

Soumaya MEDDEB^{1, 2}, Étienne ST-JEAN^{1, 2}

¹Département de management, UQTR ² Institut de recherche sur les PME

Introduction

Le mentorat est une pratique d'accompagnement à travers laquelle une personne expérimentée (mentor) offre à une personne moins expérimentée (mentoré) un soutien, des conseils et des connaissances utiles pour son développement professionnel [1].

Alors que la littérature suggère que la personnalité représente « le fondement des relations de mentorat efficaces » [2], les travaux de recherche sur le mentorat pour entrepreneurs se sont focalisés principalement sur les caractéristiques de la relation et les retombées du mentorat, en accordant moins d'attention au rôle de la personnalité.

En entrepreneuriat, on sait que les entrepreneurs sont plus narcissiques [3,4] et moins agréables [5] que la population générale. Ces deux facettes de la personnalité pourraient être nuisibles dans une relation de mentorat [6,7].

Malgré le fait que nous connaissions bien le profil de personnalité des individus qui pourraient être attirés et retenus dans l'entrepreneuriat, nous ne connaissons pas encore l'impact de la personnalité sur le mentorat fourni, et reçu par les entrepreneurs.

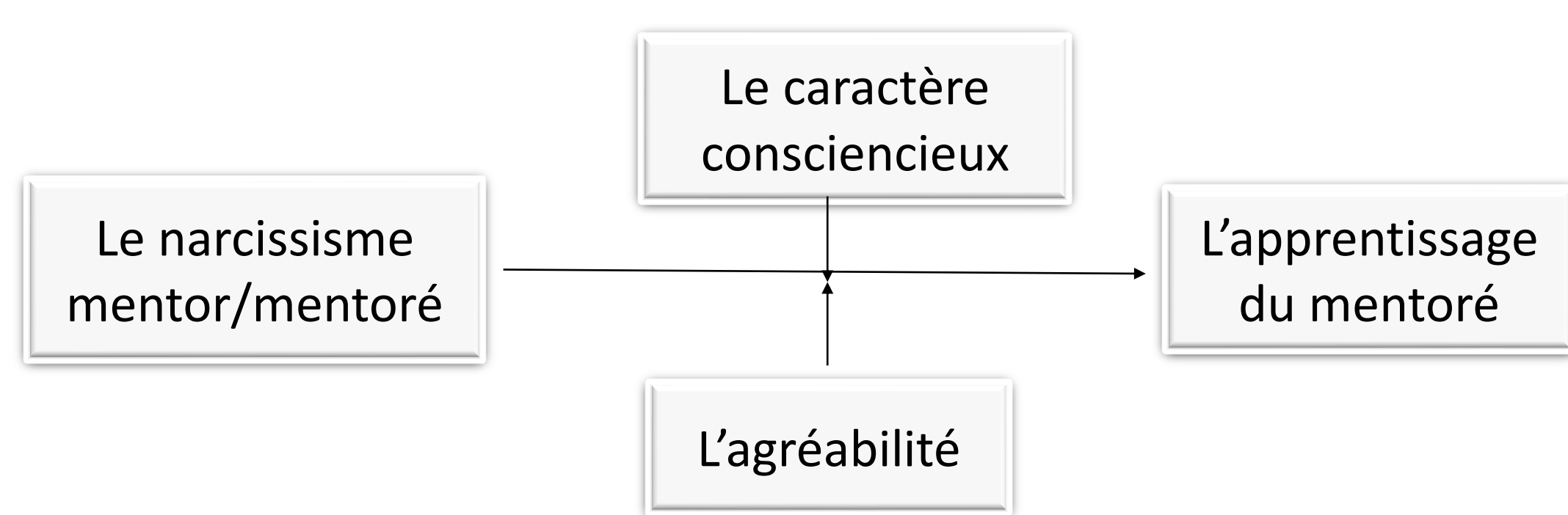
Objectif:

○ Étudier l'interaction entre la personnalité (Big five) et le narcissisme des membres de la dyade sur l'apprentissage du mentoré.

Hypothèses:

- H1a: Le narcissisme du mentor a un impact négatif sur l'apprentissage du mentoré
- H1b: Le narcissisme du mentoré a un impact négatif sur son apprentissage
- H2: Le caractère consciencieux du mentoré atténue l'effet du narcissisme du mentor sur son apprentissage
- H3: L'agréabilité du mentor modère positivement l'effet du narcissisme du mentoré sur l'apprentissage de ce dernier.

Fig. 1 : Le modèle empirique



Méthodes

Échantillon 188 dyades de mentors jumelés avec des entrepreneurs novices (mentorés)

Méthode de collecte sondage en ligne, collaboration avec le Réseau Mentorat

Mesure VD : l'apprentissage du mentoré
VD: le Big five [8], le narcissisme (NPI-16) [9]

Contrôle: Sexe des mentors/mentorés, durée de la relation, durée du Mentorat, fréquence et durée des rencontres, confiance envers le mentor, fonctions du mentor, similitude perçue.

Méthode d'analyse Régression hiérarchique multiple (avec SPSS)

Résultats et discussion

Fig. 2: L'agréabilité des mentors atténue l'effet négatif du narcissisme sur l'apprentissage

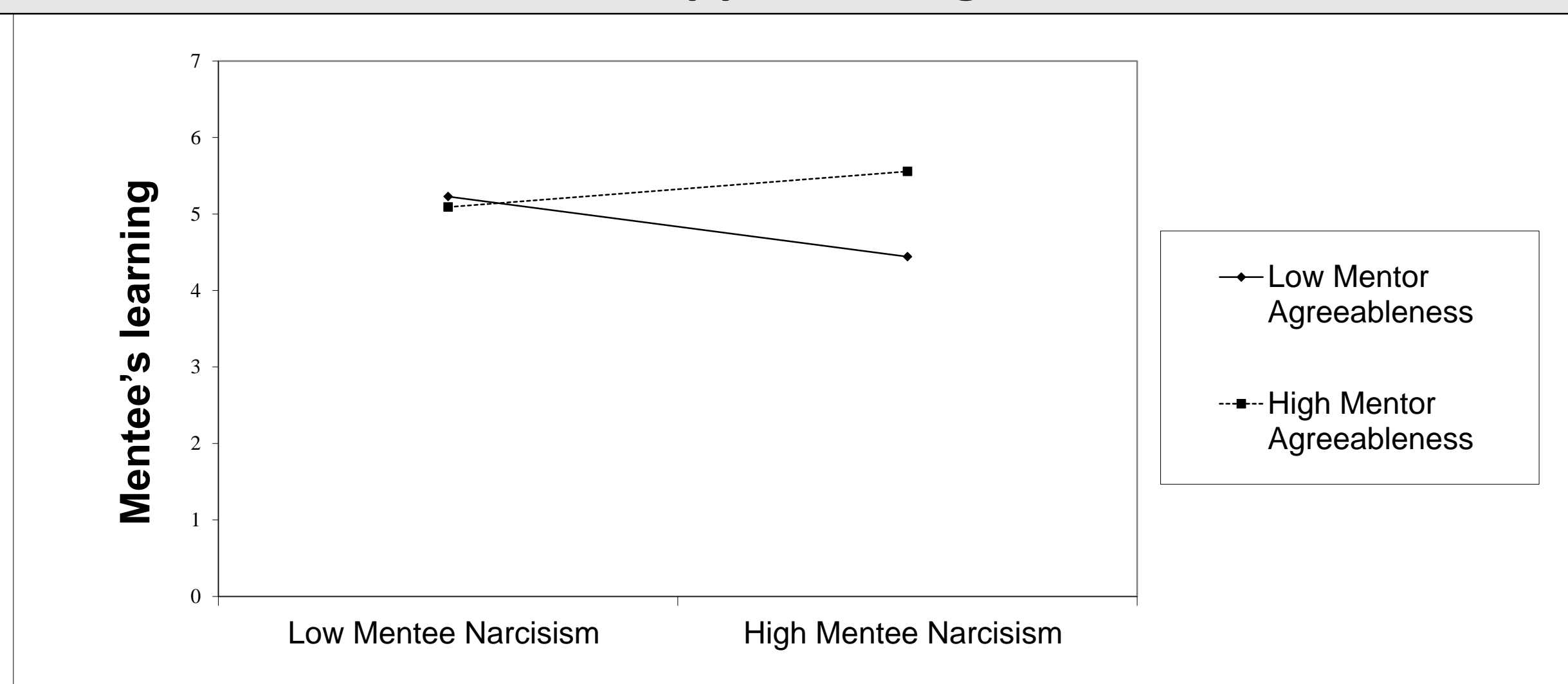


Fig. 3: Les mentorés très consciencieux apprendront moins auprès des mentors narcissiques

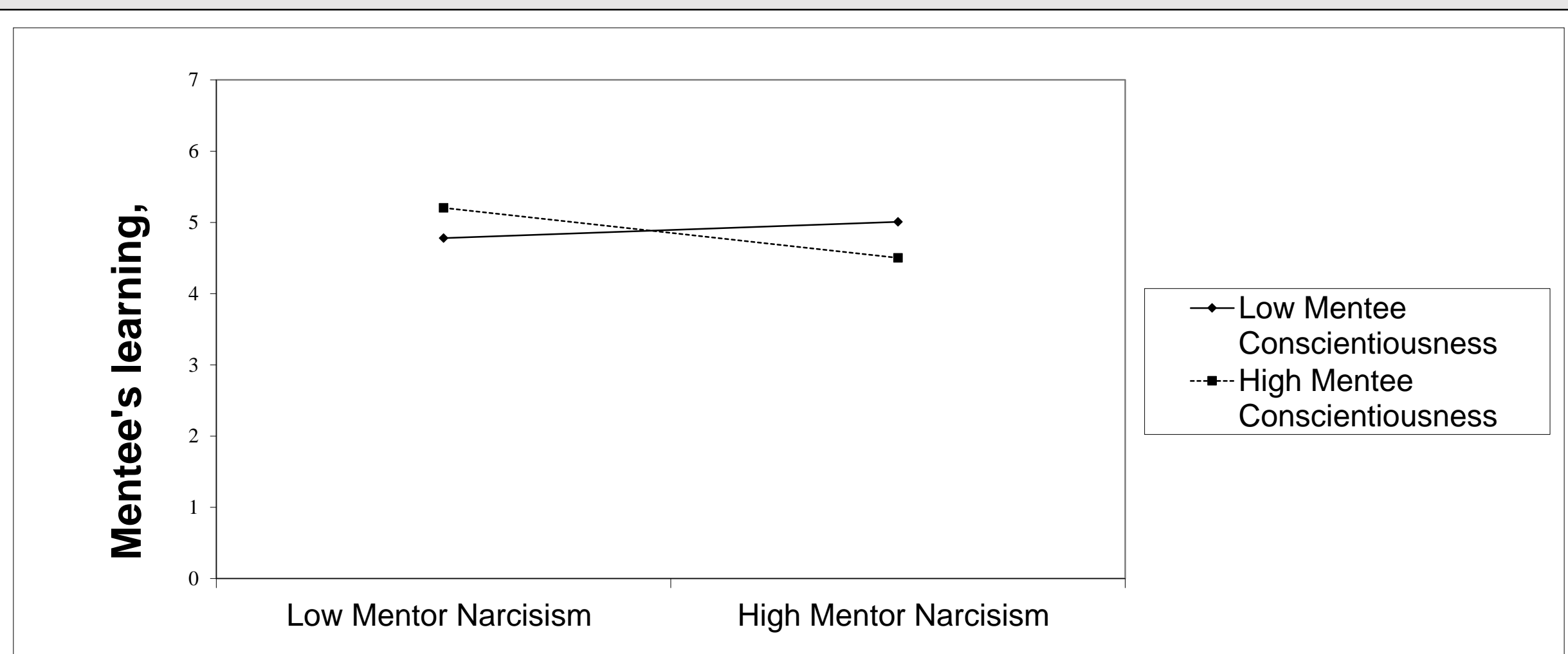


Tableau 1: Synthèse des principaux résultats

	Modèle 1		Modèle 2	
	Std β	p (sig)	Std β	p (sig)
Sexe du mentor	.144	.051	-.008	.907
Sexe du mentoré	-.068	.341	-.058	.419
Durée des rencontres	.122	.096	.092	.205
Fréquence des rencontres	.179	.013	.040	.562
Secteur d'activité du mentor	.096	.162	.085	.212
Durée du mentorat	.151	.033	.155	.034
Phase de la relation	.167	.025	-.020	.778
Similitude perçue	-.003	.976	.122	.163
Confiance	.044	.573	.087	.313
Fonctions	.449	.000	.496	.000
Narcissisme du mentoré	-.055	.044		
Agréabilité du mentor	.176	.013		
Narc.Mentoré X Agréab.Mentor	.202	.005		
Narcissisme du mentor			-.077	.272
Caractère consciencieux du mentoré			-.013	.847
Narc.Mentor X Consc.Mentoré			-.153	.026
R²	.036		.022	
Δ R²	.469		.488	
Adjusted R²	.412		.431	
N	122		118	

***(p < 0,001) ** (p < 0,01) * (p < 0,005)

- Les résultats de l'analyse de régression hiérarchique montrent que le narcissisme du mentoré affecte négativement son apprentissage ($\beta = -0,055$). H1b est soutenue
- L'agréabilité du mentor modère positivement la relation entre le narcissisme du mentoré et son apprentissage ($\beta = 0,202$). Cela confirme H3
- Le narcissisme du mentor n'a pas d'effet direct négatif significatif sur l'apprentissage du mentoré tout au long de la relation. H1a n'est pas soutenue
- Le caractère consciencieux du mentoré n'a pas d'effet direct sur l'apprentissage, toutefois il modère négativement l'effet du narcissisme du mentor sur la relation ($\beta = -0,153$). Cela confirme H2

Contributions théoriques et managériales

- Enrichir la littérature sur l'effet de la personnalité en mentorat pour entrepreneurs, un aspect négligé mais néanmoins important, surtout pour les jumelages. À notre connaissance cette recherche est la seule à explorer cet effet.
- Suggérer des pistes d'intervention favorables aux responsables des réseaux de mentorat afin d'accroître les apprentissages réalisés par les mentorés et rendre efficace les interventions des mentors bénévoles.

Perspectives de recherche

- Cette étude pourrait être complétée par une analyse de configurations (fsQCA) pour identifier les meilleures configurations de personnalité (narcissisme, Big Five, intelligence émotionnelle, etc.) qui conduisent à un mentorat efficace.
- Les chercheurs pourraient également examiner l'impact du narcissisme sur d'autres retombées spécifiques du mentorat telles que la confiance, la similitude perçue, la satisfaction, etc.

Références

- [1] Chao, G. T., Walz, P., & Gardner, P. D. (1992). Formal and informal mentorships: A comparison on mentoring functions and contrast with nonmentored counterparts. *Personnel psychology*, 45(3), 619-636.
- [2] Ragins, B. R., & Kram, K. E. (2007). *The handbook of mentoring at work: Theory, research, and practice*: Sage.
- [3] Hmieleski, K. M., & Lerner, D. A. (2016). The dark triad and nascent entrepreneurship: An examination of unproductive versus productive entrepreneurial motives. *Journal of Small Business Management*, 54, 7-32.
- [4] Mathieu, C., & St-Jean, É. (2013). Entrepreneurial personality: The role of narcissism. *Personality and individual differences*, 55(5), 527-531.
- [5] Rauch, A., & Frese, M. (2007). Let's put the person back into entrepreneurship research: A meta-analysis on the relationship between business owners' personality traits, business creation, and success. *European Journal of work and organizational psychology*, 16(4), 353-385.
- [6] Allen, T. D., Johnson, H.-A. M., Xu, X., Biga, A., Rodopman, O. B., & Ottinot, R. C. (2009). Mentoring and protégé narcissistic entitlement. *Journal of Career Development*, 35(4), 385-405.
- [7] Waters, L. (2004). Protégé-mentor agreement about the provision of psychosocial support: The mentoring relationship, personality, and workload. *Journal of Vocational Behavior*, 65(3), 519-532.
- [8] Woods, S. A., & Hampson, S. E. (2005). Measuring the Big Five with single items using a bipolar response scale. *European Journal of Personality*, 19(5), 373-390.
- [9] Ames, D. R., Rose, P., & Anderson, C. P. (2006). The NPI-16 as a short measure of narcissism. *Journal of Research in Personality*, 40(4), 440-450.