



Séminaire FUSE - La création d'entreprise

Les dispositifs d'accompagnement entrepreneurial:

Le mentorat et le coaching



Mme Rachel Gaessler

Coordinatrice, programme BusinessMentoring

Samedi 12 février 2011

Votre partenaire pour la réussite



I. Le Coach et le Mentor

- I.1. Coach et coaching: origine et définition
- I.2. Mentor et mentorat: origine et définition
- I.3. Différence entre coach, mentor et consultant

II. Le mentorat d'affaires: une réponse efficace aux besoins des « jeunes » entrepreneurs

- II.1. Les besoins auxquels le mentorat répond
- II.2. Un dispositif ayant fait ses preuves au Québec
- II.3. Zones de savoir visées par le mentorat

III. Le programme de mentorat d'Affaires de la Chambre de Commerce: BusinessMentoring

- III.1. Origine et coordination
- III.2. Concept
- III.3. Profil des mentorés et mentors
- III.4. Objectifs visés et confidentialité



I.1. Coach et coaching: origine et définition

- Coach (« coche » en français):
 - dérivé du hongrois "kocsi" qui signifie « grande voiture couverte »
 - utilisé en anglais au XVI^e siècle pour désigner une diligence.
- Coach a débouché (années 80) sur le coaching qui provient du domaine sportif (exemple de l'athlète qui discute stratégie avec son coach)
- Terme a évolué: d'entraîneur sportif, il est passé à « un développeur de talents »
 - Coacher : **«conduire une personne importante du point où elle veut aller.»** (R. Witherspoon & R. P. White, Centre for Creative Leadership)
 - **Coach: miroir qui favorise une prise de conscience accélérée de solutions, permettant aux personnes accompagnées, d'atteindre et/ou de dépasser leurs objectifs personnels et/ou professionnels.**



- Ethique liée au coaching:
 - Confidentialité
 - Formation continue
 - Supervision
 - Processus de travail sur soi
 - Obligation de moyens (et non de résultats)
 - Respect du code d'éthique



I.2. Mentor et mentorat: origine et définition

- Mentor:
 - Remonte à la Grèce Ancienne (légende d'Ulysse)
 - D'étymologie grecque, le mentor désigne "un guide en qui on peut avoir confiance".
- Concept évolue dans les années 90 et devient populaire
- Mentor signifie aujourd'hui « guide en qui on peut avoir confiance. »
- Mentorat d'Affaires:
 - Appliqué au monde des Affaires: le mentorat est un accompagnement personnel, volontaire et bénévole, à caractère confidentiel, apporté par un dirigeant expérimenté dit le « mentor » à un dirigeant novice, le « mentoré » dans le management de son entreprise.



- Valeurs liées au mentorat:
 - confiance, communication et franchise ,
 - interaction , échanges mutuels ,
 - absence de conflit d'intérêt et désintéressement financier.



Différence entre Coach, Mentor et Consultant

| <u>Le coach</u> | <u>Le mentor</u> | <u>Le consultant</u> |
|--|---|--|
| <p>Professionnel rémunéré</p> <p>Problématique professionnelle et ou/personnelle (life coaching) émanant du coaché</p> <p>À court terme</p> <p>Il agit sur la performance du coaché pour l'aider à atteindre une meilleure maîtrise des compétences liées à ses fonctions</p> <p>Il pousse le coaché à faire émerger par lui-même des solutions (art de révéler l'autre à lui-même/ maïeutique de Socrates) en s'appuyant sur des outils et techniques de communication</p> | <p>Personne d'expérience et d'expertise, agit sur base volontaire et bénévole</p> <p>Besoin d'apprentissage exprimé par le mentoré</p> <p>Sur une période plus ou moins longue</p> <p>Il aide le mentoré dans son processus d'apprentissage (meilleure autonomie et augmentation des compétences managériales)</p> <p>Il transmet au mentoré son savoir-faire et partage avec lui son expérience</p> <p>Il s'appuie sur sa sagesse et son expertise pour aider le mentoré à acquérir une meilleure autonomie</p> | <p>Professionnel rémunéré</p> <p>Problématique spécifique formulée par le client</p> <p>A court terme (suivant demande client)</p> <p>Il procède à une expertise et émet un prédiagnostic</p> <p>Il apporte des compétences techniques (non maîtrisées en interne)</p> <p>Il propose au client des solutions en s'appuyant sur un diagnostic fait au préalable</p> |



II.1. Les besoins auxquels le mentorat répond:

Obstacles fréquemment rencontrés par les dirigeants d'entreprise:

- ils ne sont pas suffisamment armés (plan personnel et managérial),
- ils ont besoin de diversifier leurs compétences (variété des compétences pas toujours acquises),
- Ils se sentent souvent isolés (accès au réseau manquant).

II.2. Un dispositif ayant fait ses preuves au Québec:

- Pionnier du mentorat: Fondation de l'entrepreneurship Québec et son Réseau M avec 10 ans d'expérience et la formation de 1100 mentors,
- Selon les statistiques de la Fondation: les chances de survie des jeunes entreprises après cinq ans sont passées de 34 à plus de 75% grâce à l'accompagnement mentorat.



II.3. Zones de savoir visées par le mentorat

L'accompagnement mentorat porte avant tout sur le **savoir-être**, c'est-à-dire:

- Sur le développement de la personnalité entrepreneuriale,
- Sur les habiletés entrepreneuriales.

Mais aussi sur les **compétences managériales clé** (savoir, savoir-faire)!



III.1. Origines et coordination

- Est mis en place par la Chambre de Commerce: coordinatrice et garante de la méthodologie et des règles d'éthique,
- Est lancé en partenariat avec le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg et en collaboration avec de nombreux acteurs,
- Est d'accès gratuit.

III.2. Concept

- Est inspiré: du modèle québécois «Le Mentorat d'Affaires», précédemment évoqué, et de l'expérience acquise sur un échantillon de sociétés suivies dans le cadre d'un projet pilote de parrainage,
- Consiste en l'accompagnement bénévole d'un «jeune» entrepreneur (mentoré) par un dirigeant expérimenté (mentor) sur une période de 12 ou de 18 mois.



III.3. Profil des mentorés et mentors

Les mentorés

- Le programme s'adresse à des dirigeants, dont l'entreprise:
 - est implantée au Grand Duché de Luxembourg,
 - détient une autorisation d'établissement,
 - n'est pas en difficulté financière,
 - se trouve en phase de démarrage (de 1 à 3 ans), de développement (après 3 ans) ou de transmission,
 - finalement présente un fort potentiel de développement.
- Tout dirigeant doit :
 - fournir un business plan viable et une lettre de motivation ,
 - disposer en amont d'un « petit » portefeuille clients et d'un premier chiffre d'affaires,
 - être disposé à recevoir un feedback critique et constructif du mentor,
 - démontrer des valeurs managériales (ouverture d'esprit, curiosité etc).



Les mentors

- Chefs d'entreprise, dirigeants ou cadres expérimentés disposant d'un minimum de 10 à 15 ans d'expérience dans la gestion d'une entreprise,
- Disponibles pour rencontrer régulièrement leur mentoré (au minimum 4h/mois) ,
- Prêts à partager bénévolement leur savoir-faire et leur expérience,
- Agissent en conformité avec les règles d'éthique du programme.



III.3. Objectifs visés et confidentialité

- Mettre en garde le mentoré des erreurs à éviter lors du lancement de son entreprise (démarrage),
- Permettre au mentoré de « booster » davantage la croissance de son entreprise déjà établie depuis plusieurs années (développement),
- Aider le mentoré à s'appropriier une structure déjà existante, tout en évitant les « pièges » de la reprise (transmission),

Chaque « binôme » (mentor-mentoré) est protégé par une convention Mentorelle → totale confidentialité et respect des principes d'éthique.



Prochain événement

Workshop interactif animé par Xavier Buck, Mentor et CEO d'EuroDNS

Le 17 mars, de 18h00-20h00 à la Chambre de Commerce

Thème: « Comment valoriser son entreprise à l'ère de google et des médias sociaux? »

Suivi d'une session de Speed Mentoring (19h00- 20h00) : rencontre de 3x15 minutes avec des mentors. Les candidats (dirigeants d'entreprise) doivent présenter en 10 minutes: les activités de leur entreprise, leur parcours et leurs motivations!



Plus d'infos:

info@businessmentoring.lu

www.businessmentoring.lu

Contact:

Rachel Gaessler

Manager

rachel.gaessler@cc.lu

Guyline Hanus

Responsable projets/ RP

guyline.hanus@cc.lu