



# JOURNAL DE BORD



Année 2024 - 2025



## LA MENTORÉE

Prénom, Nom : \_\_\_\_\_

Téléphone : \_\_\_\_\_

E-mail : \_\_\_\_\_

## LA MENTORE

Prénom, Nom : \_\_\_\_\_

Téléphone : \_\_\_\_\_

E-mail : \_\_\_\_\_

## LA COORDINATRICE

Prénom, Nom : Stéphanie Gembarski

Téléphone : 06 70 55 65 53

E-mail : stephanie.gembarski@fedelima.org

www.wah-egalite.org / www.fedelima.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 Pulse!

- 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 ainsi que le secrétariat d'état chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes
- Un partenaire qui soutient plus globalement la FEDELIMA sur la lutte contre inégalité de genres : le Centre National de la Musique.
- L'ensemble des intervenantes, des coach et formatrices qui contribuent et partagent l'expérience de Pulse!
- L'ensemble des femmes\* professionnelles du secteur musical qui nous ont fait confiance pour s'engager dans cette aventure de Pulse!

*Femmes\* et techniciennes\* : Nous avons choisi cette formalisation qui ajoute une astérisque, après les substantifs femmes\* et techniciennes\* pour indiquer notre volonté d'inclure toutes les personnes qui sont discriminées sur la base de leur identité de genre.*

## SOMMAIRE

<b>Remerciements</b>	<b>p.3</b>
<b>Préambule</b> Présentation de la FEDELIMA Le chantier « diversité – égalité » Pulse!	<b>p.4</b>
<b>Présentation du journal de mentorat</b>	<b>p.8</b>
<b>Le mentorat c'est quoi ?</b>	<b>p.9</b>
<b>Chacun son rôle</b> La mentore La mentorée La coordinatrice	<b>p.10</b>
<b>La charte éthique</b> Présentation Exemplaire	<b>p.11</b>
<b>L'entente de « mentorat »</b> Présentation Exemplaire	<b>p.15</b>
<b>Conseils pratiques</b>	<b>p.20</b>
<b>Le carnet de bord</b> Présentation Carnet	<b>p.22</b>

# Préambule

**Le dispositif Pulse! est porté par la FEDELIMA, fédération nationale des lieux de musiques actuelles - [www.fedelima.org](http://www.fedelima.org)**

**Mais la FEDELIMA, c'est quoi ?**

## **A - Quelques lignes de présentation :**

La FEDELIMA fédère des lieux et des projets inscrits dans le champ artistique et culturel, plus particulièrement, celui des musiques dites actuelles. Elle regroupe aujourd'hui environ 160 structures en France, d'intérêt général et engagées sur des valeurs d'éducation populaire et d'économie sociale et solidaire, d'une grande diversité de taille de projets et d'équipes, de territoires d'implantation (métropole, périphéries, milieu rural...).

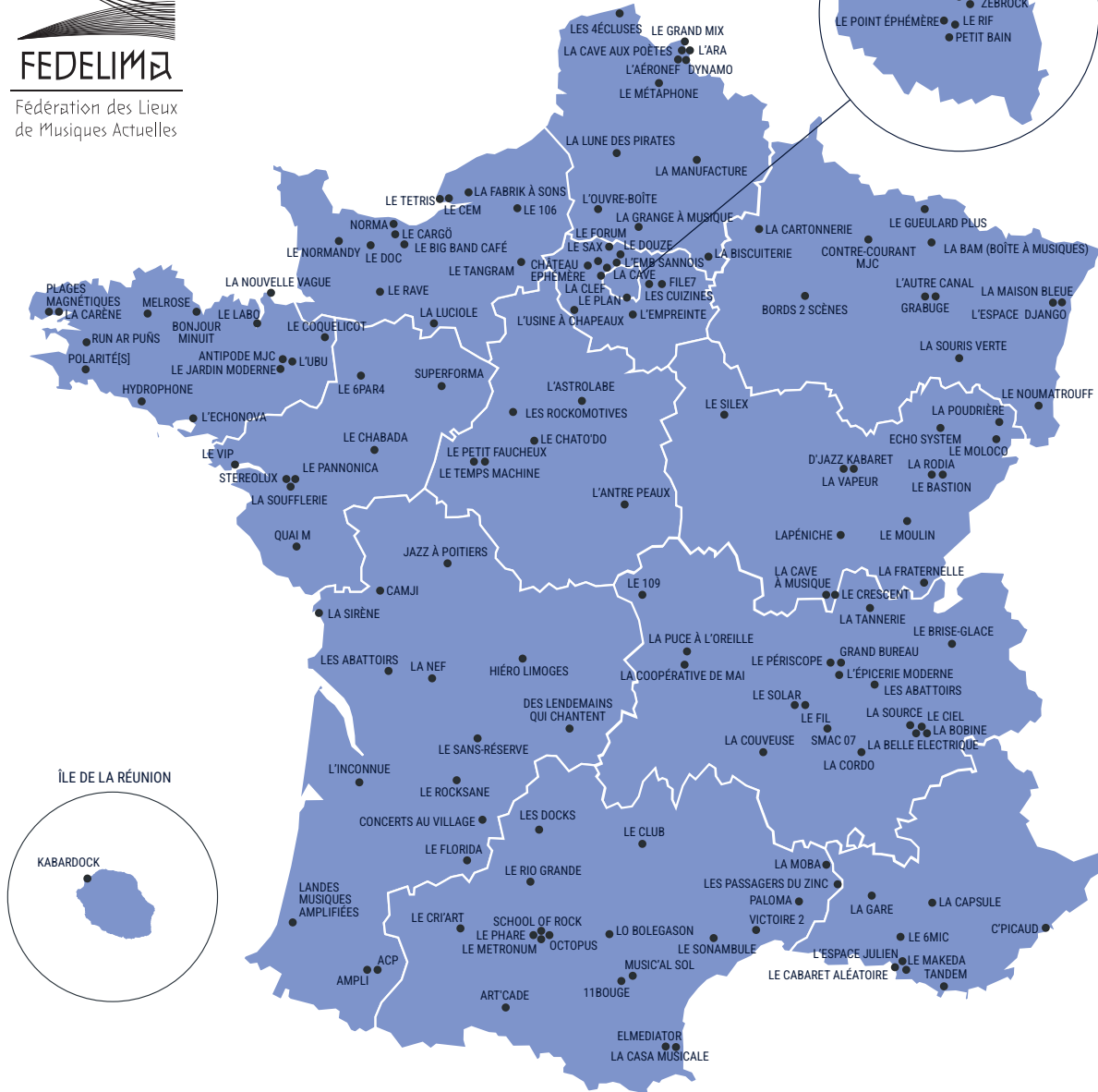
Ce sont des lieux de vie animés par des équipes permanentes, ouverts aux personnes en journée et en soirée sur différentes activités développées de manière pérenne et quotidienne. Tous ont une activité de programmation musicale, de l'électro au jazz en passant par le rock et ses variantes, le hip-hop, la chanson : la grande famille des musiques actuelles. Quasiment tous également accompagnent des artistes et des projets artistiques, animent des projets d'action culturelle avec une grande variété de partenaires des champs éducatif, sociaux, de la santé, de l'insertion...

Presque tous accueillent aussi des musiciennes et de musiciens majoritairement amateur-ices, mais pas que, dans leurs studios de répétition, certains organisent des expositions, des festivals, beaucoup agissent pour plus de comportements écoresponsables, en faveur de l'égalité et la participation citoyennes, au quotidien.

## **>> Les valeurs fondatrices de la FEDELIMA :**

- 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-e ;
- 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-e ;
- la liberté d'action, qui s'incarne à travers l'autonomie, la liberté d'entreprendre et de faire collectivement.

# Les adhérents de la FEDELIMA



## LES MEMBRES DE LA FEDELIMA

Les membres de la FEDELIMA sont soit des associations, soit des établissements publics locaux (régies personnalisées, EPCC), soit des régies directes, des lieux en activité ou en préfiguration, ou des réseaux d'acteurs.

LE 106, Rouen • LE 109, Montluçon • 11BOUGE, Carcassonne • LES 4ÉCLUSES, Dunkerque • LE 6MIC • LE 6PAR4, Laval • À QUI LE TOUR ?, Écouen • LES ABATTOIRS, Bourgoin-Jallieu • LES ABATTOIRS, Cognac • L'AÉRONEF, Euralille • LES AMIS DE LA CHANSON POPULAIRE (ACP), Pau • AMPLI, Billère • ANTIPODE MJC, Rennes • L'ANTRE PEAUX, Bourges • L'ARA, Roubaix • ART CADE, Sainte-Croix-Volvestre • L'ASTROLABE, Orléans • L'AUTRE CANAL, Nancy • LA BAM / LES TRINITAIRES, Metz • LE BASTION, Besançon • LA BELLE ÉLECTRIQUE, Grenoble • LE BIG BAND CAFÉ, Hérouville-Saint-Clair • LA BISCUITERIE, Château-Thierry • LA BOBINE, Grenoble • BONJOUR MINUIT, Saint-Brieuc • BORDS 2 SCÈNES, Vitry le François • LO BOLEGASON, Castres • LE BRISE GLACE, Annecy • C'PICAUD, Cannes • LE CABARET ALÉATOIRE, Marseille • LE CAMJI, Niort • CANAL 93, Bobigny • LA CAPSULE, Manosque • LA CARÈNE, Brest • LE CARGO, Caen • LA CARTONNERIE, Reims • LA CASA MUSICALE, Perpignan • LA CAVE À MUSIQUE, Mâcon • LA CAVE AUX POÈTES, Roubaix • LA CAVE, Argenteuil • LE CEM, Le Havre • LE CHABADA, Angers • CHÂTEAU ÉPHÉMÈRE, Carrières-sous-Poissy • LE CHATO'DO, Blois • LE CIEL, Grenoble • LA CLEF, Saint-Germain-en-Laye • LE CLUB, Rodez • LA COOPÉRATIVE DE MAI, Clermont-Ferrand • LE COQUELICOT, Fougères • LA CORDO, Romans-sur-Isère • LA COUVEUSE, Chadrac • LE CRÉSCENT, Mâcon • LE CRI'ART, Auch • LES CUIZINES, Chelles • D'JAZZ KABARET,

Dijon • DE L'UN À L'AUTRE, Monflanquin • DES LENDEMAINS QUI CHANTENT, Tulle • LE DOC, Saint-Germain-d'Ectot • LES DOCKS, Cahors • LE DOUZE, Cergy • DYNAMO, Lille • ECHO SYSTEM, Scy-sur-Saône • L'ECHONOVA, Saint-Avé • ELMEDIATOR, Perpignan • L'EMB SANNNOIS, Sannois • L'EMPREINTE, Savigny-Le-Temple • L'ÉPICERIE MODERNE, Feyzin • L'ESPACE DJANGO, Strasbourg • L'ESPACE JULIEN, Marseille • LA FABRIK À SONS, Bolbec • LE FIL, Saint-Étienne • FILE 7, Magny-Le-Hongre • LE FLORIDA, Agen • LE FORUM, Vauréal • LA FRATERNELLE, Saint-Claude • LA GARE, Maubege • GRABUGE, Nancy • GRAND BUREAU, Lyon • LE GRAND MIX, Tourcoing • LA GRANGE À MUSIQUE, Creil • LE GUEULARD PLUS, Nilvange • HIÉRO LIMOGES, Limoges • HYDROPHONE, Lorient • L'INCONNUE, Talence • LE JARDIN MODERNE, Rennes • JAZZ À POITIERS, Poitiers • KABARDOCK, Le Port • KABARDOCK, Le Port • LE LABO, Dinan • LANDES MUSIQUES AMPLIFIÉES, Saint-Vincent-de-Tyrosse • LA LUCIOLE, Alençon • LAPÉNICHE, Chalons-sur-Saône • LA LUNE DES PIRATES, Amiens • LA MAISON BLEUE, Strasbourg • LE MAKEDA, Marseille • LA MANUFACTURE, Saint-Quentin • MELROSE, Callac • LE METRONUM, Toulouse • LE 9-9BIS, Oignies • CONTRE-COURANT MJC, Belleville-sur-Meuse • LE MOLOCO, Audincourt • LE MOULIN, Brainans • MUSICAL SOL, Villejy • LA NEF, Angoulême • NORMA, Hérouville-Saint-Clair • LE NORMANDY, Saint-Lô • LE NOUMATROUFF,

Mulhouse • LA NOUVELLE VAGUE, Saint-Malo • NOVOMAX (LE) / LES POLARITÉ[S], Quimper • OCTOPUS, Occitanie • L'ODÉON, Tremblay-en-France • L'OUVRE-BOÎTE, Beauvais • PALOMA, Nîmes • LE PANNONICA, Nantes • LES PASSAGERS DU ZINC, Avignon • PLAGES MAGNÉTIQUES, Brest • LE PÉRISCOPE, Lyon • PETIT BAIN, Paris • LE PETIT FAUCHEUX, Tours • LE PHARE, Tournefeuille • LE PLAN, Ris-Orangis • LE POINT ÉPHÉMÈRE, Paris • LA POUDERIÈRE, Belfort • LA PUCE À L'OREILLE, Riom • QUAI M, La-Roche-sur-Yon • LE RIO GRANDE, Montauban • LE RAVE, Fiers • LE RIF, Paris • LES ROCKOMOTIVES, Vendôme • LE ROCKSANE, Bergerac • LA RODIA, Besançon • RUN AR PUÑS, Châteaulin • LE SANS RÉSERVE, Périgueux • LE SAX, Achères • LA SCHOOL OF ROCK, Bagnac • LE SILEX, Auxerre • LA SIRÈNE, La Rochelle • SMAC 07, Annonay • LE SOLAR, Saint-Étienne • LE SONAMBULE, Gignac • LA SOUFFLERIE, Rezé • LA SOURCE, Fontaine • LA SOURIS VERTE, Épinal • STEREO LUX, Nantes • SUPERFORMA, Le Mans • LE TAMANOIR, Gennevilliers • TANDEM, Toulon • LE TANGRAM, Évreux • LA TANNERIE, Bourg-en-Bresse • LE TEMPS MACHINE, Joué-lès-Tours • LE TETRIS, Le Havre • L'UBU, Rennes • L'USINE À CHAPEAUX, Rambouillet • LA VAPEUR, Dijon • VICTOIRE 2, Saint-Jean-de-Védas • LE VIP, Saint-Nazaire • ZEBROCK, Noisy-le-Sec • LES ZULUBERLUS, Colombes.

## **B - La FEDELIMA et le chantier « diversités – égalité »**

Fin 2016, la FEDELIMA et ses adhérents ont validé le fait de se saisir des enjeux et des problématiques de diversités et d'égalité dans les projets et les structures de musiques actuelles.

Ainsi est né le chantier « Diversités – 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.

Ce chantier s'articule à la FEDELIMA autour de 4 enjeux :

- Favoriser l'égalité professionnelle et le soutien au développement des parcours professionnels de femmes et des minorités de genre dans les musiques actuelles :
- Soutenir et développer les pratiques artistiques des musiciennes sur les territoires
- Développer la fonction ressources sur les inégalités entre les genres et la diversité dans les musiques actuelles : [www.wah-egalite.org](http://www.wah-egalite.org)
- Contribuer à la structuration du secteur des musiques actuelles sur les inégalités de genre et la diversité dans les 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, la construction et le partage de ressources
- La construction de partenariats, l'implication dans des démarches collectives
- La production de chiffres clés sur la parité et d'éléments d'analyses
- La mise en place d'actions collectives ou de dispositifs 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.
- L'accompagnement de nos adhérents sur ces enjeux



## • C - Pulse! :

Pulse! est un dispositif qui mixe insertion professionnelle et mentorat, initié en 2024 par la FEDELIMA.

Ce dispositif est né d'un constat : celui d'une répartition fortement genrée des métiers des techniques du live et des musiques enregistrées qui induit que certaines fonctions sont très majoritairement occupées par des hommes. Elle est très marquée sur les fonctions de régie son ou sonorisation, de régie et de création lumière, de régie studio, de régie vidéo, d'accrochage en hauteur, de régie de site.... En imaginant Pulse!, nous avons émis l'hypothèse de départ que ce dispositif pourrait constituer un levier pour tendre vers plus de parité professionnelle sur ces métiers et peut-être permettre à des femmes\* de s'y projeter plus nombreuses et plus aisément.

Aussi, Pulse! s'adresse aux femmes et aux personnes minorisées de par leur genre qui :

- sont impliquées professionnellement dans sa partie spectacle vivant ainsi que sa partie musiques enregistrées
- exercent ou souhaitent exercer à terme des fonctions en lien avec les métiers cités ci-dessus
- souhaitent questionner leur parcours et leur posture professionnelle, sortir de l'isolement et vivre une expérience collective, prendre conscience des freins structurels auxquelles elles peuvent être confrontés...
- souhaitent réfléchir à comment elles peuvent contribuer à réduire les inégalités de genre dans le secteur culturel, comment à leur tour et à leur endroit de travail et d'implication elles peuvent favoriser plus d'équité et de visibilité des femmes et des minorités de genres dans les musiques actuelles.

**Pulse!** c'est la constitution de binômes féminins\* non-mixtes, (femme\*-femme\*) « mentore – mentorée » qui vont échanger et s'accompagner sur une période de douze mois, de octobre 2024 à juin 2025.

**Pulse!** c'est aussi 3 sessions collectives de 2 jours pour expérimenter toutes ensemble différentes postures, partager des réflexions, des projets en faveur de l'égalité de genres dans la culture, des diversités, réfléchir à nos pratiques professionnelles...

## Calendrier de Pulse! :



- 3 Rencontres en présentiel mentores <> mentorées
- 2 Déplacements sur des temps professionnels
- 10 Rencontres en distanciel mentores <> mentorées

# 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 chacune : 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, des freins rencontrés et des moyens de les dépasser. Il permet aux mentores et aux mentorées de mutualiser des 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.*



***L'envie également de développer des ressources et des outils pour évoluer plus sereinement dans mon métier, mais aussi accompagner, épauler des consœurs. Enfin savoir réagir face aux discriminations de genre et pouvoir en parler plus facilement avec mes collègues, quel que soit leur genre.»***

Une technicienne et régisseuse lumière, mentorée

# Chacun son rôle

## LA MENTORE

La mentore est une professionnelle confirmée, qui partage son temps bénévolement 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 objective, 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 questionner et 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 FEDELIMA. 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 médiatrice et de facilitatrice tout au long de la durée du programme et se montre disponible en cas de demande. Elle garantit un espace d'échanges bienveillant et respectueux des personnes. Elle peut être interpellée à tout moment par les mentores et mentorées pour partager des questionnements, des doutes, des belles nouvelles aussi; pour exprimer des difficultés ou des problématiques.



**Stéphanie Gembariski**

[stephanie.gembariski@fedelima.org](mailto:stephanie.gembariski@fedelima.org)

06 70 55 65 53

# **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 parties 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



*J'ai envie de transmettre et guider des jeunes femmes pour leur donner la force et l'envie d'évoluer dans ce beau métier qu'est le son*

Une technicienne son, mentore

# Charte éthique du mentorat

La réussite du dispositif de mentorat Pulse! 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 dispositif, 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 d'être outillée 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 temps de sensibilisation et atelier collectifs qui lui sont proposées.

#### La mentorée s'engage à :

- Suivre « autant que possible » et temps de sensibilisation et les ateliers collectifs 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 ou de la mentorée.

### **Une relation désintéressée basée sur le bénévolat :**

- La mentore ne peut accepter aucune compensation ou rémunération 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 actrices essentielles : la mentore, bénévole, qui souhaite partager son expérience, la mentorée qui est disposée à s'inspirer de cet échange et la coordinatrice qui est chargée de la réalisation, du suivi et de l'évaluation du dispositif et de la relation 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. L'organisation 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 questions<sup>1</sup> :

- A quelle fréquence souhaitons-nous nous voir ? Avec quelle régularité ?
- Quelle serait la durée idéale de nos temps d'échanges ?
- Comment planifions-nous nos temps d'échanges ?
- Quel mode de contact privilégions-nous ?

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.

<sup>1</sup> - 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.

# L'entente de mentorat

<u>MENTORÉE</u>	<u>MENTORE</u>
Nom :	Nom :
Prénom :	Prénom :

## OBJET DE L'ENTENTE DE MENTORAT<sup>1</sup> :

### 1. Rôle de la mentore

Le rôle de la mentore est d'écouter, de comprendre et de questionner sa mentorée sur ses attentes, ses problématiques, envies et ses 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.
- La mentore et la mentorée sont réciproquement engagées dans la relation
- 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 mentorée 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.

<sup>1</sup> - 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)

## 5. Fixer des attentes

**Pour la mentorée** qu'attend-elle de sa participation au mentorat ? Quelle question se pose-telle au démarrage du dispositif par rapport à ses envies, son parcours professionnel (à courts ou plus longs termes)? A quoi elle aimerait réfléchir avec sa mentore ? Qu'est-ce qu'elle a envie de changer, d'améliorer dans ses habitudes et postures professionnelles ?

**Pour la mentore**, qu'attend-elle de sa participation au mentorat ? Quelles sont les éléments importants pour elle pour que la relation mentorale soit efficiente ?

## 6. Déroulement de la relation

A quelle fréquence devrait-on se rencontrer ?.....

Durée souhaitée de nos rencontres ?.....

Comment allons-nous planifier nos rendez-vous ? .....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Est-ce qu'il y a des temps professionnels, des festivals où l'on peut se voir entre octobre 2024 et juin 2025? .....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Le suivi des rencontres et des objectifs sera assuré par la coordinatrice de la structure.  
La présente entente est valable jusqu'en septembre 2025.**

**Les parties ont lu les éléments de cadrage du dispositif présentés 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'ECHANGE PEUVENT ETRE ABORDES 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 EVOLUTION

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.
- 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 RENCONTRES REUNISSANT L'ENSEMBLE DES BINOMES

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

Ce carnet de bord est un outil pour vous, qui ne sera pas partagé ou communiqué.

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, d'en garder une trace.

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 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, relater votre expérience.



























