

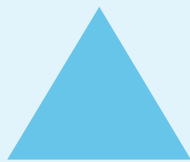


TENT

Le mentorat de femmes réfugiées, notamment de réfugiées ukrainiennes

Un guide pratique pour les
entreprises en Europe





T E N T

À propos de Tent Partnership for Refugees

Le nombre de réfugiés ne cesse de croître, tout comme la durée de leur séjour. Les entreprises jouent un rôle essentiel dans leur intégration économique au sein de leurs nouvelles communautés. Tent a été fondé en 2016 par Hamdi Ulukaya, PDG et fondateur de Chobani – une grande entreprise agroalimentaire américaine – dans le but de mobiliser la communauté mondiale des entreprises à reconnecter les réfugiés au travail. Aujourd’hui, Tent est un **réseau de plus de 350 grandes entreprises**¹ qui s’engagent à embaucher, former et mentorer des personnes réfugiées. Pour en savoir plus, consultez www.tent.org.²

© 2023 Tent Partnership for Refugees. Tous droits réservés.

Sponsors du programme de mentorat :



À propos de LinkedIn

LinkedIn connecte les professionnels du monde entier pour les rendre plus productifs et performants, et transforme la façon dont les entreprises embauchent, commercialisent, vendent et apprennent. Notre vision est de créer des opportunités pour les professionnels du monde entier. Pour faire de cette vision une réalité, nous donnons à nos membres, clients et employés les moyens de se joindre à nous au service de cette cause et nous établissons des partenariats productifs avec des organisations communautaires du monde entier. LinkedIn compte plus de un milliard de membres et possède des bureaux dans le monde entier. Pour en savoir plus sur notre travail d'autonomisation des communautés, consultez www.socialimpact.linkedin.com.³



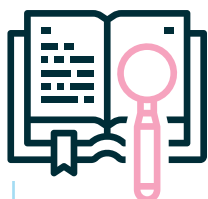
À propos de Visa

Visa Inc. (NYSE : V) est le leader mondial des paiements numériques. Notre mission est de connecter le monde grâce au réseau de paiement le plus innovant, le plus fiable et le plus sûr, afin de permettre aux individus, aux entreprises et aux économies de prospérer. Notre réseau de traitement mondial avancé, VisaNet, assure des paiements sécurisés et fiables dans le monde entier et est capable de traiter plus de 65 000 messages de transaction par seconde. L'accent mis sans relâche par l'entreprise sur l'innovation est un catalyseur de la croissance rapide du commerce numérique sur n'importe quel appareil pour tout le monde, partout. Alors que le monde passe de l'analogique au numérique, Visa met à profit sa marque, ses produits, son personnel, son réseau et son envergure pour remodeler l'avenir du commerce. Pour plus d'informations, visitez le site [À propos de Visa](#),⁴ visa.com/blog⁵ et [@VisaNews](#).⁶



Table des matières

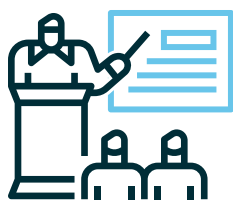
Comment utiliser ce guide | 06



Informations contextuelles sur les femmes réfugiées | 08



Informations contextuelles sur les réfugiées ukrainiennes | 14



Guide des coordinateurs de mentorat | 20



Guide à l'usage des mentors | 34

Annexes | 64

Comment utiliser ce guide

Ce guide conseille les entreprises sur les modalités de collaboration avec Tent Partnership for Refugees (Tent) pour établir et mettre en œuvre un programme de mentorat professionnel* pour les femmes réfugiées en Europe, notamment les exilées ukrainiennes.

* Le programme de mentorat référencé dans ce guide est une initiative particulière conçue et animée par Tent. Pour en savoir plus sur le programme et comment Tent peut accompagner votre entreprise pour le mettre en place et le gérer, contactez-nous par e-mail : mentorship@tent.org.

Le mentorat peut être extrêmement bénéfique pour aider les femmes réfugiées à trouver du travail et à progresser dans leur carrière. Un programme de mentorat peut aider les femmes réfugiées à renforcer leurs compétences professionnelles, à s'orienter sur un nouveau marché du travail, à se familiariser avec les normes professionnelles, et à atteindre leurs objectifs de carrière dans leur nouveau pays. Les mentors offrent aux réfugiés des conseils d'orientation professionnelle, leur font part de leurs observations sur leurs CV et lettres de motivation, et les aident à développer un réseau professionnel, ce qui peut considérablement faciliter leur progression de carrière professionnelle.

Ce guide comprend une section de contexte pour éclairer sur les obstacles auxquels les femmes réfugiées en Europe sont confrontées pour trouver et garder un travail, des conseils pour les coordinateurs du programme et les mentors, et des suggestions de sujets/contenus pour les réunions mentor-mentorée. Étant donné que la grande majorité des réfugiés ukrainiens* en âge de travailler en Europe sont des femmes, ce guide présente également des informations plus détaillées sur ce groupe de réfugiés en particulier.

* Veuillez noter que ce guide utilisera le terme « réfugiés ukrainiens » pour désigner toutes les personnes déplacées hors de l'Ukraine, y compris celles qui ne sont pas de nationalité ukrainienne.

Nomination d'un coordinateur du mentorat

Le coordinateur gèrera le programme de mentorat et sera le point de contact officiel des mentors. Certains coordinateurs de mentorat font partie de l'équipe des ressources humaines (RH), de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) ou de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI) d'une entreprise, mais ils peuvent occuper n'importe quel autre rôle.

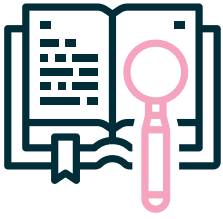
Recrutement des mentors

Le coordinateur du mentorat sera responsable de recruter des employés mentors bénévoles.

Le mentorat peut être une expérience professionnelle et personnelle enrichissante tant pour les mentors que pour les mentorés. Les mentorées réfugiées apportent de nouvelles perspectives, des talents et des compétences à partir desquels les mentors peuvent apprendre. De plus, les mentors ont la possibilité de développer leurs compétences en leadership, leurs capacités de communication et leurs compétences interculturelles.

Ce programme de mentorat a été conçu par Tent pour contribuer à l'autonomisation des femmes réfugiées. Il n'est cependant pas limité aux mentors femmes ; en fait, les personnes de tout genre peuvent et doivent soutenir les femmes réfugiées, et tous les employés sont invités à participer en tant que mentors.

Informations contextuelles sur les femmes réfugiées



Avant de s'associer à Tent pour mettre au point un programme de mentorat pour les femmes réfugiées, il est important de comprendre qui elles sont, ainsi que les défis auxquels elles sont confrontées lorsqu'elles essaient de trouver et de conserver un emploi en Europe.

Les entreprises doivent être conscientes que toutes les femmes réfugiées ne sont pas identiques. Les mentorées auront des antécédents, des compétences, des personnalités et des motivations différents. Elles seront toutes confrontées à des obstacles spécifiques dans leurs efforts pour atteindre leurs objectifs personnels et professionnels.

Cela dit, les femmes réfugiées sont confrontées à certains défis communs - par exemple, un manque d'accès aux services de garde d'enfants, un manque de maîtrise de la ou des langues officielles de leur nouveau pays et/ou des difficultés à faire reconnaître leurs diplômes académiques. Ces obstacles peuvent les empêcher de trouver et conserver un emploi intéressant.

Pour mieux comprendre ces défis, il est nécessaire de commencer par définir qui sont les femmes réfugiées et d'expliquer la situation en Europe. Étant donné que la grande majorité des réfugiés ukrainiens en âge de travailler en Europe sont des femmes, cette section présente également des informations plus détaillées sur ce groupe de réfugiés en particulier.

Qui sont les réfugiés ?

Un réfugié est protégé par le droit international et défini par la Convention de 1951 sur les réfugiés comme « une personne qui ne peut ou ne veut retourner dans son pays d'origine en raison d'une crainte fondée d'être persécutée du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de son opinion politique ». Selon les données du Haut Commissariat des Nations unies pour les réfugiés (HCR), il y avait, à la fin de l'année 2022, approximativement 39,2 millions de réfugiés dans le monde et environ 7,5 millions de réfugiés en Europe.⁷

Qui sont les demandeurs d'asile ?

Un demandeur d'asile est une personne qui a quitté son pays d'origine à la recherche d'une protection contre les persécutions et les violations des droits de l'homme dans un autre pays, mais qui n'a pas encore été légalement reconnue comme réfugié et attend de recevoir une décision sur sa demande d'asile. Une fois le statut d'asile accordé par le gouvernement de leur nouveau pays, les demandeurs d'asile sont officiellement autorisés à rester dans le pays. À la fin de 2022, on comptait environ 990 000 demandeurs d'asile hébergés en Europe.⁸

Dans plusieurs pays européens, il n'existe pas de délai imparti au gouvernement pour prendre une décision sur une demande d'asile ; cela peut donc prendre plusieurs années. Certains pays européens n'autorisent pas les demandeurs d'asile à travailler ou à étudier tant qu'ils n'ont pas obtenu de statut officiel.














Accès aux marchés du travail européens

Étant donné que le droit au travail pour les réfugiés et les demandeurs d'asile peut varier d'un pays à l'autre, les coordinateurs de mentorat et les mentors doivent comprendre les politiques de leur pays avant de participer au programme de mentorat. Les coordinateurs de mentorat doivent consulter Tent pour obtenir des conseils sur les questions de droit au travail dans leur pays et partager ces informations avec les mentors.

Qui sont les femmes réfugiées en Europe ?

Fin 2021, avant l'invasion de l'Ukraine par la Russie, les pays européens accueillaient environ 3,2 millions de réfugiés, principalement de Syrie, d'Afghanistan, d'Irak et d'Érythrée.⁹ Les ratios hommes-femmes des populations réfugiées peuvent varier considérablement d'un pays à l'autre, mais, dans une vue d'ensemble, le HCR estime que 44 % de toutes les « personnes déplacées à travers les frontières » en Europe sont des femmes et des filles.¹⁰

Le tableau ci-dessous présente les 15 principaux pays d'origine des réfugiés en Europe à la fin 2021 :¹¹

Pays d'origine	Réfugiés sous mandat du HCR
 Syrie	1 075 107
 Afghanistan	379 355
 Iraq	242 815
 Érythrée	198 740
 Iran	107 710
 Somalie	99 743
 Venezuela	95 248
Inconnu	78 859
 Turquie	78 431
 Russie	60 739
Apatrides	52 133
 Sri Lanka	49 565
 Soudan	45 506
 Nigéria	42 426
 République démocratique du Congo	41 867

Les femmes réfugiées ont-elles réussi leur intégration sur les marchés du travail européens ?

Selon l'enquête la plus récente de la Commission européenne sur la population active européenne, depuis 2016, le taux d'emploi moyen global des réfugiés est de 56 %, ce qui signifie qu'il leur faut jusqu'à 20 ans pour avoir un « taux d'emploi similaire » à celui de leurs homologues nés dans le pays.¹²

L'étude a également révélé que le taux d'emploi moyen des femmes réfugiées est de 45 %, soit 17 points de pourcentage de moins que celui des hommes réfugiés et 6 points de pourcentage de moins que celui des femmes nées en dehors de l'Union européenne (UE).¹³

Obstacles à l'emploi

Les femmes réfugiées subissent diverses formes d'inégalité, y compris l'inégalité structurelle entre les sexes. En Europe, la discrimination fondée sur le genre sur le marché du travail persiste malgré les efforts des institutions européennes. Les disparités entre les sexes peuvent limiter les possibilités d'une femme réfugiée de trouver et conserver un emploi. Ces disparités sont exacerbées par d'autres facteurs liés à la discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, la religion, le handicap et l'orientation sexuelle.

Outre les inégalités structurelles entre les genres en Europe, les femmes réfugiées sont déjà désavantagées en raison des disparités entre les genres et de la discrimination dans leur pays d'origine. En raison des normes sociétales, les femmes réfugiées ont souvent eu moins accès à l'éducation et/ou à la formation professionnelle que les hommes dans leur pays d'origine.¹⁴ Elles peuvent également avoir moins de temps ou de ressources pour rechercher un emploi rémunéré si elles doivent s'occuper du ménage ou d'autres membres de la famille. Les femmes réfugiées peuvent également avoir eu moins accès aux services financiers dans leur pays d'origine que les hommes, ce qui limite leur capacité à parvenir à une stabilité financière.¹⁵

Lorsque les femmes réfugiées arrivent dans leur nouveau pays, elles peuvent avoir moins de compétences ou d'expérience professionnelles que les hommes réfugiés en raison de ces inégalités sous-jacentes entre les sexes. Cependant, le déficit d'emploi des femmes réfugiées n'est pas nécessairement dû à un manque d'expérience professionnelle ou d'éducation. Certaines femmes réfugiées ont peut-être construit des carrières impressionnantes dans leur pays d'origine, mais ont été obligées de tout recommencer à leur arrivée dans leur nouveau pays. Certaines femmes peuvent avoir perdu leur emploi à cause de la crise qu'elles ont fuie.

Indépendamment de leur expérience professionnelle dans leur pays d'origine, lorsque les femmes réfugiées arrivent dans leur nouveau pays, elles se heurtent à de nombreux obstacles pour trouver un emploi rémunéré. Il s'agit notamment d'obstacles logistiques tels que des processus bureaucratiques complexes, ainsi que des frais élevés associés à l'obtention de documents juridiques et/ou à la validation des informations d'identification nécessaires pour accéder au marché du travail. Parmi les autres défis, on peut citer un accès réduit aux réseaux sociaux, un accès limité à la mobilité, l'absence de garde d'enfants, une faible maîtrise de la langue locale, et une faible connaissance de leurs droits ou des ressources à leur disposition.

Le rôle du mentorat

Le mentorat peut aider à renforcer les compétences des femmes réfugiées, à élargir leurs réseaux professionnels, et à mieux comprendre un marché du travail ou des domaines d'intérêt mal connus. Le mentorat peut également aider à faire progresser la carrière des réfugiés qui ont déjà un emploi.

Peut également être très bénéfique pour les entreprises, non seulement en offrant des opportunités de développement et de coaching aux nouveaux managers, mais aussi en aidant les collaborateurs à améliorer leurs compétences en communication et à acquérir des compétences interculturelles. Les collaborateurs d'une entreprise peuvent également être fiers de l'engagement de leur employeur à soutenir les réfugiés. Cela renforce la culture d'entreprise et à favorise la fidélisation des employés.

Informations contextuelles sur les réfugiées ukrainiennes















Depuis l'invasion de l'Ukraine par la Russie le 24 février 2022, des millions d'Ukrainiens ont fui leur pays. Cet exode massif de personnes est l'une des crises de déplacement forcé les plus rapides de l'histoire et la plus importante depuis la Seconde Guerre mondiale.¹⁶

Un an plus tard, les pays européens à l'ouest de l'Ukraine accueillent 4 à 5 millions de réfugiés ukrainiens, la Pologne et l'Allemagne en accueillant le plus.¹⁷

Le tableau ci-dessous montre les 10 principaux pays d'Europe où des réfugiés ukrainiens ont été enregistrés :¹⁸

Pays d'origine	Date	Réfugiés sous mandat du HCR
 Pologne	03/04/2023	1 581 148
 Allemagne	25/03/2023	1 056 628
 République tchèque	02/04/2023	504 352
 Royaume-Uni	28/03/2023	198 700
 Italie	17/03/2023	173 213
 Espagne	03/04/2023	172 682
 France	31/10/2022	118 994
 Slovaquie	02/04/2023	113 253
 Roumanie	02/04/2023	107 706
 Moldavie	03/04/2023	106 634

Accès aux marchés du travail européens

Pour aider les pays à faire face à un nombre aussi élevé de personnes déplacées arrivant à leurs frontières, l'UE a activé la directive relative à la protection temporaire (DTP) le 4 mars 2022 afin de permettre à ses États membres d'agir rapidement pour offrir une protection et des droits aux personnes fuyant l'Ukraine. Elle accorde aux personnes une protection immédiate, ainsi que l'accès au logement, à l'emploi, aux soins médicaux, à l'éducation, etc., pendant une période pouvant aller jusqu'à trois ans.

L'objectif de la DPT est d'établir des normes minimales pour l'octroi d'une protection temporaire. Cela signifie que chaque État membre de l'UE peut aller plus loin que ce qui est prévu dans la directive, par exemple en accordant des droits plus généreux ou en élargissant le champ des personnes éligibles. La directive ne s'applique pas au Danemark, par exemple, en raison de son choix de non-participation aux politiques de l'UE (bien qu'il ait introduit un statut similaire via la législation nationale). Parce qu'il n'est plus un État membre de l'UE, le Royaume-Uni n'est pas non plus lié par la DPT. Il a néanmoins mis en place différents programmes de protection nationaux.

Voir la ressource de Tent « [Conseils aux entreprises européennes sur l'embauche de réfugiés d'Ukraine](#) »¹⁹ pour en savoir plus sur la DPT et les droits des réfugiés ukrainiens en ce qui concerne le travail en Europe.

Qui sont les réfugiées ukrainiennes en Europe ?

Du fait de l'ordre de mobilisation générale de l'Ukraine exigeant que les hommes âgés de 18 à 60 ans restent dans le pays, le HCR estime que 90 % des réfugiés ukrainiens sont des femmes et des enfants.²⁰

Selon le HCR, sept réfugiés ukrainiens sur 10 ont « terminé des études supérieures » (c'est-à-dire qu'ils sont titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme supérieur) et la plupart (63 %) étaient employés ou travailleurs indépendants avant de quitter l'Ukraine, avec « divers antécédents professionnels ».²¹

Le tableau ci-dessous présente les 10 principales qualifications des réfugiés ukrainiens :²²

Domaine de compétences*	%
Éducation	16
Commerce	12
Services professionnels	10
Services sociaux et de santé	7
Autres services	6
Hébergement et restauration	5
Services financiers	5
Services aux personnes	5
Bâtiment	3
Agriculture	3

* Plusieurs réponses étaient possibles

Principales langues

Une vingtaine de langues sont parlées en Ukraine. Les deux langues les plus parlées sont l'ukrainien et le russe. Selon le recensement de 2001 du pays, 67 % de la population parle l'ukrainien comme première langue et 30 % parle le russe. Les autres langues parlées par la population en tant que première ou deuxième langue sont le roumain, le tatar de Crimée, le bulgare et le hongrois.²³

Bien qu'il ne s'agisse pas d'une langue officielle en Ukraine, l'anglais prend une importance croissante. L'indice de compétence en anglais 2022 d'EF Education First a révélé que l'Ukraine n'avait qu'une maîtrise « modérée » de l'anglais, se classant 35e sur 111 pays étudiés.²⁴

Les autres langues parlées par la population en tant que première ou deuxième langue sont le roumain, le tatar de Crimée, le bulgare et le hongrois.

Obstacles à l'emploi

Alors que 35 % des réfugiés ukrainiens en Europe sont actuellement employés ou indépendants (dans leur nouveau pays ou à distance), « la majorité est employée à un niveau inférieur à celui d'avant en Ukraine, avec une prévalence plus élevée chez les femmes que chez les hommes », selon HCR.²⁵ On estime que 12 % des réfugiés ukrainiens suivent une formation professionnelle. Plus d'un réfugié ukrainien sur cinq est au chômage et recherche activement des opportunités de travail.²⁶

Bien que la garde d'enfants ait été identifiée par le HCR comme un obstacle à l'accès à l'emploi, « la connaissance limitée de la langue locale », « l'inadéquation des compétences » et « les difficultés de reconnaissance des compétences et le manque d'opportunités de travail décent » sont plus fréquemment cités.²⁷

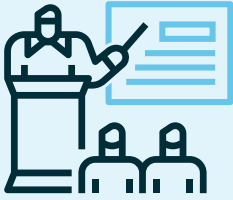
Informations complémentaires sur les réfugiés ukrainiens

Pour en savoir plus sur les réfugiés ukrainiens, voir :

- Site Web de la Commission européenne **« Solidarité avec l'Ukraine »**,²⁸ qui présente des informations pratiques sur l'aide de l'UE à l'Ukraine.
- Ressource de Tent **« Conseils aux entreprises européennes sur l'embauche de réfugiés d'Ukraine »**²⁹ pour en savoir plus sur la DPT et les droits des réfugiés ukrainiens en ce qui concerne le travail en Europe.
- Rapport du HCR **« Intentions and Perspectives of Refugees from Ukraine #3 »**.³⁰
- **Évaluation régionale d'HIAS et VOICE**³¹ des besoins des femmes et des filles fuyant l'Ukraine.



Guide des coordinateurs de mentorat



Ce guide vous fournira les informations dont votre entreprise a besoin pour mettre en place un programme de mentorat pour les femmes réfugiées en partenariat avec Tent. La participation à ce programme est une opportunité pour vous, et vos collègues qui se portent volontaires en tant que mentors, d'acquérir des compétences de leadership inclusives, des capacités de communication et des compétences interculturelles.

En tant que coordinateur du mentorat, vous serez chargé de recruter des collègues pour devenir mentors, de servir de point de contact pour les mentors et Tent, d'organiser les aspects administratifs du programme, etc.

Tent a également produit un **guide de mise en œuvre**³² qui décrit les composants logistiques de ce programme de mentorat particulier, avec un calendrier et une foire aux questions. Veuillez envoyer un e-mail à mentorship@tent.org si vous ne l'avez pas reçu ou en cas de difficultés à accéder au document.

Les avantages du mentorat pour vos collègues et votre entreprise

Servir de mentor est une opportunité pour les employés de partager leurs connaissances et leur expertise avec des femmes réfugiées qui peuvent bénéficier grandement de ces conseils. Ce soutien individualisé aidera les femmes réfugiées à établir des objectifs et une stratégie de carrière, à créer des réseaux professionnels, à naviguer sur le marché du travail de votre pays, et à trouver et conserver des emplois de meilleure qualité.

Participer à ce programme de mentorat aidera également vos collègues à renforcer leurs capacités de communication et à développer des compétences interculturelles. Votre entreprise fera également la preuve de son engagement envers la diversité et l'inclusion en aidant un groupe marginalisé. Vos collègues seront fiers de voir leur entreprise soutenir l'une des populations les plus vulnérables d'Europe.

Plus important encore, travailler avec un mentor peut avoir un impact extrêmement positif sur la réussite professionnelle d'une femme réfugiée. En servant de modèles, en fournissant des ressources sur la façon de réussir au travail et en aidant les mentorées à développer leurs réseaux professionnels, les mentors ont la possibilité de changer le cours de la vie d'une femme réfugiée.



Suggestions d'éléments d'un programme de mentorat pour les femmes réfugiées

- Les mentors et les mentorées se rencontrent au moins six fois pendant 60 à 90 minutes au cours d'une période de quatre à six mois, en ligne, lors de réunions au bureau de votre entreprise, ou lors de réunions informelles à l'extérieur du bureau. Les réunions peuvent avoir lieu plus fréquemment si un mentor, une mentorée ou votre entreprise le préfère (voir le chapitre [**Guide à l'usage des mentors**](#) pour les ressources pour les réunions, y compris les exercices mentor-mentorée).
- Les mentors et les mentorées discutent du processus de recherche d'emploi local, notamment de conseils sur les CV, les lettres de motivation et LinkedIn.
- Les mentors et les mentorées réfléchissent sur les normes culturelles au travail.
- Les mentors aident les mentorées à accéder à un réseau professionnel dans leurs domaines d'intérêt.
- Les mentors et les mentorées apprennent des expériences professionnelles des uns et des autres.
- Les mentors et les mentorées pratiquent la langue locale autant que possible.
- Les mentors et les mentorées développent des compétences en leadership et en communication en échangeant des points de vue.

Étapes de mise en œuvre d'un programme de mentorat pour les femmes réfugiées

-
- 01** Recrutement de mentors au sein de votre entreprise

 - 02** Processus de matching mentor-mentorée

 - 03** Préparation des mentors à leur rôle

 - 04** Soutien des mentors et des mentorées tout au long du programme

 - 05** Mesure des résultats au moyen d'une enquête post-programme

01

Première étape : recrutement de mentors au sein de votre entreprise

L'une de vos principales responsabilités en tant que coordinateur du mentorat est de recruter des employés de votre entreprise pour jouer le rôle de mentors. Tent recommande de recruter des mentors issus de divers horizons professionnels et personnels.

Ce programme de mentorat a été conçu par Tent à titre d'initiative visant à autonomiser les femmes réfugiées. Il ne doit cependant pas être limité aux mentors femmes, en fait, les personnes de tout genre peuvent et doivent soutenir les être des alliées des femmes réfugiées, et tous les employés sont invités à participer en tant que mentors.

Étant donné que vous échangerez des informations sur les mentors et les mentorées avec Tent, veuillez vous assurer que vous respectez les politiques internes de confidentialité et de protection des données de votre entreprise, ainsi que le règlement général sur la protection des données (RGPD).

Étapes du recrutement de mentors dans votre entreprise :

1. Élaboration et mise en œuvre d'une stratégie de recrutement de mentors.
Par exemple :
 - Envoi d'e-mails aux employés de votre entreprise avec l'aide des collègues des ressources humaines de la communication interne (voir les [annexes](#) pour consulter un exemple d'e-mail).
 - Promotion de l'initiative lors d'événements d'entreprise.
 - Publication de l'initiative sur les canaux internes de l'entreprise, tels que Slack ou Microsoft Teams.
2. Partage d'un lien vers un formulaire d'inscription fourni par Tent pour inscrire des mentors au programme (consultez le [guide de mise en œuvre](#)³³ pour plus d'informations).

-
3. Partage de cette ressource avec les mentors afin qu'ils aient un aperçu complet sur tout le contenu lié au programme de mentorat.



Reportez-vous au guide de mise en œuvre³⁴ pour plus de détails et n'hésitez pas à contacter Tent si vous avez besoin de conseils supplémentaires – envoyez un e-mail à :

mentorship@tent.org

02

Deuxième étape : Processus de matching mentor-mentorée

Tent travaille avec un réseau d'ONG, d'organisations communautaires et d'autres groupes au service des réfugiés pour recruter des mentorées pour ce programme.

Les employés et les réfugiées pourront s'inscrire à tout moment en tant que mentors et mentorées via un outil en ligne créé par Tent. Le processus est le suivant :

1. Une fois qu'une mentorée s'est inscrite, Tent l'associe à un mentor approprié.
2. Une fois qu'un mentor est identifié, la mentorée reçoit un e-mail automatisé de Tent lui demandant de confirmer sa participation au programme de mentorat.
3. Lorsque sa mentorée aura confirmé sa participation, le mentor recevra un e-mail automatisé lui demandant de suivre une formation en ligne de Tent (tout au long du programme, les mentors et les mentorées auront accès à des ressources en ligne supplémentaires).
4. Les mentors seront invités à organiser la première session avec leur mentorée après avoir terminé leur formation.

Consultez le [guide de mise en œuvre](#)³⁵ pour obtenir les dernières informations sur le fonctionnement de la mise en relation mentor-mentorée, notamment le processus étape par étape et des détails sur la répartition des rôles.



N'hésitez pas à contacter Tent pour tout conseil supplémentaire – envoyez un e-mail à :

mentorship@tent.org

03

Troisième étape : Préparation des mentors à leur rôle

Tous les mentors qui participent au programme doivent visionner à un webinaire de formation Tent pour apprendre les bonnes pratiques permettant d'aider leur mentorée réfugiée. Mais vous devez également fournir aux mentors de votre entreprise des conseils sur la meilleure façon de se préparer à leur expérience de mentorat en partageant les chapitres **Informations contextuelles sur les femmes réfugiées** et **Informations contextuelles sur les réfugiées ukrainiennes** de ce guide avec eux avant leur première réunion avec les mentorées. Cela donnera aux mentors l'occasion d'en apprendre davantage sur les défis auxquels sont confrontées les femmes réfugiées, ainsi que sur les bonnes pratiques pour assumer un rôle de mentor. Vous devez par ailleurs demander aux mentors de consulter à l'avance les ressources pour les réunions incluses dans le chapitre **Guide à l'usage des mentors**, afin qu'ils puissent savoir à quoi s'attendre lorsqu'ils prennent ce rôle.

Vous pouvez également planifier une réunion d'information avec tous les mentors, soit en personne dans votre entreprise, soit en ligne, pour les préparer au programme. Assurez-vous de leur réserver du temps pour écouter leurs questions ou préoccupations.

L'ordre du jour de cette session d'information pour les mentors eut par exemple inclure :

- Les objectifs du programme de mentorat.
- Un résumé des étapes à suivre.
- Des informations générales sur les mentorées : d'où elles viennent, les défis auxquelles elles sont confrontées, etc.

Lors de cette réunion, il peut également être utile de présenter les bonnes pratiques pour nouer des relations interculturelles. Les mentors qui ont peut-être déjà été mentors ou qui ont déjà travaillé avec des réfugiés peuvent partager leurs conseils avec le reste du groupe.



Reportez-vous au guide de mise en œuvre³⁶ pour plus de détails et n'hésitez pas à contacter Tent pour tout conseil supplémentaire – envoyez un e-mail à :

mentorship@tent.org

04

Quatrième étape :

Soutien des mentors et des mentorées tout au long du programme

Soutien pour les mentors

Pendant toute la durée du programme de mentorat, vous êtes le point de contact des mentors en cas de questions ou de préoccupations. Les mentorées peuvent souhaiter aborder des questions qui vont au-delà des connaissances et de l'expérience de leur mentor – par exemple, le regroupement familial, les questions juridiques, etc. Il est important de noter que ni vous ni vos collègues n'êtes formés professionnellement sur les problèmes de santé mentale des réfugiés, leur statut juridique ou autres questions similaires. Lors de la première réunion entre un mentor et une mentorée, ils peuvent convenir des limites de leur relation, de la logistique (par exemple, la meilleure façon de se contacter et à quelles heures) et convenir d'un accord de confidentialité.

Les mentors et les mentorées doivent convenir qu'ils peuvent veiller à la confidentialité des discussions à moins qu'ils n'aient le sentiment que quelqu'un risque de subir un préjudice ou que d'autres personnes autour d'eux risquent de subir un préjudice. Si un mentor signale une conversation avec sa mentorée qu'il estime être en dehors du cadre du programme de mentorat, ou qui est inappropriée ou préoccupante, ne gardez pas cette information pour vous et n'essayez pas de gérer une situation par vous-même. Si un mentor soulève une préoccupation de ce type, veuillez le signaler à Tent ou à l'ONG qui a référé la mentorée (si vous avez cette information) dès que possible. **Ne partagez pas d'informations sensibles avec qui que ce soit d'autre que Tent ou l'ONG.**

Contact périodique

Tent recommande que les coordinateurs de mentorat envoient un e-mail de contact aux mentors et aux mentorées au milieu de la période de quatre à six mois de leur collaboration, en proposant de se rencontrer si quelqu'un a des questions. Lors de ces prises de contact périodiques, les mentors et les mentorées peuvent échanger et discuter de leurs préoccupations et de leurs progrès.

Rematching

En général, Tent déconseille de réassocier des paires de mentors et de mentorées, car l'objectif est de leur permettre de développer une relation solide pendant la durée du programme. Cependant, si une mentorée est injoignable, ou s'il y a un problème à son sujet, veuillez en informer Tent, qui fera de son mieux pour vous trouver une autre mentorée.



Pour savoir quoi faire si une mentorée est injoignable ou si un mentor souhaite demander une nouvelle mentorée, consultez le guide de mise en œuvre.³⁷

N'hésitez pas à contacter Tent pour tout conseil supplémentaire – envoyez un e-mail à :

mentorship@tent.org

05

Cinquième étape :

Mesure des résultats au moyen d'une enquête post-programme

À la fin du programme de mentorat, Tent enverra des enquêtes d'évaluation du programme aux mentors et aux mentorées afin qu'ils puissent rendre compte de leur expérience. Les mentors seront invités à répondre à cette enquête afin d'indiquer qu'ils ont achevé le programme. Ces enquêtes sont un excellent moyen de mesurer l'impact et de découvrir les bonnes pratiques et les leçons apprises, et ce, afin que Tent puisse améliorer le programme de mentorat chaque année. Tent communiquera les résultats de ces enquêtes aux entreprises.

Tent fournira également des certificats aux mentors et aux mentorées à la fin du programme pour reconnaître leurs efforts. Les mentors doivent répondre à l'enquête post-programme pour recevoir leur certificat.



Reportez-vous au guide de mise en œuvre³⁸ pour plus de détails et n'hésitez pas à contacter Tent pour tout conseil supplémentaire – envoyez un e-mail à :

mentorship@tent.org

Assurer la réussite à long terme du programme de mentorat

Ce programme de mentorat a été conçu par Tent pour se poursuivre sur une base continue (voir le [guide de mise en œuvre](#)³⁹ pour plus d'informations).

Si vous quittez l'entreprise ou devez vous retirer de vos responsabilités de coordinateur de mentorat après la première itération du programme, il est de votre responsabilité de trouver un nouveau coordinateur de mentorat dans votre entreprise qui continuera à gérer le programme. Assurez-vous de transmettre tous les contacts essentiels au nouveau coordinateur du mentorat. Les mentors doivent être encouragés à renouveler leur participation au programme s'ils ont eu une expérience positive.

Certains mentors et mentorées peuvent aussi choisir de rester en contact après la fin du programme. Dans certains cas, ils peuvent même former des relations de mentorat ou des amitiés à long terme. Bien que la durée de ce programme soit de quatre à six mois, les liens tissés peuvent durer bien au-delà du programme et continuer à avoir un impact positif sur les deux participants. Vous n'êtes toutefois plus responsable en tant que coordinateur du mentorat de leur relation après la fin du programme. Assurez-vous que les mentors et les mentorées comprennent que, s'ils souhaitent poursuivre leur relation après la fin du programme, ce sera sans soutien officiel.

Récapitulatif : check list du programme pour les coordinateurs de mentorat

- Élaboration et mise en œuvre d'une stratégie de recrutement de mentors.

- Partage du lien vers le formulaire d'inscription fourni par Tent pour inscrire les mentors au programme.

- Le processus de matching mentor-mentorée :
 - Une fois qu'une mentorée s'est inscrite, Tent l'associe à un mentor approprié.
 - Une fois qu'un mentor est identifié, la mentorée reçoit un e-mail automatisé de Tent lui demandant de confirmer sa participation au programme de mentorat.
 - Lorsque sa mentorée aura confirmé sa participation, le mentor recevra un e-mail automatisé lui demandant de suivre une formation en ligne de Tent (tout au long du programme, les mentors et les mentorées auront accès à des ressources en ligne supplémentaires).
 - Les mentors seront invités à organiser la première session avec leur mentorée après avoir terminé leur formation.

- Préparez les mentors à leur rôle en partageant le contenu et les ressources pertinents et en programmant une réunion d'information.

- Offrez au moins une réunion de point d'étape à mi-programme pour les mentors et les mentorées au cas où ils auraient besoin d'exprimer des préoccupations.

- Tent distribue des enquêtes post-programme aux mentors et aux mentorées.

- Tent remet des certificats aux mentors et aux mentorées.

- Si vous ne prévoyez pas de reprendre votre rôle de coordinateur du mentorat, trouvez un nouveau coordinateur dans votre entreprise et communiquez-lui toutes les relations et ressources clés.



Reportez-vous au guide de mise en œuvre⁴⁰ pour plus de détails et n'hésitez pas à contacter Tent pour tout conseil supplémentaire– envoyez un e-mail à : mentorship@tent.org

Guide à l'usage des mentors

Ce guide présente des informations et des conseils qui vous permettront d'assumer le rôle de mentor dans le programme de mentorat de votre entreprise pour les femmes réfugiées. La participation à ce programme est une opportunité pour vous et vos collègues qui se portent volontaires en tant que mentors d'acquérir des compétences de leadership inclusives, des capacités de communication et des connaissances interculturelles. Vous pouvez également apprendre à partir des expériences de professionnels d'un autre pays.

Pour votre mentorée, ce programme de mentorat est une opportunité d'élargir ses propres réseaux sociaux et professionnels, d'échanger des expériences et de bénéficier de vos conseils en tant que tiers de confiance alors qu'elle s'oriente dans son cheminement de carrière et s'adapte aux conditions du marché du travail de votre pays.



Table des matières

- 1. Le programme de mentorat**
 - a. Aperçu du programme
 - b. Rôle du coordinateur de mentorat
 - c. Processus de matching
 - d. Réunions mentor-mentorée
 - e. Défense des intérêts de votre mentorée
 - f. Retour d'information post-programme

- 2. Comment être un mentor efficace**
 - a. Comprendre votre rôle de mentor
 - b. Être conscient des sensibilités potentielles
 - c. Gérer les attentes de votre mentorée
 - d. Accompagner votre mentorée après le programme

- 3. Ressources pour les réunions mentor-mentorée**
 - a. Première réunion : Objectifs de carrière et auto-évaluation
 - b. Deuxième réunion : CV et lettres de motivation
 - c. Troisième réunion : LinkedIn
 - d. Quatrième réunion : Processus d'entretien
 - e. Cinquième réunion : Réseautage
 - f. Sixième réunion : Récapitulatif et prochaines étapes

Le programme de mentorat

Aperçu du programme

Vous serez mis en binôme avec une réfugiée qui sera votre mentorée pendant toute la durée du programme de mentorat. En tant que mentor, vous devrez :

- Rencontrer votre mentorée au moins six fois sur une période de quatre à six mois. Tent recommande des réunions en personne dans la mesure du possible, mais elles peuvent également se tenir en ligne. Vous pouvez planifier des réunions au sein du bureau de votre entreprise ou des réunions informelles à l'extérieur du bureau pour travailler ensemble sur des questions de développement professionnel, notamment :
 - **Objectifs de carrière et auto-évaluation**
 - **CV et lettres de motivation**
 - **LinkedIn**
 - **Processus d'entretien**
 - **Réseautage**
 - **Apprentissages clés et prochaines étapes dans la recherche d'emploi de votre mentorée**
- Réfléchir aux différences de normes culturelles au travail et en discuter avec votre mentorée.
- Échanger des expériences professionnelles avec votre mentorée et élargir son réseau professionnel en la présentant à vos contacts.
- Faire part de votre retour d'information via l'enquête de fin de programme.

Rôle du coordinateur de mentorat

Le programme de mentorat de votre entreprise sera géré par l'un de vos collègues désigné pour servir de coordinateur du mentorat. Il s'agit de la personne responsable de la gestion de tous les aspects administratifs du programme.

Le coordinateur du mentorat sera également votre principal interlocuteur en cas de questions ou de difficultés dans le cadre du programme.

Processus de matching

Pour commencer à exercer votre rôle de mentor, vous devrez remplir un formulaire d'inscription sur votre parcours professionnel et personnel. Vous pouvez également communiquer vos attentes en tant que mentor (par exemple, ce que vous attendez du programme, à quelle fréquence vous aimeriez être en contact avec votre mentorée, etc.). Tent vous mettra en contact avec une mentorée et vous enverra ses informations de contact par e-mail. Avant de pouvoir entrer en contact avec votre mentorée, vous devrez suivre une formation en ligne dispensée par Tent (des informations à ce sujet figureront dans l'e-mail que Tent vous aura envoyé).

Réunions mentor-mentorée

Vous devrez rencontrer votre mentorée au moins six fois pendant 60 à 90 minutes sur une période de quatre à six mois. Vous devrez lui envoyer une note personnelle avant chacune de ces réunions par e-mail et/ou SMS pour lui faire part de votre enthousiasme à travailler avec elle et pour confirmer sa présence. Si vous ou votre mentorée ne pouvez pas vous rendre à l'une des réunions, suggérez un autre moment pour vous rencontrer. On attend des mentors qu'ils prennent l'initiative des activités.

Comme ce programme de mentorat est axé sur le développement professionnel, vous devrez couvrir une gamme de sujets avec votre mentorée. La dernière section de ce chapitre comprend des sujets/éléments suggérés pour les réunions mentor-mentorée, ainsi que des suggestions d'exercices à réaliser ensemble pendant celles-ci. **Vérifiez que votre mentorée a le droit de travailler avant de la recommander pour un poste ou de l'aider à postuler.**



Voir la ressource de Tent [**« Conseils aux entreprises européennes sur l'embauche de réfugiés d'Ukraine »**](#)⁴¹ pour en savoir plus sur les droits des réfugiés ukrainiens en ce qui concerne le travail en Europe.

Vous devriez également envisager de contacter votre mentorée à d'autres moments de l'année qui seront pertinents à sa situation. Cela peut faciliter l'établissement d'un rapport et d'une relation plus étroite. Cela pourrait être approprié dans le cadre d'occasions spéciales telle que l'anniversaire de votre mentorée ou les fêtes religieuses qu'elle célèbre.

Défense des intérêts de votre mentorée

Vos efforts pour défendre votre mentorée le cas échéant peuvent avoir un impact important. Votre soutien peut grandement lui faciliter la tâche si elle souhaite prendre contact avec des intervenants du secteur, assister à un événement de réseautage au travail, ou envoyer son CV aux personnes appropriées. En votre qualité de mentor, vous pouvez grandement aider votre mentorée en la présentant à vos contacts professionnels.

Retour d'information post-programme

À la fin du programme, Tent vous demandera de répondre à une enquête sur votre expérience. Dans ces formulaires de retour d'information, évaluez le programme de mentorat en le comparant aux objectifs initialement fixés. Quels étaient vos objectifs en tant que mentor et dans quelle mesure avez-vous réussi à les atteindre ? Qu'est-ce qui a bien fonctionné et qu'est-ce qui pourrait être amélioré à l'avenir ? Il vous sera également demandé de réfléchir aux interactions et aux enseignements tirés du travail avec votre mentorée. Votre mentorée sera également invitée à répondre à une enquête post-programme similaire.



Comment être un mentor efficace

Comprendre votre rôle de mentor : une relation à double sens

En tant que mentor, vous avez une occasion unique d'aider votre mentorée à établir ses objectifs de carrière et à élaborer un plan pour les atteindre. Vous pouvez également l'aider à prendre confiance en ses capacités professionnelles tout en s'adaptant à un nouveau pays.

Cette expérience ne consiste toutefois pas uniquement à conseiller votre mentorée. Vous apprendrez également de celle-ci et pourrez acquérir des compétences interculturelles. Être mentor peut permettre de gagner en confiance et en conscience de soi tout en développant ses compétences en leadership.

Dans votre rôle de mentor, Tent vous recommande de veiller à dispenser des conseils à votre mentorée plutôt que de lui apporter des solutions. N'oubliez pas que vous n'êtes pas un gestionnaire de dossier ou un décideur. Votre rôle est d'apporter des idées, des outils et des compétences susceptibles de favoriser le succès à long terme de votre mentorée. Vous pouvez également orienter votre mentorée vers des ressources spécifiques ou des personnes susceptibles de l'aider à acquérir des compétences en dehors de votre domaine d'expertise.

Il est également important de favoriser l'instauration d'une relation de confiance entre vous et votre mentorée. Les mentorées réfugiées, en particulier récemment arrivées dans votre pays, pourraient se sentir intimidées et/ou être mal à l'aise lors des premières interactions avec vous en tant que mentor. Montrer que vous souhaitez sincèrement apprendre à connaître votre mentorée en tant que personne, tout en faisant attention à ne pas poser de questions susceptibles de réveiller un traumatisme, peut l'aider à se sentir à l'aise et faciliter l'établissement d'un lien entre vous. Il pourrait également être utile de partager une partie de votre propre histoire personnelle et/ou professionnelle, si vous vous sentez à l'aise de le faire, pour favoriser le tissage d'une relation à double sens et d'une base solide pour le parcours de mentorat.

Être conscient des sensibilités potentielles

Le travail avec des personnes réfugiées exige que l'on soit vigilant aux sujets sensibles. Votre rôle n'est pas celui d'un travailleur social ou psychologue. Vous devez respecter des limites importantes. Ne posez pas de questions précises sur la vie de votre mentorée dans son pays d'origine et/ou sur les raisons et les modalités de sa fuite, car cela pourrait l'obliger à revivre des traumatismes. Il

convient de poser des questions sur les expériences professionnelles de votre mentorée avant et après son arrivée dans votre pays, mais il n'est pas approprié de poser des questions sur sa famille, les conflits, ou tout autre détail qui aurait conduit votre mentorée à quitter son pays d'origine. Votre mentorée peut partager volontairement ce type d'informations personnelles. Dans ce cas, n'hésitez pas à poursuivre la conversation sur ces questions si vous vous sentez tous les deux à l'aise.

Il est important de rendre hommage à l'identité de votre mentorée sur les plans personnel et professionnel. N'oubliez pas qu'il pourrait y avoir des différences culturelles, politiques et philosophiques considérables entre vous deux. Tent conseille aux mentors de s'abstenir de parler avec les mentorées de politique et d'autres sujets sensibles.

Il est également important de respecter et d'apprécier les objectifs de carrière uniques de votre mentorée. Soyez conscient du fait que les réfugiés ont souvent besoin d'opportunités immédiates pour gagner leur vie lorsqu'ils sont réinstallés. Si elle ne parle pas couramment la ou les langues officielles de votre pays, ou si ses diplômes ne sont pas reconnus localement, votre mentorée devra peut-être travailler dans des emplois moins bien rémunérés ou moins qualifiés avant de se préparer à trouver du travail dans son domaine d'intérêt ou d'expertise. Certaines réfugiées peuvent se contenter de rôles moins rémunérés ou moins qualifiés à plus long terme, tandis que pour d'autres, ces types de rôles pourraient être nécessaires pour gagner leur vie, et servir de tremplin vers des emplois dans leurs domaines d'intérêt.

Enfin, veuillez noter que de nombreux réfugiés quittent des carrières brillantes et stables dans leur pays d'origine et doivent réajuster leurs attentes professionnelles lors de la réinstallation. Si c'est le cas de votre mentorée, soyez sensible à son désir de continuer dans ses domaines d'expertise, même si elle occupe un emploi moins qualifié dans l'intérim. Réfléchissez aux moyens de soutenir votre mentorée dans ses efforts pour retrouver une place dans les domaines de son choix.

Gérer les attentes

Soyez clair avec votre mentorée en ce qui concerne les attentes s'agissant de votre relation et demandez-lui ce qu'elle attend du programme. Votre rôle consiste à travailler avec votre mentorée pour en faire une meilleure candidate à l'emploi, mais vous ne pouvez pas garantir que votre aide lui permettra de décrocher un

emploi d'ici la fin du programme. Insistez sur ce point auprès de votre mentorée dès le départ pour éviter toute déception ou tout malentendu à l'avenir. Il pourrait également être important de gérer les attentes concernant les types d'emplois que votre mentorée est susceptible d'obtenir. Rappelez à votre mentorée qu'elle ne trouvera peut-être pas l'emploi de ses rêves tout de suite, mais ajoutez que chaque emploi est une nouvelle étape vers ses objectifs de carrière.

Votre mentorée peut attendre de vous ce qui suit :

- Discuter de ses objectifs de carrière (ou aider à définir des objectifs de carrière basés sur l'expérience, l'éducation, les intérêts et les compétences transférables), de sa situation de travail actuelle et de tout obstacle éventuel auquel elle est confrontée pour trouver, obtenir et conserver un emploi dans votre pays.
- Travailler ensemble pour affiner ses compétences en matière de recherche d'emploi.
- Expliquer le CV, la lettre de motivation et les principes fondamentaux de LinkedIn, et offrir vos commentaires sur son CV, sa lettre de motivation et son profil LinkedIn.
- Parler du réseautage et éventuellement mettre votre mentorée en contact avec des interlocuteurs pertinents au sein de votre réseau professionnel.
- Expliquer les normes sociales et culturelles du travail dans votre pays.
- Promouvoir votre mentorée en présence d'opportunités susceptibles de lui permettre de continuer à développer son réseau professionnel.
- Aider votre mentorée à rechercher des opportunités d'emploi.

Vous devez être honnête sur ce que vous pouvez apporter à l'expérience de mentorat dès le début. Réfléchissez au temps que vous êtes prêt à consacrer à la relecture de CV, de lettres de motivation et de candidatures ou à d'autres activités pour aider votre mentorée en dehors de vos réunions prévues. En cas de doute, ou si vous et votre mentorée souhaitez discuter de ces questions avec quelqu'un d'autre, sollicitez les conseils du coordinateur du mentorat.

Pendant toute la durée du programme de mentorat, vous êtes le point de contact de votre mentorée en cas de questions ou de préoccupations. Les mentorées peuvent souhaiter discuter de questions qui vont au-delà de vos connaissances et de votre expérience. Cela pourrait par exemple être le cas en ce qui concerne les questions juridiques et le regroupement familial. Il est important de noter que ni vous ni vos collègues n'êtes formés professionnellement sur les problèmes de santé mentale des réfugiés, leur statut juridique ou autres questions similaires. Soyez honnête avec votre mentorée au sujet de vos domaines d'expertise. Si vous avez une conversation avec votre mentorée qui vous semble sortir du cadre du programme de mentorat, ou qui est inappropriée ou préoccupante, ne gardez pas cette information pour vous et n'essayez pas de gérer une situation par vous-même. Signalez-le immédiatement au coordinateur de mentorat. **Ne partagez d'informations sensibles avec personne d'autre que le coordinateur du mentorat.**

Accompagner votre mentorée après le programme

À la fin du programme de mentorat, vous n'aurez plus d'engagement formel envers votre mentorée en tant que mentor. Par ailleurs, une fois le programme terminé, le coordinateur du mentorat n'est plus responsable de faciliter votre relation avec votre mentorée.

Vous et votre mentorée pouvez toutefois choisir de rester en contact après la fin du programme. N'oubliez pas que les sensibilités autour de sujets inappropriés demeurent, même si vous ne faites pas partie d'un programme de mentorat formel.

Votre mentorée peut vous demander de continuer à établir des liens avec des personnes de votre réseau, ou de continuer à la rencontrer pour échanger des idées et bénéficier de vos conseils. Tout comme il est important de définir des attentes claires au début d'une relation de mentorat, il est également important de définir les attentes après la fin du programme de mentorat. Tent vous encourage à clarifier le niveau d'implication et de disponibilité dont vous souhaitez faire preuve pour votre mentorée par la suite.

Votre mentorée sera également encouragée à établir avec vous des attentes claires quant à son implication après la fin du programme de mentorat.

Ressources pour les réunions mentor-mentorée

En tant que mentor, votre objectif principal tout au long de ce programme de mentorat est d'accompagner votre mentorée dans sa carrière et son développement professionnel. Dans cet objectif, Tent a identifié une série de sujets pertinents qu'il convient d'aborder avec votre mentorée lors de chacune de vos réunions :

- 01** Objectifs de carrière et auto-évaluation*
- 02** CV et lettres de motivation
- 03** LinkedIn
- 04** Processus d'entretien
- 05** Réseautage
- 06** Récapitulatif et prochaines étapes

Vous trouverez ci-dessous des documents à lire avant les réunions, ainsi que des suggestions d'exercices à réaliser avec votre mentorée à chaque séance.

** Les ressources pour cette première réunion comprennent également des conseils pour définir les attentes avec votre mentorée en ce qui concerne le programme de mentorat et votre relation. Même si vous choisissez d'aborder un sujet autre que les objectifs de carrière lors de votre première réunion, vous devez quand même prévoir de définir des attentes avec votre mentorée pour jeter les bases d'une coopération fructueuse.*

01

Première réunion : **Objectifs de carrière et auto-évaluation**

Objet de la réunion

- ▲ Apprendre à se connaître.
- ▲ Établir des objectifs et des attentes en matière de mentorat.
- ▲ Définir des étapes concrètes pour construire une carrière dans votre pays.
- ▲ Convenir des prochaines étapes.

Exercices

1 Apprendre à se connaître

- Utilisez les amorces de conversation suivantes pour partager certaines de vos propres expériences et antécédents. Parlez à votre mentorée :
 - **de votre propre parcours professionnel et scolaire, et de vos futurs objectifs de carrière ;**
 - **de la raison pour laquelle vous avez choisi de participer à ce programme en tant que mentor ;**
 - **des avantages que vous espérez tirer de votre service de mentor.**
- Votre mentorée pourrait hésiter à se confier immédiatement, de sorte que poser des questions superficielles permettra de briser la glace. Il est important que votre mentorée ait le sentiment que vous souhaitez apprendre à la connaître en tant que personne. Vous pouvez faire preuve d'un véritable intérêt pour votre mentorée tout en faisant attention à ne pas poser de questions susceptibles de rappeler un traumatisme.

2. Établir des objectifs et des attentes en matière de mentorat

- Votre mentorée a-t-elle actuellement un emploi ? Si c'est le cas, où votre mentorée travaille-t-elle actuellement ? Si ce n'est pas le cas, posez des questions sur les obstacles auxquels elle est confrontée pour trouver et conserver un emploi dans votre pays (voir les chapitres **Informations contextuelles sur les femmes réfugiées** et **Informations contextuelles sur les réfugiées ukrainiennes** pour en savoir plus sur les obstacles à l'emploi auxquels les femmes réfugiées sont confrontées).

-
- Votre mentorée a-t-elle une expérience professionnelle antérieure – par exemple, des emplois précédents, des stages et/ou une expérience de travail non-breaking space? Si non, quelles sont les compétences spécifiques de votre mentorée qui pourraient être transférables dans un contexte d'emploi ?
 - Votre mentorée a-t-elle des aspirations professionnelles spécifiques – par exemple, un intérêt pour un certain secteur ou un ensemble de compétences professionnelles ?*

** Si votre mentorée n'a pas d'objectif professionnel précis en tête, vous pouvez la guider en lui posant des questions telles que :*

- *Que signifie le travail pour vous ?*
- *Qu'est-ce que vous appréciez le plus dans le travail ?*
- *Qu'est-ce qui vous motive à travailler ?*
- *Qu'aimeriez-vous faire comme travail ?*

- Qu'est-ce qui motive votre mentorée à entrer dans des domaines spécifiques ?
- Renseignez-vous sur ses aspirations professionnelles à long terme : quelles actions pense-t-elle devoir entreprendre pour trouver un emploi qui correspond à cette vision ? De quel soutien aura-t-elle besoin pour réaliser ces aspirations ?
- Discutez des possibilités d'éducation : votre mentorée est-elle intéressée par des études universitaires ou l'obtention d'un diplôme d'équivalence d'études secondaires, souhaite-t-elle suivre un cours de langue ou une formation professionnelle ?
- Mettez-vous d'accord sur les objectifs du programme de mentorat et établissez une liste des réalisations que vous souhaitez tous les deux accomplir (partagez-la lors de la prochaine réunion).

-
- Confirmez que votre mentorée comprend que vous soutiendrez son développement professionnel au cours des prochains mois, mais aussi que vous ne pouvez pas garantir de pouvoir l'aider à trouver et à obtenir un emploi dans les délais.
 - Discutez avec votre mentorée de la meilleure méthode de communication pour vous deux, du meilleur moment de la journée pour vous rencontrer et du choix des réunions en personne ou en ligne. Ayez conscience du coût supplémentaire que ces options peuvent engendrer pour votre mentorée. Si possible, appelez votre mentorée pour lui économiser la consommation de son forfait mobile ou demandez à votre entreprise de payer ses frais de transport si vous vous rencontrez en personne.

ÉTAPES SUIVANTES

1. Discutez des possibilités de soutien de votre part dans les semaines à venir et envisagez de fixer des délais pour les prochaines étapes.
2. Établissez les attentes en matière de suivi et toute autre communication entre les réunions. Soyez clair quant aux limites relatives au moment et aux modalités de la communication avec votre mentorée.
3. Passez brièvement en revue les plans de réunion recommandés dans ce guide. Bien qu'il n'y ait que six plans de réunion, dites à votre mentorée que vous pouvez diviser le contenu au besoin en fonction du rythme souhaité. Si vous étudiez tous les plans de réunion recommandés avant la fin des six sessions requises, demandez à votre mentorée sur quelles questions elle aimerait travailler pour les sessions restantes.
4. Expliquez à votre mentorée que la prochaine réunion portera sur les CV et les lettres de motivation. Demandez à votre mentorée de vous envoyer son CV et un exemple de lettre de motivation que vous pourrez revoir ensemble lors de la prochaine réunion. Si votre mentorée ne dispose pas de ces documents, expliquez que vous pouvez commencer à les rédiger ensemble lors de la réunion.

02

Deuxième réunion : **CV et lettres de motivation**

Objet de la réunion

Cette réunion porte sur les CV et les lettres de motivation. Si votre mentorée connaît bien ces documents et les a déjà préparés en prévision de leur revue, une seule réunion peut suffire pour les consulter et en discuter. Si votre mentorée n'a pas rédigé ces documents, Tent recommande de diviser ce sujet en deux réunions différentes afin de s'assurer qu'il y aura suffisamment de temps pour discuter de la rédaction et des révisions ensemble.

Voici quelques suggestions de points à prévoir à l'ordre du jour de cette réunion :

- ▲ Discuter de l'objet et de la fonction des CV et des lettres de motivation.
- ▲ Examiner et modifier le CV et la lettre de motivation de sa mentorée, et expliquer comment adapter ces documents au marché du travail de votre pays.

Envisager d'apporter des copies imprimées de son propre CV et une lettre de motivation à partager avec sa mentorée comme exemples de ces documents dans le contexte de votre travail. Ayez une discussion ouverte sur les CV et les lettres de motivation dans votre pays et le pays d'origine de votre mentorée. Pour mieux comprendre : les CV et les lettres de motivation sont-ils utilisés dans le pays d'origine de votre mentorée ? Quelles informations doivent être incluses et pourquoi ?

Si votre réunion se tiendra en ligne plutôt qu'en personne, assurez-vous de transmettre à l'avance tous les documents ci-dessus à votre mentorée. Vous pouvez également partager l'écran avec votre mentorée pour consulter ensemble les documents pendant la réunion.

Exercices

1 Discuter de l'objet et de la fonction des CV et des lettres de motivation

- Partagez la façon dont les CV sont pris en compte dans le processus de recherche d'emploi et les nuances spécifiques des CV sur le marché du travail de votre pays, notamment les éléments les plus importants d'un CV (par exemple, le contenu, la mise en page, etc.).
- Étudiez les modalités de téléchargement des CV sur les sites de recrutement.
- Discutez de l'objet des lettres de motivation. Expliquez à votre mentorée comment les lettres de motivation doivent être rédigées dans votre pays.
- Discutez des éléments d'un CV et d'une lettre de motivation qui font bonne impression sur les recruteurs, et pourquoi. Envisagez de partager vos expériences personnelles, positives et négatives, et demandez-lui de vous faire part des siennes.
- Expliquez que s'il est essentiel d'avoir un CV et une lettre de motivation solides, les compétences en matière d'entretien, de communication et de réseautage (que vous aborderez lors des prochaines réunions) sont également essentielles pour décrocher un emploi.
- Si vous avez le temps, abordez l'étiquette des e-mails en ce qui concerne le processus de candidature.

2. Éditer ensemble le CV de votre mentorée

- Examinez ensemble le CV de votre mentorée et discutez ce faisant des modifications potentielles. Passez en revue les changements que vous suggérez, afin que votre mentorée puisse en comprendre les raisons, mais essayez de ne pas prendre complètement la main ; votre mentorée est responsable de son propre CV.

-
- Evoquez la mise en page et la longueur du CV. Discutez de l'importance d'être concis tout en présentant avec précision les expériences et les compétences antérieures.
 - Assurez-vous d'expliquer quels éléments du CV sont essentiels dans votre pays et votre domaine d'expertise, en particulier en ce qui concerne l'éducation et l'expérience professionnelle.
 - Si le statut de réfugié de votre mentorée est actuellement certain (par exemple, s'il n'est pas en attente ou à échéance) et si elle est d'accord, il pourrait être utile de noter explicitement quelque part sur le CV qu'elle est autorisée à travailler dans votre pays - par exemple, en ajoutant « Autorisée à travailler en/au [pays] » à la fin de la section récapitulative.
 - Si votre mentorée est d'accord, discutez de la manière dont vous pouvez présenter les interruptions dans son CV, que ce soit pour des interruptions entre des contrats de travail ou pour d'autres raisons, telles que son parcours de réfugiée.
 - Avant de terminer cet exercice, assurez-vous que votre mentorée est d'accord pour appliquer les changements suggérés, tout en lui laissant la possibilité de ne pas appliquer les changements qu'elle désapprouverait.

3 Examiner ensemble la lettre de motivation de votre mentorée

- Discutez avec votre mentorée des modalités d'utilisation des lettres de motivation dans votre pays. Demandez-lui si elle a déjà écrit une lettre de motivation et si/comment elle est utilisée dans son pays d'origine. Partagez vos expériences sur la façon dont vous avez utilisé des lettres de motivation dans le passé. Discutez de la façon dont les lettres de motivation peuvent mettre en valeur les compétences et les expériences de votre mentorée pour en faire une meilleure candidate à un emploi.
- Discutez des bonnes pratiques pour la rédaction de lettres de motivation dans votre pays et, si vous avez l'expertise pertinente, dans le ou les domaines d'intérêt de votre mentorée. Sans prendre en charge le processus, demandez à votre mentorée si elle souhaite rédiger un exemple de lettre de motivation

et proposez-lui de le revoir avec elle. Il pourrait être utile de considérer cette lettre de motivation comme un modèle que votre mentorée pourra personnaliser en fonction des différentes candidatures.

- Examinez ensemble la lettre de motivation de votre mentorée. Faites-lui part de vos observations et expliquez pourquoi vous recommandez chaque changement. Écoutez attentivement les réflexions et les idées de votre mentorée. Demandez-lui les raisons de ses choix de rédaction. Concentrez-vous uniquement sur les commentaires susceptibles de s'appliquer aux futures lettres de motivation.
- Avant de terminer cet exercice, assurez-vous que votre mentorée se sent libre d'implémenter les changements suggérés de manière indépendante.

ÉTAPES SUIVANTES

1. Vous voudrez peut-être demander à votre mentorée de réviser son CV et sa lettre de motivation en fonction de vos commentaires lors de la réunion. En tenant compte de ses priorités, vous pouvez convenir d'un calendrier pour ces révisions et lui demander de vous envoyer ces versions mises à jour afin que vous puissiez lui faire part de tout commentaire supplémentaire.
2. Si vous avez abordé l'étiquette des e-mails dans cette session, envisagez d'envoyer des e-mails de mise en pratique qui illustrent le style attendu de la communication par e-mail.
3. Si vous le souhaitez, proposez de relire les documents de candidature pour les emplois ou les programmes éducatifs pour lesquels la mentorée postule (cette offre peut être faite à tout moment du programme).

03

Troisième réunion : **LinkedIn**

Objet de la réunion

Cette réunion porte plus particulièrement sur LinkedIn. Si votre mentorée connaît déjà bien le principe des profils et en a préparé un pour examen, une seule réunion peut suffire pour le consulter et en discuter. Si votre mentorée n'a pas créé de profil, vous devrez peut-être diviser ce sujet en deux réunions différentes pour vous assurer qu'il y aura suffisamment de temps pour discuter de sa rédaction et des révisions ensemble.

Voici quelques suggestions de points à prévoir à l'ordre du jour de cette réunion :

- ▲ Discuter de l'objectif et de la fonction de LinkedIn.
- ▲ Examiner et modifier le CV et la lettre de motivation de sa mentorée, et expliquer comment adapter ces documents au marché du travail de votre pays.

Envisagez d'apporter une impression de votre propre profil LinkedIn à titre d'exemple. Ayez une discussion ouverte sur l'utilisation de LinkedIn dans votre pays et le pays d'origine de votre mentorée. Pour mieux comprendre : LinkedIn est-il utilisé dans le pays d'origine de votre mentorée ? Quelles informations doivent être incluses et pourquoi ?

Si votre réunion se tiendra en ligne plutôt qu'en personne, assurez-vous de partager l'écran avec votre mentorée pour consulter ensemble le profil LinkedIn pendant la réunion.

Exercices

1 Discuter de l'objectif et de la fonction de LinkedIn

- Si elle ne connaît pas déjà LinkedIn, présentez le site à votre mentorée. Expliquez les similitudes et les différences entre un CV et LinkedIn. Vous pouvez également lui montrer votre profil LinkedIn et lui expliquer comment il fonctionne. Discutez des éléments d'un profil LinkedIn qui impressionnent favorablement les recruteurs, et des raisons correspondantes. Envisagez de partager vos expériences personnelles, positives et négatives.

Notez que votre mentorée pourrait être réticente à créer un profil LinkedIn public ou utiliser une photo d'identité pour des raisons de sécurité ou culturelles. Abordez ce sujet avec sensibilité et expliquez les différentes options de confidentialité possibles. Respectez votre mentorée si elle choisit de ne pas créer de profil LinkedIn.

- Abordez rapidement l'étiquette des messages LinkedIn en ce qui concerne les processus de candidature et de réseautage professionnel.

2. Créer et/ou améliorer la page LinkedIn de votre mentorée

- Expliquez à votre mentorée comment créer un profil LinkedIn ou améliorer son profil existant. Voici quelques recommandations dont vous pouvez faire part à votre mentorée :
 - Choisissez une photo de profil appropriée (si elle l'accepte).
 - Ajoutez une photo d'arrière-plan.
 - Servez-vous du titre pour décrire les objectifs de carrière.
 - Rédigez un résumé concis et convaincant de ses activités préalables et de ses centres d'intérêt.
 - Ajoutez ses expériences professionnelles et bénévoles antérieures, ainsi que son parcours scolaire, avec une description pour chacun.
 - Énumérez les compétences pertinentes (y compris les compétences linguistiques).
 - Suivez les pages LinkedIn de certaines entreprises et organisations qui intéressent votre mentorée.

ÉTAPES SUIVANTES

1. Il pourrait être souhaitable de demander à votre mentorée de réviser son profil LinkedIn en fonction des commentaires que vous avez partagés lors de la réunion. En tenant compte de ses priorités, vous pouvez convenir d'un calendrier pour ces révisions et lui demander de vous envoyer une version mise à jour afin que vous puissiez lui faire part de tout commentaire supplémentaire.
2. Si vous avez abordé l'étiquette des e-mails dans LinkedIn dans cette session, envisagez d'envoyer des e-mails de mise en pratique qui illustrent le style de communication attendu.

04

Quatrième réunion : **Processus d'entretien**

Objet de la réunion

- ▲ Discuter des principes fondamentaux des entretiens d'embauche.
- ▲ Procéder à une simulation d'entretien.
- ▲ Discuter du suivi d'un entretien.

Exercices

1. Discuter des principes fondamentaux des entretiens d'embauche

- Parlez de l'importance des entrevues dans le processus de recherche d'emploi. Les entretiens sont un moyen pour une entreprise de juger si les candidats conviennent à l'entreprise et au poste. Il est important de s'entraîner pour les entretiens, car il s'agit d'une compétence cruciale pour trouver un emploi.
- Expliquez comment parler de son expérience et de ses points forts lors d'un entretien. Il pourrait s'agir d'une nouvelle expérience culturelle pour votre mentorée. Il peut être utile de partager votre propre réponse à une question d'entretien courante telle que « Parlez-moi de vous » pour montrer comment présenter en toute confiance votre expérience, votre formation et votre expertise à un employeur potentiel.
- Suggérez les bonnes pratiques utiles pour les entretiens. Partagez des idées sur la façon de répondre aux questions de manière à mettre en évidence les forces, les compétences et les expériences de votre mentorée, et d'éviter les erreurs courantes commises lors des entretiens. Discutez des stratégies permettant d'obtenir de bons résultats lors des entretiens dans votre pays. Elles peuvent être différentes de celles du pays d'origine de votre mentorée.

-
- Expliquez les attentes de base autour de concepts tels que la ponctualité, la présentation, la fiabilité et une bonne communication. La compréhension des normes et des attentes de votre pays peut considérablement améliorer la préparation de votre mentorée pour un entretien. Par exemple : faut-il ou non poser des questions lors d'un entretien ? Si oui, quel genre de questions ?
 - Discutez du rôle de l'échange informel de banalités period Les intervieweurs commencent souvent un entretien par des conversations banales pour établir un lien avec les personnes interrogées avant l'entretien ou pour observer le premier contact du candidat avec de nouvelles personnes. Cela peut différer d'un pays à l'autre.
 - Discutez de l'importance de faire des recherches sur l'entreprise avant l'entretien. Il est important de connaître les informations de base sur l'entreprise. Il peut également être judicieux de préparer quelques questions sur l'entreprise pouvant être posées lors de l'entretien.
 - Créez une liste de questions standard que les candidats peuvent poser à la fin de l'entretien. Expliquez qu'il est courant que les entretiens se terminent en demandant au candidat s'il a des questions sur l'entreprise, et qu'il est important de poser des questions car cela montre l'intérêt envers l'entreprise et le poste.
 - Ayez un dialogue ouvert sur le code vestimentaire approprié pour les entretiens dans les domaines d'intérêt de votre mentorée. Chaque secteur a des attentes différentes en matière de code vestimentaire en fonction des normes et des règles sociales. Par exemple, les jeans et les baskets peuvent ne pas convenir à un entretien d'embauche dans certains secteurs. Discutez avec votre mentorée du code vestimentaire approprié pour un environnement professionnel en permettant une interprétation personnelle de sa part. Vous ne devez pas décourager les tenues religieuses.
 - Discutez des défis courants auxquels les femmes sont confrontées dans le cadre d'un entretien. Il est possible que votre mentorée puisse partager des défis rencontrés lors d'entretiens précédents, comme par exemple des questions sur la conciliation entre le travail et la garde d'enfants, ou des questions concernant les normes de travail des femmes dans son pays d'origine. Discutez de la façon dont elle a répondu à ces questions dans le

passé et partagez vos expériences de réponse à des questions difficiles lors d'un entretien. Selon la situation de votre mentorée, vous pouvez discuter de la manière dont elle pourrait se renseigner sur les avantages offerts aux employés de l'entreprise, comme le congé parental.

- Identifiez les bonnes pratiques pour aborder un entretien virtuel, que ce soit par téléphone ou via des plateformes de réunion en ligne telles que Zoom ou Microsoft Teams.
- Discutez de la manière d'évaluer les employeurs potentiels, en particulier de leur engagement et de leurs politiques en matière d'inclusion des femmes. Interroger d'autres réfugiés et d'autres femmes sur leurs expériences professionnelles et/ou sur des entreprises spécifiques dans le cadre du processus de réseautage (que vous aborderez lors de votre prochaine réunion) est un bon point de départ.

2. Procéder à une simulation d'entretien

- Passez la majeure partie de votre réunion ensemble à mettre en pratique les techniques d'entretien. Expliquez à votre mentorée qu'il s'agit d'un moyen sûr pour s'entraîner à passer un entretien d'embauche et faites-lui savoir que vous lui ferez part de vos commentaires sur la façon d'améliorer ses compétences en matière d'entretien.

*Pour obtenir une liste de questions à utiliser lors de votre entretien de mise en pratique, Tent recommande d'utiliser la [**liste des questions et réponses d'entretien courantes de la CBS International Business School**](#).⁴²*

- Veillez à adapter vos questions et vos commentaires aux domaines d'intérêt de votre mentorée.
- Recommandez à votre mentorée de se préparer pour les entretiens en personne et en ligne. Pour les entretiens en ligne, il est important de vérifier la technologie avant l'entretien pour s'assurer que tout fonctionne correctement.

-
- Suggérez à votre mentorée de participer à des entretiens d'information avec des personnes travaillant dans son ou ses domaines d'intérêt. Les entretiens informatifs peuvent aider votre mentorée à en savoir plus sur le travail dans un secteur ou un rôle spécifique, et peuvent également l'aider à élargir son réseau professionnel.

3 Discuter du suivi d'un entretien

- Parlez de l'étiquette dans votre pays lors du suivi après des entretiens spéculatifs et des entretiens d'embauche, y compris l'e-mail de remerciement.
- Discutez des normes culturelles par rapport à la réponse d'un employeur potentiel après un entretien. Expliquez que la plupart des entreprises n'envoient un e-mail que pour confirmer la réception d'une candidature et ne prennent plus contact, sauf pour programmer un entretien. Combien de temps votre mentorée doit-il s'attendre à patienter avant d'avoir une réponse d'une entreprise après un entretien ? Que faire si elle n'a pas eu de réponse après quelques semaines ?

ÉTAPES SUIVANTES

1. Votre mentorée pourrait souhaiter commencer à mettre en place et à mener des entretiens d'information. Dans ce cas, organisez-en un (en ligne, en personne ou par téléphone) entre votre mentorée et l'un de vos contacts dans ses secteurs d'intérêt.
2. Le cas échéant, proposez d'aider votre mentorée à se préparer pour les entretiens à venir (cette offre peut être faite à tout moment du programme).

05

Cinquième réunion : **Réseautage**

Objet de la réunion

- ▲ Élaborer une stratégie de réseautage avec votre mentorée.
- ▲ Procéder à une simulation de session de réseautage.

Exercices

1. Élaborer une stratégie de réseautage avec votre mentorée

- Renseignez-vous sur les réseaux professionnels et personnels de votre mentorée, et discutez de la meilleure façon de les utiliser pour faire avancer sa recherche d'emploi.
- Parlez des types de réseautage courants dans votre pays (par exemple, LinkedIn, e-mail, événements, etc.).
- Présentez différentes façons de réseauter et aidez votre mentorée à les explorer :
 - Trouvez quelqu'un qui travaille dans les domaines d'intérêt de votre mentorée via votre réseau. Suggérez à votre mentorée de demander un appel d'information de 30 minutes au cours duquel elle posera à la personne des questions sur son travail et demandera que l'on garde sa candidature à l'esprit en cas d'opportunités d'emploi futures.
 - Consultez le site internet d'une entreprise qui intéresse votre mentorée, trouvez l'adresse e-mail d'un interlocuteur dans l'entreprise et procédez comme expliqué ci-dessus.
 - Trouvez des salons de l'emploi ou des événements de réseautage organisés par des groupes d'affinité, des entreprises ou des organisations.
- Discutez des normes culturelles relatives au réseautage, notamment en réfléchissant au type de questions qu'il serait utile de poser, ainsi qu'au rôle des conversations informelles. Le réseautage est un exercice difficile pour de nombreuses personnes, et il peut l'être encore plus pour les réfugiés qui sont encore en phase d'apprentissage et d'adaptation à leur nouvelle culture. Partagez quelques idées sur la façon dont votre mentorée peut se sentir plus à l'aise, comme, par exemple, en participant à des discussions informelles lorsque cela est possible et élaborer un « argumentaire éclair » pour promouvoir ses compétences.

2. Procéder à une simulation de session de réseautage

- Imaginez que vous avez une conversation informelle lors d'un événement de réseautage ou via un appel vidéo. Demandez à votre mentorée de s'entraîner à poser des questions pour en savoir plus sur votre travail et trouver des occasions de présenter davantage son parcours professionnel et ses intérêts.
- Faites un bilan de la simulation de session de réseautage. Faites part à votre mentorée de vos commentaires et donnez-lui l'occasion d'exprimer ce qui lui a semblé facile ou difficile.

ÉTAPES SUIVANTES

1. Demandez à votre mentorée de réfléchir à des personnes avec lesquelles elle souhaiterait entrer en contact en vue d'une session de réseautage. Commencez par une courte liste de personnes dans les secteurs et les rôles qui l'intéressent. Lors de la session suivante, vous pourrez aider votre mentorée à mettre en pratique ses compétences en réseautage en tenant compte de cette perspective spécifique.
2. Expliquez à votre mentorée que la session suivante sera votre dernière réunion formelle. Demandez-lui si elle aimerait revoir des exercices particuliers des réunions précédentes. Si c'est le cas, prévoyez d'en parler pendant la réunion.

06

Sixième réunion : **Récapitulatif et prochaines étapes**

Objet de la réunion

Une fois que vous et votre mentorée avez couvert les principes fondamentaux, vous pouvez vous servir de cette dernière session pour préparer votre mentorée en vue des prochaines sessions de réseautage. Cette réunion est une excellente opportunité de revoir les exercices spécifiques des sessions précédentes sur lesquels votre mentorée souhaiterait revenir. Elle peut également servir à organiser une (ou plusieurs) réunions que vous n'avez pas eu l'occasion de couvrir en raison de contraintes de temps.

Tent recommande également d'utiliser cette réunion pour effectuer un bilan de ce dont vous et votre mentorée avez discuté pendant votre temps ensemble, ainsi que tout enseignement important.

À la fin du programme de mentorat, vous n'aurez plus d'engagement formel envers votre mentorée en tant que mentor. Vous et votre mentorée pouvez toutefois choisir de rester en contact après la fin du programme. Tout comme il est important de définir des attentes claires au début d'une relation de mentorat, il est également important de définir les attentes après la fin du programme de mentorat. Tent vous encourage à clarifier le niveau d'implication et de disponibilité dont vous souhaitez faire preuve pour votre mentorée par la suite.

Exercices

1. Préparer votre mentorée en vue de prochaines sessions de réseautage éventuelles

- Si vous souhaitez présenter certains de vos contacts professionnels à votre mentorée, demandez d'abord à cette personne si elle n'y voit pas d'inconvénient. Expliquez que votre mentorée termine un programme de mentorat et quels sont ses objectifs. Si le contact professionnel n'y voit pas d'inconvénient, procédez à la présentation.

-
- Parlez à votre mentorée de ce contact professionnel et gérez ses attentes. Expliquez que cette présentation ne garantit pas un emploi, mais que ce contact pourrait être en mesure d'offrir des informations sur le secteur, l'entreprise ou l'emploi, et/ou de suggérer des contacts supplémentaires afin que votre mentorée puisse élargir son propre réseau.
 - Facilitez une réunion entre votre contact professionnel et votre mentorée. Vous pouvez aider votre mentorée à préparer des questions et des points de discussion pour sa réunion.

2. Discuter des attentes concernant votre relation après la fin du programme de mentorat

- Discutez de la nature de votre relation à l'avenir. Réfléchissez à ce que vous pourriez ou non être en mesure d'offrir (et d'obtenir) dans le cadre de cette relation à l'avenir :
 - Votre mentorée peut-elle vous contacter pour que vous la recommandiez ?
 - Êtes-vous disponible pour relire des CV ou des lettres de motivation ?
 - Aimerez-vous prendre un café avec elle dans quelques mois ?
 - Connaissez-vous des personnes avec lesquelles vous pourriez mettre votre mentorée en relation ?
 - Avez-vous connaissance d'événements de réseautage à venir où elle pourra mettre en pratique ses compétences de réseautage ?

3 Récapituler et conclure ensemble

- Faites un récapitulatif de tout ce que vous et votre mentorée avez couvert.
- Demandez à votre mentorée quelle a été sa principale réalisation pendant le programme de mentorat, ce qu'elle a trouvé difficile, et ce sur quoi elle aimerait continuer à travailler après la fin du programme.
- Partagez avec votre mentorée ce que vous avez appris dans le cadre de l'expérience de mentorat et ce que vous avez trouvé difficile.

-
- Faites part à votre mentorée de vos observations et demandez-lui de vous faire part des siennes.

ÉTAPES SUIVANTES

1. Expliquez à votre mentorée qu'elle recevra une enquête post-programme de Tent et encouragez-la à y répondre.
2. Envoyez à votre mentorée une note de remerciement pour son travail avec vous pendant le programme de mentorat (une carte est appropriée). Envisagez de vous focaliser sur la croissance professionnelle de votre mentorée pendant le programme, en soulignant certaines réalisations spécifiques et en offrant des mots d'encouragement pour l'avenir.

Annexes

Exemple d'e-mail à envoyer aux mentors potentiels

Envoi par le coordinateur du mentorat (voir le [guide de mise en œuvre](#)⁴³ pour en savoir plus) :

Chers tous,

Je vous écris pour vous faire part d'une opportunité passionnante : nous avons mis en place un programme de mentorat professionnel pour les femmes réfugiées de notre communauté, en partenariat avec Tent Partnership for Refugees, et je serais ravi que vous y participiez.

Nous recrutons actuellement des collaborateurs de [Nom de l'entreprise] pour être mentors dans le cadre de ce programme. J'assumerai les fonctions de coordinateur du mentorat, responsable de la planification de la logistique du programme.

Le mentorat d'une femme réfugiée représente pour vous une opportunité d'aider une personne issue de l'une des populations les plus vulnérables en Europe et de lui permettre de réussir dans sa carrière.

Les mentors doivent rencontrer leurs mentorées au moins six fois au cours des quatre à six mois et seront responsables de l'organisation de la logistique de ces réunions.

Pour vous préparer à votre rôle de mentor, Tent mettra à votre disposition un guide et vous dispensera une formation, qui comprennent tous deux un soutien et des suggestions de sujets pour les réunions mentor-mentorée, tels que l'examen du CV et de la lettre de motivation de votre mentorée, la pratique des questions d'entretien et du réseautage, et le développement de son réseau professionnel.

Si vous souhaitez participer à ce programme de mentorat, veuillez remplir le formulaire d'inscription accessible ici [insérer le lien].

Veuillez m'indiquer si vous avez des questions sur le rôle de mentor.

J'espère que vous serez nombreux à participer à ce programme de mentorat et à bénéficier de cette expérience unique !

Cordialement,

[Votre nom]

Notes de fin

1. <https://www.tent.org/members/>
2. <http://www.tent.org>
3. <http://www.socialimpact.linkedin.com>
4. https://www.visa.ca/fr_CA/about-visa.html
5. <https://usa.visa.com/visa-everywhere/blog.html>
6. <https://twitter.com/VisaNews>
7. <https://www.unhcr.org/global-trends-report-2022>
8. <https://www.unhcr.org/refugee-statistics/download/>
9. <https://www.unhcr.org/refugee-statistics/download/>
10. <https://www.unhcr.org/62a9d1494/global-trends-report-2021>
11. <https://www.unhcr.org/refugee-statistics/download/>
12. <https://ec.europa.eu/migrant-integration/sites/default/files/2016-09/KE-01-16-824-EN-N.pdf>
13. (<https://ec.europa.eu/migrant-integration/sites/default/files/2016-09/KE-01-16-824-EN-N.pdf>)
14. <https://ec.europa.eu/migrant-integration/sites/default/files/2016-09/KE-01-16-824-EN-N.pdf>
15. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2734741
16. <https://www.rescue.org/sites/default/files/document/3987/reportrescueworksunlockingrefugeewomenspotential.pdf>
17. <https://reporting.unhcr.org/ukraine-situation>
18. <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>
19. <https://www.tent.org/resources/guidance-for-european-companies-on-hiring-refugees-from-ukraine/>
20. <https://reporting.unhcr.org/ukraine-situation>
21. <https://reporting.unhcr.org/document/3268>

22. <https://reporting.unhcr.org/document/3268>
23. <https://translatorswithoutborders.org/language-data-for-ukraine>
24. <https://www.ef.com/wwen/epi/>
25. <https://data.unhcr.org/en/documents/details/99072>
26. <https://data.unhcr.org/en/documents/details/99072>
27. <https://data.unhcr.org/en/documents/details/99072>
28. https://eu-solidarity-ukraine.ec.europa.eu/index_en
29. <https://www.tent.org/resources/guidance-for-european-companies-on-hiring-refugees-from-ukraine/>
30. <https://data.unhcr.org/en/documents/details/99072>
31. <https://hias.org/publications/waiting-for-the-sky-to-close/>
32. <https://docs.google.com/document/d/1tQYXNSINPtvWrnyJyArqJxOz9UgtkzLI0xhogjUVKiU/edit?usp=sharing>
33. <https://docs.google.com/document/d/1tQYXNSINPtvWrnyJyArqJxOz9UgtkzLI0xhogjUVKiU/edit?usp=sharing>
34. <https://docs.google.com/document/d/1tQYXNSINPtvWrnyJyArqJxOz9UgtkzLI0xhogjUVKiU/edit?usp=sharing>
35. <https://docs.google.com/document/d/1tQYXNSINPtvWrnyJyArqJxOz9UgtkzLI0xhogjUVKiU/edit?usp=sharing>
36. <https://docs.google.com/document/d/1tQYXNSINPtvWrnyJyArqJxOz9UgtkzLI0xhogjUVKiU/edit?usp=sharing>
37. <https://docs.google.com/document/d/1tQYXNSINPtvWrnyJyArqJxOz9UgtkzLI0xhogjUVKiU/edit?usp=sharing>
38. <https://docs.google.com/document/d/1tQYXNSINPtvWrnyJyArqJxOz9UgtkzLI0xhogjUVKiU/edit?usp=sharing>
39. <https://docs.google.com/document/d/1tQYXNSINPtvWrnyJyArqJxOz9UgtkzLI0xhogjUVKiU/edit?usp=sharing>
40. <https://docs.google.com/document/d/1tQYXNSINPtvWrnyJyArqJxOz9UgtkzLI0xhogjUVKiU/edit?usp=sharing>
41. <https://www.tent.org/resources/guidance-for-european-companies-on-hiring-refugees-from-ukraine/>
42. <https://www.cbs.de/en/blog/common-interview-questions-and-answers-and-tips/>
43. <https://docs.google.com/document/d/1tQYXNSINPtvWrnyJyArqJxOz9UgtkzLI0xhogjUVKiU/edit?usp=sharing>

