



ACMP Québec

Leadership du changement en action

Change leadership in action

Le programme de mentorat





Pourquoi le programme de mentorat?

Qu'est-ce que le mentorat?

Étapes du mentorat

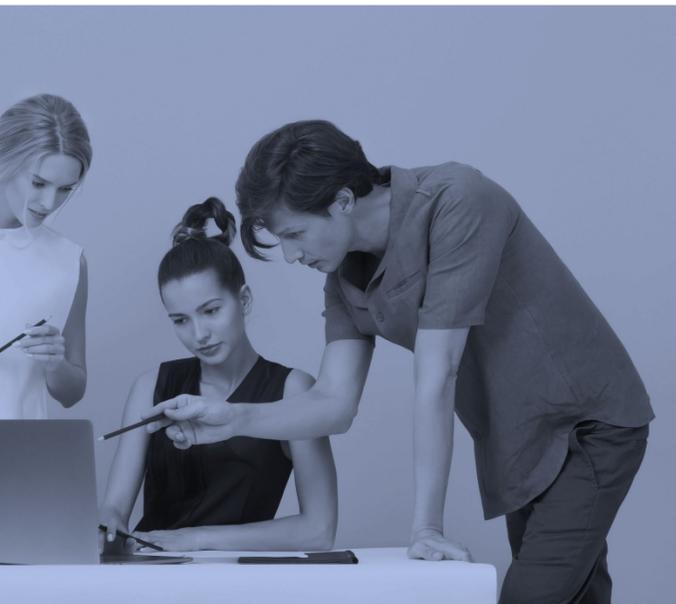
Bénéfices

Facteurs de succès

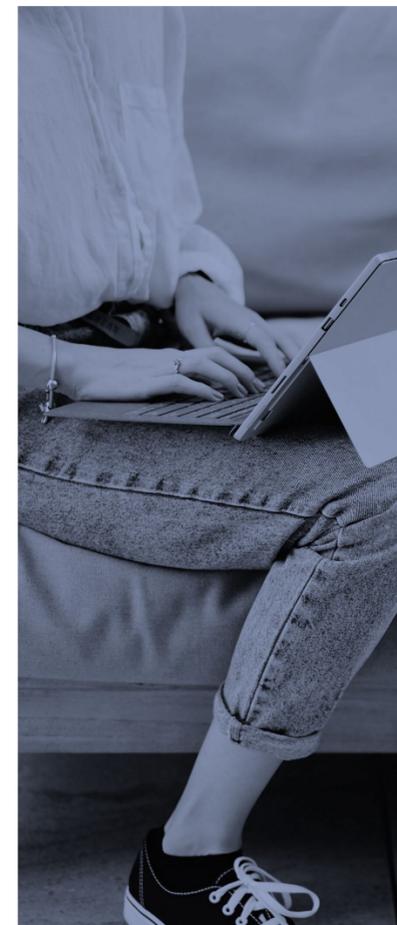
Rôles et responsabilités de chacun

Comment appliquer?

Nous contacter



Tables des matières



Pourquoi mettre en place un programme de mentorat?

Notre mission

Ensemble, nous bâtissons des liens significatifs et durables pour assurer l'avancement de la discipline de la gestion du changement à travers le Québec.

Notre vision

Catalyseur du changement et de la transformation organisationnelle par le partage d'expertise et de la connaissance collective de notre communauté.

C'est donc tout naturel que le programme de mentorat soit un levier essentiel mis en place par l'ACMP Québec pour nos membres. Nous voulons participer au développement de nos pratiques, de la relève, donner des opportunités de partage et offrir plus de moments d'échanges entre nos membres.

03.





Qu'est-ce que le mentorat?

- Le mentorat est un moyen de développement et d'apprentissage par des rencontres sur une base volontaire entre deux professionnels, un plus expérimenté (le mentor) et un en début de parcours (le mentoré).
- L'engagement des deux parties est nécessaire à la qualité de la relation qui est basé sur la confiance, l'empathie et la transparence. C'est grâce aux échanges que le mentor pourra transmettre son expérience au mentoré en fonction de ses objectifs de développement.

Le mentorat **n'est pas**:

- × Une relation hiérarchique
- × Une activité de réseautage, de placement professionnel ou de counseling de carrière ou personnel
- × Une relation unidirectionnelle
- × Résoudre les problèmes à la place de l'autre

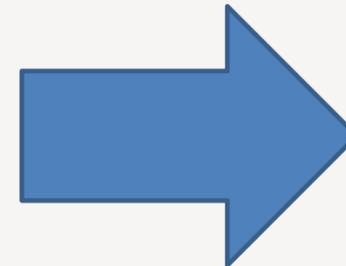


Étapes du programme de mentorat



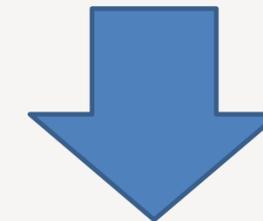
1 Démarrage de la relation mentorale

La première étape est d'apprendre à se connaître et d'instaurer un climat de confiance. C'est à ce moment que les objectifs sont exprimés, les attentes sont identifiées et que le mode de fonctionnement de la relation mentorale est établi



2 Cheminement de la relation mentorale

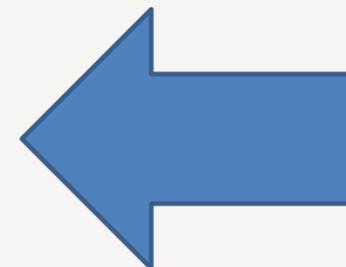
À cette étape, il s'agit de bâtir la relation. En se basant sur les objectifs et en apprenant plus sur le contexte des besoins, des pistes de réflexions et de bonnes pratiques sont ressortis.



Un suivi de mi-parcours est effectué par l'équipe en charge du programme

3 Mise en action

C'est le moment de mettre en pratique les nouvelles connaissances, compétences, stratégies ou solutions ressorties dans les rencontres précédentes.



4 Évaluation

Un bilan de progression et de la relation est effectué



Total:
7 mois



Les bénéfices

1

Bénéfices généraux

- Briser l'isolement
- Apprendre de nouvelles façons de faire et sur des milieux de travail différents
- Faire avancer la pratique et cocréer

2

Pour le mentor

- Avoir un vent de nouveauté
- Redonner à la communauté
- Partager son expérience

3

Pour le mentoré

- Apprendre et se développer en fonction de ses besoins
- Connaître les erreurs et pièges à éviter
- Se familiariser avec l'expertise d'un mentor et capitaliser sur des expériences passées

Facteurs de succès



Communication (écoute et ouverture)



Partage et rétroaction



Respect, confiance et confidentialité



Objectifs clairs, précis et mesurables



Collaboration



Engagement et disponibilité

Rôles et responsabilités



De tous :

- S'engager dans le programme de mentorat pour la durée totale, soit de 7 mois
- Pouvoir investir au moins 1h par mois pour se rencontrer. Ceci dit, le mentor et le mentoré devront convenir ensemble de la relation qu'ils veulent entretenir et des modes de fonctionnement.
- Fournir l'encadrement ou les outils nécessaires en fonction des besoins émergents des échanges.
- Être disponible pour une brève rencontre de suivi mi-parcours avec les responsables du programme de mentorat

Critères recherchés du mentor

- Avoir un minimum de 5 années d'expérience professionnelles
- Veut redonner au suivant et partager son expertise
- Sait avoir un rôle de soutien, proposer des défis intéressants et stimuler l'évolution
- Est en mesure de créer un environnement sécuritaire et de confiance
- Sait donner de la rétroaction constructive et sait bien s'exprimer
- A de l'écoute et de l'ouverture d'esprit, puis sait respecter le rythme du mentoré

Critères recherchés du mentoré

- Membre en règle de l'ACMP
- Au début de son parcours professionnel en gestion du changement et intérêt fort à s'y développer
- Veut grandir et veut atteindre ses objectifs de carrière
- Aime collaborer et sait accepter la rétroaction constructive
- Est en mesure de nommer ses besoins afin de faire évoluer la relation mentorale
- S'investit et met en pratique ses apprentissages



Accompagnement de l'ACMP Québec



L'ACMP s'engage à :

- Pairage du mentor et du mentoré
- Fournir des outils et un guide de bonnes pratiques
- Organiser la première rencontre de lancement
- Offrir du soutien au besoin
- Faire un suivi mi-parcours



Comment appliquer?



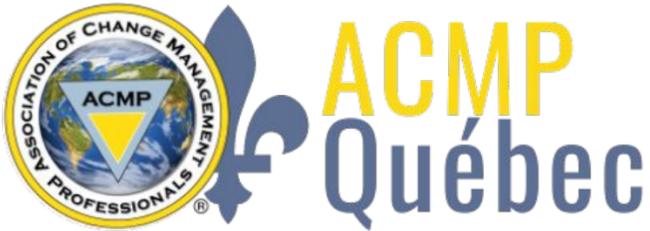
Vous détenez les critères et vous souhaitez vous engager dans le programme de mentorat?

- o Veuillez répondre au formulaire via le questionnaire Forms
 - o Une copie PDF vous est fourni sur notre site afin de garder vos réponses et en discuter lors de votre première rencontre entre mentor et mentoré
- o Date limite pour appliquer? **13 septembre 2021**
- o Pour toutes questions, veuillez écrire à l'adresse courriel dev.professionnel@acmpquebec.org



“ Leadership du
changement en
action.

”



Nous contacter



Dev.professionnel@acmpquebec.org



www.acmpquebec.org



<https://www.linkedin.com/company/acmp-québec/>