

Oubliez les mentors : piochez dans les talents de vos collègues

En vous focalisant sur la recherche du mentor ultime, vous prenez risque de passer à côté de profils talentueux pouvant apporter tout autant à votre carrière.

Temps de lecture : minute

1 décembre 2019

On est tous bon en quelque chose, mais on ne peut pas être bon partout. C'est peut-être l'une des premières leçons qu'apprend, parfois à ses dépens, un·e entrepreneur·e. Pour réussir, il y a donc deux choix : soit monter un business qui repose sur une seule compétence-clé (bonne chance pour le trouver), soit savoir s'entourer de talents qui vont vous permettre de prospérer dans plusieurs domaines. Et vite.

L'image d'un·e mentor est souvent celle de quelqu'un de plus âgé·e, plus avancé·e dans sa carrière, avec une solide expérience du secteur que vous visez. Votre gourou professionnel, en quelque sorte.

Mais bien souvent, on oublie aussi de vous dire que trouver ce coach de rêve n'est pas une nécessité absolue. Dans tous les cas, il ne faut pas être abattu·e tant que vous n'avez pas trouvé le Graal. Pour la bonne et simple raison qu'il pourrait avoir été sous votre nez tout ce temps.

Peu importe l'âge ou l'expérience

Peu importe l'âge, le niveau d'expérience : si quelqu'un de votre équipe est talentueux, restez avide, restez à l'affût de ses éclairs de génie. Ou même, tout simplement, demandez lui directement comment il·elle fait. Au lieu d'organiser des dejs et d'envoyer des invitations iCal aux

managers et entrepreneur·e·s que vous aimeriez être, saisissez ces instants de mentorat chez vos pairs.

Cela ne veut pas dire qu'il faut mettre à la poubelle les mentors traditionnel·le·s; mais ces relations se construisent avec le temps, naturellement. Ce n'est pas une raison pour passer à côté de conseils et de compétences précieuses, juste parce que vous ne savez pas regarder autour de vous.

Cette approche communautaire prend d'autant plus son sens dans une ère "post #MeToo". C'est un mécanisme particulièrement important pour les femmes. LeanIn, la communauté fondée par Sheryl Sandberg, avance que 60% des managers hommes aux Etats-Unis disent être mal à l'aise à l'idée d'interagir avec des femmes et d'être leur mentor - un chiffre qui s'abaisse à 40% au Royaume-Uni.

Apprenez des succès et échecs autour de VOUS

Si l'on en croit ces données, les femmes ont alors un vivier restreint pour trouver un·e mentor ouvert·e d'esprit et disposé·e à les accompagner. D'autant plus que ces modèles n'ont pas un temps infini à revendre et ne peuvent prendre tout le monde sous leur aile.

Vous pouvez donc prendre le temps de trouver le mentor parfait, que vous trouverez ou non. Ou alors, vous pouvez commencer à collectionner des relations, construire une communauté de mentors à différents niveaux de carrière, d'intérêts, de parcours et d'expérience.

Si vous voyez quelqu'un qui a un talent que vous ne maîtrisez pas, faites connaissance, initiez la conversation. Si vous ne comprenez pas quelque chose, demandez à quelqu'un pour qui c'est le cas de prendre le temps de vous l'expliquer. Prenez des notes quand vous voyez un style de

présentation qui vous inspire. Apprenez des succès et des échecs autour de vous. Nourrissez votre carrière de bribes, de soft skills, de hard skills, de conseils de toutes celles et ceux que vous rencontrerez sur votre chemin.

Retrouvez l'article original d'Ursula Mead [ici](#).

Article écrit par Ursula Mead