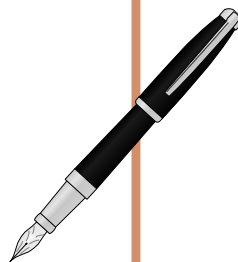


# LE MENTORAT DÉMYSTIFIÉ

JANVIER 2021

EN EXCLUSIVITÉ AVEC **TARA MANDJEE**,  
CONSEILLÈRE JURIDIQUE PRINCIPALE BRP,  
MEMBRE INVICTA

**PARTIE I**



## Questions-Réponses

### 1. QUELLE EST TA DÉFINITION DU MENTORAT?

Il existe de nombreuses définitions du mentorat et selon celle à laquelle on adhère, on peut vivre l'expérience du mentorat de manière très différente. Il est donc important de bien s'approprier ce concept à notre façon, pour en retirer le plus selon notre compréhension et nos attentes.

Pour moi, le mentorat est une **relation interpersonnelle d'influence et d'apprentissage**. Par contre, contrairement à plusieurs définitions, je ne crois pas qu'il soit nécessaire que le ou la mentor.e soit systématiquement plus âgé.e, avec plus d'expérience ou de sagesse. Notre capacité d'apprendre les un.e.s des autres ne devrait pas obligatoirement s'ancrer dans une relation dite «verticale». Notre entourage direct, incluant nos ami.e.s et collègues, peuvent constituer des mentor.e.s hors pair dans nos parcours professionnel comme personnel.

J'y perçois aussi un **élément fondamental de réciprocité**, qui est inévitablement au cœur de toute relation d'échange et de soutien. Il est donc important de ne pas s'attendre à ce que seul le ou la mentor.e joue un rôle d'apport dans cette relation, sinon vous risquez de ne pas la faire fructifier à la hauteur de son potentiel.

### CONTENU :

**02** *QUAND ET COMBIEN?*

**03** *COMMENT TROUVER?*

### PARTIE II

*Semaine prochaine*

**04** *ET PUIS QUOI?*

**05** *DOIS-JE SUIVRE TOUS SES CONSEILS?*



« *LE SIMPLE FAIT D'AVOIR  
QUELQU'UN QUI EST LÀ, PRÊT À  
VOUS ÉCOUTER ET À CROIRE EN  
VOUS A UNE VALEUR INESTIMABLE* »

“

*A mentor is  
someone who  
sees more  
talent and  
ability within  
you, than you  
see in  
yourself, and  
helps bring it  
out of you.*

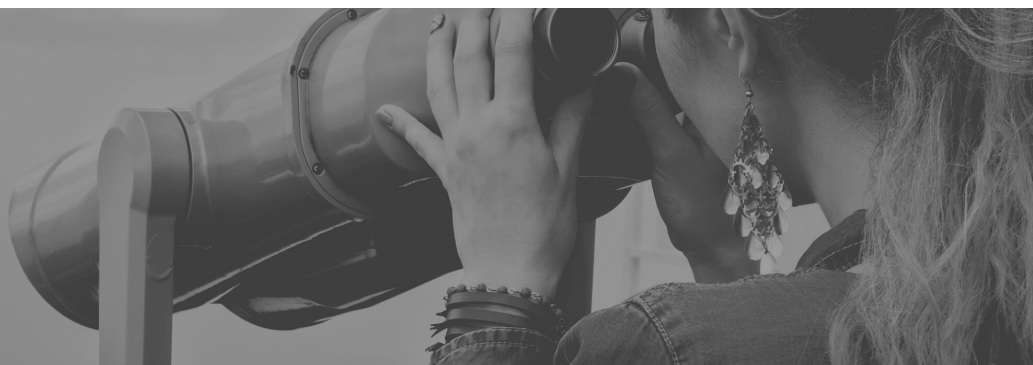
- Bob Proctor

## 2. À PARTIR DE QUAND AI-JE BESOIN D'UN.E MENTOR.E ? ET COMBIEN EN AVOIR ?

Nous avons toutes et tous besoin de mentor.e.s, et ce, à tout âge.

Vous pourriez vous questionner à savoir s'il n'est pas trop tôt dans votre carrière pour retirer tous les bénéfices d'une relation de mentorat. En réalité, **il n'est jamais trop tôt**. À bien y réfléchir, j'ai eu la chance d'avoir des mentor.e.s dès mon primaire. À cette période, il s'agissait de gens qui n'étaient pas de ma famille mais qui croyaient en moi et en mon potentiel. Des personnes qui m'encourageaient et m'ont permis de me projeter plus loin, même si cela signifiait tout simplement de me joindre à une équipe de foot constituée principalement de garçons ou d'essayer d'avoir le rôle principal dans la pièce de théâtre de fin d'année (que je n'ai pas eu !). En d'autres mots, même si vous êtes à une étape de votre vie où ce n'est pas clair pour vous ce qu'un.e mentor.e pourrait vous apporter, le simple fait d'avoir quelqu'un qui est là, prêt à vous écouter et à croire en vous a une valeur inestimable. C'est aussi une bonne habitude pour vous de commencer dès maintenant à consacrer du temps à votre développement. Vos échanges vous permettront progressivement de définir vos besoins, car après tout, un.e mentor.e ne se limite pas à vous donner des réponses, il ou elle peut aussi vous aider à formuler les questions à (vous) poser.

Puisqu'il y a plusieurs compréhensions de ce qu'est le mentorat, plusieurs sphères de votre vie pour lesquelles vous pourriez profiter des conseils d'un.e mentor.e, et plusieurs personnalités de mentor.e.s, **je recommande d'avoir plusieurs mentor.e.s**. En effet, nous avons toutes nos forces et nos faiblesses, vous pourriez donc combler divers objectifs avec plusieurs mentor.e.s. À titre d'exemple, vous pourriez avoir un.e mentor.e qui travaille dans votre domaine de pratique, qui comprend bien votre industrie et peut vous guider en conséquence ou même vous ouvrir des portes dans son réseau. Vous pourriez toutefois chercher auprès d'un.e autre mentor.e qui n'est pas dans la même industrie une nouvelle perspective et une capacité à se pencher sur votre situation sans risquer d'y voir la sienne ou d'être biaisé.e par son propre parcours.



### 3. COMMENT SE TROUVER UN.E MENTOR.E ?

Maintenant que vous êtes convaincu.e que le mentorat vous sera utile, il s'agit de trouver le ou les bonnes personnes. Votre choix de mentor.e sera bien entendu influencé par vos objectifs et vos attentes.

#### Mentorat dit «formel»

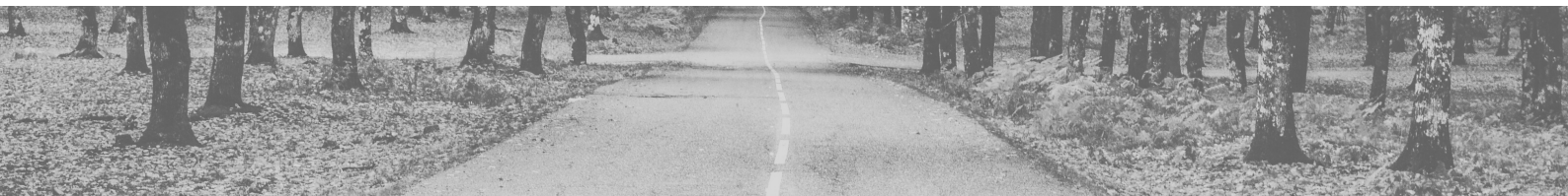
La bonne nouvelle, c'est qu'il existe plein d'avenues possibles pour trouver des mentor.e.s. L'avantage des programmes «formels» de mentorat est que les participant.e.s ont pris un **engagement de consacrer du temps et de l'énergie** à cette relation de mentorat. De plus, dans certains cas, ces programmes offrent un **cadre d'accompagnement** qui peut aider à maximiser les échanges et les bénéfices de la relation:

1. Votre secondaire, cégep, université ont probablement des programmes de mentorat et de parrainage pour les ancien.ne.s qui ont gradué. Ces types de réseau sont très pertinents car vous partez déjà avec un point en commun avec votre mentor.e ;
2. [Mentorat Québec](#) a établi une liste de réseaux de mentorat disponibles qui inclut entre autres le Réseau des Jeunes Femmes d'affaires du Québec ([RFAQ Aile jeunesse](#)).
3. Si vous faites partie d'un ordre professionnel, je vous encourage fortement à considérer leurs programmes car vous pourrez échanger avec des mentor.e.s qui sont dans le même domaine de pratique que vous (si c'est ce que vous cherchez dans vos objectifs de mentorat).
4. De nombreux réseaux de mentorat pour femmes se sont développés dans les dernières années: [BPW-Montréal](#), [La Gouvernance au Féminin](#), [Girls 20](#). De la même manière, il existe beaucoup de réseaux axés sur l'entrepreneuriat au féminin : [Femmentor](#), [ELLEvate Women Entrepreneurs](#), [Compagnie F](#), [YWCA](#).
5. Au sein de votre emploi actuel, il existe peut-être des opportunités de se faire assigner un «buddy» ou un.e mentor.e. Si c'est le cas, dites OUI, peu importe le niveau de la personne ou son domaine de pratique. C'est une porte d'entrée de réseautage et de familiarisation avec votre organisation. On n'a jamais trop d'allié.e.s à l'interne. Si ces programmes n'existent pas, pourquoi ne pas lancer l'idée ? Cela peut commencer par un simple «professional speed mentoring».
6. Finalement, une avenue trop peu utilisée, vos engagements externes ou extra-curriculaires peuvent réellement vous permettre de construire votre réseau de mentor.e.s. Impliquez-vous au sein d'une cause qui vous tient à cœur - en y mettant votre passion et votre temps, vous serez un atout pour des personnes qui seront intéressées à investir dans votre développement. Ces mentor.e.s ne sont pas obligé.e.s de cesser d'être des guides après la fin de votre engagement. Si vous tissez des liens forts, ils et elles peuvent rester des mentor.e.s pour plusieurs décennies.



*Mentorship is a two-way street - a relationship between humans - and not a transaction. So don't just march up to people and ask them to advise you. Take the time to develop genuine connections with those you admire, and assist them whenever you can.*

- Anthony Tjan



### 3. COMMENT SE TROUVER UN.E MENTOR.E ? (SUITE)

#### Mentorat dit «informel»

Au-delà des relations «formelles» de mentorat, nous avons toutes des mentor.e.s informel.le.s dont nous ne sommes pas toujours conscientes. Il est **important de les identifier et de les remercier**, afin qu'ils et elles sachent que leurs efforts ont un impact concret et continuent dans cette lancée. Je vous invite à réfléchir aux personnes qui ont été des mentor.e.s pour vous dans le passé (ou qui le sont actuellement), que ce soit au niveau **scolaire, professionnel ou personnel**.

Posez-vous les questions suivantes:

**A.** Qui est-ce qui m'a donné des conseils précieux, suite à ma demande ou de leur propre gré ? Cela peut être une professeure qui vous a aidé à choisir votre domaine de pratique actuel ou un ami de vos parents qui a pris le temps de réviser votre CV et votre lettre de motivation il y a quelques années.

**B.** Qui est-ce qui a démontré un intérêt vis-à-vis de mon parcours ou de mes engagements et m'a encouragé ? Cela peut se matérialiser de manière aussi subtile qu'une personne qui vous suit sur LinkedIn et ne manque pas une occasion de vous féliciter.

**C.** Qui sont les personnes avec qui je n'ai pas de lien direct mais pourtant une facilité à échanger ou une certaine affinité qui semble naturelle ? Il y a des gens avec qui la conversation est facile même si on ne saura expliquer pourquoi. Ce sont de potentiel.le.s mentor.e.s qu'on ne doit pas laisser passer car une affinité s'entretient mais ne s'invente pas.

**D.** Qui a pensé à moi, m'a recommandé ou a partagé ouvertement de la rétroaction positive à mon égard ? Il peut s'agir de quelqu'un qui vous a envoyé un poste ou une occasion de participer à un événement en connaissance de votre profil et de vos intérêts. Cela peut aussi être un collègue qui a crié haut et fort que l'idée du projet venait de vous.

Une fois que vous les avez identifiés et remerciés, vous pourrez évaluer selon leur réponse s'ils et elles sont intéressé.e.s à continuer à jouer ce rôle. Il ne sera pas nécessaire de leur demander formellement d'être votre mentor.e. S'ils et elles réagissent positivement à votre note de remerciement et vous invite à les contacter au besoin à l'avenir, alors **saisissez la perche qu'on vous tend**. Ne leur demandez pas un poste de travail car ce n'est pas leur rôle. Demandez-leur plutôt leur avis sur un sujet ou une décision précise que vous devez prendre. Il est peu probable qu'on refuse cette demande et, au contraire, on a souvent tendance à se sentir flatté que notre opinion puisse être utile. Par la suite, **maintenez l'échange sur une fréquence régulière**, avec des communications spécifiques à vous et d'autres spécifiques à eux et elles (voir la réponse à la question 4).

Finalement, il n'y a pas de meilleure manière de se trouver des mentor.e.s qu'en agissant comme mentor.e pour autrui. Que vous ayez un an d'expérience de travail ou aucun, cela ne vous empêche pas d'être mentor.e pour d'autres, que ce soit auprès d'étudiantes ou personnes qui passent à travers des choses que vous avez déjà vécues et pouvez partager votre expérience à leur profit, ou auprès de personnes qui ont plus d'années de travail que vous mais peuvent apprendre de vos forces. Cette expérience vous permettra de vous mettre dans la peau de vos mentor.e.s afin de mieux comprendre la dynamique dans laquelle ils et elles sont et de cerner ce que vous aimeriez retirer de cette relation; **on donne souvent aux autres ce qu'on aimerait recevoir** donc vous devriez être en mesure de mieux comprendre ce que vous espérez de vos mentor.e.s. Vous pourrez aussi apprendre de vos mentoré.e.s, notamment de leurs attentes et de leur façon d'approcher cette relation de mentorat. En plus d'inspiration pour vos propres relations à titre de mentoré.e, vous réaliserez que vous avez gagné un.e mentor.e en votre mentoré.e, car **nous avons toujours quelque chose à apprendre des autres**.