

Ce texte est une traduction d'un document produit par *Association of Coach Training Organizations (ACTO)*(www.actoonline.com), et endossé par *International Coach Federation (ICF)*. Dans ce texte le masculin inclut le féminin afin d'en alléger la forme et la lecture. Le document original en langue anglaise *Choosing a Mentor Coach* est disponible sur le site de l'ICF à <http://www.coachfederation.org/includes/media/docs/Choosing-a-Mentor-Coach.pdf>

Choisir un coach-mentor

Choisir et travailler avec un coach-mentor (*Mentor Coaching*) est une étape importante dans le développement continu des compétences d'un coach. Ceux d'entre vous qui veulent choisir leur propre mentor, ou si vous travaillez déjà avec un mentor, doivent comprendre clairement les choses suivantes :

- La définition du coaching mentorale (complète)
- Ce que vous recherchez chez un coach-mentor (clarification de la relation et des buts)
- Les questions que vous pourriez poser dans une entrevue avec coach-mentor
- Les pratiques recommandées par l'ICF si vous désirez obtenir une certification

Ce qui suit est une définition très complète du coaching mentorale, telle que proposée par *Association for Coach Training Organizations (ACTO)*, une organisation composée de divers formateurs en coaching, dont la plupart sont certifiés par l'ICF :

Le coach-mentor travaille avec l'ensemble de la personne du coach en mode d'apprentissage, en fonction de ses besoins et de ce qu'il veut accomplir dans son cheminement de coach.

Le coaching mentorale dans son sens large, peut donc comprendre l'un ou les trois éléments suivants :

- **Développement des compétences et des habiletés professionnelles***
 - Évaluation des compétences et des habiletés de coaching
 - Un coach formé professionnellement et ayant plus d'expérience, observe des sessions de coaching réelles et donne au coach mentoré de la rétroaction spécifique à propos des compétences essentielles en coaching.
 - Soutien par rapport à des cas de client ou d'une situation spécifique et des facteurs apparentés



- Un coach expérimenté travaille avec le mentoré afin de l'aider dans les défis ou les problèmes qu'il vit avec des clients afin qu'il puisse accomplir le meilleur travail possible de manière sécuritaire et puissante.

• Développement personnel

- Aider le mentoré à se voir lui-même dans sa relation avec son propre monde et à évoluer dans sa compréhension, ses connaissances et son expérience.
 - C'est un processus dans lequel le mentoré évolue en passant d'une emphase sur l'autorité externe et les habiletés à acquérir, à celle de devenir plus conscient de lui-même, plus responsable, perspicace et en possession de ses moyens, dans sa relation avec lui-même et les autres.

• Développement professionnel ou d'affaires (si désiré ou pertinent)

- Donner du soutien dans les plans de formation et les processus
- Développer une entreprise (coaching ou autre)
- Intégrer le coaching dans une entreprise déjà existante ou nouvelle
- Proposer d'intégrer du coaching dans une organisation

***Une emphase particulière est mise ici sur les compétences en coaching et la croissance personnelle qui les accompagne.**

Les catégories qui reflètent ces éléments dans le monde de la certification professionnelle ont été définies en termes de catégories d'unités de formation continue en coaching (CCEU) par l'ICF.

- *Compétences essentielles ICF (CC)*
- *Développement personnel du coach (PD)*
- *Développement d'affaires du coach (BD)*
- *Autres habiletés ou outils directement applicables au coaching (OT)*

CLARIFICATION DE LA RELATION ET DES BUTS

Voici quelques questions que vous pourriez vous poser avant d'avoir une entrevue avec des coachs-mentors potentiels :



- Pourquoi voulez-vous utiliser les services d'un coach-mentor?
- Est-ce qu'il vous importe que ce soit un coach-mentor féminin ou masculin?
- Quel type d'expérience souhaitez-vous que votre coach-mentor ait?
- Quelles sont vos attentes par rapport à votre coach-mentor?
- Sur quel sujet aimeriez-vous commencer à travailler avec votre coach-mentor?
- Qu'est-ce qui serait utile que votre coach-mentor sache à propos de vous afin de travailler avec vous?

ENTREVUE

Voici quelques questions ou requêtes que vous pourriez considérer lorsque vous interviewer un mentor potentiel.

- Est-ce que vous avez présentement des disponibilités dans votre horaire afin de me mentorer?
- Pouvez-vous me parler de pratique de coaching (écoutez bien afin d'en saisir l'étendue et la profondeur)
- Depuis combien de temps faites-vous du coaching et combien de personnes avez-vous déjà coachées?
- Quelle est votre définition personnelle du coaching?
- Quelle est votre niche ou votre spécialité, si vous en avez une?
- Qu'est-ce que vous avez fait avant de devenir coach-mentor?
- Combien de coachs avez-vous mentoré et durant combien de temps?
- Pouvez-vous me décrire les caractéristiques des clients avec qui vous avez le plus de facilité à travailler?
- Quels autres types d'activités vous occupent dans votre entreprise de coaching ou autre?

- Êtes-vous un coach certifié ICF (ACC, PCC ou MCC), et si c'est le cas, est-ce que votre certification est toujours en vigueur?
- Comment décririez-vous votre style de coaching et de mentorat?
- Quelle est votre formule de coaching et de mentorat? Fréquence? Durée de l'engagement?
- À titre de coach-mentor, quel est le moyen que vous utilisez pour examiner et évaluer le développement des compétences en coaching?
- Quel sont vos honoraires habituels ou la structure de vos honoraires pour faire du mentorat et qu'est-ce que cela comprend?
- Si je vous choisis comme coach-mentor, sur quoi commencerions-nous à travailler?

PRATIQUES RECOMMANDÉES POUR LES MENTORÉS QUI DÉSIRENT OBTENIR UNE CERTIFICATION ICF

- La définition de l'ICF du coaching mentorat pour les fins de satisfaire aux exigences liées à la certification est la suivante :
 - Pour les fins de certification, l'ICF définit le coaching mentorat (*Mentor Coaching*) comme du coaching en vue de développer des habiletés de coaching, plutôt du coaching pour le développement de sa pratique, l'équilibre de vie, ou d'autres sujets non reliés au développement des habiletés de coaching du candidat à la certification.
 - Donc le travail avec le coach-mentor en vue d'une certification doit tomber dans la premier élément de la définition complète du coaching mentorat, soit le développement de compétences et d'habiletés professionnelles reliées à la pratique du coaching. Soyez certain d'en discuter durant l'entrevue que vous aurez avec votre coach mentor potentiel.
- En ce qui concerne les candidats au titre de PCC et qui n'ont pas gradué d'un programme accrédité (ACTP) par ICF, ainsi que tous les candidats au titre de MCC, il est hautement recommandé, mais non requis, de chercher des coachs-mentors possédant des expériences variées ou des formations ACTP différentes, afin d'être exposés à des interprétations plus larges des compétences essentielles de l'ICF, ainsi qu'à des approches différentes pour évaluer ces compétences.



- Afin d'obtenir des informations plus détaillées sur les exigences, les devoirs, les compétences et les traits caractéristiques d'un coach-mentor, nous vous invitons à consulter les documents suivants : *Coaching mentorat : devoirs et compétences* ainsi que *Pratiques recommandées pour être un excellent coach-mentor*.