



**Manuel de l'animateur**

# MENTOR- FORMATEUR DE MENTORS

*Mise à Jour Ministérielle*



ÉGLISE DU  NAZARÉEN  
MÉSO-AMÉRIQUE

*David González*  
DIRECTEUR MONDIAL DE JNI

# LE MENTOR EN TANT QUE FORMATEUR DE MENTOR

## Contenu de la session

- Introduction – Pourquoi former les mentors?
- Réflexion biblique sur la formation de leaders et de mentors
- Principes directeurs dans une relation de mentorat
- Compétences à développer chez le mentor
- Partager la vision sur le développement du mentorat
- Pensées finales

## I. INTRODUCTION – POURQUOI FORMER LES MENTORS?

*"Si je pouvais remonter le temps, quand je débutais dans le ministère, et que je pouvais faire quelque chose de différent, ce serait, trouver un mentor."*

*"J'aimerais encadrer d'autres, mais je ne sais pas comment ne pas le faire ; personne ne l'a fait pour moi. "*

*"Le voyage de la vie ne doit pas être parcouru seul. Être un mentor est une opportunité enrichissante de partager avec les autres ce que vous avez appris au cours de votre parcours et de les aider à évoluer vers la meilleure version d'eux-mêmes.." (Garry Ridge, auteur du livre Helping People Win at Work).*

*"La plupart des dirigeants ont des partisans autour d'eux. Ils croient que la clé du leadership est de gagner plus d'adeptes. Certains leaders s'entourent d'autres leaders, mais les leaders qui apportent une grande valeur aux organisations sont ceux qui développent des leaders qui, en plus de partager la charge de travail, font élargir la vision." (John Maxwell, Developing Leaders Around you, p.3).*

# MENTOR- FORMATEUR DE MENTORS

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



Une autre idée clé est que **la formation des mentors est un travail artisanal, fait à la main, et non une production de masse**. En d'autres termes, nous reconnaissons qu'en encadrant les autres, nous construisons une relation, et les relations ne peuvent pas être dupliquées comme un article produit en série dans une usine ou comme faire des photocopies d'un document original. La relation qui est générée en accompagnant notre mentoré sur le plan ministériel est unique, et elle demande du temps et une approche personnalisée.

La nature d'une relation de mentorat signifie que nous ne pouvons pas investir dans plusieurs personnes en même temps. L'exemple de Jésus est très clair. Il avait besoin de concentrer Son ministère sur un groupe de 12 personnes, et plus spécifiquement sur un groupe de 3 personnes. Nous pouvons générer des idées ou des ressources qui s'appliquent à de grands groupes, mais la relation de mentorat et de formation de mentor doit être très spécifique.

## II. RÉFLEXION BIBLIQUE SUR LA FORMATION DE LEADERS ET DE MENTORS

### Exode 2:1-10

*1Un homme de la tribu de Lévi se marie avec une femme de la même tribu. 2Cette femme devient enceinte et elle met au monde un garçon. Elle voit que l'enfant est beau. Alors elle le cache pendant trois mois. 3Mais elle ne peut pas le cacher plus longtemps. Elle prend donc un panier fait avec des tiges de papyrus. 4 Cette plante pousse au bord du Nil. Elle le recouvre avec du goudron et de la colle. Puis elle met le bébé dedans et va poser le panier parmi les roseaux, au bord du Nil. 4La sœur de l'enfant reste un peu plus loin pour voir ce qui se passera. 5Plus tard, la fille du roi d'Égypte descend vers le Nil pour se baigner. Pendant ce temps, les femmes qui sont avec elle se promènent le long du fleuve. La princesse aperçoit le panier au milieu des roseaux et elle envoie sa servante le prendre. 6Puis elle*

# MENTOR-FORMATEUR DE MENTORS

# MENTOR- FORMATEUR DE MENTORS

ouvre le panier et voit un petit garçon qui pleure. Elle a pitié de lui et dit : « C'est un petit Hébreu ! » 7La sœur de l'enfant demande à la princesse : « Est-ce que je dois aller chercher parmi les Hébreux une femme pour le nourrir ? Elle pourra allaiter l'enfant pour toi. » 8La princesse lui répond : « Va ! » Et la jeune fille va appeler la mère de l'enfant. 9La princesse dit à la femme : « Prends ce bébé ! Allaitte-le pour moi, et je te paierai pour cela. » La femme prend le bébé et lui donne son lait. 10L'enfant grandit. Sa mère l'amène à la fille du roi d'Égypte. Celle-ci le prend pour fils. Elle dit : « Cet enfant, je l'ai tiré de l'eau, c'est pourquoi je vais l'appeler Moïse. » 11 En hébreu, le nom de Moïse ressemble au verbe traduit ici par « tirer de ».

Au sujet du mentorat, ce passage me fait penser à une vision d'optimisme, car il me rappelle que main dans la main avec le Seigneur, demain sera toujours un jour meilleur. Pas nécessairement parce que les circonstances qui nous entourent changent mais parce que nous avons la possibilité de connaître le Seigneur de plus en plus en marchant avec Lui.

L'histoire de la naissance de Moïse et la manière dont ses parents ont agi nous laissent plusieurs leçons dans la tâche de former des dirigeants et des mentors, et je souhaite partager certaines de ces leçons ci-dessous.

## **a. Former des mentors n'est pas si populaire, mais cela en vaut la peine**

La raison pour laquelle Pharaon a fait tuer les garçons hébreux était qu'il craignait que le peuple d'Israël continue de se multiplier et qu'à mesure qu'il grandisse, il serait une menace pour son royaume.

Le passage d'Exode 2 a de nombreuses applications de nos jours, dans le discipulat en général, mais en ce qui concerne la formation des leaders, nous pouvons dire qu'il est courant de rencontrer des personnes soucieuses de maintenir un accès exclusif à la plateforme de leadership et ne souhaitant pas d'autres à assumer des rôles de leadership. Ces dirigeants sont soucieux d'avoir plus

d'adeptes et ils résistent à l'idée d'investir leur temps, leurs connaissances, leurs compétences et leurs ressources dans le développement de nouveaux dirigeants pour accompagner les autres sur le chemin du ministère.

In an environment in which the future was dark and not encouraging, Moses' parents rose up with courage to defend the life of their son, and although they may not have imagined everything that would happen in Moses' life, surely the expectation about their baby's future was great, so the risk was worth it!

**b. Voyons avec les yeux de la foi**

Nous apprenons également des parents de Moïse que si nous devons penser au mentorat, nous devons le faire avec les yeux de la foi.

- **Ils ont vu plus qu'un nouveau-né.** Pour ce couple, Moïse était plus qu'une statistique sur le prochain enfant mort. Ils ont vu que le garçon était beau, et ils ont décidé de prendre soin de lui ! Ils ont décidé de protéger leur bébé, même si cela signifiait désobéir à l'ordre de Pharaon et risquer leur propre vie. Ils, voyant avec les yeux de la foi, espéraient que Dieu avait un but pour leur bébé, alors ils l'ont caché. La question pour nous est de savoir si nous voyons nos mentorés comme des apprenants à vie qui dépendront toujours de nous ou comme des leaders dont nous valorisons le ministère, les dons et les talents et qui, selon nous, dans la puissance de l'Esprit, seront utilisés pour le extension du royaume de Dieu?
- **Ils avaient l'intention de créer un environnement qui protégerait le nouveau-né** C'est une chose d'être enthousiasmé par quelque chose ou quelqu'un, et une autre chose de montrer de manière pratique l'engagement à prendre soin de quelqu'un.

Les parents de Moïse ont dû risquer de se cacher et de s'occuper de Moïse pendant les premiers mois de sa vie. Et puis ils ont eu l'intention de

# MENTOR- FORMATEUR DE MENTORS

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

# MENTOR- FORMATEUR DE MENTORS

développer une stratégie pour que Moïse reste en vie : ils ont préparé un panier dans lequel ils l'ont placé au bord de la rivière, ils ont identifié l'heure à laquelle les femmes égyptiennes se sont baignées dans la rivière, et ils ont mis la sœur de Moïse pour s'en occuper de lui à distance. Voici une autre idée clé, le mentorat des autres ne fait pas de nous le seul mentor ou propriétaire du mentoré. En fait, si nous savons que quelqu'un d'autre peut venir se joindre à nos mentorés pour les aider, faisons en sorte que cela se produise !

- **Ils ont compris que Moïse avait un but unique de Dieu.** En tant que pasteur et mentor, cela me fait comprendre que je ne peux pas appliquer de formules de mentorat. Je ne peux pas non plus limiter l'avancement du royaume de Dieu--ou limiter ma participation--en me concentrant sur la formation de mon successeur à un poste ministériel particulier. Nous investissons dans les gens, mais comment et où ils servent ne dépendent pas nécessairement de nous.

Les parents de Moïse savaient qu'ils devaient donner leur bébé à quelqu'un d'autre qui pourrait l'aider à continuer à grandir. Dans ce cas, elle était la fille de Pharaon. De même, nous avons besoin d'humilité et de discernement pour livrer ou partager nos mentorés avec quelqu'un d'autre qui peut les aider à poursuivre leur croissance.

## Questions de réflexion:

- Comment décririez-vous la beauté des personnes que vous guidez, à la lumière des caractéristiques d'un leader serviteur?
- Comment travailler avec des leaders qui ont un style de leadership différent du mien et qui me poussent hors de ma zone de confort? Puis-je voir la beauté de l'image de Dieu en eux et leur potentiel en Jésus-Christ? Puis-je les voir comme des leaders que Dieu m'appelle à guider et non comme une menace pour mon leadership?







# MENTOR- FORMATEUR DE MENTORS

Il est important que dès le début de la relation, il y ait un engagement mutuel à respecter l'indépendance. Et le mentor doit faire preuve de bon sens et de discernement spirituel pour éviter de franchir la ligne qui sépare la manipulation du conseil, du modelage par l'exemple et de l'encouragement dans la prière. En tant que mentors, nous pouvons identifier quelqu'un en qui nous voulons investir et développer son potentiel ministériel en Christ, mais la décision de grandir et d'avancer n'appartient qu'au mentoré.

### 3. Responsabilité

Il est important de ne pas nourrir un attachement émotionnel du mentor qui repose sur la mise en pratique (ou non) par le mentoré de ce que le mentor lui conseille.

En tant que mentors, nous devons nous débarrasser du fardeau de la réussite de notre travail en fonction du mentoré exécutant très précisément ce que nous conseillons ou ce dont nous avons discuté dans les différentes opportunités d'interaction.

Bien sûr, nous célébrons les réussites et les progrès de nos mentorés, mais notre attention doit d'abord porter sur le processus (accompagner), puis sur les résultats. Si nous nous concentrons sur le processus, même lorsque notre mentoré échoue dans une tâche ou un défi, nous n'abandonnerons pas la relation, car notre objectif est de l'accompagner dans son voyage. La seule façon de mettre fin à une relation est lorsque l'engagement volontaire des deux parties n'existe plus.

### 4. Mesure quantitative et qualitative

Ce qui peut être exprimé en termes quantifiables nous aide à évaluer, et ce qui peut être évalué peut être amélioré. Cependant, certains éléments du développement des mentorés ne peuvent pas être facilement mesurés ou quantifiés. Cela ne signifie pas que ces résultats sont moins importants, cela signifie simplement que nous en sommes peut-être moins conscients, et pour cette raison, il est important d'avoir l'intention d'identifier les progrès réalisés dans certains domaines qui ne peuvent pas être facilement quantifiés.

# MENTOR- FORMATEUR DE MENTORS

Par exemple, un mentor peut mesurer le nombre de rencontres ou de conversations qu'il a eues par mois avec son mentoré, mais cela ne suffit pas à définir s'il y a eu des progrès. Ensuite, il faudra se demander : quelle a été la qualité de ces conversations ? Avec quelle confiance ou liberté le mentoré partage-t-il sa vie ? Comment réagit le mentoré lorsque je lui montre un domaine dans lequel il doit s'améliorer ? etc.

## IV. COMPÉTENCES À DÉVELOPPER CHEZ UN MENTOR

*D'après le livre The Mentoring Manual, écrit par Julie Starr*

En effet, il est difficile de dresser une liste de toutes les compétences qu'un mentor doit développer pour être efficace dans sa tâche, cependant, la liste de compétences suivante peut servir de plate-forme de lancement qui propulse le mentor dans sa tâche :

### 1. Connectez-vous grâce à une écoute efficace

- a. La connexion fait référence à une relation dans laquelle il existe un sentiment d'affinité personnel, et on est conscient qu'il y a un investissement personnel du mentor dans la vie du mentoré. Cette relation a des limites claires dans lesquelles l'amitié peut être favorisée, mais pas l'amitié comme synonyme de complicité, mais un véritable intérêt pour le bien-être du mentoré.
- b. La capacité d'écouter efficacement ne fait pas nécessairement référence au silence pendant que le mentoré parle, mais à une combinaison d'attention et d'intention:
  - Poser des questions qui aident à mieux comprendre le contexte (pas seulement par curiosité).
  - Identifier les points clés de la conversation.
  - Fournir une rétroaction qui permet au mentoré de confirmer qu'il est entendu et qu'il communique clairement.

# MENTOR- FORMATEUR DE MENTORS

- Aider le mentoré à rester concentré sur le sujet principal de la conversation, en évitant les distractions qui retardent l'élaboration d'un plan d'action - lorsqu'il est mis en œuvre.
- Faire attention à ce que sa posture physique communique (dans les deux sens).
- Faire preuve d'empathie en entendant parler des sentiments et des valeurs du mentoré.
- Créer une atmosphère chaleureuse d'interaction.

## 2. Construire une relation d'engagement et de confiance.

- a. Il est nécessaire que le mentor construise une plateforme d'influence positive dans la relation avec son mentoré, c'est-à-dire que le mentoré soit motivé à apprendre du mentor et lui fasse confiance.
- b. Il est essentiel d'établir un accord de confidentialité au début, et la nature du contenu qui sera discuté lors des réunions qu'ils ont.
- c. Faire preuve d'intégrité à tout moment, dans les mots, les actions et les attitudes.
- d. Soyez prêt à partager des informations avec le mentoré. Par exemple, la famille, les projets du ministère, les passe-temps, les aliments préférés, etc..
- e. Soyez transparent et vulnérable avec le mentoré, en précisant qu'il n'y a pas de mentor parfait. Cependant, il est important que le mentor fasse preuve de discernement lors du partage d'expériences de vie, car le but est d'inspirer confiance et d'encourager le mentoré à faire face aux défis et aux conflits dans le cheminement du ministère..

## 3. Gardez une concentration précise et efficace.

- a. La formation de mentor ne se fait pas dans le vide, elle se déroule dans une relation quotidienne, mais cela doit toujours être une relation intentionnelle. Autrement dit, les conversations et le temps passé ensemble ont besoin d'un objectif spécifique.
- b. Toute conversation et tout temps passé ensemble nécessitent que les attentes ou les résultats souhaités soient communiqués à l'avance.

# MENTOR- FORMATEUR DE MENTORS

- c. Il est de la responsabilité du mentor d'aider le mentoré à maintenir une concentration et une motivation correctes.
- d. En travaillant dans un domaine particulier, le mentor aide le mentoré à identifier les priorités et les actions concrètes qui l'aideront à progresser dans les objectifs de ce domaine.
- e. Lors de chaque rencontre, le mentor, avec un accord préalable, peut aider le mentoré à se responsabiliser, dans le but de valoriser et célébrer l'effort du mentoré ainsi que d'identifier les distractions possibles qui ne lui permettent pas d'avancer.

#### 4. Aider le mentoré à identifier et surmonter les obstacles au progrès

- a. Le principe de collaboration entre en jeu ici, et la responsabilité du mentor est souvent de préparer le mentoré aux défis futurs, d'affiner ses compétences en leadership et de partager ses expériences de vie. Approche préventive plutôt que corrective.
- b. Dans le cas du mentoré, il est important pour lui de faire preuve de vulnérabilité et de transparence pour partager les détails des défis auxquels il est confronté.
- c. Le mentor peut aider, et même porter certains fardeaux avec le mentoré, mais il y a des fardeaux qu'il/elle ne peut pas supporter pour lui/elle.
- d. Fréquemment, l'aide que le mentor fournit, de l'extérieur, aide le mentoré à éliminer les angles morts, que nous avons tous; mais il est important qu'une fois que le mentoré voit le problème, il le reconnaisse comme tel et s'engage à y faire face. Le mentor ne peut pas relever le défi pour le mentoré, son rôle se limitera à l'équiper, le responsabiliser, et lui rappeler les objectifs et le plan d'action.
- e. La tâche la plus importante du mentor chrétien est peut-être la prière. Comment est-ce que je prie pour la personne que je mentore ? Que sais-je de sa vie, de sa famille, de son ministère, que je peux porter dans la prière ? Combien de temps passons-nous à prier lors de nos réunions de mentorat ?
- f. Un mentor peut aider son mentoré à voir les défis comme des opportunités de croissance, et une fois ces défis surmontés, l'aider à identifier et à valoriser les leçons apprises.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**5. Aider le mentoré à grandir**

- a. L'une des principales fonctions du mentor est d'aider quelqu'un à grandir. Cela signifie que, à travers cette relation d'accompagnement, le mentoré peut accroître ses connaissances, sa sagesse, sa conscience de la réalité, la cohérence dans ses actions et ses habitudes, ainsi que la facilité de se fixer des objectifs tout au long du parcours ministériel.
- b. D'une certaine manière, la capacité ou la compétence à aider quelqu'un à grandir est le résultat de la bonne utilisation ou du développement des 4 compétences précédentes.
- c. Il est important de se rappeler qu'il y a des éléments que le mentor ne peut pas contrôler. Cela a à voir avec la contribution que le mentoré offre dans cet accord de collaboration, mais aussi avec l'environnement qui entoure la relation de mentorat. Ce que le mentor peut assurer, c'est qu'il y a les bonnes intentions ou motivations, et qu'il y avait la responsabilité du mentor et du mentoré de planifier le plan d'action.
- d. Il existe différents outils que le mentor peut utiliser pour aider le mentoré à identifier les domaines de croissance, à développer des plans d'action et à mesurer la croissance elle-même. L'un de ces outils est la « Roue de la vie », créée par Elisabeth Klüber-Ross, qui permet d'identifier les domaines vitaux d'une personne, d'évaluer la satisfaction dans chaque domaine, de visualiser comment ces domaines sont équilibrés dans la vie quotidienne et de concentrer énergies ou actions spécifiques pour prioriser et progresser dans chaque domaine.

**MENTOR-  
FORMATEUR  
DE MENTORS**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

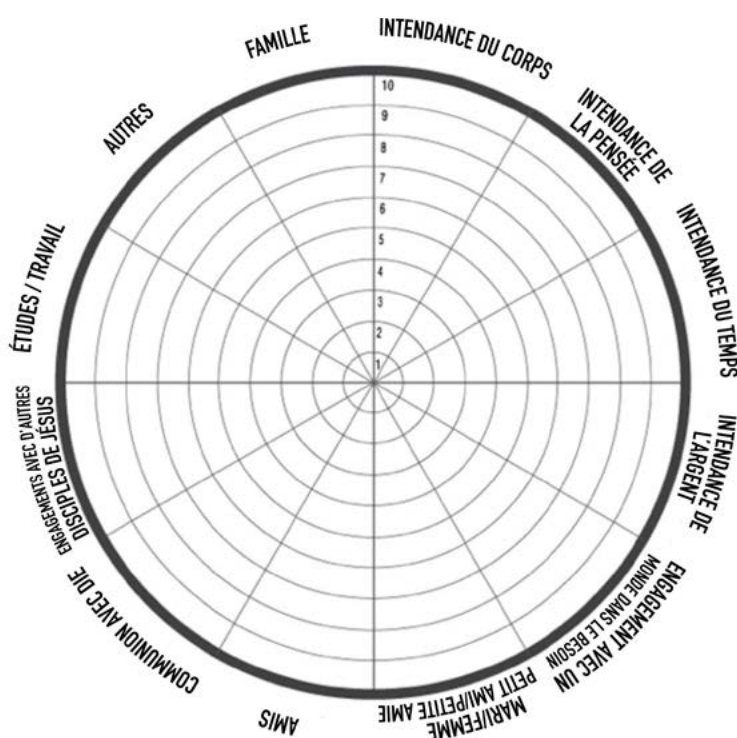
---

---

---

---

# MENTOR- FORMATEUR DE MENTORS



## V. PARTAGER UNE VISION SUR LE DÉVELOPPEMENT DU MENTORAT

1. **Commencez avec votre équipe proche.**
  - a. Modéliser le rôle de mentor
  - b. Invitez-les à mettre en œuvre le mentorat par les pairs en petits groupes.
  
2. **Apprendre ensemble les fondamentaux et les pratiques du mentorat.**
  - a. Recherchez du matériel de lecture ou une autre ressource audiovisuelle.
  - b. S'il y a une opportunité pour une conférence, un séminaire ou un atelier, encouragez votre équipe ou vos mentorés à participer.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

# MENTOR-FORMATEUR DE MENTORS

### 3. Fixer des objectifs d'accompagnement.

- a. Partagez vos intérêts et objectifs personnels.
- b. Identifiez les objectifs pour lesquels vous aimeriez recevoir de l'aide. Qu'il s'agit d'objectifs spécifiques, stimulants mais réalistes, et qui peuvent être mesurés dans un certain temps.
- c. Partagez également ce que vous pouvez offrir en tant que partenaire mentor.

### 4. Établir un processus sur lequel les participants s'entendent.

- a. Au fur et à mesure de la mise en œuvre de ce qu'ils ont appris, et une fois les objectifs de chaque membre de l'équipe identifiés, établissez des rythmes de travail et d'interaction que les participants peuvent respecter.
- b. Créez un ordre du jour qui comprend les dates auxquelles vous vous rencontrerez et qui animera chaque réunion. Il est nécessaire d'alterner le rôle de facilitateur afin que tout le monde participe en tant qu'« égaux ».

### 5. Passez en revue les progrès et renouvelez votre engagement.

- a. L'une des clés d'une relation de mentorat à long terme est d'établir des moments clés où les progrès sont évalués.
- b. Au cours de ces périodes d'évaluation, des ajustements sont apportés, des triomphes sont célébrés et un temps individuel est pris pour traiter l'objectif initial de la relation de mentorat.
- c. Sur la base de cet examen, la décision est prise de renouveler l'engagement (ou non), en déterminant quelle sera la nature de la relation de mentorat.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





