Résultats d'enquête sur le mentorat auprès des coachs de l'EMCC France

IMLOUL Ilyess

Avril 2015

Commission Mentorat

Remerciements :

Cette enquête avait pour but : d'évaluer le degré de connaissance des coachs de l'EMCC sur le mentorat en France.

Réalisée fin mars, cette enquête a été rendue possible grâce à l'aide de ma tutrice de stage Dominique Cancellieri-Decroze, ainsi qu'à l'ensemble de la commission mentorat qui m'a fortement aiguillé.

Par ailleurs, je tiens aussi à remercier tout particulièrement Edwige Trancart pour sa disponibilité et sa réactivité.

La commission mentorat tient à remercier l'ensemble des 52 coachs qui ont répondu et m'ont permis d'aboutir aux présents résultats.

Ces résultats sont à la disposition des participants ainsi qu'à l'ensemble de L'EMCC.

Méthode :

L'EMCC France dispose d'un fichier exhaustif avec l'ensemble de ses membres ainsi que leurs e-mails. Le mode d'administration s'est donc fait par mail, le moyen le plus rapide et le plus efficace d'atteindre un maximum de coachs.

Comme nous l'avons dit précédemment, notre population mère était les coachs de l'EMCC France.

La méthode d'échantillonnage c'est faite sur la base du nombre de coachs ayant répondu, soit 52 par rapport à l'ensemble des coachs actifs de l'EMCC présents dans la base de données au moment de notre enquête (458). Ce qui donne un taux de retour de 11,35%.

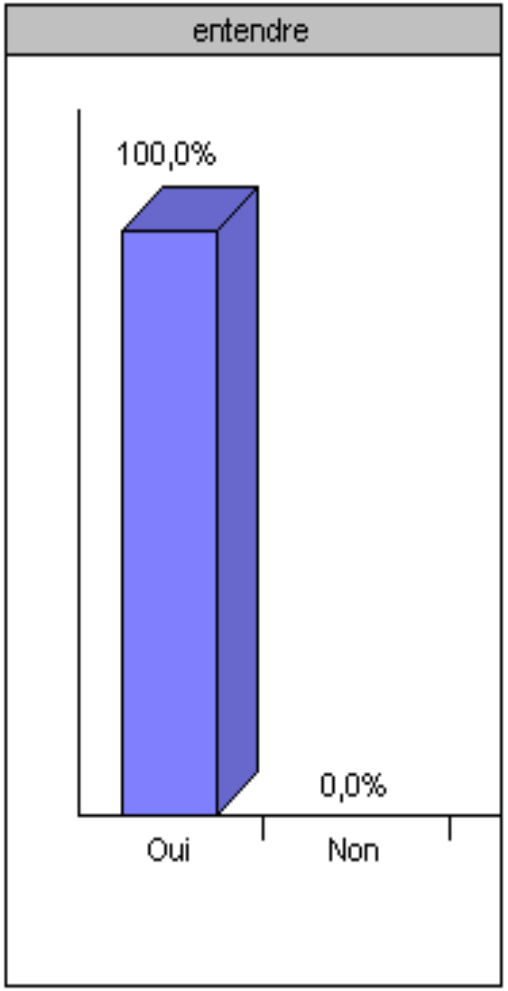
Nous avons laissé aux coachs une période de 3 semaines pour répondre au questionnaire. Avec une relance au bout de la 2ème semaine.

Présentation des résultats :

Thème 1 : Première approche du mentorat

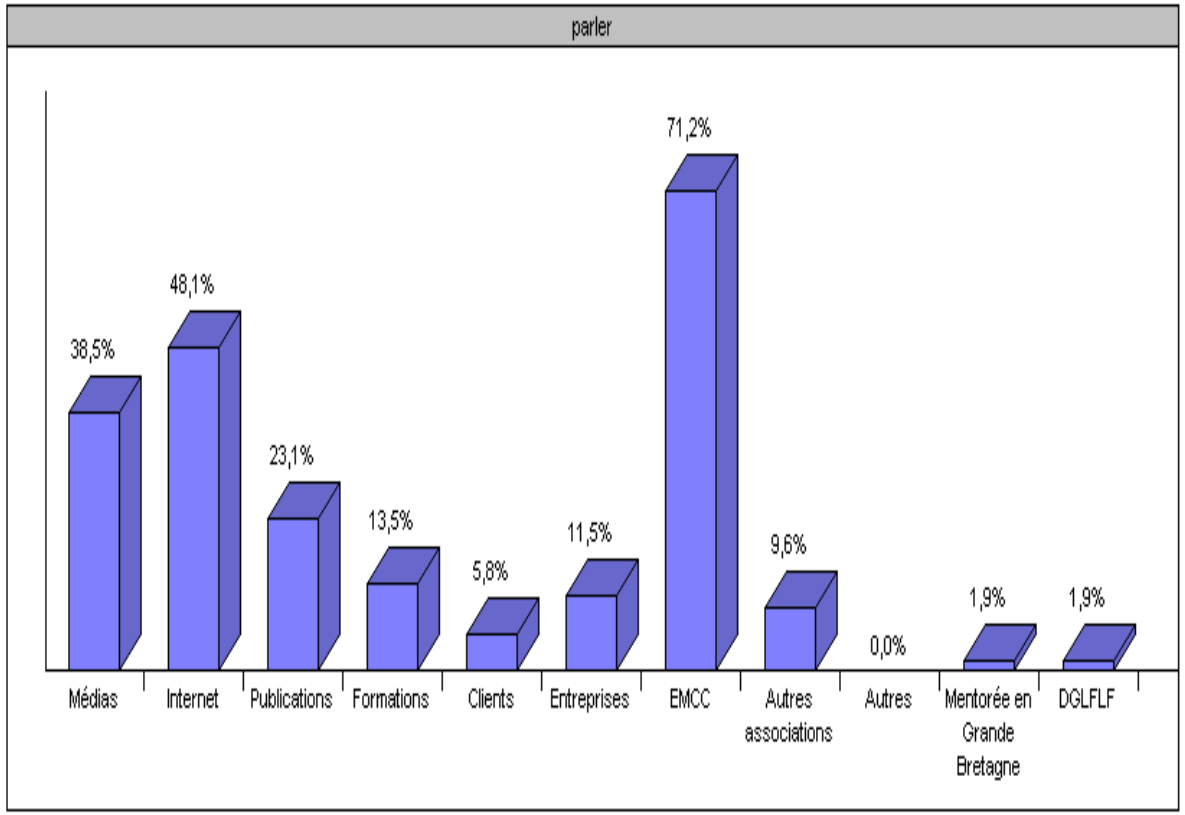
1) Avez-vous entendu parler du mentorat?

entendre	Nb. cit.	Fréq.
Oui	52	100%
Non	0	0,0%
TOTAL OBS.	**52**	**100%**



2) Si « oui », où en avez-vous entendu parler?

parler	Nb. cit.	Fréq.
Médias	20	38,5%
Internet	25	48,1%
Publications	12	23,1%
Formations	7	13,5%
Clients	3	5,8%
Entreprises	6	11,5%
EMCC	37	71,2%
Autres associations	5	9,6%
Autres	0	0,0%
Mentorée en Grande Bretagne	1	1,9%
DGLFLF	1	1,9%
TOTAL OBS.	**52**	



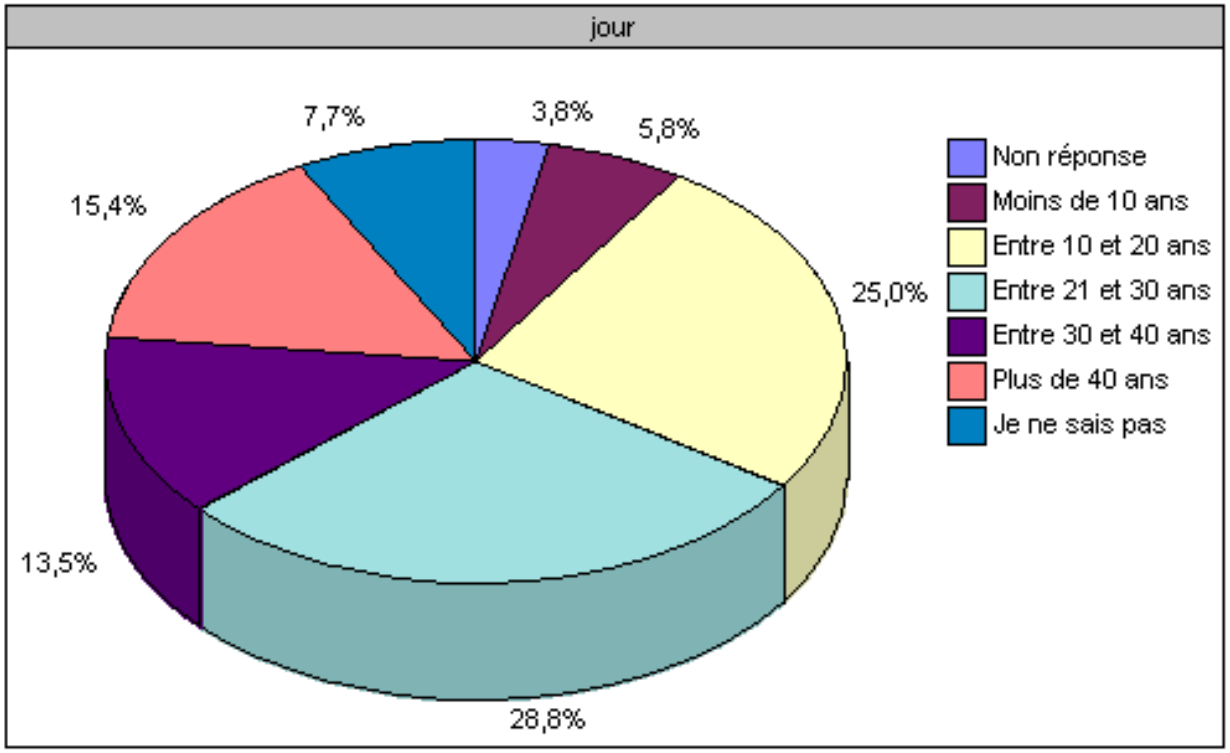
Le nombre de citations est supérieur au nombre d'observations du fait de réponses multiples

3) Selon vous, d'où provient cette pratique ?

Valeurs	Nb. cit.	Fréquence
Canada	10	19,6%
Etats-Unis	10	19,6%
Je ne sais pas	6	11,8%
Québec	4	7,8%
Grèce Antique	3	5,9%
Grandes entreprises	2	3,9%
Royaume-uni	2	3,9%
Amérique du nord	1	2,0%
Besoin identifié par un dirigeant de sa faire accompagné par une personne au fait de ses defis pour lui permettre de gagner du temps et de l'argent	1	2,0%
De grands groupes	1	2,0%
Des entreprises soucieuses que les compétences et savoir soient transmis aux juniors par des gens expérimentés	1	2,0%
Du fond des âges, parrainage revu et amélioré	1	2,0%
Du tutorat et compagnonnage	1	2,0%
En entreprise	1	2,0%
Le nom vient de l'Antiquité	1	2,0%
Moyen-âge	1	2,0%
Pays anglo-saxons	1	2,0%
Pratique initiatique des cercles privés	1	2,0%
Rencontre du désir complémentaire de co-construire	1	2,0%
Tradition des formations des compagnon. Appelé "Corporate" par les anglo-saxons	1	2,0%
Vieille comme le monde	1	2,0%
TOTAL	51	100,0%

4) Depuis combien de temps cette pratique a-t-elle vu le jour ?

jour	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	2	3,8%
Moins de 10 ans	3	5,8%
Entre 10 et 20 ans	13	25,0%
Entre 21 et 30 ans	15	28,8%
Entre 30 et 40 ans	7	13,5%
Plus de 40 ans	8	15,4%
Je ne sais pas	4	7,7%
TOTAL OBS.	**52**	**100%**



Commentaire thème 1 :

L’ensemble des 52 coachs interrogés avaient déjà entendu parler du mentorat : 72% d'entre eux via l’EMCC, à travers la commission mentorat ; via Internet (48,1%) ou par les médias (38,5%) qui leur ont permis de s'informer sur mentorat.

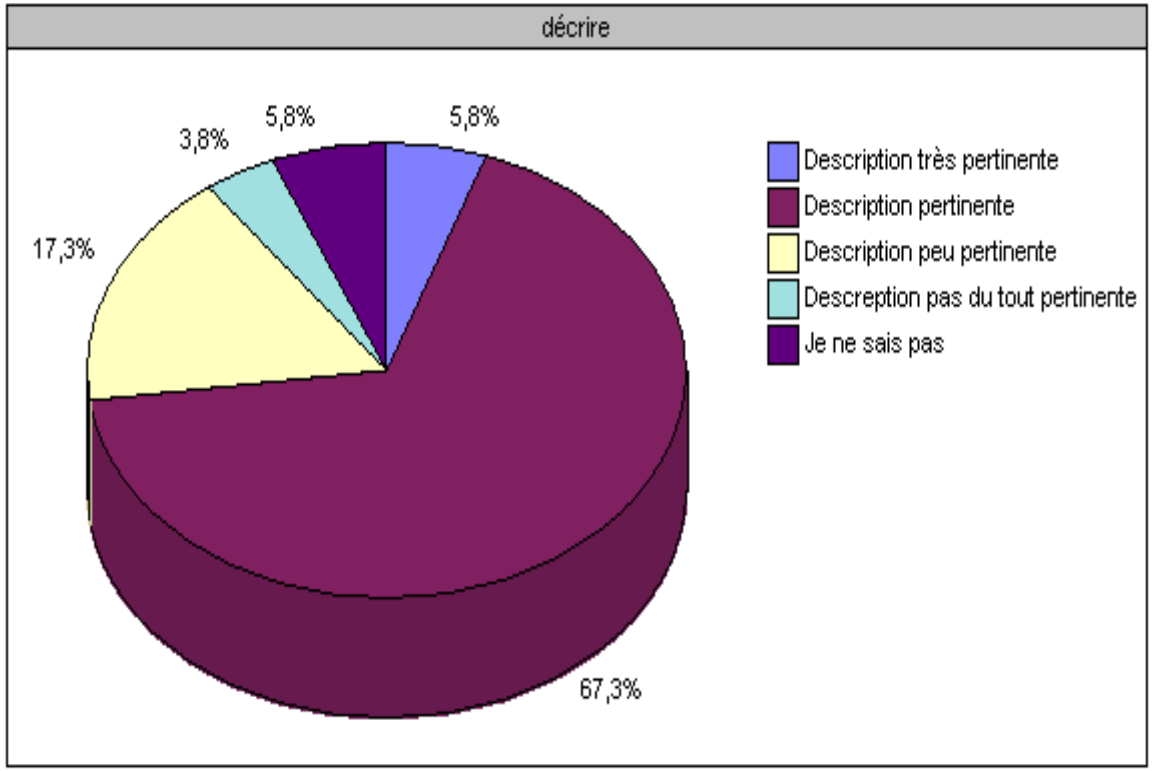
On remarque que 19,6% des coachs pensent que la pratique du mentorat provient des USA et 19,6% du Canada. 11,8% ne connaissent pas la provenance de cette pratique. Seulement 7,8% soit 4 personnes ont répondu que cela vient du Québec.

Cette pratique a réellement vu le jour il y a 30-40 ans. Seulement 13,5% des personnes interrogés ont donné la bonne réponse. Cependant, la plus part d’entre eux voient cette pratique vraiment nouvelle, puisque 25% et 28,8% pensent qu’elle existe depuis 10-20 ans et 21-30 ans.

Thème 2 : Approche approfondie

5) Pouvez-vous décrire cette pratique ?

décrire	Nb. cit.	Fréq.
Description très pertinente	3	5,8%
Description pertinente	35	67,3%
Description peu pertinente	9	17,3%
Descreption pas du tout pertinente	2	3,8%
Je ne sais pas	3	5,8%
TOTAL OBS.	**52**	**100%**



6) Pour vous, quels sont les avantages du mentorat ?

Valeurs	Nb. cit.	Fréquence
Je ne sais pas	4	9,8%
La transmission, le lien	2	4,9%
Accélération de l'éclosion du potentiel, apprentissage mutuel, reconnaissance des contributions passées, présentes et futures, réseau, explication du comportement	1	2,4%
Aide, transmission de savoirs et compétences, solidarité	1	2,4%
Apprentissage direct, Opérationnel, pragmatique	1	2,4%
Bénévolat, gratuit	1	2,4%
Efficacité, solidarité	1	2,4%
Fais grandir la personne accompagnée	1	2,4%
Fais grandir le mentoré, favoriser la communication inter-générationnelle	1	2,4%
Fais grandir les binômes	1	2,4%
Gagner du temps, connaissance du terrain	1	2,4%
Gain de temps	1	2,4%
Gain de temps sur l'acquisition d'expérience	1	2,4%
Gain de temps, prendre plaisir à transmettre pour le mentor	1	2,4%
Gratuit	1	2,4%
Gratuit et bienveillant	1	2,4%
Gratuit, innovant	1	2,4%
Gratuit, sans contrainte	1	2,4%
Gratuité, relation à moyen/long terme	1	2,4%
Innovant et gratuit	1	2,4%
L'accompagnement d'un collaborateur plus qualifié	1	2,4%
La personne apprend par elle-même, augmente son autonomie, le mentort intervient à la demande explicite de la personne	1	2,4%
Le retour d'expérience	1	2,4%
Mettre sa pratique en lumière pour le mentor, progresser plus vite pour le mentoré	1	2,4%
Mise en place d'une relation de confiance dans moment de fragilisation du salarié	1	2,4%
Partage générationnel	1	2,4%
Permet de trouver les solutions qui correspondent à elle et elle seule	1	2,4%
Plus pratico-pratique que le coaching, permet des résultats à très court terme	1	2,4%
Pratique qui dure dans le temps	1	2,4%

Prendre des leçons, prendre la mesure de son poste rapidement, dépasser certains freins	1	2,4%
Relation gagnant gagnant, apprentissage et développement de soi, Co-construction, déontologie	1	2,4%
Simple à mettre en place	1	2,4%
Sortir de la solitude et de l'isolement	1	2,4%
Transmission mémoire, solidarité, création de réseau, évolution vers une culture ccopérative	1	2,4%
Très innovant, Gain de temps	1	2,4%
Très peu de contraintes	1	2,4%
Valorisation des compétences, Développement du réseau, partage de bonnes pratiques informels, faible coût fort impact	1	2,4%
TOTAL	41	100,0%

Nombre de valeurs différentes : 37
'Je ne sais pas' est le plus cité : 4 observations.
Il y a 11 non-réponses.

7) Pour vous, quels sont les inconvénients du mentorat?

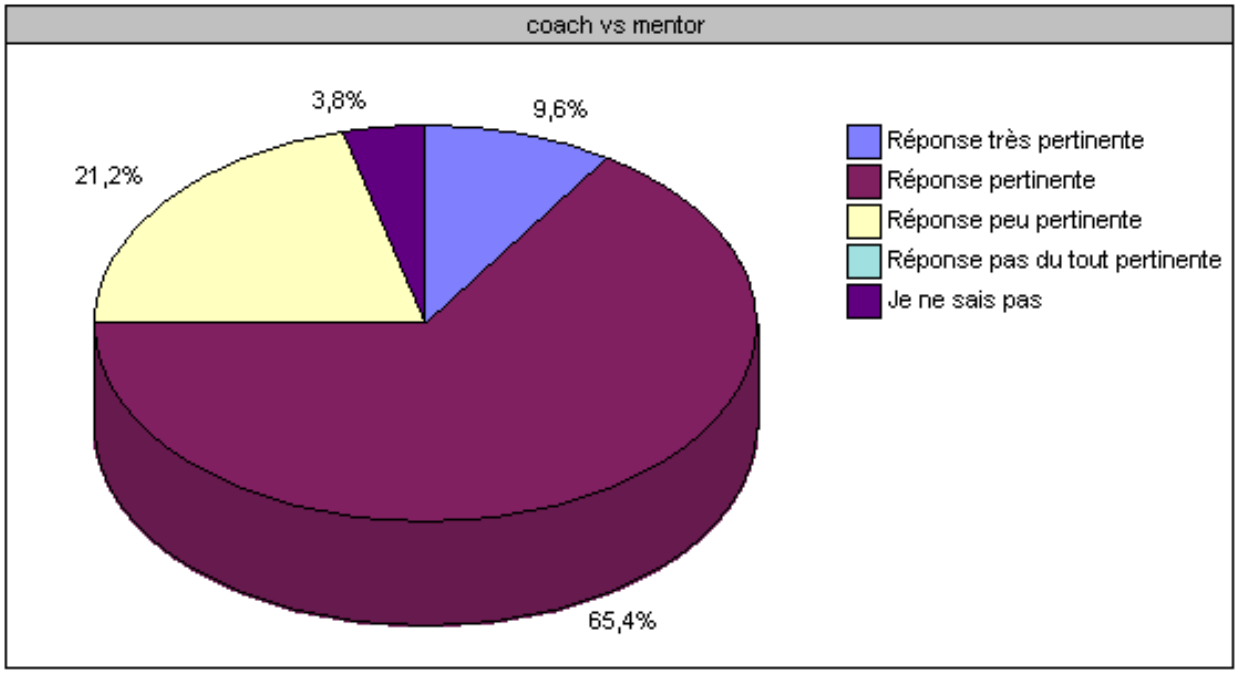
Valeurs	Nb. cit.	Fréquence
Je ne sais pas	4	9,8%
Pas d'inconvénients	2	4,9%
Basé sur le bénévolat, concurrence vis-à-vis du coaching	1	2,4%
Bénévolat	1	2,4%
Chronophage et besoin de mettre un cadre	1	2,4%
Chronophage, distance	1	2,4%
Chronophage, le mentor ne bénéficie que d'une reconnaissance morale pas connue à l'extérieur	1	2,4%
Chronophage, le mentor peut être déformé ou peu influencé	1	2,4%
Cronophage	1	2,4%
Dépendance du mentoré au mentor	1	2,4%
Etre un bon mentor c'est très difficle	1	2,4%
Formation nécessaire pour le mentor, le mentor doit être disponible	1	2,4%
Heurter les habitudes, culture de resistance, lourd à mettre en oeuvre à une grosse organisation	1	2,4%
La confusion avec le conseil, coaching, parrainage peut être dangereuse	1	2,4%
La reproduction des mêmes modèles comportementaux	1	2,4%
Le retour d'expérience	1	2,4%
Le solutions du mentoré ne peuvent pas tout le temps convenir au mentoré	1	2,4%
Lien de dépendance du mentoré	1	2,4%
Longue à mettre en place	1	2,4%
Manque d'informations sur les bénéfices de la pratique	1	2,4%
Manque d'ouverture, risque de semi-directivité	1	2,4%
Mentor peut imposer ses vues	1	2,4%
N'aide pas vraiment à grandir	1	2,4%
Nécessité un cadre structuré, importance du fit entre mentor et mentoré	1	2,4%
Pas assez connue	1	2,4%
Pas d'inconvénient	1	2,4%
Peu connue, Chronophage	1	2,4%
Peu de visibilité	1	2,4%
Pratique confondue avec le coaching	1	2,4%

Pratique perçue à titre gratuit	1	2,4%
Pratique vraiment très peu connue	1	2,4%
Repose sur l'expertise et la pdégogie d'une seule personne, le mentor. Le mentor peut devenir "Consommateur" sans réciprocité suffisante vis-à-vis du mentor	1	2,4%
Si on n'a pas le choix de son mentor cela peut etre un inconvénient majeur	1	2,4%
Terme trop souvent utilisé et pas labélisé contrairement au coaching	1	2,4%
Travail en profondeur sur la personne, acquisitions moins ancrése	1	2,4%
Trop peu connu	1	2,4%
Vu comme gratuit	1	2,4%
TOTAL	41	100,0%

Nombre de valeurs différentes : 37
'Je ne sais pas' est le plus cité : 4 observations.
Il y a 11 non-réponses.

8) A votre avis, quelle est la différence entre un coach et un mentor ?

coach vs mentor	Nb. cit.	Fréq.
Réponse très pertinente	5	9,6%
Réponse pertinente	34	65,4%
Réponse peu pertinente	11	21,2%
Réponse pas du tout pertinente	0	0,0%
Je ne sais pas	2	3,8%
TOTAL OBS.	**52**	**100%**



9) Quelles sont, pour vous, les compétences essentielles d'un mentor?

Valeurs	Nb. cit.	Fréquence
Je ne sais pas	5	13,2%
Organisation, pédagogie	2	5,3%
Assiduité	1	2,6%
Bienveillance, respect, pédagogie, analyse, synthèse, recul	1	2,6%
Bonne capacité à conseiller	1	2,6%
Capacité d'accompagnement	1	2,6%
Capacité d'accompagnement, son écoute	1	2,6%
Connaissance de soi et générosité	1	2,6%
Disponibilité, écoute, conseil	1	2,6%
Ecoute, bienveillance, expérience	1	2,6%
Ecoute, capacité d'information, d'orientation, de conseil, d'ouverture, humilité, bienveillance, respect, déontologie	1	2,6%
Ecoute, respect de l'autre, générosité, souplesse, disponibilité	1	2,6%
Etre accrédité, et supervisé, être à l'écoute des besoins du mentoré	1	2,6%
Excellente communication, expérience en entreprise	1	2,6%
Expérience, goût pour l'échange, capacité aider l'autre, intégrer des pratiques, prendre sa place dans un milieu professionnel	1	2,6%
Expertise, capacité a transmettre, pédagogie, écoute active, empathie, recul et sagesse, capacité d'accueil, finesse de compréhension	1	2,6%
Fort expérience dans le milieu de l'entreprise	1	2,6%
Forte capacité d'écoute, empathie	1	2,6%
Générosité, pédagogie	1	2,6%
Humilité, respect de l'autre, Croire en les ressources de l'autre, la patience	1	2,6%
L'envie d'accompagner et d'aider a progresser, capacité d'écoute, disponibilité suffisante	1	2,6%
L'expérience, capacité à gagner et garder confiance en soi, bienveillance et exigence des résultats, capacité à dédecter les processus parallèles dans la relation du binôme	1	2,6%
L'expérience, l'écoute, l'empathie, la disponiblité, l'ouverture	1	2,6%

Pedagogie	1	2,6%
Pédagogie, écoute, capacité à recadrer et transmettre	1	2,6%
Pédagogie, écoute, compétences du métier réconnu	1	2,6%
Prise de recul par rapport à sa propre expérience, la diversité des expériences et du parcours	1	2,6%
Réactif	1	2,6%
Réactivité, ouverture d'esprit, expérience	1	2,6%
Savoir écouter, savoir donner du feedback, confronter avec bienveillance, porter des diagnostique, savoir travailler les cadres et les freins du mentoré	1	2,6%

Nombre de valeurs différentes : 33
'Je ne sais pas' est le plus cité : 5 observations.
Il y a 14 non-réponses.

Commentaire thème 2 :

67,3% des personnes interrogées ont su me décrire avec pertinence le mentorat qui peut se présenter comme *« Un mode d'accompagnement suivi et personnalisé d'un mentoré et d'un mentor sans lien hiérarchique qui se fonde sur le partage d'expériences désintéressées et réciproque »* mais ce qu'ils ont le plus souvent oublié est que le mentorat n'est pas exclusivement une relation unilatérale mais bilatérale puisque le mentoré peut aussi apporter, un savoir au mentor.

En termes d'avantages, les coachs voient en le mentorat une pratique innovante et facilitant la transmission des savoir-faire et savoir-être, qui fait gagner énormément de temps. Cependant lorsqu'on parle de mentorat, bon nombre de coachs associent la gratuité avec cette pratique (21,49%).

En termes d'inconvénients, les coachs trouvent cette pratique chronophage (17,1%), en effet le processus de mentorat met un certain temps à se mettre en place au sein d'une organisation. De plus, certains disent que cette pratique est peu connue et qu'il y a un réel manque d'informations ce qui rendrait assez réfractaire les entreprises à en proposer au sein de leurs organisations.

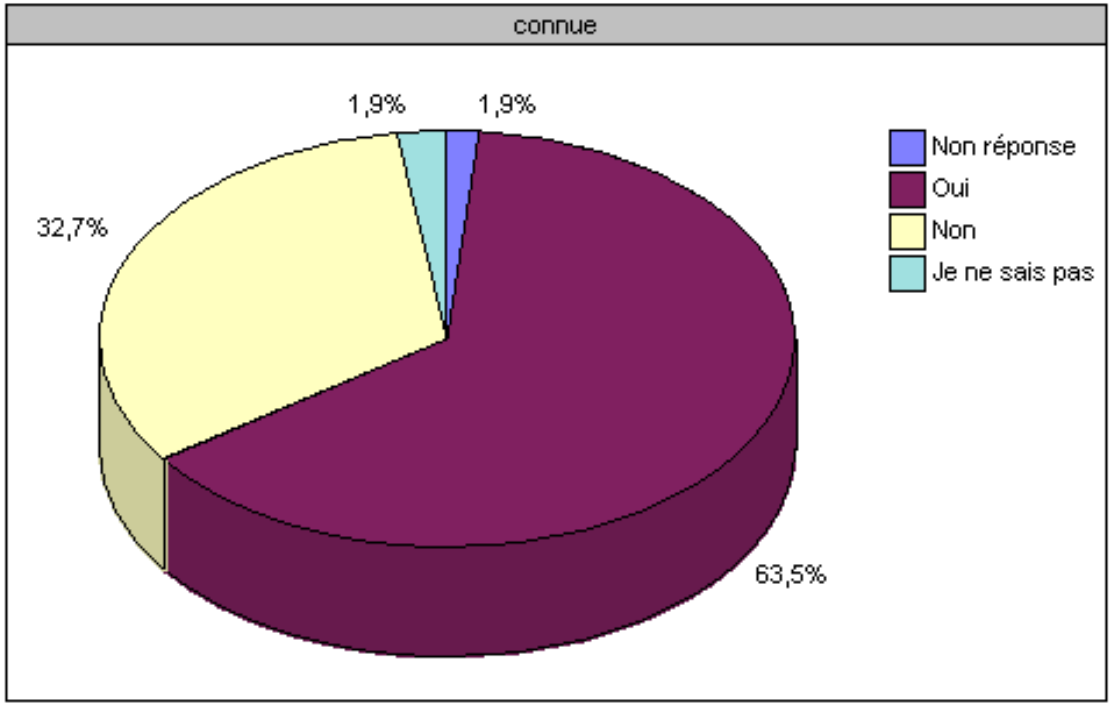
La différence entre le coach et le mentor a été relativement bien distinguée et soulignée par les coachs de l'EMCC (65,4%).

Pour les coachs de l'EMCC les compétences que doit posséder un mentor sont la pédagogie (18,18%), l'écoute (27%), et l'expérience 24,24%.

Thème 3 : L'image du mentorat

10) Le mentorat est- il, pour vous, une pratique de plus en plus connue?

connue	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	1,9%
Oui	33	63,5%
Non	17	32,7%
Je ne sais pas	1	1,9%
TOTAL OBS.	**52**	**100%**



11) Si « oui », pourquoi ?

Valeurs	Nb. cit.	Fréquence
Grâce à l'EMCC	7	20,6%
Via les médias	3	8,8%
Grâce aux médias	2	5,9%
Car c'est un terme générique	1	2,9%
Cela se situe dans l'air du temps, énormement de communication	1	2,9%
De plus en plus de communication	1	2,9%
De plus en plus de communication et les entreprises s'y intéressent	1	2,9%
De plus en plus de formations	1	2,9%
Diffusée dans le milieu de l'entreprise et des grandes écoles	1	2,9%
En se rendant compte qu'en se séparant de plus en plus tôt et vite de leurs collaborateurs expérimentés, elles sont affaiblies en compétence et en lien générationnel	1	2,9%
Grâce à la médiatisation	1	2,9%
Je ne sais pas	1	2,9%
Le terme n'est pas assez utilisé	1	2,9%
Le terme se démocratise et apparaît dans les entreprises	1	2,9%
Mon entourage m'en parle	1	2,9%
Nombreux programmes associatifs et de développement dans les entreprises	1	2,9%
On en entend de plus en plus parler	1	2,9%
On trouve de plus en plus de formations	1	2,9%
Répond aux problématiques actuelles dans les entreprises	1	2,9%
Se pratique de plus en plus dans les entreprises	1	2,9%
Via l'EMCC	1	2,9%
Via la communication	1	2,9%
Via les efforts fait par les enteprise pour transmettre le savoir	1	2,9%
Via les médias et les entreprises	1	2,9%
Via les réseaux sociaux	1	2,9%
TOTAL	34	100,0%

12) Si « non », pourquoi ?

Valeurs	Nb. cit.	Fréquence
Confusion des notions de mentorat et coaching et beaucoup de charlatans prétendent pouvoir aider	1	7,1%
Je ai entendu parler de cette pratique uniquement à l'EMCC	1	7,1%
Je n'ai jamais entendu parler de mentorat dans les entreprises dans lesquelles j'interviens	1	7,1%
Je ne connais aucun exemple de mentorat	1	7,1%
Je ne sais pas	1	7,1%
Manque d'accélération de la notoriété	1	7,1%
Manque de communication et d'explication	1	7,1%
Manque de communication sur le sujet	1	7,1%
Pas assez connue du monde de l'entreprise, discours encore confidentiel	1	7,1%
Pas assez d'informations sur le sujet	1	7,1%
Pas assez de communication à ce sujet	1	7,1%
Pas clairement expliquée même au sein de l'EMCC	1	7,1%
Peu de communication média. Cela dépend de la DRH et DG. la gratuité peut être un frein	1	7,1%
Trop de confusion dans les esprits avec tuteur, accompagnateur	1	7,1%
TOTAL	14	100,0%

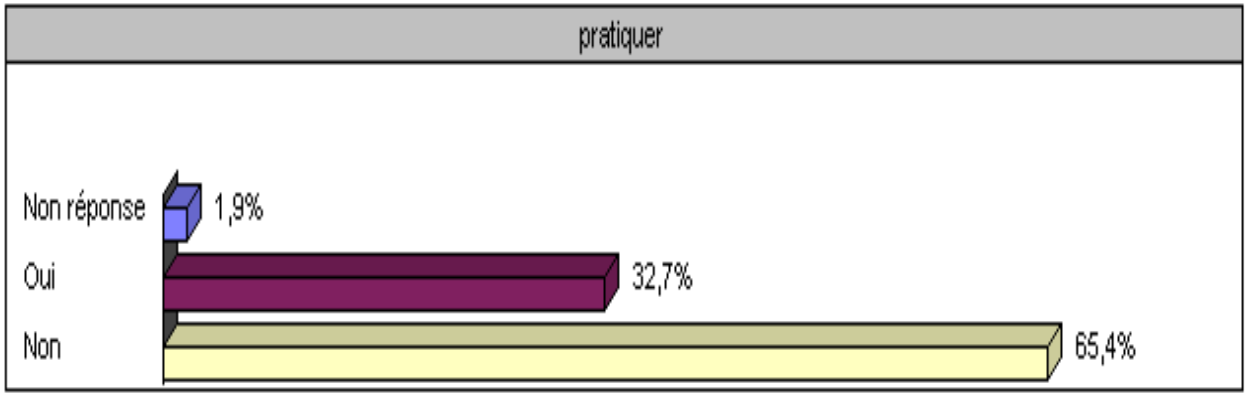
Commentaire thème 3 :

Pour 63,5% des coachs, le mentorat est une pratique de plus en plus connue. En effet, pour 20,6% d'entre eux le mentorat est de plus en plus connu grâce à l'EMCC qui souhaite se renforcer et se développer sur ce sujet. Les 32,7% qui ont répondu disent qu'il y a encore un manque de communication et d'information autour de cette pratique.

Thème 4 : Le mentorat dans une entreprise ou une organisation

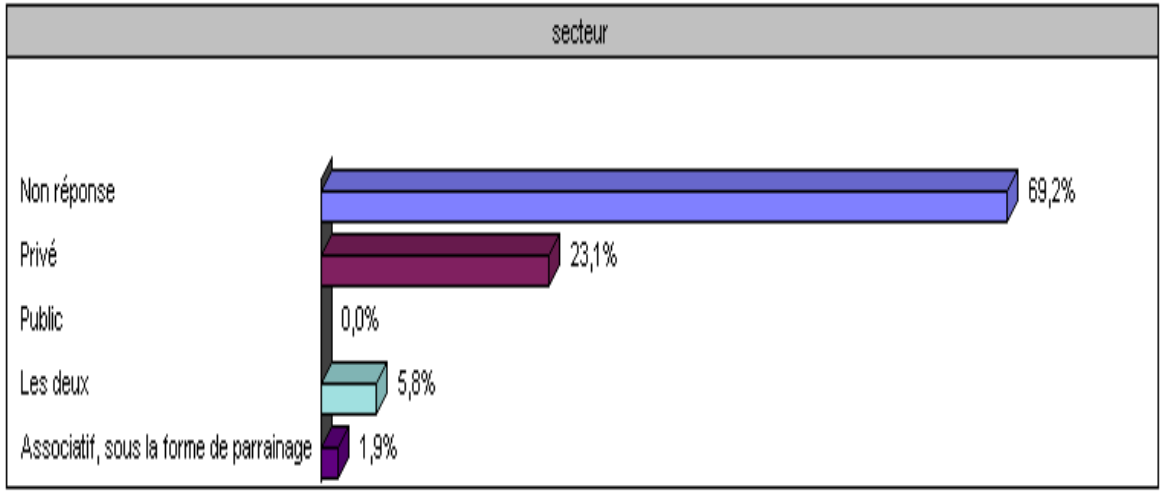
13) Connaissez-vous des organisations qui pratiquent le mentorat?

pratiquer	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	1,9%
Oui	17	32,7%
Non	34	65,4%
TOTAL OBS.	**52**	**100%**



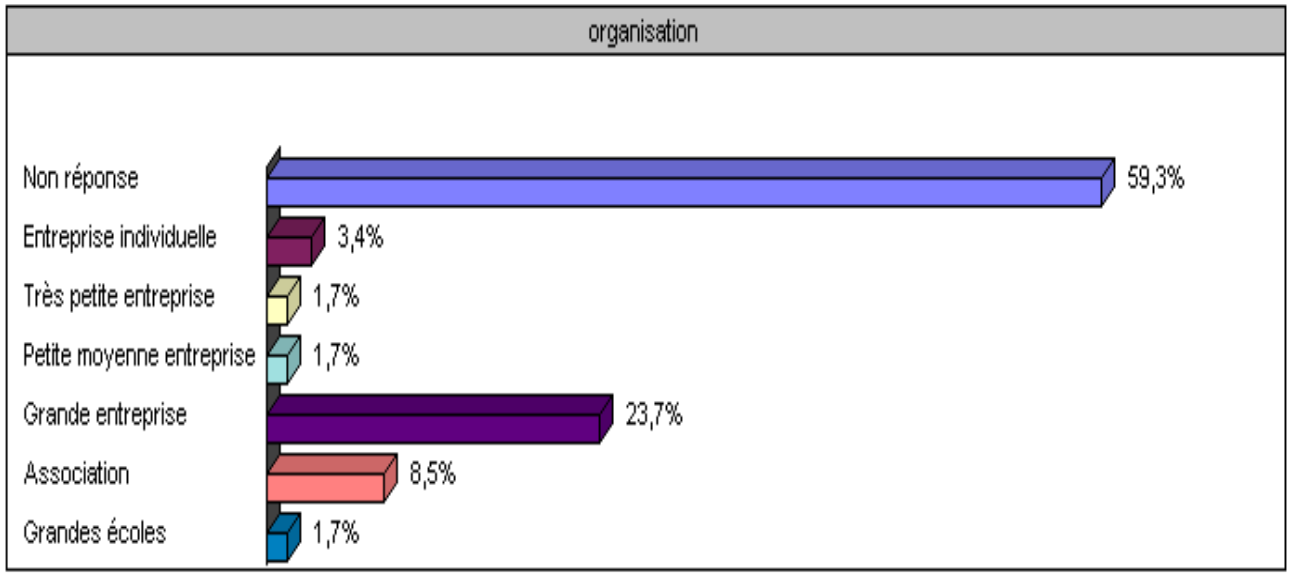
14) Si « Oui », dans quel(s) secteur(s)

secteur	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	36	69,2%
Privé	12	23,1%
Public	0	0,0%
Les deux	3	5,8%
Associatif, sous la forme de parrainage	1	1,9%
TOTAL OBS.	**52**	**100%**



15) Quel(s) type(s) d'organisation(s) ?

organisation	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	35	67,3%
Entreprise individuelle	2	3,8%
Très petite entreprise	1	1,9%
Petite moyenne entreprise	1	1,9%
Grande entreprise	14	26,9%
Association	5	9,6%
Grandes écoles	1	1,9%
TOTAL OBS.	**52**	

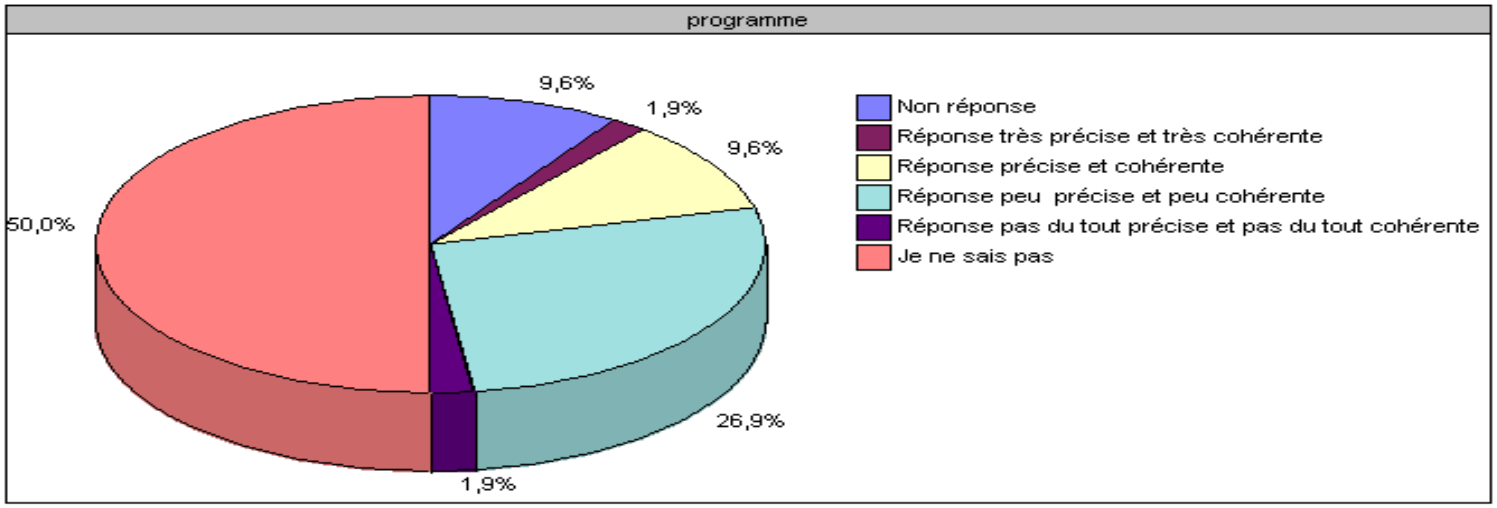


16) Pouvez-vous en citer ?

Valeurs	Nb. cit.	Fréquence
AXA	1	6,3%
BNP Paribas, GDF suez	1	6,3%
EDF, EDHEC Grande ecole, Centrale Paris	1	6,3%
EMCC France	1	6,3%
EMCC, GE, UTC, Total, EDF	1	6,3%
Entreprises industrielles dans le secteur de l'energie et de la défense	1	6,3%
HP, PWN	1	6,3%
J'ai oublié	1	6,3%
L'Oréal, Schneider Electric	1	6,3%
Michelin	1	6,3%
Orange	1	6,3%
Orange, Bouygues, Fonction publique territoriale, Securité sociale	1	6,3%
Peugeot	1	6,3%
Philips, start up leadership program	1	6,3%
PWC	1	6,3%
Sycfi, AAEESIT	1	6,3%
TOTAL	16	100,0%

17) D'après vous, comment se met en place un programme de mentorat ?

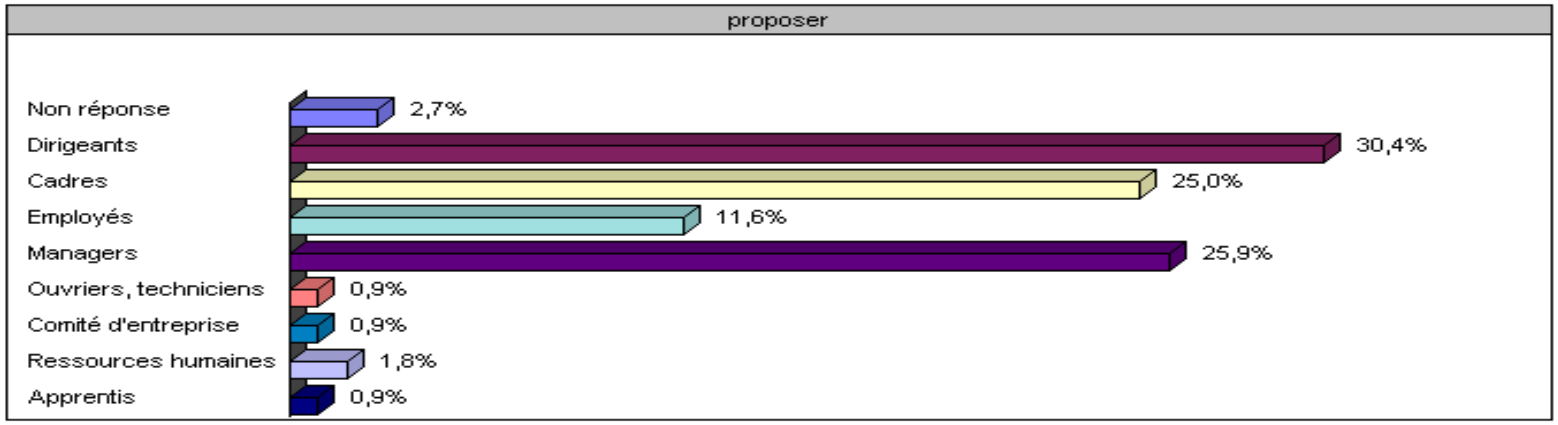
programme	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	5	9,6%
Réponse très précise et très cohérente	1	1,9%
Réponse précise et cohérente	5	9,6%
Réponse peu précise et peu cohérente	14	26,9%
Réponse pas du tout précise et pas du tout cohérente	1	1,9%
Je ne sais pas	26	50,0%
TOTAL OBS.	**52**	**100%**



18) Si vous deviez proposer un programme de mentorat, à qui le proposeriez-vous?

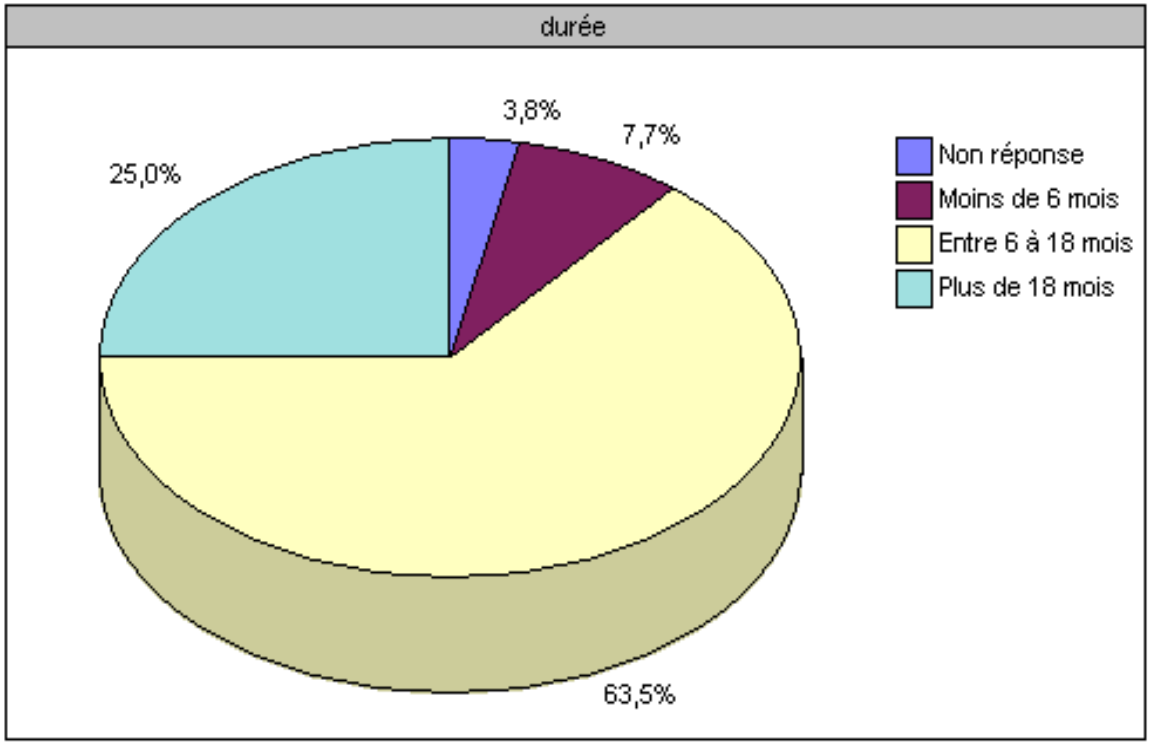
proposer	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	3	5,8%
Dirigeants	34	65,4%
Cadres	28	53,8%
Employés	13	25,0%
Managers	29	55,8%
Ouvriers, techniciens	1	1,9%
Comité d'entreprise	1	1,9%
Ressources humaines	2	3,8%
Apprentis	1	1,9%
TOTAL OBS.	**52**	

Le nombre de citations est supérieur au nombre d'observations du fait de réponses multiples



19) Selon vous, quelle est la durée idéale d'un programme de mentorat ?

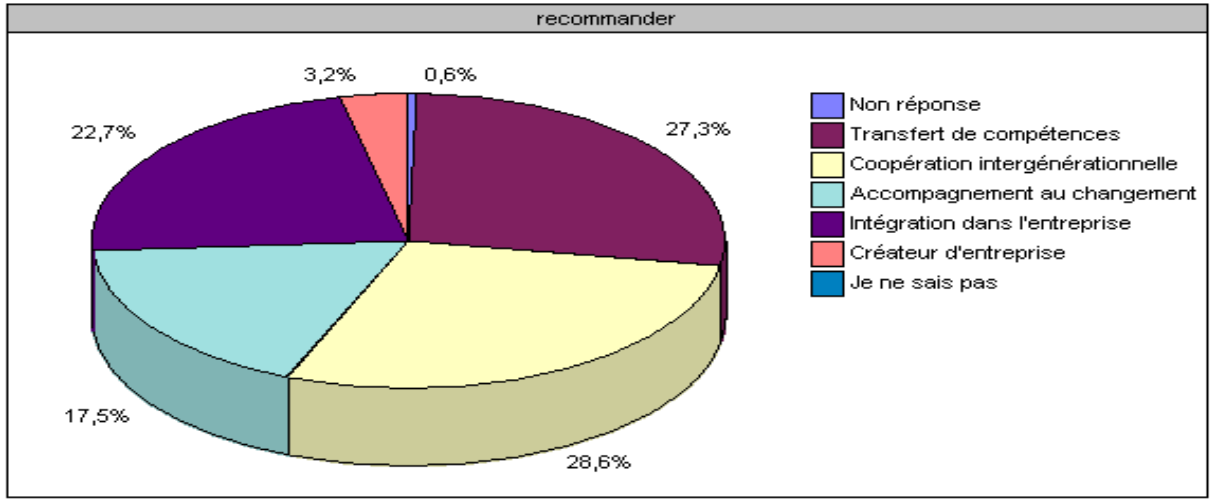
durée	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	2	3,8%
Moins de 6 mois	4	7,7%
Entre 6 à 18 mois	33	63,5%
Plus de 18 mois	13	25,0%
TOTAL OBS.	**52**	**100%**



20) Dans quel(s) cas recommanderiez- vous de faire du mentorat ?

recommander	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	1,9%
Transfert de compétences	42	80,8%
Coopération intergénérationnelle	44	84,6%
Accompagnement au changement	27	51,9%
Intégration dans l'entreprise	35	67,3%
Créateur d'entreprise	5	9,6%
Je ne sais pas	0	0,0%
TOTAL OBS.	**52**	

Le nombre de citations est supérieur au nombre d'observations du fait de réponses multiples



21) Selon vous, comment mesurer l'efficacité d'un programme de mentorat ?

Valeurs	Nb. cit.	Fréquence
Je ne sais pas	8	16,3%
Meilleurs performances	2	4,1%
Satisfaction des binômes	2	4,1%
Amlioration de la productivité et du bien-être	1	2,0%
Atteinte du niveau d'autonomie souhaité	1	2,0%
Atteintes des objectifs initiaux	1	2,0%
Augmentation du rendement	1	2,0%
Autoévaluation ou Evaluation du mentoré en début et fin de mentorat	1	2,0%
Comparaison des résultat obtenus entre une population accompagnée et non accompagnéé	1	2,0%
De meilleurs performance	1	2,0%
Degré de progression des salariés	1	2,0%
Difficile à mesurer	1	2,0%
En intervievant me le mentoré et son entourage	1	2,0%
Enquête de satisfaction	1	2,0%
Entretien personanlisé du binôme	1	2,0%
Evaluation direct des acteurs concernés, Mesure de l'opérationnalité des mentors sur le terrain, adhésions de la RH et hiérarchies	1	2,0%
Grâce à des indicateurs clés à définir	1	2,0%
Grâce aux indicateurs clé de performance	1	2,0%
Indicateurs d'efficacité, questionnaire et entretien individuels ou collectifs	1	2,0%
l'atteinte des objectifs fixés	1	2,0%
La satisfaction des binômes et des RH	1	2,0%
La satisfaction des membres du programme	1	2,0%
La satisfaction du binôme et des dirigeants	1	2,0%
La satisfaction mutuelle du binôme	1	2,0%
Mise en place d'indicateur clé de performance	1	2,0%
Niveau de satisfaction du binôme et de l'organisation. La capacité du binôme a échanger les rôles	1	2,0%
Objectifs SMART, questionnaire d'évaluation	1	2,0%
Par la mise en place d'indicateurs clé de performance	1	2,0%
Par la satisfaction des binômes	1	2,0%

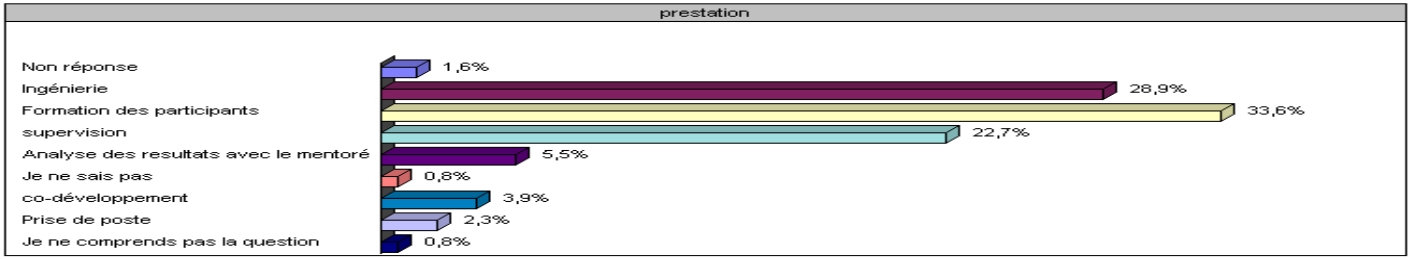
Mise en place d'indicateur clé de performance	1	2,0%
Niveau de satisfaction du binôme et de l'organisation. La capacité du binôme a échanger les rôles	1	2,0%
Objectifs SMART, questionnaire d'évaluation	1	2,0%
Par la mise en place d'indicateurs clé de performance	1	2,0%
Par la satisfaction des binômes	1	2,0%
Par la satisfaction mutelle	1	2,0%
Par un questionnaire de satisfaction aux mentors et aux mentorés	1	2,0%
Rapidité de prise de confiance en soi des mentorés, satisfaction de la hierarchie et par l'équilibre du fonctionnement de leurs équipe	1	2,0%
Rapport Sherpa: feedback, questionnaire client à la fin du processus	1	2,0%
Retours qualitatif des binômes, mesure de l'atteinte des objectifs fixés	1	2,0%
Satisfaction des deux parties	1	2,0%
Satisfaction du binôme	1	2,0%
satisfaction du mentoré	1	2,0%
Satisfaction du mentoré, reporting	1	2,0%
Sur le poste des mentorés, au fur et à mesure	1	2,0%
Via des feedback	1	2,0%
TOTAL	49	100,0%

Nombre de valeurs différentes : 40
'Je ne sais pas' est le plus cité : 8 observations.
Il y a 3 non-réponses.

22) Quelles sont les prestations que vous feriez payer pour un programme de mentorat ?

prestation	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	2	3,8%
Ingénierie	37	71,2%
Formation des participants	43	82,7%
supervision	29	55,8%
Analyse des resultats avec le mentoré	7	13,5%
Je ne sais pas	1	1,9%
co-développement	5	9,6%
Prise de poste	3	5,8%
Je ne comprends pas la question	1	1,9%
TOTAL OBS.	**52**	

Le nombre de citations est supérieur au nombre d'observations du fait de réponses multiples



23) Selon vous, qu'est ce qui freinerait les entreprises à mettre en place ce type de programme ?

Valeurs	Nb. cit.	Fréquence
Le coût	6	12,2%
Je ne sais pas	4	8,2%
Chronophage	2	4,1%
Mauvaise connaissance du sujet	2	4,1%
Chronophage et manque de compétence	1	2,0%
Chronophage, pratique jamais testée avant	1	2,0%
Concept qui n'a pas encore montré ses preuves	1	2,0%
Confusion avec le coaching et le tutorat	1	2,0%
Contraintes sur les tâches à réaliser	1	2,0%
Culture, Coût, Logique coutermiste	1	2,0%
Elles pensent pouvoir avoir ça gratuitement	1	2,0%
L'absence d'informations sur le process	1	2,0%
La crainte de créer un rang honorifique de fait et une zone d'influence incontrolée, un manque de confiance de leur personnel	1	2,0%
La mauvaise connaissance du sujet et la confusion avec le coaching	1	2,0%
La peur d'un nouveau concept	1	2,0%
La peur de la nouveauté	1	2,0%
La peur de ne pas avoir de bénéfice	1	2,0%
La peur de ne pas avoir de résultats	1	2,0%
La prolifération de charlatans, proliferation de coach, le cynisme ordinaire, le pessisime, la surestimation des diplômes	1	2,0%
Le budget, le temps a conscrer, le jeux du pouvoir	1	2,0%
Le coût élevé	1	2,0%
Le coût, et la peur du changement	1	2,0%
Le manque d'expertise	1	2,0%
Le manque de connaissance sur le sujet	1	2,0%
Le manque de résulats	1	2,0%
Les résultats qui mettent trop de temps à venir	1	2,0%
Manque d'explication plausible	1	2,0%
Manque de connaissance du sujet	1	2,0%
Manque de maturité, coût, résistance des décideurs	1	2,0%

Méconnaissance du sujet, difficulter a chiffrer le ROI	1	2,0%
Méconnaissance, Peur de perdre du temps	1	2,0%
Ne pas comprendre les bénéfices	1	2,0%
On connait mal l'efficacité du concept	1	2,0%
Pas assez de connaissance sur le sujet	1	2,0%
Peur de ne pas avoir de résultats	1	2,0%
Peur du changement	1	2,0%
Pratique quasiment inconnue en France	1	2,0%
Son coût et sa compléxité	1	2,0%
Une pratique Chronophage	1	2,0%
TOTAL	49	100,0%

Nombre de valeurs différentes : 39
'Le coût' est le plus cité : 6 observations.
Il y a 3 non-réponses.

Commentaire thème 4 :

32,7% de coachs intérrogés connaissent des organisations pratiquant le mentorat, 75% d'entre elles se trouvent dans le secteur privé et sont de grandes entreprises (82,35%).

Selon les coachs, plus d'une dizaine d'organisations pratiqueraient le mentorat (voir liste ci-dessus)

On remarque que 50% des coachs ne savent pas comment se met en place un programme de mentorat et lorsqu'ils répondent, leurs réponses sont souvent peu précises et peu cohérentes à 26,9%. Ils ne savent pas que dans un processus de mentorat il y a différents acteurs avec des rôles impartis et très précis pour mener à bien le processus.

Les coachs proposeraient du mentorat en majeure partie aux postes à responsabilités. En effet, on constate que les dirigeants 65,4%, les cadres 53,8%, et les manageurs 55,8 % ont été le plus cités. Tandis que les employés récoltent seulement 25%. Il faut préciser que le mentorat ne se propose pas uniquement aux postes avec des responsabilités ou à forte valeurs ajoutée, mais aussi aux postes qui se situent plus bas dans l'échelle.

En termes de durée programme, 63,5% des coachs ont répondu entre 6 et 18 mois, ce qui est la durée moyenne d'un programme de mentorat, même si cela peut, de temps en temps, durer plus longtemps.

En ce qui concerne les raisons de recommandation du programme de mentorat, l'avis des coachs reste partagé. En effet le transfert de compétences 80,8% et la coopération intergénérationnelle 84,6% ont été les plus cités. Puis ensuite viennent l'intégration dans l'entreprise 67,3% et l'accompagnement au changement 51,9%.

Pour mesurer l'efficacité du programme, la réponse qui est le plus souvent citée est la satisfaction des binômes. En effet, cette dernière est l'un des indicateurs clés. Aussi, certains coachs nous proposent de mettre en place des KPI.

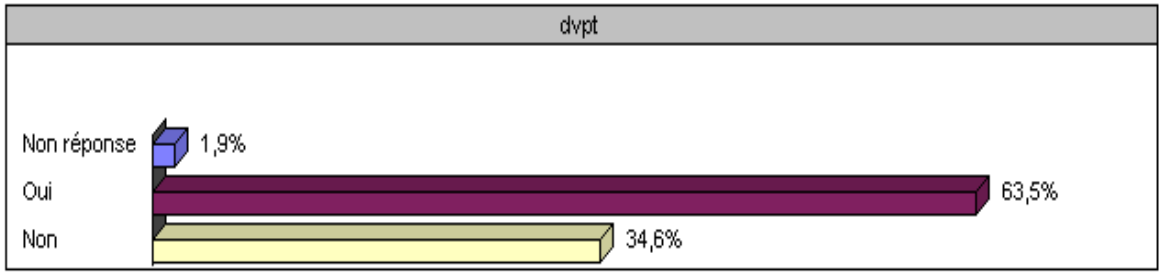
La formation (82,7%) est la prestation que les coachs de l'EMCC feraient payer en premier. En effet, cette dernière est chronophage et demande beaucoup d'implication. Ensuite vient l'ingénierie (71,2%) et la supervision (55,8%).

En termes de freins, sont cités le coût du processus et le fait qu'il a y un sentiment que c'est un concept peu connu et peu utilisé par les entreprises.

Thème 5 : Le mentorat et vous

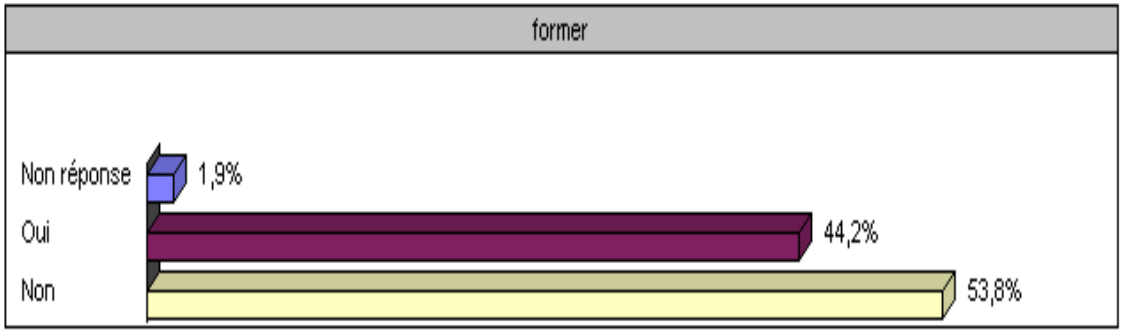
24) Souhaiteriez-vous, développer vos connaissances sur le mentorat ?

dvpt	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	1,9%
Oui	33	63,5%
Non	18	34,6%
TOTAL OBS.	**52**	**100%**



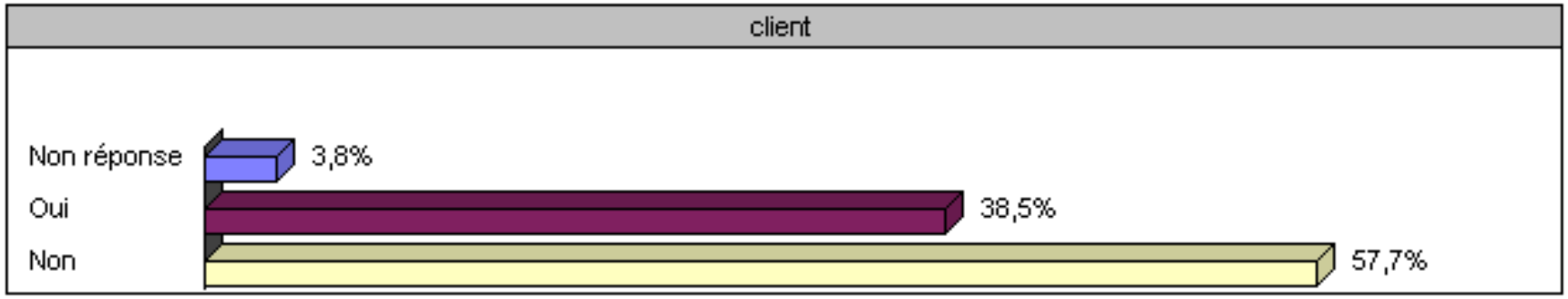
25) Seriez-vous prêts à vous former sur le sujet ?

former	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	1,9%
Oui	23	44,2%
Non	28	53,8%
TOTAL OBS.	**52**	**100%**



26) Seriez-vous prêt à proposer du mentorat à vos clients en entreprise ?

client	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	2	3,8%
Oui	20	38,5%
Non	30	57,7%
TOTAL OBS.	**52**	**100%**



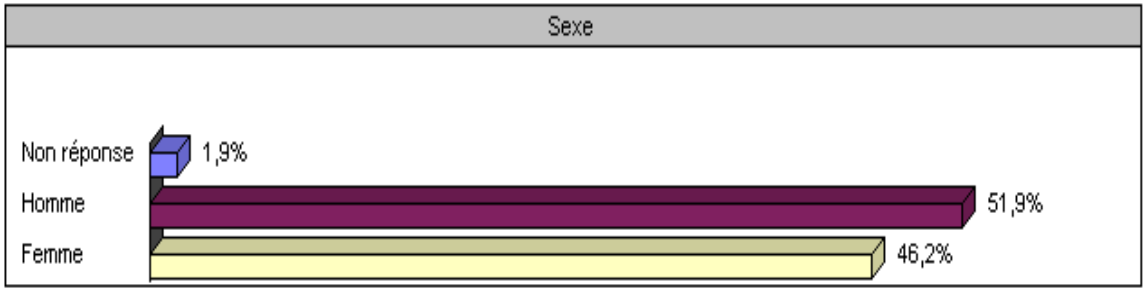
Commentaire thème 5 :

63,5% des coachs souhaiteraient développer leurs connaissances sur le mentorat. De plus on constate que 23 coachs souhaiteraient éventuellement se former au mentorat, cependant certains d'entre eux ont précisé qu'ils ne voulaient pas se former immédiatement. De plus 20 coachs ont précisé qu'ils pourraient proposer du mentorat à leurs clients, mais certains pas immédiatement.

Thème 6 Profil

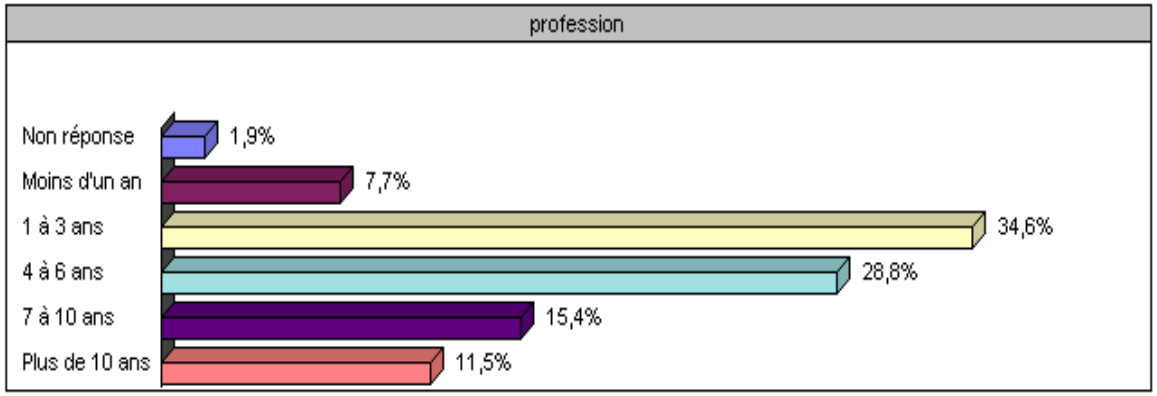
27) Sexe :

Sexe	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	1,9%
Homme	27	51,9%
Femme	24	46,2%
TOTAL OBS.	**52**	**100%**



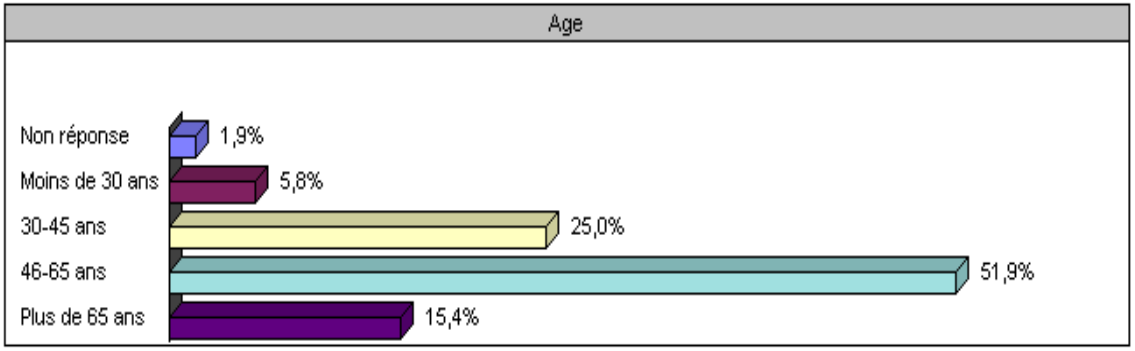
28) Depuis combien de temps pratiquez-vous la profession de coach ?

profession	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	1,9%
Moins d'un an	4	7,7%
1 à 3 ans	18	34,6%
4 à 6 ans	15	28,8%
7 à 10 ans	8	15,4%
Plus de 10 ans	6	11,5%
TOTAL OBS.	**52**	**100%**



29) Age

Age	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	1,9%
Moins de 30 ans	3	5,8%
30-45 ans	13	25,0%
46-65 ans	27	51,9%
Plus de 65 ans	8	15,4%
TOTAL OBS.	**52**	**100%**



Commentaire thème 6:

Une quasi parité homme-femme a répondu au questionnaire. Les coachs ayant répondu au questionnaire pratiquent cette activité en moyenne depuis 1 et 3 ans (34,6%) depuis 4-6 ans (28,8%). La moyenne d'âge des participants est comprise entre 45 et 65 ans (51,9%).