

FORMATION

« PILOTER ET ANIMER UN PROGRAMME DE MENTORAT »

Le mentorat est un **outil de valorisation des compétences et de développement des talents de toutes les générations**.

Très apprécié des entreprises, il permet de concilier évolution individuelle et objectifs de performance. Il **renforce la culture d'entreprise et fait évoluer les pratiques**. Il crée une capacité d'intelligence collective permettant de mieux co-agir et co-produire grâce au repérage des diverses intelligences individuelles.

LES MODALITÉS PRATIQUES

DATES 2022 : En distanciel

- 21 et 22 novembre 2022
- 12 et 13 décembre 2022

DUREE :

- 4 jours, 28 heures

EFFECTIF :

- 4 à 8 participants

Tarifs :

- Individuel/indépendant : 1 632 €
- Entreprise : 2 332 €

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, RH chargés du développement des talents et des compétences, responsables formation, coachs 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 étapes d'un programme et les conditions de sa réussite ?
- ◆ Comment faire le diagnostic et passer du diagnostic à la préconisation ?
- ◆ Sur quels objectifs et quels indicateurs de résultats concevoir un programme de mentorat ?

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

- ◆ Comment et sur quels critères recruter des mentors et des mentorés en fonction des objectifs choisis ?
- ◆ Comment et sur quels critères jumeler les binômes en fonction des objectifs choisis ?
- ◆ Quelles postures et compétences à développer pour les mentors et mentorés ?
- ◆ Quelle formation pour les mentors et les mentorés ?
- ◆ Quelle organisation et quel contenu d'une réunion de lancement du programme ?

3. LE PILOTAGE DU PROJET

- ◆ Comment entrer dans la posture de chef de projet et comprendre son rôle spécifique ?
- ◆ Comment construire la feuille de route du projet ?
- ◆ Quel tableau de bord mettre en oeuvre et quels outils de pilotage utiliser pour le projet ?
- ◆ Comment piloter et suivre au quotidien l'état d'avancement du projet ?
- ◆ Comment organiser le reporting et la communication auprès des acteurs ?

4. DE L'ÉVALUATION À LA RÉSOLUTION DES DIFFICULTÉS

- ◆ Quel cadre et quelles règles déontologiques ?
- ◆ Comment se présenter en tant qu'leM et « vendre » le mentorat ?
- ◆ Quels outils pour procéder au bilan et évaluer la démarche ?
- ◆ Quelle organisation et quel contenu pour une réunion de clôture ?
- ◆ Quel plan d'action à court et moyen termes ?



LES MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- ◆ Méthode active et participative : apports théoriques alternés avec méthode de découverte, exercices pratiques, sous-groupes, étude de cas, mises en situation, plan d'action.
- ◆ Conseils personnalisés et remise d'un support.

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.

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



DOMINIQUE CANCELLERI-DECROZE

Auteure de « Du coaching au Mentoring » avec Pierre Angel, Éditions Armand Colin, formée à la médiation, au coaching, et au mentorat. Engagée en faveur de la transmission intergénérationnelle, et co-auteure de « La population vieillit mais nous rajeunissons » avec Paul Bernard, Éditions Alphée. Auparavant, plus de 20 ans d'expérience dans la communication et la coopération internationale auprès du Gouvernement. Fondateur de Cap mentorat en 2012. Responsable de la Commission mentorat à l'EMCC France de 2013 à 2018. Fondateur de Mentor Consulting en 2018 pour accompagner les organisations la mise en place de leurs programmes de mentorat.



DANIELLE DEFFONTAINES

Ingénieure de formation, Coach accréditée EMCC, membre fondateur de Cap Mentorat, plus de 20 ans d'expérience managériale en entreprise, Fondateur d'Alceis, cabinet d'accompagnement des transformations humaines spécialiste des problématiques liées à la diversité, l'interculturalité en entreprise et aux approches collectives : coaching d'équipe, co-développement, mentoring. Elle a accompagné de nombreuses entreprises à la définition, mise en place, suivi et évaluation de programmes de mentorat. Elle est elle-même mentor au sein de l'Association Télémaque et du réseau PWN. Inscrite au RP-CFI et au DataDock.



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.