

WAH!

Mentorat de développement de parcours professionnel dans les musiques actuelles

Dispositif expérimental année | 2019 - 2020

JOURNAL DE LA RELATION DE MENTORAT

à destination des mentores



LA MENTORÉE

Prénom, Nom : _____

Téléphone : _____

E-mail : _____

Adresse : _____

Autres si vous le souhaitez (facebook, twitter, sites...) :

LA MENTORE

Prénom, Nom : _____

Téléphone : _____

E-mail : _____

Adresse : _____

Autres si vous le souhaitez (facebook, twitter, sites...) :

LA COORDINATRICE

Prénom, Nom : Stéphanie Gembarski _____

Téléphone : 06 70 55 65 53 / 02 40 48 08 85 (ligne fixe du bureau de la FEDELIMA)

E-mail : mentorat@wah-egalite.org / stephanie.gembarski@fedelima.org

Adresse : 11 rue des Olivettes – 44 000 NANTES _____

Autres si vous le souhaitez (facebook, twitter, sites...) :

www.wah-egalite.org _____

REMERCIEMENTS

La FEDELIMA, fédération nationale des lieux de musiques actuelles, tient à remercier toutes les structures et les personnes qui de part leurs expériences, leurs apports et leurs ressources ont permis la mise en œuvre de ce dispositif de mentorat :

Les structures membres du comité de pilotage de notre chantier « égalité », cf. détail en préambule.

- [La FELIN](#), Fédération nationale des Labels Indépendants qui a elle-même initié fin 2018, un programme de mentorat pour les femmes entrepreneuses de la musique : [MEWEM](#)
- [Little Big Women](#) et plus spécifiquement Fatiha Legzouli, qui met en œuvre depuis plus de 20 ans un programme de mentorat au service de l'Entrepreneuse sur la métropole lilloise et qui nous a largement partagé son expérience et les ressources capitalisées au fil des années.
- [La Petite](#), association toulousaine qui soutient les formes artistiques innovantes et défend la création féminine, et plus spécifiquement Laure Attéia, qui nous accompagne de manière globale dans la mise en œuvre de ce projet.
- Les partenaires institutionnels et financiers qui ont rendu possible la mise en place de ce dispositif : le ministère de la Culture et la délégation musique de la DGCA

Le Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations.

SOMMAIRE

Remerciements	p.4
Préambule Présentation de la FEDELIMA Le chantier « diversité – égalité » Wah ! mentorat	p.4
Présentation du journal de mentorat	p.7
Le mentorat c'est quoi ?	p.8
Chacun son rôle La mentore La mentorée La coordinatrice	p.9
Devenir mentore	p.10
La charte éthique Présentation Exemplaire	p.11
L'entente de « mentorat » Présentation Exemplaire	p.15
Conseils pratiques	p.19
Le carnet de bord Présentation Carnet	p.21
Le calendrier	p.33



Préambule

A – Présentation de la FEDELIMA : www.fedelima.org

La FEDELIMA fédère près de 150 lieux et projets inscrits dans le champ artistique et culturel, particulièrement, celui des musiques actuelles de l'économie sociale et solidaire, sur le territoire national et ultramarin. Le périmètre de son projet s'étend du local à l'international.

La FEDELIMA et ses adhérents :

- mènent des réflexions et des initiatives d'intérêt général reconnaissant et associant l'ensemble des personnes sur leurs territoires de vie et de projet ;
- encouragent l'émancipation des personnes, la participation collective et la transformation sociétale
- défendent la libre expression des personnes et de leurs cultures dans le respect et la promotion des droits humains et culturels ;
- soutiennent et animent des projets à but non lucratif qui récuse l'idée de concurrence et de compétition entre acteurs et entre territoires. À l'opposé, ils tâchent de renforcer les processus et les valeurs de solidarité et de partage rejoignant celles de l'économie sociale et solidaire.

Les valeurs fondatrices de la FEDELIMA :

- le projet de la FEDELIMA repose sur quatre fondements principaux :
- la solidarité, qui s'affirme par une ambition de « faire ensemble » dans des logiques d'équité et de respect des identités, plutôt que dans des principes de concurrence et de compétition ;
- la démocratie, qui se traduit par une volonté de soutenir la participation de toutes et tous à des modes de gouvernance ouverts et collaboratifs, de favoriser des espaces de libre expression respectant les idées de chacun ;
- l'équité, qui se traduit par la volonté de garantir une entraide et de mettre en œuvre des processus qui permettent une prise en compte solidaire des singularités de chacun ;
- la liberté d'action, qui s'incarne à travers l'autonomie, la liberté d'entreprendre et de faire collectivement. Le périmètre de son projet s'étend du local à l'international.

B – La FEDELIMA et le chantier « diversité – égalité »

Outre nos missions « habituelles », en 2016, la FEDELIMA et ses adhérents ont validé le fait de se saisir de problématiques et de sujets dont il nous a semblé essentiel de partager plus largement et collectivement les réalités, les enjeux et les moyens d'agir ensemble. Pour une part, il s'agissait des problématiques de diversité et d'égalité dans les projets et les structures de musiques actuelles.

Pour mettre en œuvre cet axe de travail, la FEDELIMA s'appuie sur les fondamentaux de ces principes d'action, à savoir :

- La mise en débat collectif, l'apport de ressources et la construction de partenariats
- L'observation participative et partagée, la production d'indicateurs et d'éléments

objectifs d'études

- Le cas échéant la mise en place d'actions collectives ou de dispositifs qui ne sont pas en soi des finalités mais qui ont essentiellement valeur à observer les pratiques et les usages d'une autre manière, à nourrir nos pratiques et réflexions, à faire évoluer nos postures et les projets des adhérents ou plus globalement des acteurs du secteur des musiques actuelles.

En termes de méthode de travail, selon nos usages, nous avons proposé un comité de travail ou de pilotage largement ouvert aux réseaux, acteurs impliqués, syndicat des musiques actuelles, personnes-ressources et chercheurs universitaires. Nous associons également à chacun des sujets, une liste de discussion qui permet aux personnes qui y sont inscrites de partager des problématiques, des questionnements, de la ressources...

Ainsi est né le chantier « Diversité – Égalité » au sein de la fédération ! Et sans jamais oublier la question de la diversité dans les musiques actuelles, la question de l'égalité femmes – hommes nous semblait être une première étape d'action plus saisissable.

Aussi, depuis 2016, nous avons mis en œuvre une dizaine de temps d'échanges, de constats, d'analyses et de débats autour de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les musiques actuelles pour contribuer tant à la prise de conscience, qu'à la formation des acteurs et au partage de bonnes pratiques ou encore à la mise en perspectives d'actions à l'échelle des structures ou plus collectives. Nous avons également partagé nos analyses et constats lors d'une dizaine de temps nationaux et européens.

Nous avons aussi réalisé, autant que faire se peut, des focus sexués et genrés dans les études que nous avons menées :

- en 2017 : focus sur les répartitions sexuées des emplois au sein de l'étude emploi permanent dans les lieux de musiques actuelles
- en 2019 : focus sur l'impact du genre dans les pratiques en amateurs au sein de l'étude qui sera publiée en décembre 2019

Nous avons également ajouté progressivement des indicateurs visant à mesurer la parité dans ceux liés à notre Observation Participative et Partagée annuelle. Ceci nous a permis, depuis 2018, d'inclure un focus « parité » dans nos chiffres clés annuels.

De plus, avec les adhérents et structures musicales volontaires nous avons commencé en 2017, un comptage des femmes sur scène dans les lieux de musiques actuelles (artistes et techniciennes), ainsi que celles qui pratiquent dans les studios de répétition.

Enfin, en 2018 à la faveur de partenariats et de moyens des partenaires publiques associés à ce chantier, nous avons initié deux projets sous l'entité Wah ! :

- l'élaboration d'une plateforme ressources en ligne (qui sera rendue publique fin septembre 2019)
- la mise en place d'un dispositif de mentorat de développement de carrière dans les musiques actuelles.

C – Wah ! – mentorat :

« Wah ! – mentorat » est une expérimentation initiée en 2019 par la [FEDELIMA](#), en coopération avec différents réseaux régionaux d'acteurs des musiques actuelles (le [RIF](#) et la [FRACAMA](#)), et le [SMA](#) syndicat des musiques actuelles. Le développement de ce projet s'appuie également sur les échanges et travaux d'un comité de pilotage qui réunit les

acteurs cités ci-dessus ainsi que d'autres associations et organisations ressources sur le sujet, le [CNV](#), les associations [Opale](#), [La Petite](#) et [Plus égales](#).

Le programme de mentorat Wah ! s'adresse ainsi aux femmes exerçant ou souhaitant exercer des fonctions en lien avec la programmation, la direction de projet, liées aux métiers techniques (régie son, lumière, générale, direction technique) et aux musiciennes. Il accompagne des professionnelles des musiques à sortir de l'isolement, à prendre conscience que les freins auxquels elles sont confrontées ne sont pas individuels mais qu'ils concernent la majorité des femmes.

Ce programme permettra aux mentorées de bénéficier d'un accompagnement individuel et collectif gratuit afin de partager des expériences, d'identifier des modèles de réussite, de développer leurs réseaux, de renforcer leur légitimité professionnelle, de développer des compétences, d'expérimenter de nouvelles postures professionnelles et d'intégrer une dynamique collective, engagée en faveur de l'égalité femmes-hommes dans le secteur des musiques.

Ceci va se traduire par la constitution d'une quinzaine de binômes féminins non-mixtes, (femme-femme) « mentore –mentorée » qui vont pouvoir échanger et s'accompagner sur une période d'environ 10 mois (de septembre 2019 – juin 2020).

Présentation du journal de la relation de mentorat

Ce journal a été conçu afin de donner un cadre à la relation tripartite entre la mentore, la mentorée et la structure porteuse, ici la FEDELIMA, via la coordinatrice du dispositif. Il se compose de plusieurs documents ayant chacun un rôle essentiel dans le mentorat :

- Une fiche explicative présentant les principes et les objectifs de la relation de mentorat
- Un descriptif des rôles de chacun : la mentore, la mentorée et la coordinatrice de la structure
- La charte éthique sur laquelle s'appuie le mentorat. Il s'agit d'un code de comportement permettant de préserver la relation de confiance entre la mentore, la mentorée et la coordinatrice
- L'entente de mentorat qui formalise la relation en binôme et qui apporte un cadre à son contenu
- Le journal de bord (destiné aux mentores et aux mentorées) qui permet de donner un fil conducteur aux échanges du binôme et d'appréhender la progression de l'accompagnement
- Une fiche « S'engager dans la relation de mentorat » qui permet à la mentore d'avoir quelques pistes lors de son premier rendez-vous avec sa mentorée.

Le mentorat c'est quoi...?

Fondé sur l'échange et le partage d'expérience, le mentorat est construit sur la base d'une relation individuelle et personnalisée. Il relie une personne plus expérimentée dans un domaine (une mentore) à une personne qui souhaite s'y engager, y rester ou y évoluer (une mentorée). La mentore, possède une expérience professionnelle reconnue dans une fonction ou sur une problématique particulière et se porte volontaire pour en faire bénéficier d'autres personnes, dans le souci du développement professionnel de la mentorée.

La mentore n'est pas une professionnelle de l'accompagnement mais une personne motivée par l'envie d'en soutenir une autre dans un esprit de générosité.

La mentore doit être capable de recul et adopte une attitude d'attention et de bienveillance envers la mentorée. Elle partage son vécu tout en laissant la mentorée maîtresse de ses choix.

Le mentorat, pourquoi ?

Le mentorat accélère la compréhension des environnements professionnels et des cultures internes. Il contribue à une meilleure adaptation des personnes, aux contraintes et aux challenges des organisations en permettant aux mentores et aux mentorées, de mutualiser expériences et solutions pour trouver des réponses adaptées aux problématiques rencontrées sur le terrain. La relation est à la fois challengeante et bienveillante dans le cadre d'un engagement réciproque. La liberté des échanges, le partage authentique des expériences, l'enrichissement de chacun sont des facteurs de réussite de ce type de dispositif.

Le mentorat permet entre autres de :

- S'appuyer sur des « modèles » et exemple de parcours professionnels, de « réussite »
- Comblent le manque d'expérience en profitant du vécu tant de sa mentore que de celui du collectif
- Améliorer sa légitimité professionnelle et gagner en confiance
- Accroître son réseau en intégrant une dynamique collective, engagée en faveur de l'égalité femmes-hommes dans le secteur des musiques actuelles

Le « *mentorat* » est une relation dans laquelle une personne d'expérience (une mentore) partage ses connaissances, son vécu et ses idées avec une personne moins expérimentée (une mentorée) qui est disposée à tirer profit de cet échange. C'est une relation d'apprentissage à moyen et long terme.

Chacun son rôle

LA MENTORE

La mentore est une professionnelle confirmée, bénévole qui offre son temps dans le cadre d'une relation de mentorat à une professionnelle plus novice dans ses fonctions. En tant que telle, elle adopte une attitude positive et agit en respectant la charte éthique du dispositif.

La mentore souhaite partager son expérience, elle est disponible et motivée, capable d'écoute et possède des habiletés de communication. Intègre et impartiale, elle instaure un climat de confiance favorable à l'échange. Dans son accompagnement elle transfère son savoir-être lié à sa posture professionnelle plutôt que son savoir-faire même si son expérience est source d'enseignement pour la mentorée. Elle contribue à l'évolution professionnelle et au développement du potentiel de la mentorée dans un cadre à la fois formel (méthodologie) et informel (absence de hiérarchie).

LA MENTORÉE

La mentorée est une professionnelle dotée d'un goût d'apprendre et de développer son potentiel. Pour ce faire, elle est disposée à s'investir dans une relation de mentorat. En tant que telle, elle adopte une attitude positive et agit en respectant la charte éthique du dispositif. Elle bénéficie d'un accompagnement qui lui permet de se développer dans un cadre bienveillant.

Par son engagement, la mentorée exprime son souhait d'être accompagnée par une mentore. Elle partage ses interrogations et prend en compte son point de vue dans le but de mieux vivre son cheminement et parcours professionnel.

LA COORDINATRICE

La coordinatrice veille à ce que le dispositif soit opérationnel. Elle participe à la qualification, au cadrage, à la médiation et à l'évaluation du programme en accord avec les valeurs de la structure. Dans le souci de préserver la confidentialité des échanges entre la mentore et la mentorée, la coordinatrice n'intervient pas directement dans les échanges dans le cadre de la relation de binôme. Elle joue cependant un rôle de médiateur et de facilitateur tout au long de la durée du programme et se montre disponible en cas de demande.

Devenir mentore

La mentore, professionnelle expérimentée, appelée à mentorer rencontrera sa mentoree lors d'entretiens en face à face pour transmettre les aspects liés au savoir-être, à la posture qu'elle a acquis au cours de sa propre expérience.

En dehors de la sensibilité aux questions d'égalité, elle devra :

1 – Être motivée et volontaire, avoir envie de transmettre

2 – Être reconnue pour son professionnalisme en tant que professionnelle expérimentée

- Servir de modèle de référence
- Faciliter le développement du potentiel d'évolution de carrière

3 – Être en capacité de transmettre, pour cela :

- Etablir un climat de confiance
- Faire preuve d'écoute et d'empathie
- Savoir communiquer
- Faire preuve d'ouverture d'esprit (savoir accepter la différence et/ou la nouveauté)
- Faire progresser en toute autonomie

4 – Accepter la réciprocité, pour cela

- Développer une relation harmonieuse
- Accepter d'être dans une relation de partage et non de hiérarchie
- Être dans l'écoute, dans l'échange et non dans le jugement de valeur
- Savoir remettre en question ses pratiques au contact de la mentoré

5 – Être capable d'évaluer et pour cela faire preuve :

- D'objectivité
- D'esprit d'analyse
- D'une démarche positive et constructive.

Afin d'optimiser l'accomplissement de sa mission, la mentore recevra une formation qui lui permettra d'avoir ce positionnement dans sa relation de mentorat.

Pour autant, la coordinatrice doit pouvoir lors de la première rencontre avec la mentore potentielle, identifier les valeurs et le positionnement de celle-ci dans le cadre de sa future relation et sa capacité à désirer progresser vers ce type d'échange.



La charte éthique

Présentation de la charte éthique

À QUOI SERT LA CHARTE ETHIQUE ?

L'efficacité du dispositif de mentorat repose sur le respect d'un code de comportement dont le but principal est de préserver la relation de confiance entre la mentore et la mentorée et de permettre son bon déroulement.

LE CONTENU DE LA CHARTE ETHIQUE

La charte éthique présente les bases du dispositif de « mentorat » :

- Une relation responsable et basée sur un respect mutuel
- Une relation qui exclut les conflits d'intérêt
- Une relation désintéressée basée sur le bénévolat
- Une relation de confiance
- Une relation responsable
- Une relation équilibrée et réciproque

Elle s'adresse aux trois acteurs dont l'implication conditionne le bon déroulement de l'accompagnement : la mentore, la mentorée et la structure porteuse, ici la FEDELIMA, via la coordinatrice du dispositif. Ces derniers doivent nécessairement prendre connaissance de son contenu et le valider en y apposant leur signature afin que la relation de « mentorat » puisse avoir lieu.

Signer cette charte c'est...

- Adhérer à ces principes de base
- S'engager à respecter ces principes
- Faire en sorte que la relation tripartite entre la mentore, la mentorée et la coordinatrice se déroule sur le mode de la confiance mutuelle

Charte éthique du mentorat

Le succès du programme repose sur le respect d'un code de déontologie dont le but principal est de permettre le bon déroulement de la relation entre la mentore et la mentorée. Ces dernières, en choisissant d'intégrer le programme, ont pris connaissance des valeurs de la structure et elles les partagent.

I. LES ENGAGEMENTS DE LA COORDINATRICE, DE LA MENTORE ET DE LA MENTORÉE

La structure représentée par la coordinatrice s'engage à :

- Donner à la mentore et à la mentorée une information claire sur l'association, ses valeurs et le fonctionnement du programme de mentorat.
- Être disponible pour la mentore et la mentorée si celles-ci en ressentent le besoin et en formulent la demande.
- Permettre à la mentore de bénéficier d'une formation dans le cadre de son rôle d'accompagnatrice

La mentore s'engage à :

- Accepter les principes et les valeurs du mentorat et se conformer à ses objectifs.
- Se rendre disponible pour sa mentorée en fonction des engagements pris dans l'entente de mentorat.
- Suivre « autant que possible » les actions de formation qui lui sont proposées.

La mentorée s'engage à :

- Suivre « autant que possible » les actions de formation qui lui sont proposées.
- Accepter les principes et les valeurs du mentorat et se conformer à ses objectifs.
- Se rendre disponible pour sa mentore en fonction des engagements pris dans l'entente de mentorat.

II. PRINCIPES ÉTHIQUES DE LA RELATION DE MENTORAT

Une relation basée sur un respect mutuel :

- La mentore et la coordinatrice doivent agir de manière à placer l'intérêt de la mentorée en premier lieu.
- Si une mentore n'est pas en mesure de poursuivre son engagement, elle devra informer la coordinatrice et cette dernière prendra des mesures appropriées.
- De même, si la mentorée souhaite mettre un terme à son engagement, elle devra en informer, sous les plus brefs délais, la coordinatrice, à qui elle présentera les raisons de la rupture de son engagement ainsi qu'à sa mentore.

Une relation qui exclut les conflits d'intérêts :

- Une mentore ne peut profiter de sa situation pour faire du business. Le programme de mentorat ne constitue pas un levier pour développer les affaires de la mentore.

Une relation désintéressée basée sur le bénévolat :

- En tant que bénévole, la mentore ne peut accepter aucune compensation ou ré-

munération en retour de son travail d'accompagnement et de soutien.

- D'autre part, la mentorée ne sollicitera en aucun cas une aide financière de la part de sa mentore.

Une relation de confiance :

- La mentore garantit la confidentialité des échanges avec sa mentorée et s'engage à n'en faire aucun usage qui pourrait nuire directement ou indirectement à l'activité de celle-ci.
- La mentorée partage ses attentes, ses questionnements et ses difficultés éventuelles. Elle communique également ses éléments de progression, de « réussite » et fournit à sa mentore les éléments nécessaires à l'appréciation de sa situation.

Une relation responsable :

- Devenir mentore ou mentorée est un acte de décision libre. Le programme de mentorat est basé sur le volontariat des participantes. Ces dernières s'engagent à préserver une disponibilité suffisante (compatible avec leurs contraintes professionnelles) pour assurer un suivi de qualité et participer aux rencontres organisées à leur attention par la FEDELIMA.
- La mentorée tient compte des conseils et des informations de sa mentore et celle-ci ne peut être tenue responsable des choix effectués. La mentorée reste la seule personne décisionnaire quant à l'évolution de son parcours professionnel.

Une relation équilibrée et réciproque :

- La mentore exclut tout rapport hiérarchique ou de pouvoir, il ne s'agit pas d'un transfert unilatéral d'expérience, mais bien d'un partage.

Date : _____

Lieu : _____

Signature de la mentore :

Signature de la mentorée :

Signature de la coordinatrice :



L'entente de mentorat

Présentation de l'entente de mentorat

À QUOI SERT L'ENTENTE DE MENTORAT ?

Le programme repose sur la contribution de trois acteurs essentiels : la mentore, bénévole, qui souhaite partager son expérience, la mentorée qui est disposée à tirer profit de cet échange et la coordinatrice qui est chargée de la réalisation, du suivi et de l'évaluation des binômes mentores - mentorées.

Comme son nom l'indique, le présent document a pour objectif de formaliser et de cadrer l'entente entre ces trois parties concernant les modalités de la relation de binôme entre la mentore et sa mentorée.

Il s'agit avant tout d'un accord réciproque dans le but principal de préserver la relation de confiance entre la mentore et la mentorée mais également de permettre le bon déroulement du programme.

Il ne s'agit pas d'un contrat dont le non respect amènerait à des sanctions, mais plutôt d'un accord moral que la mentore, la mentorée et la coordinatrice s'engagent à respecter.

LE CONTENU DE L'ENTENTE DE « MENTORAT »

L'entente de « mentorat » met en évidence six points fondamentaux sur lesquels la mentore, la mentorée et la coordinatrice doivent nécessairement s'entendre :

1. Le rôle de la mentore
2. Le respect de certains principes
3. Le dégageant de responsabilité
4. L'encadrement
5. Les attentes de la mentorée et de la mentore
6. Le déroulement de la relation

Sur ce 6ème point, c'est la mentore et la mentorée qui fixent, après concertation, les termes de leur entente en répondant à plusieurs questions¹ :

- Sur la fréquence des rencontres (*exemple de réponse : une fois par mois / une fois tous les mois et demi...*)
- Sur la durée souhaitée des rencontres (*exemples de réponse : 1H30/ 2H*)
- Sur la planification des rencontres (*exemple de réponse : la mentorée me contacte par téléphone, par mail un certain laps de temps après notre dernière rencontre et nous fixons un rendez-vous / nous convenons d'un calendrier prévisionnel de rendez-vous entre septembre et juin, il est par exemple possible de regarder le déroulement de l'année en cours en termes de rendez-vous professionnels communs MaMA, Transmusicales, Printemps de Bourges, ou encore de profiter des temps collectifs du dispositif Wah !...)* :

¹ - Cet accord n'est pas contractuel, le non respect des engagements de départ n'entraînera pas de sanctions. Cela dit, pour que la relation fonctionne, il est vivement conseillé de fixer des bases communes et de s'engager, dans la mesure du possible, à les respecter. La durée de validité de cet accord est indiquée à la fin du document.

Sur les modes de communication utilisés entre chaque rencontre (*exemples de réponse : nous communiquerons par mail une fois par semaine au moins / nous nous contacterons par téléphone une fois par mois / nous comptons privilégier les rencontres en face à face, le plus souvent possible et ne pas utiliser d'autres modes de communication si ce n'est pour prendre rendez-vous.*)

L'entente de « mentorat » précise l'identité des trois parties (celle de la mentore et de la mentorée au début, et celle de la coordinatrice à la fin.) Ces derniers valideront son contenu en y apposant leur signature respective

L'entente de mentorat

MENTORÉE	MENTORE
Nom :	Nom :
Prénom :	Prénom :

OBJET DE L'ENTENTE DE MENTORAT¹ :

1. Rôle de la mentore

Le rôle de la mentore est d'écouter, de comprendre et de questionner sa mentorée sur ses attentes, problématiques, envies et postures liées à son parcours professionnel. Elle l'accompagne dans une dimension humaine, l'aide à préciser sa démarche et à améliorer ses capacités d'adaptation et d'initiatives. Autrement dit, la mentore permet à sa mentorée de développer sa posture professionnelle en se basant sur son expérience propre. Source d'inspiration et de motivation, la mentore est bien placée pour comprendre la réalité de la mentorée puisqu'elle l'a vécue elle-même. Son rôle n'est pas de faire les choses à la place de sa mentorée, mais plutôt de la guider dans sa progression.

2. Nous respectons les principes suivants :

- La mentore est bénévole, la mentorée est volontaire.
- Nous privilégions de nous rencontrer sur une base régulière et d'effectuer un suivi de ces rencontres.
- Nous reconnaissons l'importance du respect de la charte éthique ;
- La relation de mentorat est basée sur un principe de solidarité et d'objectivité (il n'y a pas de lien de parenté, d'affaires ou de tout autre type plaçant les participants en conflits d'intérêts.)

3. Dégagement de responsabilité

La mentore ne sera, en aucune mesure, tenue responsable des décisions de la mento-

¹ - Inspiré de « l'entente de parrainage » extraite du Guide pour les parrainés / pour les mentors de la Fondation de l'Entrepreneurship et de ses partenaires (RPFE)

rée concernant son évolution professionnelle, prises durant et après le « mentorat ». De la même façon, la mentorée ne pourra être tenue responsable de décisions ou d'actions de la mentore ou des conséquences découlant de leurs rencontres.

4. Encadrement

Mentore et mentorée acceptent de partager le contenu de leur expérience du mentorat avec l'équipe coordinatrice de la structure lors des évaluations du programme. De plus, dans le cadre de leur relation en binôme, elles s'engagent à effectuer un suivi méthodique en utilisant un support écrit comme le carnet de bord ou autre.

5. Fixer des attentes

Qu'attend la mentorée de sa participation au mentorat ?

Pour la mentore, quels sont les éléments importants pour que ces attentes soient satisfaites ?

6. Déroulement de la relation

A quelle fréquence devrait-on se rencontrer ?.....
Durée souhaitée des rencontres ?.....
Le lieu souhaité des rencontres ?.....
Comment allons-nous planifier nos rendez-vous ?
Prévoyons-nous de communiquer par mail / téléphone entre les RDV ?.....

Le suivi des rencontres et des objectifs sera assuré par la coordinatrice de la structure. La présente entente est valable jusqu'au 30 juin 2020.

Les parties ont lu les fiches techniques du dispositif présentées dans le journal et les comprennent, connaissent les limites, leurs responsabilités mutuelles, et les conditions du succès de cette démarche. Elles connaissent le rôle de la coordinatrice, peuvent l'interpeller dès qu'elles le souhaitent.

Date : Lieu :

Signature de la mentorée :

Signature de la mentore :

Signature de la coordinatrice :



**Conseils
pratiques**

Conseils pratiques pour s'engager dans la relation

MENTORE ET MENTOREE SE CONTACTENT POUR UNE PREMIERE RENCONTRE

Cette première prise de RDV doit avoir lieu peu de temps après la mise en binôme, lors de la rencontre entre le binôme et la coordinatrice (pour la signature de la charte éthique et de l'entente de mentorat)



RECOLTER DES INFORMATIONS SUR LA MENTOREE / LA MENTORE ET DEVELOPPER LA RELATION ET LA CONFIANCE

POUR CE FAIRE, PLUSIEURS SUJETS D'ÉCHANGE PEUVENT ÊTRE ABORDÉS DONT CEUX-CI :

- Description de votre activité
- Les grandes étapes du cheminement de votre projet
- Vos motivations à vous investir dans vos choix professionnels
- Votre définition du succès professionnel
- Votre conciliation vie professionnelle, vie sociale, vie familiale
- Les personnes qui ont une influence sur votre activité
- Votre « journée type »

- L'aspect de votre activité professionnelle que vous aimez le moins, celui que vous aimez le plus (développer vos réponses)
- Vos projets, les améliorations à apporter pour les réaliser
- Le(s) problème(s) que vous rencontrez
- Votre posture de leadership
- Votre relation avec les acteurs partie prenante de votre activité
- Les problématiques autour des questions de genre



AVANCER ENSEMBLE : STRUCTURER L'ACCOMPAGNEMENT, SUIVRE SON ÉVOLUTION

Le mentorat, même s'il est fondé sur l'échange, ne se résume pas à des séances de discussions. Il s'agit d'un accompagnement dont la finalité est de permettre à la mentorée de mieux vivre son parcours professionnel.

Voici quelques conseils pour y parvenir :

- Se rencontrer régulièrement (de préférence mensuellement)
- Définir clairement ce que vous attendez du mentorat
- Se fixer des objectifs et des recommandations de tâches à effectuer pour le prochain RDV.
- Dresser une liste d'événements auxquels mentores et mentorées peuvent assister ensemble.
- Partager une liste de personnes ressources.
- Utiliser le carnet de bord ou un carnet pour prendre des notes sur vos échanges, sur l'état d'avancement de l'accompagnement, etc. Vous conserverez ainsi une trace de vos réunions ce qui vous permettra d'effectuer un suivi de votre relation d'accompagnement et d'analyser les avancées.



ASSISTER AUX FORMATIONS POUR LES MENTORES

Lors des séances de formations (organisées ponctuellement) les mentores pourront échanger sur leur expérience et soumettre leurs questionnements et difficultés éventuelles à un coach. Elles sont formées à l'écoute active pour adopter une posture de mentore.

ASSISTER AUX RENCONTRES REUNISSANT L'ENSEMBLE DES BINÔMES

Des rencontres collectives organisées par la FEDELIMA permettent de réunir l'ensemble des participantes au mentorat. Elles sont l'occasion de recréer une dynamique de groupe, de voir comment évoluent les autres binômes et éventuellement, de créer du réseau.

Ne pas hésiter à prendre contact avec la coordinatrice en cas de besoin : question, volonté de faire un point...



**Le carnet
de bord**

Le carnet de bord

UN OUTIL QUI DONNERA UN FIL CONDUCTEUR À VOTRE RELATION MENTORE/MENTORÉE

Le carnet de bord constitue un outil utile pour une bonne relation de mentorat. Destiné aux mentores et aux mentorées, il vous permettra de donner un fil conducteur à votre accompagnement et d'en appréhender la progression.

Une fois votre binôme constitué, vous allez organiser votre relation en fonction de votre vécu et de vos attentes. Vous pourrez, si vous le souhaitez, utiliser ce carnet comme un support, un recueil d'informations sur le contenu de vos échanges.

UN OUTIL QUI VOUS PERMETTRA DE FAIRE LE BILAN DE VOTRE RELATION MENTORE/MENTORÉE

Le carnet de bord, en tant que compte-rendu global du contenu de votre relation, vous sera profitable dans le cas où vous souhaiteriez revenir, au cours de votre vie d'entrepreneure, à des thèmes que vous aurez développés ensemble.

Les notes que vous aurez prises vous permettront, plus tard, de faire le bilan de votre relation.

Par ailleurs, une enquête de satisfaction sera réalisée à l'issue de la session de mentorat. Dans ce cadre, vous pourrez consulter votre journal pour relater votre expérience.

Date de la rencontre

Thèmes abordés

[Empty box for themes]

Suivi de la dernière rencontre

[Empty box for follow-up]

Prochaine rencontre

Date / heure :

Lieu :

Qui confirme la rencontre ?

Thèmes et/ou objectifs prévus

[Empty box for themes and objectives]

[Lined writing area]

Date de la rencontre

Thèmes abordés

Suivi de la dernière rencontre

Prochaine rencontre

Date / heure :

Lieu :

Qui confirme la rencontre ?

Thèmes et/ou objectifs prévus

Date de la rencontre

Thèmes abordés

[Empty box for themes]

Suivi de la dernière rencontre

[Empty box for follow-up]

Prochaine rencontre

Date / heure :

Lieu :

Qui confirme la rencontre ?

Thèmes et/ou objectifs prévus

[Empty box for themes and objectives]

[Horizontal lines for notes]

Date de la rencontre

Thèmes abordés

Suivi de la dernière rencontre

Prochaine rencontre

Date / heure :

Lieu :

Qui confirme la rencontre ?

Thèmes et/ou objectifs prévus

Date de la rencontre

Thèmes abordés

Suivi de la dernière rencontre

Prochaine rencontre

Date / heure :

Lieu :

Qui confirme la rencontre ?

Thèmes et/ou objectifs prévus

Date de la rencontre

Thèmes abordés

Suivi de la dernière rencontre

Prochaine rencontre

Date / heure :

Lieu :

Qui confirme la rencontre ?

Thèmes et/ou objectifs prévus

Le calendrier

LUNDI 23 SEPTEMBRE 2019 | PARIS 10H - 17H30 :

- **Journée toutes ensemble mentorées et mentores :**
 - **matinée :** présentation du mentorat (valeurs, principes d'actions, cadres, charte...)
 - **après-midi :** travail sur la mise en binôme mentores/mentorées (confiance, réciprocité, transparence...) accompagné par une coach et organisation du déroulé des RDV en binômes, signature de la charte et de l'entente de mentorat, remise du journal de la relation de mentorat.

LUNDI 14 OCTOBRE 2019 | PARIS 10H - 17H30 :

- **matinée :** temps de sensibilisation toutes ensembles mentorées et mentores : l'égalité c'est quoi ? Dans la culture, les musiques actuelles où en sommes-nous ? Quelles pratiques, quels constats, enjeux et perspectives ?
- **après-midi en 2 groupes :** 2 sessions de sensibilisation différentes :
 - une formation pour les mentores sur la posture de mentore, les outils et méthodes pour remplir au mieux cette fonction
 - en parallèle une session spécifique aux mentorées

LUNDI 18 NOVEMBRE 2019 | LYON :

- **Journée d'atelier - sensibilisation 1 : « prendre la parole en public »**

LUNDI 27 ET MARDI 28 JANVIER 2020 | PARIS :

- **Journée d'atelier - sensibilisation 2 : contenus à déterminer**
- **Bilan à mi-parcours**

LUNDI 16 MARS 2020 | LIEU À DÉTERMINER :

- **Journée d'atelier - sensibilisation 3 : contenus à déterminer**

LUNDI 11 MAI 2020 | LIEU À DÉTERMINER :

- **Journée d'atelier - sensibilisation 4 : contenus à déterminer**

LUNDI 29 ET MARDI 30 JUIN 2020 | PARIS :

- **Journée d'atelier - sensibilisation 5 : contenus à déterminer**
- **Bilan en fin de parcours**

