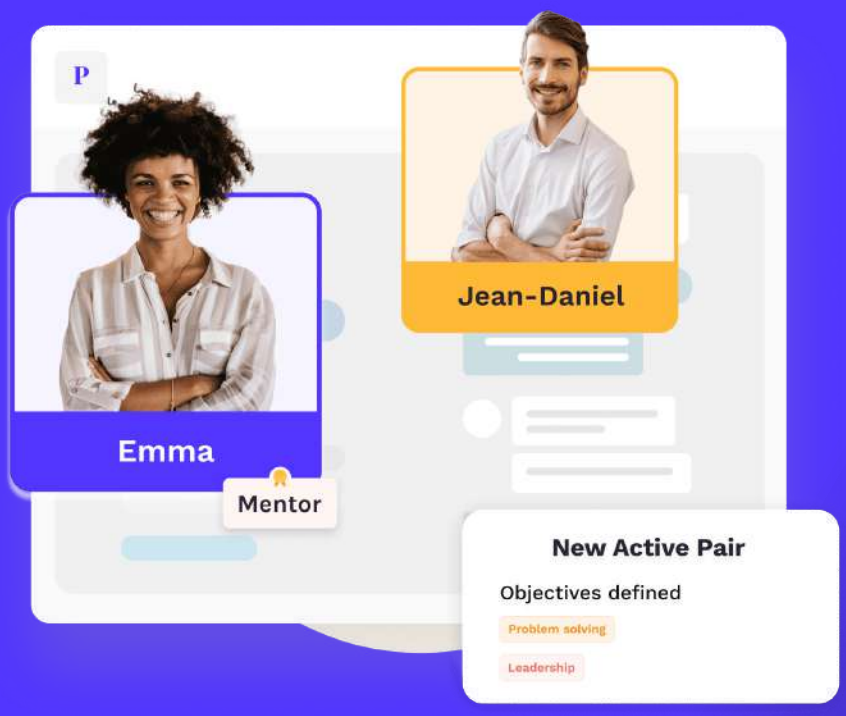
Pathline
Mentoring Software



Guide du Mentor

21.06.24

Pathline
Mentoring Software

Introduction

Ce guide est destiné à servir de ressource pour les mentors tout au long du programme. Son objectif est de vous aider à comprendre votre rôle, vos responsabilités et les meilleures pratiques pour établir et maintenir une relation de mentorat réussie et bénéfique. Que vous soyez un mentor expérimenté ou que vous débutiez dans ce rôle, ce guide est conçu pour vous fournir des outils et des techniques qui vous aideront à maximiser votre impact et à favoriser la croissance professionnelle de vos mentorés.

1. **Le rôle du mentor**
2. **Lancer le programme**
3. **Engager le mentoré dans le temps**
4. **Utilisation de la plateforme Pathline**

Qu'est-ce que le mentorat ?

Le mentorat est une relation de développement professionnel dans laquelle une personne expérimentée (le mentor) partage ses connaissances, compétences, et perspectives pour favoriser la croissance et l'apprentissage d'une personne moins expérimentée (le mentoré). Il ne s'agit pas d'un processus hiérarchique, mais d'un échange mutuel où le mentor et le mentoré peuvent tous deux apprendre et bénéficier de la relation.

Notre programme de mentorat vise à développer les compétences de nos collaborateurs en utilisant les connaissances et les compétences de nos collaborateurs mentors.

Le but n'est pas de transmettre un ensemble spécifique de compétences ou de connaissances, mais de permettre à chaque individu de définir et de poursuivre ses propres objectifs de développement.

Les mentors jouent un rôle clé dans ce processus en partageant leurs expériences, en guidant le mentoré à travers des défis et en lui offrant des perspectives différentes. Cet accompagnement vise aussi à développer vos compétences en tant que mentor ; transmettre est le meilleur moyen d’apprendre

En fin de compte, le succès de ce programme se mesurera à l'impact positif qu'il aura sur le développement professionnel des collaborateurs, l’amélioration de la communication et de la collaboration au sein de l'entreprise, et le renforcement de notre culture d'apprentissage continu.

Le rôle du mentor

La mission du mentor

Votre mission en tant que mentor consiste à guider votre mentoré dans son développement professionnel. Pour cela, il est nécessaire, dans un premier temps, de cerner son histoire. D'où vient-il ? Par quelles étapes est-il passé auparavant ? Il faut ensuite bien prendre le temps de comprendre où veut-il aller. A-t-il défini son projet professionnel ?

S'il ne l'a pas encore fait, c'est le premier objectif de votre accompagnement. Souhaite- t-il s'améliorer à son poste ? Souhaite-t-il obtenir une mobilité ou une promotion ?

Une fois son projet défini, vous devrez l'aider à construire le plan d'actions pour l'accomplir. Quelles sont les compétences Soft et Hard qu'il doit développer ? Quelles sont les personnes qu'il doit côtoyer ? Quels sont les projets internes sur lesquels il doit se positionner ?

Veillez à lui laisser une assez grande latitude d'expression. Vous n'êtes pas là pour lui dicter son chemin mais pour l'aider à découvrir ses propres solutions. Vous pouvez donner des conseils sur le contenu, mais pas sur le processus... et ainsi éviter la fameuse phrase commençant par « à ta place, je ferais... ». Prenez garde à la tentation de projeter votre propre vécu dans les situations évoquées et de « biaiser » le mentoré par votre propre vision.

Votre rôle consiste davantage à orienter plutôt qu'à diriger. Pour cela, vous devez mobiliser vos qualités d'écoute active, de respect et d'empathie.

En partageant les obstacles que vous avez dû surmonter, les solutions que vous avez élaborées, vous allez éclairer votre mentoré. Faites preuve de sincérité en ne passant pas sous silence vos instants de doutes et de faiblesses. Ces moments valorisent le chemin que vous avez parcouru. C'est là, lorsque vous frôlez avec l'intimité, que vous apporterez le plus de valeur à votre mentoré. Il devra, à la fin de l'accompagnement, être équipé pour concrétiser son projet professionnel. L'impact que vous pouvez exercer sur sa vie professionnelle peut aller bien au-delà de ce que vous pouvez imaginer.

La valeur du mentor

Au début de l'accompagnement, il est possible que votre mentoré doute de votre valeur en tant que mentor. Tout simplement parce que les gens ont pour fâcheuse habitude de ne pas valoriser ce qu'ils ne paient pas. Pour autant, votre capacité d'écoute et vos conseils vont vite permettre à votre mentoré de vous estimer à votre juste valeur.

En tant que mentor, il est important d'être clair sur vos motivations de départ. Nous avons pu observer 3 sources de motivation différentes pour les mentors :

Intrinsèque

Amélioration de ses propres compétences (du mentor), ayant par exemple tendance à accroitre la confiance soi

Extrinsèque

Reconnaissance et valorisation dans l'entreprise

Transcendante

Envie d'aider les autres, d'œuvrer pour la communauté

L’indépendance du mentor

Dans notre programme de mentorat, nous insistons sur le fait que la relation mentor-mentoré doit être indépendante de toute relation hiérarchique ou fonctionnelle. Cela favorise un environnement de confiance et d'ouverture où le mentoré peut se sentir libre de discuter de ses challenges, de ses idées et de ses ambitions sans crainte de jugement ou de répercussions. De plus, cela vous permettra d'offrir des conseils et du soutien sans conflit d'intérêts ou de biais.

En tant que mentor, il est important de respecter cette indépendance et de maintenir une relation professionnelle et respectueuse. Attention de ne pas tomber dans l’autorité, il n’y a aucune relation hiérarchique entre vous, seulement de l’écoute et du soutien.

La confidentialité de la relation

La confidentialité des échanges est absolument nécessaire pour permettre au mentoré de se sentir libre et de partager ses idées, ses préoccupations, ses challenges, ses échecs et ses succès sans craindre que ces informations ne soient utilisées contre lui ou ne deviennent publiques. La confidentialité couvre aussi la vie privée du mentor et du mentoré. Certains sujets de discussion peuvent être personnels ou sensibles.

Le mentor doit alerter le mentoré lorsque la conversation entre dans le domaine du privé et demander le consentement explicite du mentoré avant de poursuivre.

Une relation mentorale basée sur la confidentialité encouragera le mentoré à prendre plus de risques dans l'apprentissage et l'expérimentation, sachant que les erreurs ou les échecs ne seront pas exposés à d'autres.

Les compétences clés du Mentor

Capacité d'écoute active

Communication claire et concise

Poser des questions ciblées

Empathie et compréhension

Résolution de problèmes

Gestion des attentes

Flexibilité et adaptation

Capacité à inspirer et à motiver

Compétences en feedback

Ce qu’il faut savoir avant de débuter

Ce qu’est le mentorat et ce qu'il n'est pas :

Ce qu’est le mentorat

Une occasion de …

Une occasion de développer ses connaissances, son réseau et sa carrière. Le mentoring permet d’activer son potentiel en atteignant les objectifs auxquels on aspire.

Une appropriation de la culture d’entreprise

La relation encourage le partage et facilite la transmission des compétences (soft et hard skills) empreintes de la culture propre de votre entreprise.

Un processus d’introspection

Une bonne relation de mentorat permet d'obtenir un retour d'informations et des critiques constructives et franches, offrant ainsi une voie vers l’amélioration.

Ce que le mentorat n’est pas

Un coaching

Le mentorat et le coaching diffèrent par leurs objectifs et leurs moyens d’actions (voir ci-dessous).

Une formation

Le mentorat ne peut pas se substituer à la formation formelle, mais doit plutôt compléter les activités de développement professionnel.

Une thérapie personnelle

Vos discussions doivent rester dans le cadre professionnel, et dans le but d’atteindre les objectifs que vous et votre mentor vous êtes fixés.

Différence entre un mentoring et un coaching

Différence entre un mentoring et un coaching

Le Mentoring

Rôle du mentor

Le mentor est dans une posture d'expert : Il répond au besoin formulé par le mentoré, grâce à sa propre expérience professionnelle et son vécu, afin de lui apporter les clés pour franchir les obstacles que son mentoré rencontre.

Quel est le moteur de la relation ?

La relation de mentoring est menée par le mentoré. C'est lui qui dirige l'échange vers les sujets dont il a besoin, et c'est lui qui sollicite le mentor à la fréquence nécessaire pour son évolution.

Quel lien entre mentor et mentoré ?

La plupart du temps, le mentor fait partie de l'organisation interne de l'entreprise. Il peut néanmoins aussi être externe et apporter une expertise ciblée.

Le Coaching

Rôle du coach

Le coach adopte une position d'observateur et d'analyse comportementale dans les interactions avec son coaché. Son but est de faire émerger du coaché lui-même les solutions qui lui permettront de dépasser les limites qu'il rencontre.

Quel est le moteur de la relation ?

Dans le coaching, c'est le coach qui est moteur de la relation. Il mène l'échange, définit avec le coaché ses objectifs ou l'aide à les formuler et propose des solutions aux situations présentées.

Quel lien entre coach et coaché ?

Le coach est entièrement indépendant de tous liens hiérarchiques et fonctionnels.

Lancer le programme

Préparation de la première séance

La première séance est déterminante pour établir une relation solide de mentorat. Avant cette séance, pensez aux questions que vous pourriez poser pour mieux le connaître et comprendre ses attentes. Préparez-vous également à partager vos propres expériences, compétences et le style de mentorat que vous adoptez. Voici quelques questions pour vous inspirer :

Une fois notre relation de mentorat terminée, qu'est-ce qui nous fera dire qu'elle a été une réussite ?
Cette question peut aider à comprendre ce que le mentoré espère accomplir avec le mentorat et peut fournir une base pour les objectifs à définir.

Quels sont vos points forts et les domaines où vous estimez avoir besoin d'amélioration ?
Cette question aide à comprendre le niveau de confiance en soi du mentoré et où il voit ses propres opportunités de développement.

Comment aimez-vous apprendre ?

Certaines personnes préfèrent apprendre par la pratique, d'autres par la lecture, l'écoute ou l'observation. Comprendre le style d'apprentissage préféré du mentoré peut aider à adapter le mentorat à ses besoins.

Quels sont vos défis actuels dans votre rôle actuel ?

Cette question peut révéler les domaines où le mentoré a besoin d'aide immédiate et permet au mentor de partager des conseils pertinents.

Comment préférez-vous recevoir des commentaires ?

Certains mentorés préfèrent des retours directs, d'autres préfèrent une approche plus nuancée. Comprendre cela aidera à établir une communication efficace

Établissement d'une relation de confiance

Une relation de confiance est essentielle à la réussite du mentorat. Lors de la première séance, il est important de créer un environnement de confiance et de respect mutuel. Écoutez attentivement votre mentoré, montrez votre empathie et assurez-vous qu'il se sente en sécurité pour dire ce qu'il pense vraiment. Dites-lui formellement que toutes les discussions dans le cadre de ce mentorat resteront confidentielles.

Compréhension des attentes et définition des objectifs

Chaque mentoré est unique, avec des compétences, des connaissances et des besoins différents. La première séance est le moment de définir les objectifs du mentorat. Engagez une conversation approfondie avec votre mentoré pour découvrir les domaines dans lesquels il souhaite améliorer ses compétences, élargir ses connaissances ou surmonter des défis spécifiques.

Vous pourrez ensuite formaliser ensemble les objectifs du programme. Ils peuvent concerner l'acquisition de nouvelles compétences, l'amélioration des performances, le développement de la confiance en soi, l'orientation de carrière, etc.

Veillez à ce que ces objectifs soient suffisamment ambitieux pour stimuler la motivation du mentoré tout au long du programme. Vous pouvez utiliser la méthode SMART (spécifiques, mesurables, atteignables, pertinents et temporellement définis) qui est pertinente dans ce cas-là.

Prenez le temps de planifier l'ensemble des séances prévues dans le cadre du programme. Planifiez-les directement dans la plateforme Pathline et ajoutez les créneaux directement dans votre agenda.

Et si la relation ne fonctionne pas ?

Il est possible que, malgré vos meilleurs efforts, la relation de mentorat ne fonctionne pas comme prévu. Cela peut être dû à divers facteurs, tels que des différences de style de communication, des attentes non alignées ou une absence d’alchimie entre vous. Si vous ressentez que la relation n'est pas efficace, il est important d'en parler ouvertement et honnêtement avec votre mentoré. Si nécessaire, n'hésitez pas à contacter le responsable du programme pour discuter de vos préoccupations et explorer d'autres options.

Engager le mentoré dans le temps

Déroulé d’une séance

Une fois les objectifs définis lors de la première séance, chaque rencontre ultérieure devrait avoir une structure flexible, mais avec une certaine forme de planification.

Au début de chaque séance, prenez quelques minutes pour discuter des progrès réalisés depuis la dernière rencontre. Considérez les objectifs définis et évaluez où en est le mentoré dans la réalisation de ces objectifs. À la fin de la séance, prenez un temps pour résumer les points clés abordés et lister les actions à entreprendre jusqu’à la prochaine séance.

La majorité de chaque séance devrait être consacrée à travailler sur ces objectifs, que ce soit par le biais de discussions, de simulations, ou d'exercices pratiques. Pensez à recommander à votre mentoré les outils et ressources qui lui seront utiles dans le cadre du programme. Il peut s'agir de documents de référence, de modèles, de guides pratiques, de livres, d'articles ou de formations en ligne.

Engager le mentoré dans le temps

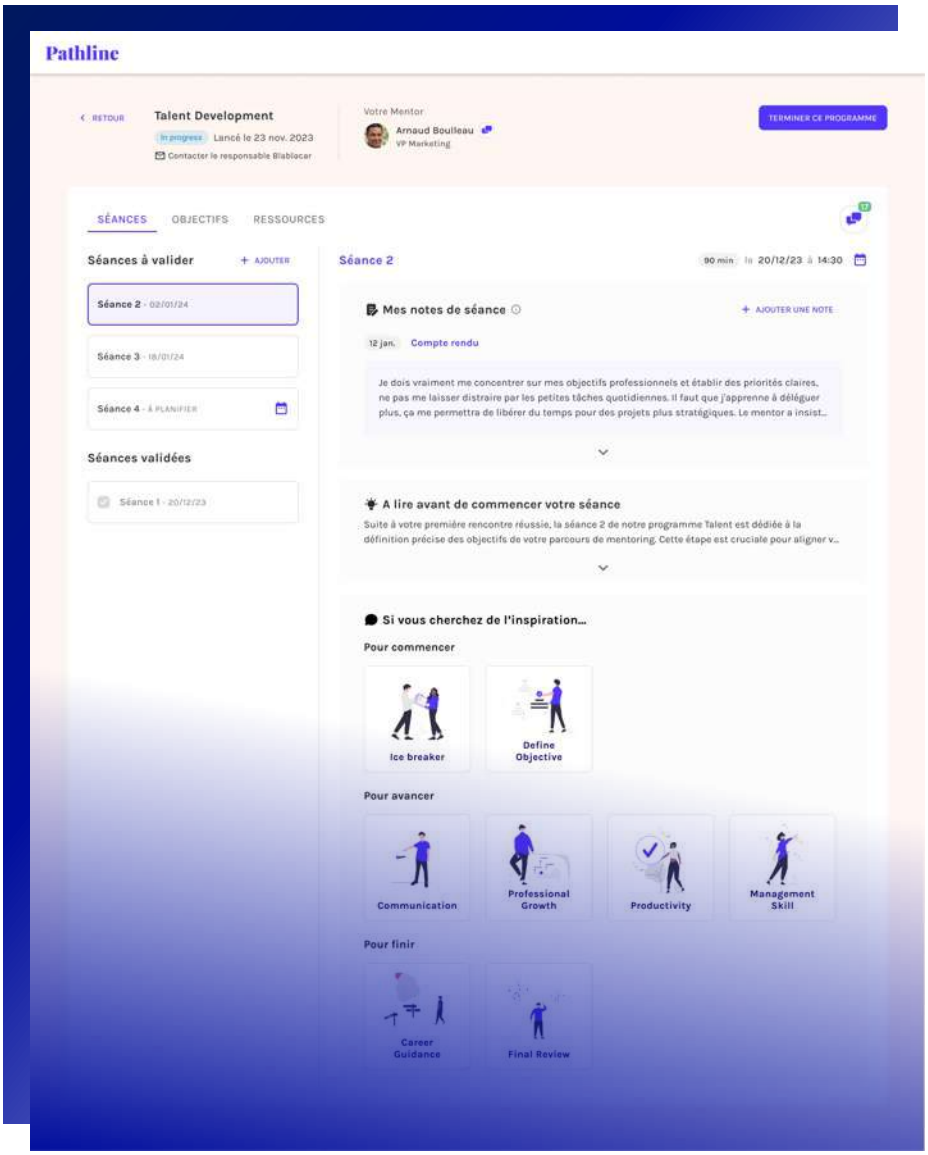
Compréhension des attentes et définition des objectifs

L'apprentissage à partir d'expériences professionnelles vécues est spécifique au mentorat. Ces expériences offrent un contexte réel qui rend l'apprentissage plus tangible et applicable. Il est aussi important d'encourager votre mentoré à réfléchir, à poser des questions et à appliquer activement ce qu'il apprend Voici quelques conseils pour utiliser efficacement ce type d'apprentissage :

1. Faites preuve d'écoute active. Posez des questions ouvertes pour encourager la réflexion.
2. Partagez vos propres expériences, succès et échecs compris. Les leçons tirées de vos erreurs peuvent être tout aussi précieuses que celles tirées de vos succès.
3. Encouragez le mentoré à réfléchir sur ses propres expériences professionnelles et à en tirer des leçons.
4. Utilisez des scénarios ou des cas de figure pour permettre au mentoré de pratiquer l'application de nouvelles compétences ou connaissances.
5. Suggérez des lectures, des cours en ligne ou d'autres ressources pour compléter le mentorat.

Votre solution de mentoring

Connectez-vous sur app.pathline.fr



- Planification Teams & Gmeet
- Agenda de séances
- Activités Mentor / Mentoré
- Prise de notes
- Suivi des objectifs
- Ressources
- Aide en ligne par chat
- Webinars exclusifs

Le guide du Mentor

contact@pathline.fr

contact@pathline.fr

21.06.24

Pathline
Mentoring Software