

Boîte à outils de mentorat



des leaders formant des leaders

 Programme de mentorat de l'ACTU

Table des matières

Introduction	2
Mission	2
Valeurs	3
Objectifs	3
Avantages du programme	5
Devenir mentor/mentoré	6
Admissibilité.....	6
Conception du programme	7
Processus de jumelage.....	7
<i>Des leaders formant des leaders</i> - Structure du programme.....	7
Objectifs SMART.....	8
Liste de contrôle de la première réunion.....	9
Sujets de discussion et activités pour les réunions suivantes.....	10
Formulaire de rétroaction.....	11
Annexe A	12
Conseils pour réussir.....	12
Conseils de mentorat.....	13
Annexe B	14
Entente du programme de mentorat <i>Des leaders formant des leaders</i>	14

Introduction

Le programme de mentorat de l'ACTU - Des leaders formant des leaders - aide les leaders émergents de l'industrie du transport collectif à développer leurs connaissances et leurs compétences. Les mentors et les mentorés sont en contact au moins cinq fois par an pour discuter de leurs expériences de travail dans l'industrie. Ensemble, ils fixent des objectifs pour le succès futur d'un mentoré, tout en élargissant leurs réseaux et en établissant des relations professionnelles.

Mission

Développer des leaders émergents au sein de l'industrie du transport collectif en établissant des relations positives entre les mentors et les mentorés, en favorisant le développement personnel et professionnel et en créant des opportunités de réseautage.



Valeurs

Travail d'équipe

Créer un partenariat d'expertise et de compétences tout en partageant les connaissances pour prendre des décisions mutuelles.

Respect

Écouter les opinions des autres et reconnaître leurs capacités tout en faisant preuve d'empathie envers ceux avec qui vous travaillez.

Intégrité

Poursuivre les objectifs grâce à un niveau d'effort élevé tout en étant transparent et responsable.

Innovation

Être ouvert au changement et aux nouvelles opportunités en appliquant des compétences et des idées nouvelles.

Objectifs

1

Augmenter le nombre de professionnels choisissant une carrière dans l'industrie du transport collectif.

2

Offrir aux nouveaux professionnels du transport collectif une meilleure compréhension de l'industrie.

3

Favoriser les compétences transférables grâce à l'établissement d'objectifs et à une formation individuelle.

4

Créer des opportunités d'acquisition des connaissances sur les spécialisations et les rôles au sein de l'industrie du transport collectif.

5

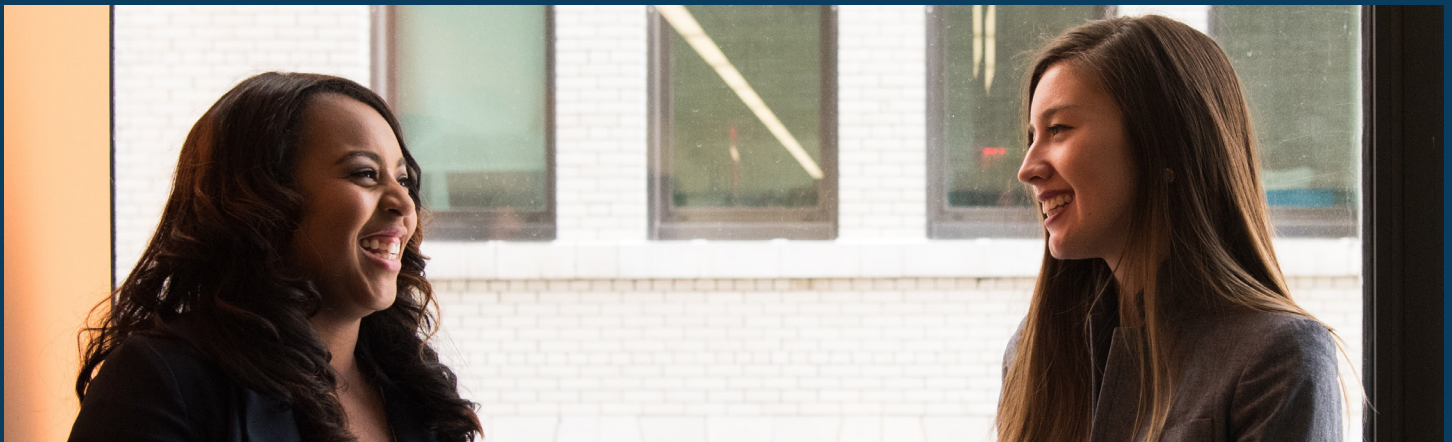
Former des leaders émergents, tout en favorisant l'équité, la diversité et l'inclusion.



Avantages du programme

Mentors

- Introspection sur son évolution personnelle et professionnelle.
- Guider de jeunes professionnels et élaborer des stratégies dans un environnement professionnel.
- Partager des réseaux et des relations professionnelles.
- Être exposé à diverses cultures, pratiques et expériences d'autres employés.
- Évoluer personnellement et développer des compétences transférables, telles que le leadership et la communication.



Mentorés

- Évoluer personnellement et développer des compétences transférables grâce à l'apprentissage, à la communication ouverte et à la pensée analytique.
- Être exposé à diverses cultures, pratiques et expériences d'autres employés.
- Acquérir des connaissances en apprenant de l'expérience d'un mentor, tout en renforçant la confiance en soi et la conscience de soi.
- Réseauter et obtenir des références professionnelles

Devenir mentor / mentoré

Mentors

- Avoir un minimum de 10 ans d'expérience de travail dans l'industrie du transport collectif.
- Souhaiter être un modèle pour les leaders émergents.
- Être disposé à consacrer 10 heures par an au mentorat.
- Compétences en communication ouverte pour pouvoir communiquer efficacement ses expériences aux mentorés.
- Ouvert aux commentaires constructifs.
- Enthousiasmé par l'industrie du transport collectif.
- Être membre de l'ACTU.



Mentorés

- Avoir une expérience de travail d'au moins un an dans l'industrie du transport collectif.
- Vouloir explorer de nouvelles expériences et de nouveaux rôles.
- Compétences en communication ouverte pour communiquer efficacement avec le mentor.
- Ouvert aux commentaires constructifs.
- Vouloir apprendre et approfondir sa compréhension de l'industrie du transport collectif avec une attitude enthousiaste.
- Être membre de l'ACTU.

Conception du programme

Processus de jumelage

- Une adresse électronique dédiée de l'ACTU sera créée pour recueillir des informations sur le mentorat.
- L'ACTU enverra régulièrement des messages électroniques à tous les membres sur le programme avec un lien vers le formulaire de demande de mentorat.
- Les candidatures seront jumelées par le comité de sélection en fonction d'intérêts similaires
- Les biographies des mentors et des mentorés seront affichées et communiquées aux participants.



Des leaders formant des leaders - Structure du programme

- Les mentors s'engagent pour un mandat d'un an consistant en au moins 10 heures de formation en mentorat, réparties en cinq sessions.
- Les mentors et mentorés feront connaissance lors d'une rencontre virtuelle.
- Le mentor mènera une discussion de suivi d'une heure avec son mentoré.
- Une réunion d'environ une heure devrait avoir lieu chaque trimestre pour discuter de sujets structurés, de questions liées à l'industrie et d'opportunités de développement de carrière.
- La série de cinq réunions représente l'engagement minimum requis.
- Les mentors et les mentorés peuvent discuter s'ils veulent se rencontrer plus fréquemment.



Conception du programme

Objectifs SMART

Le cadre d'objectifs **SMART** aide les mentors et les mentorés à comprendre, hiérarchiser, suivre et atteindre leurs objectifs.

SPÉCIFIQUE

Quel est le résultat spécifique que vous aimeriez atteindre d'ici la fin du programme ?

MESURABLE

Comment allez-vous savoir que vous avez atteint votre objectif ? Comment allez-vous suivre vos progrès ?

ATTEIGNABLE

Pouvez-vous raisonnablement atteindre votre objectif à la fin de votre période ? Quelles sont les étapes que vous suivrez pour atteindre votre objectif ?

RÉALISTE

Quel est le lien entre votre objectif et le programme de mentorat ? Quelles compétences espérez-vous développer ?

TEMPOREL

Quelle échéance avez-vous pour atteindre votre objectif ? Vous comptez y arriver quand ?



Conception du programme

Liste de contrôle de la première réunion

- Apprenez à connaître votre partenaire.
- Présentez-vous :
 - Quelles sont vos attentes vis-à-vis du programme de mentorat?
 - Quels sont vos objectifs professionnels?
 - Quel est votre style d'apprentissage?
- Comprenez l'intérêt de votre partenaire pour le programme et travaillez ensemble pour créer des objectifs SMART.
- Après la réunion, réfléchissez à ce dont vous et votre partenaire avez discuté et comment vous pouvez l'appliquer à votre rôle dans l'industrie du transport collectif.



Sujets de discussion et activités pour les réunions suivantes

Les mentors et les mentorés sont encouragés à communiquer souvent. La méthode, la fréquence et la durée de la communication doivent être déterminées d'un commun accord. Vous trouverez ci-dessous des suggestions pour lancer les discussions. Les mentors et les mentorés peuvent réviser, ajouter et explorer d'autres questions et sujets qui correspondent à leurs intérêts, à leurs attentes et à leurs expériences.

· Présentations et intérêts de carrière

- Êtes-vous satisfait de votre travail actuel ? Qu'est que vous aimez ? Que changeriez-vous ou feriez-vous différemment ?
- Comment avez-vous pris connaissance de l'ACTU ?
- Que savez-vous des possibilités de carrière dans le transport collectif ? (membres entreprises)
- Discutez de vos attentes pour l'année (l'un envers l'autre en tant que mentor / mentoré). Qu'espérez-vous retirer du programme ?

· Objectifs et plan d'action pour l'année du programme

- Quelles sont vos forces? Comment pouvez-vous vous améliorer ?
- Sur quels domaines de l'industrie du transport collectif souhaitez-vous en savoir plus ?
- Quels objectifs de carrière à court et à long terme avez-vous envisagés ?
- Quelles compétences devez-vous développer pour atteindre vos objectifs de carrière ?
- Décrivez les trois principales compétences utilisées pour exceller dans l'industrie du transport collectif.

· Structure organisationnelle

- Décrivez les finances, les budgets et la structure de votre organisation.
- Décrivez la position de votre organisation sur l'équité, la diversité et l'inclusion.
- Décrivez votre expérience au sein de l'organisation jusqu'à présent.
- Quels changements (le cas échéant) ont été introduits au cours de la pandémie ?

· Opportunités de carrière

- Quelles sont les opportunités de carrière qui s'offrent à vous dans votre organisation actuelle ?
- Qu'est-ce qui vous rend qualifié et comment vous vous préparez pour obtenir ces postes ?
- Où vous voyez-vous dans les trois prochaines années ?
- Quelles sont les options de carrière qui vous intéressent en dehors de votre organisation (le cas échéant) ?
- Comprenez-vous bien la mission et les objectifs de votre organisation, ainsi que le rôle de chaque service ?

Sujets de discussion et activités pour les réunions suivantes

· Récapitulation du programme et prochaines étapes

- Avez-vous atteint les objectifs du programme identifiés au début de l'année ?
- Discutez de ce que vous avez pu accomplir et des étapes nécessaires pour atteindre vos objectifs.
- Y a-t-il des sujets de développement professionnel que nous n'avons pas abordés et que vous souhaitez explorer aujourd'hui ?
- Que retenez-vous du programme de mentorat *Des leaders formant de leaders* ?
- Demandez des commentaires à votre partenaire dans le programme de mentorat.

· Les sujets de développement professionnel suggérés incluent

- Leadership
- Équilibre travail-vie personnelle
- Différences générationnelles au travail
- Gestion vers le haut, vers le bas et latéralement
- Gérer les conversations difficiles
- Gérer des changements organisationnels



Formulaire de rétroaction

- À la fin du programme de mentorat, l'ACTU enverra un message électronique avec un lien vers un sondage de rétroaction.
- Le sondage posera une variété de questions relatives à votre expérience avec le programme de mentorat *Des leaders formant des leaders*.

Annexe A

Conseils pour réussir

Donner et recevoir une rétroaction constructive

- Abordez les critiques de manière positive pour vous assurer que vous donnez des commentaires constructifs qui peuvent vous aider à aller de l'avant.
- Pour être constructif, assurez-vous d'écouter le point de vue de l'autre personne. Concentrez-vous sur la mise en place d'un changement positif et d'une vision différente de la situation.
- Lorsque vous recevez des commentaires, assurez-vous d'écouter ouvertement et de communiquer efficacement.
- En savoir plus sur la façon de donner et de recevoir des commentaires constructifs.

Biais inconscient et micro-agression

- Les préjugés inconscients consistent en un stéréotype ou une hypothèse implicite qui peut se produire à l'insu d'une personne, sans son contrôle et/ou sans son intention.

<https://youtu.be/dVp9Z5k0dEE>

- La micro-agression consiste en des actions verbales, comportementales ou institutionnelles qui participent aux stéréotypes ou à la discrimination à l'encontre d'un groupe de personnes.

<https://youtu.be/cPqVit6TJjw>

Communiquer avec votre partenaire

- Communiquez vos objectifs à votre mentor/mentoré.
- Identifiez les domaines sur lesquels vous aimeriez en apprendre davantage.
- Écoutez ouvertement les idées nouvelles et les perspectives novatrices.
- Posez des questions et soyez ouvert aux questions.
- Sachez que tout le monde est différent, provenant de divers horizons et cultures.
- Comprenez que communiquer virtuellement peut être difficile, alors assurez-vous d'être calme et ouvert à l'autre.
- Mettez-vous d'accord sur vos attentes.
- Pratiquer un mentorat positif, avec intégrité et empathie.

Annexe A

Conseils de mentorat

Diriger en suivant

Le mentoré doit diriger la discussion sur le mentorat. Les mentors doivent faire savoir au mentoré qu'il est de son devoir de diriger le partenariat.

Tracer la voie

Un bon mentorat commence par une exploration de l'endroit où le mentoré veut se retrouver. Ces objectifs deviennent le fondement du partenariat.

Créer un endroit sûr

La confiance est la clé du mentorat. Le mentor doit se concentrer sur le développement de la confiance avec le mentoré afin que les véritables bénéfices du mentorat puissent être atteints.

Les bonnes questions valent mieux que les bons conseils

Les meilleurs mentors nous mettent au défi de réfléchir. Un mentor qui ne dispense que des conseils rate des occasions d'élargir la réflexion d'un mentoré.

Équilibrer l'empathie

Être un conseiller de confiance consiste en partie à donner au mentoré un endroit où exprimer ses frustrations. Les bons mentors trouvent l'équilibre entre faire preuve d'empathie et encourager le mentoré à passer à l'action.

Favoriser la responsabilisation

L'un des pouvoirs cachés du mentorat est la responsabilité qu'il crée pour le mentoré d'agir. Les mentors peuvent créer une responsabilité subtile qui encourage l'engagement tout en offrant un soutien.

Remplissez la boîte à outils

De nombreux mentors potentiels n'assument pas ce rôle parce qu'ils craignent de devoir répondre à tout. Les bons mentors savent quand tendre la main et aider un mentoré à trouver les réponses en puisant dans d'autres ressources.

Honorer le cheminement

Le mentorat a un cycle de vie naturel, et il arrivera un moment dans la plupart des partenariats où le mentor devra prendre du recul et jouer un rôle moins actif avec le mentoré. Les bons mentors reconnaissent cette transition comme un signe de la croissance d'un mentoré et l'utilisent comme un moment de réflexion, de célébration et de transformation.

Annexe B

Inspirer et influencer l'évolution de la mobilité urbaine intégrée

Entente du programme de mentorat *Des leaders formant des leaders*

Nous, _____ (le mentor) et _____ (le mentoré),

acceptons d'entrer dans une relation de mentorat volontaire que nous espérons mutuellement bénéfique. Nous convenons de ce qui suit :

- Respecter la nature confidentielle des informations discutées lors des réunions de mentorat.
- Faire des réunions planifiées une priorité.
- Fournir le soutien, la participation et l'engagement nécessaires les uns envers les autres.

Nous acceptons une conclusion sans égard à la faute de cette relation si, pour une raison quelconque, il semble approprié de le faire.

Exonération de responsabilité

L'objectif du programme de mentorat *Des leaders formant des leaders* de l'ACTU est d'encourager un échange ouvert d'informations et d'idées entre les mentors et les mentorés. L'ACTU ne peut pas examiner et n'examinera pas les communications entre les mentors et les mentorés.

Signature du mentor : _____ Date: _____

Signature du mentoré _____ Date: _____