



POUR LES FEMMES
DANS LES MÉDIAS

PROGRAMME DE MENTORING

Présentation et outils

Année 2026

FONCTIONNEMENT DU PROGRAMME



POUR LES FEMMES
DANS LES MÉDIAS

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

Ceci se traduit par la constitution de binômes féminins non mixtes (femme - femme) « Mentore – Mentorée » qui vont pouvoir échanger sur une période d'environ 1 an sur 2026/2027.

Le programme démarre en octobre 2026 : les binômes se rencontrent une fois par mois (au minimum).

Pour toute question sur le programme, l'équipe Mentoring est à votre disposition :

Catherine Schöfer – cschofer.pfdm@yahoo.fr (coordinatrice)

Guenaelle Troly - guenaelle.troly@yahoo.fr

Cécile Lamarque – cecilelamarque.pro@gmail.com

Aline Marrache – marrache.aline@gmail.com

Patience Priso - prisopatience@gmail.com

L'équipe Mentoring est chargée de vous accompagner sur toute la durée du programme, et plus particulièrement dans les premières semaines afin de vous aider à démarrer le programme sur les meilleures bases possibles.

Le mentoring, ça consiste en quoi ?

Fondé sur l'échange et le partage d'expérience, le mentoring est construit sur la base d'une relation individuelle et personnalisée. Il relie une personne plus expérimentée dans un domaine (une Mentore) à une personne qui souhaite s'y engager, y rester ou y évoluer (une Mentorée).

La Mentore possède une expérience professionnelle reconnue dans une fonction ou sur une problématique particulière et se porte volontaire pour en faire bénéficier d'autres personnes, dans le souci du développement professionnel de la Mentorée.

La Mentore n'est pas une professionnelle de l'accompagnement, mais une personne motivée par l'envie d'en soutenir une autre dans un esprit de générosité. La Mentore doit être capable de recul et adopte une attitude d'attention et de bienveillance envers la Mentorée. Elle partage son vécu tout en laissant la Mentorée maîtresse de ses choix.

Le mentoring n'est pas...

Le mentoring n'est pas du conseil. Face aux problématiques exprimées par la Mentorée, la Mentore pourra être tentée d'évoquer sa propre expérience. Toutefois, l'enjeu est bien d'aider la Mentorée à trouver elle-même un certain nombre d'options, de solutions possibles. En aucun cas, il ne s'agit de lui dire quoi ou comment faire.

Le mentoring n'est pas du coaching. Le coaching est un « vrai métier », qui nécessite une formation particulière et qui se base sur un nombre de séances précis en fonction d'un objectif clairement identifié et mesurable. Le mentoring n'est pas du maternage. Il ne s'agit pas d'une prise en charge, la Mentorée est une adulte responsable. Bien sûr, un lien particulier va se tisser entre Mentore et Mentorée, basé sur la confiance mutuelle et la confidentialité. Cependant, la Mentore gardera à l'esprit qu'il s'agit d'une relation professionnelle, qui nécessite une « affectueuse distance ».

Rôle de la Mentorée

- S'investir avec régularité, sérieux et confiance dans la relation avec sa Mentore en n'hésitant pas à faire part de ses doutes et questions en toute franchise.
- Reconnaître et respecter la valeur de l'investissement de la Mentore (bénévolat).
- Être claire sur ses attentes.
- Planifier régulièrement les rendez-vous et préparer un ordre du jour.
- Partager et définir des objectifs communs pour le programme.
- Demander conseils, opinions et observations en gardant l'esprit ouvert.
- Être ouverte et honnête sur les plans de carrière et les opportunités de développement.
- Être prête à entendre et accepter de manière constructive toutes les remarques ou suggestions de la Mentore. ▪ Être claire et objective sur la façon dont les progrès sont mesurés.
- Maximisez vos opportunités de réseautage avec les autres Mentorées et les Mentores.

Pour réussir comme Mentorée

- Définissez vos objectifs et communiquez les à votre Mentore.
- Soyez ouverte à propos de vos attentes : donnez à votre Mentore une vision claire de vos aspirations. ▪ Venez à chaque rendez-vous avec un ordre du jour : votre Mentore n'aura pas beaucoup de commentaires ou de conseils à vous donner si vous n'avez pas un but ou des objectifs à soumettre.
- Prenez des notes et partagez les avec votre Mentore.
- Tenez compte de l'expérience et des conseils de votre Mentore : ne soyez pas sur la défensive, votre Mentore essaie de vous aider avec un feedback constructif.
- Veillez à ne pas être envahissante et à respecter les rendez-vous et moments d'échange.
- Apprenez en vous amusant : être Mentorée n'est pas une corvée, c'est une expérience engageante et fructueuse. 3

Rôle de la Mentore

- Être disponible et accessible à sa Mentorée.
 - Être clair sur ses attentes... mettre la Mentorée au défi de grandir.
 - Écouter et être une caisse de résonance confidentielle.
 - Être franche et encourageante avec ses conseils, ses commentaires et ses observations.
 - Transmettre son expérience, guider la Mentorée sur les questions qu'elle se pose avec bienveillance. ▪
- Aider la Mentorée à naviguer dans la politique... comprendre les «règles non écrites».
- Créer des opportunités de réseautage et d'exposition avec d'autres dirigeants.
 - Partager des expériences personnelles, à la fois des succès et des défis.

Pour réussir comme Mentore

- Ecoutez patiemment : ayez une vision claire des aspirations de votre Mentorée.
- Partagez votre expérience et donner des conseils : même si vous n'êtes pas une experte, une perspective extérieure peut faire la différence.
- Faites des recommandations : livres, événements, podcasts, blogs...
- Soyez disponible et accessible.
- Inspirez confiance : inspirez votre Mentorée à s'attaquer à des objectifs plus difficiles.

CE QUE LA MENTORE...



POUR LES FEMMES
DANS LES MÉDIAS

Devrait faire

- Faire preuve de bienveillance et d'empathie
- Faire preuve de maturité et sérénité
- Être disponible, de temps et d'esprit
- Faciliter les contacts avec son réseau
- Écouter attentivement
- Aider à l'élaboration d'un plan d'action
- Reconnaître si la relation ne fonctionne pas, doit être terminée ou se transformer.

Ne devrait pas faire

- Juger
- Trop parler
- Devenir une « béquille »
- Critiquer
- Violer la confidentialité / la confiance
- Imposer son opinion sur la Mentorée
- Laisser son ego s'impliquer
- Donner des conseils en dehors de son expertise

Pièges potentiels d'un programme de mentoring :

Manque de compétences nécessaires : écoute, partage, feedback

- Désaccord et différences individuelles... styles de personnalité trop divers
- Déception sur les résultats et les accomplissements... en établissant des attentes trop élevées pour la relation
- Réticence à donner un feedback honnête et direct
- Ne pas tenir ses engagements (temps, priorité, énergie, intérêt)
- La relation prend des allures de «parent négatif»
- Rupture de la confidentialité
- Incapacité de mettre fin à la relation en cas de forte volonté de le faire

1ERE ETAPE - DÉMARRER LE PROGRAMME



POUR LES FEMMES
DANS LES MÉDIAS

Les Mentorées planifient la 1re réunion dans le mois d'octobre (selon vos disponibilités et les dates de mise en relation).

Avant la 1ère réunion, les Mentorées et les mentors réfléchissent en amont à leurs attentes :

- Qu'est-ce que j'attends de ma mentor / Mentorée ?
- Qu'est-ce que ma mentor / Mentorée attend de moi ?

Proposition de guide de discussion pour la 1ère réunion :

A) Construire la relation / apprendre à se connaître :

Se présenter, décrire son parcours, rechercher des similitudes (études, carrière, intérêts personnels,...).

B) Structurer la relation pour optimiser ses chances de succès :

- Définir ses attentes et ce que l'on souhaite retirer du programme
- Échanger sur la meilleure manière de fonctionner ensemble en fonction de vos personnalités (ex. ci-dessous).

Sur quels domaines de développement la Mentorée se concentrera-t-elle? Objectifs / buts clés de cette relation.

Y a-t-il des domaines hors champ de cette relation ?

Comment allons-nous assurer le suivi des objectifs / buts que nous nous sommes fixés?

À quelle fréquence et pendant combien de temps nous rencontrerons-nous?

Qui sera responsable de l'organisation des réunions? Quelle est la meilleure façon de se contacter?

Comment allons-nous nous rencontrer? (Si par téléphone, qui appellera qui?)

Quels critères utiliserons-nous pour déterminer si notre relation fonctionne?

Quand devrions-nous réévaluer notre relation?

1ERE REUNION - Mentorée check-list



POUR LES FEMMES
DANS LES MÉDIAS

Pour tirer le meilleur parti de votre relation de mentorat - et éviter les pièges possibles – vous pouvez parcourir cette liste avant, pendant et après cette première réunion avec votre Mentorée.

Avant la première réunion :

- Envoyez une intro / biographie rapide pour vous présenter (si vous ne l'avez pas déjà envoyée).
- Pensez à vos objectifs - pourquoi vous êtes-vous inscrite et où voulez-vous être dans 6 / 12 / 18 mois?
- Commencez à réfléchir à la façon dont vous pensez que votre Mentore pourrait le mieux vous aider.
- *Suggestion* : vérifiez l'activité digitale de votre Mentore (Twitter, LinkedIn, blog le cas échéant ?).

Lors de la première réunion:

- Commencez par confirmer vos attentes par rapport au programme.
 - Partagez trois objectifs clés pour la relation de mentorat et donnez à votre Mentore une idée claire de la raison pour laquelle vous êtes ici.
 - Comment et à quelle fréquence allez-vous communiquer ? (à priori une fois par mois, mais confirmez).
- Dites à votre mentor comment vous allez évaluer le succès du programme.

Après la première réunion:

- Partagez un résumé de la discussion en mettant en évidence les points clés discutés, y compris les prochaines étapes convenues ensemble.
- Connectez-vous avec votre mentor sur LinkedIn et tout autre réseau social pertinent.
- Planifiez votre prochaine réunion, définissez des tâches et des objectifs, et commencez à planifier comment vous allez atteindre ces objectifs!

1ERE REUNION - Mentore check-list



POUR LES FEMMES
DANS LES MÉDIAS

Pour tirer le meilleur parti de votre relation de mentorat - et éviter les pièges possibles – vous pouvez parcourir cette liste avant, pendant et après cette première réunion avec votre Mentorée.

Avant la première réunion :

- Envoyez un petit message en vous présentant.
- Demandez à votre Mentorée une courte biographie pour se présenter (si vous ne l'avez pas déjà). ▪ Tenez compte de votre propre expérience et de vos forces, et de ce que vous apporterez à la relation. ▪ Réfléchissez à ce que vous voulez retirer de la relation de mentoring - il s'agit d'un processus à double sens.

Lors de la première réunion:

- Cela peut sembler sec et impersonnel, mais commencez par définir les paramètres de votre relation - fréquence des rendez-vous et comment allez-vous communiquer.
- Présentez-vous à votre Mentorée - remerciez-la pour sa biographie et faites un bref aperçu de vos points forts de carrière et expérience pertinente.
- Pourquoi êtes-vous ici? Faites savoir à votre Mentorée pourquoi vous offrez votre temps et comment les mentors vous ont aidé en cours de route.
- Assurez-vous de repartir avec une idée claire de ce que votre Mentorée attend de cette relation, afin que vous puissiez commencer à planifier la meilleure façon de les aider et de les guider dans la réalisation de leurs objectifs.

Après la première réunion:

- Tenez compte de ce dont vous avez discuté, assurez-vous que c'est couvert dans le résumé de la réunion. ▪ Planifiez le prochain rendez-vous, et commencez à partager des articles que vous avez appréciés par ex, et à rechercher des occasions pour aider votre Mentorée à grandir !

2EME ÉTAPE - DÉVELOPPEMENT



POUR LES FEMMES
DANS LES MÉDIAS

Proposition de guide de discussion pour la 2ème réunion :

- A) Suivi des points de discussion et des points d'action de la réunion précédente

- B) Discuter du plan de développement de la Mentorée
 - Identifier les objectifs à court / long terme
 - Fixer et partager deux objectifs de développement spécifiques à court terme (0-18 mois) ▪
Définir comment le mentor peut aider la Mentorée à atteindre les objectifs
 - Définir de quoi la Mentorée sera responsable et comment les progrès seront mesurés

- C) Confirmer les points d'action et la date de la prochaine réunion

Remarque :

Il est important que vous ayez la flexibilité de construire votre relation de manière naturelle et confortable. Avoir un cadre permettra que cela se produise, tout en vous assurant de maximiser votre temps et de tirer le meilleur parti de travailler ensemble.

Exemples de points d'intérêt pour les objectifs et les discussions de la Mentorée

Développement professionnel

- Gestion de carrière
- Défis de poste actuel
- Buts et objectifs professionnels - court et long terme
- Développement de compétences manquantes
- Feedbacks constructifs sur les projets et présentations
- Construire son réseau
- Image, style personnel et « marque »
- Coaching, engagement et motivation d'équipe
- Gérer les collaborateurs les moins efficaces
- Gérer les conflits interpersonnels
- Identifier les expériences de développement ou d'amélioration
- Possibilités de formation - en cours et informelle

Prendre / minimiser les risques

- Naviguer dans l'organisation formelle et informelle

Organisation

- Enseignements des comités de direction
- Objectifs et initiatives stratégiques de l'entreprise
- Objectifs et performances financières de l'entreprise
- Valeurs du dirigeant et axes de développement
- Diversité et inclusivité
- Éthique et intégrité des affaires
- Gestion de la pression et des priorités

Personnel

- Equilibre travail / vie personnelle
- Intérêts ou hobbies extérieurs
- Livres, articles, films, séries, etc. intéressants

TRANSITION ET FIN DU PROGRAMME



POUR LES FEMMES
DANS LES MÉDIAS

La mentor et la Mentorée devraient régulièrement « prendre le pouls » de la relation :

- rediscuter l'accord initial et les objectifs fixés
- si les attentes ne sont pas satisfaites, réfléchissez soigneusement aux raisons et parlez-en rapidement à l'équipe Mentoring.
- contactez votre référente au sein de l'équipe Mentoring à tout moment si vous avez besoin d'aide.

Nous vous encourageons à poursuivre la relation de manière informelle après la fin de la période officielle du programme, si vous le souhaitez.

Nous vous souhaitons un excellent programme mentoring 2026-2027 !