

MENTORING



Forfait 4-CCC CONFIANCE -MENTORING - 2024



Forfait 4-CCC CONFIANCE - MENTORING - 2024

Sens du Mentoring:

« L'environnement d'aujourd'hui est celui de la mondialisation avec ses opportunités de croissance rapide et ses nouveaux enjeux de diversité, de complexité et de transversalité ».

=> Les entreprises qui le souhaitent, accompagnent le développement des compétences et des missions de leurs Leaders – Managers.

« Le mentoring permet de concourir au développement de votre entreprise dans ce contexte ».

=> Le Mentor, le(la) Mentorée suivent un process de mentoring construit et balisé.

« Il accélère le développement des collaborateurs(trices). Il aide les managers à dépasser leurs objectifs et améliore la performance des individus et des organisations ».

=> Le mentoring permet la prise de conscience des possibilités d'évolution des Leaders – Managers à des futurs postes N+.

« Pour réussir pleinement leur rôle, le programme du mentoring est axé sur la relation entre le mentor et le (la) mentoré(e), s'assurant que les rôles et les attentes soient clairement définis ».

=> La confiance tripartite est la clé du succès.



Forfait 4-CCC CONFIANCE - MENTORING - 2024

Méthode Mentoring basée sur les techniques suivantes :

- * Un livre qui s'écrit à 4 mains et dont on ne connaît pas le prochain chapitre, nous allons l'écrire ensemble .
- * Le Mentor est un « maître nageur », il aide à ne pas avoir peur du grand bain, mais commence par apprendre à nager puis à sauter le pas en sérénité.
- * Le Mentor utilise les chemins de ce qui n'est pas écrit et pose des balises de décodage pour le(la) Mentoré(e) qui les teste et se les approprie.
- * La durée permet d'enclencher une grande confiance coach – coaché(e), permet une remise en cause approfondie de soi.
- * Le mentoring fait évoluer la façon de voir les situations et de se comporter en CODIR.
- * Le mentoring donne des clés de lecture différentes sur l'influence, les stratégies, les décisions, les réseaux sans remettre en cause les projets d'Entreprise.

L'accompagnement se traduit dans un process précis :

=> L'objectif d'un mentoring est de développer le(la) Mentoré(e) sur des compétences à acquérir ou à développer pour atteindre le but fixé : changement de poste N+, ou de mission (mutation au siège), prise de mission en transverse , évolution rapide et urgente.

=> Le Mentor est en proximité, disponible, il s'implique. La confidentialité est de rigueur, il développe une vision large et à long terme et a une capacité à placer les éléments en perspective. Il sait gérer les limites du(de la) Mentoré(e) et sait l'accompagner grâce à son ouverture d'esprit combinée à son écoute. (Ecouter et entendre).

=> Les Mentoré(e)s sont principalement des Hauts Potentiels en évolution vers des postes N+, des nouveaux Dirigeant(e)s et/ou Managers en prise de fonction. Il est possible de suivre le parcours mentoring dans le cadre d'un propre développement professionnel si l'ambition est claire et bien définie.

=> Le Mentor ne se substitue pas au (à la) Manager du(de la) Mentoré(e), il ne participe pas au processus de nomination.

=> Le process est gagnant – gagnant, il permet de générer des transferts de savoir, de savoir faire, savoir être sur les belles pratiques. Il permet au(à la) Mentoré(e) de mieux se préparer à son futur, à ses nouvelles responsabilités, et à mieux s'intégrer dans de nouveaux modes de fonctionnement.

=> Le process permet d'accélérer la préparation à une future nouvelle mission et donne une vision large à l'environnement et l'écosystème du présent et du futur.



Forfait 4-CCC CONFIANCE - MENTORING - 2024

=> La durée de 9-12 mois permet de réaliser toutes les étapes incontournables :

=> **Créer** une relation de confiance et de respect Mentor – Mentoré(e), une relation interpersonnelle d'échange, d'apprentissage, de soutien et d'entraide .

=> Le Mentor **s'engage et s'investit** pour favoriser le développement personnel et professionnel du(de la) Mentoré(e).

=> Expliquer le process: Le Mentoring passera par des **phases cycliques** de questionnement , écoute, conseils, feed back, tests pour accompagner le plan de développement et l'objectif final défini.

=> **Validation** des phases : Mise en relation – Attentes tripartite – Organisation entretiens – Suivi et comptes rendus – Conclusions.

=> **La connaissance de soi** et de l'écosystème : Moi, mon Leadership, comment je fonctionne et pourquoi ? (mon histoire, mes expériences, mes envies)

=> **Pour quel Leadership ?** Visionnaire, créateur(trice), collaboratif(ive), participatif(ive), accompagnant(e), entraîneur(euse), droit au but, posé(e)...

=> **La Prise en compte des objectifs** dans le cadre du Mentoring par l'utilisation des règles et lois du management (loi de...), du global à détail - approfondissement managérial autour de la posture, de l'image...

=> **Un plan d'action**, stratégie, tests et exercices en situation réelle. (Vraie vie des vrais gens). Mise en conditions réelles, de terrain ou de situation.

=> **Des mesures** dans le temps, création d'outils de suivi. Analyse bi ou tripartite.

=> Le cadre du Mentoring se situe en Visio d'une heure tous les 15 jours et d'une assistance 12h/24 si urgence de réflexion.

* Le Mentoring comprend une visite en physique (1 ou 2) selon possibilités et prise en charge des frais de déplacement.

* Les objectifs et points clés du Mentoring font l'objet d'un protocole signé en tripartite.

=> Un suivi autour d'exercices pratiques, des expérimentations, des tests, des réflexions en fonction des échanges.

* Un échange avec Le(la) N+1-2 à la fin du sixième mois du coaching.

=> Les résultats sont concrets, mesurables et un suivi compte rendu en temps réel est à disposition sur Drive.

