

## Programme de formation en mentorat Partie 1 et 2 – Déroulé Pédagogique

### Contexte des séances:

Qui ?	Pourquoi ?	Comment ?	Quoi ?
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les mentors qui ont demandé à participer au processus, y compris :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Expériences mitigées</li> <li>Niveaux mixtes de compréhension de l'AWE et du coaching</li> <li>Un peu d'expérience dans le domaine des affaires/de l'entreprise</li> <li>8 - 16 participants</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pour assurer une bonne valeur à la fois pour le mentor et la mentorée</li> <li>Comprendre le programme et la valeur ajoutée du mentorat</li> <li>Décider si ce programme et le mentor conviennent bien</li> <li>Développer les compétences</li> <li>Pour nous assurer d'utiliser leur précieuse expérience</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expérimentation</li> <li>Développement des compétences</li> <li>Activités</li> <li>Pratique</li> <li>Inclusif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2 x 3 heures de session</li> <li>Activités</li> <li>Renseignements</li> <li>Mise en réseau</li> </ul>

### Résultats des séances :

Connaissances	Compétences	Attitudes
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>AWE</b></li> <li><b>Programme</b></li> <li>Contexte des mentoré(e)s</li> <li>Mentorat : Pourquoi ? Les objectifs</li> <li><b>Logistique</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encadrer - définir les attentes</li> <li>Questionnement et écoute</li> <li>Mise en place d'une relation</li> <li>Planification de l'action et définition des priorités</li> <li>Gérer les défis et le changement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gérer les défis et le changement</li> <li>Style de mentorat</li> <li>Ouverture</li> <li>Intégrité et professionnalisme</li> <li>Autonomisation</li> <li>Inclusion</li> <li>responsabilité</li> </ul>

Activités de la session :

Séance 1

Temps	Activité	Dirigé par	Notes à l'intention du formateur/de l'intervenant	Diapo	N° Page du Guide
18.00 30 minutes	<b>Accueil et contexte</b>	XX	<p>Le formateur se présente</p> <p>Brief sur le projet - ateliers réservés aux femmes et ateliers 1:1 en face à face et en ligne + mentorat</p> <p>Présentation du partenaire (ici CNP)</p> <p>Présentez-vous et faites un tour rapide pour savoir qui est dans la salle.</p> <p>Nom</p> <p>Ce que vous faites</p> <p>Comment vous êtes venu ici</p> <p>Déroulé de la session de formation</p> <p>Pourquoi</p> <p>Quoi ?</p> <p>Comment ?</p> <p>Et alors ?</p>	3  4	2-3
18.30 30 minutes	<b>Exercice d'introduction - Obstacles et avantages</b>	XX	<p><b>Obstacles</b> - Activité sur le paperboard. Demandez aux mentors de prendre quelques minutes pour énumérer les obstacles auxquels font face les femmes entrepreneures.</p> <p>Une fois qu'ils en ont quelques-uns (le formateur passe d'un groupe à l'autre pour aider les participants), le formateur anime une discussion de groupe avec une rétroaction sur un paperboard.</p>	5	

			<p>Exemples d'Obstacles : manque de qualifications, manque de confiance, peur, ridicule, peur de l'échec/du succès, stress, temps, engagements familiaux, obtention de financement, sécurité, connaissances, expérience, concentration, estime de soi, environnement social.</p> <p>Il peut également y avoir les différents types de syndrome de l'imposteur (manuel)</p> <p><b>Avantages</b> - Le formateur doit maintenant demander au groupe d'énumérer les avantages d'être indépendante ou chef entreprise ? Mettez les réponses sur le paperboard -</p> <p>Écrivez " Avantages " au centre du tableau de conférence et encouragez ensuite les mentors à vous expliquer pourquoi ils pensent qu'une mentorée pourrait avoir été motivée à explorer l'entrepreneuriat.</p> <p>Argent, contrôle, famille, liberté, etc.</p> <p>Le formateur encourage le groupe à faire des commentaires et ajoute des réponses au paperboard. Établir un lien entre les avantages et les obstacles pour montrer comment les surmonter.</p>		
19.00 30 minutes	<b>Perception des mentors</b>	XX	<p>Perception des mentors :</p> <p>Qui est le meilleur mentor que vous ayez jamais eu et pourquoi ?</p> <p>De quel état d'esprit avez-vous besoin en tant que mentor pour y parvenir ?</p> <p>Qu'est-ce qui fait un bon mentor ? Activité avec des post-it. Chaque mentor note sur les post-it les qualités représentant selon lui un bon mentor (le formateur complète s'il y a des choses oubliées) et les colle sur le paperboard.</p> <p>Comment éviter d'être un mentor négatif - signes à surveiller. (Document à distribuer - Mentorat - Ce qu'il ne faut pas faire)</p> <p>Discussion de groupe autour d'un paperboard et d'un formateur pour mettre en évidence tout ce que le groupe n'a pas vu sur le photocopié.</p> <p>Rôle du mentor chez AWE</p>	6        7-8	2-5

19.30 15 minutes	<b>Pause</b>			9	
19.45 20 minutes	<b>Engagements et conventions</b> <b>Présentation de l'encadrement</b>	XX	<p>Importance d'encadrer la relation de conseil</p> <p>Cadre de référence : Racontez l'histoire d'un excellent mentorat où un cadre a été établi. Racontez l'histoire d'un malentendu sans cadre : Combien d'entre vous ont reçu un message d'un ami ou d'un collègue et se sont sentis déconcertés ou n'ont pas complètement compris le contexte ? Parlez de l'absence de cadre de référence en quelques mots ou d'une question rapide.</p> <p>Décrire la définition du cadre de référence</p> <p>Tester l'encadrement :</p> <p>Qu'attendez-vous du programme et quel est votre engagement ?</p> <p>En binômes, essayez ceci les uns avec les autres - donnez votre avis sur votre compréhension.</p> <p>Discussion : qu'est-ce qui a été appris ? Qu'est-ce que les individus feraient différemment la prochaine fois ?</p>		5-11
20.05 40 minutes	<b>Le langage corporel : comment créer des conditions non verbales qui sont telles que les gens s'ouvrent davantage ?</b>	XX	<p>Pourquoi établir des relations ?</p> <p>Dans les interactions face à face, la majorité du sens que nous tirons de la communication provient du langage corporel, de sorte que la création et le maintien de relations avec les gens sont essentiels lorsque vous voulez avoir de l'influence.</p> <p>Démonstration à l'aide d'un membre de l'auditoire : langage corporel mal adapté.</p> <p>Demandez aux membres du groupe ce qu'ils ont remarqué.</p> <p>Le formateur donne les statistiques suivantes :</p> <p>La règle 7 - 38 - 55 ( Albert Mehrabian)</p>	10	18-24

	<p><b>Introduction :</b></p> <p>Discussion animée par le formateur et introduction générale à la session</p>	<p>Seulement <b>7%</b> de notre communication est verbale (par la signification des mots).</p> <p>Le ton de la voix (pas ce que vous dites mais comment vous le dites – intonation et ton) est de <b>38% - Communication Vocale.</b></p> <p>La communication Visuelle - Langage corporel et expression du visage <b>55%.</b></p> <p>Bien que ce ne soit pas vrai dans la vie de tous les jours, il est intéressant de constater que l'accent est mis sur la communication inconsciente plutôt que consciente.</p> <p>Notre ascendance animale signifie que même si nous avons un cerveau bien développé, notre corps peut encore émettre un ensemble de signaux tandis que notre bouche en émet un autre.</p> <p>Le langage corporel est généralement inconscient et modifie la façon dont les autres nous perçoivent. Il est important de savoir à quel point notre langage corporel détermine l'impression que nous donnons aux autres.</p> <p>Souvent, le fait de pouvoir donner l'impression d'un état d'esprit particulier, nous permet en fait de ressentir cet état d'esprit dans la réalité. En d'autres termes, si nous sommes capables de paraître calmes et détendus, nous sommes beaucoup plus susceptibles de commencer à nous sentir calmes et détendus. C'est l'une des raisons pour lesquelles on nous dit souvent de prendre de grandes respirations et d'essayer consciemment de détendre nos muscles lorsque nous sommes nerveux.</p> <p>On pense que si nous pouvons faire en sorte que notre corps se détende de cette façon, notre esprit suivra et deviendra aussi plus détendu.</p> <p>Il en va de même pour le langage corporel. Si nous donnons des signes de calme et de détente, consciemment ou inconsciemment, il est fort probable que nous commencerons à ressentir ces émotions. Cela montre la puissance de l'esprit et de la pensée positive.</p>		
--	--	--	--	--

	<p><b>Gestes</b></p> <p>Le formateur anime une discussion de groupe avec rétroaction sur le paperboard.</p> <p><b>Quand pensez-vous que le langage corporel est important ou utile ?</b></p>	<p>A combien de gestes peuvent-ils penser ? Connaissent-ils leurs origines ?</p> <p><b>Poignée de main</b> : À l'origine, c'était pour montrer votre amitié et que vous n'étiez pas une menace... lorsque vous serriez la main, vous ne pouviez pas tenir une arme (la main gauche n'entraînait pas en jeu, car on apprenait aux gens à ne pas être gaucher, car on croyait que c'était la marque du démon). Ensuite, cela indiquait l'égalité - paume à paume à hauteur égale ; et plus tard comme un moyen de sceller un accord.</p> <p>La poignée de main, en guise de salutation, s'est progressivement répandue dans le monde entier.</p> <p><b>Pouce en l'air</b> : À l'origine, on pensait qu'il provenait des empereurs romains comme un signal pour épargner une vie ; on croit maintenant qu'il signifie le contraire et qu'il indique d'aller de l'avant et de tuer. Il a également été largement diffusé par les pilotes de chasse américains en tant que signal " ok pour le décollage ". Cela peut être source de confusion dans d'autres pays - en Grèce, cela signifie " se faire empailler " et en Irak, c'est considéré comme assez obscène.</p> <p><b>Signal 'OK'</b> : En Angleterre, aux États-Unis, en Australie, etc. ça veut dire « ok » mais...</p> <p>En France = zéro</p> <p>Au Japon = argent</p> <p>Lorsque nous rencontrons des gens pour la première fois, nous faisons habituellement un effort.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un entretien d'embauche</li> <li>• Selon notre langage corporel, dépend de la façon dont les autres nous perçoivent et nous traitent.</li> <li>• Faites semblant jusqu'à ce que vous le fassiez - incroyable le nombre de personnes qui font ça. Si nous faisons semblant d'utiliser un langage corporel détendu et confiant, il est surprenant de voir à quelle vitesse notre esprit et notre corps s'y mettent.</li> <li>• Pouvez-vous penser à des gens qui simulent continuellement le langage corporel ? (Politiciens, acteurs, orateurs publics)</li> </ul>		
--	--	---	--	--

	<p>Discussion de groupe animée par un formateur</p> <p><b>Exercice</b></p> <p>Expressions faciales</p> <p>Exercice des paires de mentors</p> <p>Discussion en groupe</p>		<p>Le formateur met les participants par deux et les numérote 1 et 2.</p> <p>Faites-les se lever et commencez à bavarder.</p> <p>La personne 1 évoque une réussite et une situation délicate dans son parcours entrepreneurial, de sorte que 2 observe le langage non verbal et le langage corporel de l'autre personne.</p> <p>Le formateur demande ensuite à la Personne 2, s'il y a un langage corporel qu'elle a détecté ? Répétez ensuite l'échange d'activité.</p> <p>Le rapport physiologique peut vous aider quand vous le voulez :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Créez une atmosphère non défensive lorsque vous donnez des commentaires délicats.</li> <li>• Dire quand ce que quelqu'un dit n'est pas ce qu'il pense vraiment.</li> <li>• Établir plus rapidement des relations avec de nouvelles personnes</li> <li>• Délivrer des messages cohérents</li> </ul> <p>Dans les interactions naturelles, un langage corporel confortable et agréable a tendance à s'harmoniser. Un langage corporel mal adapté rend les choses plus difficiles.</p>		
--	--	--	---	--	--

20.45	<b>Récapitulatif- du contenu de la session d'apprentissage et des grandes lignes du contenu de la session 2</b>			11	
21.00	<b>Clôture de la session de Formation</b>			12	

## Séance 2

18.00 15 minutes	<b>Récapitulatif de la session 1 et aperçu du contenu de la session</b>				
18.15 45 minutes	<b>Outils de mentorat</b>	XX	<b>Questionnement</b>	3	11



		<p>Une façon d'ajouter de la perspective est d'amener les gens à la percevoir à un niveau de détail différent.</p> <p>Pensez à des exemples tels que l'apprentissage par l'action, les questions ouvertes, etc.</p> <p>Permet d'être plus précis dans vos questions.</p> <p>Execice - « Chunking Game »</p> <p>Demandez-leur ce qu'ils remarquent</p> <p>2 personnes en conversation, la personne 1 raconte une histoire, la personne 2 pose des questions. La personne 3 se tient derrière la personne 1 et décide quand elle veut que la personne 2 utilise les questions abstraites ou précises. (manuel)</p>	4-5	8-10
		<p><b>Se fixer des objectifs</b> - Discutez sur le paperboard des différents modèles pour se fixer des objectifs ; il existe de nombreuses variantes différentes pour convenir à tous les styles.</p> <p>Des objectifs intelligents</p> <p>Analyse SWOT</p> <p>GSTAR</p> <p>FEUILLES DE ROUTE</p> <p>Demandez aux participants s'ils utilisent d'autres méthodes pour se fixer des objectifs.</p>	6	10-17
		<p><b>Outils pour les rencontres virtuelles</b></p> <p>Utilisez différents outils, par exemple Skype, Facetime, Zoom, conférence téléphonique. Assurez-vous toujours d'avoir une copie de sauvegarde et d'avoir pris le temps de vous familiariser avec l'outil que vous avez choisi, avant votre première rencontre virtuelle avec votre mentorée.</p>	7	

			Veillez montrer des images de la fonctionnalité des outils les plus recommandées. Environ 15 minutes sur cet élément.		
19.00 45 minutes	<b>Discussion : Styles de mentorat et compétences clés</b>  <b>Diapositive PowerPoint</b>	XX	<p>Parlez de l'importance de vous impliquer dans la relation de mentorat. Chacun de nous aura un style différent. 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 de ces styles. L'importance d'en être conscient et de travailler en fonction de ses forces, mais aussi de sortir de son cadre de référence.</p> <p>Expliquer les différents styles.</p> <p>Demandez aux participants d'identifier le ou les styles avec lesquels ils se sentent le plus à l'aise.</p> <p>Demandez-leur ensuite de regarder autour d'eux et de trouver quelqu'un d'un autre style afin d'en échanger- un style auquel ils ne se seraient peut-être pas fortement identifiés.</p> <p>Posez-vous des questions :</p> <p>    Pourquoi aiment-ils ce style ? Qu'est-ce que c'est ? Quels pourraient être les avantages et les inconvénients de travailler uniquement à partir de ce style ?</p>	8	20-21
19.45 15 minutes	<b>Pause</b>			9	
20.00 30 minutes	<b>Gérer les phases de la relation de conseil</b>		<p>Expliquez au groupe comment gérer les différentes phases de la relation de conseil. Ces phases sont :</p> <p><b>Le début de la relation</b></p> <p>Création du lien et définition de la relation, phase d'accueil et de découverte mutuelle. Mise en place des objectifs.</p>	10	22-24

		<p><b>Développement &amp; Construction de la relation</b></p> <p>Concentrez-vous sur les objectifs et les tâches. Une attention particulière doit être d'éviter une dépendance excessive. Le mentor aide la mentorée à découvrir les options qui s'offrent à elle.</p> <p><b>Maturité</b></p> <p>La mentorée devient autonome Le mentor devient moins influent Le développement a atteint son apogée</p> <p><b>Désengagement – Fin de la relation mentorale</b></p> <p>Le besoin de relations est moins évident Peut être triste/heureux quand les partenaires réalisent que la relation touche à sa fin. La reconnaissance de la fin est utile car la transition peut ne pas être facile.</p> <p><b>Redéfinition</b></p> <p>Nécessité de redéfinir la relation</p> <p><b>Structure des rencontres de mentorat</b></p> <p>Une conversation de mentorat typique peut suivre la structure suivante :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Faire le point sur la situation</li> <li>2. Questions/déclarations contexte</li> <li>3. Questions de clarification</li> <li>4. Résumé de la situation et des échanges</li> <li>5. Suggestions pour les prochaines étapes</li> <li>6. Exploration des options</li> </ol>	11	
--	--	--	----	--

		<p>7. Plan d'action</p> <p>Demandez au groupe de faire des suggestions pour chaque élément sur l'écriture au paperboard.</p> <p><b>Domaines d'enjeux potentiels</b></p> <p>L'un des problèmes potentiels d'une dynamique étroite, c'est qu'une chimie de travail positive pourrait être comprise comme une relation/amitié plus intime. Cette situation peut être difficile à gérer pour les mentors. Surtout quand tout va bien. Il faut s'assurer que le mentorée sait qu'ELLES sont celles qui apportent 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.</p> <p>Il est également possible pour une personne guidée de devenir émotive pendant vos rencontres et de pleurer. Si cela se produit, il est préférable de proposer une pause et de laisser la mentorée prendre quelques minutes pour se ressaisir. 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 permettant à la personne guidée de revenir quand elle sera prête.</p> <p>Il peut être difficile de mettre fin à une relation de mentorat. Si vous croyez que votre mentorée n'a plus besoin de vos échanges, il est préférable d'être ouvert et honnête sur la façon dont vous voyez la situation.</p> <p>Si elles pensent toujours qu'elles souhaitent 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.</p>	12	22-24
--	--	---	----	-------

20.30 30 minutes	<b>Questions et engagements</b>	XX	Prévoyez du temps pour d'autres questions. Expliquez l'engagement du mentor et si après cette formation ils sont toujours intéressés, parlez à XX.	13	
21.00	<b>Clôture de la session de Formation</b>			14	