

## LE MENTORING A OCP

Si vous êtes première fois ou expérimentés:

**OPS:** Chef de Mission, Coordo Projet

**MED:** Coordo Med, MedRef, DSI

**LOG:** CoLog, LogRef

**ADM:** CoFiRh, CoFin, CoRh

ou **ADJOINTS** de toutes ces fonctions.

Et ce, quelque soit votre statut administratif :

**International, National ou Détaché.**

**C'est vous qui décidez si vous souhaitez un Mentor.**

Etre Mentee c'est

- L'envie de développer ses compétences, ses connaissances et sa réflexion d'une façon supplémentaire et complémentaire à l'accompagnement fait par son responsable, son référent, la formation, le coaching...
- Le souhait d'échanger avec une personne qui a vécu des expériences similaires et qui est à nos côtés (virtuellement) pour nous aider à trouver nos propres solutions.
- Le choix de s'engager dans une relation unique, d'égal à égal, et d'utiliser les conversations avec son mentor comme des moments de réflexion, d'analyse et de ventilation aussi parfois.



## COMMENT?

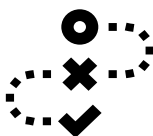
La relation de mentoring commence à la prise de poste du Mentee pour une durée de 6 à 12 mois minimum. En général les contacts se font par skype ou téléphone en moyenne 2 fois par mois et durent environ 1h.

## 3 ESSENTIELS



### Confidentialité

Les conversations entre Mentee et Mentor sont confidentielles. Leur contenu n'est partagé avec personne d'autres. La confidentialité est essentielle à l'établissement d'une relation de confiance qui permettra d'aboutir à de meilleurs résultats.



### Non-interférence dans les Opérations

Les Mentors n'interfèrent pas avec les opérations de la mission. Ils ne partagent pas leur avis ou perception des activités du projet. Ils apportent un espace de discussion qui complète et ne se substitue pas aux relations avec les collaborateurs et responsables du Mentee.



### Les Mentees ont les solutions

Les Mentors ne cherchent pas à régler eux-mêmes les situations rencontrées par les Mentees. Ils accompagnent les Mentees dans la recherche, l'analyse et l'identification de leurs propres solutions. A la demande du Mentee, ils partagent leur expérience et parfois leur avis, afin d'enrichir l'analyse.

## QUI SONT LES MENTORS ?



- Les Mentors sont des MSF expérimentés dans le poste du Mentee. Certains sont sur le terrain ou dans un des sièges de MSF, d'autres vivent d'autres aventures. Ils ont en commun l'envie d'accompagner d'autres MSFs dans leur développement.
- Les Mentors sont bénévoles.
- Leur objectif : aider les Mentees à trouver eux-mêmes leurs solutions. Ils écoutent, questionnent et partagent leur expérience.
- Ils ne sont ni formateurs, ni coachs, ni en lien hiérarchique avec leur Mentee.
- Tous les Mentors sont choisis par leur famille d'origine (ex: Opérations, Médical...) et participent à un atelier de préparation de 3 jours avant de commencer leur premier mentoring.

## A PROPOS DU PROGRAMME DE MENTORING OCP

MSF-Norvège a créé ce programme pour OCB en 2012 et a mené plus de 200 relations mentor-mentee. A OCP nous avons démarré fin 2016 en utilisant l'expérience que le Mentoring & Coaching Hub de Oslo continue de partager avec nous : cadre, outils, ateliers, évaluation... Nous collaborons également avec les programmes de Mentoring des autres OCs.

Notre programme s'inscrit dans les priorités du Plan Stratégique 2017-19 de OCP concernant les enjeux RH de l'organisation et la volonté d'investir dans nos ressources humaines et auprès des individus.

**Les Objectifs** du programme de Mentoring:

- Accompagner les Mentees dans leur souhait de développement personnel et professionnel,
- Aider les personnes sur le terrain à construire leur capacité de résilience et à renforcer leurs compétences transversales,
- Participer à la construction d'équipes fortes et diversifiées,
- Soutenir les efforts faits pour la rétention des Coordinateurs et de leurs équipes,
- Développer les espaces de dialogue et d'échange entre MSFs afin d'accroître le transfert de connaissances au sein de l'organisation.

## VOUS SOUHAITEZ UN MENTOR ?

Ecrivez-moi sur : [ocp.mentoring.coaching@newyork.msf.org](mailto:ocp.mentoring.coaching@newyork.msf.org)  
Stephanie Michel Nilles, OCP Mentoring and Coaching Referent

## MENTORING QUESTIONS & REPOSES

### Comment vas-tu choisir quel Mentor me proposer?

L'idée fondamentale du mentoring est que c'est toi qui contrôles le cheminement. C'est toi qui décides d'avoir un mentor, c'est toi qui décides de quels sujets tu souhaites parler et c'est toi aussi qui choisis ton mentor. Vous vous choisissez l'un, l'autre en fait.

Lorsque tu feras part de ton envie d'avoir un mentor, tu rempliras une grille d'auto-évaluation (self-appraisal) qui regroupe 6-8 des compétences clé de ton nouveau poste. On discutera alors toi et moi pour que tu m'en dises davantage sur toi, que tu puisses me poser tes questions et me parler de tes préférences en termes de Mentor, si tu en as (induction).

Je pourrai alors te proposer un mentor qui correspondra au mieux à ta demande (pre-matching). Vous aurez ensuite le temps de vous parler pour voir si effectivement vous souhaitez devenir Mentee-Mentor (matching). Si à l'issue de cette discussion, tu me dis que le matching n'est pas confirmé, aucun souci, je te proposerai quelqu'un d'autre jusqu'à ce que l'on trouve la personne qui va bien.

### Je prends ce nouveau poste pour 3 mois, est ce que je peux avoir un Mentor?

Malheureusement non. Les 7 années d'expérience du programme à OCB ont montré que le développement d'une relation mentor-mentee s'inscrit dans le temps. De ce fait, afin d'assurer que la relation soit la plus fructueuse possible, nous ne proposons le mentoring qu'à des personnes qui resteront sur le même contrat pour au moins 6 mois.

### Comment savoir que mon mentor ne partagera pas le contenu de nos discussions avec d'autres?

La confidentialité de vos discussions est un engagement réciproque que vous prenez au démarrage de la relation de mentoring. Lors de votre premier rdv de mentoring, vous remplirez ensemble un 'Accord Mutuel' (Mutual Agreement) -c'est l'un des outils mis à votre disposition- que vous garderez pour vous. Vous y parlerez de la confidentialité et aussi de comment vous souhaitez travailler, échanger, communiquer. C'est le moment pour vous deux de clarifier vos attentes respectives.

### J'aimerais aussi utiliser mon Mentor pour développer les aspects techniques et apprendre les outils à utiliser dans mon nouveau poste. C'est possible?

Tu auras déjà autour de toi les interlocuteurs pour tout ce qui est support technique et formation. Le Mentor pourra t'aider à identifier ces personnes mais il ne prendra pas leur rôle. On catégorise habituellement 3 sortes de Mentoring – qui peuvent se mélanger ou se suivre lors d'une même relation : Découverte de MSF, Développement de compétences et Espace de Réflexion.

### Mon mentor peut-il me rendre visite sur le terrain?

L'expérience OCB a montré qu'une visite de terrain peut être très utile dans certains cas et dans d'autres cas, pas du tout. Chez eux, le mentoring avec une visite de terrain au démarrage représente un peu plus de 10% du programme, et quasi-exclusivement pour les CoMed et CdM. C'est à la demande du Mentee et uniquement après validation par la Cellule que cela peut être mis en place. Chaque décision se prend au cas par cas. donc si c'est quelque chose qui te semble pertinent pour ta situation, parlons en !

## **Quel type de soutien ou d'accompagnement est disponible, pour mon mentor ou moi-même?**

Le rôle du Référent Mentoring de OCP est d'être le point focal des Mentees et des Mentors, et de répondre à toute question ou soutien que l'un de vous, ou vous ensemble, pourrait désirer.

Je viendrai également vers vous à une ou deux reprises pour prendre des nouvelles et vous demander comment je peux vous être utile.

## **Les mentors sont-ils évalués? Par qui?**

Parce que la relation de Mentoring vous appartient à toi et ton Mentor, les évaluations sont à faire entre vous et vous appartiennent elles aussi.

2-3 mois après le début de votre mentoring, je vous proposerai d'utiliser un outil de "Feedback Mutuel", et à la fin de votre relation, de remplir le "Débriefing Mutuel". Ce sont des documents pour vous.

Les seules informations que je recevrai seront celles que chacun d'entre vous écrira dans le "Questionnaire En Ligne" que vous recevrez après le Mentoring afin d'améliorer notre soutien.

## **En tant que Mentee, suis-je évalué? Par qui?**

Par toi! De la même façon que tu as choisi d'avoir un mentor et choisi les sujets que tu souhaitais travailler, c'est toi qui évalueras si tu as atteint les objectifs que tu t'étais fixés.

Certains Mentees partagent leur "auto-évaluation" de départ avec leur référent RH ou leur responsable, et leur font un retour à la fin de leur Mentoring. On pense que c'est une très bonne démarche, mais ce n'est pas obligatoire. L'important est que tu fasses ce qui te semble le mieux pour toi.

## **Est-ce-que je peux avoir et un Mentor et un Coach, en même temps**

Oui et... non.

Non : Dans le cadre des programmes de Mentoring et de Coaching de OCP, on étudiera avec toi, lequel des deux est susceptible de correspondre le mieux à tes envies, et on te proposera alors soit un Mentor, soit un Coach Individuel.

Oui : Tu peux tout à fait avoir commencé un Mentoring et être dans une équipe qui bénéficie d'un Coaching d'équipe.

## **Je suis un Coordo Med qui aimerait améliorer mes compétences en négociation pendant ma mission comme c'est une nouvelle responsabilité pour moi. Est-ce-que je peux avoir un Mentor avec un profil Chef de Mission et de l'expérience en négociation?**

En bref, oui!

Quand tu décides d'avoir un Mentor, tu complèteras une "auto-évaluation" sur les 8 compétences principales de ton poste. Puis nous en discutons ("induction call") pour nous assurer d'avoir bien compris tes besoins et le profil de ton Mentor "idéal". Cela nous permettra de rechercher le Mentor qui correspondra le mieux à tes attentes.

## **TU SOUHAITES UN MENTOR ?**

Ecris-moi sur : [ocp.mentoring.coaching@newyork.msf.org](mailto:ocp.mentoring.coaching@newyork.msf.org)  
Stephanie Michel Nilles, OCP Mentoring and Coaching Referent