



Modalités et fonctionnement du mentorat

La relation mentor / mentoré(e)

- **OBJECTIFS DU PRESENT DOCUMENT**
- Préciser les objectifs du mentorat
- Déterminer les principes sous tendant la relation mentor / mentoré(e)
- Prévoir la possibilité du retrait de la relation mentor / mentoré (e) pour l'une ou l'autre des parties.

Historique

Mentor était le professeur et le conseiller de Télémaque, le fils d'Ulysse. C'est dire si le mentorat n'est pas une nouveauté en soi !

1. TERMINOLOGIE

Mentor

- La (ou le)mentor fait bénéficier le ou la mentoré (e) de sa connaissance, des informations, des références, etdes stratégies d'évolution.
- L'environnement du mentorat doit pouvoir offrir la garantie des meilleures possibilités de conseils, d'apprentissage et de développement professionnel.

Qu'est-ce que le Mentorat dans le cadre du réseau WE ?.

Le mentorat est une relation d'accompagnement entre une personne expérimentée, la (ou le) mentor, qui partage son expérience, ses idées, sa connaissance des règles implicites, avec un autre salarié, le ou la mentoré (e), qui a au moins 5 années d'expérience professionnelle et qui est prêt (e) à écouter, à partager ses difficultés, ses questions et ses idées dans le but de progresser professionnellement.

Ce que ça n'est pas ?

- Le « mentorat inversé » vise quant à lui à apporter au management confirmé une meilleure compréhension des nouvelles techniques et de l'apport des nouvelles générations.
- Le « mentorat entre pairs » a pour objet de mettre en relation des personnes d'un même niveau d'expérience et de responsabilité chacun jouant le rôle de mentor et de mentoré pour l'autre. Cependant il semble préférable que le mentor n'ait pas de lien d'autorité avec le mentoré puisque le mentorat implique une relation confidentielle.

2. FONCTIONNEMENT :

1. Mise en relation

- Les candidats mentors et mentorés prennent contact avec le groupe de travail « Mentorat » du réseau WE.(mettre un lien vers le réseau intranet)
- Les candidats remplissent des fiches de renseignements sur lesquelles, ils indiquent leurs parcours, leurs motivations, leurs projets, etc.
- A partir des fiches, le groupe de travail détermine les éventuelles affinités entre les candidats pour former des binômes. Les fiches des mentorés sont soumises pour acceptation aux mentors et sont gardées confidentielles. Ceux-ci choisissent les personnes qu'ils veulent mentorer.
- Les mentoré (e)s acceptent à leur tour leur mentor et prennent contact avec lui
- La relation mentor / mentoré doit intervenir dans un contexte professionnel serein dans lequel aucune des deux parties ne se trouve confrontée à des difficultés morales ou personnelles particulières.
- Le mentor et le mentoré conviennent ensemble d'un premier entretien à l'issue duquel ils s'entendent sur les sujets à aborder et le rythme de leurs rencontres.

- Le mode de fonctionnement de la relation des binômes est décrit et développé dans une note d'organisation. (Cf : mode opératoire)

2. Le suivi

- Pendant tout le temps de leur relation, le mentor et le mentoré sont libres de renseigner une fiche de suivi. (Référence : mode opératoire)

3. Fin de la relation

- Le mentorat a une durée d'un an, renouvelable deux fois par tacite reconduction, sauf désir de l'une des parties d'y mettre fin à tout moment, mais en informant en priorité l'autre partie durant un entretien convenu à cet effet.

4. Retour d'expérience

- le mentor et le mentoré doivent compléter une fiche bilan synthétisant les différents aspects de leur mentorat : niveau général d'appréciation, fréquence des rencontres, points positifs et négatifs. Ceci pourra être réalisé via l'intranet.

3. ROLES ET OBLIGATIONS

Du mentor

- Le mentor a une fonction de conseil mais pas d'obligation de résultat
- Il crée un environnement favorable au développement professionnel du mentoré.

Du mentoré

- Il a un projet réaliste et suffisamment défini, justifiant le support d'un mentor : projet professionnel, soutien pour optimiser la capacité à manager, partage du réseau, etc....
- Il réfléchit sur son expérience, reconnaître ses forces et faiblesses : motivation et attitude proactives.
- Il doit enfin, assumer la responsabilité de son propre développement.

4. RESPECT DE LA CHARTE DES VALEURS DU GROUPE AREVA :

La relation mentor/mentoré implique le respect intégral de la Charte des valeurs du Groupe AREVA (document joint) avec une attention particulière au respect de la loi et de la réglementation et en particulier aux notions suivantes :

- Sincérité,
- Respect,
- Confidentialité,
- Traçabilité,
- Absence de conflits d'intérêts,
- Non prosélytisme.

4.1. En pratique comment ces notions sont mises en œuvre dans la relation mentor/mentoré :

SINCERITE de la communication, ouverture au dialogue, fiabilité et pertinence des échanges, objectivité.

Les deux parties s'engagent à la sincérité mutuelle des informations et des conseils transmis

- Pour le mentoré par exemple, sincérité des informations le concernant au niveau de :
 - Son parcours professionnel.
 - De son projet professionnel.
- De même, le mentor a pour devoir d'alerter le mentoré au cas où la faisabilité du projet ou du parcours lui paraît compromise, ou s'il ne peut contribuer aux attentes du mentoré.

- Le mentor pourra alors dans la mesure de ses possibilités mettre le mentoré en contact avec un mentor plus expérimenté ou plus en ligne avec le projet du mentoré.

RESPECT,

- Le mentor agit dans le cadre légal et n'encourage aucune conduite malhonnête, déloyale, non professionnelle ou discriminatoire, pas plus qu'il n'apporte son soutien à des personnes engagées dans des comportements de cette nature.
- Respecte la dignité du mentoré, les différences de chacun pour donner à tous des possibilités identiques : il respecte en toutes circonstances la dignité, l'autonomie et la responsabilité individuelle du mentoré.

CONSCIENCE PROFESSIONNELLE

- Il honore sa mission de mentor en apportant sa meilleure réponse aux besoins légitimes et exprimés du mentoré en matière de développement, conformément au programme prévu dans le cadre de la relation de mentor / mentoré.

CONFIDENTIALITE

Respecter ses engagements même lorsque le mentorat est terminé. Cela inclut dans le strict respect des contraintes légales et réglementaires :

- La confidentialité pour toutes les informations, sauf celles qui sont publiques ou après accord formel du mentoré ou du mentor suivant le cas.
- La non-exploitation de la relation ayant existée.
- La protection en lieu sûr de tous les documents et informations relatifs à des données jugées personnelles par les deux parties.

TRAÇABILITE

- Assurer un suivi régulier relié à la relation : amélioration, contact, ce qui implique un respect :
- De l'engagement vis-à-vis d'un calendrier à établir et révisable le cas échéant dès le début de la relation mentor / mentoré
- De l'emploi du temps du mentor et répondre dans un délai raisonnable aux demandes de rencontres du mentor :
- Du retour sincère et régulier à son mentor sur son évolution ainsi que sur les actions entreprises

NON PROSELITYSME

- Les deux parties veillent à ne pas être instrumentalisées par un (des) tiers interne(s) ou externe(s) et à l'inverse veillent à ne pas être instrumentalisant.
- D'autre part, en sus du partage d'expérience et de la mise en perspective des réflexions du mentoré, le mentor doit veiller à éviter tout conflit d'intérêts ou favoritisme en particulier lors de :
 - L'élargissement du réseau du mentoré,
 - Le détournement ou l'usage illicite d'information sur l'organisation et les personnes,
 - Favoriser la perte d'indépendance du mentor ou du mentoré.

ABSENCE DE CONFLITS D'INTERET

Les deux parties évitent les risques de conflits d'intérêts, pouvant apparaître lors de la relation de mentorat et s'engagent à les régler de façon rapide et efficace conformément à la charte des valeurs, en informant les deux niveaux hiérarchiques supérieurs du mentor ou du mentoré suivant le cas.