

GUIDE DU DIRIGEANT

DU MENTORAT AU PARRAINAGE :
UN GUIDE POUR LES GESTIONNAIRES
VISANT À DÉVELOPPER LES TALENTS AU
SEIN DE LEUR ORGANISATION

PRÉSENTÉ À:
CLASSE DE MAÎTRE DEAPCM

ENTREPRISE :
CATALAIS CONSULTING LTD.

PRÉSENTÉ PAR
JENNY CHEN



ORDRE DU JOUR

INTRODUCTION

	→	03
MENTORAT VS PARRAINAGE	→	04
LE PARCOURS DU MENTORAT AU PARRAINAGE	→	05
PRÉPARER LES MEMBRES DE VOTRE ÉQUIPE POUR LE PARRAINAGE	→	06
LE RÔLE DU GESTIONNAIRE EN TANT QUE PARRAIN	→	07
OUTILS DE RÉFLEXION ET DE RESPONSABILISATION	→	08
CLÔTURE	→	09



INTRODUCTION : POURQUOI CE GUIDE EXISTE-T-IL ?

Le mentorat façonne les carrières.

Le parrainage change les trajectoires.

Dans tous les secteurs, les managers pensent souvent qu'ils « parrainent » déjà leurs collaborateurs alors qu'ils les encadrent en réalité. La différence n'est pas sémantique, mais structurelle. Le mentorat consiste à guider, tandis que le parrainage consiste à défendre.

Le parrainage, c'est lorsqu'un leader utilise son influence, sa voix et sa réputation pour créer activement de la visibilité, des opportunités et des accès pour quelqu'un d'autre.

Chez **Catalais Consulting**, nous aidons les organisations à combler ce fossé en transformant les conversations de mentorat en actions de parrainage qui favorisent la création de lieux de travail équitables et prêts pour l'avenir.

POURQUOI CATALAIS CONSULTING?

Chez Catalais Consulting, nous avons constaté ce qui se passe lorsque les organisations s'appuient sur la pensée d'hier pour résoudre les défis d'aujourd'hui en matière de talents et de culture. Nous existons pour changer cela.

Notre travail fait le lien entre les personnes et la performance, en aidant les dirigeants à intégrer le respect, l'équité et la responsabilité dans leur manière de recruter, de développer et de parrainer les talents. Nous combinons l'expérience vécue et la stratégie commerciale pour repenser les systèmes afin que les opportunités ne soient plus laissées au hasard ou aux relations, mais soient construites de manière intentionnelle.

Car lorsque le leadership est intentionnel, le parrainage devient systémique — et c'est là que les personnes et les performances rejoignent leur objectif.

MENTORAT VS PARRAINAGE

Mentorat	Parrainage
Axé sur la croissance et l'apprentissage	Met l'accent sur l'avancement et les opportunités
Offre des commentaires et des conseils	Utilise son influence pour défendre et ouvrir des portes
Peut être basé sur les pairs ou informel	Nécessite un pouvoir positionnel et une crédibilité
Développe les compétences et la confiance	Renforce la visibilité et l'accessibilité
Vous aide à vous développer	Vous aide à avancer

La plupart des gens ont des mentors. Beaucoup moins ont des parrains. Et ceux qui en ont partagent souvent un avantage clé- **quelqu'un de puissant a choisi d'investir dans leur potentiel.**

Ce parcours n'est pas linéaire ; il est **relationnel** et **intentionnel**. Chaque étape prépare à la fois le dirigeant et le membre de l'équipe à évoluer ensemble.

Étape 1 : Identifier et développer le potentiel

- Sortez de votre zone de confort. Qui fait preuve d'une curiosité constante et démontre des capacités de leadership ?
- Identifiez les talents sous-sponsorisés, en particulier ceux qui ont été historiquement négligés.
- Investissez d'abord dans leur développement par le biais du mentorat. Le sponsoring doit se mériter par la performance, la confiance et la préparation.

Étape 2 : Établir la confiance et la crédibilité en matière de performance

- Créez un espace permettant aux membres de votre équipe de démontrer leur excellence à travers des projets ambitieux.
- Donnez-leur des commentaires sincères et éliminez les obstacles qui limitent leur visibilité.
- Communiquez votre confiance en leur potentiel : le parrainage prospère là où la confiance est forte.

Étape 3 : Promouvoir et activer le parrainage

- Faites connaître leur nom dans des cercles auxquels ils n'ont pas encore accès. Proposez leur candidature pour des opportunités prestigieuses ou des initiatives interfonctionnelles.
- Partagez votre plateforme : co-présentez, co-écrivez ou mettez-les en relation avec des réseaux de cadres supérieurs.
- Utilisez votre réputation pour rehausser la leur. Le parrainage est une action, pas un conseil.

Étape 4 : Mesurer et maintenir les progrès

- Fixez des objectifs d'avancement concrets : promotions, responsabilités accrues, indicateurs de visibilité.
- Suivez les étapes importantes, pas seulement les résultats, mais aussi l'amélioration de la confiance et de la préparation.
- Célébrez publiquement leurs victoires. La visibilité renforce la crédibilité.

PRÉPARER LES MEMBRES DE VOTRE ÉQUIPE AU PARRAINAGE

Pour que le parrainage soit couronné de succès, les membres de votre équipe doivent être prêts à franchir la porte que vous leur ouvrez. Aidez-les :

1. **Clarifier ses ambitions** – Encouragez-les à exprimer clairement leurs aspirations professionnelles.
2. **Faire preuve d'excellence** – Obtenez des résultats qui facilitent la défense des intérêts.
3. **Accroître la visibilité** – Se porter volontaire pour des projets qui élargissent leur visibilité.
4. **Suivi avec valeur ajoutée** – Vous tenir informé des victoires et des leçons apprises.
5. **Donnez au suivant** – Encouragez-les à encadrer d'autres personnes une fois qu'ils auront progressé.

💡 **Catalais Insight** : « Les meilleurs parrainages créent des répercussions : lorsqu'une personne va de l'avant, les autres voient ce qui est possible. »



Un véritable parrainage exige du courage et de la détermination.

- **Championnez au-delà de votre équipe.** Promouvez la diversité des talents dans d'autres départements ou disciplines.
- **Partagez votre crédibilité.** Présentez-nous et garantisiez notre disponibilité.
- **Modèle de leadership inclusif.** Réfléchissez au potentiel que vous reconnaissez chez certaines personnes et à celui que vous négligez chez d'autres.
- **Créer un accès systémique.** Promouvoir une visibilité équitable dans la planification de la relève et les processus de promotion.
- **Encadrez les prochains parrain.** Apprenez à vos dirigeants à faire de même.

Le parrainage n'est pas une question de favoritisme, mais d'équité. C'est le mécanisme qui égalise l'accès aux opportunités.



A. Accord entre le parrain et le protégé

- (Un simple document d'une page à signer conjointement par les responsables et les employés)
- But de la relation
- Objectifs convenus (par exemple, visibilité, direction de projet, avancement)
- Engagements des parrains (présentations, promotion, commentaires)
- Engagements des protégés (performance, communication, responsabilité)
- Fréquence des enregistrements

B. Carte de visibilité

Type d'opportunité	Exemples	Qui puis-je nommer ?
Visibilité interne	Présence aux réunions de direction, groupes de travail	
Visibilité externe	Événements sectoriels, articles dans les médias, tables rondes	
Exposition prolongée	Projets interdépartementaux, direction intérimaire	

C. Questions de réflexion pour les gestionnaires

1. Qui est actuellement mon protégé, et qui est réellement celui que je parraine ?
2. Quel potentiel suis-je en train de négliger parce que ces personnes ne me ressemblent pas, ne parlent pas comme moi ou ne travaillent pas comme moi ?
3. À quand remonte la dernière fois où j'ai utilisé mon influence pour aider quelqu'un à progresser dans sa carrière ?
4. Comment puis-je mesurer l'impact de mon parrainage sur la représentation et la fidélisation de l'équipe ?

Conclusion : là où les personnes et la performance se rencontrent

Le passage du mentorat au parrainage marque le moment où la culture évolue d'un soutien à une transformation.

En tant que leaders, notre plus grand héritage ne réside pas dans les promotions que nous obtenons, mais dans les portes que nous ouvrons aux autres.

Catalais Consulting s'associe à des organisations pour concevoir l'infrastructure (systèmes, cadres de leadership et culture) qui rend le parrainage durable.

Créons des lieux de travail où le talent et les opportunités se rencontrent enfin.