

Boucler la boucle

Emily Lap Sum Musing

Dans mon premier article en qualité de présidente de la SCPH¹, je parlais de nombreuses personnes qui ont été mes modèles et mes mentors. Il m'apparaît tout naturel de revenir sur le sujet, qui me tient tant à cœur, pour ce dernier article que j'écris comme présidente sortante.

Nous entendons souvent parler des mérites du développement personnel par l'accompagnement et le mentorat, et de l'importance de créer une culture de mentorat pour favoriser l'apprentissage organisationnel, mais justement, d'où vient ce mot « mentor », et que signifie-t-il au juste?

Le mot « mentor » est emprunté de l'Odyssée d'Homère, dans laquelle la déesse Athéna prend l'apparence de Mentor, un vieil homme, afin de prodiguer ses conseils au jeune Télémaque². Le concept de mentorat fait partie de nombreuses traditions séculaires, qu'on pense aux relations entre le gourou et son disciple dans l'hindouisme ou encore celles entre l'apprenti et le maître à l'époque médiévale. En fait, l'histoire regorge d'exemples de relations entre mentor et protégé, comme celle entre Socrate et Platon, Frederick Banting et Charles Best, ou Lauren Harris et Emily Carr. Même nos histoires fictives sont truffées de tels exemples. En effet, comment parler de Robin sans évoquer son mentor, Batman, ou encore de Luke Skywalker, sans Yoda.

Bien que ces images traditionnelles de mentorat décrivent souvent une relation officielle, où une personne plus âgée, plus expérimentée, transmet son savoir et sa perspicacité pour préparer son protégé à tenir un futur rôle de leader, les mentors d'aujourd'hui revêtent diverses formes. En fait, le mentorat n'implique plus cette relation de conseil d'un plus vieux à un plus jeune. C'est même l'inverse qui peut se produire; un plus jeune peut aider un plus vieux à mieux comprendre comment naviguer dans notre monde de haute technologie, ultrarapide, ou encore des pairs créent une relation informelle de mentorat pour partager ressources et réseaux.

Peu importe le contexte de la relation, les bons mentors ont des caractéristiques communes³. La

première, la plus importante, un mentor doit démontrer un intérêt et un désir bien réels d'aider les autres (que ce soit au niveau de leur développement personnel ou professionnel). Il doit aussi être à une étape de son cheminement de carrière ou de sa vie où son niveau de confiance et de satisfaction lui permet de voir au-delà de ses propres besoins. Bref, il doit avoir le temps et l'énergie pour s'occuper de l'autre. La seconde, le mentor doit avoir pu tirer parti d'expériences de vie positives, et ainsi posséder le savoir, la perspicacité et le réseau si essentiels au développement de son protégé. Finalement, le mentor doit être capable d'employer tout un éventail de compétences d'accompagnement, de counselling, de modèle et de facilitation afin d'exposer le protégé à de nouvelles idées et applications, et de l'amener à passer de son rôle d'apprenti dépendant à celui de professionnel confiant. Le partage d'expériences de vie (notamment des discussions franches sur des échecs et des réussites) constitue un outil efficace qui fournit des occasions précieuses d'analyser les réalités de la vie.

Dans ma vie personnelle et professionnelle, j'ai eu la chance de recevoir en don le mentorat de nombreuses personnes sages. Mais ce don ne prend sa pleine valeur que dans le partage avec les autres. Tout comme Platon, qui voyait l'importance de faire bénéficier son protégé Aristote des enseignements qu'il avait reçus de Socrate, j'ai maintenant l'honneur de transmettre mes humbles connaissances à certains étudiants, collègues et pharmaciens avec qui j'interagis. Et quel plaisir de voir que j'apprends autant de ces personnes qu'elles apprennent de moi. Voilà! La boucle est maintenant bouclée.

Référence

1. Musing E. Confessions d'une mordue de souliers [Rapport de la déléguée présidentielle]. *J Can Pharm Hosp* 2005;58(4):253.
2. Homer. *The odyssey*. Rieu EV, traducteur. London (UK): Penguin Books Ltd; 1946.
3. Characteristics of a good mentor. Santa Rosa (CA) : Sonic.net [consulté le 3 avril 2007]. Publié à www.sonic.net/~mfreeman/mentor/mentor.htm

Emily Lap Sum Musing, RPh, BScPhm, MHSc, ACPR, FCSHP, CHE, est présidente sortante et agente de liaison interne de la SCPH.

