

The mentor's guide: (Re)politization of cultural work

**French version below*

This mentoring system aims to create a privileged and non-hierarchical space between a mentor and a mentee to discuss the place of political commitment in the construction of one's professional posture.

At the start of their careers, young professionals are often given the impression that technical competence takes precedence over analytical skills or political commitments that should be muted or postponed until later.

For these young professionals, in search of recognition, the big gap sometimes gives rise to significant cognitive dissonance between their activist and personal commitments on the one hand and the issues of integration and professional recognition on the other. The result is increasingly rapid reorientations or, worse, situations of loss of meaning of work and professional burnout.

This mentoring system makes it possible to place these dissonances as the starting point of a conversation between the mentor and the mentee intended to secure the professional integration of the students. It also allows mentors to re-examine and update their political commitments with regard to the forms of politicization of youth embedded in new paradigms and new stories (digital, ecological, inclusive, community, feminist, post-colonial).

Based on listening and respecting the words of others, this system is open to those who wish to place political issues at the heart of their professional posture. It is a space where it would be possible to authorize oneself to do otherwise outside of professional codes, where cultures and knowledge would be treated with equal dignity. Where our contradictions could be a strength and where it would be possible to deconstruct without destroying.

The relationship between Mentor and mentees:

Reference: WAH! system mentoring [booklet!](#)

THE MENTOR

The mentor is a volunteer professional who offers his time as part of a mentoring relationship to another professional who is more novice in his role.

The mentor wishes to share his experience, he is available and motivated, able to listen and has communication skills. Integrity and impartiality, it establishes a climate of trust favorable to exchange. In his support he transfers his interpersonal skills linked to his professional posture rather than his know-how even if his experience is a source of teaching for the mentee. It contributes to the professional development and development of the mentee's potential in a framework that is both formal (methodology) and informal (absence of hierarchy).

THE MENTEE

The mentee is a professional with a taste for learning and consolidating his professional posture. To do this, he is willing to invest in a mentoring relationship. As such, he adopts a positive attitude. He benefits from support which allows him to develop in a caring environment.

Through her commitment, the mentee expresses her wish to be accompanied by a mentor. She shares her questions and takes into account her point of view in order to better experience her path and professional career.

THE COORDINATOR

The coordinator ensures that the system is operational. He participates in the qualification, framing, mediation and evaluation of the program in accordance with the values of the structure. In order to preserve the confidentiality of the exchanges between the mentor and the mentee, the coordinator does not intervene directly in the exchanges within the framework of the pair relationship but makes himself available in the event of a need expressed by one of the two parties.

BECOME A MENTOR:

The experienced professional mentor, called upon to mentor, will meet their mentee during face-to-face interviews to transmit aspects related to interpersonal skills and posture that they have acquired during their own experience.

Apart from sensitivity to political issues that bring them together, s/he must:

1. Be motivated and voluntary, want to transmit
2. Be recognized for your professionalism and experience
 - Serve as a reference model
 - Facilitate the development of career development potential
3. Be able to transmit, for this:
 - Establish a climate of trust
 - Demonstrate listening and empathy
 - Know how to communicate
 - Demonstrate open-mindedness (knowing how to accept difference and/or novelty)
 - Advance independently
4. Accept reciprocity, for this
 - Develop a harmonious relationship
 - Accept to be in a relationship of sharing and not of hierarchy
 - Be in listening, in exchange and not in value judgment
 - Knowing how to question one's practices in contact with the mentee
5. Be able to evaluate and to do so demonstrate:
 - Of objectivity
 - Analytical mind
 - A positive and constructive approach.

In order to optimize the accomplishment of her mission, the mentor will receive training which will allow her to have this positioning in her mentoring relationship.

However, the coordinator must be able, during the first meeting with the potential mentor, to identify the values and positioning of the latter in the context of their future relationship and their capacity to wish to progress towards this type of exchange.

French version

Le guide du mentor: Penser la portée politique de son métier

Ce système de mentorat se propose de créer un espace privilégié et non hiérarchisé entre un mentor et un mentoré pour échanger autour de la place de l'engagement politique dans la construction de sa posture professionnelle.

En début de carrière, on laisse souvent entendre aux jeunes professionnels que la compétence technique prévaut sur les compétences analytiques ou sur les engagements politiques qu'il conviendrait de mettre en sourdine ou de repousser à plus tard.

Pour ces jeunes professionnels, en quête de reconnaissance, le grand écart donne parfois lieu à des dissonances cognitives importantes entre leurs engagements militants et personnels d'une part et des enjeux d'insertion et de reconnaissance professionnelle de l'autre. En résultent des réorientations de plus en plus rapides ou pire des situations de perte de sens du travail et d'épuisement professionnel.

Ce dispositif de mentorat permet de placer ces dissonances comme point de départ d'une conversation entre le mentor et le mentoré destinée à sécuriser l'intégration professionnelle des étudiants. Il permet également pour les mentors de réinterroger, d'actualiser leurs engagements politiques au regard des formes de politisation d'une jeunesse inscrite dans de nouveaux paradigmes et de nouveaux récits (digitaux, écologiques, inclusifs, communautaires, féministes, post-coloniaux).

Fondée sur l'écoute, le respect de la parole de l'autre, ce dispositif est ouvert à celles et ceux qui souhaitent replacer les enjeux politiques au cœur de leur posture professionnelle. Il est un espace où il serait possible de s'autoriser à faire autrement en dehors des codes professionnels, où les cultures et les savoirs seraient traités à égale dignité. Où nos contradictions pourraient être une force et où il serait possible de déconstruire sans détruire.

La relation entre Mentor et mentorés :

Référence : Livret de mentorat du dispositif WAH! (wah-egalite.org)

LE MENTOR

Le mentor est un professionnel bénévole qui offre son temps dans le cadre d'une relation de mentorat à un autre professionnel plus novice dans ses fonctions.

La mentore souhaite partager son expérience, il est disponible et motivé, capable d'écoute et possède des habiletés de communication. Intègre et impartial, il instaure un climat de confiance favorable à l'échange. Dans son accompagnement il transfère son savoir-être lié à sa posture professionnelle plutôt que son savoir-faire même si son expérience est source d'enseignement pour le mentoré. Il contribue à l'évolution professionnelle et au développement du potentiel de la mentorée dans un cadre à la fois formel (méthodologie) et informel (absence de hiérarchie).

LE MENTORÉ.E

Le mentoré un professionnel doté d'un goût d'apprendre et de consolider sa posture professionnelle. Pour ce faire, il est disposé à s'investir dans une relation de mentorat. En tant que telle, il adopte une attitude positive. Il bénéficie d'un accompagnement qui lui permet de se développer dans un cadre bienveillant.

Par son engagement, la mentoré exprime son souhait d'être accompagné par un mentor. Elle partage ses interrogations et prend en compte son point de vue dans le but de mieux vivre son cheminement et parcours professionnel.

LA COORDINATRICE

La coordinatrice veille à ce que le dispositif soit opérationnel. Il participe à la qualification, au cadrage, à la médiation et à l'évaluation du programme en accord avec les valeurs de la structure. Dans le souci de préserver la confidentialité des échanges entre la mentore et la mentorée, le coordinateur n'intervient pas directement dans les échanges dans le cadre de la relation de binôme mais se rend disponible en cas de besoin exprimé par l'une des deux parties.

DEVENIR MENTOR

Le mentor professionnel expérimenté, appelé à mentorer rencontrera son mentoré lors d'entretiens en face à face pour transmettre les aspects liés au savoir-être, à la posture qu'il a acquis au cours de sa propre expérience.

En dehors de la sensibilité aux questions politiques qui les rapprochent, il devra :

1. Être motivé et volontaire, avoir envie de transmettre
2. Être reconnue pour son professionnalisme et son expérience
 - ☐ Servir de modèle de référence
 - ☐ Faciliter le développement du potentiel d'évolution de carrière
3. Être en capacité de transmettre, pour cela :
 - ☐ Etablir un climat de confiance
 - ☐ Faire preuve d'écoute et d'empathie
 - ☐ Savoir communiquer
 - ☐ Faire preuve d'ouverture d'esprit (savoir accepter la différence et/ou la nouveauté)
 - ☐ Faire progresser en toute autonomie
4. Accepter la réciprocité, pour cela
 - ☐ Développer une relation harmonieuse
 - ☐ Accepter d'être dans une relation de partage et non de hiérarchie
 - ☐ Être dans l'écoute, dans l'échange et non dans le jugement de valeur
 - ☐ Savoir remettre en question ses pratiques au contact du mentoré
5. Être capable d'évaluer et pour cela faire preuve :
 - ☐ D'objectivité
 - ☐ D'esprit d'analyse
 - ☐ D'une démarche positive et constructive.

Afin d'optimiser l'accomplissement de sa mission, la mentore recevra une formation qui lui permettra d'avoir ce positionnement dans sa relation de mentorat.

Pour autant, la coordinatrice doit pouvoir lors de la première rencontre avec la mentore potentielle, identifier les valeurs et le positionnement de celle-ci dans le cadre de sa future relation et sa capacité à désirer progresser vers ce type d'échange.