



WWW.PEERMEN-PROJECT.COM

MENTRA

Programme de Formation au Mentorat



CONSORTIUM DU PROJET



Financé par l'Union européenne. Cependant, les points de vue et opinions exprimés n'appartiennent qu'à l'auteur (aux auteurs) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenues responsables.

Introduction

À propos du projet

PeerMent est un projet Erasmus+ KA210 VET axé sur le renforcement des pratiques de mentorat dans les industries culturelles et créatives. Le projet réunit des organisations travaillant dans les domaines du cinéma, du design, de la créativité numérique et de l'éducation créative pour répondre à un besoin commun à travers le secteur. Bien que de nombreux jeunes professionnels créatifs émergents n'aient pas accès à un mentorat structuré, les professionnels agissant en tant que mentors assument souvent ce rôle sans formation spécifique ni soutien méthodologique.

PeerMent répond à cette lacune en développant des outils pratiques et accessibles qui soutiennent le mentorat en tant que processus d'apprentissage. Le projet repose sur trois éléments interconnectés : un programme de formation au mentorat qui prépare les professionnels à assumer des rôles de mentor dans des contextes réels ; un guide de mentorat pratique qui soutient les mentors tout au long du processus de mentorat ; et une plateforme en ligne qui permet l'interaction de mentorat, la coordination et l'accès aux ressources partagées. Ces éléments forment ensemble un modèle de mentorat flexible qui peut être adapté à différents environnements des industries culturelles et créatives.

Le projet met un fort accent sur la pratique, la réflexion et l'utilisation réelle. Tous les outils développés au sein de PeerMent sont co-crésés par les organisations partenaires et testés à travers des activités de mentorat pendant le projet. L'objectif n'est pas seulement de produire du matériel, mais d'intégrer le mentorat dans les programmes d'éducation et de formation existants. Ce faisant, PeerMent vise à soutenir les mentors travaillant avec des professionnels créatifs émergents, appelés « Breakthrough Creatives », et à contribuer à des

parcours professionnels plus accessibles, inclusifs et durables au sein des industries culturelles et créatives.

À propos de MENTRA

MENTRA est le programme de formation au mentorat développé dans le cadre du projet PeerMent. Il est conçu pour soutenir les professionnels qui agissent, ou sont sur le point d'agir, en tant que mentors pour les professionnels créatifs émergents dans les industries culturelles et créatives. Le programme répond au besoin d'une préparation structurée au mentorat qui reflète les réalités spécifiques des carrières créatives, y compris les parcours non linéaires, les rôles professionnels hybrides et le travail par projet.

MENTRA est un programme de formation axé sur la pratique qui se concentre sur le mentorat en tant que relation d'apprentissage. Il soutient les mentors dans le développement des compétences, de la conscience et de la confiance nécessaires pour guider les mentorés dans leurs processus de développement professionnel et personnel. Le programme met l'accent sur la réflexion, le dialogue et les applications dans la vie réelle plutôt que sur des modèles théoriques ou des cadres abstraits.

La formation est structurée comme un programme de 24 heures dispensé à travers six modules de quatre heures chacun. Il est conçu pour être adaptable à différents contextes d'apprentissage et peut être dispensé en présentiel, en ligne ou dans des formats hybrides.

Objectifs de MENTRA

L'objectif principal de MENTRA est de doter les professionnels des industries culturelles et créatives des compétences requises pour agir en tant que mentors efficaces dans des contextes de mentorat réels. Le programme vise à renforcer la qualité du mentorat en proposant une approche structurée qui soutient la réflexion, la communication et la pratique éthique du mentorat.

Plus spécifiquement, MENTRA vise à :

- Soutenir les mentors dans la compréhension de leurs rôles, responsabilités et limites au sein des relations de mentorat.
- Développer des compétences fondamentales en mentorat, y compris l'écoute active, le questionnement, les retours (feedback) et la construction de la confiance.
- Renforcer la capacité des mentors à répondre aux réalités spécifiques des carrières dans les industries culturelles et créatives.
- Encourager la pratique réflexive et la conscience des dynamiques de pouvoir au sein des relations de mentorat.
- Soutenir l'utilisation d'outils et de plateformes numériques pour faciliter et structurer les processus de mentorat.
- Promouvoir des pratiques de mentorat durables pouvant être intégrées dans les programmes d'éducation et de formation existants.

Groupes cibles

Le groupe cible principal de MENTRA est constitué des professionnels travaillant dans les industries culturelles et créatives qui agissent ou se préparent à agir en tant que mentors. Ce groupe comprend des praticiens ayant une expérience professionnelle qui soutiennent les créatifs émergents par le biais de relations de mentorat formelles ou informelles et qui souhaitent renforcer leurs compétences en mentorat.

Un groupe cible indirect est constitué des professionnels émergents des industries culturelles et créatives, souvent appelés "Breakthrough Creatives", qui bénéficient d'une qualité de mentorat améliorée grâce à des mentors mieux préparés. Bien qu'ils ne participent pas directement à la formation MENTRA, leurs besoins et leurs défis informent l'orientation et le contenu du programme.

Au niveau institutionnel, MENTRA s'adresse également aux prestataires de formation, aux centres créatifs et aux organisations culturelles travaillant dans les industries culturelles et créatives. Ces organisations bénéficient d'un programme de formation au mentorat structuré qui peut être intégré dans des programmes existants et réutilisé au-delà de la durée du projet.

Structure de la formation (Aperçu)

MENTRA est structuré comme un programme de formation au mentorat de 24 heures dispensé à travers six modules de quatre heures chacun. Le programme suit une logique d'apprentissage progressive, allant des fondements de la compréhension du mentorat à l'application pratique, pour aboutir à la pratique future du mentorat.

1

Module 1: Fondements et rôles du mentorat. Se concentre sur la définition du mentorat, la clarification des rôles et l'établissement de principes éthiques.

2

Module 2: Compétences fondamentales en mentorat et communication. Soutient les compétences en communication

telles que l'écoute active, le questionnement efficace et les retours (feedback) constructifs.

3

Module 3: Échange de mentorat et pratique réflexive. Se concentre sur l'apprentissage expérientiel en inversant temporairement les rôles de mentor et de mentoré.

4

Module 4: Mentorat dans les industries culturelles et créatives. Aborde les réalités et les défis de carrière spécifiques au secteur.

5

Module 5: Outils de mentorat numériques et utilisation de la plateforme. Présente des approches de mentorat en ligne et hybrides.

6

Module 6: Développement professionnel et parcours futurs. Relie la pratique du mentorat au développement de carrière et à la création de réseaux.

MODULE 1

Introduction au module

Le mentorat dans les industries culturelles et créatives commence souvent de manière informelle par le biais de réseaux professionnels ou de projets partagés. Bien que cette informalité favorise la confiance, elle peut laisser les attentes incertaines. Les mentors peuvent se sentir obligés de répondre ou de prendre des décisions, tandis que les mentorés peuvent attendre des directives au lieu d'un apprentissage. Ce module positionne le mentorat comme une relation d'apprentissage structurée. L'accent central est mis sur la responsabilité et le choix. Les mentors sont responsables de soutenir le processus d'apprentissage ; les décisions et les résultats restent à la charge du mentoré.

Atelier 1 : Positionnement et responsabilité dans le mentorat

🕒 **Durée : 75 minutes**

Objectifs

- Clarifier de quoi les mentors sont responsables et ce qui relève du mentoré dans le mentorat.
- Reconnaître les situations où ils ont tendance à assumer trop de responsabilités.
- Répondre aux attentes d'une manière qui soutient l'apprentissage et l'autonomie.
- Définir un positionnement personnel qu'ils peuvent appliquer dans des réunions réelles.

Matériels nécessaires

- Papier ou outil de prise de notes numérique
- Accès aux directives de responsabilité

Déroulement de l'atelier

- 1. Clarifier la responsabilité - 10 min** : Discutez en binôme : « En tant que mentor, de quoi suis-je responsable et de quoi ne suis-je pas responsable ? » Domaines clés : Processus d'apprentissage (soutenir la réflexion), Décisions et résultats (ne pas prendre de décisions), Soutien émotionnel (écouter tout en maintenant des limites).
- 2. Identifiez votre réaction par défaut - 10 min** : Pensez à une situation récente. Avez-vous donné des conseils rapidement ? Vous êtes-vous senti responsable du succès ? Avez-vous évité de fixer des limites pour être utile ? Identifiez le modèle qui vous est le plus familier.
- 3. Travailler avec des scénarios - 25 min** : Choisissez deux scénarios (Ex : Le mentoré dit « Que ferais-tu à ma place ? » ou « J'ai encore échoué, j'ai besoin de réconfort »). Discutez : Quelle responsabilité m'est imposée ? Comment puis-je répondre en me concentrant sur l'apprentissage ? Quelle limite doit être clarifiée ?
- 4. Définissez votre positionnement - 20 min** : Complétez ces phrases : « En tant que mentor, je suis responsable de soutenir l'apprentissage par... », « Je ne suis pas responsable de... », « Lorsque le mentoré demande des conseils, d'abord je... », « Si les attentes deviennent floues, je reviendrai à... »
- 5. Vérification de l'utilisation réelle - 10 min** : Lisez votre déclaration de positionnement. Pouvez-vous l'expliquer lors de la première réunion ? Soutient-elle l'autonomie ? Protège-t-elle votre durabilité ?



Résultat attendu

Les mentors terminent l'atelier avec une compréhension claire de leurs responsabilités et une déclaration personnelle développée pour fixer les limites au début du mentorat.

Atelier 2 : Concevoir la première réunion de mentorat

🕒 **Durée : 90 minutes**

Objectifs

- Concevoir la première réunion avec clarté et intention.
- Expliquer le but, les rôles et les limites dans un langage clair.
- Aligner les attentes dès le début.
- Préparer une structure adaptée aux contextes réels.

Matériels nécessaires

- Papier ou notes
- Directives de la première réunion

Déroulement de l'atelier

- 1. Recadrer la première réunion - 10 min** : Comment commencez-vous habituellement ? Qu'expliquez-vous clairement, que sous-entendez-vous ? Quelles sont vos hypothèses sur ce que le mentoré comprend ? Identifiez les lacunes de clarté.
- 2. Éléments clés - 20 min** : Examinez 5 éléments : Objectif, Objectifs du mentoré, Rôle/limites du mentor, Façons de travailler/communiquer, Prochaines étapes. Rédigez 1-2 phrases réalistes pour chacun.
- 3. Concevoir la structure de la réunion - 30 min** : Créez un bref aperçu : L'ordre des éléments, la manière d'inviter le mentoré à parler, où les limites seront clarifiées. Adaptez à votre contexte (en ligne/en présentiel).
- 4. Travailler avec les attentes et l'incertitude - 20 min** : Choisissez un scénario (Ex : Le mentoré arrive avec des objectifs vagues ou attend des conseils concrets). Écrivez comment vous expliquerez votre rôle et garderez l'accent sur l'apprentissage.
- 5. Préparation - 10 min** : Révisez votre structure. Soutient-elle l'autonomie ? Rend-elle les rôles et les limites visibles sans être rigide ?



Résultat attendu

Les mentors disposeront d'une structure claire et personnalisée pour la première réunion qu'ils pourront appliquer directement.

Atelier 3 : Limites, attentes et accords de mentorat

 **Durée : 75 minutes**

Objectifs

- Reconnaître et aborder les défis liés aux limites dès le début.
- Créer des accords qui protègent l'apprentissage, l'autonomie et la confiance.

Matériels nécessaires

- Papier ou notes
- Directives sur les accords

Déroulement de l'atelier

- 1. Comprendre les limites - 10 min** : Où les limites deviennent-elles le plus floues pour moi dans le mentorat ? Quelles attentes ai-je du mal à aborder directement ? Quand est-ce que j'étire trop ma disponibilité ?
- 2. Défis courants liés aux limites - 20 min** : Examinez les zones de tension : Temps, canaux de communication, implication émotionnelle, attentes de soutien du réseau, pression de trouver des solutions. Notez une limite que vous souhaitez rendre plus claire.
- 3. Travailler avec des scénarios - 25 min** : Choisissez des scénarios (Ex : Messages en dehors des heures de travail, attendre que le mentor se commercialise lui-même). Écrivez : Quelle est l'attente ? Quelle limite doit être clarifiée ? Comment répondre tout en maintenant la confiance ?
- 4. Créer un accord - 15 min** : Rédigez un brouillon d'accord simple : Objectif, Rôles, Communication, Confidentialité, Durée. Il n'a pas besoin d'être formel ou légal, il doit juste être clair.
- 5. Préparation - 5 min** : Est-il facile d'expliquer cela lors de la première réunion ? Cela soutient-il l'apprentissage sans créer de rigidité ?



Résultat attendu

Les mentors repartent avec un accord de mentorat pratique pour soutenir des relations éthiques et durables.

MODULE 2

Introduction au module

La qualité du mentorat ne dépend pas seulement de la clarté des rôles, mais aussi de la manière dont le mentor communique en pratique. La communication est le principal outil par lequel l'apprentissage, la confiance et la réflexion sont assurés. La façon dont le mentor écoute et pose des questions détermine comment le mentoré réfléchit et prend des décisions. Dans les industries créatives, l'incertitude et l'investissement émotionnel peuvent rendre la communication difficile. Ce module présente la communication comme une compétence consciente.

Atelier 1 : L'écoute active dans le mentorat

🕒 Durée : 75 minutes

Objectifs

- Reconnaître la différence entre écouter pour répondre et écouter pour soutenir l'apprentissage.
- Utiliser des techniques qui encouragent la réflexion.
- Réduire la tendance à interrompre ou à donner des conseils rapidement.

Matériels nécessaires

- Papier
- Directives d'écoute

Déroulement de l'atelier

- 1. Reconnaître les habitudes d'écoute - 10 min** : Que faites-vous en premier lorsque quelqu'un parle d'un défi ? Avez-vous tendance à faire le lien avec votre propre expérience ? Identifiez une habitude que vous souhaitez changer.
- 2. Que signifie l'écoute active ? - 15 min** : Se concentrer pleinement, remarquer à la fois le contenu et l'émotion, éviter le jugement, permettre le silence, refléter ce qui est entendu sans ajouter de commentaires.
- 3. Écouter avec des scénarios - 25 min** : Ex : Le mentoré parle sans direction ou exprime de la frustration. De quoi pourrait-il avoir besoin ? Quelle réponse permet la réflexion ? Quelle réponse clôt la conversation prématurément ?
- 4. Pratique des réponses réflexives - 15 min** : Écrivez : « D'après ce que j'entends... », « Cette situation semble importante parce que... », « Si je te comprends bien... »
- 5. Préparation à l'utilisation réelle - 10 min** : Comment puis-je ralentir mes réponses ? Rédigez une intention concrète pour la prochaine réunion.



Résultat attendu

Une prise de conscience accrue des habitudes d'écoute et des outils pratiques qui soutiennent l'apprentissage.

Atelier 2 : Questionnement réflexif et dialogue

 **Durée : 75 minutes**

Objectifs

- Utiliser des questions pour soutenir la pensée du mentoré et sa prise de décision.
- Distinguer les questions qui ouvrent la réflexion des questions qui dirigent vers des résultats.

Matériels nécessaires

- Papier
- Directives de questionnement

Déroulement de l'atelier

- 1. Passer en revue les habitudes de questionnement - 10 min** : Mes questions guident-elles le mentoré vers une réponse que j'ai déjà en tête ? À quel moment est-ce que j'arrête de poser des questions pour commencer à donner des conseils ?
- 2. Questions réflexives vs directives - 15 min** : Réflexives : Invitent à l'exploration, ne sous-entendent pas une réponse privilégiée.
Directives : Poussent vers une option spécifique, reflètent la propre expérience du mentor.
- 3. Travailler avec des scénarios - 25 min** : Ex : Le mentoré est coincé entre des options ou cherche une validation. Rédigez 1 question réflexive, 1 question directive et transformez la directive en réflexive.
- 4. Structurer le dialogue - 15 min** : Rédigez un schéma de dialogue : Question d'ouverture, question de suivi pour approfondir, question qui soutient la décision sans diriger, question de clôture.
- 5. Préparation à l'utilisation réelle - 10 min** : Quelles questions me semblent les plus naturelles ? Choisissez une question à appliquer consciemment lors de la prochaine réunion.



Résultat attendu

Compréhension d'un ensemble de questions réflexives et d'une structure de dialogue qui soutient l'autonomie.

Atelier 3 : Feedback et feedforward dans le mentorat

🕒 **Durée : 75 minutes**

Objectifs

- Distinguer les retours (feedbacks) qui soutiennent l'apprentissage de ceux qui réduisent l'autonomie.
- Fournir des retours constructifs, en temps opportun et respectueux.
- Utiliser le feedforward pour une réflexion axée sur l'avenir.

Matériels nécessaires

- Papier
- Directives de retour d'information

Déroulement de l'atelier

- 1. Réfléchir aux expériences de retour d'information - 10 min** : Comment je me sens en donnant des retours ? Qu'est-ce qui m'a le plus aidé dans le passé ? Quand les retours se transforment-ils en jugement ?
- 2. Comprendre le Feedback et le Feedforward - 15 min** : Feedback : Se concentre sur l'observation, pas sur l'évaluation. Feedforward : Se concentre sur l'action et l'apprentissage futurs, invite à l'expérimentation.
- 3. Travailler avec des scénarios - 25 min** : Ex : Le mentoré demande une idée pour un projet créatif ou répète la même erreur. Rédigez 1 observation sans jugement, 1 question réflexive, 1 feedforward.
- 4. Formuler des retours constructifs - 15 min** : Utilisez la structure : Observation neutre → Point d'impact → Question ouverte ou incitation au feedforward.
- 5. Préparation - 10 min** : Ce retour soutient-il l'apprentissage plutôt que le contrôle ? Puis-je le livrer de manière calme et claire ?



Résultat attendu

Des approches de retour d'information directement applicables qui renforcent l'apprentissage et la confiance.

MODULE 3

Introduction au module

Le mentorat n'est pas seulement façonné par les compétences, mais aussi par la perspective. Dans les industries créatives, même si les mentors et les mentorés ont des parcours similaires, ils connaissent des niveaux de sécurité et de confiance très différents. Ce module présente « l'Échange de Mentorat » (Mentorship Swap) où les mentors expérimentent temporairement le rôle du mentoré pour comprendre la dynamique. L'accent est mis sur la pratique réflexive où le mentor observe ses propres réactions.

Atelier 1 : Expérimenter la perspective du mentoré

🕒 Durée : 75 minutes

Objectifs

- Reconnaître comment les actions du mentor sont ressenties du côté du mentoré.
- Identifier les moments où le langage ou le comportement crée de la pression.
- Réfléchir sur les dynamiques de pouvoir au sein de la relation.

Matériels nécessaires

- Papier
- Directives de réflexion

Déroulement de l'atelier

- 1. Entrer dans le rôle du mentoré - 10 min** : Imaginez-vous comme un nouvel arrivant dans l'industrie. Notez votre incertitude et vos attentes concernant le mentorat.
- 2. Recevoir des interventions - 20 min** : Examinez les réactions comme « À ta place... ». Écrivez comment cela vous fait sentir en tant que mentoré et comment cela affecte votre autonomie.
- 3. Réfléchir sur le pouvoir et le langage - 20 min** : Quelles réactions ont semblé soutenantes ? Lesquelles étaient directives ? Comment l'expérience affecte-t-elle le pouvoir ?
- 4. Transformer l'intuition en pratique - 15 min** : Revenez au rôle de mentor. Rédigez des déclarations que vous souhaitez modifier ou améliorer, ainsi que leurs alternatives.
- 5. Préparation - 10 min** : Quels pourraient être les signaux indiquant qu'un mentoré se sent sous pression ? Planifiez un changement pour la prochaine réunion.



Résultat attendu

Une sensibilité accrue au langage et au pouvoir pour construire des relations plus équilibrées.

Atelier 2 : Pouvoir, attentes et dynamiques de mentorat

🕒 **Durée : 75 minutes**

Objectifs

- Reconnaître les dynamiques de pouvoir inhérentes à la relation.
- Identifier les attentes explicites et implicites.
- Ajuster les comportements pour réduire la dépendance.

Matériels nécessaires

- Papier
- Directives de cartographie des attentes

Déroulement de l'atelier

- 1. Cartographier le pouvoir - 10 min** : En tant que mentor, quel type de pouvoir ai-je ? Comment mon expérience affecte-t-elle le comportement du mentoré ? Quand pourrait-il hésiter à me contredire ?
- 2. Déterminer les attentes - 20 min** : Examinez les domaines : Disponibilité, conseils, accès aux réseaux, approbation. Pour chacun, écrivez l'attente du mentoré et la vôtre.
- 3. Travailler avec des scénarios - 25 min** : Ex : Le mentoré est d'accord avec tout ce que vous dites mais ne prend pas d'initiative. Quelle dynamique de pouvoir pourrait être en jeu ? Comment rééquilibrer la responsabilité ?
- 4. Clarifier les attentes avec le langage - 15 min** : Préparez des phrases comme « Mon rôle n'est pas de décider à ta place, mais de soutenir ta réflexion. »
- 5. Préparation - 10 min** : Quelle attente clarifieriez-vous plus tôt à l'avenir ?



Résultat attendu

Des moyens de gérer les attentes de manière responsable pour des dynamiques de mentorat équilibrées.

Atelier 3 : Pratique réflexive pour le développement du mentorat

 **Durée : 75 minutes**

Objectifs

- Utiliser la réflexion comme outil professionnel.
- Reconnaître ses propres modèles de comportement.
- Lier les retours et les observations à un développement concret.

Matériels nécessaires

- Papier
- Un espace calme

Déroulement de l'atelier

- 1. Retour de l'échange - 10 min** : Réfléchissez à ce que vous avez appris du rôle de mentoré. Notez un moment qui a remis en question vos hypothèses.
- 2. Observer les modèles - 20 min** : Que faites-vous en premier lorsqu'un mentoré apporte un défi ? Quand êtes-vous sûr de vous ? Notez un de vos modèles récurrents.
- 3. Réfléchir sur l'impact - 20 min** : Choisissez une interaction. Qu'avez-vous fait ? Qu'a pu ressentir le mentoré ? Comment cela a-t-il affecté l'apprentissage ?
- 4. Transformer la réflexion en développement - 15 min** : Notez un comportement que vous souhaitez renforcer et un petit changement pour la prochaine réunion.
- 5. Intégration - 10 min** : Quelles questions vous poserez-vous régulièrement ? Quand prendrez-vous le temps de réfléchir ?



Résultat attendu

Une approche pratique d'auto-évaluation et de développement pour une amélioration continue.

MODULE 4

Introduction au module

Les environnements dans les Industries Culturelles et Créatives (ICC) sont souvent incertains et non linéaires. Les carrières évoluent grâce à des projets à court terme et au travail indépendant (freelance). Les mentorés peuvent faire face à des rejets et à des identités hybrides. Ce module permet aux mentors de reconnaître comment ces structures affectent les attentes et de soutenir le mentoré sans imposer de modèles de carrière linéaires.

Atelier 1 : Comprendre les réalités de carrière dans les ICC

🕒 **Durée : 75 minutes**

Objectifs

- Reconnaître les caractéristiques fondamentales des parcours professionnels dans l'industrie créative.
- Comprendre comment les carrières non linéaires affectent la confiance.
- Éviter les hypothèses de réussite qui ne correspondent pas aux réalités du secteur.

Matériels nécessaires

- Papier
- Notes

Déroulement de l'atelier

- 1. Cartographier les caractéristiques des ICC - 10 min** : Types de contrats, dépendance aux réseaux, périodes d'incertitude. Identifiez les hypothèses concernant l'évolution de carrière.
- 2. Examiner l'impact - 20 min** : Comment ces réalités affectent-elles la confiance et la prise de décision du mentoré ? Identifiez un impact que vous avez sous-estimé.
- 3. Travailler avec des scénarios - 25 min** : Ex : Le mentoré se sent comme un échec malgré des projets constants ou se compare à ses pairs. Quelle réalité est en jeu ? Comment réduire la pression ?
- 4. Ajuster les réactions - 15 min** : Rédigez une question qui permet de réfléchir sur l'incertitude et une façon de valider l'expérience sans créer d'attentes irréalistes.
- 5. Préparation - 5 min** : Comment allez-vous reconnaître l'incertitude sans normaliser la précarité ?



Résultat attendu

Compréhension des réalités des ICC et moyens d'adapter la pratique du mentorat à ce contexte.

Atelier 2 : Identité professionnelle et mentorat de la confiance

 Durée : 75 minutes

Objectifs

- Aider les mentorés à exprimer leur identité sans étiquettes fixes.
- Répondre aux défis de confiance sans renforcer la comparaison.
- Renforcer la confiance réflexive au lieu de l'approbation externe.

Matériels nécessaires

- Papier

Déroulement de l'atelier

- 1. Explorer l'identité - 10 min** : Comment définissez-vous votre propre identité ? Comment a-t-elle changé au fil du temps ? Quelles étiquettes ont semblé limitantes ?
- 2. Défis d'identité dans les ICC - 20 min** : Défis communs : Difficulté à définir le rôle, pression pour se spécialiser, sentiment de ne pas être « assez ». Écrivez comment cela affecte la confiance.
- 3. Travailler avec des scénarios - 25 min** : Ex : Le mentoré doute de sa légitimité dans le domaine. Quelle tension identitaire y a-t-il ? Quelle réponse soutient la réflexion au lieu de la comparaison ?
- 4. Soutenir la confiance réflexive - 15 min** : Préparez des questions comme « En quoi avez-vous déjà confiance dans votre façon de travailler ? »
- 5. Préparation - 5 min** : Comment soutenir la confiance sans devenir une source d'approbation ?

Résultat attendu

Des approches pratiques qui ne nécessitent pas de validation pour un développement fluide de l'identité.

Atelier 3 : Mentorat pendant l'incertitude et les périodes de transition

🕒 **Durée : 75 minutes**

Objectifs

- Reconnaître les différentes formes d'incertitude dans les carrières des ICC.
- Soutenir la réflexion sur le changement sans précipiter les décisions.
- Répondre en renforçant l'agentivité (pouvoir d'agir) et l'apprentissage.

Matériels nécessaires

- Papier

Déroulement de l'atelier

- 1. Reconnaître les formes d'incertitude - 10 min :** Vides entre les projets, changements de direction, instabilité financière. Laquelle trouvez-vous la plus difficile à mentorer ?
- 2. Comprendre les transitions comme un processus - 20 min :** Les transitions ne sont pas un moment unique ; elles comportent des phases de doute et d'adaptation. Pourquoi la pression de décider rapidement est-elle néfaste ? Rédigez une hypothèse que vous souhaitez ajuster.
- 3. Travailler avec des scénarios - 25 min :** Ex : Le mentoré est coincé entre terminer un chemin et en commencer un autre. Quelle pression existe-t-il ? Comment empêcher une action prématurée ?
- 4. Soutenir l'agentivité - 15 min :** Rédigez des questions comme « Qu'est-ce qui est incertain en ce moment, qu'est-ce qui est stable ? », « Quelle petite étape peux-tu franchir pour en savoir plus ? »
- 5. Préparation - 5 min :** Identifiez un moyen de ralentir la prise de décision si nécessaire.



Résultat attendu

Langage et méthodes pour gérer le changement comme un espace d'apprentissage.

MODULE 5

Introduction au module

Les outils numériques augmentent la flexibilité mais peuvent brouiller les limites et créer une attente de disponibilité constante. Le mentorat en ligne nécessite la même clarté et la même structure (voire plus) que le mentorat en présentiel. Ce module présente le mentorat numérique comme une pratique consciente et aide les mentors à utiliser les plateformes de manière éthique et durable.

Atelier 1 : Sélection et utilisation des outils

🕒 Durée : 75 minutes

Objectifs

- Identifier les outils qui soutiennent les objectifs de mentorat.
- Reconnaître comment les outils affectent la communication et les limites.
- Éviter les risques du mentorat numérique non structuré.

Matériels nécessaires

- Papier
- Plateformes de collaboration (Slack, Notion, etc.)

Déroulement de l'atelier

- 1. Cartographier les pratiques actuelles - 10 min** : Quels outils utilisez-vous ? Que facilitent-ils, que rendent-ils plus difficile ?
- 2. Faire correspondre les outils aux objectifs - 20 min** : Objectifs : Réflexion, dialogue, structure, autonomie. Rédigez 1 outil utile et 1 risque pour chacun.
- 3. Travailler avec des scénarios - 25 min** : Ex : La communication se fait uniquement via messagerie instantanée. Quels sont les risques ? Quels accords protègent l'apprentissage ?
- 4. Concevoir une structure en ligne - 15 min** : Écrivez votre configuration idéale : canal principal, méthode de prise de rendez-vous, prise de notes, limites de disponibilité.
- 5. Préparation - 5 min** : Votre configuration maintient-elle la durabilité ?



Résultat attendu

Une configuration pratique et structurée pour le mentorat dans les environnements numériques.

Atelier 2 : Structurer les interactions en ligne

🕒 Durée : 75 minutes

Objectifs

- Structurer les interactions pour maintenir la concentration.
- Distinguer les moments synchrones et asynchrones.
- Établir un rythme dans le mentorat hybride ou en ligne.

Matériels nécessaires

- Papier
- Outils numériques

Déroulement de l'atelier

- 1. Passer en revue les expériences - 10 min** : Comment vos sessions en ligne commencent-elles et se terminent-elles ? Où se perd la profondeur ?
- 2. Structurer les moments en ligne - 20 min** : Éléments clés : Début/fin clairs, objectif défini, équilibre discussion/réflexion, étapes de suivi. Comment les appliqueriez-vous ?
- 3. Travailler avec des scénarios - 25 min** : Ex : Les sessions semblent précipitées ou non ciblées. Que manque-t-il ? Comment réorganiseriez-vous pour soutenir l'apprentissage ?
- 4. Concevoir la structure de la session - 15 min** : Un schéma simple : Question d'ouverture, discussion principale, résumé de clôture, prochaines étapes.
- 5. Préparation - 5 min** : Cela soutient-il l'apprentissage au lieu de la simple résolution de problèmes ?

✓ Résultat attendu

Moyens pratiques de maintenir la profondeur et la continuité dans un environnement en ligne.

Atelier 3 : Gestion des limites et communication

 **Durée : 75 minutes**

Objectifs

- Reconnaître les défis liés aux limites spécifiques au mentorat numérique.
- Définir des attentes de communication claires.
- Gérer les temps de réponse sans perdre la confiance.

Matériels nécessaires

- Papier
- Applications de messagerie/e-mail

Déroulement de l'atelier

- 1. Examiner les limites numériques - 10 min** : Situations où les limites deviennent floues : temps de réponse, messages en dehors des heures de travail, ton informel.
- 2. Espaces de communication - 20 min** : Ce que vous devriez énoncer clairement : Canaux préférés, urgences, ton du message. Notez une attente que vous clarifierez avec le mentoré.
- 3. Travailler avec des scénarios - 25 min** : Ex : Le mentoré envoie des messages émotionnels tard le soir ou s'attend à une réponse instantanée. Comment répondre avec respect ?
- 4. Déclarations de limites numériques - 15 min** : Rédigez des phrases comme « Je réponds généralement dans ce délai... », « Pour les urgences, il est préférable de... »
- 5. Préparation - 5 min** : Ces limites sont-elles claires et réalistes ?



Résultat attendu

Un langage pratique pour fixer des attentes et maintenir une relation numérique saine.

Introduction au module

Le mentorat ne se limite pas à la résolution de problèmes immédiats. Il soutient le mentoré dans le développement d'une perspective à long terme et de l'autogestion. Dans les industries créatives, les carrières évoluent par l'expérimentation et les changements de direction. Ce module, en se concentrant sur « l'agentivité » (pouvoir d'agir), aide les mentorés à reconnaître les compétences transférables, à réfléchir sur l'apprentissage et à prendre en charge leur développement sans attendre d'approbation externe.

Atelier 1 : Objectifs de développement professionnel

🕒 **Durée : 75 minutes**

Objectifs

- Soutenir la définition d'objectifs de développement significatifs.
- Distinguer les objectifs à court terme des buts de développement à long terme.
- Encourager l'appropriation de l'objectif par le mentoré.

Matériels nécessaires

- Papier

Déroulement de l'atelier

- 1. Explorer le « développement » - 10 min** : Que signifie le développement professionnel pour moi aujourd'hui ? Quand les objectifs ont-ils été utiles, quand ont-ils été limitants ?
- 2. Distinguer les objectifs - 20 min** : Objectifs de développement : apprentissage, expérimentation, direction. Objectifs de tâche : résultats concrets, approbation externe. Écrivez un exemple pour chacun.
- 3. Travailler avec des scénarios - 25 min** : Ex : Le mentoré ne se concentre que sur le résultat et ignore l'apprentissage. Avec quelle question rendriez-vous la propriété de l'objectif au mentoré ?
- 4. Application axée sur le développement - 15 min** : Rédigez des questions comme « Qu'aimerais-tu mieux faire dans ce domaine ? », « À quoi ressemble le progrès pour toi ? »
- 5. Préparation - 5 min** : Comment recadrerez-vous les objectifs lors de vos prochaines rencontres ?



Résultat attendu

Des approches de définition d'objectifs qui renforcent l'apprentissage et la résilience.

Atelier 2 : Compétences transférables et apprentissage

 **Durée : 75 minutes**

Objectifs

- Reconnaître les compétences à travers différentes expériences.
- Exprimer des compétences transférables au-delà des rôles spécifiques.
- Réduire la dépendance aux récits d'expérience linéaires.

Matériels nécessaires

- Papier

Déroulement de l'atelier

- 1. Réfléchir sur l'apprentissage - 10 min** : Quelles compétences ai-je développées en dehors des rôles officiels ? Lesquelles ai-je tardé à valoriser ?
- 2. Identifier les compétences transférables - 20 min** : Catégories : Communication, résolution de problèmes, organisation, pensée créative. Comment le mentoré développe-t-il cela dans des projets informels ?
- 3. Travailler avec des scénarios - 25 min** : Ex : Le mentoré pense que son expérience "ne compte pas" parce qu'elle est informelle. Comment rendez-vous cet apprentissage visible ?
- 4. Exprimer les compétences - 15 min** : Rédigez des questions comme « Qu'est-ce que cette expérience t'a appris ? », « Remarques-tu des schémas dans tes projets ? »
- 5. Préparation - 5 min** : Déterminez un moyen d'aider les mentorés à reconnaître ces compétences.



Résultat attendu

Augmenter la confiance du mentoré en rendant visible l'apprentissage informel.

Atelier 3 : Planification et clôture

🕒 **Durée : 75 minutes**

Objectifs

- Définir des prochaines étapes réalistes.
- Aborder la clôture comme un moment d'apprentissage.
- Mettre fin à la relation de manière claire, respectueuse et responsabilisante.

Matériels nécessaires

- Papier

Déroulement de l'atelier

- 1. Comprendre la clôture - 10 min** : Comment se terminent généralement les mentorats pour moi ? Qu'est-ce qui est inconfortable ? Quand une fin claire a-t-elle soutenu l'indépendance ?
- 2. Passer en revue l'apprentissage - 20 min** : Prenez des notes sur un mentorat récent : ce que le mentoré a appris, quels défis ont changé, quelles forces ont émergé.
- 3. Travailler avec des scénarios - 25 min** : Ex : Le mentoré veut que le mentorat se poursuive indéfiniment. Que faut-il accepter à la clôture pour l'autonomie et non la dépendance ?
- 4. Soutenir les prochaines étapes - 15 min** : Rédigez des questions comme « Quelle est la prochaine étape significative pour toi ? », « Sur quelles ressources vas-tu t'appuyer maintenant ? »
- 5. Préparation - 5 min** : Rédigez une façon de cadrer la clôture de manière positive.



Résultat attendu

Terminer la relation de manière constructive, promouvoir l'autonomie et une transition sécurisée.

Clôture et Conclusion

Approche Méthodologique

Le programme de formation MENTRA repose sur une approche méthodologique appliquée et centrée sur l'apprenant, spécialement conçue pour le développement des mentors dans les Industries Culturelles et Créatives. La méthodologie reconnaît que la compétence en mentorat ne s'acquiert pas seulement par la théorie, mais par la pratique, la réflexion et le développement progressif du jugement professionnel.

Chaque module combine les fondements avec une formation basée sur des ateliers. L'apprentissage est expérientiel ; il invite à travailler avec des scénarios réels, à l'autoréflexion et à des exercices structurés. L'apprentissage par les pairs et l'apprentissage autodirigé sont valorisés, ce qui permet des formats en présentiel, en ligne ou hybrides.

Validation et Utilisation

La validation de MENTRA repose sur son application pratique dans des contextes de mentorat réels. Chaque partenaire du projet s'engage à mettre en œuvre le programme localement, en l'intégrant aux activités d'éducation ou de développement professionnel existantes.

La validation est soutenue par les retours réflexifs des mentors et des mentorés, ce qui contribue à une amélioration continue. Son approche modulaire permet une utilisation flexible.

Durabilité et Transférabilité

La durabilité est un principe fondamental ; le programme ne dépend pas de formateurs externes ou d'outils brevetés. Les matériels sont réutilisables et adaptables.

La transférabilité est assurée en se concentrant sur les compétences de mentorat fondamentales, avec un langage accessible et pertinent dans divers contextes culturels et nationaux des ICC.

Conclusion

MENTRA est un programme complet conçu pour renforcer la qualité du mentorat dans les ICC. En dotant les mentors de rôles clairs, d'outils pratiques et d'approches réflexives, il répond aux réalités des carrières non linéaires et des transitions professionnelles.

En offrant un modèle structuré mais adaptable, MENTRA apporte une valeur durable, contribuant à la professionnalisation du mentorat et à des expériences d'apprentissage de meilleure qualité à travers l'Europe.

