

FORUM DES FÉDÉRATIONS

PROGRAMME...
DE MENTORAT
EN LEADERSHIP
FÉMININ

ANNÉE 2021-2022

Qu'est-ce que le stage de mentorat en leadership féminin ?



1- Contexte général

C'est dans le cadre de son projet régional « Autonomisation des Femmes pour des Rôles de Leadership dans la région MENA : Tunisie, Maroc et Jordanie », que le Forum des Fédérations avec l'appui du Gouvernement du Canada et en partenariat avec la Faculté de Droit et des Sciences Politiques de Sousse (FDSPS) organise des stages de mentorat au profit de 10 étudiantes avec d'éminentes femmes leaders impliquées dans la gouvernance et les processus de prise de décision dans les sphères politiques, économique, de la société civile et académique.

Les étudiantes mentorées sont placées chacune au sein d'une organisation où elles seront mentorées par une femme leader dans le cadre d'un stage de **2 à 3 mois durant la période avril 2021-mars 2022, en fonction des disponibilités des organisations hôtes.**

Selon le cadre logique du projet cette initiative contribue à la réalisation de l'un des objectifs immédiats du projet et qui consiste à développer les compétences chez la génération future des femmes leaders (les étudiantes dans le cadre de cette activité).

Projet « Autonomisation des Femmes pour des Rôles de Leadership dans la région MENA : Tunisie, Maroc et Jordanie »

2- Le mentorat en bref...

Le stage de mentorat n'est pas un stage classique d'ordre académique ou technique, mais plutôt un levier de développement où chacune des jeunes mentorées considérées en tant que future femme leader s'inspirera des savoir-faire et savoir-être de la femme leaders établie (mentor). Il s'agit d'un processus d'apprentissage par l'observation et l'analyse du quotidien d'une femme leader au sein d'une organisation : comment gérer les situations de crises ? Comment prendre des décisions ? Comment gérer une équipe ?

C'est un stage de savoir-être, de développement personnel et professionnel, qui renforce la personnalité de l'étudiante à travers des soft skills. Il repose en grande partie sur l'implication et la curiosité des candidates, qui auront à mener une réflexion sur leurs ambitions et leurs objectifs de vie et les décliner en questionnements à partager avec la femme mentor, afin de bénéficier de ses conseils.

La stagiaire aura également à soutenir sa mentor dans le travail du bureau quotidien afin d'acquérir et de développer ses compétences techniques. Dans tous les cas, cet apprentissage doit-être source de bénéfices personnels et professionnels significatifs.

3- Ayez en tête!

«Le mentorat a toujours pour but d'aider le mentoré à changer quelque chose - à améliorer ses performances, à développer ses qualités de leadership, à développer ses compétences en matière de partenariat, à réaliser sa vision, à réaliser ce mouvement d'où le mentoré se trouve («ici») à l'endroit où il veut être. » (Mike Turner3, rassemblé par Andrew Gibbons pour le réseau de coaching et de mentorat, 1999-2013)

4- Qu'est-ce qu'un mentor ?

Un mentor n'est pas un superviseur ou un coach. Le bout de chemin qu'il accepte de faire avec vous est volontaire et bénévole. Il n'a pas à évaluer vos apprentissages, comme un superviseur. Il n'a pas à rendre compte à une organisation. Il ne décide pas pour vous ; il vous soutient dans vos prises de décision. En ce sens, vous êtes la seule personne responsable de vos choix et il ne saurait être question de blâme entre vous. Il offre encouragement, soutien, conseil ; c'est une personne d'expérience disposée à prêter une oreille attentive aux questionnements et aux choix qui peuvent surgir dans des périodes de transitions et de projets.

5- Différence entre un mentor et un manager : Faites la différence

Le mentor, contrairement au supérieur hiérarchique, n'évalue pas la performance du mentoré au travail.

Manager	Mentor
Fixe des objectifs. Gère le rendement au travail.	Conforme aux objectifs de développement en partenariat avec le mentoré. Guide et suggère.
Impliqué dans l'évaluation et l'appréciation du rendement	Soutient et guide le mentoré dans son auto-évaluation, sa réflexion et ses questionnements

Projet « Autonomisation des Femmes pour des Rôles de Leadership dans la région MENA : Tunisie, Maroc et Jordanie »

S'attendent quotidiennement à la réalisation de tâches et d'objectifs	Vise à accompagner le mentoré à aborder une vision à long terme de son parcours professionnel.
Préoccupé par les normes, les délais, les budgets, etc....	Préoccupé par les aspirations personnelles et les besoins du mentoré
Gère avec une position de position. Définit la manière de faire les choses.	Suit les progrès - n'utilise pas le pouvoir pour diriger des actions. Partage ses connaissances, ses compétences et son expérience pour accompagner le mentoré dans sa progression.
Opportunités généralement dictées par le contexte du lieu de travail.	Crée des opportunités plus larges, y compris la mise en réseau et le partage d'expérience d'autres milieux de travail
Crée l'interdépendance	Cherche à faciliter l'autonomie et la responsabilité du mentoré.

6- Les questions à vous poser avant de commencer votre stage

Votre développement professionnel et personnel passe par la vision que vous avez de votre projet de vie.

- Ce que j'aime vraiment faire
- Ce que je veux être, devenir, faire
- Mes objectifs d'apprentissage: besoins à combler, connaissances à acquérir, compétences à développer

7- Quelques questions à poser à votre mentor

Pour maximiser les avantages de la relation, préparez-vous à chaque conversation. C'est un moyen de montrer votre reconnaissance pour votre mentor. Il suffit de quelques minutes de préparation réfléchie.

Avant chaque rencontre avec votre mentor, préparez vos questions selon les objectifs que vous vous êtes fixé dans votre plan d'action.

Voici quelques exemples de questions.

QUESTIONS GENERALES
Quel était votre cheminement de carrière, y compris votre formation et vos autres expériences de travail?
Quels conseils donneriez-vous à une personne peu expérimentée qui veut réussir dans ce secteur d'activités?
Quelle opinion avez-vous de votre expertise ?
Quel est le style de vie habituel dans votre domaine professionnel?
Quels sont les aspects que vous préférez dans votre travail? Ceux que vous aimez moins?
Quels sont les aspects les plus stressants de votre travail?

Projet « Autonomisation des Femmes pour des Rôles de Leadership dans la région MENA : Tunisie, Maroc et Jordanie »

Comment vous décririez une journée typique de travail?
Y a-t-il un lien entre votre formation et votre carrière?
Quels choix s'offrent à vous maintenant, dans votre cheminement?
Quelles caractéristiques personnelles reconnaissiez-vous valables pour réussir dans votre domaine (talents, intérêts, valeurs...)?
Quels sont les créneaux susceptibles de se développer dans votre secteur d'activités?
Comment se passe la conciliation travail-famille dans votre secteur ?
Quelles seraient les règles à connaître pour établir un réseau de contacts dans votre milieu?
Quelles activités, directement ou indirectement reliées à votre travail, qui vous tiennent à cœur?
Y a-t-il des personnes dans votre entourage professionnel qui répondraient à certaines de mes interrogations et que vous pourriez me présenter?
Voici l'idée que je me fais de mon cheminement professionnel. Est-ce réaliste ? Qu'en pensez-vous?
Mes principales forces se situent surtout ... Est-ce qu'elles cadrent bien avec les exigences futures de ce secteur d'activités?
Mes difficultés actuelles se situent surtout.... Comment voyez-vous cela ?
QUESTIONS PAR THEMATIQUES
Un récit de vie : Demandez à votre mentor de raconter une histoire de sa carrière.
Comment avez-vous atterri dans votre rôle actuel?
Repensez à il y a cinq ans. Avez-vous imaginé que c'est là que vous seriez?
Pouvez-vous me parler d'un moment où vous avez eu un patron difficile? Comment avez-vous géré cela?
Comment avez-vous appris à accepter l'échec?
Quelle est la leçon de leadership la plus importante que vous ayez apprise ?
Parlez-moi d'un récent échec et comment vous en êtes-vous relevé?
Avez-vous déjà postulé et obtenu un poste, mais vous n'êtes pas qualifié à 100%?
Comment avez-vous développé l'habileté de toujours parler de manière aussi engageante devant les autres?
Une situation : Identifiez une situation difficile et partagez-la avec votre mentor.
J'envisage une transition de carrière. Que voyez-vous comme avantages et inconvénients?
Avec qui dois-je m'aligner au sein de cette organisation pour réussir?
Quel conseil pouvez-vous me donner sur la manière de progresser dans ma carrière?
Lorsque vous tentez d'obtenir l'adhésion nécessaire pour mettre en œuvre un nouveau programme, quelles tactiques ont fonctionné pour vous?
Connaissance de soi : Posez une question qui invite votre mentor à contribuer à votre conscience de soi.

Projet « Autonomisation des Femmes pour des Rôles de Leadership dans la région MENA : Tunisie, Maroc et Jordanie »

Mes forces sontSelon vous sur quoi devrais-je me concentrer pour m'améliorer ?

Comment pensez-vous que les autres me perçoivent?

Comment je suis perçu pour mon leadership?

Est-ce que je me trouve aussi posé et calme?

Est-ce que tout le monde a compris ce que j'ai présenté à la dernière réunion?

Comment aurais-je pu communiquer mon idée plus clairement?

Renforcement des compétences : Identifiez une compétence que vous souhaitez actuellement développer et demandez à votre mentor des conseils ou des ressources.

Comment abordez-vous la prise de risque?

Quelles nouvelles compétences dois-je avoir pour progresser?

Comment puis-je devenir un négociateur plus affirmé?

Comment puis-je mieux gérer les personnes qui ne collaborent pas ?

ORIENTATIONS POUR LES ETUDIANTES EN STAGE DE MENTORAT

GUIDE PRATIQUE

1- Avant de partir en stage

Il est à rappeler que:

- Le stage dure entre deux à trois mois (à partir du mois d'avril).
- Lorsque la demande de stage est acceptée, l'étudiante peut demander à l'institution d'accueil, une lettre d'affectation.

2- Pendant le stage

Tout au long du stage, l'étudiante doit respecter certaines règles de bonne conduite et d'assiduité.

- Respecter les horaires de travail et être ponctuelle.
- Assurer la communication entre son mentor et son encadrant universitaire
- S'entretenir régulièrement avec son mentor
- Tenir à jour ses travaux de stage tel que décrit dans la plateforme de partage
- Puisqu'il ne s'agit pas d'un stage à plein temps, l'étudiante peut également être appelée à compléter son stage au sein du bureau du Forum des Fédérations en Tunisie

3- Démarche de travail et livrables

3.1 Elaboration de votre plan d'action (Annexe 1) :

La planification des actions est un processus qui vous permet de focaliser vos idées et de décider des étapes à suivre pour atteindre vos objectifs. Il crée une vision claire et précise de ce qui doit être accompli sur une période de temps et constitue un moyen de rester focalisé sur la bonne voie. Ainsi, la planification décrit les activités clés nécessaires pour atteindre les objectifs et fournit un calendrier détaillé des actions, des ressources requises et des délais. Pour être efficaces, l'établissement d'objectifs et la planification d'actions doivent commencer dès la première rencontre.

Il exige un suivi régulier des étapes d'atteinte des objectifs, le plan peut donc être amené à évoluer pour réviser les progrès et les étapes à suivre pour atteindre les objectifs.

L'annexe 1 vous fournit un modèle de plan d'action à suivre.

3.2 Le Journal des meetings mentee-mentor (Annexe 2) :

Conformément au cadre général du mentoring explicité dans la première partie de ce guide, la stagiaire sera amenée à préparer pour chaque réunion avec son mentor, un journal de meeting.

Le journal des meetings vous permettra de garder une trace des réunions avec votre mentor. Il

Projet « Autonomisation des Femmes pour des Rôles de Leadership dans la région MENA : Tunisie, Maroc et Jordanie »

enregistre les informations de base pour garantir que les actions assignées et les décisions prises ne sont ni perdues ni oubliées. Il devrait idéalement être complété par le mentoré en discussion avec le mentor.

Les journaux de réunion vont:

- créer un compte-rendu des progrès
- aider à fournir une orientation et une structure pour les réunions
- aider à tirer le meilleur parti du temps imparti aux réunions
- fournir des données à des fins de suivi et d'évaluation.

L'annexe 2 vous fournit un modèle de plan d'action à suivre.

3.3 Rédaction de billet et publication sur la plateforme de partage : communauté de pratique :

• Utilisation et contenu :

En tant que stagiaire vous aurez un accès à un **espace virtuel de discussion*** qui est mis à votre disposition pour approfondir votre analyse des problématiques vécues en matière de leadership féminin, poser des questions et partager des expériences à vos pairs. Nous proposons un espace « sans conseil » où vous pouvez raffiner vos habiletés à poser des questions puissantes pour permettre à vos collègues d'approfondir leur propre compréhension des dynamiques rencontrées en stage. Nous souhaitons que vous lisiez et commentiez les expériences des autres stagiaires et que vous affichiez vos propres expériences et découvertes dans l'esprit de partage, d'analyse collective et d'apprentissage entre pairs. Vos contributions peuvent s'appuyer sur des évènements vécus pendant votre stage, mais doivent également présenter une analyse de ces derniers, et les leçons que vous en tirez dans votre contexte personnel et/ou professionnel. Quelles sont vos observations et vos explications ? Quelles en sont les causes sous-jacentes ? Comment vos homologues (garçons/filles) comprennent-ils et expliquent-ils leur milieu, leurs valeurs et leurs comportements ?

** L'espace en question prévu pour le partage des publications et des interactions entre les stagiaires est le **Workplace Facebook**. Chaque stagiaire est donc appelée à créer un compte sur ce réseau et sera par la suite intégrée dans un groupe dédié au stage de mentorat et qui regroupera toute la communauté concernée.*

Projet « Autonomisation des Femmes pour des Rôles de Leadership dans la région MENA : Tunisie, Maroc et Jordanie »

• Fréquence:

Vous devrez afficher au moins

- 12 contributions de consistance pendant les 12 semaines où vous êtes en stage, dont au moins 4 billets détaillés en réponse à des commentaires affichés par d'autres stagiaires
- et une analyse finale sommaire de l'évolution de vos réflexions et vos principaux apprentissages au cours du stage. Vous devez donc utiliser l'espace régulièrement au cours de votre stage. Si vous n'avez pas soumis plus qu'une contribution à la Communauté de pratique **avant la 5^e semaine de stage**, cette option n'est plus disponible pour vous et vous devrez donc soumettre le rapport de stage pour satisfaire aux exigences académiques du stage.

Vous n'êtes pas limité à 12 billets si vous voulez en écrire plus. On vous encourage à afficher de courtes réponses aux billets des autres stagiaires que vous appréciez, sans pour autant les inclure dans votre rapport final.

• Évaluation :

Les contributions seront évaluées en fonction de la pertinence et de la qualité de la réflexion et de votre esprit d'analyse. Il n'y a pas d'obligation en termes de longueur, mais il est entendu qu'un simple ajout ou une courte réponse à une question peuvent compter comme une des 12 contributions obligatoires qui composeront votre rapport final.

Vos contributions seront évaluées sur une base régulière. L'équipe du projet du Forum des Fédérations se réserve le droit, si elle évalue qu'elles ne satisfont pas aux critères d'évaluation, de vous demander, **à la 8^e ou 9^e semaine de votre stage** au plus tard, de rédiger le rapport de stage.

• Rapport de fin de stage

À la fin du stage, vous relisez l'ensemble de vos billets et écrivez un rapport de 1 à 2 pages) sur l'évolution de vos apprentissages documentés par vous le long du stage. Cette réflexion fera partie du portefeuille final de votre participation sur la communauté de pratique Workplace Facebook. Vous pouvez également choisir de l'afficher sur la communauté de pratique.

• Soumission

A la fin de votre stage, vous soumettrez par email une copie électronique à l'adresse : **dhifallah@forumfed.org** et une copie papier, de l'ensemble de vos 12 contributions principales, ainsi que l'analyse de l'évolution de vos apprentissages personnels (rapport) et de vos partages avec d'autres stagiaires, un bref paragraphe identifiant votre stage et une page de couverture (voir annexe3) indiquant votre nom, votre année d'étude, votre organisme d'accueil, le nom et le titre de votre mentor, la session et l'année de votre stage.

Projet « Autonomisation des Femmes pour des Rôles de Leadership dans la région MENA : Tunisie, Maroc et Jordanie »

ANNEXE 1 - PLAN D'ACTION DES REUNIONS DE MENTORAT

Mentor

Mentorée

Méthode de contact: Face à face / téléphone / email / skype / autres (spécifier)

Date de début du plan d'action:

Date d'achèvement estimée :

Objectif à long terme :

1.

Objectifs et priorités à court terme lié à l'objectif long terme

(Vous pouvez bien sur fixer plus d'objectifs) :

1.

2.

3.

Que dois-je apprendre pour atteindre mon objectif ?

Canada

Projet « Autonomisation des Femmes pour des Rôles de Leadership dans la région MENA : Tunisie, Maroc et Jordanie »

Echéancier d'atteinte des objectifs

Obj 1 :

Obj 2

Obj 3 :

Critères de succès -Indicateurs d'Atteinte d'Objectifs

Commentaires additionnels

Projet « Autonomisation des Femmes pour des Rôles de Leadership dans la région MENA : Tunisie, Maroc et Jordanie »

ANNEXE 2 - JOURNAL DES REUNIONS DE MENTORAT

Mentor

Mentorée

Date du meeting: / /

Durée de la réunion :

Méthode de contact: Face à face / téléphone / email / skype / autres (spécifier)

Objectifs atteints depuis la dernière réunion : Mesure du degré de réalisation : Indicateurs

1.

Actions et activités à entreprendre

Sujet (s) pour cette réunion

Étapes à suivre pour atteindre les objectifs fixés lors de cette réunion (par exemple, ressources requises, responsabilités)

Sujet (s) du prochain meeting

Projet « Autonomisation des Femmes pour des Rôles de Leadership dans la région MENA : Tunisie, Maroc et Jordanie »

Actions pour la mentorée ou le mentor avant la prochaine réunion

Ressources nécessaires pour atteindre les objectifs de la prochaine réunion

Les points de vigilance en fonction des actions à entreprendre

Date du prochain meeting:

PROGRAMME DE MENTORAT EN LEADERSHIP FÉMININ

"Les graines semées dans l'enfance développent de profondes racines."

Fin de ronde
- Stephen King



NADA BRAHAM

MENTORÉE PAR L'AMBASSADRICE CAROL MCQUEENN
AMBASSADE DU CANADA

"Un mois déjà que je suis en stage ! Ça passe très vite. Un mois où j'ai appris beaucoup de choses. J'ai beaucoup aidé grâce à mes connaissances en informatique mais aussi la scène politique Tunisienne. J'avais la chance d'être intégrée dans les réunions de politique avec M. Pascal Medieu, conseiller en développement et en politique (d'ailleurs c'était la première réunion après une longue durée de rupture). J'étais également impliquée dans les réunions hebdomadaires consacrées à la communication sur les réseaux sociaux pour discuter les postes à partager sur Twitter et Facebook et tous les événements à venir.

A part que j'étais très occupée depuis mon arrivée sur les tâches à faire (logistique, finance, sponsors, bénévolats, invitations.. etc) pour la fête du Canada qui va être la semaine prochaine. Ce Matin dans une réunion qu'on a fait pour discuter tous les détails de la fête et pour que les membres du groupe soient au courant et à jour de toute information, Madame Carol était présente, elle est une personne très sympathique, elle a écouté tout le monde et elle a valorisé et encouragé le travail d'équipe."



YOSRA WESLETI

MENTORÉE PAR ATIDEL MEJBRI
DIRECTRICE DU CENTRE MÉDIA AU CAWTAR

"Ce ne sont pas des paroles de circonstances. Aussi, loin de moi de jeter des fleurs, mais si je dois résumer mon expérience de stage en deux mots ce serait Atidel Mejtri, (My mentor). C'est l'une des femmes qui m'a marqué durant le stage. Elle m'a inspiré le défi, la motivation, l'initiative, l'esprit d'équipe, la responsabilité et aussi le sens de l'humour en temps de stress. Je voudrais lui adresser toute ma gratitude pour sa confiance, sa disponibilité (chose qui n'est pas évidente du tout) et surtout pour l'autonomie qu'elle m'a accordée. Elle prête attention aux gens à statut fragile, aux timides et néophytes (comme moi). C'est une femme leader en bonne et due forme. Cette expérience a marqué une étape importante dans mon parcours. J'ai dû m'intégrer dans une équipe de femmes très avancées en termes d'expériences et de compétences. Savoir s'intégrer dans un tel milieu était la chose la plus difficile pour moi, mais je considère que c'est un défi que j'ai pu relever (grâce à l'aide de ces femmes leaders). Ce fut une expérience très enrichissante que je garderai longtemps en mémoire.

Un mot pour tout étudiant(e) en début de carrière : OSEZ LE MENTORAT !"

PROGRAMME DE MENTORAT EN LEADERSHIP FÉMININ

"Les graines semées dans l'enfance développent de profondes racines."

Fin de ronde
- Stephen King



ZEINEB BEN NASR

MENTORÉE PAR NAZEK BEN JANET

DIRECTRICE EXÉCUTIVE DE LA
FÉDÉRATION NATIONALE DES VILLES TUNISIENNES

"J'ai assisté à une réunion très importante concernant l'intégration du genre dans les municipalités tunisiennes (commune de Béni KHiar, Djerba Midoun, la Marsa et Sidi Bou Said), en effet, ce projet est une expérience inédite menée pour appuyer les structures municipales permettant ainsi de capitaliser sur les expertises disponibles au sein des municipalités mais aussi de garantir une meilleure équité entre homme et femme. C'est une première étape qui a permis d'expérimenter de nouveaux concepts et une nouvelle démarche méthodologique pour diagnostiquer, planifier et réaliser des activités avec une plus-value genre pouvant être dupliquée dans plusieurs autres communes. C'est un projet financé par l'association SKL international. Au final, Je viens de terminer mon stage, c'est une expérience très intéressante dont j'ai largement bénéficié et je suis très contente car mon mentor m'a demandé de rester avec elle et s'il y avait une possibilité de prolongation de stage .

Je tiens à remercier énormément le Forum des fédérations pour cette opportunité. Sincèrement je ne trouve pas les mots exacts pour vous remercier.

Bon courage les filles pour le reste de votre stage, n'hésitez pas de partager vos moments et vos activités avec vos mentors"

YOSR ZAAFRANE ET YASMINE JELLOW

MENTORÉE PAR HOUDA DRIDI

RESPONSABLE DE LA FORMATION AU CREDIF

"J'ai choisi d'être mentorée par madame Houda Dridi ; directrice du service de formation au siège du CREDIF. J'ai commencé mon stage de mentorat le 11 Mars 2019. Depuis ces deux dernières semaines, j'ai vécu l'une de plus belle expérience de ma vie et j'ai découvert plusieurs aspects de la personnalité de mon mentor. L'organisation des formations n'était pas facile pour la première fois mais le travail en équipe, la patience et la compréhension diminuaient le niveau de stress. J'ai pu gérer le stress et être cool. Je n'ai pas trouvé de difficultés à m'intégrer au niveau de l'équipe qui travaille avec madame Houda. La persévérance, la confiance en soi, et surtout la passion sont les valeurs qui m'ont attiré chez ma mentor et ont changé ma perception de la vie : je suis capable de tout faire, j'arriverai à atteindre mes objectifs malgré les entraves. Le bon choix de partenaire joue un rôle important dans le processus de conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Même si la journée du travail est stressante et chargée, on la rend magnifique. les aspects les plus favorables pour madame Dridi sont le pouvoir d'influencer les gens, de les rendre curieux et la fierté de se présenter comme une femme leader. Je suis contente d'être mentoré au CREDIF en particulier au sein de l'équipe de formation." (Yosr Zaafrane)

