous faire différemment? »

Ces questions favorisent l'autonomisation plutôt que la simple transmission de conseils.

3. Partager, sans diriger

Présentez vos expériences comme des exemples, non comme des directives :

- « Dans une situation similaire, j'ai constaté que... »
- « Ce qui a fonctionné pour moi, c'est... »

Votre vécu inspire sans imposer.

4. Reconnaître et célébrer la progression

Encouragez la réflexion régulière :

- Qu'a-t-il/elle appris?
- Quels changements a-t-il/elle mis en œuvre?
- Comment sa confiance a-t-elle évolué?

Même les petits gains—résoudre un défi au travail, présenter en réunion, améliorer une communication—méritent d'être soulignés.

Surmonter les défis courants

Mentee réservé(e) ou incertain(e)

Certaines personnes peuvent être nerveuses au début. Guidez doucement avec des questions ouvertes. Rappelez qu'il n'y a pas de « bonne façon » de participer—c'est un espace d'apprentissage.

Lorsqu'un enjeu sensible est soulevé

Si votre mentoré(e) parle d'un conflit ou d'un stress au travail, écoutez sans jugement. Évitez de prendre parti ou d'offrir des conseils juridiques/RH. Aidez plutôt à explorer des options ou orientez vers des ressources appropriées (RH, bien-être, direction générale).

Difficultés d'horaire

La vie arrive. Si les rencontres sont reportées ou manquées, rétablissez l'horaire et réaffirmez votre engagement mutuel. La constance est importante, mais la flexibilité permet de maintenir l'élan.

Qualités d'un excellent mentor

Les meilleurs mentors partagent certaines attitudes et habitudes. Vous n'avez pas besoin de toutes les réponses—seulement d'une volonté authentique d'être présent.

Un excellent mentor est :

- **Accessible** : facile à aborder, ouvert au dialogue.
- **Soutenant** : encourage sans jugement.
- **Honnête** : offre une rétroaction constructive et respectueuse.
- **Patient** : laisse le développement suivre le rythme du mentoré(e).
- **Curieux** : pose des questions, apprend aussi.
- **Engagé** : respecte les rencontres et tient ses engagements.

Chaque relation de mentorat est unique. L'essentiel est votre présence, votre constance et votre bienveillance.

Réfléchir à votre expérience

Au fil de votre parcours de mentor, prenez le temps de réfléchir :

- Qu'ai-je appris de mon/ma mentoré(e)?
- Comment cette expérience a-t-elle enrichi mon leadership ou ma perspective?
- Que ferais-je différemment dans un futur mentorat?

Le mentorat est réciproque. Souvent, les mentors retrouvent un sens renouvelé, une motivation accrue et renforcent leur propre leadership en guidant les autres.

Soutien et ressources

L'ACAEM est là pour vous soutenir à chaque étape. Pour toute question, pour obtenir du soutien ou pour partager une réussite : info@cameacanada.ca

Ensemble, nous bâtissons une communauté d'adjoint(e)s exécutif(ve)s connectée, confiante et solidaire—une conversation à la fois.

