

GUIDE DU MENTORING

UNLOCKING POTENTIAL: Empowerment Through Mentoring

M'E

Mentor'Elles



SOMMAIRE

I	INTRODUCTION	02
◆	Principes fondamentaux - Démystifier le mentoring	03
◆	Apports du Mentoring pour les mentors & les mentees	04
◆	Quelques fausses croyances	10
◆	Le Jackpot : quand votre Mentor devient votre Sponsor !	14
II	LA MENTORING JOURNEY	18
◆	Je souhaite devenir Mentor / J'ai été sollicité pour être Mentor	19
◆	Je souhaite devenir Mentee / J'ai été sollicité pour être Mentee	21
◆	Les valeurs nécessaires pour un mentoring réussi.	22
◆	Les étapes de la Mentoring journey	24
◆	Le Matching : un point de départ crucial !	26
◆	Guidelines pour une relation de Mentoring réussie même remarque	32



INTRODUCTION

Qu'est ce que le Mentoring ?

Une **relation de développement personnel et professionnel** dans laquelle une personne expérimentée dans un domaine précis (le mentor) offre son soutien, ses conseils et son partage d'expériences à une personne moins expérimentée (le mentee) dans ce domaine.

L'objectif premier est de **favoriser la croissance et le développement du mentee**, en l'aidant à **atteindre ses objectifs professionnels et personnels**.



L'apport du Mentoring est aussi bien côté Mentor que côté Mentee



Mentors

Pourquoi avons-nous besoin de mentorer ?

- ✓ S'ouvrir et avoir accès à des perspectives différentes,
- ✓ Développer de nouveaux styles de communication,
- ✓ Renforcer son leadership,
- ✓ Valoriser son expertise, ses compétences et son expérience et les mettre à profit,
- ✓ Se sentir utile et créer de l'impact autour de soi,
- ✓ Rester à jour et pertinent,
- ✓ Être challengé et poussé à réfléchir à de nouvelles questions.

Mentees

Pourquoi avons-nous besoin d'être mentorés ?

- ✓ Elargir et diversifier son réseau, interagir avec des personnes ayant des expériences riches,
- ✓ Prendre du recul sur les questions sur notre carrière, nos ambitions et aspirations,
- ✓ Accéder à de nouvelles opportunités,
- ✓ Se sentir moins seul pour affronter une problématique,
- ✓ Se challenger et apprendre à demander de l'aide,
- ✓ Accélérer son développement professionnel et personnel, gagner en maturité.



Ce que le Mentoring apporte comme impact

Certaines rencontres, relations peuvent changer nos vies. Elles nous éclairent sur nous même, nos forces, nos vulnérabilités, nos craintes Aussi, elles nous poussent à sortir de notre zone de confort et à nous dépasser.

La même chose s'applique au mentoring lorsque l'alliance se forme :

En exposant son besoin/ sa problématique, le mentee partage sa vulnérabilité et donc son humanité. Et c'est la même chose côté mentor.

L'impact du Mentoring

Je me sens encouragée

Je me sens Comprise et non jugée

Je me sens soutenue

J'ai la capacité de résoudre mes problématiques

Je suis écoutée

Je me sens capable de prendre des décisions qui correspondent à mes aspirations



Quelques fausses croyances



Le mentoring se fait uniquement d'un senior à un junior

Le mentoring peut aussi être horizontal, impliquant des personnes de niveaux similaires, ou même inversé, où des employés plus jeunes ou moins expérimentés partagent leurs connaissances avec des collègues plus âgés ou plus expérimentés.

Le mentoring nécessite une relation formelle et structurelle

Bien que certains programmes de mentoring soient formels, le mentoring peut également se produire de manière informelle, à travers des interactions naturelles et spontanées, sans cadre ni structure officielle.

Le mentoring est une solution rapide

Le mentoring est un processus **à long terme** qui nécessite du temps, de l'engagement et de la patience de la part du mentor et du mentee.

Le mentor a toutes les réponses

Cependant, le rôle principal du mentor est **d'orienter, de poser les bonnes questions et d'aider le mentee à trouver ses propres réponses** et son chemin.

Le mentoring bénéficie uniquement au mentee

C'est également une opportunité de réfléchir sur sa propre carrière, de développer des compétences en leadership et communication, et d'obtenir une satisfaction personnelle en contribuant au succès d'autrui.

La différence entre Mentoring et Coaching

LE MENTORING est une relation non rémunérée car basée sur le volontariat, et non limitée dans le temps (à la discrétion des parties prenantes).

Le Mentor offrant des conseils, du soutien et des perspectives basés sur l'expérience personnelle du mentor.

Le Mentoring peut aboutir à du Sponsorship



LE COACHING est une relation professionnelle rémunérée et limitée dans le temps où la personne est accompagnée sur une situation prédéterminée.

Un coach aide à identifier et à surmonter les obstacles personnels ou professionnels spécifiques, en se concentrant sur des compétences particulières ou des défis immédiats. Le coaching est plus structuré et orienté vers l'atteinte d'objectifs mesurables dans un délai défini.

LE JACKPOT : Quand votre Mentor devient votre Sponsor !



Lorsqu'une relation de mentoring réussit, elle aboutit souvent à des amitiés, à des partenariats, des collaborations voire du sponsorship. **Le sponsorship est un niveau plus élevé de mentoring.**

Dans certains cas, le Sponsor, considérant qu'il connaît assez son Sponsoree, engage sa propre personne pour le recommander auprès de son entourage.

Dans d'autres cas, un Sponsor pourrait avoir remarqué son Sponsoree lors d'une occasion et glisse son nom auprès de personnes influentes.

Le Jackpot est atteint quand votre sponsor vous remarque et se dit : « Je vais le/la pousser, le/la promouvoir et m'assurer qu'il/ elle puisse briller ! »

Généralement afin de porter les intérêts et ambitions de son Sponsoree auprès des instances / personnes concernées, le Sponsor doit assurer un certain nombre de prérequis :

- Il connaît de près ou de loin le Sponsoree et maîtrise son parcours et ses réalisations. Le Sponsoree ayant généralement **fait preuve d'une excellente performance qui lui a permis d'être visible,**
- Il a accès aux instances de décision ou aux personnes pouvant œuvrer en faveur des intérêts de son Sponsoree,
- Il a de l'impact et du pouvoir lui permettant d'influencer des décisions,
 - Il a la capacité de créer des opportunités auxquelles le Sponsoree ne pourrait pas accéder par lui-même.

Alors, posez vous la question : « Qui portera ma voix et me défendra auprès des instances qui changeront le cours de ma carrière ? »

Si vous n'avez pas encore la réponse, il est temps d'agir, de vous faire remarquer par votre performance et de trouver votre Sponsor !

Qu'est ce que le reverse Mentoring?

Ce concept est attribué à Jack Welch, ancien PDG de General Electric.

Dans une relation de "**reverse mentoring**", la personne au profil plus junior transmet ses connaissances à la personne au profil sénior. Un exemple typique de "**reverse mentoring**" est souvent observé dans le rapport aux nouvelles technologies et moyens de communication. En effet, les plus jeunes sont plus familiers de l'utilisation des réseaux sociaux, de leurs codes et de leurs pratiques. Ils peuvent conseiller leur "**mentee**" moins jeune pour une meilleure utilisation de Instagram ou WhatsApp à des fins professionnelles.

Le "**reverse mentoring**" montre que nous pouvons tous progresser et remédier à nos lacunes, indépendamment de l'âge et de l'expérience. Les lacunes des plus âgés peuvent être les forces des plus jeunes (et l'inverse est vrai dans les relations de mentoring plus classiques).

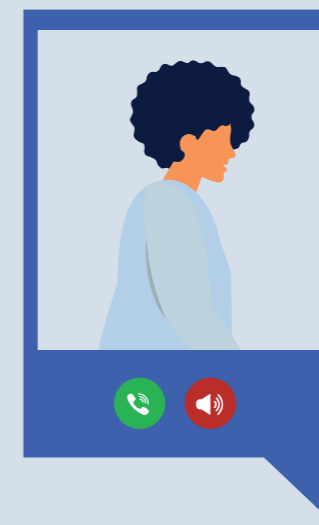




MENTORING JOURNEY

Mentors

Je souhaite devenir Mentor / J'ai été
sollicité pour être Mentor



La check list du Mentor

1 Est-ce le bon moment pour moi ?

Parfois nous ressentons le besoin de mentorer car nous avons cumulé un certain nombre d'expériences, avons pu prendre du recul par rapport à notre vécu, avons connu des succès et des échecs qui sont autant d'apprentissages sur lesquels nous pouvons capitaliser.

Le Mentor ressent le besoin de transmettre, de partager, et de faire grandir des personnes qui peuvent avoir besoin de prise de recul, d'expertise, d'écoute...

Si vous êtes en phase de perturbations, de transition ou de stress, l'idéal serait de reporter votre engagement à une phase plus stable et plus sereine ...

2 Ma disponibilité pour mon Mentee

Le temps alloué au Mentoring dépend de la nature de la problématique connue par le mentee. Cependant, il est essentiel d'être conscient que le Mentoring prendra au minimum 2H à 3H par mois. Il est important que le Mentor puisse dégager ce temps pour son mentee.

Certains mentors ont la volonté de mentorer et s'engagent sans pour autant pouvoir y consacrer du temps, ce qui génère de la frustration des deux côtés, notamment chez le Mentee. Autant s'abstenir.

3 Ai-je les bonnes compétences pour accompagner le Mentee ?

En amont du Mentoring, il est essentiel de demander au Mentee la nature de sa demande et de son besoin. Ceci permettra d'identifier l'attente afin que le Mentor puisse évaluer sa capacité à y répondre.

La réponse à cette question sera encore plus précise durant la première rencontre qui est destinée à bien formaliser le besoin. Le Mentor doit être sincère et franc quant à sa capacité à accompagner le besoin exprimé, et ceci, dès que possible.

Je souhaite me faire Mentorer

Admettre le besoin de Mentoring fait partie d'un travail d'introspection et d'une volonté de chercher de l'aide et d'apprendre des autres. Il s'agit d'une démarche proactive vers le développement personnel et professionnel, qui est aussi un engagement pour l'apprentissage perpétuel.

Mentees

Comment savoir que j'ai besoin de mentoring?

"Je fais face à de nouveaux challenges, suite à une nouvelle responsabilité ou un nouveau périmètre : un mentor ayant de l'expérience dans ces domaines peut offrir des conseils inestimables, un soutien et des stratégies pour réussir."

"Je souhaite gérer une transition de carrière, suite à un nouvel emploi, un changement de parcours professionnel ou une réintégration dans le monde du travail : un mentor peut fournir des insights, des encouragements et des opportunités de networking."

"Je sens que je stagne dans mon rôle actuel ou mon parcours professionnel sans aucune visibilité sur ma progression/ mon évolution : un mentor peut fournir des conseils, ouvrir de nouvelles opportunités et aider à établir des objectifs concrets."

"Je cherche à partager et à avoir du feedback sur des idées ou des décisions, un mentor peut servir d'interlocuteur précieux, offrant des perspectives basées sur leurs propres expériences."

"Je suis en quête de croissance personnelle, afin de développer des compétences spécifiques en soft skills: telles que le leadership, la prise de parole en public ou la négociation".

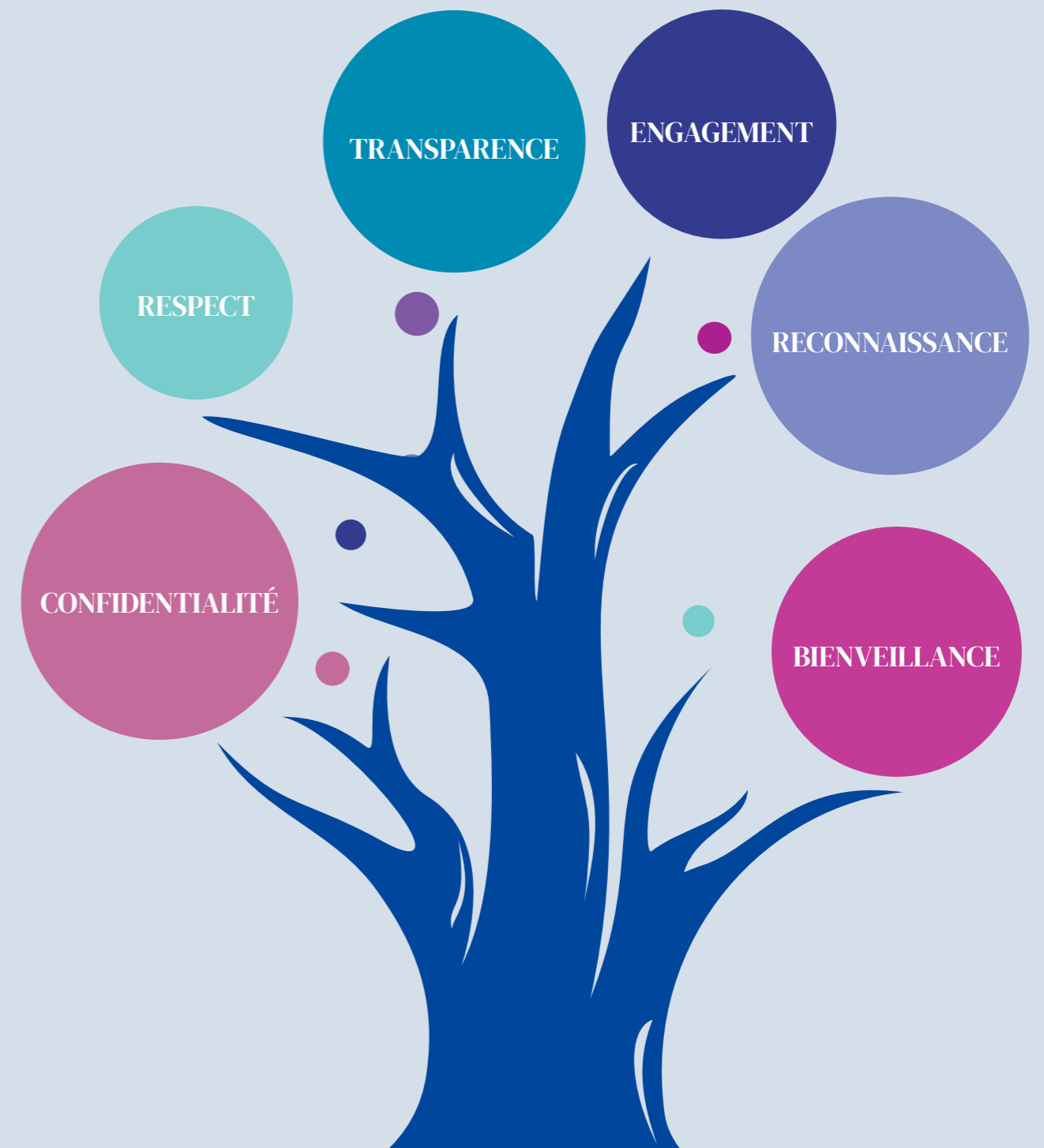
"Je souhaite élargir mon réseau professionnel : un mentor peut vous introduire à de nouveaux contacts et communautés."

"Je me sens dépassée par les responsabilités et souhaite avoir un retour d'expérience sur l'équilibre vie perso / vie pro."

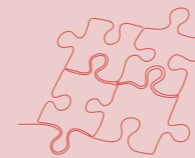


Des valeurs nécessaires pour un mentoring réussi !

Mentors
Mentees



La Mentoring Journey



1. Matching

Mise en relation

Matching selon le profil/
Attentes/ besoins...

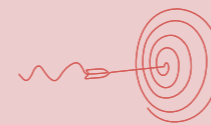
Préparation de la
première rencontre



2. Faire connaissance

Le fil conducteur

Définir les objectifs, les
attentes, les modes de
communication ...



3. Affiner/ ajuster les objectifs

Ajuster les objectifs

Faire preuve de flexibilité
suite à un changement de
circonstances ...



4. Partager/ Capitaliser/ Célébrer

Partages

Partages des réalisations,
des succès/ échecs,
apprentissages...



5. Clôturer le mentoring

Réflexion et évaluation

- Évaluation des Objectifs
- Réflexion Partagée
- Recommandations pour la préparation de la suite

LE MATCHING: un point de départ crucial !



Le Matching est la phase la plus critique du Mentoring, car même si elle obéit à un certain nombre de critères, elle reste tributaire de ce qu'on appelle le fit qui relève plus d'une alchimie humaine et subjective.

Les critères ci-dessous restent essentiels afin de maximiser le succès du Fit. Cependant, ceci n'exclut pas un misfit qui n'est pas un échec mais plutôt un apprentissage sur lequel capitaliser pour réaliser un prochain fit plus réussi !

En amont, il est essentiel d'avoir un minimum d'informations concernant les profils Mentor/ Mentee ainsi que les compétences d'un côté et les besoins/ attentes de l'autre.

- **Objectifs et Besoins** : Alignez les objectifs et attentes des mentees avec l'expertise, les compétences et expériences des mentors.
- **Secteurs et domaines**: Il est recommandé de favoriser un matching où mentor et mentee opèrent dans le même domaine, car certaines problématiques sont propres à certains secteurs.
- **Compétences Complémentaires** : Privilégiez des complémentarités issus des forces et compétences de chacun. Un mentee ayant des lacunes en communication pourrait bénéficier d'un mentor reconnu pour ses talents d'orateur/ prise de parole en public.
- **Personnalité et Valeurs** : Assurez-vous que Mentors/Mentees sont compatibles en termes de personnalités et valeurs fondamentales pour faciliter une relation de confiance, de partage et de respect.
- **Disponibilité** : Vérifiez la disponibilité et les contraintes des deux parties pour maximiser l'engagement et éviter tout type de frustration.

MATCHING:

Les relations de mentoring sont avant tout des relations humaines

- Il serait illusoire de croire que l'ensemble des matchings mènent à une relation de mentoring impactante et satisfaisante !
- En effet, malgré toute la bonne volonté des deux parties, certaines relations de mentoring finissent avec des sentiments de frustration. Il arrive que le Mentor s'engage corps et âme pour la cause de son mentee, sans que ceci n'aboutisse à un avancement. Il arrive aussi que le Mentee s'investisse dans la relation de Mentoring sans pour autant ressentir un impact ou un fit.
- Malgré toute la bonne volonté des deux parties, la relation de mentoring reste une relation humaine qui dépend de plusieurs facteurs objectifs mais aussi subjectifs, comme le feeling ou le bon fit !
- Quand il n'y a pas d'impact avéré ou ressenti, ne vous acharnez pas.
- Le mieux serait d'être honnête avec l'autre partie en admettant que vous avez tout fait, mais que vous êtes arrivé à vos limites ou au bout de ce que vous pouvez offrir.

Mentees

FAIRE CONNAISSANCE : Une relation de mentoring a besoin d'un fil conducteur



Le fil conducteur est illustré par une aspiration professionnelle. Au préalable, **il faut prendre le temps de réfléchir à la problématique que vous souhaitez adresser via ce Mentoring.**

Afin que le mentor puisse vous aider au mieux, il aura besoin de mieux vous connaître et avoir une première idée de vos attentes. Pour ceci, **prenez le temps de revenir par écrit sur votre profil et parcours et de décrire vos attentes** de cette relation de mentoring.

« **Construisez votre pitch** »

A RETENIR

Avant votre premier échange avec votre Mentor, il faut avoir préparé un pitch qui tiendrait en 5 min maximum :

- Mettre par écrit votre profil, parcours (les moments clés)
- Aspirations, ambitions
- Votre situation actuelle
- Les contraintes que vous connaissez et qui vous empêchent de réaliser votre ambition
- Le call to action: Quel est votre besoin et vos attentes vis-à-vis du Mentor

Conseil :

Ne déballez pas tout d'un coup, parlez d'une problématique à la fois, ceci permettra au Mentor d'identifier le sujet et d'évaluer sa capacité à y répondre. Aussi, soyez à l'aise pour ne pas révéler des éléments confidentiels ou très personnels, car vous aurez le temps de faire connaissance et surtout de faire confiance.



Le premier contact/ Briser la glace et définir le cap !

1 Préparez la rencontre !

Il est essentiel que Mentor et Mentee se renseignent sur le profil de chacun, son parcours, ses centres d'intérêt, ses besoins/ attentes... ceci pouvant aider à aborder les sujets d'intérêt commun pour briser la glace dans un premier temps et bâtir une relation de partage et de confiance.

2 Identifier le fil conducteur du Mentoring

Discutez et clarifiez les objectifs de mentoring de chaque partie pour s'assurer qu'ils sont alignés et réalistes.

Le Mentee exprime ses ambitions, projets, contraintes et challenges qu'il connaît, les pistes de solutions auxquels il a pensé /qu'il ait précédemment exploré ou pas...

Le mentor fait preuve d'écoute, d'attention sans jugement et pose des questions pour mieux comprendre.

3 Définir le mode d'animation de la relation

Partagez vos attentes de manière claire concernant les points qui vous tiennent à cœur : la communication, les rencontres, la confidentialité et le feedback pour éviter les malentendus futurs.

Planifier les Prochaines Étapes : Convenez d'un plan d'action initial, y compris la fréquence des rencontres, les objectifs à court terme et les tâches ou activités à entreprendre avant la prochaine rencontre.



Guidelines pour une relation de mentoring réussie !

Mentors

Fournir un Soutien Adapté

Partagez vos propres expériences, tant les succès que les échecs. Ne vous focalisez pas que sur les succès qui peuvent plus intimider le mentee. Vos vulnérabilités sont des forces !
Être Ouvert aux Ajustements : Soyez ouverts à ajuster les objectifs, les leviers de mentoring en fonction de l'évolution des besoins et des circonstances du mentee.

Établir des Fondations Claires

Définir des Objectifs : Définir dès le démarrage des objectifs clairs, spécifiques et mesurables.
Clarifier les Attentes : Assurez-vous que vous êtes tous les deux alignés sur le mode de communication, la fréquence des rencontres, et les règles de confidentialité.

Savoir Conclure

Soyez conscient de quand et comment conclure la relation de mentoring de manière constructive, tout en laissant la porte ouverte à des interactions futures informelles.
L'occasion de revenir sur l'objectif initial ainsi que les indicateurs permettant d'évaluer l'impact du mentoring.

Engager une Réflexion Régulière

Évaluer les Progrès : N'oubliez pas de prendre régulièrement le temps d'évaluer les progrès réalisés vers les objectifs et d'ajuster le plan de mentoring si nécessaire.

Promouvoir une communication Efficace

Pratiquer l'Écoute Active : Écoutez attentivement votre mentee, sans jugement, en partageant avec lui des **feedbacks constructifs**.
Encourager l'Expression : Créez un environnement où le mentee se sent à l'aise pour partager ses pensées et ses préoccupations.
Aidez votre mentee à **poser les bonnes questions et guidez le pour trouver lui-même ses propres réponses**, issues des réflexions, ses expériences, etc.

Mentees

Guidelines pour une relation de mentoring réussie !

Savoir Conclure

Soyez conscient de quand la relation de mentoring a atteint ses objectifs et planifiez une session d'évaluation et de partage avec votre mentor.

Capitalisez sur les apprentissages : Partagez les leviers pour continuer à développer les compétences et les connaissances acquises pendant la relation de mentoring.



Pratiquez l'écoute active

Écouter et Apprendre : Soyez humble et ouvert aux conseils, aux feedbacks et aux partages d'expériences de votre mentor, en les considérant comme des opportunités d'apprentissage et de croissance.

Si vous considérez qu'un feed back ne convient pas à votre situation, n'hésitez pas à le partager en toute transparence et diplomatie avec votre Mentor. Lui aussi il apprendra des choses à votre contact !



Engager une Réflexion Régulière

Auto-évaluation : Prenez le temps de réfléchir à votre progression, à ce que vous apprenez et à comment cela influence votre parcours personnel et professionnel.

Ouverture au Changement : Soyez prêt à remettre en question vos perspectives et à ajuster vos objectifs et actions en conséquence.



Établir des Fondations Claires

Définir des Attentes :

Soyez clair sur vos besoins, en établissant des objectifs SMART (Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalistes, Temporellement définis).

Partager Vos Objectifs :

Communiquez vos objectifs et vos attentes au mentor dès le début pour assurer l'alignement et la compréhension mutuelle.



Être Engagé et Proactif

Préparez vos rencontres en ayant des sujets, des questions ou des mises à jour spécifiques à discuter.

Soyez proactif dans la relation, en programmant des rencontres et en suivant les plans d'action convenus.

Maintenez une communication régulière avec votre mentor, selon les modes/fréquence de communication convenus

WE RISE BY LIFTING EACH OTHER!



UNLOCKING POTENTIAL:
EMPOWERMENT THROUGH
MENTORING



POUR EN SAVOIR
D'AVANTAGE,
rendez vous
sur notre site :



mentorelles.com

ET SUR NOS PAGES :



[@MentorellesAssociation](#)



[Mentor'Elles Association](#)



[mentorelles](#)

OU ECRIVEZ NOUS SUR :



mentor.elles@gmail.com

— Mentor'Elles —

Créée en 2016, Mentor'Elles est une association à but non lucratif qui a pour mission d'accompagner les femmes dans l'accomplissement de leurs parcours professionnels.

Nous mettons à disposition des femmes les moyens et outils pour faire leurs choix de carrière, concrétiser leurs aspirations professionnelles et réaliser leurs ambitions.

À travers divers leviers tels que le mentoring, l'inspiration, le partage ainsi que le networking... Mentor'Elles est aussi engagée dans le Give Back via des actions d'empowerment des femmes et des jeunes auprès de son écosystème de partenaires associatifs et institutionnels.

Ceci est la 2^{ème} édition du guide de Mentoring, rédigé par Mentor'Elles afin de promouvoir le mentoring comme levier d'inclusion, de diversité et de progression professionnelle.

