

PILOTER ET ANIMER UN PROGRAMME DE MENTORAT

Plusieurs postures sont proches dans les processus d'accompagnement (tutorat, coaching, parrainage, etc...). Quelles sont les spécificités du mentorat ? Comment un programme de mentorat doit-il être accompagné ? Quelles différences et complémentarités entre le coach et l'ingénieur en mentorat ?

Cette formation permet aux coaches d'acquérir les compétences spécifiques de l'Ingénieur en Mentorat afin d'accompagner des programmes appelés à se multiplier dans les entreprises de demain.

DATES ET LIEUX

Dates : 18-19 novembre + 5 décembre

Modalité : en distanciel

Durée : 3 jours soit 21 heures

Effectif : 4 à 8 participants

LA FINALITE DE LA FORMATION

Former des ingénieurs en mentorat, des managers de programme capables de mettre en place un programme de mentorat au sein d'une organisation, de former les acteurs et d'évaluer les résultats du programme.

LE PUBLIC

Coachs souhaitant se former à la compétence mentorat, RH chargés du développement des talents et des compétences, responsables formation, coaches internes ou ingénieurs pédagogiques souhaitant comprendre le processus de mise en place du mentorat, chefs de projets, directeurs d'études, responsables de filières universitaires.

LES PRÉ-REQUIS : Aucun.

LES OBJECTIFS DE LA FORMATION

- ◆ Comprendre ce qu'est le mentorat, ses objectifs et ses applications.
- ◆ Définir un projet de mise en place de mentorat au sein d'une organisation.
- ◆ Structurer un programme de mentorat et former les acteurs.
- ◆ Faciliter et évaluer le programme.

LE PROGRAMME DE LA FORMATION

1. DU DIAGNOSTIC À LA MISE EN PLACE D'UN PROGRAMME DE MENTORAT

- ◆ Qu'est-ce que le mentorat ?
Historique, acteurs, bénéfices, contexte, usages du mentorat en France.
- ◆ Quelles différences et spécificités entre mentorat et autres modes d'accompagnement ?
- ◆ Quels sont les divers acteurs du mentorat ?
- ◆ Quelles sont les composantes d'un programme et les conditions de sa réussite ?
Diagnostic, analyse de la demande, contexte, analyse des besoins, freins, conception, mise en place, suivi et évaluation
- ◆ Comment faire le diagnostic et passer du diagnostic à la préconisation ?
Méthodes de diagnostic, élaboration de préconisations, présentation, accompagnement à la prise de décision
- ◆ Comment concevoir un programme de mentorat ?
Définition des objectifs et indicateurs de résultats, définition des conditions et modalités de mise en œuvre et de suivi, définition et création des outils d'évaluation

2. LA MISE EN ŒUVRE ET PILOTAGE D'UN PROJET DE MENTORAT

- ◆ Etapes du programme de mentorat : mentorat informel vs mentorat formalisé
- ◆ Comment et sur quels critères recruter des mentors et des mentorés en fonction des objectifs choisis ?
Information sur le projet auprès des différentes parties prenantes, définition des profils mentors/mentoré, action sur les leviers de motivation, listing des bénéfices pour les individus
- ◆ Comment constituer les binômes ?
Sur quels critères et avec quelles modalités de « jumelage »
- ◆ Quelle formation pour les mentors et quelle préparation pour les mentorés ?
- ◆ Quelle organisation et quel contenu d'une réunion de lancement du programme ?
- ◆ Comment fixer un cadre et le faire respecter ?

3. L'ÉVALUATION A LA RÉOLUTION DES DIFFICULTÉS

- ◆ Posture du pilote de projet et feuille de route. Quels tableaux de bord ?
Comment suivre l'avancement ?
Quels outils de planification, d'accompagnement et de pilotage ?
- ◆ Pourquoi une bonne communication sur le sujet ?
Nécessité et élaboration de la communication (méthode QQQCP), supports et médias
- ◆ Comment accompagner les mentors sur la durée ?
Modalités d'échanges, de suivi, constitution d'un réseau apprenant, analyse de pratiques
- ◆ Comment résoudre les difficultés ?

Outils et moyens de résolution, mise en place des garde-fous, développement des compétences de régulation et de facilitation

◆ Quels outils d'évaluation pour le processus ?

Grilles d'auto-évaluation, questionnaires, outils de mesure du ROI, etc...

LES MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Méthode active et participative : apports théoriques alternés avec méthode de découverte, exercices pratiques, travail en sous-groupes, étude de cas, mises en situation.

Conseils personnalisés, remise d'un document pédagogique et du livre Le Mentorat : mode d'emploi, par Dominique Cancellieri-Decroze et Danielle Deffontaines.

Mise en place d'un plan d'action.

DISPOSITIF DE SUIVI DE L'EXÉCUTION DE L'ÉVALUATION À LA SUITE DE LA FORMATION

Un **questionnaire** est adressé à chacun des stagiaires, à renvoyer avant le début du stage. Il vise à évaluer les problèmes éventuellement rencontrés et les bénéfices que les participants souhaitent tirer du stage en termes de conduites professionnelles recherchées et de compétences à développer. Il permet d'ajuster le dispositif pédagogique par rapport à la demande des stagiaires.

Au démarrage de la formation, une phase est bien évidemment réservée à **l'accueil**, aux présentations, au recueil des attentes et à la définition d'un "contrat pédagogique" et d'un "contrat de groupe". Une **autoévaluation des compétences** est également réalisée, qui sera reprise en fin de formation.

Pendant la formation, **des exercices**, des mises en situation et des moments d'expression permettent de mesurer les éventuels écarts entre ce qui a été dit et retenu et, le cas échéant, de combler ces écarts.

En fin de stage :

⇒ Un questionnaire d'évaluation est associé à une évaluation orale qui permet de mesurer et d'évaluer les résultats acquis, l'atteinte des objectifs, ainsi que le degré d'appropriation pratique et de satisfaction des formés. Il est également procédé à un quizz permettant une autoévaluation des compétences et à la rédaction d'un plan de progrès.

⇒ Une hot line par mail, à l'initiative du stagiaire, est également assurée durant 6 mois

- ⇒ Un bilan pédagogique est rédigé. Il récapitule l'action de formation et préconise éventuellement des recommandations et émet des hypothèses sur les acquis des stagiaires et sur les suites possibles à donner.

ASSISTANCE TECHNIQUE ET PEDAGOGIQUE

Un standard téléphonique et mail est à disposition de 08h30 à 18h, du lundi au vendredi. Nos équipes pourront vous accompagner pour toute problématique technique. Nos intervenants et notre équipe pédagogique reste disponible par téléphone ou mail pour toute question au sujet de la formation.

L'ASSOCIATION CAP MENTORAT

L'Association Cap Mentorat est née de la volonté **de promouvoir et développer les actions de mentorat dans les organisations.**

Elle regroupe des consultants expérimentés au service du mentorat.

Son cœur de métier : accompagner les institutionnels et les entreprises pour la mise en place de programmes de mentorat pertinents, efficaces et durables ; auditer, mettre en place, former, accompagner et mesurer la réussite d'un projet ou d'une démarche de mentorat. Elle réalise également des conférences et ateliers pour le développement du mentorat dans les organisations et participe à la recherche sur le mentorat dans le cadre de EMCC : European Mentoring and Coaching Council.

L'EQUIPE PÉDAGOGIQUE



CATHERINE LAZBOUNATIROU

Consultante-formatrice coach certifiée praticienne coach par l'école Médiat-Coaching. Elle est formée aux Pratiques Narratives à l'IFOD et au Codéveloppement et certifiée MBTI. Elle est membre de Cap Mentorat et cofondatrice de Harmony & Mobility Consulting, cabinet International de Coaching, expert en transition de carrière et en développement des talents et des équipes dans un contexte multiculturel.



DANIÈLE SIMON

Consultante, formatrice et coach accréditée EMCC, membre fondateur de Cap Mentorat. Un parcours de profession libérale depuis 40 ans, dont plus de 20 ans dans la formation : équilibre de vie, qualité relationnelle et efficacité professionnelle, cohésion d'équipes ou inter-équipes, coaching de dirigeants ou managers, formations-actions sur mesure, conférences. Auteure de plusieurs ouvrages, dont le dernier *Relaxation et Méditation pour un équilibre*

au travail et dans la vie. Expert ICPF&PSI. Inscrite au RP-CFI et au Datadock.



CLAIRE MAUZÉ

Formée au mentorat et au coaching, spécialiste du e-learning, Claire accompagne dirigeants et managers dans leur cheminement, en particulier dans des situations de transition professionnelle : prise de poste ou évolution de carrière. A l'aise dans les environnements complexes, elle est formée à l'approche systémique et accompagne le dirigeant ou l'équipe en tenant compte de leur environnement et des interactions avec l'entourage. Elle est membre de l'ICF. Grâce à Claire, l'offre de formations de Capmentorat s'élargit avec des parcours de blended learning (apprentissage mixte présentiel/en ligne) et des modules de elearning (apprentissage en ligne) sur le mentorat.

TARIF DE LA FORMATION

Individuel/indépendant :	1 670.00 € net de taxes
Entreprise :	2 370.00 € net de taxes