

GUIDE RÉGIONAL SUR LE MENTORAT EN LEADERSHIP FÉMININ



MARS 2024

Table of Contents

Introduction

1

Partie 1 : Le mentorat et ses Impacts

2

Section 1 : Le concept de mentorat

3

A. Aperçu sur le mentorat

3

B. Les parties impliquées

5

C. Les Avantages du mentorat

7

Section 2 : Le mentorat en leadership féminin

Programme de mentorat du Forum des Fédérations

11

Partie 2 : La mise en œuvre du mentorat

13

Section 1 : Les Phases du Processus de Mentorat en Leadership Féminin.

13

A. phase initiale : Les fondamentaux de la relation mentor-mentorée.

14

B. Phase intermédiaire : Les responsabilités de la mentor et la mentorée

21

C. La Phase post accompagnement : Évaluation et impacts du Mentorat

25

Section 2 : la mise en place du mentorat dans le cadre du projet MENA du Forum des Fédérations

27

A. En Tunisie

28

B. Au Maroc

32

C. En Jordanie

35

D. Mentorat régional

36

E. Mentorat en chiffres

39

Conclusion

40

Annexes :

Les outils du mentorat conçus et utilisés par les 3 pays

41

Sources

50



“

Les femmes sont
suffisamment
compétentes pour être
des leaders, pourquoi
seulement peu d'entre
elles ont atteint le
sommet des postes de
prise de décisions ?



Think about it

INTRODUCTION



Les stéréotypes basés sur le genre, influencés par les valeurs et croyances implémentées dans la société, sont considérés comme les principales barrières à l'avancement des femmes.[1]

D'après des études menées dans le milieu des affaires, les femmes accusent un retard par rapport aux hommes dès le début de leur carrière et parviennent rarement à le rattraper (Foust Cummings, Dinolfo et Kohler, 2011). Carter et Silva (2010) ont révélé que les femmes fraîchement diplômées gagnent en moyenne 4 600 \$ de moins que les hommes, et que ces derniers commencent leur carrière dans des postes plus élevés. Ainsi, la promotion du leadership féminin est devenue une priorité incontournable au sein des sphères sociales, politiques, économiques et culturelles, vu son rôle crucial dans la réalisation de l'égalité des genres et la garantie de diversité dans des postes de prise de décisions. Le mentorat en leadership féminin s'est révélé être une pratique efficace d'apprentissage qui permet aux femmes de surmonter les obstacles et atteindre leur plein potentiel de leadership. Les occasions de parrainage constituent sans doute l'un des facteurs les plus importants, voire, pour certains, essentiels à l'avancement professionnel des femmes (Foust-Cummings et coll., 2011)

Le Forum des Fédérations avec l'appui financier du gouvernement canadien exécute le projet intitulé : "Autonomisation des femmes pour des rôles de leadership dans la région MENA : Tunisie, Maroc et Jordanie" vise à promouvoir une gouvernance inclusive en renforçant les capacités des femmes dans les postes de décision. Le projet œuvre également à préparer une nouvelle génération de femmes leaders et à sensibiliser le grand public à l'autonomisation des femmes. C'est dans ce contexte que le projet comprend un programme de mentorat en leadership féminin, où des étudiantes et/ou des jeunes femmes actives sont jumelées à des femmes leaders impliquées dans la gouvernance, et les processus de prise de décision dans les sphères politiques, économique, académique et de la société civile. Ce jumelage favorise l'autonomisation, l'inspiration et l'évolution positive des jeunes femmes participantes. Grâce à la relation avec des femmes leaders établies, les participantes acquièrent des compétences essentielles, des connaissances pertinentes et une confiance en soi accrue, leur permettant ainsi de prendre part activement à la gouvernance et à la transformation de leur société.

PARTIE 1 : LE MENTORAT ET SES IMPACTS



Cette section offre une perspective théorique sur le concept de mentorat. Elle présente une définition précise du mentorat, identifie ses composantes, met en avant ses avantages notables, en s'appuyant sur le programme de mentorat développé par le Forum des Fédérations dans les trois pays du projet

SECTION 1 : LE CONCEPT DE MENTORAT

A. APERÇU SUR LE MENTORAT

Définition

Le mentorat tire son origine de la mythologie grecque, où Mentor était un sage conseiller. C'est un processus d'accompagnement où une personne expérimentée (le/la mentor) guide une personne moins expérimentée (le/la mentoré(e)) pour renforcer et développer ses capacités personnelles et professionnelles.

Il se concentre sur les attitudes et le savoir-être, offrant un soutien émotionnel et un appui en matière de plan de carrière et de perfectionnement professionnel. Le/la mentor agit en tant que modèle et incite le/la mentoré(e) à s'impliquer dans les processus de décision et à participer à la vie publique.

Il est important de ne pas confondre le mentorat avec les autres formes d'accompagnements tels que le coaching, le tutorat, le shadowing ou encore le parrainage.

Le mentorat n'est pas non plus une formation technique, un stage de pré-embauche, une prise en charge ou un stage académique ou technique.

C'est un levier de développement où le/la mentoré(e) s'inspire des savoir-faire et savoir-être de la.(du) mentor établi(e). Il repose sur l'observation et l'analyse du quotidien d'un.e leader, renforçant la personnalité de la.(du) mentoré(e) à travers des soft skills.

«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)



Les différents types de mentorat

Mentorat traditionnel :

Jumelage d'un cadre supérieur (le. la mentor) et d'un protégé débutant (le.la mentoré(e)) où le mentorat se déroule en tête-à-tête et est mené par le.la mentor.

Mentorat Moderne :

Le.la mentoré(e) apprend de plusieurs mentors et le.la mentoré(e) oriente lui-même le mentorat, qui peut être virtuel.

Mentorat Informel :

Démarche spontanée qui s'enclenche de manière fortuite sur une période de temps variable et où le jumelage entre le.la mentor et le.la mentoré(e) repose sur leurs intérêts mutuels.

Mentorat Formel :

Démarche de mentorat limitée dans le temps où le.la mentor et le.la mentoré(e) sont jumelés intentionnellement.

Mentorat Collectif :

De multiples experts (les mentors) et de multiples apprenants (les mentorés), ou un groupe d'apprenants (les mentorés) qui cherchent à apprendre les uns des autres. L'apprentissage dans ce type de mentorat est structuré et individualisé en fonction de chaque apprenant.

Mentorat par les pairs :

S'accomplit entre deux pairs disposant de savoirs, d'expériences et d'expertises similaires.

Mentorat en ligne :

Le.la mentor et le.la mentoré(e) communiquent grâce à des lieux d'échange virtuels, tels que les services de messagerie électronique, les plateformes d'envoi de textos, les salles de clavardage, les sites Web, Logiciels de réunion virtuelle (Zoom, Skype, Whatapp...) etc.

Ces différentes formes de mentorat peuvent se compléter mutuellement et offrir une variété de perspectives et d'opportunités d'apprentissage. Il revient à chaque individu de choisir les combinaisons de mentorat qui correspondent le mieux à ses objectifs et à son développement personnel ou professionnel

CHASE
Goals



B. LES PARTIES IMPLIQUÉES

Le.La mentor

Un.e mentor est une personne bénévole et expérimentée qui accompagne par son soutien, son conseil et son encouragement une personne qui cherche à progresser dans sa vie personnelle et/ou professionnelle. Il/elle n'assume pas les fonctions d'un superviseur ou d'un coach, et il/elle ne se positionne pas en tant que formateur ou manager. Son engagement à vous accompagner dans votre parcours est volontaire. Contrairement à un supérieur hiérarchique, un.e mentor n'a pas à évaluer vos apprentissages, comme un superviseur. Il/elle n'a pas à rendre compte à une organisation. Il/elle ne décide pas pour vous et ne vous fixe pas des objectifs ; il/elle vous dirige et vous soutient dans vos prises de décisions et cherche à renforcer l'autonomie et la responsabilité du ou de la mentoré(e). Vous êtes la seule personne responsable de vos choix et il/elle ne saurait être question de blâme entre vous.

Le.la mentor agit en tant que modèle, prêt à prêter une oreille attentive à vos questionnements et choix lors de périodes de transitions et de projets. Il/elle facilite votre accès à de nouveaux cercles, vous permettant d'élargir votre champ de réflexion et d'apprentissage. Vous développerez ainsi votre capacité à reconnaître les opportunités et à gérer les situations difficiles ou de crise.

Cette expérience vous offre une vision plus claire et cohérente de votre projet de vie et les moyens de le concrétiser.

Les mentors peuvent être de divers domaines tel que : Directeur.ice exécutif(ve), CEO , magistrat(e), activiste dans la société civile, politicien.ne, etc.



Le.La mentoré(e)

Le.la mentoré(e) bénéficie de l'accompagnement de le.la mentor pour acquérir des compétences, accroître sa confiance, ses aptitudes et ses chances de succès dans la réalisation de ses objectifs personnels et professionnels et de renforcer sa personnalité à travers des soft skills.

Une relation mentor- mentoré(e) repose en grande partie sur l'implication et la curiosité du (de la) candidat.e, afin de bénéficier de conseils de son.sa mentor.

Pour cela il/elle doit disposer de plusieurs qualités tel que :



Curiosité : le.la mentoré(e) doit chercher activement à apprendre, à poser des questions pertinentes et à approfondir sa compréhension dans son domaine d'intérêt.

Respect : le.la mentoré(e) doit avoir du respect envers son.sa mentor, en valorisant son temps, son expertise et ses conseils.



Ouverture d'esprit : Le.la mentoré.e doit être prêt.e à explorer de nouvelles idées, perspectives et approches, et être ouvert.e aux commentaires constructifs de son.sa mentor

Motivation : Le.la mentoré(e) doit être motivé.e à atteindre ses objectifs et à travailler activement pour développer ses compétences et sa carrière.

Responsabilité : Le.la mentoré(e) doit prendre la responsabilité de son propre développement, en suivant les recommandations de son.sa mentor et en prenant des mesures concrètes pour atteindre ses objectifs.

Adaptabilité : Être à l'écoute des conseils et s'adapter aux changements est important pour le.la mentoré(e), car cela lui permet d'explorer différentes approches et de trouver ce qui fonctionne le mieux pour lui / elle.

C. LES AVANTAGES DU MENTORAT

Avantages liés aux acteurs engagés



On avance souvent que le mentorat est profitable aux mentoré-es, mais on oublie qu'il l'est aussi aux mentors. C'est un mode de développement gagnant-gagnant.



Le.La mentor

Grace au mentorat le.la mentor aura comme avantages selon (Bower et Hums, 2008; Kay et Wallace, 2010; Soklaridis et coll., 2014). :

- Un sens renouvelé de l'engagement au travail.
- Un bouillonnement d'idées nouvelles.
- La formation et l'avancement professionnel continus.
- L'amélioration des aptitudes au leadership.
- Trouver de la satisfaction à être mentor au sein de la communauté qui vous a influencé et formé.

Elle.il pourra aussi :

- Identifier et définir son modèle de réussite.
- Capitaliser sur son expérience.
- Pérenniser son modèle de réussite.
- Transmettre son expérience et son savoir-être.
- Affirmer son leadership en servant de modèle.
- Etre connectée avec les générations futures.
- L'opportunité d'élargir leur réseau en se connectant avec d'autres femmes leaders qui agissent en tant que mentors.

Le.la mentoré(e)

Grace au mentorat le.la mentoré(e) aura comme avantages selon (Higgins, 2000; Kay et Wallace, 2010; Soklaridis et coll., 2014). :

- Plus de motivation, de sentiment d'efficacité personnelle et de productivité,
- Une atténuation des sentiments d'isolation,
- Une plus grande mobilité professionnelle et, plus généralement, des niveaux plus élevés de contentement et de satisfaction au travail

Elle.il va aussi :

- Avoir un modèle de leader à suivre,
- Développer des softs Skills (la confiance en soi, la maîtrise de soi, l'intelligence émotionnelle et sociale, la communication ...);
- Développer ses compétences de réseautage et renforcer son réseau;
- Bénéficier du soutien et de l'accompagnement d'une femme leader;
- Etre introduite dans le monde professionnel;
- Devenir plus autonome.

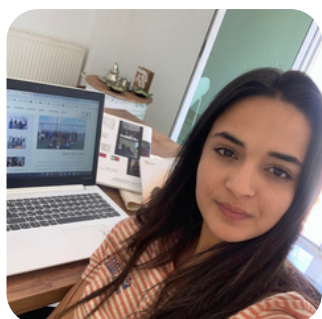




**Mentorée au
Maroc**
Khawla Qozmane

Our Stories

“Le mentorat est un précieux catalyseur de croissance professionnelle. Ainsi le mentorat n'était pas seulement professionnel, mais aussi personnel. Ma mentor m'a encouragée à définir mes objectifs et à élaborer un plan pour les atteindre. Elle m'a aidée à développer ma confiance en moi, à perfectionner mes compétences en communication et à élargir mon réseau professionnel. Je ne peux pas exprimer à quel point cette expérience a été transformative pour moi. À la fin de ces trois mois, je me suis sentie non seulement mieux préparée pour ma carrière, mais aussi inspirée à suivre les traces de ma mentor et à devenir une leader. Je tiens à remercier sincèrement le FoF pour avoir rendu ce programme de mentorat possible, ainsi que ma mentor pour son dévouement et son mentorat exceptionnels.”



**Mentorée en
Tunisie**
Samar Sakouhi

Our Stories

« Le stage de mentorat m'a permis de mieux connaître mes objectifs professionnels et personnel en tant que femme indépendante. Actuellement je vis au Canada, je suis responsable de ma vie, mes études, mon avenir. Je compte terminer mes études et lancer ma propre boîte de marketing des ressources humaines. Je compte aussi s'engager dans une association féministe. »



Mentorée à:



*I am
capable*





CNVFILLM FF1

23

AVANTAGES LIÉES AUX ORGANISATIONS

Grâce au mentorat les organisations auront comme avantages selon (Butyn, 2003; Payne et Huffm.) :

- Le développement et la rétention des talents,
- L'engagement et la loyauté,
- Un enthousiasme renouvelé,
- La réduction du roulement de personnel et l'augmentation de la productivité



CNVFILLM FF1

23

SECTION 2 : LE MENTORAT EN LEADERSHIP FÉMININ

PROGRAMME DE MENTORAT DU FORUM DES FÉDÉRATIONS

Le programme de mentorat du Forum des Fédérations s'inscrit dans le cadre de son projet « Autonomisation des femmes pour des rôles de leadership dans la région MENA : Jordanie, Maroc et Tunisie », ayant pour objectif ultime une gouvernance plus inclusive dans la région MENA. Le mentorat a donc été adopté par le Forum pour accélérer l'autonomisation des femmes en les préparant à des rôles de leadership offrant des opportunités de mentorat aux jeunes femmes qui aspirent à devenir des leaders. Le programme vise à obtenir des résultats concrets vers la fin de cette action.

Objectif général

Le but assigné à travers le programme de mentorat est de développer les compétences chez la génération future des femmes leaders pour s'approprier des rôles de leadership et participer aux processus de prise de décision ; et ceci en développant la capacité des jeunes femmes (souvent des étudiantes et/ou des jeunes femmes actives dans la société civile, la politique, impliquées dans des travaux de recherches, etc...) dans les domaines liés au leadership transformatif, en renforçant leurs compétences dans un environnement professionnel.

LES LOIS INTERNATIONALES ET NATIONALES QUI PROTEGENT L'ENFANT VICTIME D'AGRESSION SEXUELLE ENTRE LES ASPECTS DE PROTECTION PÉNALE ET LIMITEE

Saloua EL IDRISSE

Stagiaire en programme de mentorat autonomisation des femmes pour les rôles de leadership MENA

30 MAI 2022
18:00 jusqu'à 21:00

Dar al-fattat fcs ; une institution d'aide social pour les filles en situation pauvre et difficile



STAGE DE MENTORAT EN LEADERSHIP FÉMININ

FATMA MTIRI
MENTORÉE CHEZ REDSTART
TUNISIE

Forum of Federations
Le Réseau mondial sur la fédération et la gouvernance dérivée

MENTORÉE PAR
DOUJA GHARBI
CEO
REDSTART TUNISIE



66

Je souhaiterais avoir un grand projet entrepreneurial tout en garantissant la parité femmes hommes dans mon entreprise. Je souhaiterais participer à l'autonomisation économique des femmes dans ma Tunisie et être une femme modèle de réussite. Le mentorat va nous permettre d'atteindre nos objectifs à travers notre développement personnel et professionnel

Canada

STAGE DE MENTORAT EN LEADERSHIP FÉMININ

WAFIA HAJ KAMEL
MENTORÉE AVEC LE CAWTAR

Forum of Federations
Le Réseau mondial sur la fédération et la gouvernance dérivée

MENTORÉE PAR
ATIDEL MEJRI
DIRECTRICE DU
CENTRE MÉDIAS
CAWTAR



66

J'ambitionne d'avoir un poste de responsabilités dans une grande organisation et défendre la cause des femmes. Le stage de mentorat avec tout ce qu'il recèle comme apprentissage va me permettre d'apprendre à fixer des objectifs et la manière de les atteindre, à savoir équilibrer vie-privée et vie professionnelle

Canada

Objectifs spécifiques

La période de mentorat auprès des femmes mentors permet :

a. Aux étudiants (es) mentorées de :



- ❶ Acquérir des compétences pour développer leurs capacités de leadership à travers leur participation à des projets, des ateliers, des événements, etc.
- ❷ Avoir l'occasion de voir de près comment s'exerce le leadership féminin en participant et accompagnant la femme mentor dans les divers déplacements et rencontres ; et en l'assistant dans ses différentes responsabilités .
- ❸ Mettre en pratique les connaissances acquises durant leurs études ;
- ❹ Cerner les contraintes et obstacles rencontrés par les femmes leaders dans la réalisation de leurs missions ainsi que les avantages et les opportunités qui se présentent au fil de leur parcours

b. Aux femmes mentors de :

Lutter contre la discrimination :

les femmes sont souvent confrontées à des discriminations sexistes et des stéréotypes de genre les privant d'obtenir certains postes de responsabilité ou des opportunités de développement professionnel. L'accompagnement par les femmes mentors vise à aider les futures femmes leaders à lutter contre la discrimination, décrocher les postes qu'elles désirent et de réaliser leurs rêves sans peur [2]



Valoriser les talents féminins :

En tant que dirigeantes, leur responsabilité est de guider et d'accompagner les femmes à progresser, de favoriser leur développement professionnel, de renforcer leur confiance pour surmonter les obstacles. L'importance du mentorat féminin est soulignée, car il offre des opportunités, crée de nouvelles relations et élargit la perspective. Les modèles et les mentors ont le pouvoir d'ouvrir aux jeunes des portes jusque-là fermées.



Résultats attendus

Selon le cadre logique du projet, le programme de mentorat contribue à la réalisation du résultat immédiat 1120 qui consiste à développer les compétences chez la génération future de femmes leaders pour s'approprier des rôles de leadership et participer aux processus de prise de décision.

Il est attendu :

a. Des étudiants (es) mentorées :

- Une prise de connaissance et de conscience d'un environnement de leadership féminin.
- Le développement de leurs compétences en leadership pour favoriser leur participation aux processus de prise de décision dans différents cadres professionnels, associatifs, politiques, syndicaux .
- La promotion du leadership féminin transformatif parmi les étudiantes à travers l'outil du mentorat féminin.
- Le renforcement des connaissances des mentorées en égalité de genres, droits des femmes et droits humains en général pour pouvoir influencer positivement, durablement et stratégiquement les politiques et les pratiques qui ont un impact sur le bien-être collectif actuel et futur (Université et communautés à travers l'organisation et la participation aux débats).

b. Des femmes mentors :

- De coacher les jeunes stagiaires en optant pour des moyens de communication de qualité qui favoriseront leur apprentissage et leur intégration durant la période du mentorat dans un milieu de leadership féminin ;
- De veiller au partage de l'information qui leur est nécessaire, utile et possible ;
- De veiller à l'intégration de la stagiaire au sein de l'équipe de travail ;
- De veiller au respect des droits humains et de la dignité de la personne. Cela nécessite un engagement ferme des parties, des politiques solides, une formation appropriée des mentors et des mécanismes de surveillance pour créer un environnement sûr, respectueux et propice à l'apprentissage et au développement.



PARTIE 2 : LA MISE EN ŒUVRE DU MENTORAT



SECTION 1 : LES PHASES DU PROCESSUS DE MENTORAT EN LEADERSHIP FÉMININ

Pour qu'un mentorat atteigne ses objectifs, il doit nécessairement passer par 3 phases: la phase initiale ou d'initiation, la phase intermédiaire, où la mentorée bénéficie du support du mentor et la phase finale d'évaluation.

A. PHASE INITIALE : LES FONDAMENTAUX DE LA RELATION MENTOR-MENTORÉE

La préparation minutieuse avant de commencer le mentorat est essentielle pour établir des bases solides, maximiser les avantages de cette relation et assurer un engagement mutuel dans l'atteinte des objectifs de la mentorée.

a. L'étape préparatoire

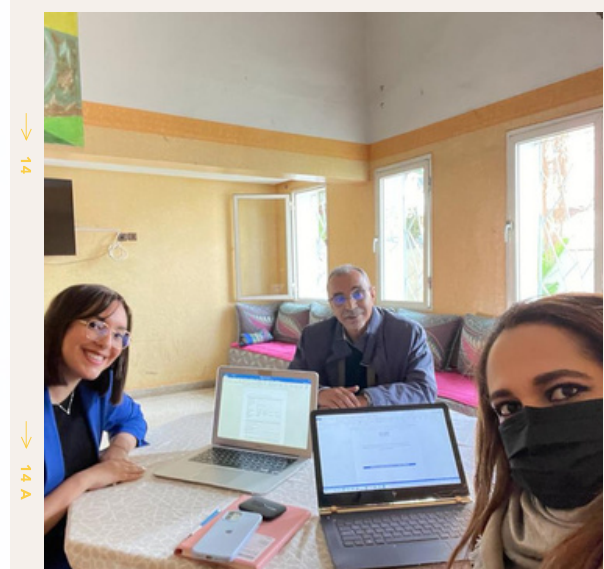
a1. Se préparer pour être femme mentor

Pour être une femme mentor, il est indispensable d'acquérir un ensemble de caractéristiques et une capacité d'assumer des rôles et des engagements spécifiques .

Les caractéristiques de la femme mentor

Le portrait de la femme mentor est décrit comme suit:

- Être une femme leader assumant des responsabilités et reconnue comme telle ;
- Être en mesure d'établir une relation de confiance et de respect mutuel ;
- Être capable de transmettre une vision claire ;
- Avoir de bonnes compétences en matière d'écoute et de communication ;
- Savoir déléguer ;
- Savoir stimuler la réflexion et le sens critique ;
- Être capable d'encourager les autres à se dépasser ;
- Être capable d'amener les autres à réaliser leurs objectifs.



Le rôle de la femme mentor

Le rôle de la femme mentor dans le cadre du mentorat comprend les aspects suivants :

1 Faire progresser l'autonomie de la mentorée :

L'objectif de la mentor est de permettre à la mentorée de prendre des décisions éclairées, de développer ses compétences et de devenir plus confiante dans son parcours professionnel. Le mentorat vise à fournir un soutien et des conseils tout en encourageant la mentorée à prendre des initiatives et à assumer pleinement son rôle dans son développement professionnel.



2 Partage d'expérience :

Elle partage son expérience de femme leader, les défis et les challenges auxquels elle a été confrontée. Elle partage des histoires inspirantes et authentiques de son propre parcours, ce qui permet à la mentorée de se sentir comprise et de bénéficier de leçons apprises.



Une mentorée en Tunisie
Mariem Dimassi

Our Stories



Mentorée à :

Managers

« Juste après mon stage de mentorat, j'ai attaqué une nouvelle expérience avec l'art de rue en tant que bénévole et après j'ai été accepté à yaluna magazine en tant que rédactrice. Aujourd'hui j'y suis community manager. Ce n'est pas un hasard que toutes ces expériences sont venues juste après la formation et le stage avec vous. »



Une mentorée au Maroc
Zahira Elidrissi

Our Stories

“L'une des leçons les plus précieuses que j'ai apprises de Mme Imane est l'importance de la persévérance. Elle m'a raconté son propre parcours, les obstacles qu'elle a surmontés, et comment elle a continué à avancer malgré les défis. Cela m'a donné la détermination de ne jamais abandonner, peu importe les difficultés qui se dressent sur mon chemin.”

3 **Prise de conscience de son propre potentiel :**

Elle l'aide à prendre conscience de son potentiel et à dessiner un projet de vie en l'encourageant à réfléchir profondément sur ses passions et ses ambitions, à prendre connaissances de ses valeurs et ses compétences.



**Une mentorée
en Tunisie**
Karima Khabthani

Our Stories

« La période de formation et surtout mon stage de mentorat m'ont permis de réaliser de plus près comment être une vraie leader et de quoi la femme est capable dans notre société malgré tous les obstacles qui peuvent survenir. Se rendre compte de son potentiel et de ses qualités renforcent la confiance en soi. »



Mentorée à:



4 **Écoute attentive :**

Elle crée un espace sûr et bienveillant où la mentorée peut partager ses préoccupations, ses doutes et ses questionnements. Ce qui facilite son processus de réflexion et l'invite à prendre des décisions.

5 Motivation et encouragement : Elle motive et incite la mentorée à passer à l'action. Elle reconnaît les forces et les compétences de la mentorée, renforce sa confiance en elle et la pousse à sortir de sa zone de confort. Le/la mentor utilise des encouragements pour stimuler la mentorée et l'inciter à surmonter les obstacles et à poursuivre ses objectifs.



6 Conseils et défis :

La femme mentor conseille la mentorée en lui offrant des conseils pratiques et des stratégies pour relever les défis professionnels. Elle propose également des défis et des activités adaptés aux besoins de la mentorée, encourageant ainsi son apprentissage continu et sa croissance.



You Got This!



Une mentorée en Tunisie,
Sawssen Ferchichi

Our Stories



Mentorée à:



« Pour moi un changement total jusqu'à aujourd'hui puisque j'étais une personne insociable et je n'ai pas d'activités. Mais maintenant j'ai vécu un changement positif, j'ai plus de dynamisme et d'interactivité qu'auparavant. Je me lance dans des expériences pour découvrir et apprendre sur le plan personnel et professionnel. Et le meilleur reste à venir. Ce sont souvent les petits pas qui mènent aux plus grandes victoires »



Une mentorée en Tunisie
Yosr Jemni

Our Stories



Mentorée à:



« ça fait 7 mois qu'on travaille et on prépare pour une compétition internationale, et c'était et c'est encore une expérience dure, durant laquelle il y'avait pleins de conflits, de toxicité, qui a mené à l'oubli de l'esprit d'équipe, et c'est devenu plutôt de l'individualisme. J'étais, et je dis bien grâce à la formation en leadership féminin, la seule qui a toujours essayé de rappeler aux membres l'importance de l'esprit d'équipe et du professionnalisme, le témoignage des deux coaches et du chef département de notre master a affirmé ceci »

Engagements de la femme mentor

Pour garantir la réussite du stage de mentorat, la mentor s'engage à :

- 1** Etre disponible dans la mesure de ses engagements et apporter un accompagnement durant toute la période de mentorat ;
- 2** Faire preuve d'empathie, se poser en accompagnateur, communiquer, écouter attentivement et fournir des explications constructives ;
- 3** Faciliter l'intégration de la mentorée dans la nouvelle structure ;
- 4** prendre les devants pour établir une relation de confiance avec la mentorée ;
- 5** Se montrer réceptive aux points de vue et à la rétroaction de la mentorée ;
- 6** Encourager la mentorée à envoyer à l'avance les sujets qu'elle désire aborder au cours de la prochaine rencontre afin de se préparer et de favoriser des échanges plus fructueux ;
- 7** Encourager la mentorée à prendre part aux rencontres et événements dans le cadre des responsabilités du mentor ;
- 8** Donner des feedbacks réguliers à la mentorée.
- 9** Faire le suivi avec la mentorée de l'atteinte des objectifs préalablement fixés à l'aide du journal des meetings ;

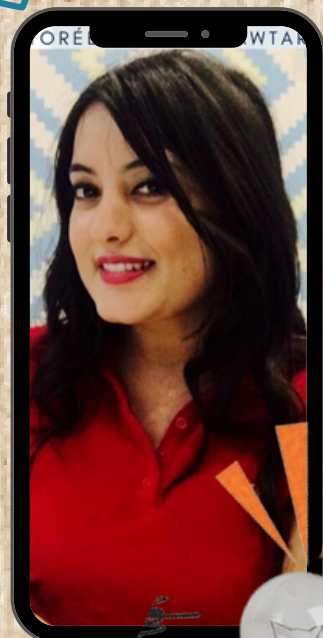


Fearless

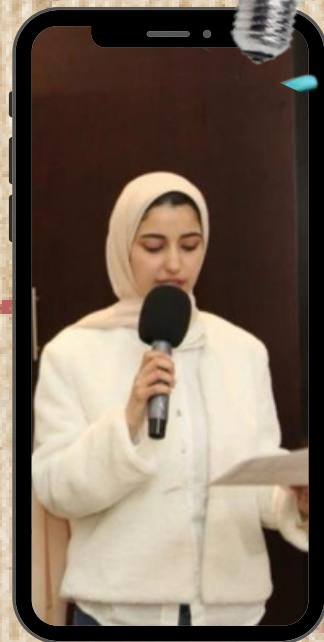
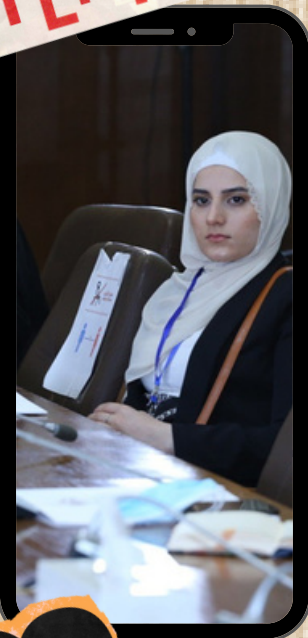
a2. Les préparatifs de la mentorée

Avant de commencer son stage, la mentorée peut se poser quelques questions :

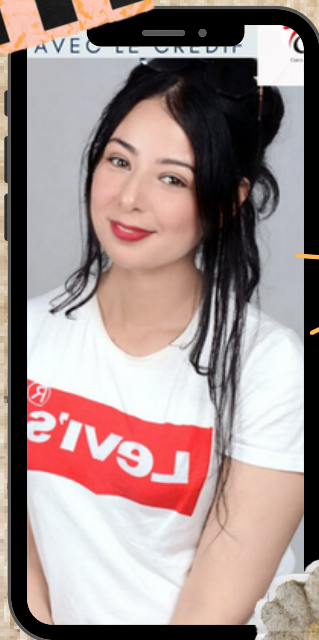
- 1** Son développement professionnel et personnel passe par la vision qu'elle a de son projet de vie.
- 2** Elle se découvre véritablement en identifiant ce qu'elle aime vraiment faire.
- 3** Elle définit avec clarté ce qu'elle souhaite être, devenir et accomplir.
- 4** Ses objectifs d'apprentissage englobent les besoins à combler, les connaissances à acquérir et les compétences à développer.



FEMINISM



m



b. L'étape d'initiation

L'étape d'initiation est une phase relativement courte de la relation de mentorat, mais elle est très importante vu qu'elle fonde la relation du mentorat une fois que les parties sont jumelées. C'est le moment où le mentor et la mentorée font connaissance, clarifient les attentes, rôles et engagements de chacune, définissent une vision et des objectifs communs et élaborent un plan pour atteindre ces objectifs.

Pour le bon déroulement de cette étape, la mentor doit prévoir de prendre les devants lors des premières réunions afin de favoriser l'intégration de la mentorée dans la nouvelle structure.

Puis, au cours de cette étape, la mentor et la mentorée mettent en œuvre leur plan et font le point sur une base régulière afin de s'assurer de l'atteinte des objectifs préalablement fixés.

Le plan d'action va organiser dans le temps les actions à entreprendre pour atteindre les objectifs fixés pour la période du stage de mentorat.

Plusieurs outils peuvent être utilisés pour la réussite de la phase d'initiation. Tel que :


1 L'établissement des objectifs **SMART** :
Spécifiques : le plus précis possible et exprimé clairement .

Mesurables : avec des indicateurs pour une évaluation objective

Atteignables : formulation intelligible et compréhensible

Orientés Résultats : atteignable avec "les moyens de bord"

Définis dans le temps : intégré dans le temps avec les délais et des dates charnières.



Par exemple : D'ici la fin du stage de mentorat, la mentorée aura enrichi son carnet d'adresses de 3 personnes influentes avec le soutien de sa mentor.

2 Ou l'adoption du modèle **E.S.O.R.** :
Établir des objectifs,
S'assurer que les objectifs sont réalistes,
Observer les possibilités
et **Réaliser** les actions est un outil qui permet de fixer des objectifs réalisables



B. PHASE INTERMÉDIAIRE : LES RESPONSABILITÉS DE LA MENTOR ET DE LA MENTORÉE

C'est le moment de la relation où la mentorée bénéficie du support de la mentor. Cette phase implique l'immersion de la mentorée dans le monde de la mentor ainsi que la participation de la mentorée à diverses actions menées par la femme mentor telles que des réunions internes et externes, des événements de réseautage, ou des rencontres de plaidoyer. Avec le temps, la mentorée devient de plus en plus autonome.

a. Responsabilités de la mentor

Veiller à la mise en œuvre des actions prévues dans le plan d'action & encourager la réflexion de la mentorée.

En accompagnant la mentorée, la mentor doit veiller à la mise en œuvre des actions prévues dans le plan d'action et encourager sa réflexion. La mentor va proposer des activités pour l'atteinte des objectifs fixés par la mentorée dans le cadre de son plan d'action tel que : le développement de compétences en communication, la prise de parole en public, etc. Ces actions visent aussi à permettre à la mentorée de découvrir le domaine d'activité de sa mentor et de mettre à l'épreuve ses capacités.

Tout au long de cette étape la mentor va également faire le suivi et la réalisation des objectifs et encourager la mentorée dans sa progression. Il est utile d'avoir à sa disposition des outils appropriés



5C

La méthode des 5 C est un modèle d'accompagnement reposant sur cinq composantes essentielles :

Le Contact : Il s'agit d'établir un lien initial avec la personne accompagnée, créer un environnement de confiance et de compréhension mutuelle.

La Contemplation : Cette étape implique la réflexion et l'analyse des objectifs, des défis et des aspirations de la personne accompagnée afin de mieux comprendre ses besoins et ses motivations.

La Correction du cap : Une fois les objectifs clairement définis, il est important de fournir des conseils et des orientations pour aider la personne à ajuster sa trajectoire et atteindre ses objectifs.

La Congratulation : Complimenter les progrès et les réussites de la personne accompagnée, offrant ainsi une source de motivation et de satisfaction.

La Célébration : Célébrer les accomplissements majeurs et objectifs atteints tout au long du parcours de développement, renforçant ainsi la confiance en soi et la persévérance.



En utilisant cette méthode des 5 C, les accompagnateurs peuvent offrir un soutien complet et bienveillant, permettant aux individus d'atteindre leur plein potentiel et de réaliser leurs objectifs de manière efficace et gratifiante.

Observation du leadership en action: Pour un mentorat réussi, la femme mentor devra donner l'occasion à la mentorée de l'observer en plein exercice de ses fonctions afin de voir le leadership féminin en action. Qu'il s'agisse de réunion avec ses équipes, ou encore d'événements externes, la mentor devra impliquer, dans la mesure du possible, la mentorée dans son quotidien. Face à une situation de crise ou face à des défis, invitez votre mentorée à vous accompagner dans la gestion de ce type de contexte, et se poser des questions objectives et factuelles.

Quel est le problème ? Quelles sont les causes du problème ? Quelles sont les solutions possibles ? Quelles est la meilleure solution ? Quelle est la meilleure manière de communiquer ?

Inviter la mentorée à assister à des réunions/ rencontres événements lui permet d'observer le leadership en action et développer son esprit critique.

b. Responsabilités de la mentorée

Pour un bon déroulement du mentorat, la mentorée doit :

Préparer les rencontres : Avant chaque rencontre, le rôle de la mentorée est de prévoir un ordre du jour, d'identifier ses objectifs et de les communiquer à l'avance à sa mentor. Une rencontre bien préparée conduit à de meilleurs résultats. En étant préparé à l'avance, c'est à la fois la mentor et la mentorée qui gagnent du temps. La mentorée a alors plus de chance d'atteindre (rapidement) ses objectifs. Les échanges y seront plus intéressants, pertinents et fructueux.

Être une apprenante engagée et active : Arriver à l'heure, prendre des initiatives, poser des questions et faire une rétroaction sur ses apprentissages sont des actions attendues de la part d'une mentorée. Il est alors important pour la mentorée de se mettre en position d'apprentissage en dévoilant ses besoins, ses forces et ses faiblesses.

Etre collaborative : En collaboration avec leurs mentors, les mentorées explorent et cernent leurs domaines d'intérêt, leurs forces, les aspects à améliorer et les aspirations professionnelles.

Les mentorées devraient être ouvertes à la rétroaction constructive de leur mentor pour s'assurer qu'elles améliorent l'ensemble des compétences nécessaires pour naviguer dans les structures professionnelles.

s'intégrer avec les équipes de la mentor : cette intégration permettra à la mentorée de renforcer ses connaissances, d'élargir son réseau, et de mieux atteindre ses objectifs en faisant des échanges non seulement avec sa mentor mais aussi toute son équipe.

Respecter les disponibilités et l'expertise de la mentor : Une mentor offre son temps bénévolement. Il se peut qu'elle ne soit pas disponible de temps à autre et qu'elle ne réponde pas aussi rapidement que souhaité. La mentor n'aura peut-être pas toujours les réponses aux questions. Il est donc important de respecter les changements de plans et les imprévus.

Être honnête et authentique : En mentorat comme dans toute relation, l'honnêteté et l'authenticité sont les clés d'une bonne entente. En tant que mentorée, il est important de se rappeler que sa mentor n'est pas là pour le juger, mais pour l'écouter et le soutenir dans ses démarches. Alors, pour y parvenir, la mentorée doit faire preuve de sincérité concernant ses besoins et ses intentions.[4]

Faire des échanges : Echange et discussion avec les autres mentorées sur une plateforme d'échange prédéfini collectivement.

Savoir que la mentor n'est pas redevable de sa réussite ou insertion professionnelle : le succès ou l'insertion professionnelle de la mentorée ne doit pas être imputé directement à la mentor. Il met en avant l'idée que le rôle de la mentor est de fournir un accompagnement et des conseils, mais que la mentorée reste responsable de ses propres actions et décisions. Cela encourage l'autonomie de la mentorée et lui permet de prendre des initiatives en fonction de ses propres objectifs et aspirations professionnelles.



C. LA PHASE POST ACCOMPAGNEMENT : ÉVALUATION ET



IMPACT DU MENTORAT

Lorsque le stage de mentorat touche à sa fin, les parties prenantes entrent dans la phase d'achèvement et de clôture du stage.

a. Bilan

Maintenant que le mentorat touche à sa fin, il est important de planifier une rencontre entre mentor-mentorée pour faire le bilan. Profitez de cette occasion pour récapituler et constater le progrès de votre mentorée, pour bien conclure l'expérience. À ce moment, le/la mentor et la mentorée s'arrêtent sur les capacités acquises durant la période écoulée ainsi que sur les pistes d'amélioration. Le mentorat est réussi lorsque les objectifs fixés lors de la phase d'initiation sont atteints et que les leçons apprises sont tirées de cette expérience. Après avoir fait le bilan, vous pouvez envisager de dresser une liste de choses sur lesquelles vous souhaitez continuer à travailler ensemble, en autonomie ou avec une autre mentor.[5]

b. Évaluation

Vers la fin du programme de mentorat, le/la mentor et la mentorée célèbrent alors leur expérience et tâchent d'évaluer l'atteinte des objectifs. Célébrer l'expérience de mentorat peut se faire sous différentes formes : Donnez une carte de remerciement à votre mentorée, un certificat de réussite, etc.

Il est également important que la mentor évalue son propre développement tout au long de la relation de mentorat.

Voici quelques actions qui peuvent être réalisées durant la phase de clôture :

- ❶ Réaliser une évaluation globale sur les actions du plan de mentorat et les objectifs fixés. Cette évaluation permet de passer en revue les progrès accomplis, les objectifs atteints, ainsi que les éventuels défis rencontrés tout au long du mentorat. Elle permet également de prendre note des leçons apprises pour améliorer les futurs programmes de mentorat.
- ❷ Donner un feedback à la mentorée sur les points forts dont elle a fait preuve durant la période de stage.
- ❸ Relever les pistes d'amélioration sur lesquelles elle doit continuer à travailler. Demander le feedback de la mentorée sur la période de stage. Evaluer vous en tant que mentor
- ❹ Inviter la mentorée à réexaminer sa vision professionnelle et personnelle tout en tenant compte de l'expérience acquise et des apprentissages réalisés grâce au mentorat.
- ❺ L'évaluation et la planification des étapes venant après le mentorat sont l'occasion de mesurer l'efficacité du programme et de prévoir comment les acquis obtenus pourront être intégrés dans les prochaines étapes du développement de carrière. (Banwell, Kerr et Stirling, 2017).

Un exemple pertinent de réussite de l'expérience de mentorat est démontré par le témoignage de trois alumni du programme de mentorat :



Une mentorée en Tunisie
Fatma Mtiri



Mentorée à :



Our Stories

« Ma participation aux discussions portant sur l'égalité de genre devient habituelle, au sein de la famille, de l'université, dans le cadre des débats et conversations académiques, toujours dans le cadre de la sensibilisation sur la nécessité de l'égalité des genres et de l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, qui pour moi, devrait être faite à tout moment chaque fois que l'occasion se présentera, à toutes les classes et les catégories sociales. La porte du changement ne peut s'ouvrir que de l'intérieur, une vérité que j'ai pu confirmer après avoir passé mon stage de mentorat en leadership féminin, moi aujourd'hui, la nouvelle Fatma avec plus de force, plus de courage, plus d'estime de soi et d'espoir et je rêve ...je rêve de réaliser tous mes rêves, de ne vivre que la vie que je mérite, vie d'une femme leader, réussie, épanouie.»

MENTORÉE PAR
DOUJA GHARBI
CEO
REDSTART TUNISIE



Une mentorée Au Maroc
Ghada Abbou

Our Stories

"Mon stage de mentorat m'a permis d'acquérir de nouvelles compétences techniques, et m'a aidé à développer ma confiance en moi, me permettant ainsi de prendre des initiatives. À la fin du stage, je me suis sentie non seulement mieux préparée pour ma carrière, mais aussi inspirée à suivre le même chemin que Madame Amal" mentorée par Amal Haddaj Entrepreneure ;



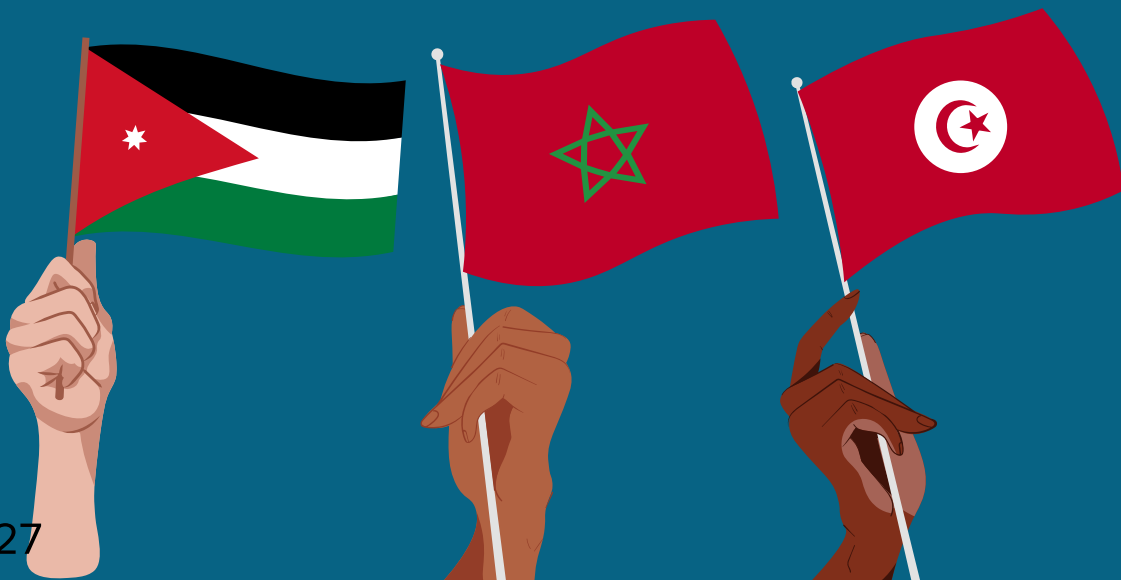
Une mentorée de la Jordanie
Tuqa M. Saraireh

Our Stories

"Durant mon parcours de mentorat, j'ai eu le privilège d'être guidée par Diana Haddadin, responsable de l'Unité des politiques et du suivi à la Commission nationale jordanienne pour les femmes (JNCW). Son mentorat m'a permis d'acquérir des perspectives inestimables sur les droits des femmes, les projets visant à autonomiser les femmes en Jordanie, ainsi que sur le travail de la JNCW. De plus, ma rencontre avec le Dr Rafah Al-Tarawneh, une leader du gouvernorat de Karak, m'a offert des perspectives sur la manière de surmonter les défis économiques. Le Dr Al-Tarawneh a mis en avant l'importance de la résilience et le leadership proactif, nous incitant à initier le changement. Cette expérience de mentorat et les opportunités qu'elle offre d'être guidée et de rencontrer des femmes leaders ont profondément influencé ma compréhension du leadership efficace, en mettant l'accent sur la confiance en soi et les approches proactives dans la résolution des problèmes sociétaux."

SECTION 2 : LA MISE EN PLACE DU MENTORAT DANS LE CADRE DU PROJET MENA DU FORUM DES FÉDÉRATIONS

Le programme de mentorat du Forum des fédérations joue un rôle essentiel dans la réalisation des résultats pour une génération future de femmes leaders. Il est implémenté de manière spécifique dans chaque pays du projet.

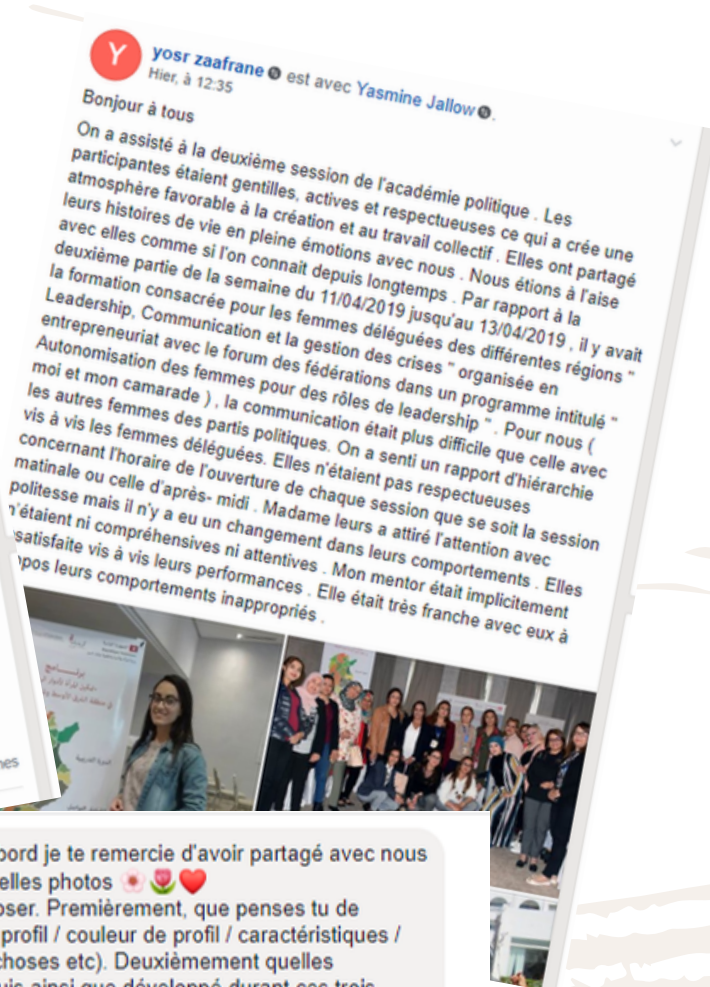
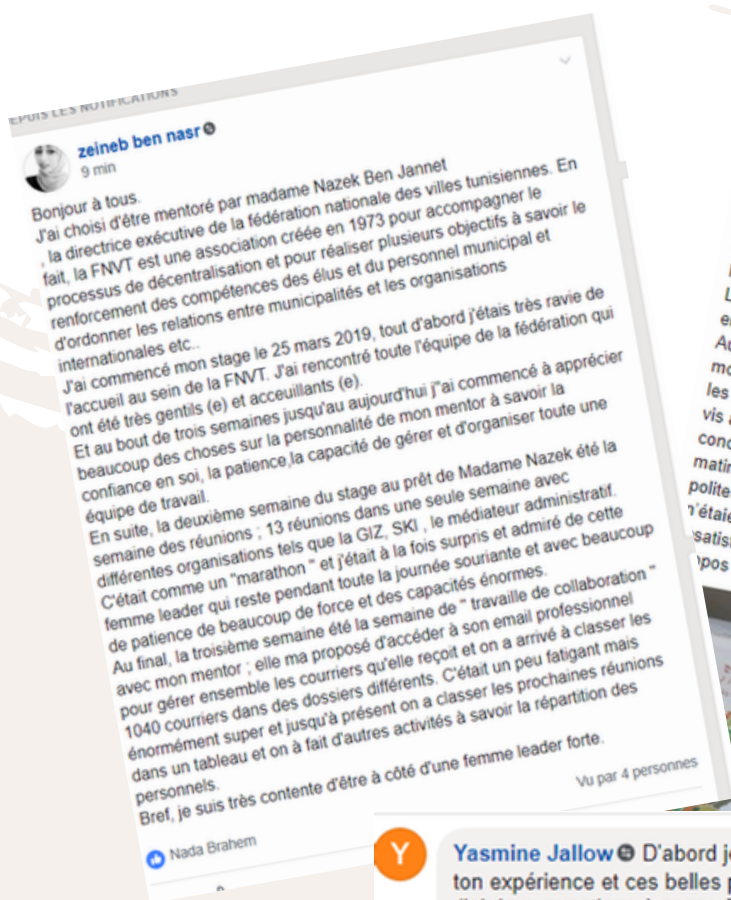


A. EN TUNISIE



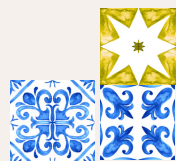
“ Nous sommes en train d'investir et de contribuer à ce que la Tunisie ait des femmes leaders ; miser sur nos jeunes, c'est investir dans l'avenir ! ”

Tel était le message prononcé par Leila Haouaoui, directrice régionale du projet MENA du Forum des fédérations, à Tunis, lors d'une interview pour présenter le programme de mentorat.



Yasmine Jallow D'abord je te remercie d'avoir partagé avec nous ton expérience et ces belles photos 🌸🌸🌸
J'ai deux questions à poser. Premièrement, que penses tu de madame Hizem ? (Son profil / couleur de profil / caractéristiques / comment elle gère les choses etc). Deuxièmement quelles compétences as tu acquis ainsi que développé durant ces trois semaines ?
Merci 🌸

J'aime · Répondre · 2 j



Le mentorat en Tunisie passe par 6 phases :

- Un processus de sélection en 2 étapes.
- L'intégration des candidates dans les organisations.
- Le suivi et l'évaluation.
- Le reporting.

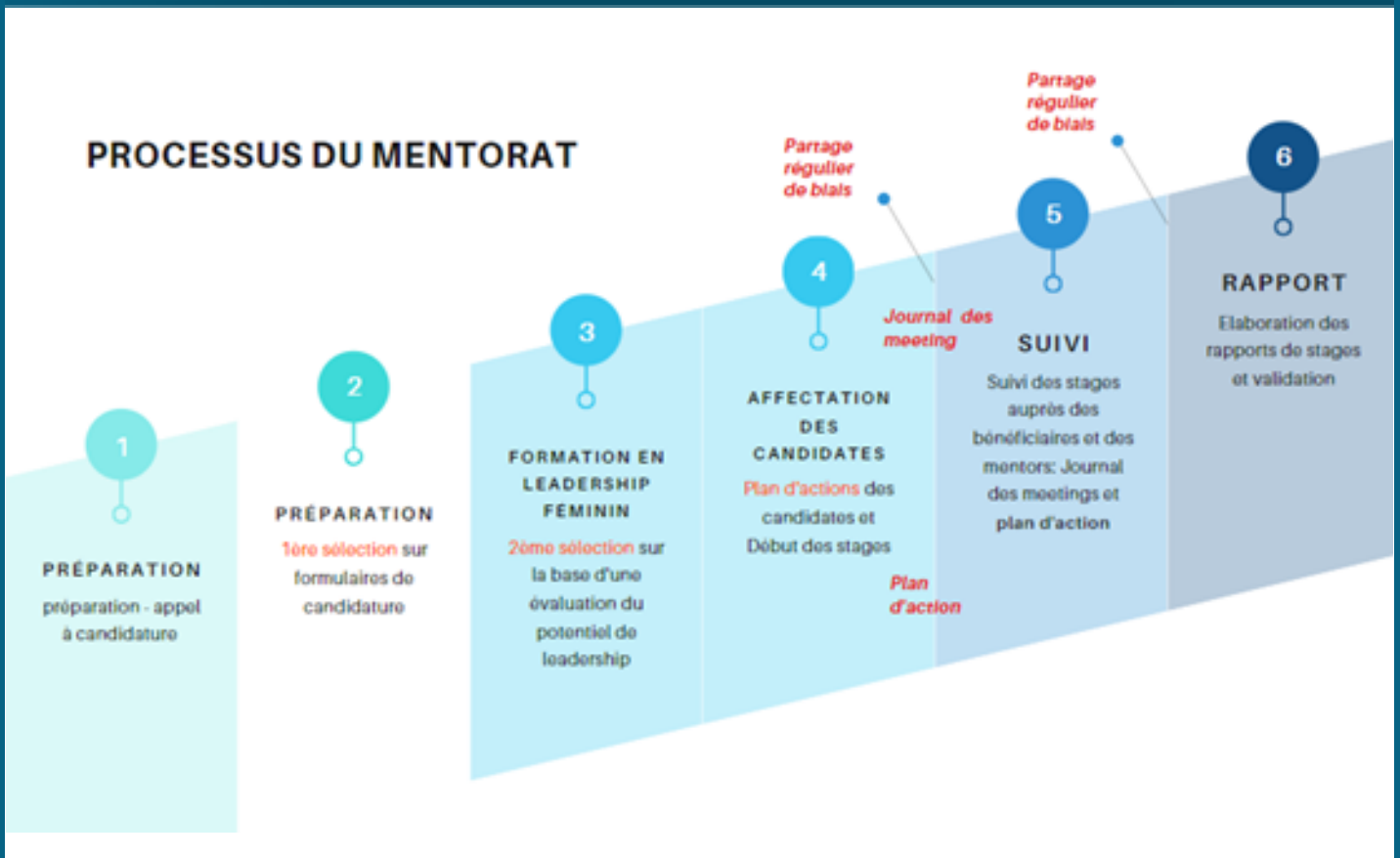


Figure 1: processus du mentorat en Tunisie



Préparation (phase 1, 2 et 3) :

Un appel à candidature est lancé permettant d'avoir une première idée sur les motivations et les intérêts des candidates. Une phase de présélection est donc effectuée.

Vient ensuite, la mise en place d'une formation de 3 jours aux candidates sélectionnées sur les concepts du projet, associant un transfert de connaissances sur l'égalité de genre et le leadership féminin et 2 journées de coaching en leadership féminin.

Ces formations visent à armer les participantes en compétences de leadership et communication, les préparant ainsi à intégrer efficacement les stages de mentorat en vue de futures responsabilités. Les participantes se familiarisent avec divers profils de leadership, la planification stratégique, l'introspection et les aspects clés du leadership ; à travers des ateliers et des exercices de groupe.

La session se clôture par un dernier exercice visant à cadrer et contextualiser les apprentissages qui permet aux participantes d'identifier leurs besoins en renforcement de capacité, de tracer des objectifs et de créer une feuille de route pour donner un sens à leurs aspirations.

« Cette formation était très enrichissante au niveau personnel, elle nous a permis d'échanger nos idées, nos ambitions, et de rêver d'un futur meilleur » participante à la formation de préparation au stage de mentorat

« Elle nous a facilité la prise de parole ce qui va nous servir à mieux nous adapter dans notre futur stage et même dans notre vie professionnelle » participante à la formation de préparation au stage de mentorat

A l'issue de la formation, le Forum des Fédérations s'associe avec l'experte en coaching pour faire la sélection finale des candidates au mentorat et leur affectation dans les organisations hôtes. Suite à la sélection, le Forum effectue plusieurs rencontres avec les bénéficiaires pour les préparer et les sensibiliser aux règles du mentorat.

La phase de préparation comprend également la prospection, l'identification et le contact des organisations hôtes qui seront partenaire du mentorat.

Affectation des candidates et suivi (phase 4 et 5) :

Après la sélection et la préparation des candidates, chacune d'elle est accueillie dans une organisation où elle sera mentorée par une femme leader dans le cadre d'un stage de 1, 2 ou 3 mois, en fonction des disponibilités des organisations hôtes.

Par la suite, le processus de planification des actions devient essentiel. Ce dernier permet à la stagiaire de définir les étapes nécessaires pour atteindre ses objectifs. (Annexe 1). Chaque stagiaire devra aussi préparer un journal de réunion pour chaque entretien avec sa mentor. Ce journal est une manière de documenter les échanges avec la mentor, en enregistrant les informations de base pour éviter de perdre les actions assignées et les décisions prises. (Annexe 1)





Les stagiaires ont aussi accès à un espace virtuel d'échange. Cet espace facilite l'analyse des problématiques liées au leadership féminin, offre la possibilité de poser des questions et de partager leurs d'expériences avec leurs pairs.

Pendant la période de stage, la mentorée doit contribuer de manière régulière au contenu de cet espace en fournissant des analyses substantielles au moins une fois par semaine de l'évolution des réflexions et des apprentissages au cours du stage. Les contributions des mentorées seront évaluées en fonction de leur pertinence, de la qualité de la réflexion et de l'analyse. Les évaluations se feront régulièrement, et l'équipe du projet se réserve le droit de demander un rapport de stage si les contributions ne respectent pas les critères d'évaluation. Un contact régulier entre l'équipe du Forum, les stagiaires et les mentors est maintenu afin de suivre de près l'intégration de la mentorée et la bonne conduite de son stage.

Reporting (phase 6)

À la fin du stage, les mentorées auront à rédiger un rapport qui reflète l'évolution de leurs apprentissages tout au long du stage, basé sur les contributions qu'elles ont fournies tout au long de leur stage.

Des questionnaires pré et post sont dispensés auprès des candidates pour documenter les effets du programme sur les bénéficiaires.



B. AU MAROC

Au Maroc, le programme de mentorat couvre une période de 3 mois (renouvelable) au profit des étudiant.es de master qui seront accompagnés.es par des femmes leaders impliquées dans des postes de prise de décision dans les sphères politiques, sociales, économiques et académique.

Préparation:

Au Maroc, une opportunité de candidature se diffuse à travers la plateforme Tanmia.ma. Les postulantes sont invitées à soumettre leur curriculum vitae, leur lettre de motivation, ainsi que le curriculum vitae d'une femme leader susceptible de devenir leur mentore. Cette démarche vise à évaluer la capacité des candidates à établir des liens avec des femmes leaders et à démontrer leur engagement envers l'aspiration à devenir des leaders authentiques.. Les candidatures sont initialement présélectionnées en fonction des compétences des postulantes.

Les candidates présélectionnées participent ensuite à un entretien avec l'équipe en charge du projet. La candidate retenue participe à une réunion avec l'équipe du projet pour lire la note de cadrage et échanger les informations utiles à la bonne conduite du stage. Ensuite, la stagiaire organise une réunion en collaboration avec l'équipe du Forum et la femme mentore, scellant ainsi son engagement dans le processus

Mise en œuvre et suivi :

Après avoir sélectionné les participantes et leurs mentores, il devient crucial d'établir un processus de planification des actions. Le Forum demande ainsi aux stagiaires de créer et de réviser un tableau sur 12 semaines, soumis ensuite à la validation de la mentor. Durant le stage, ce plan d'action peut être ajusté selon les besoins de la mentorée (voir Annexe 2).

Les mentorées sont également invitées à élaborer et réviser régulièrement un plan d'apprentissage personnel. Ce document identifie des questions spécifiques et personnalisées, décrit ce que la stagiaire souhaite apprendre pendant l'expérience, et détaille les méthodes pour atteindre les principaux résultats finaux attendus de l'action. Chaque mois, les stagiaires soumettent une copie électronique de ce plan à leur mentor et au Forum. Un groupe de discussion est aussi mis à la disposition des mentorées pour partager leurs expériences et poser des questions aux autres participantes. Chaque semaine, pendant les 12 semaines du stage, elles doivent contribuer en abordant les différents thèmes liés aux objectifs du mentorat.



Reporting :

À la fin de chaque mois, un rapport de progrès doit être remis pour mieux suivre le cheminement des étudiantes et définir ou réviser les objectifs du mois suivant. De même, à la conclusion du stage, un rapport de fin de stage doit être élaboré. Ce rapport est essentiel pour cibler les problématiques abordées lors du mentorat. Il permet de présenter de manière synthétique l'expérience de travail auprès du mentor et d'analyser le lien entre les expériences des mentorées et les nouvelles compétences acquises, constituant ainsi un outil indispensable qui donne l'opportunité aux stagiaires d'appliquer concrètement leurs nouvelles connaissances. La stagiaire doit soumettre une copie électronique du rapport à son mentor et au Forum Maroc dans un délai d'un mois à compter de la date de la fin du stage.





C. EN JORDANIE

En Jordanie, le programme de mentorat s'étend sur une année et vise spécifiquement les jeunes femmes âgées de 20 à 24 ans inscrites dans des universités situées dans les gouvernorats du sud. Ce programme comprend à la fois des activités de groupe et des activités individuelles, soigneusement conçues et exécutées en collaboration avec des femmes leaders accomplies dans divers domaines.

Processus de sélection :

Chaque année, le Centre Thuraya et le Forum des Fédérations sélectionnent huit jeunes femmes, étudiantes et diplômées pour représenter les universités ciblées par le projet. Le processus débute par l'élaboration minutieuse de critères de sélection.

Par la suite, un formulaire de candidature est déployé sur la page Facebook du Centre et les pages des universités concernées. Les candidatures reçues font l'objet d'une évaluation méticuleuse par un comité de sélection conjoint du Centre Thuraya et du Forum des Fédérations qui se base sur les critères préétablis pour déterminer l'admission au sein du programme.

Les mentorées sélectionnées, sont accompagnées par des mentors chevronnés issus de divers secteurs tels que la politique, les affaires culturelles, sociales, l'activisme public, les médias et le milieu académique. Notons également que des hommes « champions » de l'égalité de genre ont été spécifiquement choisis comme mentors.

L'engagement mutuel entre mentors et bénéficiaires est formalisé à travers un formulaire d'Engagement (annexe 3), soulignant leur dévouement envers les objectifs du programme.

Méthodologie de mise en œuvre :

À ce stade, l'importance du processus de planification des actions se manifeste à travers plusieurs étapes. Tout d'abord, une réunion rassemblant les candidates et les mentors est organisée, au cours de laquelle :

- Les participant.es examinent les objectifs du programme, les résultats attendus, ainsi que les rôles associés aux bénéficiaires et aux mentors.
- Des équipes mentor-bénéficiaires se forment.
- Les expériences et compétences de chaque mentor sont évalués.
- Les objectifs des bénéficiaires sont clarifiés, et les résultats souhaités durant la période de mentorat sont définis.

Ensuite, chaque mentor élabore des plans d'action individuels détaillant la formation, les sessions de sensibilisation, les activités communautaires et les initiatives à entreprendre.

L'accent est mis sur la participation active de toutes les bénéficiaires, favorisant ainsi le partage de connaissances et d'expériences. Ces plans d'action, présentés en annexe 3, visent à guider le déroulement du mentorat de manière personnalisée et collaborative.

Reporting

Chaque mois, les mentors soumettent des rapports détaillant leurs réalisations et les activités planifiées pour le mois à venir, conformément à ce qui est stipulé dans l'annexe 3. L'utilisation du "Report Form" facilite la documentation systématique des progrès et des accomplissements, offrant ainsi aux mentors et aux mentorées un moyen de suivre leur parcours vers le leadership et leur développement personnel.





D. MENTORAT RÉGIONAL

Afin de capitaliser sur les expériences du mentorat national, le Forum a identifié une opportunité de rassembler, au niveau régional, les anciens bénéficiaires du programme dans les trois pays du projet. En effet, le projet accorde de l'importance au mentorat et reconnaît que les futures leaders ont besoin d'un accompagnement continu.

L'objectif du programme de mentorat régional était de réunir les mentorées qui ont renforcé leurs compétences grâce aux cohortes nationales, afin qu'elles aient un espace de partage d'expériences, et mettre la lumière sur leur croissance professionnelle et la progression de leur parcours en leadership.

Préparation

Le mentorat régional a inclus les alumnis des mentorats nationaux qui ont achevé leur parcours de mentorat dans leur pays respectif ou s'ils y participaient actuellement. Nous avons également élargi certains ateliers à d'autres jeunes formé.es dans le cadre du projet MENA du Forum des Fédérations pour enrichir les échanges sur le principe du mentorat et le concept de leadership féminin.

Mise en œuvre

Dans le cadre du programme de mentorat régional, le Forum des Fédérations a organisé une série d'activités en virtuelles visant à enrichir le parcours de mentorat des bénéficiaires, dont une partie s'est inscrite en réponse à la pandémie de COVID-19.

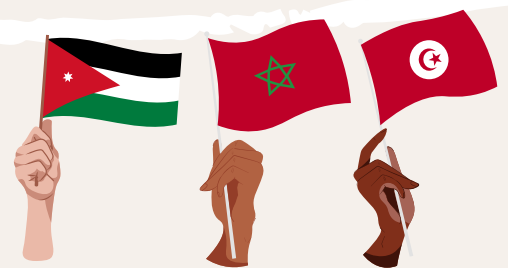
Ces sessions, animées par des mentors internationaux du Canada et d'ailleurs, avaient pour objectif de connecter les mentorés et les jeunes leaders avec des perspectives de leaders mondialement reconnus.

Parmi les participant.es figuraient des membres du comité directeur du Forum des Fédérations, des femmes politiques de renom, des activistes et des leaders d'opinion. Lors de la session de clôture du programme, des alumnis ayant réussi et devenus des femmes leaders influentes ont été invitées à partager leurs expériences. Cette approche visait à inspirer les mentorées actuelles et les jeunes leaders en présentant des exemples concrets de leadership et de succès.

A travers la plateforme d'échange en ligne, les mentorées étaient également invitées à d'autres activités du Forum, jugées pertinentes pour leur développement.

La coordination et la mise en œuvre des activités du programme de mentorat régional étaient principalement gérées par l'équipe du projet au siège à Ottawa, avec une collaboration étroite des équipes-pays. Dans l'ensemble, 5 webinaires régionaux ont été organisés.

Pour renforcer l'échange et le partage entre les bénéficiaires de chaque pays, un groupe Facebook a été créé, favorisant ainsi la création d'une communauté pratique où les participantes pouvaient partager et s'inspirer du parcours et des progrès des unes et des autres. Cet aspect du programme mettait l'accent sur les interactions et l'inspiration collective.



De plus, le Forum a impliqué une équipe de chercheurs dans cette communauté en ligne, mettant régulièrement à disposition des ressources. Cette initiative visait à enrichir les connaissances et les compétences des mentorées, comme en témoigne leur participation active aux ateliers organisés. Les mentorées étaient encouragées à :

- Partager leurs apprentissages pour un bénéfice collectif, mettant en avant l'importance du partage et de l'échange de connaissances.
- Fournir des ressources telles que des fiches d'information, des articles, des podcasts et des conseils pratiques liés au leadership et au développement des compétences, mettant l'accent sur le contenu substantiel plutôt que sur les mises à jour personnelles ou les expériences de réseautage.
- Discuter de leurs défis et obstacles, favorisant l'émergence d'une atmosphère de communauté solidaire. Cette approche soulignait le rôle de la plateforme de mentorat dans le renforcement de la confiance des femmes en leadership, offrant un espace pour demander des conseils et renforçant le message qu'elles ne sont pas seules dans leur parcours.

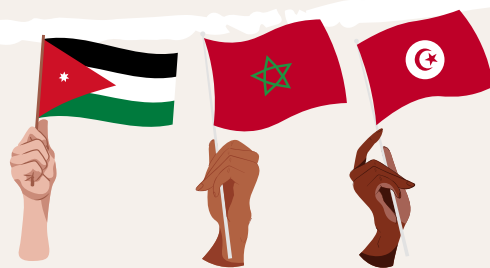
Suite à la mise en place de la plateforme de mentorat, l'équipe de coordination a organisé une séance d'orientation visant à renforcer la synergie entre les mentorés et à présenter les objectifs du programme, ses avantages et leur rôle en tant que mentorée.

Cette séance a également servi d'introduction aux jeunes chercheurs associés à cette initiative ; venant de Jordanie et du Maroc, enrichissant davantage la diversité et la portée du programme.

La coordination de la plateforme était assurée par les équipes des projets membres. Les responsabilités de chacun.e comprenaient :

- Approuver les publications soumises par les mentorées.
- Stimuler les discussions en posant des questions.
- Encourager les mentorées à partager leurs apprentissages pour un bénéfice collectif.
- Distribuer des ressources de développement du leadership et des compétences, telles que des fiches d'information, des articles, des podcasts et des conseils pratiques, mettant l'accent sur le contenu éducatif plutôt que sur les anecdotes personnelles.
- Promouvoir le partage des défis comme moyen de soutien, renforçant la confiance en soi et renforçant le sentiment de communauté parmi les participant.es.

La création de lignes directrices communautaires était également importante pour améliorer la communication entre les mentorées et leur engagement au sein de la plateforme.

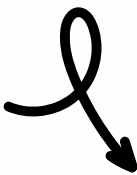




Les challenges du mentorat régional

Parmi les défis rencontrés dans la mise en oeuvre du mentorat regional, nous citons:

- Le multilinguisme des pays participants, compliquant la communication et les activités.
- Certaines participantes prédominantes ont accaparé la scène, limitant ainsi la diversité des contributions en empêchant les autres de s'exprimer pleinement.
- L'avancement des carrières des mentorés réduisant leur engagement sur la plateforme.
- Les premières contributions étaient souvent de simples mises à jour sur leur parcours quotidien, manquant parfois de profondeur.
- La pérennité de la plateforme est menacée sans un soutien continu du projet, y compris des ressources financières et humaines.
- La dispersion géographique entravait les rassemblements en personne des mentorés.
- Les restrictions liées à la COVID-19 ont eu un impact sur l'exécution du programme et l'interaction des mentorées.



🌟 Explorez les temps forts de nos événements virtuels, où l'inspiration et le partage étaient à l'honneur 🌟

- <https://fb.watch/qMji2hVUw7/>
- <https://www.youtube.com/watch?v=ukFU7umrO8A>



E. LE MENTORAT EN CHIFFRES

61




Suite aux 4 éditions du mentorat, 61 futures femmes leaders ont participé au programme dont:

16 de la Jordanie

28 de la Tunisie

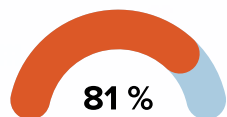
17 du Maroc

Au fil des années, l'expérience du mentorat s'est avérée être un succès pour les mentors, mais surtout pour les mentorées. Les questionnaires à chaud, auxquels 57 mentorées ont répondu, ont clairement démontré que ces programmes avaient considérablement amélioré leur:

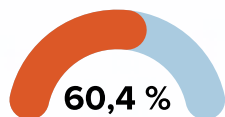
- Confiance en soi pour assumer des rôles de leadership  **100 %**
- Niveau de courage pour participer à des processus décisionnels  **92,6 %**
- Connaissances en leadership transformatif  **4.25/5**

⇒ L'impact positif des mentors sur le développement des compétences et des connaissances a été confirmé par les mentorées, avec une moyenne de **4.60/5**

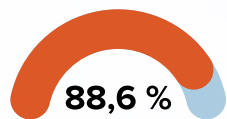
Le mentorat a profondément transformé la vie de ces jeunes femmes. Cette formation a démontré un impact à long terme à travers des questionnaires à froid, révélant des résultats significatifs. Les réponses des 48 participantes ont clairement indiqué que:



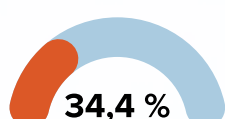
des participantes ont confirmé que depuis leur participation à la formation en leadership et soft skills, elles ont essayé d'assumer des rôles de leadership



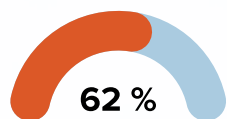
des participantes ont intégré la vie associative



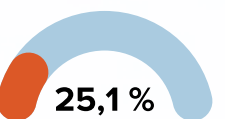
des participantes ont constaté le développement de leurs compétences professionnelles et personnelles après le mentorat



des participantes ont obtenu un emploi après le mentorat



des participantes ont exploré de nouvelles expériences après le mentorat : chercher un travail, participer à des formations, avoir de nouveaux centres d'intérêts, agir au sein de son organisation ou lieu de travail, prospecter un nouveau chemin académique.



des participantes ont développé des compétences entrepreneuriales

CONCLUSION

Le stage de mentorat en leadership féminin mis en œuvre par le Forum des Fédérations permet aux jeunes femmes futures leaders de s'approprier les compétences de leadership de leurs mentors afin de développer non seulement leur savoir-faire, mais également leur savoir-être.

L'expérience de mentorat est bénéfique non seulement aux mentorées, mais également aux femmes mentors.

Pour les mentorées, les conseils personnalisés prodigués par des femmes leaders expérimentées les dotent d'un avantage unique. À la fin du stage, les mentorées ressortent plus confiantes et prêtes à embrasser des rôles de leadership, une transformation attribuée au soutien attentif du Forum des Fédérations et de leurs mentors. Certaines peuvent même accéder à des postes de direction ou à des projets, leur permettant de s'épanouir en tant que femmes dans un monde où la présence masculine est prédominante.

En ce qui concerne les femmes mentors, elles ont l'opportunité de partager leur expertise et leur savoir-faire avec les nouvelles générations de femmes leaders, créant ainsi un impact significatif sur leurs carrières et leur développement personnel. Être mentor représente une expérience à la fois gratifiante et enrichissante, bien que ponctuée de défis. *"L'une des choses les plus inspirantes que Zahira (ma mentorée) m'a enseignée est que l'autonomisation des femmes ne se limite pas à la réussite professionnelle, mais englobe également l'émancipation personnelle et l'impact positif que les femmes peuvent avoir dans leur communauté."*

Grâce à elle, j'ai pris conscience de l'importance de m'impliquer dans des organisations et des projets visant à promouvoir l'égalité des sexes. Je lui suis reconnaissante pour m'avoir guidée sur ce chemin de l'engagement social. Elle m'a montrée que le mentorat ne se limite pas à transmettre des connaissances, mais peut également être une source d'inspiration mutuelle pour le changement positif." Imane Lakchiri - **Cheffe de Service de la Gestion des Connaissances dans la Division de la Budgétisation Sensible au Genre - Direction du budget, au sein du Ministère de l'Economie et des Finances.**

Cette perspective souligne la nécessité d'intensifier les formations destinées aux femmes mentors, afin de mieux préparer ces femmes leaders à leur rôle et d'accentuer le développement de leurs compétences en mentorat.

De plus, au sein de cette dynamique de mentorat, une tendance nouvelle a émergé, celle du « mentorat inversé ». Ce concept, parfaitement en phase avec le mentorat, consiste en des échanges de savoir et d'expérience entre des individus moins expérimentés ou plus jeunes et des pairs plus expérimentés ou plus âgés. Cette approche peut non seulement enrichir le parcours des mentorées, mais aussi renforcer les femmes mentors en les aidant à rester connectées aux tendances et perspectives nouvelles. Par conséquent, le mentorat inversé devient une extension naturelle du mentorat en leadership féminin, permettant aux générations de leaders de s'inspirer mutuellement. [6]



ANNEXES: LES OUTILS DU MENTORAT CONÇUS ET UTILISÉS PAR LES 3 PAYS



Les outils du mentorat en Tunisie

1 - PLAN D'ACTION DU MENTORAT

En vous basant sur ce à quoi vous avez été initié lors de la formation en leadership féminin et préparation au stage de mentorat (exercice du team-boat), complétez votre plan d'action.

Mentor

Mentorée

Date de début du plan d'action :

Date d'achèvement estimée :

Objectif à long terme :

(Insérer autant d'objectifs que vous souhaitez)

Objectifs et priorités à court terme lié à l'objectif à long terme (Sous-objectifs)

(Insérer autant d'objectifs que vous souhaitez)

Quelles sont les actions à mettre en œuvre pour réaliser mes objectifs : Lister les différentes actions.

Pas de plan d'action... sans actions ! Soigneusement sélectionnées en amont, ces différentes mesures peuvent faire l'objet d'un classement par priorité. L'intérêt étant de mettre en avant les actions les plus urgentes ou celles qui concourent le plus à atteindre l'objectif visé.

S'il est évidemment nécessaire de décrire un minimum le contenu de l'action, assurez-vous toutefois de faire preuve de concision pour éviter que le plan perde en lisibilité. En effet, n'oubliez pas qu'il s'agira d'un document de référence tout au long de votre programme de mentorat.

Action 1 :

Echéancier d'atteinte des objectifs

Alors que certaines actions sont associées à une échéance bien précise, d'autres sont soumises à une certaine récursivité (1 fois par mois, deux fois par trimestre...). Tenez compte de cela.

Obj 1 :

Obj 2 :

Obj 3 :

Etc.



Critères de succès -Indicateurs d'Atteinte d'Objectifs

Il s'agit de quantifier l'atteinte des objectifs en question. Définir des critères de réussite, c'est s'assurer que le résultat de l'action est bien conforme aux intentions de départ. Il peut être judicieux d'indiquer également une valeur de départ afin d'avoir un point de comparaison. (Exemple : si l'une des actions citées est par exemple de réduire son stress, l'un des critères de réussite pourrait être : le nombre de fois où je me sens stressé a été divisée par 2)

Indicateur 1 :

Indicateur 2 :

Commentaires additionnels

2-Journal des réunions de mentorat :

La première rencontre est l'occasion de :

- commencer à construire la relation de mentorat
- clarifier les attentes et les objectifs
- lancer le processus de planification des actions
- identifier les besoins en ressources
- convenir de la manière dont les réunions se dérouleront (par exemple, Skype, face à face, e-mail)
- Définir des délais réalistes pour atteindre les objectifs
- convenir du calendrier, de la durée et du lieu des réunions

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

Les challenges et les solutions

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

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:

Les outils du mentorat au Maroc

1- Plan d'action

Tâches à effectuer durant le stage ;

- Objectifs à accomplir durant chaque semaine ;
- Lieux et temps des rencontres ;
- Travaux à remettre
- Ressources à mobiliser

2- Rapport de progrès

Introduction

I- Quels objectifs furent complétés

II- Activités et tâches à effectuer

1- Activités

2- Tâches effectuées

III- Qu'est-ce qui doit être révisé et amélioré

IV- Comment s'assurer pour le prochain mois d'accomplir tous les buts établis

V- Quels-sont les défis et obstacles rencontrés

VI- Qu'avez-vous appris de cette expérience

Remarques et recommandations

Conclusion

Annexes

Annexe 1 :

Les outils du mentorat en Jordanie

Mentorship Program Support Documents:

Distributed throughout the mentorship program, participants will have access to a comprehensive set of documents designed to enhance their engagement and learning experience. These documents include:

- 1. Needs Identification Form** - aids in tailoring the program to each participant's unique requirements, ensuring a personalized approach.
- 2. Action Plan for Beneficiaries** - serves as a roadmap, helping young women set and achieve their career and personal development goals.
- 3. Commitment in Mentorship Program Form for Beneficiaries** - formalizes the dedication of both mentors and mentees, fostering a strong sense of commitment to the program's objectives.
- 4. Report Form** - allows for the systematic documentation of progress and accomplishments, enabling mentors and mentees to track their journey towards leadership and personal growth.



Community guidelines

Thank you for joining this Facebook Workplace Group! We have been delighted to see all the ongoing interaction, truly creating a vibrant space of exchange and dialogue. Here are a few guidelines that will be pinned at the top of the group for any new member to look at.

Focus on the QUALITY of your content: The purpose of this group is to share knowledge, tips and anything that may provide others support and resources on their journey towards leadership. When sharing a post about what you have been up to, try and mention two or three things you have learned that others can benefit from and implement in their personal or professional lives.

Don't be afraid to initiate a conversation! Need support with something? Ask! Looking for resources or way to build a specific skill? Ask! If you find an article, podcast or video that you find interesting and useful, feel free to share it so we can all benefit!

Be Kind and Courteous: We're all in this together to create a welcoming environment. Let's treat everyone with respect. Healthy debates are natural, but kindness is required.

No Hate Speech or Bullying: Make sure everyone feels safe. Bullying of any kind isn't allowed, and degrading comments about things like race, religion, culture, sexual orientation, gender or identity will not be tolerated.

Respect Everyone's Privacy: Being part of this group requires mutual trust. Authentic, expressive discussions make groups great, but may also be sensitive and private. What's shared in the group should stay in the group.

This is your group as well so if you had any ideas or suggestions, feel free to comment down below! Welcome and good luck on your leadership journeys!

SOURCES

- 1** Women Leaders, personal leadership and challenges by Marelize van Wyk, Phd Thesis: faculty of management university of Johannesburg, January 2012.
- 2** <https://leadershipaufeminin.fr/2023/06/05/le-mentorat-dans-le-developpement-du-leadership-feminin/>
- 3** <https://www.pourlasolidarite.eu/sites/default/files/outil-empowerment-bruxelles-2017.pdf>
- 4** <https://elomentorat.com/fr/blogue/roles-mentor-mentore/>
- 5** <https://afev.org/actualites/mentor-la-fev-comment-anticiper-la-fin-de-mon-accompagnement>
- 6** <https://www.pushfar.com/article/reverse-mentoring-what-is-reverse-mentoring-how-does-it-work-and-what-are-the-benefits/>
- 7** Johan Sellitto | Concepteur-Rédacteur Web @CadresEnMission



GUIDE RÉGIONAL SUR LE MENTORAT EN LEADERSHIP FÉMININ

Dans le cadre du projet “Autonomisation des femmes pour des rôles de leadership dans la région MENA : Jordanie, Maroc, Tunisie”

Mis en oeuvre par



Financé par:

