



[WWW.PEERMMENT-PROJECT.COM](http://WWW.PEERMMENT-PROJECT.COM)

# MENTGEE

Guide de Mentorat PEERMMENT / ICC

---

## CONSORTIUM DU PROJET



Cofinancé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux de l'auteur(s) uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenues responsables.

# Table des matières

---

- Introduction au projet PeerMent
- Objectif et portée de MENTGEE
- Comment utiliser ce guide
- Approche méthodologique
- Approche du mentorat et principes fondamentaux
- Préparer la relation de mentorat
- Mener des conversations de mentorat
- Répondre aux demandes de conseils et de décisions
- Gérer les attentes et les limites
- Aborder les défis et la stagnation dans le mentorat
- Le mentorat dans les contextes des industries culturelles et créatives
- Utilisation des outils numériques et de la plateforme de mentorat
- Soutenir le développement tout en préservant l'autonomie
- Conclure la relation de mentorat
- Réflexions finales et continuité de la pratique
- Conclusion

# Licence

---



Cette publication est mise à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage dans les Mêmes Conditions 4.0 International.

## **Vous êtes libre de :**

- **Partager** : copier, distribuer et communiquer le matériel par tous moyens et sous tous formats.
- **Adapter** : remixer, transformer et créer à partir du matériel.

## **Selon les conditions suivantes :**

- **Attribution** : Vous devez créditer l'œuvre, intégrer un lien vers la licence et indiquer si des modifications ont été effectuées.
- **Pas d'Utilisation Commerciale** : Vous n'êtes pas autorisé à faire un usage commercial de cette œuvre, tout ou partie du matériel la composant.
- **Partage dans les Mêmes Conditions** : Dans le cas où vous effectuez un remix, que vous transformez, ou créez à partir du matériel composant l'œuvre originale, vous devez diffuser l'œuvre modifiée dans les mêmes conditions, c'est-à-dire avec la même licence avec laquelle l'œuvre originale a été diffusée.

Pour consulter une copie de cette licence, n'hésitez pas à visiter le site de [Creative Commons](#).

# PARTIE A

## Introduction

### Introduction au projet PeerMent

---

PeerMent est un projet Erasmus+ KA210 VET développé pour renforcer la pratique du mentorat dans les industries culturelles et créatives. Ce projet vise à combler le fossé évident entre l'éducation et les véritables parcours professionnels, où les talents émergents sont souvent confrontés à l'incertitude, à des carrières non linéaires et à un manque de soutien structuré lors de leur entrée sur le marché du travail.

Bien que le mentorat soit déjà très présent dans le secteur, il reste souvent informel et variable. Les mentors sont rarement préparés à ce rôle, les attentes manquent de clarté, et les relations peuvent facilement dériver vers de simples conseils, un soutien purement émotionnel ou, pire, une prise de décision à la place du mentoré. Ces dynamiques freinent l'apprentissage, installent une dépendance et réduisent la portée du mentorat à long terme.

PeerMent répond à ce défi en mettant en place un modèle structuré de mentorat par les pairs, solidement ancré dans les principes de l'enseignement et de la formation professionnels. L'objectif est de professionnaliser la pratique en clarifiant les rôles, les responsabilités et les limites de chacun. Le mentorat y est envisagé comme un processus d'apprentissage plutôt que comme un simple outil de résolution de problèmes.

**Le modèle PeerMent s'articule autour de trois éléments complémentaires :**

- un programme de formation structuré pour préparer les mentors aux situations réelles ;

- un guide pratique pour les accompagner tout au long de leur mission ;
- une plateforme en ligne offrant un cadre, une continuité et un suivi des échanges.

Ces éléments sont indissociables. Une formation seule ne suffit pas sans un accompagnement sur le terrain, tout comme de simples outils perdent leur sens sans principes partagés. PeerMent associe les deux pour garantir une pratique de mentorat réellement pérenne.

L'impact à long terme est d'ailleurs au cœur du projet. PeerMent favorise une dynamique vertueuse où les mentorés, une fois bien intégrés professionnellement, peuvent à leur tour devenir mentors. Cela assure la continuité, le renforcement des compétences et la transmission des savoirs au sein des industries culturelles et créatives. Chez PeerMent, la responsabilité, l'apprentissage et l'autonomie sont les maîtres mots : les mentors guident la démarche d'apprentissage, tandis que les mentorés gardent l'entière maîtrise de leurs choix et de leurs résultats. Cet équilibre est la clé de voûte d'un mentorat éthique, efficace et durable.

# Objectif et portée de MENTGEE

---

MENTGEE est un guide pratique conçu pour épauler les mentors tout au long de leur engagement au sein du projet PeerMent. Il ne s'agit pas d'un programme de formation en soi, et il ne remplace nullement MENTRA. Il vient plutôt en complément, en offrant des repères concrets face aux situations de mentorat réelles.

Son but est d'aider les mentors à mettre en pratique les acquis de MENTRA lorsque les échanges deviennent complexes, exigeants ou ambigus. Le mentorat comporte inévitablement des moments de doute, des pressions pour apporter des solutions toutes faites, des limites parfois poreuses ou des pics émotionnels. MENTGEE est là pour vous guider dans ces instants, en proposant des pistes d'action claires, ancrées dans la philosophie de PeerMent.

MENTGEE a été pensé pour vous accompagner tout au long du processus. Vous pouvez le consulter en préparation d'une première rencontre, entre deux séances, ou pour faire le point après une discussion délicate. Il est structuré de manière à ce que chaque section puisse être lue indépendamment, selon les besoins immédiats de votre relation de mentorat.

Plutôt que d'aborder des concepts abstraits, le guide se concentre sur des scénarios courants. Il s'intéresse à la posture du mentor, à la gestion des attentes et des limites, ainsi qu'à l'art de soutenir l'apprentissage et l'autonomie sans s'appropriier les choix du mentoré. Chaque chapitre traduit les grands principes du mentorat en actions tangibles.

De plus, MENTGEE a été spécifiquement rédigé pour les professionnels des industries culturelles et créatives, un secteur où les parcours sont souvent atypiques et l'incertitude monnaie courante. Le guide prend en compte ces réalités et s'éloigne des schémas de carrière linéaires, vous aidant ainsi à maintenir le cap sur l'apprentissage même dans des contextes professionnels mouvants.

De par sa conception, MENTGEE se veut concis, pratique et fonctionnel. Il a pour vocation d'améliorer la qualité des échanges sur le terrain, d'harmoniser les pratiques entre les différents binômes et de participer à la pérennité du modèle PeerMent.

# Comment utiliser ce guide

---

MENTGEE est un outil de terrain. Il n'a pas vocation à être lu d'une traite. Chaque section traite d'un aspect spécifique et se consulte de manière ciblée, au gré de l'évolution de votre relation de mentorat.

**Vous pouvez consulter ce guide à différents moments :**

- juste avant de débiter un nouvel accompagnement ;
- entre deux rencontres pour préparer la suite ;
- après un échange qui vous a semblé compliqué ou flou ;
- dès que la démarche vous paraît bloquée, difficile ou particulièrement éprouvante.

Chaque section est structurée pour vous orienter et vous permettre d'agir rapidement. Elle met en lumière les enjeux d'une situation donnée, les écueils fréquents à éviter, et les meilleures pratiques pour réagir tout en gardant l'apprentissage au centre des échanges.

Le guide MENTGEE révèle tout son potentiel lorsqu'il est associé à une pratique réflexive. N'hésitez pas à faire une pause, à identifier la situation à laquelle vous faites face, et à utiliser ces pages pour ajuster votre posture, vérifier vos responsabilités et définir les prochaines étapes avant d'agir.

Ce document ne vous dictera pas de discours tout faits ni de formules magiques. Il est là pour éclairer vos décisions, en parfaite résonance avec l'approche de PeerMent et les fondamentaux transmis lors de la formation MENTRA.

# Approche méthodologique

---

Le guide MENTGEE repose sur une approche concrète, ancrée dans la réalité des situations rencontrées. Il a été conçu pour épauler les mentors dans le feu de l'action, là où le discernement, les réponses appropriées et la justesse des limites priment sur les grands discours théoriques.

Sa méthodologie tire sa source des principes enseignés dans le programme MENTRA, en les convertissant en conseils directement applicables. Plutôt que de développer de longs concepts, MENTGEE met l'accent sur l'action, le jugement et la notion de responsabilité. Chaque chapitre aborde un scénario de mentorat typique et vous aide à réagir de façon pertinente, tout en préservant la dynamique d'apprentissage.

Une structure cohérente relie toutes les sections. Le mentor est d'abord invité à identifier la situation et à en saisir les véritables enjeux. Ensuite, les pièges habituels sont mis en évidence, suivis d'alternatives constructives et fidèles à la philosophie de PeerMent. Enfin, chaque thématique est systématiquement rattachée aux principes clés de la formation pour assurer une parfaite continuité.

L'avantage de MENTGEE est qu'il encourage la pratique réflexive sans exiger un temps de préparation démesuré. Il se consulte rapidement et vous aide à prendre le recul nécessaire avant d'intervenir, tout particulièrement lorsque vous ressentez l'envie ou la pression de donner une solution toute faite, ou de prendre une décision à la place de votre interlocuteur.

L'approche méthodologique privilégie l'autonomie et la durabilité. Les mentors y trouvent les clés pour accompagner le cheminement intellectuel du mentoré, tout en posant un cadre clair où ce dernier reste seul maître de ses choix et de ses résultats. C'est cette posture qui garantit la qualité des échanges et qui permet au mentorat de s'inscrire durablement dans n'importe quel environnement professionnel.

# **PARTIE B**

Situations de Mentorat

## Approche du mentorat et principes fondamentaux

**Situation :** Vous accompagnez une personne et vous ressentez la pression d'être utile, efficace ou de lui apporter un soutien immédiat. Vous avez peut-être l'impression que l'on attend de vous que vous distribuiez des conseils, que vous validiez des choix ou que vous résolviez des problèmes sur-le-champ.

**L'enjeu :** Votre posture de mentor va façonner toute la dynamique de la relation. Si vous prenez les choses en main à la place du mentoré, vous freinez son apprentissage et risquez de créer une dépendance. À l'inverse, si vous vous tenez trop en retrait, le mentorat perd de sa pertinence et de sa valeur.

### ✗ À éviter

- Assumer la responsabilité des décisions ou des résultats finaux.
- Vous comporter principalement comme un conseiller ou un apporteur de solutions.
- Chercher à rassurer à tout prix au lieu d'encourager la réflexion.
- Éviter de bousculer ou de challenger le mentoré pour préserver son confort.
- Laisser les échanges dériver sans fil conducteur ou objectif précis.

### ✓ À privilégier

- Focaliser votre attention sur le processus d'apprentissage plutôt que sur le résultat obtenu.
- Poser des questions qui poussent le mentoré à réfléchir et à prendre ses propres décisions.
- Clarifier explicitement qui est responsable de quoi.
- Utiliser le mentorat comme un espace pour explorer les options, et non pour trancher.
- Recadrer l'objectif et les limites dès que les attentes semblent devenir floues.

**Lien avec MENTRA (Programme de formation) :** Cette section s'inscrit dans la continuité du module 1 de MENTRA (les fondements et la notion de responsabilité) ainsi que du module 2 (la communication et l'accompagnement axé sur l'apprentissage).

## Préparer la relation de mentorat

**Situation :** Vous vous apprêtez à entamer un nouvel accompagnement, ou à aborder une nouvelle étape du mentorat, et les attentes n'ont pas encore été définies clairement. Des suppositions ou des non-dits peuvent exister de part et d'autre quant à vos rôles respectifs, votre disponibilité ou les résultats espérés.

**L'enjeu :** La préparation est déterminante. Elle va conditionner la façon dont la confiance, la responsabilité et l'apprentissage vont s'installer. Si les attentes restent dans le non-dit, la relation peut très vite devenir confuse, trop exigeante, voire totalement inefficace.

### ✗ À éviter

- Lancer le mentorat sans en avoir défini la finalité.
- Partir du principe que le mentoré sait naturellement comment fonctionne un mentorat.
- Faire trop de promesses en matière de temps ou de soutien.
- Éviter d'aborder la question des rôles et des limites dès le départ.
- Transformer la toute première rencontre en une séance de résolution de problèmes.

### ✓ À privilégier

- Clarifier le but et l'objectif du mentorat dès le premier échange.
- Expliquer de façon transparente votre rôle et les limites de votre intervention.
- Encourager le mentoré à exprimer ce qu'il souhaite découvrir ou apprendre.
- Se mettre d'accord sur un cadre de fonctionnement (fréquence des rencontres, canaux de communication, etc.).
- Mettre à profit la première réunion pour établir une base d'entente mutuelle, et non pour traiter les urgences.

**Lien avec MENTRA (Programme de formation) :** Cette section s'appuie sur le module 1 de MENTRA, qui traite du positionnement, de la responsabilité et de la structuration de la première rencontre.

## Mener des conversations de mentorat

**Situation :** Vous êtes en pleine discussion et vous sentez que l'échange commence à s'éparpiller, à s'emballer, ou à basculer un peu trop vite vers la recherche de solutions, de conseils ou de réconfort. La pression d'apporter une réponse immédiate se fait sentir.

**L'enjeu :** C'est la manière de mener ces échanges qui détermine si le mentorat est un véritable vecteur d'apprentissage ou un simple guichet à réponses. Si la discussion devient trop directive ou perd son cap, on prive le mentoré d'un espace de réflexion et, par conséquent, de son autonomie.

### ✗ À éviter

- Interrompre le mentoré ou terminer ses phrases à sa place.
- Embrayer trop rapidement sur des conseils ou des anecdotes tirées de votre propre parcours.
- Poser des questions orientées, qui induisent la réponse que vous souhaitez entendre.
- Comblé le moindre silence pour masquer un éventuel inconfort.
- Transformer la conversation en un simple exercice de résolution de problèmes.

### ✓ À privilégier

- Pratiquer l'écoute active et laisser au mentoré le temps et l'espace pour développer sa pensée.
- Privilégier les questions ouvertes qui suscitent l'exploration et la réflexion.
- Reformuler ce qui vient d'être dit pour vous assurer d'avoir bien compris.
- Savoir ralentir le rythme de la conversation lorsqu'elle devient trop précipitée.
- Se concentrer d'abord sur la compréhension globale de la situation avant de songer à l'action.

**Lien avec MENTRA (Programme de formation) :** Cette section fait écho au module 2 de MENTRA, consacré à l'écoute active, au questionnement réflexif et au dialogue orienté vers l'apprentissage.

## Répondre aux demandes de conseils et de décisions

**Situation :** Au cours d'une séance, le mentoré vous demande littéralement ce qu'il doit faire. Il cherche à savoir si son choix est le bon, ou espère que vous allez trancher, hiérarchiser ses priorités ou valider une direction à sa place.

**L'enjeu :** Cet instant est crucial pour la dynamique d'apprentissage. Si vous lui fournissez des réponses toutes faites, vous lui retirez la responsabilité de ses actes. Mais si vous éludez la question ou la rejetez sèchement, c'est la confiance qui risque d'en pâtir. Votre manière de réagir fera pencher la balance vers l'autonomie ou vers la dépendance.

### ✗ À éviter

- Donner un conseil direct par réflexe.
- Ériger votre propre parcours en modèle absolu à suivre.
- Valider aveuglément ou rejeter en bloc le choix du mentoré.
- Répondre du tac au tac simplement pour soulager une tension.
- Considérer sa requête comme un problème technique à régler au plus vite.

### ✓ À privilégier

- Accueillir la demande et nommer clairement ce qui est en train de se passer.
- Rappeler avec bienveillance que la décision finale lui appartient.
- L'inviter à exposer son raisonnement, ses critères de choix et ses éventuelles craintes.
- Passer en revue ensemble les différentes options, les conséquences et les compromis à faire.
- L'accompagner pour qu'il puisse tirer ses propres conclusions.

### Questions utiles pour les mentors :

- « Qu'est-ce qui rend cette décision si délicate pour toi en ce moment ? »
- « Quelles sont les options que tu envisages, et quel est le critère le plus important pour toi ? »

- « De quoi aurais-tu besoin pour te sentir capable de trancher par toi-même ? »

**Lien avec MENTRA (Programme de formation) :** Cette section mobilise les acquis du module 1 sur la posture du mentor, et du module 2 sur l'art de questionner sans diriger l'échange.

## Gérer les attentes et les limites

**Situation :** Avec le temps, les habitudes s'installent et les attentes évoluent, qu'il s'agisse de votre disponibilité, de la communication, du soutien émotionnel ou même de votre rôle. Vous commencez à vous sentir sous pression, vous ne savez plus trop où s'arrête votre mission, ou vous craignez de froisser le mentoré en recadrant les choses.

**L'enjeu :** Les limites sont indispensables pour protéger l'apprentissage et garantir la pérennité de la relation. Si le cadre devient trop lâche ou est constamment franchi, le mentorat risque de se transformer en prestation non rémunérée, en soutien psychologique lourd ou en dépendance chronique. À l'inverse, recadrer de façon trop brutale peut briser la confiance établie.

### ✗ À éviter

- Être corvéable à merci, disponible à toute heure sans accord préalable.
- Laisser la relation de mentorat se substituer à d'autres formes de soutien (psychologique, technique, etc.).
- Fuir la conversation sur le cadre et les limites par peur du conflit ou pour préserver un confort illusoire.
- Réagir à chaud, sous le coup de l'émotion, au lieu d'aborder les choses posément.
- Laisser les petits débordements s'accumuler jusqu'à saturation.

### ✓ À privilégier

- Être attentif aux premiers signaux indiquant que les limites deviennent floues.
- Verbaliser les attentes et le cadre de manière sereine et transparente.
- Refaire le point régulièrement sur les règles de communication et vos disponibilités.
- Faire preuve d'empathie sans pour autant endosser les responsabilités de l'autre.
- S'appuyer sur la structure même du programme pour préserver cet espace d'échange privilégié.

### Questions utiles pour les mentors :

- « Si tu es d'accord, redéfinissons ensemble comment et quand nous utilisons notre temps d'échange. »

- « Je souhaite m'assurer que notre relation reste constructive et tenable pour nous deux sur le long terme. »
- « Sur quelles autres ressources ou personnes peux-tu t'appuyer en dehors de notre mentorat ? »

**Lien avec MENTRA (Programme de formation) :** Cette thématique fait appel au module 1 sur les notions de cadre et de responsabilité, ainsi qu'au module 5 sur les pratiques de mentorat durables (y compris numériques).

## Aborder les défis et la stagnation dans le mentorat

**Situation :** Les rencontres tournent en rond, manquent de consistance ou semblent improductives. L'avancée du mentoré n'est pas évidente, l'enthousiasme retombe ou l'engagement s'effrite. Vous commencez sérieusement à vous demander si vos échanges ont encore un sens.

**L'enjeu :** Faire l'autruche face à cette stagnation risque de vider le mentorat de sa substance, jusqu'à ce qu'il s'éteigne sans réel apprentissage. À l'inverse, vouloir forcer les choses en imposant un contrôle ou des résultats immédiats va à l'encontre même de l'autonomie et de la prise de recul. La manière dont vous gérerez cette passe difficile déterminera si la relation gagne en profondeur ou s'achève prématurément.

### ✗ À éviter

- Essayer de forcer les choses ou de trouver une solution miracle pour « réparer » la situation.
- Meubler les séances avec des conseils non sollicités ou des activités artificielles pour masquer le malaise.
- Vous culpabiliser ou blâmer le mentoré pour cette perte de vitesse.
- Faire comme si de rien n'était et poursuivre sans questionner le but initial.
- Mettre fin à la relation de façon abrupte sans prendre le temps d'en faire le bilan.

### ✓ À privilégier

- S'arrêter un instant et exprimer ouvertement, avec bienveillance, que la situation semble bloquée.
- Proposer au mentoré de réfléchir ensemble à ce qui a pu changer ou freiner la dynamique.
- Remettre sur la table l'objectif principal du mentorat pour voir s'il est toujours d'actualité.
- Remettre en question la méthode d'accompagnement, et non la personne accompagnée.
- Transformer cette période de creux en une véritable opportunité d'apprentissage.

### Questions utiles pour les mentors :

- « J'ai l'impression que nous faisons un peu de surplace ces temps-ci. Comment vis-tu les choses de ton côté ? »
- « Qu'est-ce qui a évolué ou changé pour toi depuis le début de notre mentorat ? »

- « De quoi aurais-tu besoin pour que nos échanges redeviennent plus stimulants aujourd'hui ? »

**Lien avec MENTRA (Programme de formation) :** Cette section s'aligne avec le module 3 de MENTRA, centré sur la dynamique de la relation, la pratique réflexive et la gestion des passages à vide.

## Le mentorat dans les contextes des industries culturelles et créatives

**Situation :** Votre mentoré évolue dans un univers où l'incertitude est reine : parcours atypiques, missions en freelance, revenus irréguliers, ou encore de profondes remises en question sur son identité professionnelle. Une réalité très fréquente dans les industries culturelles et créatives.

**L'enjeu :** Occulter ces spécificités sectorielles, c'est prendre le risque d'imposer un modèle de réussite traditionnel ou linéaire, totalement en décalage avec le terrain. À l'inverse, banaliser cette précarité sans inviter à la réflexion peut ronger la confiance en soi du mentoré et l'empêcher d'agir.

### ✗ À éviter

- Plaquer des schémas de carrière rigides et conventionnels.
- Faire des comparaisons hasardeuses entre des époques ou des environnements professionnels très différents.
- Laisser entendre que l'instabilité est synonyme d'échec personnel.
- Rassurer à tout prix sans creuser la réflexion de fond.
- Ériger votre propre parcours en exemple universel.

### ✓ À privilégier

- Admettre l'incertitude comme une composante inhérente à ces secteurs d'activité.
- Aider le mentoré à trouver du sens plutôt qu'à chercher des certitudes absolues.
- Ouvrir le champ des possibles en redéfinissant les notions de réussite et de progression.
- Mettre l'accent sur la capacité d'adaptation, l'apprentissage continu et le pouvoir d'agir.
- Accompagner le mentoré pour qu'il repère les fils conducteurs de ses différentes expériences.

**Questions utiles pour les mentors :**

- « Dans ta situation actuelle, qu'est-ce qui te semble incertain, et sur quelles bases solides peux-tu t'appuyer ? »
- « Que retiens-tu de positif ou d'instructif de ces expériences en dents de scie ? »
- « Pour toi, aujourd'hui, qu'est-ce qui constituerait une réelle avancée professionnelle ? »

**Lien avec MENTRA (Programme de formation) :** Cette partie mobilise les notions du module 4, axé sur les réalités spécifiques des industries créatives et culturelles et sur l'accompagnement des carrières atypiques.

## Utilisation des outils numériques et de la plateforme de mentorat

**Situation :** L'accompagnement se fait en grande partie ou totalement à distance. La prise de rendez-vous, les échanges, le suivi et les retours d'expérience transitent par divers outils digitaux ou via la plateforme dédiée au mentorat.

**L'enjeu :** Le numérique est à double tranchant. S'il peut faciliter l'organisation et le suivi, il peut aussi effacer les frontières entre vie pro et vie perso, créant une pression permanente. Sans un cadre bien défini, le mentorat en ligne devient rapidement réactif, décousu et épuisant.

### ✗ À éviter

- Faire du tchat ou de la messagerie instantanée le cœur du mentorat, au détriment des vraies sessions d'échange.
- Laisser les messages écrits se substituer complètement aux rencontres (visio ou audio).
- Vous imposer de répondre dans la minute à la moindre sollicitation.
- N'utiliser la plateforme que pour des questions purement logistiques.
- Laisser la disponibilité devenir floue à cause de sollicitations informelles constantes.

### ✓ À privilégier

- Se servir du digital pour structurer la démarche, pas pour entretenir une conversation ininterrompue.
- Définir ensemble les canaux à privilégier et des délais de réponse raisonnables.
- Planifier les temps d'échange de manière intentionnelle et rigoureuse.
- Exploiter la plateforme pour garder une trace des apprentissages et des objectifs futurs.
- Instaurer la même rigueur et la même clarté à distance que lors d'un mentorat en présentiel.

### Questions utiles pour les mentors :

- « Comment souhaites-tu que nous utilisions la plateforme entre nos points d'étape ? »
- « Accordons-nous sur nos modes de communication et sur l'objectif précis de nos réunions en ligne. »
- « Quels éléments clés devrions-nous conserver par écrit suite à notre échange d'aujourd'hui ? »

**Lien avec MENTRA (Programme de formation) :** Cette section s'appuie sur le module 5, dédié au mentorat à l'ère numérique, à l'usage des plateformes et aux bonnes pratiques de communication.

## Soutenir le développement tout en préservant l'autonomie

**Situation :** Le mentoré attend de cet accompagnement un vrai coup de pouce : plus d'assurance, une direction claire, ou une évolution notable. Dans cette optique, il peut être tenté de chercher auprès de vous une validation permanente ou des instructions précises sur la marche à suivre.

**L'enjeu :** Un accompagnement qui nourrit la dépendance coupe court à tout véritable apprentissage sur le long terme. Si vous prenez le rôle de boussole ou de juge ultime, vous atrophiez l'autonomie du mentoré et sa capacité à affronter seul ses futurs défis.

### ✗ À éviter

- Devenir la seule figure rassurante qui permet au mentoré d'avancer.
- Fixer vous-même les objectifs d'évolution ou de progression.
- Ne juger de la réussite qu'à l'aune de résultats chiffrés ou de succès éclatants.
- Prendre l'initiative des actions ou des étapes suivantes à sa place.
- Laisser penser que le but ultime du mentorat est uniquement de résoudre les problèmes du moment.

### ✓ À privilégier

- Valoriser le recul sur l'expérience acquise plutôt que la simple performance.
- Accompagner le mentoré dans la définition de ses propres objectifs d'évolution.
- S'intéresser avant tout à ses compétences, à ses réflexes professionnels et à sa façon de prendre des décisions.
- Rappeler systématiquement que le choix des actions et leurs conséquences lui incombent.
- Faire du mentorat un levier d'émancipation, pour qu'il n'ait plus besoin de vous par la suite.

### Questions utiles pour les mentors :

- « En prenant un peu de hauteur, qu'as-tu le sentiment de développer à travers cette expérience ? »

- « Quelles sont les compétences que tu es en train de consolider actuellement ? »
- « Quelle est la prochaine étape dont tu te sens prêt à assumer la pleine responsabilité ? »

**Lien avec MENTRA (Programme de formation) :** Cette section s'inscrit dans l'esprit du module 6, axé sur l'évolution professionnelle, la responsabilisation et l'anticipation des trajectoires futures.

## Conclure la relation de mentorat

**Situation :** Le temps imparti au mentorat touche à sa fin, ou vous réalisez d'un commun accord que poursuivre l'accompagnement n'apporte plus rien de probant.

**L'enjeu :** La façon dont on se quitte est déterminante. Une bonne conclusion permet de consolider les acquis, tandis qu'une fin négligée laisse un goût d'inachevé. Un arrêt mal géré peut entretenir une dépendance ou un flou persistant, alors qu'une clôture franche et bienveillante renforce la confiance et l'indépendance du mentoré.

### ✗ À éviter

- Laisser la relation s'éteindre à petit feu, sans en parler officiellement.
- Prolonger l'accompagnement uniquement par politesse ou sentiment d'obligation.
- Trancher la relation de façon expéditive ou brutale.
- Faire l'impasse sur un bilan des apprentissages et du chemin parcouru.
- Laisser s'installer un suivi informel qui maintient une dépendance latente.

### ✓ À privilégier

- Aborder la clôture de façon sereine, comme une étape normale et saine du processus.
- Prendre le temps de faire le point ensemble sur les progrès réalisés.
- Aider le mentoré à visualiser l'avenir et à identifier les ressources dont il aura besoin.
- Marquer la fin de la démarche de manière officielle, claire et courtoise.
- Conforter le mentoré dans sa capacité à voler de ses propres ailes.

### Questions utiles pour les mentors :

- « Si tu devais faire le bilan, qu'est-ce que notre mentorat t'a apporté ? »
- « Avec quels outils ou quelles idées fortes repars-tu pour la suite de ton parcours ? »
- « Sur quelles personnes ou quelles ressources pourras-tu t'appuyer désormais ? »

**Lien avec MENTRA (Programme de formation) :** Cette phase finale résonne avec le module 6 de MENTRA, qui aborde la clôture, l'importance du bilan et la transmission de relais.

## Réflexions finales et continuité de la pratique

**Situation :** Vous prenez du recul sur cette expérience de mentorat qui s'achève, et vous vous demandez comment elle peut enrichir votre propre posture professionnelle ainsi que vos futurs accompagnements.

**L'enjeu :** Sans un temps de réflexion personnelle, le mentorat reste une action ponctuelle et isolée. En l'analysant, vous le transformez en une véritable compétence transférable. C'est ce qui aiguisera votre discernement professionnel et participera, sur le long terme, à l'élévation globale de la qualité du mentorat.

### ✗ À éviter

- Considérer que cet accompagnement était un exercice unique, sans lendemain.
- Déconnecter totalement votre rôle de mentor de votre identité professionnelle globale.
- Passer à côté des leçons que vous auriez pu tirer de cette relation.
- Reproduire indéfiniment les mêmes automatismes sans jamais les remettre en question.

### ✓ À privilégier

- S'interroger régulièrement sur vos choix de mentorat et sur l'impact de vos interventions.
- Mettre en évidence les pratiques que vous conserverez et celles que vous ajusterez à l'avenir.
- Réinvestir ces prises de conscience dans vos futures missions d'accompagnement.
- Devenir un acteur de la diffusion d'une véritable culture du mentorat, au sein de votre structure ou de votre secteur.

**Lien avec MENTRA (Programme de formation) :** Cette partie incarne pleinement la pratique réflexive et les principes d'amélioration continue irriguant l'ensemble des modules de la formation MENTRA.

# Conclusion

---

## Réflexion sur MENTGEE

MENTGEE a été conçu avec une idée centrale : faire du mentorat une démarche consciente, éthique et résolument tournée vers l'apprentissage. Vous n'y trouverez pas de solutions miracles ou de formules magiques. Son véritable rôle est de vous épauler pour prendre les bonnes décisions sur le terrain, là où la justesse de ton, le respect du cadre et le bon sens sont vos meilleurs alliés.

À travers ces pages, le mentorat est abordé comme une compétence professionnelle à part entière, bien loin d'un simple échange de bons procédés. L'accent est mis sur la valorisation du cheminement intellectuel du mentoré. En préservant des limites saines et en encourageant l'autonomie, vous évitez le piège de la dépendance. C'est cette posture qui donne toute son envergure et sa force au mentorat sur la durée.

MENTGEE est pensé comme un outil compagnon. Vous serez sûrement amené à y replonger à différents stades de vos accompagnements, en fonction des défis rencontrés. C'est ainsi qu'il révèle toute son utilité : un carnet de bord pragmatique, incitant à l'adaptation, à la remise en question et à la cohérence de vos interventions.

Inscrit dans le projet PeerMent, MENTGEE fait partie d'un dispositif plus vaste, combinant formation pointue, support opérationnel et ressources digitales. L'ambition est d'ancrer profondément des pratiques de mentorat saines et pérennes dans les industries culturelles et créatives, et d'encourager la transmission des savoirs bien au-delà de la simple durée d'un projet.

En adoptant la philosophie et les réflexes proposés dans ce guide, vous ne vous contentez pas d'aider un individu à progresser. Vous participez activement à la professionnalisation et au rayonnement du mentorat, devenant ainsi un maillon essentiel au sein de votre organisation et, plus largement, de votre secteur professionnel.



FIN.