

MEWEM

Le livre blanc du mentorat

2020



La FELIN

Table des matières

I. Présentation du projet

Rappel du contexte	2
De la FELIN à MEWEM	3
Comité de pilotage	4
Communication, stratégie et partenariats	4
Pourquoi le mentorat	5
Les points clés	5

II. Organisation préalable

Organisation pratique	6
Rôle de la mentore	6
Recrutement des mentores	7
Appel à candidatures des mentorées	8

III. Lancement du programme

Méthodologie du matching	9
Présentation des binômes	9
Réunion d'informations	10
Boîte à outils	10

IV. Déroulé MEWEM

Ateliers	11
Rendez-vous individuels	12
Événement de clôture	12
Évaluations	13

Crédits

01

Présentation du projet

RAPPEL DU CONTEXTE

En France, en 2019, 14% des postes de direction (musique enregistrée) sont occupés par des femmes (Baromètre des métiers de la musique réalisé par l'IRMA). De plus, les femmes produisent avec 40% de subventions de moins que les hommes (Observatoire du Ministère de la Culture).

Il existe 3 freins pour les femmes entrepreneuses : l'accès au réseau, l'accès aux financements, et le manque de modèles féminins de réussite.

C'est sur la base de ce constat que la FELIN (Fédération Nationale des Labels Indépendants) lance MEWEM, le premier programme de mentorat destiné aux femmes entrepreneuses de l'industrie musicale en France. Lancé fin 2018, la première session s'est déroulée de février à juin 2019.

MEWEM a été inspiré par une expérience similaire Women in Music, menée en Allemagne par le VUT* (Verband unabhängiger Musikunternehmer*innen e. V.) depuis 2016.



« Soutenir les femmes dans leur démarche entrepreneuriale, c'est faire progresser leur nombre, contribuer à favoriser leur indépendance et leur autonomie financière et permettre la création d'emplois tout en renforçant l'égalité hommes-femmes dans l'entrepreneuriat. » – Little Big Women

* Le VUT est l'Association des Musiciens et des Industries Musicales Indépendants allemande. Il représente les intérêts d'environ 1200 artistes, labels, éditeurs, distributeurs et producteurs.

DE LA FELIN...

La Fédération Nationale des Labels Indépendants voit le jour en 2009 et représente aujourd'hui plus de 400 labels et distributeurs. Avec ses trois missions d'accompagnement, de représentation et de formation des TPE*, la FÉLIN œuvre concrètement pour la diversité musicale et l'intérêt général au sein du paysage français. Portée par des acteurs de l'industrie musicale et coopérant avec l'ensemble des professionnels de la filière, son rôle est pragmatique et ancré dans la réalité de terrain.

Suite à une enquête réalisée auprès de ses adhérent.e.s révélant que seulement 10% des labels membres de la fédération sont gérés par des femmes, la FÉLIN a décidé d'agir pour plus de parité dans le secteur, à l'image de ses actions quotidiennes pour faire bouger les lignes.

...À MEWEM

En 2017, l'équipe de la FÉLIN a rencontré ses homologues allemands du VUT où un programme de mentorat existait déjà. MEWEM est une adaptation au contexte français de ce projet. La dimension de ce premier programme de mentorat destiné aux femmes entrepreneuses dans la musique en France, porté et développé par la FÉLIN, est ainsi européenne par essence. Le comité de pilotage s'est également formé auprès de Little Big Women, association lilloise pionnière en la matière puisqu'elle oeuvre pour le mentorat féminin depuis 20 ans.

MEWEM repose sur deux piliers :

1. Des rencontres individuelles entre une porteuse de projets (mentorée) et une entrepreneuse / manageuse chevronnée (mentore) pendant 5 mois ;
2. Des rencontres collectives et participatives construites sur mesure et liées à l'entrepreneuriat et au « savoir-être », nourries de rencontres et partenariats initiés par la FÉLIN.

* Selon l'Insee, ce sigle désigne en France des entreprises qui emploient moins de 10 salariés, dont le chiffre d'affaires annuel et le total du bilan sont inférieurs à 2 millions d'euros.

COMITÉ DE PILOTAGE

MEWEM est piloté par un comité formé de femmes et d'hommes issu.e.s d'institutions, de partenaires professionnels et de membres de la FÉLIN qui a pour but de définir la stratégie générale du programme, assurer la la gouvernance du programme. Ainsi le comité de pilotage est force de proposition sur les évolutions constantes et nécessaires en fonction de l'écosystème de l'industrie musicale et de la culture au sens large. Il identifie les mentores et la marraine de chaque édition et se charge de sélectionner les mentorées ainsi que de définir les binômes.

Chaque année, MEWEM désigne une marraine, qui a pour rôle de représenter le programme, incarner ses valeurs et inspirer les mentorées. Le programme a pu compter sur Catherine Boissière, Directrice de la communication & des relations extérieures de la SACEM en 2019, et Axelle Tessandier, créatrice du média WondHer et d'AXL Agency et autrice de La révolution silencieuse et Une marcheuse en campagne, en 2020.

COMMUNICATION, STRATÉGIE ET PARTENARIATS

Dès le lancement de MEWEM, la FÉLIN a pu compter sur le soutien financier du Ministère de la Culture (DGMIC), de la Commission Européenne (Creative Europe, programme Music Moves Europe) et de la SACEM.

Projet européen par essence, MEWEM a bénéficié d'un transfert de savoir-faire de la part du VUT (Allemagne). Le LABA, pôle de compétences spécialisé dans les financements européens, permet le développement de la dimension européenne du programme notamment avec MEWEM EUROPA (2021).

MEWEM s'appuie enfin sur un réseau d'autres partenaires tels que Créatis, résidence d'entrepreneur.se.s de la culture et des médias, qui accueille les workshops.

Afin que MEWEM puisse permettre un coup de projecteur stratégique et déterminant pour les mentorées et leurs projets, il convient de définir des partenariats et une communication efficaces qui puissent faire de « MEWEM » un véritable label gage de crédibilité, d'innovation, de créativité et de rigueur. En outre, l'ambition de MEWEM est de s'associer avec des partenaires incontournables et pertinents du secteur, qu'ils soient issus de l'institutionnel, des médias, de l'évènementiel ou autres, en B to B et en B to C.

POURQUOI LE MENTORAT ?

Le mentorat a pour principe de mettre en relation une personne active (entrepreneur.se, manager.se, chef.fe d'entreprise, salarié.e, etc.) chevronnée avec une personne dont le projet ou la carrière est encore en développement.

Cette relation est d'une grande richesse parce qu'elle offre un espace confidentiel et stimulant, pour être écouté.e et encouragé.e dans son rôle et ses choix professionnels. En ce sens, le mentorat est un outil puissant pour développer et pérenniser son entreprise ou sa carrière.

Par le transfert d'expérience et de connaissances liées au savoir-être, il apporte donc une réponse concrète aux freins que rencontrent les femmes créatrices d'entreprise :

- en développant de nouvelles compétences managériales ;
- en créant ou renforçant réseau professionnel ;
- en valorisant des modèles féminins de réussite ;

« Il faut réussir à prendre du recul sur sa propre situation, pour en extraire quelque chose d'universel à transmettre à la mentorée. » – Emily Gonneau (mentore 2019)



LES POINTS CLÉS

Le mentorat est une relation de réciprocité, bénévole et bienveillante, entre un.e dirigeant.e chevronné.e et un.e créateur.trice d'entreprise.

C'est une relation désintéressée, stimulante et constructive basée sur l'écoute active.

Le.la mentore incarne un modèle de réussite et une source d'inspiration.

Il.elle accompagne le.la mentoré.e pour améliorer sa posture de leader et l'encourager à se dépasser !

Le mentorat ce n'est pas du coaching, ni un cours particulier, ni une relation maternante ou une thérapie.

Il s'agit d'un véritable partage d'expérience qui profite aux deux parties.

Le.la mentor.e est là pour soutenir et encourager le.la mentoré.e, mais il.elle n'est pas là pour lui dire ce qu'il.elle doit faire.

02

Organisation préalable

ORGANISATION PRATIQUE

un.e personne est mobilisée en tant que chargé.e de projet placée sous l'autorité de le.la directeur.trice délégué.e de la FÉLIN afin d'assurer les missions suivantes :

- assurer la coordination et le suivi de la mise en œuvre du programme ;
- organiser et diffuser l'appel à candidatures pour les mentorées potentielles ;
- rencontrer et sensibiliser les futures mentores ;
- préparation des futures mentorées en amont du programme ;
- choisir les prestataires pour la mise en œuvre et l'organisation des différents événements collectifs ;
- assurer le bon déroulement des ateliers : partage d'informations, animation, suivi individuel des participantes, etc. ;
- animer le réseau des mentores et mentorées sur la durée ;
- communiquer auprès du public, des partenaires et des institutions ;
- pendant toute la durée du programme, s'assurer de la bonne interaction entre les différents binômes mentores-mentorées : régularité des échanges, bonne entente et écoute, etc.

RELATION MENTORE-MENTORÉE

La mentore MEWEM est une cheffe d'entreprise ou une dirigeante expérimentée issue du secteur musical qui transmet son vécu et son expérience professionnelle. La relation qui lie la mentore et sa mentorée se base essentiellement sur le savoir-être plus que sur le savoir-faire : **la mentore n'est pas là pour enseigner son métier à la mentorée, mais pour lui apprendre à devenir une cheffe d'entreprise qui assume sa posture de leader.**

La mentorée trouve ainsi une source d'inspiration dans l'expérience de sa mentore, elle peut progresser et pérenniser son activité.

Enfin, la relation mentore-mentorée est en fait tripartite, puisqu'elle implique la FÉLIN qui accompagne et fait le suivi des binômes tout au long du programme.

RECRUTEMENT DES MENTORES

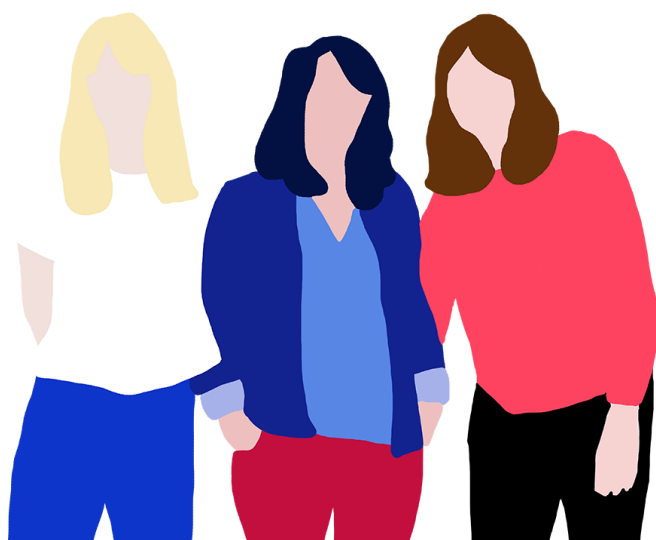
Pour rejoindre MEWEM, la mentore doit répondre à des critères professionnels (ancienneté, développement de l'activité, création d'emplois) mais aussi relationnels et éthiques (écoute, empathie, respect, solidarité). La mentore doit ainsi être particulièrement identifiée et remarquable dans le secteur par rapport à son parcours et à ses succès dans ses entreprises (qu'il soit économique ou d'estime), qui fassent d'elle quelqu'un de légitime.

La FELIN s'appuie sur son réseau et ses partenaires pour repérer les mentores. Lors de la prise de contact, il est important de s'assurer du respect des valeurs de MEWEM, de la bonne adéquation du profil, de sa motivation réelle, de la qualité de son engagement et de sa disponibilité.

Une fois les mentores identifiées et sélectionnées, un questionnaire leur est transmis pour avoir plus d'informations et préparer au mieux le matching avec les mentorées.

Il est également possible de réitérer l'expérience sur plusieurs années. Entre 2019 et 2020, on note que 75% des mentores ont repris leur rôle. Cela permet de poursuivre la transmission de savoir-être tout en étant plus à l'aise dans son rôle de mentore du fait de l'expérience.

« Le déficit de modèles diversifiés de femmes dirigeantes contribue à renforcer leurs doutes sur leur capacité à oser créer ou à oser se développer et engendre inmanquablement des comportements d'autocensure. » – Little Big Women



APPEL À CANDIDATURES DES MENTORÉES

Les mentorées sont les créatrices d'entreprise accompagnées par MEWEM. Leur recrutement implique donc de communiquer sur le mentorat et d'encourager les profils susceptibles d'en bénéficier à candidater.

Étape 1 - informer sur le mentorat et le programme MEWEM ;

Étape 2 - mettre en ligne l'appel à candidatures sur le site dédié ;

Étape 3 - diffuser et relayer au maximum cet appel à candidatures via les médias, les outils de communication de la FELIN (newsletter, site internet, réseaux sociaux), les organismes professionnels du secteur.

Les principaux critères de sélection des mentorées sont :

- le potentiel de développement de l'entreprise présentée ;
- le secteur d'activité : il faut s'assurer de l'hétérogénéité des secteurs d'activité afin d'avoir une promotion la plus diverse et la plus représentative possible de l'industrie musicale ;
- l'intérêt pour le mentorat, et les motivations manifestées dans l'appel à candidatures.

Les critères suivants seront également étudiés :

- réseau existant ;
- expérience dans l'industrie musicale ;
- état d'avancement du projet d'entreprise ;
- vision à court et moyen terme ;
- attentes vis à vis de la mentore et du programme ;
- disponibilité aux dates des ateliers.

Le recrutement se passe en deux temps : un premier choix se fait sur réponses à un questionnaire détaillé ; le comité de pilotage passe en revue les différents profils pour en sélectionner une vingtaine (pour une dizaine de mentorées). Elles ont alors une semaine pour envoyer une vidéo de présentation de 2 minutes, sur lesquelles se fera le choix final.

*« Je me sens très à l'aise dans mon rôle de mentore, d'autant plus que je crois au projet de Céline »
– Juliette Metz (mentore 2019 & 2020)*



03

Lancement du programme

MÉTHODOLOGIE DU MATCHING

Suite à la réception des vidéos, il faut organiser la journée dédiée à la sélection des mentorées et au futur matching. Cette journée réunit le comité de pilotage MEWEM qui s'assure du bon équilibre des âges, des origines géographiques, et des répertoires représentés pour avoir un panel aussi diversifié et équilibré que possible, en adéquation avec les tendances du marché en termes d'usages et d'innovations.

Le comité de pilotage doit alors arbitrer le choix final des candidates et valider des propositions de matching mentores / mentorées. Il faudra ensuite que la mentore valide le choix de la mentorée (le.la chargé.e de mission lui aura envoyé le questionnaire et la vidéo).

A partir du moment où toutes les candidates seront validées par leurs mentores, le.la chargé.e de mission doit prévenir tout le monde des résultats, de manière individuelle.

PRÉSENTATION DES BINÔMES

A partir du moment où les binômes sont constitués et validés définitivement, le.la chargé.e de mission rédige un mail adressé à chaque binôme pour mettre la mentore et sa mentorée en relation, et leur indiquer les prochaines étapes.

C'est le moment de leur rappeler le fonctionnement du programme, d'insister à nouveau sur leur présence aux différents ateliers et de leur envoyer quelques outils, notamment la charte éthique et l'entente de mentorat pour relecture.

RÉUNION DE LANCEMENT

Cette réunion est le premier rendez vous collectif du programme et réunit les mentores et mentorées, l'équipe de la FÉLIN, la marraine de la promotion et de proposer un moment de rencontre et d'information sur le mentorat. Elle se déroule sur une demi-journée.

Objectifs de la réunion :

- accueil des participantes par l'équipe de la FÉLIN et signature des chartes éthiques par les binômes ;
- présentation de MEWEM : contexte de création et enjeux ;
- présentation de la promotion (animation « ice breaking » – compter 1H30) : cette partie est particulièrement importante afin de créer du lien entre toutes les participantes du programme et qu'elles identifient les différents profils ;
- intervention d'un.e expert.e sur les femmes et l'entreprise / l'industrie musicale : historique, constat, chiffres commentés (étape de conscientisation) ;
- apéro convivial avec les promotions précédentes afin de créer du lien inter-promotion et étoffer le réseau MEWEM.

BOÎTE À OUTILS

La FÉLIN dispose de plusieurs outils destinés à encadrer le programme MEWEM :

- mails type
- ordre du jour des ateliers
- questionnaires pour les mentorées
- questionnaire pour les mentores
- livret pédagogique
- charte éthique
- entente de mentorat
- carnet de bord



« Ça fait du bien de se rapprocher d'autres entrepreneuses. On a un endroit où on peut s'exprimer clairement sur nos peurs, nos difficultés. » – Amélie Martin (mentorée 2019)

04

Déroulé MEWEM

ATELIERS

Les ateliers sont l'occasion de répondre à des problématiques concrètes qui concernent les entrepreneuses en faisant appel à des expert.e.s, ou bien de faire un rappel de connaissances sur des sujets plus techniques.

Chaque atelier se déroule sur une demi-journée (soit 4H de temps), de préférence sur un créneau horaire / jour systématique et dans un lieu unique. MEWEM propose 6 ateliers par promotion.

Les ateliers s'adressent aussi bien aux mentorées qu'aux mentores. Cependant, la présence des mentorées est obligatoire (condition d'acceptation de leur candidature) tandis que celle des mentores est fortement recommandée. Les agendas des mentores étant chargés, il est difficile de leur imposer 6 demies journées en plus des rendez-vous individuels.

Certains ateliers peuvent également proposer des sessions de type speed meeting, afin que chaque mentorée puisse poser une question individuellement à l'expert.e, de manière plus confidentielle.

Exemples d'ateliers proposés par MEWEM :

- identifier les inégalités liées au genre dans le secteur des arts et de la culture, notamment dans les musiques actuelles ;
- apprendre à pitcher (techniques de story telling et confiance en soi) ;
- gestion d'entreprise et comptabilité : les spécificités de l'industrie musicale
- initiation aux principes de la négociation raisonnée ;
- business model (transformer son projet en modèle économique rentable).

Le.la chargé.e de mission se charge d'envoyer la feuille de route en amont, et le compte-rendu a posteriori.

*« La relation avec Geneviève va plus loin que ce que j'imaginai, c'est très durable et positif »
– Sevana Tchakerian (mentorée 2019)*

RENCONTRES INDIVIDUELLES

MEWEM demande à chaque binôme de se rencontrer au minimum une fois par mois dans le cadre du programme.

Ces rendez-vous doivent être cadrés dès la mise en relation de la mentore et la mentorée : quelle fréquence, quel lieu de rendez-vous, quelle durée, etc.

Des mails, sms ou appels peuvent également maintenir le lien en dehors de ces rendez vous.

Ces rencontres en binômes sont l'occasion de définir des objectifs, de verbaliser les problématiques rencontrées par la mentorée, de faire le point sur les progrès, les actions en cours, d'échanger des idées, etc.

C'est à ce moment que la mentore pourra partager son expérience et transmettre son vécu à la mentorée pour que celle-ci puisse progresser aussi bien dans sa posture que dans son projet d'entreprise.

Si la rencontre en personne est évidemment primordiale, il s'agit de ne pas négliger les outils digitaux, qui peuvent être un bon moyen de substitution dans le cas où les réunions ou ateliers ne peuvent être maintenus. MEWEM a ainsi développé un savoir-faire pour maintenir le lien inter-promotion ou des entretiens individuels en grand nombre en visio-conférence, de même que l'expérience des festivals digitaux.

ÉVÉNEMENT DE CLÔTURE

A l'issue de ces 6 ateliers et 5 mois de programme, un événement de clôture est organisé afin de faire une restitution des acquis.

L'objectif principal est de mettre en lumière les profils et projets des mentorées. Cet événement convivial à destination des participantes, des partenaires, des institutions et de la presse est l'occasion de faire un rappel des objectifs de MEWEM, de présenter le travail accompli, de remercier toutes les personnes et institutions impliquées. Ensuite, les mentorées mettent en application ce qu'elles ont appris lors du programme, à travers des pitches de 3 minutes devant l'ensemble des acteurs de l'industrie musicale.

En 2019, un documentaire sur la relation mentore / mentorée (deux binômes ont été suivis et interviewés) a été réalisé et a été projeté à l'occasion de l'évènement de clôture.

ÉVALUATIONS

Une évaluation est menée pendant les 5 mois et à l'issue du programme :

- évaluation individuelle par entretien : retour purement qualitatif et format libre ;
- évaluation individuelle « au fil de l'eau » avec envoi d'un questionnaire à l'issue de chaque atelier ;
- évaluation individuelle par questionnaire portant sur l'ensemble du programme après la clôture (bilan et perspectives).

Ces 3 types d'évaluation se complètent et nécessitent un temps important de gestion. L'équipe MEWEM les étale dans le temps sans toutefois les démarrer trop tôt (pour avoir suffisamment de matière).

Les résultats permettent d'évaluer l'impact de MEWEM et notamment de vérifier si le programme a rempli ses objectifs en terme de professionnalisation, de réseau et de savoir-être. Les échanges (qualitatifs ou quantitatifs) avec les mentorées servent ainsi de point d'ancrage à l'amélioration de MEWEM, afin de façonner un projet concret et pragmatique qui réponde à leurs besoins.

« MEWEM nous valorise et nous fait nous poser les bonnes questions. Il nous donne de la légitimité. J'ai pris conscience du parcours déjà accompli, de tout ce que je sais déjà et j'en suis très fière. » – Amélie Arcamone (mentorée 2019)



Crédits

MEWEM

Loren Synnaeve
Coordinatrice MEWEM
loren@fede-felin.org

Céline Lepage
Déléguée générale de la FÉLIN
celine@fede-felin.org

COMITÉ DE PILOTAGE

Maud Gari
Responsable du marketing
et du développement au LABA

Sarah Brunet
Experte nationale détachée à
la Commission Européenne

Clothilde Chalot
Trésorière de la FÉLIN
CEO Nomad Music & Nomad Play

Philippe Couderc
Président de la FÉLIN
Gérant de Vicious Circle Records

FELIN

12 place de la Victoire
33000 Bordeaux
+33(0)5 57 59 15 85
<http://fede-felin.org/>

Pour en savoir plus sur MEWEM : fede-felin.org/entrepreneuses-de-la-musique/

Un grand merci à Charlotte Decroix, première coordinatrice MEWEM,
pour son précieux travail méthodologique.

PARTENAIRES INSTITUTIONNELS & FINANCIERS

MEWEM est un programme porté par la FELIN (Fédération Nationale des Labels
Indépendants) et soutenu en 2020 par :



Le projet MEWEM est financé avec le soutien de la Commission Européenne. Le soutien apporté par la Commission européenne à la production de la présente publication ne vaut en rien approbation de son contenu, qui reflète uniquement le point de vue des auteurs ; la Commission ne peut être tenue responsable d'une quelconque utilisation qui serait faite des informations contenues dans la présente.