

MODULE TROIS



LE RÔLE DU MENTOR

Matériel complémentaire



VERSION

FRANÇAISE



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Module trois - Le rôle du mentor

Matériel complémentaire

Indice:

1. Introduction
 - 1.2 Qu'est-ce que le mentorat ?
 - 1.2 Rôles d'un mentor
 - 1.3 Objectif
 - 1.4 Informations générales
2. Résultats d'apprentissage
3. Séances de module
 - 3.1 Session 1 : Caractéristiques d'un mentor/mentoré
 - 3.2 Session 2 : Avantages d'un mentor
 - 3.3 Session 3 : Obstacles au mentorat
 - 3.4 Session 4 : Comment s'engager avec un mentor
4. Études de cas
5. Les références

1. Introduction

1.1 Qu'est-ce que le mentorat ?

Le mentorat est défini comme « une alliance de travail professionnelle dans laquelle les individus travaillent ensemble au fil du temps pour soutenir la croissance personnelle et professionnelle, le développement et le succès des partenaires relationnels grâce à la fourniture d'un soutien professionnel et psychosocial » (1).

Un mentorat est une relation entre deux personnes où la personne ayant plus d'expérience, de connaissances et de relations est capable de transmettre ce qu'elle a appris à une autre personne moins expérimentée dans un certain domaine.

1.2 Rôles d'un mentor

Les mentors ont différents rôles, notamment ceux de facilitateur, de coach et de soutien au développement. En tant que facilitateur, un mentor peut offrir un soutien et des ressources à l'apprenant. Le mentor peut conseiller et orienter le mentoré. En tant que coach, un mentor peut aider à guider l'individu pour évaluer différentes opportunités d'apprentissage. Le mentor peut aider le mentoré dans le processus de prise de décision. Enfin, en tant que soutien au développement, un mentor peut s'assurer que la personne qui apprend se sent à l'aise, soutenue et motivée pendant qu'elle traverse une période parfois inconfortable d'apprentissage d'une nouvelle compétence, d'un nouveau comportement, etc.

1.3 Objectif

Qu'est-ce que le lecteur peut s'attendre à gagner en complétant ce module ?

Ce module fournira aux étudiants une compréhension globale de l'identification et de l'engagement avec le bon mentor pour répondre aux besoins et au style de l'entreprise du mentoré.

1.4 Informations générales

Dans le cadre de ce projet, une enquête a été diffusée auprès des acteurs du secteur agroalimentaire en Irlande, au Royaume-Uni, en Belgique, en Italie et en Pologne.

L'enquête a posé un certain nombre de questions relatives au mentorat et les résultats ont contribué à façonner ce module.

Certaines de ces questions comprenaient :

- (a) Si vous en aviez l'opportunité, vous engageriez-vous avec un mentor ?

- (b) Veuillez commenter ce qui pourrait vous empêcher de vous engager avec un mentor. Cochez les options qui pourraient vous empêcher de vous engager avec un mentor.
- (c) Avez-vous actuellement accès à un mentor? Si oui, quel impact cela a-t-il sur vous et votre entreprise ?
- (d) Quels sont les traits les plus importants qu'un mentor devrait posséder ?
- (e) Comment pensez-vous qu'un mentor vous aiderait à réussir ?
- (f) Est-il important pour vous d'avoir un mentor spécifique au genre ?

2. Objectifs d'apprentissage

À la fin de ce module, l'apprenant sera capable de :

1. Identifier les principales caractéristiques du mentorat
2. Définir le rôle et les avantages d'un accord de mentorat
3. Reconnaître l'importance de jumeler un mentor au bon mentoré
4. Communiquer et surmonter les obstacles au mentorat
5. Comment s'engager avec un mentor
6. Évaluer différentes approches de mentorat et découvrir quelle approche et quelle relation mentor/mentoré convient à leurs besoins et à leur étape dans l'entreprise

Le module 3 fournira aux étudiants une compréhension globale de l'identification et de l'engagement avec le bon mentor pour répondre aux besoins et au style d'entreprise du mentoré.

3. Séances de module

Session 1 : Caractéristiques d'un mentor/mentoré

3.1 Caractéristiques d'un mentor

Il est important que le mentor sache exactement ce qu'il souhaite accomplir en encadrant une personne. Le mentor doit être clair sur ce pour quoi le mentoré a besoin d'aide. Le calendrier de l'accord de mentorat doit être clair dès le départ. Les résultats du sondage révèlent que les qualités les plus importantes qu'un mentor doit posséder sont la capacité de donner des commentaires constructifs (14,7 %), l'honnêteté (13,1 %), la confiance et la confidentialité (11,1 %) (2).

Il est important que le mentor ait les caractéristiques suivantes :

- Soutien : aidez le mentoré à prendre des décisions pour aider son entreprise/idée.

- Encourager : encourager le mentoré à faire des pas positifs vers l'avant.
- Motiver : motiver le mentoré à passer à l'action .
- Responsabiliser : donner au mentoré les moyens d'avoir confiance en lui
- Bien informé : transférer les connaissances pertinentes au mentoré pour améliorer son entreprise/idée.
- Auditeur actif : écoutez attentivement le mentoré dans ce qu'il souhaite retirer de cette expérience de mentorat.
- Bon Communicateur : communiquer efficacement avec le mentoré.
- Offrir des conseils : offrez au mentoré tous les conseils que vous avez qui pourraient l'aider à atteindre ses objectifs de la manière la plus efficace.
- Challenger le mentoré : challenger le mentoré est important pour le pousser un peu hors de sa zone de confort pour atteindre ses objectifs (3).

3.1 Caractéristiques d'un mentoré

Il est important que le mentoré ait les caractéristiques suivantes :

- Honnête : Soyez honnête avec votre mentor et dites-lui exactement à quel stade se trouve votre entreprise et quels objectifs vous aimeriez atteindre.
- Ouvert/prêt à partager : Soyez prêt à partager où vous avez besoin d'aide avec votre entreprise. Dans quels domaines luttez-vous ?
- Bon auditeur : écoutez attentivement votre mentor et soyez prêt à suivre ses conseils.
- Volonté de réussir : démontre la volonté ou l'ambition de réussir ; avoir des idées claires de ce que vous voulez dans un mentorat.
- Attitudes positives : Soyez positif ; cela aidera les choses à se dérouler sans heurts et se traduira par une expérience plus agréable.
- Ouvert à l'apprentissage : Soyez prêt à essayer de nouvelles choses ou à ajuster votre façon actuelle de faire les choses.
- Flexibilité : Soyez prêt à apporter des changements ou à réévaluer vos objectifs.
- Curiosité/engagement : Soyez intéressé et appliquez ce que vous avez appris (4).

3.1 Jumeler mentor et mentoré

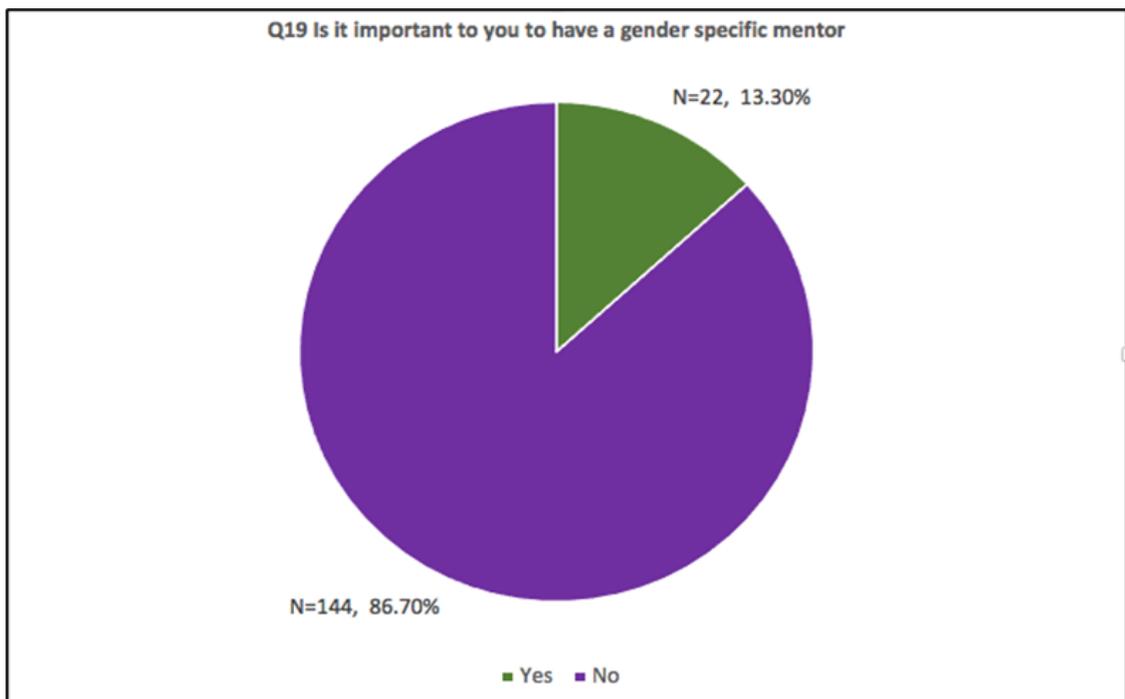
Lors du jumelage d'un mentor avec un mentoré, les éléments suivants doivent être pris en compte :

- Où ils sont basés : l'emplacement est important et si la distance est un problème, envisagez si les réunions ont lieu en ligne.
- Engagement de temps : déterminez si le mentor et le mentoré ont suffisamment de temps pour l'accord de mentorat.
- Préférence de genre : Certains mentorés peuvent avoir une préférence de genre et d'autres n'auront aucune préférence. Certaines femmes entrepreneures peuvent trouver plus facile de s'ouvrir à une femme mentor. Si tel est le cas, il est important

que la femme soit jumelée à une femme mentor afin de tirer le meilleur parti de l'entente de mentorat.

Cette question a été posée dans le cadre du sondage distribué au cours de ce projet. La question demandait s'il était important d'avoir un mentor spécifique au genre et 86,7% ont répondu non, tandis que 13,3% ont répondu oui. Ceci est affiché dans le tableau ci-dessous. Cela montre qu'il n'est peut-être pas important pour tout le monde d'avoir un mentor spécifique au genre, mais cela sera d'une grande importance pour certains entrepreneurs. Si les répondants ont répondu oui à cette question, on leur a demandé de commenter pourquoi c'est important pour eux. Certaines réponses incluaient être plus à l'aise avec un genre spécifique, les femmes comprennent les obstacles auxquels les autres femmes sont confrontées dans les affaires, gagnent en confiance avec un mentor du même sexe, deux réponses se contredisent un entrepreneur trouve les femmes plus compréhensives tandis qu'un autre trouve les hommes plus compréhensifs et un entrepreneur croit les mentors masculins ont plus de contacts.

En résumé, la préférence de genre pourrait être un facteur important à prendre en compte lors de l'appariement d'un mentoré à un mentor approprié.

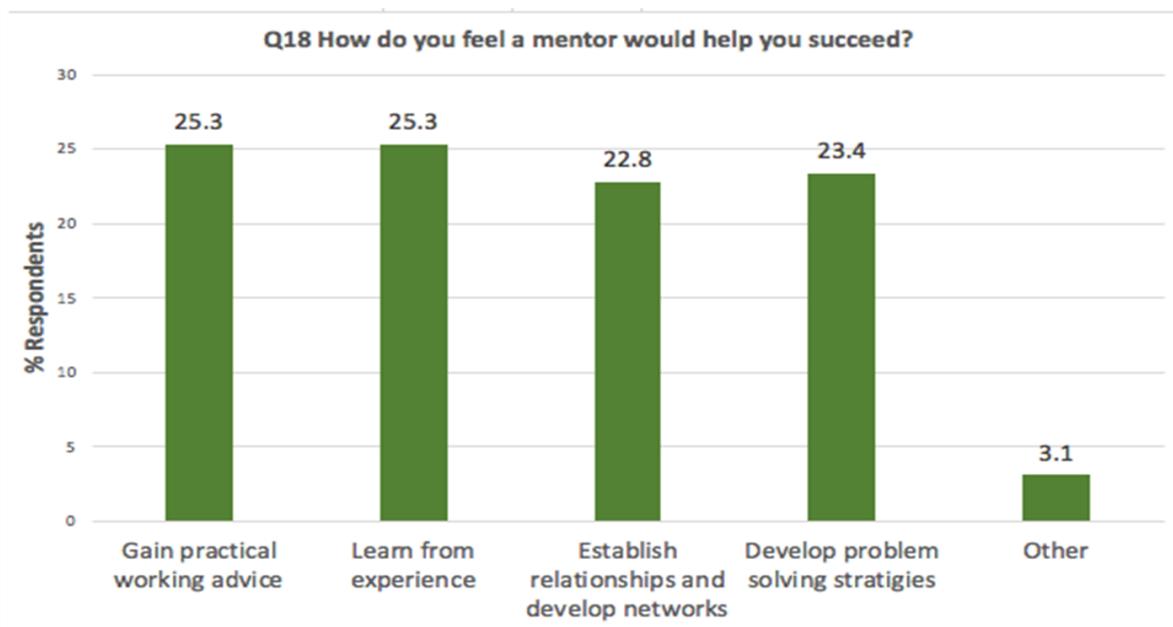


«Il existe de nombreux entrepreneurs et leaders de l'industrie prospères au Royaume-Uni qui aimeraient encadrer les femmes entrepreneurs émergentes; il s'agit simplement de rencontrer les bonnes personnes et de définir des attentes claires » (6)

Séance 2 : Avantages du mentorat

3.2 Avantages d'un mentor

Le mentorat présente de nombreux avantages, par exemple apprendre de l'expérience qu'un mentor apporte à l'accord. Un mentoré peut gagner en confiance en apprenant des aspects de l'entreprise avec lesquels il n'était peut-être pas familier. Une expérience de mentorat peut apporter le soutien nécessaire pour conduire l'entreprise à un nouveau niveau. Le mentorat peut également donner des opportunités de réseautage avec d'autres entrepreneurs du secteur. Les mentors peuvent donner aux entrepreneurs des conseils de travail pratiques et développer ensemble des stratégies de résolution de problèmes. Le sondage distribué dans le cadre de ce projet demandait aux entrepreneurs comment, selon eux, un mentor les aiderait à réussir. Le tableau ci-dessous montre les résultats selon lesquels 25,3 % ont déclaré avoir obtenu des conseils de travail pratiques, 25,3 % ont déclaré apprendre de l'expérience, 22,8 % ont déclaré établir des relations et développer des réseaux, 23,4 % ont commenté développer des stratégies de résolution de problèmes et 3,1 % des entrepreneurs ont choisi l'autre option.



Séance 3 : Obstacles au mentorat

3.3 Obstacles au mentorat

Certains entrepreneurs peuvent manquer de confiance lorsqu'il s'agit d'approcher un mentor et aussi lorsqu'il s'agit de devenir un mentor après plusieurs années en affaires.

Le coût d'un mentor suscite souvent des inquiétudes, ce qui conduit les entrepreneurs à ne pas chercher de mentor. De nombreux entrepreneurs ne savent pas où aller pour trouver un

mentor. Il peut être difficile de trouver des mentors. Parfois, pour des idées commerciales uniques, il y a peu ou pas de mentors dans certains domaines d'activité spécifiques. Certains mentorés ont des demandes de mentors spécifiques au sexe, ce qui peut être un obstacle à la recherche d'un mentor approprié pour des idées commerciales spécifiques. Certains pays ont des origines culturelles qui diffèrent dans leur contentement à partager des idées et à s'entraider.

3.3 Comment surmonter les obstacles au mentorat

Plus de communication sur les avantages du mentorat. Certaines personnes peuvent ne pas connaître les avantages du mentorat, en particulier les avantages pour les mentors. Le mentorat est une opportunité d'apprentissage et de développement de carrière pour toutes les personnes impliquées, et il est important d'articuler cette valeur.

Recherche de preuve sociale. Cela peut être fait en rassemblant des histoires de réussite individuelles de l'impact positif du mentorat auprès de personnes au sein de l'entreprise des cohortes de mentorat précédentes.

Éviter une mauvaise communication. Une communication claire aide à maintenir la relation de mentorat fluide et crée un lien plus fort entre le mentor et le mentoré.

Assister à des événements éducatifs et de perfectionnement professionnel sur le mentorat. Les événements éducatifs sont utiles à la fois pour un mentor et un mentoré ; les programmes spéciaux favoriseront une compréhension commune de ce qui constitue des pratiques de mentorat efficaces, produiront une formation de haute qualité et fondée sur des données probantes pour les nouveaux mentors, produiront un développement professionnel continu ambitieux pour les mentors expérimentés ou qualifiés, sensibiliseront à ce à quoi ressemble le mentorat et promouvoir les meilleures pratiques en matière de mentorat.

Éviter la dépendance excessive. Il est important de prendre l'initiative en tant que mentoré de toutes les manières possibles. Un aspect important du mentorat est de développer des compétences et une indépendance dans ces compétences.

Attentes irréalistes et incohérentes. Travaillez les uns avec les autres pour fixer des objectifs réalistes. Si un mentor ou un mentoré attend trop ou trop peu de l'autre, cela peut causer des problèmes. Ayez une discussion ouverte au début de votre programme de mentorat sur ce que vous attendez des séances et de la relation dans son ensemble .

Session 4 : Comment s'engager avec un mentor

3.4 Comment s'engager avec un mentor

- Agir de manière proactive pour trouver et s'engager avec un mentor professionnel. Les bons mentors peuvent être trouvés dans une variété d'endroits, alors essayez de regarder en dehors de votre cercle immédiat. Cherchez des mentors dans les

associations d'entreprises et de femmes de votre région, les organisations à but non lucratif, au sein de votre famille, les groupes religieux, voire les groupes communautaires tels que les chambres de commerce.

- Clarifiez ce que vous voulez. Soyez clair quant à ce que vous recherchez dans une relation de mentorat. Notez vos attentes spécifiques et le rôle que vous voulez que les mentors jouent.
- La mise en réseau. Le réseautage peut vous fournir des contacts pertinents pour approcher un mentor adapté aux besoins de votre entreprise.
- Faites un mouvement et suggérez une réunion pour lancer le bal.
- Soyez clair sur vos attentes. Une fois que vous avez trouvé quelqu'un qui accepte d'être votre mentor, assurez-vous de partager le même engagement envers vos attentes. Soyez clair sur le temps requis et la disponibilité de votre mentor et établissez un calendrier de rencontres régulières avec des sujets dont vous aimeriez discuter (8).

Dans notre enquête sur les projets, 87,3 % des personnes interrogées ont déclaré qu'elles s'engageraient avec un mentor si elles en avaient l'opportunité .

3.4 Accès au mentor

Irlande

En Irlande, il existe un accès à des mentors par l'intermédiaire du Local Enterprise Office qui dispose d'un programme de mentorat. Empower Woman Entrepreneurship a deux programmes; Empower Start (pour les entreprises en démarrage dirigées par des femmes) et Empower Grow (pour les entreprises dirigées par des femmes en affaires depuis plus de 18 mois).

ROYAUME-UNI

Au Royaume-Uni, il est possible d'accéder à des mentors via le programme Cherie Blair Foundation Mentoring Women in Business, Mentorsme.co.uk, une passerelle en ligne pour les entreprises à la recherche de mentorat, le programme Santander Mentoring, la Fondation Mentoring et le programme annuel WFA et Alltech reliant les femmes. à travers l'industrie agroalimentaire avec des mentors.

Belgique

En Belgique, il est possible d'accéder à des mentors par le biais du programme de mentorat Project Management Institute Belgium Grow.

Italie

En Italie, il est possible d'accéder à un mentor via le programme de mentorat WIIS Italie.

Pologne

En Pologne, il est possible d'accéder à des mentors via les organisations suivantes. LeaderShe est une association de femmes exceptionnelles - des femmes leaders. Dans Leader, les entrepreneurs partagent leurs expériences, échangent des points de vue, s'inspirent mutuellement et apprennent les uns des autres. Le soutien apporté porte ses fruits dans les entreprises et les organisations. Sans pathos ni arrogance, les entrepreneurs élargissent peu à peu leur sphère d'influence à des postes et rôles professionnels jusqu'à récemment inaccessibles aux femmes. Il n'y a pas de tabous, pas d'hostilité, de jalousie ou de compétition. Il règne une atmosphère de confiance mutuelle, d'empathie et de valeurs partagées. Il y a des discussions intéressantes, un libre échange d'idées et des commentaires honnêtes, ce qui crée une communauté unique donnant le sentiment d'appartenir à un groupe de femmes extraordinaires. L'association des femmes VIVE (Stowarzyszenie Kobiety VIVE) est une organisation créée par des femmes pour des femmes. Il est né de la passion des femmes mûres et de leur besoin de soutenir leur développement personnel, social et professionnel. À la fois les leurs et les femmes qui en ont besoin. Leur mission est d'éveiller la conscience sociale des femmes. Ils contribuent à créer un environnement convivial pour les femmes leaders. L'Association opère, entre autres, dans le domaine de l'organisation de formations, de conférences et de réunions de motivation pour les femmes.

Fondation pour le leadership des femmes en affaires (Fundacja Liderok Biznesu) Mentoring Program est un vaste projet qui soutient les personnes ambitieuses - femmes et hommes - dans le développement de carrière conscient, le développement de la conscience de soi, et les soutient également dans l'acquisition et l'amélioration continues des compétences en leadership. Ils croient au pouvoir du mentorat. Surtout en ces temps turbulents, le mentorat peut être un soutien inestimable pour de nombreuses personnes et organisations. De plus, la relation Mentor & Mentee combinée à des ateliers et à l'appartenance à notre communauté, permet aux entrepreneurs de faire face aux défis actuels en tant que leaders.

Programme de mentorat Mother Empower. L'objectif du programme de mentorat Mother Empower est de renforcer les femmes à la recherche d'un emploi après une pause due à la garde d'enfants, y compris celles qui cherchent un emploi après un changement d'industrie et en cours de réouverture, ainsi que les femmes qui ont perdu leur emploi en raison du pandémonium. . Les participants au programme recevront un soutien de mentorat pour trouver leur place sur le marché du travail après une pause, un recrutement réussi, ainsi qu'un renforcement sur la voie du

changement de marque. Le programme Mother Empower s'adresse aux femmes de toute la Pologne et se déroulera en ligne. S'il y a une possibilité, nous essaierons d'organiser au moins une réunion hors ligne.

Réseau des femmes entrepreneures (Sieć Przedsiębiorczych Kobiet) est une relation entre Mentor et Mentee qui développe les aptitudes et compétences des Mentors et accompagne les femmes (Mentees) dans la construction de leur carrière professionnelle. En particulier, sur la voie de la création et du développement de leur propre entreprise. Les programmes de mentorat d'affaires sont un élément indissociable des projets réalisés par le Réseau des femmes entrepreneures. C'est un facteur clé de leur réussite. Les relations de mentorat permettent de développer des compétences globales. Vous pouvez apprendre un point de vue différent et recevoir de précieux conseils et astuces sur la gestion de votre entreprise ou votre développement professionnel.

3.4 De mentoré à mentor

De nombreux entrepreneurs peuvent commencer en tant que mentorés et, après plusieurs années en affaires, devenir mentors. La transition de mentoré à mentor peut commencer par des mentors encourageant leurs mentorés à devenir mentors. Les mentorés doivent prendre en compte certaines compétences importantes avant de devenir mentor. Celles-ci incluent de bonnes compétences en communication, des compétences en mentorat, des compétences en évaluation, des compétences informatiques, une pensée créative, une approche flexible/adaptable, une approche d'apprentissage pratique, une certification/qualification pertinente peut être nécessaire. Passer d'un mentoré à un mentor peut donner l'occasion de partager votre expérience et vos connaissances avec plus d'entrepreneurs.

4. Études de cas

Étude de cas 1 :

Femme entrepreneur : Julia Brightman – CremeBrewlait , Royaume-Uni

Julia Brightman, Royaume-Uni, est une femme entrepreneure avec une entreprise alimentaire spécialisée dans les tables de desserts et les buffets utilisant des aliments faits maison d'origine locale. Julia a quatre ans et demi en affaires et aurait intérêt à devenir mentor si l'occasion se présentait.

Julia avait-elle un mentor lorsqu'elle s'est lancée dans les affaires ? Selon Julia, il y avait peu de possibilités de mentorat lorsqu'elle a démarré son entreprise. Elle pense qu'il y en a plus disponibles maintenant, surtout depuis covid. Julia a ajouté que s'il n'y a pas de groupe de mentorat/réseautage dans votre région pour les femmes entrepreneures, alors créez vous-même un groupe. Il y a beaucoup à gagner à avoir un réseau de personnes dont vous pouvez acquérir des connaissances et de l'expérience.

<https://www.cremebrewlait.co.uk/blog/a-special-thankyou-to-your-clients>

Étude de cas 2 :

Femme entrepreneur : Malinówka – Gospodarstwo Agroturystyczne , Pologne

Magdalena, Pologne est une femme entrepreneure dans le secteur du pain. L'entreprise s'est maintenant étendue à l'apiculture, au sauvetage des abeilles et à des ateliers pour les enfants. Depuis le Covid 19, Magdalena et sa famille se sont adaptés et ont commencé à vendre des box vegan. Ils continuent de vendre leur pain aux commerces locaux.

Selon Magdalena, il n'y a pas de mentors dans cette région de Pologne. Certaines personnes ne sont pas disposées à partager leurs expériences et leurs compétences. On pense que c'est un arrière-plan culturel dans le pays. Cependant, Magdalena est prête à partager son expérience, ses connaissances et deviendrait un mentor. C'était intéressant et positif d'entendre que Magdalena et sa famille sont disposées à partager leur expérience avec de nouveaux entrepreneurs de la région.

Étude de cas 3 :

Elena Salviucci – Ferme Cantina Carnpotondo , Italie

Elena Salviucci est une femme entrepreneure qui dirige un domaine viticole en Toscane, en Italie. Le vignoble a été planté par le père d'Elena lorsqu'elle avait cinq ans. Avant Covid, il y avait des possibilités de dégustation de vin dans le vignoble, mais ils se sont adaptés à Covid en envoyant des boîtes de dégustation de vin chez les gens pour profiter de l'expérience depuis leur propre maison. Elena pense que le mentorat est très important, en particulier le mentorat financier et le mentorat spécifique aux entreprises. Selon Elena, il y a un besoin de plus de mentorat 1 à 1 (spécifique à votre entreprise). Cela a peut-être aidé Elena dans les premières étapes de son parcours entrepreneurial.

<https://www.cantinacampotondo.it/en/about-us/>

Étude de cas 4 :

Aisling Roache – Velvet Cloud, Irlande

Aisling Roache, Irlande, est une femme entrepreneure dans le secteur des yaourts et fromages au lait de brebis. Velvet Cloud compte un pourcentage élevé de clients allergiques au lait de vache et approvisionne 120 magasins en Irlande. Depuis Covid, l'entreprise s'est adaptée et vend maintenant en ligne et livre à domicile. Selon Aisling, il

y avait peu de mentors dans l'industrie du lait de brebis lors de la création de leur entreprise. Le seul mentor disponible était basé à une distance considérable et avait peu de temps pour les petites entreprises. Aisling et sa famille ont dû rechercher un mentorat/un réseautage dans d'autres pays, par exemple le Royaume-Uni et la France, où le lait de brebis était plus populaire à l'époque.

<https://velvetcloud.ie/blogs/news/last-night-i-was-working-at-ashford-not-the-worst-gig>

Étude de cas 5 :

Sarah Alder – Kitchens Titbits, Royaume-Uni

Sarah Adler, Royaume-Uni, est une femme entrepreneure dans le domaine de la planification des repas et du mentorat des repas familiaux. Sarah est en affaires depuis trois ans et s'est dite préoccupée par les coûts du mentorat. Sarah pense qu'il existe de nombreux mentors pour les start-ups et les entreprises bien établies, mais qu'il y a un manque de mentors pour les entreprises intermédiaires. Sarah a dit qu'elle bénéficierait d'un mentor mais qu'elle a du mal à trouver un mentor et qu'elle ne sait pas à qui s'adresser.

<https://kitchentitbits.co.uk/stressfreefamilymealtimes/>

5. Les références

1. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK552775/>
2. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3925207/>
3. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/important-characteristics-of-a-mentor>
4. <https://muse.engineering.illinois.edu/desirable-mentee-qualities/>
5. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/784324/RoseReview_Digital_FINAL.PDF

6. https://avenueb.ucdavis.edu/sites/g/files/dgvnsk9771/files/inline-files/Mentee-resource-8.17.2020_0.pdf