

Le mentorat à l'IRISA/Inria RBA : cadrage, mission

Qu'est-ce que le mentorat ?

Le mentorat est une relation interpersonnelle de soutien, d'échanges et d'apprentissage, dans laquelle une personne d'expérience investit sa capacité de recul et son expérience afin de favoriser le développement d'une autre personne qui a des compétences à acquérir et des objectifs professionnels à atteindre.

Le mentorat ramène les valeurs et les pratiques centrées sur la formation continue, les liens intergénérationnels et la transmission des savoirs par le biais d'un lien privilégié entre deux personnes. Le mentorat est donc vu comme un atout de plus pour répondre aux divers besoins des personnes et des organisations, et ce potentiellement tout au long de la vie professionnelle.

La relation mentorale se caractérise par l'ouverture à l'autre, la réciprocité, la gratuité et le volontariat. L'objectif de l'Irisa et du centre Inria RBA est de faciliter le développement de cette relation durablement (sur une durée d'un an) dans le cadre d'un programme formel. Le but est d'accompagner et de faciliter le vécu de transitions professionnelles, favoriser la réalisation de soi et contribuer au développement des deux personnes impliquées. Elle peut se développer dans le cadre de programmes formels, quand une organisation favorise ce mode d'apprentissage et de développement personnel et professionnel.

Les principes du mentorat

Le mentorat étant une démarche positive de partage des expériences, sa mise en place est associée à un climat de transparence. Le mentorat est donc une démarche volontaire, tant du point de vue de la personne mentor que de la personne mentorée.

Ces deux acteurs sont d'accord sur le principe de la relation de mentorat et la manière de la conduire. La règle de confidentialité sur le contenu est totale. Ils s'entendent sur une durée finie (12 mois). Le mentor et la personne mentorée gardent bien entendu leur libre arbitre de poursuivre ou non les échanges.

Le rôle de mentor

La personne mentor est une personne d'expérience qui possède l'assurance et la sagesse l'incitant à valoriser le transfert de ses acquis à d'autres personnes moins expérimentées. Elle est donc motivée et disposée à offrir ses compétences, ses connaissances et sa vision de la vie professionnelle à un ou une collègue plus jeune, afin de lui apporter un soutien dans la réalisation de ses objectifs personnels et professionnels.

La personne mentor met son expérience au service de la personne mentorée et l'aide à trouver ses propres solutions. Le mentor doit en particulier être attentif à ne pas se substituer aux responsables directs des personnes accompagnées, et à leur apporter plutôt un regard complémentaire, indépendant de tout lien hiérarchique. Il s'agit d'une obligation de moyen et

non de résultat. La personne mentor ne décide pas à la place de la personne mentorée, même et surtout si celui-ci le lui demande.

Il est important que le mentor identifie dès le début de ses rencontres avec la personne mentorée les objectifs professionnels et personnels qui feront l'objet de discussions et échanges. Dans le cadre du programme Iri-sa/inria RBA, les différents objectifs peuvent se décliner selon les axes suivants :

- confiance en soi
- équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle
- connaissance des institutions de la recherche
- collaborations, communication, visibilité
- évolution de carrières
- HDR, préparation de dossiers de candidatures
- direction d'un groupe, d'une équipe

Les conflits avérés avec un supérieur hiérarchique, les conflits entre personnes, les problèmes d'ordre privé (santé, mal-être), les situations de crise professionnelle avérées... sortent du cadre du mentorat et doivent être abordées en sollicitant des relais. Plus généralement, pour les cas qui s'apparentent à une situation potentielle de crise, le mentor cherche conseil auprès des interlocutrices et interlocuteurs adéquats dans l'institut : référents et référentes chercheurs Inria, personne chargée de l'accompagnement des personnels scientifiques IRISA, service des ressources humaines, médecine du travail.

Du point de vue du mentor, la qualité de la relation de mentorat sera basée sur la mise en œuvre de qualité d'écoute (questions ouvertes, conseils, analyse, regard extérieur, soutien, synthèse) en tenant compte des émotions et sentiments exprimés par la personne mentorée. Confidentialité, respect, compréhension et convivialité sont des conditions qui ont été identifiées comme permettant de mettre à l'aise la personne mentorée et de développer une relation réciproque.