



Initiative - mentorat pour femme en politique municipale

*Nous remercions Groupe Femmes, Politique et Démocratie pour les sources !

Qu'est-ce qu'est le mentorat ?

- **Le mentorat** mise sur le développement d'une relation humaine privilégiée, valorise les apprentissages par transfert intergénérationnel des connaissances et compétences sur un mode expérientiel. Il revalorise l'imputabilité et favorise chez la mentorée l'autonomie, l'indépendance, la détermination, la persévérance, l'assurance et la confiance en soi.
- **La relation mentorale** fait référence à la dynamique d'interaction et d'échanges sur le plan des connaissances, des compétences, de l'expérience et de l'apprentissage entre une mentore et la mentorée.

Initiative - mentorat pour femme en politique municipale

LA SOUREPRÉSENTATION , UN DÉFICIT DÉMOCRATIQUE

QUELQUES-UNS DES OBJECTIFS DU MENTORAT EN POLITIQUE AUPRÈS DES FEMMES

LES PRINCIPES DE BASES DU MENTORAT

PROFIL DE BASES DE LA MENTORE ET DE LA MENTORÉE

LES EFFETS ANTICIPÉS DU MENTORAT POUR LA MENTORE ET LA MENTORÉE

LES RÔLES RESPECTIFS DE LA MENTORE ET DE LA MENTORÉE

CARACTÉRISTIQUES ET ATTITUDES SOUHAITABLES DANS LE CADRE DE LA RELATION MENTORALE

RÔLES RESPECTIFS AU COURS DES CINQ ÉTAPES DE LA RELATION MENTORALE

LES CONDITIONS POUR UN FEEDBACK UTILE



FÉDÉRATION
CANADIENNE DES
MUNICIPALITÉS

FEDERATION
OF CANADIAN
MUNICIPALITIES



Source : Groupe, Femmes, Politique et Démocratie. (2010). Le programme de mentorat en politique auprès des femmes : savoir donner et recevoir du feedback en contexte d'accompagnement - cahier du ou de la mentor-e.



AFMNB

Association francophone
des municipalités du Nouveau-Brunswick



Women in Business
Femmes en affaires

New Brunswick | Nouveau-Brunswick

Définition du mentorat en politique

« Le mentorat en politique constitue un mode d'accompagnement privilégié, gratuit et volontaire qui mise sur un investissement relationnel entre une mentore expérimentée en politique et un ou une mentorée qui l'est moins. Il peut s'agir notamment d'une personne élue pour un premier mandat ou d'une personne qui aspire à faire acte de candidature. La relation mentorale met l'accent sur les apprentissages expérientiels dans un contexte de complexification des rôles et des fonctions de la personne élue; elle prend aussi en compte l'aspect partisan du pouvoir politique. Cette relation se déroule dans le respect de la confidentialité et de l'anonymat. » - Martine Blanc et Christine Cuerrier (2007), 54-55.



La sous-représentation, un déficit démocratique

La sous-représentation des femmes, des jeunes et des membres des communautés culturelles dans les fonctions électives compte parmi les symptômes du déficit démocratique de notre société. Cela est étroitement lié aux méthodes de recrutement de candidature, mais aussi à la méconnaissance du milieu politique, au manque de préparation pour occuper des postes électifs et à l'absence de réseaux d'influence. Afin que tous et toutes soient représentés-es et qu'ils et qu'elles puissent exercer pleinement leur rôle dans notre démocratie, concourir à son renouvellement par leurs valeurs et pratiques ainsi que servir de modèles, il importe de les former et les accompagner dans un processus d'apprentissage de la culture politique, des savoir-faire et savoir-être en ce domaine. C'est ce que propose le mentorat.

Quelques-uns des objectifs du mentorat en politique auprès des femmes

- Assurer la présence des femmes sur la scène politique
- Faciliter l'engagement des femmes dans une carrière politique
- Faciliter la transition qui caractérise le passage vers une carrière politique
- Contribuer à l'acculturation des femmes aux normes et valeurs qui caractérisent les diverses scènes politiques (fédérale, provinciale, municipale, scolaire, etc.)
- Donner accès à divers modèles de femmes en politique
- Accompagner les femmes dans les premières étapes de leur cheminement politique en :
 1. Démystifiant le monde politique.
 2. Favorisant le réseautage, essentiel en politique.
 3. Habilitant les femmes à analyser les événements politiques.
 4. Les aidant à identifier les obstacles personnels et structurels qu'elles rencontrent et à développer des stratégies pour contrer ces obstacles.
 5. Les soutenant dans leurs moments de doute.
 6. Les aidant à s'aguerrir face aux rigueurs des jeux politiques.
- Guider les femmes à préserver l'équilibre entre leurs divers espaces de vie (conciliation, carrière politique, études et famille).
- Faire bénéficier les femmes des connaissances et expertises acquises au cours de la carrière politique.

Source : Groupe, Femmes, Politique et Démocratie. (2010). Le programme de mentorat en politique auprès des femmes : savoir donner et recevoir du feedback en contexte d'accompagnement - cahier du ou de la mentor-e.



*Nous remercions Groupe Femmes, Politique et Démocratie pour les sources !

Initiative - mentorat pour femme en politique municipale

Les principes de base du mentorat

- Le choix mutuel des partenaires à l'issue d'une première rencontre.
- L'engagement volontaire et gratuit de la mentore.
- L'établissement de liens de confiance et de respect mutuel entre les partenaires.
- L'instauration et le maintien d'une communication ouverte et soutenue, dans un contexte d'ouverture à l'autre, d'intégrité et de confidentialité.
- La disponibilité des partenaires.
- La possibilité d'interrompre la relation mentorale en tout temps si elle ne répond pas aux attentes des partenaires.

Profil de base de la mentore et de la mentorée

- **Mentore** : Personne qui a une expérience politique présente ou passée, au niveau municipal, et qui souhaite partager cette expérience avec une femme qui débute en politique.
- **Mentorée** : Femme qui nourrit le projet d'entrer en municipal et qui souhaite apprendre de l'expérience d'une autre personne. Femme nouvellement élue qui souhaite apprendre de l'expérience d'une autre personne. Femme qui exerce une fonction dans le milieu politique ou démocratique.

Source : Groupe, Femmes, Politique et Démocratie. (2010). Le programme de mentorat en politique auprès des femmes : savoir donner et recevoir du feedback en contexte d'accompagnement - cahier du ou de la mentor-e.



Les effets anticipés du mentorat pour la mentore et la mentorée

- **Mentore :** valorisation de son expérience et de ses compétences. Retour réflexif sur ses propres pratiques. Enrichissement personnel. Satisfaction d’avoir contribué au développement de la mentorée.
- **Mentorée :** Acquisition de connaissances et de compétences pertinentes à son action politique (savoir). Apprentissage de nouveaux comportements (savoir-faire). Approfondissement de sa connaissance d’elle-même et de sa confiance en elle-même (savoir-être).



Rôle de la mentore à l’endroit de la mentorée :

- L’aider à nommer et à clarifier ses besoins et ses objectifs.
- L’appuyer dans l’identification de ses valeurs, de ses forces et de ses faiblesses.
- La soutenir dans le développement de sa confiance en elle-même.
- L’assister dans la compréhension de la culture politique, des valeurs qui la sous-tendent et des modalités de fonctionnement qui la caractérisent.
- Analyser avec elle les situations difficiles qu’elle rencontre et l’aider à trouver ses propres solutions.
- L’orienter vers les sources d’informations pertinentes pour elle.
- L’inciter à se mettre en valeur dans diverses situations politiques.
- Lui faire connaître les avantages du réseautage et l’aider à identifier, à développer et à utiliser son propre réseau.
- Partager avec elle ses expériences, tant positives que négatives.
- Lui donner du feedback sur ses actions et attitudes dans le respect des règles d’un feedback utile.



Rôle de la mentorée à l’endroit de sa mentore

- Prendre l’initiative des rencontres.
- Préparer chaque rencontre par la définition d’objectifs précis, communiqués à l’avance à sa mentore.
- Se mettre en position d’apprentissage, en n’ayant pas peur de dévoiler ses besoins, ses forces et ses faiblesses.
- Recevoir le feedback de la mentore dans une perspective de développement personnel comme actrice politique.
- Tenir un journal de bord lui permettant d’assurer le suivi de sa relation mentorale et éventuellement d’évaluer l’atteinte de ses objectifs.



Caractéristiques et attitudes souhaitables dans le cadre de la relation mentorale

- Mentore :**
- Maturité relationnelle et politique.
 - Désir de partager son expérience et ses connaissances.
 - Compréhension de la notion de transfert et de partage de son expertise.
 - Volonté de soutenir la démarche de développement de la mentorée.
 - Disponibilité et accessibilité.
 - Capacité d’inspirer confiance à la mentorée.
 - Capacité d’écoute.
 - Aptitude à être un modèle pour la mentorée.
- Mentorée :**
- Image de soi réaliste.
 - Autonomie personnelle.
 - Attentes réalistes.
 - Désir de relever des défis importants.
 - Ouverture dans l’expression de ses préoccupations relatives à l’action politique.
 - Ouverture à de nouveaux apprentissages.
 - Réceptivités aux feedback, aux conseils et aux critiques.
 - Disponibilité en termes de temps et d’énergies.

Source : Groupe, Femmes, Politique et Démocratie. (2010). Le programme de mentorat en politique auprès des femmes : savoir donner et recevoir du feedback en contexte d’accompagnement - cahier du ou de la mentor-e.

Rôles respectifs au cours des cinq étapes de la relation mentorale :

*Nous remercions Groupe Femmes, Politique et Démocratie pour les sources !

1. Prise de contact (premières rencontres) :

- **Mentore** : Accueillir la mentorée, se présenter en faisant état de son expérience politique et de ses ressources, mener une première exploration relative au contexte politique qui amène la mentorée à souhaiter s'inscrire dans une relation mentorale, interroger la mentorée sur ses besoins et attentes et l'aider à les clarifier, faire part de ses attentes et de ses limites, soutenir la mentorée dans la définition de ses objectifs et préciser ses propres objectifs.
- **Mentorée** : Prendre l'initiative de la première rencontre, se présenter en donnant une image réaliste de soi-même, décrire sa situation actuelle et le contexte politique dans lequel elle s'inscrit, faire part de ses besoins et de ses attentes, se situer par rapport à ses besoins et de ses attentes, se situer par rapport à sa volonté d'apprendre et de se donner de nouveaux défis, proposer le rythme des rencontres et travailler à la définition de ses objectifs.
- **Ensemble** : S'entendre sur les rôles respectifs des partenaires, fixer des objectifs individuels et communs réalistes et mesurables, déterminer les modalités du fonctionnement de la dyade mentorale et définir les normes éthiques devant caractériser la relation mentorale.

2. Entente mentorale :

- Entente mutuelle de partenariat entre la mentore et la mentorée. S'entendre sur les rôles respectifs des partenaires, fixer des objectifs individuels et communs réalistes et mesurables, déterminer les modalités du fonctionnement de la dyade mentorale, définir les normes éthiques devant caractériser la relation mentorale.



Source : Groupe, Femmes, Politique et Démocratie. (2010). Le programme de mentorat en politique auprès des femmes : savoir donner et recevoir du feedback en contexte d'accompagnement - cahier du ou de la mentor-e.

Rôles respectifs au cours des cinq étapes de la relation mentorale :

*Nous remercions Groupe Femmes, Politique et Démocratie pour les sources !

3. Déroulement et évolution :

- **Mentore :** Partager ses connaissances et son expertise avec la mentorée, initier la mentorée aux règles du jeu politique, aux normes, valeurs et à la culture politique et discuter avec la mentorée des problèmes et difficultés qu'elle rencontre et l'aider à trouver ses propres solutions. Conseiller la mentorée sur les actions politiques à entreprendre, les gestes à poser, des habiletés précises à acquérir, assister la mentorée dans l'apprentissage du réseautage, donner du feedback direct, utile et constructif à la mentorée, confronter au besoin la mentorée sur certains de ses comportements ou attitudes, poser des défis à la mentorée et soutenir et sécuriser la mentorée, particulièrement en période de stress.
- **Mentorée :** Se montrer proactive : prendre l'initiative des rencontres et y participer activement, préparer chacune des rencontres, en proposer les thèmes, accueillir les conseils, les évaluer à la lumière de son propre contexte. Approfondir ses connaissances, tenter de nouvelles façons de faire en prenant appui sur les apprentissages acquis dans le cadre de la relation mentorale, relever les défis proposés, discuter ouvertement et franchement avec le ou la mentore, dans la perspective de l'établissement d'une relation égalitaire et exprimer son appréciation.

4. Bilan et évaluation :

- **Mentore :** Évaluer l'atteinte des objectifs de la relation, les siens et ceux de la mentorée, de même que les objectifs communs, établir son propre bilan de l'ensemble de la démarche mentorale, donner un feedback précis et constructif à la mentorée sur ses acquis et apprentissages dans le cadre de la relation, réfléchir sur la possibilité de poursuite de la relation, en fonction des besoins de la mentorée et des disponibilités de la mentore.
- **Mentorée :** Évaluer l'atteinte de ses objectifs dans la relation mentorale et des objectifs communs de la dyade mentorale, établir son bilan de l'ensemble de la démarche mentorale, déterminer le degré d'autonomie atteint et réfléchir sur la poursuite ou non de la relation mentorale.

5. Poursuite ou fin de la dyade :

- À la lumière des résultats du bilan et de l'évaluation : s'entendre pour poursuivre la relation mentorale, en définissant de nouveaux objectifs et en modifiant l'entente morale en conséquence ou terminer la relation mentorale, un rituel de séparation pouvant en faciliter le terme.

Source : Groupe, Femmes, Politique et Démocratie. (2010). Le programme de mentorat en politique auprès des femmes : savoir donner et recevoir du feedback en contexte d'accompagnement - cahier du ou de la mentor-e.

Les conditions pour un feedback utile :

*Nous remercions Groupe Femmes, Politique et Démocratie pour les sources !



- Il doit porter sur les comportements, les faits et non sur les personnes.
- Il doit s'appuyer sur des observations et non sur des inférences ou des interprétations : il doit être descriptif plutôt qu'évaluatif.
- Il doit être nuancé, donné dans une perspective d'ouverture des communications et d'amélioration du fonctionnement groupal, et non dans le but d'aider l'autre au moyen de « bons conseils ».
- Il doit permettre l'exploration de diverses pistes de solutions plutôt que de proposer des réponses ou solutions toutes faites.
- Il doit donner en fonction de son utilité pour la personne qui le reçoit, et non de la décharge qu'il peut permettre à celle qui le donne.
- Il doit tenir compte de la quantité d'informations que la personne est en mesure d'utiliser, plutôt que de la quantité d'information dont dispose la personne qui le donne.
- Il doit avoir trait à des comportements ou à des faits observés dans une situation spécifique et plutôt récente, i.e. donner un moment approprié, permettant à la personne qui le reçoit d'en faire l'intégration émotive.

*Si le feedback soulève des résistances de la part de la personne, c'est qu'il ne répond pas aux conditions décrites ci-haut. La personne qui le donne ne doit pas alors insister, mais plutôt attendre que les conditions propices soient présentes. Parmi les réactions défensives possibles de votre mentorée au feedback critique, notons : L'attaque, la soumission, l'évitement et la justification.

Savoir donner et recevoir du feedback en contexte d'accompagnement

Source : Groupe, Femmes, Politique et Démocratie. (2010). Le programme de mentorat en politique auprès des femmes : savoir donner et recevoir du feedback en contexte d'accompagnement - cahier du ou de la mentor-e.