

Le Mentorat d'Affaires

Séminaire Création d'entreprises FUSE 10^{ème} édition



1. Constat
2. Problèmes identifiés
3. Une réponse: le mentorat d'affaires
 - 3.1. Le Mentorat: historique, définition, formes
 - 3.2. Le Mentorat d'affaires: Définition, objectifs, profil mentors/mentorés, la relation mentorale
 - 3.3. Mentor/Coach: différences
4. Le programme BusinessMentoring



Contexte:

Changements et mutations constants

Constat :

Le Luxembourg

- constitue la locomotive de la Grande Région
- se situe dans la moyenne européenne (en termes de création d'entreprises)
- connaît une démographie positive

Cependant:

- Légère baisse du taux annuel de créations d'entreprise
- 1 entreprise sur 2* (52%) cesse ses activités après 5 ans d'existence
- 15-25% des PME* vont changer de patron dans les 5 années à venir
- 90% des sociétés luxembourgeoises ont moins de 10 salariés

⇒ Elever le Luxembourg au dessus de la moyenne européenne (meilleure sensibilisation, renforcement de l'encadrement, labellisation, etc...)

*Source: L'économie Luxembourgeoise en 2008 et évolution conjoncturelle récente, STATEC, mai 2009/
Les entreprises familiales au Luxembourg, 2ème édition, novembre 2007 ; PWC Luxembourg



Efforts pour améliorer l'environnement des PME/PMI:

→ **Au niveau européen :**

simplification administrative (guichet unique), promotion de l'esprit d'entreprise, meilleur accès au financement, etc... selon le principe « think small first ».

→ **Au niveau national:**

- 3^{ème} plan d'actions en faveur des PME: faciliter le recours aux services des experts/consultants, faciliter la reprise et le rachat d'entreprises (prêt de rachat et de reprise)
- Création du CNPEE *en tant que plate forme de concertation
- Plan conjoncturel de lutte contre les effets de la crise et de préparation de l'après crise: initiative VaccinAntiCrise.

* Comité National de Promotion de l'Esprit d'Entreprise

Malgré ces mesures et cet environnement propice:

- Dirigeants d'entreprise **pas suffisamment armés**:
 - sur le plan personnel: leur donner confiance, travailler sur leur force de persuasion, etc...
 - Sur le plan managérial: développer la proactivité, le transfert d'expérience, etc...
- Dirigeants se doivent de diversifier **leurs compétences** :
 - Variété des compétences pas toujours acquises
 - Manque de qualifications managériales
- Dirigeants se sentent souvent **isolés**
- Accès aux réseaux **manquant**



3.1. Le Mentorat

3.1.1. Bref historique

- Terme Mentorat provient du grec « Men : personne qui pense » et du suffixe « tor » : « un guide en qui on peut avoir confiance ».
- Histoire d'Ulysse qui mandate Mentor de prendre soin et d'éduquer son fils Télémaque.
- Avec le temps, le mot « **mentor** » est devenu synonyme **d'un accompagnateur avisé, d'un ami, d'un motivateur, d'une personne sage.**



3.1.2. Définition du mentorat

- Mentorat: Accompagnement *personnel, volontaire et bénévole*, à caractère confidentiel, apporté sur une longue période par une personne expérimentée dite le « **mentor** » à une autre personne le « **mentoré** » dans la réalisation de son projet.
- = But: contribuer à réaliser les objectifs du mentoré liés à son développement personnel et professionnel (amélioration des compétences).



3.1.3. Formes de mentorat

Il porte d'abord sur le **savoir-être**, c'est-à-dire:

- Sur les capacités génériques (initiative, persévérance, créativité, sens de l'organisation, esprit critique, etc.).
- Les habiletés transférables (habiletés de communication, de recherche, habiletés de développement personnel et de planification de carrière, etc.)
- Les capacités clés transversales (efficacité d'organisation, capacité de négociation, capacité de travail en équipe, pensée créatrice, capacité de résoudre des problèmes, etc.).



3.2. Mentorat d'affaires

3.2.1. Définition

- Relation humaine vécue par un gestionnaire ou un entrepreneur, le mentor, ayant certains acquis et étant riche d'expériences, qui accompagne bénévolement le dirigeant d'une entreprise, le mentoré, dans le développement de ses connaissances et de son savoir-être en entrepreneuriat afin de réaliser avec succès son projet d'entreprise.
- La relation mentorale:
 - basée sur la confidentialité, la confiance, la communication et la franchise
 - pas de lien hiérarchique et commercial
 - relation interactive (# sens unique)
 - partage d'expériences.

3.2.2. Objectifs visés:

- booster les paliers de croissance d'une entreprise
 - augmenter le taux de survie des entreprises
 - accroître les compétences managériales (savoir être, sens et efficacité d'organisation, esprit critique, etc...) des entrepreneurs
 - participer au développement de la profession
 - préparer la relève
 - améliorer le positionnement de l'entrepreneur sur son marché
 - favoriser le partage d'expériences entre mentors et mentorés
 - briser l'isolement fréquent du dirigeant d'entreprise
 - aider au développement d'une culture entrepreneuriale
- Objectifs directement liés au succès de la relation mentor/mentoré

3. Une réponse: le mentorat d'affaires



3.2.3. Les sphères d'activité économique:

Le mentorat d'affaires s'adresse à toutes les sphères d'activités économiques:

- le commerce,
- les services,
- le manufacturier,
- l'agriculture,
- la santé,
- l'institutionnelle,
- le communautaire,
- l'économie sociale,
- la relève,
- etc...



3.2.4. Définition et rôle du mentor

Profil

- ✓ Fondateur, dirigeant ou intrapreneur (min.10 à 15 ans d'expérience)
- ✓ Disponibilité suffisante pour rencontrer son mentoré
- ✓ Respect des principes déontologiques
- ✓ Sélection sur base d'un CV et d'un entretien

Rôle et engagements

- ✓ partage de son savoir-faire, de son expérience;
- ✓ accompagne l'entrepreneur dans les phases de la vie entrepreneuriale : définition d'objectifs, stratégie...
- ✓ active son réseau de contacts et facilite la réalisation des objectifs du mentoré;
- ✓ Est disposé à s'exposer au vécu de son mentoré (succès, échecs, difficultés).



3.2.5. Profil et rôle du mentoré

Profil

- ✓ Le mentoré est animé d'un besoin de se réaliser dans la profession. et désire apprendre et se développer.
- = **le mentoré est le seul responsable de ses actes et de ses décisions.**

Rôle et engagements

- ✓ accepte librement d'être accompagné par un mentor
- ✓ se rend disponible et rencontre le mentor (idéalement) une fois par mois
- ✓ entretient des liens réguliers avec le mentor et lui donne accès à tous documents reflétant la santé de sa société (documents financiers, administratifs, juridiques ...)
- ✓ est transparent sur sa façon de diriger son entreprise
- ✓ démontre de l'ouverture d'esprit, de la rigueur et de l'enthousiasme pour débattre de points de vue parfois divergents



3.3. Coach/mentor

3.3.1. Définition du coach

Etymologie anglo-saxonne, le terme provient du français "cocher" qui signifiait « conducteur de diligence d'antan ».

- Le coach = professionnel rémunéré travaillant avec une autre personne de manière collaborative (conseiller privé, formateur en ressources humaines, manager...) dans le cadre d'un processus court-terme orienté « solutions » et « résultats ».
- Un coach aide à améliorer les performances du coaché au travers d'un apprentissage auto-dirigé.

3. Une réponse: le mentorat d'affaires



3.3.2. Différences entre Coaching et Mentorat:

Le coach, intervient ponctuellement sur une problématique

- Il se veut directif et orienté résultats
- Il transmet son savoir faire au coaché et travaille sur l'amélioration de ses performances

Le mentor est un entrepreneur expérimenté

- Il assiste le mentoré dans son développement professionnel en s'appuyant sur son domaine de connaissances propre.
- Il le guide en lui donnant matière à réflexion.
- Il agit avant tout sur le savoir être du mentoré (augmentation de la croissance personnel) sur une période plus ou moins longue

3. Une réponse: le mentorat d'affaires



3.3.3. Coach/conseiller ou mentor?

- Il ne faut pas confondre les rôles du mentor avec d'autres intervenants et spécialistes du milieu:
 - Le conseiller oriente
 - Le coach développe une compétence spécifique et vise l'accroissement de la performance
 - Le consultant recommande.
 - Le mentor accompagne et motive.
- De plus, le coach, le consultant et le conseiller ont en commun:
L'atteinte d'objectifs mesurables en temps, argent, bénéfiques, productivité, etc.
D'ailleurs, ceux qui occupent ces professions ont une imputabilité sur les résultats.



4. La relation mentor/mentoré

Le mentor et mentoré sont liés par une convention leur garantissant **la confidentialité** et **les principes d'éthique**:

La confidentialité:

La relation est sous le sceau de la confidentialité

Les principes d'éthique

- ✓ L'accompagnement apporté par le MENTOR à son MENTORE se fera sur base volontaire et bénévole;
- ✓ Le MENTORE n'assume aucune obligation de suivre ou non les idées discutées avec le mentor;
- ✓ Le rôle du MENTOR n'est pas de faire les choses à la place du MENTORE ;

3. Une réponse: le mentorat d'affaires



- ✓ Le respect mutuel doit prévaloir entre le MENTOR et le MENTORE;
- ✓ Les rencontres se feront dans un environnement favorisant l'échange;
- ✓ Le MENTORE demeure le seul responsable de ses décisions d'affaires.

4. Le programme: BusinessMentoring



Le programme

- Sera mis en place par la Chambre de Commerce (« coordinateur ») et soutenu par les ministères
- Est inspiré du modèle québécois « Le Mentorat d'Affaires » (taux de survie a doublé de 34% à 74%)
- Consiste en un accompagnement d'un « jeune » entrepreneur (mentoré) par un dirigeant expérimenté (mentor) sur une période de 12 à 18 mois

Pour qui?

- s'adresse à des entrepreneurs luxembourgeois:
 - dont la société est *en phase de démarrage, développement et de transmission* et qui connaît un fort potentiel de développement
 - qui démontrent des *valeurs managéri.* et de la *motivation*
 - disposent d'un *business plan solide*



'esprit)

4. Le programme: BusinessMentoring



- Lancement du programme: « **Business Mentoring** » en février 2010

- Plus d'infos sur:

www.businessmentoring.lu





Merci pour votre attention!!