

Le mentorat : qu'est-ce que c'est(ce n'est pas) ?

Dans le texte suivant, sans distinction de genre (féminin ou masculin), sont appelés « **mentoré** » le mentoré ou la mentorée et « **mentor** » le mentor ou la mentore.

Pourquoi avoir un mentor ?

- Pour trouver un interlocuteur extérieur à qui parler de ses aspirations professionnelles, ses interrogations et ses difficultés.

Le mentorat, c'est :

- **Une transmission.** Le mentor partage son expérience pour que le mentoré soit mieux préparé aux codes de son environnement de travail.
- **Un Échange.** Le mentoré échange avec le mentor, sur son projet, ses idées et ses doutes. Le mentor donne des conseils pour aider le mentoré à s'orienter.
- **Un Soutien.** Le mentor accompagne le mentoré dans ses réflexions et lui donne des clés pour faire ses choix. Le mentor ne « dirige » pas le mentoré, mais l'aide à trouver sa propre voie.

Quels sont les rôles de chacun :

- Le mentor :
 - Est à l'écoute du mentoré, le laisse développer sa pensée sans la diriger, en l'encourageant à se questionner et à s'ouvrir à lui.
 - Conseille le mentoré dans ses choix, mais n'est pas directif. Le mentor donne des clés au mentoré pour que ce dernier fasse les choix qui lui corresponde.
 - Guide le mentoré pour qu'il définisse sa vision à moyen terme.
 - N'est pas un coach : il écoute et conseille, mais n'a pas la volonté de changer la personne.
 - Souligne les forces et les faiblesses d'une manière objective, justifiée et bienveillante.
 - Donne son avis sur le développement professionnel du mentoré en restant objectif et le conseille sur ses axes de développement pour l'aider à réaliser ses aspirations.
 - Encourage dans les orientations du mentoré mais sans diriger.
 - Sert de modèle éventuellement.
 - Donne de son temps.
- Le mentoré :
 - Fait au préalable une introspection sur son projet professionnel pour se préparer au mentorat, en structurant son projet et ses attentes.
 - Expose son projet professionnel pendant les rendez-vous avec le mentor.
 - Est ouvert et à l'écoute des conseils du mentor.
 - Assume ses choix et ses actes. Le mentor guide pour que le mentoré fasse des choix éclairés mais ne les fait pas à sa place.
 - Est proactif, c'est-à-dire qu'il initie le contact avec le mentor.
 - Capitalise sur les précédents échanges. C'est au mentoré d'en garder une trace.

Des règles partagées :

- Le mentorat ne sert pas de « piston » dans une recherche d'emploi.
- Le mentor ne peut/doit pas être le supérieur hiérarchique.
- Le mentorat n'est pas un coaching, il s'occupe du contenu (le quoi) plutôt que du processus (le comment).
- La relation de confiance est primordiale. La qualité et l'intensité de la relation dépendra du binôme, mais les échanges doivent se faire en toute confiance.
- Les deux parties doivent se rendre disponibles.
- Le mentorat est sans engagement de durée, il y a possibilité de rompre le mentorat quand on le souhaite.

- Un mentor peut avoir plusieurs mentorés, mais il faut faire attention à rester disponible pour conserver un mentorat de qualité. De même, un mentoré peut avoir plusieurs mentors mais plutôt successivement qu'en parallèle, mais nous l'invitons à rester raisonnable sur le nombre de mentors sollicités.
- Il s'agit d'un engagement personnel sans retour financier.

Certains sujets ou certaines questions peuvent être embarrassantes : le mentoré a totalement le droit de faire part au mentor de ses interrogations, mais celui-ci n'est pas dans l'obligation de répondre ou il peut rester approximatif. (Exemples: le salaire, le harcèlement, le burn-out, le licenciement, les sanctions disciplinaires...)

Le mentorat se base sur des valeurs :

- Confiance et confidentialité.
- Sincérité et transparence.
- Échange.

Comment cela fonctionne ?

- La philosophie globale du mentorat est donnée par la définition des rôles des deux parties, les règles de fonctionnement et les valeurs associées.
- Prise de contact :
 - Questionnaire rempli par les deux parties :
 - Mentoré : un choix de mots-clés dans le questionnaire conduira à la sélection d'un groupe de mentor.
 - Le mentor définit aussi ses mots-clés (même grille), la correspondance permettra de définir le groupe de mentors le plus adapté.
 - Une case « autres domaines » permet d'élargir le groupe de mentors.
 - Le mentoré peut choisir un mentor dans un groupe de contacts à partir des mots-clés du questionnaire.
 - Le mentor est choisi par le mentoré dans cette liste.
- Premier contact :
 - La liberté de l'organisation est laissée aux mentors et mentorés lors des premiers contacts et des suivants.
 - Des rencontres organisées dans le cadre de conférences de la SF2M seront aussi possibles.
- Les deux parties pourront définir une sorte de « contrat » personnalisé pour définir les modalités de rendez-vous :
 - Fréquence,
 - Lieux/cadre,
 - Moyen pour se rencontrer (de visu, en visio ou par téléphone...),
 - Thèmes/sujets à aborder (en fonction du besoin).
- Suivi du mentorat :
 - Questionnaire de feedback régulier (annuel) des deux côtés : ce qui a bien marché et ce qui pourrait être amélioré.
- Règle de fin de mentorat :
 - Questionnaire de fin des deux côtés.
 - La fin peut se définir au début, de manière contractuelle, ou à rupture des contacts.