



Date : 28/08/2008

Qu'est ce qui fait un bon mentor/mentoré : Lancement du projet de mentorat« Big Sister/Little Sister »*

MARIA COTERA (University College London, London, UK)
LOIDA GARCIA-FEBO (Queens Public Library, New York, USA)
RÉGINE HORINSTEIN (Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec, Montréal, Canada)
LIZ LEWIS (BBC, London, UK)
SUZANNE PAYETTE (Bibliothèque municipale de Brossard, Brossard Canada)
VERONDA J. PITCHFORD (Urban Libraries Council, Chicago, USA)

Meeting: 99. Women, Information and Libraries Discussion Group
Simultaneous Interpretation: Not available

WORLD LIBRARY AND INFORMATION CONGRESS: 74TH IFLA GENERAL CONFERENCE AND COUNCIL

10-14 August 2008, Québec, Canada
<http://www.ifla.org/IV/ifla74/index.htm>

L'idée du Big Sister/Little Sister est née l'année dernière au congrès de IFLA à Durban dans le cadre d'un brainstorming (remue-méninges) mené par le Groupe de discussion (DG) sur les femmes, l'information et les bibliothèques (WIL) dans le but d'établir de futurs objectifs pour le Groupe.

L'objectif est de démarrer un projet international de mentorat mené par des femmes désirant aider d'autres femmes à s'approprier le fonctionnement de IFLA et à développer leurs aptitudes professionnelles à leur pleine capacité. Les organisateurs de WIL DG ont convenu de mettre de l'avant cette idée et de vous la présenter cette année à la Conférence.

Bien que l'idée originale ait été suggérée par des collègues de pays en développement, le projet BS/LS n'a pas pour but de demander aux professionnels des pays développés de servir de mentors pour les professionnels des pays en développement ou vice-versa, mais bien pour tous de faire partie d'un projet de mentorat multiculturel et transectoriel dans lequel des femmes professionnelles du monde entier contribueront de leur temps et de leurs connaissances.

Pour partir ce projet de BS/LS nous avons besoin de votre engagement; nous avons besoin de mentors et de mentorés désireux d'ajouter leur nom à la base de données de mentorat qui sera créée dans le nouveau site web de l'IFLA et maintenue par les membres

de WILDG qui agiront à titre de coordonnateurs responsables pour déterminer les règles générales, administrer la base de données de BS/LS et de promouvoir le projet auprès de la communauté de IFLA.

Nous considérons ce projet comme une idée d'ensemble qui évoluera selon vos besoins. Le fait que vous soyez toutes présentes nous encourage à croire que cette idée peut devenir réalité et bénéficier aux femmes professionnelles du monde entier. Toutefois nous ne pouvons qu'en présenter les principes, car sa réalisation dépend de votre participation et de vos suggestions pour la mener plus loin.

Qu'est ce que le mentorat?

Le mentorat existe depuis des siècles. La relation entre le maître et l'apprenti n'était en fait que le mentorat dans sa forme la plus productive- le maître expert formait et développait les compétences de l'apprenti afin que celles-ci soient transmises de génération en génération.

Bien que le mentorat ait changé au cours des années, le concept reste le même : **compétences et connaissances sont transmises d'un individu d'expérience à un autre avec moins d'expérience.**

Cependant bien que le mentorat ait été défini par bien des auteurs, il n'existe pas une seule définition appliquée à des canevas formels ou informels sur la planète. Ceci est partiellement attribuable à la différence faite entre l'approche États-unienne et celle adoptée par l'Europe ou l'Australie.

Alors que le canevas États-Uniens met plus l'accent sur la relation entre mentor et mentoré, impliquant un lien affectif entre les deux, « un mélange entre parent et pair » qui met l'emphase sur la sponsorisation et la transmission d'un rôle, le modèle européen encourage, pour sa part, les individus à se développer eux-mêmes; et il est plus fréquent que les mentors n'appartiennent pas à un rang plus élevé dans la hiérarchie mais sont simplement plus expérimentés. Par conséquent ce peut être des pairs ou même des subalternes dans des domaines d'expertise (exemple : les TI).

L'essence même du mentorat diffère pas seulement de pays en pays mais aussi de secteur en secteur , de personne en personne, ce qui rend la chose plus complexe.

Une bonne définition que nous pourrions adopter est celle de l'auteur britannique Eric Parsloe qui déclare que le processus de mentorat a pour but « **d'aider et d'assister des personnes à gérer leur propre apprentissage afin de les aider à rentabiliser leur potentiel, développer leurs compétences, améliorer leur performance et devenir la personne qu'elles souhaitent devenir** ».

Selon cette définition, la responsabilité de développer ses aptitudes et ses compétences revient à l'individu qui aura recours à tous les moyens mis à sa disposition.

Le mentorat peut être une des méthodes les plus productives de réaliser son développement professionnel si la relation entre le mentor et le mentoré est gérée convenablement par toutes les parties impliquées.

La relation de mentorat

Comme on vient de le voir le mentorat est un processus établi à partir d'une relation entre deux personnes- il faut faire attention à entretenir cette relation car les deux personnes (mentor et mentoré) ont des attentes antérieures qu'elles amèneront dans la future relation, et les actions de chacune ont une incidence sur les avantages à retirer du processus.

Pour rendre le processus utile, le mentor et mentoré doivent en retirer un quelconque résultat positif, si l'un des deux ne l'obtient pas alors la relation ne tient plus. Afin d'éviter une telle situation, les deux parties doivent gérer leurs attentes et le processus lui même (exemple : la fréquence et les moyens de communication) pour soutenir le développement de cette relation.

Les avantages du mentorat ou pourquoi prendre part au projet BS/LS

Le processus de mentorat bénéficie à tous ceux qui s'y impliquent. Certains des avantages, selon le Conseil de la bibliothèque nationale de Singapour sont :

Pour la Big Sister

- Satisfaction personnelle et reconnaissance par les pairs
- Développement d'habiletés personnelles et professionnelles comme faire de l'orientation professionnelle
- Incitatif à se tenir au courant des développements professionnels
- Mise en contact avec de nouvelles idées et différentes perspectives de la profession
- Élargissement du réseau professionnel
- Occasion de revoir et de valider ce que l'on sait et ce qu'on a accompli
- Donner en retour à la profession

Pour la Little Sister

- Conseil sur le développement professionnel et personnel
- Acquisition de nouvelles habiletés
- Élargissement du réseau
- Encouragement à entreprendre de nouveaux projets et des activités professionnelles
- Aperçu des politiques organisationnelles
- Réduction de l'isolement professionnel
- Stimulation de son amour-propre

Pour les professionnels en général et de IFLA en particulier

- Promotion du développement professionnel continu
- Augmentation des engagements de nouveaux activistes et d'expérience

- Meilleure compréhension des objectifs organisationnels et des enjeux professionnels
- Développement d'un réseau professionnel et de mécanismes de soutien
- Promotion d'une vision professionnelle
- Planification des qualités de dirigeant et de la relève
- Appui à des groupes désavantagés dans la profession

- **Les inconvénients** doivent aussi être pris en compte car ils peuvent mettre en péril la réussite du projet .Parmi ceux-ci :

- Le temps à consacrer des deux côtés
- Ceux qui n'ont pas bénéficié de l'expérience du mentorat pourraient ne pas se présenter à titre de mentors
- Certains mentors potentiels ne le perçoivent pas comme un avantage égal et valable pour eux, et on pourrait se retrouver avec une situation où on aurait moins de « Big Sister » pour toutes les « Little Sisters ».
- La plupart des professionnels n'ont pas été formé pour remplir ce rôle ou même le prévoir, ce qui peut entraver la relation
- Le mentorat perpétue le statut quo.

Les rôles des Big et Little Sisters

Afin que la relation de mentorat fonctionne, les deux parties devraient avoir les caractéristiques suivantes :

La Big Sister

- Grand éventail de connaissances et d'habiletés
- Expérience et volonté de partager son expérience
- Engagement professionnel et intégrité
- Habiletés communicationnelles et d'écoute
- Aptitude à motiver, relever des défis et encourager les autres
- Attitude positive
- Enthousiasme
- Respect
- Patience
- Honnêteté
- Sûre de soi
- Valeurs personnelles
- Intérêt réel dans le développement des autres ainsi que l'expérience
- Aptitude à donner et à recevoir une rétroaction constructive
- Sensibilité aux différences : culture, race, style de communication, expérience de vie
- Volonté de s'engager et de trouver du temps pour la relation mentor/mentoré

La Little Sister

- Désir de travailler vers un objectif professionnel
- Désir d'apprendre et de se développer
- Volonté d'accepter différents points de vue et se mesurer à des défis

- Aptitude à questionner, accepter l'aide et agir en conséquence
- Bonne habiletés communicationnelles incluant l'écoute
- Aptitude à donner et recevoir une rétroaction constructive
- Discrétion
- Honnêteté
- Conscience de soi
- Attitude positive et enthousiasme (tout en étant réaliste)
- Sensibilité aux différences : culture, race, style de communication, expérience de vie
- Volonté de travailler fort et d'aller au-delà
- Ne pas être désespérée ni accaparante
- Ne pas s'attendre à ce que la Big Sister prenne la suite, fasse le travail, résolve le problème ou fournisse un appui financier.

Il est aussi important de spécifier ce que la Big Sister devrait s'attendre à faire et ne pas faire pour la Little Sister

- Interpréter et guider sa (ses) Little Sister à travers l'organisation élargie de IFLA
- Aider sa (ses) Little Sister à définir un plan réaliste d'implantation de ce qu'elle veut faire (présenter une conférence, participer à une Section, obtenir du soutien pour pouvoir participer aux futures conférences etc.).
- Fournir un appui en identifiant, négociant et en écartant les obstacles dans l'organisation pour faire progresser les objectifs des Little Sister
- Utiliser ces objectifs comme un projet qui offrira des occasions de développer des habiletés et des connaissances pour la Little Sister en suivant les buts de l'organisation.
-

Comment choisir son mentor?

Voici quelques aspects à considérer pour sélectionner son mentor :

- Le profil de carrière du mentor doit correspondre aux aspirations et ambitions professionnelles du mentoré
- Le mentoré doit être à l'aise avec le type de personnalité du mentor, il doit y avoir une similitude de traits de caractère qui va établir un climat de confiance et de communication réciproque
- Avoir tant une vision professionnelle qu'une approche des relations humaines analogue
- Le mentoré doit se sentir en confiance
- Le mentoré choisira un mentor reconnu charismatique dans son champ d'activités; pour lequel il éprouve une certaine admiration
- Bien que le mentor retire satisfaction d'une relation mentor/mentoré, la responsabilité de pairage appartient au mentoré

Des mentors d'expérience savent « détecter » avec acuité les capacités et le potentiel d'un mentoré

- « Le mentor doit servir de révélateur du plein potentiel professionnel du mentoré »

Le mentor doit refuser d'accompagner un mentoré, s'il ne sent pas une connivence nécessaire pour établir une relation de confiance avec le mentoré.

La différence entre le Coaching et mentorat

Le coaching a une obligation de résultats par l'acquisition de compétences à acquérir en fonction de la réalité du milieu ou de l'organisation.

Le mentorat a une obligation morale où les compétences sont acquises par l'entremise d'une relation interpersonnelle centrées sur les besoins de l'apprenant.

Quelles formes de mentorat à la Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec (CBPQ)

La CBPQ est une organisation unique en Amérique du Nord car elle est la seule à représenter la profession de bibliothécaire de manière exclusive. L'admission à la CBPQ se fait sur la base d'une maîtrise en sciences de l'information d'une université reconnue par le programme d'accréditation de l'American Library Association. Les personnes provenant de l'extérieur doivent détenir un diplôme reconnu équivalent.

Seuls les membres de la CBPQ peuvent porter officiellement le titre de bibliothécaire professionnel au Québec.

Le mentorat à la CBPQ se présente sous forme d'orientation professionnelle que ce soit pour de futurs bibliothécaires désirant se familiariser avec la profession, les débouchées, les tendances ou pour de nouveaux arrivants.

Les professionnels détenant un diplôme étranger s'adressent fréquemment à la CBPQ pour vérifier l'équivalence de leurs études, si celles-ci leur ouvriront les portes du marché du travail au Québec et aussi pour savoir comment procéder.

Si le premier contact est établi par courriel pour une information de base, les rencontres individuelles se font sur rendez-vous. Dans ce cas la CBPQ offre un service de counselling » en tentant de répondre aux questions précises chaque nouvel arrivant. Le but est de lui fournir un aperçu de la réalité professionnelle au Québec et de le guider dans ses démarches

Autre type de demande : une personne désirant réorienter sa carrière, qui tient à faire un bilan de son passé professionnel et de son expérience et qui recherche une validation de son nouveau choix.

Le rôle du mentorat est perçu à la CBPQ comme une préparation à la relève professionnelle, une sorte de formation continue très pratique, un transfert de connaissances et d'expérience mais aussi une forme de veille informationnelle permettant de fournir une synthèse d'informations utiles et pratiques.

MARIA COTERA (University College London, London, UK)

LOIDA GARCIA-FEBO (Queens Public Library, New York, USA)

RÉGINE HORINSTEIN (Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec, Montréal, Canada)

LIZ LEWIS (BBC, London, UK)

SUZANNE PAYETTE (Bibliothèque municipale de Brossard, Brossard Canada)

VERONDA J. PITCHFORD (Urban Libraries Council, Chicago, USA)

* Le terme Big Sister/Little Sister a été gardé dans le texte français afin de maintenir la cohésion du projet dans les trois langues (anglais, français et espagnol).

References

Alan Brine “Continuing Professional Development: a Guide for Library and Information Professionals” Oxford: Chandos, 2005.

E. Parsloe “Coaching, Mentoring and Assessing: a Practical Guide to Developing Competence”: London: Kogan Page, 1992.

Sheila Ritchie “The role of the mentor” UK, 2008

Cuerrier, Christine, *Le mentorat et le monde du travail : un modèle de référence*, Les éditions de la Fondation de l’entrepreneurship, Québec, 2001. 84p.