



Réunir les connaissances et compétences au sein de la communauté de l'ASC - normes de mentorat de l'ASC

1 Comment l'ASC conçoit le mentorat

Les mentors sont aux côtés des mentees pour les assister et les conseiller. Ils les aident à évoluer sur les plans personnel et professionnel (ou technique). Qu'il s'agisse du mentor ou du mentee, tout personne participant à un mentoring le fait volontairement. Les mentors et mentees définissent eux-mêmes les modalités de leur collaboration, si possible sans contraintes bureaucratiques. Ils respectent les normes de l'ASC.. Pour de plus amples informations sur le mentoring, nous vous renvoyons aux chapitres 3 et 4.

2 Normes

1. En cas de non-respect des normes, l'ASC se réserve le droit de refuser une candidature de mentoring ou d'exclure des mentors du programme de mentorat sans fournir de motif quelconque.
2. L'ASC ne garantit aucun droit d'intermédiation pour la mise en relation avec un mentor ou un mentee.
3. Le mentor est tenu de répondre par e-mail à la demande d'un mentee potentiel, même s'il/si elle n'est pas disponible.
4. En cas d'indisponibilité du mentor pour un mentorat, le mentor clique sur le bouton «Occupé» dans le système.
5. Le mentor et le mentee entament un partenariat basé sur le volontariat et la confiance mutuelle.
6. Le mentorat comprend quatre types de contact: téléphone, Skype, contact personnel ou par écrit. Le mentor et le mentee décident de la forme des contacts.
7. La relation de mentorat prend officiellement fin à l'issue de quatre contacts, mais elle peut se poursuivre. Le mentor et le mentee déterminent eux-mêmes la suite et les conditions de la relation.
8. Les activités réalisées dans le cadre du mentorat de l'ASC ne donnent lieu à aucune contrepartie financière.
9. Le mentor et le mentee prennent les engagements suivants:
 - a. Traiter les données personnelles des parties impliquées de manière strictement confidentielle et ne pas les communiquer à des tiers.
 - b. Ne pas introduire dans la relation de mentorat des thèmes susceptibles de discriminer ou blesser autrui. Sont notamment concernés les thèmes et questions religieuses ou en rapport avec la foi.
 - c. Ne pas se livrer à une relation de nature sexuelle avec le mentor/mentee sans le consentement de l'autre partie.
 - d. Orienter la relation vers les objectifs et besoins individuels du mentee, ainsi que vers les possibilités et compétences des mentors.
10. La fin anticipée de la relation de mentoring est possible à tout moment sur la base d'une décision prise lors d'une discussion commune.



3 Contribution et utilité du mentorat

3.1 Contribution du mentor/du mentee

En qualité de mentor:

- Vous occupez avec succès un poste de direction et/ou travaillez efficacement sur des projets définis (direction, spécialiste, gestionnaire de projets sénior) et disposez d'une précieuse expérience et d'un savoir-faire pertinent pour les mentees, que vous souhaitez leur transmettre gratuitement.
- Vous êtes prêt(e), pendant environ une heure par mois et à quatre reprises, à proposer un service de mentorat à un mentee, sans frais pour ce dernier.
- Vous faites preuve de respect et de bienveillance envers votre mentee.
- Vous avez plaisir à transmettre votre savoir.
- Vous êtes intéressé(e) par l'évolution de la carrière du mentee.
- Vous êtes intéressé(e) par d'autres perspectives, savez être à l'écoute et poser des questions.
- Vous faites des commentaires respectueux et constructifs.
- Vous faites preuve de respect et de bienveillance envers votre mentee.

En qualité de mentee:

- Vous devez répondre à une question, vous êtes confronté(e) à une problématique actuelle ou une demande concrète pour laquelle vous avez besoin de l'avis ou du soutien d'un mentor.
- Vous avez un intérêt certain dans le savoir-faire professionnel du mentor.
- Vous êtes ouvert(e) aux contributions du mentor, savez être à l'écoute et êtes ouvert(e) à d'autres perspectives.
- Vous êtes prêt(e) à entamer une démarche d'autoréflexion.
- Vous faites preuve de respect et de bienveillance envers votre mentor.

3.2 Rôles et tâches possibles du mentor

- Conseiller: vous discutez des objectifs du mentee et de la manière de les atteindre. Vous communiquez votre prise de position concernant une situation ou un problème.
- Accompagnateur: vous évoquez les projets professionnels et les obstacles potentiels du mentee, définissez avec lui/elle des approches de solution et veillez à l'application réaliste des objectifs du mentee.
- Intermédiaire: vous jouez le rôle d'intermédiaire pour les contacts sociaux et professionnels ou les mises en relation.
- Initiateur: vous mettez des perspectives en évidence, définissez des impulsions pour les étapes de développement, attirez l'attention sur des compétences peu développées ou peu exploitées et renforcez les idées et initiatives de votre mentee.
- Transmetteur de connaissances: dans le cadre de problématiques spécifiques, vous assistez votre mentee avec vos propres connaissances et aptitudes et donnez votre évaluation.

3.3 Utilité du mentorat

Mentee	Mentor	Entreprise
Échanges et conseils spécialisés	Échanges de points de vue	Encouragement de la culture d'apprentissage en favorisant l'autoréflexion et le feed-back
Accès aux réseaux	Aperçu des obstacles professionnels du mentee	Forme d'apprentissage avantageuse
Appropriation de qualités de dirigeant	Progression du mentee	Promotion de la mise en réseau
Renforcement de la confiance en soi	Renforcement de la compétence en conseil et de la conduite d'entretiens	Renforcement de la gestion des connaissances et du développement des compétences
Meilleure perception de soi	Motivation pour ses propres étapes d'évolution professionnelle	Etc.
Développement des compétences	Mise en place de nouveaux contacts	
Clarification des propres objectifs professionnels et privés		
Meilleure compréhension des interactions et de la complexité		

4 Déroulement du mentorat

4.1 Prise de contact et première discussion

- Prise de contact: après s'être identifié, le mentee cherche un mentor approprié à l'aide de la fenêtre de recherche. Une fois qu'il/elle a trouvé un mentor, il/elle le contacte en ligne et indique, dans le formulaire de contact, sa problématique, sa vision et ses attentes vis-à-vis du mentorat.
- Si le mentor est disponible et peut traiter le thème concerné, il prend ensuite contact et propose un déroulement pour la suite des opérations. Le contact est ainsi effectif.
- Première discussion: cette discussion a vocation à clarifier les attentes des deux parties, ainsi que la forme et la fréquence de la communication. À l'issue de cette discussion, mentor et mentee décident de la suite de leur relation. La consignation par écrit de la compréhension commune de la collaboration et des objectifs de la convention de mentorat est souhaitable et renforce l'engagement des parties.

4.2 Préparation et suivi des réunions

Éléments que j'ai proposés au mentee lors de notre dernière discussion:

- Connaissances, informations et conseils
- Récit de mes expériences
- Capacité d'écoute et soutien
- Techniques de questionnement spécifiques
- Que proposerai-je au mentee la prochaine fois?

Techniques de discussion que j'ai utilisées:

- Écoute active et construction de la relation
- Choix des bonnes questions à poser, techniques de questionnement spécifiques
- Feed-back

Quelles techniques de discussion utiliserai-je plus la prochaine fois?



Quels besoins le mentee a-t-il/elle exprimé lors de notre dernière discussion?
Quels sont les objectifs pour la prochaine fois?

4.3 Fin du mentoring

La discussion finale dans le cadre du mentoring donne lieu à l'évaluation, par les deux parties, du processus de mentoring et des résultats obtenus.