

# Mentoring ICF ou Mentor-coaching: devoirs et compétences

ICF définit le mentoring comme une relation de soutien professionnel visant à obtenir et mettre en évidence les niveaux de compétences de coaching, selon le niveau de certification souhaité par le coach.

Le mentoring signifie, par ailleurs, que le mentoré est accompagné par rapport à ses compétences en matière de coaching plutôt que sa pratique, son équilibre de vie, ou autres sujets sans lien avec le développement d'une compétence ICF de coaching.

## Devoirs du mentor selon l'ICF

Le Mentor Coach ICF :

1. assure le bon démarrage et la contractualisation de la relation client,
2. explore pleinement avec le mentoré potentiel ce qu'il cherche à réaliser,
3. veille à ce que pour tous deux les objectifs de mentoring soient clairs,
4. définit conjointement avec le mentoré des indicateurs de réussite,
5. discute ouvertement des honoraires, du cadre du temps et des autres aspects de la relation mentor / mentoré,
6. informe le mentoré de tous les aspects du Code d'Ethique d'ICF,
7. informe le mentoré de l'existence du Comité d'Evaluation,
8. aide le mentoré potentiel à développer sa confiance en soi en l'encourageant à interroger plus d'un mentor potentiel, afin de trouver le profil qui leur corresponde le mieux,
9. ne donne aucune garantie de niveau de certification au mentoré résultant des séances de mentoring,

10. se concentre sur le développement des compétences fondamentales en

examinant et commentant oralement et par écrit des séries d'entretiens du mentoré.

Chaque entretien de coaching doit être mené l'un à la suite de l'autre et suivi d'une séance de feed-back entre chaque, laissant suffisamment de temps entre les sessions pour permettre au mentoré d'intégrer les acquis en matière d'apprentissage et de développement,

11. donne un feed-back spécifique, précis, oral et/ou écrit en utilisant des exemples ciblés, issus des entretiens de façon à ce que le mentoré :
  - a. sache exactement ce qu'il fait bien,
  - b. comprenne ce qu'il a à faire pour développer un niveau de maîtrise

plus approfondi de son coaching,

12. démontre qu'il apprend à connaître le mentoré à différents niveaux à la fois et qu'il est capable de prendre en compte :
- a. qui est le mentoré,
  - b. ce qu'il cherche,
  - c. en respectant son style.

## Caractéristiques personnelles du mentor selon ICF

Le Mentor Coach ICF :

1. est digne de confiance et capable d'établir un lien avec le mentoré en termes de compatibilité, interaction et posture,
2. encourage le mentoré à aller au-delà de ce qu'il estime initialement être du domaine du possible, tout en lui permettant d'élargir son processus créatif personnel,
3. se positionne dans une relation d'égal à égal, en se montrant ouvert, vulnérable et prêt à prendre les risques appropriés, en apportant, par exemple, « un feed-back pouvant le sortir de sa zone de confort »,
4. s'appuie sur sa propre capacité à créer un partenariat de qualité avec son mentoré : il lui permet et il l'encourage, par exemple, à être à l'initiative de sujets à travailler entre les séances, qui vont l'amener à réaliser un coaching meilleur et plus puissant,
5. sait faire preuve de soutien et d'authenticité y compris en témoignant au mentoré de la gratitude pour sa personne, ses réalisations et son évolution tout au long du processus,
6. a confiance en sa propre méthodologie et est capable de montrer son appréciation et son respect vis-à-vis du style unique de chaque mentoré,
7. favorise le développement du propre style du mentoré,
8. est disposé à considérer que lui et le coach sont responsables de la performance réalisée et à encourager périodiquement une évaluation mutuelle de l'efficacité de la relation.

## Compétences du mentor selon ICF

Le Mentor Coach ICF :

1. sait écouter au-delà du contenu et distinguer l'application des acquis liés aux compétences fondamentales (c.-à-d. compétence par rapport à la direction, compétence par rapport au style ou compétence par rapport aux résultats attendus par le client),
2. sait écouter à tous les niveaux : physique, intellectuel, émotionnel et intuitif,
3. écoute aussi bien les points forts que les axes de développement,
4. est conscient et tient compte des différences de style, de culture, et de langage,
5. a une connaissance pratique des outils d'évaluation utilisés par ICF pour

l'évaluation des entretiens de coaching enregistrés, dans le cadre de l'examen du processus de certification,

6. est à l'écoute de la présence des compétences individuelles et de l'ensemble global du niveau de compétence,

7. sait distinguer quelle(s) compétence(s) sous-jacente(s) déterminante(s) peut

avoir un impact inefficace ou limité dans le coaching,

8. peut cerner et décrire l'écart entre les niveaux de compétence démontrés et le prochain niveau de compétence à atteindre,

9. cerne et décrit les zones de développement, l'utilisation de compétence, le niveau de compétence, et des exemples spécifiques de comportements en coaching,

10. crée un espace de soutien et de confiance propice à un feed-back, exprimé avec respect, clarté, sans jugement,

11. agrmente ses observations d'exemples concrets et spécifiques, et ce qu'il serait nécessaire de développer pour pouvoir accéder au niveau de compétence suivant avec sensibilité pour donner plus d'impact au feed-back,

12. offre un feed-back pertinent pour chaque compétence fondamentale du coaching, en identifiant les points forts comme les points potentiels de développement,

13. démontre sa capacité à s'autogérer, quelles que soient ses préférences de modèle de coaching et à rester concentré sur l'évaluation des compétences relatives aux compétences fondamentales.

Développé en partenariat entre l'Association des organismes de coaching (Association of Coach Training Organizations, ACTO) et la Fédération Internationale de Coaching ICF.