

LE GUIDE DU MENTOR:

Réflexions sur la pratique
professionnelle du mentorat dans
le cinéma



Durban FilmMart
Institute

Co-créé en pr         et en ligne d'octobre 2022    février 2025

   Institut FilmMart de Durban, 2025

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 utilisation de ce guide	04
2. Réfléchir comme un mentor / Travailler avec des mentors	06
2.1. Questions pré-engagement sur la plateforme	09
2.2. Platform introduction of mentee to mentor	10
2.3. Conseils pratiques – issus des labs	13
3. Se préparer à rencontrer son mentoré / Préparer la rencontre entre mentors et mentorés	16
3.1. Qu'est-ce qu'un bon ou mauvais mentor ?	17
3.2. La première séance individuelle avec votre mentoré	19
3.3. Comment structurer la première séance individuelle	20
3.4. Comment conclure la première séance individuelle	21
3.5. Conseils pratiques – issus des labs	22
4. Le processus de mentorat	23
4.1. Différentes activités à faire avec votre mentoré	24
4.2. Enregistrements	24
4.3. Harmonisation	25
4.4. Résolution de problèmes (tiré de l'Image 2)	26
4.5. Conseils pratiques – issus des labs	27
5. Clôturer un processus de mentorat / Construire une culture post-lab solide	28
5.1. Conseils pratiques – issus des labs	29
6. Conclusion	31
7. Glossaire	33
7.1. Termes clés	34
7.2. Idées clés (suite)	35
8. Lectures complémentaires / Pack de ressources	37
8.1. Liste des plateformes engageant des mentors	37
8.2. Plateformes avec diverses ressources	38
8.3. Plateformes cinématographiques	38
8.4. Programmes à axe africaine	39
8.5. Sites web de bases de données	39
8.6. Liens utiles vers des ressources pour mentors et mentorés	40
9. Annexe	41
Le processus de co-création suivi pour élaborer ce guide	44



L'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 à travers 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 du groupe 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 autour 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 profondément sur la pratique du mentorat dans l'industrie du cinéma et de la télévision
- Les mentorés qui souhaitent enrichir leur expérience de mentora

La première version de ce guide (co-créée d'octobre 2022 à février 2023) a pris comme point de départ le moment où une personne est sollicitée par une plateforme pour servir de mentor, afin de réfléchir au mentorat dans l'industrie africaine du cinéma et de la télévision.¹

Au cours de l'année 2024, le DFMI a constaté la nécessité de mettre à jour le guide et, en collaboration avec

le FESPACO, a organisé en 2025 une rencontre en présentiel de 3 jours réunissant des représentants de différents laboratoires de cinéma africains, à l'occasion de la 29^e édition du FESPACO.

L'objectif de cette rencontre était de créer un espace de connexion pour que les laboratoires de cinéma africains se connectent et aussi pour poursuivre le processus de co-création du Future

¹ Le terme « plateforme » est utilisé comme un terme générique pour désigner les parties prenantes de l'industrie cinématographique qui font appel à des mentors, y compris les programmes de formation, les festivals de cinéma, les laboratoires et les marchés.

Mentors Guide initié en 2022.

Contrairement au processus de co-crédation de 2022, tous les participants de 2025 représentaient des plateformes, et l'un des objectifs principaux de l'atelier consistait à réfléchir au contenu du Future Mentors Guide du point de vue d'une plateforme. De plus amples informations sur ces deux processus de co-crédation peuvent être trouvées dans l'annexe.

Le guide actuel reflète la réflexion conjointe des deux processus de co-crédation et est structuré autour des quatre thèmes suivants :

1. Penser comme un mentor / travailler avec des mentors
2. Préparer la rencontre avec votre mentoré / Préparer la rencontre entre mentors et mentorés
3. Le processus de mentorat
4. Clôturer un processus de mentorat / Construire une culture post-laboratoire

Chacun des quatre thèmes est présenté comme une section distincte de ce guide. **Dans chaque section, la réflexion collective issue du premier processus de co-crédation est présentée, et est suivie d'un résumé des principaux points de conversation issus du deuxième processus de co-crédation, regroupés en deux catégories : « conseils pratiques » et « questions ouvertes et suggestions pour le développement futur ».**² Le guide se termine par des lectures complémentaires qui pourraient être utiles au mentorat dans le cinéma et la

télévision, ainsi qu'un annexe détaillant les processus de co-crédation qui ont permis d'élaborer ce guide.

Il convient de noter que, bien que le guide ait été conçu principalement à l'intention des réalisateurs et des réalisateurs-producteurs, nous espérons qu'il pourra également être transférable et adapté au mentorat d'autres praticiens de l'industrie – tels que les directeurs de la photographie, les monteurs et les producteurs – ainsi qu'aux côtés d'autres espaces au sein de l'industrie, tels que la programmation, la distribution et le développement de l'audience.

² Les « conseils pratiques », comme leur nom l'indique, proposent des astuces éprouvées ainsi que des bonnes pratiques pour les laboratoires, tandis que la deuxième catégorie met en évidence les questions que les participants ont souhaité signaler comme importantes pour le développement de l'écosystème du mentorat en Afrique. Pour certaines sections, le résumé de la discussion relève entièrement de la première catégorie, à savoir les « conseils pratiques ».



RÉFLÉCHIR COMME UN MENTOR / TRAVAILLER AVEC DES MENTORS

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

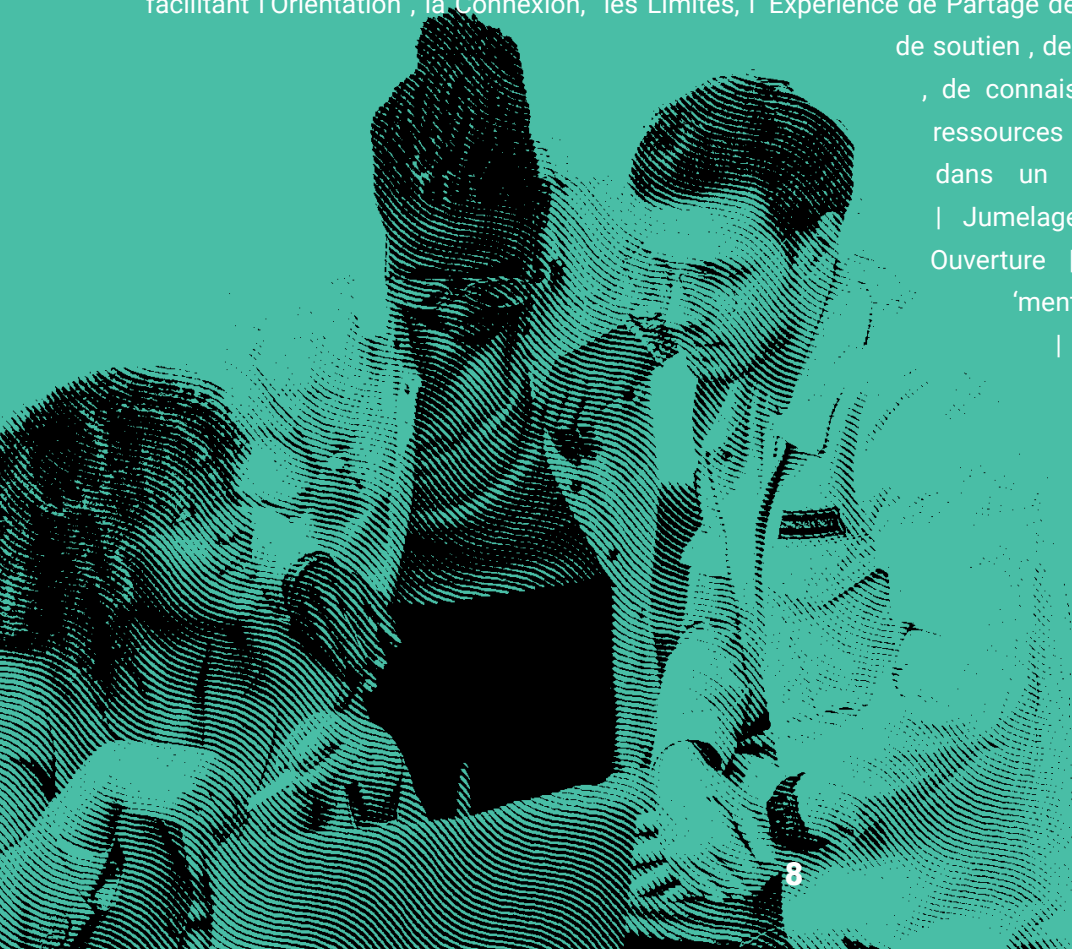
laboratoires et les institutions.

Dans cette section, vous trouverez une série 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.

RÉSUMÉ DES RÉPONSES DU GROUPE À LA QUESTION « QU'EST-CE QUE LE MENTORAT ? »

Un processus	Tenir un conteneur pour la croissance Soutien et réflexion Un parcours d'orientation Échange de connaissances Partage formel et informel des ressources Un système de soutien à l'apprentissage	Compétences	mode d'emploi Partage de réseaux Un	Soin	
Attitude	personne Un Transfert de connaissances dans les deux sens P	Partage	processus de partage d'expériences et d'expertise Fournir des outils pour qu'ils puissent trouver leur propre voie Compagnie, conseils, ouverture Un processus de partage 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	Connexion	
Orientation	Une volonté d'enseigner et d'apprendre Faire confiance au processus Une	Soutien	l'orientation Encouragement Un transfert de connaissances 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	Limites	
	est une compétence Système de soutien à l'apprentissage 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 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



QUESTIONS PRÉ-ENGAGEMENT SUR 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 progression, 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.)

QUESTIONS PRÉ-ENGAGEMENT SUR 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.

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

PLATEFORME D'INTRODUCTION DU MENTORÉ AU MENTOR

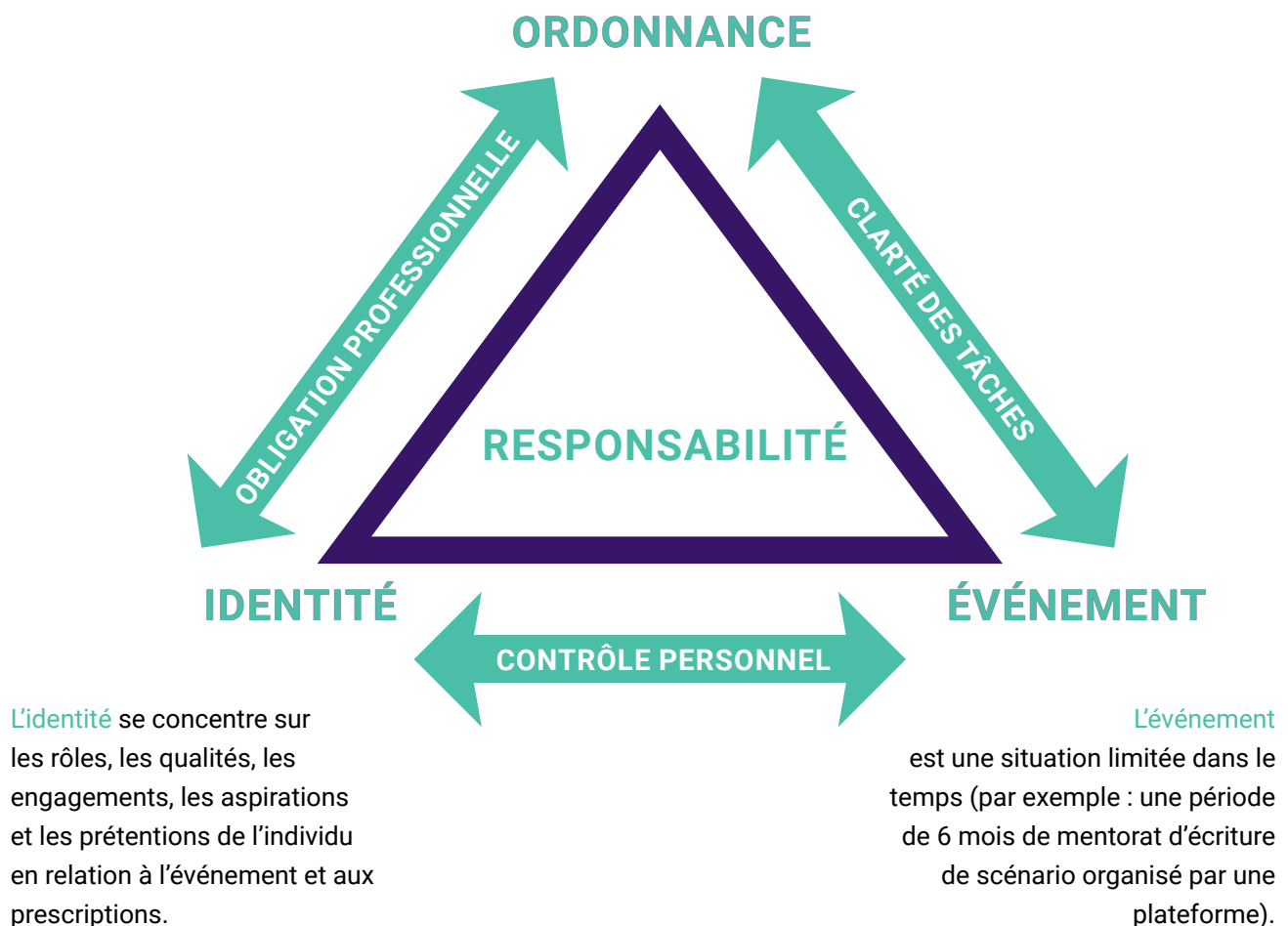
Le mentoré doit également avoir la possibilité de poser des questions de clarification avant la première réunion ou tout ce qui a été partagé lors de la réunion de présentation ou du courrier électronique. Il peut également être utile de clarifier lors de la réunion de présentation ce qu'il faut faire 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 2¹.

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.

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.



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 sa 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.

CONSEILS PRATIQUES – ISSUS DES LABS

- Réfléchissez aux objectifs et au contexte de votre laboratoire et décidez s'il est plus judicieux de choisir vos mentors avant vos mentorés, OU de sélectionner vos mentorés avant de choisir vos mentors.
 - Demandez-vous également s'il est logique que votre laboratoire accepte les demandes de professionnels du cinéma souhaitant intervenir en tant que mentors. Leur désir ne répond pas toujours à vos besoins (quelles que soient leurs réalisations).
- Il est sain de promouvoir et de célébrer les erreurs et les échecs dans le processus créatif – cela devrait être intégré dans le processus de mentorat.
- Utilisez vos réseaux pour obtenir des recommandations de mentors.
 - En particulier, sourcez les recommandations de personnes ayant une compréhension approfondie du contexte du projet du mentoré.
- Créez une base de données de mentors actifs souhaitant travailler avec des laboratoires, contenant à la fois des biographies et des recommandations (de la part des mentorés), au cas où une annulation de dernière minute surviendrait avant le début de votre laboratoire.
- Il est recommandé de former ou d'intégrer les mentors avant le début du laboratoire.
- Envisagez s'il serait utile d'impliquer la voix et les idées des mentors dans la conception et la structure de votre laboratoire **avant** qu'il ne commence.
- Réfléchissez aux objectifs et au contexte de votre laboratoire et décidez quand et pourquoi il est pertinent pour votre organisation de conserver les mêmes mentors d'une édition à l'autre, et quand il est préférable de les changer entre les éditions.
- Les considérations linguistiques sont très importantes. Tenez compte des langues de travail et des langues parlées dans les pays cibles par votre plateforme et essayez de cultiver des relations avec des mentors qui maîtrisent ces langues.
 - La « langue intime » vs la « langue de travail » (par ex. le français vs l'arabe).
- Réfléchissez à la complémentarité du groupe de mentors que vous réunissez dans votre laboratoire, et pas seulement aux individus spécifiques. Pour certains projets/mentorés, il est peut-être utile que deux mentors travaillent ensemble, apportant des compétences, des perspectives et des points de vue différents pour faire avancer le projet.
 - Selon la configuration et la durée de votre laboratoire, il est peut-être pertinent de consacrer plus de temps, d'espace et de ressources à améliorer la dynamique de l'ensemble du groupe de mentorés et de mentors, plutôt que de se concentrer uniquement sur les

CONSEILS PRATIQUES – ISSUS DES LABS

relations mentor-mentoré autour de projets individuels.

Soyez intentionnel et explicite dans la création d'un espace sûr favorisant une communication ouverte entre les mentorés, les mentors et votre organisation (l'importance de cela ne peut être surestimée).

- En particulier, démystifiez le processus de mentorat et atténuez les dynamiques de pouvoir entre mentoré et mentor en favorisant des échanges horizontaux plutôt que hiérarchiques.
- Idéalement, il devrait y avoir des niveaux élevés de camaraderie entre les mentors, ainsi qu'entre les mentors et les mentorés. Un travail supplémentaire (au-delà du programme initialement prévu) peut être nécessaire pour créer un environnement propice à l'épanouissement.

- Gérez les attentes dès le premier contact avec un mentor, ainsi qu'avec les bailleurs de fonds qui financent le laboratoire, concernant ce qui sera attendu de la relation mentoré-mentor.
- Les mentors et les mentorés que vous choisissez sont, d'une certaine manière, les ambassadeurs de votre laboratoire ; il est donc essentiel d'être très attentif dans vos choix.
 - En particulier, soyez conscient des forces et des faiblesses de certains professionnels du cinéma « très estimés » qui peuvent être de grands cinéastes mais de très mauvais mentors
- Commencez avec l'objectif final en tête : la manière dont vous concevez le formulaire de candidature au Lab pour les mentorés doit inclure les données dont vous aurez besoin pour rendre compte aux bailleurs de fonds du Lab

CONSEILS PRATIQUES – ISSUS DES LABS

QUESTIONS OUVERTES & SUGGESTIONS POUR LA CROISSANCE

- Comment créer plus d'espace dans le cadre d'un programme de lab pour reconnaître, intégrer et célébrer les erreurs et les échecs ?
- Il est nécessaire d'avoir davantage d'opportunités de « former les formateurs » afin de garantir que les réseaux sur lesquels les labs s'appuient pour trouver des mentors soient renouvelés et mis à jour
- Dans certains cas, il peut être plus avantageux pour un mentoré d'envisager de suivre une formation plus formelle dans une école de cinéma ou d'acquérir davantage d'expérience en tant qu'assistant/apprenti sur un autre projet plutôt que de participer à votre lab et de rencontrer les mentors qui s'y trouvent. Réfléchissez à la meilleure façon de créer de la place pour ces possibilités dans le cadre des réseaux de votre lab ainsi que dans les réseaux représentés par vos mentors.
- Une cartographie de l'écosystème des labs (sur le continent et au sein des régions du continent) a été identifiée comme un besoin afin de permettre de meilleures pratiques de mentorat
 - Il serait utile d'identifier le positionnement de chaque lab dans la chaîne de création et de production
 - Cela pourrait également aider les labs à comprendre leur contexte et à adapter leurs critères de sélection et leurs programmes en conséquence
 » par ex. les labs qui se concentrent uniquement sur le modèle du duo réalisateur-producteur pourraient voir comment connecter des projets issus de pays où il n'y a pas de producteurs à d'autres labs



SE PRÉPARER A RENCONTRER VOTRE MENTORÉ / PRÉPARER LES MENTORS ET LES MENTORÉS À SE RENCONTRER

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

- D'autres questions de suivi sur la plateforme pour comprendre comment 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 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 |

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 de soi et doté d'une intelligence

Empathie que les leur | Croit en la pluridisciplinarité | Conscient émotionnelle | Établit des limites | Capacité à prendre du recul et voir une vue d'ensemble |

Curiosité Sens sain de la curiosité | Donne des critiques constructives et aide à trouver des solutions | Se rend disponible pour ses mentorés | Encourage la créativité des mentorés | Est structuré, a un plan pour

Respect 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 aux autres et instaure la confiance

Gentillesse Volonté d'apprendre de compétences |

Humilité Volonté d'apprendre de compétences |

Ouverture supervise tout le processus |

Générosité



Égocentrique Incapable de créer un espace | Quelqu'un qui ne peut pas enseigner, écouter ou se préparer correctement | Vaut l'entaché / blasé | Étroit

Renfermé "résoudre" ou dépasser ses limites | 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 |

Autoritaire 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 ne savent pas | Critiques non constructives |

Prescriptif Inconscient de leur position et des dynamiques de pouvoir | Arrogant | Personne rigide qui n'autorise pas le mentoré à être créatif, mais impose plutôt ses

Sans empathie propres opinions, égocentrique | Plus intéressé par eux-mêmes que par les autres | Indifférent 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

Peu fiable

Prétentieux

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.

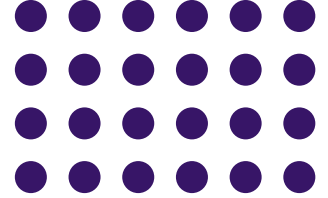
En revanche, les traits de caractère et les attitudes suivants ne sont pas pour quiconque souhaitant faire du mentorat (**Image 4**).

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 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 d'elle-même, capable de se prêter au processus de mentorat de manière généreuse, sans jugement et elle est collaborative.

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 confiance à 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
 - 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
- Comment et/ou pourquoi se sont-ils lancés dans le cinéma ? Qu'est-ce qui les a attirés à poursuivre la réalisation de films ?

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



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'est-ce qui vous a attiré dans cette histoire ?
- Quelle forme prend-elle ? Par exemple, s'agit-il 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 effectuées 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 la plateforme et deviendra votre point de départ de facto pour le reste du parcours de mentorat.

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 choisirez 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 de mentorat 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.

CONSEILS PRATIQUES – ISSUS DES LABS

- Le retour le plus important des Labs lors du processus de co-crédation concernant cette section du guide était de s'assurer qu'un code de conduite / un ensemble de directives communautaires soient partagés avec les mentors et les mentorés avant le début officiel du programme
 - Ce code peut être utilisé pour gérer les attentes de toutes les parties et devrait également fournir des instructions claires sur ce qu'il faut faire si les choses ne se passent pas comme prévu
 - Étant donné que de nombreuses réunions préalables se déroulent en ligne, envisagez d'inclure spécifiquement dans le code/ les directives une section sur l'étiquette des réunions virtuelles (afin d'éviter les situations où un mentoré pourrait être mal préparé à une réunion virtuelle – par ex. participer à une réunion en conduisant).
- Ce qui est aussi ressorti clairement du groupe c'est que la première rencontre entre les mentorés et les mentors doit être organisée par le Lab et que l'introduction devrait idéalement se faire dans un cadre de groupe élargi (virtuel ou en présentiel), car il incombe au Lab de mettre en place l'expérience collective qui, si elle est bien réalisée, établit le cadre et les attentes pour la relation en tête-à-tête.
- En fonction des besoins spécifiques de votre lab en matière de compétences (par exemple un certain niveau de maîtrise d'une langue), les Labs devraient envisager d'offrir ou de financer des opportunités de développement des compétences aux mentorés dans leur pays d'origine avant leur déplacement/avant le début officiel du programme.
 - Par exemple, si votre Lab nécessite un niveau de fluidité dans une langue donnée, envisagez de soutenir les mentorés en leur donnant accès à l'apprentissage de la langue.
- Réfléchissez aux objectifs et au contexte de votre Lab et considérez s'il est pertinent de laisser les mentors choisir les projets sur lesquels ils aimeraient travailler (plutôt que d'effectuer vous-mêmes l'appariement).
- Donnez au mentoré la possibilité d'accepter ou de refuser un mentor avant que l'introduction ne soit faite.
- Si cela est pertinent, permettez à tous les mentors du Lab de consulter l'ensemble des dossiers de projets – pas uniquement ceux qui leur sont attribués (cela peut enrichir l'expérience collective pour les mentors et potentiellement aussi pour les mentorés).



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 grandement à 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 peut-être 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 :

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)



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 des mêmes 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)

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 le 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).

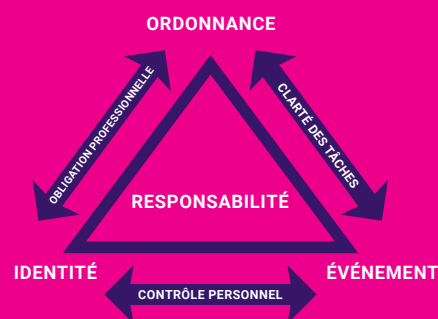
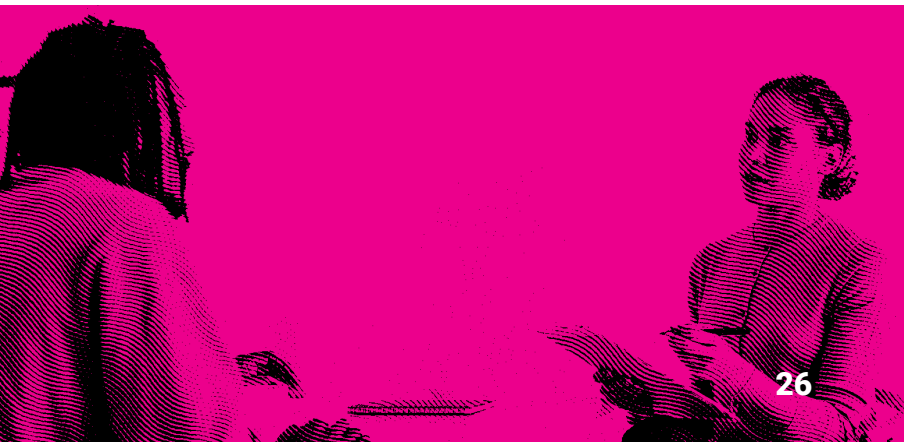
La section 4.4. ci-dessous évoque le besoin potentiel de résolution de problèmes si des différences importantes et surprenantes apparaissent entre ce que vous entendez lors des premières réunions et les informations sur le projet qui vous ont été présentées auparavant.

4.4

RÉSOLUTION DE PROBLÈMES (DÉRIVÉE DE L'IMAGE 2)

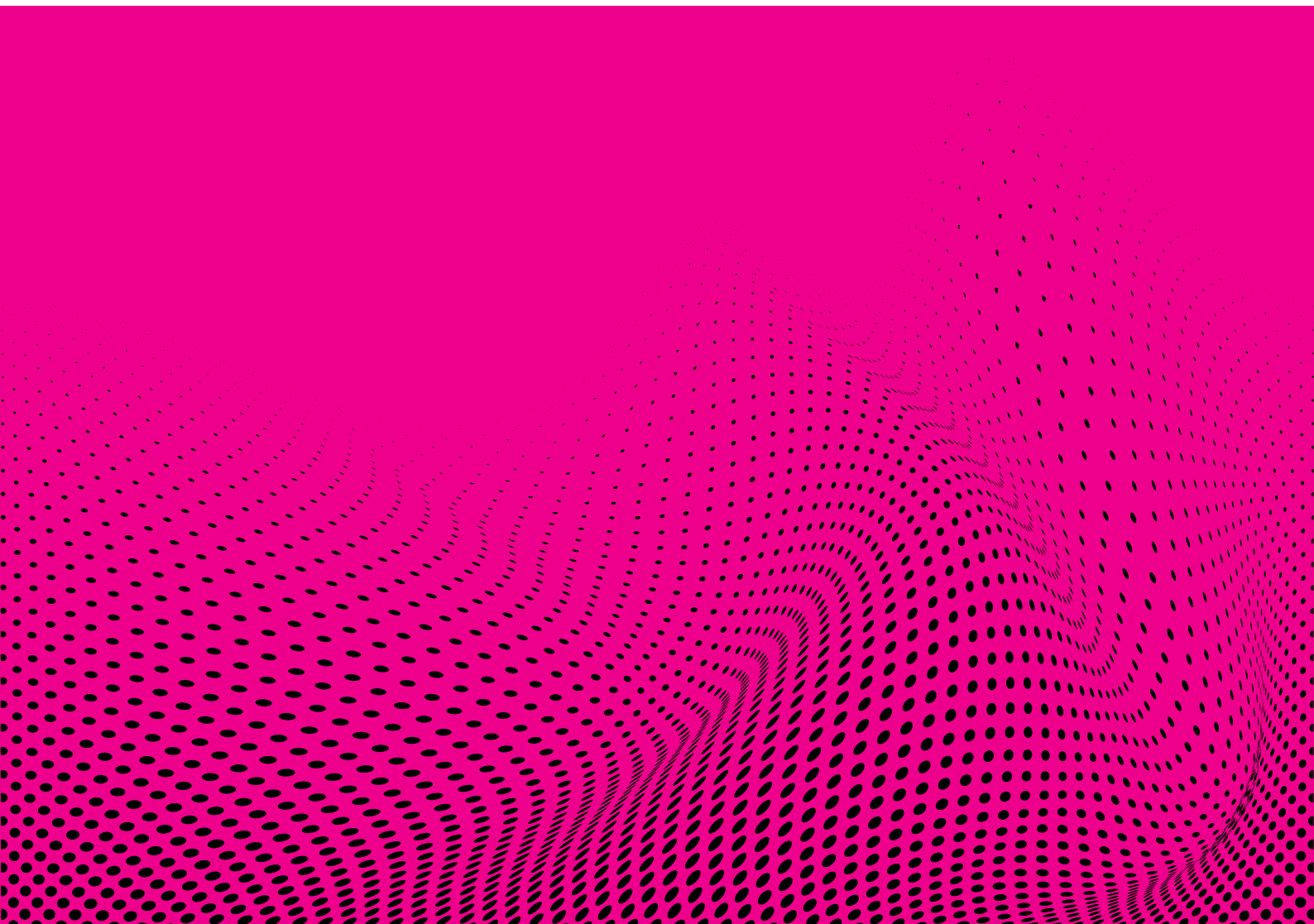
- Vous vous rendez peut-être compte que le projet et/ou le mentoré ne conviennent pas à la plateforme qui vous a initialement mis en relation avec eux. Dans ce cas, il est préférable de consulter le document de conditions d'engagement que vous avez avec la plateforme pour voir quelles options s'offrent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



CONSEILS PRATIQUES – ISSUS DES LABS

- Le soutien en matière de santé mentale des mentorés comme des mentors doit être une priorité dans l'expérience du Lab.
 - Une suggestion était d'avoir une « tente de soins » disponible et accessible à tout moment pour les participants.
- Donnez la priorité au respect des limites de temps fixées pour chaque journée / activité.
- Comme exploré dans la section précédente, les organisateurs du Lab sont responsables de la mise en place du ton de l'engagement entre tous les participants, ce qui peut se traduire par :
 - Veillez à ce qu'il y ait un brise-glace relationnel et connectant avant le début de chaque journée.
 - Donner la priorité à la résolution des conflits et en parler ouvertement, en veillant notamment à ce que les valeurs partagées (plutôt que l'expertise) soient mises en avant
 - Vérifiez constamment et assurez-vous que les mentorés et les mentors sont alignés sur les objectifs du Lab.
- Intégrez des activités créatives et ludiques pour renforcer les liens entre mentors et mentorés, telles que :
 - Projections quotidiennes de films.
 - Sorties pour socialiser.





CLÔTURER UN PROCESSUS DE MENTORAT / CONSTRUIRE UNE CULTURE

La fin officielle du parcours de mentorat peut prendre plusieurs formes (par exemple, un repas de fête, la révision 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.

Cette section diffère le plus en termes de contenu co-créé par les individus du processus de co-création de 2022 et par les représentants des Labs lors du processus de 2025. Pour les Labs, l'accent est moins mis sur la fin formelle du processus de mentorat que sur le début d'une nouvelle manière de se connecter avec les mentorés après la fin officiel du programme.

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).

5.1

CONSEILS PRATIQUES – ISSUS DES LABS

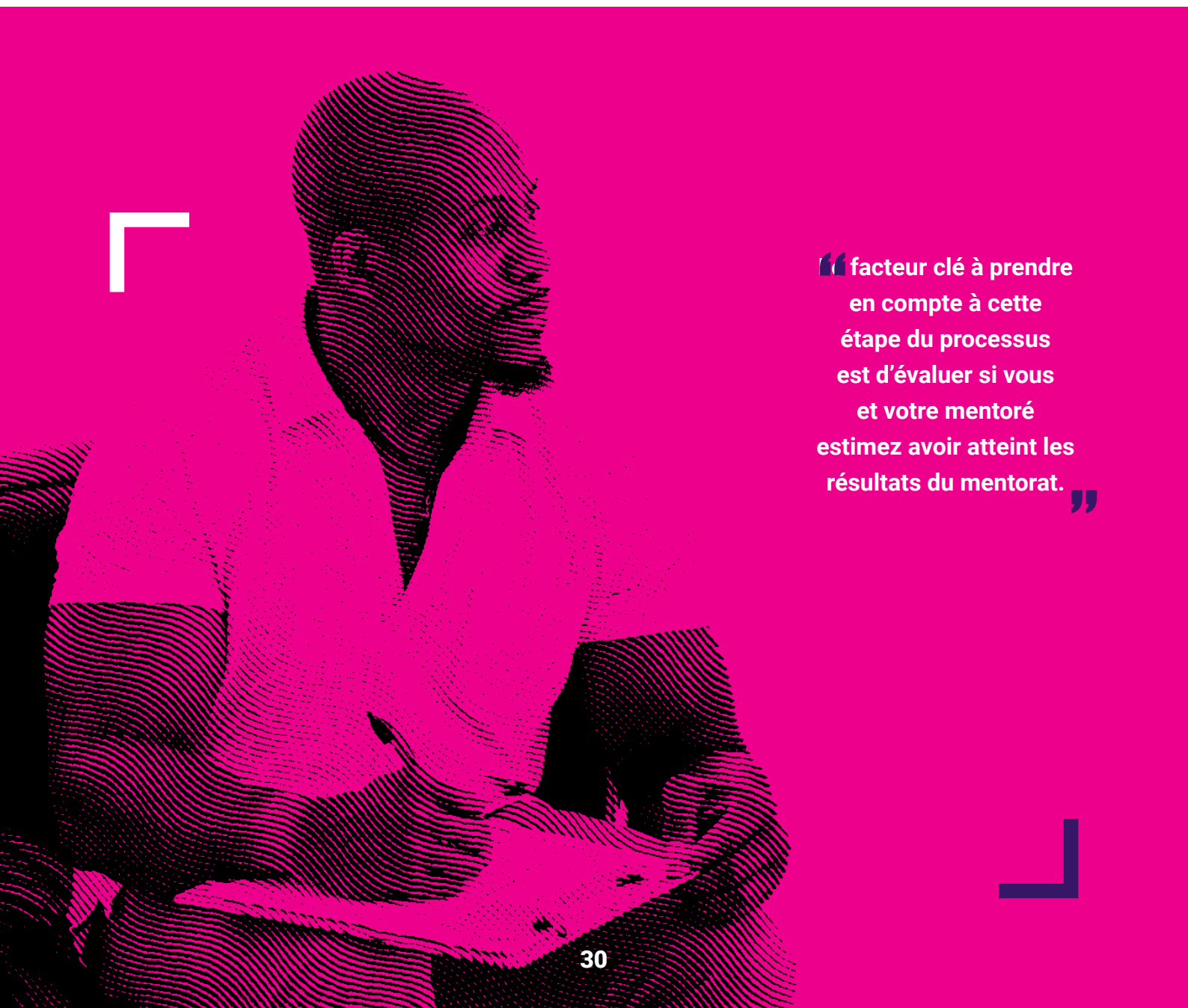
- Envisagez de financer un ensemble spécifique d'outils utilisés et promus après la fin du Lab, notamment
 - Une base de données partageable des participants
 - La création d'un groupe WhatsApp des anciens pour rester en contact
 - Des événements de renforcement communautaire (par ex. rencontres mensuelles de réseautage dans l'espace physique du Lab, autour d'un verre, si un tel espace existe)).
 - La projection de films produits par les participants aux éditions précédentes du Lab
- Soyez intentionnel dans l'intégration d'outils formels et informels de suivi et d'évaluation (S&E) à la fin de votre programme afin de mieux comprendre l'expérience vécue par les participants (mentorés et mentors). cela peut prendre la forme de :
 - Questionnaires
 - Appels Zoom individuels
 - Discussions de groupe
 - Séances de débriefing et de retour d'expérience
- Fournissez des outils et ressources spécifiques aux participants pour qu'ils puissent s'engager après le Lab et intégrer ces éléments dans vos lignes budgétaires (c.-à-d. que les anciens ont accès à ces outils et ressources en vertu d'être un ancien du Lab).
- Assurez un suivi régulier auprès des participants dans les mois qui suivent le Lab et suivez leur progrès si nécessaire.

CONSEILS PRATIQUES – ISSUS DES LABS

- Envisagez de clôturer le Lab par une session de pitch et une cérémonie de remise de prix.
- Exploitez les données générées sur l'activité post-lab afin de mieux articuler votre impact auprès des bailleurs de fonds.

QUESTIONS OUVERTES & SUGGESTIONS POUR LA CROISSANCE

- Quels sont les modèles les plus utiles pour les suivis et la gestion des données des anciens participants?



“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***

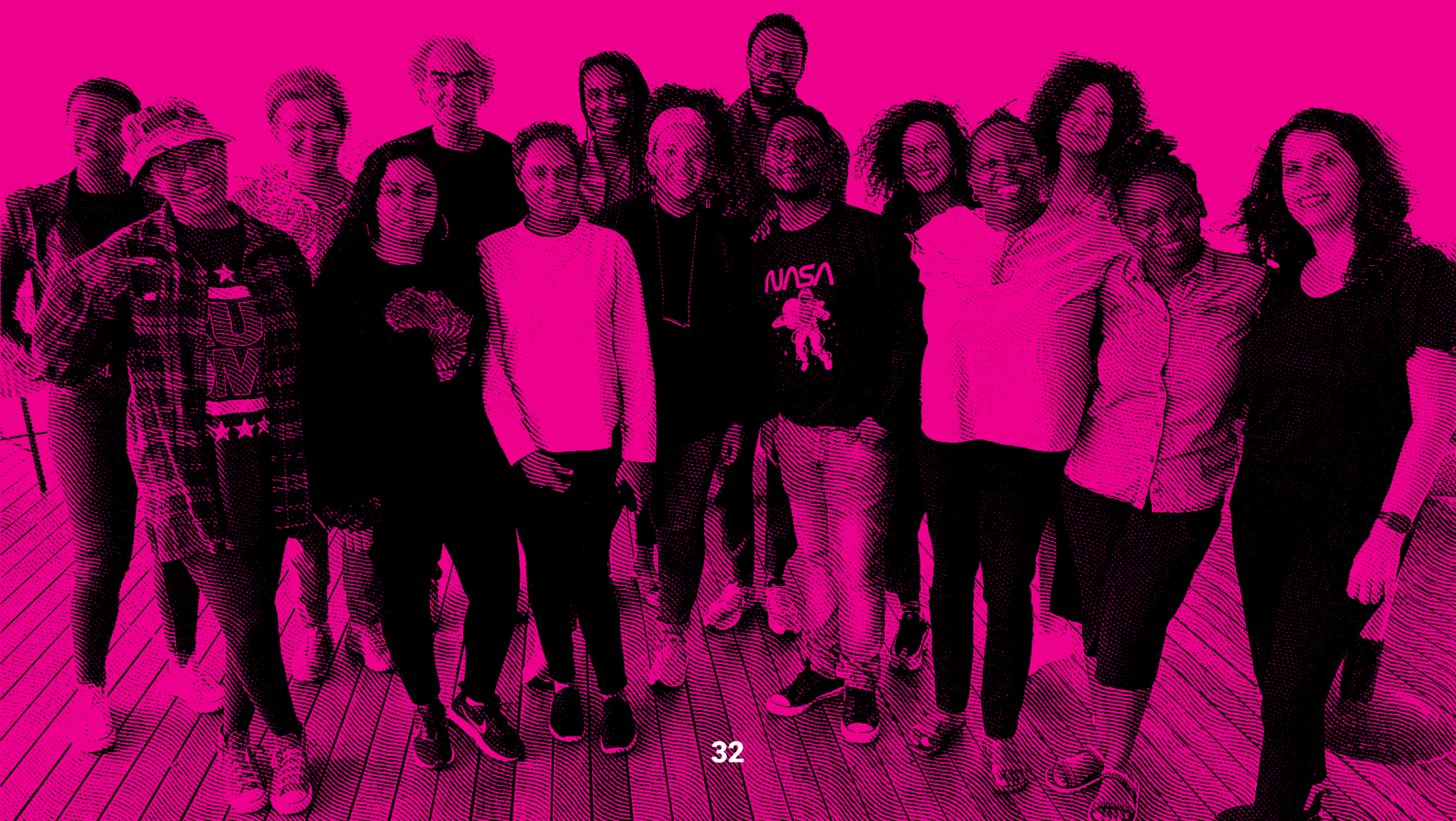
”

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.

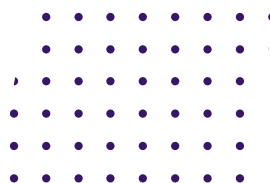


Le Durban FilmMart Institute, en coopération avec Berlinale Talents et DW Akademie, soutenu par le ministère fédéral allemand de la coopération économique et du développement, a créé le Future Mentors Guide and Programme qui vise à améliorer les compétences de la prochaine génération de mentors

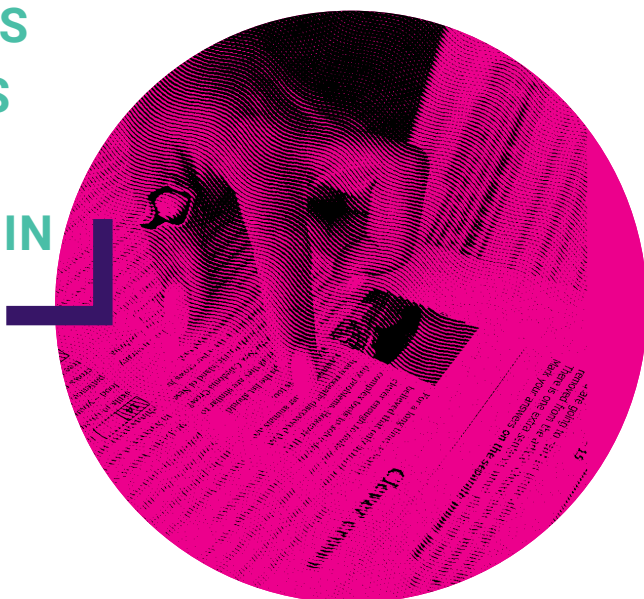




Glossaire



TERMES CLÉS
ET DES IDÉES
POUR VOUS
AIDER SUR
VOTRE CHEMIN



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**
- **Déclaration du directeur**
- **Approche visuelle**
- **Traitement**, qui comprend l'arrière-plan, le contexte, le protagoniste et le plan détaillé de l'histoire outline
- **Étape du projet**
- **Filmographie des réalisateurs**
- **Société de production et équipe créative**
- **Plan budgétaire et financier**
- **Visuels : images fixes, lien vers le teaser**
- **Aperçu 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).

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

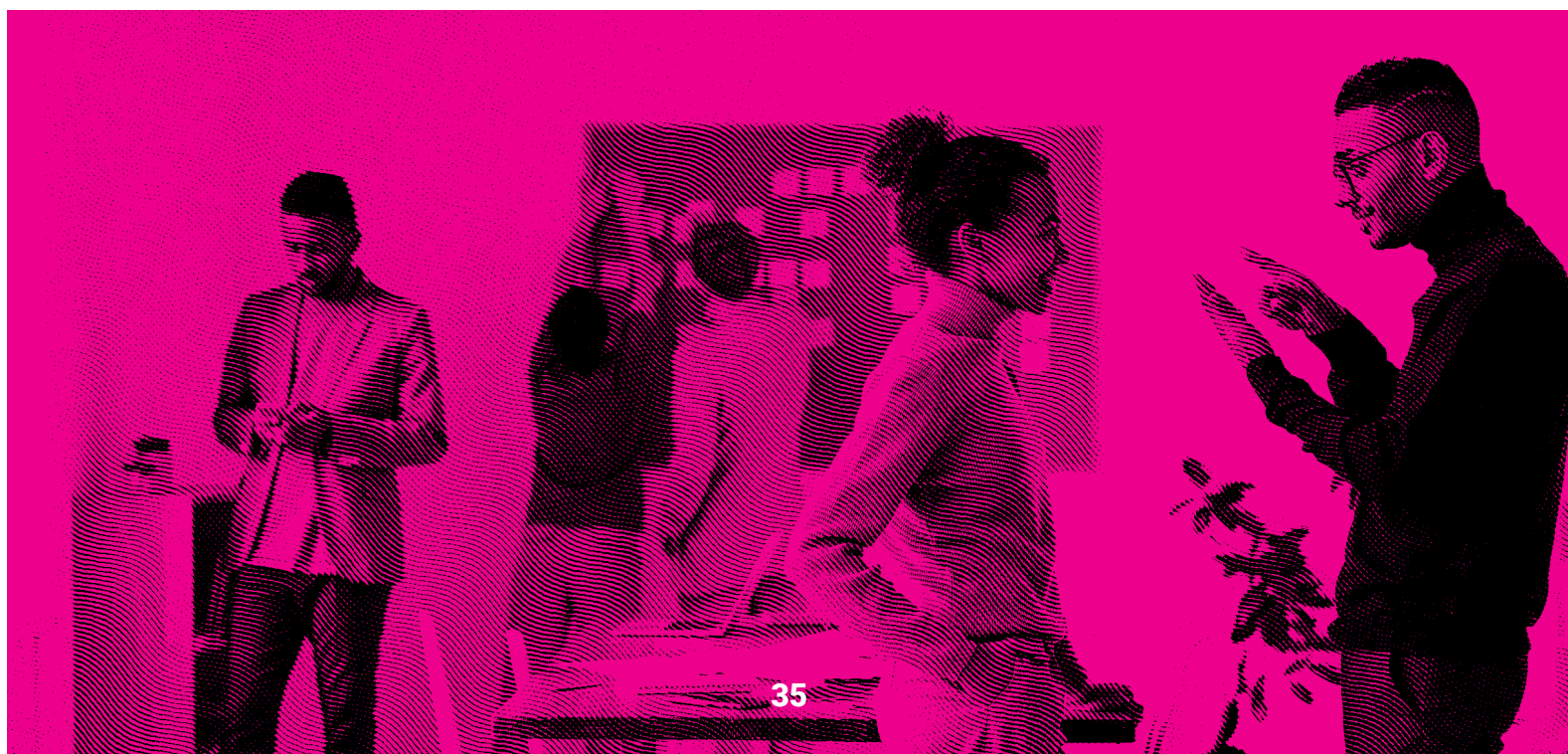
Être un ardent supporteur du mentoré et du projet en croyant en eux et en les soutenant de diverses manières. Cela est différent de simplement parler de votre rôle dans le mentorat du projet (c'est-à-dire en vous centrant sur vous-même plutôt que sur le projet/le mentoré).

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.



IDÉES CLÉS (SUITE)

MATCHMAKING

Le matchmaking est la compétence et le processus d'identification et de mise en relation de 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

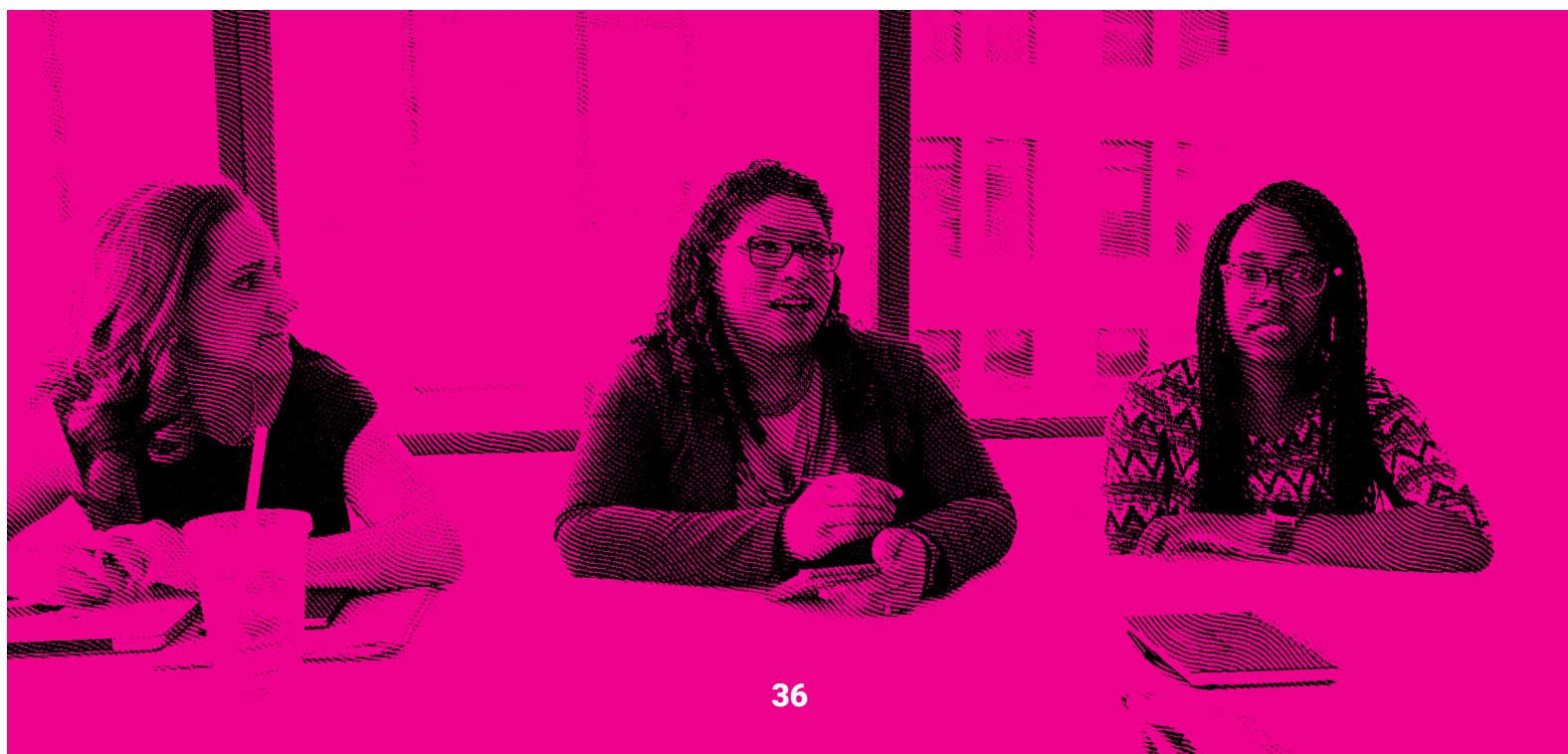
séances de mentorat pour atteindre les résultats escomptés.

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](#)

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>

PLATEFORMES CINÉMATOGRAPHIQUES

<https://afridocs.net>

<https://www.festivalscope.com>

<https://www.aflamuna.online/fr/page/à-propos>



PROGRAMMES À AXE AFRICAIN

<https://www.realness.institute>

<https://ouagafilmclub.net/fr/bienvenue-sur-ouaga-film-lab>

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

<https://www.jcctunisie.org/industryDaysPres.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.madafilmclub.net)

<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>

SITES WEB DE BASES DE DONNÉES

<https://www.film-documentaire.fr>

<https://www.citwf.com>

<https://firstcenturyofcinema.com>

<https://www.imdb.com>

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.scriptslog.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. [Synfig](#) (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://myfliker.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 Dunn²

LE PROCESSUS SUIVI POUR CRÉER CE GUIDE

Le premier processus de co-création a réuni des mentors chevronnés et nouveaux (y compris des personnes qui ont récemment été mentorés) dans un échange mutuel, avec du temps consacré à la discussion, à l'écoute, à l'apprentissage et à la co-création autour du concept et de la pratique du mentorat. Il s'agissait d'un processus de

co-création en présentiel qui a eu lieu à Durban, en Afrique du Sud, en octobre 2022, et qui s'est poursuivi en ligne jusqu'en février 2023. 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>

LES PROCESSUS SUIVIS POUR CRÉER CE GUIDE

En novembre 2024, la toute première promotion de professionnels du cinéma africain à bénéficier de la formation Future Mentors s'est réunie à Durban, en Afrique du Sud. L'atelier inaugural du programme Future Mentors a souligné le pouvoir du mentorat dans la création d'espaces sûrs pour la prise de risque créative dans le cinéma africain et a exploré comment le mentorat peut être un lieu d'échange horizontal et d'apprentissage mutuel. Une volonté collective s'est dégagée au sein de la promotion de créer un modèle de cinéma africain axé sur l'indépendance créative, l'authenticité culturelle et l'autonomisation économique. Elle s'est accompagnée de la nécessité de construire des cadres de mentorat durables et adaptés aux contextes uniques du récit africain.

Après le premier atelier, le DFMI a ressenti le besoin de mettre le guide à jour et, en collaboration avec le FESPACO une rencontre en présentiel de trois jours pour les représentants de différents laboratoires africains de cinéma a été organisée en 2025 lors de la 29^e édition du FESPACO. Contrairement au processus de co-crédation de 2022, tous les participants à la co-crédation de 2025 représentaient des plateformes et un des principaux objectifs de la rencontre était de réfléchir au contenu du Future Mentors Guide du point de vue d'une plateforme. Ce processus de réflexion collective a été animé par deux co-facilitateurs (tous deux ayant participé au premier

processus de co-crédation en 2022) et les réflexions issues de la rencontre ont été synthétisées et validées à la fois par les co-facilitateurs et par l'ensemble des participants.

Ce qui était très évident depuis le début de la rencontre jusqu'aux derniers adieux était le suivant :

- **Diversité & hétérogénéité :** des programmes/centres d'intérêt de l'industrie, des contextes opérationnels, des expériences et des aspirations futures. Tous les participants représentaient des « Labs », mais leur seul point commun était qu'ils opèrent dans l'industrie du cinéma.⁸
- **L'énergie unique d'une communauté réunie autour d'un objectif commun :** les participants se connaissaient, avaient participé aux programmes des uns et des autres et, dans certains cas, avaient travaillé en étroite collaboration, mais n'avaient jamais pris le temps, de manière intentionnelle, de réfléchir à la pratique du mentorat dans leurs programmes.
- **Le désir de renforcer l'écosystème :** les participants se sont constamment définis comme faisant partie d'un écosystème de plateformes cinématographiques sur le continent et il existait un désir évident d'apprendre de l'intelligence collective présente dans la salle afin d'ajouter de la valeur au travail des autres et pas seulement

8. Cette diversité et cette hétérogénéité soulignent l'importance de la Section 2.1 dans le Guide FM.

LE PROCESSUS SUIVI POUR CRÉER CE GUIDE

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 réflexivité « 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 avaient 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 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.

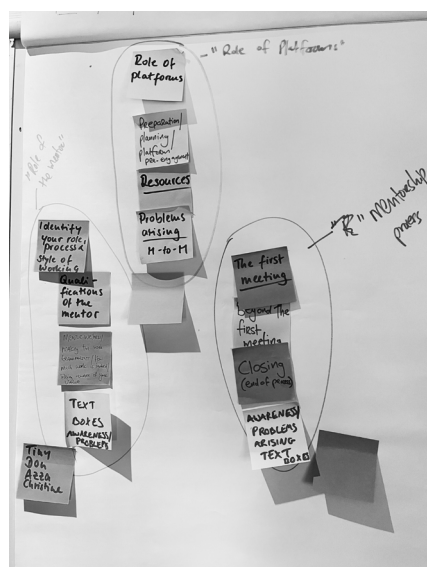
5. Bien que cela soit considéré comme un résultat positif du processus, nous reconnaissons que cela peut également indiquer qu'il y avait potentiellement un manque de diversité des expériences au sein du groupe.

LES PROCESSUS SUIVIS POUR CRÉER CE GUIDE

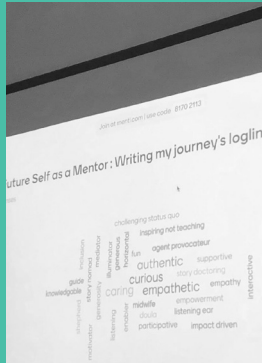
à celui de leur propre Lab.

Un résultat émergent du deuxième processus de co-création était la reconnaissance d'autres sujets importants, adjacents à la pratique du mentorat, et qui devaient également être abordés. Par exemple, la question du Suivi et d'Évaluation (S&E) est revenue constamment comme essentielle à comprendre et à renforcer, car elle a un impact direct sur les offres de mentorat qu'un Lab peut proposer. Une liste de ces sujets a été recueillie et discutée lors de la troisième journée de la rencontre, et des notes de synthèse ont été prises sur les discussions ainsi que sur les prochaines étapes suggérées pour approfondir la conversation lors d'une future rencontre des Labs. Ces notes ont été distribuées à tous les participants afin que quiconque convoquera la prochaine réunion des Labs ait accès à ces éléments pour approfondir la discussion.

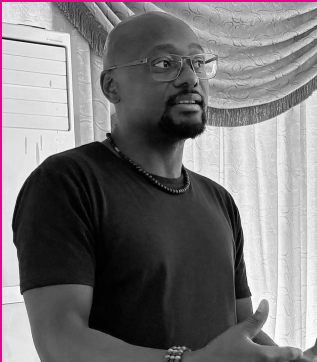
"INSTANTANÉS 2022"



INSTANTANÉES 2024



INSTANTANÉES 2025





Durban FilmMart **Institute**

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

www.durbanfilmmart.co.za