

# GÉRER, C'EST CRÉER AU QUOTIDIEN

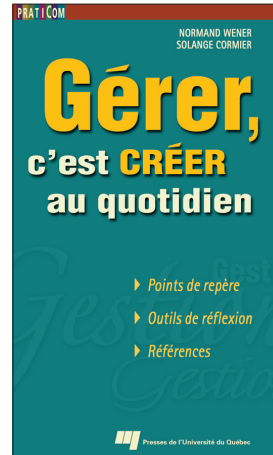
Points de repère – Outils de réflexion – Références

NORMAND WENER ET SOLANGE CORMIER

Fruit de plusieurs années de recherche, d'enseignement, de gestion, d'interventions dans divers types d'organisations et surtout de réflexion sur des pratiques quotidiennes dans différents contextes de travail, ce livre ne présente aucune recette à la mode, aucune réponse toute faite, parce que chaque organisation est particulière et que chaque gestionnaire possède des caractéristiques très personnelles.

Il propose plutôt des points de repère dans le parcours d'une carrière, des outils pour mieux comprendre son environnement et des références pour approfondir certaines situations cruciales.

Ce petit livre, à garder à portée de main, est destiné à toutes les personnes qui occupent des postes de gestion, quel que soit le secteur d'activité dans lequel elles évoluent.



2006, 136 pages, 978-2-7605-1446-1

20 \$ | 15 €

## DISTRIBUTEURS

### CANADA

PROLOGUE INC.

### BELGIQUE

PATRIMOINE SPRL

### FRANCE

DISTRIBUTION AFPU  
DISTRIBUTION SODIS

### SUISSE

SERVIDIS SA

### AFRIQUE

ACTION PÉDAGOGIQUE POUR  
L'ÉDUCATION ET LA FORMATION

**NOS LIVRES SONT EN VENTE  
CHEZ VOTRE LIBRAIRE...  
OU AU [WWW.PUQ.CA](http://WWW.PUQ.CA)**

Société  
de développement  
des entreprises  
culturelles  
Québec

# DES MENTORS POUR LA RELÈVE

Édition revue et augmentée



**Renée Houde**

2009, 288 pages

978-2-7605-2483-5

28 \$ | 20 €

**D**ÉPUIS PLUS DE DEUX DÉCENNIES, chercheurs et praticiens ont redécouvert et réhabilité la notion de mentor et élaboré des programmes de mentorat afin de favoriser la formation professionnelle et le développement de la carrière, de préparer les travailleurs à un changement de poste ou à une promotion, ou encore de pallier le décrochage scolaire. Ce livre qui porte sur le mentorat propose des idées novatrices et des pratiques nouvelles sur la transmission des savoirs et sur la filiation entre les générations. ▶

Presses  
de l'Université  
du Québec

En se fondant sur les notions de cycle de vie et de transition de la vie adulte, en s'appuyant sur la générativité d'Erik H. Erikson et sur une vision de la transmission et de l'accompagnement, Renée Houde décrit le processus du mentorat comme relation significative au cours de la vie adulte. Elle présente aussi le mentorat comme une stratégie d'intervention dans les organisations et propose des balises utiles pour concevoir et implanter un programme de mentorat. Que ce soit dans le monde des affaires, de la santé, de l'éducation, de la culture ou dans le monde communautaire, voilà un livre de réflexion et d'enseignement pratique pour les professionnels responsables de la formation ou des ressources humaines dans ces domaines. Cheminements théoriques et exemples concrets s'éclairent l'un l'autre au fil de cet ouvrage écrit dans un style vivant où le lecteur est pris à parti d'entrée de jeu.

*Le présent ouvrage intègre les idées émises par l'auteure dans ses articles et dans les deux livres sur le mentorat publiés en 1995 et 1996. Il s'agit d'une édition revue et augmentée d'un ouvrage de base en voie de devenir un classique.*

## L'AUTEURE

- ▶ *Renée Houde, Ph. D., est professeure-associée au Département de communication sociale et publique de l'Université du Québec à Montréal. Elle est aussi conférencière, enseignante et formatrice, et elle a donné de nombreuses communications au Québec, en France et en Suisse romande. Spécialiste du développement adulte et des communications interpersonnelles, elle a antérieurement publié, outre de nombreux articles, les ouvrages suivants: Les temps de la vie, le développement psychosocial de l'adulte (1999), Le mentor: transmettre un savoir-être (1996) et Des mentors pour la relève (1995).*

## SOMMAIRE

### Introduction

La filiation ■ L'origine du mot mentor et de notre vision implicite du mentorat ■ La résurgence du mentorat ■ Le phénomène de l'accompagnement ■ Une vision de la transmission intergénérationnelle

### ■ MA CONCEPTION DU MENTORAT

#### Qu'est-ce qu'un mentor et qu'est-ce que le mentorat?

Un passeur ■ Une figure d'identification ■ Une relation affective importante ■ Une relation de réalité ■ Une figure de transition ■ Une relation arc-boutée sur différents temps de la vie adulte ■ Deux expériences, deux ports d'attache ■ Les différentes aires de la vie adulte ■ Une expérience possible sur toute la durée de la vie adulte ■ Une personne nourrissante ■ Une figure significative à l'échelle d'une vie

#### Avoir un mentor, une tâche de jeunesse

Pour entrer dans le monde adulte ■ Se relier à soi-même, aux autres, au monde ■ Accéder à son Rêve de vie et lui faire de la place ■ Établir une relation amoureuse et choisir un style de vie ■ S'orienter professionnellement et décider d'un travail ■ Établir une relation avec un mentor

#### Devenir mentor, une tâche du mitan

Le mitan de la vie adulte, plus qu'un virage ■ Le sens du temps se modifie ■ Le stress du mitan ■ Le Rêve de vie est évalué, modifié ou abandonné ■ Le mentorat et la générativité ■ Les composantes de la générativité ■ Le profil des personnes qui exercent leur générativité et les caractéristiques du mentor ■ La maturité et le mentorat ■ Le mitan, une nouvelle donnée et une construction culturelle ■ Un détour historique

#### Le but du mentorat, ses trois dimensions et les fonctions du mentor

Révéler le mentoré à lui-même et l'aider à implanter son Rêve de vie ■ Les trois dimensions de la relation mentorale ■ Les douze fonctions du mentor ■ Mentorat de carrière, mentorat de vie ■ Les modèles de Kram et de Cohen ■ Des rôles connexes ■ Le rôle de mentor et celui de *coach* ■ Les fonctions et le mentorat réussis ■ La constellation mentorale ■ Des pistes de recherche

### ■ LE PROCESSUS DU MENTORAT

#### L'évolution de la relation mentor-mentoré

Le commencement de la relation ■ Le déroulement proprement dit ■ Le dénouement de la relation ■ Un exemple, la relation de Jung et de Freud ■ Les six phases du modèle de Phillips-Jones ■ Les quatre phases du modèle de Kram ■ Une brève comparaison entre les modèles ■ Mentorat et communication initiatique

#### L'espace transitionnel de la relation mentor-mentoré: la liminalité

Le mot «liminalité» ■ Les types de liminalité ■ L'exemple de Rita ■ Phase 1: la séparation ■ Phase 2: la liminalité proprement dite ■ Phase 3: la reconstitution du soi ■ «Je est un autre», ou la liminalité synchrone

### ■ QUESTIONS PRATIQUES

#### Le choix d'un mentor

Un sol fertile ■ Les facteurs d'attraction ■ Un choix fondé sur un manque ■ Un choix fondé sur une perception subjective ■ Le mentor est-il plus sage et plus avancé que le mentoré? ■ Le choix d'un mentor est-il plus difficile pour les femmes? ■ Comment prendre contact avec le mentor éventuel? ■ Pour que se poursuive la relation: trois déterminants relationnels ■ L'importance d'un bon pairage dans les programmes de mentorat ■ Le choix, un processus mystérieux

#### Les champs d'application et les effets

Les effets positifs et négatifs du mentorat

#### Les programmes de mentorat

Une reprise de la question ■ Qu'est-ce qu'un programme de mentorat? ■ Le débat sur les programmes de mentorat ■ Les conditions de réussite ■ Les balises ■ Quelques mots sur le cybermentorat ■ En conclusion

#### Les approches biographiques et les pratiques mentorales

Les approches biographiques en sciences humaines ■ L'utilisation des approches biographiques dans les pratiques mentorales ■ Un exemple: celui du RAME ■ En conclusion

### ■ ÉPILOGUE – ERIK H. ERIKSON (1902-1994): LE PSYCHOLOGUE DE LA GÉNÉRATIVITÉ

L'homme aux quatre noms ■ L'architecte de l'identité ■ Son influence ■ Conclusion