

RESUME DU COURS ET PLAN D'ACTION PERSONNEL

DEVELOPPEZ DES LEADERS GRACE AU MENTORING

1. Les grands leaders développent des leaders. Le **MENTORING CONSENTI** est un processus qui aide à faire mûrir les aspirants leaders.

2. **CINQ ETAPES POUR UN MENTORING EFFICACE :**

L'ETAPE NO. 1 consiste à demander l'autorisation. C'est important parce que certaines personnes ne veulent pas être coachées, ou du moins pas au moment où vous le proposez.

L'ETAPE NO. 2 consiste à sceller des accords. Cela contribue à responsabiliser les employés avec leur *assentiment*. En scellant les accords, essayez de ne pas déterminer les résultats attendus. Déterminez plutôt des orientations, des tâches à accomplir et des comportements à adopter. Mettez-vous également d'accord sur la durée et le fonctionnement du mentoring (par ex. *quand, comment, et la fréquence* des rendez-vous).

L'ETAPE NO. 3 POUR UN MENTORING EFFICACE consiste à prévoir une période ininterrompue pour le mentoring et respecter cette durée et la fréquence des rendez-vous.

L'ETAPE NO. 4 consiste à pratiquer la reconnaissance engagée. Ce comportement peut être défini comme "L'*habitude* de relever des *actes précis* qui méritent compliments."

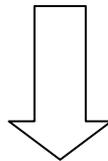
L'ETAPE NO. 5 consiste à évaluer les résultats, régulièrement, pour que le processus du mentoring ait un impact positif de façon continue, et soit toujours pertinent et en phase avec son bénéficiaire.

EXERCICES EFFECTUES

- **exercice 1** : ou comment différencier les LEADERS CONTAGIEUX des LEADERS CONTENUS au moyen de 14 caractéristiques habituelles. Également, témoigner en décrivant le mode de travail avec chacun de ces 2 types de leaders.
- **exercice 2** : « le demande d'autorisation », ou comment exprimer à un collaborateur de votre équipe votre proposition de mentoring, avec la première étape : la demande d'autorisation.
- **exercice 3** : « le mode d'évaluation des équipes », ou comment s'exercer à confier un projet à un futur leader de votre équipe et le suivre en tant que Mentor pour la réussite de celui-ci.

SUGGESTIONS POUR VOTRE PLAN D'ACTION PERSONNEL

- Identifiez les personnes à potentiel de votre Équipe, et décrivez avec précision quel sont les principaux points forts et talents de chacun. (« Il y a des leaders de toutes sortes et à tous les postes» / cf. exercice n°2)
- Comparer votre liste à celle de votre supérieur hiérarchique direct.
- Mettre en œuvre une proposition de Mentoring à l'une des personnes de votre Équipe en suivant les 5 Étapes du Mentoring efficace.
- Estimez s'il est possible de faire répondre les personnes de votre Équipe aux 10 questions de l'exercice d'ouverture : « êtes-vous un bon Mentor ». Dans la négative, répondez à ce questionnaire pour vous-même UNE FOIS PAR MOIS
- Estimez s'il est possible de faire répondre les personnes de votre Équipe au Questionnaire de l'exercice N°1: « Leader Contagieux et Leader Contenu ». Dans la négative, répondez à ce questionnaire pour vous-même UNE FOIS PAR MOIS
- OU votre idée de Plan d'Action Personnel :** _____



1. Je vais utiliser cette idée dans mon équipe / département / entreprise :

A. (commencer) _____

B. (arrêter) _____

C. (continuer) _____

2. Je vais commencer le : _____ (précisez la date)

3. Les bénéfices attendus de cette action seront pour mon équipe / département / entreprise :

A. Bénéfice non-financier : _____

B. Bénéfice en réduction de coûts : _____

C. Bénéfice en augmentation de Chiffre d'Affaires : _____