Le mentoring ?

De plus en plus d'entreprises mènent une réflexion pour comprendre le rôle et les avantages qu'un mentor peut apporter aussi bien à leurs activités qu'aux collaborateurs. Le mentoring représente un moyen efficace pour les entreprises de déployer les stratégies qui faciliteront leur développement. Dans le cadre de sa mission, un mentor sera amené à partager son expérience en offrant ses services pour le développement professionnel du mentoré. Le mentor répond à différents besoins de l'entreprise et des collaborateurs et doit à ce titre savoir adapter son intervention selon plusieurs missions et objectifs.

La confiance et la confidentialité

Le mentor crée une relation de confiance avec son mentoré qui est basé sur une relation de soutien d'apprentissage et d'échange entre les deux intervenants. Il se doit de respecter une réelle confidentialité. Ces deux postures sont essentielles pour aborder les sujets ou domaines parfois plus sensibles pour le mentoré sans gêne ni complexe. Elle sera indispensable pour garantir des résultats mesurables et atteindre les objectifs.

La méthodologie

1

La première étape de la mission d'un mentor sera de s'accorder avec le dirigeant, l'entreprise et/ou le collaborateur (ou le groupe de collaborateurs) sur les objectifs du mentorat et les règles qui vont être convenus dans l'espace de travail. Il va clarifier la demande et pour aboutir après échanges à un accord sur les attentes du demandeur.

2

Il va ensuite pouvoir fixer des objectifs clairs et précis, il dresse une feuille de route qui permettra à la collaboration de rester sur la bonne voie. Ce plan intègre les axes d'amélioration et les stratégies à mettre en œuvre pour le mentoré.

3

Pour réussir dans ses missions, le mentor doit connaître les aspects techniques du poste du mentoré et les enjeux stratégiques et commerciaux de l'entreprise. Il doit ainsi avoir une connaissance du secteur d'activité, du marché, des tâches et des objectifs attendus du mentoré afin de définir une stratégie efficace.

4

Un calendrier d'action sera aménagé en commun avec un nombre d'heures à prévoir dans le cadre d'un plan de mentoring personnalisé. En effet, dans le cadre de sa stratégie, le mentor doit prévoir un calendrier et des étapes avec le manager direct du mentoré et le mentoré pour assurer le bon déroulement de sa mission qui sera ponctuée de rendez-vous intermédiaires avant le bilan final.

5

Un bilan de la mission va être programmé une fois la mission de mentorat terminée. Une synthèse et un rapport sont établis puis envoyés à destination de la direction et de la personne mentorée. Le mentor dresse dans ce document les points abordés, les axes d'amélioration préconisés, les résultats obtenus et conclut avec un calendrier d'action de suivi pour assurer la continuité du travail effectué.

6

Une restitution orale en présence de tous est utile ensuite pour pouvoir échanger sur des questions éventuelles du bilan et valider la clôture.

Marc CAMPEGGI