LE GUIDE DU MENTOR:

Réflexions sur la pratique professionnelle du mentorat dans le cinéma



Durban FilmMart Institute

Co-créé en présentiel et en ligne d'octobre 2022 à février

© Institut FilmMart de Durban, 2023

Iman Djionne
Azza Chaabouni
Marion Schmidt
Christine Troestrum
Don Edkins
Tiny Mungwe
Fibby Kioria
Naziha Arebi
Neiloe Whitehead
Yanis Gaye
Lauren Rosenberg
Neliswa Makhaye
Mitchell Harper
Menzi Mhlongo
Faiza Williams
Magdalene Reddy



TABLE DES MATIÈRES

1. Introduction et mode d'emploi de ce guide 04

2. Penser comme un mentor 06

2.1. Questions de pré-engagement sur la plateforme 09

2.2. Présentation de la plateforme du mentoré au mentor 10

3. Se préparer à rencontrer son mentoré 13

3.1. Qu'est-ce qu'un bon et un mauvais mentor ? 14

3.2. La première séance individuelle avec votre mentoré 16

3.3. Comment structurer la première séance individuelle 17

3.4. Comment conclure la première séance individuelle 19

4. Le processus de mentorat 20

4.1. Différentes activités que vous pourriez faire avec votre mentoré 21

4.2. Points de contrôle 21

4.3. Harmonisation 22

4.4. Résolution de problèmes (dérivé de l'image 2) 23

5. Clôture d'un processus de mentorat 24

6. Conclusion 26

7. Glossaire 28

7.1. Termes clés 29

7.2. Idées clés 30

8. Lectures complémentaires / Pack de ressources 32

8.1. Liste des plateformes qui font appel à des mentors 32

8.2. Plateformes avec diverses ressources 33

8.3. Plateformes cinématographiques 33

8.4. Programmes axés sur l'Afrique 34

8.5. Sites Web de bases de données 34

8.6. Liens utiles vers d'autres ressources 35

9. Annexe 36

Le processus suivi pour créer ce guide 38



Introduction et mode d'emploi de ce guide

> ***Le mentorat consiste à partager les outils permettant à quelqu'un de « trouver sa propre façon d'aborder une pratique ».***

Qui ou quoi constitue un « mentor » dans l'industrie cinématographique ?
C'était l'une des questions centrales qui ont incité le Durban FilmMart Institute et la DW Akademie, en coopération avec Berlinale Talents, à rassembler un groupe de professionnels du cinéma pour co-créer ce guide àtravers un processus de questionnement délibéré et de réflexion collective sur la pratique et le concept de « mentorat ». Cette initiative a constitué la première étape d'un projet plus vaste qui vise à augmenter le nombre de mentors actifs dans l'industrie cinématographique africaine. Même si ce guide a été conçu avec un accent particulier sur l'industrie cinématographique africaine, il pourrait également être pertinent et appliqué au-delà de ce cadre géographique.

Une conviction fondamentale sous-tend ce guide: le développement professionnel continu et le mentorat sont essentiels (et normaux) dans toute communauté professionnelle fonctionnelle et ne devraient pas être négligés dans l'industrie du cinéma et de la télévision. Ce guide est orienté vers la pratique et peut être lu et utilisé en sections ou dans son intégralité. Il est conçu pour être utilisé comme un guide « prêt à l'emploi » : prenez-le, essayez certaines choses que vous y avez lues et décidez vous-même si cela fonctionne pour vous ou non.

Ce guide n'est pas un manuel prescriptif, mais plutôt une sélection d'approches, de conseils et de recommandations tirés des expériences variées dugroupe dans l'industrie, conçus pour établir les bases d'une relation de mentorat productive. L'objectif principal de ce guide est d'augmenter la clarté et le professionnalisme autours d'une pratique courante ('mentorat').

Ce guide réflexif peut être particulièrement utile pour:

- Les mentors débutants et expérimentés
- Les organisations offrent des programmes de mentorat, de formation et/ou des opportunités de coproduction et de financement pour les projets et cinéastes africains
- Toute personne souhaitant réfléchir plus pronfondément sur la pratique du mentorat dans l'industrie du cinéma et de la télévision
- Les mentorés qui souhaitent enrichir leur expérience de mentorat

Ce guide débute au moment où une personne est approchée par une platforme pour être mentor, avec des recommandations sur la manière de s'engager avec la plateforme avant de rencontrer un mentoré. Il poursuit avec des suggestions pratiques sur la façon de structurer une première rencontre réussie avec un mentoré. Le reste du guide est dédié à mettre en lumière le travail nécessaire tout au long du processus de mentorat. Le guide se termine par des lectures complémentaires qui pourraient être utiles pour le mentorat dans le cinéma et la télévision, ainsi qu'une annexe détaillant le processus de co-création de ce guide.

Il est utile de noter que, bien que ce guide ait été développé avec un accent particulier sur les réalisateurs et les réalisateurs-producteurs, nous espérons qu'il pourra également être transféré et adapté au mentorat d'autres professionnels de l'industrie, tels que les cinéastes, les monteurs et les producteurs, ainsi qu'à d'autres domaines de l'industrie, comme la programmation, la distribution et le développement des publics.



02

Penser comme un mentor

Le mentorat est un processus dans lequel un mentor laisse à un mentoré l'espace nécessaire pour trouver sa propre voie afin de réaliser sa vision grâce à un échange de compétences, de ressources, de connaissances et de réseaux. Il s'agit généralement d'un processus conçu intentionnellement, bien que cela puisse se produire de manière organique. C'est un espace sûr et collaboratif où l'on peut créer, faire des erreurs, et favoriser un environnement propice à la croissance et à l'émergence de nouvelles idées. C'est un système de soutien avec des attentes et des limites claires.

Mentorat vs Enseignement

Il est important de noter que parfois les frontières entre le mentorat et l'enseignement peuvent s'estomper. Par conséquent, il est donc essentiel d'examiner ce que ce guide entend par mentorat (par comparaison à l'enseignement).

Les principales différences entre ces deux concepts proviennent du rôle que jouent les participants dans ces espaces spécifiques. De manière générale, l'enseignement se déroule dans un cadre formel et vise à transmettre des connaissances sur un certain sujet afin d'obtenir une qualification ou une note. Le mentorat est similaire dans la mesure où des connaissances sont également partagées, mais le cadre peut être plus informel, et les mentors jouent plutôt un rôle de conseiller ou de guide.
En agissant comme guide et facilitateur, le mentor permet également au mentoré de conserver sa voix, son caractère et la direction de son projet, tandis qu'un enseignant agit davantage comme un instructeur, enseignant les compétences nécessaires à la réalisation d'un projet.

En ce qui concerne les plateformes et les laboratoires cinématographiques, ces deux approches peuvent parfois se croiser, notamment pour les programmes destinés aux talents débutants ou émergents, ou lorsqu'il s'agit de travailler vers des objectifs spécifiques requis à la fin du programme. Dans ces cas, le mentor doit être conscient que ce partage de connaissances ne doit jamais être descendant ou prescriptif.

Dans ce guide, nous définissons un « mentoré » comme toute personne curieuse et ouverte à un processus d'apprentissage où elle pourra enrichir son expérience pratique avec des compétences supplémentaires ou différentes. Les mentorés ne sont pas uniquement des professionnels débutants, mais toute personne ouverte au processus de mentorat, quel que soit l'étape de sa carrière.

Dans le cadre d'une plateforme

Dans ce guide, nous examinons le mentorat dans le cadre d'une plateforme cinématographique qui sollicite un individu pour être mentor dans un ou plusieurs aspects de sa programmation. Nous utilisons le terme « plateforme » comme un terme générique pour désigner les parties prenantes de l'industrie cinématographique qui font appel à des mentors. Des exemples de plateformes incluent les programmes de formation, les festivals de cinéma, les marchés, les laboratoires et les institutions.

Dans cette section, vous trouverez une serie de questions et de recommandations sur la manière d'interagir avec la plateforme, avant que le mentorat ne commence, afin de créer des relations et des processus significatifs pour toutes les parties.

L'idée clé ici est qu'il est essentiel d'avoir une interaction active avec la plateforme organisatrice dès le début.

IMAGE 1

SUMMARY OF GROUP RESPONSES TO ‘WHAT IS MENTORSHIP’?

Un processus Tenir un conteneur pour la croissance | Soutien et réflexion | Un parcours d’orientation | Échange de connaissances | Partage formel **Soin** et informel des ressources | Un **Compétences** mode d'emploi | Partage de réseaux | Un système de soutien à l'apprentissage **Partage** | Maintenir un espace pour une autre personne Un **Attitude** processus de partage d'expériences et d'expertise | Transfert de connaissances dans les deux sens | PFournir des outils pour qu’ils puissent trouver leur propre voie | Compagnie , conseils , ouverture | Un processus de partage **Connexion** des réseaux d'accès | Un parcours | Le mentorat est un échange de connaissances, compétences et réseaux dans le contexte de la vie et du travail | C'est un espace sûr pour créer, où le partage a lieu et où du soutien est donné à la vision du mentoré | Conseiller | C'est un processus d'apprentissage qui inclut le partage , le soutien et **Soutien** l’orientation | Encouragement | Un transfert de connaissances | C'est collaboratif | Le mentorat consiste à définir des attentes et des limites | Une relation et un processus d'introspection et de partage | Le mentoré et le mentor doivent être ouverts au processus **Orientation** | Une volonté d'enseigner et d'apprendre | Faire confiance au processus Le mentorat est une compétence | Système de soutien à l'apprentissage | **Limites** Connaissances et encouragement partagés dans un espace sûr mis en place par le mentor | Un système de soutien , d’orientation et de partage | L'image d'une doula , un parcours de naissance | Une voie à double sens d'apprentissage et de croissance | Un espace sûr pour créer et faire des erreurs via un processus intentionnel | Une dynamique d’orientation et de conseils | Les aider à trouver leur propre manière d'aborder une pratique | Une relation **Connaissances Transfert** entre une personne cherchant des connaissances et de l'expérience , et une autre avec les compétences et les antécédents nécessaires pour construire une expérience de soutien | Un processus facilitant l’Orientation , la Connexion, les Limites, l' Expérience de Partage de Compétences | Un processus de soutien , de soin et d'acquisition d'attitude , de connaissances, de compétences, de ressources et d'expériences diverses dans un environnement professionnel | Jumelage et sélection des personnes | Ouverture | Un chercheur qui pousse le ‘mentoré’ à approfondir son travail | / Un processus collaboratif **Expérience** et pratique de transfert de compétences qui construit et guide la direction d’un projet



2.1

QUESTIONS À CONSIDÉRER AVANT DE S'ENGAGER AVEC LA PLATEFORME

- Quels sont les objectifs de la plateforme en connectant des mentorés avec des mentors ?

- Qui allez-vous mentorer, et quel aspect spécifique de leur projet/carrière allez-vous mentoré ?
  - Quelle est la nature des projets ? (fiction/documentaire/VR/animation/etc.)
  - À quel stade en sont les projets ? (phase d'initiation/développement/production/post-production, etc.)
  - Combien de cinéastes/projets la plateforme prévoit-elle d'assigner à chaque mentor ?

- Quels sont les documents qui vous ont été fournis à propos de leurs projets et/ou de la plateforme qui vous connecte au mentoré ?
  - **NB :** Évaluez si les informations sont suffisantes/complètes pour vous. Sinon, demandez-en davantage

- Quelles sont les attentes de la plateforme (en termes de résultats) pour les relations de mentorat qu'elle initie ?
  - **NB :** Les plateformes passent souvent à par un processus de "mise en relation" entre mentors et projets, il peut donc être utile de comprendre leur raisonnement derrière votre jumelage particulier, ainsi que les résultats attendus.

- Quels sont les honoraires ou compensations ?

- Quelle est la durée du processus de mentorat ?

- Quelles structures de soutien sont en place pour le mentoré et le mentor ?
  - **Par exemple :** Existe-t-il un code de conduite ou un accord de confidentialité, et comment la plateforme partagera-t-elle cela avec le mentor et le mentoré ?

- Les intentions de la plateforme sont-elles alignées avec vos valeurs ?
  - Si ce n'est pas le cas, clarifiez pourquoi vous pourriez être intéressé par cette opportunité et quels risques vous prenez en y participant.

- Y a-t-il d'autres engagements attendus après la fin de la période de mentorat ?

- Existe-t-il un processus de feedback pur pour le mentor et le mentoré ?
  - **NB:** Obtenez des informations pratiques à ce sujet (par exemple, qui contacter spécifiquement, les délais et formats des rapports de progréssion, la disponibilité du personnel de la plateforme pendant le mentorat, comment ce processus sera communiqué, et que faire en cas de problème avec le jumelage du mentor-mentoré, etc.)

2.1

QUESTIONS À CONSIDÉRER AVANT DE S'ENGAGER AVEC LA PLATEFORME

Comprendre la philosophie et la curation derrière une invitation à devenir mentor est aussi important que les compétences et expériences que vous apporterez à la relation de mentorat. Poser certaines ou toutes ces questions dès le début de votre engagement avec la plateforme vous permet de prendre la responsabilité de votre contribution afin de créer une relation saine, responsable, centrée sur l'attention et équitable entre le mentoré, le mentor et la plateforme.

2.2

PLATEFORME D'INTRODUCTION DU MENTORÉ AU MENTOR

Une fois que vous avez accepté une invitation à devenir mentor, vous aurez besoin de précisions de la part de la plateforme sur la manière dont vous et votre/vos mentoré(s) serez présentés l'un à l'autre (par exemple par courrier électronique, par réunion Zoom, en personne). Lors de cette réunion de présentation, les aspects pratiques suivants doivent être abordés :

- **Attentes, résultats, limites et responsabilités de toutes les parties impliquées**
  - **NB:** S'il existe des différences entre les informations que vous avez çues et celles qui sont généralement partagées, vous devez vous enseigner à ce sujet.
- **Clarification sur quand et comment se déroulera la première rencontre (mentormentoré)**
  - Par exemple, qui est censé organiser cela et à quoi les mentorés doivent-ils s'attendre de la part de leurs mentors avant cette date (si ce point n'est pas abordé directement)
- **Ressources** pratiques fournies par la plateforme pour soutenir le mentorat • Par exemple, le personnel de soutien, les espaces de réunion en ligne (par exemple le compte Zoom de la plateforme), le code de conduite, les bases de données, les odèles de contrat et de budget, les kits de conseils juridiques, les traitements, les exemples de pitch, de bande-annonce et de teaser, etc
  - **NB** : Il est important de savoir que vous n'avez pas besoin de « réinventer la roue » et qu'il existe d'excellentes ressources et communautés pour vous accompagner dans votre parcours de mentorat. La section 7.2 de l'annexe contient une sélection de ces ressources et communautés

2.2

PLATEFORME D'INTRODUCTION DU MENTORÉ AU MENTOR

Le mentoré doit également avoir la possibilité de poser des questions de clarification avant la première réunion ur tout ce qui a été partagé lors de la réunion de présentation ou du courrier électronique. Il peut également être utile de clarifier lors de la réunion de présentation ce qu'il faut faire si des circonstances atténuantes surviennent (personnellement) pour vous-même ou pour le mentoré afin qu'il y ait une connaissance commune sur la façon de continuer à respecter le processus, le temps et l'énergie de toutes les parties prenantes impliquées.

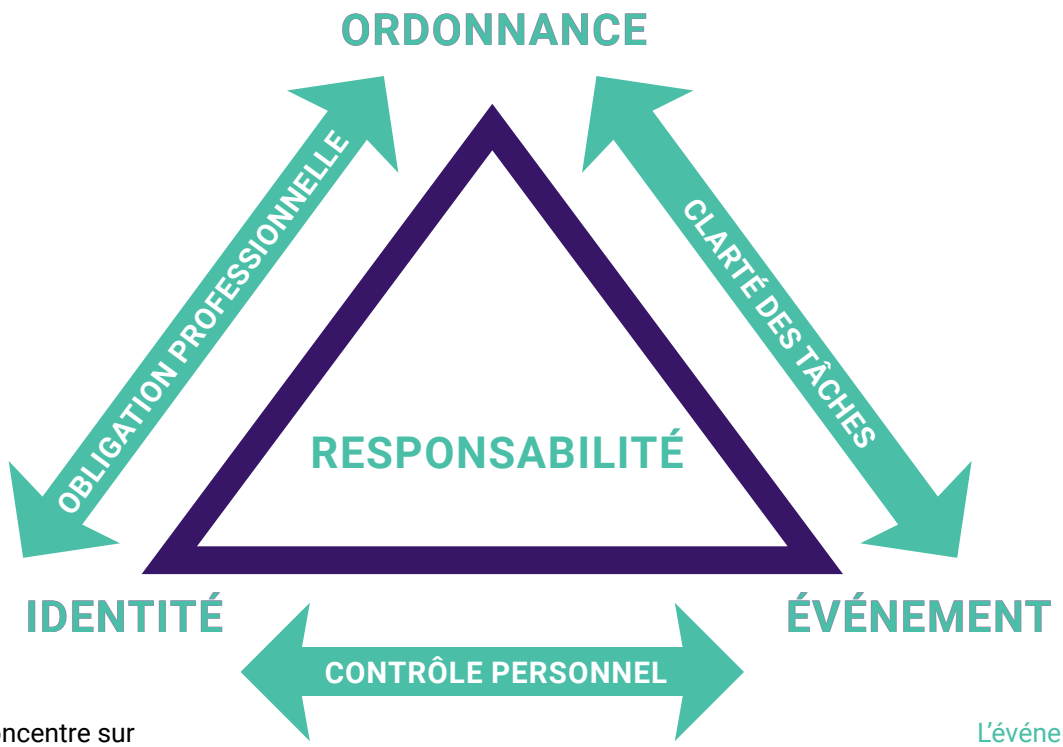
Si elle est bien faite, la présentation de la plateforme devrait créer de la sécurité et de la clarté quant au contexte dans lequel votre mentorat se déroulera et donner le ton pour la première rencontre individuelle. Encore une fois, nous soulignons l'importance de couvrir ces points dès le début de votre engagement avec la plateforme permet à toutes les parties d'assumer la responsabilité de leur contribution à la création d'une relation saine, responsable, centrée sur les soins et équitable entre le mentoré, le mentor et la plateforme. Notre réflexion sur la responsabilité dans le mentorat est influencée par le « modèle triangulaire de responsabilité », comme l'illustre l'image 2[1].

1 D'après Schlenker, B., Britt, T., Pennington, J., Murphy, R. et Doherty, K. (1994). Le modèle triangulaire de responsabilité. Psychological Review, 101, 632-652 et Schlenker, B. (1997). Responsabilité personnelle. Applications du modèle triangulaire. Research in Organizational Behavior, 19, 241-301.

IMAGE 2

LE MODÈLE TRIANGULAIRE DE LA RESPONSABILITÉ

Les prescriptions sont des règles de conduite formelles et informelles qui s'appliquent à un événement spécifique et qui fournissent des orientations sur le comportement. Ces orientations comprennent également des principes moraux et éthiques.



L'identité se concentre sur les rôles, les qualités, les engagements, les aspirations et les prétentions de l'individu en relation à l'événement et aux prescriptions.

L'événement est une situation limitée dans le temps (par exemple : une période de 6 mois de mentorat d'écriture de scénario organisé par une plateforme).

Le modèle triangulaire stipule que la responsabilité individuelle perçue est une fonction positive directe de la force des liens entre l'événement, l'identité et la prescription.
Cela signifie que le stress sera minimisé (et l'engagement maximisé) lorsqu'un ensemble clair de directives prescriptions) s'applique à l'événement, que les directives s'appliquent à l'individu, que l'individu a un contrôle personnel sur performance lors de l'événement et l'événement est considéré comme important par l'individu.

Après avoir lu cette section, nous espérons que vous serez encouragé à poser des questions sur la plateforme (clarté des tâches et contrôle personnel) afin que les mécanismes de rétroaction et de responsabilisation (obligation professionnelle) soient normalisés dès le début du parcours de mentorat.



Se préparer à rencontrer son mentoré

En fonction de la manière dont s'est déroulée la rencontre d'introduction entre vous et votre mentoré, vous devrez peutêtre effectuer des préparatifs supplémentaires avant votre première séance individuelle. Cela peut inclure :

- D'autres questions de suivi sur la plateforme pour comprendre coment la plateforme prend en compte les besoins culturels et contextuels des mentorés avec lesquels elles travaillent
  - . Par exemple, si le mentorat est en personne, la plateforme fournit-elle un soutien et des conseils aux mentorés et aux mentors pour obtenir des visas de voyage ?
  - . Par exemple, si le mentoré est un soignant ou un parent, est-ce que cela est prévu ?
- Déterminer s'il y a des recherches sur le contexte socioculturel et/ou politique de l'histoire et/ou du mentoré que vous devez faire avant la première réunion, y compris pour clarifier le langage approprié à utiliser pour le projet (par exemple, « migration illégale » contre « migration irrégulière »)
- Préparation et/ou partage des ressources qui pourraient être nécessaires pour la première réunion (par exemple, codes d'accès à la visualisation en ligne,

plateformes, traitements, échantillons visuels, etc.) liés au projet ou aux exigences de la plateforme

- Déterminez avec votre mentoré la logistique de la première rencontre bien à l'avance (par ex. réunion en ligne ou en personne, durée de la réunion, etc.) afin que les deux parties puissent être bien préparées et que les dispositions nécessaires soient prises (par exemple, liens Zoom envoyés, lieu approprié et accessible choisi, etc.)

3.1 QU'EST-CE QU'UN BON MENTOR ET UN MAUVAIS MENTOR ?

Il se peut qu'une plateforme vous ait proposé de devenir mentor en raison de votre expérience technique ou de vos distinctions dans le secteur. Ces éléments sont importants et peuvent être bénéfiques pour un mentoré, mais ils ne définissent pas les caractéristiques d'un bon mentor. Dans l'ensemble,un bon mentor est une personne curieuse et consciente de ses capacités, capable de se prêter au processus de mentorat de manière généreuse (réunion en ligne ou en personne, durée de la réunion, etc.) afin que les deux parties puissent être bien préparées et que les dispositions nécessaires soient prises (par exemple, liens Zoom envoyés, lieu approprié et accessible choisi, etc.) de manière collaborative et sans jugement. De plus, un bon mentor est prêt à apprendre (de son mentoré et d'autres) et a une attitude saine qui s'ajoute à un sens des

IMAGE 3

RÉSUMÉ DES RÉPONSES DU GROUPE À LA QUESTION « QU'EST-CE QUI FAIT UN BON MENTOR ? »



Bon auditeur | Quelqu'un ouvert au processus d'échange avec les mentorés | **Gentillesse** **Connectivité** Ouvert aux critiques | Compétent dans son domaine | L'expérience cinématographique est un prérequis | Capable de partager leur propre travail et d'autres univers cinématographiques que les leur | Croit en la pluridisciplinarité | Conscient de soi et doté d'une intelligence **Empathie** émotionnelle | Établit des limites | Capacité à prendre du recul et voir une vue d'ensemble | **Humilité** Volonté d'apprendre des mentorés | Transmission de compétences | **Curiosité** Sens sain de la curiosité | Donne des critiques constructives et aide à trouver des solutions | Se rend disponible pour ses mentorés | Encourage **Ouverture** la créativité des mentorés | Est structuré, a un plan pour **Respect** superviser tout le processus | Comprend l'expérience socio-culturelle et les spécificités de ses mentorés | Un diagnosticien capable de s'adapter | Quelqu'un d'honnête | Quelqu'un sans ego ou capable de le mettre de côté | S'intéresse **Générosité** aux autres et instaure la confiance

IMAGE 4

RÉSUMÉ DES RÉPONSES DU GROUPE À LA QUESTION « QU'EST-CE QUI FAIT UN MAUVAIS MENTOR ? »



Égocentrique Incapable de créer un espace | Quelqu'un qui ne peut pas enseigner, écouter ou se préparer **Renfermé** correctement | Veut **Autoritaire** "résoudre" ou dépasser ses limites | Entaché / blasé | Étroit d'esprit | Manque d'intérêt pour les idées des autres | Incapacité à collaborer ou inspirer | Une attitude de "je-sais-tout" | Ne se rend pas disponible pour le mentoré | Insécurité | **Prescriptif** Transmission verticale | Quelqu'un qui est condescendant ou désinvolte | Frustré | Échoue à établir une relation professionnelle avec le mentoré | Autoritaire | Incapacité à admettre quand ils **Sans empathie** ne savent pas | Critiques non constructives | Inconscient de leur position et des dynamiques de pouvoir | Arrogant | Personne rigide qui n'autorise pas le mentoré à être créatif, mais **Peu fiable** impose plutôt ses **Prétentieux** propres opinions, égocentrique | Plus intéressé par eux-mêmes que par les autres | UIndifférent et en gros, manque de maturité, sans aucune sensibilité aux besoins du mentoré, incapable de partager ses compétences | Un mauvais choix ou une mauvaise utilisation de la plateforme de transmission | Un manque de conscience de soi

limites. Les bons mentors peuvent fixer des attentes et des objectifs clairs avec leurs mentorés. Ils sont respectueux et compréhensifs de la spécificité sociale et culturelle du mentoré et de l'environnement dans lequel ils se trouvent. Ils ne portent pas de jugement et ne sont pas égocentriques, et ils sont capables de créer une relation de confiance avec leur mentoré.

En revanche, les traits de caractère et les attitudes suivants ne sont pas pour quiconque souhaitant faire du mentorat (Image 4).
L'égocentrisme est la principale caractéristique qui définit un mauvais mentor, et il est vu comme quelqu'un d'arrogant qui impose son propre point de vue sur le processus.

Un mauvais mentor est très prescriptif (et donc dédaigneux de ce qui peut émerger du processus de mentorat) et n'est pas capable d'écouter ou de créer un espace pour une collaboration saine. Ils ne sont pas conscients de leur position et de leur pouvoir, et ne perçoivent pas le mentorat comme un processus mutuellement bénéfique.

Ils peuvent être des professionnels compétents mais des mentors inadéquats, car il leur manque les compétences relationnelles souhaitables des bons mentors (Image 3).

Nous vous suggérons d'utiliser ces définitions comme un moyen d'auto-réflexion, surtout si vous êtes nouveau dans le mentorat. Être clair sur ce

que vous apportez au parcours de mentorat (votre parcours personnel, votre motivation et votre expérience du mentorat, etc.) sera très bénéfique pour votre mentoré, car cela permettra un échange et une connexion au-delà de votre biographie formelle/officielle que votre mentoré aurait reçue de la plateforme.

Notre suggestion de faire une auto-évaluation réflexive de ce que vous apportez au mentorat après avoir été invité à mentorer peut sembler contre-intuitive. Ce n'est pas le cas.

Nous mettons intentionnellement en avant la conscience de soi (plutôt que les compétences, l'expérience ou la reconnaissance de l'industrie) comme une compétence essentielle pour toute personne souhaitant développer et améliorer ses compétences de mentorat.

3.2

LA PREMIÈRE SÉANCE INDIVIDUELLE AVEC VOTRE

Comme défini précédemment, un « mentoré » est une personne curieuse et ouverte à un processus d'apprentissage dans lequel elle mettra à profit son expérience pratique avec des compétences plus nombreuses ou différentes. Les mentorés ne sont pas seulement des professionnels débutants, mais toute personne de mentorat à n'importe quelle étape de sa carrière. Une plateforme peut vous avoir contacté pour vous encadrer en raison de votre expérience technique / vos distinctions dans le secteur. Ces éléments sont importants et peuventêtre bénéfiques pour un mentoré, mais ils ne définissent pas les caractéristiques d'un bon mentor.

Dans l'ensemble, un bon mentor est une personne curieuse et consciente d'elle-même, capable de se prêter au processus de mentorat de manière généreuse, sans jugement et elle est collaborative.

3.3

COMMENT STRUCTURER LA PREMIÈRE SÉANCE INDIVIDUELLE

Compte tenu des compétences relationnelles partagées dans l'image 3 et du triangle de responsabilité (Image 2), votre objectif lors de votre première séance individuelle avec votre mentoré est d'établir une connexion (et des lignes directrices pour cette connexion) qui, espérons-le, évoluera vers une relation de confianceà mesure que le mentorat progresse. Vous trouverez ci-dessous quelques recommandations pour y parvenir :

- La première rencontre doit être détendue et il doit y avoir une atmosphère chaleureuse et amicale tout au long de la rencontre.
- Votre objectif doit être de comprendre comment le mentoré se perçoit lui-même et son projet. Vous pouvez le faire en utilisant des questions/activités de type brise glace qui permettent au mentoré de partager librement
  - Comment et/ou pourquoi se sont-ils lancés dans le cinéma ? Qu'est-ce qui les a attirés à poursuivre la réalisation de films ?
  - Pourquoi étaient-ils intéressés par ce programme de mentorat ?
  - .Qu'espèrent-ils accomplir avec leur projet / leur carrière ? (par exemple, le développement de l'histoire / où trouver du financement / des coproductions / des marchés industriels / des sessions de pitch, etc.)
  - Pourquoi veulent-ILS raconter cette histoire et pourquoi sont-ILS la bonne personne pour le faire ?
  - Demandez-leur de vous raconter leur logline

IMAGE 5

CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCOUTE ACTIVE

- N'interrompez pas
- Ne portez pas de jugement
- Soyez attentif et présent
- Posez des questions approfondies et ouvertes
- Demandez des éclaircissements et faites preuve d'empathie
- Réfléchissez et répétez (paraphrasez) ce que vous avez entendu
- Résistez à l'envie de « résoudre » les problèmes ou de donner des conseils trop rapidement
- Utilisez le langage corporel et les signaux non verbaux pour montrer que vous êtes concentré sur ce qui est partagé



3.3

COMMENT STRUCTURER LA PREMIÈRE SÉANCE INDIVIDUELLE

- Utilisez des questions ouvertes pour gagner en clarté et faciliter l'écoute active (Image 5). **NB :** La première séance doit être dirigée par le mentoré et vous devez être ouvert à entendre de nouvelles informations (c'est-à-dire, ne vous attendez pas à une répétition des informations que vous avez reçues précédemment sur le projet / le mentoré, si cela se produit - posez de meilleures questions !)
- Prenez suffisamment de notes pour votre propre bénéfice
- Utilisez incitations verbales pour encourager votre mentoré à s'ouvrir ou à développer une idée (par exemple, des expressions comme « Je vois » ou « Vas-y... » ou des sons qui communiquent un engagement comme « Uhhuh »)

LES QUESTIONS OUVERTES POURRAIENT INCLURE LES ÉLÉMENTS SUIVANTS :

- De quoi parle votre histoire ?
- Qu'estce qui vous a attiré dans cette histoire ?
- Quelle forme prend-elle ? Par exemple, s'agitil d'une structure en trois actes ? Ou bien est-ce une structure non linéaire ou alternative ? Ou peut-être est-ce une situation ? S'agit-il d'un genre traditionnel ou plutôt expérimental ?
- Quel est, selon vous, le thème ?
- Avez-vous un public particulier en tête et pourquoi ?
- Quelles recherches avez-vous e ffectuées et pourquoi était-il important pour vous de les faire ?
Parlez-moi du ou des protagonistes [si le projet est axé sur les personnages]
- Avez-vous un producteur et/ou une équipe en place (écoutez activement leur réponse)
- Avez-vous actuellement des financements en place ou des partenaires sur le film ?
- À quelles difficultés, le cas échéant, êtes-vous actuellement confrontés avec votre projet ?

Créer une ambiance propice et poser des questions à votre mentoré qui lui permettent d'expliquer où il en est dans le processus mettra à jour vos connaissances acquises lors de la pré-engagement avec laplateforme et deviendra votre point de départ de facto pour le reste du parcours de mentorat.

3.4

COMMENT CONCLURE LA PREMIÈRE SÉANCE INDIVIDUELLE

La majeure partie du temps, de la première séance individuelle doit être consacrée à écouter votre mentoré partager ses réponses aux questions ouvertes que vous choisissez de lui poser. Vers la fin de la séance, il est utile de poser des questions qui orienteront les séances suivantes.

CES QUESTIONS PEUVENT INCLURE :

- Sur quoi aimeraient-ils se concentrer pendant votre temps ensemble ?
- Quelles seraient les preuves que cette relation dementorat a été fructueuse ?
- Quel devrait être le mode et la fréquence de communication entre vous et le mentoré ?
- Existe-t-il des limites ou des éléments non négociables en termes de temps / d'énergie ? /confidentialité / horaires de travail (pour le mentoré et le mentor) qui devraient être discutés en amont ?
- S'il existe des difficultés ou des conflits d'intérêts évidents qui pourraient constituer un obstacle à la réalisation des objectifs exprimés du mentorat, ceux-ci doivent être discutés et un plan doit être élaboré pour les résoudre ou arrêter le processus après la première séance.
- Demandez-vous si vous êtes équipé pour leur fournir l'histoire / le projet / le soutien de carrière dont eux et le projet ont besoin ?

Votre mentoré doit avoir une idée claire de ce dont il est personnellement responsable (Image 2) après votre première séance. Nous vous suggérons d'envoyer un e-mail de suivi informel à votre mentoré récapitulant la discussion de la première séance, en l'invitant à ajouter ses réflexions à votre résumé de la séance, ce qui vous permettra à tous les deux de confirmer ce qui a été convenu collectivement pour travailler lors des séances suivantes.



Le processus de mentorat

Selon la durée de votre mentorat, vous devrez peut-être établir un lien relativement rapidement (par exemple dans le cas d'un mentorat de deux (mois) afin d'atteindre les résultats escomptés. De petites actions peuvent contribuer grandementà établir un lien et un rapport, par exemple arriver à l'heure à une réunion ou donner suite à une mise à jour personnelle qu'un mentoré a peutêtre déjà partagée.

Vous devriez également être en mesure de discerner dès les premières séances où se trouvent les points faibles du projet à partir de toutes les informations que le mentoré a partagées. Nous vous suggérons d'aborder ces questions en posant des questions stratégiques qui obligent le mentoré à réfléchir de manière plus approfondie et plus réflexive à son projet et de lui demander de partager ses réflexions sur ces questions. Ces questions peuvent être préparées et posées avant chaque séance afin que vous puissiez écouter activement ce qui est partagé (Image 5).

Chaque parcours de mentorat auquel vous participez sera unique et différent. Vous trouverez ci-dessous quelques conseils, suggestions et précautions qui peuvent vous être utiles à différentes étapes du processus :

4.1

DIFFÉRENTES ACTIVITÉS QUE VOUS POURRIEZ



- Regarder un film ensemble et en discuter
- Séances d'inspiration créative
- Aller se promener ensemble
- Se connecter socialement avec d'autres personnes qui font partie d'autres collectifs créatifs (industrie locale en particulier)

4.2

ENREGISTREMENTS

- Clarifiez continuellement votre compréhension des informations que vous recevez du mentoré pour voir s'il existe une compréhension commune des éléments de base du projet (logline, synopsis et traitement, etc.)

- De même, vérifiez constamment si vous et le mentoré utilisez le même langage (terminologie) tout au long du processus pour éviter toute confusion.

- Demandez à votre mentoré de répéter l'histoire/ le synopsis autant de fois que possible à vous et aux autres et de travailler dessus ensemble pour qu'elle devienne plus claire, en l'adaptant si nécessaire, afin qu'elle corresponde succinctement à la vision et à l'histoire prévues.

- S'il y a un teaser ou un court métrage précédent qu'ils ont créé, regardez-le ensemble et donnez votre avis, proposez des idées et posez des questions, mais ne soyez pas prescriptif

- Cultiver la compréhension que le processus de mentorat peut nécessiter plusieurs versions desmêmes documents et/ou des peaufinages et que « l'écriture est une réécriture »

- • Examinez de manière plus significative (individuellement ou ensemble) le pack d'histoires après les premières séances (y compris, mais sans s'y limiter, le synopsis/ le traitement/la déclaration du réalisateur/ la note d'intention/le budget/le plan financier/le script/le teaser ou le travail précédent/le mood board) comme un indice pour structurer les séances futures

- Vérifier si la logistique de chaque session pourrait être améliorée (par exemple, l'heure de la réunion, le format, le lieu)

4.3

HARMONISATION

- • Soyez patient avec vous-même et avec le mentoré et gérez vos propres attentes vis-à-vis du processus
- Clarté et conscience du climat sociopolitique/ économique/culturel du mentoré et de la façon dont celui-ci est différent du vôtre
- Réfléchissez à des façons uniques d'encourager et d'inspirer confiance à votre mentoré à partir de ce que vous avez appris sur lui depuis e début de votre collaboration
- La langue utilisée dans le mentorat ne doit pas nécessairement être la langue de tournage ou la langue du forfait du projet
- On ne soulignera jamais assez l'importance d'être gentil et doux. Cela peut se traduire par une attitude humble (dans les cas où vous pensez en savoir plus) et par une attitude affirmative et encourageante envers votre mentoré sans outrepasser vos propres limites (de temps et d'énergie).
- Encouragez, motivez et soutenez votre mentoré et le projet autant que possible
- Partagez votre réseau et votre accès, quand et où cela est pertinent
- Demandez à votre mentoré s'il y a quelque chose de personnel qu'il aimerait partager avec vous qui est en dehors de son projet ?
- Demander régulièrement au mentoré comment il vit le processus
- Réfléchissez à des moyens pratiques (par exemple des phrases à dire/à ne pas dire) qui vous permettront de ne pas parler avec la voix d'une autre partie prenante du projet (c'est-à-dire la plateforme qui vous a mis en relation avec le mentoré ou un financier)
- En fonction de la durée de votre engagement dans le processus de mentorat, sachez que les différents moments du cycle de vie d'un projet nécessiteront des résultats et un soutien différents : par exemple, s'agit-il d'un projet en cours de développement ou de production ? Ou le mentoré prépare-t-il une présentation ou un pitch ?

Les sections 4.1. à 4.3. sont destinées à vous aider à découvrir et à décortiquer autant d'éléments que possible de l'histoire au cours de vos premières séances. Elles sont également destinées à souligner que, même si une position de neutralité totale n'est pas possible dans votre rôle de mentor, vos propres préjugés ou partis pris inconscients peuvent vous amener à interpréter les informations partagées de manière inutile. Ces trois sections sont également suggérées pour contrer toute gêne sociale ainsi que la dynamique de pouvoir non déclarée (le mentoré est là pour « apprendre » de vous).

La section 4.4. ci-dessous évoque le besoin potentiel de résolution de problèmes si des différences importantes et surprenantes apparaissent entre ce que vous entendez lors des premières réunions et les informations sur le projet qui vous ont été présentées auparavant.

4.4

RÉSOLUTION DE PROBLÈMES (DÉRIVÉE DE L'IMAGE 2)

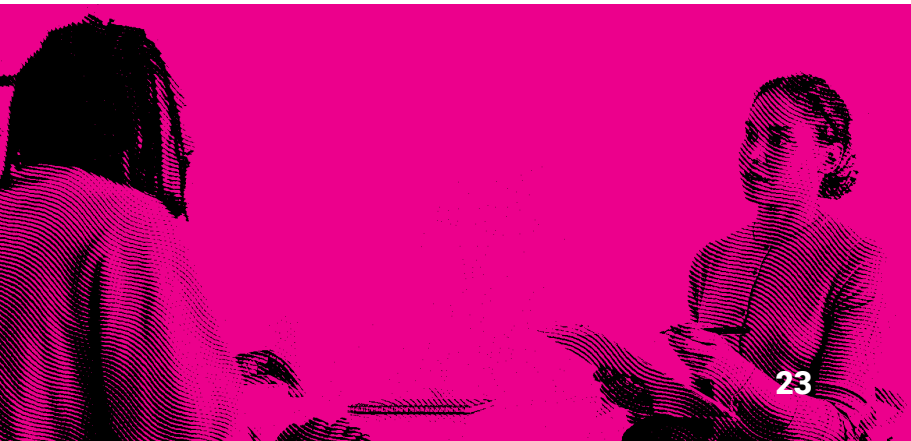
- Vous vous rendez peut-être compte que le projet et/ou le mentoré ne conviennent pas à la plateforme qui vous a initialement mis en relation avec eux. Dans ce cas, il est préférable de consulter le document de conditions d'engagement que vous avez avec la plateforme pour voir quelles options s'offrent à vous dans ce cas avant d'avoir une conversation honnête avec votre mentoré sur l'inadéquation que vous percevez

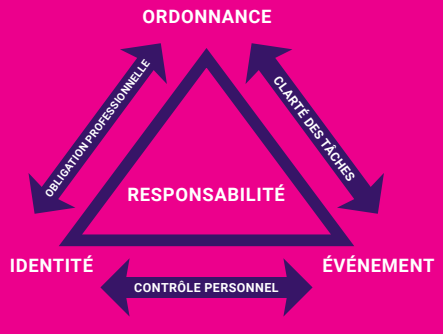
- Des conflits de personnalité inattendus et/ou des circonstances de vie qui renden le processus de mentorat impossible à poursuivre

- L'absence de divulgation complète des informations liées au projet peut avoir un impact négatif ou interrompre le processus de mentorat

- Expliquez clairement à votre mentoré ce que vous avez à offrir à son processus (réfléchissez à vos forces et à vos faiblesses et mettez en évidence toutes les opportunités uniques de soutien que vous voyez)

Dans toutes les situations de résolution de problèmes, évitez d'être réactionnaire, car cela pourrait renforcer une dynamique de pouvoir selon laquelle vous (en tant que « mentor ») détenez la « bonne » connaissance de ce que devrait être le projet. L'objectif est de résoudre le problème d'une manière dont vous êtes personnellement responsable (voir l'image 2, également ci-dessous). Le mentorat est un processus et votre capacité à maintenir la conscience de soi et à assumer vos responsabilités est l'une des plus grandes contributions que vous puissiez apporter au mentorat.







Clôture d'un processus de mentorat

La fin officielle du parcours de mentorat peut prendre plusieurs formes (par exemple, un repas de fête, la évision d'une liste de contrôle avec une discussion réflexive, une présentation à d'autres de ce que le mentorat a accompli, etc.).

Le facteur clé à prendre en compte à cette étape du processus est d’évaluer si vous et votre mentoré estimez avoir atteint les résultats du mentorat.

LA CLÔTURE D'UN PROCESSUS DE MENTORAT POURRAIT INCLURE LES ÉLÉMENTS SUIVANTS

- Soumission des livrables à la plateforme
- Obtenir un retour d'information du mentoré par le biais d'un retour verbal ou écrit
- S'il existe des processus mis en place par la plateforme pour recueillir ce retour d'information, vous voudrez vous assurer d'y avoir accès pour améliorer vos compétences en mentorat
- Donner un retour à votre mentoré sur le travail effectué pendant le mentorat et réfléchir au travail qui reste à faire à l'avenir (après la fin du mentorat) et/ou mentionner les objectifs futurs du projet

Essayez de terminer sur une note positive et encourageante pour montrer votre soutien et avec un accord commun sur les contacts futurs (le cas échéant).



“Le facteur clé à prendre en compte à cette étape du processus est d’évaluer si vous et votre mentoré estimez avoir atteint les résultats du mentorat.”



Conclusion

> ***Le mentorat consiste à transmettre l'expérience et à soutenir la vision du mentoré***

Nous espérons que ce guide a fourni un ensemble de premières étapes pratiques et enrichissantes à toute personne souhaitant approfondir ses compétences en matière de mentorat. Il représente également le début d'un projet plus vaste que le DFMI espère entreprendre (sous réserve de financement) pour créer un programme de formation formel pour les mentors. Le DFMI accueille favorablement les échanges avec les partenaires et les plateformes qui souhaitent s'engager davantage autour des sujets et des thèmes évoqués dans ce guide.

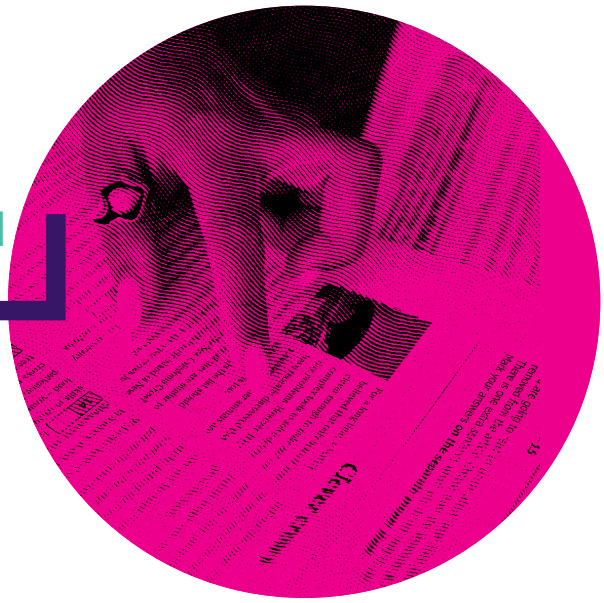
Le Durban FilmMart Institute, en coopération avec Berlinale Talents et DW Akademie, soutenu par le ministère fédéral allemand de la coopération économique et du développement, a créé le Future Mentors Guide and Programme qui vise à améliorer les compétences de la prochaine génération de mentors





Glossaire

TERMES CLÉS ET DES IDÉES POUR VOUS AIDER SUR VOTRE CHEMIN



7.1

TERMES CLÉS

PACK PROJECT

Document combiné de tous les éléments nécessaires à un projet de film (c'est-à-dire pas seulement le scénario) qui donne une image complète du projet. En général, un dossier de projet décrit les trois éléments d'un projet - l'histoire, le financement et le plan de projet et peut inclure :

- **Logline**
- **Synopsis**
- **Dèclaration du directeur**
- **Approche visuelle**
- **Traitement,** qui comprend l'arriere-plan, le contexte, le protagoniste et le plan detaillé de l'histoire outline
- **Étape du projet**
- **Filmographie des réalisateurs**
- **Societé de production et équipe créative**
- **Plan budgétaire et financier**
- **Visuels : images fixes, lien vers le teaser**
- **Apercu d'une seule page**
- **Plan des étapes**
- **Scénario**
- **Acteurs/ talent**
- **Proposition de casting**

PITCH-DECK

Une description visuelle du projet pour débloquer des opportunités. Elle est utilisée lors de la recherche de bailleurs de fonds, de cofinanceurs et d'acheteurs.

PITCH DE PRÉSENTATION

Présentation d'un projet en cours de développement. Il s'agit d'une étape préliminaire du pitch, qui permet de trouver des collaborateurs ou de solliciter des retours et des suggestions créatives.

LOGLINE

Un logline est une description d'une, deux ou trois phrases de votre histoire qui résume le dilemme et l'objectif du personnage central.

DÉCLARATION D'INTENTION DU RÉALISATEUR

Un document, généralement long d'une à deux pages, qui explique en détail pourquoi ce sujet est important, actuel ou pertinent. Pourquoi êtes-vous la personne la mieux placée pour réaliser un film sur ce sujet ? Expliquez la pertinence culturelle ou sociale et le contexte du sujet, et pourquoi ce projet est actuel ou urgent. Détaillez les sujets, les problèmes, les thèmes, les défis, les enjeux ou les questions que votre projet va couvrir

CODE DE CONDUITE

Un code de conduite est un document écrit qui décrit la culture et le comportement de la plateforme/du programme. Il énonce un ensemble de principes et de valeurs éthiques qui sont applicables (c'est-à-dire qu'il y a des conséquences en cas de non-respect).

7.2

IDÉES CLÉS

ÉCOUTE ACTIVE

La capacité d'écouter et d'assimiler ce qui est dit dans une discussion et d'utiliser toute sa personne pour transmettre cette capacité à l'interlocuteur. Cela comprend l'utilisation de la communication verbale et non verbale. La communication non verbale a généralement plus d'impact que les mots seuls dans l'écoute active et donc l'expression du visage, le contact visuel, les incitations non verbales (par exemple, hocher la tête) et la posture du corps sont extrêmement importants.

AFFIRMATION

Mettre en valeur le potentiel, les points forts, le talent et les attributs positifs du mentoré et lui inculquer la confiance en l'encourageant.

ENCOURAGER ET/OU CÉLÉBRER

Être un ardent supporteur du mentoré et du projet en croyant en eux et en les soutenant de diverses manières. Cela est différent de simplement parler de votre rôle dans le mentorat du projet (c'est-à-dire en vous centrant sur vous-même plutôt que sur le projet/le mentoré).

CONTEXTE

Les dimensions socio-économiques, politiques, géographiques, linguistiques, culturelles environnement ou situation du mentoré, du mentor et de la plateforme.

DISCERNER

Mettre en évidence les domaines préoccupants et identifier les domaines sur lesquels il faut travailler.



7.2

IDÉES CLÉS (SUITE)

MATCHMAKING

Le matchmaking est la compétence et le processus d'identification et de mise en relation de s mentors avec les mentorés et/ou des mentorés avec les réseaux de l'industrie. Cela nécessite de la persévérance et de la patience ainsi que de bonnes compétences interpersonnelles (y compris l'intelligence émotionnelle). De la part du mentor, cela implique également d'être généreux et concentré sur ce que vous partagez avec votre mentoré (par exemple, le simple fait d'envoyer par e-mail à votre mentoré une liste de diffuseurs sans expliquer à chacun, ce qui les intéresse, et sans se connecter individuellement n'est pas un exemple de matchmaking).

STYLE DE MENTORAT

Comment un mentor mène/aborde les séances de mentorat pour atteindre les résultats escomptés.

ESPACE SÉCURISÉ

Un environnement dans lequel une personne peut être sûre qu'elle ne sera pas exposée à la discrimination, aux critiques toxiques, au harcèlement ou à tout autre préjudice émotionnel ou physique.

CONSCIENCE DE SOI

Être conscient et comprendre la dynamique de pouvoir entre le mentoré et le mentor. Cela implique, entre autres, de vous rendre compte de vos préjugés inconscients et de votre position, de la manière dont vous encadrez/votre processus d'engagement préféré, de connaître vos limites et capacités personnelles et professionnelles.





Lectures complémentaires & ressources

(non exhaustif)

8.1 LISTE DES PLATEFORMES QUI ENGAGENT DES MENTORS

Afrisos
Atlas Ateliers
Birds Eye View (Filmenomics)
Berlinale Talents
Brown Girls Doc Mafia
Cairo Film Connection
Carthage Film Festival
Doha Film Institute
DocA
DocHouse
Durban FilmMart Institute
ENCOUNTERS
Hot Docs Blue Ice
Hot Docs Cross Currents
IDFAcademy
OUAGA FILM LAB
Rough Cut Workshop SDI
Sundance

8.2

PLATEFORMES AVEC DIVERSES RESSOURCES

Ces plateformes contiennent des cours en ligne, des masterclasses, des études de cas, des boîtes à outils et des ressources sur la santé mentale :

https://collab.sundance.org

https://docsociety.org/resources

https://www.studiobinder.com

https://taragroupe.com/le-yaounde-film-lab laboratoire de cinéma

https://www.beirutdc.org

https://film.britishcouncil.org/resources

https://filmtvcharity.org.uk/leading-change/the-whole-picture-toolkit

https://filmtvcharity.org.uk/your-support

https://filmtvcharity.org.uk/leading-change

https://documentality.org

https://filminmind.co.uk

8.3

PLATEFORMES CINÉMATOGRAPHIQUES

https://afridocs.net

https://www.festivalscope.com

https://www.aflamuna.online/fr/page/à propos



8.4 PROGRAMMES À AXE AFRICAIN

https://www.realness.institute

https://ouagafilmlab.net/fr/bienvenue-sur-ouaga-film-lab

https://taragroupe.com/le-yaounde-film-laboratoire

https://www.jcctunisie.org/indstryDaysPres.php

https://durbanfilmmart.co.za

http://www.sudecriture.com

https://atlasateliers.marrakech-festival.avec

http://www.fidadoc.org/la-ruche

https://www.somefinedaypix.org

https://documentaryafrica.org

https://www.cineastesdelareunion.fr

https://ladima.africa

https://steps.co.za

MADA FILM LAB

https://www.siff-sd.com/en/about-sff.php

https://www.lalig.org

https://multichoicetalentfactory.com

https://www.instagram.com/l espace

https://afrinollycreativehub.com

http://mydocubox.org

https://www.institutimagine.com

https://www.labiennale.org/it/fr/cin%C3%A9ma/2022/final-cut-venise%20https%3A//taragroupe.com/le-yaounde-film

https://redseafilmfest.com/en/red-sea-souk

8.5 SITES WEB DE BASES DE DONNÉES

https://www.film-documentaire.fr

https://www.citwf.com

https://firstcenturyofcinema.com

https://www.imdb.com

8.6

LIENS UTILES VERS DES RESSOURCES POUR MENTORS ET MENTORÉS

1. https://steps.co.za/wp-content/uploads/2017/08/STFT-Guides.pdf
2. https://www.celtx.com (Logiciel d'écriture de scénario gratuit)
3. https://www.blender.org (Logiciel de modélisation 3D gratuit)
4. Audacity (logiciel audio)
5. https://www.blackmagicdesign.com/products/davinciresolve (Logiciel de montage vidéo gratuit)
6. https://www.filmdaily.tv
7. https://rafikihub.com/videos
8. https://www.scriptslug.com
9. https://filmfreeway.com
10. https://www.imdb.com
11. https://www.behance.net/galleries/mouvement/film
12. Bureau des opportunités
13. https://www.frontrowinsurance.com/articles/top-free-music-platforms-for-cinéastes
14. Bibliothèque sonore de la BBC
15. Sons gratuits d'Adobe
16. Bibliothèque SFX de YouTube
17. Effets sonores Facebook
18. Audio Blocks (nécessite une connexion inscription)
19. Sound Bible (nécessite une connexion/inscription)
20. Elements (nécessite une connexion/inscription)
21. Envato (nécessite une connexion/inscription)
22. Moby's Free Music For Students
23. Free Music Archive
24. Vidéo
25. Bande sonore
26. Transitions de rythmes premium
27. Ensemble d'icônes animées Premium Beat
28. Pexels
29. Videezy
30. Travaux de lumière
31. Blackmagic Fusion
32. Paint.net (outil d'édition d'images et de photos)
33. Reaper (logiciel d'édition sonore)
34. Shotcut (NLE Open Source)
35. Cakewalk by Bandlab (SLogiciel audio)
36. Autodesk
37. Avid Media Composer First (NLE | Nécessite un compte)
38. Pencil2D (logiciel d'animation)
39. Krita (logiciel d'animation)
40. SketchBook (logiciel d'animation)
41. OpenToonz (logiciel d'animation)
42. Synfiq (logiciel d'animation)
43. Guide GRATUIT des films d'horreur
44. VEED (éditeur de vidéo en ligne gratuit)
45. American University Free Archive
46. Freesound.org
47. https://tportmarket.com
48. https://nofilmschool.com
49. https://filmschoolrejects.com/section/colonnes
50. https://filmlifestyle.com/ilmmaking-outils-ressources
51. https://industrialscripts.com/ressources pour la réalisation de films
52. https://indietalk.com
53. https://gointothestory.blcklst.com
54. https://filmmakeriq.com
55. Cubase
56. Vagues
57. Cinema 4D
58. Moho
59. https://myflixer.to
60. https://cinemaspaces network.net
61. https://www.imagesfrancophones.org/default/boite-a-outils
62. https://kitscenarist.ru/en/index.html
63. https://starc.app
64. https://www.documentary.org/sites/default/files/images/core_app_proposal_checklist_english_v.2022.pdf



Annexe

> ***Le fait de nommer fournit un crochet sur lequel nous commençons à accrocher toute une toile de sens. Et sans sens, nous ne pouvons pas travailler.***
>
> ***~ Joe Dunn*** [2]

LE PROCESSUS SUIVI POUR CRÉER CE GUIDE

Le processus de co-création suivi pour créer ce guide a réuni des mentors chevronnés et nouveaux (y compris des personnes qui ont récemment été mentorées) pour discuter entre eux avec du temps dédié et ciblé pour parler, écouter et apprendre, et créer ensemble autour du concept et de la pratique du mentorat. Il s'agissait d'un processus de co-création en personne qui a eu lieu à Durban, en Afrique du Sud, en octobre 2022. L'un des éléments clés du processus de co-création consistait à donner un sens à certains mots et concepts qui sont souvent utilisés et référencés sur les plateformes industrielles, mais qui ne sont pas souvent

2. https://medium.com/coaching-notes/naming-is-an-act-of-creation-3510b3b16ef5

définis ou réfléchis collectivement. Le processus de dénomination a commencé par quatre questions simples :

1. Qu'est-ce que le « mentorat » ?
2. Qu'est-ce qui fait un « bon mentor » ?
3. Qu'est- ce qui fait un « mauvais mentor » ?
4. Qui ou qu'est-ce qu'un « mentoré » ?

Ce processus a commencé en silence, le groupe réfléchissant individuellement par écrit à ce que ces mots et concepts signifiaient pour eux. Une pile de notes autocollantes a été fournie au groupe pour qu'il écrive la signification de ces noms et concepts et, en silence, pour coller ces significations sur une surface commune pour que le reste du groupe puisse les voir. Les individus étaient également libres de regrouper leurs significations avec celles fournies par d'autres s'ils estimaient qu'il y avait un alignement et un accord avec la signification exprimée par quelqu'un d'autre. Le pré-engagement en ligne avec le groupe (c'est-à-dire avant la réunion en personne à Durban) a estimé qu'il y avait une multitude de professionnels qui pourraient être des mentors mais qui n'étaient pas reconnus comme tels (par les autres ou par eux-mêmes). Par conséquent, la question suivante est devenue un point central de l'enquête pour le temps en personne : que faut-il pour créer une plus grande visibilité afin que l'abondance de mentors (potentiels) puisse devenir visible ? Il est donc important de décortiquer en détail le processus de co-création ici dans un souci de transparence et pour montrer comment des techniques relativement simples et peu coûteuses peuvent être utilisées pour découvrir de nouvelles connaissances.

La réflexivité incarnée a été utilisée dans toutes les activités pour extraire les connaissances tacites du groupe de manière collaborative, sûre et égalitaire.[3]

La réflexivité attire l'attention sur la nature localisée et partielle des prétentions à la connaissance [dans ce cas, la connaissance sur le « mentorat »] et sur la manière dont les individus et leurs expériences sont impliqués dans la production de sens et l'interprétation d'un concept. Ce faisant, la éflexivité « met également en évidence la tendance des prétentions à la vérité à masquer et à servir des intérêts particuliers ».[4]

3. Le recours à la réflexion silencieuse et à l'écriture, ainsi que la stipulation selon laquelle tous les participants devaient apporter leurs significations dans un espace partagé pour que le groupe puisse les voir par la suite, ont permis à tous les individus, quelle que soit leur expérience ou leur statut dans le secteur, de contribuer à la conversation. L'utilisation de notes manuscrites a rendu les idées anonymes (réduisant les déséquilibres de pouvoir et les hiérarchies potentielles qui pourraient survenir si des présentations verbales étaient utilisées). Comme il était très peu probable que l'écriture manuscrite de quelqu'un soit reconnaissable par une autre personne, les idées et les significations ont pu s'exprimer par elles-mêmes (sans lien avec le nom de l'auteur ou le statut de l'industrie), ce qui est assez différent de l'expérience, par exemple, de la même idée partagée dans le cadre d'une table ronde sur le même sujet lors d'un festival ou d'un marché. Les idées ont eu la possibilité de s'exprimer par elles-mêmes sans être attachées au nom de leur auteur.

4. Katzman, ER (2015), Réflexivité incarnée. La connaissance et le corps dans la pratique professionnelle. Dans Green, B et Hopwood, N (dir.), Le corps dans la pratique professionnelle, l'apprentissage et l'éducation, pp. 139-156

LE PROCESSUS SUIVI POUR CRÉER CE GUIDE

Ce qui est ressorti n'était pas tant une définition de dictionnaire des concepts qu'un ensemble de compétences individuelles et relationnelles (en réponse aux questions 1, 2 et 4) et un ensemble de traits (indésirables) en réponse à la question 5. Il est intéressant de noter que le processus a révélé un degré élevé de cohérence de sens au sein du groupe avec plusieurs chevauchements de sens se produisant malgré l'absence de communication entre les membres du groupe au cours de ce processus de dénomination.[5]

Après que le groupe se soit identifié et ait écouté ce que chacun a défini comme « mentorat » à partir des idées collectives générées, le groupe a été divisé au hasard en paires pour réfléchir au scénario suivant :

Une personne de votre entourage vous contacte et vous annonce qu'elle a la possibilité de devenir mentor pour la première fois. Elle vous demande des conseils sur la manière d'aborder cette opportunité. Comment lui diriez-vous comment s'y prendre ?

À ce stade du processus, le groupe était devenu relativement à l'aise les uns avec les autres et avait une idée des compétences, des expériences et des points de vue des participants. La répartition léatoire du groupe a été effectuée dans le but de souligner (encore une fois) que toutes les connaissances dans la salle avait une pondération et une validité égales et était entièrement utile au processus de co-création.

Le lendemain, des présentations de groupe ont été faites et des sujets clés ont été distillés et discutés. Dix sujets principaux sont apparus comme des points de départ pertinents pour quelqu'un qui se lance dans un nouveau parcours de mentorat et le groupe a de nouveau pris le temps de distiller et de discuter de la voie à suivre car il y avait des synergies entre les sujets. Les trois thèmes suivants ont été formés pour reconnaître les synergies entre les dix sujets :

- Le rôle et les prérequis d'un mentor
- Le processus de mentorat
- Le rôle des plateformes (qui emploient/ utilisent des mentors)

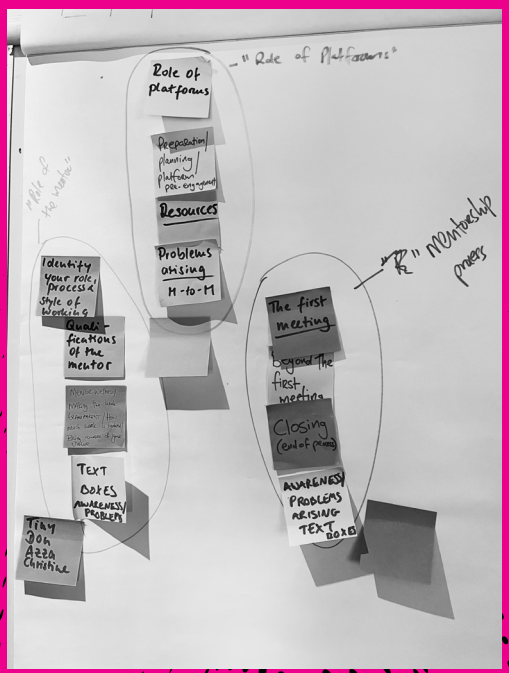
Le groupe s'est ensuite divisé en trois pour générer du contenu sous ces trois thèmes. Le jour suivant et le dernier jour , une partie de chaque groupe a été changée et des contenus additionnels a ont été générés sous chaque thème. Ce processus a également révélé que certains verbes et termes clés revenaient constamment, ils ont été présentés séparément (sur des fiches) pour que le groupe puisse les consulter par eux-même et, après un processus de discussion, des groupes plus petits ont été formés pour définir ces termes clés. Ceux-ci sont reflétés dans le glossaire.

5. Bien que cela soit considéré comme un résultat positif du processus, nous reconnaissons que cela peut également indiquer qu'il y avait potentiellement un manque de diversité des expériences au sein du groupe.

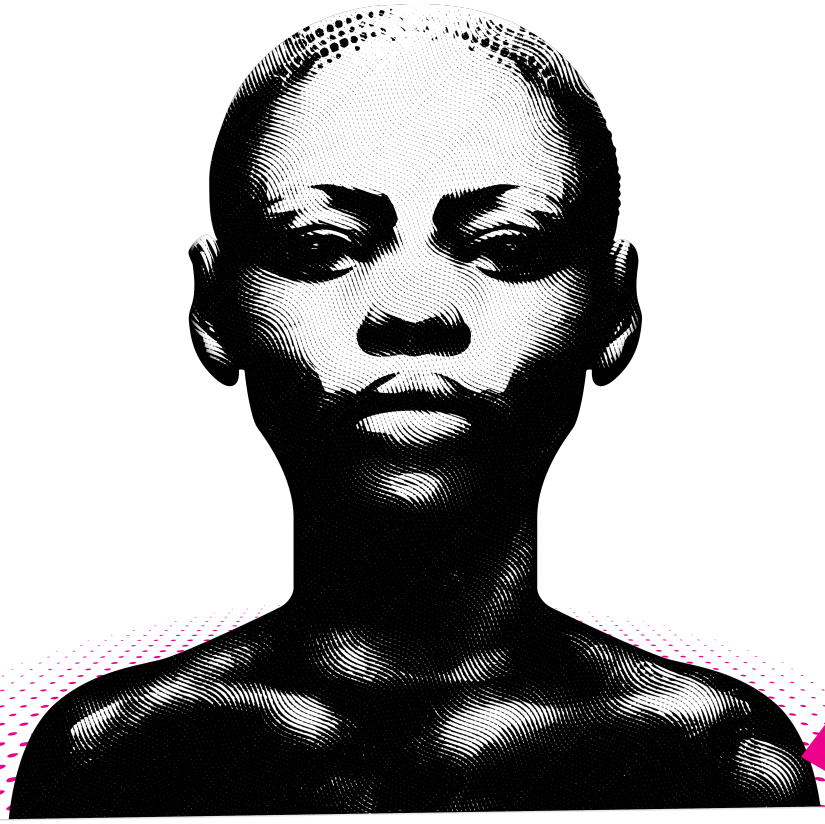







Role of platforms
Preparation planning / platform pre-engagement
Resources
Problems arising
M-to-M
Identity your role, process & style of working
Qualifications of the mentor
The first meeting
Beyond the first meeting
Closing (end of phase)
TEXT BOXES
AWARENESS PROBLEMS
AWARENESS PROBLEMS ARISING TEXT BOXES





Durban FilmMart Institute

Le Durban FilmMart Institute est une société à but non lucratif qui facilite le commerce et l'investisseme nt local et international dans le contenu cinématographique africain.

www.durbanfilmmart.co.za