

FORMATIONS POUR ADULTES



**CAPITALISEZ SUR VOTRE RICHESSE HUMAINE !
RÉEL FACTEUR DE DIFFÉRENCIATION**

FORMATIONS CONTINUES
DÉDIÉES À LA GESTION
DES RESSOURCES HUMAINES (GRH)

Diplôme d'Études Spécialisées (DES)
**Management et Développement (Coaching)
des Hommes** avec ICHEC-Entreprises, Bruxelles
Prochaine promotion : juin 2013

24 cours du soir constituant 4 profils

- Devenez :
- Qualifié en administration des ressources humaines
 - Qualifié en développement des ressources humaines
 - Qualifié en management d'équipes
 - Qualifié en développement personnel

Prochain semestre : octobre 2013

22 séminaires pour approfondir ou développer
vos compétences en GRH

Tout au long de l'année

**JE VAIS
VOTER**

ÉLECTIONS
CHAMBRE DES SALARIÉS
NOVEMBRE 2013

Consultez toutes les offres
de formations sur :
www.LLLC.LU



13 rue de Bragance
L-1255 Luxembourg
T +352 27 494 600
F +352 27 494 650
formation@LLC.lu

Le Fonds social européen
finance votre projet



**GAGNER
UN WEEK-END
DÉCOUVERTE,
ÇA VOUS TENTE ?**

Participez à notre enquête!

ALD vous permet de vous évader en vous offrant un week-end découverte au volant de la nouvelle Cléo 4. Au programme, un repas gastronomique avec une nuit de rêve et un petit-déjeuner à l'hôtel**** du château d'Urspelt.

www.ald-concours.lu



LET'S DRIVE TOGETHER

ALD
Automotive

Mentors demandés

Businessmentoring recrute

Businessmentoring lance une campagne de recrutement, plus particulièrement dans les secteurs de l'IT, de la grande distribution et de l'industrie.

Le mentorat est l'une des composantes essentielles du succès des créateurs et repreneurs d'entreprise. Il permet au nouvel entrepreneur de briser son isolement, de bénéficier d'une écoute et d'un regard extérieur sur son approche managériale. Pour Rachel Gaessler, manager du programme Businessmentoring, le mentorat est un investissement gagnant pour un jeune dirigeant. Il lui permet, notamment, de se pencher sur sa vision personnelle de l'entrepreneuriat et de se recentrer sur la stratégie de son entreprise.

Le mentorat est également un investissement pour le mentor. Par définition, un mentor veille sur une personne jusqu'à son autonomie. Il la guide, l'entraîne et, en quelque sorte, il passe le relais.

Si on demande à Rachel Gaessler ce que les mentors retirent d'une telle expérience, elle répond sans réfléchir «une très grande satisfaction».

«Les mentors se reconnaissent dans le mentorat. Ils se revoient 10 à 15 ans en arrière. Et ils retirent une grande satisfaction de voir grandir le "mentoré", de le voir acquiescer son autonomie. L'exercice les renvoie également à leurs propres pratiques, des pratiques qu'ils modifient suite à l'expérience. La troisième grande satisfaction, c'est de pouvoir capitaliser leur expérience de vie et d'entrepreneur et de la transmettre. Ils laissent une trace en éduquant, un peu comme un parent ou un précepteur. Cela répond à un vrai besoin de transmettre.»

Le programme businessmentoring compte aujourd'hui trois ans d'existence. Ce qui a permis de constituer un réseau de 66 dirigeants d'entreprises dont 33 men-

torés et 33 mentors. Du côté des mentors, beaucoup de secteurs sont représentés: le management, le commerce, l'horeca et le secteur financier principalement. Ce qui ne correspond pas forcément aux demandes des mentorés.

Par exemple, sur les 33 mentors du réseau, on en compte 5 issus du secteur de la restauration. Un secteur peu demandé par les candidats mentorés. D'où une certaine inadéquation au moment où se lance la quatrième promotion du programme. C'est pour faire face à ce potentiel manqué que Businessmentoring lance un appel à candidature. «L'idée est d'attirer de nouveaux chefs d'entreprise, et particulièrement dans les secteurs de l'IT, de la grande distribution et de l'industrie.»

Qualités humaines

Pour faire un bon mentor, il faut d'abord être chef d'entreprise – ce qui au Luxembourg est le cas dans 80% des cas – ou cadre exécutif de haut niveau capable de monter et de gérer des sociétés pour le compte d'un groupe.

Le mentor doit en outre justifier de 10 à 15 ans d'expérience.

Et, enfin, ils doivent se conformer aux valeurs propres du mentoring, c'est-à-dire l'absence de conflit d'intérêts, le désintéressement financier, tout cela étant formalisé dans une charte à signer.

La démarche s'inscrit donc dans le double cadre du volontariat et du bénévolat.

Côté qualité, Rachel Gaessler insiste sur la nécessité de combiner ouverture d'esprit, posture d'écoute, absence de jugement et pratique de l'art du feedback.

Devenir mentor n'implique aucun investissement financier. Mais tout candidat doit, par contre, être disponible.

«Devenir mentor implique que l'on puisse se libérer quatre heures par mois. En parallèle, il y a des activités de networking, via des événements, des ateliers, des groupes de pairs et la soirée officielle. Chacun s'investit là où il le souhaite. Nul besoin de tout faire.»

MARC FASSONE

BUSINESS MENTORING

Le business mentoring s'inspire d'un concept canadien: le mentorat d'affaires. Un concept qui a connu là-bas un réel succès. L'expérience aidant, on estime qu'une entreprise a deux fois plus de chances de survivre et de se développer lorsque ses dirigeants sont accompagnés par un mentor expérimenté.

Le principe est simple: il consiste à faire accompagner un jeune dirigeant d'entreprise (le mentoré) par un chef d'entreprise expérimenté: le mentor sur une période de 12 à 18 mois. L'objectif principal est d'accroître les compétences managériales du mentoré.

De fait, les jeunes dirigeants d'entreprise ont tous, peu ou prou, les mêmes problèmes: d'abord des lacunes sur le plan managérial et personnel en ce qui concerne les compétences requises pour la gestion des entreprises. Ensuite un certain isolement qui réside dans le fait qu'ils ne peuvent pas partager leurs problèmes avec leurs proches et surtout leurs confrères. Le mentor vient alors jouer un rôle capital en apportant son savoir, son expérience et un regard extérieur.

La Chambre de commerce a fait le choix d'importer le concept du mentorat d'affaires en 2009 et une première promotion est sortie en 2010. Elle concernait 8 jeunes chefs d'entreprise et a permis de valider le concept.

De façon concrète, le programme vise les jeunes dirigeants présentant un fort potentiel et qui sont en phase de démarrage, de développement et même de transmission.

Cet accompagnement se concrétise par des entretiens mensuels mentor-mentoré de quatre heures environ. En théorie car la flexibilité commande la fréquence et la durée de ces entretiens. Tout se fait en fonction des besoins ressentis au cours de la mission.

Le mentor agit dans le cadre d'une convention qui lie les deux parties et qui impose toutes une série de règles éthiques comme la confidentialité, la transparence et l'honnêteté.