

Le mentorat c'est aussi pour moi !

**Le réseau FADOQ
lance un guide et
organise des séances
d'information**

Le mentorat en entreprise est une pratique de plus en plus populaire au Québec. Le réseau FADOQ a compris son importance dans la vie des personnes de 50 ans et plus et dans celle des jeunes adultes. C'est pourquoi il lance le guide *Le mentorat c'est aussi pour moi!* Cet outil unique comporte des définitions, des réponses pratiques ainsi que de multiples ressources pour permettre aux mentors en devenir de s'impliquer dans une relation mentorale.

Dans un premier temps, des séances d'information auront lieu dès le mois de mars dans les régions de Laval et de Lanaudière, en collaboration avec Academos et le Réseau M. Si vous êtes intéressé à participer, n'hésitez pas à contacter les regroupements FADOQ de Laval (450-686-2339) et de Lanaudière (450-759-7422). Pour l'ensemble du Québec, le guide sera disponible à la fin mars et des séances d'information seront alors organisées.



Le mentorat, c'est quoi au juste?

Le mentorat est un mode d'accompagnement, gratuit et bénévole, qui a pour but de révéler le mentoré à lui-même tant aux plans professionnel que personnel. Cette méthode d'accompagnement est loin d'être nouvelle. En effet, le mentorat nous vient de la mythologie grecque. Avant son départ pour la guerre de Troie, le roi Ulysse confia son fils Télémaque à son plus fidèle ami Mentor. Celui-ci avait reçu comme

« **Le mentorat est une activité valorisante
et un défi stimulant la créativité** »

mission de veiller à l'éducation du prince et de le guider dans ses choix. Depuis ce temps, un mentor est une personne d'expérience qui partage ses apprentissages avec un mentoré souvent plus jeune ou moins aguerri.

La relation mentorale repose sur l'encouragement, la confiance mutuelle, le respect et la volonté d'apprendre et de partager. Par

l'entremise de rencontres ou d'échanges, le mentor est amené à transmettre son savoir-faire et, avant tout, son savoir-être au travail et dans la vie en général, à un adulte, jeune ou moins jeune, en quête d'apprentissage. Tout au long de la relation, le mentoré sera amené à s'identifier à son mentor, à se questionner et à évaluer ses propres forces et faiblesses comme employé, gestionnaire ou entrepreneur, mais aussi comme personne.

Pourquoi les gens de 50 ans et plus font-ils particulièrement de bons mentors? C'est parce qu'à cet âge, ils sont au mitan de la vie. C'est-à-dire qu'ils ont acquis un bon bagage de connaissances, mais qu'il leur reste encore beaucoup de choses à apprendre et à découvrir. Aussi, de par leur expérience et leur vécu, ils ont souvent une meilleure confiance en eux et font preuve de plus de maturité professionnellement et au niveau de leurs relations interpersonnelles. Ils savent ainsi s'effacer pour tenter d'être disponibles et à l'écoute des plus jeunes, afin de maximiser les bénéfices de la relation mentorale.

Jacques, mentor

Jacques, 54 ans, est mentor chez Bombardier Transport : « À notre âge, on ressent le besoin d'exercer un certain transfert de nos connaissances et de notre expérience. Et ce, pas seulement au niveau technique, mais davantage au niveau personnel. Partager mes perceptions avec des gens plus jeunes m'a mené vers une grande croissance personnelle. Contrairement à ce que l'on peut croire, la relation mentorale n'est pas que bénéfique pour le mentoré. C'est aussi une source de grande satisfaction et de développement pour le mentor ».

Nathalie Lafranchise, chargée de cours dans le cadre du programme court de 2^e cycle en mentorat à la faculté de communication de l'UQAM et membre du conseil d'administration de Mentorat Québec, souligne que le mentorat a des retombées positives évidentes pour le mentoré, mais également pour le mentor ! « Une personne qui planifie ou prend sa retraite a souvent besoin de sentir qu'elle laissera sa marque après son départ. Par exemple, après 30 années de travail, il peut être difficile de réaliser qu'il

ne restera peut-être rien de notre ouvrage après notre départ », affirme Mme Lafranchise. Ainsi, le mentorat permet aux individus qui le souhaitent de préparer cette transition, en se remettant en question de manière positive par le contact d'un jeune adulte aux idées nouvelles et parfois différentes. Selon Mme Lafranchise, « accompagner un mentoré amène un individu à cheminer sur lui-même et à consolider certaines compétences ». Le mentorat devient ainsi une activité valorisante et un défi stimulant la créativité !



Le cybermentorat

Dans le cybermentorat, la communication est basée sur l'utilisation des nouvelles technologies de l'information, plus particulièrement du courrier électronique, des forums de discussion et de la visioconférence. Chez Academos, un programme phare du cybermentorat au Québec, on met en relation un mentor et un mentoré âgé entre 14 et 30 ans, dans le but d'orienter le choix de carrière de ce dernier. Ainsi, un étudiant intéressé par la technique policière peut communiquer avec un policier par le biais d'un échange de courriers électroniques sur le site sécurisé d'Academos et ainsi avoir réponse aux multiples questions qu'il se pose. Le mentor est amené à partager différents aspects de son métier et à encourager un jeune en questionnement dans ses décisions d'avenir.

Différents types de mentorat



Le mentorat d'affaires

Le monde des affaires a son propre code et son propre langage. Pour un jeune administrateur ou futur gestionnaire, il peut parfois être difficile de s'y retrouver. Selon Jonathan Plourde, directeur du comité mentorat à la Jeune Chambre de commerce de Montréal, le mentorat permet aux jeunes adultes d'apprendre certaines choses qui ne sont pas traitées sur les bancs d'école telles que la finesse d'une négociation, l'adaptation au marché du travail, la réalité des faillites... Pour M. Plourde, un mentor qui a du vécu, qui a passé à travers différents cycles économiques et qui a eu des enfants et une vie de famille est très inspirant pour un jeune.



Le mentorat d'entrepreneurs

Au Québec, seulement 34 % des entreprises passent le cap des cinq ans d'existence. Or, lorsqu'un entrepreneur est accompagné par un mentor, ce pourcentage passe à 73 %. Le Réseau M. de la Fondation de l'entrepreneurship se spécialise dans le mentorat d'entrepreneurs. Le mentorat permet au jeune entrepreneur de développer ses réflexes et son savoir-être entrepreneurial. Aussi, la relation privilégiée entre le mentor et le mentoré permet aux deux individus de briser l'isolement qui est bien souvent le lot des entrepreneurs. Le mentor n'est ni un conseiller ni un consultant. Son rôle n'est pas de donner des réponses toutes faites ou d'influencer l'entrepreneur dans le développement de son entreprise. Au contraire, il soutient le mentoré en l'amenant à développer sa propre réflexion, dans le but de le mener vers l'autonomie. ■