

ACCELERATING WOMEN'S ENTERPRISE

GUIDE DU MENTORAT

PROGRAMME DE TUTORAT

Aperçu du programme

Le programme AWE vise à remédier au déséquilibre entre les sexes dans la création d'entreprises, à l'insuffisance des services offerts aux femmes défavorisées et au manque de capacités et de services adaptés dans l'écosystème de soutien aux entreprises dans la région France-Manche Angleterre, rarement inscrites dans les voies de soutien traditionnelles de la création d'entreprise, n'étant pas les cibles privilégiées des accompagnants, ces femmes sont en outre identifiées comme étant " difficiles à atteindre ".

AWE est mis en œuvre par l'intermédiaire de neuf organisations partenaires du projet (5 au Royaume-Uni et 4 en France). De nombreuses zones géographiques du partenariat se situent dans les niveaux les plus élevés de privation multiple et se caractérisent par leur éloignement physique, l'insuffisance de leurs infrastructures et la saisonnalité de leurs économies. Les femmes défavorisées (y compris les chômeuses, les femmes peu ou pas scolarisées, les mères célibataires) ont des obstacles et des besoins supplémentaires, comme le manque de compétences et de capital, l'estime de soi et la confiance en soi. Elles ont besoin d'un accompagnement plus long, plus intensif et personnalisé, ce qui n'est pas le cas avec le soutien traditionnel. AWE créera :

1. De nouvelles formations en face à face sur les compétences dans différents modules pour aborder plus en profondeur les lacunes actuelles et les causes de l'échec, améliorer l'accessibilité et intégrer l'apprentissage.
2. Des séances intensives d'accélération renforceront les réseaux de soutien personnel et les connaissances essentielles.
3. Une banque de mentors formés pour fournir un soutien supplémentaire continu en personne afin d'accroître la durabilité et la création d'emplois à l'avenir.

Notre approche

L'approche de mentorat d'AWE se concentre **sur la création de relations mutuellement bénéfiques** entre les mentors et les mentorées. Le rôle des mentors est d'agir comme un **ami critique**, en équilibrant le fait de **poser des questions** avec une grande **écoute active**. La relation est basée sur l'**apprentissage et le respect mutuel** et nous espérons que cette expérience permettra aux deux parties **d'en sortir grandies**.

Devenir un mentor AWE

Ce que nous attendons de vous

La relation et le temps passé avec une mentorée diffèrent selon chaque couple mentor / mentorée. Les moments où vous vous rencontrez et la durée de ces rencontres seront donc entièrement déterminés par vous-même et votre mentorée au début de la relation. Par exemple, vous pouvez décider de vous "rencontrer" une demi-journée toutes les deux semaines pendant deux mois, ou deux heures par mois pendant un an. Le minimum que nous demandons dans le cadre de ce programme est de vous consacrer au moins 1 heure par mois (de préférence deux).

Comment puis-je devenir un mentor AWE ?

Le fait que vous lisiez ce document montre que vous êtes sur la voie de devenir un mentor AWE et que vous avez participé à un atelier de formation de mentor. En plus d'assister à la session de formation, nous nous assurons d'entourer de mentors qualifiés les femmes engagées dans le programme.

Nos journées de formation sont conçues pour que nos formateurs puissent explorer avec vous si vous présentez toutes les caractéristiques d'un bon mentor, et également pour que vous puissiez illustrer ce que vous faites. Par exemple, nous rechercherons des attributs tels qu'une bonne écoute, la démonstration d'empathie et un langage corporel approprié.

Nous nous attendons à ce qu'un bon mentor fasse ce qui suit :

- La relation commence par le point de vue de votre mentorée et de ce qu'elle veut réaliser pendant la période de temps où vous travaillez ensemble
- Demandez à votre mentorée ce qu'elle attend de vous au début. Soyez honnête avec elle si c'est une expérience d'apprentissage pour vous aussi, expliquez-lui ce que vous voulez en retirer
- Soyez encourageant et donnez des conseils clairs et positifs
- La mentorée doit décider des sujets dont elle souhaite parler à chaque séance
- Veillez à ce que la mentorée fasse la majeure partie de la conversation, vous êtes là pour lui fournir des conseils et des connaissances. Votre travail consiste à écouter.
- Veillez toujours à réserver le temps convenu à l'avance entre vous et la mentorée. Même si vous avez d'autres tâches urgentes à réaliser, vous devez vous assurer que la mentorée sent qu'elle a toute votre attention pendant le temps alloué.
- Continuez à guider et à aider votre mentorée, même si elle ne suit pas tous vos conseils. Ne la réprimandez jamais pour avoir choisi ses propres options.

- Ne faites jamais sentir à votre mentorée qu'elle est inférieure à vous.
- N'oubliez pas que votre travail consiste à écouter et non à juger !

Après la session de formation, où il y a eu beaucoup d'interaction entre vous et le formateur, ce dernier évaluera si vous avez les caractéristiques requises pour être accepté comme mentor dans le cadre du programme AWE. A ce stade, vous recevrez un Certificat de Mentor AWE pour le certifier.

Nous comprenons la déception de ceux qui ne recevrons pas le Certificat de Mentor AWE. Cependant, nous espérons que ce manuel vous fournira des informations précieuses sur les domaines que vous pourriez avoir besoin de développer et nous vous remercions de votre intérêt pour le programme. Nous nous engageons à nous assurer que nous trouvons les meilleurs mentors disponibles pour nos mentorées, et que cette mission ne correspond pas à tous.

Que se passe-t-il après l'obtention de mon certificat de mentorat AWE ?

Le programme de mentorat AWE est géré par nos coordinateurs de mentorat - un situé en France et un situé au Royaume-Uni. Ils seront votre principal point de contact avec le programme de mentorat. Leurs coordonnées sont fournies à la fin de ce guide.

Une fois que vous avez été accepté comme mentor, nos formateurs de mentors en informeront nos coordinateurs de mentors. Ils vous contacteront pour obtenir des informations sur votre secteur d'activité, votre lieu de résidence, votre expertise, etc. Ces informations seront inscrites dans notre base de données de mentors en ligne. Ces renseignements nous sont utiles afin d'assurer une bonne adéquation entre vos compétences, votre expérience et votre lieu de résidence et les besoins et le lieu de résidence de nos mentorées.

Les coordinateurs de mentorat utiliseront également la base de données en ligne pour entrer les détails des mentorées avec les renseignements pertinents à leurs besoins et à leur lieu de résidence.

La base de données sera ensuite utilisée par nos coordonnateurs de mentorat pour constituer les meilleurs couples Mentor / Mentorée. Une fois qu'ils auront identifié les correspondances possibles, ils en discuteront avec les formateurs concernés, pour s'assurer de la bonne correspondance.

Les coordinateurs des mentors communiqueront alors avec vous et avec la mentorée, en fournissant les coordonnées des deux parties et quelques renseignements de base sur chacune.

Vous devrez alors prendre l'initiative en organisant une courte conversation d'exploration par téléphone et en convenant d'une date pour la première rencontre avec votre mentorée.

Si malgré le travail de correspondance en amont, la première rencontre ne se passe pas bien, nous demanderons aux deux parties d'expliquer les raisons et nous ferons un autre jumelage.

L'état d'esprit d'un mentor - Que faire !

Chez AWE, un mentorat efficace est une voie à double sens, nous nous assurons que les deux parties obtiennent une certaine valeur du processus en même temps qu'elles soutiennent les objectifs du projet.

Un mentor efficace crée une atmosphère ouverte et sans jugement, écoute attentivement les défis présentés par la mentorée, puis partage son expérience d'une manière engageante qui suscite une réflexion plus profonde.

Le rôle du mentor consiste à guider et à soutenir les mentorées pour les aider à **trouver et à traduire l'information, à comprendre les problèmes, à trouver des solutions, à mettre en place des actions et à réfléchir aux leçons à tirer de ces actions.**

- Chaque relation de mentorat sera unique et se développera de façon organique au fil du temps. Voici quelques principes directeurs qui, par expérience, contribuent à créer une relation constructive.
- Définissez très tôt vos attentes quant à votre engagement et à votre disponibilité - si cela change, prenez la responsabilité d'informer votre mentorée.
- Préparer chaque rencontre avec la mentorée et s'en tenir au contrat convenu.
- S'engager dans une évaluation et une réflexion efficace sur l'expérience de mentorat
- Permettre au mentoré d'explorer les options d'action et leurs conséquences
- Aider et mettre le mentoré au défi de trouver ses propres réponses.
- Aider le mentoré à se fixer des objectifs
- Aider et encourager le mentoré à développer, gérer et améliorer ses performances.
- Donner des commentaires constructifs
- Respecter la confidentialité
- Faites ce que vous dites, soyez cohérent.
- Jugez du rythme requis
- Rester positif, être motivé, prendre les choses au sérieux, s'engager
- Appréciez sans porter de jugement sur ce que pense la personne guidée, etc.

- Motiver, encourager, mais pas au point qu'il y ait un faux sentiment d'accomplissement.

La 1^{ère} Rencontre : Créer un cadre de référence

Nous recommandons que la première rencontre se tienne en face à face dans un lieu qui vous convient à tous les deux, mais les rencontres suivantes peuvent se faire par téléphone ou virtuellement si nécessaire. La première rencontre est une excellente façon d'encadrer la relation de mentorat et d'établir vos attentes. Soyez clairs l'un avec l'autre sur le temps que vous avez à consacrer au programme de mentorat et prenez l'engagement de planifier les rencontres de mentorat.

"Un cadre de référence est un ensemble complexe d'hypothèses et d'attitudes que nous utilisons pour filtrer les perceptions et créer du sens. Le cadre peut inclure des croyances, des schémas, des préférences, des valeurs, une culture et d'autres moyens par lesquels nous biaisons notre compréhension et notre jugement."

Tversky et Kahneman (1981) définissent un cadre décisionnel comme " la conception que le décideur a de l'acte, des résultats et des éventualités associés à un choix particulier ".

Faire participer les personnes à un message, c'est beaucoup plus qu'en parler ou partager. Les Mentorées auront des besoins différents dans la façon dont ils recevront et traiteront votre message. Respectez ceci et vous pouvez rendre votre message clair et psychologiquement convaincant.

La méthode suivante utilise la compréhension de ce que les gens pensent à différents niveaux logiques de détail :

RÉSUMÉ - VUE D'ENSEMBLE



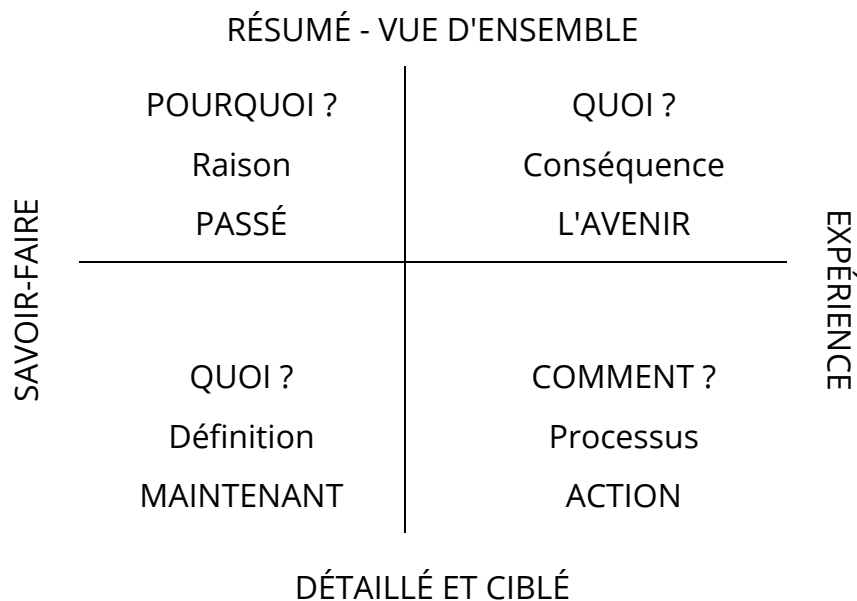
SOUCI DU DÉTAIL

Et les gens ont tendance à apprendre et à absorber l'information de différentes façons :



EXPÉRIENCE DE SAVOIR

En vous posant les questions suivantes, vous vous assurerez d'aborder ces dynamiques et de créer des récits engageants et cohérents :



L'utilisation de cette méthode peut aider :

- Structurer rapidement votre message pour qu'il soit reçu positivement par votre Mentorée
- Convaincre votre Mentorée de l'importance de la rétroaction que vous lui transmettez.
- Donnez vie à n'importe quel message d'une manière convaincante

Dans le but d'encadrer votre relation de mentorat, vous pourriez vous poser les questions suivantes l'un à l'autre :

Pourquoi ? Pourquoi avez-vous pris ce rôle ? Qu'est-ce qui vous a amené ici ?

Quoi ? Quoi ? Que pouvez-vous fournir ? Quel type de contact aurez-vous ? Quelle est votre disponibilité ?

Comment ? Comment allez-vous vous y prendre ?

Et alors ? **Et alors** ? Quel en sera le résultat ? Qu'aimeriez-vous qu'il en résulte pour vous deux ? Qu'est-ce que la personne guidée espère réaliser ? Que voulez-vous apprendre ?

Il est important que lorsque vous encadrez la relation, vous discutiez de la fin de la relation de conseil, afin que la personne guidée soit pleinement consciente de la manière et du moment où la relation prendra fin. Qu'il s'agisse d'une durée fixe, de la réalisation d'un objectif spécifique, etc., cela sera unique à chaque couple.

Outils - Utilisation des questions

"Si j'avais une heure pour résoudre un problème et que ma vie dépendait de la solution, je passerais 55 minutes à définir le problème et seulement 5 minutes à trouver la solution. »

Albert Einstein

L'utilité des connaissances acquises et l'efficacité des actions que nous menons dépendent de la qualité des questions que nous posons. Les questions ouvrent la porte au dialogue et à la découverte. Elles sont une invitation à la créativité et à la réflexion.

Vous aurez tous la possibilité de poser des questions et il existe de nombreuses méthodes et outils que vous pouvez utiliser. Une façon d'ajouter de la perspective est d'amener les gens à la percevoir à un niveau de détail différent. Voici une description d'une méthode appelée Chunking.

La plupart des psychométries incluent une mesure de votre tendance à penser de façon abstraite et globale, ou à prêter attention aux détails. L'utilisation de la technique de poser des questions qui " bloquent " votre pensée soit dans l'abstrait, soit dans les détails, peut vous aider quand vous voulez :

- Découvrir les motivations d'une personne et rendre les conversations pertinentes pour elle.
- Travailler ensemble pour convenir d'actions spécifiques
- Découvrez ce qui est important pour quelqu'un afin de pouvoir le comprendre.

Chunking up - Intentions et conducteurs

Fait passer la conversation à une perspective plus abstraite. Les conversations abstraites sont plus agréables et peuvent être utilisées pour clarifier les intentions, les motifs et les valeurs personnelles. Lorsque vous posez une question en segments, l'attention de l'auditeur se déplacera vers une perspective plus abstraite afin d'y répondre.

Chunking down - Actions, faits, particularités

Vous donne des précisions. Des conversations détaillées permettent d'aller au cœur du problème - les facteurs et les actions spécifiques. Lorsque vous posez une question en segments, l'attention de l'auditeur passera à une perspective plus détaillée afin d'y répondre.

Questionnement

Le but des questions est de faire ressortir l'information et d'obtenir de la clarté. Il est important que votre mentorée ne se sente pas interrogée ou jugée. Si elles estiment qu'elles doivent se justifier, elles peuvent bloquer la communication, ce qui pourrait les empêcher d'envisager des alternatives.

10 conseils pour mieux poser des questions

1. Reformuler les questions pour éviter de commencer par un " pourquoi ".
2. Posez une question à la fois
3. Attendre une réponse
4. Poser des questions qui incitent à une réflexion approfondie
5. Chercher à promouvoir la perspicacité
6. Renseignez-vous sur les sentiments et les faits et écoutez-les.
7. Répondre à la communication non verbale par la rétroaction
8. Utiliser la communication non verbale pour éviter que les questions n'aient l'air interrogatives.
9. Passer du général au spécifique
10. Remettre en question les hypothèses et les généralisations

Autres questions utiles que vous pourriez poser à votre mentorée :

- Qu'est-ce qui est le plus important pour vous dans votre travail ?
- Quelles sont les compétences que vous maîtrisez le mieux et que vous appréciez le plus ?
- Quels sont les objectifs de votre entreprise ?

- Quelles contraintes potentielles devez-vous prendre en compte lors de la planification des actions pour votre entreprise ?
- Quels sont les changements auxquels vous devrez probablement faire face dans un proche avenir ?
- Quels résultats voudriez-vous atteindre, que vous n'atteignez pas maintenant ?
- Quelles nouvelles compétences souhaitez-vous développer ?
- Quelles connaissances ou informations devez-vous acquérir dans un avenir proche ?
- Qu'est-ce qui est unique dans votre entreprise ?
- A quoi ressemble le succès pour vous ?
- En quoi voulez-vous être différent dans votre travail dans 12 mois ?
- Que voulez-vous réaliser dans 5 ans ?
- Comment saurez-vous que vous avez fait des progrès ?
- Qu'est-ce qui ferait la plus grande différence dans l'atteinte de vos objectifs ?
- Quels sont les obstacles que vous rencontrez ?
- Quelle aide spécifique de votre mentor serait la plus utile ?

Questions d'approfondissement - amener la mentorée à parler plus ouvertement :

- Pouvez-vous nous en dire un peu plus sur
- Pourriez-vous nous en dire un peu plus à ce sujet... ?
- Peut-être pourriez-vous me dire... ?

Adoucir une question de confrontation :

- Cela vous dérange si je demande....
- Je me demande
- Souhaitez-vous en savoir plus sur... ?

Outils - Établissement des objectifs et planification de l'action

L'établissement d'objectifs et la planification d'actions est une excellente façon de commencer avec votre mentorée et cela l'aidera à rester sur la bonne voie :

- Trouvez où votre mentorée a besoin d'aide
- Fixer des objectifs sur lesquels elles peuvent travailler
- Voyez comment vous vous en sortez.

- Gardez un œil sur les objectifs et félicitez-vous les uns les autres pour vos succès.

N'oubliez pas que les objectifs utiles sont SMART :

- Spécifiques -** Donc plutôt que de simplement 'obtenir un site web', il pourrait être 'choisir un nom de domaine approprié pour mon entreprise' ou 'trouver trois citations pour un design web'.
- Mesurables -** Décider comment vous saurez quand vous l'aurez fait
- Atteignables -** S'agit-il d'un objectif à court ou à long terme, est-il réalisable ?
- Réalistes -** Pensez-vous avoir de réelles possibilités d'atteindre votre objectif ?
- Temporellement définis -** Priorisez vos objectifs - vous ne serez pas en mesure de tout faire en même temps.

Voici un modèle de plan d'action vierge qui pourrait être utilisé avec une personne guidée :

Se fixer des objectifs et planifier l'action

Objectif à atteindre	Quelles mesures vais-je prendre et dans quel ordre ?	De quelles ressources ai-je besoin pour réaliser ces actions ?	Quand cela doit-il être réalisé ?	Comment vais-je suivre mes progrès pour m'assurer d'atteindre mon objectif ?

Analyse SWOT/FFOM

L'analyse SWOT/FFOM est une technique utile pour comprendre les forces et les faiblesses, et pour identifier à la fois les opportunités qui s'offrent à vous et les menaces auxquelles vous faites face.

Utilisée dans un contexte d'affaires, une analyse SWOT/FFOM vous aide à trouver une niche dans votre marché. Utilisé dans un contexte personnel, il vous aide à développer votre carrière d'une manière à tirer le meilleur parti de vos talents, capacités et opportunités.

Ce qui rend SWOT/FFOM particulièrement puissante, c'est qu'avec un peu de réflexion, elle peut vous aider à découvrir des opportunités que vous êtes bien placé pour exploiter et en comprenant les faiblesses de votre entreprise, vous pouvez gérer et éliminer des menaces qui, autrement, vous prendraient de court.

De plus, en vous regardant vous-même et vos concurrents à l'aide du cadre SWOT/FFOM, vous pouvez commencer à élaborer une stratégie qui vous aidera à vous distinguer de vos concurrents, afin que vous puissiez être compétitif sur votre marché.

Comment utiliser l'analyse SWOT

Créée par Albert S. Humphrey dans les années 1960, l'analyse SWOT est aussi utile aujourd'hui qu'elle l'était alors. Vous pouvez l'utiliser de deux façons - comme un simple brise-glace pour aider les gens à se réunir pour lancer la formulation d'une stratégie, ou d'une manière plus sophistiquée comme un outil stratégique sérieux.

Pour vous aider à effectuer une analyse SWOT, en utilisant la matrice SWOT fournie, notez les réponses aux questions suivantes.

Points forts

- Quels sont les avantages de votre entreprise par rapport à la concurrence ?
- Qu'est-ce que tu fais mieux que les autres ?
- Sur quelles ressources uniques ou à moindre coût pouvez-vous puiser alors que d'autres ne peuvent pas le faire ?
- Quelles sont les forces que les gens de votre marché perçoivent comme étant les vôtres ?
- Quels sont les facteurs qui font que vous atteignez vos objectifs ?
- Quelle est la proposition de vente unique (USP) de votre entreprise ?

Tenez compte de vos points forts tant du point de vue interne que du point de vue de vos clients et des personnes présentes sur votre marché.

Vous devez aussi être réaliste ! Si vous éprouvez des difficultés à cet égard, essayez de dresser une liste des caractéristiques de votre entreprise. Certaines d'entre elles constitueront des points forts.

Lorsque vous examinez vos forces, pensez-y par rapport à celles de vos concurrents. Par exemple, si tous vos concurrents fournissent des produits de haute qualité, qu'un processus de production de haute qualité n'est pas une force dans votre marché commercial, c'est une nécessité.

Faiblesses

- Que pourriez-vous améliorer?
- Que faut-il éviter?
- Quelles sont les faiblesses que les personnes de votre marché sont susceptibles d'identifier comme telles ?
- Quels sont les facteurs qui entraînent une baisse de votre chiffre d'affaires ?

Encore une fois, considérez cela d'un point de vue interne et externe : Est-ce que d'autres personnes semblent percevoir des faiblesses que vous ne voyez pas ? Vos concurrents s'en tirent-ils mieux que vous ? Il est préférable d'être réaliste maintenant et de faire face à toute vérité désagréable le plus tôt possible.

Opportunités d'emploi

- Quelles bonnes opportunités pouvez-vous repérer ?
- Quelles sont les tendances intéressantes que vous connaissez ?

Des opportunités utiles peuvent provenir de choses telles que :

- L'évolution de la technologie et des marchés, tant à grande échelle qu'à petite échelle.
- Changements dans les politiques gouvernementales liées à votre domaine.
- Changements dans les modèles sociaux, les profils de population, les changements de mode de vie, etc.
- Événements locaux.

Menaces

- Quels sont les obstacles que vous rencontrez ?
- Que font vos concurrents ?
- Les normes de qualité ou les spécificités de votre travail, de vos produits ou de vos services changent-elles ?
- L'évolution de la technologie menace-t-elle votre position ?
- Avez-vous des créances ou des problèmes de trésorerie ?
- Une de vos faiblesses pourrait-elle sérieusement menacer votre entreprise ?

Analyse SWOT

Forces

Qu'est-ce que tu fais bien ?
Sur quelles ressources uniques peux-tu puiser ?
Quelles sont vos forces aux yeux des autres ?

--

Faiblesses

Que pourriez-vous améliorer ?
Où avez-vous moins de ressources que les autres ?
Quelles sont les faiblesses que les personnes de votre marché sont susceptibles d'identifier comme telles ?

--

Opportunités d'emploi

Quelles sont les opportunités qui s'offrent à vous ?
De quelles tendances pourriez-vous tirer profit ?

--

Pouvez-vous transformer vos forces en opportunités ?

Menaces

Quelles menaces pourraient nuire à votre entreprise ?
Que font vos concurrents ?
A quelles menaces vos faiblesses exposent-elles ?

--

Modèle G Star

Une technique particulièrement utile pour le mentorat est le modèle de questionnement G-STAR. Ce modèle est utilisé comme un processus de questions posées autour d'un problème particulier avec votre mentorée et peut souvent être une voie rapide vers les réponses réelles que votre mentorée recherche.

Pour chaque point, posez des questions spécifiques :

Goal

Quels sont les objectifs de votre mentorée ? GOAL

Quels sont vos objectifs pour la rencontre d'aujourd'hui ?

Qu'est-ce qui donnera le plus de valeur à la séance d'aujourd'hui ?

Avez-vous le contrôle sur cette question ?

Quand devez-vous atteindre cet objectif ?

Situation

Quelle est la situation à laquelle elles sont confrontées ?

Que pensez-vous de la situation ?

Comment pouvez-vous décrire la situation ?

Que savez-vous de la situation actuelle ?

Qu'est-ce que vous ne savez pas de la situation actuelle ?

Task

Quelle est leur Pensée en ce moment ?

Quelles options avez-vous envisagées au sujet de la situation ?

Quelles hypothèses sous-jacentes faites-vous ?

Pensez à la façon dont d'autres pourraient résoudre ce problème.

Pensez à la façon dont vous mesurerez votre succès ?

Action

Quelles actions envisagent-elles ?

Que devez-vous faire en premier ?

D'ici quand aurez-vous besoin de le faire ?

Dans quel ordre allez-vous effectuer ces tâches ?

Pensez-vous à quelque chose qui pourrait perturber vos actions ?



Quels résultats attendent-elles ?

Les résultats sont-ils réalistes ?

Avez-vous envisagé d'autres résultats ?

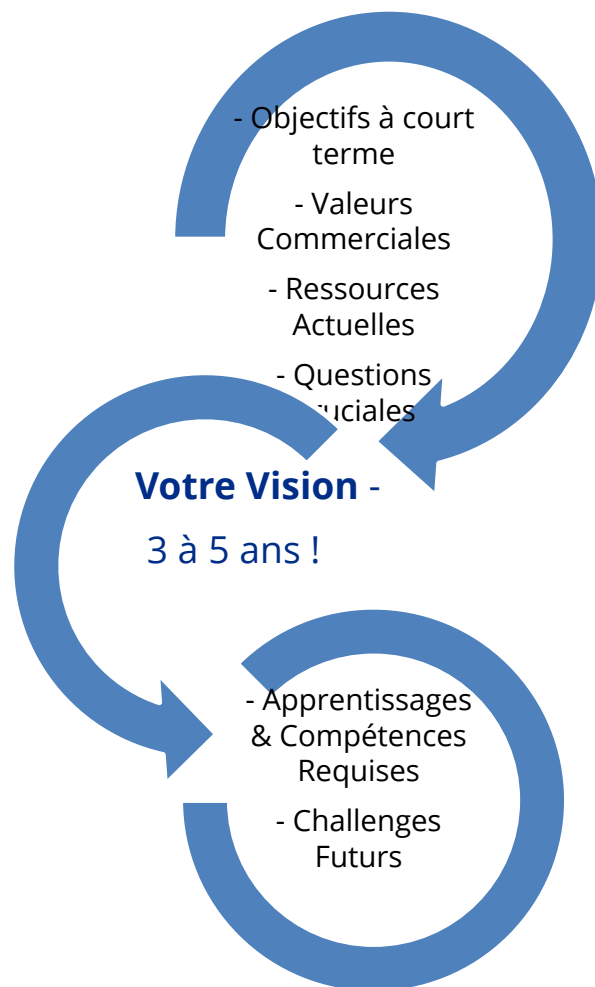
Quelles éventualités pouvez-vous imaginer ?

Quelles sont les conséquences à ne pas atteindre ces résultats ?

Feuille de route

Pour aider votre mentorée à voir comment certains de ses objectifs s'intègrent dans la vision globale de son entreprise, le modèle de la feuille de route peut être utilisée pour qu'elles réfléchissent aux différents domaines de leurs activités. Ensuite, choisissez 3 ou 4 objectifs à court terme et décomposez-les sur la feuille suivante (un pour chaque but). Cela les aidera à se concentrer sur certains des secteurs clés de leur entreprise et pourra être examiné avec la mentorée lors de la prochaine séance de mentorat.

Feuille de route



Objectif à court terme

Outils pour les rencontres virtuelles

Familiarisez-vous avec l'outil que vous utilisez

Chaque plateforme est différente. Ce que vous voyez comme l'hôte de la réunion et ce que les autres voient peut être différent. Familiarisez-vous avec les commandes de base



pour savoir comment configurer et régler l'audio, activer et désactiver la vidéo, utiliser la fonction de chat et partager l'écran.

Faites les visites - regardez les vidéos d'introduction fournies et, si possible, faites quelques séances d'entraînement avec des collègues. Vous apprendrez où se trouvent les commandes des deux côtés pour pouvoir aider votre mentorée si cela ne fonctionne pas.

Sachez qu'il peut y avoir des différences entre les appareils et l'endroit où accéder aux commandes. L'écran et les commandes d'un PC peuvent être différents de l'écran d'un Mac. Les tablettes et les téléphones sont à nouveau différents.

Première visite de la session

Préparez-vous à faire une visite rapide de la plate-forme. Montrez aux autres où se trouvent les principales commandes et toutes les caractéristiques qui pourraient être utiles, comme la façon de se cacher pour ne pas se voir à l'écran (important pour que les gens ne se sentent pas gênés, ce qui pourrait nuire à leur ouverture).

Dites aux autres ce qu'ils doivent faire si l'hôte perd la connexion.

Certaines plates-formes termineront la session si la connexion hôte est perdue. Vous aurez tous les deux besoin de vous reconnecter. Avec d'autres, la réunion se poursuivra sans vous et vous pourrez vous réinscrire.

Être joignable

La technologie peut échouer et échoue parfois. Soyez prêt. Parfois, le problème vient de la plate-forme elle-même, d'autres fois, de la connexion Internet et même des coupures de courant et des appareils qui ne fonctionnent plus !

Avant ou pendant votre première séance, assurez-vous d'avoir les bons numéros de téléphone de votre interlocuteur afin de pouvoir l'appeler ou lui envoyer un message en cas de difficultés.

Construction du lien

En face à face et dans certaines interactions virtuelles, une grande partie du sens que nous tirons de la communication provient du langage corporel, de sorte qu'il est essentiel de créer et de maintenir un contact visuel avec les gens lorsque l'on veut exercer une influence.

Nous avons tendance à fixer notre attention sur le contenu explicite de la communication "ce qui a été dit" et à ignorer le fait que la même phrase peut avoir deux sens complètement différents en raison de la "manière dont elle est dite".

Le langage corporel peut vous aider quand vous voulez.....

- Établir plus rapidement des relations avec de nouvelles personnes

- Délivrer des messages cohérents
- Sentir quand ce que quelqu'un dit n'est peut-être pas ce qu'il pense vraiment.
- Créer une atmosphère non défensive

Dans les interactions naturelles qui sont confortables et agréables, le langage corporel a tendance à être accordé. Un langage corporel mal adapté rend la conversation un peu plus difficile.

Suivez leur exemple et correspondez au langage corporel général.

Travailler en face à face peut :

- faire une différence en créant une dynamique interpersonnelle qui favorise l'engagement;
- Permettre de détecter les résistances ou les désaccords et réagir en cas de déséquilibre de pouvoir ;
- créer une dynamique interpersonnelle confortable pour enrichir votre relation.

Les trois méthodes décrites ci-dessus ont été développées par une organisation appelée 'Noggin' (<http://www.mynoggin.co.uk/>) et sont utilisées avec leur aimable autorisation.

Langage corporel

Le langage corporel peut être extrêmement bénéfique pour le mentorat. Voici quelques signes et signaux et leurs significations possibles.

La tête

Pour signifier son accord, on bouge la tête de haut en bas, pour indiquer son désaccord, on secoue la tête d'un côté à l'autre. Cependant, dans certaines cultures, c'est l'inverse. Lancer la tête en arrière, un peu comme un cheval agité, peut indiquer l'ennui ou l'agitation ou un désaccord franc et massif.

Quand quelqu'un met la paume de sa main vers le haut pour soutenir le côté de son visage (souvent autour d'une table, avec le coude sur la table) - ceci pourrait être un signe d'ennui extrême.

La main sous le menton généralement associée à la prise de décision.

Les Yeux

Quand nous rencontrons quelqu'un que nous aimons, ou que nous aimerions connaître, nous effectuons un mouvement des sourcils. Il s'agit d'une légère élévation inconsciente des sourcils. Cela se produit très rapidement et nous ne sommes pas

conscients de le faire ou de le voir chez les autres. Cependant, inconsciemment, nous le savons quand nous le voyons - ou ne le voyons pas !

Un bon contact visuel est un must ! Regarder quelqu'un droit dans les yeux est un signe de confiance. Soyez détendu à ce sujet. Cela devient un peu inquiétant si quelqu'un vous fixe.

Le fait de regarder vers le haut et sur le côté lorsqu'on a une conversation indique souvent que l'on cherche une réponse.

Les pupilles se dilatent quand on est attiré par quelqu'un.

Les cheveux

Les personnes qui caressent et touchent leurs cheveux cherchent souvent à se rassurer. Il peut s'agir d'un rappel inconscient de la façon dont un parent consolateur caresse la tête d'un enfant.

Le fait de se tortiller les cheveux est aussi un signe d'assurance.

Se toucher les cheveux est aussi une façon de flirter - vous mettez votre cou à nu, ce qui montre votre vulnérabilité et donc votre confiance.

La Bouche

Une personne peut placer sa main sur sa bouche lorsqu'elle parle de quelque chose de douloureux ou de désagréable ou peut-être qu'elle ment - cela peut aussi vouloir dire qu'elle parle la bouche pleine ! Ainsi, s'ils ne veulent pas vraiment être entendus, ou s'ils sentent que ce qu'ils disent n'a que peu d'importance.

Un sourire ne prend qu'une seconde, mais il donne le message qui dit que nous sommes une personne heureuse, confiante, amicale, détendue et facile à vivre, ainsi qu'une attitude positive envers la vie et envers les autres personnes. Cela peut aussi donner l'impression que nous sommes entièrement ouverts et honnêtes et que nous n'avons rien à cacher. Cependant, si vous voulez savoir si quelqu'un fait semblant, faites attention aux lignes/muscles autour des yeux. Ils se lèveront et se froisseront si le sourire est authentique - aussi les vrais sourires ont tendance à aller et venir rapidement.

Styles de mentorat

La recherche suggère qu'il existe six grands styles de mentorat que les gens peuvent utiliser. Bien qu'une relation de conseil puisse utiliser les six styles à différents moments, les individus ont souvent une préférence naturelle pour un ou plusieurs styles par rapport à d'autres. Il est utile d'avoir conscience de votre style naturel de mentorat. Cependant, vous pouvez vous inspirer de certains ou de tous les styles à différentes occasions tout au long de votre relation de mentorat.

Voici une description des différents styles de mentorat :

Créer un avenir prometteur

Créer un avenir prometteur, c'est aider à établir une vision claire de ce qui pourrait être réalisé, qui soit à la fois pertinent et motivant. En plus d'aider à créer de nouvelles idées, il peut s'agir aussi d'aider une personne guidée à se concentrer et à établir des priorités si elle a trop d'idées pour arriver à une vision réaliste de ce qui peut être réalisé qui motive encore une personne guidée à poursuivre. Créer un avenir prometteur, c'est établir une vision et aider une personne guidée à décider à quoi ressemble le succès.

Fournir un modèle de rôle approprié

Une mentorée peut identifier son mentor comme quelqu'un qu'elle admire pour un certain nombre de raisons. Plutôt que de donner des conseils, certains mentors peuvent partager de façon sélective certaines de leurs expériences à des défis similaires qu'ils ont vécus dans le passé (tout en reconnaissant qu'un défi similaire peut avoir des réponses différentes pour différentes personnes). De même, en se comportant d'une certaine manière, un mentor peut servir de modèle.

A quoi ressemble l'efficacité pour aider les mentorées à déterminer les nouveaux comportements, attitudes et croyances qui les aideront à faire de leur entreprise un succès. Un mentor peut ne pas se servir de lui-même comme modèle, mais peut encourager la mentorée à se demander qui d'autre est excellent dans les compétences qu'elle veut améliorer et l'aider à déterminer ce que ces personnes mettent en place pour obtenir de bons résultats.

Attentes élevées en matière de rendement

Il se peut qu'en fixant des attentes élevées et en encourageant une mentorée à aller plus loin, un mentor puisse aider à améliorer la performance de la mentorée et la mettre au défi d'atteindre de nouveaux niveaux de performance. De même, si les attentes en matière de rendement sont trop élevées, les mentorées peuvent se sentir découragées et démotivées. Les attentes en matière de haute performance peuvent consister à aider une mentorée à toujours se demander comment sa performance pourrait être encore meilleure et montrer qu'il croit que la mentorée est capable d'atteindre des niveaux de performance encore meilleurs et d'aller plus loin dans ses idées ou de travailler encore plus fort.

Accompagnement individualisé

Certains mentoré(e)s peuvent apprécier l'aspect de la relation qui leur donne le temps de se concentrer sur eux-mêmes et sur leurs besoins. L'individualisation du soutien signifie que les mentors adaptent leur approche à la personne devant eux et s'assurent que le travail se concentre sur ce qui est significatif pour la personne guidée. Il peut s'agir de donner à la personne guidée l'espace nécessaire pour discuter d'autres

aspects de sa vie et de l'impact que cela a sur sa vie professionnelle, ou encore d'offrir aux personnes guidées un espace sans jugement leur permettant de surmonter leurs difficultés dans un environnement favorable. Ce genre de mentorat encouragerait habituellement une mentorée à exprimer ce qu'elle pense et ce qu'elle ressent, en construisant la relation à partir de cela plutôt que de la norme ou de ce à quoi on pourrait s'attendre en général, puisqu'il s'agit de la mentorée en particulier et de ses besoins.

Stimulation intellectuelle

Certains mentors peuvent aimer encourager les mentorées à faire preuve de créativité et partager de nouvelles idées, de nouveaux modèles et de nouveaux concepts. Ce style de relation se concentrera souvent sur de nouvelles possibilités, idées et concepts qui sont différents ou qui pourraient changer la façon dont une personne guidée pense à un problème. Il aidera aussi souvent la mentorée à affiner ses idées sur les approches efficaces et à examiner d'un œil critique les approches fondées sur des données probantes. Un mentor peut se faire l'avocat du diable et inviter les mentorées à expliquer et à explorer les raisons pour lesquelles elles envisagent un défi comme elles le font. Ces relations inviteront à la réflexion et donneront matière à réflexion ou peuvent être frustrantes pour les gens qui sont très désireux de s'engager et d'agir.

Leadership directif

Le leadership directif consiste à fournir une orientation, souvent sous la forme d'instructions ou pour relever un défi spécifique auquel la mentorée est confronté. D'une manière générale, nous essayons d'encourager les mentors à éviter d'être directifs dans leur approche, car nous trouvons que cela fonctionne mieux lorsque la relation de conseil est axée sur un domaine de compétence ou un domaine d'expertise spécifique où le mentor a plus d'expérience que la personne conseillée. Être trop directif pourrait miner la capacité de certaines entrepreneures à trouver leurs propres réponses aux défis et suggérer un déséquilibre de pouvoir dans la relation (c.-à-d. que le mentor croit qu'il en sait suffisamment sur la situation des mentorées pour identifier les réponses à leurs défis). Cependant, certaines mentorées peuvent être plus à l'aise avec ce type de relation, particulièrement lorsqu'elles se sentent dépassées ou moins confiantes quant à la façon dont elles vont relever leurs défis actuels.

Gérer la relation

Structure des rencontres de mentorat

Un rendez-vous de mentorat type peut suivre la structure suivante :

- Faire le point de la situation
- Questions/déclarations du Contexte

- Questions de clarification
- Résumé de la situation
- Suggestions pour les prochaines étapes
- Exploration des options
- Plan d'action

Demandez au groupe de faire des suggestions pour chaque point en utilisant le paperboard.

Gérer les phases de la relation

Les phases de la relation de conseil peuvent être les suivantes :

Le début de la relation

Phase d'accueil et de découverte mutuelle pour établir la relation et mettre en place des objectifs.

Développement & Construction de la relation

Concentrez-vous sur les objectifs et les tâches. Une attention particulière doit être prise afin d'éviter une dépendance excessive. Le mentor aide la mentorée à découvrir les options qui s'offrent à elle.

Maturité

La mentorée devient autonome, le mentor devient moins influent, le développement a atteint son apogée.

Désengagement – Fin de la relation mentorale

Le besoin de relations est moins évident. Cela peut être un moment triste/heureux quand les partenaires réalisent que la relation touche à sa fin. La reconnaissance de la fin est utile car cela facilite la transition.

Redéfinition

Nécessité de redéfinir la relation.

Domaines d'enjeux potentiels

L'un des problèmes potentiels d'une dynamique étroite, c'est qu'une chimie de travail positive pourrait être interprétée comme une relation/amitié plus intime. Cette situation peut être difficile à gérer pour les mentors. Surtout quand tout va bien. Il faut veiller à ce que la mentorée sache qu'elle est celle qui apporte un changement positif et que le mentor vient le permettre. Le maintien des limites de la profession est la clé du succès.

d'une dynamique de mentorat. C'est pourquoi le mentor peut trouver utile de rappeler les limites de la relation dont il a été question au début.

Il est également possible pour une personne guidée de devenir émotive pendant vos rencontres et pleurer. Si cela se produit, il est préférable de proposer une pause et de laisser la mentorée prendre quelques minutes pour se remettre. Le mentorat peut déclencher des émotions fortes, donc être préparé en ayant des mouchoirs en papier est une bonne idée, mais il est important de maintenir le cadre professionnel, de reconnaître la détresse et de gérer la situation en laissant le contrôle de la situation à la personne guidée pour qu'elle revienne quand elle sera prête.

Il peut être difficile de mettre fin à une relation de mentorat. Si vous croyez que votre mentorée n'a plus besoin de vos conseils, il est préférable d'être ouvert et honnête sur la façon dont vous voyez la situation. Si elle pense qu'elle souhaite toujours bénéficier d'un mentorat, discutez de la possibilité de les aider à trouver un nouveau mentor. Il vaut mieux terminer et célébrer la relation sur une note positive. Vous pouvez toujours rester en contact professionnellement avec votre mentorée, si elle le souhaite, et suivre ses progrès et ses succès.

D'AUTRES CONSEILS ET ASTUCES POUR LE MENTORAT

FAIRE

Écoutez et cherchez à comprendre ce qui motive l'entrepreneur que vous soutenez. Posez des questions et lancez des défis, s'il y a lieu.

Aidez votre mentorée à réfléchir aux problèmes et à tirer ses propres conclusions.

Célébrez vos différences Comprenez que vous et votre mentorée pouvez avoir des approches différentes dans votre façon de travailler.

Laissez-vous guider par votre mentorée Il se peut que vous sachiez clairement quel est " le problème ". Cependant, votre mentorée peut vouloir se concentrer sur un autre sujet. Un élément clé de la relation de conseil est d'établir une relation de confiance - parfois il faut des mois pour que la personne conseillée soit prête à discuter de certaines questions. Laissez-lui le temps.

Partagez vos réseaux avec votre entrepreneure si nécessaire.

Dites " Je ne sais pas " si vous n'avez pas la réponse.

Votre soutien fait la différence. Demandez à votre mentorée si le processus fonctionne, ayez une conversation claire sur la voie à suivre même si vous ne voyez pas

de résultats tangibles, vous pouvez toujours faire une énorme différence dans la confiance et la capacité de la personne guidée à résoudre les problèmes.

Donnez et recevez une rétroaction honnête Demandez à votre mentorée son avis sur l'aide apportée et ce qui est le plus utile et examinez comment vous pouvez améliorer la relation de conseil.

Restez en contact avec nous et faites-nous savoir le plus tôt possible s'il y a un problème ou si vous avez des préoccupations. Les coordonnées de votre coordinateur AWE sont à la fin de ce guide.

NE PAS FAIRE

S'impliquer dans les questions opérationnelles. Par exemple, si votre mentorée vous demande de l'aider à rédiger une section de son plan d'affaires, à préparer un état des flux de trésorerie ou à siéger à son conseil d'administration/groupe consultatif, vous devriez refuser. Vous pouvez toutefois accepter de lire un plan d'affaires une fois rédigé et poser des questions pour aider votre mentorée à s'assurer que l'information contenue dans le plan est claire.

Etre un conseiller. Veuillez communiquer avec l'équipe si vous estimez que la relation de mentorat s'est éloignée des limites du mentorat pour s'attaquer à des problèmes personnels.

Avoir peur de dire non. Si votre mentorée demande quelque chose qui n'entre pas dans vos attributions en tant que mentor. Si vous n'êtes pas sûr, demandez de l'aide.

Prendre en charge. Veillez à ne pas prendre en charge les problèmes de la mentorée - elle ne doit pas s'attendre à ce que vous résolviez ses problèmes - vous l'aidez à le faire par elle-même.

Abandonner si la relation perd de l'élan. Parlez-en à votre mentorée ; découvrez pourquoi cela ne fonctionne pas. Communiquez avec nous le plus tôt possible si vous estimez que la relation ne fonctionne pas.

Mettre fin à une relation de mentorat

Si une période de temps convenue pour la relation a pris fin ou si vous pensez que le temps est venu pour le mentorat de prendre fin, dites-le à votre mentorée. Si vous n'êtes pas certain que le mentorat doive se poursuivre, discutez de la question avec le coordinateur du mentorat.

Il est important de discuter dès le début de la façon dont vous allez mettre fin à la relation. Il peut y avoir diverses raisons de mettre fin à la relation :

- La relation a rempli son objectif. La plupart des relations de mentorat sont établies pour aider le mentoré à atteindre un but particulier et, une fois ce but atteint, un autre mentor pourrait être plus approprié.
- Le mentor et le mentoré ne s'entendent pas vraiment.
- Un changement de priorités ou d'engagements.

Pour éviter une gêne à la fin, discutez au début de la façon dont vous allez mettre fin à la relation, par exemple, comment l'un va faire savoir à l'autre qu'il pense qu'il est temps de mettre fin à la relation de conseil.

À la fin de la relation de mentorat, revenez en arrière et discutez de ce qui s'est bien passé et de ce que vous pourriez faire différemment une autre fois. Faites des commentaires constructifs sur la façon dont chacun gère son rôle et remplissez les formulaires de rétroaction sur le mentorat.

Veuillez vous assurer d'envoyer les formulaires de rétroaction dûment remplis au coordinateur du mentorat.

Contact du Coordinateur des Mentors

Le coordinateur des mentors sera votre principal contact pendant la durée de votre mentorat pour le programme AWE. Nous avons des Coordinateurs de Mentor basés au Royaume-Uni et en France.

Les coordonnées en France sont :

Caroline KERVAREC • Club Normandie Pionnières

06 30 57 74 47 • contact@clubnormandiepionnieres.fr