

# Les qualités d'un Mentor



Mon texte s'adresse à des leaders de communautés de foi; cependant, les principes du mentorat s'appliquent à tous les domaines, que vous dirigiez une PME ou une grande entreprise. Je dis souvent aux leaders de communautés de foi que le plus grand investissement qu'ils peuvent faire est de former des disciples qui deviennent, à leur tour, des leaders et des personnes d'influence. Le meilleur processus à suivre pour y parvenir est celui du mentorat.

Voici ma définition du mentorat : « *C'est une expérience relationnelle à caractère confidentiel, honnête et éthique, d'échanges et d'apprentissages, qui favorise le développement personnel et professionnel du mentoré et du mentor afin qu'ils puissent atteindre le plein potentiel de leurs destinées préparées par Dieu.* »

Les principaux points dans cette définition sont :

- 1) *expérience relationnelle à caractère confidentiel* – nécessite un engagement ;
- 2) *honnête et éthique* – exige une relation authentique ;
- 3) *d'échanges et d'apprentissages* – demande une ouverture d'esprit pour bénéficier d'échanges d'idées, d'informations et d'expériences ;
- 4) *favorise le développement personnel et professionnel du mentoré et du mentor* – apporte un bénéfice mutuel car le mentoré se développe et le mentor devient un leader niveau quatre lequel contribue à perfectionner les autres ;
- 5) *afin d'atteindre le plein potentiel de leurs destinées préparées par Dieu* – en vue de devenir le plus efficace possible et porter le maximum de fruits pour l'avancement du royaume de Dieu.

Le mentorat est basé sur ce principe du leadership à partir duquel : Seuls les leaders spirituels sécurisés dans leur identité et leur appel avec Christ peuvent déléguer leur pouvoir aux autres. John Maxwell l'exprime comme ceci : « *Les leaders deviennent éminents, non à cause de leur puissance, mais grâce à leur habilité à autonomiser les autres.* »

Voici donc trois qualités essentielles à un mentor spirituel :

### 1) Un bon mentor aime les personnes et leur accorde de la valeur.

John Maxwell dit dans son livre *Les Cinq Niveaux du Leadership* : « *Vous pouvez aimer des personnes sans forcément être en position de leadership, mais vous ne pouvez pas bien les diriger si vous ne les aimez pas.* » Un bon mentor aime les gens. Il/elle est généreux de son temps, fait de l'écoute active, apprend à connaître les aspirations, les rêves, les forces et les faiblesses de son mentoré pour mieux comprendre comment il/elle peut l'accompagner dans son processus de croissance. Il/elle prend à cœur « le bien-être et le progrès » de l'autre, comme dit Paul dans Philippiens 2. « ... **N'agissez pas en vue de la satisfaction de vos désirs particuliers. Laissez tomber tout esprit de rivalité. Que ni la vanité, ni le désir de faire bonne impression ne commande vos actions. Que chacun considère son frère comme meilleur et plus important que lui-même. Apprenez à reconnaître la supériorité des autres. Ne pensez pas seulement à vos intérêts personnels ou à l'avantage que vous pouvez tirer des autres, désirez au contraire le bien de votre prochain et prenez ses progrès à cœur.** » (La Parole Vivante)

### 2) Un bon mentor croit dans le potentiel de son mentoré.

En plus de l'aimer, le leader efficace croit dans ce que l'autre peut devenir. Tellement de personnes que j'ai rencontrées sont affligées par une faible estime de soi à cause de paroles et de commentaires négatifs proférés à leur égard ; ces paroles se sont infiltrées dans les couloirs de leur pensée, devenant ainsi des pensées récurrentes les paralysant. Nous devons être des leaders qui déclarent des paroles de vie, de foi, de grâce et d'affirmation. Nous devons rappeler aux gens que Dieu n'est pas limité par nos défis.

### 3) Un bon mentor rend le mentoré imputable pour « son » plan d'action.

Étant donné que l'objectif du mentorat est la croissance et le développement du mentoré, il s'atteint en identifiant une situation problématique puis, en posant des questions pertinentes et en échangeant des idées, des principes et des concepts. La dernière partie de la session de mentorat permet au mentoré de résumer ce qu'il/elle a découvert puis, identifier deux ou trois actions concrètes qu'il/elle peut initier dans les jours/semaines qui suivent. Le rôle du mentor est donc de garder le mentoré imputable pour qu'il/elle demeure fidèle à « son » plan qu'il/elle considère comme faisable dans l'échéancier qu'il/elle a déterminé. L'imputabilité est donc un excellent moyen de soit : assurer la progression ou soit : devenir une opportunité d'identifier les obstacles à surmonter afin de progresser.

Je termine avec cette citation de Fred Smith qui à mon avis exprime bien l'attitude avec laquelle nous devons envisager le privilège de faire du mentorat : « *Le leadership est à la fois ce que nous faisons et ce que nous sommes. Un mentor n'est pas un individu qui peut faire le travail mieux que le mentoré; il/elle est quelqu'un qui peut contribuer à la vie du mentoré afin qu'il puisse faire, si possible, le travail mieux que lui/elle.* »

**Question de mentorat :** Laquelle de ces trois qualités est moins présente dans votre vie et que pouvez-vous faire pour la développer ?

Pierre Bergeron [S'ABONNER](#)

**Vous avez aimé ? Partagez autour de vous !**



