

Bonjour,

Pour continuer à lire cette newsletter et soutenir mon travail, vous pouvez contribuer à ma cagnotte Tipeee.



Soutenez-moi sur **tip***elle***.com**

Cette semaine, nous nous questionnons sur cette relation particulière qui lie un·e mentor et un·e mentoré·e (oui, je sais c'est moche comme mot mais je n'en ai pas d'autres sous la main ; si vous avez des idées - après avoir lu ce qui suit - je suis preneuse).

Alors d'abord, qu'est-ce que c'est exactement un mentor (je vais continuer au masculin mais on est bien d'accord 1., que c'est une fonction qui peut être exercée par des personnes quel que soit leur genre et 2., que n'importe qui peut en bénéficier) ?

Un mentor, c'est quelqu'un qui vous aide à développer votre boussole intérieure sans interférer avec vos convictions profondes. Il ne cherche pas à vous influencer mais plutôt à vous aider à vous former votre propre référentiel de critères (de réussite, d'exigence...). On peut avoir un mentor dans des tas de sphères différentes de sa vie : professionnelle, sportive, personnelle, spirituelle... Pour les différencier des personnes simplement "inspirantes" (comme on dit), on parle de mentor quand vous pouvez véritablement parler avec ces personnes. La relation de mentorat se construit à travers des échanges réguliers et peut durer très longtemps ou au contraire, se limiter à quelques semaines (si vous visez par exemple l'acquisition d'une compétence limitée).

Le mentor a un mode de fonctionnement dans cette relation qui va au delà de la simple gentillesse et de l'accompagnement généreux parce que l'un des premiers éléments à vérifier avant de choisir un mentor, c'est qu'il ne croit pas qu'il a la science infuse. Ensuite, il faut s'assurer qu'il vous laisse faire des essais et (parfois, souvent) des erreurs mais qu'il ne revient pas dessus perpétuellement d'un air satisfait en vous disant "je te l'avais bien dit".

Quand vous arrivez dans une nouvelle entreprise ou dans un nouveau service, il est fréquent qu'on vous attribue un "mentor" qui peut malheureusement n'en porter que le nom (peut-être lui a-t-on imposé cette fonction, peut-être qu'il n'est pas à l'aise avec ses propres compétences, peut-être... la liste peut être ;-). De fait, avant de lui faire confiance, il vaut mieux laisser passer un peu de temps.

Parce que le problème, c'est qu'au travail ou ailleurs, la relation de mentorat peut se transformer en tout autre chose et notamment en relation de domination / dépendance. Pour vérifier que vous ne glissez pas tranquillement vers une relation de ce type, il est important de prendre du recul mentalement et concrètement par rapport à la relation.

D'abord, continuez à faire vos propres choix même s'ils ne sont pas conseillés par votre mentor et même s'ils provoquent entre vous quelques conflits (du moment qu'ils sont sains et qu'ils n'entament pas vos estime de soi respectives, les conflits peuvent vous aider à avancer - on y reviendra sans doute dans une prochaine NL). Puis régulièrement, prenez des vacances réelles et symboliques loin de votre mentor pour savoir si vous ne vous sentez pas trop perdu sans son regard (si c'est le cas, c'est mauvais signe). Allez vous abreuver à d'autres sources. Décidez cela ensemble de manière à clarifier les choses et à ne pas blesser la personne en question parce que vous vous mettez à la *ghoster* sans explication - le mieux étant de planifier vos rencontres et vos périodes de retrait. Un mentor qui a un peu de bouteille vous le proposera sans doute spontanément et/ou n'en prendra pas ombrage si vous lui en faites la demande.

Pour conclure, je dirais que finalement ces quelques règles de bon sens pour construire un mentorat robuste et stimulant peuvent s'appliquer à l'ensemble de nos relations sociales, surtout celles de la sphère professionnelle ou amoureuse qui sont des espaces propices aux jeux de pouvoir malsains. Ceux-ci peuvent d'autant mieux s'exercer si les structures sociales préexistantes (hiérarchie, par exemple) soutiennent l'autoritarisme, les ego défaillants et les structures mentales pathologiques. C'est le cas des pervers narcissiques, par exemple, qui peuvent faire des dégâts considérables au sein d'une équipe s'ils sont placés en situation de management (et/ou de mentorat) notamment.

J'espère que cette newsletter vous a plu et que vous serez encore plus nombreux et nombreuses à me lire dans les prochains mois.

N'oubliez pas d'encourager vos proches à [s'inscrire](#).

En attendant vendredi, je vous souhaite la meilleure des semaines possibles,

Marie