



Mentorat et coaching

Outline

- Qu'est-ce que le mentorat ?
- Qu'est-ce que le coaching ?
- Différence entre le mentorat et le coaching
- Suivi efficace (organisationnel)
- Obstacles et défis



Travail en groupe

A Groupes

1. Dans votre groupe, discutez des points suivants
 - Quelles sont les qualités d'un bon mentor ?
 - Quels sont les éléments d'un mentorat efficace ?
 - Quels sont les avantages du mentorat et du coaching

Groupes B

1. Dans votre groupe, discutez des points suivants
 - Quelles sont les qualités d'un bon mentoré ?
 - Qu'est-ce qui est nécessaire pour maintenir une relation mentor - mentoré ?
 - Quels sont les obstacles et les barrières à un mentorat efficace ?

Groupes Présenter à tous en plénière



Qu'est-ce que le mentorat ?

- ❑ Le mentorat est une relation intense dans laquelle une personne expérimentée supervise le développement de carrière et le développement psychosocial d'une personne moins expérimentée (Douglas 1997).
- ❑ Les mentors transmettent leur sagesse sur les normes, les valeurs et les mœurs propres à l'organisation.
- ❑ Il s'agit de soutenir les personnes moins expérimentées en leur fournissant des conseils, un soutien et une protection, ainsi qu'un retour d'information qu'elles n'auraient pas autrement.



Qu'est-ce que le coaching ?

- ❑ Le coaching consiste à guider une personne vers ses objectifs et à l'aider à atteindre son plein potentiel.
- ❑ Le coaching est une forme de mentorat, mais il est plus ciblé et généralement de plus courte durée.
- ❑ Le coaching s'appuie sur des tâches ou des compétences liées au travail et s'effectue par le biais d'instructions, de démonstrations et de retours d'informations à fort impact.
- ❑ Le mentorat et le coaching sont tous deux des composantes importantes du développement du leadership.



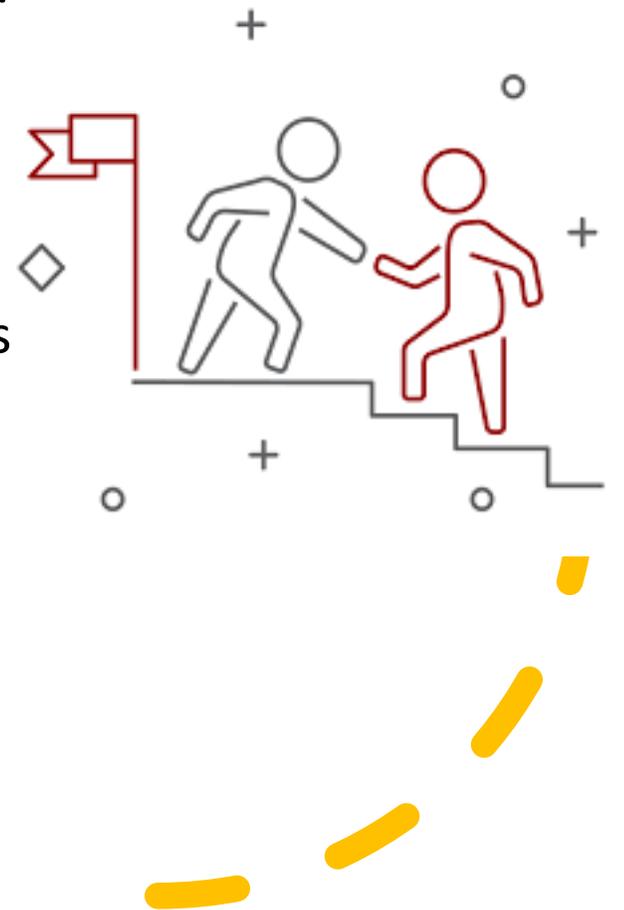
Mentorat organisationnel efficace

- Le mentorat doit être axé sur la demande
- Concevoir un programme de tutorat
- Nécessite une planification et une réflexion minutieuses autour des besoins de l'organisation.
- Le programme doit bénéficier de l'engagement et du soutien de l'organisation
- Des résultats clairement définis
- Dépistage, sélection et jumelage
- Formation des mentors et des mentorés
- Investissement en temps et autres ressources
- Suivi et évaluation de base et continus



Obstacles et défis

- Obtenir l'adhésion de la direction au programme.
- Avoir une personne dédiée à la gestion du programme de mentorat.
- Trouver le bon équilibre entre les mentors et les mentorés.
- Jumeler les mentors et les mentorés
- Contrôler et rendre compte du programme de tutorat.
- Durabilité



Surmonter les obstacles et les barrières

- Assigner un mentor à un groupe de mentorés.
- Se rencontrer moins souvent officiellement et enrichir le dialogue par des réunions informelles et virtuelles.
- Les mentors pourraient rencontrer leurs mentorés par téléphone ou par e-mail.
- Utiliser la technologie pour améliorer et augmenter le processus de mentorat.
- Utiliser les jours de réunion disponibles qui sont déjà dans le calendrier de l'organisation.
- Élargir le pool de mentors afin que les directeurs d'école aient la possibilité de faire du coaching sur le tas.

MERCI

