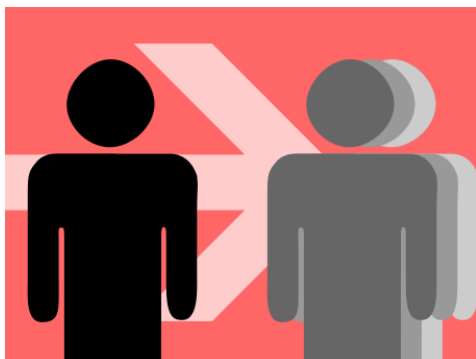


## Mentorat



Le mentorat dans sa forme originale, tel qu'il était pratiqué par les Grecs, n'a rien à voir avec la foi chrétienne. Mais comme le sens du mot a changé (faire des disciples serait plus approprié), le mot est utilisé dans cet article dans son nouveau sens (coaching élargi).

Le principe du mentorat est celui de la multiplication. Paul décrit précisément cette multiplication à son mentor Timothée et le mandate :

"Transmets le message que tu as entendu de moi, et dont la vérité t'a été confirmée par de nombreux témoins, à des personnes dignes de confiance et de foi, qui sont également capables d'enseigner les autres" (1. Tim. 2.4).

## Introduction

Tout comme un maître d'apprentissage apprend un métier à son apprenti, chaque responsable, chaque chrétien a besoin d'autres personnes qui le devancent sur le plan professionnel ou spirituel et qui l'accompagnent et l'encouragent.

Le mentorat en équipe consiste en une attitude de service et de volonté d'investir dans une autre personne et d'être là pour elle.

## La tâche du mentor

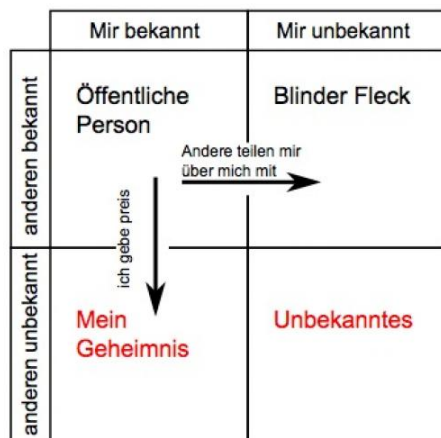
La tâche du mentor est de parler très honnêtement et avec amour au leader de ses lacunes, mais aussi de l'encourager et de promouvoir ses points forts. La fenêtre de Johari<sup>[1]</sup> montre qu'un mentor peut attirer l'attention de son mentoré sur des choses dont il n'a même pas conscience.

Les domaines sensibles pour un leader sont :

- L'honnêteté, l'authenticité
- Loyauté envers la direction
- Capacité de correction par la parole de Dieu

Le développement de la personnalité, la maturation spirituelle et les connaissances bibliques vont de pair. Un bon mentor aide son mentoré à compléter ces domaines dans sa vie.

## La fenêtre de Johari



## Types de mentoring

### Mentorat ascendant

Chaque responsable a besoin d'un mentorat ascendant avec des personnes qui l'ont précédé, qui peuvent le guider et lui donner des perspectives. Quelqu'un assume depuis peu la fonction de responsable, de responsable principal, de responsable régional... Il rencontre régulièrement un autre responsable expérimenté, un responsable principal... et lui demande des conseils et des orientations. Le besoin de telles relations est évident au début et au milieu du développement personnel et du leadership, mais elles sont nécessaires tout au long de la vie. Il est bon d'adopter l'attitude d'un apprenant tout au long de la vie et de continuer à chercher un mentor dans les moments de décision ou de transition. De telles relations sont également utiles pour des bilans spirituels périodiques. Le "mentor ascendant" se préoccupe de la perspective et de la responsabilité et aide à planifier et à mener à bien les étapes de mise en œuvre.

### Mentorat descendant

Un responsable et chrétien expérimenté prend un jeune en remorque, développe avec lui des talents dormants, clarifie des questions doctrinales et éthiques et convient d'objectifs à atteindre. Notre mission est de faire d'autres disciples (Mt. 28.19 ; 2 Tim. 2.2).

Tout leader responsable se soucie de ceux qui viennent après lui, quel que soit leur âge. Le développement de la relève est l'un des moyens les plus importants pour aider la prochaine génération à développer pleinement sa capacité, son dévouement et ses valeurs afin de pouvoir servir Dieu efficacement et fidèlement.

Tout ce que l'on a appris devrait être transmis directement à quelqu'un d'autre - c'est ainsi que le flux est assuré. Une telle transmission aide et enrichit également le développement personnel.

Concrètement, les jeunes leaders ont les effets suivants :

- Ils stimulent notre réflexion par leurs idées et leurs points de vue
- Ils testent notre flexibilité
- Ils nous placent face à une forme particulière de responsabilité, en mettant à l'épreuve notre fermeté et notre intégrité

- Ils font naître en nous des idéaux. Les jeunes sont généralement d'un idéalisme rafraîchissant et nous mettent au défi de revenir à certains idéaux.

## Co-mentoring

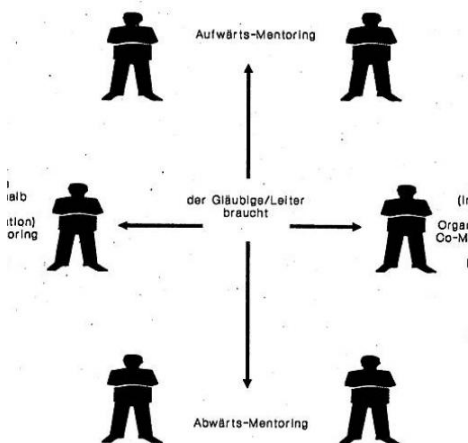
Les relations avec des collègues du même âge constituent la dimension horizontale importante de notre modèle relationnel. De telles relations externes à l'organisation ou au groupe aident à ne pas perdre de vue ce qui se passe au-delà de la clôture et donnent en outre de précieuses impulsions.

Deux amis entretiennent une **relation** spirituelle **à deux**. Quatre hommes ou femmes se rencontrent régulièrement pour un échange contraignant sur leur vie spirituelle. Ils s'encouragent mutuellement et prient les uns pour les autres. Au sein de l'équipe de direction, les questions de vie et de foi sont abordées ouvertement dans un cadre contraignant et gérable.

## A noter

- Chacune de ces relations doit être entretenue avec une certaine régularité : Les relations du niveau vertical à des intervalles d'un à trois mois, celles du niveau horizontal toutes les semaines à tous les mois.
- Le contenu des réunions est déterminant. Si l'on souhaite évoluer, il faut veiller à ce que les points suivants soient abordés. Développement
  - dans le domaine du discipulat,
  - performance professionnelle,
  - Connaissances professionnelles,
  - Personnel.
- Ces thèmes doivent être abordés sous les aspects suivants :
  - Qu'est-ce qui était encourageant et bon au cours de la période écoulée ?
  - Qu'est-ce qui n'était pas bon, décourageant ?
  - Qu'est-ce que tu veux changer ?
  - Sur quoi travailles-tu ?
  - Comment peux-tu mettre cela en pratique au quotidien ?

## Types de mentoring



## Aides pour la mise en pratique

- Remplis le diagramme des relations avec les noms des personnes que tu as dans ta vie.
- Réfléchis à chaque relation que tu as notée ci-dessus, à l'enrichissement que tu en retires et à l'intensité de la relation.
- Si tu constates des places vacantes, nous t'encourageons à chercher des personnes susceptibles de les combler. Demande-toi également si tu devrais intensifier l'un ou l'autre des niveaux de relation mentionnés ci-dessus. Si c'est le cas, fais-le !
- Réfléchis aux personnes pour lesquelles tu pourrais être un mentor et prendre des responsabilités. Adresse-toi à ces personnes.

Cela vaut la peine de prendre son courage à deux mains et d'aborder les gens pour savoir s'ils sont prêts à s'engager dans une telle relation !

## Relation de mentoring

Entrer dans une relation de mentorat commence par une demande. La confiance s'installe au fil de la relation. Il doit donc être clair, avant même la demande, qu'il existe une confiance fondamentale. Celle-ci doit ensuite être prouvée dans la relation de mentoring.

Accord écrit

Un accord écrit doit officialiser la relation :

- Objectif et point fort de la relation
- Régularité des rencontres
- Confidentialité des informations personnelles communiquées
- Période prévue pour la relation

Conditions préalables pour le mentor

- Du temps !!!
- Amour pour le mentoré
- Sens de la responsabilité (pour ses propres conseils)
- Disposition à pardonner
- Personnalité affirmée
- Connaissance de la Bible
- Honnêteté et style de vie spirituel
- Joie de transmettre
- Capacité à encourager

Conditions requises pour le mentor

- Du temps !!!

- Initiative
- Volonté d'apprendre et de changer
- Vision de l'objectif
- Volonté d'examiner (désir de vérité biblique)
- Responsabilité personnelle

Vivre la relation

- Rencontres régulières (toutes les 2-3 semaines)
- Pas plus de 1,5 heure
- Seule une relation engagée mène au but
- L'honnêteté est ce qui dure le plus longtemps
- La direction peut changer à tout moment - mais en accord mutuel clair

Mettre fin à la relation

La conclusion a lieu

- dès que la durée convenue est écoulée.
- dès que l'objectif est atteint.
- lorsque la poursuite du travail n'a plus aucune chance d'être efficace du point de vue de l'une des deux parties.

La fin d'une relation devrait également être abordée ouvertement. Un entretien final permet de se laisser aller en paix.

## Sources citées

- Photo de couverture : Ramun Badertscher, [www.ramunbadertscher.ch](http://www.ramunbadertscher.ch)
- [1] <http://de.wikipedia.org/w/index.php?title=Datei:Johari.svg&filetimestamp=20100222170229>
- [2] Stanley, Paul D., Clinton, J. Robert, Mentoring, Nous avons besoin de pères et de mères spirituels, p.138