

INJEP NOTES & RAPPORTS

■ **Juin 2025**

■ INJEPR-2025/10

Évaluation du plan « 1 jeune, 1 mentor »

Rapport final

ÉVALUATION

■ Sous la direction de Jérôme GAUTIÉ, professeur à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, président du conseil scientifique de l'évaluation du plan « 1 jeune, 1 mentor »

■ Avec la collaboration (par ordre alphabétique) de :
Marilyne BÈQUE, Giulia CONSTANTIN-GENET, Olivier COSNEFROY, Julie COURONNÉ, Augustin VICARD (INJEP)

Évaluation du plan « 1 jeune, 1 mentor »

Rapport final

*Sous la direction de Jérôme Gautié, professeur à l'université Paris 1
Panthéon-Sorbonne, président du conseil scientifique de l'évaluation du
plan « 1 jeune, 1 mentor »*

Avec la collaboration (par ordre alphabétique) de :

*Marilyne Bèque, Giulia Constantin-Genet, Olivier Cosnefroy, Julie
Couronné, Augustin Vicard (INJEP)*

Pour citer ce document

Gautié J. (dir.), Bègue M., Constantin-Genet G., Cosnefroy O., Couronné J., Vicard A., 2025, *Évaluation du plan « 1 jeune, 1 mentor ». Rapport final*, INJEP Notes & rapports.

REMERCIEMENTS

Le président du conseil scientifique s'associe à l'INJEP pour remercier l'ensemble des membres du conseil pour leur participation et leur implication dans la mise en œuvre de l'évaluation du plan « 1 jeune 1 mentor ».

Nous tenons à remercier Emily Lopez Puyol pour la réalisation de la revue de littérature, et les équipes évaluatrices (les cabinets et instituts ORSEU, PLURICITE, ITINERE, BVA et CSA) pour le travail de collecte et d'analyse.

Nos remerciements vont également aux associations lauréates du plan pour leur aide précieuse dans l'élaboration du questionnaire et pour leur expertise sur le mentorat.

Un grand merci aux personnes qui ont répondu au questionnaire et qui ont accepté de se raconter au cours des entretiens. Dans ce processus d'évaluation, leur contribution est fondamentale, nous leur en sommes profondément reconnaissants.

Nous exprimons notre gratitude à Tristan Reilly et Elisabeth Laverne (DJEPVA) pour leur expertise et leur soutien essentiels tout au long de ce projet.

Nos remerciements vont également à Nicolas Viennot, directeur du Collectif Mentorat, pour son aide précieuse dans la mise en œuvre de cette évaluation.

Enfin, nous remercions chaleureusement notre ancienne collègue Roxane Bricet, chargée d'études et d'évaluation à l'INJEP, pour le travail qu'elle a engagé dans la conception et le déploiement de cette évaluation.

Table des matières

SYNTHÈSE	7
1. Une politique portée par une grande diversité de structures et de programmes, au coût relativement modeste	9
2. Le plan a-t-il permis d'atteindre les publics qu'il visait en priorité ?	10
3. Comment les associations mettent-elles en œuvre le mentorat ?	13
4. Quels effets sur les mentorés ?	17
5. Quels effets sur les mentors ?	19
6. Préconisations	21
1. INTRODUCTION.....	25
1.1 Le plan « 1 jeune, 1 mentor »	26
1.2 Les objectifs et la méthode de l'évaluation	28
1.2.1 Des défis méthodologiques liés à la diversité des situations et à l'absence de groupe témoin	29
1.2.2 Un conseil scientifique pour croiser les regards et les expertises	30
1.2.3 Trois axes complémentaires pour cerner les effets du mentorat	31
1.3 Une revue de littérature internationale pointant les forces et faiblesses des programmes de mentorat, et les particularités du mentorat en France	36
2. LE MENTORAT : UNE POLITIQUE PORTEE PAR UNE GRANDE DIVERSITE DE STRUCTURES ET DE PROGRAMMES	39
2.1 Une typologie des programmes de mentorat	39
2.1.1 « Chacune à sa manière » : diversité des approches, des bénéficiaires et des formats	39
2.1.2 Répondre au mieux aux besoins des jeunes accompagnés ? Des structures spécialisées selon les publics et les besoins	43
2.1.3 Vers une classification des structures lauréates du plan « 1 jeune, 1 mentor »	45
2.2. La difficulté à établir un « coût moyen » des programmes de mentorat, reflet de l'hétérogénéité des dispositifs	50
3. QUI SONT LES MENTORS ET LES MENTORES ?	55
3.1. Le plan « 1 jeune, 1 mentor » a-t-il atteint prioritairement les jeunes « fragilisés » qui étaient ciblés ?	55
3.1.1 Les jeunes fragilisés visés en priorité par le plan « 1 jeune, 1 mentor »	55
3.1.2 Comment les mentorés découvrent le dispositif, dans un contexte de faible notoriété du mentorat	56
3.1.3 Un public mentoré aux profils variés	58
3.1.4 Des attentes centrées sur la réussite scolaire et l'insertion	64
3.1.5 Une cible en grande partie atteinte, malgré des inégalités d'accès selon les profils, notamment pour les jeunes ruraux	67
3.2 Quel est le profil des mentors ?	69
3.2.1 Les relations professionnelles et les réseaux sociaux comme principales sources d'information sur le mentorat	69
3.2.2 Des mentors souvent très diplômés, plus souvent des femmes	70
3.3. Une relation entre les mentors et les mentorés marquée par des écarts sociaux et générationnels	77
3.3.1 Une relative proximité d'âge entre mentors et mentorés, mais une « distance sociale » souvent importante	77
3.3.2 Un dispositif majoritairement féminisé	78

4. LES CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DE L'ACCOMPAGNEMENT : RÔLE DES STRUCTURES ET PERCEPTIONS DES MENTORS ET MENTORES..... 81

4.1. Recruter les mentors et les mentorés dans un contexte de montée en charge rapide : un défi pour les structures.....	81
4.1.1 Une variété de canaux déployée par les structures pour mobiliser des mentors	82
4.1.2 Des critères de sélection à géométrie variable pour recruter des mentors	83
4.1.3 Recruter de jeunes mentorés : un travail de prospection très intense des structures	83
4.2. Former les mentors.....	84
4.2.1 Des pratiques et des politiques très inégales de formation	84
4.2.2 De l'autoformation proposée au sein de certaines structures.....	86
4.2.3 Des modules de formation ou des mises en situation plus ou moins bien accueillis par les mentors	87
4.2.4 Des rencontres entre mentors pour échanger sur leurs pratiques.....	88
4.2.5 Une autonomie donnée aux mentors qui satisfait certains et en déstabilise d'autres	89
4.3. Appairer les mentors et les mentorés.....	91
4.3.1 Comment se fait l'appariement au sein des structures	91
4.3.2 Des durées d'appariement variables, une mise en attente qui pèse plus sur les mentors que sur les mentorés	92
4.3.3 Des fréquences et des modalités des échanges différentes selon l'âge des mentorés	94
4.4. Assurer le suivi des binômes au sein des structures	97
4.4.1 Les outils du suivi élaborés par les structures.....	97
4.4.2 Une fonction clé : les chargés de mentorat	99
4.4.3 Des durées variables d'accompagnement : des accompagnements « flash » et des mentorats longs	103
4.4.4 Des appropriations différentes de la relation selon les mentorés	105
4.4.5 Quelle place pour les familles dans les relations mentoriales impliquant des mineurs ?.....	107
4.5. Savoir clôturer la relation	109
4.5.1 Atteinte des objectifs et manque de disponibilité : les raisons principales des ruptures précoces du mentorat.....	110
4.5.2 L'importance de clôturer une relation arrivée à son terme	111
4.5.3 Des actions mises en œuvre pour essayer de surmonter les difficultés de la relation mentors-mentorés	112

5. QUELS EFFETS SUR LES MENTORES ? 115

5.1 Mesurer l'impact du mentorat sur les jeunes en l'absence de « groupe témoin » : quatre approches complémentaires.....	115
5.2. Une satisfaction fonction des situations d'accompagnement	117
5.2.1 Qui sont les jeunes satisfaits de leur accompagnement ?	118
5.2.2. Les conditions d'accompagnement, un véritable enjeu des programmes de mentorat	120
5.3. Les jeunes engagés dans le mentorat ont-ils atteint les objectifs qu'ils s'étaient fixés au démarrage de la relation ?.....	128
5.3.1. Des attentes très diverses au démarrage du mentorat, et des objectifs d'insertion plus difficiles à atteindre.....	128
5.3.2 Un effet de l'accompagnement davantage ressenti par les plus jeunes et ceux de milieu modeste	132
5.4 Le mentorat a-t-il permis de développer l'autonomie des jeunes et leurs compétences psychosociales ?	135
5.4.1 Dans l'ensemble, de faibles variations des indicateurs mesurant l'acquisition de compétences psychosociales et scolaires	137
5.4.2 L'accompagnement scolaire : acquérir des méthodes de travail et retrouver du sens dans la scolarité.....	140
5.4.3 Le mentorat pour trouver un stage, un apprentissage ou un emploi : travailler ses lettres de motivation, et se préparer à des entretiens d'embauche.	142
5.4.4 Réfléchir à son orientation scolaire ou à son futur professionnel : clarifier ses objectifs de carrière et découvrir des métiers.....	144

5.4.5 Au-delà de l'atteinte des objectifs, un soutien émotionnel sur le long terme	146
5.5 Une attention à porter aux situations de mentorat décevantes ou « dysfonctionnelles »	148
5.5.1 Ne pas obtenir de réponse à ses besoins, le résultat d'un mauvais appariement initial.....	149
5.5.2 Le mauvais matching des personnalités, une épreuve pour certains jeunes.....	150
5.5.3 L'arrêt inopiné de la relation, une question de timing ?	151
6. QUELS EFFETS SUR LES MENTORS ?.....	153
6.1 Une satisfaction qui dépend de l'atteinte de ses objectifs par le mentoré accompagné	153
6.1.1 Se sentir utile : première motivation des mentors et motif de satisfaction important	153
6.1.2 D'autres effets ressentis de l'accompagnement moins anticipés par les mentors : mieux connaître les jeunes et développer de nouvelles compétences.....	154
6.1.3 Une relation de qualité, facteur central de satisfaction.....	155
6.1.4 L'intensité et les modalités des rencontres influencent aussi l'expérience mentorale	157
6.1.5. Des formations ciblées et un suivi fréquent par la structure, associés à une plus grande satisfaction.....	159
6.2 Le sentiment d'efficacité des mentors est en moyenne élevé et stable au cours du temps ...	160
6.2.1 Une expérience de longue durée dans le mentorat renforce le sentiment d'auto-efficacité	161
6.2.2 Préparation insuffisante et rendez-vous à distance : des facteurs qui affaiblissent le sentiment d'auto-efficacité.....	162
6.2.3 Un rôle moins marqué de l'accompagnement par les structures dans le sentiment d'efficacité	163
6.3 Une partie des mentors développent une meilleure connaissance des jeunes et des inégalités..	165
7. CONCLUSION ET PRECONISATIONS.....	167
7.1 Principaux enseignements	167
7.1.1 Deux dispositifs principaux en un : un mentorat à dominante scolaire et un mentorat axé sur l'insertion	167
7.1.2 Des disparités fortes dans la mise en œuvre du dispositif	168
7.1.3 Une cible globalement atteinte, malgré la sous-représentation des jeunes ruraux	169
7.1.4 Un dispositif relativement peu coûteux aux effets contrastés.....	169
7.2 Dix préconisations pour renforcer l'impact du mentorat	170
Préconisation 1 : Renforcer la notoriété du dispositif pour diversifier les profils des mentors et mieux toucher les jeunes ciblés.....	171
Préconisation 2 : Développer le mentorat dans les territoires ruraux.....	172
Préconisation 3 : Renforcer la prévention des risques et structurer le suivi des binômes	172
Préconisation 4 : Systématiser les entretiens de suivi et de clôture des binômes.....	173
Préconisation 5 : Différencier les exigences de durée minimale de relation selon le profil des mentorés	174
(mineurs et majeurs).....	
Préconisation 6 : Limiter le turnover des chargés de mentorat pour améliorer la qualité de leur	175
accompagnement des binômes	
Préconisation 7 : Améliorer le système d'information et de suivi du mentorat.....	176
Préconisation 8 : Rendre la formation des mentors systématique et proposer un module en ligne de formation.....	176
commun, à destination notamment des plus petites associations	
Préconisation 9 : Clarifier et renforcer la place des familles dans les mentorats auprès de mineurs	177
Préconisation 10 : Renouveler et étendre les enquêtes de suivi des binômes et encourager les évaluations....	178
d'impact plus approfondies.....	
BIBLIOGRAPHIE.....	179
ANNEXES.....	182
1. Les documents sur lesquels s'appuie ce rapport final	182
2. Composition du conseil scientifique.....	184

SYNTHÈSE

Lancé le 1^{er} mars 2021, le plan « 1 jeune, 1 mentor » vise à accroître le nombre d'enfants et de jeunes bénéficiant d'un accompagnement individualisé par un mentor dans leur parcours scolaire, leurs choix d'orientation ou leur insertion professionnelle. Il repose sur un principe simple : offrir à chaque jeune, et notamment à ceux issus de milieux moins favorisés ou confrontés à des difficultés d'insertion, l'appui bienveillant et régulier d'un adulte volontaire – étudiant, professionnel en activité ou retraité – qui puisse l'écouter, le conseiller, le soutenir dans ses démarches et l'encourager dans ses projets.

Le dispositif est porté conjointement par le ministère des sports, de la jeunesse et de la vie associative, et par le ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles. Il repose sur un financement public attribué à l'issue d'appels à projets successifs (quatre depuis 2021) à des associations de mentorat, permettant de sélectionner une soixantaine de structures bénéficiant de l'aide publique pour sa mise en œuvre et son déploiement.

L'objectif du plan « 1 jeune, 1 mentor » est de lutter contre l'inégalité des chances tout au long de l'enfance et de la jeunesse puisqu'il s'adresse à des enfants, adolescents et jeunes âgés de 5 à 30 ans. Plus de 72 000 jeunes ont été accompagnés en 2021 par des structures lauréates du plan, plus de 112 000 jeunes en 2022 et plus de 135 000 jeunes en 2023, et environ le même nombre en 2024, selon les premières estimations.

En 2023, le mentorat a été désigné Grande cause nationale. Le gouvernement a souligné à cette occasion son ambition d'en un levier central pour lutter contre les inégalités de destin : « Tous les jeunes doivent pouvoir trouver leur voie et réaliser leurs projets professionnels quel que soit l'endroit où ils vivent, quelle que soit leur adresse ou leur origine sociale¹¹. » Si le principe du mentorat – une relation entre un jeune et un adulte volontaire – paraît simple, sa mise en œuvre soulève des questions complexes : comment recruter et former les mentors ? Comment organiser la relation de mentorat ? Comment garantir la qualité de l'accompagnement dans un cadre souple et varié ?

C'est dans ce contexte qu'a été lancée l'évaluation du plan « 1 jeune, 1 mentor », confiée à l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP). Elle a été conduite avec l'appui d'un conseil scientifique associant des représentants du monde académique, de l'administration et du secteur associatif, dans le but de tirer les premiers enseignements de cette politique récente. Cet effort inédit d'évaluation vise à mieux connaître les pratiques des structures, les caractéristiques des binômes, et les effets de cet accompagnement sur les jeunes et leurs mentors. Cette évaluation apporte ainsi un éclairage utile pour l'action publique, mais aussi pour les acteurs de terrain désireux d'améliorer leurs pratiques.

¹¹ Discours de la Première ministre Élisabeth Borne, au Conseil national de la refondation jeunesse du 18 mars 2023.

L'évaluation s'est donc attachée à documenter cinq grandes questions, qui correspondent aux grandes parties du rapport :

- Quels types de programmes ont été soutenus dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 mentor », et en quoi se distinguent-ils – par leurs publics, leurs modalités d'intervention, leur implantation territoriale ou encore leur coût ? (Partie 2)
- Le plan a-t-il permis d'atteindre les publics qu'il visait en priorité – notamment les jeunes issus de milieux modestes ou confrontés à des difficultés particulières ? (Partie 3)
- Comment les associations mettent-elles en œuvre le mentorat, et dans quelle mesure leurs pratiques s'alignent-elles sur les bonnes pratiques identifiées dans la littérature, notamment nord-américaine ? (Partie 4)
- Quels effets les jeunes retirent-ils de cette relation d'accompagnement : atteinte de leurs objectifs, acquisition de compétences, autonomie ? (Partie 5)
- Quels apports les mentors retirent-ils de leur engagement, en matière de satisfaction, d'acquisition de compétences ou de développement personnel ? (Partie 6)

La première partie du rapport présente le plan « 1 jeune, 1 mentor » et détaille la méthode évaluative mise en œuvre, que nous présentons brièvement ci-après.

Une méthode mixte pour évaluer un dispositif complexe et en pleine expansion

L'évaluation d'un dispositif nouveau n'est cependant jamais simple, et toutes les politiques ne se prêtent pas facilement à l'évaluation – ce qui est particulièrement le cas s'agissant du plan « 1 jeune, 1 mentor », du fait notamment du caractère récent de sa mise en œuvre et de la multiplicité des programmes regroupés sous le vocable commun de mentorat, sans pour autant viser les mêmes classes d'âge ni les mêmes objectifs. Les effets du mentorat sont par ailleurs potentiellement multiples : ils peuvent porter sur des situations objectives (résultats scolaires ou emploi), mais aussi, et à égalité d'importance, sur des perceptions plus subjectives, moins facilement quantifiables (savoir-être, développement du lien social, bien-être, etc.).

S'appuyant sur une revue de la littérature commanditée par le conseil scientifique, l'évaluation s'est déployée en 2023-2024 autour de trois axes.

Le premier axe a consisté à mener des enquêtes auprès des structures pour comprendre les conditions de mise en œuvre des programmes de mentorat – une enquête statistique par questionnaire, et une enquête de terrain auprès de huit structures pour comprendre en détail leurs enjeux et défis.

Le deuxième axe s'est lui aussi appuyé sur des enquêtes quantitatives et qualitatives, mais cette fois-ci auprès des binômes de mentors et mentorés, pour dresser le portrait des deux populations et mesurer l'effet du mentorat sur chacune d'entre elles.

Enfin, dans le cadre du troisième axe a été mise en œuvre une évaluation « randomisée » avec un groupe de contrôle pour mesurer précisément l'impact d'un programme de mentorat (programme de tutorat en ligne HomeClasse mis en œuvre par l'association ZupdeCo). Cette étude, encore en cours, fera l'objet d'une publication dans les collections de l'INJEP au premier trimestre 2026.

1. Une politique portée par une grande diversité de structures et de programmes, au coût relativement modeste

Le mentorat propose un accompagnement dans des domaines qui peuvent être très divers. Entre deux tiers et trois-quarts des structures interrogées mentionnent l'aide à l'orientation, l'insertion professionnelle ou la valorisation des compétences. Un tiers d'entre elles offrent un service d'accompagnement de la scolarité et de soutien scolaire. Dans la plupart des cas, les structures déclarent que les programmes mis en œuvre relèvent de plusieurs de ces domaines.

Près de 90 % des structures interrogées sont des associations – les autres statuts étant principalement des fondations ou des groupements d'intérêt public. Alors que le nombre moyen de mentorés suivis en 2022 était de 1 560 par structure lauréate, ce nombre masque d'énormes disparités : un quart des structures lauréates a suivi en moyenne moins de 100 mentorés, tandis que 8 % d'entre elles en ont suivi plus de 5 000. Bien que les structures portant les programmes de mentorat soient effectivement très diverses, il semble que le nombre de mentorés suivis influence le modèle socio-économique qu'elles mettent en œuvre. Plus le nombre de jeunes accompagnés est élevé, plus les structures mobilisent de ressources humaines pour animer le programme. À l'inverse, les programmes de petite taille reposent davantage sur l'engagement bénévole et une animation de proximité.

Des profils de publics ciblés et des logiques complémentaires

Ces différences renvoient à des types de structures distincts, qui adaptent leurs programmes aux publics ciblés et à leurs objectifs organisationnels. Les résultats d'une analyse de corrélations montrent en effet que les publics semblent aujourd'hui s'être ventilés entre les structures lauréates. Afin de répondre au mieux aux attentes affichées par les enfants et les jeunes s'engageant dans leur programme de mentorat et/ou aux objectifs d'accompagnement chiffrés, ces structures ont progressivement soit opéré un ciblage plus précis des publics qu'elles étaient en capacité d'accompagner, soit ouvert leur programme au plus grand nombre, selon les contraintes de leur activité et leurs objectifs organisationnels, avec leur modèle socio-économique actuel. Quatre profils de publics accompagnés par les lauréats du plan « 1 jeune, 1 mentor » ont pu en effet être identifiés :

- Le premier profil, intitulé « des jeunes à insérer » rassemble des structures récentes visant à faciliter l'insertion des jeunes dans le monde professionnel ;
- Le deuxième profil réunit « des jeunes déscolarisés » ou en marge du système scolaire, soutenus par de petites structures professionnalisées ;
- Le troisième profil regroupe « des jeunes fragilisés socialement », également pris en charge par des petites structures professionnalisées ;
- Le quatrième profil est celui « des enfants et des jeunes en difficulté scolaire », épaulés par des grandes structures installées dans le paysage du mentorat.

Deux dispositifs principaux en un : un mentorat à dominante scolaire et un mentorat axé sur l'insertion professionnelle

Cette hétérogénéité ne renvoie pas seulement à des tailles ou des modes d'organisation différents : elle recouvre aussi deux grandes logiques de mentorat, en partie complémentaires, qui structurent le plan « 1 jeune, 1 mentor ». D'un côté, un mentorat à dominante scolaire, tourné vers l'accompagnement éducatif de jeunes souvent mineurs, fragilisés socialement et scolarisés dans les territoires prioritaires, porté en grande partie par des structures bien établies. De l'autre, un mentorat d'insertion, plus souvent développé par des structures récentes, qui cible des jeunes majeurs en transition vers l'emploi ou l'enseignement supérieur, avec des formats plus souples, parfois de courte durée. Ces deux formes principales coexistent avec des mentorats plus spécifiques, à destination de publics plus marginalisés, comme les jeunes suivis par l'aide sociale à l'enfance (ASE) ou placés sous main de justice. Cette typologie éclaire les choix organisationnels et économiques des structures, et permet de mieux comprendre la variété des publics accompagnés.

Un coût relativement faible, mais très variable selon les structures

La diversité des structures et l'hétérogénéité des programmes rend l'évaluation du coût par bénéficiaire compliquée – et ce d'autant plus que ce coût est difficile à isoler au sein même des structures, qui offrent souvent d'autres services, rendant complexe l'attribution précise des ressources – personnel, locaux, frais généraux – à ce seul dispositif, dans un contexte où elles n'ont pas forcément une comptabilité analytique précise.

Le coût par jeune accompagné varie fortement selon les structures. En se fondant sur les budgets consolidés, le coût moyen s'élève à environ 700 € par jeune – représentatif des grands programmes. En revanche, en calculant la moyenne des coûts unitaires par programme (méthode plus adaptée aux petits dispositifs), on atteint environ 1 300 € par jeune.

Le plan « 1 jeune, 1 mentor » couvre en moyenne 50 % du budget que les structures financées consacrent au mentorat, avec un soutien public total atteignant 73 %. Pour toutes les structures porteuses, l'identification d'un modèle économique pérenne constitue un enjeu central dans la mise en œuvre du plan « 1 jeune, 1 mentor ». La crainte d'un « stop and go » des politiques publiques complique la capacité des associations à se projeter à moyen terme, et donc à recruter des équipes pérennes.

2. Le plan a-t-il permis d'atteindre les publics qu'il visait en priorité ?

Le mentorat semble être un dispositif encore peu connu de la majorité des jeunes. Selon l'édition 2024 du baromètre annuel sur la jeunesse de la Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative (DJEPVA) piloté par l'INJEP, seuls 16 % des 15-30 ans déclaraient le connaître, et 25 % en avoir entendu parler, soit un score nettement plus faible que les autres dispositifs testés (service civique ou contrat d'engagement jeune, par exemple). Cette faible notoriété du « mentorat » tient peut-être en partie au fait que certains jeunes peuvent connaître les dispositifs des associations proposant du mentorat sous un autre nom. La campagne de

communication de 2023, liée à la Grande cause nationale, n'a pas permis d'améliorer cette notoriété, qui est restée sensiblement au même niveau en 2023.

Les enquêtes menées auprès des binômes mentors/mentorés permettent d'apprécier dans quelle mesure les jeunes accompagnés correspondent aux publics visés par le plan « 1 jeune, 1 mentor » - « des jeunes fragilisés par leur situation personnelle, sociale et géographique » selon les termes du premier appel d'offres. Cet objectif n'est pas aisé à évaluer, dans la mesure où le plan repose sur une double logique : d'une part, il cible prioritairement les jeunes les plus fragilisés ou disposant de peu d'opportunités²; d'autre part, il se veut ouvert à tous les jeunes qui en font la demande. Plutôt que de vérifier un respect strict de critères d'éligibilité, il s'agit donc d'identifier si les publics les plus fragiles sont effectivement surreprésentés parmi les mentorés.

Une cible globalement atteinte pour les jeunes d'âge scolaire issus de milieux modestes, malgré une sous-représentation des jeunes ruraux

Les résultats de l'enquête montrent que cet objectif est globalement atteint pour les jeunes d'âge scolaire issus de milieux modestes. Les collégiens et lycéens boursiers ou vivant en quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) sont bien représentés parmi les mentorés, dans des proportions supérieures à leur poids dans la population générale. La mobilisation accrue des associations depuis 2023 a sans doute contribué à cette dynamique. Les jeunes relevant de l'aide sociale à l'enfance (ASE), dans la mesure où ils peuvent être identifiés dans l'enquête, semblent eux aussi légèrement surreprésentés.

En revanche, l'orientation vers les jeunes fragiles est moins marquée chez les jeunes majeurs, qui sont majoritairement étudiants. Si une part significative d'entre eux est issue de familles modestes, la proportion d'enfants de pères ouvriers parmi les mentorés reste légèrement inférieure à leur poids dans la population active. Par ailleurs, d'autres profils, qui ne figuraient pas parmi les cibles prioritaires du plan, sont également bien représentés. C'est notamment le cas de jeunes étrangers venus étudier en France, en particulier d'Afrique subsaharienne, qui sollicitent le mentorat pour mieux comprendre les codes du système universitaire et professionnel français. On observe également une présence non négligeable d'étudiants français issus des classes moyennes ou favorisées, pour qui le mentorat répond à un besoin d'orientation ou de soutien dans un environnement perçu comme exigeant et complexe.

Si les jeunes des quartiers prioritaires sont bien représentés parmi les mentorés, ce n'est pas le cas des jeunes vivant en zone rurale. Leur présence parmi les jeunes accompagnés reste faible, ce qui invite à questionner les modalités de déploiement territorial et les partenariats dans ces espaces moins denses.

² Les critères de fragilité retenus dans les différents appels à projets du plan « 1 jeune, 1 mentor » incluent notamment : l'origine géographique (quartiers prioritaires, territoires ruraux ou isolés), la situation économique (boursiers ou équivalent), l'origine sociale (milieux modestes, absence de réseau), les difficultés scolaires (élèves en difficulté ou à haut potentiel sous-encadré), la situation de handicap, le genre (autocensure chez les jeunes femmes), ainsi que certaines situations spécifiques (jeunes confiés ou sortant de l'ASE, suivis par la PJJ, jeunes réfugiés ou primo-arrivants, jeunes détenus, sportifs de haut niveau, élèves de lycées professionnels).

Des jeunes filles majoritaires parmi les mentorés

Les jeunes filles sont majoritaires (60 % contre 40 % des garçons) au sein des mentorés. Ce déséquilibre, particulièrement marqué parmi les jeunes majeurs, invite à interroger les modalités de recours au mentorat et les différences possibles de besoins ou d'appétence selon le genre.

Près de la moitié des mentorés sont âgés de 19 à 25 ans. L'âge médian des jeunes accompagnés s'élève à 20 ans. La grande majorité des jeunes accompagnés sont en formation scolaire : un tiers suivent des études supérieures, et un quart sont dans l'enseignement secondaire. À l'inverse, les jeunes en recherche d'emploi ou en emploi sont largement sous-représentés parmi les mentorés interrogés.

Des attentes des jeunes qui reflètent les parcours sociaux et les étapes de vie

Les besoins exprimés par les mentorés varient selon l'âge et l'origine sociale, reflétant ainsi les problématiques spécifiques à leurs parcours et à leurs situations au moment de l'enquête. Ainsi les mineurs et les mentorés ayant un père ouvrier, disposant généralement de peu de capital culturel ou de soutien scolaire au sein de leur famille, attendent avant tout du mentorat une aide pour leur scolarité, ou pour apprendre de nouvelles choses, mais aussi un soutien moral et motivationnel. Par contraste, les motivations exprimées par les mentorés majeurs sont proches de celles citées par les jeunes issus de classes sociales favorisées (plus nombreux parmi les jeunes majeurs). Celles-ci se concentrent sur des enjeux concrets et précis, spécifiques aux problématiques rencontrées par les jeunes adultes et qui relèvent plutôt de l'insertion professionnelle (trouver un stage, un apprentissage, ou un emploi). Lycéens comme étudiants entrent également dans le mentorat pour résoudre des difficultés ou obtenir des réponses aux questions qu'ils se posent sur leur orientation. Côté lycéens, près de la moitié d'entre eux font appel au mentorat pour les aider à préparer leur dossier pour Parcoursup, et plus d'un tiers pour être confortés dans leurs choix d'études ou de formations, souvent source d'anxiété, comme le montrent les enquêtes qualitatives.

Des mentors engagés, souvent diplômés et issus de milieux favorisés

Comme pour les mentorés, les femmes sont majoritaires parmi les mentors interrogés (62 %). Cette surreprésentation s'inscrit dans la persistance de stéréotypes de genre qui assignent plus fréquemment aux femmes des rôles de soutien et d'accompagnement, en particulier auprès de jeunes publics. Les femmes, plus jeunes en moyenne que les hommes, sont plus nombreuses à s'investir dans le mentorat en parallèle de leurs études, alors que les hommes sont plus nombreux à s'engager lorsqu'ils sont à la retraite ou en pré-retraite.

Si l'on a observé une certaine hétérogénéité sociale chez les mentorés, l'évaluation donne à voir des mentors dont les caractéristiques sociogéographiques sont très homogènes. Les mentors présentent dans leur grande majorité des trajectoires académiques de réussite - deux tiers d'entre eux sont titulaires d'un diplôme de niveau supérieur ou égal à bac + 3, contre un peu moins d'un quart dans la population générale. Les emplois occupés par la plupart des mentors sont des emplois de cadre ou assimilé (pour trois-quarts d'entre eux), les autres catégories

socioprofessionnelles apparaissant sous-représentées parmi les répondants. Ils habitent également plus fréquemment dans les grands centres urbains.

Pour la quasi-totalité des mentors, l'utilité sociale semble être le moteur de leur engagement. Vient ensuite la volonté « d'aider à l'égalité des chances », mentionnée par deux tiers d'entre eux. Certains sont guidés par l'envie de rendre aux autres, ce dont ils ont bénéficié par le passé - une forme d'accompagnement formel ou informel qui peut relever du mentorat (ou non). Pour certaines femmes, qui s'engagent souvent plus jeunes que les hommes, le mentorat semble en outre être une opportunité pour développer des compétences utiles à leur vie professionnelle. Le mentorat peut également s'inscrire dans un parcours universitaire au sein duquel un engagement bénévole est attendu.

Malgré une dissymétrie intrinsèque à la relation mentorale, on observe une certaine proximité d'âge dans les binômes mentorés-mentors enquêtés, les mentorés les plus jeunes étant plus souvent accompagnés par des mentors plus jeunes. En revanche, on constate une distance sociale en moyenne relativement importante, notamment quand les mentorés sont mineurs, ces derniers étant plus souvent issus de milieux populaires.

3. Comment les associations mettent-elles en œuvre le mentorat ?

« Le cycle de vie de l'accompagnement » recouvre le processus de mise en relation et de suivi des binômes. Ce cycle se constitue de plusieurs étapes découpées en 5 principales actions : le recrutement des mentors et des mentorés, la formation des mentors, l'appariement des binômes, le suivi des binômes, et enfin la clôture de l'accompagnement.

Des canaux de recrutement variés et adaptés aux structures

Le processus de recrutement des mentors et des mentorés peut s'avérer complexe, notamment dans un contexte de montée en charge rapide. Les structures déploient des politiques plus ou moins actives de captation des mentors. Celles qui ont déjà une ancienneté dans le champ du mentorat peuvent se reposer sur une personne ou une équipe identifiée (pour les plus grandes d'entre elles), dont l'une des missions est dédiée à cette recherche de mentors. Les structures mobilisent aussi des « tiers acteurs » qui font partie de ce que l'on peut appeler « l'appareil de production du mentorat » : contacts dans les facultés ou grandes écoles, direction de la métropole chargée de la politique des seniors, services RH de grandes entreprises (notamment dans le cadre du mécénat de compétences d'entreprises partenaires, qui prévoient pour leurs employés des jours de congés dédiés à l'engagement). Il faut noter que les critères de sélection des mentors varient très fortement selon les structures : certaines demandent des pièces justificatives et imposent une formation initiale, d'autres privilégient un processus plus souple. Dans certains cas, la vérification initiale du profil et des motivations des mentors est limitée.

Côté mentorés, les structures ne se contentent pas non plus des candidatures spontanées – que ces dernières soient le fruit d'une initiative personnelle ou qu'elles passent par une institution « prescriptrice ». Elles mettent en place un véritable travail de repérage et même de prospection - certaines utilisant même les termes de « *sourcing* » ou de « captation ». Ici aussi le recours à des partenaires locaux est crucial. Ces derniers peuvent être divers, en fonction aussi du public ciblé :

les établissements scolaires, mais aussi les acteurs locaux du service public de l'emploi, les services de l'ASE, les associations d'aide aux réfugiés. Pour les structures portant d'autres types de programmes, dont on a vu plus haut qu'elles étaient nombreuses, la captation des mentorés peut aussi se faire *via* ces programmes, dans une logique de transversalité interne.

Une formation souvent très courte, qui convient cependant à la majorité des mentors

La formation des mentors varie, elle aussi, assez fortement selon les structures. Seule une structure sur les 51 interrogées dans l'enquête a déclaré ne pas proposer de programme de formation des mentors. Selon l'enquête menée auprès des binômes, si une grande majorité des mentors (82 %) ont reçu une proposition de formation suite à leur inscription à l'association, seuls 60 % y ont participé. Les résultats des enquêtes laissent entrevoir que les formations sont dans l'ensemble de courte durée (1 h à 2 h pour 70 % des mentors interrogés ayant suivi une formation). Les supports, les contenus et le caractère obligatoire des formations sont très variables d'une structure à une autre. Certaines associations proposent un simple parcours d'autoformation aux mentors alors que d'autres mettent en place des modules (plus ou moins imposés) de formation en ligne formalisés et animés par les chargés de mentorat ou des intervenants extérieurs. Plus de 80 % des structures interrogées organisent des rencontres entre mentors. Ces groupes peuvent fonctionner comme de véritables « communautés de pratiques » – ayant une fonction de formation, par l'échange de bonnes pratiques, mais aussi de socialisation à une cause commune et (en même temps) de valorisation. Ce type d'outil sert aussi à la fidélisation des mentors.

Au total, une assez grande autonomie est laissée aux mentors dans la majorité des cas. Mais on observe une tension entre des mentors qui se satisfont d'une formation *a minima*, qu'ils s'approprient de manière autonome, de courte durée, et celles et ceux qui sont en demande d'être davantage outillés pour accompagner des publics particulièrement vulnérables. Répondre aux besoins de formation très divers constitue alors un axe d'amélioration de la mise en œuvre du dispositif afin de fidéliser les mentors d'une part, et de proposer un cadre de formation de même qualité à l'ensemble des bénévoles, d'autre part.

Un appariement souvent rapide des jeunes avec leur mentor

L'appariement est une étape clé de la relation de mentorat, en cela qu'elle peut assez largement impacter son déroulé et ses effets. Dans 80 % des structures interrogées, ce sont les chargés de mentorat qui font l'appariement, et dans les 20 % restantes, celui-ci se fait de façon hybride, avec le recours à un algorithme. Parmi les critères pour opérer le « *matching* » évoqués par les structures interrogées, les « besoins et attentes des jeunes » arrivent loin devant (mentionnés par 96 % des structures) la proximité géographique (76 %), le secteur d'activité du mentor (71 %) ou les centres d'intérêt des deux parties (loisirs, aspirations [71 %]). Les mineurs sont plus nombreux que les majeurs à formuler des critères pour le choix de leur mentor (respectivement 30 % contre 23 %) – ce qui laisse supposer que les familles sont peut-être plus exigeantes ou vigilantes lorsque l'accompagnement concerne un jeune enfant. Il faut souligner que le sexe similaire n'est évoqué que par 14 % des structures, à la différence de ce qu'on observe en Amérique du Nord où les structures ont tendance à privilégier les binômes de même sexe. Côté

mentorés, si le genre n'apparaît pas comme un critère déterminant pour la majorité, certaines mentorées expriment cependant une préférence pour un mentor femme.

Au-delà de ces préférences, la question de la sécurité des jeunes accompagnés, notamment la prévention des violences sexuelles et sexistes (VSS), reste insuffisamment prise en compte dans les pratiques d'appariement et de recrutement : seules 55 % des structures déclarent vérifier le casier judiciaire des mentors, et seulement 28 % des mentors disent avoir été soumis à ce contrôle. La littérature internationale souligne pourtant que le mentorat peut constituer un contexte à risque en l'absence de procédures rigoureuses de sélection, d'appariement et de suivi, en particulier avec des publics jeunes ou vulnérables.

Concernant la durée du processus d'appariement, il apparaît que le délai d'attente d'un mentoré pour une mise en relation avec un mentor ou une mentore est en moyenne relativement court (moins d'un mois pour plus de trois-quarts des mentorés interrogés). Il apparaît un peu plus long côté mentors (plus d'un mois pour un tiers des interrogés). Une fois l'appariement effectué, la fréquence, la durée et les modalités des échanges diffèrent selon l'âge des mentorés (avec des durées plus courtes et des échanges plus souvent en distanciel pour les mentorés majeurs).

Suivi des binômes : un accompagnement des chargés de mentorat souvent peu soutenu

Tout au long du cycle de vie de l'accompagnement, les structures mobilisent des outils plus ou moins élaborés et formalisés ainsi que des moyens humains pour assurer le suivi des binômes. La qualité de ce dernier est un déterminant important de la réussite de la relation mentorale. Il est important de noter que la montée en charge rapide du programme, suite à l'adoption du plan « 1 jeune, 1 mentor », avec la fixation d'objectifs quantitatifs ambitieux en termes de nombre de mentorés, a pu entraîner une dégradation de la qualité du suivi dans certaines structures. La relation de suivi peut elle-même être plus ou moins « outillée », notamment grâce à des outils de suivi et de gestion qui viennent en appui au travail des chargés de mentorat, ou à des ressources mises à disposition des mentors (par exemple des fiches pratiques).

Mais le facteur humain, à travers les chargés de mentorat, reste crucial. Leur rôle est à la jonction entre une fonction de pilotage stratégique (captation des mentors, captation des mentorés, déploiement du programme, élaboration des outils et des contenus formatifs) et une fonction de suivi plus opérationnelle des binômes. Dans certains cas, ils ou elles endossent également une posture managériale (encadrement de ressources bénévoles ou volontaires en service civique). Les structures les plus grandes et les mieux outillées vont avoir des postes plus spécifiques, intégrés à des organisations du travail plus précises, quand les plus petites structures ou les plus récemment arrivées dans le champ du mentorat vont davantage reposer sur de la polyvalence de tâches, au risque parfois d'une surcharge de travail au détriment du suivi. Le profil des chargés de mentorat qui ressort des enquêtes est relativement jeune (trois quarts ont moins de 35 ans), diplômé (95 % ont un niveau bac+2 ou au-delà), féminin, multi-engagé et souvent en service civique, notamment dans les plus grandes structures.

Le recours massif au service civique dans ces dernières, outre qu'il pose la question du manque d'expérience (liée à une rotation imposée) pouvant jouer sur la qualité du suivi – rendant d'autant plus crucial l'enjeu de la formation de l'encadrement des chargés de mentorat –, peut aussi

poser un problème de soutenabilité du modèle organisationnel. Il est aussi à mettre en lien avec le manque de visibilité des associations sur la pérennité à moyen terme du financement public du programme de mentorat qui a été évoqué plus haut. S'ils sont supposés avoir un rôle crucial, et sont le plus souvent bien identifiés, ils sont dans les faits peu présents au fil de l'accompagnement des binômes. En effet, selon l'enquête auprès des binômes, alors que 82 % des mentors et 56 % des mentorés déclaraient avoir été en contact avec un chargé de mentorat au début de leur accompagnement, ils sont seulement un tiers à déclarer avoir été suivis régulièrement par le chargé de mentorat 6 mois en moyenne après le début de la relation.

Durée de la relation mentorale : plus courte pour les majeurs, plus longue pour les mineurs

Les enquêtes qualitatives mettent en évidence des appropriations différentes de la relation selon les mentorés. Le mentorat étudiant se présente comme un accompagnement basé sur une relation de confiance et de bienveillance qui peut parfois déboucher sur des liens amicaux ou quasi fraternels. S'agissant des mentorés mineurs se pose plus spécifiquement la question de l'implication des familles ou des représentants légaux dans les relations mentoraes. Trois mois en moyenne après le début de l'accompagnement, 86 % des mentors de jeunes mineurs ont rencontré la famille de leur mentoré. Une question importante est celle du degré optimal de l'implication de la famille. La durée de la relation mentorale est quant à elle très variable selon notamment les structures et le type d'activité. Si près de 90 % des structures interrogées préconisent une durée de relation de 6 mois ou plus, dans les faits, dans 24 % des structures, la durée effective moyenne constatée est inférieure à 6 mois, révélant un écart non négligeable entre le prescrit et le réalisé. Les durées courtes ne sont pas forcément le signe d'un échec : elles permettent généralement de répondre à des besoins immédiats et plutôt ponctuels (ex : améliorer son CV, préparer des entretiens), alors que les mentorats longs permettent plus facilement de transformer la relation mentorale via des apports plus globaux (travail sur le projet professionnel, la confiance en soi, la posture professionnelle, etc.).

La clôture de la relation mentorale : un processus souvent peu structuré

Cependant la question des ruptures anticipées est importante. L'atteinte des objectifs ainsi que le manque de disponibilité (des mentors comme des mentorés) constituent les deux principales raisons qui mettent un terme à la relation mentorale. Cela renvoie aussi à la question plus générale de la clôture de la relation mentorale, qui apparaît comme un enjeu central pour mesurer et analyser les effets de l'accompagnement sur les mentors et mentorés. Les modalités de clôture sont variables d'une structure à l'autre ; cette étape est plus ou moins formalisée, certaines structures suivant un processus harmonisé et défini en amont, d'autres non. Or un temps d'échange avec le mentor et le mentoré apparaît nécessaire pour faire le bilan du déroulement du programme de mentorat à travers des indicateurs qualitatifs et quantitatifs, même si ces derniers ne sont pas toujours bien définis, et pour faire le point sur les éventuelles difficultés rencontrées et en tirer des enseignements.

4. Quels effets sur les mentorés ?

Cette section s'appuie sur des effets ressentis et autodéclarés par les mentorés, qui ne permettent pas d'isoler les effets causaux du mentorat. Faute d'avoir pu se reposer sur la comparaison systématique entre un groupe de bénéficiaires et un groupe témoin, l'évaluation a mobilisé les apports des enquêtes quantitatives et qualitatives auprès de binômes pour essayer d'appréhender les effets du mentorat.

Une satisfaction plus élevée pour les plus jeunes et les plus modestes

Une première variable d'attention est le degré de satisfaction exprimé par les mentorés – même si l'auto-évaluation de la satisfaction est un indicateur à interpréter avec prudence, les bénéficiaires étant souvent enclins à juger positivement les dispositifs auxquels ils participent, en particulier lorsqu'ils s'y sont engagés volontairement. Ce sont les différentiels de satisfaction (selon les personnes et les situations) qu'il convient d'essayer d'interpréter bien davantage que les niveaux dans l'absolu. De ce point de vue, si (selon l'enquête quantitative), après 6 à 9 mois de relation en moyenne, les mentorés sont pour la très grande majorité (83 %) satisfaits ou très satisfaits de l'accompagnement de leur mentor (étant même 90 % à affirmer qu'ils recommanderaient le mentorat à leurs amis), il est intéressant de noter que ce taux moyen de satisfaction est plus important chez les mentorés d'origine modeste et/ou étrangère. Si ce taux est fortement décroissant avec l'âge (de 66 % de très satisfaits chez les 11-15 ans à 49 % chez les plus de 25 ans), il ne varie cependant pas de façon significative entre jeunes femmes et jeunes hommes.

Les conditions et modalités de l'accompagnement ont un impact important. Ainsi la durée et la fréquence des rendez-vous apparaissent fortement corrélées au niveau de satisfaction des mentorés, ceux-ci ayant d'autant plus de chances d'être satisfaits de leur accompagnement que leurs interactions sont régulières et en présence. La disponibilité de la structure joue aussi : les jeunes qui peuvent facilement la solliciter sont plus souvent satisfaits. Notons enfin que chez les mineurs, la satisfaction est plus forte chez ceux pour qui l'engagement dans le mentorat est à leur initiative plutôt que prescrit par un tiers, *a fortiori* extérieur au cercle familial. Pour autant, l'investissement et le soutien de tiers extérieurs à la relation mentorale importent aussi aux yeux des mentorés, ceux dont le mentor a rencontré leur famille exprimant un niveau de satisfaction nettement plus élevé.

Des objectifs initiaux atteints pour une moitié des mentorés

Les mentorés ont été aussi interrogés sur leurs objectifs et le sentiment de les avoir atteints, ainsi que sur la part de réussite dans cette atteinte qu'ils attribuent au mentorat. Sans surprise, la satisfaction est supérieure chez ceux qui déclarent leurs objectifs atteints. En effet, si les jeunes ont déclaré avoir en moyenne deux objectifs principaux nourrissant leur relation mentorale, certains de ces objectifs apparaissent plus fréquemment choisis que d'autres.

C'est notamment le cas pour l'amélioration des résultats scolaires (39 % des mentorés), pour la recherche d'un stage ou d'un apprentissage (35 %) ou pour la réflexion à des choix d'études ou de formations (31 %). En revanche, seuls 17 % des jeunes ont déclaré avoir souhaité s'investir dans le mentorat pour faire des activités culturelles ou de loisirs, et 13 % pour préparer des candidatures à une formation ou à un concours.

Après 6 à 9 mois de relation, près de 48 % des mentorés déclaraient avoir atteint les objectifs définis avec leur mentor en début de relation – un taux s'élevant à près de 90 % si l'on y ajoute les jeunes n'ayant pas encore pleinement atteint leurs objectifs. Ce taux varie selon l'objectif considéré : si, près des deux tiers des jeunes qui s'étaient engagés dans un programme de mentorat pour améliorer leurs résultats scolaires ou pour faire des activités culturelles et de loisirs estiment avoir atteint leur objectif, ce n'est le cas que de la moitié des jeunes ayant sollicité l'aide de leur mentor dans leur recherche de stage ou d'apprentissage, et que d'un tiers de ceux recherchant un emploi. On peut noter que, dans l'ensemble, les jeunes de ménages populaires sont plus nombreux, pour la quasi-totalité des objectifs recensés, à avoir atteint les leurs depuis le début de l'accompagnement.

Un effet attribué partiellement au mentorat

Bien que la majorité des mentorés déclarent 6 à 9 mois après le début de la relation mentorale avoir atteint ou être en passe d'atteindre leur(s) objectif(s), les différentes enquêtes qualitatives et quantitatives mettent en évidence la portée limitée que peut parfois revêtir l'accompagnement mentorale. En effet, près de la moitié des jeunes ayant atteint leurs objectifs estimaient alors, quels que soient ces objectifs, qu'ils les auraient atteints indépendamment de l'aide apportée par leur mentor – cette tendance à modérer l'impact de la relation mentorale étant toutefois moins forte chez les plus jeunes et les mentorés issus de milieux modestes.

Il faut aussi souligner que les mentorés mentionnent souvent avoir retiré davantage de leurs échanges avec leur mentor que l'atteinte d'objectifs fixés au départ. D'après les enquêtes qualitatives, ces rencontres leur ont permis de trouver un soutien émotionnel et, pour certains, de pourvoir à d'autres besoins latents, non conscientisés à l'entrée dans le mentorat. Pour certains mentorés, cependant, ce soutien émotionnel avait bien été explicité comme une attente – 25 % des mentorés ayant répondu avoir choisi de s'investir dans le mentorat afin de parler d'eux (de leur confiance, de leurs problèmes personnels), ce qui en fait le 4^e objectif le plus sélectionné dans l'enquête quantitative.

Des effets limités sur l'autonomie ou les compétences psychosociales

L'enquête a également permis de mesurer l'évolution de l'autonomie et de certaines compétences psychosociales au cours de la relation mentorale. Les résultats sont ici peu concluants. Ainsi, pour les jeunes souhaitant améliorer leurs résultats scolaires, il n'apparaît pas d'évolution notable du degré d'autonomie déclaré, ou de l'autoperception de la capacité d'être attentif en classe, ou encore d'obtenir de très bons résultats scolaires. Concernant le mentorat d'insertion (recherche de stage, apprentissage, ou emploi), la part des jeunes considérant leur projet professionnel comme clair n'est supérieure que marginalement au bout de 6-9 mois de relation par rapport à ce qu'elle était au départ. En revanche, on constate une hausse faible, mais significative de la part des jeunes ayant une idée précise de ce qu'ils souhaitent faire l'année suivante ou plus tard – celle-ci passant de 71 % à 76 %. S'il ne permet pas toujours de définir leur projet à long terme, le mentorat semble aider certains jeunes à préciser leurs souhaits lors des temps charnières de leur parcours personnel.

Une attention à porter aux situations de mentorat décevantes ou « dysfonctionnelles »

Enfin, une question importante, mais que les enquêtes n'ont pu éclairer que de façon marginale, est celle de savoir dans quelle mesure la relation mentorale n'a pas nui à certains mentorés. Les travaux sur les expériences étrangères insistent sur le fait que celle-ci peut se révéler, dans certains cas, dysfonctionnelle si elle se déroule mal, en mettant en difficulté des jeunes vulnérables par ailleurs. Les enquêtes qualitatives réalisées par Itinéré et Pluricité apportent quelques exemples de relations ayant débouché sur des attentes déçues ou des frustrations.

5. Quels effets sur les mentors ?

Le mentorat n'est pas seulement susceptible de bénéficier aux mentorés. Il est en effet entendu comme pouvant également enrichir les mentors sur différentes dimensions.

Une satisfaction élevée, mais dépendante de la qualité de la relation et de l'atteinte par le mentoré de ses objectifs

Comme pour les mentorés – et avec les mêmes précautions méthodologiques – on peut d'abord s'intéresser à la satisfaction exprimée par les mentors. Se sentir utile, on l'a vu, est une motivation importante de leur engagement, et un motif de satisfaction important. Les résultats de l'enquête montrent tout d'abord que le sentiment d'utilité sociale est très élevé dès le départ et reste stable au fil du temps : 95 % des mentors se déclarent d'accord avec l'idée d'être utiles pour la société, avec une part équivalente de réponses « tout à fait d'accord » (40 % environ). Certains mentors disent avoir bénéficié de certains aspects de l'accompagnement qui ne constituaient pourtant pas pour eux une raison principale d'engagement (par exemple mieux connaître les jeunes, ou développer des compétences professionnelles). L'expérience de mentorat semble d'autant plus perçue positivement qu'elle répond à une motivation initiale ayant une forte composante extrinsèque (développer des compétences pour sa vie professionnelle et valider une ou plusieurs unités d'enseignement) ou plus simplement qu'elle est très clairement circonscrite en amont.

Il est intéressant de noter qu'aucune des caractéristiques personnelles des mentors ne permet véritablement d'expliquer les différences observées dans l'expérience vécue du mentorat. Ce sont avant tout des éléments liés à la relation et à son encadrement qui influencent la satisfaction déclarée. Il apparaît ainsi que la qualité perçue de la relation avec le mentoré et la réussite du dispositif pour ce dernier constituent deux leviers majeurs d'une expérience positive pour le mentor. Ce résultat conforte l'idée que « la relation prime sur le cadre ». Par ailleurs, les modalités d'organisation des rencontres avec le mentoré et notamment leur effectivité et la régularité de ces dernières contribuent à une expérience positive. Le soutien apporté par les structures joue aussi un rôle non négligeable : un accompagnement hebdomadaire par le chargé de mentorat s'avère particulièrement favorable, tandis que si l'absence de formation semble jouer négativement, des formations trop longues tendent aussi à être contre-productives en matière de satisfaction des mentors. Ces constats invitent à penser que la qualité de l'engagement du mentor peut être soutenue par des formats d'accompagnement plus souples et mieux adaptés à leurs contraintes.

Le sentiment d'auto-efficacité des mentors varie selon la préparation et le format des échanges

Le sentiment d'auto-efficacité des mentors – c'est-à-dire leur confiance dans leur capacité à bien accompagner un jeune – est en moyenne élevé et stable au cours du temps³. Cependant, deux groupes de mentors présentant des niveaux de sentiment d'auto-efficacité distincts ont été mis en évidence : l'un regroupe environ 60 % des mentors ayant d'emblée un sentiment d'auto-efficacité très élevé, et l'autre environ 40 % ayant un sentiment d'auto-efficacité moyennement élevé. Ici encore, aucune caractéristique individuelle (sexe, catégorie socioprofessionnelle, situation, niveau de diplôme, etc.) ne rend compte des différences d'appartenance à l'un ou l'autre groupe. Une expérience de longue durée dans le mentorat renforce ce sentiment d'auto-efficacité. Si ni la durée ni la fréquence des rendez-vous avec le mentoré ne semblent influencer directement le sentiment d'efficacité des mentors, en revanche, le format des échanges et la capacité à bien les préparer jouent un rôle plus déterminant. Ainsi les rendez-vous menés entièrement à distance sont associés à un sentiment d'auto-efficacité plus faible chez les mentors, même si cet effet reste modéré, et il en est de même – de façon bien plus marquée – du manque de préparation des rencontres.

L'accompagnement proposé par les structures semble jouer un rôle plus limité dans le sentiment d'auto-efficacité des mentors. Ne pas avoir suivi de formation du tout est cependant associé à un sentiment d'efficacité plus faible : les mentors concernés sont moins nombreux à se sentir à l'aise dans leur rôle, avec un écart net proche de 10 points par rapport à ceux ayant suivi une formation courte. De manière plus surprenante, les mentors ayant suivi une formation d'une journée se sentent nettement moins efficaces que ceux ayant bénéficié d'une formation de quelques heures, avec un écart net de près de 29 points. Ce résultat, qui peut sembler paradoxal, appelle plusieurs hypothèses : une formation plus longue pourrait exposer davantage les mentors aux complexités du rôle, les amenant à mieux percevoir leurs limites ; à l'inverse, une formation très courte pourrait laisser intactes certaines illusions de compétence. Il est également possible que les formations d'une journée soient perçues comme trop denses, ou peu adaptées, sans pour autant offrir les effets bénéfiques d'une formation répartie sur plusieurs jours. Ce résultat doit être toutefois être interprété avec prudence, en raison du nombre relativement faible de mentors concernés par des formations supérieures à quelques heures dans notre échantillon.

Une partie des mentors renforcent leur compréhension des jeunes et des inégalités au cours de l'accompagnement

Les mentors déclarent développer une meilleure connaissance des jeunes, de leurs problématiques et des inégalités les concernant. Lors de la première vague comme de la seconde vague qui ont eu lieu en janvier et en juin 2024, les mentors se déclarent globalement « d'accord » avec le fait d'avoir une bonne connaissance des jeunes et de leurs problématiques aussi bien que des inégalités sociales et scolaires (autour de 90 %). Pourtant, sur cette même période, on observe une progression notable de la part des mentors se déclarant « tout à fait d'accord », ce qui laisse entendre qu'ils ont vraisemblablement consolidé leurs connaissances.

³ En juin 2024, après 6 à 9 mois de relation avec leur mentoré, 88 % des mentors estiment que leur expérience a été positive ou très positive et 90 % déclarent qu'elle correspond tout à fait ou en partie à l'idée qu'ils en avaient.

6. Préconisations

Les enseignements tirés de cette évaluation soulignent des points forts et des pistes d'amélioration pour le mentorat en France, notamment des disparités importantes entre les structures et des besoins spécifiques liés aux différents profils de mentorés et mentors. Afin de renforcer l'impact et la portée du dispositif « 1 jeune, 1 mentor », dix préconisations sont formulées :

- 1) Renforcer la notoriété du dispositif pour diversifier les profils des mentors et mieux toucher les jeunes ciblés. Le dispositif « 1 jeune, 1 mentor » demeure encore largement méconnu des jeunes, en dépit des efforts engagés depuis son lancement. La plateforme « 1 jeune, 1 mentor » elle-même reste peu connue et peu utilisée, aussi bien du côté des mentors que des mentorés potentiels. Cette situation limite non seulement le nombre de jeunes susceptibles de bénéficier du dispositif, mais restreint également la diversité des profils de mentors. Il est préconisé de **renforcer la communication nationale**, en s'appuyant sur les canaux de diffusion les plus fréquentés par les jeunes et en mobilisant davantage les prescripteurs de proximité ; de **diversifier les canaux de recrutement des mentors**, en prospectant notamment dans la fonction publique ; et de **nouer des partenariats avec les établissements d'enseignement supérieur**, pour mieux intégrer le mentorat dans les dispositifs d'accompagnement universitaire existants.
- 2) Développer le mentorat dans les territoires ruraux. Pour cela, **une part du plan pourrait être réservé spécifiquement aux projets associatifs visant à développer le mentorat en milieu rural**, afin d'accompagner la montée en capacité des associations locales ; il faudrait aussi **favoriser les rencontres en présentiel entre mentors et mentorés** dans les programmes de mentorat à distance, en permettant aux associations de financer des frais de transport, notamment pour les binômes situés dans des zones peu denses ; et enfin pourrait être **encouragée la conclusion d'accords-cadres nationaux entre la DJEPVA ou le Collectif Mentorat et des associations représentatives d'élus ruraux**, afin de mobiliser plus efficacement les réseaux d'acteurs locaux.
- 3) Renforcer la prévention des risques et structurer le suivi des binômes. Le risque de violences sexuelles mérite une attention particulière dans les processus de sélection des mentors. L'engagement ponctuel et bénévole des mentors ne relève ni d'un recrutement classique ni du cadre réglementaire des accueils collectifs de mineurs. Ce flou juridique rend la mise en œuvre de ces vérifications délicate pour les associations. Il apparaît dès lors important de **mettre en place un mécanisme à même de sécuriser juridiquement de ce point de vue le dispositif**, en s'inspirant de l'organisation mise en place ces dernières années dans le milieu scolaire, de jeunesse et sportif. Il est recommandé que **chaque structure mette en place un canal de signalement sécurisé**, accessible aux mentorés (cellule d'écoute indépendante, numéro vert, ou dispositif en ligne). Enfin, le suivi des binômes gagnerait à être mieux structuré.
- 4) Systématiser les entretiens de suivi et de clôture des binômes. Afin de sécuriser l'engagement réciproque, il est recommandé **d'organiser systématiquement un entretien après la première rencontre**, ou a minima un échange par courriel pour les majeurs. Il pourrait être proposé que **l'obligation de réaliser un entretien de clôture soit intégrée aux critères**

exigés dans les appels à projets nationaux de la DJEPVA. Cette exigence renforcerait la qualité des dispositifs de mentorat soutenus sur fonds publics, tout en harmonisant les pratiques entre les structures.

- 5) Différencier les exigences de durée minimale de relation selon le profil des mentorés (mineurs et majeurs). Avant 2025, les appels à projets lancés par la DJEPVA prévoyaient une durée minimale de six mois. Cette exigence est tout à fait justifiée pour le **mentorat à dominante scolaire** pour les mineurs fragilisés, cette durée permet d'assurer un suivi suffisamment long pour avoir un impact significatif sur les jeunes. En revanche, elle l'est moins pour le **mentorat à dominante insertion** qui concerne les étudiants et les jeunes professionnels, et qui est plus souvent centré sur des objectifs précis et à court terme (comme la préparation à un entretien d'embauche, la recherche de stage ou la structuration d'un projet professionnel)
- 6) Limiter le turnover des chargés de mentorat pour améliorer la qualité de leur accompagnement des binômes. Pour cela, il est crucial de **continuer à financer les associations via des conventions pluriannuelles d'objectifs (CPO) d'au moins trois ans**, voire quatre ans, pour offrir aux structures une meilleure visibilité et sécurité financière. Il pourrait être envisagé de **conditionner le financement des programmes à l'absence de recours au service civique pour les chargés de mentorat**⁴, sans toutefois fragiliser l'équilibre budgétaire de certaines associations qui dépendent du service civique dans leur modèle socio-économique.
- 7) Améliorer le système d'information et de suivi du mentorat. Il serait pertinent d'envisager **la mise en place d'un système d'information harmonisé**, qui permettrait de centraliser et de suivre les données relatives au mentorat de manière cohérente, tout en offrant une vue d'ensemble régulière et nationale du dispositif. Il est important de **renforcer la capitalisation sur les outils existants et d'encourager le partage de bonnes pratiques**. À cet égard, les travaux en cours du Collectif Mentorat sur la labellisation des programmes de mentorat devraient permettre d'avancer vers un accompagnement plus structuré et vers l'harmonisation des outils et méthodes de suivi.
- 8) Rendre la formation des mentors systématique et proposer un module de formation commun, à destination notamment des plus petites associations. Si la plupart des mentors se disent satisfaits d'une formation brève, souvent à distance, d'une durée de quelques heures, certains expriment cependant le besoin d'une formation plus approfondie, notamment pour l'accompagnement des publics vulnérables et des jeunes en difficulté. Pour garantir l'efficacité et l'homogénéité de l'accompagnement, il est nécessaire d'assumer de rendre cette formation plus approfondie et obligatoire⁵. Par ailleurs, le financement par le plan devrait être conditionné à **l'organisation d'une formation préalable d'au moins 3 heures pour tout mentor**. Enfin, les « **communautés de pratique** » destinées

⁴ Ce critère est d'ailleurs mentionné dans l'appel à projets 2025 du plan « 1 jeune, 1 mentor ».

⁵ Depuis 2024, le Collectif Mentorat a créé un module de formation commune pour les nouveaux mentors, à destination des associations qui le souhaitent ou en ont besoin.

aux mentors (et aux chargés de mentorat), mises en œuvre dans certaines structures, pourraient être généralisées.

- g) Clarifier et renforcer la place des familles dans les mentorats auprès de mineurs. Le chargé de mentorat doit notamment veiller à ce que le rôle du mentor soit clairement identifié par les familles, et que ces dernières soient pleinement conscientes du cadre et des objectifs de l'accompagnement.
- 10) Renouveler et étendre les enquêtes de suivi des binômes et encourager les évaluations d'impact plus approfondies. Plusieurs associations mettent déjà en place des *enquêtes périodiques auprès des mentors et des mentorés* pour mesurer la satisfaction et repérer d'éventuels problèmes relationnels. Ces démarches devraient être consolidées et généralisées à l'ensemble des structures, afin de permettre également *un suivi des objectifs atteints par les mentorés* (accompagnement scolaire, insertion professionnelle, développement personnel, etc.), avec une attention particulière portée aux besoins des publics vulnérables. Parallèlement, les associations du plan sont encouragées à développer des évaluations d'impact plus approfondies, en mobilisant des méthodes robustes (quasi-expérimentales ou expérimentales) lorsque cela est possible. L'évaluation randomisée actuellement menée sur le programme HomeClasse constitue à ce titre une démarche exemplaire, appelée à être élargie.

1. Introduction

Le « plan 1 jeune, 1 mentor » a été lancé le 1^{er} mars 2021 afin d'accroître le nombre d'enfants et de jeunes qui bénéficient d'un accompagnement par un mentor pendant leur parcours scolaire, dans leurs choix d'orientation ou en phase d'insertion professionnelle. Les mentors sont dans la majorité des cas plus âgés (étudiant, professionnel en exercice ou jeune retraité). Le dispositif est piloté conjointement par le ministère des sports, de la jeunesse et de la vie associative (direction de la jeunesse de l'éducation populaire et de la vie associative [DJEPVA]) et le ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles.

Le mentorat est mis en œuvre depuis de nombreuses années par des associations⁶ diverses, sous des formes et des appellations qui peuvent être également hétéroclites – tutorat, parrainage, coaching. Le plan « 1 jeune, 1 mentor » a permis de favoriser l'essaimage du mentorat à grande échelle par le recours à des appels à projets (quatre depuis 2021) permettant de sélectionner des structures bénéficiant de l'aide publique pour sa mise en œuvre et son déploiement.

En 2023, le « mentorat au service de l'émancipation professionnelle de tous les jeunes de France » a été érigé au rang de Grande cause nationale – le Collectif Mentorat ayant été choisi comme lauréat du label Grande cause nationale 2023. Le communiqué du gouvernement précise l'exposé des motifs : « Tous les jeunes doivent pouvoir trouver leur voie et réaliser leurs projets professionnels, quel que soit l'endroit où ils vivent, quelle que soit leur adresse ou leur origine sociale. [...] Pour celles et ceux qui sont issus de milieux moins favorisés, celles et ceux qui grandissent dans des contextes socioculturels difficiles ou celles et ceux qui voient leurs perspectives entravées, le lauréat 2023 devra conduire des actions de mentorat favorisant l'orientation ou l'intégration professionnelle des jeunes. »

LE COLLECTIF MENTORAT

Créé en septembre 2019 à l'initiative de 8 associations (AFEV, Article 1, Rura, Entraide scolaire amicale, NQT, Proximité, Socrate et Télémaque), le Collectif Mentorat est un réseau d'associations de mentorat regroupant aujourd'hui plus de 75 associations et fondations qui développent des programmes de mentorat à l'attention des publics jeunes (de 5 à 30 ans), via l'implication de mentors bénévoles âgés d'au moins 16 ans et qui peuvent être salariés, agents publics, étudiants, lycéens, retraités... Les structures sont des associations, fondations, groupements d'intérêt public ; des acteurs classiques du mentorat (Article 1, AFEV, NQT...), mais aussi des acteurs ayant intégré une « brique » mentorat à leur activité (FACE), ou encore des structures avec une spécialisation marquée (accompagnement de populations spécifiques, comme Chapitre 2 qui suit des jeunes en protection de l'enfance ou Guy Renard dont les destinataires sont en situation de handicap). Le Collectif Mentorat, soutenu par le gouvernement, a pour vocation de fédérer en son sein l'ensemble des organisations d'intérêt général qui agissent en faveur du mentorat. Ses missions visent notamment à porter un plaidoyer pour un droit au mentorat ; faire grandir et représenter l'écosystème du mentorat en France et accompagner ses organisations et membres vers un mentorat de qualité.

⁶ Les termes « association » et « structure » seront utilisés de manière interchangeable tout au long de ce document. Le terme « association » regroupe ici, les associations loi 1901 déclarées en préfecture y compris d'autres formes juridiques telles que les groupements d'intérêt public (GIP) ou encore les fondations. Les associations loi 1901 déclarées en préfecture représentent toutefois la très large majorité des organismes mettant en œuvre le mentorat.

L'évaluation du plan « 1 jeune, 1 mentor » a été confiée à l'INJEP, qui a mis en place début 2023 un conseil scientifique composé de représentants du monde académique, de l'administration, ainsi que du milieu associatif. Sous l'égide de ce dernier ont été commanditées plusieurs études et enquêtes visant à mieux comprendre la relation d'accompagnement singulière qu'est le mentorat et à apprécier dans quelle mesure les objectifs assignés au plan et observables dans le temps de l'évaluation sont atteints. Un premier rapport d'étape procédant de ces travaux a été publié en avril 2024 (<https://injep.fr/mentorat/>).

Ce rapport final d'évaluation est organisé en cinq parties. La première présente le plan « 1 jeune, 1 mentor » et détaille la méthode évaluative mise en œuvre. La deuxième présente la diversité des structures de mentorat, en proposant une typologie des programmes selon plusieurs critères tels que la nature des publics, la taille des structures et les modes d'intervention (présentiel, hybride, distanciel). La troisième partie s'intéresse aux publics concernés par les programmes de mentorat, en décrivant leur profil socio-économique et leurs motivations. La quatrième partie analyse l'accompagnement des mentorés et des mentors, en mettant l'accent sur le cycle de vie de la relation de mentorat (recrutement, formation, appariement, suivi). La cinquième partie évalue les effets du mentorat sur les mentorés (acquisition de compétences, satisfaction) et la sixième sur les mentors (satisfaction, sentiment d'auto-efficacité et évolution des compétences). Enfin, la conclusion propose des recommandations fondées sur les résultats obtenus et les pistes d'amélioration identifiées.

La suite de cette introduction générale revient plus en détail sur le plan « 1 jeune, 1 mentor », notamment sur les dispositifs financés, ainsi que sur les objectifs de l'évaluation et les enquêtes diligentées par le comité.

1.1 Le plan « 1 jeune, 1 mentor »

« Aucun jeune ne doit renoncer à ses rêves, car il n'aurait pas les codes, la bonne adresse ou les bons réseaux. » Mme Élisabeth Borne, alors Première ministre, présente en ces termes les motivations de lutte contre les inégalités derrière la mise en avant du mentorat, labellisé grande cause nationale 2023. Cette décision s'inscrit dans une dynamique de valorisation du mentorat comme « pilier d'une société de l'engagement »⁷, à l'œuvre depuis 2021, année de lancement du plan « 1 jeune, 1 mentor ».

Il est important de rappeler que son déploiement fait suite à la crise sanitaire de 2019. La situation des jeunes, et notamment celle d'une partie des étudiants, s'est dégradée pendant la crise. C'est dans ce contexte que le dispositif « 1 jeune, 1 mentor », déclinaison du plan plus général « 1 jeune, une solution », émerge avec pour objectif de lutter contre les difficultés rencontrées par les jeunes. Face à l'urgence de la situation, le plan se veut massif et vise un déploiement sur tout le territoire, dans un temps resserré, en ciblant plus particulièrement les jeunes vulnérables ou fragilisés.

⁷ Communiqué de presse de la Première ministre suite à l'annonce du lauréat du label Grande cause nationale 2023 [<https://www.gouvernement.fr/communiquel-le-collectif-mentorat-laureat-du-label-grande-cause-nationale-2023>]

L'objectif du plan « 1 jeune, 1 mentor » est ainsi de lutter contre l'inégalité des chances tout au long de l'enfance et de la jeunesse puisqu'il s'adresse à des enfants, adolescents et jeunes âgés de 5 à 30 ans. Ce plan a pour mission de les accompagner dans leur scolarité en travaillant à leur réussite scolaire et à leur entrée dans le monde du travail, à travers un suivi durant les périodes de choix d'orientation et d'insertion socioprofessionnelle.

Lorsque l'on considère les jeunes mentorés accompagnés dans les associations lauréates du plan « 1 jeune, 1 mentor » (sources DJEPVA), plus de 72 000 jeunes ont été accompagnés en 2021, plus de 112 000 jeunes en 2022 et plus de 135 000 jeunes en 2023. En 2024, les premières estimations rendent compte d'une stabilisation par rapport à 2023⁸.

En vue de l'essaimage du mentorat, deux appels à projets ont été lancés en 2021 : le premier, publié en mars, a permis de soutenir 22 associations pour un montant total de 19,4 millions d'euros ; le deuxième appel, lancé en juillet, a permis de financer 33 associations pour un montant total de 8 millions d'euros. Une convention pluriannuelle d'objectifs (CPO) a par ailleurs été conclue entre les ministères portant le dispositif et le Collectif Mentorat pour la période 2021-2023. Pour atteindre une cible de 200 000 jeunes destinataires d'actions de mentorat sur l'ensemble de l'année 2022, un troisième appel à projets a été lancé en avril 2022, intégrant 6 nouvelles associations lauréates, couplé avec un soutien pluriannuel de l'État dans le cadre de CPO, pour un montant total prévisionnel de près de 31 millions d'euros. Un nouvel appel à projets a été publié en janvier 2025.

Les projets retenus ont été sélectionnés par des jurys pilotés par l'administration, en mettant en avant plusieurs critères : le public cible, la qualité du programme d'accompagnement, sa couverture géographique, le coût du programme et le nombre de mentorés visés, à court terme et dans le futur.

L'un des enjeux de ce dispositif est en effet d'offrir un soutien large, pouvant ainsi répondre à la diversité des problématiques rencontrées par les jeunes, en même temps qu'un accompagnement sur mesure. Le soutien est apporté par un mentor, c'est-à-dire une personne bénévole et plus expérimentée selon un principe de solidarité entre les générations ou entre pairs. La mise en relation des binômes (un mentor et un mentoré) est effectuée par une association, qui suivra le bon déroulé de l'accompagnement fourni au jeune.

Le mentorat s'adresse à l'ensemble des enfants et des jeunes, mais les populations particulièrement vulnérables sont les publics prioritaires des appels à projets, avec des cibles s'étant élargies au fur et à mesure des appels à projets, selon les critères suivants : origine géographique, situation économique, origine sociale, difficultés scolaires, handicap, jeunes femmes, situations « spécifiques » (jeunes détenus ou suivis par la Protection judiciaire de la jeunesse [PJJ], l'Aide sociale à l'enfance [ASE] ou en sortant, jeunes réfugiés ou primo-arrivants), ou encore sportifs de haut niveau dans le cadre du 3^e appel à projets.

Pour permettre le passage à l'échelle du mentorat, plusieurs outils ont été créés dont une plateforme web (<https://www.1jeune1mentor.fr/>), élaborée sur le même modèle que la

⁸ Le nombre global de jeunes mentorés chaque année est plus important. Lorsque l'on intègre également les structures non lauréates du plan « 1 jeune, 1 mentor » appartenant au Collectif mentorat, il atteint respectivement 108 000 en 2021, 150 000 en 2022 et 160 000 en 2023 et 2024.

plateforme « 1 jeune 1 solution ». Elle permet aux jeunes souhaitant bénéficier d'actions de mentorat et également aux personnes souhaitant devenir mentors d'être mises en contact avec les structures du mentorat. Cette plateforme a été mise en place et est animée par le Collectif Mentorat.

Compte tenu de la diversité des publics ciblés, les programmes de mentorat visent également une multitude d'objectifs, spécifiques à la situation du jeune et évoluant au gré des problématiques rencontrées par le mentoré. Celles-ci relèvent à la fois du soutien scolaire, de l'aide à l'orientation, de l'aide à l'insertion professionnelle ainsi que du développement des compétences psychosociales. Afin de caractériser la couverture large de ce dispositif, le sociologue Clément Pin (Lafore *et al.*, 2023) présente le mentorat comme une modalité d'action publique multisectorielle, qui prend place à la fois dans les politiques de jeunesse, dans les politiques éducatives et au sein des politiques sociales. Le dispositif se dote également d'un financement permettant d'accompagner la montée en charge souhaitée par les pouvoirs publics.

1.2 Les objectifs et la méthode de l'évaluation

Le mentorat est un dispositif relativement récent en France. Le terme même était peu employé avant la création du Collectif Mentorat en 2019. En revanche, des pratiques d'accompagnement à destination des jeunes, proches du mentorat, existent depuis longtemps (au moins depuis les années 1980), mais étaient le plus souvent dénommées différemment : tutorat ou parrainage par exemple. Ces dispositifs, apparus au cours des années 1980 et 1990, sont montés en puissance à partir de la fin des années 2000, avec une accélération particulièrement marquée depuis la mise en place du plan « 1 jeune, 1 mentor » en 2020.

Cette situation de montée en charge récente contraste avec celle observée en Amérique du Nord (États-Unis et Canada), où le mentorat (mentoring) existe depuis plus d'un siècle, sous des formes très variées, et a connu une accélération déjà ancienne, à partir des années 1980. Cette antériorité permet aux organisations et chercheurs nord-américains de disposer d'un socle de connaissances extrêmement précieux sur les effets du mentorat, ainsi que sur les meilleures pratiques mises en place par les structures déployant des programmes de mentorat.

Le conseil scientifique a donc souhaité pouvoir s'appuyer sur une revue de la littérature internationale afin d'orienter au mieux ses travaux⁹. Il s'est également appuyé sur les premiers résultats d'une enquête sociologique de l'INJEP visant à décrire les différents types de relation possibles, au sein d'un binôme, entre les mentors et les mentorés, et à mieux comprendre leurs attentes respectives (Bricet, Couronné, 2025). Le conseil scientifique a enfin eu à cœur de s'appuyer sur les travaux de suivi et d'évaluation mis en place par certaines associations de mentorat, en prenant connaissance des différents rapports produits par les associations, mais également en consacrant l'une de ses séances de travail à la présentation des méthodes employées et des résultats obtenus par trois associations dans leurs enquêtes évaluatives ou process de suivi de leur activité.

⁹ Il inclut par ailleurs au sein de ses membres un spécialiste canadien du mentorat, Simon Larose, ainsi qu'une représentante de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

La suite de cette partie revient sur les défis spécifiques liés à l'évaluation du plan « 1 jeune, 1 mentor », sur la composition du conseil scientifique, et enfin sur les enquêtes mises en place, regroupées en trois axes.

1.2.1 Des défis méthodologiques liés à la diversité des situations et à l'absence de groupe témoin

L'évaluation d'un dispositif nouveau n'est jamais simple, et toutes les politiques ne se prêtent pas facilement à l'évaluation (Bunel, Lhorty, 2011). En particulier, il est souvent difficile de déterminer l'impact d'un dispositif sur ses bénéficiaires, en raison du manque de groupes de comparaison constitués de personnes n'ayant pas bénéficié du dispositif.

Ces difficultés sont particulièrement prégnantes s'agissant du plan « 1 jeune, 1 mentor ». Celui-ci pose à l'évaluateur de nombreux défis méthodologiques, qui tiennent notamment au caractère récent de sa mise en œuvre et à la multiplicité des programmes regroupés sous le vocable commun de mentorat, sans pour autant viser les mêmes classes d'âge ni les mêmes objectifs (ce qui nous a conduits, dans le rapport d'étape, à qualifier le mentorat de dispositif « caméléon »).

En effet, le plan « 1 jeune, 1 mentor », mis en place récemment, a connu une très forte montée en charge, puisque le collectif mentorat comptabilise une hausse de 30 000 jeunes mentorés en 2020 à 160 000 jeunes en 2023. En conséquence, les associations lauréates du plan ont dû opérer des ajustements organisationnels conséquents, tels que la création de plateformes numériques ou le recrutement massif de chargés de mentorat. Leur organisation et leur structuration sont ainsi en constante évolution, afin de s'adapter au mieux à la montée en charge du dispositif. Cela complique l'observation de la mise en œuvre du programme dans les différentes associations, car les conclusions actuelles peuvent ne pas refléter les pratiques futures. Il s'agit d'un dispositif en train de se structurer, impliquant donc une évaluation « chemin faisant ».

Le caractère récent du lancement du plan a entraîné une autre conséquence : l'absence de système d'information commun à l'ensemble des associations, qui permettrait un suivi en routine, par exemple pour caractériser le public accompagné. Même si le Collectif Mentorat produit régulièrement des remontées statistiques sur le nombre de binômes suivis, plusieurs associations sont peu ou mal outillées pour assurer un tel suivi, notamment lorsqu'il s'agit de qualifier les caractéristiques des mentors ou des mentorés, *a fortiori* lorsqu'il est question de décrire les modalités, le contenu et le rythme des séances de mentorat. L'évaluation mise en place par l'INJEP et le conseil scientifique devra pallier ce manque, afin de documenter précisément la mise en œuvre du plan.

Ensuite, le plan « 1 jeune, 1 mentor » se caractérise par une très grande diversité de programmes et d'associations impliquées. Accompagner les écoliers et collégiens avec une forte dimension d'aide aux devoirs n'est pas la même chose que mentorer des jeunes en fin d'études pour les aider dans leur orientation professionnelle, ou encore que le parrainage d'enfants concernés par des mesures d'Aide sociale à l'enfance (ASE). Par conséquent, une enquête unique menée auprès de tous ces groupes ne permettra pas nécessairement de saisir pleinement les particularités de chaque programme.

De surcroît, au sein d'un même programme, les effets attendus du mentorat sont multiples. Ils peuvent porter sur des situations objectives (résultats scolaires ou emploi), mais aussi, et à égalité d'importance, sur des perceptions plus subjectives, moins facilement quantifiables (savoir-être, développement du lien social, bien-être, etc.).

Enfin, pour identifier précisément l'impact d'un programme d'accompagnement tel que le mentorat, il est crucial de comparer la trajectoire des jeunes bénéficiaires à celle d'un groupe témoin, afin de déterminer les changements dus spécifiquement au programme de mentorat. Ainsi, la mobilisation de groupes témoins, « contrefactuels » permet de mesurer les effets nets des programmes, en isolant les influences externes. Les expérimentations randomisées ou aléatoires sont élaborées à partir d'une méthode dans laquelle le groupe de jeunes bénéficiaires du mentorat et le groupe de contrôle sont tirés au sort, garantissant qu'ils sont strictement comparables, mais obligeant une partie des jeunes (ceux du groupe de contrôle), qui voulaient bénéficier du programme, à ne pas être accompagnés dans le cadre du mentorat (même s'ils peuvent par ailleurs bénéficier d'autres accompagnements).

Une telle démarche n'était pas envisageable de manière systématique pour l'ensemble des programmes de mentorat, notamment dans une phase de montée en charge volontariste dans laquelle les associations cherchaient à recruter de nouveaux mentors et mentorés. Elle devrait toutefois être mise en place pour évaluer l'un des programmes, porté par l'association ZUPdeCo. L'évaluation proposée par l'INJEP et le conseil scientifique fait ainsi appel à différentes méthodologies complémentaires, afin de documenter précisément sa mise en œuvre, mais aussi d'essayer d'analyser les effets du mentorat en interrogeant les mentors comme les mentorés au démarrage de la relation mentorale (novembre 2024), puis en fin d'année scolaire (juin 2025).

En raison de ces difficultés méthodologiques, il est d'abord apparu primordial à l'INJEP de s'appuyer sur les compétences et les regards de plusieurs spécialistes, réunis au sein du conseil scientifique. Il est également apparu indispensable de s'appuyer sur les travaux existants, en particulier les enquêtes menées par les associations, les remontées d'informations et études commanditées par le Collectif Mentorat. Enfin, le conseil scientifique a commandé une revue de littérature internationale afin de pouvoir se nourrir de l'expérience ancienne et précieuse des programmes de mentorat en Amérique du Nord, qui ont pu mettre en place dans certains cas des évaluations contrefactuelles avec groupes témoins, et qui fournissent des perspectives enrichissantes pour guider l'évaluation et en tirer des enseignements pertinents.

1.2.2 Un conseil scientifique pour croiser les regards et les expertises

Afin d'accompagner le bon déroulé de cette évaluation, l'INJEP a installé un conseil scientifique. Ce conseil a été pensé pour identifier et coordonner les travaux en cours, pour sérier et articuler les objectifs, pour lancer des enquêtes quantitatives et qualitatives avec une méthodologie unique pour l'ensemble des associations lauréates du plan, et enfin, pour parvenir à réaliser ces tâches tout en limitant la sur-sollicitation des associations.

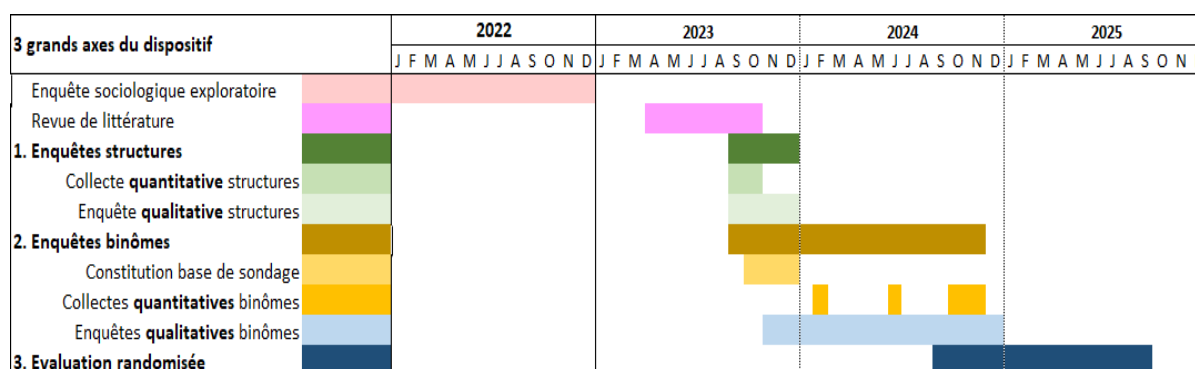
L'INJEP assure le secrétariat de ce conseil composé de représentants du monde académique, de l'administration et du milieu associatif. Jérôme Gautié, professeur à l'université Paris 1

Panthéon-Sorbonne, chercheur au Centre d'économie de la Sorbonne et chercheur associé au Centre pour la recherche économique et ses applications (CEPREMAP), préside ce comité.

Suite à la création du conseil scientifique et à la tenue de la réunion d'installation de celui-ci, le protocole d'évaluation du plan a été discuté et affiné, et plusieurs enquêtes quantitatives et qualitatives ont été lancées afin d'appréhender le déploiement du dispositif sur tout le territoire.

1.2.3 Trois axes complémentaires pour cerner les effets du mentorat

Afin d'accompagner la montée en charge du dispositif et de réaliser un bilan des premières années, l'INJEP a proposé une méthode d'évaluation qui vise à mieux comprendre la relation d'accompagnement singulière qu'est le mentorat et à apprécier dans quelle mesure les objectifs assignés au plan et observables dans le temps de l'évaluation sont atteints. Cette partie présente les différentes « briques » de l'évaluation, qui sont résumées dans la figure synthétique ci-dessous :



Axe 1 : des enquêtes auprès des structures pour comprendre les conditions de mise en œuvre des programmes de mentorat

Deux enquêtes ont été menées auprès des structures afin de mieux analyser les effets du déploiement du mentorat sur les associations, de comprendre ses conditions de mise en œuvre et d'identifier les pistes de progrès possibles : une enquête statistique par questionnaire, et une enquête de terrain auprès de huit structures pour comprendre en détail leurs enjeux et défis.

L'enquête quantitative vise quatre grands objectifs :

- Caractériser la diversité des dispositifs de mentorat, décrire concrètement le contenu des programmes, des modalités de mises en relation des mentors et mentorés.
- Apprécier l'adéquation entre les publics ciblés et les publics atteints.
- Étudier les effets de la montée en charge, en particulier les effets du déploiement du dispositif sur les organisations de travail, les gouvernances des structures et les situations professionnelles des personnes en charge du déploiement de ce dispositif telles que les chargés de mentorat, ainsi que leur formation.

- Rendre compte des modèles socio-économiques des structures, c'est-à-dire les moyens mis au service du projet que portent les structures et des activités qu'elles conduisent.

L'enquête repose sur la passation d'un questionnaire en ligne auprès des 61 structures de mentorat lauréates du plan « 1 jeune, 1 mentor ». Le questionnaire a été conçu par l'INJEP avec l'appui du conseil scientifique. La collecte a été confiée à l'institut CSA. Le questionnaire est structuré autour de trois grandes thématiques :

- Description de la structure : le statut et la taille de la structure, relation au plan « 1 jeune, 1 mentor » et au Collectif Mentorat, les chargés de mentorat, les modalités d'inscription, les sources de financement.
- Le programme de mentorat mis en œuvre : les types d'accompagnement proposés, la formation des mentors, les outils mis à disposition des mentors et mentorés, la durée et la fréquence des échanges, le suivi et l'accompagnement par la structure.
- Les publics suivis : les profils et modes de prise de contact des mentorés et des mentors, les modalités d'association entre mentors et mentorés.

La collecte de l'enquête quantitative auprès des structures s'est déroulée du 12 septembre au 21 novembre 2023, et sept campagnes de relances ont été menées. Une des difficultés principales a été de mettre à jour et d'identifier les contacts stratégiques au sein des structures, ce qui explique notamment la durée de la collecte. Au total 51 structures sur 61 ont répondu au questionnaire, soit un taux de participation de 84 %. Les premiers résultats ont été présentés en décembre 2023 au conseil scientifique. Le rapport final de l'enquête a été envoyé mi-janvier 2024 à l'INJEP, et est disponible sur le site de l'INJEP [\[en ligne\]](#).

L'analyse qualitative se centre plus spécifiquement sur les organisations de travail, la gouvernance des structures et la situation professionnelle des personnes chargées du déploiement de ce dispositif. Elle s'attache également à rendre compte des modèles socio-économiques des structures, c'est-à-dire les moyens mis au service du projet que portent les structures et des activités qu'elles conduisent.

Cette enquête qualitative a pour ambition de répondre à une série de questions évaluatives.

- Comment les structures assurent-elles la montée en charge du nombre d'accompagnements à mettre en œuvre ? Dans quelle mesure doivent-elles repenser leur organisation en interne et leurs pratiques d'accompagnement ?
- De quelle manière et à partir de quels outils les associations organisent-elles le travail de mise en relation entre « mentors » et « mentorés » ?
- Comment s'organise le recrutement des mentors ? Quelle formation les associations leur proposent-elles ? Quels outils les associations proposent-elles aux mentors pour se former au rôle qu'ils et elles doivent endosser auprès de leurs mentorés ?
- Quel rôle jouent les chargés de mentorat au sein des structures et auprès des mentors et des mentorés ?

- Quelles sont les caractéristiques sociales et professionnelles des chargés de mentorat ? Quelles sont leurs conditions de travail et d'emploi ?

Entre fin juin et mi-novembre 2023, le cabinet ORSEU (Nicolas Farvaque et Jeanne Pelletier) a réalisé l'enquête qualitative auprès de huit structures lauréates du plan « 1 jeune, 1 mentor ». Au total, 45 entretiens semi-directifs ont été réalisés auprès de chargés de mentorat, de responsables de programme de mentorat et de directions, et cinq séances d'observation ont eu lieu. L'équipe a également mené des entretiens exploratoires auprès de la DJEPVA et du Collectif Mentorat. Elle a exposé les résultats de son enquête aux membres du conseil scientifique en décembre 2023 et son rapport, finalisé en février 2024, est disponible sur le site web de l'INJEP¹⁰.

Axe 2 : des enquêtes auprès des binômes visant notamment à mesurer l'effet du mentorat sur les trajectoires des jeunes et de leurs mentors

En lançant les enquêtes quantitatives et qualitatives auprès des binômes, l'INJEP et le conseil scientifique cherchent à mieux connaître les mentors et mentorés, notamment leur origine sociale et géographique, leur situation actuelle, leurs projets futurs, les raisons et les motivations qui les ont conduits à s'engager dans ce type de relation d'accompagnement. Il s'agit également de comprendre ce que les mentorés et mentors échangent et partagent et ce qu'ils retirent de l'accompagnement. La dimension longitudinale de cette enquête doit aussi permettre d'apprécier en quoi l'accompagnement fait évoluer les perceptions, les expériences, les trajectoires et les projections des jeunes mentorés et des mentors, ainsi que les éventuelles difficultés rencontrées, notamment les ruptures anticipées de la relation mentorale, en vue de proposer des pistes d'amélioration.

En l'absence d'un système d'information commun à l'ensemble des associations lauréate du plan « 1 jeune, 1 mentor », une base de sondage a été créée afin de pouvoir sélectionner un échantillon représentatif des populations en relation mentorale et suivies par l'une des associations lauréates. Du 12 octobre au 31 décembre 2023, 44 structures sur 61 ont déposé sur une plateforme de télécollecte la liste actualisée des binômes mis en relation entre septembre et décembre 2024 et ayant accepté de participer à l'enquête, confiée à l'institut BVA.

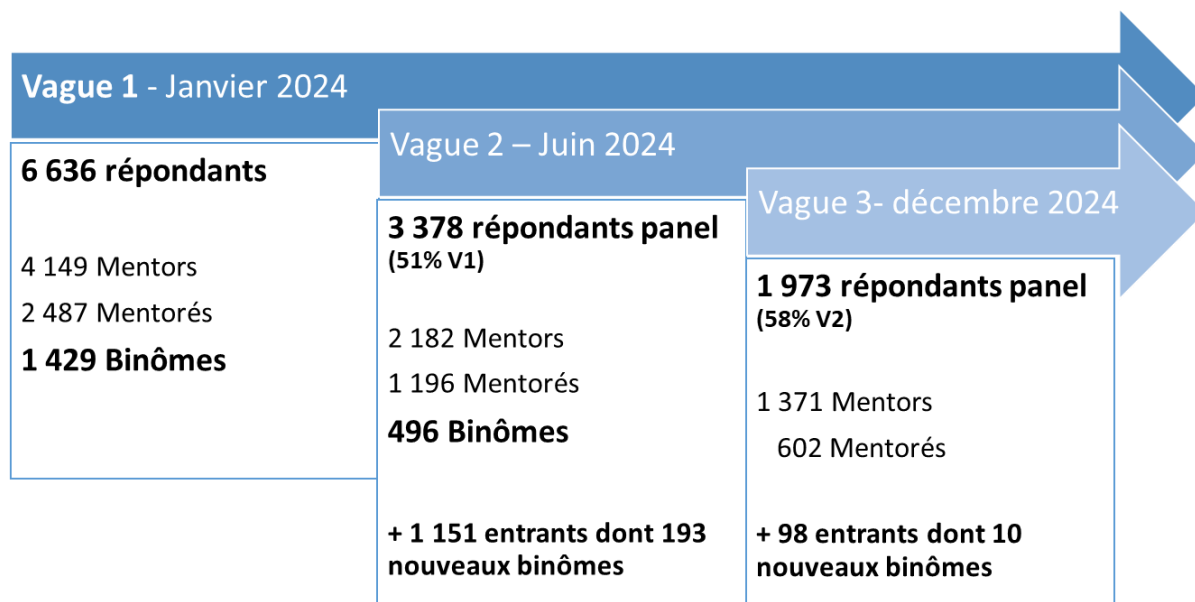
L'enquête s'appuie sur la passation de trois questionnaires de janvier à décembre 2024, à raison d'un questionnaire envoyé tous les 4 mois, auprès d'un échantillon de 8 300 binômes :

- en début d'accompagnement, entre janvier et février 2024 ;
- quelques mois après le début de la relation, entre mai et juin 2024 ;
- environ un an après le début de la relation, entre novembre et décembre 2024.

Les questionnaires, d'une durée de 15 minutes au maximum, ont été administrés par internet. Pour chaque collecte quatre campagnes de relances ont été menées et ont permis d'obtenir un taux de

¹⁰ Le rapport du cabinet ORSEU et sa synthèse sont disponibles sur <https://injep.fr/publication/evaluation-du-plan-1-jeune-1-mentor/>

réponse global de 40 %¹¹ pour la première vague, 29 % pour la seconde vague, et 14 % pour la dernière vague.



En complément de cette enquête par questionnaire, deux enquêtes par entretiens et observations ont été conduites afin de mieux comprendre le vécu du mentorat par les jeunes et leurs mentors. Elles se focalisent sur deux publics qui constituent une part importante des destinataires du dispositif : d'un côté, les collégiens/lycéens et leurs mentors, de l'autre, les étudiants et leurs mentors. Il s'agit de se focaliser sur ces deux publics emblématiques du mentorat afin de rendre compte de la diversité des formes et des modalités d'accompagnement mises en œuvre dans le cadre du déploiement du mentorat et d'en dégager d'éventuelles spécificités.

Deux cabinets ont été missionnés pour réaliser ces enquêtes qualitatives. Le cabinet PLURICITE (dont l'équipe est coordonnée par Aude Defasy) a eu en charge la réalisation de l'enquête portant sur les collégiens et lycéens. Le cabinet ITINERE (dont l'équipe est coordonnée par Élise Crovella) a mené, quant à lui, l'enquête à destination des étudiants et des étudiantes¹².

Les résultats issus de ces deux enquêtes apportent des données qualitatives sur leur parcours scolaire, leur origine sociale, leur parcours migratoire, leurs difficultés (qu'elles soient scolaires, professionnelles et/ou sociales), leur situation professionnelle (pour les mentors notamment), leur perception du mentorat ainsi que leurs conditions de vie.

¹¹ La base de sondage après échantillonnage est composée de 8300 binômes correspondant à 16 600 mentors ou mentorés. 6 636 questionnaires complets ont été recueillis indiquant un taux de retour global de 40 % (6 636 / 16 600). Les mentors répondent plus massivement (la proportion des retours entre mentors et mentorés est approximativement de 2/3 - 1/3).

¹² Les rapports de Pluricité et Itinere sont disponibles en ligne sur : <https://injep.fr/publication/evaluation-du-plan-1-jeune-1-mentor-final/>

La méthodologie a combiné des entretiens en deux temps avec les mentorés (au démarrage de leur mentorat et plusieurs mois après le démarrage, avec un maximum de 5 mois écoulés entre les deux entretiens), des entretiens avec leurs mentors, des observations de temps collectifs à destination des mentors et des mentorés organisés par les structures de l'échantillon, et des focus groups. Pour chaque enquête, au minimum de 24 binômes de mentors et de mentorés ont été reconstitués au sein de quatre structures, soit au total 48 binômes.

L'identification des binômes s'est faite soit avec l'appui des structures de mentorat, soit sur sollicitation directe à partir d'un fichier de contacts transmis par les deux autres structures. Ces modalités de ciblage ont pu induire une surreprésentation des situations plutôt fonctionnelles dans l'échantillon retenu, même si des cas de dysfonctionnement ont pu être identifiés dans l'ensemble des binômes sollicités.

Axe 3 : une évaluation « randomisée » encore en cours, avec un groupe de contrôle pour mesurer précisément l'impact d'un programme de mentorat

Au-delà d'une meilleure connaissance et compréhension des structures, des mentors, des mentorés et de leur relation mentorale au cours du temps, le conseil scientifique a souhaité étudier l'impact du mentorat à travers l'interrogation de l'existence d'un lien de causalité entre le dispositif de mentorat et son impact sur les bénéficiaires. Autrement dit, que se serait-il passé pour les jeunes bénéficiaires en l'absence de mentorat ?

Répondre à cette question n'est pas aisé tant les publics, les modalités de mise en œuvre par les associations et la diversité des bénéfices attendue sont pluriels. Aussi, afin de circonscrire le champ de ce questionnement et d'en comprendre les potentiels effets, le conseil scientifique a fait porter ses choix sur un ensemble de dimensions restreintes :

- les collégiens qui représentent une part importante des publics mentorés accompagnés par les associations interrogées ;
- des interventions auprès des bénéficiaires les plus fragiles, en privilégiant les réseaux d'éducation prioritaire ou les QPV ;
- la performance scolaire des élèves qu'il est possible d'apprécier objectivement avant et après la mise en œuvre du mentorat en s'appuyant sur les données administratives du ministère, mais également sur les compétences douces des élèves (sentiment d'efficacité personnelle, comportement face à l'échec, etc.)
- la sélection d'une seule association pour mettre en rapport une seule modalité de mentorat, un seul mode d'intervention.

Une évaluation randomisée contrôlée du programme de tutorat en ligne HomeClasse a donc été mise en œuvre en s'appuyant sur la participation de l'association ZupdeCo¹³. Dans ce cadre, l'INJEP et le conseil scientifique se sont également associés à IDEE (Équipement d'excellence pour développer la recherche expérimentale en éducation et promouvoir l'utilisation de ses résultats) et Eval Lab (structure spécialisée dans l'évaluation d'impact de programmes

¹³ ZupdeCo est une association engagée depuis 2005 dans la lutte contre les inégalités en mettant en place diverses activités gratuites de tutorat.

éducatifs)¹⁴. Dans 7 académies, les élèves de 3e de 60 collèges situés en zones d'éducation prioritaire sont considérés comme le public visé. Ces derniers passent le diplôme national du brevet en fin de collège, qui pourra constituer une appréciation de leurs performances scolaires de fin d'année. Les compétences transversales des élèves (motivation, attitude face à l'échec, aspirations, etc.) sont appréciées *via* des données d'enquêtes collectées spécifiquement pour cette étude à l'aide de questionnaires en ligne adressés aux élèves avant et après l'expérimentation.

Cette évaluation randomisée a été mise en place sur le terrain à la rentrée scolaire 2024. Les établissements scolaires volontaires ont été recrutés courant mars 2024. Les élèves du groupe expérimental bénéficient d'une période de 5 à 6 mois de tutorat en ligne (1 élève mentoré par mentor) à raison d'une séance d'une heure par semaine. Cette étude, encore en cours, fera l'objet d'une publication dans les collections de l'INJEP au premier trimestre 2026.

1.3 Une revue de littérature internationale pointant les forces et faiblesses des programmes de mentorat, et les particularités du mentorat en France

Le conseil scientifique a confié à la chercheuse Emily Lopez Puyol la rédaction d'une revue de la littérature des travaux académiques¹⁵ portant sur les programmes de mentorat, qui s'appuie principalement sur la littérature anglophone, et dans une moindre mesure, hispanophone. Les travaux français sont en effet encore rares. Cette revue de littérature a été présentée en détail dans le rapport d'étape de l'évaluation ; elle est synthétisée dans cette sous-partie.

Un dispositif d'accompagnement relativement récent en Europe

Prenant naissance au début du xx^e siècle aux États-Unis, le mentorat est un dispositif d'accompagnement apparu au cours des années 1980 et 1990 en France, pouvant être défini comme une « structure intermédiaire qui permet aux individus de découvrir comment devenir autonomes par le biais d'une relation temporaire avec un accompagnant » (Verzat, 2021). Multiforme dans sa définition et ses déclinaisons, le terme de mentorat peut aisément se substituer à ceux de « coaching », « tutorat » ou « parrainage » par exemple. Il était peu employé avant la création du Collectif Mentorat en 2019 et la mise en place du plan « 1 jeune, 1 mentor » en 2021.

Une forte hétérogénéité des programmes et des publics

Les programmes de mentorat sont très divers notamment au regard des objectifs des binômes mentor/mentorés observés d'un programme à l'autre, des publics ciblés (écoliers, étudiants, jeunes en situation de handicap, incarcérés, etc.), de l'échelle géographique couverte par chaque programme ou encore des modalités de réalisation (distanciel ou présentiel par exemple). En ce

¹⁴ L'équipe de recherche est composée de Marc Gurgand (directeur de recherche CNRS, professeur à l'école d'économie de Paris et à l'école normale supérieure), Quentin Daviot (spécialisé en évaluation d'impact de programmes éducatifs et directeur de EVAL-LAB) et Katharina Kaepfel (associée politiques publiques et recherche à J-PAL Europe).

¹⁵ Cette revue, intitulée *Le mentorat pour les enfants et les jeunes en France et à l'international*, et sa synthèse sont publiées sur le site de l'INJEP dans la collection « INJEP Notes & rapports » [\[en ligne\]](#).

sens, la mesure des effets des programmes de mentorat constitue un défi, ce qui est renforcé par le fait qu'ils agissent sur des caractéristiques pour partie difficiles à quantifier. Ces programmes visent en effet à influencer sur divers aspects tels que les attitudes et comportements (*soft skills*), les performances académiques et les choix professionnels des jeunes.

Des impacts significatifs dans divers domaines

Les travaux académiques, en particulier les méta-analyses, montrent qu'on observe des impacts significatifs dans divers domaines : résultats scolaires et attitude à l'école, compétences psychosociales, santé et bien-être. D'un point de vue strictement statistique, ces effets du mentorat sont considérés comme de faible ampleur, mais apparaissent « modérés » lorsqu'on les compare à ceux d'autres dispositifs à destination des jeunes. Ces résultats sont à mettre en regard du coût relativement faible du programme.

L'importance de la qualité de la relation

La durée et l'intensité de la relation entre le mentor et le mentoré sont des facteurs centraux identifiés comme influençant la qualité du mentorat et peuvent affecter positivement ou négativement la relation mentorale et ses effets.

La revue de littérature synthétise les bonnes pratiques en matière de mentorat, basée sur les travaux de chercheurs et d'experts. Ces pratiques ont été élaborées pour garantir la mise en œuvre efficace de programmes de mentorat destinés aux jeunes, en mettant l'accent sur des relations durables et bénéfiques. La revue de littérature signale également qu'aux États-Unis, la fixation d'« objectifs de croissance agressifs » a parfois pu se traduire par une quête constante de recrutement massif de mentors bénévoles, pouvant compromettre la capacité des programmes à établir des relations qualitatives.

Les résultats qui procèdent de la revue de la littérature viennent notamment corroborer pour partie les apports d'une évaluation transversale récente centrée sur les associations adhérentes au Collectif Mentorat. Ils peuvent également être mis en regard des enseignements propres aux enquêtes conduites par les associations.

2. Le mentorat : une politique portée par une grande diversité de structures et de programmes

2.1 Une typologie des programmes de mentorat

Comme il est indiqué dans le cahier des charges du 3^e appel à projets, le mentorat est défini comme « une relation interpersonnelle d'accompagnement et de soutien basée sur l'apprentissage mutuel [dont l'] objectif est de favoriser l'autonomie et le développement de la personne accompagnée en établissant des objectifs qui évoluent et s'adaptent en fonction des besoins spécifiques ».

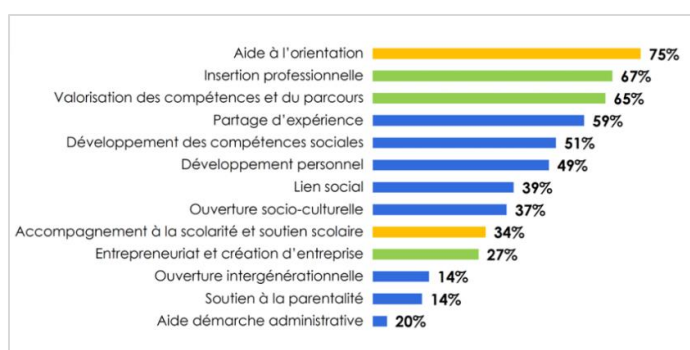
Si cette définition est suffisamment large pour recouvrir des dispositifs aux contenus divers, les données recueillies montrent que cette apparente hétérogénéité des structures dissimule une relative spécialisation des lauréats du plan « 1 jeune, 1 mentor » qui, bien que déclarant accompagner l'ensemble des publics, présentent des modèles d'organisation et d'accompagnement de publics distincts.

2.1.1 « Chacune à sa manière » : diversité des approches, des bénéficiaires et des formats

Une pluralité de programmes d'intervention

Le mentorat est un accompagnement dans des domaines qui peuvent être très divers (figure 1). Entre deux tiers et trois-quarts des structures interrogées mentionnent l'aide à l'orientation, l'insertion professionnelle ou la valorisation des compétences. Un tiers d'entre elles offrent un service d'accompagnement de la scolarité et de soutien scolaire. Mais d'autres dimensions de l'accompagnement sont aussi évoquées, dans le domaine du développement personnel, ou plus ciblées sur le domaine professionnel (un quart des structures évoquent ainsi l'entrepreneuriat et la création d'entreprise). Dans la plupart des cas, les structures déclarent que les programmes mis en œuvre relèvent de plusieurs de ces domaines.

FIGURE 1. TYPES DE MENTORAT OFFERTS PAR LES STRUCTURES



Source : CSA p. 43.

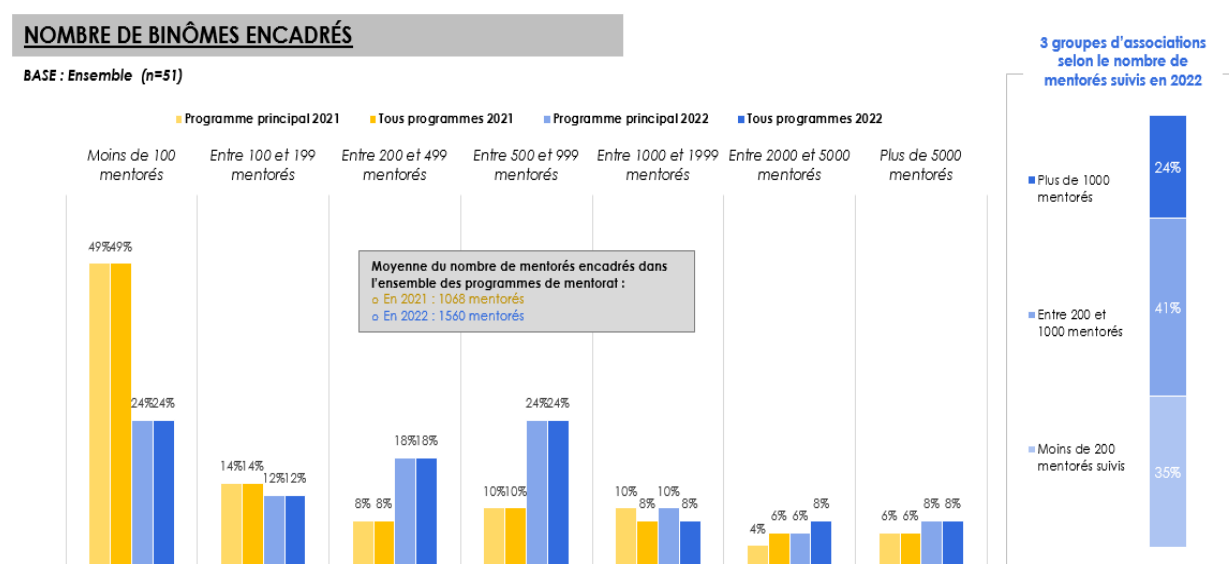
Hétérogénéité des structures, diversité des modalités de mise en œuvre

La diversité des programmes de mentorat est à mettre en relation avec celle des structures qui les portent, selon notamment leur taille et les ressources humaines qu'elles mobilisent, mais plus largement aussi selon le modèle économique qu'elles mettent en œuvre.

Une large palette de structures lauréates et de ressources humaines mobilisées

Près de 90 % des structures interrogées par CSA sont des associations – les autres statuts étant principalement des fondations ou des groupements d'intérêt public. Mais la relative uniformité du statut s'accompagne d'une grande diversité de taille, que celle-ci soit mesurée par le nombre de mentorés, ou par celui des personnes intervenant dans la structure (salariés, bénévoles, adhérents, volontaires en service civique, stagiaire, mécénat- personnel mis à disposition) [figure 2].

FIGURE 2. REPARTITION DES STRUCTURES SELON LE NOMBRE DE MENTORES SUIVIS

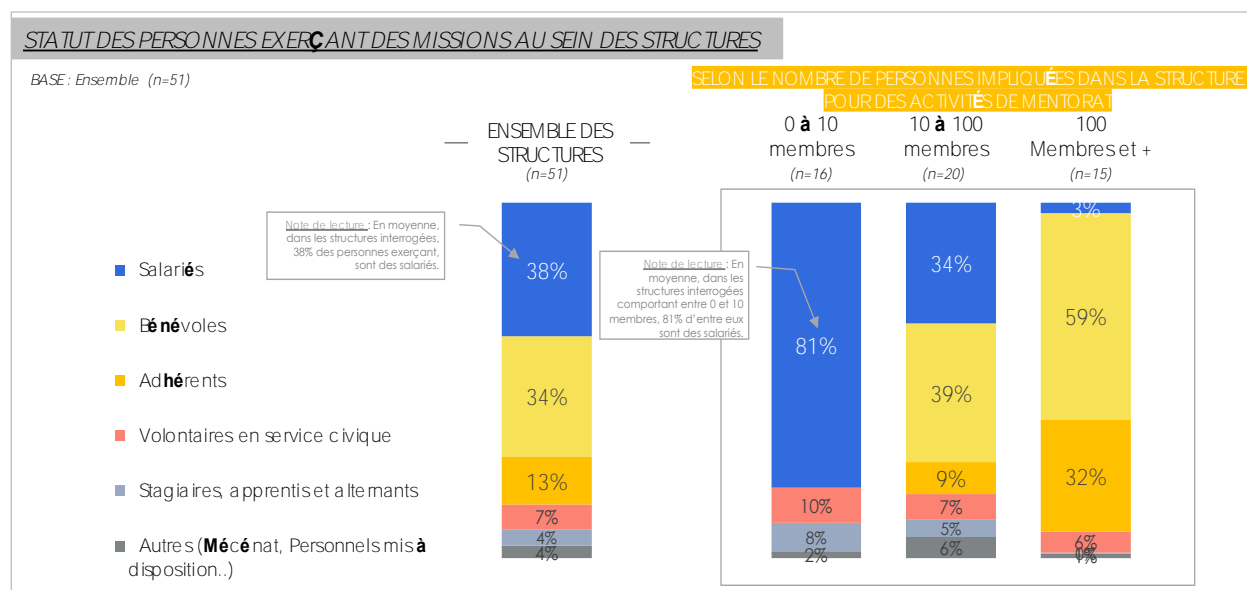


Source : CSA p. 12.

Alors que le nombre moyen de mentorés suivis en 2022 par structure lauréate (parmi celles interrogées par CSA), était de 1 560, ce nombre masque d'énormes disparités : un quart des structures lauréates en a suivi en moyenne moins de 100, tandis que 8 % d'entre elles en ont suivi plus de 5 000. Si environ 30 % des structures ont moins de dix intervenants et intervenantes, la même proportion en a plus de 100. Plus de la moitié des structures interviennent au moins sur l'ensemble du territoire hexagonal – la proportion étant même supérieure parmi les petites structures de moins de 10 « membres » (c'est-à-dire les personnes exerçant des missions opérationnelles au sein de la structure) que parmi celles comptant entre 10 et 100 membres (56 % contre 40 % - CSA p. 20)¹⁶.

¹⁶ L'enquête CSA ne fournit pas de détails sur la répartition géographique au sein du territoire. Sur un échantillon dont on a noté qu'il était différent, l'enquête de PHARE (2024) met en avant un certain déséquilibre dans l'implantation des structures offrant du mentorat : elles sont bien représentées dans certains départements où la structure sociale n'est pas particulièrement défavorisée (comme la Gironde, l'Ille-et-Vilaine, la Haute-Garonne ou la Loire-Atlantique), mais le sont moins dans des régions plus défavorisées (notamment le Grand Est et l'ensemble des départements d'Outre-Mer).

FIGURE 3. REPARTITION DES STRUCTURES SELON LE NOMBRE DE PERSONNES INTERVENANT



Source : Rapport CSA p. 15.

Des régularités retrouvées selon le nombre de jeunes suivis

D'après les données recueillies dans l'enquête administrée par l'Institut CSA, les structures lauréates du plan « 1 jeune, 1 mentor » ne semblent pas former, au regard de la diversité de leurs programmes, de leurs tailles et de leurs intervenants, un groupe homogène. Néanmoins, en admettant qu'une structure déploie des ressources différentes selon qu'elle propose un accompagnement en distanciel plutôt qu'en présentiel, ou qu'elle choisisse de concentrer son action à l'échelon local au lieu de l'étendre à l'ensemble du territoire, nous pouvons aujourd'hui distinguer plusieurs modèles d'organisation de leur activité.

Le tableau 1 présenté ci-dessous permet de comparer plusieurs variables (zone géographique d'intervention, date de création de la structure, durée moyenne de la relation mentor-mentoré, nombre de personnes dédiées au mentorat, etc.), ce qui aide à mieux caractériser les modèles socio-économiques des structures ayant répondu à l'enquête lancée à l'automne 2023.

On y apprend notamment que 67 % des structures ayant accompagné plus de 1 000 mentorés au cours de l'année 2022 déclarent déployer leur action sur la France entière, DROM compris, contre 43 % des structures ayant suivi entre 200 et 1 000 mentorés. On remarque également que les structures accompagnant moins de 200 mentorés sont plus nombreuses (33 %) à déclarer mobiliser majoritairement des bénévoles pour assurer le suivi des binômes, quand les structures suivant davantage de jeunes ont tendance à employer majoritairement des salariés en CDI pour les mêmes tâches.

Si les trois quarts des structures déclarent une durée moyenne de la relation mentorale inférieure à un an, cette proportion est bien plus conséquente parmi celles accompagnant jusqu'à 200 mentorés (84 %). À l'inverse, 25 % des plus grosses structures en termes de nombre de mentorés suivis déclarent proposer un accompagnement sur un temps plus long (12 mois et plus). Concernant enfin les formats préconisés, il est intéressant de noter qu'aucune des plus petites structures ne préconise de recourir au distanciel tandis que près de 19 % de celles

accompagnant entre 200 et 1000 jeunes le considèrent concordant avec les objectifs de la relation mentorale. Plus plébiscité que le format hybride (25 %), le présentiel reste assez préconisé par les plus grosses structures (33 %).

En somme, bien que les structures portant les programmes de mentorat soient effectivement très diverses, il semble que le nombre de mentorés suivis influence le modèle socio-économique qu'elles mettent en œuvre. Le fait d'accompagner un nombre important de jeunes semble inciter les lauréats à dédier de nombreuses ressources humaines à l'animation du programme de mentorat quand, à l'inverse, le suivi d'un nombre restreint de jeunes permet le déploiement d'un programme de proximité plutôt animé par des bénévoles. Reste alors à savoir si ces structures accompagnent toutes les mêmes publics.

TABLEAU 1. FONCTIONNEMENT DES STRUCTURES LAUREATES DU PLAN « 1 JEUNE, 1 MENTOR » SELON LE NOMBRE DE MENTORES SUIVIS EN 2022

	Variables	Jusqu'à 200 mentorés	De 200 à 1 000 mentorés	Plus de 1 000 mentorés	Ensemble
Période de création	[1900,1992)	33 %	14 %	8,3 %	20 %
	[1992,2004)	5,6 %	24 %	25 %	18 %
	[2004,2010)	17 %	14 %	33 %	20 %
	[2010,2017)	22 %	14 %	33 %	22 %
	[2017,2021]	22 %	33 %	0 %	22 %
Zone d'intervention	Région ou moins large	28 %	14 %	0 %	16 %
	Plusieurs départements ou régions	17 %	33 %	17 %	24 %
	France	44 %	43 %	67 %	49 %
	International	0 %	9,5 %	8,3 %	5,9 %
	Autre	11 %	0 %	8,3 %	5,9 %
Durée moyenne de la relation mentor-mentoré	Moins de 6 mois	28 %	24 %	17 %	24 %
	De 6 à 11 mois	56 %	52 %	42 %	51 %
	Une année scolaire	5,6 %	0 %	17 %	5,9 %
	12 mois et plus	5,6 %	14 %	25 %	14 %
	Ne sait pas	5,6 %	9,5 %	0 %	5,9 %
Format d'accompagnement préconisé	Présentiel	22 %	33 %	33 %	29 %
	Distanciel	0 %	19 %	33 %	16 %
	Hybride	78 %	43 %	25 %	51 %
	Sans avis	0 %	4,8 %	8,3 %	3,9 %
Nombre de membres dédiés au mentorat	Moins de 10 membres	44 %	19 %	33 %	31 %
	De 10 à 100 membres	33 %	43 %	42 %	39 %
	100 membres et plus	22 %	38 %	25 %	29 %
Statut de la majorité des membres dédiés au mentorat	Adhérents	11 %	0 %	0 %	3,9 %
	Bénévoles	5,6 %	4,8 %	8,3 %	5,9 %
	Volontaires en service civique	0 %	4,8 %	0 %	2 %
	Salariés	83 %	90 %	92 %	88 %
Contrat sous lequel exercent la majorité des chargés de mentorat	Bénévolat	33 %	9,5 %	8,3 %	18 %
	Service civique	5,6 %	24 %	17 %	16 %
	Contrat d'apprentissage	17 %	19 %	8,3 %	16 %
	Autre emploi à durée limitée (CDD, contrat court, saisonnier, vacataire)	11 %	9,5 %	8,3 %	9,8 %
	Emploi sans limites de durée (CDI, titulaire de la fonction publique)	28 %	33 %	50 %	35 %

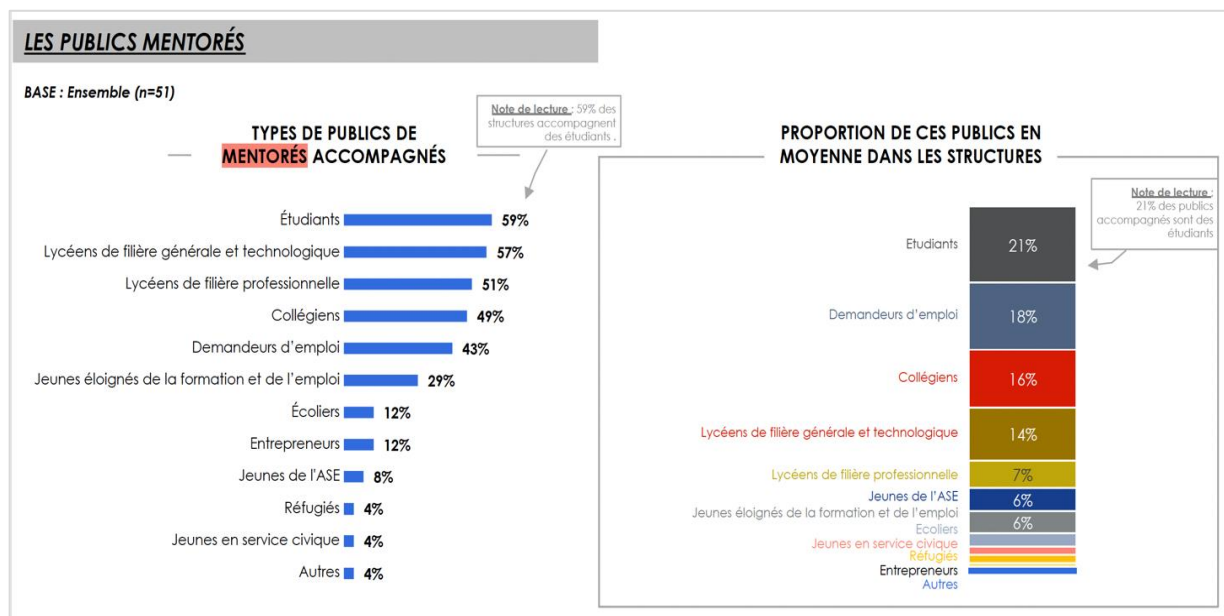
Source : évaluation du plan « 1 jeune, 1 mentor », enquête Structures, 2023, INJEP. Champ : 51 structures lauréates du plan « 1 jeune, 1 mentor ».

Lecture : 28 % des structures suivant jusqu'à 200 mentorés ont déclaré intervenir sur un échelon infrarégional, contre 14 % des structures accompagnant de 200 à 1 000 mentorés.

2.1.2 Répondre au mieux aux besoins des jeunes accompagnés ? Des structures spécialisées selon les publics et les besoins

Le rapport d'étape de l'évaluation du plan « 1 jeune, 1 mentor » a précédemment mis en lumière la prééminence des jeunes en situation de formation scolaire – du lycée professionnel à l'université – parmi les publics accompagnés (57 %) par les structures répondantes, tout en insistant sur la part non négligeable de demandeurs d'emploi (18 %) et de jeunes et enfants de l'aide sociale à l'enfance (ASE, 6 %) suivis (Gautiè *et al.*, 2024). À l'inverse, certains publics comme les réfugiés, les jeunes entrepreneurs ou ceux en service civique ne semblent pas être le cœur de cible de la majorité des structures, et font probablement l'objet d'un accompagnement spécifique par celles leur offrant un suivi.

FIGURE 4. LES PUBLICS DE MENTORES



Source : rapport CSA p. 75.

Cette apparente malléabilité des structures en matière de jeunes accompagnés interpelle. S'il apparaît difficile de proposer le même type d'accompagnement à un étudiant et à un collégien, ce sont deux des catégories ayant été les plus sélectionnées (59 % et 49 %) par les structures ayant répondu à l'enquête quantitative. Comment réussissent-elles à proposer un programme adapté aux besoins, aux attentes et aux objectifs différents des jeunes, en particulier lorsqu'elles suivent un nombre important de mentorés ? Le graphique 5 ci-après dévoile une forme de ventilation des publics entre les différentes structures, notamment selon le nombre de mentorés qu'elles ont déclaré suivre dans l'enquête quantitative qui leur a été adressée.

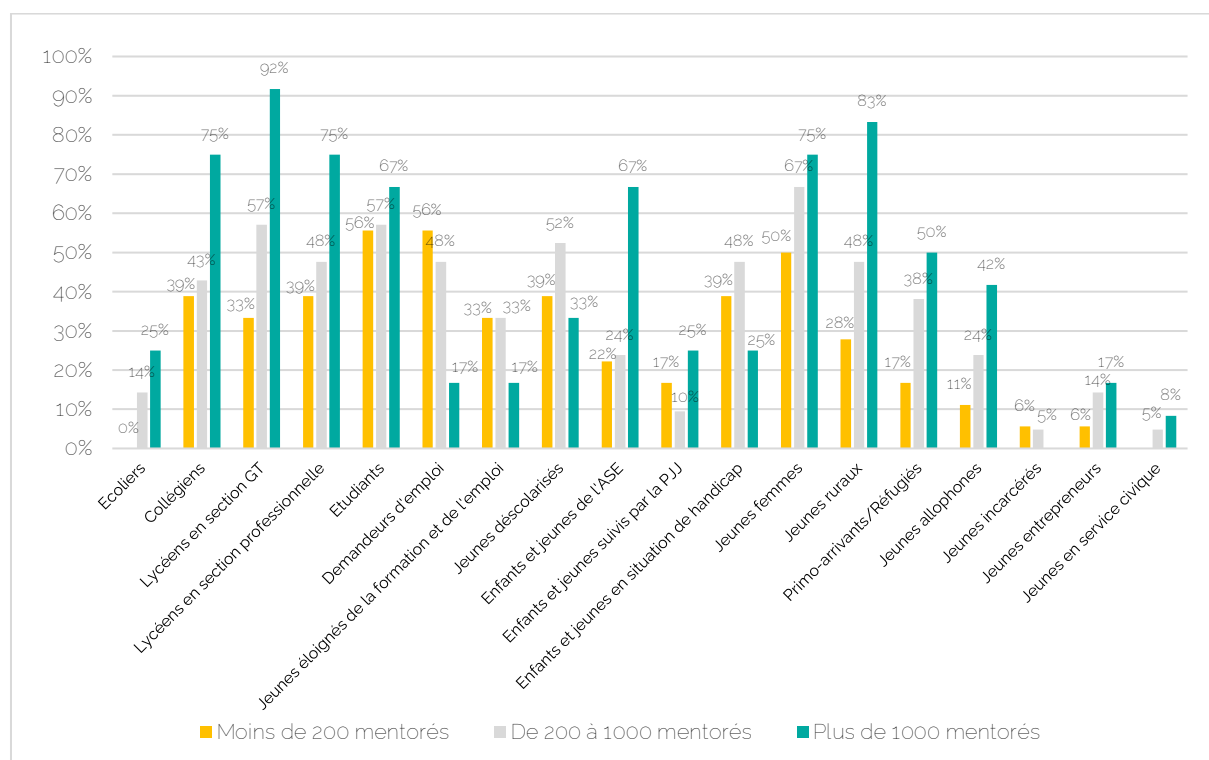
Au regard de ce dernier, les petites structures ayant suivi moins de 200 mentorés en 2022 sont nombreuses à déclarer accompagner les jeunes en grande fragilité, notamment les jeunes déscolarisés (39 % d'entre elles), ceux en situation de handicap (39 %) ou encore ceux suivis par la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ, 17 %) – cf. figure 5. Elles déclarent également apporter une aide aux jeunes en fin de parcours scolaire ayant des difficultés à s'insérer sur le

marché du travail, à l'instar des jeunes éloignés de la formation et de l'emploi (33 %) ou des demandeurs d'emploi (56 %).

À l'inverse, les structures accueillant plus de 1000 jeunes semblent concentrer leur accompagnement auprès de publics insérés dans le système scolaire, qu'il s'agisse d'écoliers (pour 25 % d'entre elles), de collégiens (75 %) ou de lycéens en filière générale et technologique (92 %) ou en filière professionnelle (75 %). Si plus des deux tiers de celles-ci déclarent également suivre des enfants et des jeunes de concernés par des mesures de l'Aide sociale à l'enfance (ASE, 67 %), cela peut résulter de leur inscription dans un parcours institutionnalisé et de leur orientation précoce vers ce type de dispositif. Il en est de même pour les jeunes allophones accompagnés par 42 % de ces structures, pour les primo-arrivants et/ou réfugiés (50 %) ou encore pour les jeunes ruraux (83 %).

Quant aux moyennes structures, leur flexibilité apparaît ici assez nettement. Elles « touchent à tous les publics », accompagnant au minimum 5 % et au maximum 67 % des jeunes d'une catégorie de public. Ces organisations proposent ainsi un suivi aussi bien à des jeunes encore scolarisés comme les lycéens de filière générale et technologique (pour 57 % d'entre elles) ou de filière professionnelle (48 %) qu'à des jeunes déscolarisés (52 %) ou éloignés de la formation et de l'emploi (33 %), à des jeunes allophones (24 %) ou à des jeunes en situation de handicap (48 %).

FIGURE 5. TAILLE DES STRUCTURES ET PUBLICS CIBLES DE LEURS PROGRAMMES



Source : Évaluation du plan « 1 jeune, 1 mentor », enquête Structures, 2023, INJEP. Champ : 51 structures lauréates du plan « 1 jeune, 1 mentor ».

Note : Ce graphique est composé de deux parties, l'une regroupant les informations relatives à la situation scolaire ou professionnelle des enfants et jeunes accompagnés, l'autre celles sur leur situation sociale et leurs potentielles fragilités.

Lecture : 48 % des structures accompagnant 200 à 1000 mentorés en 2022 ont déclaré proposer leurs programmes de mentorat à des demandeurs d'emploi, contre seulement 17 % des structures accompagnant plus de 1000 binômes cette même année.

Finalement, les enseignements tirés des deux parties précédentes nous amènent à considérer l'existence de types de structures lauréates du plan « 1 jeune, 1 mentor », qui ne déploieraient pas les mêmes programmes de mentorat selon le public qu'elles accompagnent et selon leurs objectifs organisationnels. Aussi, la troisième partie de cette analyse cherchera à faire émerger ces types de structures, en tentant d'esquisser le paysage du mentorat financé par le plan « 1 jeune, 1 mentor ».

2.1.3 Vers une classification des structures lauréates du plan « 1 jeune, 1 mentor »

Les analyses précédentes préfigurent une ventilation des publics accompagnés entre les différentes structures lauréates du plan « 1 jeune, 1 mentor ». Celles-ci ne semblent en effet pas concentrer leur action auprès des mêmes enfants et jeunes, les plus importantes en termes de nombre de mentorés suivis réservant apparemment leur accompagnement pour des besoins relatifs à la scolarité ou à l'orientation.

L'analyse des corrélations [encadré 1], montre que ces publics ont tendance à se regrouper selon des traits communs et à se ventiler entre les différentes structures - un mouvement associé à des caractéristiques économiques et organisationnelles particulières. Nous avons identifié quatre profils de publics accompagnés par les lauréats du plan « 1 jeune, 1 mentor » :

- Le premier profil, intitulé « des jeunes à insérer » rassemble des structures récentes visant à faciliter l'insertion des jeunes dans le monde professionnel ;
- Le deuxième profil réunit « des jeunes déscolarisés » ou en marge du système scolaire, soutenus par de petites structures professionnalisées ;
- Le troisième profil regroupe « des jeunes fragilisés socialement », également pris en charge par des petites structures professionnalisées¹⁷ ;
- Le quatrième profil est celui « des enfants et des jeunes en difficulté scolaire », épaulés par de grandes structures installées dans le paysage du mentorat.

Si ces catégories sont nommées d'après le profil majoritaire qui les compose, les appellations proposées recouvrent des réalités variées. À titre d'exemple, une fraction des structures du quatrième profil, créées au milieu du siècle dernier, accompagnent aujourd'hui exclusivement des enfants et des jeunes l'ASE, sans précision quelconque sur leur rapport à l'institution scolaire. S'il vise avant tout à esquisser le paysage du mentorat financé par le plan « 1 jeune, 1 mentor », le découpage décliné ci-après simplifie nécessairement une réalité plus complexe¹⁸.

¹⁷ Notons ici que les structures des deuxième et troisième profils apparaissent similaires sur plusieurs aspects, en particulier sur le recours au salariat, le nombre de mentorés suivis et la zone géographique sur laquelle leurs programmes sont déployés.

¹⁸ La variable « classes » de la typologie n'a pas été reprise dans les analyses concernant les mentors et les mentorés présentées ci-après, le champ de l'enquête menée auprès des structures (CSA) n'étant pas strictement identique à celui de l'enquête réalisée auprès des binômes (BVA). Cependant, nos analyses ont systématiquement différencié les mentorés majeurs et mineurs, et mis en évidence deux grandes dominantes de mentorat, distinctions que l'on retrouve dans les deux premières classes de la typologie.

ENCADRÉ 1. L'ENQUÊTE QUANTITATIVE AUPRÈS DES STRUCTURES LAURÉATES DU PLAN « 1 JEUNE, 1 MENTOR »

L'enquête quantitative auprès des structures, conçue par l'INJEP avec l'appui du conseil scientifique et réalisée par l'institut CSA, a interrogé 61 structures lauréates du plan « 1 jeune, 1 mentor » entre le 12 septembre et le 21 novembre 2023. S'il était initialement prévu d'interroger une dizaine d'organisations non lauréates, celles-ci ont été très difficiles à mobiliser et n'ont pas répondu à l'enquête malgré de nombreuses relances. Au terme des sept campagnes de relance menées, 51 structures ont répondu au questionnaire, portant le taux de participation à 84 % – une des difficultés principales ayant été de mettre à jour et d'identifier les contacts stratégiques au sein des structures.

En plus de permettre la collecte d'informations sur le fonctionnement des structures lauréates, le questionnaire invitait ces dernières à caractériser le programme de mentorat mis en œuvre (types d'accompagnement proposés, formation des mentors, durée et fréquence des échanges, suivi et accompagnement par la structure), les profils et modes de prises de contact des mentorés et des mentors, ainsi que les modalités d'association des binômes.

Ces données ont fait l'objet d'un traitement par analyses des correspondances multiples et par classification ascendante hiérarchique. Il s'agit d'une méthode de classification qui permet de faire émerger des grands profils de structures lauréates mettant en œuvre des modèles socio-économiques différents. Les variables utilisées dans ce but ont essentiellement concerné les publics accompagnés, le nombre de mentorés suivis en 2022, le type de programme proposé, la durée et la modalité des rendez-vous préconisées par les structures, le nombre de membres qu'elles dédient au mentorat et leur statut, ainsi que leur zone d'intervention et leur période de création.

Afin de garantir la cohérence du modèle proposé ci-après, les auteurs de ces lignes ont fait le choix d'écarter les jeunes en service civique et les jeunes incarcérés des analyses. Ces modalités n'avaient en effet été sélectionnées que par deux structures et, de par leur spécificité, avaient tendance à regrouper les répondantes dans une classe statistique unique, organisant de manière biaisée le paysage du mentorat financé par le plan « 1 jeune, 1 mentor ». Tout en cherchant à refléter la diversité des modèles socio-économiques déployés à l'aide du financement du plan, cette classification permet ainsi de repérer des lignes de force dans la structuration du paysage français du mentorat. Il reste néanmoins nécessaire de garder à l'esprit que les groupes esquissés ci-devant recouvrent des réalités variées, et que le découpage proposé demeure une simplification d'une réalité bien plus complexe.

Quatre profils de lauréates

1. Des structures récentes accompagnant des jeunes à insérer dans le monde professionnel

Composant le premier profil, les structures accompagnant « des jeunes à insérer » (n=23, ou 45 % des lauréats du plan « 1 jeune, 1 mentor » ayant répondu à la sollicitation de l'Institut CSA) déclarent majoritairement prendre en charge des étudiants (pour 60,9 % d'entre elles) et des lycéens en section générale ou technologique (43,5 %) et, plus spécifiquement, de jeunes femmes (56,5 %) et des jeunes ruraux (48 %).

S'agissant de jeunes en moyenne plus âgés, les programmes de mentorat proposés s'inscrivent en réponse à un besoin ponctuel d'accompagnement à des fins d'insertion professionnelle (pour 39 % des structures) ou d'ouverture socioculturelle (22 %). Les relations sont en moyenne courtes, se concluant pour la plupart d'entre elles au bout de 11 mois (83 %) et pour près d'un tiers (30 %) avant 6 mois. Le format hybride est plébiscité par plus de la moitié des structures (52 %), mais un quart suggèrent également de recourir au seul distanciel (26 %), soutenant ainsi l'hypothèse d'une mise en contact, via le programme de mentorat, d'un mentor ou d'une mentore exerçant dans un secteur professionnel particulier et d'un jeune mentoré ayant exprimé un intérêt pour celui-ci.

Créées pour la très grande majorité entre 2004 et 2021, ces organisations récentes interviennent sur un vaste territoire couvrant soit plusieurs départements ou régions (26 %), soit l'ensemble de la France, DROM-COM compris (56,5 %).

Bien que la grande majorité accompagne moins de 1 000 jeunes en 2022 (83 %), ces structures ne disposent pas des mêmes ressources dans le déploiement de leur principal programme de mentorat. En effet, le nombre de membres dédiés à l'animation de ce dispositif est très variable, allant de moins de 10 (35 %) à plus de 100 membres (35 %). En outre, la majorité des personnes exerçant les fonctions de chargés de mentorat sont tantôt des professionnels salariés (35 %), des bénévoles (30 %) ou encore des jeunes en formation (17 %) ou en service civique (13 %).

2. Des petites structures professionnalisées soutenant des jeunes en marge du système scolaire

Les structures du deuxième profil (n=12 23,5 % des lauréats du plan « 1 jeune, 1 mentor ») concentrent leur accompagnement auprès « de jeunes en marge du système scolaire », notamment les jeunes éloignés de la formation et de l'emploi (100%), les demandeurs d'emploi (92 %) et les jeunes déscolarisés (75 %), qu'elles soutiennent dans leurs démarches *via* des programmes axés sur l'entrepreneuriat (pour 58 % d'entre elles) et sur l'accompagnement scolaire (33 %).

S'il arrive ponctuellement que le suivi s'inscrive dans le temps long (9 %), les relations mentales mises en place par ces structures lauréates n'excèdent généralement pas 11 mois (83 %), voire 6 mois (42 %). Les modalités de rencontre demeurent ici encore variables, les structures préconisant pour les deux tiers (67 %) de recourir à l'hybride, et pour un quart (25 %) au présentiel.

Développant un suivi de proximité, ces petites structures (92 % suivent moins de 1 000 mentorés en 2022, et 50 % moins de 200), majoritairement créées entre la fin des années 1980 et le début des années 2000 (58 %), ont choisi d'intervenir sur des zones relativement restreintes en termes de superficie, se limitant pour moitié d'entre elles aux échelons inter- ou infra- régionaux (50 %). En conséquence, peu nombreux sont les membres dédiés en leur sein au déploiement du programme de mentorat : 83 % déclarent ainsi solliciter moins de 100 membres pour l'animation du dispositif, et 42 % en mobilisent moins de 10.

En revanche, s'agissant de structures qui portent une attention particulière à des publics en grande vulnérabilité, celles-ci déclarent employer exclusivement des professionnels pour animer leur programme de mentorat. Ainsi, les contrats sous lesquels exercent la majorité de leurs chargés de mentorat sont pour deux tiers des CDI (42 %) ou des CDD (25 %), et pour 16,7 % des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

3. Des petites structures professionnalisées prenant en charge des jeunes fragilisées socialement

Créées entre le début des années 2000 et aujourd'hui, les structures du troisième profil (n=7, 14 % des lauréats du plan « 1 jeune, 1 mentor ») ciblent des publics en situation de fragilité sociale ; certains ayant fait l'expérience de la migration (100 % déclarent suivre des primo-arrivants, 87,5 % des jeunes allophones) quand d'autres s'inscrivent dans un parcours institutionnalisé, c'est-à-dire une prise en charge par l'aide sociale à l'enfance (57 % des structures déclarant

suivre ces jeunes), par la protection judiciaire de la jeunesse (43 %) ou par la maison départementale des personnes handicapées (87,5 %) par exemple.

Pour accompagner leurs publics, ces structures vont déployer des programmes axés tant sur l'orientation (29 %) que sur l'ouverture socioculturelle (29 %) ou encore sur l'insertion professionnelle (29 %). Si les relations n'excèdent jamais les 11 mois (100 %), la proximité semble importer aux yeux de ces lauréates qui, en plus d'intervenir sur des zones de superficie restreinte (43 % se déploient sur un échelon inter- ou infrarégional, et 29 % à l'échelon infrarégional), plébiscitent un mode hybride (86 %) ou, marginalement, présentiel (14 %) de rencontre.

La flexibilité de ces petites structures réduit certes leur capacité d'accompagnement (86 % suivent moins de 1000 jeunes), mais semble les inciter à mobiliser davantage de professionnels dans l'animation du dispositif. Bien que les profils des chargés de mentorat soient divers – certains étant en emploi sans limites de durée (43 %) quand d'autres sont sous contrat d'apprentissage (29 %) ou en service civique (14 %) – ces lauréates déclarent salarier l'ensemble des membres dédiés en leur sein à la mise en œuvre du programme de mentorat (100 %).

4. De grandes structures épaulant dans leurs cursus des enfants et jeunes en difficulté scolaire

Le quatrième profil (n-9, 18 % des lauréats du plan « 1 jeune, 1 mentor ») réunit des structures déclarant suivre « des enfants et des jeunes en difficulté scolaire » tout au long de leur cursus, qu'il s'agisse d'écoliers (67 % d'entre elles), de collégiens (100 %), de lycéens (100 %) ou bien d'étudiants (67 %). S'il leur arrive d'accompagner des enfants et jeunes en situation de fragilité sociale, ceux-ci sont souvent pris en charge par l'aide sociale à l'enfance (100 %) ou ont fait l'expérience récente de la migration (89 %) et ne parlent pas ou peu le français (67 %).

Créées pour la très grande majorité entre la fin des années 1960 et la fin des années 2000 (89 %), ces organisations déploient leur programme sur un vaste territoire (11 % déclarent agir sur un territoire infrarégional) suggérant ainsi qu'elles ont choisi de fonctionner en réseau, en implantant localement un ensemble d'antennes ayant contribué à bâtir leur réputation. Cette hypothèse est autrement soutenue par les modalités de rencontre qu'elles promeuvent, c'est-à-dire des relations au long cours et en présentiel. En effet, 56 % des lauréats de ce groupe déclarent une durée moyenne de relation supérieure à 12 mois contre au plus 8 % des structures du groupe 2. De même, plus des trois quarts (78 %) préconisent que les rencontres aient lieu en présentiel ; une recommandation cohérente avec le type de programme déployé, ces lauréates proposant surtout des dispositifs d'aide à l'orientation (56 %) et d'accompagnement scolaire (33 %).

Installées dans le paysage français du mentorat, ces structures affichent, pour deux tiers d'entre elles, une capacité de charge très élevée (de 1 000 à 18 000 jeunes mentorés). Les 9 lauréats regroupés dans cette classe ont ainsi suivi plus de 45 000 jeunes en 2022 – soit une moyenne d'environ 5 000 jeunes par structure – contre un peu plus de 22 000 pour les 23 du premier groupe. Si les processus routinisés permettant d'endosser cette charge nécessitent de dédier systématiquement plus de 10 de leurs membres à l'animation du dispositif de mentorat, ces structures ont parfois recours aux jeunes en service civique et aux bénévoles, que ce soit pour animer le programme (11 % pour les deux) ou pour assurer les fonctions de chargé de mentorat (33 % et 11 %).

TABLEAU 2. LE PAYSAGE DU MENTORAT FINANCE PAR LE PLAN « 1 JEUNE, 1 MENTOR » - SYNTHÈSE DES RESULTATS DE LA CLASSIFICATION

	Des jeunes à insérer	Des jeunes en marge du système scolaire	Des jeunes fragilisés socialement	Des enfants et des jeunes scolarisés, en difficulté
Nombre de structures	23 pour 22 103 jeunes accompagnés	12 pour 4398 jeunes accompagnés	7 pour 5834 jeunes accompagnés	9 pour 45 519 jeunes accompagnés
Période de création	Entre 2004 et 2021, dont un tiers après 2019	Avant 2017, pour moitié entre les années 1980 et les années 2000	Entre le début des années 2000 et 2021	Entre les années 1980 et le début des années 2010
Zone d'intervention	Interrégionale ou nationale	Interrégionale ou infrarégionale	Infrarégionale, interrégionale ou nationale	Interrégionale ou nationale
Nombre de mentorés suivis	Toutes tailles confondues	Moins de 1000, et pour moitié moins de 200	Moins de 1000	Plus de 1000 pour deux tiers
Publics accompagnés	Jeunes femmes, jeunes ruraux, étudiants et lycéens	Jeunes éloignés de la formation et de l'emploi, demandeurs d'emploi, jeunes déscolarisés, étudiants, lycéens ou collégiens	Jeunes déscolarisés, jeunes en situation de handicap, jeunes allophones, primo-arrivants, suivis par l'ASE ou la PJJ	Écoliers, collégiens, lycéens, étudiants, enfants et jeunes de l'ASE, jeunes allophones, primo-arrivants
Type(s) de programme proposé	Insertion professionnelle, ouverture socioculturelle	Entrepreneuriat, accompagnement scolaire	Orientation, ouverture socioculturelle, insertion professionnelle	Orientation, accompagnement scolaire
Modalités de la relation mentorale préconisées	Moins de 11 mois Hybride ou distanciel	Moins de 11 mois Hybride ou présentiel	De 6 à 11 mois Hybride ou présentiel	Plus de 12 mois Présentiel
Niveau de professionnalisation	Salariés, bénévoles et adhérents	Salariés	Salariés	Salariés, volontaires en service civique et bénévoles
Profil des chargés de mentorat	Tous types, surreprésentation de bénévoles	Salariés pour deux tiers, en contrat court pour un quart	Salariés et apprentis	Salariés, volontaires en service civique et bénévoles
Exemples	Des Territoires aux Grandes Écoles, Better Together, NQT	AFDET, Expressions de France, Jeunesse et Entreprises	100 Chances 100 Emplois, Duo For A Job, Fondation Agir contre l'exclusion	AFEV, Proximité, Télémaque, Entraide scolaire amicale

Champ : 51 structures lauréates du plan « 1 jeune, 1 mentor ».

Source : Évaluation du plan « 1 jeune, 1 mentor », enquête Structures, 2023, INJEP.

Les résultats des analyses précédentes montrent ainsi que les publics semblent aujourd'hui s'être ventilés entre les lauréats du plan « 1 jeune, 1 mentor ». Afin de répondre au mieux aux attentes affichées par les enfants et les jeunes s'engageant dans leur programme de mentorat et/ou aux objectifs d'accompagnement chiffrés, ces structures ont progressivement soit opéré un ciblage plus précis des publics qu'elles étaient en capacité d'accompagner, soit ouvert leur programme au plus grand nombre, selon les contraintes de leur activité et leurs objectifs organisationnels, avec leur modèle socio-économique actuel. Cette situation semble ainsi se traduire aujourd'hui par une division de la prise en charge des publics cibles du plan entre les différentes structures, celles des

profils 2 et 3 accompagnant des jeunes en grande fragilité sociale et scolaire quand celles des profils 1 et 4 suivent des publics insérés dans le système scolaire, mais nécessitant un soutien afin de poursuivre sereinement leur trajectoire.

Si ce constat intègre le fait que les différents publics en demande de mentorat sont susceptibles, indépendamment de leurs spécificités ou des besoins qu'ils expriment, de trouver un organisme propre à les accompagner, cette pluralité des structures répondant à une pluralité de profils et d'attentes ne doit pas masquer la répartition de cette prise en charge de la précarité. En effet, les structures accompagnant des publics en grande précarité sociale et économique (classes 2 et 3) ne semblent représenter qu'un peu plus d'un tiers de l'ensemble des structures étudiées ici. De la même manière, au regard de leurs déclarations, ces structures semblent accompagner moins de 15 % de l'ensemble des publics.

2.2. La difficulté à établir un « coût moyen » des programmes de mentorat, reflet de l'hétérogénéité des dispositifs

Dans une évaluation complète, l'efficacité des programmes de mentorat doit être mise en relation avec leurs coûts. Ces derniers diffèrent fortement selon l'intensité des interventions. Par exemple, un programme immersif comme celui de l'EPIDE¹⁹ (internat de 8 mois en moyenne) est bien plus coûteux que le mentorat, qui repose de surcroît largement sur des bénévoles. Aux États-Unis, les coûts du mentorat varient de quelques centaines à quelques milliers de dollars par participant, tandis que d'autres dispositifs mobilisant du personnel rémunéré atteignent plusieurs milliers d'euros par jeune.

Cependant, l'analyse des coûts du mentorat se heurte à plusieurs obstacles :

- Difficulté à isoler les coûts spécifiques : les organisations proposant du mentorat offrent souvent d'autres services, rendant complexe l'attribution précise des ressources (personnel, locaux, frais généraux) à ce seul dispositif.
- Hétérogénéité des programmes : la diversité des structures, durées, méthodes et publics cibles empêche d'établir un coût moyen représentatif.
- Manque de suivi détaillé : dans certaines structures, l'absence de systèmes de suivi des coûts précis limite la fiabilité des données disponibles.

Ces éléments rendent délicate toute comparaison entre programmes de mentorat et autres dispositifs d'accompagnement des jeunes.

Aux États-Unis, des coûts très variables en fonction notamment de la taille des structures

L'exemple nord-américain illustre bien la variabilité des coûts du mentorat, influencée par la taille des structures, le type de mentorat et les besoins des publics cibles. En 2016, l'organisation

¹⁹ Un EPIDE (établissement public d'insertion dans l'emploi) a pour mission de proposer un parcours d'insertion à des jeunes âgés de 17 à 25 ans, sortis sans diplôme autre que le CAP et sans qualification professionnelle du système scolaire, et ne parvenant pas à trouver un emploi.

MENTOR a recensé les programmes de mentorat (Garringer *et al.*, 2017), mettant en lumière des données souvent incohérentes qui ont nécessité des redressements. Une estimation brute des coûts, basée sur le budget total des associations divisé par le nombre de jeunes suivis, indique un coût moyen de 540 dollars par jeune. Cependant, ce chiffre reflète surtout les grandes structures comme Big Brothers Big Sisters, dont le fonctionnement diffère largement des petites organisations, qui représentent deux tiers des structures et suivent moins de 100 jeunes.

En moyenne, un chargé de mentorat aux États-Unis supervise 100 binômes, mais ce chiffre tombe à 40 pour les petites structures, où le coût par jeune atteint 1 700 dollars²⁰ en raison de l'absence d'économies d'échelle et de programmes plus intensifs destinés à des publics vulnérables (jeunes placés, en situation de handicap, etc.)²¹. Enfin, le type de mentorat influe également sur les coûts : le mentorat individuel est plus coûteux que le mentorat en groupe ou en ligne, ce dernier ayant des coûts réduits.

En France, un coût moyen par jeune accompagné également très variable

Les difficultés rencontrées en Amérique du Nord pour établir le coût moyen des programmes de mentorat se retrouvent en France, et rendent fragiles les estimations qui pourraient être réalisées ainsi que la comparaison des coûts entre les différents programmes.

Pour autant, nous avons tenté d'analyser les coûts des programmes financés dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 mentor » en mobilisant les documents administratifs (compte-rendu financier de subvention) que les associations lauréates remplissent dans le cadre du suivi par la DJEPVA des actions menées. Ces documents renseignent les charges et les produits annuels associés à chaque programme de mentorat, qui peuvent ensuite être mis en regard du nombre de binômes formés et donc du nombre de jeunes accompagnés. Cet exercice a été conduit pour 24 des premières associations financées dans le cadre du plan en 2021 et 2022, pour lesquelles on disposait des bilans budgétaires.

Selon cette analyse, le coût moyen par jeune accompagné est très variable d'un programme à l'autre, d'une centaine d'euros par binôme suivi à plusieurs milliers d'euros. Les associations qui accompagnent le plus grand nombre de jeunes, dans le cadre de programmes qu'on peut qualifier de « généralistes », ont, comme en Amérique du Nord, des coûts moindres. Ainsi, en prenant l'ensemble du budget consacré aux programmes de mentorat et en le rapportant au nombre de jeunes accompagnés, on obtient un coût moyen de 700 € par jeune, représentatif du coût dans les grands programmes généralistes. Comparativement, des programmes d'accompagnement des jeunes plus intensifs et qui recourent à du personnel rémunéré (EPIDE, contrats d'engagement jeune [CEJ], écoles de la deuxième chance [E2C], par exemple) engendrent logiquement des coûts plus élevés, pouvant dépasser plusieurs milliers d'euros par participant.

²⁰ Ce coût correspond à la moyenne du coût par jeune de chacune des 1 271 structures ayant répondu à l'enquête, en ayant corrigé des réponses incohérentes.

²¹ En tenant compte d'un coût salarial annuel moyen illustratif de 55 000 dollars et de 40 binômes suivis par chargé de mentorat, on estime à environ 1 400 dollars le coût direct par jeune, sans tenir compte des frais annexes et des charges indirectes (locaux, frais de siège, équipement informatique...).

Les coûts sont cependant plus élevés dans les programmes plus petits et spécifiques. En prenant cette fois la moyenne des coûts unitaires par programme, davantage représentative des plus petits programmes, on obtient un coût par jeune suivi de l'ordre de 1 300 €.

Les charges de personnel, qui comprennent notamment le poste des salaires des chargés de mentorat lorsque ceux-ci sont salariés, représentent en moyenne près des deux tiers des coûts des programmes. Les autres charges ne sont pas forcément détaillées, mais peuvent correspondre à des coûts de développement ou de maintenance de plateformes web, à des frais de structure, ou à l'organisation d'événements ou de formations à destination des mentors et mentorés.

Le financement apporté par le plan « 1 jeune, 1 mentor » représente la moitié du budget des programmes de mentorat

Les programmes de mentorat sont soutenus par un financement mixte de subventions publiques, de mécénat privé et, dans une moindre mesure, de cotisations des adhérents. L'analyse des documents budgétaires des associations financées montre que le plan « 1 jeune, 1 mentor » couvre en moyenne 50 % du budget des associations consacré au mentorat, avec un soutien public total atteignant 73 % (collectivités, Agence nationale de la cohésion des territoires [ANCT] et autres financements inclus). Le mécénat privé représente 16 %, tandis que dons et cotisations complètent à 11 %. Ces proportions varient selon les associations : dix sur vingt-quatre ne reçoivent aucun mécénat, tandis que pour quatre d'entre elles, le financement privé est majoritaire, atteignant jusqu'à 74 % de leur budget.

Enfin, quatre associations sur dix valorisent le bénévolat sous forme de « contribution volontaire en nature » dans leur comptabilité. Bien que les méthodes de calcul varient, le travail bénévole représente, pour ces associations, un montant moyen équivalent à 80 % du coût monétaire du programme, soulignant son rôle crucial dans leur fonctionnement.

La recherche par les associations d'un modèle économique viable, qui passe parfois par des modifications organisationnelles

Pour toutes les structures porteuses, l'identification d'un modèle économique pérenne constitue un enjeu central dans la mise en œuvre du plan « 1 jeune, 1 mentor ». L'enquête statistique menée auprès des structures lauréates confirme les observations issues des documents budgétaires : pour plus de la moitié des structures interrogées, le plan représente leur principale source de financement, révélant une forte dépendance à ce dispositif, mais également une grande diversité de modèles socio-économiques.

La montée en charge rapide du plan a représenté une opportunité majeure pour les associations lauréates, tout en exposant certaines d'entre elles à des fragilités. Les petites structures, auparavant fortement soutenues par des financements locaux, ont parfois vu ces cofinancements déstabilisés par leur changement d'échelle. À l'inverse, le plan a renforcé la légitimité d'autres associations, en leur offrant une reconnaissance accrue auprès des financeurs publics et privés. Cette recherche de financements alternatifs, notamment via le mécénat d'entreprises, a permis à certaines structures de s'aligner sur les priorités en matière de responsabilité sociétale (RSE) de leurs partenaires. Par exemple, des entreprises ont soutenu des actions spécifiques telles que la

formation des mentors. Toutefois, cette dépendance croissante aux financements privés accentue la compétition entre associations, en particulier dans des territoires comme la région parisienne, où recruter mentors et mentorés devient un défi.

La pérennité des financements publics au-delà de la durée du plan demeure un point névralgique. La crainte d'un « stop and go » des politiques publiques complique la capacité des associations à se projeter à moyen terme, et donc à recruter des équipes pérennes, alors même que 80 % des structures interrogées identifient le recrutement de personnel qualifié comme un poste prioritaire. Ces incertitudes freinent les efforts pour structurer durablement le champ du mentorat et posent la question d'un modèle économique conjuguant efficacité, diversification et stabilité.

Face à la montée en charge du plan, les associations ont dû adapter leurs modèles et optimiser leurs dépenses. L'enquête de terrain menée par ORSEU fait ressortir deux grands types de stratégies. La première concerne des structures anciennes dans le champ du mentorat, visant un « passage à l'échelle ». Pour ces associations, le plan a servi de levier pour renforcer leurs équipes et rationaliser leurs coûts, notamment via une spécialisation accrue des chargés de mentorat ou l'intégration du distanciel dans la relation mentorale. Ces adaptations ont permis de réduire les coûts logistiques tout en élargissant le périmètre d'intervention.

La seconde modalité concerne plutôt les nouveaux entrants dans le mentorat. Pour certaines structures, qui exerçaient déjà du mentorat de manière informelle dans le cadre d'autres programmes, le plan a permis de formaliser et de standardiser des pratiques existantes. D'autres, souvent de petite taille, ont adopté une approche plus opportuniste. Peu outillées au départ, ces structures ont mobilisé les moyens nécessaires sans opérer de transformations profondes dans leur organisation. Ce constat rejoint l'enquête CSA, qui souligne que les petites structures, en raison de leur échelle d'intervention, ont rencontré moins de difficultés d'adaptation structurelle.

Ces dynamiques traduisent un double mouvement : d'un côté, l'ambition de croissance et de rationalisation des structures établies ; de l'autre, une intégration pragmatique et limitée de la part des nouveaux entrants, dans un contexte de montée en charge rapide et de pressions financières accrues.

Ce qu'il faut retenir...

- Une offre de programmes complémentaires portés par différentes structures, couvrant ainsi les besoins de publics distincts.
- Des champs d'action plus ou moins élargis selon le nombre de jeunes suivis.
- Une ventilation des publics entre les structures lauréates du plan « 1 jeune, 1 mentor », faisant émerger 4 types d'organisations proposant des programmes de mentorat.
 - Des jeunes à insérer dans le monde professionnel, accompagnés par des structures récemment créées
 - Des jeunes en marge du système scolaire, soutenus par de petites structures professionnalisées
 - Des jeunes fragilisés socialement pris en charge par d'autres petites structures professionnalisées
 - Des enfants et des jeunes en difficulté scolaire, épaulés dans leur cursus par de grandes structures installées.
- Des coûts moyens très variables selon les associations, avec un coût moyen par jeune accompagné de 700 € en moyenne
- Le financement apporté par le plan représente en moyenne la moitié du budget des programmes. Un autre quart provient d'autres financeurs

3. Qui sont les mentors et les mentorés ?

Le plan « 1 jeune, 1 mentor » poursuit plusieurs objectifs, dont celui de réduire les inégalités des chances. Lorsqu'en 2023, le « mentorat au service de l'émancipation professionnelle de tous les jeunes de France » a été érigé au rang de Grande cause nationale, le communiqué du gouvernement a précisé dans l'exposé des motifs qu'il visait particulièrement « celles et ceux qui sont issus de milieux moins favorisés, celles et ceux qui grandissent dans des contextes socioculturels difficiles ou celles et ceux qui voient leurs perspectives entravées ». Bien identifier ses bénéficiaires est donc un enjeu important de l'évaluation (partie 3.1). Il s'agira d'examiner leur origine sociale, leur niveau de diplôme, leur provenance géographique ainsi que les motivations qui les ont conduits à s'engager dans une relation mentorale.

Les programmes de mentorat reposent par ailleurs sur la participation bénévole des mentors, sans laquelle ils ne pourraient fonctionner. Le profil et les motivations des mentors peuvent ainsi conditionner en partie la qualité de l'accompagnement proposé : il apparaît dès lors important de bien décrire et qualifier les mentors (partie 3.2).

3.1. Le plan « 1 jeune, 1 mentor » a-t-il atteint prioritairement les jeunes « fragilisés » qui étaient ciblés ?

Pour répondre à cette question, nous commencerons par décrire les publics visés par le plan et les canaux par lesquels ils accèdent à l'information sur le dispositif. Nous nous appuierons ensuite sur les résultats de l'enquête Binômes pour dresser le profil des jeunes accompagnés et comprendre leurs motivations et déterminer si la cible est globalement atteinte.

3.1.1 Les jeunes fragilisés visés en priorité par le plan « 1 jeune, 1 mentor »

L'un des enjeux du plan « 1 jeune, 1 mentor » est d'offrir un soutien large (pouvant ainsi répondre à la diversité des problématiques rencontrées par les jeunes) en même temps qu'un accompagnement sur mesure. Le soutien est apporté par un mentor, c'est-à-dire une personne plus expérimentée selon un principe de solidarité entre les générations ou entre pairs.

L'ensemble des enfants et des jeunes de 6 à 30 ans sont visés par le mentorat, toutefois les populations particulièrement vulnérables sont les cibles prioritaires des appels à projets. Le public cible se définit à partir du critère de fragilité comme en témoigne cet extrait du premier appel à projets.

« Le présent appel à projets prendra en compte la manière dont le dispositif cible en priorité des jeunes fragilisés par leur situation personnelle, sociale et géographique, avec la volonté de lutter contre 4 freins à la réussite : le déterminisme social, les inégalités scolaires, l'autocensure et le chômage. Ces fragilités sont identifiables selon 5 potentiels facteurs :

- Origine géographique : France périphérique, quartiers de la politique de la ville
- Situation économique : boursier ou niveau de vie équivalent
- Origine sociale : milieu modeste, parents au réseau limité
- Difficultés à l'école : soutien d'élèves en difficulté, ou d'élève à hauts potentiels n'ayant pas les mêmes opportunités que d'autres jeunes plus privilégiés
- Handicap : accompagnement des personnes en situation de handicap »

Dans le deuxième appel à projets, deux nouveaux facteurs de fragilité sont ajoutés :

- « - Le public des jeunes femmes et l'autocensure qu'elles peuvent s'appliquer à elles-mêmes
- Situations spécifiques, comme les jeunes PJJ, ASE ou sortant de l'ASE. »

Enfin, le troisième appel à projets revient sur les situations spécifiques et complète encore avec un nouveau facteur :

- « - Situations spécifiques, comme les jeunes détenus ou suivis par la Protection judiciaire de la Jeunesse, l'Aide sociale à l'enfance (ASE) ou en sortant, les jeunes réfugiés ou primo-arrivants.
- Les sportifs de haut niveau (SHN, dont la liste est établie par le ministère chargé des sports - environ 13 000) pourront également figurer parmi les cibles du dispositif. La politique renforcée d'accompagnement à l'orientation et à la réussite scolaire et universitaire répond à la demande formulée par le Président de la République le 13 septembre 2021. »

Les populations visées par le dispositif ne cessent de s'élargir puisque le président de la République annonçait le 4 mai 2023 à Saintes, au sujet de la réforme du lycée professionnel, que celle-ci s'accompagnerait d'une mesure de suivi de mentorat pour 100 % des élèves volontaires de lycées professionnels, et ce d'ici 2025.

3.1.2 Comment les mentorés découvrent le dispositif, dans un contexte de faible notoriété du mentorat

Environ un sixième des jeunes déclarent « connaître » le mentorat

Selon la dernière édition du baromètre annuel DJEPVA sur la jeunesse piloté par l'INJEP, le mentorat semble être un dispositif encore peu connu de la majorité des jeunes. Ainsi dans l'enquête menée en 2024, seuls 16 % des 15-30 ans déclaraient le connaître, et 25 % en avoir entendu parler, soit le score le plus faible des dispositifs testés²². La notoriété du mentorat est plus faible parmi les plus de 30 ans, qui sont 8 % à déclarer le connaître, 21 % à en avoir entendu parler sans vraiment savoir de quoi il s'agit, et 71 % à ne pas en avoir entendu parler.

Cette faible notoriété du « mentorat » tient peut-être en partie au fait que certains jeunes peuvent connaître les dispositifs des associations proposant du mentorat sous un autre nom. La campagne de communication de 2023, liée à la Grande cause nationale, n'a pas permis d'améliorer cette notoriété, qui est sensiblement restée au même niveau en 2023.

²² À titre de comparaison, 57 % des jeunes (15-30 ans) interrogés déclarent connaître le service civique, 29 % en avoir entendu parler, et 15 % n'en avoir jamais entendu parler. Le deuxième dispositif testé le moins connu est le contrat d'engagement jeune (CEJ), que 26 % des jeunes déclarent connaître, 28 % disant en avoir entendu parler et 46 % ne pas le connaître.

Les établissements scolaires, les médias et les réseaux sociaux comme premières sources d'information

Les établissements scolaires et les relations professionnelles constituent la première source d'information citée par les jeunes bénéficiant du mentorat (43 % des structures (CSA p. 81) et 30 % des mentorés, (tableau 3). Ce sont surtout les plus jeunes qui ont connaissance du mentorat via leurs établissements scolaires (54 % des moins de 18 ans contre 18 % des plus de 18 ans), mais aussi les jeunes issus de classes populaires (35 % des jeunes ayant un père ouvrier contre 24 % de ceux ayant un père cadre).

Outre le cadre scolaire ou professionnel, les réseaux sociaux ou les médias sont également un canal d'information important (28 %), en particulier pour les plus âgés (38 % des plus de 18 ans contre 7 % des plus jeunes) ou les jeunes des classes favorisées (38 % des enfants ayant un père cadre contre 27 % des enfants de pères ouvriers). Le bouche-à-oreille est quant à lui beaucoup moins mentionné que dans l'enquête auprès des structures, puisque seulement 16 % des jeunes, qu'ils soient majeurs ou mineurs, le citent, contre 76 % des structures (CSA, p. 81).

Enfin, seuls 10 % des jeunes mentorés déclarent connaître le mentorat par les associations et les organismes en charge de la jeunesse et 7 % par la plateforme web « 1jeune1mentor ».

TABEAU 3. LES CANAUX DE NOTORIÉTÉ DU MENTORAT CITES PAR LES MENTORES

Les canaux de notoriété du mentorat	Moins de 18 ans	18 ans et plus	Ensemble
Par un proche	16	16	16
Par vos relations professionnelles ou votre établissement scolaire	54	18	30
Par une association ou un organisme en charge de la jeunesse (mission locale, centre information jeunesse, association sportive, ASE, PJJ)	13	9	10
Par une association de mentorat	8	7	7
Par une autre association	6	4	5
Par la plateforme « 1 jeune 1 mentor »	1	10	7
Par les réseaux sociaux, les médias	7	38	28
Par un organisme en charge de l'emploi	0	7	5
Lors d'un évènement / salon / portes ouvertes / forum pour l'emploi	0	3	2

Source : Évaluation du plan « 1 jeune, 1 mentor », enquête Binômes, 2024, INJEP.

Champ : Les mentorés mis en relation avec un mentor entre septembre et décembre 2023.

Note de lecture : 16 % des jeunes mentorés ont connu le mentorat par un proche.

3.1.3 Un public mentoré aux profils variés

Une majorité de jeunes femmes, et un tiers seulement de mineurs

D'après la première vague de l'enquête Binômes menée auprès de 2 465 jeunes mentorés en janvier et février 2024, les jeunes filles sont majoritaires (60 % contre 40 % des garçons, tableau 4) et près de la moitié d'entre eux sont âgés de 19 à 25 ans. L'âge médian des jeunes accompagnés s'élève à 20 ans.

La grande majorité des jeunes accompagnés sont en formation scolaire : un tiers suivent des études supérieures, et un quart sont dans l'enseignement secondaire. À l'inverse, les jeunes en recherche d'emploi ou en emploi sont largement sous-représentés parmi les mentorés interrogés (respectivement 9 % et 5 % contre 17 % et 35 % des 15-24 ans²³ en population générale). L'enquête quantitative menée par CSA auprès des structures confirme ces résultats, celles-ci déclarant que deux tiers des publics qu'elles accompagnent sont en formation scolaire (rapport CSA p. 75). Cette surreprésentation tient en partie au fait que 30 % des jeunes accompagnés ont eu connaissance du mentorat via leurs établissements scolaires ou leurs relations professionnelles (tableau 3), cette proportion s'élevant à 54 % parmi les jeunes mentorés de moins de 18 ans.

La surreprésentation des étudiants du supérieur explique le niveau de diplôme relativement élevé des jeunes mentorés. En effet, 56 % d'entre eux ont un niveau supérieur ou égal à bac + 2 et, parmi eux, 18 % ont un niveau supérieur ou égal à bac + 5. Les jeunes titulaires d'un bac professionnel et d'un bac général ou technologique représentent respectivement 5 % et 22 %.

Enfin, 3 % des jeunes mentorés sont ou ont été accompagnés par l'ASE (contre 1,6 % des mineurs dans l'ensemble de la population²⁴) et 3 % des répondants se déclarent réfugiés (tableau 4). L'accès au questionnaire est peut-être plus difficile pour ces jeunes, notamment à cause de la langue. Cependant les chiffres confirment ceux de l'enquête menée auprès des structures, selon laquelle 2 % des publics accompagnés sont des réfugiés (rapport CSA, p. 75).

²³ Source enquête emploi INSEE 2022.

²⁴ Source INED enquête ELAP : Pascale Dietrich-Ragon, « Quitter l'Aide sociale à l'enfance. De l'hébergement institutionnel aux premiers pas sur le marché immobilier », *Population*, n° 4-2020.

TABLEAU 4. CARACTERISTIQUES SOCIODEMOGRAPHIQUES DES JEUNES MENTORES

		Ensemble des mentorés %
Genre		
	Filles	60
	Garçons	40
Âge		
	Âge moyen	20
	Âge médian	20
Classe d'âge		
	0-10 ans	10%
	11-15 ans	19%
	16-18 ans	9%
	19-25 ans	46%
	26 et plus	16%
Situation actuelle		
	En emploi	5
	En service civique	1
	Au chômage (inscrit ou non à France Travail)	9
	À l'école	16
	Au collège	15
	Au lycée	10
	Apprenti(e) sous contrat ou stagiaire rémunéré	7
	En études supérieures	32
	Femme ou homme au foyer	0
	Autre situation	5
Situation particulière		
	Réfugié	3
	Handicapé	3
	Sans domicile	1
	Accompagné par l'Aide sociale à l'enfance (ASE)	3
	Incarcéré	0
	Autre	7
	Aucune de ces situations	84
Diplôme le plus élevé		
	Aucun diplôme	3
	Brevet des collèges	13
	CAP, BEP	2
	Baccalauréat professionnel	5
	Baccalauréat général et technologique	22
	Diplôme de niveau bac + 2	9
	Diplôme de niveau bac + 3 ou bac + 4	29
	Diplôme de niveau bac + 5 ou plus	18

Source : Évaluation du plan « 1 jeune, 1 mentor », enquête Binômes, 2024, BVA pour l'INJEP.

Champ : Les mentorés mis en relation avec un mentor entre septembre et décembre 2023 au sein de l'une des associations lauréates du plan « 1 jeune, 1 mentor ».

Note de lecture : 60 % des jeunes mentorés sont des filles.

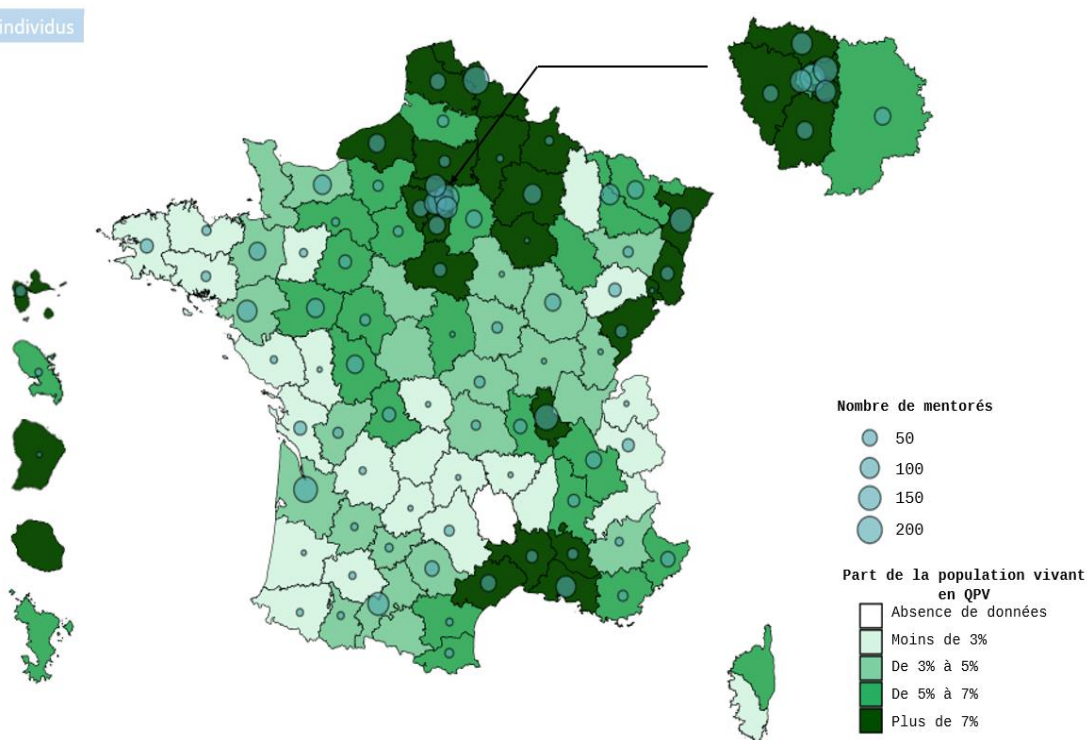
Des jeunes mentorés vivant plus souvent en milieu urbain

Les jeunes vivant en milieu urbain dense sont majoritaires parmi les mentorés (79 % contre 41 % des 3 à 24 ans²⁵ dans l'ensemble de la population), alors que les jeunes ruraux, ou les jeunes résidant en zone urbaine de densité intermédiaire sont au contraire sous-représentés par rapport à leur poids dans la population (respectivement 10 % et 11 % contre 30 % et 29 % dans l'ensemble de la population).

Enfin, les mentorés vivant en quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV – carte 1) sont nettement surreprésentés dans l'enquête (23 % des jeunes accompagnés contre 10 % des moins de 25 ans).

CARTE 1. LOCALISATION DES MENTORES

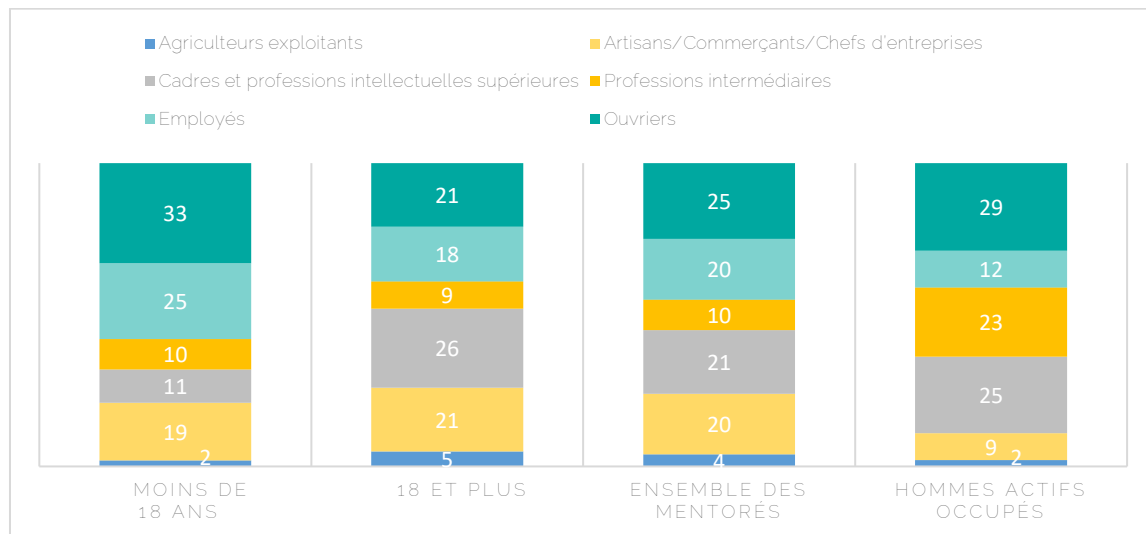
Mentorés : 1894 individus



Les enfants de pères ouvriers ou de mères employées sont les plus nombreux parmi les jeunes accompagnés (graphiques 6 et 7), les enfants de pères ouvriers étant légèrement sous-représentés relativement à leur poids dans la population (respectivement 25 % chez les enquêtés contre 29 % des hommes en emploi). Cependant, ces proportions varient selon l'âge : 33 % des mentorés mineurs ont un père ouvrier contre 21 % des mentorés majeurs.

Les jeunes accompagnés ayant un père cadre sont également sous-représentés parmi la population enquêtée, et de façon plus marquée pour les mentorés mineurs : seulement 11 % d'entre eux ont un père cadre, contre 26 % des mentorés majeurs et 25 % des hommes en emploi.

²⁵ Source : INSEE, recensement de la population 2018, exploitation complémentaire ; géographie au 1^{er} janvier 2021.

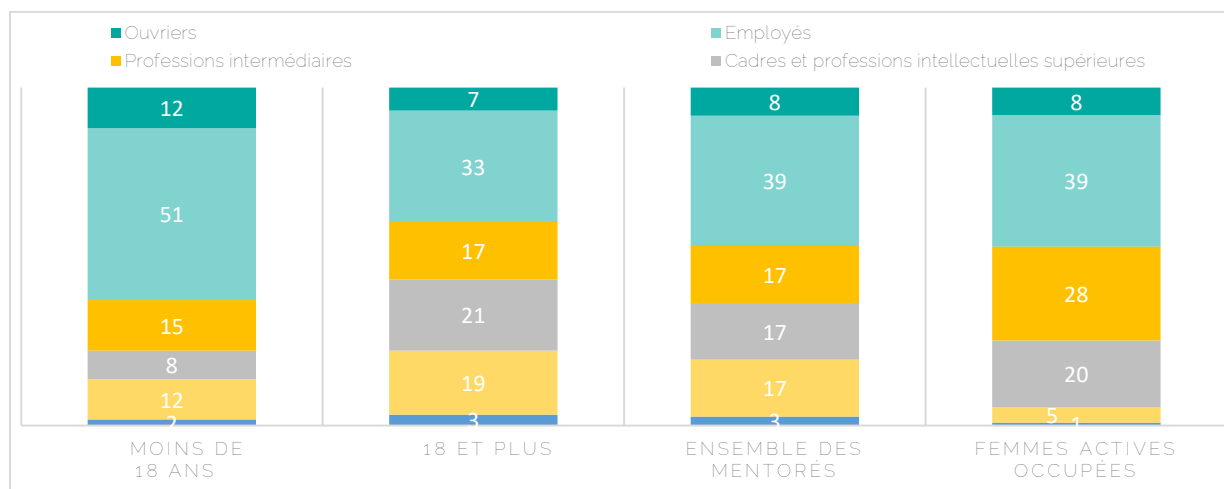
FIGURE 6. CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE DU PERE SELON L'AGE DU MENTORE

Source : Évaluation du plan « 1 jeune, 1 mentor », enquête Binômes, 2024, INJEP. Champ : Les mentorés mis en relation avec un mentor entre septembre et décembre 2023 au sein de l'une des associations lauréates du plan « 1 jeune, 1 mentor ».

Note de lecture : 19 % des mentorés mineurs ont un père artisan, commerçant ou chef d'entreprise.

À l'inverse, certaines catégories socioprofessionnelles sont surreprésentées. C'est notamment le cas des mentorés dont le père est employé qui représentent 20 % des jeunes accompagnés et même 25 % parmi les mineurs (contre 12 % des hommes en emploi). Les enfants d'artisans, commerçants et chefs d'entreprise sont également surreprésentés : 20 % des pères et 17 % des mères des mentorés appartiennent à cette catégorie, contre respectivement 9 % des hommes et 5 % des femmes en emploi.

Ainsi, l'âge des mentorés se distribue selon le gradient social : les plus jeunes proviennent majoritairement des classes populaires, tandis que les plus âgés sont issus de classes sociales plus favorisées.

FIGURE 7. CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE DE LA MERE SELON L'AGE DU MENTORE

Source : Évaluation du plan « 1 jeune, 1 mentor », enquête Binômes, 2024, INJEP. Champ : Les mentorés mis en relation avec un mentor entre septembre et décembre 2023 au sein de l'une des associations lauréates du plan « 1 jeune, 1 mentor ».

Note de lecture : 12 % des mentorés mineurs ont une mère ouvrière.

L'enquête qualitative de PLURICITE menée auprès des collégiens et lycéens révèle que si la majorité d'entre eux semble bénéficier d'un cadre familial et d'une situation personnelle stable, certains se confrontent à des difficultés d'ordre social et familial. La population enquêtée compte des jeunes issus de familles monoparentales, des foyers plus fragiles et plus souvent exposés à des situations de précarité, avec, pour certains, une absence du père qui a pu perturber leur équilibre. Également, à la marge, certains jeunes en situation de handicap ou en mesure éducative pour les mineurs sont représentés parmi les mentorés interrogés.

Par ailleurs, 38 % des jeunes accompagnés perçoivent une aide sociale, dont un quart relèvent des bourses scolaires. Les collégiens et les lycéens sont plus nombreux dans ce cas : ainsi 51 % des collégiens et 44 % des lycéens mentorés sont boursiers (contre respectivement 24 % et 26 % dans l'ensemble de la population). Pour les étudiants du supérieur, la part des boursiers s'élève à 33 % (contre 36 % dans l'ensemble de la population).

Enfin, 40 % des jeunes mentorés sont immigrés (contre 5 % des moins de 30 ans) et, parmi eux, 86 % sont de nationalité étrangère. Dans ce cas, ils sont le plus souvent originaires d'un pays d'Afrique subsaharienne. 30 % des jeunes accompagnés sont descendants d'immigrés, contre 17 % des moins de 30 ans.

ENCADRE 2. LES JEUNES MENTORES ETRANGERS : UNE MAJORITE D'ETUDIANTS

35 % des jeunes accompagnés par un mentor sont de nationalité étrangère (contre 7 % des moins de 25 ans en population générale). Parmi eux, la majorité des mentorés (66 %) sont nés dans un pays d'Afrique subsaharienne et 12 % dans un pays du Maghreb. Les jeunes mentorés originaires d'un pays de l'Union européenne (7 %), d'Asie (6 %) ou encore d'Amérique ou d'Océanie (3 %) sont relativement peu représentés parmi les mentorés étrangers.

La moitié des mentorés étrangers suivent des études supérieures, et ces derniers représentent même 58 % des étudiants mentorés (contre 11,5 % des étudiants en France²⁶). 15 % sont scolarisés en primaire et 12 % dans l'enseignement secondaire. Enfin, 8 % déclarent avoir le statut de réfugié et 5 % être en recherche un emploi.

La majorité des mentorés étrangers sont diplômés (41 % au niveau bac + 3 ou 4) ou très diplômés (20 % à bac + 5 ou plus) et issus de milieux sociaux relativement favorisés : 25 % ont un père cadre et 19 % une mère cadre (contre respectivement 19 % et 16 % pour l'ensemble des mentorés). Leurs profils correspondent à de jeunes étudiants en mobilité internationale, issus de milieux favorisés qui viennent faire ou finir leurs études en France.

D'après l'enquête qualitative menée auprès des étudiants mentorés (ITINERE), la situation des étudiants étrangers diffère de celle des autres étudiants du fait des écarts entre le système éducatif de leur pays d'origine et le système universitaire français. Souvent bons élèves, ils ont été soutenus par leurs parents qui ont investi dans leur éducation, parfois en les inscrivant dans des établissements privés pour compléter les apports de l'école dans leur pays d'origine. Ce soutien n'est pas réservé aux familles aisées, mais inclut aussi des familles de classes moyennes. La réussite scolaire est vue comme un moyen d'ascension sociale, et les familles, même de classes moyennes, peuvent accorder des moyens significatifs pour aider leurs enfants. Certains étudiants, notamment d'Afrique subsaharienne, ont bénéficié d'un soutien familial proche du tutorat, qui s'est prolongé dans leur insertion professionnelle.

Les réseaux sociaux et le bouche-à-oreille comme premières sources d'informations pour les mentorés étrangers

Manquant de réseau professionnel et personnel en France, les mentorés étrangers voient dans le mentorat un moyen de combler ce déficit en leur offrant l'accès à des contacts, des opportunités et des conseils de professionnels du domaine

²⁶ Source : MESR-DGESIP/DGRI-SIES (EESRI n°17)

qu'ils souhaitent intégrer. Ainsi, 53 % des mentorés étrangers et même 63 % de ceux âgés de 18 ans et plus sollicitent le mentorat pour les aider à trouver un stage ou un apprentissage (**tableau 5**). Ce besoin révèle des difficultés d'insertion accrues pour ces jeunes plus souvent isolés ; des difficultés qui peuvent également être accentuées avec la barrière de la langue.

Les jeunes mentorés étrangers recourent également au mentorat pour apprendre de nouvelles choses (30 %), être soutenus dans leurs choix d'études ou de formations (24 %), mais aussi dans leur recherche d'un emploi (23 %).

Pour beaucoup de mentorés étrangers, l'arrivée en France représente un défi d'adaptation, tant sur le plan personnel qu'académique. Dans les entretiens conduits par **ITINERE**, plusieurs étudiants mentionnent des difficultés initiales liées à la différence de système éducatif, de méthodes d'enseignement ou d'évaluation. Arthur, étudiant en informatique explique par exemple : « *J'avoue que l'intégration était un peu compliquée, mais ça a marché* ». Djibril, étudiant en L1 d'économie-gestion note que le contenu des cours en France est « beaucoup plus littéraire » que ce à quoi il était habitué, ce qui a nécessité une adaptation de sa part. Pour plusieurs, l'éloignement familial et la solitude sont également compliqués à gérer.

Les mentorés étrangers ressentent sans doute plus vivement le besoin d'un accompagnement individualisé afin de les aider à mieux comprendre le système français qu'ils maîtrisent encore peu. C'est le cas d'Alexandra par exemple : « *Tout est tellement différent ici, c'était difficile de tout gérer seule. Mon mentor m'a vraiment aidée à comprendre comment les choses fonctionnent ici.* » Bien qu'elle ait déjà une orientation claire en psychologie, son engagement dans le mentorat lui a permis d'explorer les pratiques professionnelles en France, un contexte qu'elle ne maîtrisait pas avec les différentes spécialisations possibles (psychologie clinique, psychologie du travail, etc.) : « *J'avais envie de comprendre comment les choses fonctionnaient ici, d'apprendre des autres et de voir quelles étaient mes options.* »

Ces expériences témoignent d'une adaptation forcée, où l'inclusion sociale est un facteur clé dans la réussite scolaire. La présence d'un mentor joue alors un rôle facilitant non seulement en matière d'insertion académique, mais aussi de sentiment d'appartenance.

Une grande majorité des jeunes mentorés étrangers sont en France pour suivre ou poursuivre des études supérieures et sollicitent le mentorat pour des besoins précis, notamment la recherche de stage ou d'apprentissage. Pour ces jeunes qui se heurtent à la barrière de la langue, à d'autres façons de faire, voire à l'attitude de certaines entreprises ressenties comme discriminante, le mentorat apparaît comme un appui, un soutien face aux exigences croissantes du marché du travail et une concurrence exacerbée dans la recherche des stages.

TABLEAU 5. MOTIVATIONS DES MENTORES ETRANGERS POUR LE MENTORAT

Motivations pour le mentorat	Étrangers (35%)	Français (65%)	Ensemble
Aide pour trouver un stage/ un apprentissage	53	24	33
Apprendre de nouvelles choses	30	34	32
Choix études ou de formations	24	34	31
Trouver un emploi	23	24	24
Améliorer la confiance en soi	20	29	26
Démarches administratives	4	6	5
Mentorat imposé	1	3	2
Améliorer ses résultats scolaires (1)	33	44	40
Parcoursup (2)	30	35	34

Source : Évaluation du plan « 1 jeune, 1 mentor », enquête Binômes, 2024, INJEP

Champ : Les mentorés mis en relation avec un mentor entre septembre et décembre 2023 au sein de l'une des associations lauréates du plan « 1 jeune, 1 mentor ».

(1) Champ : Mentorés scolarisés (2) Champ : Mentorés lycéens

Note de lecture : 53 % des mentorés étrangers sollicitent le mentorat pour trouver un stage ou un apprentissage.

3.1.4 Des attentes centrées sur la réussite scolaire et l'insertion

Les raisons d'entrée dans le mentorat diffèrent selon le profil des jeunes

L'entrée dans le mentorat est le plus souvent une décision des jeunes, seuls 2 % d'entre eux déclarant que ce type d'accompagnement leur a été imposé²⁷.

D'une façon générale, trouver un stage ou un apprentissage constitue la principale motivation des jeunes pour le recours au mentorat (33 %). Viennent ensuite le souhait de découvrir de nouvelles choses (32 %), la recherche d'un soutien pour leur orientation (31 %), ou encore le besoin de travailler sur sa confiance en soi (26 %).

Quant aux mentorés scolarisés dans le primaire ou le secondaire, leurs attentes principales sont plutôt l'amélioration des résultats scolaires (40 %) ainsi qu'une aide pour Parcoursup (34 % des lycéens).

L'enquête qualitative menée par ITINERE auprès des étudiants indique également que certains jeunes n'ont pas d'attentes précises au départ. Ils ont découvert le programme de mentorat par hasard (souvent via une publicité sur les réseaux sociaux) et ont décidé de tenter l'expérience par curiosité. Jacques raconte par exemple :

« Je cherchais une association au début de base pour aider les gens ou passer du temps par exemple à la Croix-Rouge ou des trucs comme ça. Et j'ai découvert qu'Atlantique proposait des... De base, j'ai envoyé un mail à Atlantique pour être la personne qui aide les autres sauf qu'au final j'ai vu que je pouvais être la personne qui était aidée tout simplement. ».

Certains mentors confirment que les jeunes ne savent pas toujours exactement ce qu'ils attendent du mentorat au début.

Des motivations différentes selon l'âge, le genre et l'origine sociale des jeunes mentorés

Les besoins exprimés par les mentorés varient selon l'âge et l'origine sociale, reflétant ainsi les problématiques spécifiques à leurs parcours et leurs situations au moment de l'enquête (tableau 6).

Une aide à la scolarité et un soutien moral pour les plus jeunes et les plus modestes

Les mineurs et les mentorés ayant un père ouvrier, disposant généralement de peu de capital culturel ou de soutien scolaire au sein de leur famille, attendent avant tout du mentorat une aide pour leur scolarité (68 % des mineurs et 51 % des enfants ayant un père ouvrier), ou pour

²⁷ Quand les jeunes ne sont pas à l'initiative de leur inscription dans le programme, ce sont des tiers (parents, éducateurs, communauté éducative) qui les ont orientés et les ont poussés à questionner l'intérêt du mentorat eu égard aux difficultés auxquelles ils font face (décrochage scolaire, dépression, harcèlement scolaire, difficulté d'intégration et isolement social lié à la langue, à un handicap...). C'est le cas par exemple de Mina, une collégienne qui fait face à de nombreuses difficultés sociales, psychologiques et familiales. Le début de l'année scolaire 2023-2024 a été particulièrement éprouvant pour elle, ayant rencontré une situation de harcèlement scolaire qui l'a profondément affectée. En parallèle, elle a dû faire face à des problématiques familiales avec le retour de son père qui, absent depuis sa naissance, reprend contact avec elle. Elle a déclaré pendant l'entretien souffrir de dépression. Ces derniers mois, elle ne sortait presque plus de chez elle, sauf pour aller en cours, quand elle y parvenait. À travers le mentorat d'UNIVO, sa mère a vu une occasion de l'aider, à la fois pour rattraper son retard scolaire et pour l'encourager à rencontrer de nouvelles personnes et à sortir de son isolement.

apprendre de nouvelles choses (36 % des mineurs et 35 % des enfants ayant un père ouvrier), mais aussi un soutien moral et motivationnel (34 % des mineurs et 28 % des enfants de pères ouvriers).

Les garçons, plus jeunes en moyenne que les filles, sont plus nombreux à solliciter le mentorat pour du soutien scolaire (44 % contre 38 % des filles) ou pour apprendre de nouvelles choses (33 % des garçons contre 23 % des filles). Outre la différence d'âge entre les filles et les garçons, cette différence s'explique également par le fait que les filles ont, en général, de meilleurs résultats scolaires que leurs homologues masculins.

TABLEAU 6. LES MOTIVATIONS DU MENTORAT

Motivations pour le mentorat	Moins de 18 ans (32%)	18 ans et plus (68%)	Filles (60%)	Garçons (40%)	Ensemble
Aide pour trouver un stage/ un apprentissage	6	47	34	33	33
Apprendre de nouvelles choses	36	31	23	33	32
Choix études ou formations	24	34	36	24	31
Améliorer la confiance en soi	34	22	27	24	26
Trouver un emploi	4	25	23	24	24
Démarches administratives	8	5	5	5	5
Mentorat imposé	5	1	2	3	2
Améliorer ses résultats scolaires (1)	68	22	38	44	40
Parcoursup (2)	14	46	37	24	34

Source : Évaluation du plan « 1 jeune, 1 mentor », enquête Binômes, 2024, Institut BVA pour l'INJEP.

Champ : Les mentorés mis en relation avec un mentor entre septembre et décembre 2023 au sein de l'une des associations lauréates du plan « 1 jeune, 1 mentor ». (1) Champ : mentorés scolarisés ; (2) Champ : mentorés lycéens.

Lecture : 33 % des jeunes mentorés se font accompagner par un mentor pour les aider à trouver un stage ou un apprentissage.

(1) champ : mentorés scolarisés.

(2) champ : mentorés lycéens.

Il ressort des entretiens de PLURICITE avec les collégiens et lycéens que les plus jeunes perçoivent le mentorat comme l'opportunité d'un soutien individuel et personnalisé, en particulier lorsqu'ils sont en grande difficulté scolaire, mais ont pour ambition d'améliorer leurs résultats. Dans ce cas, le mentorat peut s'inscrire en complément d'autres dispositifs mobilisés par les jeunes (aide aux devoirs au sein des établissements scolaires, soutien scolaire au sein de structures socio-éducatives...) et vient pallier le manque de soutien dont peuvent bénéficier les jeunes, dans la sphère familiale et/ou scolaire. De plus, le caractère individualisé de l'accompagnement et le fait que celui-ci soit à distance du cadre scolaire, peuvent également être des facteurs d'adhésion et de motivation pour les jeunes.

Une aide pour l'insertion professionnelle pour les mentorés majeurs et les jeunes les mieux dotés

Les motivations exprimées par les mentorés majeurs sont proches de celles citées par les jeunes issus de classes sociales favorisées (plus nombreux parmi les jeunes majeurs). Celles-ci se concentrent sur des enjeux concrets et précis, spécifiques aux problématiques rencontrées par les jeunes adultes et qui relèvent plutôt de l'insertion professionnelle. Ainsi, 47 % des mentorés

majeurs et 44 % des mentorés ayant un père cadre, souhaitent se faire accompagner pour trouver un stage ou un apprentissage, ou encore pour trouver un emploi (respectivement 25 % et 29 %).

Pour les étudiants interrogés par ITINERE, la recherche de stage est souvent présentée comme un obstacle, voire un enjeu critique à ce moment de leur parcours scolaire. Mathieu, dont le parcours scolaire a été relativement linéaire, explique ainsi qu'il ne « pensait pas que ce serait si compliqué de trouver un stage avec un bac +3 ».

Ces défis révèlent une réalité souvent invisibilisée : « sans réseau ni accompagnement, même les étudiants motivés peuvent se retrouver en difficulté face aux exigences croissantes du marché du travail et une concurrence exacerbée dans la recherche des stages (Bene, Vourc'h, 2021) ».

Lycéens comme étudiants entrent également dans le mentorat pour résoudre des difficultés ou obtenir des réponses aux questions qu'ils se posent sur leur orientation. Côté lycéens, près de la moitié d'entre eux font appel au mentorat pour les aider à préparer leur dossier pour Parcoursup (46 %), et plus d'un tiers pour être confortés dans leurs choix d'études ou de formations (34 % des mentorés), souvent source d'anxiété. Côté étudiants, plusieurs jeunes interrogés par ITINERE évoquent un besoin d'accompagnement pour surmonter leurs hésitations entre différentes filières, ou préparer leur réorientation. Ces questionnements surviennent souvent après de premiers choix insatisfaisants ayant mené à des expériences décevantes. Il peut s'agir d'une difficulté à se repérer dans l'environnement universitaire, d'une perte de motivation générée par une absence de projet professionnel précis, d'un décalage entre les attentes extérieures – notamment celles des parents – et les souhaits personnels, du choix d'une filière par défaut en lien avec l'offre disponible à proximité immédiate de son lieu de vie, ou encore du besoin d'aide de professionnels expérimentés pour définir un projet professionnel clair.

Au-delà des aspects techniques de la préparation des candidatures, certains étudiants recherchent un soutien moral et motivationnel dans leur parcours, surtout face aux difficultés et aux refus répétés. Le mentor est vu comme quelqu'un qui peut les encourager et les aider à garder confiance. Charlotte souligne : « C'est plutôt intéressant pour moi qu'il vienne vers moi prendre de mes nouvelles parce que c'est parfois compliqué pour moi de rebondir ou de venir de moi-même. »

Ce soutien d'un registre cette fois-ci plus psychologique que méthodologique n'est cependant pas nécessairement le point de départ de leur engagement dans le mentorat. Il s'agit d'un aspect de celui-ci qu'ils découvrent rapidement et qui entre alors en résonance avec un besoin plus ou moins conscientisé au départ.

L'analyse sociodémographique du profil des mentorés révèle que si le plan « 1 jeune, 1 mentor » atteint partiellement le public cible, le dispositif bénéficie aussi à une proportion significative de jeunes qui ne sont pas prioritairement visés par le plan, ne rencontrant pas de difficultés particulières. C'est le cas notamment des jeunes ayant un père cadre ou artisan-commerçant qui représentent une part importante des mentorés (37 %). Dans les entretiens, ces derniers expriment souvent un besoin d'accompagnement en réponse à un système scolaire qu'ils perçoivent comme de plus en plus complexe et sélectif.

3.1.5 Une cible en grande partie atteinte, malgré des inégalités d'accès selon les profils, notamment pour les jeunes ruraux

L'enquête quantitative menée auprès des binômes mentors/mentorés permet d'apprécier dans quelle mesure les jeunes accompagnés correspondent aux publics visés par le plan « 1 jeune, 1 mentor ». Cet objectif n'est pas aisé à évaluer, dans la mesure où le plan repose sur une double logique : d'une part, il cible prioritairement les jeunes les plus fragilisés ou disposant de peu d'opportunités ; d'autre part, il se veut ouvert à tous les jeunes qui en font la demande. Plutôt que de vérifier un respect strict de critères d'éligibilité, il s'agit donc d'identifier si les publics les plus fragiles sont effectivement surreprésentés parmi les mentorés.

Les résultats de l'enquête montrent que cet objectif est globalement atteint pour les jeunes d'âge scolaire issus de milieux modestes. Les collégiens et lycéens boursiers ou vivant en quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) sont bien représentés parmi les mentorés, dans des proportions supérieures à leur poids dans la population générale (cf. tableau 7). De même, les lycéens en voie professionnelle, qui figurent parmi les cibles explicites du plan, sont également relativement bien présents. La mobilisation accrue des associations depuis 2023 a sans doute contribué à cette dynamique. Les jeunes relevant de l'ASE, dans la mesure où ils peuvent être identifiés dans l'enquête, semblent légèrement surreprésentés parmi les mentorés²⁸. Cependant, l'objectif initial — assurer un accompagnement par un mentor pour l'ensemble des jeunes de l'ASE ou qui en sortent — ne semble pas encore atteint.

Une appropriation du dispositif par des jeunes non ciblés en priorité

En revanche, l'orientation vers les jeunes fragiles est moins marquée chez les jeunes majeurs, qui sont majoritairement étudiants. Si une part significative d'entre eux sont issus de familles modestes, la proportion d'enfants de pères ouvriers parmi les mentorés reste légèrement inférieure à leur poids dans la population active (25 % contre 29 %²⁹). Par ailleurs, d'autres profils, qui ne figuraient pas parmi les cibles prioritaires du plan, sont également bien représentés. C'est notamment le cas de jeunes étrangers venus étudier en France, en particulier d'Afrique subsaharienne, qui sollicitent le mentorat pour mieux comprendre les codes du système universitaire et professionnel français. On observe également une présence non négligeable d'étudiants français issus des classes moyennes ou favorisées, pour qui le mentorat répond à un besoin d'orientation ou de soutien dans un environnement perçu comme exigeant et complexe.

Par ailleurs, les jeunes femmes représentent une majorité des publics accompagnés (60 % des mentorés). Ce déséquilibre est particulièrement marqué parmi les jeunes majeurs. Il invite à interroger les modalités de recours au mentorat et les différences possibles de besoins ou d'appétence selon le genre.

²⁸ Pour autant, la loi du 7 février 2022 dispose qu'un mentorat doit être systématiquement proposé à l'enfant pris en charge par le service de l'ASE, lors de son entrée au collège. Son objectif est de favoriser l'autonomie et le développement de l'enfant accompagné en établissant des objectifs qui évoluent et s'adaptent en fonction de ses besoins spécifiques. Quelques associations exercent leurs missions en matière de mentorat avec ce public spécifique, mais cela ne permet pas de couvrir l'ensemble des jeunes confiés à l'ASE.

²⁹ Source enquête Emploi, INSEE 2023.

Enfin, certains objectifs restent encore éloignés. C'est le cas des jeunes vivant en outre-mer ou en zones rurales, ces derniers ne représentant que 10 % des mentorés, alors qu'ils constituent environ 30 % des jeunes âgés de 3 à 24 ans en France métropolitaine³⁰. Ce décalage souligne la difficulté persistante à déployer l'offre de mentorat dans les territoires ruraux, malgré les efforts engagés. Il appelle également à prendre en compte les difficultés de mobilité auxquelles se confrontent ces publics.

TABLEAU 7. LES POPULATIONS CIBLEES PAR LE PLAN

	Ensemble des mentorés	Population hexagonale (en %)
Type de communes		
Urbain dense	79	41
Urbain densité intermédiaire	11	29
Commune rurale	10	30
QPV*		
Réside dans un QPV	23	10
Boursiers		
Collège	51	24
Lycée	44	26
Études supérieures	33	37
Situation particulière		
Réfugiés	3	
Accompagné par l'Aide sociale à l'enfance (ASE)	3	1,6
Handicapé	3	
Sans domicile	1	
Lycéens		
Voie générale	52	55
Voie technologique	20	15
Voie professionnelle	28	28
PCS père		
Professions intermédiaires	10	23
Employés	20	12
Ouvriers	25	29
PCS mère		
Professions intermédiaires	17	23
Employées, ouvrières	39	39
Ouvrières	8	8

Source : Évaluation du plan « 1 jeune, 1 mentor », enquête Binômes, 2024, INJEP, *Insee Première*, n° 1888, janvier 2022 ; NF SIES 2024-24. Champ : Les mentorés mis en relation avec un mentor entre septembre et décembre 2023 au sein de l'une des associations lauréates du plan « 1 jeune, 1 mentor ».

Note de lecture : 10 % des mentorés vivent dans une commune rurale, contre 30 % des moins de 24 ans.

³⁰ Source INSEE Recensement de la population.

3.2 Quel est le profil des mentors ?

Le plan « 1 jeune, 1 mentor » ne définit pas de profil type pour les mentors. Cette ouverture permet à des personnes aux parcours variés de s'engager dans l'accompagnement des jeunes, en fonction de leur disponibilité, de leurs motivations et de leur expérience. Dans ce contexte, il est pertinent d'examiner la diversité des profils effectivement mobilisés, afin de mieux comprendre qui sont les mentors et dans quelle mesure leurs caractéristiques peuvent répondre à la diversité des besoins exprimés par les jeunes en recherche de repères scolaires, professionnels ou personnels.

Pour éclairer cette question, 4 100 mentors ont répondu à la première vague de l'enquête Binômes, menée en janvier-février 2024. Les résultats permettent d'esquisser un portrait sociodémographique des mentors engagés dans le dispositif.

3.2.1 Les relations professionnelles et les réseaux sociaux comme principales sources d'information sur le mentorat

Les structures adoptent diverses stratégies pour recruter des mentors. Certaines (grosses) structures étudiées par ORSEU disposent souvent d'équipes ou de pôles dédiés à la recherche de mentors. Dans les petites structures, cette tâche est confiée à des chargés de mentorat polyvalents, voire à des bénévoles, au risque parfois d'un sur-engagement.

D'autres mobilisent des « ambassadeurs bénévoles », à l'instar d'une association spécialisée dans le champ du handicap qui mobilise des étudiants adhérents en situation de handicap, ou encore des partenaires tels que les universités, les grandes écoles, les entreprises (via le mécénat de compétences) ou encore les collectivités locales.

Même si le recrutement via les plateformes numériques reste encore marginal, leur potentiel de recrutement augmente grâce aux campagnes de communication. Des campagnes de publicité digitales ciblent également les jeunes étudiants.

Enfin, le mentorat en ligne permet d'élargir la portée géographique du recrutement, bien que certaines parties prenantes, partenaires potentiels de l'action, préfèrent avoir un impact sur leur propre territoire et refusent de s'engager dans un programme national.

Lorsqu'on demande aux mentors comment ils ont découvert le mentorat, une grande part (42 %) déclare l'avoir découvert via leurs relations professionnelles ou leur établissement scolaire ou universitaire, et près d'un tiers par les réseaux sociaux et les médias (tableau 8).

Les associations représentent également une source importante d'information : 21 % des mentors ont découvert le mentorat par leur intermédiaire, notamment via des associations spécialisées dans le mentorat (15 %) et, dans une moindre mesure, par d'autres types d'associations (6 %). 11 % des mentors déclarent avoir eu connaissance d'un programme de mentorat par un de leur proche, les femmes étant plus nombreuses dans ce cas. Enfin, les plateformes officielles restent peu citées : 7 % des mentors déclarent avoir découvert le mentorat via la plateforme *1jeune1mentor*, et seulement 2 % grâce à *jeveuxaider.gouv.fr*.

Ces plateformes ont par exemple joué un rôle pour Théo, qui s'est engagé dans le mentorat dans le cadre de l'engagement associatif requis pour son cursus universitaire. En troisième année, il devait s'engager dans un projet associatif, mais aucune des options proposées au sein de son université ne l'intéressait. C'est alors qu'il a découvert une plateforme gouvernementale qui recense les associations, et avec un ami, ils ont décidé de rejoindre l'association EGAL : « Avec un ami, on est allés voir le site du gouvernement qui met en avant les assos et on est tombés sur EGAL, du coup on s'est dit pourquoi pas ».

TABLEAU 8. LES CANAUX DE NOTORIETE DU MENTORAT CITES PAR LES MENTORS

Les canaux de notoriété du mentorat	Femmes	Hommes	Ensemble
Par vos relations professionnelles ou votre établissement scolaire	41	42	42
Par les réseaux sociaux, les médias	28	30	29
Par une association de mentorat	15	14	15
Par un de vos proches (ami, famille...)	12	8	11
Par la plateforme 1 jeune 1 mentor	6	9	7
Par une autre association	5	6	6
Par une association ou un organisme en charge de la jeunesse (mission locale, centre Information Jeunesse, association sportive, ASE, PJJ)	5	4	5
Plateforme <i>Je veux aider.gouv</i> ou autre site du gouvernement	2	2	2
Service national universel (SNU), service civique	2	0	1

Source : Évaluation du plan « 1 jeune, 1 mentor », enquête Binômes, 2024, INJEP. Champ : Les mentors mis en relation avec un mentoré entre septembre et décembre 2023 au sein de l'une des associations lauréates du plan « 1 jeune, 1 mentor ».

Lecture : 42 % des mentors interrogés ont entendu parler du mentorat par leurs relations professionnelles ou leurs établissements scolaires.

3.2.2 Des mentors souvent très diplômés, plus souvent des femmes

Les femmes majoritaires parmi les mentors

Comme chez les mentorés, les femmes sont majoritaires parmi les mentors interrogés (62 %, tableau 9). Cette surreprésentation s'inscrit dans la persistance des stéréotypes de genre qui assignent plus fréquemment aux femmes des rôles de soutien et d'accompagnement, en particulier auprès de jeunes publics.

La revue de littérature réalisée par Emily Lopez Puyol apporte quelques éléments de compréhension sur cette surreprésentation des femmes parmi les mentors, également observée en Amérique du Nord. Celle-ci renvoie au fait que les missions d'accompagnement relèvent du *care*, un domaine majoritairement assigné socialement aux femmes. Mais si le lien au *care* et à l'assignation sociale est un élément explicatif, on peut en trouver d'autres. Dans les programmes de mentorat à vocation sociale ou éducative, les femmes jouent souvent un rôle prédominant en tant que mentores. Des initiatives visant à encadrer des jeunes en difficulté, des adolescents à risque ou des individus issus de milieux défavorisés tendent à attirer davantage de femmes dans ces rôles de soutien. Les qualités relationnelles telles que l'écoute, l'empathie et la capacité à apporter un soutien émotionnel sont fréquemment associées aux femmes et contribuent à leur présence accrue dans ce type de mentorat. Des études sur le mentorat montrent d'ailleurs que les mentores sont parfois perçues comme plus aptes à établir des relations interpersonnelles de qualité avec leurs mentorés, un facteur clé pour la réussite du processus de mentorat (Rhodes, 2005).

Les femmes, plus jeunes en moyenne que les hommes (leur âge médian s'élève à 33 ans, contre 45 ans pour les hommes), sont plus nombreuses à s'investir dans le mentorat en parallèle de leurs études (31 % des mentores sont étudiantes) alors que les hommes sont plus nombreux à s'engager lorsqu'ils sont à la retraite ou en préretraite (13 % contre 6 % des femmes)³¹.

TABLEAU 9. CARACTERISTIQUES SOCIODEMOGRAPHIQUES DES MENTORS

Caractéristiques sociodémographiques des mentors		Femmes (62 %)	Hommes (38 %)	Ensemble
Âge				
	Âge moyen	37	45	40
	Âge médian	33	45	37
Classe d'âge				
	16-24 ans	34	13	26
	25-34 ans	21	20	20
	35-49 ans	24	25	24
	50 ans ou plus	22	42	29
Situation actuelle				
	En emploi	48	61	53
	En service civique	3	1	2
	En études ou stage non rémunéré	31	14	25
	Apprenti sous contrat ou stagiaire rémunéré	3	2	2
	Au chômage (inscrit ou non au pôle emploi)	4	4	4
	En retraite ou pré-retraite	6	13	9
	Femme ou homme au foyer	1	0	1
	Autre situation	5	4	5
Diplôme le plus élevé				
	Aucun diplôme, brevet, CEP, BEPC	4	1	3
	CAP, BEP	1	1	1
	Baccalauréat technique ou professionnel	3	3	3
	Baccalauréat général	17	6	13
	Diplôme de niveau bac+2	12	10	11
	Diplôme de niveau bac+3 ou bac+4	20	19	20
	Diplôme de niveau bac+5 ou plus	44	60	50
Catégorie socioprofessionnelle				
	Agriculteur exploitant	0	0	0
	Artisan, commerçant, chef d'entreprise	5	9	6
	Cadre et profession intellectuelle supérieure	72	80	76
	Profession intermédiaire	11	5	8
	Employé	8	4	6
	Ouvrier	0	2	1
	N'a jamais travaillé	3	1	2
Secteur d'activité				
	Public	18	13	16
	Privé	80	86	83
	Salarié d'un ou plusieurs particuliers	2	1	1

Source : Évaluation du plan « 1 jeune, 1 mentor », enquête Binômes, 2024, INJEP. Champ : Les mentors mis en relation avec un mentoré entre septembre et décembre 2023 au sein de l'une des associations lauréates du plan « 1 jeune, 1 mentor ».

Lecture : 26 % des mentors interrogés sont âgés de 16 à 24 ans.

³¹ Ces chiffres sont très proches de ceux obtenus dans l'enquête quantitative auprès des structures, réalisée par CSA.

Des mentors très diplômés, en emploi, vivant dans les grandes aires urbaines

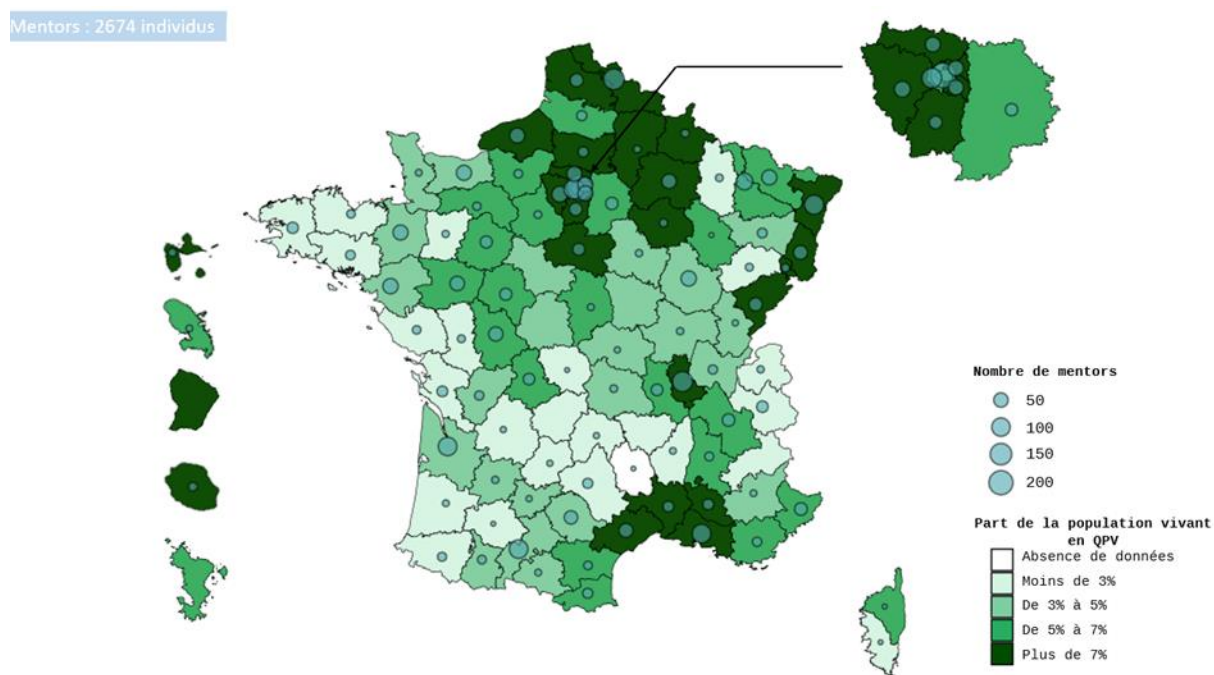
Si l'on a observé une certaine hétérogénéité sociale chez les mentorés, l'évaluation donne à voir des mentors dont les caractéristiques sociogéographiques sont très homogènes.

Les mentors présentent dans leur grande majorité des trajectoires académiques de réussite. Deux tiers d'entre eux sont titulaires d'un diplôme de niveau supérieur ou égal à bac + 3, contre un peu moins d'un quart dans la population générale. Parmi eux, la moitié a un diplôme supérieur ou égal à bac + 5, une proportion qui atteint même 60 % chez les hommes.

Plusieurs mentors de collégiens et lycéens rencontrés par PLURICITE sont ou ont été inscrits dans de grandes écoles (ENS, Sciences Po, écoles d'ingénieurs, de commerce, droit), témoignant d'un haut niveau de sélection académique.

Les mentors vivent très majoritairement dans les grandes aires urbaines (Carte 2).

CARTE 2. LOCALISATION DES MENTORS



En février 2024, plus de la moitié des mentors enquêtés sont en emploi (53 %), et les hommes sont plus nombreux dans ce cas (61 % contre 48 % pour les femmes). Les emplois occupés par la plupart des mentors sont des emplois de cadre ou assimilé (76 % contre 22 % de la population en emploi et 19 % des pères des mentorés), les autres catégories socioprofessionnelles apparaissent sous-représentées parmi les répondants. Seule la part des artisans, commerçants et chefs d'entreprise est proche de leur représentation dans l'ensemble de la population en emploi (respectivement 6 % et 7 %).

Lorsqu'ils sont salariés, les mentors travaillent majoritairement dans une entreprise privée : 83% contre 16 % dans le secteur public. Les mentores femmes sont un peu plus nombreuses à travailler dans le secteur public (18 % contre 13 % des hommes). Par ailleurs, concernant l'origine

géographique des mentors, 91 % des mentors sont de nationalité française et 85 % sont nés en France, ce qui les distingue des mentorés (63 % sont de nationalité française).

Une première expérience pour la majorité des mentors

Logiquement, du fait de la montée en charge récente des programmes, les mentors ont peu d'expérience dans le mentorat (2 ans en moyenne) : 68 % d'entre eux ont commencé le mentorat il y a moins d'un an (73 % des femmes et 59 % des hommes) et 23 % ont entre 2 et 5 ans d'ancienneté. Les femmes, plus jeunes que les hommes, ont logiquement moins d'expérience (1,8 an en moyenne contre 2,8 ans pour les hommes). Pour 78 % des répondants, il s'agit de leur première expérience de mentorat, souvent entamée dans l'association actuelle (89 %).

Par ailleurs, la quasi-totalité des mentors (91 %) intervient exclusivement dans l'association identifiée pour l'enquête, et parmi eux, 81 % accompagnent un seul jeune. Enfin, 12 % des mentors interrogés indiquent avoir bénéficié d'un accompagnement dans le passé. Pour 8 % d'entre eux, cet accompagnement relevait du mentorat.

Des motivations essentiellement philanthropiques

La volonté de transmettre et d'aider à l'égalité des chances comme moteur de l'engagement des mentors

Pour la quasi-totalité des mentors (90 %), l'utilité sociale semble être le moteur de leur engagement. Vient ensuite la volonté « d'aider à l'égalité des chances », mentionnée par 65 % d'entre eux (Graphique 9). D'après les entretiens menés par PLURICITE, auprès des mentors de collégiens et lycéens, le souhait de transmission revient de manière récurrente, comme un moteur d'engagement. Il peut trouver sa source dans l'histoire familiale des mentors, mais aussi être renforcé lors du passage à la retraite, et perçu comme une étape intermédiaire entre leur vie professionnelle et leur vie de retraité. Dans ce second cas, l'engagement bénévole offre une manière constructive d'occuper cette nouvelle étape de leur vie. Ce sont plutôt ici des mentors installés dans la vie active ou retraités.

C'est le cas de Paul (61 ans), l'aîné d'une fratrie, qui a perdu son père à 11 ans. Il raconte s'être « construit seul », en s'appuyant néanmoins sur « des figures paternelles, des mentors personnels et professionnels », qui l'ont aidé à poursuivre des études et à sortir d'un milieu modeste, voire de « réparer ce que son père n'avait pas pu lui apporter. » Paul précise la manière dont il envisage « cette transmission » : « Attention, je ne veux pas qu'on fasse comme moi. J'accompagne de longue date des collègues, mais dans une optique de projection, de cheminement. » En outre, son expérience dans la fonction publique, rythmée par des concours et une logique de carrière, couplée à son expérience en proximité du milieu étudiant, est considérée par le parrain, comme éclairant quant aux enjeux que l'on peut rencontrer dans un parcours professionnel et plus largement de vie. Il défend le principe d'un « droit à l'erreur », soulignant un engagement auprès des jeunes « qui peuvent se tromper, tester, l'important étant le chemin. » Enfin, il souligne le rôle que chacun doit jouer dans la société auprès de la jeunesse et le fait que le mentorat est un levier parmi d'autres à saisir : « On ne peut pas laisser ça qu'aux institutions, ni qu'aux retraités ou aux parents. On a tous une place à prendre. »

D'autres mentors sont également guidés par l'envie de rendre aux autres, ce dont ils ont bénéficié par le passé. Cela concerne des personnes qui ont pu bénéficier d'une forme d'accompagnement formel ou informel qui peut relever du mentorat (ou non) dans le cadre de leurs parcours. C'est le cas de Maud (21 ans), étudiante en école d'ingénieurs, mentore rencontrée par PLURICITE.

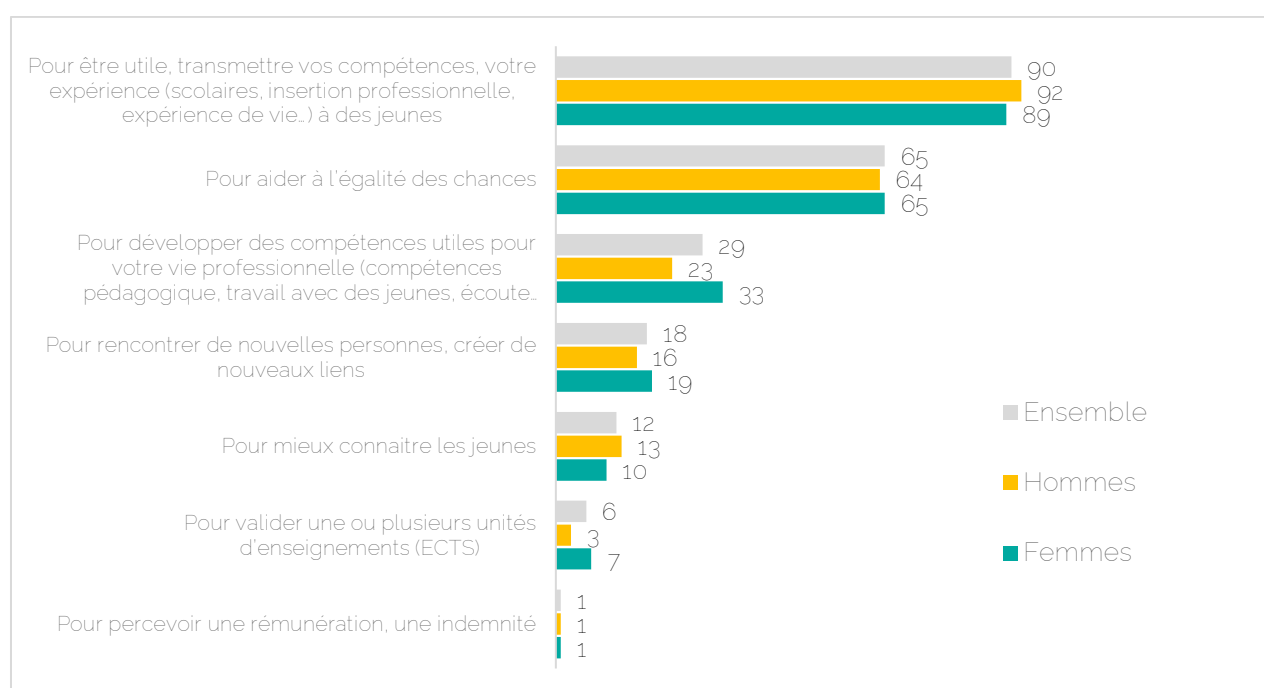
Maud est issue d'un territoire rural et a elle-même été mentorée pendant ses années de lycée. Selon elle, cette expérience l'a non seulement aidée à mieux appréhender sa transition vers l'enseignement supérieur, mais lui a aussi permis de préparer son départ de son environnement rural à une grande ville pour ses études, une étape qu'elle décrit comme particulièrement intimidante :

« Ça m'a aidée à préparer ma rentrée dans le supérieur, à avoir plus d'informations sur les démarches, à savoir un petit peu ce qui existe parce que, quand tu viens de la campagne, t'as pas forcément connaissance de tout ça et ça fait peur aussi d'aller dans de grandes villes parce que, forcément, on n'a pas l'habitude. C'est quelque chose de nouveau, quelque chose qui est assez angoissant quand tu ne connais pas cet environnement. »

Sensible aux problématiques auxquelles font face les jeunes issus de milieux ruraux, elle se sent désormais appelée à redonner ce qu'elle a reçu et se dit motivée à partager les clés qui l'ont aidée à avancer :

« J'ai moi-même été tutorée quand j'étais au lycée... et j'ai eu aussi envie de m'engager et de partager un peu ce que j'avais appris grâce à l'asso, les conseils qu'on avait pu me donner, les opportunités aussi que ça peut procurer aux élèves qui sont suivis »

FIGURE 8. LES MOTIVATIONS DES MENTORS POUR LE MENTORAT



Source : Évaluation du plan « 1 jeune, 1 mentor », enquête Binômes, 2024, Institut BVA pour l'INJEP.

Champ : Les mentors mis en relation avec un mentoré entre septembre et décembre 2023 au sein de l'une des associations lauréates du plan « 1 jeune, 1 mentor ».

Lecture : 90 % des mentors interrogés s'engagent dans le mentorat pour être utile, transmettre leurs compétences, leur expérience.

Pour certaines femmes, qui s'engagent souvent plus jeunes que les hommes, le mentorat semble également être une opportunité de développer des compétences utiles à leur vie professionnelle (33 % d'entre elles contre 23 % des hommes) et, dans une moindre mesure, de valider des crédits ECTS dans le cadre de leur cursus universitaire (7 % des femmes contre 3 % des hommes). Plusieurs mentors auprès d'étudiants rencontrés par ITINERE expriment en effet un attrait pour les métiers de l'accompagnement et voient le mentorat comme une première expérience dans ce domaine. C'est pour eux l'opportunité de développer leurs compétences en accompagnement, communication, pédagogie. L'exemple de Fiona, étudiante en master ressources humaines (RH) en alternance, illustre cet aspect :

« Tant qu'à faire du bénévolat, autant faire quelque chose qui me sera vraiment, enfin, qui sera valorisé plus tard dans mon expérience professionnelle. Et vu que sur le long terme, j'aimerais faire du conseil RH, je me suis dit, il faut quand même commencer quelque part ».

Pour les mentors travaillant déjà dans l'accompagnement ou la formation, le mentorat est vu comme complémentaire et en lien direct avec leur activité. Pour Rose, coach en développement personnel, l'inscription dans le mentorat s'inscrit dans la continuité de son parcours professionnel axé sur l'accompagnement des jeunes. Ayant travaillé pendant de nombreuses années en mission locale et en tant que formatrice, Rose a développé une affinité particulière pour le public adolescent et jeune adulte. Son activité actuelle de coach indépendante l'a amenée à chercher des opportunités pour mettre à profit son expérience de manière bénévole.

Le mentorat peut également s'inscrire dans un parcours universitaire au sein duquel un engagement bénévole est attendu. Si l'impulsion du projet d'engagement est à attribuer à l'institution et non pas au jeune, ce dernier reste néanmoins maître du choix de la nature de la mission qu'il aura à conduire. Ainsi, parmi les mentors de collégiens et lycéens rencontrés par PLURICITE, Eléna (20 ans), étudiante en 3^e année de licence de sciences économiques, participe à un module d'engagement responsable, obligatoire dans le cadre de son cursus universitaire. Elle a choisi de s'engager auprès d'une association, qu'elle a découverte lors du forum de l'engagement organisé en début d'année au sein de son école, où plusieurs associations étaient présentes. C'est dans le projet de cette association qu'elle s'est le plus retrouvée, notamment parce qu'elle pensait pouvoir établir un lien avec un jeune et dépasser le « seul » soutien scolaire :

« Je me suis engagée dans cette association avec deux amies de l'école. Les autres engagements possibles ne me convenaient pas. L'UNIVO est l'association où je me retrouvais le mieux pour cet engagement. Avec l'UNIVO, on a le choix de proposer autre chose que du scolaire, et de faire découvrir plus de choses. C'est ça qui me plaît, de donner goût à la culture à quelqu'un. »

Enfin, dans une moindre mesure, le mentorat est aussi un moyen pour les mentors de rencontrer de nouvelles personnes (18 %), de mieux comprendre les jeunes (12 %) et de garder un lien avec eux. Cette volonté peut être liée à une image relativement altérée de la « jeunesse » : un niveau scolaire dégradé par rapport à leur génération, très éloignée des codes du monde du travail. Ce biais de négativité doublé d'un effet d'effacement se retrouve plus particulièrement chez les mentors plus âgés. Pour ces derniers, leur mission de mentor est un moyen d'agir pour corriger la trajectoire d'une jeunesse jugée défavorable.

De manière plus positive, certains évoquent là une opportunité de comprendre les évolutions de la société et des comportements des jeunes comme John, 50 ans et père de deux adolescents :

« C'est aussi une occasion de rester connecté avec la jeunesse. Même si je me sens jeune dans ma tête, je vois le fossé qui se creuse avec mes ados. En tant que père de ma famille, être en contact avec des jeunes plus âgés que les miens peut me permettre de savoir comment réagir dans quelques années. »

« Améliorer la confiance des jeunes » un objectif identifié par 54 % des mentors

Gagner en assurance est le besoin des mentorés le plus fréquemment identifié par les mentors (54 % ; Tableau 10). Viennent ensuite l'aide à la scolarité (40 %), l'insertion professionnelle avec la recherche d'un stage ou d'un apprentissage (31 %) ou d'un emploi (22 %). L'aide à l'orientation est également fréquemment repérée par les mentors, que ce soit pour le choix des grandes écoles (8 %), pour Parcoursup (7 %) ou de façon plus générale (4 %).

Les perceptions de certains besoins varient en fonction du sexe des mentors. En effet, les femmes semblent davantage orienter leur mentorat vers des besoins académiques et éducatifs (résultats scolaires, Parcoursup), tandis que les hommes identifient plus fréquemment des besoins liés à l'insertion professionnelle (stages, emploi, création d'entreprise, démarches administratives). Ces différences également observées dans d'autres évaluations du mentorat (enquête menée par Phare) sont liées au fait que les femmes sont plus nombreuses à accompagner de jeunes mentorés confrontés à des difficultés scolaires, alors que les hommes encadrent plus souvent des mentorés plus âgés à la recherche d'un soutien pour leur insertion professionnelle. Ce constat fait écho à des travaux sociologiques qui soulignent une plus grande proximité des filles et des femmes avec la norme scolaire, en lien avec les attentes sociales différenciées selon le genre.

TABLEAU 10. LES BESOINS IDENTIFIES PAR LES MENTORS

Quels besoins du mentoré avez-vous identifiés ?	Femmes	Hommes	Ensemble
Une aide pour gagner en confiance sur le comportement	54	53	54
Une aide pour améliorer ses résultats scolaires	46	32	40
Une aide pour la recherche d'un stage ou d'une alternance	27	38	31
Une aide pour sa recherche d'emploi	16	31	22
Une aide pour Parcoursup	9	3	7
Une aide pour le choix des grandes écoles	9	7	8
Une aide pour l'orientation scolaire ou professionnelle	4	4	4
Ouverture culturelle, sorties, loisirs, jeux...	4	0	2
Une aide pour ses démarches administratives : aide au logement, crédit étudiant...	2	5	3
Une aide pour la création ou la gestion d'entreprise	2	6	3
Autres	1	1	1

Source : Évaluation du plan « 1 jeune, 1 mentor », enquête Binômes, 2024, INJEP.

Champ : Les mentors mis en relation avec un mentoré entre septembre et décembre 2023 au sein de l'une des associations lauréates du plan « 1 jeune, 1 mentor ».

Lecture : 54 % des mentors interrogés déclarent qu'ils accompagnent un mentoré pour l'aider à gagner en confiance.

3.3. Une relation entre les mentors et les mentorés marquée par des écarts sociaux et générationnels

Grâce à la première vague de l'enquête auprès des binômes, 1 389 binômes mis en relation entre septembre et décembre 2023 ont pu être reconstitués.

La relation mentorale est, par nature, asymétrique : elle repose sur l'accompagnement d'un jeune par une personne plus expérimentée, souvent plus âgée. Ainsi, en moyenne un écart de 19 ans est observé entre les mentors et les jeunes qu'ils accompagnent, l'écart médian s'élève quant à lui à 14 ans. En outre, cet écart d'âge est moins important dans les binômes dont les mentores sont des femmes (l'écart médian est de 13 ans pour les femmes mentores et de 18 ans pour les hommes mentors).

TABLEAU 11. ÂGES DES BINÔMES

Âges des binômes					
Âge mentorés	0-10 ans (10 %)	11-15 ans (19 %)	16-18 ans (9 %)	19-25 ans (46 %)	26 et plus (16 %)
Âge mentors					
16-24 ans (26 %)	75	59	19	8	4
25-34 ans (20 %)	11	16	16	29	17
35-49 ans (24 %)	7	10	31	28	36
50 ans et plus (29 %)	7	15	33	34	45
Ensemble	100	100	100	100	100

Source : Évaluation du plan « 1 jeune, 1 mentor », enquête Binômes, 2024, Institut BVA pour l'INJEP.
Champ : Les binômes mis en relation avec un mentoré entre septembre et décembre 2023 au sein de l'une des associations lauréates du plan « 1 jeune, 1 mentor ».
Lecture : 75 % des mentorés de moins de 10 ans sont accompagnés par un mentor âgé de 16 à 24 ans.

3.3.1 Une relative proximité d'âge entre mentors et mentorés, mais une « distance sociale » souvent importante

Malgré cette dissymétrie intrinsèque, on observe une certaine proximité d'âge, les mentorés les plus jeunes sont plus souvent accompagnés par des mentors plus jeunes. Ainsi, 75 % des moins de 10 ans et 59 % des 11-15 ans sont accompagnés par un mentor de moins de 24 ans. À l'inverse, 34 % des 19-25 ans et 45 % des 26 ans ou plus ont un mentor âgé de plus de 50 ans (tableau 11). En revanche, seuls 7 % des moins de 10 ans sont accompagnés par un mentor âgé de 50 ans ou plus ; et, à l'inverse, seulement 4 % des mentorés de plus de 26 ans ont un mentor de moins de 24 ans.

Cette relative proximité d'âge s'explique également par les besoins des mentorés qui évoluent en fonction de leur âge. Les jeunes mentors sont plus à même d'accompagner les plus jeunes mentorés souvent en recherche d'un soutien scolaire. En revanche, pour les mentorés plus âgés, confrontés à des problématiques liées à l'insertion sociale ou économique, l'accompagnement de mentors plus expérimentés est plus adapté pour répondre efficacement à leurs attentes.

L'âge des mentors va également de pair avec une plus grande expérience, essentielle pour accompagner les jeunes, tant sur le plan des compétences scolaires que professionnelles (connaissance des métiers, entre autres.). Cependant, le niveau élevé de diplôme et les fonctions de cadre occupées par la majorité des mentors peuvent créer un déséquilibre en termes de capitaux sociaux, culturels et économiques dans les binômes dont les mentorés sont issus d'un milieu social modeste. Cette différence, bien que nécessaire pour pouvoir apporter expertise et accompagnement à des jeunes en situation de besoin, peut réduire le sentiment de proximité et limiter l'identification du mentoré à son mentor.

À l'inverse, pour les mentorés diplômés ou issus d'un milieu social plus favorisé, l'homologie sociale va certainement renforcer le sentiment de proximité et d'identification au sein des binômes. Pour les mentors, le partage de références et de codes culturels communs va favoriser la compréhension des objectifs et des problématiques rencontrées par les jeunes qu'ils accompagnent. Ainsi, *« entre jeunes et mentores des classes favorisées, c'est donc une double reconnaissance (« Je voudrais être à sa place » / « J'ai été à sa place ») qui renforce les liens »* (Phare, 2024, p. 61).

TABLEAU 12. BINOMES SELON LE SEXE ET L'AGE

		Âge mentorés				
		0-10 ans (10 %)	11-15 ans (19 %)	16-18 ans (9 %)	19-25 ans (46 %)	26 ans et plus (16 %)
Sexe mentors	Femmes	81	69	75	54	48
	Hommes	19	31	25	46	52
	Ensemble	100	100	100	100	100

Source : Évaluation du plan « 1 jeune, 1 mentor », enquête Binômes, 2024, Institut BVA pour l'INJEP.
Champ : Les binômes mis en relation avec un mentoré entre septembre et décembre 2023 au sein de l'une des associations lauréates du plan « 1 jeune, 1 mentor ».
Lecture : 81 % des mentorés de moins de 10 ans sont accompagnés par une mentore.

3.3.2 Un dispositif majoritairement féminisé

Les mentores comme les mentorées étant plus nombreuses dans notre échantillon, il est assez logique d'observer que près des deux tiers des binômes sont constitués de deux femmes. Pour les garçons, cette répartition entre mentors hommes et femmes est plus équilibrée, avec cependant une légère majorité de mentors hommes (53 %).

Les binômes mixtes sont ainsi plus nombreux pour les mentorés garçons (47 %) que pour les jeunes filles (31 %). Cela est dû en partie à la structure même des binômes, les femmes étant plus nombreuses que les hommes, mais également au fait que lorsqu'une préférence de genre est énoncée, c'est presque uniquement en faveur des femmes. Cette préférence s'explique par la recherche de modèles féminins inspirants, notamment dans des secteurs masculins, ou par le stéréotype d'une plus grande sensibilité attribuée aux femmes. Des expériences négatives avec des hommes peuvent également jouer un rôle (ITINERE).

Enfin, les mentorés les plus jeunes sont majoritairement accompagnés par des femmes, dans le cadre d'un mentorat à dominante scolaire. En effet, 81 % des mentorés de moins de 10 ans et 69 % des 11-15 ans sont suivis par une mentore. Cependant, cette répartition entre mentors hommes et femmes s'équilibre progressivement pour les mentorés âgés de 19 ans et plus, et s'inverse légèrement en faveur des hommes pour les mentorés de 26 ans et plus (tableau 12).

Enfin une féminisation s'observe également au niveau de l'encadrement des binômes puisque les chargés de mentorat sont pour une grande majorité des femmes.

Ce qu'il faut retenir...

- Un dispositif encore peu connu par les jeunes de 15 à 30 ans
- Un dispositif majoritairement féminisé
- Les mentorés :
 - Une majorité de jeunes femmes souvent plus âgées que les jeunes hommes
 - Des jeunes majoritairement en formation scolaire et diplômés du supérieur
 - Des jeunes vivant plus souvent en milieu urbain, les jeunes ruraux étant largement sous-représentés
 - Une forte représentation des personnes de nationalité étrangère - la moitié des mentorés étrangers suivent des études supérieures
 - Des besoins qui varient selon l'âge et l'origine sociale : du soutien scolaire pour les plus jeunes, un accompagnement vers l'emploi pour les majeurs ou les mieux dotés socialement.
 - Une cible globalement atteinte à l'exception des jeunes ruraux
- Des mentors aux caractéristiques sociogéographiques très homogènes :
 - Les femmes plus nombreuses et plus jeunes que leurs homologues masculins
 - Des personnes très diplômées et occupant des emplois de cadres
 - Une première expérience du mentorat pour une grande majorité des mentors

4. Les conditions de mise en œuvre de l'accompagnement : rôle des structures et perceptions des mentors et mentorés

Si la partie 3 du rapport aborde les caractéristiques sociodémographiques des mentors et des mentorés, cette partie est dédiée à l'évaluation du rôle des structures dans la mise en œuvre de l'accompagnement, ainsi qu'aux perceptions des mentors et mentorés à ce sujet. Elle s'appuie sur les extraits d'entretiens et notes d'observation recueillis par PLURICITE et ITINERE et sur les données quantitatives issues des enquêtes auprès des structures (CSA) et des binômes (BVA).

L'objectif de cette partie est de reconstituer ce que nous avons nommé « le cycle de vie de l'accompagnement » (ORSEU, 2024), qui décrit le processus de mise en relation et de suivi des binômes. Ce cycle se constitue de plusieurs étapes découpées en 5 principales actions :

- le recrutement des mentors et des mentorés ;
- la formation des mentors ;
- l'appariement des binômes ;
- le suivi des binômes ;
- et la clôture de l'accompagnement.

Ces étapes seront présentées ici de manière distincte pour faciliter la compréhension du processus. Dans la réalité, ces actions peuvent se superposer les unes aux autres. Pour chaque étape, nous examinerons les pratiques des chargés de mentorat, les ressources mobilisées par les structures, ainsi que la manière dont mentors et mentorés s'approprient ces ressources.

4.1. Recruter les mentors et les mentorés dans un contexte de montée en charge rapide : un défi pour les structures

La première étape du cycle de vie de l'accompagnement consiste à recruter des mentors et des mentorés. Ce processus peut s'avérer complexe, notamment dans un contexte de montée en charge rapide³². L'analyse des stratégies déployées est donc importante dans le cadre d'une démarche évaluative, concernant un dispositif public qui implique des objectifs chiffrés très importants en termes de nombre de jeunes suivis.

³² Les difficultés à recruter semblent dépendre du public visé par le mentorat. Ainsi, parmi les structures interrogées par PHARE (2024), les associations qui font du mentorat à dominante scolaire et d'orientation auprès des enfants et des adolescents manquent de mentors, alors qu'à l'inverse, les associations spécialisées pour les jeunes de l'ASE, les jeunes en situation de handicap, les femmes et les réfugiés tendent à avoir suffisamment de mentors mais pas assez de mentorés (PHARE, *op. cit.* p. 31-32).

4.1.1 Une variété de canaux déployée par les structures pour mobiliser des mentors

Du côté des mentors, les canaux de notoriété de la structure dans laquelle ils se sont impliqués sont assez variés. Parmi les structures interrogées par CSA sont citées en premier (par les structures elles-mêmes, quand on leur demande « *quels sont les quatre principaux canaux par lesquels les mentors prennent connaissance de votre structure ?* »), le bouche-à-oreille ou un ancien de la structure (pour 18 % des structures), ou l'entreprise du mentor (aussi pour 18 %). Entre 10 et 14 % des structures citent en premier les réseaux sociaux, le site internet de la structure ou la plateforme web (« je veux aider »). En revanche, il est frappant de constater que, même si 69 % des structures interrogées sont présentes sur la plateforme « 1 jeune, 1 mentor », seulement 2 % d'entre elles la citent en premier parmi les différents canaux, et moins d'un quart la mentionne parmi les « quatre principaux canaux » (CSA, p. 81 et 84).

Les résultats des enquêtes auprès des mentors confirment cette tendance, avec 42 % des mentors ayant connu le mentorat par l'intermédiaire des établissements scolaires ou par leurs relations professionnelles, et 29 % par les réseaux sociaux.

Les structures peuvent également déployer des politiques plus ou moins actives de captation des mentors. Celles qui ont déjà une ancienneté dans le champ du mentorat peuvent se reposer sur une personne ou une équipe identifiée, dont l'une des missions est dédiée à cette recherche. Certaines structures de grande taille étudiées par ORSEU ont ainsi développé au sein de leur organisation des pôles dédiés à la recherche de nouveaux mentors. Dans les plus petites structures, ce travail est réalisé par les chargés de mentorat polyvalents. Dans certains cas, ce sont ces bénévoles qui doivent recruter des mentors, en plus des différentes autres missions bénévoles qu'ils remplissent, ce qui peut accroître leur charge de travail. Certaines structures s'appuient sur un tissu d'« ambassadeurs bénévoles », à l'instar d'une association spécialisée dans le champ du handicap qui mobilise des étudiants adhérents en situation de handicap.

Les structures mobilisent aussi des « tiers acteurs » qui font partie de ce que l'on peut appeler « l'appareil de production du mentorat » : contacts dans les facultés ou grandes écoles³³, direction de la métropole chargée de la politique des seniors, services RH de grandes entreprises (notamment dans le cadre du mécénat de compétences d'entreprises partenaires, qui prévoient pour leurs employés des jours de congés dédiés à l'engagement³⁴), pour n'en citer que quelques-uns. Les mentors arrivent encore peu par le biais des plateformes numériques - même si cela est un levier de recrutement potentiellement croissant à mesure que les campagnes de communication en faveur du mentorat se succèdent dans l'espace public.

Certaines associations ont investi dans des campagnes de publicité digitales s'adressant à un public de jeunes étudiants. Le recours au mentorat en distanciel peut permettre d'élargir le champ géographique de recrutement des mentors, mais cette « déterritorialisation » du

³³ Dans de nombreuses universités, l'engagement civique de type mentorat est valorisé dans le cursus universitaire sous forme de points bonus et/ou d'ECTS (crédits d'enseignements - la validation d'une année universitaire correspondant à 60 ECTS).

³⁴ Parmi les structures interrogées par PHARE (2024), 58 % recrutent des mentors grâce au mécénat de compétences d'entreprises partenaires, et présentent en interne les appels des associations ; côté mentors, 16 % se sont engagés sur proposition de leur employeur, et 15 % suite à une annonce diffusée en milieu professionnel (PHARE, *op. cit.*, p. 29-30).

rapprochement de mentors et mentorés peut avoir comme limite le fait que certaines parties prenantes, partenaires potentiels de l'action, ont le souhait d'avoir un impact sur leur propre territoire et refusent de s'engager dans un programme qui s'étend à l'ensemble de la France.

4.1.2 Des critères de sélection à géométrie variable pour recruter des mentors

Recherchés, les mentors n'en font pas moins l'objet d'une vérification de la conformité de leur profil aux objectifs du programme dans pratiquement toutes les structures – seules 2 sur 51 déclarent n'appliquer aucun critère de sélection. Dans les trois quarts des structures, le mentor potentiel doit remplir un formulaire de candidature, et dans les trois quarts d'entre elles, il passe un entretien téléphonique et/ou physique. Notons que seuls 14 % des structures demandent un CV, et que la même proportion demande une recommandation par un tiers ou un ancien de la structure (CSA, p. 88). La motivation est le critère de sélection le plus mentionné (par 88 % des structures interrogées), suivi du niveau de disponibilité (pour deux tiers d'entre elles). Le métier et le lieu de résidence interviennent aussi, pour près de la moitié des structures, ainsi que le niveau de diplôme et de qualification (mais seulement pour un quart d'entre elles). On peut noter que, bien que le mentorat s'adresse à des jeunes – parfois des mineurs, public présent dans huit structures sur dix –, le casier judiciaire n'est vérifié que dans 55 % d'entre elles (CSA, p. 91), et seuls 28 % des mentors déclarent que leur casier judiciaire a été vérifié (d'après BVA). La littérature internationale souligne pourtant que le mentorat peut constituer un contexte à risque en l'absence de procédures rigoureuses de sélection, d'appariement et de suivi, en particulier face à des publics jeunes ou vulnérables.

Les enquêtes qualitatives ont également démontré que les critères de sélection des mentors varient très fortement selon les structures : certaines demandent des pièces justificatives et imposent une formation initiale, d'autres privilégient un processus plus souple. Dans certains cas, la vérification initiale du profil et des motivations des mentors est limitée. Plus précisément, PLURICITE observe que les structures d'envergure nationale déploient des solutions numériques qui permettent de recueillir des données liées au profil, au parcours académique et professionnel, aux centres d'intérêt ou encore à la motivation des mentors candidats. Ces données sont des ressources pour l'appariement des binômes. La candidature est généralement suivie d'un entretien (téléphonique, en visio ou plus rarement physique) entre les mentors et des chargés de mentorat des structures, qui offre des clés de compréhension sur le fonctionnement du mentorat. Des pièces administratives (pièce d'identité, extrait de casier judiciaire notamment) peuvent être demandées. Ces étapes sont identifiées tout ou partie dans le récit des mentors ; de fait, elles ne sont pas systématiquement mobilisées.

4.1.3 Recruter de jeunes mentorés : un travail de prospection très intense des structures

Comme pour les mentors, les structures ne se contentent pas de la candidature spontanée des mentorés – que celle-ci soit le fruit d'une initiative personnelle ou qu'elle passe par une institution « prescriptrice ». Elles mettent en place un véritable travail de repérage et même de prospection. Certaines de celles étudiées par ORSEU utilisent les termes de « *sourcing* » ou de « captation » – terme également employé concernant l'acquisition de mentors – ou de «

démarchage ». Cette sémantique renvoie bien au fait que, comme pour les mentors, les structures doivent déployer des stratégies proactives vers des publics bénéficiaires devant s'engager volontairement dans l'action de mentorat.

Ici aussi le recours à des partenaires locaux est crucial. Ces derniers peuvent être divers, en fonction aussi du public ciblé : les établissements scolaires, mais aussi les acteurs locaux du service public de l'emploi, les services de l'ASE, les associations d'aide aux réfugiés. Les structures doivent ainsi développer un argumentaire autour de leurs actions qui parvienne à convaincre du bien-fondé de ces dernières, capable de susciter « l'intéressement » de ces acteurs tiers, dont certains peuvent être des prescripteurs, au sens défini plus haut. Parmi les structures interrogées par CSA, 35 % recourent à des prescripteurs, cette part étant croissante avec la taille de la structure (en termes de nombre de mentorés accompagnés) – elle est de 50 % parmi celles accompagnant plus de 1 000 mentorés (CSA, p. 34).

Pour les structures portant d'autres types de programmes, dont on a vu plus haut qu'elles étaient nombreuses, la captation des mentorés peut aussi se faire *via* ces programmes, dans une logique de transversalité interne. Ainsi, dans une association étudiée par ORSEU qui offre un programme de service de suite pour les jeunes sortants de l'ASE, l'intervenante sociale en charge de ce programme peut, à travers ses accompagnements, identifier des jeunes pour qui le mentorat pourrait constituer un complément ou une plus-value. On retrouve une même logique dans une autre association qui porte un de ses programmes au sein d'établissements scolaires et de protection de l'enfance. Ces pratiques tendent à augmenter la proportion de mentorés qui ont bénéficié – en simultané ou en séquentiel – d'un autre programme.

4.2. Former les mentors

La seconde étape du cycle de vie de l'accompagnement consiste à former les mentors afin qu'ils puissent endosser leur rôle, un rôle qui dépend fortement de l'association et du public de mentorés visé. Dans certains cas, les mentors doivent venir en aide à des enfants en grandes difficultés scolaires, ne maîtrisant pas la langue française pour certains. Dans d'autres situations, il s'agit pour les mentors de reprendre le CV de leur mentoré ou de partager leur réseau professionnel pour des jeunes en insertion.

La formation des mentors est donc un point important de la démarche d'évaluation. Le cahier des charges du 3^e appel à projets spécifie (p. 8) : « Les mentors sont formés au mieux pour répondre aux besoins des mentorés, avec notamment : un parcours de formation est proposé aux mentors en présentiel ou en distanciel. [...] Les mentors sont notamment préparés à l'individualisation propre au mentorat. » Les évaluations, aussi bien quantitatives que qualitatives, ont montré une grande disparité en matière de politique et de pratiques de formation des mentors.

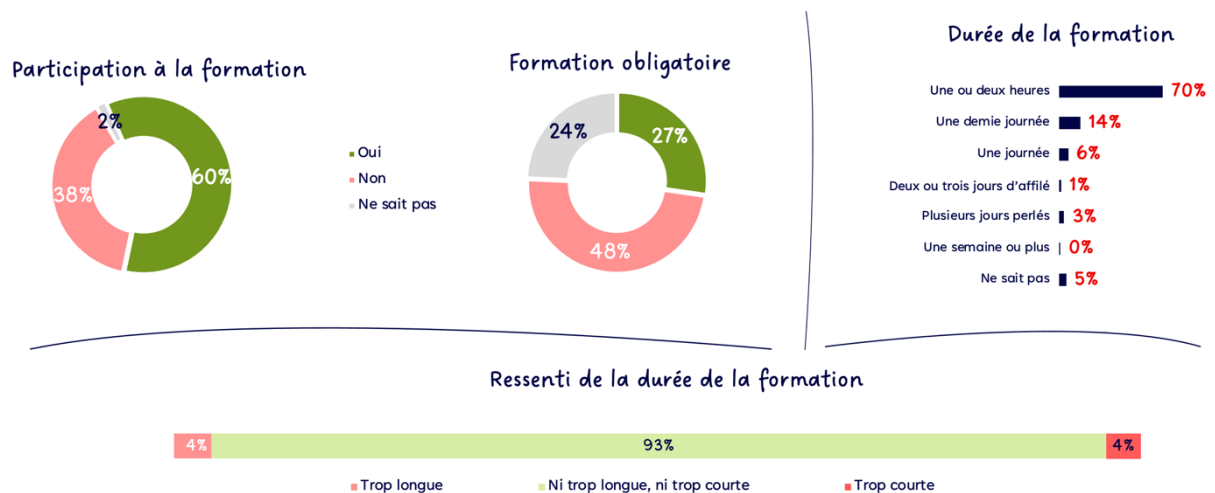
4.2.1 Des pratiques et des politiques très inégales de formation

Seule une des structures sur les 51 interrogées a déclaré ne pas proposer de programme de formation des mentors. Mais parmi les 50 autres, le suivi d'un programme de formation n'est pas obligatoire dans un gros tiers d'entre elles (CSA, p. 48).

Dans très peu de structures (8 %), la formation se déroule uniquement en présentiel. C'est l'hybride qui est privilégié – 56 % des structures y recourent, contre 36 % uniquement pour le distanciel. La durée de la formation varie de façon notable : dans près de 60 % des associations, elle est au plus d'une demi-journée et seul un cinquième des structures offrent des formations de plus d'une journée. Les formations mobilisent des supports divers : ateliers participatifs et/ou exercices quizz (dans 80 % des structures), des supports papiers et/ou numérique (dans 64 % d'entre elles), des webinaires (58 %) des vidéos (28 %) ou des conférences (18 %) [CSA, p. 51].

Selon l'enquête menée auprès des binômes [BVA V1, p. 37], si une grande majorité des mentors (82 %) ont reçu une proposition de formation suite à leur inscription à l'association, seuls 60 % y ont participé (BVA, V1, p. 36). Il semblerait donc que les formations ne soient pas toujours présentées comme obligatoires par les structures. En effet, près de la moitié des mentors (48 %) déclarent que la formation n'est pas obligatoire, et seuls 27 % indiquent qu'elle leur a été imposée, tandis que 24 % n'ont pas connaissance de cette information.

FIGURE 9. FORMATION DES MENTORS

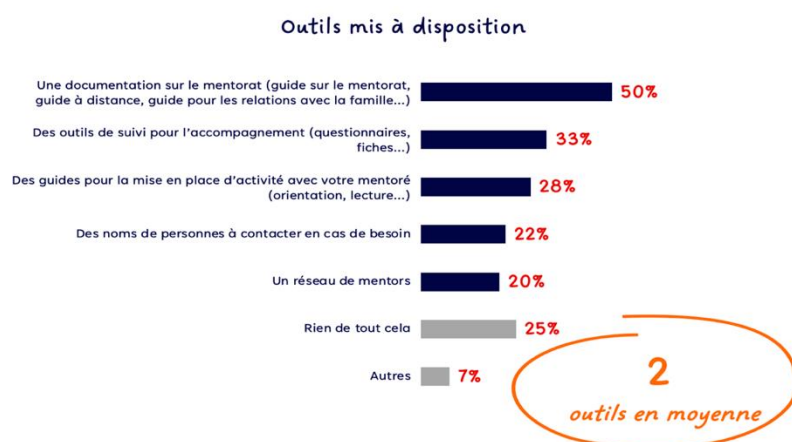


Source : Enquête BVA V1, INJEP, 2024, p. 37.

Dans 70 % des cas, ces formations sont de courte durée (une à deux heures), mais elles sont néanmoins jugées satisfaisantes par la grande majorité des mentors participants. De plus, ce niveau élevé de satisfaction se maintient tout au long de l'accompagnement. En effet, 6 à 9 mois après le début de la relation, 74 % des mentors affirment ne pas ressentir le besoin d'une formation initiale plus approfondie.

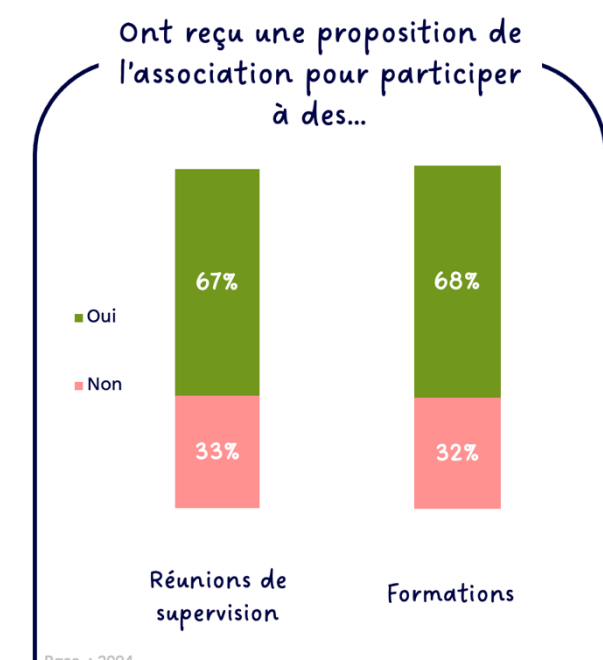
Enfin, outre les formations, les mentors déclarent avoir reçu, de la part des associations, de la documentation telle que des guides sur le mentorat (50 %), des outils pour le suivi de l'accompagnement (33 %) ou pour la mise en place d'activité (28 %), mais aussi le contact de personnes-ressources (22 %) ou d'un réseau de mentors (20 %).

FIGURE 10. FORMATION ET OUTILS MIS A DISPOSITION DES MENTORS



Source : Enquête BVA V2, INJEP, 2024, p 37.

FIGURE 11. REUNIONS DE SUPERVISION ET FORMATION A DESTINATION DES MENTORS



Ces résultats laissent entrevoir que les formations sont dans l'ensemble de courte durée. On observe que les supports, les contenus et le caractère obligatoire des formations sont très variables d'une structure à une autre. Les enquêtes qualitatives viennent confirmer et renseigner plus précisément ces résultats. En effet, certaines associations proposent un simple parcours d'autoformation aux mentors, alors que d'autres mettent en place des modules (plus ou moins imposés) de formation en ligne formalisés et animés par les chargés de mentorat ou des intervenants extérieurs.

4.2.2 De l'autoformation proposée au sein de certaines structures

Une partie des structures intervenant auprès de collégiens et lycéens étudiées par PLURICITE proposent de l'autoformation aux mentors. Cela signifie concrètement que la prise en main des ressources se fait de manière autonome par les mentors selon leurs besoins et sans aucune obligation ni contrôle de la part des structures. Ces ressources et leurs accès sont variables : cela peut être l'accès à un MOOC, à des documentaires, une boîte à outils (questions/ réponses, fiches d'information) ou encore un guide du mentor réalisé par l'association elle-même. D'autres associations offrent aux mentors l'accès à un espace ressource en ligne proposant notamment des

témoignages, ainsi qu'une bibliothèque et une ludothèque qui comprennent de nombreuses ressources pédagogiques (manuels d'enseignements, livres, jeux). À disposition des mentors et des mentorés pour les séances et pour emprunt, ces ressources sont mobilisées comme supports de certaines séances observées dans le cadre de la présente étude. [PLURICITE].

4.2.3 Des modules de formation ou des mises en situation plus ou moins bien accueillis par les mentors

Les deux enquêtes qualitatives montrent que la plupart des structures mentionnent des formations davantage standardisées et plus ou moins obligatoires. Ces formations peuvent être axées entre autres sur la présentation par les chargés de mentorat de techniques d'accompagnement et/ou sur la gestion de la relation mentorale avec des mises en situation. D'autres formations, délivrées par des intervenants extérieurs, abordent des notions ou thématiques de manière plus académique.

La réception des modules de formation et leur intérêt direct sont appréciés ou parfois interrogés par les mentors qui en bénéficient. Cette variation dans l'accueil des formations dépend très largement du contenu de ces dernières et de la manière dont elles sont animées, comme en témoignent les deux notes d'observation présentées ci-dessous.

La première note d'observation rédigée par ITINERE (portant sur une structure intervenant auprès d'étudiants) donne à voir de manière concrète une séance de formation dont l'objectif est de transmettre des conseils sur la posture mentorale et de mettre en situation les participants dans le rôle de mentor qu'ils s'appêtent à endosser.

Note d'observation réalisée par ITINERE d'une formation en ligne

La séance de formation est dédiée à la posture des mentors. Elle a eu lieu en visio de 12 h à 13 h 30. Le nombre de mentors présents s'est stabilisé autour de 25 (présents) avec 2 animatrices de la structure pour assurer le déroulé. Elles ont démarré par une présentation de l'offre de l'association avec une plateforme dédiée pour l'orientation postbac, une autre dédiée au mentor, une autre encore pour la préparation du projet professionnel. Un premier point est réalisé sur l'égalité des chances avec un appui sur les documents de microlearning envoyés la veille de la formation. La formation est assez interactive, sur la base d'une image choisie par le mentor que celui-ci doit expliquer avec son propre regard. Les animatrices insistent beaucoup et à de multiples reprises sur l'importance du démarrage du mentorat. Pour poser le cadre, selon elles, il est nécessaire de se mettre d'accord sur 4 choses centrales : agenda, lieu, le ton donné et les outils de communication, la définition des objectifs. Elles conseillent aux mentors des échanges *a minima* une fois par mois, mais encouragent les mentors à surtout s'adapter aux besoins du mentoré. Par ailleurs, elles insistent sur l'importance d'une fréquence un peu plus soutenue au démarrage afin d'ancrer une régularité. Après ces conseils généraux, un premier temps de questions est organisé et plusieurs éléments sont évoqués par les mentors : des bugs sur téléphone avec la plateforme, un mentor qui s'interroge sur la poursuite de l'accompagnement d'une mentorée dont le besoin a été comblé. [...] Suite à cette première salve de questions, les animatrices reprennent l'animation et l'orientent plus nettement sur la posture du mentor : savoir donner un feedback positif avec des exemples concrets, prendre de la distance avec le côté directif, être positif, essayer de faire parler le mentoré pour le faire aboutir à ses solutions. Pour mettre en pratique, les animatrices constituent des trinômes dans lesquels chacun sera amené à jouer différents rôles : mentor, mentoré, observateur. L'objectif étant de prendre un temps de debrief à chaque fin de mise en situation proposée. Un debrief collectif est proposé ensuite et les cas sont déroulés les uns après les autres. Chacun est libre d'exprimer sa posture, l'objectif étant de voir les pratiques de chacun.

La seconde note d'observation réalisée par PLURICITE (sur une structure intervenant auprès de collégiens et lycéens) contraste très fortement avec la première, car elle relate une formation qui « passe à côté » de ses objectifs et des attentes des mentors.

Note d'observation séance de formation en ligne des mentors [PLURICITE]

Cette séance en ligne de trois heures réunit dix participants et participantes, dont quatre coordinateurs de l'association. Elle est animée par une médiatrice bénévole de l'association. Cette séance est consacrée à l'intervention d'une sociologue et anthropologue sur la notion de norme et de culture. [...] Au cours de la séance, la formatrice opte pour une approche très théorique, en proposant un cours magistral en visioconférence. Il n'y a eu ni tour de table pour impliquer les participants et participantes ni supports visuels pour structurer l'intervention. [...] Cette présentation académique a créé un décalage avec les besoins des participants et des participantes. En effet, la formation a porté sur l'importance de comprendre les normes culturelles, tant dans l'accompagnement des enfants que dans celui des familles. L'intervenante a souligné la nécessité de déchiffrer les normes implicites au sein des institutions, notamment l'école. Cette formation est apparue aux yeux de l'observatrice comme étant très descendante et théorique (« Qu'est-ce que c'est qu'une norme ? Culture scolaire et culture familiale ? »). Les questions des auditeurs et auditrices ont été rares. Dans les faits, peu de mentors ont pris la parole, la majorité des interventions étant le fait des coordinateurs. L'une des participantes mentore confiera à l'enquêtrice une fois la formation finie : *« J'étais très intéressée par cette formation, mais je l'ai trouvée particulièrement difficile à suivre sans support... Je n'en retire pas grand-chose malheureusement. En fait elle parle des normes de l'éducation nationale versus les capacités des parents à les comprendre / à y correspondre, absolument pas du travail mentor/élève. Elle part de plein de postulats de départs qui ne sont fondés sur rien, même pas un tour de table pour comprendre quels sont les besoins/ questions des bénévoles par rapport aux normes de l'éducation. »*

Ces deux notes d'observation mettent en lumière la diversité du contenu des formations proposées aux mentors. Une formation, qu'elle soit réussie ou décevante, a un impact sur la manière dont les mentors vont non seulement s'emparer de leur rôle, mais aussi sur la manière dont ils vont se positionner à l'égard de leur mentoré. Elles montrent à quel point une formation qui ne s'appuie pas sur des données empiriques, construites à partir de situations concrètes, ne répond pas aux attentes des mentors.

À ces formations de mise en pratique et/ou thématiques s'ajoutent des ateliers dont l'objectif consiste à faire se rencontrer les mentors pour qu'ils échangent sur leur expérience, ces rencontres prenant différentes appellations selon les associations « le café des mentors », « l'apéro des mentors », par exemple.

4.2.4 Des rencontres entre mentors pour échanger sur leurs pratiques

D'après CSA, 84 % des structures interrogées organisent des rencontres entre mentors (p. 72). Ces groupes peuvent fonctionner comme de véritables « communautés de pratiques » – ayant une fonction de formation, par l'échange de bonnes pratiques, mais aussi de socialisation à une cause commune et (en même temps) de valorisation. Ce type d'outil sert aussi à la fidélisation des mentors.

Si toutes les structures observées par les enquêtes qualitatives ne proposent pas de formations spécifiques à l'entrée dans le mentorat pour les mentors, toutes proposent des temps d'échanges de pratiques voire de formation, au fil de l'accompagnement (PLURICITE). Certaines

ont mis en place des temps d'échanges de pratique entre les membres des binômes. Facultatifs, ces séances peuvent être mixtes ou dédiées uniquement aux mentors, selon les associations. Conduites en présentiel ou en distanciel, elles ont vocation à permettre le retour d'expériences croisées entre pairs, avec l'objectif de mettre en lumière les réussites, mais aussi les difficultés. Elles visent une recherche de solutions basées sur l'expérience des pairs en complément des conseils des chargés de mentorat.

4.2.5 Une autonomie donnée aux mentors qui satisfait certains et en déstabilise d'autres

D'après ITINERE, si certains mentors (intervenant auprès des étudiants) se disent bien informés des opportunités de formation et d'accompagnement, d'autres expriment une certaine confusion ou un manque de visibilité quant aux dispositifs disponibles. Pour d'autres associations aux flux plus faibles, il n'y a pas de formation collective à destination des mentors. C'est le chargé de mentorat de la structure qui s'occupe de briefier les mentors sur l'accompagnement et prodigue des conseils sur la façon de conduire l'accompagnement. Certaines associations très structurées au niveau national, développent quant à elles un programme d'événements assez fourni pour les mentors et mentorés, que ce soit en virtuel ou en physique, à Paris et dans les grandes villes de France. ITINERE fait apparaître également que ces formations et temps collectifs sont généralement perçus comme utiles par les quelques mentors qui y ont participé, bien qu'il semble y avoir une demande pour des sessions plus régulières ou plus spécialisées. Par ailleurs, certains mentors ont exprimé le besoin d'une formation plus approfondie, en particulier sur des sujets complexes tels que l'accompagnement des jeunes en situation de vulnérabilité.

De la même manière, PLURICITE souligne le fait que certains mentors (intervenant auprès de collégiens et lycéens) apprécient le principe de l'autoformation et la liberté qui leur est donnée d'approfondir selon leurs besoins et le temps dont ils disposent, leurs compétences en fonction des attentes exprimées par les jeunes mentorés. Néanmoins, d'autres expriment le besoin d'un accompagnement plus étayé, afin de leur permettre d'endosser pleinement leurs missions et de répondre à l'ensemble des attentes exprimées par les jeunes qu'ils accompagnent et qui cumulent pour certains un ensemble de difficultés (sociales, économiques et scolaires). Ces demandes sont exprimées par des mentors peu expérimentés, mais aussi par des professionnels se questionnant sur la posture adoptée vis-à-vis de leurs mentorés (PLURICITE).

Analyse de cas réalisée par PLURICITE

Paul n'a pas suivi de formation spécifique avant de débiter les actions de parrainage, il a néanmoins pu bénéficier de quelques séances de « coaching » et d'échange au fil de l'eau avec son chargé de mentorat. Avec Julien – plus qu'avec ses précédents filleuls, il fonctionne « à l'instinct ». À ce propos, il apprécie la liberté offerte par l'association pour construire la relation mentorale en fonction des attentes de chaque jeune. Il repère d'ailleurs des différences significatives entre sa première expérience et celle menée avec Julien, où il s'est beaucoup plus « détaché du cadre ». [...] Paul s'interroge cependant sur la formation des parrains en général : « On est dans un contexte de bénévolat, mais jusqu'à où place-t-on le curseur pour une professionnalisation des parrains ? » Selon lui, le plan de formation d'Atlantique, gagnerait à s'enrichir de petites formations en psychologie de l'enfant, à former sur la posture des parrains. Sur le plan de la formation, Paul repère également un besoin d'être mis en relation « physiquement » avec ses pairs. Il

évoque la piste de rencontres régionales qui pourraient permettre des échanges entre parrains, mais aussi entre filleuls : « *s'il y en avait eu, ça m'aurait sûrement aidé* » **Paul, 61 ans, directeur informatique, mentor,**

Au cours de son engagement, Juliette a quant à elle suivi progressivement plusieurs formations en ligne tout au long du programme. Ces formations portaient sur des idées de sortie, sur la posture de mentor, la relation avec la famille. Certaines sont obligatoires, mais aussi sont disponibles en ligne à réaliser en autonomie : « *Il y a plein de choix de formation, surtout en ligne. Tant mieux, car en présentiel, avec les cours c'est compliqué, et les week-ends je ne suis pas souvent là* » **Juliette, 20 ans, mentore en service civique au sein d'UNIVO**

En ce qui concerne Apolline après avoir déposé sa candidature, l'association lui propose assez rapidement de participer à une journée d'intégration dans les locaux de l'association. Elle se posait des questions sur l'organisation du mentorat, sur son rôle, et pensait pouvoir disposer de réponses lors de cette journée. Elle a finalement été assez déçue du contenu de la journée d'intégration (même si l'ambiance était plutôt bonne). Elle regrette notamment que les informations aient porté principalement sur le mentorat auprès des jeunes scolarisés en élémentaire (donc pas adapté à sa situation), et sur les conditions pour bénéficier des points bonus à la fac. « *Comme seuls conseils pour se lancer, on nous a dit d'écouter les besoins des enfants pour savoir comment agir. Mais quand on ne l'a jamais fait, ce n'est pas évident de savoir comment s'y prendre* » **Apolline, 21 ans, étudiante en 1^{re} année de licence de japonais, mentore au sein d'UNIVO.**

ENCADRE 3. LES ENSEIGNEMENTS DE LA LITTÉRATURE SUR LA FORMATION DES MENTORS*

Les enjeux de la formation des mentors sont présentés et analysés dans la revue de littérature d'Emily Lopez Puyol (2024). La formation des mentors est centrale pour les accompagner dans la construction de leur rôle et éviter des relations de mentorat courtes qui puissent avoir des effets négatifs pour les jeunes. En effet, une méta-analyse réalisée par David DuBois et ses collaborateurs (2002) a identifié l'importance du soutien et de la formation des mentors pour favoriser leur engagement et leur efficacité. Cette formation ainsi que le fait de les soutenir en continu constituent des pratiques ayant un impact direct sur la rétention des mentors. Ces pratiques peuvent influencer positivement la durée de la relation et par conséquent avoir un impact sur les effets du mentorat pour les jeunes. En outre, il est également nécessaire de proposer une formation aux parents ou aux responsables légaux, afin de les sensibiliser aux divers éléments permettant d'assurer une relation de mentorat efficace, tout en prenant en considération le contexte particulier du binôme (Garringer *et al.*, 2015).

Malgré les évidences quant aux effets positifs de la formation, Janis Kupersmidt et Jean Rhodes (2013) ont relevé qu'une grande majorité des programmes de mentorat n'ont pas adopté de formation fondée sur des données empiriques. Bien que de nombreux mentors parviennent à établir des relations de grande qualité avec les jeunes, les chercheuses estiment que l'absence de formation adaptée explique en partie les difficultés en matière de rétention des bénévoles. Cette rétention est un élément clé pour éviter des relations de mentorat de courte durée susceptibles d'avoir des impacts négatifs sur les jeunes. Kupersmidt et Rhodes soulignent par ailleurs l'importance de soutenir les mentors non seulement avant, mais également tout au long de la relation de mentorat, car mener à bien une relation mentorale n'est pas nécessairement une compétence innée. Même si le contenu de la formation doit être adapté aux caractéristiques et aux besoins de chaque binôme, l'inclusion de modules portant sur l'écoute active, l'empathie, et les compétences en résolution de problèmes peuvent considérablement enrichir la qualité de la relation de mentorat (Kupersmidt, Rhodes, 2013).

* Extrait du rapport ITINERE (p. 65).

Ces résultats soulignent les enjeux très forts liés à la question de la formation. On observe une tension entre des mentors bénévoles qui se satisfont d'une formation *a minima*, qu'ils s'approprient de manière autonome, de courte durée, et celles et ceux qui sont en demande d'être davantage outillés pour accompagner des publics particulièrement vulnérables. Répondre aux besoins de formation très divers constitue alors un axe d'amélioration de la mise

en œuvre du dispositif afin de fidéliser les mentors d'une part, et de proposer un cadre de formation de même qualité à l'ensemble des bénévoles, d'autre part.

4.3. Apparier les mentors et les mentorés

L'appariement est une étape clé dans la relation de mentorat, en cela qu'elle peut assez largement impacter son déroulement et ses effets. Ici, il convient dans un premier temps d'analyser les conditions concrètes de mise en œuvre de l'appariement entre mentors et mentorés. Puis, dans un second temps, il s'agira de décrire la relation mentorale à partir des données quantitatives dont nous disposons sur la fréquence des rencontres et les modalités des échanges tant du point de vue des structures que des mentors et mentorés. Enfin, dans un troisième temps, nous reviendrons sur la manière dont les mentors et mentorés perçoivent la relation mentorale.

4.3.1 Comment se fait l'appariement au sein des structures

Des algorithmes aux appariements manuels

Dans 80 % des structures interrogées par CSA, ce sont les chargés de mentorat qui réalisent l'appariement, et dans les 20 % restantes, celui-ci se fait de façon hybride, avec le recours à un algorithme. Le recours à des logiciels peut en effet faciliter cette étape notamment grâce à l'utilisation d'une « *table des matchings* », outil utilisé par des équipes de mentorat dans certaines des structures étudiées par ORSEU. Cet outil permet de visualiser rapidement les profils du mentor et du mentoré. Les équipes peuvent dans certains cas s'appuyer sur des filtres pour faciliter la sélection. Le changement d'échelle après l'adoption du plan a conduit certaines structures à automatiser ce process pour gagner du temps, mais également pour améliorer la qualité des appariements. Enfin, on peut noter qu'un quart des structures recourent aussi à la rencontre directe et/ou au *speed dating* au cours de ce processus (CSA, p. 92).

Parmi les critères de matching, le genre à ne pas sous-estimer

À la question : « Avez-vous donné des critères pour le choix du mentoré ou du mentor ? », 31 % des mentors et 25 % des mentorés répondent par l'affirmative. Chez ces derniers, on observe que les mineurs sont plus nombreux que les majeurs à formuler des critères pour le choix de leur mentor (respectivement 30 % contre 23 %). Cela permet de supposer que les familles sont peut-être plus exigeantes ou vigilantes lorsque l'accompagnement concerne un jeune enfant. Enfin, ces critères sont, dans la grande majorité des cas, pris en compte par les structures (92 % pour les mentors et 94 % pour les mentorés).

Parmi les critères pour opérer le « *matching* » évoqués par les structures interrogées par CSA, les « besoins et attentes des jeunes » arrivent loin devant (mentionnés par 96 % des structures) la proximité géographique (76 %), le secteur d'activité du mentor (71 %) ou les centres d'intérêt des deux parties (loisirs, aspirations - 71 %). Les critères peuvent varier selon le type de mentorat et le public visé, comme le montre l'enquête d'ORSEU. En fonction du type de mentorat, les critères à respecter dans la mise en binôme sont plus ou moins nombreux et contraignants, ce qui peut compliquer la recherche de mentors ou le processus d'appariement. Ainsi, pour certaines

structures qui proposent un mentorat horizontal, la difficulté est d'avoir des mentors et des mentorés du même âge ou presque. Cela peut ralentir la mise en binôme si ce n'est pas le cas. Pour les structures dont le programme se déploie dans des établissements scolaires, la mise en binôme doit prendre en compte les contraintes de disponibilité des mentors aux heures d'ouverture des établissements, ou le secteur géographique dans lequel le mentor peut intervenir. Pour les mentorats d'aide aux devoirs, il faut tenir compte de la matière dans laquelle le mentoré souhaite être aidé. Pour les programmes centrés sur l'orientation professionnelle, les structures peuvent être amenées à cibler le métier du mentor, parfois de façon assez fine.

Enfin, il faut souligner que le sexe similaire n'est évoqué que par 14 % des structures (CSA, p. 92), à la différence de ce qu'on observe en Amérique du Nord où les structures ont tendance à privilégier les binômes de même sexe (*same-gender matches*)³⁵. Les études qualitatives sont cependant plus nuancées sur ce point. Elles indiquent que le genre apparaît comme un critère d'appariement à ne pas sous-estimer. En effet, les jeunes mentorées enquêtées souhaiteraient être appariées avec de jeunes femmes mentores pour être sécurisées dans la relation ou avoir la possibilité de s'identifier à des femmes qui ont réussi. Plus précisément, ITINERE montre que la composition genrée des binômes, bien que représentant un critère peu revendiqué initialement, n'est pas anodine dans les représentations qu'ont (une partie) de jeunes femmes mentorées de la relation d'accompagnement. En effet, la moitié des binômes sont composés de deux femmes, l'autre moitié se répartissant équitablement entre les autres configurations possibles. Si le genre n'apparaît pas comme un critère déterminant pour la majorité, certaines mentorées expriment une préférence pour une mentore femme. Cette préférence s'explique par la recherche de modèles inspirants, particulièrement dans des secteurs professionnels majoritairement masculins, ou par le stéréotype d'une sensibilité estimée comme plus grande chez les femmes. Dans quelques cas, des expériences négatives passées avec des hommes peuvent motiver cette préférence (ITINERE). D'après PLURICITE, au sein des structures intervenant auprès des collégiens et lycéens, les jeunes filles sont les seules à demander à être mises en relation avec une mentore, persuadées qu'il leur sera plus simple d'établir des liens, de se confier et d'être comprises par une femme.

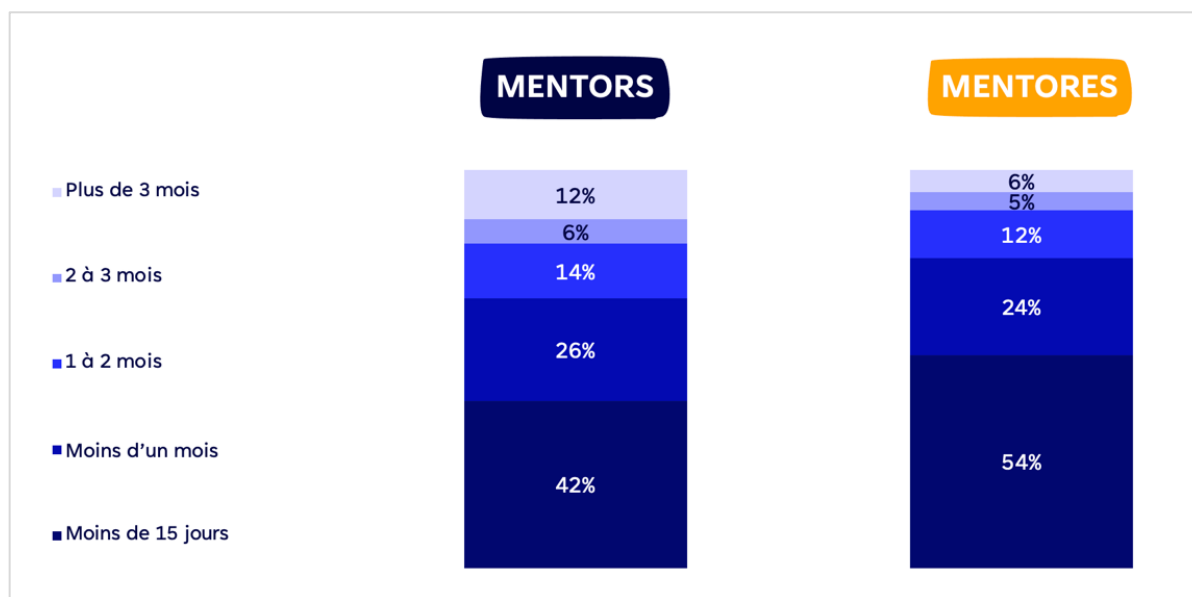
Une fois les mentors et les mentorés « recrutés », l'appariement doit se faire en principe assez rapidement pour ne pas risquer que les deux parties se découragent et se désengagent au-delà d'un certain délai d'attente d'affectation à un binôme.

4.3.2 Des durées d'appariement variables, une mise en attente qui pèse plus sur les mentors que sur les mentorés

Quand on interroge les structures, le délai d'attente d'une mise en relation avec un ou une mentore est de fait relativement court en moyenne. Dans trois quarts des structures interrogées par CSA, il est de moins d'un mois (et même de moins d'une semaine pour 26 %) – CSA, p. 94.

³⁵ Voir notamment : Kanchewa *et al.*, 2014,

FIGURE 12. DELAI ENTRE L'INSCRIPTION ET LA RENCONTRE



Source : Enquête BVA V1, INJEP, 2024, p. 25.

Lorsqu'on interroge les mentors et les mentorés, on observe des délais d'appariement relativement proches de ceux déclarés par les structures. En effet, d'après BVA (V1 p. 25), 54 % des mentorés déclarent avoir rencontré leur mentor moins de 15 jours après leur inscription et 24 % indiquent un délai d'attente compris entre 15 jours et un mois. Ainsi, pour 78 % des mentorés les délais d'appariement sont plutôt courts, voire très courts. Néanmoins, près d'un quart des enfants et des jeunes ont attendu plus d'un mois avant de rencontrer leur mentor.

Du point de vue des mentors, les délais d'attente sont plus longs, ce qui laisse supposer que les associations font peser davantage les situations d'attente sur ces derniers. Ainsi, 42 % des mentors ont rencontré leur mentoré moins de 15 jours après leur inscription (soit 12 points de moins que pour les mentorés) et 26 % déclarent un délai d'attente compris entre 15 jours et un mois. 68 % des mentors ont ainsi été mis en relation avec leur mentoré dans des délais courts, voire très courts (contre 78 % pour les mentorés), tandis que 32 % ont attendu plus d'un mois avant de rencontrer leur mentoré.

Les enquêtes qualitatives confirment la variabilité des délais d'appariement et les risques d'abandon (aussi bien du côté des mentors que des mentorés) qu'entraîne une attente trop longue avant que la rencontre ait lieu.

ITINERE donne à voir, dans les structures intervenant auprès d'étudiants, des appariements plutôt rapides, inférieurs à un mois, régulièrement entre une et deux semaines. Encore une fois, l'étude montre que les pratiques de mise en relation divergent très fortement d'une association à une autre. Dans une des associations rencontrées, le coordinateur du programme de mentorat organise systématiquement un premier échange tripartite en sa présence. En revanche, dans une autre association enquêtée, plusieurs mentorés ont exprimé des difficultés dans la prise de contact avec leur mentor, certains s'étant heurtés à une absence de réponse. Ces difficultés sont cependant rapidement levées et un nouveau mentor affecté. On peut faire l'hypothèse que ces situations ont été repérées principalement au sein de cette association parce que celle-ci met en place un

nombre élevé de mentorats et que ses procédures de sélection sont peu exigeantes. Djibril explique ainsi avoir été mis en relation avec une mentore dans un premier temps, mais la mise en relation n'a pas abouti : « Elle m'a répondu, mais on devait programmer un appel, je crois, mais finalement ça ne s'est jamais fait parce qu'elle était toujours occupée, elle était très occupée et elle m'a indiqué qu'elle était malade. » Après avoir informé l'association, Djibril s'est rapidement vu proposer un nouveau mentor avec qui la mise en relation s'est faite dans de bonnes conditions.

Quant à l'évaluation qualitative réalisée par PLURICITE auprès de structures accompagnant des collégiens et lycéens, elle fait apparaître que si toutes les structures enquêtées affichent l'ambition d'un appariement rapide, les délais de constitution des binômes et d'entrée dans le mentorat varient sensiblement, avec des processus qu'il est possible de qualifier de rapides (de l'ordre de quelques semaines après que le souhait d'intégrer le programme a été exprimé par l'un des membres du binôme) et d'autres très longs (jusqu'à 6 mois).

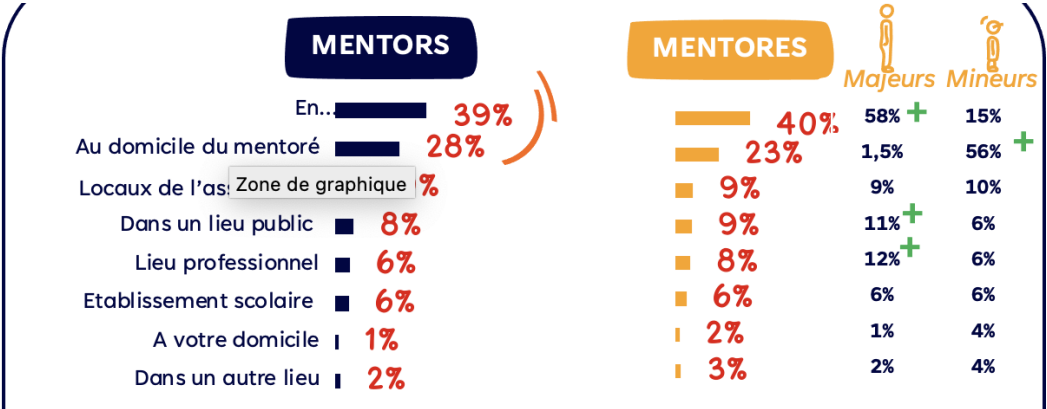
Les délais allongés concernent principalement des mentors ayant attendu plusieurs mois avant qu'un mentorat ne leur soit proposé. Cette latence peut s'expliquer par la période à laquelle se fait la candidature (au sein de certaines structures, les mises en binômes se réalisant en parallèle d'un calendrier de recrutement qui s'étend de la prérentrée scolaire (en fin d'été) jusqu'au premier trimestre. Les mentors exprimant un souhait d'engagement dans une période « d'entre-deux » sont ainsi amenés à patienter. Néanmoins, la latence entre la candidature et la mise en binôme peut être source de démotivation et faire peser le risque d'un désengagement du mentor. Pour atténuer ce risque, les structures proposent aux futurs mentors des séances de formation, une prise en main de l'outillage ressource des mentors, ou encore, des échanges avec d'autres binômes pour préparer leur entrée dans le mentorat et garder « captifs » les bénévoles.

Si la revue de littérature réalisée par Émilie Lopez Puyol révèle qu'une attente prolongée peut entraîner l'abandon de la relation mentorale, l'enquête quantitative auprès des binômes ne permet pas quant à elle d'identifier de cas où une mise en attente trop longue suite à un appariement tardif aurait effectivement conduit à un abandon, que ce soit du côté des mentors ou du côté des mentorés.

4.3.3 Des fréquences et des modalités des échanges différentes selon l'âge des mentorés

Les structures établissent des préconisations concernant la fréquence et les modalités d'échange entre mentors et mentorés. Seuls 16 % des structures interrogées par CSA préconisent un format d'accompagnement uniquement en distanciel. La moitié recommandent l'hybride, et 29 % le seul présentiel. La première rencontre est organisée principalement au domicile du mentoré pour les mineurs (56 % contre 1 % pour les majeurs) et en distanciel pour les mentorés majeurs (58 % contre 15 % pour les mineurs). Pour ces derniers, les rendez-vous sont de plus en plus souvent organisés à distance au fil des rencontres.

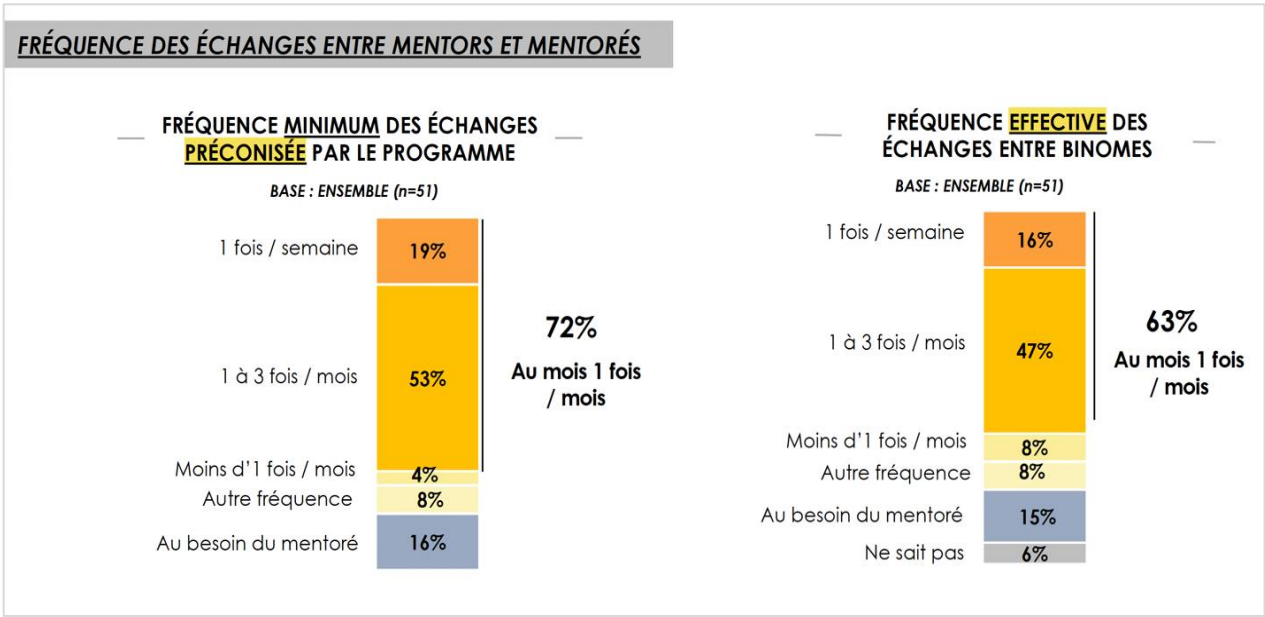
FIGURE 13. LIEU DE RENCONTRE DU PREMIER RENDEZ-VOUS



Source : Enquête BVA V1, INJEP, 2024, p. 32

Les structures préconisent le plus souvent des échanges au moins une fois par mois (pour trois quarts d'entre elles), une durée qui semble respectée dans la majorité des cas, selon leurs déclarations (figure 14).

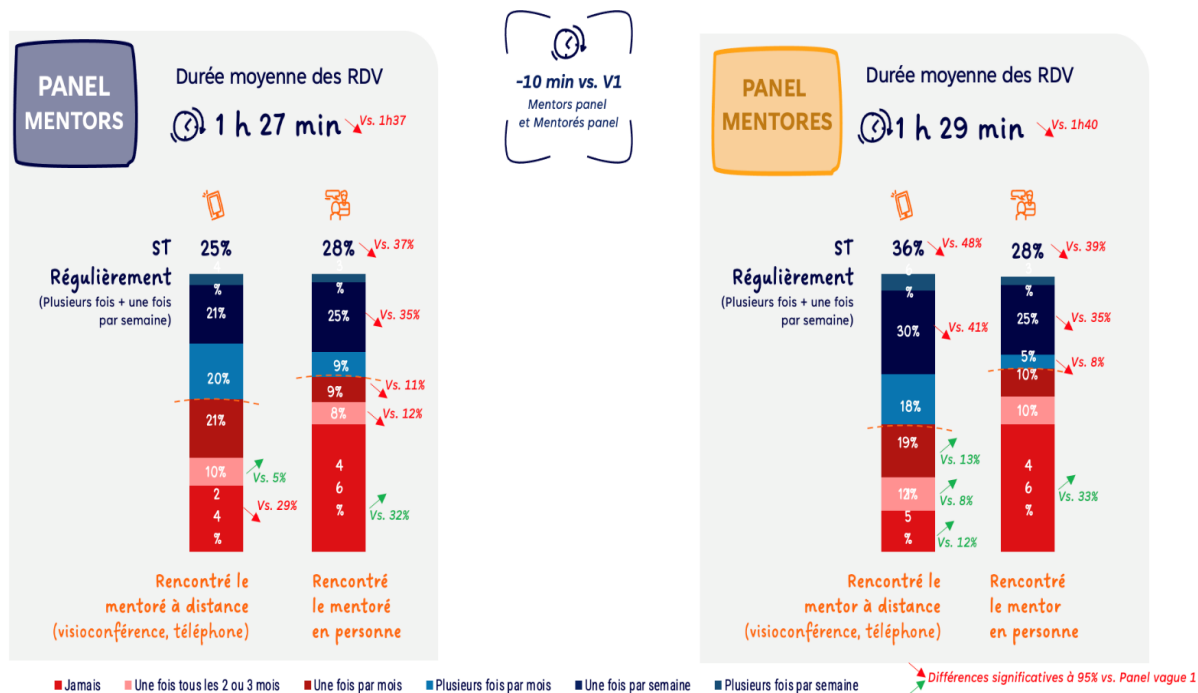
FIGURE 14. FREQUENCE DES ECHANGES ENTRE MENTORS ET MENTORES



Source : rapport CSA, p. 56

Concernant la fréquence des rendez-vous, ceux-ci semblent plus réguliers en début de relation que par la suite, et plus particulièrement les rendez-vous en face à face (BVA V2 p. 25). Ainsi, alors que 37 % des mentors déclaraient en janvier 2024 avoir rendez-vous au moins une fois par semaine en présentiel, cette proportion s'élève à 28 % en juin 2024. La même chose est observée pour les mentorés, que ce soit en pour les rendez-vous en face à face ou en distanciel.

FIGURE 15. FREQUENCE DES RDV MENTORS/MENTORES

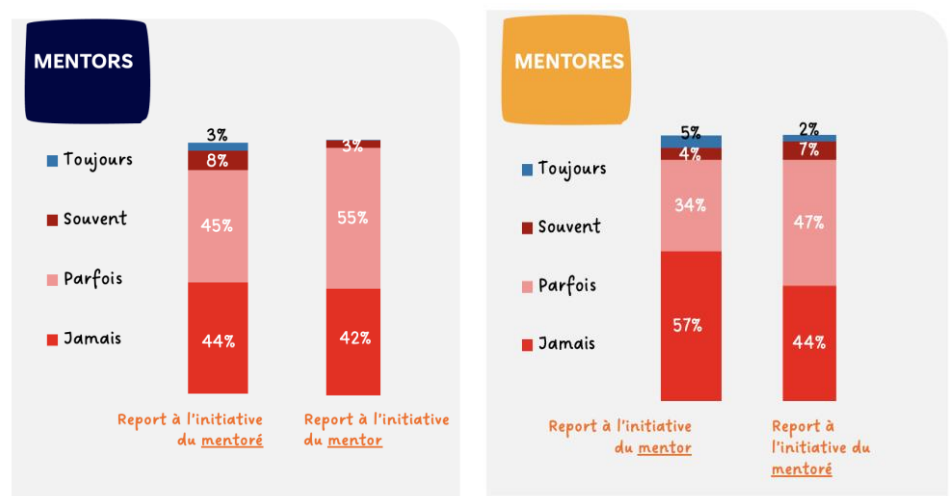


Source : Enquête BVA V2, INJEP, 2024, p. 25.

Lorsqu'on interroge les mentors et les mentorés, ils et elles déclarent que leurs rencontres durent en moyenne 1 h 30. Toutefois, cette moyenne masque des disparités importantes : elle atteint 2 h 30 pour les mentorés de moins de 10 ans, tandis qu'elle se réduit à 1 h 15 pour les plus de 25 ans.

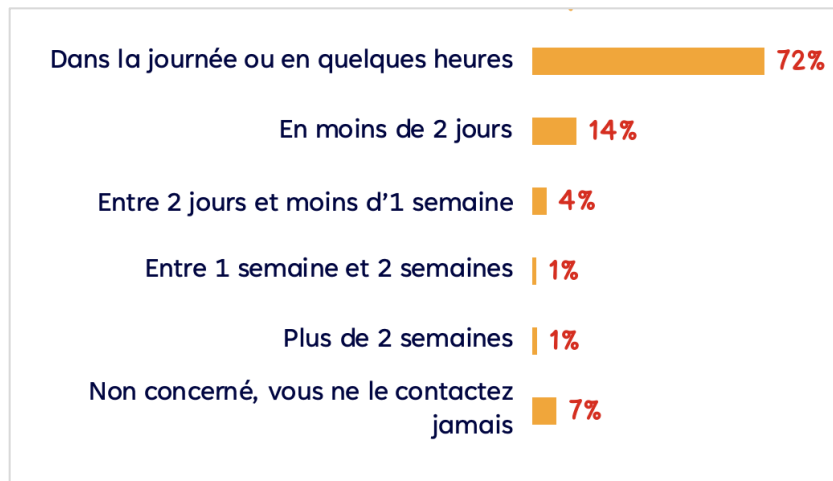
De manière générale, d'après l'enquête BVA, les rendez-vous, une fois fixés par le binôme lui-même le plus souvent, font rarement l'objet de reports de part et d'autre. En outre, lorsque les mentorés sollicitent leurs mentors pour un rendez-vous, ceux-ci sont perçus comme réactifs par la majorité des mentorés.

FIGURE 16. REPORTS DES RENDEZ-VOUS



Source : Enquête BVA V2, INJEP, 2024, p. 28.

FIGURE 17. DELAIS DE REPONSE DES MENTORS



Source : Enquête BVA V2, INJEP, 2024, p. 29.

4.4. Assurer le suivi des binômes au sein des structures

Tout au long du cycle de vie de l'accompagnement, les structures mobilisent des outils plus ou moins élaborés et formalisés ainsi que des moyens humains pour assurer le suivi des binômes. Très rapidement, les chargés de mentorat sont apparus comme la clé de voûte du déploiement du dispositif.

4.4.1 Les outils du suivi élaborés par les structures

La qualité de l'accompagnement par la structure est aussi un facteur potentiel de réussite de la relation de mentorat (voir les conclusions de la revue de littérature *supra*). Le suivi se fait par des canaux divers : appels téléphoniques (90 % des structures interrogées par CSA y recourent), courriels (73 %), rencontres physiques (57 %), ou encore réseaux sociaux (39 %) ou visioconférences (37 %). À noter que près d'un quart des structures utilisent aussi une application dédiée (CSA, p. 62).

La fréquence du suivi d'un binôme est un point d'attention important, même si l'appel à projets ne donnait pas d'indication précise sur cette dimension. Côté mentors, 55 % des structures interrogées par CSA déclarent une fréquence de contact d'une fois par semaine à une fois par mois – le taux de cette fréquence étant de 49 % côté mentorés (CSA, p. 60).

Derrière ces indicateurs chiffrés, c'est bien évidemment la qualité du suivi qui doit être interrogée. Il est important de noter que la montée en charge rapide du programme, suite à l'adoption du plan « 1 jeune, 1 mentor », avec la fixation d'objectifs quantitatifs ambitieux en termes de nombre de mentorés, a pu entraîner une dégradation de la qualité du suivi dans certaines structures, comme a pu le constater l'enquête menée par ORSEU.

Celle-ci, de façon plus générale, met en lumière la diversité du contenu et des modalités, mais aussi le caractère plus ou moins distendu du suivi par les structures. La forte mobilisation des

chargés de mentorat dans d'autres tâches peut nuire à la qualité du suivi. Le rôle de référent d'un binôme au sein de la structure est d'abord de maintenir la relation de mentorat entre le mentor et le mentoré. Cela passe par des relances téléphoniques, des mails ou SMS ou encore l'organisation de rendez-vous tripartites pour débloquer une situation ou relancer la dynamique. Le référent joue ainsi un rôle de facilitateur/médiateur entre les deux parties. Son rôle ne consiste pas seulement à vérifier que « tout se passe bien », mais aussi à s'assurer que, quand des objectifs précis ont été définis au départ, ils sont bien poursuivis et atteints. Il ou elle s'assure de la bonne exécution du programme par le binôme. Ce suivi du binôme est plus ou moins encadré et formalisé en fonction des structures. Il peut faire l'objet d'une contractualisation avec la signature d'un document d'engagement (par exemple une charte du mentorat dans une des structures étudiées par ORSEU).

Le rôle de la structure ne consiste pas seulement à assurer un suivi. Il consiste également à « outiller » le binôme, mais aussi le chargé de mentorat dans le suivi de ce dernier. Cette relation de suivi peut en effet elle-même être plus ou moins « outillée », notamment grâce à des outils de suivi et de gestion qui viennent en appui au travail des chargés de mentorat. Pour les associations dont le mentorat est le cœur de métier depuis des années, ces outils tendent à se développer spécifiquement pour le programme de mentorat. Certaines d'entre elles ont bénéficié de ressources externes (cabinets d'audit, outils informatiques, parfois fournis *pro bono* par des investisseurs philanthropes), pour les aider à élaborer des outils sur-mesure. Les structures les plus avancées utilisent une diversité d'outils, en particulier des outils analytiques et d'aide à la gestion fournissant des indications en temps réel de l'action et permettant un ajustement réactif. Les outils de suivi des binômes à la main du chargé de mentorat peuvent être divers. Ainsi, dans une des structures étudiées par ORSEU, le suivi des binômes a été partiellement automatisé, dans l'objectif que les chargés de mentorat se concentrent sur les binômes les plus en difficulté. Dans une autre, le logiciel de suivi permet de décharger les chargés de mentorat du suivi administratif afin qu'ils se concentrent uniquement sur la dimension humaine du mentorat.

Mais les outils peuvent aussi être destinés aux mentors. Dans une des structures, le mentor est assisté par un robot conversationnel qui « interpelle » numériquement le chargé de mentorat en cas de remontée de problèmes dans la relation du binôme. Dans une autre, un des chargés de programme a pour rôle la production d'outils et de fiches pratiques pour aider le mentor. Une structure spécialisée dans le soutien scolaire et l'orientation professionnelle a mis à disposition des mentors et des parties prenantes une plateforme d'aide à la reconnaissance de l'engagement étudiant et des MOOC (Massive Open Online Courses)³⁶. Les outils peuvent enfin être à destination des deux parties du binôme – sous la forme d'une plateforme digitale par exemple – ce qui renvoie aussi aux « ressources » évoquées plus haut.

À ces outils digitaux s'ajoutent des moyens humains pour prendre en charge le binôme. Ces moyens humains se sont traduits par le recrutement de « chargés de mentorat », une nouvelle appellation qui a émergé avec le déploiement du dispositif du plan « 1 jeune, 1 mentor ».

³⁶ Les MOOC sont des formations interactives dispensées en ligne et ouvertes à tous sur inscription.

4.4.2 Une fonction clé : les chargés de mentorat

Les chargés de mentorat sont apparus de manière assez évidente comme la cheville ouvrière du dispositif, ils endossent cependant des missions qui diffèrent d'une structure à une autre et exercent dans des conditions d'emploi ou de volontariat parfois précaires.

Des missions diverses selon notamment la taille des structures, au risque parfois d'une surcharge au détriment du suivi

Dans certaines structures déjà présentes sur le champ du mentorat ou d'actions proches, ces fonctions préexistaient, alors qu'il s'agit de rôles nouvellement créés pour les structures entrant dans le champ. Parmi les 51 structures interrogées par CSA, seules 3 déclarent ne pas mobiliser de chargés de mentorat (CSA, p. 27). Il faut noter que si les chargés de mentorat occupent une fonction centrale, les contours de cette dernière restent flous, comme en témoigne la diversité des dénominations constatées au sein des structures étudiées par ORSEU : « chargés de programmes », « chargés de suivi », « référents », ou encore « coordinateurs ». Cela découle aussi du fait que le rôle des chargés de mentorat est variable d'une structure à l'autre et ne recouvre pas toujours les mêmes réalités. Selon notamment que les organisations sont plus ou moins complexes, le rôle de ces chargés de mentorat va s'ouvrir à plus ou moins de polyvalence ou de spécialisation.

Le rôle de chargé de mentorat est à la jonction entre une fonction de pilotage stratégique (captation des mentors, captation des mentorés, déploiement du programme, élaboration des outils et des contenus formatifs) et une fonction de suivi plus opérationnelle des binômes. Dans certains cas, ils ou elles endossent également une posture managériale (encadrement de ressources bénévoles ou volontaires en service civique).

Les structures les plus grandes et les mieux outillées vont avoir des postes plus spécifiques, intégrés à des organisations du travail plus précises, quand les plus petites structures ou les plus récemment arrivées dans le champ du mentorat vont davantage reposer sur la polyvalence des tâches. Ainsi, dans les premières, l'organisation est plus hiérarchisée : le chargé de mentorat va jouer une fonction de coordination, et parfois encadrer des équipes avec des collègues salariés ou volontaires en service civique. Dans les secondes, les organisations sont occasionnellement circonscrites à une ou deux personnes qui travaillent en collaboration étroite, et occupent à la fois la fonction stratégique et opérationnelle. Cette superposition génère une confusion autour du rôle du chargé de mentorat, nécessitant de prioriser certaines actions. Dans quelques structures, les chargés de mission tendent à être mobilisés par des tâches administratives, qui viennent évincer en partie les tâches de suivi des binômes que l'on pourrait considérer comme leur « cœur de métier ».

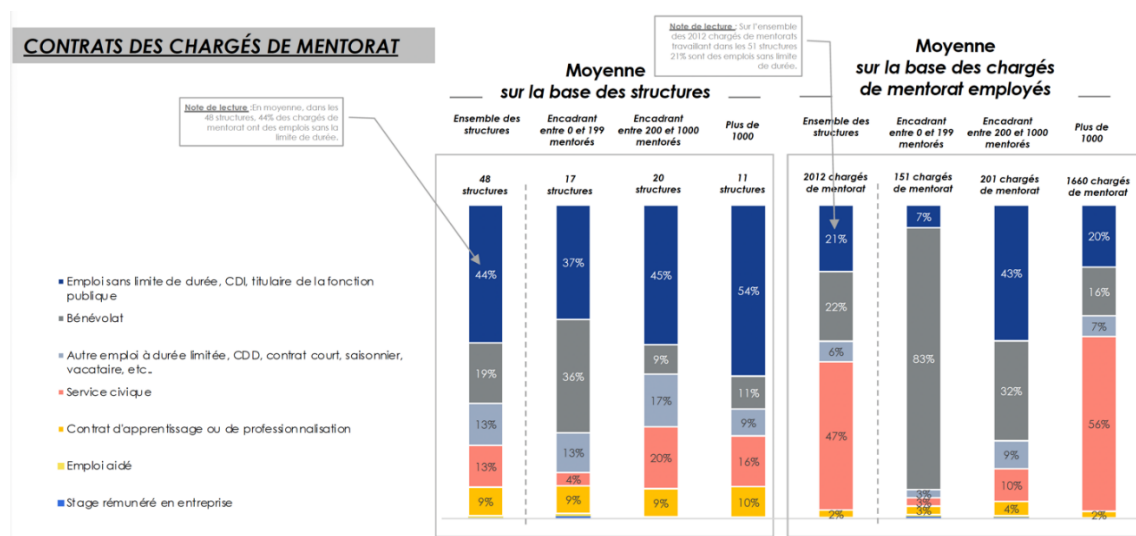
C'est par rapport à cette diversité d'organisation et des missions correspondantes que l'on peut comprendre les fortes disparités du nombre moyen de binômes encadrés selon les structures : dans un tiers de celles interrogées par CSA ayant des chargés de mentorat, en 2022, le nombre moyen de binômes suivis sur l'année par chacun d'entre eux était au plus de 50, alors que pour 29 % d'entre elles, il était de plus de 150 (CSA, p. 27).

Un profil relativement jeune, diplômé, féminin, multi-engagé et souvent en service civique

Les femmes sont majoritaires parmi les chargés de mentorat ³⁷. Ces derniers sont aussi relativement diplômés : plus de trois quarts (77 %) des structures interrogées par CSA qui ont des chargés de mentorat exigent un diplôme minimum, et dans ces mêmes structures, on constate que 95 % des mentors ont au moins un niveau bac + 2 (et même 25 % au moins un niveau master). Deux tiers des structures avec chargés de mentorat privilégient certains domaines de formation : le travail social (pour 47 % d'entre elles), l'enseignement-formation (40 %), les sciences sociales (37 %) ou encore les ressources humaines/gestion du personnel ou l'animation culturelle et sportive (pour environ 30 %). Les chargés de mentorat sont souvent engagés dans d'autres causes, et cette fonction s'inscrit bien à leurs yeux dans une logique « vocationnelle », mettant en avant l'utilité sociale de leur mission. Les portraits dressés par ORSEU font également ressortir la volonté d'avoir un « *vrai impact social* » et d'exercer « *un métier qui a du sens* » ou encore qui est « *utile à la société* ».

Les chargés de mentorat sont aussi relativement jeunes : en moyenne, dans les différentes structures interrogées par CSA (p. 33), 77 % ont moins de 35 ans. Au moment de l'enquête, dans ces mêmes structures, 44 % des chargés de mentorat avaient une ancienneté inférieure à un an. Outre le fait que certaines structures venaient d'entrer dans le programme de mentorat (voir *supra*), cette faible ancienneté (et la jeunesse constatée) est aussi à mettre en lien avec le statut des chargés de mentorat. Sur un total d'environ 2 000 chargés de mentorat recensés dans l'ensemble des structures interrogées par CSA, seuls 21 % ont un CDI ou le statut de fonctionnaire. Sur les près de 80 % restants, les jeunes en service civique représentent à eux seuls près de la moitié du total (47 %) : leur présence est massive dans les structures accompagnant plus de 1 000 binômes (où ils représentent 56 % des chargés de mentorat), alors qu'elle est beaucoup moins importante (voire très marginale) dans les autres – figure 19.

FIGURE 18. LES CONTRATS DES CHARGES DE MENTORAT



Source : Rapport CSA, p. 36.

³⁷ L'enquête de CSA ne fournit pas de données sur ce point, mais c'est le cas dans les structures étudiées par ORSEU.

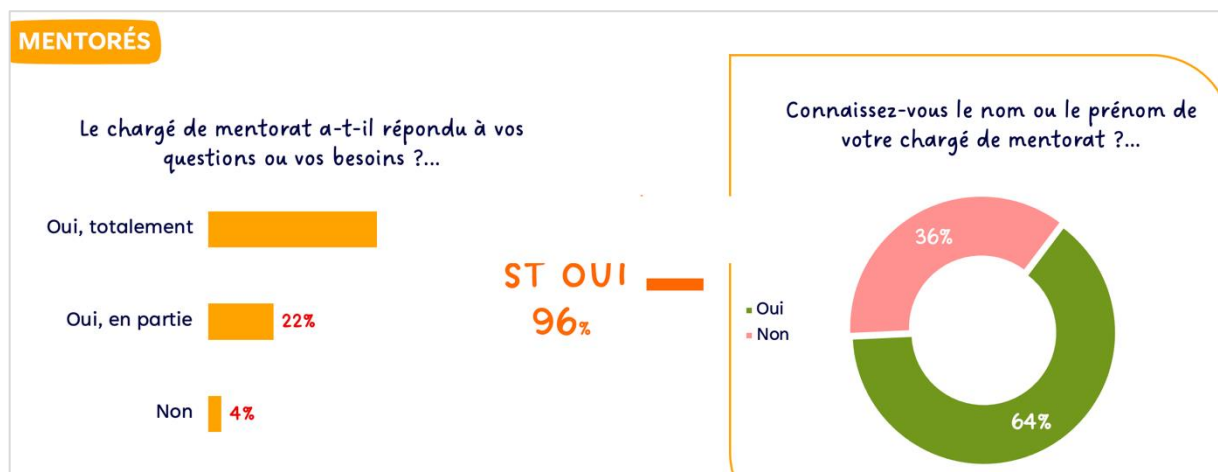
Ce recours massif au service civique, outre qu'il pose la question du manque d'expérience (liée à une rotation imposée) pouvant jouer sur la qualité du suivi – et rendant d'autant plus cruciale la formation de l'encadrement des chargés de mentorat –, peut aussi poser un problème de soutenabilité du modèle organisationnel. Certaines structures interrogées par ORSEU notent ainsi avoir été confrontées ces dernières années à des difficultés de recrutement des volontaires en service civique. À cette difficulté de recrutement s'ajoute une évolution du profil de ces derniers considérés comme moins autonomes et plus éloignés de l'emploi – le service civique remplissant par endroits des fonctions autrefois attribuées à certains emplois aidés. Cette situation peut conduire les structures à devoir recomposer leur modèle, en imaginant des alternatives pour ne pas ou plus être « *volontaro-dépendantes* ».

Le recours à des emplois temporaires (au-delà des seuls services civiques), est aussi à lier au fait que les associations manquent de visibilité sur la pérennité à moyen terme du financement public du programme de mentorat, déjà évoqué plus haut.

Des chargés de mentorat bien identifiés, mais peu présents dans la vie des binômes

D'après l'enquête quantitative menée par BVA auprès des binômes, les chargés de mentorat sont plutôt bien identifiés par les mentorés, les deux tiers déclarant connaître leur nom ou leur prénom. (BVA V2, p.34). De plus, pour la quasi-totalité des mentors comme des mentorés, le chargé de mentorat a pu répondre en totalité ou en partie à leurs questions et besoins quand ils l'ont sollicité. Cela explique notamment la très forte satisfaction ressentie par les mentors et les mentorés.

FIGURE 19. ACCOMPAGNEMENT PAR UN CHARGÉ DE MENTORAT

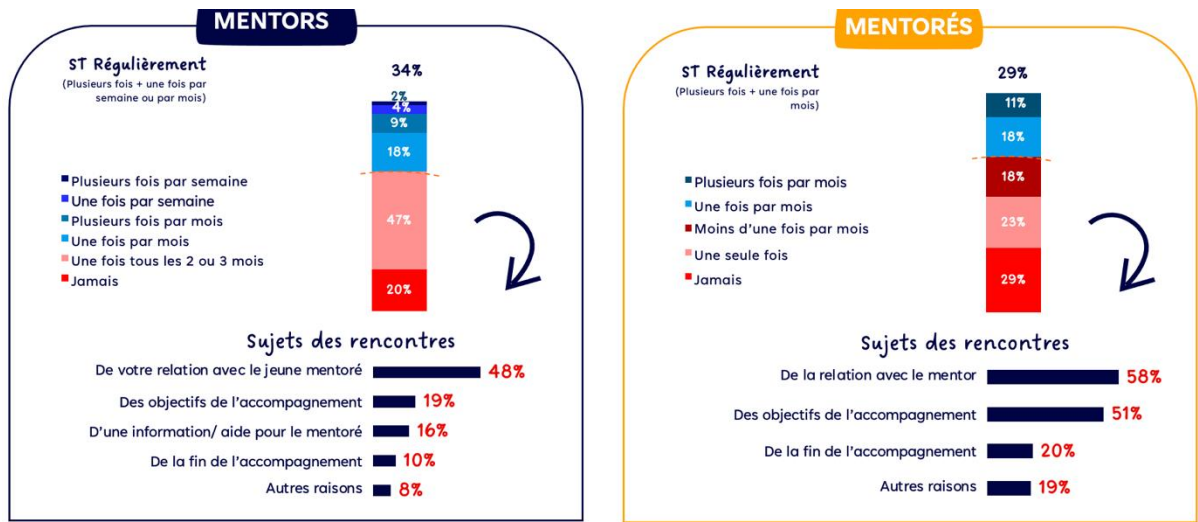


Source : Enquête BVA V2, INJEP, 2024, p. 34.

Toutefois, si les chargés de mentorat sont bien identifiés, ils sont dans les faits peu présents au fil de l'accompagnement des binômes. En effet, alors que 82 % des mentors et 56 % des mentorés déclaraient avoir été en contact avec un chargé de mentorat au début de leur accompagnement, ils sont seulement un tiers à déclarer avoir été suivis régulièrement par le chargé de mentorat 6 mois en moyenne après le début de la relation (BVA V2, p.33). De plus, près de 30 % des mentorés et 20 % des mentors déclarent ne jamais avoir eu de contact avec ce dernier. Ces résultats soulignent ainsi le paradoxe du suivi réalisé par des professionnels peu mobilisés sur

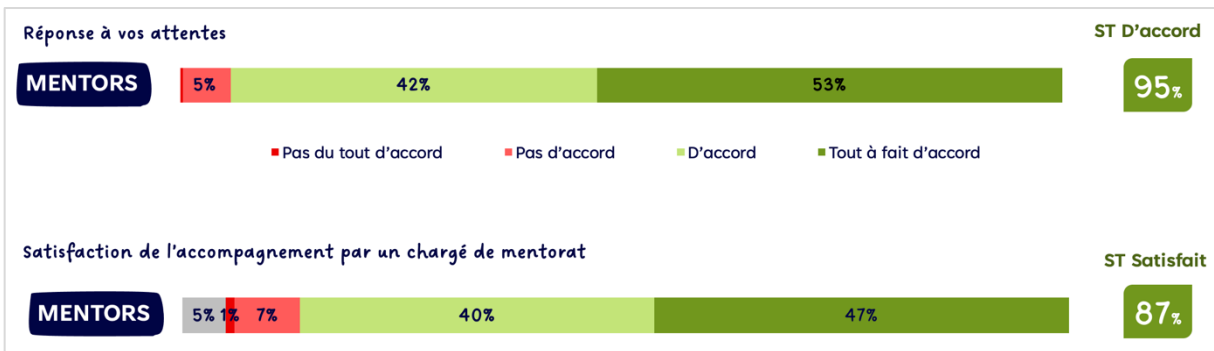
l'accompagnement des binômes, mais qui, dès qu'ils sont sollicités par les mentors notamment, répondent aux attentes des mentors et mentorés.

FIGURE 20. FREQUENCE ET SUJETS DES RENCONTRES AVEC UN CHARGE DE MENTORAT



Source : Enquête BVA V2, INJEP, 2024, p. 33.

FIGURE 21 SATISFACTION DES MENTORS A L'EGARD DES CHARGES DE MENTORAT



Source : Enquête BVA V2, INJEP, 2024, p. 35.

Les enquêtes qualitatives ont montré à quel point le rôle et la présence des chargés des mentorats diffèrent d'une structure à l'autre, qu'il s'agisse d'un mentorat dédié aux adolescents ou d'un mentorat étudiant.

PLURICITE (qui a évalué le mentorat à dominante scolaire auprès des collégiens et lycéens) observe dans une des associations étudiées que l'appariement ou « matching » déclenche une rencontre physique entre le chargé de mentorat et le mentor. Cet échange est l'opportunité de présenter les ressources et l'ensemble de l'offre de formation et d'accompagnement de la structure. Le lien se prolonge de façon hebdomadaire, dans la mesure où les séances se déroulent dans les locaux de l'association et permettent aux binômes de croiser les chargés de mentorat. La petite taille de la structure et le fait que celle-ci ne dispose que de peu d'antennes induisent une relation de proximité entre les mentors et les permanents, qui se côtoient et se

connaissent bien. Cela favorise les interpellations des mentors vis-à-vis des permanents de la structure, si le besoin se fait sentir, notamment sur la question des ressources.

Dans une autre structure, des échanges en amont et en aval de la première rencontre sont également réalisés entre le mentor et les responsables des antennes locales de la structure qui endossent la fonction de chargé de mentorat. Ils permettent, au besoin, d'identifier des ressources pour accompagner l'installation du mentorat. Néanmoins, les mentors apparaissent autonomes, et n'ont pas mobilisé d'autres ressources que celles qui leur sont propres, ainsi que celles issues de la scolarité des mentorés.

Dans d'autres associations, le parcours d'intégration très formalisé en termes de ressources (tel que vu précédemment, MOOC, guide du mentor) offre ensuite une pleine autonomie aux binômes. Le chargé de mentorat est « à disposition » des mentors comme des mentorés, mais n'intervient pas ou de manière très marginale, et seulement à la demande.

Pour certaines enfin, les situations diffèrent d'un mentorat à un autre et la relation avec les chargés de mentorat est déterminée par le lieu où se réalisent les séances. Quand elles ont lieu au domicile des jeunes, les chargés de mentorat sont surtout présents lors de la première rencontre, et s'effacent ensuite. Ils réalisent un suivi ponctuel et sont « à disposition » du binôme, le cas échéant, si un besoin se fait sentir chez l'un des membres. Quand les séances se réalisent dans un lieu tiers (local de l'association, maison de quartier, tiers-lieu), la présence quasi permanente des chargés de mentorat facilite la construction d'un lien de proximité avec ces derniers, et des échanges plus fréquents qui peuvent favoriser le recours aux ressources mises à disposition par la structure.

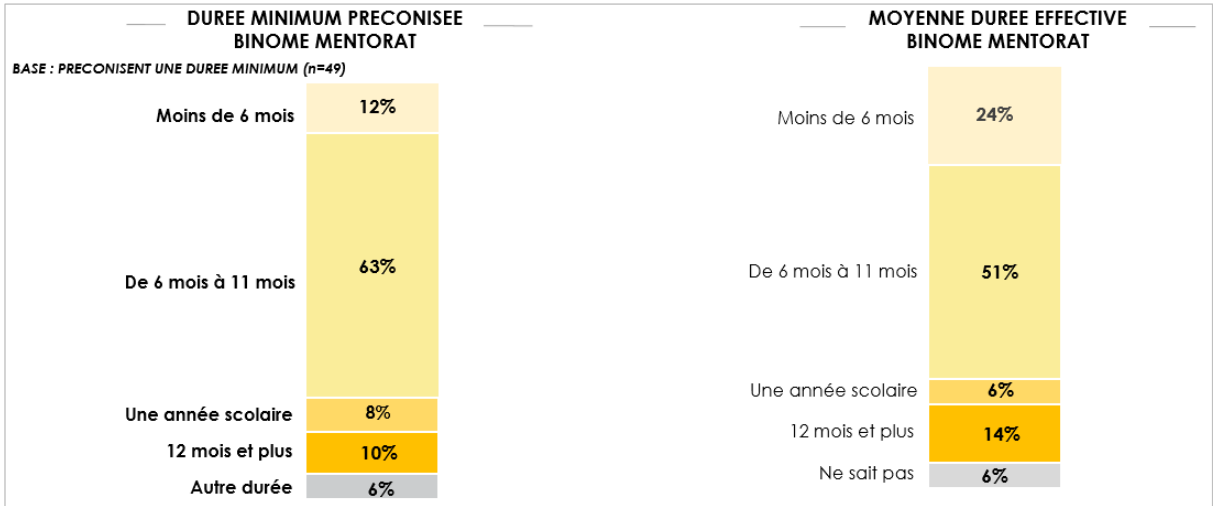
De la même manière, ITINERE montre que les étudiants et les étudiantes sont dans certaines structures mis en contact avec un chargé de mentorat de l'association, mais cette étape n'apparaît pas systématique. Elle l'est dans d'autres, en revanche, où elle prend la forme d'un entretien initial avec le coordinateur du programme pour comprendre le besoin du mentoré. Dans d'autres encore, un échange a également lieu avec une personne de l'association, mais via WhatsApp uniquement (qui est intégré à la plateforme de la structure). Cette étape est mise en œuvre dans ces structures qui ont pour point commun de toucher un volume de jeunes relativement limité. À l'inverse, dans certaines associations qui couvrent un grand volume de mentorats, aucun des étudiants interrogés n'a souvenir d'avoir échangé avec un chargé de mentorat au moment où de son inscription. Le premier échange a eu lieu généralement par écrit, à l'occasion de la mise en lien avec leur mentor.

4.4.3 Des durées variables d'accompagnement : des accompagnements « flash » et des mentorats longs

Près des deux tiers des structures interrogées par CSA préconisent une durée de relation comprise entre 6 mois et un an. Il est étonnant de constater que 12 % d'entre elles préconisent une durée de moins de 6 mois, alors que le cahier des charges du 3^e appel d'offres précisait que la relation devait durer « *au moins 6 mois* » (critère obligatoire n°6). L'écart entre le prescrit et le

réalisé n'est pas négligeable, puisque dans 24 % des structures, la durée effective constatée est inférieure à 6 mois (figure 23)³⁸.

FIGURE 22. DUREE DE LA RELATION PRECONISEE ET EFFECTIVEMENT CONSTATEE PAR LES STRUCTURES



Source : CSA, p. 47.

38 % des mentorés comme des mentors indiquent que la durée de l'accompagnement est fixée à l'avance par la structure ; dans ce cas, celle-ci est estimée en moyenne à 11 mois. Toutefois, cette durée moyenne diminue avec l'âge des mentorés : elle est de 9 mois pour les 15-25 ans et de 8 mois pour les plus de 25 ans. Les accompagnements plus longs, de 12 mois et plus, concernent davantage les mentorés âgés de 11 à 14 ans (38 %) ou les moins de 10 ans (23 %), et, dans une moindre mesure les jeunes de 15 à 25 ans (18 %) ou de 25 ans et plus (12 %).

Au-delà de la durée d'accompagnement recommandée par les associations, il est utile d'examiner la durée réelle des relations mentores, telle qu'elle ressort de l'enquête menée auprès des binômes. Ces données doivent toutefois être interprétées avec prudence : les mentorés engagés dans des accompagnements plus longs sont sans doute surreprésentés parmi les répondants aux dernières vagues de l'enquête, ce qui peut entraîner une surestimation de la durée moyenne.

Parmi les accompagnements débutés entre septembre et décembre 2023, 20 % ont duré moins de 3 mois, 11 % entre 4 et 5 mois, 16 % entre 6 et 8 mois, et 52 % 9 mois ou plus (figure 13). Les relations impliquant des mineurs sont généralement plus longues : deux tiers dépassent 9 mois, contre moins de la moitié pour celles concernant des majeurs. À l'inverse, un quart des accompagnements de majeurs prennent fin en moins de 3 mois, contre seulement un sur dix pour les mineurs.

³⁸ Il est intéressant de mettre en regard ces statistiques avec celles de l'étude de PHARE (2024), qui portait sur un échantillon différent. Cette étude a mis en évidence « une certaine convergence des pratiques autour d'un modèle de mentorat : la plupart du temps, le mentorat prend la forme d'une relation de 6 mois au cours de laquelle les binômes se rencontrent une à deux heures par mois en personne ou à distance. » La durée de 6 mois semble un point focal pour un certain nombre de structures.

TABLEAU 13. DUREE DE LA RELATION OBSERVEE DANS L'ENQUETE BINOMES

Durée des relations (clôturées ou non)	3 mois ou moins	4 à 5 mois	6 à 8 mois	9 mois et plus	Total
Mineurs	11 %	7 %	16 %	66 %	100 %
Majeurs	24 %	13 %	17 %	46 %	100 %
Ensemble	20 %	11 %	16 %	52 %	100 %

Source : Enquête Binômes, BVA-INJEP.

Note : les durées de 3 mois ou moins et de 4 à 5 mois ont été calculées en mobilisant la vague 2 de l'enquête : les durées de 6 à 8 mois et 9 mois et plus en combinant les vagues 2 et 3. Les mentorés ayant connu des relations mentores plus longues ont probablement davantage répondu aux dernières vagues de l'enquête, conduisant à un risque de surestimation de la durée moyenne de la relation mentorale dans l'enquête.

Les enquêtes qualitatives apportent un éclairage sur ces différentes durées d'accompagnement selon l'âge des mentorés, en faisant apparaître des durées d'accompagnement très variables allant de ce qu'ITINERE a nommé les accompagnements « flash » aux accompagnements longs. Quant à PLURICITE, l'équipe a eu accès à des mentorats plus longs pouvant dépasser les 20 mois d'accompagnement, des mentorats à destination d'un public adolescent en difficultés scolaires pour la plupart.

En ce qui concerne plus spécifiquement le mentorat étudiant observé par ITINERE, l'enquête indique que la durée d'accompagnement dépend des besoins exprimés par les jeunes, de la rapidité de résolution de leurs problématiques, mais également en grande partie de la structure d'accompagnement. Ainsi, dans certaines associations, les accompagnements sont plutôt longs (10-12 mois) quand ils s'avèrent plus courts dans d'autres structures, qui mettent parfois en place des accompagnements « flash » (3 à 4 échanges rapprochés sur 1 à 2 mois). La durée de ces mentorats influe de manière relativement importante sur la profondeur de l'accompagnement. Les mentorats courts permettent généralement de répondre à des besoins immédiats et plutôt ponctuels (ex : améliorer son CV, préparer des entretiens) même si les apports pourront perdurer dans le temps. Les mentorats longs permettent plus facilement de transformer la relation mentorale via des apports plus globaux (travail sur le projet professionnel, la confiance en soi, la posture professionnelle, etc.).

Même dans le cas de durées plus courtes (6 mois environ), des relations plus durables peuvent se nouer comme dans le cas de Gabriel (mentoré), qui envisage de maintenir le contact avec son mentor à l'avenir : « Je pense le garder toujours en soutien et comme un conseiller. À chaque fois que je rencontrerai une difficulté, même dans ma future vie professionnelle en alternance et autres, je n'hésiterai pas à le contacter pour demander son avis. » Le soutien émotionnel que son mentor lui a apporté semble avoir renforcé ici le lien mentorale.

4.4.4 Des appropriations différentes de la relation selon les mentorés

ITINERE a beaucoup insisté dans son enquête sur les différentes manières qu'ont les mentorés étudiants de s'approprier la relation. Le mentorat étudiant se présente comme un accompagnement basé sur une relation de confiance et de bienveillance qui peut parfois déboucher sur des liens amicaux ou quasi fraternels. La relation entre mentor et mentoré est

généralement décrite par les mentorés comme bienveillante, encourageante et basée sur la confiance.

Analyse de cas réalisée par ITINERE (p. 59-60)

Clément, étudiant mentor de 24 ans décrit sa posture ainsi : « être le plus agréable, bienveillant [...] Et rassurant entre guillemets ». Les mentors insistent sur l'importance de l'écoute active, de l'empathie et des encouragements, visant à soutenir le jeune et à l'aider à trouver ses propres solutions plutôt que de prodiguer des conseils. Un mentor mentionne l'importance d'adapter son discours en fonction du milieu d'où vient le mentoré. Il explique qu'il essaie de se mettre à la place du mentoré, notamment lorsqu'il critique un CV, en veillant à ne pas décourager la personne : « C'est comment expliquer à quelqu'un que son CV n'est pas propre par rapport à ce que moi je vois dans mon entourage, sans que ça soit décourageant », dit Paul, mentor. Cette posture empathique est très appréciée par les mentorés et participe de manière directe au climat de confiance. Par exemple, pour Juliette, mentorée de Lili, l'accent mis sur la communication ouverte et l'empathie a permis à Juliette de se sentir en confiance pour exprimer ses doutes et ses aspirations : « Le fait de voir que Lili comprenait un peu ma position, c'était un peu plus rassurant [...] OK, il n'y a pas de jugement dans le fait que ce soit trop flou pour moi elle va essayer de clarifier cette situation, cette histoire pour moi, donc ça c'était plutôt cool. »

Certains mentorés eux évoquent une relation proche de celle d'un ou d'une amie, d'un grand frère ou d'une grande sœur. Pour Mathilde, mentorée d'Elsa, « c'est une relation bienveillante entre une filleule et sa marraine qui donne des conseils à quelqu'un de plus jeune ». Toujours dans le registre familial, Enora (mentorée) décrit sa mentore Juliette comme « une grande sœur ». Alors qu'Enora (mentorée) ne s'attendait pas à ce rôle de grande sœur, elle estime que cela favorise une dynamique de transmission d'expérience et de conseils, similaire à celle qu'elle connaît chez les pompiers volontaires (camaraderie). « C'est la passion qui se transmet de génération en génération ». On retrouve ce registre de proximité entre Jacques (mentoré) et Guy (mentor). Leur relation a évolué d'un cadre formel de mentorat vers une amitié caractérisée par des échanges réciproques et un soutien mutuel : « C'est devenu un ami, vraiment. Nos échanges c'était plus de l'amitié que vraiment du mentorat, sauf au moment où il m'apprenait des choses, quoi. ». En plus de la proximité d'âge qui facilite l'intensité de la relation, il est intéressant de noter la dissociation de Jacques (mentoré) entre les moments d'apprentissage qu'il rattache au mentorat, et le reste, qui se déroule dans un cadre plus amical. Pour son mentor, s'il apprécie la relation qu'il entretient avec son mentoré, Guy (mentor) fait attention à garder certaines limites : « Je ne vais pas inviter Jacques chez moi ou ce genre de trucs. Ça me paraît plutôt logique. [...] J'essaie de rediriger le discours quand je vois que ça part trop longtemps sur des trucs perso. »

D'autres mentors soulignent que la relation de mentorat n'est pas à sens unique : « C'est qu'en fait, on échange en fait. Ils m'apprennent des choses comme moi je leur apprend des choses. C'est pas unilatéral. » (Ana, mentore), « Il y a un petit... Au cours des conversations, forcément, un petit peu de confiance, une confiance qui se crée. Donc, on échange sur... nos frères et sœurs, ce qu'ont fait nos parents... » (Elsa, mentore). Ces impressions sont similaires chez les mentorés « On parle [...] de ce qu'on aime faire. On apprend aussi à se connaître. »

Cependant, certains mentors expriment des difficultés à trouver le bon positionnement (ni ami, ni professeur). Trouver le bon équilibre dans la relation mentor-mentoré peut être délicat, notamment pour éviter d'être « trop copain » tout en créant une relation de confiance.

En revanche, les mentorés étudiants qui ont bénéficié de mentorats aux durées plus courtes ou de manière plus distante décrivent la relation comme « cordiale » et « professionnelle ». C'est le cas par exemple de Charlotte (mentorée) et de son mentor Clément, pourtant proches en âge (19 et 24 ans). Clément est un mentor très organisé et sa manière de faire répond à un schéma précis. Lors du premier rendez-vous, qui dure généralement entre une heure et demie et deux heures, le mentor examine le CV du mentoré, travaille sur sa mise en forme et l'aide à définir une méthodologie de recherche adaptée à son domaine. Les rendez-vous suivants sont consacrés à la rédaction de la lettre de motivation et à la préparation aux entretiens (recherche de stage/alternance). On peut imaginer que cette méthode, relativement directive, tend à des

échanges très formels, peu importe la bienveillance souhaitée du mentor. Pour autant, formalisme n'est pas synonyme de moindre satisfaction, car Charlotte (mentorée) rapporte que le mentorat lui a apporté des connaissances sur la rédaction de CV et de lettres de motivation : « J'ai appris de mes erreurs, c'est-à-dire ce que je devais mettre sur le CV ou pas, ce qu'il fallait mettre en avant par rapport à la lettre de motivation, les points sur lesquels il fallait appuyer ». Charlotte (mentorée) indique qu'elle n'a pas obtenu plus d'entretiens à la suite des conseils reçus, mais elle estime que son objectif initial est atteint. Elle mentionne apprécier d'avoir quelqu'un avec qui parler de ses projets professionnels, ce qu'elle dit ne pas pouvoir faire facilement avec ses proches ou à l'école.

4.4.5 Quelle place pour les familles dans les relations mentoriales impliquant des mineurs ?

S'agissant des mentorés mineurs se pose la question de l'implication des familles ou des représentants légaux dans les relations mentoriales. Les données de l'enquête quantitative de BVA nous permettent de dresser un premier panorama des relations entretenues par les mentors et les familles des mentorés qu'ils accompagnent. Ainsi, 3 mois en moyenne après le début de l'accompagnement, 86 % des mentors de jeunes mineurs ont rencontré la famille de leur mentoré

Les mentors accompagnant des enfants sont plus nombreux à déclarer avoir rencontré les parents ou les responsables légaux que ceux ayant mentoré des jeunes plus âgés. Ainsi, 95 % des mentors d'enfants âgés de moins de 11 ans ont rencontré les parents ou le responsable légal, alors que cette proportion se réduit à 67 % pour les jeunes de 15 à 17 ans. De la même manière, la fréquence des rencontres entre le mentor et les familles varie selon l'âge des mineurs : 72 % des mentors accompagnant des enfants de moins de 11 ans ont rencontré en personne la famille contre 37 % des 15-17 ans.

Il apparaît ainsi que les parents des plus jeunes enfants et préadolescents accompagnent davantage la relation mentorale que ceux des jeunes majeurs. S'ils peuvent en effet être à l'origine de l'inscription de leur enfant dans le mentorat ou soutenir la démarche, l'enquête conduite par PLURICITE auprès de collégiens et lycéens nous apprend que leur attitude et leur place dans le suivi du mentorat sont variables. Elles dépendent à la fois de leurs attentes et postures individuelles, des espaces que leur proposent les structures de mentorat et de l'objet de l'accompagnement. Les familles sont plus présentes lorsque le mentorat répond à un besoin de soutien scolaire ou d'appui au développement psychosocial de leur enfant, d'autant plus quand elles en ont été à l'initiative. Dans ce cas, elles sont davantage en demande d'un échange régulier avec le mentor, en amont et en aval des rencontres, pour s'assurer que la relation fonctionne. Pour les mentors interrogés, le lien régulier avec les parents est important : il permet une meilleure adaptation du mentorat aux besoins des jeunes, et une meilleure prise en compte du contexte scolaire ou personnel du mentoré.

Analyse de cas réalisée par PLURICITÉ (p. 79-80)

C'est notamment le cas de Simon, dont la mère est activement impliquée, participant aux débriefings après les séances de mentorat, tout en respectant la relation privilégiée du binôme sans interférer. De même, le lien entre Théo et les parents de Mathieu est un élément clé de la dynamique mentorale. Théo s'assure de discuter régulièrement avec eux pour suivre les progrès et les défis rencontrés par Mathieu à l'école : « Les parents doivent être partie intégrante de la relation mentor-mentoré. Quand je viens, on parle dès le début pour mettre au point ce qui s'est passé dans la semaine. » Cette relation triangulaire a permis de mieux comprendre les difficultés spécifiques de Mathieu à l'école, notamment le manque d'investissement de

certaines professeurs, qui avaient mis de côté sa classe. Si la place des parents est importante, le mentorat doit rester un espace d'autonomie et de liberté de parole, notamment parce qu'il aborde des sujets qui touchent aux défis personnels des jeunes, et que pour certains, le mentor est une des rares personnes avec qui ces sujets sont abordés. En ce qui concerne Julien, 16 ans, lycéen scolarisé en classe de 1^{re}, si ces parents sont d'habitude très présents dans les engagements de Julien, ils restent aujourd'hui plutôt en retrait à la relation mentorale, pour le mentoré, « c'est un peu comme une deuxième vie, parallèle. [...] Je n'en parle pas avec les autres ; c'est entre moi et Paul c'est ma vie, je me vis ma vie. »

Dans les situations où la relation mentorale s'opère à distance, PLURICITE observe plus souvent une mise en retrait des familles. Les mentors voient cette mise à distance comme pouvant fragiliser le travail d'accompagnement du jeune, notamment lorsqu'il s'agit de décider de l'orientation. Dans certains cas, par exemple, ils craignent que les parents ne soient pas suffisamment informés des options envisagées avec le jeune, et ne puissent donc relayer ces choix au moment voulu.

Analyse de cas réalisée de PLURICITE (p. 80-81)

Le mentor de Julien est Paul, directeur informatique âgé de 61 ans. En entretien, il exprime le sentiment que Julien ne lui a pas tout dit de sa situation. La modalité distancielle amène selon lui des biais qui ne permettent pas de s'approprier l'ensemble du contexte social et familial du jeune. Il aimerait notamment en savoir plus sur la relation de Julien avec ses parents, ses relations sociales au lycée. Au détour d'échanges avec Julien, il a notamment repéré que ce dernier disposait d'un aménagement du temps lors des examens au lycée, ce qui l'a interpellé quant aux besoins spécifiques de son filleul : **« Je pense que Julien a un trouble dys ou un trouble autistique, mais je n'en suis pas sûr. Ça lui appartient de m'en parler ou pas. Après ça peut avoir son intérêt d'avoir quelques éléments pour guider notre positionnement en tant que parrain. Par exemple, je pense que sa maman est à côté de lui pendant les visio, mais il ne me le dit pas. En présentiel, ce serait levé ; les parents me connaîtraient physiquement, car il faut le reconnaître, je suis quand même un inconnu qui rentre dans leur foyer. Il faut vraiment se faire confiance. »**

Paul décrit le rôle du parrain comme un « maillon d'une chaîne » et le besoin dans certaines situations, de réunir tout le monde autour du jeune dans une forme d'alliance éducative pour un accompagnement le plus éclairé possible. Dans le cas de Julien, cela lui semblerait utile. Mais plus loin, Paul rappelle que le parrainage, c'est **« savoir s'adapter sans avoir toutes les clés. »**

Quant à Charles, mentor de 66 ans, retraité du secteur aéronautique, **« la place des parents n'est pas débattue au sein d'Atlantique, et c'est une question à soulever »**. C'est un sujet qu'il a rapidement évoqué avec son filleul, soulignant qu'il souhaite ne pas être en opposition avec ses parents et tient à ne pas se substituer à ces deniers. Il se dit **« précautionneux sur le sujet »** notamment parce qu'une démarche envisagée au sein du binôme a été annulée par sa mère. Il pense que cela pourrait être délicat si certaines dimensions du projet ne rencontraient pas l'adhésion des parents. **« Je l'ai encouragé à s'inscrire dans un club d'aéronautique, à envisager telle ou telle démarche qui peut avoir des incidences économiques, des prises de risque. Les parents peuvent avoir peur, rencontrer des freins... ça peut devenir un enjeu de ne pas s'être entretenu avec les parents. »** Charles nuance néanmoins ses propos, en soulignant que le cadre du parrainage permet de s'exprimer sans jugement, en liberté, en tant que jeune presque adulte. La place des parents ne doit pas nécessairement être normée, mais peut être interrogée de son point de vue, selon les situations avec un soutien qui pourrait être attendu de la part de l'association sur le sujet.

Enfin, la place des parents varie en fonction du cadre et des conditions proposés par les structures de mentorat. Certaines instaurent des temps d'échange avec les parents lors de points de suivi. D'autres organisent des temps forts conviviaux et collectifs réunissant à la fois les binômes et les familles (comme c'est le cas au sein d'une des associations enquêtées à travers l'organisation de pique-niques avec les familles à chaque temps de bilan annuel).

4.5. Savoir clôturer la relation

La clôture de la relation mentorale est apparue comme un enjeu central pour mesurer et analyser les effets de l'accompagnement sur les mentors et mentorés. La revue de littérature réalisée par Emily Lopez Puyol met en évidence l'impact de la durée de la relation mentorale sur la qualité de la relation mentorale [encadré 4]. Les travaux nord-américains démontrent que plus la relation mentorale est longue, et plus l'impact sera jugé positif par les mentorés.

Les résultats de l'évaluation menée par l'INJEP (et donc dans un contexte français) sont plus nuancés sur ce point, et mettent en lumière le fait que la durée optimale dépend aussi de l'objectif poursuivi. En effet, Les mentorats courts peuvent être jugés par certains mentorés comme réussis, car ayant atteint l'objectif (par exemple trouver un stage ou un emploi, ou réussir un examen), notamment en ce qui concerne les mentorats à destination des étudiants et des jeunes en insertion (cf. partie 5). Le problème n'est donc peut-être pas tant la durée en soi que les ruptures prématurées par rapport aux attentes et/ou souhaits notamment des mentorés.

ENCADRE 4. LES ENSEIGNEMENTS DE LA REVUE DE LITTÉRATURE CONCERNANT LA DUREE D'ACCOMPAGNEMENT ET LA QUALITE RELATIONNELLE*

La revue de littérature d'Emily Lopez Puyol montre que la durée de l'accompagnement a un impact sur la qualité de la relation. Elle s'est appuyée sur une étude récente menée au Danemark (Damm *et al.*, 2022), laquelle a observé les effets des relations de mentorat communautaire à long terme sur les jeunes, dans le contexte nordique de protection sociale. L'échantillon de l'étude comprenait 197 enfants participant à un programme de mentorat. Les résultats montrent que ceux qui avaient eu un mentor pendant au moins un an étaient perçus, par leurs parents, comme ayant un sentiment de bien-être significativement plus élevé. En revanche, il n'y avait pas de différences significatives pour les jeunes accompagnés par des mentors pendant moins d'un an ou restés sur liste d'attente.

Aussi, elle note que la temporalité et la qualité de la relation apparaissent comme indissociables en matière de relation mentorale. Du côté des mentors, ceux qui entretiennent des relations à plus long terme perçoivent des bénéfices plus importants chez les jeunes accompagnés (DuBois, Neville, 1997). Du côté des mentorés, Jean Rhodes et Jean Grossman (2002) ont constaté que les résultats liés aux relations de mentorat varient en fonction de la durée. Dans ce contexte, ces chercheuses montrent que les jeunes impliqués dans des relations de mentorat qui durent un an ou plus font preuve d'améliorations dans les résultats scolaires ainsi qu'au niveau psychosocial et du comportement. Les effets sont moindres chez les jeunes dont la relation dure de 3 à 12 mois. Ceux dont la relation s'arrête dans les 3 mois ont, au contraire, signalé une baisse de l'estime de soi et de la perception de leurs compétences scolaires. Ces résultats questionnent puisque plusieurs recherches ont montré qu'en moyenne, les relations de mentorat, notamment axées sur les questions éducatives, durent autour de 5 mois (Bernstein *et al.*, 2009 ; Herrera *et al.*, 2011).

Par ailleurs, le processus de clôture est important, car des études indiquent que si la fin d'une relation n'est pas traitée de manière formelle, même dans les cas de relations qui n'étaient pas particulièrement étroites, cela peut entraîner des répercussions émotionnelles négatives pour les mentorés, telles que des sentiments de déception ou de colère (Spencer *et al.*, 2017). De même, une mauvaise gestion du processus de clôture d'une relation de mentorat positive peut également susciter des émotions négatives à l'égard d'une expérience qui était initialement favorable (Garringer *et al.*, 2015). Indépendamment des circonstances propres à chaque binôme, chaque relation de mentorat doit conclure de manière formelle, offrant à tous les participants la possibilité de partager leur expérience concernant le mentorat et de prévoir des procédures pour le cas où un remplacement serait nécessaire. Lors de ces échanges, le personnel de l'agence doit aborder des sujets tels que les émotions associées à la fin de la relation, les motifs de cette conclusion, les aspects positifs de l'expérience vécue, ainsi que les modalités de contact une fois la relation dans le cadre du programme de mentorat achevée. En effet, certains binômes peuvent décider de poursuivre leur relation en dehors du cadre fourni par le programme (Garringer *et al.*, 2015).

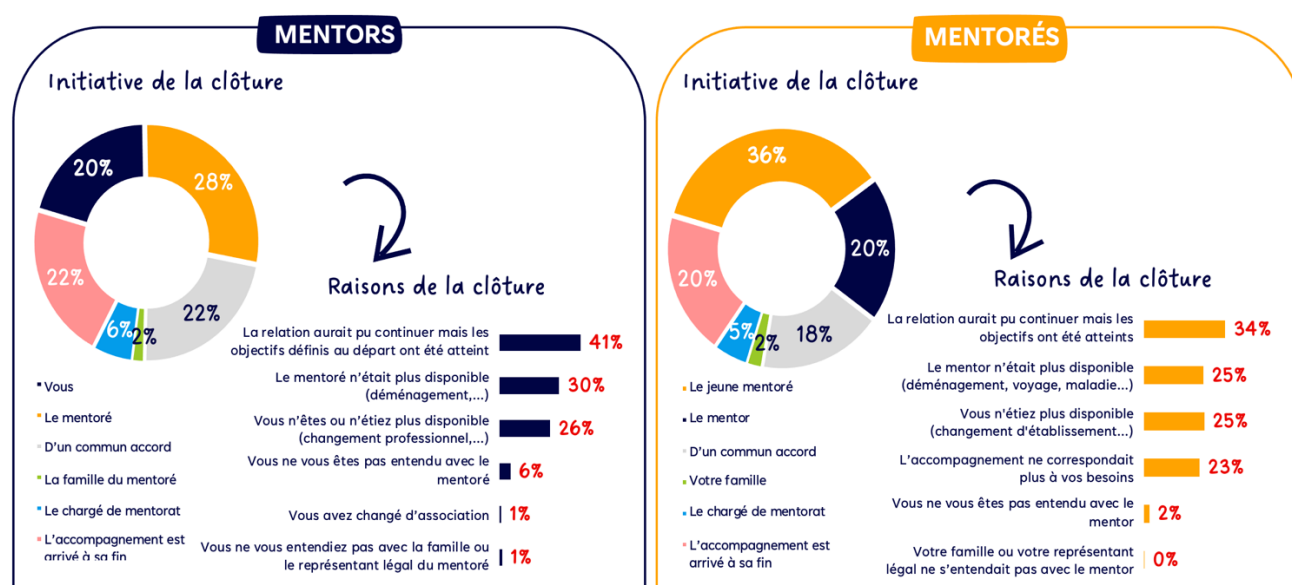
* Extrait du rapport d'ITINERE (p. 54).

4.5.1 Atteinte des objectifs et manque de disponibilité : les raisons principales des ruptures précoces du mentorat

Dans 16 % des structures interrogées, la proportion de binômes dont la relation a été interrompue prématurément dépasse les 25 % (CSA, p. 64), rejoignant les taux de rupture élevés constatés en Amérique du Nord (voir 2.1 *supra*). Ce constat amène à s'interroger sur les causes de ruptures anticipées. Elles peuvent être diverses : le fait que le « *matching* » n'a pas fonctionné, ou que le mentor et/ou le mentoré est parti avant la fin prévue. Des sorties anticipées peuvent aussi avoir des causes positives – le fait notamment que les objectifs qui avaient été fixés ont été atteints avant le terme prévu. Lorsqu'on interroge les structures sur les principaux facteurs d'échec de la relation de mentorat, un grand nombre d'entre elles (57 %) mentionnent des besoins et attentes mal identifiés, mais aussi, sans que ce soit exclusif, le manque de disponibilité du mentoré (mentionné aussi par 57 % des structures) ou du mentor. Une sur dix évoque un accompagnement insuffisant de sa part parmi les différents facteurs possibles (CSA, p. 56).

Les résultats obtenus par l'enquête quantitative menée auprès des structures concordent avec ceux issus de l'enquête réalisée par BVA auprès des mentors et mentorés. En effet, quand on interroge les mentorés, 34 % déclarent avoir clôturé la relation mentorale car les objectifs ont été atteints (BVA V2, p. 63). En revanche, ils sont 25 % à répondre qu'ils ont mis fin à l'accompagnement, car leur mentor n'était plus disponible. Ce manque de disponibilité s'est illustré plus particulièrement dans l'enquête qualitative menée par PLURICITE auprès des structures accompagnant des collégiens et lycéens. L'enquête insiste sur les disponibilités entravées par les vacances scolaires d'été ou les épisodes de stages des étudiants et des étudiantes mentores qui accompagnent des jeunes et des enfants en difficultés scolaires. Il convient également de souligner que les mentorés sont 25 % à déclarer ne plus être disponibles pour s'engager dans la relation mentorale.

FIGURE 23. FIN DE L'ACCOMPAGNEMENT



Source : Enquête BVA V2, INJEP, 2024, p. 63.

Pour résumer, atteinte des objectifs et manque de disponibilité (des mentors comme des mentorés) constituent les deux principales raisons qui mettent un terme à la relation mentorale une fois que l'accompagnement a été engagé.

Que la relation mentorale s'inscrive dans une temporalité dite « flash » ou longue, comme cela a été évoqué précédemment, l'évaluation insiste sur la nécessité de la clôturer de manière officielle et bien identifiée tant par les mentorés que par les mentors.

4.5.2 L'importance de clôturer une relation arrivée à son terme

Il ressort de l'étude d'ORSEU que les modalités de clôture sont variables d'une structure à l'autre ; cette étape est plus ou moins formalisée, certaines structures suivant un processus harmonisé et défini en amont, d'autres non. Généralement, elle prend la forme d'un rendez-vous tripartite entre le mentor, le mentoré et le chargé de mentorat, les parents peuvent y assister dans le cas des programmes de mentorat ciblant des mineurs.

Ce temps d'échange peut avoir plusieurs objectifs. Il permet de faire le bilan du déroulement du programme de mentorat à travers des indicateurs qualitatifs et quantitatifs, même si ces derniers ne sont pas toujours bien définis. Il permet au chargé de mentorat de revenir sur les difficultés rencontrées, le nombre de rencontres réalisées par le binôme, le respect des règles fixées par le programme en termes de fréquence, un retour sur les modalités de la communication, de suivi, d'appui, etc. En termes d'indicateurs qualitatifs, les chargés de binôme font aussi le bilan des objectifs atteints qui étaient visés par la relation de mentorat, par exemple la recherche d'un stage ou d'un emploi, une aide à la rédaction d'un CV, l'aide aux devoirs. Dans certains cas, la nature du programme de mentorat rend ce travail d'évaluation des résultats plus complexe, par exemple pour des programmes ciblant le développement de compétences socio-comportementales ou la création d'une relation quasi « amicale ».

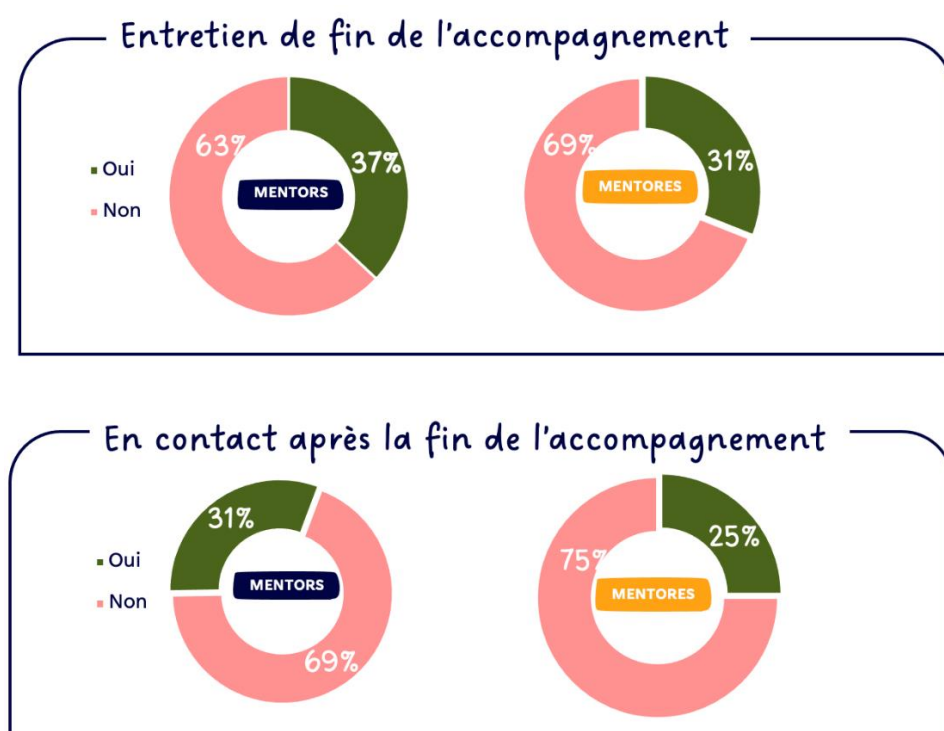
Le rendez-vous de clôture constitue également un temps pour faire le point avec les mentors sur leur souhait de renouveler leur expérience. Au-delà, dans certaines associations, ce dernier rendez-vous constitue aussi un enjeu pour la reconduction de ces derniers - devenant un levier d'action dans la stratégie de « captation » évoquée plus haut. Enfin, cet échange peut aussi permettre au chargé ou à la chargée de mentorat de tirer les leçons de son accompagnement et de définir des axes d'amélioration dans la constitution de futurs binômes. Dans une des structures étudiées par ORSEU, le mentor et le mentoré attribuent ainsi une note de 1 à 5 à l'expérience vécue selon différents critères (qualité du mentorat, pertinence de la mise en binôme, relation avec le chargé de mentorat, etc.).

Dans la continuité de l'enquête menée par ORSEU sur les structures, les enquêtes qualitatives et quantitatives sur les mentors et mentorés mettent en lumière le manque de mise en œuvre d'un entretien de clôture qui réunisse le mentor et le mentoré, le chargé de mentorat et les familles, notamment quand il s'agit de mentorat destiné aux mineurs. En effet, BVA indique que cet entretien de clôture est peu réalisé : il concerne environ un tiers des relations mentales (qu'on interroge les mentors ou les mentorés).

Du point de vue d'ITINERE, cette absence de formalisation systématique se traduit également par des fins de mentorat qui ne se disent pas toujours clairement. Les binômes interrogés

n'évoquent pas de réelle clôture du mentorat, laissant planer parfois une incertitude sur le stade du mentorat (toujours en cours, en pause, terminé). Les structures ne communiquent pas explicitement auprès des binômes sur une procédure de clôture. Cela ne semble cependant pas particulièrement poser problèmes aux intéressés qui indiquent régulièrement savoir qu'ils peuvent reprendre contact avec leur mentor s'ils en ont besoin. Dans certains cas, on observe une désynchronisation entre le temps du dispositif qui prévoit un début et une fin, et le temps de la relation tel que le mentor et le mentoré le conçoivent. Un quart des mentorés déclarent toujours être en contact avec leur mentor bien que le binôme soit clôturé officiellement par la structure (BVA V2, p. 64). Les mentors sont, quant à eux, 31 % à avoir maintenu le contact avec le jeune qu'ils ont accompagné. Cela signifie que pour certains binômes, la relation mentorale s'autonomise par rapport au dispositif, et va au-delà de la durée institutionnelle.

FIGURE 24. FIN DE L'ACCOMPAGNEMENT



Source : Enquête BVA, INJEP, 2024.

4.5.3 Des actions mises en œuvre pour essayer de surmonter les difficultés de la relation mentors-mentorés

Les structures entreprennent des actions pour éviter les ruptures non anticipées, notamment dans les cas où les binômes rencontrent des difficultés. Parmi les structures interrogées par CSA, un grand nombre mentionne une médiation et une tentative de conciliation (évoquées par 76 % des structures), une proposition de réaffectation avec un autre mentor (73 %), et/ou un bilan de l'action menée et des difficultés rencontrées (71 %). Les propositions de réaffectation vers une autre structure sont plus rares (évoquées par 24 % des structures). On peut noter que dans 14 % des structures, aucune procédure précise n'est prévue (CSA, p. 68).

Ce qu'il faut retenir...

- Des recrutements de mentors et mentorés intenses pour répondre aux objectifs ambitieux du nombre d'accompagnements fixés par le plan « 1 jeune, 1 mentor ».
- Des « contrôles d'honorabilité » des mentors destinés à sécuriser la relation et à prévenir des risques de violences sexuelles et sexistes à l'égard des mentorés souvent insuffisants à l'entrée du dispositif. Les mentors sont seulement 28 % à avoir déclaré envoyer leur extrait d'acte de casier judiciaire à la structure qui les a recrutés.
- Des politiques et des pratiques de formation très inégales, souvent courtes et facultatives. Les formations qui s'appuient sur des mises en situation sont jugées plus adaptées par les mentors enquêtés.
- Des chargés de mentorat, véritables chevilles ouvrières du déploiement du dispositif, ayant un profil jeune, diplômé, féminin, multi engagé et souvent recruté en service civique.
- Des chargés de mentorat bien repérés par les binômes, qui répondent aux attentes des mentors et mentorés, mais qui sont paradoxalement peu présents dans le suivi régulier des binômes.
- Des durées d'attente d'appariement plutôt courtes pour la majorité des binômes observés, mais un quart de jeunes mentorés sont mis en attente plus d'un mois. Cette mise en attente est plus forte chez les mentors.
- Des durées variables d'accompagnement : des accompagnements « flash » observés chez les étudiants et des mentorats plus longs chez les adolescents scolarisés. Une partie des accompagnements flash répondent aux attentes précises des jeunes en insertion ou en études.
- L'importance de clôturer la relation mentorale arrivée à son terme.
- La place des parents dans le mentorat à destination des mineurs. Un équilibre doit être trouvé entre un nécessaire besoin de capitalisation et d'appropriation de ce qui se joue dans les séances, et l'objectif

5. Quels effets sur les mentorés ?

Que retirent les jeunes accompagnés des relations nouées dans le cadre des programmes de mentorat ? Atteignent-ils les objectifs fixés en début de relation ? Quel regard portent-ils sur l'accompagnement qui leur a été proposé ? Et que dire des relations mentorales décevantes voire « dysfonctionnelles » ? Cette partie tentera d'apporter des réponses à ces différentes questions, en rappelant auparavant qu'il est difficile d'isoler spécifiquement l'effet du mentorat, et en montrant comment les enquêtes qualitatives et quantitatives menées dans le cadre de l'évaluation permettent de répondre partiellement à ces questions (5.1). Quatre grands enseignements peuvent en être tirés :

- La satisfaction est plus élevée chez les mentorés les plus jeunes et ceux issus de milieux modestes, et dépend avant tout des conditions concrètes d'accompagnement (régularité, durée des rendez-vous, accessibilité de la structure) (5.2).
- Environ la moitié des mentorés déclarent avoir atteint pleinement les objectifs qu'ils s'étaient fixés au démarrage du mentorat, l'attribution de cette réussite au mentorat variant selon les objectifs poursuivis (5.3).
- Le mentorat semble avoir un impact assez limité sur l'autonomie, les compétences psychosociales ou la clarification des projets professionnels, mais semble apporter par ailleurs un soutien émotionnel durable à une partie des jeunes (5.4).
- Une attention particulière doit être portée aux relations mentorales décevantes ou « dysfonctionnelles », dont les effets pourraient avoir des conséquences négatives pour certains jeunes (5.5).

5.1 Mesurer l'impact du mentorat sur les jeunes en l'absence de « groupe témoin » : quatre approches complémentaires

Évaluer l'impact réel du mentorat sur les trajectoires des jeunes accompagnés est une tâche complexe. Si l'on se contente d'observer leurs parcours – ont-ils trouvé un emploi, un stage, amélioré leurs résultats scolaires ? –, on risque d'attribuer au mentorat des évolutions qui se seraient produites de toute façon. Par exemple, la majorité des jeunes en recherche d'un emploi ou d'un stage finissent – fort heureusement – par en trouver un, avec ou sans mentorat, et il est donc crucial de disposer d'un cadre d'évaluation permettant d'isoler ce qui relève spécifiquement du mentorat. Dans l'idéal, une évaluation rigoureuse nécessiterait de comparer ces jeunes à un groupe témoin aux caractéristiques similaires, mais non accompagné, afin d'isoler les effets propres du mentorat.

C'est l'approche que nous avons adoptée dans l'axe 3 de notre évaluation, avec la mise en place d'une évaluation randomisée du programme HomeClass de ZupdeCo, encore en cours – et dont les résultats ne sont donc pas présentés dans ce rapport, où des jeunes sont assignés de manière

aléatoire à un accompagnement ou à un groupe de contrôle. Ce type d'expérimentation, souvent utilisé en sciences sociales, permet d'obtenir des résultats solides et non biaisés sur l'efficacité du dispositif. Toutefois, il n'a pas été possible de déployer cette méthodologie pour l'ensemble des programmes étudiés.

Des évaluations menées aux États-Unis, où ce type d'expérimentation a pu être conduit à grande échelle, indiquent que le mentorat a des effets réels, mais modérés sur les jeunes accompagnés. Il contribue notamment à l'amélioration de certaines compétences sociales et professionnelles, mais son impact sur les performances académiques ou l'insertion professionnelle reste limité. Ces résultats doivent cependant être mis en regard du coût relativement faible de ces dispositifs, qui en font une intervention accessible et potentiellement efficiente.

Explorer autrement les effets du mentorat

Faute de pouvoir établir systématiquement un groupe témoin, nous avons adopté une approche complémentaire, articulée autour de plusieurs méthodes permettant d'apporter un éclairage sur les effets du mentorat. Cette approche constitue le cadre d'analyse de la suite du rapport, où nous présentons les principaux résultats obtenus.

L'analyse de la satisfaction des jeunes mentorés et de leurs mentors

Les enquêtes montrent une satisfaction généralement élevée des jeunes accompagnés. Toutefois, l'auto-évaluation de la satisfaction est un indicateur à interpréter avec prudence, car les bénéficiaires sont souvent enclins à juger positivement les dispositifs auxquels ils participent, en particulier lorsqu'ils s'y sont engagés volontairement. Un levier d'analyse plus pertinent consiste à comparer les jeunes plus ou moins satisfaits, afin d'identifier les dimensions de l'accompagnement les plus efficaces, ce que nous réalisons dans la partie 5.2.

Le suivi des objectifs individuels des mentorés et de leur atteinte

Une approche complémentaire consiste à demander aux jeunes, dès le début de l'accompagnement, quels sont leurs objectifs (trouver un stage, améliorer leurs résultats scolaires, renforcer leur confiance en eux...) et à évaluer s'ils les ont atteints. En complément, les jeunes peuvent être interrogés sur leur perception du rôle du mentorat dans ces évolutions : auraient-ils atteint ces objectifs sans accompagnement ? Cette méthode, mobilisée dans la partie 5.3, comporte des biais subjectifs, mais apporte un éclairage utile sur les effets perçus du mentorat.

Suivre l'évolution d'indicateurs clés du mentorat à différentes étapes

Pour certains effets attendus du mentorat – progression scolaire, construction d'un projet professionnel, engagement accru dans certaines démarches – l'enquête longitudinale menée auprès des jeunes permet d'en mesurer l'évolution à différentes étapes : au début de l'accompagnement, puis après six mois et un an. Cette approche longitudinale permet d'observer, en partie 5.4, d'éventuelles évolutions, même si les résultats obtenus sont difficiles à attribuer directement au mentorat, et que les indicateurs sélectionnés – nécessairement en nombre réduit – ne permettent pas de suivre l'ensemble des impacts possibles des différents programmes de mentorat.

L'analyse des récits des jeunes et de leurs mentors sur leur propre expérience

L'impact du mentorat ne peut pas se résumer à une série d'indicateurs quantitatifs. L'étude des récits des mentorés, à travers des enquêtes qualitatives, permet de mieux comprendre les mécanismes à l'œuvre et les effets subjectifs du mentorat sur leur parcours. Certes, ces témoignages ne sont pas représentatifs de l'ensemble des jeunes accompagnés, mais ils apportent des éléments précieux pour saisir la diversité des expériences et identifier les leviers d'amélioration des dispositifs. Ils sont mobilisés au fil du texte pour enrichir le commentaire.

Ces différentes approches, qui structureront la suite du rapport, permettent de contourner certaines limites méthodologiques et d'apporter une vision plus fine des effets du mentorat. Elles éclairent les dynamiques à l'œuvre, les facteurs influençant l'efficacité de l'accompagnement et les dimensions du mentorat perçues comme les plus bénéfiques par les jeunes eux-mêmes.

L'adoption de méthodes d'évaluation complémentaires, allant des approches quantitatives rigoureuses aux méthodes qualitatives immersives, est impérative pour saisir la complexité des effets du mentorat. Cette approche diversifiée permet non seulement de mesurer des changements objectifs, mais aussi de donner la parole aux bénéficiaires, enrichissant ainsi la compréhension globale de son impact.

5.2. Une satisfaction fonction des situations d'accompagnement

En juin 2024, après 6 à 9 mois de relation, les mentorés sont pour la très grande majorité (83 %) satisfaits ou très satisfaits de l'accompagnement de leur mentor (BVA, V2 p. 61). Ils sont par ailleurs 90 % à affirmer qu'ils recommanderaient le mentorat à leurs amis, et 50 % à envisager le fait de devenir mentor (BVA V2, p. 77). Si de tels taux globaux sont habituels dans le cadre des évaluations de politiques publiques³⁹, des différences de satisfaction existent parfois entre les jeunes, selon leur trajectoire personnelle ou leur expérience du dispositif.

Afin de mieux appréhender ce que recouvre ce taux dans le cadre du mentorat, nous présenterons d'abord les profils des jeunes satisfaits de leur accompagnement (5.2.1), avant d'investiguer les caractéristiques d'un suivi jugé satisfaisant par les mentorés (5.2.2). Cette analyse s'appuiera également sur les résultats d'une régression logistique ordinale, permettant de raisonner « toutes choses égales par ailleurs » et d'isoler l'influence de chaque facteur sur la satisfaction ressentie par les jeunes accompagnés (encadré 5).

³⁹ À titre d'exemple, avec une question formulée de manière similaire, 94 % des participants aux séjours de cohésion du service national universel en 2024 se déclarent plutôt (32 %) ou très satisfaits (62 %) de leur expérience (<https://injep.fr/publication/classes-et-lycees-engages-diversite-renforcee-souhaits-dengagement-moins-marques/>). De même, en 2022, 87 % des volontaires en Service civique se déclaraient satisfaits de leur mission, dont 57 % étaient très satisfaits (<https://www.service-civique.gouv.fr/api/media/assets/document/asc-ra-2022-vdef-web.pdf>).

ENCADRE 5. METHODOLOGIE – INTERET DU MODELE DE REGRESSION LOGISTIQUE ORDINALE

En isolant les effets de chaque variable, l'analyse de régression logistique permet d'identifier les effets résiduels d'une variable explicative – les caractéristiques des situations d'accompagnement dans le cadre des programmes de mentorat – sur une variable d'intérêt – le niveau de satisfaction déclaré par les jeunes mentorés –, et ainsi d'effectuer un raisonnement « toutes choses égales par ailleurs ». Et l'on constate ici qu'à autres caractéristiques contrôlées, le contact avec le chargé de mentorat, la durée des rendez-vous, leur fréquence et leur format, ainsi que le fait d'atteindre ses objectifs ont un effet sur la probabilité d'être satisfait de l'accompagnement reçu dans le cadre du mentorat.

Afin de construire ledit modèle, la modalité « Peu ou pas satisfait » de la variable « Satisfaction à l'égard du mentorat » (Q28) a été choisie comme référence à partir de laquelle générer les rapports de cote ou « odds-ratios » – l'intérêt étant d'estimer ce qui peut influencer sur la satisfaction exprimée par les mentorés au bout de 6 à 9 mois d'accompagnement. Les variables conservées ici sont celles qui permettaient d'expliquer au mieux, tout en étant parcimonieux, le niveau de satisfaction déclarée par les jeunes. Ces résultats sont présentés dans le tableau 16.

5.2.1 Qui sont les jeunes satisfaits de leur accompagnement ?

D'après les données collectées lors des deux premières vagues de l'enquête par questionnaire confiée à BVA, le niveau de satisfaction exprimé par les mentorés dépend de plusieurs caractéristiques : leur origine sociale, leur âge, leur nationalité et leur genre.

Les jeunes de milieux modestes et de nationalité étrangère plus souvent satisfaits

Tout d'abord, davantage de jeunes de milieux aisés déclarent ne pas être satisfaits de leur accompagnement : 17 % des jeunes de ménages cadres et 24 % des mentorés de ménages intermédiaires se disent insatisfaits de l'aide apportée par leur mentor, contre 15 % des jeunes de ménages « petits indépendants » et 12 % des mentorés de ménages ouvriers. En comparaison, les jeunes de ménages ouvriers sont légèrement surreprésentés parmi les mentorés satisfaits de leur suivi : en juin 2024, 66 % d'entre eux se disent très satisfaits de l'accompagnement qu'ils reçoivent par le biais du programme de mentorat, contre 59 % des jeunes de ménages cadres, 56 % des jeunes de ménages employés et 51 % des jeunes de ménages intermédiaires. Plusieurs facteurs pourraient expliquer cette plus grande satisfaction des jeunes issus de milieux modestes – par exemple un soutien moindre trouvé dans la sphère familiale ou scolaire ou des attentes différentes de celles placées par les jeunes de milieux aisés dans le mentorat –, qui favoriseraient une perception plus positive de l'accompagnement du mentor.

De même, les mentorés étrangers semblent globalement plus satisfaits de l'accompagnement qui leur est proposé dans le cadre du mentorat. Seuls 12 % des jeunes de nationalité étrangère se déclarent effectivement insatisfaits de l'aide apportée par leur mentor, contre 17 % des jeunes de nationalité française. Leur moindre insatisfaction peut être liée tant à leur profil d'étudiant qu'aux raisons de leur entrée dans le mentorat : plus âgés, ces jeunes ressentent sans doute plus fréquemment le besoin d'être accompagnés pour appréhender le fonctionnement du système éducatif et du marché du travail français, qu'ils maîtrisent peu (cf. partie 3).

Une satisfaction qui décroît fortement avec l'âge des mentorés

Un fort niveau de satisfaction à l'égard du mentorat s'observe également davantage chez les plus jeunes mentorés. Ceux-ci apparaissent généralement plus satisfaits de leur accompagnement, les moins de 11 ans (74 % sont très satisfaits de leur suivi) et les 11-15 ans (66 %) étant surreprésentés parmi les mentorés se disant très satisfaits de l'expérience. La proportion des jeunes très satisfaits baisse à mesure que les jeunes grandissent, puisque seuls 56 % des 19-25 ans et 49 % des plus de 25 ans se disent très satisfaits de l'accompagnement qu'ils ont reçu. Cette baisse du niveau de satisfaction s'observe aussi à mesure de l'avancée dans les études, les écoliers étant plus nombreux à se dire satisfaits ou très satisfaits de leur accompagnement que les collégiens, les lycéens ou les étudiants. En revanche, le mentorat ne semble pas satisfaire une grande part des jeunes chômeurs engagés dans un programme (24 %), peut-être parce que leur situation nécessiterait un autre type de suivi que celui proposé dans ce cadre.

Enfin, la satisfaction retirée du mentorat semble indépendante du sexe du mentoré. Les jeunes femmes sont à la fois plus souvent insatisfaites de leur accompagnement que les jeunes hommes (18 % contre 14 %), mais elles sont dans le même temps plus souvent très satisfaites (61 % et 57 %).

Les écarts de satisfaction observés selon l'âge, l'origine sociale ou la nationalité des mentorés suggèrent que certains publics perçoivent davantage de bénéfices de l'accompagnement proposé. Toutefois, au-delà de ces différences, la qualité de l'expérience semble aussi dépendre du déroulement des séances, du lien établi avec le mentor et de l'adéquation entre l'accompagnement reçu et les attentes du jeune. Ces éléments sont approfondis dans la partie suivante pour mieux identifier les déterminants d'un mentorat perçu comme satisfaisant.

TABLEAU 14. SATISFACTION ET PROFILS DES JEUNES

Au bout de 6 mois de mentorat, je suis ...	Peu ou pas satisfait (16 %)	Satisfait (25 %)	Très satisfait (59 %)	Total (100 %)
Sexe*				
Femme	18%	22%	61%	100%
Homme	14%	29%	57%	100%
Catégories d'âges***				
Moins de 11 ans	10%	16%	74%	100%
De 11 à 15 ans	14%	19%	66%	100%
De 16 à 18 ans	12%	28%	60%	100%
De 19 à 25 ans	19%	25%	56%	100%
Plus de 25 ans	16%	36%	49%	100%
Situation du jeune***				
À l'école	17%	16%	67%	100%
Au collège	16%	21%	64%	100%
Au lycée	14%	23%	63%	100%
En études supérieures	15%	34%	52%	100%
En emploi	6%	2%	92%	100%
Au chômage	24%	25%	51%	100%
Autre situation	18%	15%	67%	100%
Nationalité***				
Française	17%	20%	63%	100%
Étrangère (UE)	9%	29%	62%	100%
Étrangère (hors UE)	14%	35%	51%	100%
PCS Ménage				
Cadre	17%	24%	59%	100%
Intermédiaire	24%	25%	51%	100%
Employé	17%	27%	56%	100%
Petit indépendant	15%	29%	57%	100%
Ouvrier	12%	22%	66%	100%

Significativité : **** : p-value <- 0.001, *** : p-value <- 0.01, ** : p-value <- 0.05, * : p-value <- 0.1
Champ : 1 036 jeunes mentorés ayant répondu aux deux vagues de l'enquête par questionnaire de BVA.
Lecture : 63 % des jeunes lycéens accompagnés par un mentor sont très satisfaits de leur suivi ; une proportion qui s'élève à 92 % pour les jeunes en emploi.

5.2.2. Les conditions d'accompagnement, un véritable enjeu des programmes de mentorat

Plusieurs études menées sur des programmes de mentorat à l'international ont mis en évidence le rôle des conditions d'accompagnement dans « la prédiction des résultats escomptés dans le cadre de [ces] programmes » (Lopez Puyol, 2024, p. 44). Parce que ces travaux soulignent l'importance de nouer des relations fortes rythmées par des interactions soutenantes et

structurées (Rhodes, Dubois, 2008), de percevoir les bénéfices du mentorat (Silke *et al.*, 2019) ou d'être suivi sur la durée (Grossman, Rhodes, 2002), leur lecture nous incite à étudier plus précisément les conditions d'accompagnement proposées dans le cadre des programmes de mentorat (encadré 6).

ENCADRÉ 6. LES ENSEIGNEMENTS DE LA REVUE DE LA LITTÉRATURE SUR LES FACTEURS FAVORISANT LA REUSSITE DU MENTORAT

La revue de littérature commandée par l'INJEP à la chercheuse Emily Lopez Puyol nous apprend en effet que diverses études menées sur les programmes de mentorat mettent en évidence le rôle déterminant de la qualité de la relation nouée avec le mentor et de la durée de la relation dans la prédiction des résultats escomptés dans le cadre de ces programmes.

Le modèle développé par Rhodes et DuBois en 2008 suggère ainsi « que des relations de mentorat bien établies peuvent contribuer à des résultats positifs sur le développement socio-émotionnel, cognitif et identitaire des jeunes – des résultats plus susceptibles de se produire lorsque les mentors et le jeune établissent une relation forte et lorsque leurs interactions sont à la fois soutenantes et structurées ». L'étude menée en Irlande par Silke et ses co-auteurs auprès de 76 jeunes âgés de 10 à 15 ans qui participaient au programme Big Brothers Big Sisters a, quant à elle, « montr[é] que le degré de satisfaction à l'égard de la relation, aussi bien du point de vue des mentors que des mentorés, est corrélé aux bénéfices du mentorat pour les jeunes ». Enfin, l'enquête de Rhodes et Grossman a permis de mettre en évidence le lien entre durée de la relation et obtention de résultats suite à l'accompagnement, en montrant que « les jeunes impliqués dans des relations de mentorat qui durent un an ou plus constatent des améliorations dans leurs résultats scolaires ainsi qu'au niveau psychosocial et du comportement » (Grossman, Rhodes, 2002).

Ces études anglo-saxonnes mobilisent généralement la qualité perçue de la relation comme variable expliquant les résultats escomptés du programme de mentorat. Dans le cadre de cette évaluation, et en cohérence avec les traitements présentés précédemment, nous utiliserons la satisfaction déclarée par les mentorés comme proxy (indicateur indirect) de la qualité, ces deux variables étant fortement corrélées entre elles⁴⁰.

⁴⁰ Le test du χ^2 a conclu à une p-valeur inférieure à 0,001 et le V de Cramer s'est avéré supérieur à 0,3, les deux résultats indiquant l'existence d'une corrélation forte entre la satisfaction exprimée et la qualité perçue de la relation par le mentoré.

TABLEAU 15. SATISFACTION ET CONDITIONS D'ACCOMPAGNEMENT DES MENTORES

Au bout de 6 mois de mentorat, je suis ...	Peu ou pas satisfait (16%)	Satisfait (25%)	Très satisfait (59%)	Total
Initiative de l'accompagnement*				
Le jeune mentoré	18%	26%	57%	100%
La famille ou le représentant légal	8%	22%	70%	100%
Une association ou un établissement scolaire	17%	25%	59%	100%
Rencontre avec la famille**				
Non, elle n'est pas prévue	19%	27%	54%	100%
Oui, elle est prévue	18%	19%	63%	100%
Oui, elle a eu lieu	11%	19%	70%	100%
Respect des critères pour le choix du mentor**				
Aucun critère	17%	25%	58%	100%
Oui, mais non respectés	48%	22%	30%	100%
Oui, respectés	10%	23%	66%	100%
Réponse du chargé de mentorat à vos questions****				
Aucun contact	16%	29%	55%	100%
Non	41%	8%	51%	100%
Oui, en partie	33%	36%	30%	100%
Oui, totalement	10%	21%	69%	100%
Durée moyenne des rendez-vous****				
Moins de 1h	30%	31%	39%	100%
De 1h à 2h	13%	27%	60%	100%
De 2h à 3h	13%	17%	70%	100%
Plus de 3h	9%	18%	73%	100%
Fréquence des rendez-vous****				
Plusieurs fois par semaine	6%	10%	84%	100%
Une fois par semaine	8%	22%	71%	100%
Plusieurs fois par mois	22%	23%	55%	100%
Une fois par mois	6%	25%	69%	100%
Une fois tous les deux ou trois mois	21%	33%	46%	100%
Jamais	50%	23%	27%	100%
Format des rendez-vous***				
Distanciel	19%	21%	60%	100%
Hybride	21%	19%	60%	100%
Présentiel	11%	30%	59%	100%
Durée de la relation				
Moins de 6 mois	10%	31%	59%	100%
De 6 à 7 mois	13%	16%	71%	100%
De 8 à 9 mois	13%	23%	63%	100%
Plus de 9 mois	19%	21%	60%	100%
Atteinte de l'objectif****				
Non	41%	30%	29%	100%
En cours	21%	24%	56%	100%
Oui	4%	23%	73%	100%
Pas d'objectif précis	12%	25%	64%	100%

Significativité : **** : p-value <= 0.001, *** : p-value <= 0.01, ** : p-value <= 0.05, * : p-value <= 0.1

Champ : 1036 jeunes mentorés ayant répondu aux deux vagues de l'enquête par questionnaire de BVA.

Lecture : 63 % des jeunes lycéens accompagnés par un mentor sont très satisfaits de leur suivi ; une proportion qui s'élève à 92 % pour les jeunes en emploi.

Les mentorés bénéficiant de rendez-vous fréquents et de longue durée sont les plus satisfaits

Si l'on considère qu'une relation dont le mentoré est satisfait est une relation qu'il juge de qualité, se déroulant dans des conditions qui lui conviennent et répondant à ses attentes et à son besoin de soutien, il s'avère nécessaire d'interroger le lien entre le niveau de satisfaction exprimé par les mentorés et les modalités selon lesquelles ils sont accompagnés par leurs mentors.

Durée et fréquence des rendez-vous apparaissent ici fortement corrélées au niveau de satisfaction des mentorés, ceux-ci ayant d'autant plus de chances d'être satisfaits de leur accompagnement que leurs interactions sont régulières et en présentiel (tableau 15). En effet, 73 % des jeunes dont les rendez-vous avec leur mentor durent généralement plus de trois heures se disent très satisfaits de leur accompagnement ; une proportion qui diminue nettement pour ceux dont les rencontres sont plus courtes. À l'inverse, les mentorés rencontrant leur mentor sur des créneaux de moins d'une heure sont plus nombreux à être peu ou pas satisfaits de leur accompagnement (30 %) que ceux dont les rendez-vous durent entre une et deux heures (13 %), ou entre deux et trois heures (13 %). Les mentorés voyant fréquemment leur mentor sont également plus nombreux à se dire satisfaits ou très satisfaits de leur accompagnement ; 70 % des jeunes rencontrant leur mentor une fois par semaine ou une fois par mois se déclarent effectivement très satisfaits, contre 46 % de ceux ne voyant leur mentor qu'une fois tous les deux ou trois mois (tableau 15).

L'analyse de régression logistique, dont les résultats sont présentés dans le tableau 16 soutient ces premiers constats. En effet, les jeunes dont les rencontres avec leurs mentors s'étirent sur plusieurs heures ont, toutes choses égales par ailleurs, davantage de chances d'être satisfaits du mentorat. De même, un mentoré voyant fréquemment son mentor a plus de chances, toutes choses égales par ailleurs, d'être satisfait de son accompagnement que s'il ne le rencontrait qu'une fois tous les deux ou trois mois.

D'une importance moindre, le format des rencontres influe aussi sur la satisfaction déclarée par les jeunes ; celle-ci ayant tendance à augmenter lorsque les binômes ont recours au présentiel, y compris de manière partielle. Toutes choses égales par ailleurs, un jeune dont les rendez-vous se déroulent en présentiel a en effet un rapport de chances d'être satisfait de son accompagnement 1,13 fois plus élevé que si ces rencontres avaient un format hybride, et 1,7 fois (1/0,68) plus élevé que si elles avaient lieu uniquement en distanciel (visioconférence, téléphone, etc.) [tableau 16].

Logiquement, l'atteinte des objectifs initialement fixés par les mentorés joue beaucoup sur leur satisfaction

Le fait d'atteindre ses objectifs, de réussir à effectuer le travail pour lequel on a sollicité l'aide d'un mentor joue logiquement sur la satisfaction déclarée par les mentorés. Environ 73 % des jeunes ayant atteint leur objectif grâce à l'aide apportée par leur mentor se disent ainsi très satisfaits de leur suivi, contre 56 % de ceux travaillant toujours sur leur objectif, et 29 % de ceux ne l'ayant pas atteint. En comparaison, 41 % des mentorés n'ayant pas atteint leur objectif se déclarent insatisfaits du mentorat ; une proportion qui diminue nettement pour les jeunes en passe d'atteindre leur objectif.

Un jeune ayant atteint son objectif a ainsi, toutes choses égales par ailleurs, 2,3 fois plus de chances d'être satisfait de son accompagnement que s'il était en passe de l'atteindre. De même, un jeune en train de travailler sur ses objectifs a 2 (1/0,5) fois plus de chances d'être satisfait du mentorat que s'il n'avait pas du tout travaillé dessus avec son mentor.

Notons enfin que l'on a de grandes chances d'être satisfait d'une relation mentorale si l'on s'y investit sans objectif initial ; un jeune sans besoin identifié ayant 2,25 fois plus de chances, toutes choses égales par ailleurs, de trouver du sens à son accompagnement qu'un jeune en passe d'atteindre son objectif.

Le rôle des liens avec les chargés de mentorat et de la prise en compte des critères des jeunes lors du matching

La proximité de la structure de mentorat importe aux yeux des mentorés, ceux témoignant d'une possibilité de la solliciter étant plus nombreux à se dire satisfaits ou très satisfaits de leur accompagnement. D'après les résultats du modèle de régression, ceux qui obtiennent des réponses à leurs questions lorsqu'ils sollicitent leur chargé de mentorat ont ainsi un rapport de chances 1,5 fois plus élevé, toutes choses égales par ailleurs, d'être satisfaits de leur accompagnement que s'ils n'avaient aucun contact avec lui. Il semble aussi qu'il vaille mieux ne pas obtenir de réponse à ses questions qu'en avoir une partielle ; les jeunes sans réponse du chargé de mentorat à leurs questions ayant en effet 1,7 fois (0,53/0,31) plus de chances d'être satisfaits de leur accompagnement que s'ils avaient obtenu des réponses partielles.

Par ailleurs, 67 % des jeunes ayant émis des critères pour le choix de leur mentor que la structure a respectés se disent très satisfaits de leur accompagnement, contre 59 % des jeunes n'ayant pas émis de critères et 30 % de ceux dont les critères n'ont pas été respectés. Ces derniers sont aussi plus nombreux à se dire peu ou pas satisfaits de leur accompagnement (48 %).

Si elles confirment l'importance des interactions soutenant et régulières pointée par certaines études anglo-saxonnes citées précédemment, ces données nuancent les résultats d'autres travaux qui accordent une place significative à la durée « dans la prédiction des résultats escomptés dans le cadre des programmes de mentorat » (Lopez Puyol, 2024, p. 44). Une hypothèse pouvant expliquer cette divergence repose sur l'hétérogénéité des publics accompagnés en France dans le cadre du mentorat, lequel capte aujourd'hui une grande part d'étudiants de l'enseignement supérieur sollicitant une aide ponctuelle pour répondre à un besoin de court terme (trouver un stage, un apprentissage ou un emploi, préparer une candidature, effectuer des démarches administratives, etc.). La reproduction de cette même démarche sur un échantillon composé uniquement des mentorés mineurs au moment de l'enquête nous permet d'obtenir, cette fois-ci, des résultats similaires à ceux de la littérature anglo-saxonne.

TABLEAU 16. FACTEURS EXPLIQUANT LA SATISFACTION DECLAREE PAR LES MENTORES, TOUS AGES CONFONDUS

Modèle de régression ordinale		Odds-ratios	Intervalle de confiance à 95%
Réponse du chargé de mentorat à vos questions****	<i>Aucun contact (Réf.)</i>	<i>Réf.</i>	–
	Non	0,53	0,25 – 1,11
	Oui, en partie	0,31	0,21 – 0,46
	Oui, totalement	1,48	1,08 – 2,03
Durée moyenne des rendez-vous****	<i>Entre 1h et 2h (Réf.)</i>	<i>Réf.</i>	–
	Moins de 1h	0,49	0,35 – 0,69
	Entre 2h et 3h	1,25	0,86 – 1,81
	Plus de 3h	1,80	1,04 – 3,23
Fréquence des rendez-vous****	<i>Une fois par mois (Réf.)</i>	<i>Réf.</i>	–
	Plusieurs fois par semaine	2,77	0,70 – 15,1
	Une fois par semaine	0,96	0,62 – 1,48
	Plusieurs fois par mois	0,44	0,23 – 0,86
	Une fois tous les 2 ou 3 mois	0,37	0,25 – 0,55
	Jamais	0,18	0,12 – 0,28
Format des rendez-vous*	<i>Hybride (Réf.)</i>	<i>Réf.</i>	–
	Distanciel	0,68	0,40 – 1,04
	Présentiel	1,13	1,08 – 2,03
Atteinte de l'objectif initial****	<i>En cours (Réf.)</i>	<i>Réf.</i>	–
	Oui	2,30	1,63 – 3,22
	Non	0,50	0,34 – 0,73
	Pas d'objectif précis	2,25	1,16 – 4,49

Significativité : **** : p-value <- 0.001, *** : p-value <- 0.01, ** : p-value <- 0.05, * : p-value <- 0.1

Champ : 1036 jeunes mentorés ayant répondu aux deux vagues de l'enquête par questionnaire de BVA.

Lecture : Un jeune rencontrant son mentor une fois par mois a, toutes choses égales par ailleurs, 2,7 fois plus de chances (1/0,37) d'être satisfait de son accompagnement que celui dont les rencontres sont espacées de deux ou trois mois.

Être à l'initiative de son accompagnement et inscrit dans une relation durable : un zoom sur la satisfaction des mentorés mineurs

S'agissant des mentorés mineurs, le fait d'être à l'initiative de son accompagnement joue sur le niveau de satisfaction qu'ils déclarent. Contrairement aux résultats du tableau 17, qui laissaient apparaître que les jeunes orientés par leurs parents ou par une structure tierce étaient au moins aussi nombreux à se dire très satisfaits de leur accompagnement que ceux ayant décidé seuls de s'inscrire dans un programme de mentorat, les mentorés mineurs semblent avoir d'autant moins

de chances d'être satisfaits de leur suivi qu'ils sont inscrits dans le programme par un tiers et moins encore si ce tiers est éloigné de la sphère familiale. Toutes choses égales par ailleurs, un mentoré mineur ayant lui-même sollicité le mentorat a ainsi un rapport de chances d'être heureux de son accompagnement 1,6 fois plus élevé que s'il lui avait été imposé par sa famille, et 2,7 fois plus que s'il lui avait été prescrit par une association ou un établissement scolaire.

La satisfaction exprimée par les plus jeunes semble également déterminée, pour partie, par la durée et la fréquence des rendez-vous proposés dans le cadre du mentorat. Comme précédemment, les mentorés dont les rencontres avec leurs mentors s'étirent sur plusieurs heures ont, toutes choses égales par ailleurs, davantage de chances d'être satisfaits du mentorat. En revanche, s'agissant de la régularité des rendez-vous, il apparaît qu'un mentoré mineur a un rapport de chances d'être satisfait 1,2 fois plus élevé s'il rencontre son mentor une fois par semaine ou une fois par mois plutôt que plusieurs fois par semaine ou plusieurs fois par mois. Se voir moins souvent, mais lors de plus longues sessions semble ainsi tout aussi satisfaisant pour les plus jeunes mentorés.

Bien que la durée totale de la relation soit faiblement corrélée à la satisfaction exprimée par les mentorés mineurs, les relations longues ont finalement plus de chances d'être jugées satisfaisantes que d'autres plus courtes. Un mentoré mineur suivi depuis 6 à 7 mois a ainsi un rapport de chances d'être satisfait, toutes choses égales par ailleurs, de son accompagnement 3,5 fois plus élevé que s'il avait été suivi moins de 6 mois. De même, un jeune accompagné depuis 8 à 9 mois a un rapport de chances 2,3 fois plus élevé que s'il avait été aidé moins de 6 mois.

Enfin, l'investissement et le soutien de tiers extérieurs à la relation mentorale importe aussi aux yeux des mentorés, et joue manifestement sur la satisfaction qu'ils retirent de leur accompagnement. Le soutien apporté par la famille apparaît ici fortement corrélé au niveau de satisfaction déclaré par les mentorés ; 70 % des jeunes dont la famille a rencontré le mentor se disant très satisfaits de leur accompagnement, contre 63 % de ceux ayant prévu cette rencontre prochainement et 54 % de ceux n'en ayant pas programmé. Ces derniers sont par ailleurs surreprésentés parmi les mentorés insatisfaits de leur accompagnement (19 % sont insatisfaits, contre 16 % pour l'ensemble des mentorés), quand les mentorés pour lesquels une rencontre a eu lieu sont sous-représentés (11 %). L'apport d'un soutien familial dans les démarches d'inscription semble également influencer sur la satisfaction retirée de l'accompagnement, les jeunes dont la famille a été à l'initiative de leur suivi étant surreprésentés parmi les mentorés très satisfaits (70 %) et largement sous-représentés parmi les insatisfaits (8 %).

Si cette partie confirme l'hypothèse selon laquelle les conditions de l'accompagnement jouent un rôle prépondérant dans la prédiction de la satisfaction des jeunes mentorés, elle souligne à nouveau la spécificité du dispositif de mentorat français, qui s'adresse à un public plus large que les autres programmes à l'international. Bien que la durée et la fréquence des rendez-vous aient effectivement une incidence sur la satisfaction des jeunes, les relations peuvent avoir une durée totale très différente d'un mentoré à un autre – celle-ci dépendant avant tout des objectifs sur lesquels il souhaite travailler avec son mentor. L'accompagnement par la structure de mentorat apparaît également essentiel à l'expression d'un haut niveau de satisfaction, en tant qu'il permet la création d'un cadre relationnel sécurisant pour le jeune accompagné. Les conditions d'un

accompagnement jugé satisfaisant par les jeunes ayant été investigués, il s'agira par la suite de documenter le contenu des séances de mentorat et d'examiner l'impact de celles-ci sur leurs trajectoires individuelles.

TABEAU 17. FACTEURS EXPLIQUANT LA SATISFACTION DECLAREE PAR LES MENTORES MINEURS AU MOMENT DE L'ENQUETE

Modèle de régression ordinale		Odds-ratios	Intervalle de confiance à 95%
Initiative de l'accompagnement**	<i>Le jeune mentoré (Réf.)</i>	<i>Réf.</i>	–
	La famille ou le représentant légal	0,62	0,31 – 1,24
	Une association ou un établissement scolaire	0,37	0,19 – 0,70
Réponse du chargé de mentorat à vos questions***	<i>Aucun contact (Réf.)</i>	<i>Réf.</i>	–
	Non	1,01	0,34 – 3,16
	Oui, en partie	0,21	0,10 – 0,43
	Oui, totalement	2,03	1,14 – 3,61
Durée moyenne des rendez-vous*	<i>Entre 1h et 2h (Réf.)</i>	<i>Réf.</i>	–
	Moins de 1h	0,66	0,24 – 1,88
	Entre 2h et 3h	1,71	0,99 – 2,98
	Plus de 3h	3,55	1,45 – 9,67
Fréquence des rendez-vous***	<i>Une fois par mois (Réf.)</i>	<i>Réf.</i>	–
	Plusieurs fois par semaine	0,83	0,18 – 5,05
	Une fois par semaine	1,04	0,59 – 1,85
	Plusieurs fois par mois	0,80	0,22 – 3,49
	Une fois tous les 2 ou 3 mois	0,34	0,15 – 0,74
	Jamais	0,13	0,04 – 0,37
Durée de la relation	<i>De 8 à 9 mois (Réf.)</i>	<i>Réf.</i>	–
	Moins de 6 mois	0,43	0,17 – 1,12
	De 6 à 7 mois	1,51	0,86 – 2,69
	Plus de 9 mois	0,63	0,28 – 1,46
Atteinte de l'objectif initial***	<i>En cours (Réf.)</i>	<i>Réf.</i>	–
	Oui	1,94	1,09 – 3,42
	Non	0,48	0,24 – 0,95
	Pas d'objectif précis	1,31	0,35 – 5,79

Significativité : **** : p-value < 0,001, *** : p-value < 0,01, ** : p-value < 0,05, * : p-value < 0,1

Champ : 406 mentorés mineurs ayant répondu aux deux vagues de l'enquête par questionnaire de BVA

Lecture : Un mentoré mineur ayant obtenu des réponses du chargé de mentorat à ses questions a, toutes choses égales par ailleurs, 2,03 fois plus de chances (2,03/1) d'être satisfait du mentorat qu'un autre n'ayant eu aucun contact avec celui-ci.

5.3. Les jeunes engagés dans le mentorat ont-ils atteint les objectifs qu'ils s'étaient fixés au démarrage de la relation ?

En proposant à des jeunes d'être accompagnés dans leur scolarité, de travailler à leur réussite scolaire et à leur entrée dans le monde du travail à travers un suivi durant les périodes de choix d'orientation et d'insertion socioprofessionnelle, le mentorat poursuit l'objectif de lutter contre l'inégalité des chances et le déterminisme social. Dans ce contexte, et afin d'évaluer si cet objectif poursuivi par le plan « 1 jeune 1 mentor » est bien atteint, il est nécessaire de questionner l'impact, du point de vue des mentorés, qu'a pu avoir l'accompagnement sur les objectifs qu'ils s'étaient fixés initialement.

Cette partie tentera de répondre aux questions suivantes : qui sont les jeunes ayant atteint leurs objectifs depuis qu'ils sont accompagnés, et quelle part de leur réussite attribuent-ils au mentorat ? Quels sont les objectifs pour lesquels le mentorat apparaît comme le plus utile ? L'enquête quantitative menée par BVA auprès des binômes nous permet aujourd'hui de documenter ces deux dimensions de l'impact du mentorat, de saisir les motivations conduisant à s'engager dans ce type de relation et la nature de l'aide apportée par l'adulte accompagnateur. Nous nous concentrerons d'abord sur sa dimension objective, à savoir l'atteinte des objectifs initiaux que s'étaient fixés les jeunes accompagnés (5.3.1), avant d'interroger sa dimension subjective, c'est-à-dire le sentiment que le mentorat a aidé à atteindre les objectifs (5.3.2).

5.3.1. Des attentes très diverses au démarrage du mentorat, et des objectifs d'insertion plus difficiles à atteindre

Comme évoqué dans la troisième partie du rapport, les mentorés placent des attentes assez diverses dans le programme de mentorat. En effet, si les jeunes ont déclaré avoir en moyenne deux objectifs principaux nourrissant leur relation mentorale, certains d'entre eux apparaissent plus fréquemment choisis que d'autres (figure 25). C'est notamment le cas pour l'amélioration des résultats scolaires (39 % des mentorés), pour la recherche d'un stage ou d'un apprentissage (35 %) ou pour la réflexion à des choix d'études ou de formations (31 %). En revanche, seuls 17 % des jeunes ont déclaré avoir souhaité s'investir dans le mentorat pour faire des activités culturelles ou de loisirs, et 13 % pour préparer des candidatures à une formation ou à un concours. Notons enfin que 2 % des mentorés ont affirmé ne pas avoir placé d'objectif précis dans le programme de mentorat, et que 6 % ont déclaré avoir d'autres objectifs que ceux proposés dans le questionnaire – ces derniers ayant, en majorité, souligné avoir besoin d'aide pour créer ou développer leur projet entrepreneurial.

FIGURE 25. OBJECTIFS PRINCIPAUX DES JEUNES MENTORES DANS LE CADRE DU MENTORAT



Source : Enquête BVA V2, INJEP, 2024, p. 69.

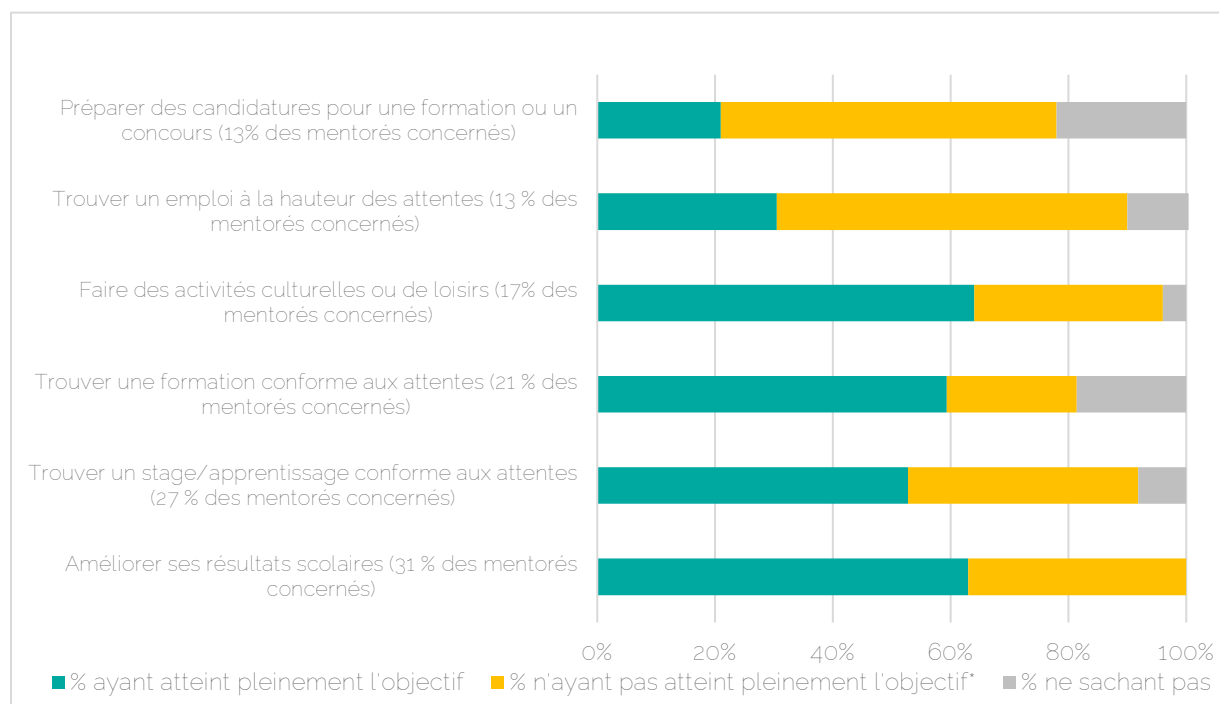
Champ : 1520 mentorés ayant répondu à la vague 2 de l'enquête par questionnaire de BVA.

Lecture : 39 % des jeunes mentorés ont déclaré souhaiter améliorer leurs résultats scolaires à l'aide du programme de mentorat.

En juin 2024, après 6 à 9 mois de relation, près de 48 % des mentorés déclaraient avoir atteint les objectifs définis avec leur mentor en début de relation – un taux s'élevant à près de 90 % si l'on y agrège les jeunes n'ayant pas encore pleinement atteint leurs objectifs.

La figure 26 documente les variations de ce taux selon l'objectif considéré. Ainsi, près des deux tiers des jeunes qui s'étaient engagés dans un programme de mentorat pour améliorer leurs résultats scolaires ou pour faire des activités culturelles et de loisirs estiment, en juin 2024, avoir atteint leur objectif. En revanche, seule la moitié des jeunes ayant sollicité l'aide de leur mentor dans leur recherche de stage ou d'apprentissage et un tiers de ceux recherchant un emploi considèrent avoir atteint le leur. De même, seul un cinquième des jeunes ayant reçu de l'aide pour préparer leurs candidatures à une formation ou à un concours déclarent, après 6 à 9 mois d'accompagnement, avoir atteint leur objectif. Plusieurs hypothèses peuvent expliquer ce décrochage du taux d'atteinte de ces deux objectifs :

- Les processus de candidature peuvent ne pas avoir abouti au moment de passation du questionnaire ;
- Les entretiens d'embauche décrochés par certains jeunes ont pu ne pas déboucher sur une prise de poste ;
- Les emplois, stages ou apprentissages dans lesquels se sont retrouvés les mentorés ont pu ne pas répondre entièrement à leurs attentes.

FIGURE 26. PERCEPTION DE L'ATTEINTE DES OBJECTIFS PAR LES MENTORES, SELON L'OBJECTIF POURSUIVI

Champ : 1036 jeunes mentorés ayant répondu aux deux vagues de l'enquête par questionnaire de BVA.

Lecture : 13 % des mentorés avaient comme objectif de préparer des candidatures pour une formation ou un concours et ont travaillé cette dimension dans leur programme de mentorat. Parmi eux, 21 % déclarent avoir atteint pleinement cet objectif, 57 % ne l'ont pas pleinement atteint, et 22 % déclarent ne pas savoir s'ils l'ont atteint.

Cela étant, compte tenu de l'hétérogénéité du public investissant aujourd'hui le mentorat et des ressources dont ils disposent parallèlement, certains jeunes atteignent-ils davantage leurs objectifs que d'autres ? Le tableau suivant (tableau 18) détaille, pour chaque objectif proposé dans le deuxième questionnaire de l'enquête BVA, les profils des jeunes ayant déclaré avoir atteint leur objectif depuis le début de leur accompagnement par un mentor.

Des objectifs différents en fonction de l'âge et du milieu social des mentorés

Le tableau 18 décrit les profils des jeunes ayant atteint chacun des objectifs proposés dans le second questionnaire de l'enquête. Il ne renseigne pas la probabilité qu'un objectif ait été atteint lorsqu'il a été poursuivi, mais indique la composition sociale et démographique des jeunes ayant déclaré avoir atteint chaque objectif. Ces données éclairent donc les différences d'appropriation du mentorat selon les profils, sans permettre d'estimer directement l'efficacité du dispositif pour chacun d'eux.

Certains objectifs apparaissent plus fréquemment atteints par des jeunes d'âge ou de milieu social donné, ce qui reflète d'abord des usages différenciés du mentorat selon les publics. Ainsi, les mineurs sont surreprésentés parmi ceux ayant amélioré leurs résultats scolaires (89 %), trouvé une formation conforme à leurs attentes (54 %) ou participé à des activités culturelles ou de loisirs (94 %), ce qui correspond aux finalités les plus souvent poursuivies par les plus jeunes mentorés. À l'inverse, les jeunes majeurs sont les plus nombreux parmi ceux ayant déclaré avoir trouvé un stage, un apprentissage ou un emploi à la hauteur de leurs attentes : 87 % des jeunes ayant trouvé un stage ou un apprentissage sont majeurs, dont 61 % âgés de 19 à 25 ans ; et 95 %

des jeunes ayant trouvé un emploi sont également majeurs, dont plus de la moitié ont plus de 25 ans.

Des écarts apparaissent aussi en fonction de l'origine sociale. Pour plusieurs objectifs, les jeunes issus de ménages populaires sont nombreux parmi ceux qui les ont atteints : ils représentent par exemple 60 % de ceux ayant amélioré leurs résultats scolaires, et 68 % de ceux ayant été pris dans une formation ou un concours. Toutefois, pour les objectifs davantage poursuivis par les mentorés plus âgés — tels que l'accès à un stage, un apprentissage ou un emploi —, les jeunes de milieux aisés sont proportionnellement plus présents. Par exemple, 45 % des jeunes ayant trouvé un emploi sont issus de ménages aisés, contre 39 % de ménages populaires.

Ces résultats traduisent en partie les différences d'attentes, de priorités et de situations des jeunes mentorés selon leur âge et leur origine sociale. Ils n'indiquent pas directement si le mentorat est plus ou moins efficace selon les profils, mais illustrent la diversité des parcours accompagnés par le dispositif.

TABLEAU 18. PROFILS DES MENTORES AYANT ATTEINT LEURS OBJECTIFS EN JUIN 2024

Depuis le début de l'accompagnement, j'ai...	Amélioré mes résultats scolaires	Trouvé une formation conforme à mes attentes	Été pris dans une formation ou un concours	Trouvé un stage ou un apprentissage conforme à mes attentes	Trouvé un emploi à la hauteur de mes attentes	Parlé de moi	Réalisé des activités culturelles ou de loisirs
Catégories d'âges							
S/T Mineurs	89%	54%	61%	13%	5%	58%	94%
<i>Moins de 11 ans</i>	28%	2%	4%	0%	2%	15%	40%
<i>Entre 11 et 15 ans</i>	50%	16%	2%	6%	2%	31%	51%
<i>Entre 16 et 18 ans</i>	11%	35%	56%	7%	2%	11%	3%
S/T Majeurs	11%	46%	39%	87%	95%	42%	6%
<i>Entre 19 et 25 ans</i>	10%	36%	32%	61%	43%	29%	5%
<i>Plus de 25 ans</i>	2%	11%	7%	26%	52%	13%	1%
Milieu social d'origine							
S/T Ménages aisés	20%	27%	19%	32%	45%	29%	17%
<i>Cadre</i>	11%	18%	14%	22%	25%	16%	6%
<i>Intermédiaire</i>	9%	9%	5%	11%	20%	13%	11%
S/T Ménages populaires	60%	57%	68%	51%	39%	49%	61%
<i>Employé</i>	20%	17%	18%	17%	14%	16%	19%
<i>Petit indépendant</i>	14%	19%	19%	23%	20%	13%	19%
<i>Ouvrier</i>	27%	22%	32%	11%	5%	19%	23%
Non renseigné	20%	16%	12%	17%	16%	22%	22%

Champ : 1 036 jeunes mentorés ayant répondu aux deux vagues de l'enquête par questionnaire de BVA.

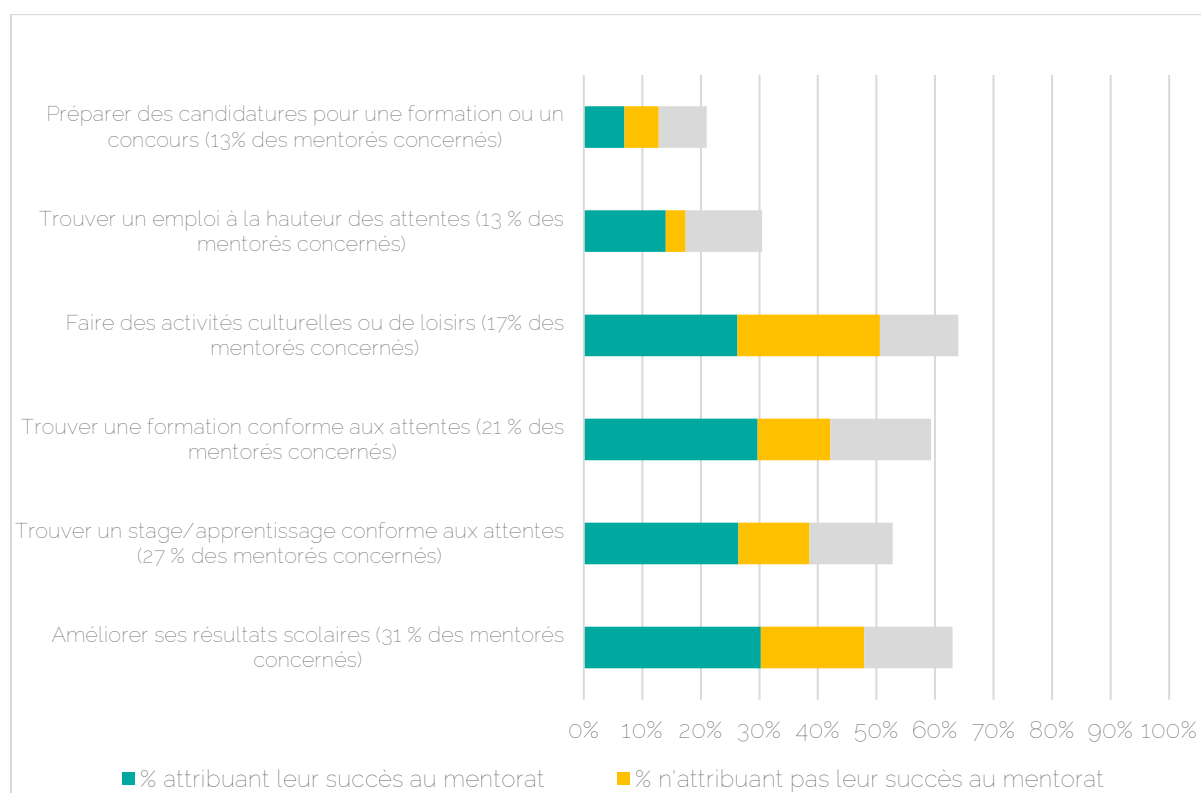
Lecture : 32 % des jeunes ayant obtenu un stage ou un apprentissage conforme à leurs attentes depuis le début de leur accompagnement sont issus de ménages aisés, et 22 % de ménages cadres plus spécifiquement. De même, 54 % des jeunes ayant trouvé une formation conforme à leurs attentes depuis qu'ils sont suivis par leur mentor sont mineurs, et 35 % ont entre 16 et 18 ans.

5.3.2 Un effet de l'accompagnement davantage ressenti par les plus jeunes et ceux de milieu modeste

Si la majorité des mentorés déclaraient en juin 2024 avoir atteint ou être en passe d'atteindre leur(s) objectif(s), les enquêtes qualitatives et quantitatives montrent que l'accompagnement mentorat peut parfois avoir une portée limitée. En effet, près de la moitié des jeunes ayant atteint leurs objectifs estimaient alors, tous objectifs confondus, qu'ils les auraient atteints indépendamment de l'aide apportée par leur mentor.

Si l'on entre dans le détail, environ la moitié de ceux ayant obtenu un stage, un apprentissage (50%) ou un emploi (46 %) ont estimé qu'ils auraient pu en trouver un équivalent sans avoir eu recours au mentorat (BVA, V2 p. 73-74). De même, 50 % des mentorés ayant trouvé une formation en adéquation avec leurs attentes estiment qu'ils l'auraient trouvée sans l'aide de leur mentor (BVA, V2 p. 71). La figure 27 ci-dessous précise ces premiers résultats, en présentant les proportions de jeunes qui, pour chaque objectif, attribuent ou non leur succès au mentorat.

FIGURE 27. PERCEPTION DE L'IMPACT DU MENTORAT SELON L'OBJECTIF POURSUIVI, INDEPENDAMMENT DE SA REALISATION



Champ : 1 036 jeunes mentorés ayant répondu aux deux vagues de l'enquête par questionnaire de BVA.

Lecture : 31 % des mentorés souhaitent améliorer leurs résultats scolaires et ont travaillé sur cet objectif lors de leurs séances de mentorat. En juin 2024, entre 6 et 9 mois après le démarrage du mentorat, ils sont 63 % à considérer avoir amélioré leurs résultats scolaires, dont 30 % attribuent leur réussite au mentorat, 18 % qui ne l'attribuent pas au mentorat, et 15 % qui ne savent pas.

Ainsi, parmi les 31 % de mentorés ayant fait de l'amélioration des résultats scolaires leur objectif principal, 63 % estiment avoir progressé dans ce domaine. Toutefois, seuls 30 % attribuent cette amélioration au mentorat, quand 18 % ne l'y rattachent pas et 15 % déclarent ne pas savoir.

Pour les 27 % de jeunes qui souhaitent trouver un stage ou un apprentissage conforme à leurs attentes, 53 % déclarent avoir atteint cet objectif. Là encore, 26 % estiment que le mentorat a joué un rôle déterminant, tandis que les autres n'attribuent pas leur succès au mentorat ou ne savent pas, évoquant dans les entretiens qualitatifs le rôle d'aides extérieures au mentorat (famille, réseau personnel, dispositifs institutionnels).

L'objectif de trouver une formation correspondant à ses attentes, choisi par 21 % des mentorés, a été atteint pour 59 % d'entre eux. 30 % en attribuent le mérite au mentorat, une proportion identique à celle observée pour les résultats scolaires.

Enfin, les résultats sont plus contrastés pour les 13 % de mentorés ayant fait de l'accès à un emploi à la hauteur de leurs attentes leur objectif principal : seuls 30 % d'entre eux déclarent l'avoir atteint, et 14 % considèrent que le mentorat a contribué à cette réussite. Ce niveau plus faible peut s'expliquer par la temporalité du programme ou par les freins structurels à l'emploi que le mentorat ne peut lever à lui seul.

Un effet du mentorat perçu comme plus marqué chez les plus jeunes et les moins favorisés

Pour affiner cette analyse, on peut restreindre l'observation aux seuls jeunes déclarant avoir atteint l'objectif qu'ils s'étaient fixé en début d'année. Cela permet de mieux comprendre, parmi ceux qui ont effectivement progressé, la part de ceux qui attribuent leur réussite au mentorat. Ces proportions sont mécaniquement plus élevées, mais elles donnent une mesure plus fine du ressenti d'efficacité du mentorat parmi les jeunes ayant réussi. Cette approche, bien que plus ciblée, repose sur des effectifs plus faibles, et les écarts observés doivent être interprétés avec prudence.

Les plus âgés et ceux issus des ménages aisés sont moins nombreux à mettre en avant l'impact du mentorat sur leur trajectoire personnelle, sans doute parce qu'ils disposent par ailleurs de ressources (réseaux, capital scolaire ou professionnel) leur permettant d'atteindre plus aisément leurs objectifs. À titre d'exemple, seuls 16 % des jeunes issus de ménages cadres ayant sollicité leur mentor pour trouver une formation ont estimé que cette aide avait eu un impact sur leurs recherches, contre 28 % des jeunes issus des ménages ouvriers et 28 % des enfants de ménages petits indépendants. De même, les mentorés plus âgés ont tendance à relativiser l'impact du mentorat sur leur trajectoire, notamment lorsqu'ils l'ont sollicité dans le cadre de leur recherche de stage, d'apprentissage ou d'emploi. Ainsi, parmi ceux ayant sollicité un accompagnement pour trouver un stage ou un apprentissage, 50 % des jeunes âgés de 16 à 18 ans estiment qu'ils n'auraient pas obtenu une telle proposition sans l'aide de leur mentor ; une proportion passant à 30 % chez les jeunes de 19 à 25 ans, et à 23 % chez les plus de 25 ans.

Le mentorat semble avoir eu un impact sur la trajectoire de davantage de mentorés plus jeunes ou issus de ménages populaires. Ceux-ci sont en effet plus nombreux à déclarer que l'aide de leur mentor leur a été précieuse pour préparer des candidatures (36 % des jeunes de ménages petits indépendants, 35 % de ménages ouvriers), pour améliorer leurs résultats scolaires (51 % d'enfants de ménages employés, 48 % de ménages ouvriers) ou encore pour obtenir un stage ou un apprentissage (37 % des jeunes de ménages employés, 35 % de ménages petits indépendants). Ces proportions restent néanmoins assez faibles au regard de la part des jeunes de ces mêmes

catégories estimant qu'ils auraient pu atteindre leurs objectifs sans l'aide de leur mentor. À titre d'exemple, si 37 % des jeunes issus de ménages employés s'étant engagés dans le mentorat pour obtenir un stage ou un apprentissage estiment que leurs mentors les ont effectivement aidés, ils sont également 53 % à considérer qu'ils auraient obtenu les mêmes résultats sans avoir eu recours à ce type d'accompagnement. Ces écarts se réduisent néanmoins pour les jeunes des ménages ouvriers, puisque 31 % des jeunes de ces ménages engagés dans le mentorat pour obtenir un stage ou un apprentissage déclaraient utile l'aide apportée par leur mentor dans leurs démarches, quand 38 % la considéraient sans incidence sur leurs résultats.

TABLEAU 19. PERCEPTION DE L'IMPACT DU MENTORAT PARMI LES JEUNES AYANT ATTEINT LEUR OBJECTIF INITIAL

Le mentorat m'a aidé à...	Améliorer mes résultats scolaires		Découvrir une formation correspondant à mes attentes		Préparer une candidature pour une formation ou un concours		Obtenir un stage ou un apprentissage		Obtenir un emploi		Parler de moi		Réaliser des activités culturelles ou de loisirs	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
Catégories d'âges														
Moins de 11 ans	50%	30%	25%	50%	33%	33%	NC	NC	NC	NC	88%	2%	40%	47%
Entre 11 et 15 ans	46%	25%	24%	29%	0%	100%	0%	86%	NC	NC	85%	2%	42%	44%
Entre 16 et 18 ans	45%	23%	22%	51%	24%	38%	50%	25%	NC	NC	90%	10%	0%	60%
Entre 19 et 25 ans	55%	18%	35%	40%	42%	32%	30%	43%	21%	42%	97%	0%	33%	56%
Plus de 25 ans	43%	43%	14%	50%	25%	50%	23%	33%	11%	32%	91%	0%	50%	50%
PCS Ménage														
Cadre	47%	26%	16%	54%	11%	22%	12%	48%	9%	9%	87%	0%	50%	50%
Intermédiaire	59%	17%	26%	37%	33%	0%	42%	42%	14%	43%	94%	0%	26%	58%
Employé	51%	28%	31%	43%	9%	73%	37%	53%	0%	75%	87%	2%	38%	50%
Petit indépendant	39%	33%	28%	41%	36%	27%	35%	27%	22%	33%	94%	6%	42%	45%
Ouvrier	48%	26%	28%	35%	35%	35%	31%	38%	50%	50%	87%	4%	38%	44%
Non renseigné	49%	21%	24%	52%	57%	43%	21%	47%	14%	71%	95%	2%	43%	41%
Total	49%	26%	26%	44%	30%	38%	28%	42%	15%	40%	90%	2%	39%	46%

Champ : 1 036 jeunes mentorés ayant répondu aux deux vagues de l'enquête par questionnaire de BVA.

Lecture : 47 % des enfants de ménages cadres ayant sollicité leur mentor pour améliorer leurs résultats scolaires et ayant atteint cet objectif estiment que le mentorat les y a aidés. Ils sont 26 % à considérer que le mentorat ne les a pas aidés à améliorer leurs résultats scolaires. Les 27 % restants (100 % - 47 % - 26 %) correspondent à des mentorés qui déclarent ne pas savoir si le mentorat a contribué à l'atteinte de leur objectif, en l'occurrence l'amélioration de leurs résultats scolaires.

Comment cela se traduit-il dans les discours des mentorés ? Les équipes de PLURICITE et ITINERE ont pu constater que certains mentorés modèrent spontanément, dans leur discours, l'impact de la relation mentorale sur leur parcours scolaire et sur leur confiance en soi. Si Alix admet par exemple que le mentorat lui a permis de découvrir des métiers, elle souligne le manque de variété des séances et relativise l'impact de la relation sur ses aspirations : « En conclusion, je dirais que mouais, c'est bien j'ai découvert des trucs. C'était vraiment un truc de découverte, ce n'est pas amusant de fou non plus, c'est normal, c'est bien. ». Elle déclare également ne pas avoir observé de changement notable dans sa curiosité, sa confiance en elle ou ses performances

scolaires : « Non je ne vois pas de changement, ça me sert à découvrir de nouveaux trucs, mais je n'ai pas changé. » Ce sentiment d'un impact modéré sur ses aspirations et son parcours peut également se développer dans le cadre d'une relation de moindre intensité, aux séances irrégulières. Si Fanny appréciait l'investissement initial de son mentor dans leur relation, elle a fini par ressentir un certain manque de structure et de programme défini, conduisant progressivement à l'espacement de leurs échanges. Selon elle, « le fait qu'il n'y [ait] pas vraiment de programme, d'organisation » a conduit à l'étiollement de leur relation, si bien que « les choses se sont laissées » – leur dernier appel remontant à plusieurs semaines.

Ainsi, le sentiment d'efficacité du mentorat pour atteindre ses objectifs n'est pas également réparti parmi les mentorés. Davantage de mentorés plus jeunes ou moins dotés socialement ont eu le sentiment que leur mentor les a aidés à progresser et à atteindre leurs objectifs, tandis que les plus âgés et ceux issus des milieux aisés ont tendance à relativiser l'impact du mentorat sur leur trajectoire. S'agissant à nouveau de ceux disposant par ailleurs d'autres ressources mobilisables pour atteindre leurs objectifs, on peut émettre l'hypothèse que l'aide de leur mentor constitue pour eux un « coup de pouce » supplémentaire, mais qu'ils ne conçoivent pas comme essentiel dans le parcours réalisé depuis le début de l'année scolaire. Ces résultats plaident pour un ciblage renforcé du mentorat vers les jeunes les moins dotés socialement ou les plus éloignés des ressources d'accompagnement habituelles, pour lesquels le dispositif semble jouer un rôle plus décisif.

5.4 Le mentorat a-t-il permis de développer l'autonomie des jeunes et leurs compétences psychosociales ?

Depuis quelques décennies maintenant, les programmes de mentorat sont connus et reconnus à l'international comme des outils de développement d'aptitudes individuelles permettant « d'exercer un plus grand contrôle sur sa propre santé, et de faire des choix favorables à celle-ci »⁴¹ – autrement appelées compétences psychosociales (CPS). Selon le référentiel de Santé publique France, les CPS constituent « un ensemble cohérent et interrelié de capacités psychologiques »⁴² – parmi lesquelles la maîtrise de soi, la prise de décisions constructives, la gestion des émotions et du stress ou la résolution des difficultés – qui permettent notamment « d'augmenter l'autonomisation et le pouvoir d'agir ». Ces CPS étant plébiscitées par de nombreux acteurs, leur développement via différentes politiques de promotion de la santé doit contribuer « à prévenir les comportements défavorables à la santé », mais aussi « à favoriser la réussite éducative et un climat scolaire »⁴³.

Plusieurs études anglo-saxonnes portant sur les programmes de mentorat ont mis en évidence l'intérêt que pouvait revêtir ce genre d'accompagnement pour les jeunes, relevant notamment

⁴¹ Organisation mondiale de la santé, « Charte d'Ottawa pour la promotion de la santé », 1986.

⁴² *Les compétences psychosociales : un référentiel pour un déploiement auprès des enfants et des jeunes. Synthèse de l'état des connaissances scientifiques et théoriques réalisé en 2021*, Paris, Santé publique France, 2022

⁴³ « Enjeux | Promotion Santé IdF », 20 décembre 2023 (en ligne : <https://www.promotion-sante-idf.fr/sinformer/trouver-ressources/ressources-documentaires/enjeux>)

des effets positifs (bien que modestes) sur leur vie émotionnelle et sociale, leurs pratiques de santé, leurs relations sociales, leur motivation et leurs opportunités professionnelles (Lopez Puyol, 2024, p. 34). Certaines, examinant plus spécifiquement « le potentiel du mentorat pour prévenir les problèmes émotionnels et comportementaux chez les jeunes catégorisés comme à risque » (*ibid.*, p. 36), ont montré que ces programmes pouvaient avoir des effets positifs sur la gestion de la consommation d'alcool et de cannabis des jeunes, mais aussi sur leur estime de soi et leurs relations avec autrui (Dolan *et al.*, 2011 ; Kuperminc *et al.*, 2011).

Qu'en est-il dans le contexte français ? Les jeunes mentorés accompagnés dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 mentor » développent-ils, ou renforcent-ils certaines de leurs compétences psychosociales et scolaires au cours de leur relation mentorat ? Afin d'apporter une première réponse à cette question, Sept indicateurs ont été introduits dans les questionnaires de l'enquête quantitative confiée à BVA, afin de suivre l'évolution des déclarations des jeunes, entre janvier et juin 2024, sur certaines des compétences psychosociales évoquées précédemment. Ces premières données quantitatives ont par ailleurs été complétées et enrichies de celles recueillies dans les enquêtes qualitatives conduites par PLURICITE auprès de mentorés collégiens et par ITINERE auprès de mentorés étudiants.

Plusieurs précautions doivent cependant être prises quant à l'interprétation de ces différents indicateurs :

- Le panel sur lequel ont été conduites les analyses s'est avéré assez réduit, puisque seuls 1 036 jeunes ont répondu aux deux vagues de l'enquête à destination des mentorés (un effet taille d'échantillon) ;
- Les jeunes évoluant simultanément dans différents cercles sociaux, l'accompagnement par le mentor peut ne pas être la seule relation par le biais de laquelle un jeune va être amené à développer certaines compétences psychosociales (un effet angle d'approche du phénomène étudié) ;
- L'avancée dans l'année scolaire peut mécaniquement contribuer à la hausse de certains indicateurs, les projets d'orientation et d'insertion professionnelle ayant tendance à s'affiner à mesure du temps – notamment lors des années charnières de l'enseignement secondaire, entre la troisième et la terminale (un effet d'évolution spontanée, lié à la progression naturelle des jeunes dans l'année scolaire, indépendamment du mentorat).

Nous commencerons par examiner l'évolution des indicateurs psychosociaux pour l'ensemble des jeunes mentorés entre janvier et juin 2024 (5.4.1). Nous chercherons ensuite à mieux comprendre ce qui se joue concrètement pendant les séances, en analysant les effets du mentorat en fonction de l'objectif initial poursuivi. Pour cela, au regard du nombre de jeunes ayant sélectionné chacun des objectifs présentés dans la partie 5.3, nous nous focaliserons sur les quatre objectifs initiaux les plus sélectionnés par les mentorés, soit l'accompagnement scolaire (5.4.2), la recherche de stage ou d'emploi (5.4.3), l'aide à l'orientation (5.4.4) et le soutien émotionnel (5.4.5).

5.4.1 Dans l'ensemble, de faibles variations des indicateurs mesurant l'acquisition de compétences psychosociales et scolaires.

Au regard des différents indicateurs, l'accompagnement proposé dans le cadre d'un programme de mentorat ne semble pas, en l'état, avoir d'impact sur le développement de compétences psychosociales ou sur l'autonomie des jeunes dans leur vie quotidienne. D'après les données de l'enquête par questionnaire confiée à BVA, la part des jeunes considérant que le mentorat les a aidés à gagner en autonomie et à développer de nouvelles compétences ne varie quasiment pas à mesure du temps. En effet, 85 % des mentorés estimaient déjà qu'ils étaient autonomes dans leurs démarches administratives et professionnelles au bout de 3 mois d'accompagnement, contre 90 % 6 mois après le début de leur suivi – soit une hausse de 5 points en l'espace de trois mois de relation supplémentaires (cf. figure 28). De même, la part des jeunes s'estimant à l'aise pour parler avec des adultes n'augmente que d'un point (de 86 % à 87 %) entre janvier et juin 2024.

Le mentorat semble également avoir des effets limités sur l'attention en classe et l'obtention de « très bons résultats scolaires ». Ainsi, la part des jeunes estimant être attentifs en classe varie très faiblement entre janvier et juin 2024 (de 84 % à 85 %), quand celle des mentorés considérant avoir de très bons résultats scolaires n'augmente que de deux points (de 69 % à 71 %) dans ce même laps de temps (cf. figure 28).

L'impact de ce type d'accompagnement apparaît enfin modéré sur la définition d'un projet étudiant et/ou professionnel. La part des jeunes considérant leur projet professionnel comme clair n'augmente ainsi qu'assez marginalement entre janvier et juin 2024, passant de 75 % à 78 %. En revanche, on constate une hausse faible, mais significative de la part des jeunes ayant une idée précise de ce qu'ils souhaitent faire l'année prochaine ou plus tard – celle-ci passant de 71 % à 76 %. S'il ne permet pas toujours de définir leur projet à long terme, le mentorat semble aider certains jeunes à préciser leurs souhaits lors des temps charnières de leur parcours personnel.

Ces résultats doivent cependant être interprétés avec prudence : une grande majorité des jeunes se déclaraient déjà autonomes ou à l'aise en début de parcours, ce qui limite mécaniquement les marges de progression observables.

FIGURE 28. ÉVOLUTION DES INDICATEURS MESURANT LE DEVELOPPEMENT DE COMPETENCES PSYCHOSOCIALES ET SCOLAIRES ENTRE JANVIER ET JUIN 2024



Champ : 1036 jeunes mentorés ayant répondu aux deux vagues de l'enquête par questionnaire de BVA.

Lecture : En janvier 2024, 88 % des jeunes mentorés étaient d'accord ou tout à fait d'accord avec l'affirmation « Dans l'ensemble, je suis heureux d'être moi ».

Des indicateurs en moyenne plus hauts chez les plus âgés, mais des évolutions légèrement plus marquées chez les plus jeunes

Entre janvier et juin 2024, l'écart moyen entre les déclarations des mentorés mineurs et celles des mentorés majeurs sur leurs compétences psychosociales et scolaires s'est à peine réduit, traduisant une convergence limitée entre les deux groupes. En effet, la part des jeunes majeurs considérant détenir ces différentes compétences est en moyenne supérieure de 8 % à celle des mentorés mineurs en janvier 2024, contre 7 % en juin 2024.

Certaines variations du niveau de ces indicateurs apparaissent néanmoins plus importantes pour les mentorés mineurs. Dans les 6 à 9 mois suivant le début de leur accompagnement, ils sont légèrement plus nombreux à déclarer avoir une idée précise de ce qu'ils souhaitent faire plus tard : être autonomes dans leurs démarches administratives ou professionnelles ou être à l'aise

pour parler avec des adultes – certaines hausses allant jusqu'à 7 points de pourcentage quand celles obtenues pour les mentorés majeurs ne dépassent pas les 5 points.

Concernant leur future insertion professionnelle, les mineurs sont plus nombreux à se dire assurés dans leurs choix d'orientation après 6 à 9 mois d'accompagnement par leur mentor. À titre d'exemple, 71 % des mentorés mineurs estiment avoir une idée plus précise de ce qu'ils souhaitent faire plus tard au mois de juin 2024, alors que seuls 64 % se disaient d'accord avec cette affirmation quelques mois plus tôt ; en comparaison, la part des majeurs ayant répondu favorablement est passée de 76 % à 81 %, soit une hausse de 5 points de pourcentage. De même, la part des mineurs considérant leur projet professionnel clair a augmenté de 6 points entre janvier et juin 2024, passant de 64 % à 70 %, quand celle des majeurs a légèrement moins varié (de 76 % à 81 %, soit une hausse de 5 points) dans ce même laps de temps.

En juin 2024, les mineurs sont également plus nombreux à déclarer avoir gagné en aisance dans leur adresse aux adultes et en autonomie dans leurs démarches administratives et professionnelles. Ainsi, la part des mineurs se considérant à l'aise pour parler avec des adultes a augmenté de 4 points entre janvier et juin 2024, passant de 82 % à 86 %, quand celle des majeurs n'a que très légèrement varié (de 88 % à 89 %) sur ce même laps de temps. Par ailleurs, 32 % des mentorés mineurs s'estiment « tout à fait d'accord » avec le fait d'être autonome dans leurs démarches administratives et professionnelles au mois de juin 2024, alors qu'ils n'étaient que 25 % quelques mois plus tôt ; en comparaison, la part des majeurs ayant répondu « tout à fait d'accord » à cette même affirmation est passée de 45 % à 48 %, soit une hausse de 3 points de pourcentage.

Plusieurs hypothèses peuvent expliquer ces différences de niveau d'appropriation de certaines compétences psychosociales et scolaires : plus âgés, les mentorés majeurs sont déjà passés, au moment où ils reçoivent l'aide de leur mentor, par un ensemble de processus de sélection scolaire et ont dû opérer différents choix d'options, de cursus, voire d'établissements dans lesquels poursuivre leurs études. Une part importante d'entre eux réalise par ailleurs des études supérieures, et a dû opérer un nouveau choix de spécialisation qu'ils affinent à mesure des années à travers, notamment, la sélection d'options et la réalisation de stages. Cet avancement de la réflexion sur un futur étudiantin et professionnel est également à coupler avec la rencontre de différents cercles sociaux (famille, amis, loisirs, monde professionnel, etc.) qui contribuent tous, à leur façon, au développement de l'enfant et à la construction de l'individu.

Notons cependant que de telles hausses peuvent trouver leur origine ailleurs que dans l'accompagnement reçu dans le cadre d'un programme de mentorat. L'année scolaire avançant, les jeunes gagnent en autonomie et affinent parfois « mécaniquement » leurs projets d'orientation, notamment lors des années charnières que constituent les années lycées (de la troisième à la terminale).

Des évolutions légèrement plus marquées parmi les jeunes de milieux favorisés, qui restent toutefois modérées

Entre janvier et juin 2024, les écarts entre les déclarations des mentorés de milieux modestes et ceux de milieux plutôt favorisés (issus de ménages cadres ou intermédiaires) évoluent de manière contrastée selon les indicateurs. Globalement, les jeunes issus de milieux favorisés

déclarent davantage avoir renforcé certaines compétences psychosociales et scolaires, notamment celles liées à leur orientation professionnelle, tandis que les jeunes de milieux plus modestes conservent des niveaux comparables, avec des évolutions plus limitées.

Concernant les projections dans l'avenir, la part des jeunes de milieux plutôt favorisés déclarant avoir une idée précise de ce qu'ils souhaitent faire plus tard est passée de 68 % à 77 % entre janvier et juin 2024 (+9 points), contre une progression plus modeste chez les jeunes de milieux populaires (de 69 % à 73 %, soit +4 points). De même, la clarté du projet professionnel s'est davantage affirmée chez les jeunes favorisés (+11 points, de 67 % à 78 %) que chez les jeunes modestes (+3 points, de 75 % à 78 %), qui portaient toutefois d'un niveau plus élevé.

En matière d'autonomie ou d'aisance relationnelle, les écarts entre groupes évoluent peu. Les jeunes de milieux modestes sont légèrement plus nombreux à se dire à l'aise pour parler avec des adultes (84 % en janvier, 86 % en juin), un niveau stable chez les jeunes favorisés (86 % à 87 %). Sur l'autonomie dans les démarches, les déclarations progressent légèrement dans les deux groupes, atteignant des niveaux proches (86 % chez les jeunes modestes, 87 % chez les jeunes favorisés en juin 2024).

Ces écarts modérés peuvent s'interpréter à la lumière des profils sociaux et scolaires des jeunes concernés. Les mentorés de milieux favorisés sont souvent plus âgés et plus avancés dans leur parcours scolaire ou professionnel. Ils mobilisent parfois le mentorat dans une logique instrumentale, pour répondre à un besoin déjà identifié (recherche de stage, de formation ou d'emploi). Ils disposent en outre, via leur environnement familial et social, d'un certain nombre de ressources (connaissances du système, réseaux, expérience des démarches) qui facilitent la mise en œuvre concrète des conseils reçus. À l'inverse, les jeunes de milieux modestes, plus souvent mineurs, peuvent être moins engagés dans des démarches d'orientation avancées, ce qui explique en partie la moindre évolution de certains indicateurs, sans que cela traduise nécessairement une moindre efficacité du mentorat.

Dans l'ensemble, les données montrent que les effets du mentorat sur les compétences psychosociales, l'autonomie ou la clarté du projet professionnel des jeunes restent limités ou peu visibles en moyenne. Ces effets semblent parfois légèrement plus marqués chez les jeunes de milieux favorisés ou chez les plus jeunes, mais ces différences demeurent modestes et doivent être interprétées avec prudence.

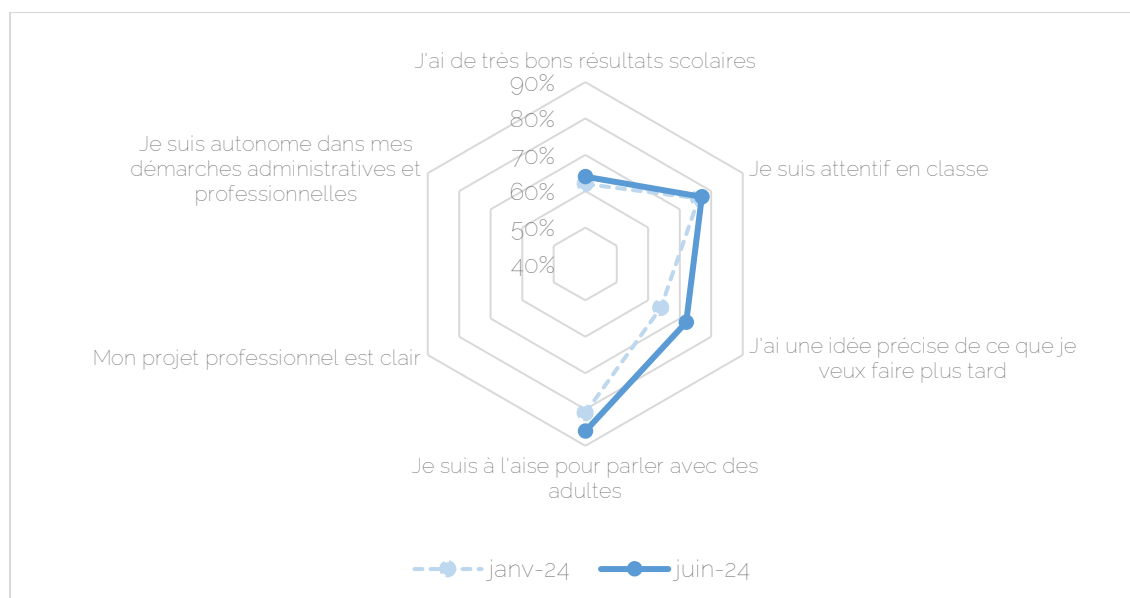
Malgré ces limites, les indicateurs disponibles donnent un aperçu utile de ce que les jeunes peuvent travailler au fil de leur accompagnement. Que travaillent les mentorés lors de leurs séances de mentorat ? Quelles sont les compétences qu'ils développent, les connaissances qu'ils acquièrent ? Dans la suite de notre propos, nous nous focaliserons sur les quatre objectifs initiaux les plus sélectionnés par les mentorés, soit l'accompagnement scolaire (5.4.2), la recherche de stage ou d'emploi (5.4.3), l'aide à l'orientation (5.4.4) et le soutien émotionnel (5.4.5).

5.4.2 L'accompagnement scolaire : acquérir des méthodes de travail et retrouver du sens dans la scolarité

D'après les résultats de l'enquête par questionnaire confiée à BVA, 80 % des mentorés dont l'objectif était le soutien scolaire ont effectivement travaillé sur les matières scolaires avec leur

mentor, et 63 % d'entre eux ont constaté une amélioration de leurs résultats par rapport au début de la relation. Pour près de la moitié de ces jeunes (48 %), le mentorat a eu un effet positif sur leur évolution scolaire (BVA V2, p. 70).

FIGURE 29. ÉVOLUTION DES INDICATEURS DE COMPÉTENCES PSYCHOSOCIALES DES JEUNES ACCOMPAGNES POUR AMELIORER LEURS RESULTATS SCOLAIRES



Source : Évaluation du plan « 1 jeune, 1 mentor », enquête Binômes, 2024, INJEP.

Champ : 507 jeunes mentorés ayant répondu aux deux vagues de l'enquête par questionnaire de BVA et dont l'un des objectifs à l'entrée dans le mentorat était l'amélioration de ses résultats scolaires.

Lecture : En juin 2024, 72 % des jeunes accompagnés pour améliorer leurs résultats estimaient avoir une idée précise de ce qu'ils souhaitent faire plus tard ; ils étaient 64 % en janvier 2024.

Les effets de l'accompagnement par le mentor ne se limitent cependant pas à cette amélioration ressentie de leurs résultats scolaires. Les analyses supplémentaires menées à partir de l'enquête quantitative menée par BVA auprès des mentorés nous apprennent ainsi que les jeunes accompagnés par un mentor pour améliorer leurs résultats scolaires sont plus nombreux en juin 2024 à se dire à l'aise pour parler avec des adultes (86 %) et à avoir une idée précise de ce qu'ils souhaitent faire plus tard (72 %) qu'en janvier 2024 (81 % et 64 %) [figure 29]. En revanche, la part des jeunes disant avoir de très bons résultats scolaires et celle des mentorés déclarant être attentifs en classe ne varient que très légèrement sur cette même période.

L'enquête qualitative conduite par PLURICITE auprès de jeunes collégiens et lycéens nous apprend en effet que l'investissement dans une telle relation peut permettre à certains d'acquérir des méthodes de travail, d'organisation et de concentration « qui seront autant d'acquisitions bénéfiques [à leur] parcours scolaire » (PLURICITE, p. 84). Profitant du « cadre de travail individualisé et structuré » offert par le mentorat, les mentors y partagent des conseils et astuces sur la prise de notes, l'organisation des idées pour les rédactions ou encore la gestion des priorités lors d'une phase de préparation d'un contrôle. Rose a ainsi aidé Marie à gagner en aisance à l'oral, et Théo a aidé Mathieu à structurer son apprentissage, reprenant chaque semaine ce qui n'avait pas été compris en classe et préparant de manière plus progressive ses contrôles avec lui.

En plus de faciliter l'instauration de routines de travail, le mentorat permet d'aider certains jeunes « à trouver un sens dans leur scolarité, à se fixer des objectifs à court terme et à ne pas décrocher » (PLURICITE, p. 84). À titre d'exemple, la relation mentorale a joué un rôle essentiel dans le maintien en scolarité de Sabrina qui, même lorsqu'elle ne se présentait pas en cours, assistait tous les mercredis à ses séances dans les locaux d'une des associations étudiées. Elle qualifie en ces termes la posture adoptée par son mentor et l'importance que l'accompagnement a pour elle :

« Par rapport à l'école, où il y a beaucoup de pression, ici c'est différent, car il n'y a pas d'évaluation, pas de stress, les profs m'aident à comprendre, et on ne suit pas un programme sans comprendre le fond. [...] Venir ici ça me booste, ça me donne une raison de sortir, sans me mettre de pression d'être évalué et ne pas réussir ».

Plus complexes pour les mentors, ces situations nécessitent généralement davantage d'échanges avec la structure porteuse afin « d'adopter la bonne posture et de trouver collectivement les solutions adaptées » (PLURICITE, p. 85).

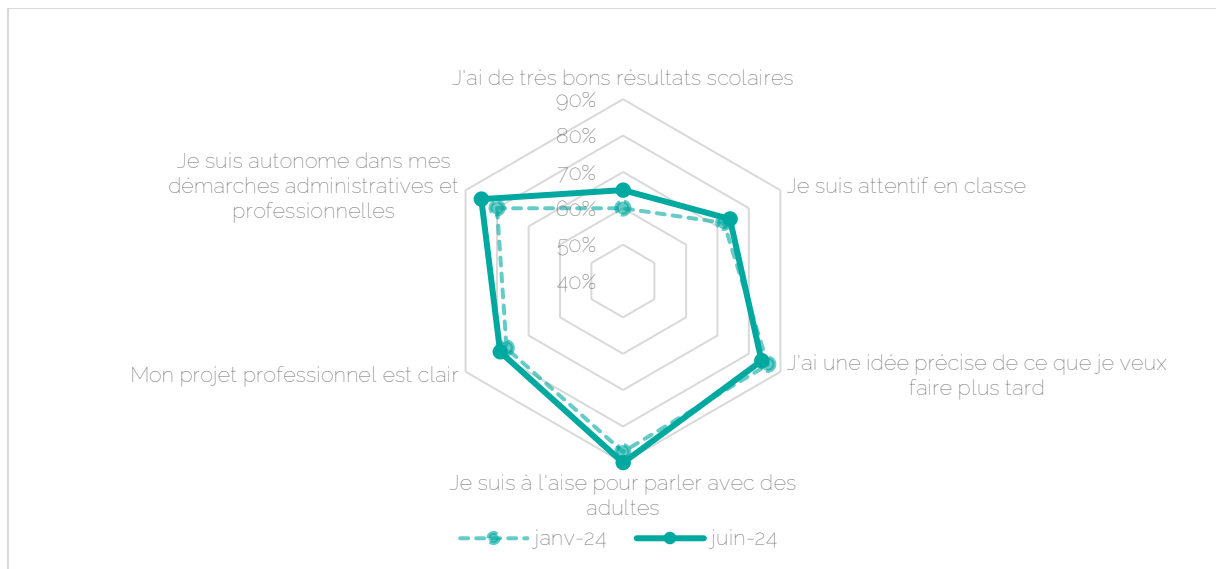
5.4.3 Le mentorat pour trouver un stage, un apprentissage ou un emploi : travailler ses lettres de motivation et se préparer à des entretiens d'embauche.

Il arrive également que le mentorat soit sollicité par des mentorés, souvent plus âgés et engagés dans un cursus universitaire, afin de les aider à trouver un stage, un apprentissage ou un emploi. Ainsi, d'après les résultats de l'enquête par questionnaire confiée à BVA, 35 % des mentorés ont déclaré avoir pour principal objectif de trouver un stage ou un apprentissage, et 18 % de trouver un emploi.

Trois quarts des mentorés (76 %) ayant choisi de s'investir dans le mentorat pour trouver un stage ou un apprentissage déclarent effectivement avoir bénéficié d'un accompagnement dans leur parcours professionnel. Si l'on ne peut attribuer directement au mentorat la réussite de cette recherche, une large majorité des jeunes ayant trouvé un stage ou un apprentissage jugent que celui-ci correspond bien à leurs attentes (91 %, BVA V2, p. 73).

Des résultats similaires sont retrouvés à propos de la recherche d'emploi. En effet, parmi les jeunes ayant sollicité leur mentor pour trouver un emploi, 68 % ont eu des entretiens d'embauche depuis le début de leur relation – entretiens ayant débouché sur l'entrée dans un emploi pour 56 % d'entre eux. La majorité des jeunes concernés considèrent que les opportunités professionnelles identifiées correspondent à leurs aspirations (80 %, BVA V2, p. 74).

FIGURE 30. ÉVOLUTION DES INDICATEURS DE COMPETENCES PSYCHOSOCIALES DES JEUNES ACCOMPAGNES DANS LEUR RECHERCHE DE STAGE OU D'APPRENTISSAGE

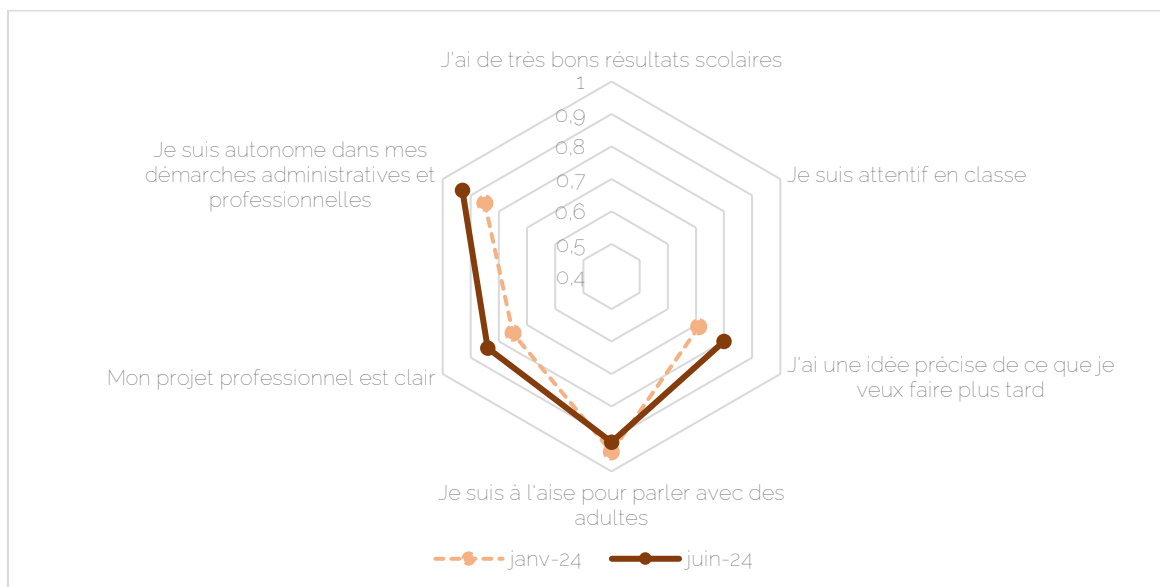


Source : Évaluation du plan « 1 jeune, 1 mentor », enquête Binômes, 2024, INJEP.

Champ : 223 jeunes mentorés ayant répondu aux deux vagues de l'enquête par questionnaire de BVA et dont l'un des objectifs à l'entrée dans le mentorat était la recherche d'un stage ou d'un apprentissage.

Lecture : En juin 2024, 85 % des jeunes accompagnés dans leur recherche de stage ou d'apprentissage estimaient être autonomes dans leurs démarches administratives et professionnelles ; ils étaient 80 % en janvier 2024.

FIGURE 31. EVOLUTION DES INDICATEURS DE COMPETENCES PSYCHOSOCIALES DES JEUNES ACCOMPAGNES DANS LEUR RECHERCHE D'EMPLOI.



Source : Évaluation du plan « 1 jeune, 1 mentor », enquête Binômes, 2024, INJEP.

Champ : 141 jeunes mentorés ayant répondu aux deux vagues de l'enquête par questionnaire de BVA et dont l'un des objectifs à l'entrée dans le mentorat était la recherche d'emploi.

Lecture : En juin 2024, 93 % des jeunes accompagnés dans leur recherche d'emploi estimaient être autonomes dans leurs démarches administratives et professionnelles ; ils étaient 85 % en janvier 2024.

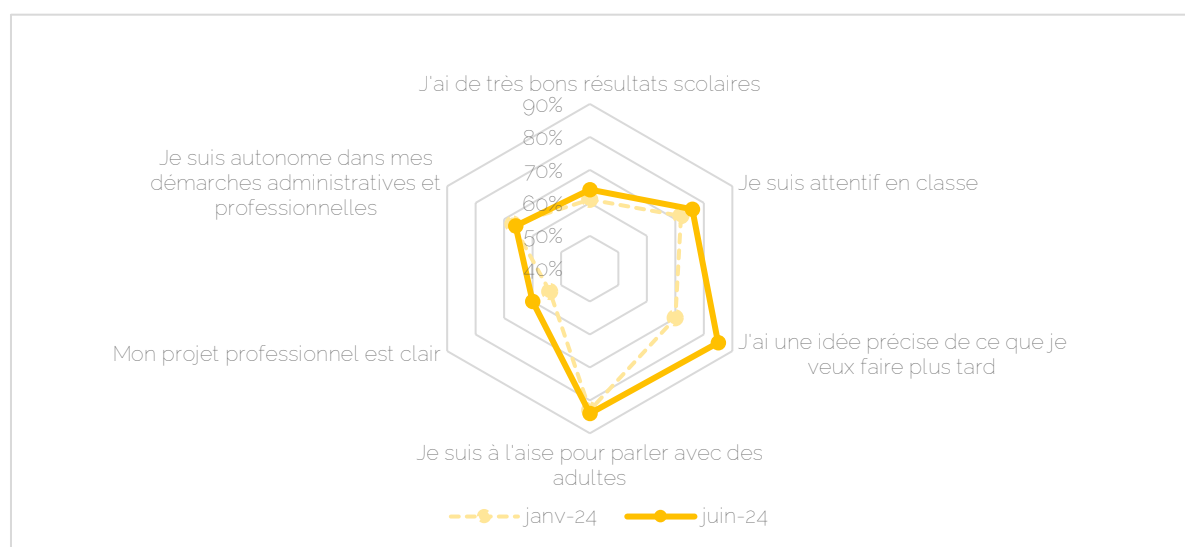
Au-delà d'un accompagnement dans la recherche d'une offre de stage, d'apprentissage ou d'emploi, le mentorat peut aussi constituer pour certains étudiants l'opportunité de développer des compétences utiles dans leurs futures démarches professionnelles. D'abord sollicités sur des aspects très « pratiques » de la recherche d'emploi ou de stage, les mentors délivrent à leurs mentorés conseils et astuces pour écrire un CV et une lettre de motivation, ou bien pour préparer des entretiens d'embauche. La mentore d'Alice l'a par exemple aidée à retravailler son CV et à personnaliser ses lettres de motivation, tandis que le mentor de Léo a réalisé avec lui des « simulations de quoi dire » ou de « comment aborder le manager » lors des dépôts de candidatures « physiques » pour un emploi (ITINERE, p. 68). Aussi, bien que tous n'aient pas encore trouvé un stage, un apprentissage ou un emploi, certains mentorés mentionnent avoir obtenu plusieurs entretiens à la suite du travail effectué avec leur mentor, à l'instar d'Arthur qui a « eu quatre entretiens à faire » et « attend la suite ». L'enquête quantitative conduite par BVA corrobore ces résultats puisqu'en effet, entre janvier et juin 2024, la part des jeunes accompagnés dans leur recherche d'un stage ou d'un apprentissage se disant autonomes dans leurs démarches administratives et professionnelles a augmenté de 5 points de pourcentage, passant de 80 % à 85 % ; celle des jeunes accompagnés dans leur recherche d'emploi augmentant de 8 points (de 85 % à 93 %) sur cette même période (figure 30).

L'investissement dans une relation mentorale a également permis à certains étudiants interrogés par ITINERE de mieux comprendre les attentes des employeurs et à mieux identifier les marqueurs de la culture d'entreprise (codes, comportements à adopter, etc.). Ces notions sont particulièrement précieuses pour les mentorés jeunes, ruraux et/ou internationaux, souvent plus éloignés du monde de l'entreprise et des canaux de diffusion de l'information. Ce fut le cas pour Mathilde, lycéenne de zone rurale dont la mentore lui a appris « à décrypter un petit peu les informations sur un site d'entreprise », lui montrant par exemple « comment reconnaître une typologie de boîte [...], comprendre ce qu'elle fait, ce qu'elle ne fait pas » (ITINERE, p. 69). Pour ceux-là plus spécifiquement, le mentorat s'apparenterait alors à un processus de socialisation, au cours duquel le jeune se familiariserait avec les normes, valeurs et comportements attendus dans le monde professionnel. Des résultats soutenus par ceux de l'enquête quantitative menée par BVA auprès des mentorés puisqu'en effet, la part des jeunes accompagnés dans leur recherche d'emploi disant avoir un projet professionnel clair passe de 75 % en janvier à 84 % en juin 2024 (cf. figure 33).

5.4.4 Réfléchir à son orientation scolaire ou à son futur professionnel : clarifier ses objectifs de carrière et découvrir des métiers

S'agissant d'un accompagnement pouvant permettre de découvrir des formations ou des métiers, voire de clarifier ses objectifs de carrière pour des mentorés plus âgés, le mentorat a été investi par 31 % des jeunes afin de réfléchir sur leur orientation et leur futur professionnel (BVA V2, p. 69). En juin 2024, près de 70 % des mentorés accompagnés pour cet objectif ont indiqué avoir identifié une formation ou un choix d'études depuis le début de leur relation ; un cursus correspondant pour la très grande majorité (86 %) à leurs attentes.

FIGURE 32. ÉVOLUTION DES INDICATEURS DE COMPETENCES PSYCHOSOCIALES DES JEUNES ACCOMPAGNES DANS LEUR RECHERCHE D'UNE FORMATION



Source : Évaluation du plan « 1 jeune, 1 mentor », enquête Binômes, 2024, INJEP.

Champ : 333 jeunes mentorés ayant répondu aux deux vagues de l'enquête par questionnaire de BVA et dont l'un des objectifs à l'entrée dans le mentorat était la recherche d'une formation ou d'un choix d'études.

Lecture : En juin 2024, 85 % des jeunes accompagnés dans leur recherche de formation ou de choix d'études estimaient avoir une idée précise de ce qu'ils souhaitent faire plus tard ; ils étaient 70 % en janvier 2024.

Les objectifs assignés au mentorat d'orientation diffèrent sensiblement selon l'âge du mentoré et selon le degré de définition de son projet scolaire ou professionnel – leurs mentors pouvant soit les aider à clarifier leurs objectifs, soit les amener à élargir les perspectives et leur réseau professionnels. Pour les jeunes dont le projet professionnel est déjà en partie défini, l'accompagnement par un mentor leur a permis de bénéficier d'un accès privilégié à un réseau professionnel, voire d'échanger directement avec des professionnels exerçant des métiers dans lesquels ils et elles se projettent. Ce fut notamment le cas pour Rose dont la mentore « a fait de son mieux pour [lui] présenter une de ses amies qui est justement agent de voyage » et « *qui [lui] a parlé de son métier pendant presque 1 h 30* », ou pour Julien.

La rencontre avec ces personnes-ressources mobilisant leur propre réseau leur a ainsi permis de clarifier leurs objectifs de carrière et d'explorer différentes options ; deux éléments essentiels à la prise de décisions éclairées concernant leur avenir. Notons cependant que si certains mentors n'hésitent pas à mobiliser leur réseau ou celui de leur structure de mentorat pour aiguiller leurs mentorés, cela est parfois plus délicat pour d'autres, à l'instar d'Elsa qui, ne connaissant pas le secteur de la police scientifique, n'a « *pas trop pu donner d'indications* » à sa mentorée (ITINERE, p. 68).

Pour d'autres jeunes, l'investissement dans le mentorat représente une opportunité d'élargir leurs perspectives et leur réseau professionnels, notamment par la suggestion de nouvelles pistes auxquelles ils n'avaient pas pensé. L'appui personnalisé prodigué par le mentor peut en effet permettre à des jeunes doutant de leurs capacités de s'engager dans une démarche de réassurance, en les poussant par exemple à considérer comme accessibles des voies d'orientation ou emplois qu'ils et elles estimaient hors de portée. À titre d'exemple, les échanges

entre Sabrina et sa mentore lui ont permis de gagner confiance en elle et de « s'autoriser à envisager des études de médecine, à condition de se donner les moyens de ses ambitions » (PLURICITE, p. 83). De même, Arthur raconte que sa mentore l'a incité à « postuler en tant que développeur », un métier pour lequel il a obtenu plus d'entretiens que celui de data engineer (ITINERE, p. 69). En permettant à certains jeunes d'élargir leur horizon scolaire et professionnel par l'apport d'un soutien personnalisé et adapté à leurs besoins spécifiques, le mentorat contribue ainsi, à son échelle, à l'atténuation des inégalités structurelles de lieu de vie et de milieu social (ITINERE, p. 69).

Si les jeunes accompagnés dans leur recherche d'une formation ou d'un choix d'études déclarent plus souvent en juin 2024 avoir affiné leur projet professionnel (cf. figure 33), ils sont également un peu plus nombreux à déclarer une évolution positive de leur comportement scolaire. Ainsi, la part de ceux se disant attentifs en classe progresse légèrement, de 72 % à 76 %, et celle des jeunes s'estimant très bons élèves passe de 61 % à 64 % entre janvier et juin 2024. Ces évolutions peuvent refléter un effet du mentorat – notamment en matière de réassurance ou de valorisation des compétences –, mais elles s'inscrivent aussi dans un contexte plus large : avancement de l'année scolaire, préparation aux examens, ou encore maturation progressive des projets d'orientation.

5.4.5 Au-delà de l'atteinte des objectifs, un soutien émotionnel sur le long terme

Si les jeunes entrent souvent dans la relation mentorale avec un objectif précis – qu'il s'agisse d'aide aux devoirs, d'orientation ou de recherche d'emploi –, ils déclarent fréquemment avoir retiré d'autres bénéfices de leurs échanges avec leur mentor, parfois différents de ceux initialement recherchés. D'après les enquêtes qualitatives conduites par PLURICITE et ITINERE ces rencontres ont permis à plusieurs d'entre eux de trouver un soutien émotionnel et, pour certains, de pourvoir à d'autres besoins latents, non conscientisés à l'entrée dans le mentorat.

L'investissement dans la relation mentorale semble en effet avoir un impact positif sur la confiance en soi de certains jeunes, élèves de l'enseignement secondaire comme étudiants. Notamment lorsqu'ils revêtent une posture spécifique d'écouter bienveillant dépourvu de jugement sur les compétences du jeune accompagné, les mentors peuvent participer au renforcement de leurs capacités scolaires et personnelles (PLURICITE, p. 85). Le cas de Simon (12 ans, 5^e, en situation de handicap) est emblématique, ce dernier estimant que les techniques de gestion mentale partagées par sa mentore lui ont permis de renforcer sa concentration, de mieux appréhender ses cours et de gagner en confiance. Les encouragements et le soutien des mentors aident également les mentorés à se sentir plus capables et à rester motivés malgré les difficultés, accompagnant notamment les plus âgés d'entre eux à se projeter dans l'avenir et à définir leurs objectifs personnels et professionnels. Le mentor de Clara l'a ainsi confortée dans ses choix d'orientation, l'amenant à envisager plus sereinement son parcours futur, quand la mentore d'Alice l'a encouragée à reconnaître sa valeur, en insistant sur le fait qu'elle « [a] déjà beaucoup de compétences, [...] de l'expérience » au regard des différents stages qu'elle a faits par le passé.

Comme le pointent plusieurs études anglo-saxonnes, le mentorat peut aussi constituer un cadre favorable à l'expression de situations ou de problématiques (anxiété, solitude, stress) sur

lesquelles les mentorés s'épanchent peu par ailleurs (PLURICITE, p. 85). Avec l'appui de leur mentor, certains jeunes confrontés par ailleurs à des situations difficiles ont pu être amenés « à développer une compétence émotionnelle et à gérer leurs émotions négatives » (Brady *et al.*, 2017) C'est le cas de Marie qui a réussi à discuter de ses relations familiales ou du harcèlement qu'elle a subi au collège, « des sujets dont [elle] avait beaucoup de difficultés à parler », grâce à ses échanges réguliers avec sa mentore (ITINERE, p. 70). C'est aussi celui de Dina que sa mentore a accompagnée dans son apprentissage du français et dans la gestion de son stress en public :

Analyse de cas : un travail de fond sur la gestion du stress en public – Dina et Brigitte (PLURICITE, p. 86)

Dina, une jeune femme afghane de 17 ans en 1^{re} année de CAP esthétique, est arrivée en France avec sa famille il y a trois ans. Son immigration, vécue comme brutale et précipitée en raison du contexte de guerre dans son pays, continue de peser sur son quotidien. Depuis son arrivée, la barrière de la langue française constitue un obstacle majeur, compliquant son intégration sociale.

Brigitte, sa mentore, a travaillé à instaurer une relation de confiance avec Dina pour l'aider à gagner en assurance et à développer ses compétences sociales. Si son accompagnement est d'abord centré sur du soutien scolaire, il lui apporte également des réponses aux questions qu'elle se pose sur son orientation, ses choix de vie, d'études, ou sur son ouverture aux autres : **« ça fait 3 ans que nous sommes en lien. Au début, on travaillait seulement mes devoirs et ma maîtrise du français, puis après j'ai réussi à lui parler de mon stress de parler en public. On travaille beaucoup cet aspect aujourd'hui »**

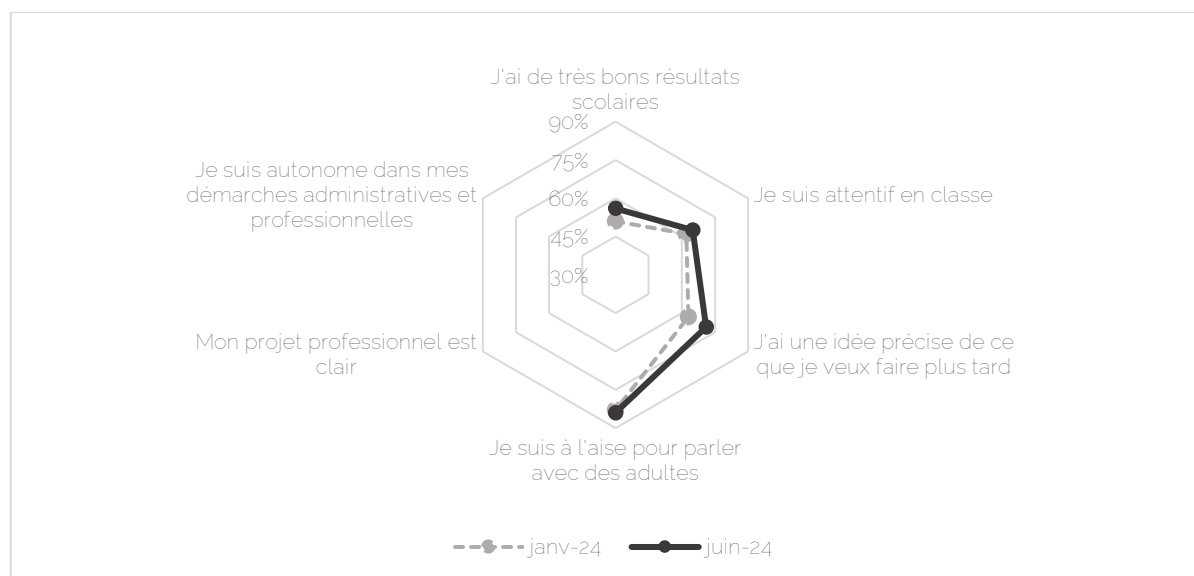
Trois après le début de son accompagnement par Brigitte, Dina a progressé dans ses interactions et envisage aujourd'hui plus sereinement son avenir et son parcours professionnel.

Le fait d'avoir auprès de soi une personne attentive, compréhensive et prête à partager son expérience et ses conseils peut donc apparaître réconfortant pour certains jeunes qui ne disposeraient pas d'un tel soutien dans leur cercle proche. La confiance et la compréhension mutuelle qui se sont développées au cours de l'accompagnement peuvent d'ailleurs motiver certains, à l'instar de celles et ceux d'Atlantique, une des structures (anonymisée) proposant un programme de mentorat, à prolonger leur expérience de manière informelle ou indépendante du cadre institutionnel initial. Ainsi, dès lors qu'elle est étroite et inscrite dans la durée (Brady *et al.*, 2017), la relation est perçue comme un espace sécurisant, dans lequel des mentorés s'autorisent à exprimer leurs émotions et préoccupations et reçoivent un soutien moral et émotionnel.

Notons toutefois que cet emploi du mentorat comme soutien émotionnel est pour certains mentorés l'une des principales raisons de leur inscription dans un programme. En effet, 25 % ont répondu avoir choisi de s'investir dans le mentorat afin de parler d'eux (de leur confiance, de leurs problèmes personnels) – ce qui en fait le 4^e objectif le plus sélectionné dans l'enquête par questionnaire conduite par BVA. La très grande majorité (89 %) des jeunes ayant profité d'un tel accompagnement estiment par ailleurs que la confiance à leur mentor les a aidés à avancer sur ces sujets (BVA, V2 p. 75). Les analyses supplémentaires réalisées à partir des données collectées par BVA soulignent également que ces jeunes sont, 6 à 9 mois après le début de leur accompagnement, plus nombreux à avoir précisé leur projet étudiant et professionnel, et à avoir une bonne opinion du travail qu'ils fournissent dans le cadre scolaire. Ainsi, en l'espace de 6 mois, la part des jeunes estimant avoir une idée précise de ce qu'ils souhaitent faire plus tard a augmenté de 8 points, passant de 63 % en janvier à 71 % en juin 2024. De même, la part des jeunes

considérant avoir de très bons résultats scolaires est passée de 51 % à 56 % durant cette même période, soit une hausse de 5 points de pourcentage.

FIGURE 33. ÉVOLUTION DES INDICATEURS DE COMPETENCES PSYCHOSOCIALES DES JEUNES ACCOMPAGNES SOUHAITANT « PARLER D'EUX »



Source : Évaluation du plan « 1 jeune, 1 mentor », enquête Binômes, 2024, INJEP.

Champ : 320 jeunes mentorés ayant répondu aux deux vagues de l'enquête par questionnaire de BVA et dont l'un des objectifs à l'entrée dans le mentorat était de parler de soi.

Lecture : En juin 2024, 71 % des jeunes accompagnés dans leur recherche de formation ou de choix d'études estimaient avoir une idée précise de ce qu'ils souhaitent faire plus tard ; ils étaient 63 % en janvier 2024.

Si le mentorat permet effectivement aux jeunes qui s'y investissent de travailler sur les objectifs qu'ils se sont fixés lorsqu'il se déroule dans de bonnes conditions, que dire des relations qui périclitent ? À quoi leur échec tient-il, et quels sont les effets de cet échec relationnel sur les jeunes accompagnés ?

5.5 Une attention à porter aux situations de mentorat décevantes ou « dysfonctionnelles »

La plupart des binômes auprès desquels ont été conduites les enquêtes qualitatives et quantitatives font état de relations fonctionnelles. Inscrites dans la durée, elles se sont conclues naturellement, une fois la réponse aux besoins initiaux obtenue ou l'accompagnement arrivé à son terme – si et quand la relation ne dépasse pas le cadre institutionnel initial.

Les données dont nous disposons aujourd'hui nous ont néanmoins permis d'approcher certaines situations décevantes pour les mentorés, qualifiées dans la littérature académique de dysfonctionnelles⁴⁴, et pointées par les précédentes études et enquêtes comme pouvant avoir

⁴⁴ Ce terme de mentorat dysfonctionnel est mobilisé dans la littérature académique, par exemple par Terri Scandura, pour qualifier les relations problématiques pouvant dans certains cas avoir un impact négatif sur les jeunes accompagnés (Lopez-Puyol, 2024, p. 50).

des effets négatifs sur les jeunes accompagnés (Lopez Puyol, 2024). Dans une enquête financée par le Fonds d'expérimentation pour la jeunesse, les chercheurs du Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST) notaient dès 2012 qu'un tel dispositif pouvait produire « des effets inverses de ceux escomptés » (Alligier *et al.*, 2012, p. 76), notamment lorsque la durée et la régularité des séances d'accompagnement ne correspondaient pas aux attentes des élèves. Leurs travaux montrent en effet que « les élèves concernés par ce cas de figure semblent se construire une image scolaire d'eux-mêmes plus défavorable en fin d'année et l'évolution de leurs résultats est négative » (*ibid.*).

Aujourd'hui, les situations de rupture pour mécontentement avec le mentor demeurent peu déclarées par les mentorés. L'enquête quantitative de BVA nous apprend ainsi que seuls 2 % des jeunes dont la relation s'est clôturée ne se sont pas entendus avec leur mentor – une proportion qui s'élève à 6 % du côté des mentors (BVA V2, p. 63). En outre, si 34 % des jeunes déclarent avoir mis un terme à leur suivi parce qu'ils avaient atteint leurs objectifs, 25 % attribuent l'arrêt de leur relation à l'indisponibilité de leur mentor et 23 % au manque de correspondance de l'accompagnement avec leurs besoins (BVA V2, p. 63). La fin de la relation ne fait pas toujours l'objet d'un réel accompagnement par les structures, plus des deux tiers des mentorés dont la relation s'est clôturée affirment ne pas avoir eu d'entretien de clôture avec leur mentor (69 %, BVA V2, p. 65), avec leur chargé de mentorat ou avec une autre personne de l'association (68 %, BVA V2, p. 66).

Si l'on considère, à la lumière des travaux de Simon et Eby, que le mentorat se produit « sur un continuum allant de l'efficace ou du fonctionnel à l'inefficace ou au dysfonctionnel » (Simon, Eby, 2003), il convient à présent de porter une attention particulière aux quelques situations de rupture inopinée captées dans les enquêtes qualitatives de PLURICITE et ITINERE. Soudaines ou inattendues, ces situations peuvent être de trois ordres : le mauvais appariement initial (1), la relation insécure (2) et le mauvais timing (3).

5.5.1 Ne pas obtenir de réponse à ses besoins, le résultat d'un mauvais appariement initial

Malgré le soin apporté par les structures à mettre en binôme un jeune et un mentor dont les profils sont en adéquation, il arrive parfois que les attentes du mentoré ne soient pas comblées par l'accompagnement. C'est notamment le cas de Guillaume, qui explique que le manque de disponibilité d'Ana, sa mentore, et l'absence de résultats concrets dans sa recherche d'alternance l'ont conduit à mettre un terme à son accompagnement. Cherchant un apprentissage dans le cadre de ses études d'économie, il attendait notamment de sa mentore qu'elle « le coache jusqu'à l'obtention de l'alternance », qu'elle « l'accompagne pour postuler » et qu'elle « corrige son CV, sa lettre de motivation ». Il a cependant perçu un décalage entre l'attention portée à ses besoins et les autres responsabilités d'Ana, qui accompagnait en parallèle des élèves de terminale passant leur baccalauréat au moment où lui aussi avait besoin de soutien : « Elle avait plusieurs personnes à la fois et, du coup, on ne parlait pas très souvent vu qu'elle avait beaucoup de personnes à la fois. ». S'il espérait qu'Ana utilise son réseau professionnel pour le mettre en relation avec des entreprises, il a rapidement constaté que les offres d'alternance qu'elle lui transmettait étaient similaires à celles qu'il trouvait par lui-même. Cette situation l'a amenée à ressentir une certaine

frustration, Guillaume ne percevant pas de différence significative entre sa recherche d'alternance avec l'aide de sa mentore et ses efforts individuels antérieurs.

Malgré un début prometteur et la mise en place de modalités de communication flexibles, l'expérience de Guillaume s'est soldée par une insatisfaction croissante, conduisant à un arrêt prématuré du programme. Cette situation met ainsi en lumière l'importance d'une meilleure adéquation entre les profils des mentors et des mentorés, notamment face aux attentes d'un accompagnement personnalisé.

5.5.2 Le mauvais matching des personnalités, une épreuve pour certains jeunes

Il arrive également que l'incompatibilité des personnalités empêche la relation mentorale de prendre son envol, voire conduise à la rupture d'accompagnements ayant dans un premier temps bien démarrés. S'agissant d'une relation de proximité avec un adulte inconnu auprès duquel le mentoré formule une demande de soutien, il est en effet nécessaire que celui-ci se sente en confiance durant les échanges, qu'il puisse librement aborder certains sujets et, éventuellement, exprimer son inconfort face à l'attitude de son mentor. Ce n'est malheureusement pas ce qu'a ressenti Alix lors de son accompagnement par Christine, qui exerce comme coach professionnelle en dehors de ses heures de bénévolat. En année sabbatique depuis janvier pour des raisons médicales, déjà suivie par un psychologue et par une mission locale, Alix raconte s'être engagée dans le mentorat pour avoir « un suivi, quelqu'un qui [l]'aide, un accompagnement pour qu'[elle] [s]e sente plus en sécurité, qu'[elle] puisse prendre de la distance aussi » et réfléchir à son avenir. Si elle apprécie dans un premier temps l'empathie et l'ouverture d'esprit de sa mentore, une bascule s'opère dans leur relation au moment où Christine l'a amenée à travailler sur des aspects plus personnels : « après, c'est devenu plus du coaching sur la confiance en soi, l'estime de soi. Cela venait chercher des choses pas faciles ». Déstabilisée par les modalités de communication de Christine, qu'elle décrit comme « ferme et froide », Alix admet qu'elle ne sentait pas en sécurité et « qu'après coup, ça ne matchait pas ».

S'il peut permettre de développer une conscience de soi et d'apprendre à identifier et réguler ses émotions, le mentorat peut également mettre en difficulté certains jeunes vulnérables par ailleurs. L'absence de connaissance du public accompagné et de ses problématiques conduit parfois certains mentors à adopter une posture distanciée, voire antipathique. Sous couvert d'une « approche professionnelle et adaptative », celles et ceux-ci recourent à des outils professionnels de coaching (questionnaire de Proust, bilan jeune, etc.) et appliquent des méthodes structurées pour encourager leur mentoré à sortir de leur zone de confort et les responsabiliser dans leur parcours – des façons de faire pouvant s'avérer violentes pour des individus en construction et présentant des fragilités scolaires, sociales et/ou psychologiques. Malgré leurs intentions louables, certains bénévoles peuvent ainsi s'avérer, de par leur approche du mentorat, « préjudiciables » (Eliasoph, 2011, p. 254) pour les enfants et les jeunes qu'ils accompagnent.

5.5.3 L'arrêt inopiné de la relation, une question de timing ?

Il arrive enfin que certaines relations ne démarrent jamais ou prennent fin de manière soudaine, laissant les jeunes ayant sollicité le mentorat dans l'attente d'un accompagnement. C'est notamment ce qu'a vécu Djibril dont la première mentore était « toujours occupée, très occupée ». Après qu'elle lui a indiqué être tombée malade, Djibril a repris contact avec l'intermédiaire d'Imagine, qui a relancé la mentore à deux reprises. La situation ne s'améliorant pas, Djibril a « dû mettre fin au mentorat » et s'est vu attribuer un nouveau mentor, avec lequel il a pu échanger sur son orientation.

Si certains jeunes se voient rapidement proposer un nouvel appariement, d'autres peuvent ressentir une importante déception, les menant parfois à quitter le programme et à renoncer à être accompagnés même s'ils et elles étaient initialement enthousiastes (Spencer, 2007). L'histoire de Mathieu est emblématique : loin de se limiter au travail scolaire, la relation qu'il avait nouée avec Théo était décrite par Mathieu comme « amicale et mentorale ». Il avait en effet développé une forte complicité avec l'étudiant en sciences économiques, partageant des intérêts communs pour la Formule 1 ou les mangas, et discutant régulièrement « de ce qui se passe au collège, de choses et d'autres ». Cependant, alors qu'elle semblait solide, leur relation s'est subitement interrompue sans que Mathieu n'ait d'explication de la part de son mentor. Cette rupture a eu un impact significatif sur le jeune, freinant la dynamique positive dans laquelle il était inscrit alors qu'il s'apprête à passer le brevet des collèges : « Je me suis dit que c'est dommage, car j'étais en train de m'améliorer, et là le fait qu'il vienne plus, j'ai stagné ». Par ailleurs, la confiance en lui qu'il avait commencé à développer a diminué, laissant place à un sentiment de découragement face à ses échecs : « Je n'y arrive pas par moi-même. ». L'arrêt inopiné de leur relation a ainsi eu des effets défavorables sur Théo, étioyant sa confiance en ses capacités et freinant sa progression.

Bien que peu nombreuses, les situations de rupture inopinée captées dans les enquêtes qualitatives ont pu avoir un impact assez négatif sur les jeunes concernés, minant parfois le travail réalisé durant l'accompagnement. Notons que l'architecture de l'évaluation ne permet pas, en l'état, de saisir l'ensemble des situations ayant conduit à un ré-appariement ou à un désengagement dans le programme de mentorat – les binômes enquêtés ayant souvent plusieurs mois de relation derrière eux au moment du premier entretien. Il semblerait cependant qu'une attention particulière doive être portée à la période estivale, à l'approche de laquelle mentors et mentorés ont tendance à laisser la relation s'éteindre à petit feu, chacun se tournant vers d'autres occupations (départ en stage, déménagement, vacances, etc.) ou bien préparant la nouvelle année scolaire.

Ce qu'il faut retenir...

- Une **satisfaction plus élevée chez les mentorés les plus jeunes et ceux issus de milieux modestes**, qui dépend avant tout des conditions concrètes d'accompagnement (régularité, durée des rendez-vous, accessibilité de la structure).
- Environ **la moitié des mentorés déclarent avoir pleinement atteint les objectifs fixés au début de la relation, mais seule une partie attribue leur réussite au mentorat**, particulièrement lorsqu'il s'agit d'insertion professionnelle.
- **Le mentorat semble avoir des effets positifs, mais limités sur le développement de l'autonomie ou des compétences psychosociales**, avec des évolutions plus visibles chez les plus jeunes.
- Il peut offrir **un espace de soutien émotionnel et de confiance**, parfois décisif pour certains jeunes en difficulté, même lorsque ce n'était pas l'objectif initial de la relation.
- **Quelques situations de rupture ou de décalage dans la relation mentorale** appellent à renforcer le suivi et l'accompagnement des binômes.

6. Quels effets sur les mentors ?

Le mentorat n'est pas seulement susceptible de bénéficier aux mentorés. Il est en effet entendu comme pouvant également enrichir les mentors sur différentes dimensions. C'est notamment ce que pointe la revue de la littérature (Lopez Puyol, 2024) réalisée dans le cadre de cette évaluation, qui met en évidence plusieurs effets sur ces derniers, notamment en matière d'acquisition de compétences sociales et interpersonnelles, d'auto-efficacité et naturellement de satisfaction.

6.1 Une satisfaction qui dépend de l'atteinte de ses objectifs par le mentoré accompagné

Interroger le niveau de satisfaction des mentors consiste à étudier ce qu'ils disent des changements opérés grâce à leur expérience de mentorat. Il n'est pas toujours simple pour ces derniers de faire la part des choses entre les changements qui procèdent de cette expérience de mentorat et ceux qui ont une origine indépendante de cette expérience. Par ailleurs, il est important de rappeler que ce n'est pas parce que les mentors estiment avoir vécu une expérience très positive que cette expérience a été bénéfique pour les mentorés (Desplat, Ferraci, 2016).

À l'instar de ce que l'on peut observer auprès des jeunes mentorés, il apparaît que le niveau de satisfaction des mentors est élevé. Rappelons, comme il a été précédemment indiqué, que l'auto-évaluation de la satisfaction doit être analysée avec prudence, car les volontaires sont souvent enclins à juger positivement les dispositifs auxquels ils participent. Ainsi, en juin 2024, après 6 à 9 mois de relation avec leur mentoré (pour 84% d'entre eux), 88% des mentors estiment que leur expérience a été positive ou très positive et 90% déclarent qu'elle correspond tout à fait ou en partie à l'idée qu'ils en avaient.

6.1.1 Se sentir utile : première motivation des mentors et motif de satisfaction important

Une partie de ce niveau de satisfaction générale réside vraisemblablement dans le fait que les raisons pour lesquelles les mentors ont souhaité participer à un programme de mentorat se sont trouvées satisfaites ou, plus encore, leur ont permis de découvrir des aspects inattendus au cours de leur engagement. Ainsi, interrogés en juin 2024 sur le bilan de leur accompagnement, 91 % des mentors se déclarent en accord avec le fait que cet accompagnement leur a permis de se sentir utiles (transmission de leurs compétences, de leur expérience...) et ils étaient également, en début de mentorat en décembre 2023, 90 % à l'invoquer comme raison principale de participation au mentorat.

Cela rejoint les conclusions des entretiens menés par PLURICITE auprès des mentors, ceux-ci trouvant gratifiant d'aider les jeunes à progresser pour surmonter les défis qui sont les leurs, que ce soit au niveau scolaire ou personnel. Leur première satisfaction est celle de transmettre leurs connaissances et expériences. Ainsi Charles, ancien pilote de ligne, peut partager ses

connaissances en aéronautique avec Jean, lycéen intéressé par les métiers de l'aéronautique, tandis que Maud, ancienne mentorée devenue mentore, souhaite transmettre à son tour les clés de succès vers les études supérieures qu'elle-même a reçues lorsqu'elle était mentorée. Pour d'autres mentors, voir les jeunes réussir à préciser leurs choix d'orientation professionnelle est une satisfaction, surtout lorsqu'ils sont issus de milieux moins favorisés ou éloignés des circuits d'information. Lionel, par exemple, se félicite d'avoir pu soutenir Julie dans sa compréhension des filières de pharmacologie et d'avoir contribué à la préparer aux exigences de son futur parcours d'apprentissage.

6.1.2 D'autres effets ressentis de l'accompagnement moins anticipés par les mentors : mieux connaître les jeunes et développer de nouvelles compétences

Certains mentors disent avoir bénéficié d'aspects de l'accompagnement qui ne constituaient pas pour eux la raison principale de leur engagement. Ainsi, 85 % des mentors se déclarent en accord avec le fait que cet accompagnement leur a permis de mieux connaître les jeunes, pourtant seuls 12 % d'entre eux déclaraient avant leur expérience du mentorat que cette meilleure connaissance constituait une raison principale de participation au programme. Il en va de même s'agissant du développement des compétences utiles pour leur vie professionnelle (78 % le déclarent comme raison principale après contre 29 % avant) et enfin le fait de rencontrer de nouvelles personnes, créer de nouveaux liens (77 % le contre 18 %).

Ce niveau moyen de satisfaction des mentors (88 %) renferme cependant une certaine variabilité dans l'appréciation de l'expérience vécue. Si 47 % des mentors l'estiment tout à fait positive, ils sont 41 % à l'estimer plutôt positive et 12 % à l'estimer plutôt pas ou pas du tout positive. Plusieurs facteurs peuvent expliquer ces écarts de satisfaction.

Si la nature des motivations initiales des mentors s'est très majoritairement trouvée satisfaite au cours de l'accompagnement, il apparaît qu'elle fait varier très légèrement leurs niveaux de satisfaction. Il est notable (tableau 20) que l'insatisfaction est d'autant plus faible que la motivation initiale est purement extrinsèque (viser une récompense ou éviter une sanction par exemple). Ainsi, l'expérience de mentorat semble d'autant plus perçue positivement qu'elle répond à une motivation initiale ayant une forte composante extrinsèque (développer des compétences pour sa vie professionnelle et valider une ou plusieurs ECTS) ou, plus simplement, qu'elle est très clairement circonscrite en amont. Cela peut s'expliquer par le résultat indiquant que « les individus ont généralement tendance à se déclarer satisfaits d'un dispositif dès lors qu'il leur octroie un supplément d'aides (subvention, prêt à taux réduit, réduction de la fiscalité, etc.) » [Desplat, Ferraci, 2016].

Cela peut aussi renvoyer à l'étude qualitative d'ITINERE (p. 70) indiquant que « davantage d'ordre personnel, les effets ressentis sont assez variables, d'un mentor à l'autre, en particulier selon la motivation de ce dernier ».

TABLEAU 20. NIVEAU DE SATISFACTION DES MENTORS SELON LEURS ATTENTES INITIALES

Attentes	Niveau de satisfaction (en %)		
	Peu ou pas positives	Positives	Très positives
Mieux connaître les jeunes et leurs problématiques	12	37	51
Aider à l'égalité des chances	10	39	51
Transmettre mes compétences	10	40	50
Rencontrer de nouvelles personnes	10	37	53
Développer des compétences pour ma vie professionnelle	7	38	55
Valider une ou plusieurs UE (ECTS)	2	43	55

Source : Évaluation du plan 1 jeune, 1 mentor, enquête Binômes, 2024, INJEP.

Champ : 1877 mentors ayant répondu aux deux premières vagues de l'enquête par questionnaires de BVA. Les attentes initiales visant à « Percevoir une rémunération » et « Autres » ne sont pas présentées au regard d'un effectif trop faible. Les effectifs (N) varient de N- 154 (Valider une ou plusieurs ECTS) à N- 1661 (Transmettre mes compétences).

Note de lecture : Parmi les mentors ayant déclaré avoir pour attente initiale le souhait de mieux connaître les jeunes et leurs problématiques en janvier, 51 % ont déclaré en juin avoir vécu une expérience très positive.

La satisfaction du mentor ne dépend pas des caractéristiques sociodémographiques⁴⁵ de ce dernier : il n'existe pas de liens entre le caractère positif de l'expérience de mentorat perçue et l'âge, le sexe, la catégorie socioprofessionnelle ou encore le niveau de diplôme du mentor. De la même manière, les caractéristiques liées à l'expérience antérieure du mentor en matière de mentorat (nombre d'années d'expérience) ou en matière de nombre de mentorés suivis sur une année, sont également indépendantes de la qualité de l'expérience vécue déclarée par le mentor.

Au-delà des caractéristiques personnelles et de l'expérience antérieure des mentors, la section suivante s'attachera à présenter quatre autres dimensions susceptibles d'impacter le niveau de satisfaction déclaré par le mentor. Sont interrogés tour à tour : la qualité de la relation mentors/mentorés et la réussite du mentoré, le déroulement des rencontres vécu par le mentor et le soutien de la structure.

6.1.3 Une relation de qualité, facteur central de satisfaction

La littérature met en évidence l'importance d'une relation de confiance, respectueuse et chaleureuse dans l'expérience de mentorat (Lopez Puyol, 2024). Cette qualité relationnelle semble jouer un rôle clé dans la satisfaction exprimée par les mentors. La qualité de la relation perçue par les mentors est mesurée via un score synthétique, constitué à chaque vague

⁴⁵ Ce constat n'est pas opposé à celui porté par l'Agence Phare dans son rapport « Le mentorat en France. Panorama et analyse » publié par le Collectif Mentorat en janvier 2024 qui s'appuie notamment sur un questionnaire à destination des mentors diffusé par les associations volontaires du Collectif Mentorat (3 748 réponses de la part des mentors de 45 associations), qui indique que « le genre est déterminant pour la perception des apports du mentorat » avec les femmes avançant « plus souvent ne pas être concernées ou ne pas identifier d'effets d'ordre professionnel (par exemple le changement des pratiques de recrutement ou de management), mais identifiant davantage d'apports en matière de compétences relationnelles et d'ouverture culturelle.

d'enquête, permettant de mettre en évidence deux groupes (qualité relationnelle élevée et moyenne, voir encadré 7).

Les résultats de l'enquête confirment ce lien : en juin 2024, 75 % des mentors percevant leur relation comme étant de qualité élevée déclarent avoir vécu une expérience très positive, contre 21 % dans le groupe à qualité relationnelle moyenne, soit un écart de 54 points. Cet écart reste significatif (43 points) même après contrôle par d'autres variables explicatives (réussite du mentoré, soutien de la structure, disponibilité...).

La réussite du mentoré constitue également un levier de satisfaction important. Ainsi, lorsque les objectifs fixés sont atteints, la proportion de mentors déclarant une expérience très positive atteint également 75 %, contre 36 % dans le cas contraire.

Au moment du bilan, 91 % des mentors déclarent que leur engagement leur a permis de se sentir utiles — un sentiment en cohérence avec leur motivation initiale, puisque 90 % d'entre eux invoquaient dès le départ cette envie d'utilité comme raison principale de leur engagement. Ce sentiment semble renforcé lorsque le mentoré atteint les objectifs fixés : 75 % des mentors dont le mentoré a atteint ses objectifs déclarent avoir vécu une expérience très positive, contre 36 % lorsque les objectifs ne sont atteints qu'en partie ou pas du tout.

Ces résultats soulignent que, pour les mentors, la qualité de la relation et les progrès accomplis par le mentoré sont deux dimensions étroitement liées au sentiment d'utilité et à la satisfaction globale tirée du mentorat.

TABLEAU 21. CROISEMENT DE LA QUALITE DE LA RELATION PERÇUE ET DES ATTEINTES DES OBJECTIFS DU MENTORE AVEC LA PROBABILITE DE DECLARER, POUR LE MENTOR, UNE EXPERIENCE « TRES POSITIVE » DE MENTORAT⁴⁶

		Pourcentage	Écarts bruts	Écarts nets	p.value	Signif.
Niveau de qualité de la relation	Groupe élevé	75,3%	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Groupe moyen	21,3%	-54%	-43,2%	<0,001	***
Atteinte des objectifs du mentoré	En partie ou non	35,8%	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Oui, tout à fait	75,2%	39,4%	19,4%	<0,001	***

Source : INJEP, enquête « 1 jeune, 1 mentor » 2023-2025. Les signes *** et ** indiquent que les écarts sont statistiquement significatifs aux seuils respectifs de 1 % et 5 %.

Lecture : Quand les mentorés ont tout à fait atteint leur objectif, 75,2 % des mentors déclarent avoir vécu une expérience très positive, contre seulement 35,8 % des mentors dont les mentorés déclarent n'avoir pas ou seulement en partie atteint leur objectif (colonne « Fréquence ») : 39,4 points les séparent (colonne écarts bruts). Si les mentors partageaient la même expérience de mentorat (hormis l'atteinte des objectifs des mentorés), cet écart serait de 19,4 points (colonne écarts nets). Les écarts nets sont estimés par un modèle de régression logistique qui permet d'étudier les effets propres des 9 variables explicatives, présentées dans les tableaux 21, 22 et 23, sur la probabilité de survenue d'un événement (ici avoir vécu une expérience très positive ou non). Pseudo R2 de Nagelkerke = 0,47.

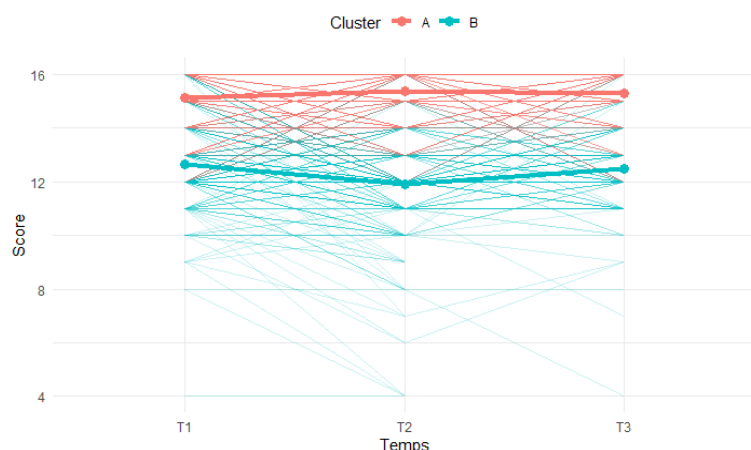
⁴⁶ Le tableau est un extrait du modèle de régression logistique global comprenant 9 variables explicatives de la probabilité de déclarer, pour le mentor, une expérience « Très positive » de mentorat (les 9 variables explicatives présentées au fur et à mesure interrogent la qualité de la relation mentors/mentorés et la réussite du mentoré, le déroulement des rencontres vécu par le mentor et le soutien de la structure, voir tableau 22 et 23).

ENCADRE 7. MESURE SYNTHETIQUE DE LA QUALITE DE LA RELATION

Quatre des cinq items du « Global Mentoring Relationship Quality Scale »* ont été utilisés afin d'apprécier la qualité de la relation perçue. Les questions étaient formulées de la manière suivante : diriez-vous que votre relation avec votre mentoré est 1) une relation de confiance, 2) une relation chaleureuse, 3) une relation joyeuse, 4) une relation respectueuse (échelle de Likert en 4 points, tout à fait à pas du tout d'accord) ? L'item « Close relationship » a été écarté, car difficilement compréhensible pour les jeunes lorsqu'on le traduit (relation étroite, privilégiée, proche...)**.

Au regard de la variabilité des trajectoires individuelles, l'existence d'éventuels groupes de trajectoires individuelles distinctes de la trajectoire moyenne a été interrogée via une modélisation en K-means longitudinaux (K-means for Longitudinal data), implémentée dans le package Kml sous R. Il autorise la création de groupes pour données longitudinales et en détermine la partition optimale en s'appuyant sur des indices de qualité. L'indice de Calinski et Harabatz a ici été sélectionné***. La solution optimale consiste à identifier deux groupes de mentors relativement homogènes en taille (58 % pour le groupe A et 42 % pour le groupe B) et présentant des différences uniquement en matière de niveau de qualité de la relation perçue au cours du temps.

En résumé, il semble que le développement moyen de la qualité de la relation sur une année soit représentatif des trajectoires individuelles des mentors. Bien que des trajectoires individuelles semblent s'opposer, les données analysées montrent que la qualité de la relation ne semble pas se renforcer ni progresser au cours du temps, mais semble davantage présenter d'emblée un niveau élevé (dès les premiers mois de rencontre) qui restera en moyenne stable au cours du temps.



* Ferro A., Wells S., Speechley K.N. *et al.*, 2014; « The Measurement properties of mentoring relationship quality scales for mentoring programs », *Prev Sci*, n°15, p. 663-673.

** Pour chacun des moments de mesure, la consistance interne de l'échelle est satisfaisante (alpha de Cronbach >.80) et la matrice de corrélations des 4 items montre des corrélations moyennes à fortes, positives et relativement homogènes entre les items. Pour chacun des moments des mesures, un score brut est calculé consistant à sommer, pour chaque observation, la valeur des modalités de réponses de chacun des 4 items. L'échelle est inversée afin d'obtenir des scores variant de 4 (pas du tout d'accord pour chaque item) à 16 (tout à fait d'accord pour chaque item).

*** Genolini C., Falissard B., 2010, « Kml: k-means for longitudinal data », *Computational Statistics*, n°25, p. 317-328.

6.1.4 L'intensité et les modalités des rencontres influencent aussi l'expérience mentorale

Au-delà de la qualité de la relation perçue ou de la réussite du mentoré, l'expérience vécue par les mentors est également influencée par les modalités concrètes des rencontres : leur fréquence, leur durée, leur format (présentiel ou distanciel) et le degré de préparation qu'elles nécessitent.

Les résultats bivariés montrent des écarts significatifs de satisfaction selon ces dimensions. Ainsi, la durée des rendez-vous joue un rôle sensible : 32 % des mentors ayant des échanges de moins d'une heure déclarent une expérience très positive, contre 60 % lorsque ces échanges durent plus de deux heures. De même, la fréquence des rencontres semble peser dans l'appréciation globale : 63 % des mentors qui rencontrent leur mentoré chaque semaine déclarent une expérience très positive, contre 44 % pour ceux qui n'ont pas de rythme fixe.

Le format des rencontres influe également sur l'expérience vécue. Le distanciel apparaît en moyenne légèrement plus apprécié que le présentiel : 56 % des mentors en distanciel évaluent leur expérience comme très positive, soit davantage que ceux en présentiel (50 %), un écart qui pourrait s'expliquer par une meilleure conciliation avec les autres engagements des mentors.

Enfin, le degré de préparation semble également corrélé à la satisfaction : 63 % des mentors préparant toujours leurs rencontres se déclarent très satisfaits, contre 31 % pour ceux ne les préparant jamais. Ces résultats suggèrent que l'investissement en amont, tout autant que le déroulé concret des échanges, joue un rôle dans la qualité perçue de l'expérience.

Ces effets, même s'ils sont beaucoup moins marqués lorsqu'on tient compte de l'ensemble des variables explicatives dans un modèle multivarié (toutes choses égales par ailleurs), invitent à ne pas négliger l'importance des modalités d'organisation du mentorat, en particulier la régularité et la possibilité de rencontres, même à distance, pour favoriser une expérience positive.

TABEAU 22. CROISEMENT DES VARIABLES LIEES AU DEROULEMENT DES RENCONTRES AVEC LA PROBABILITE DE DECLARER, POUR LE MENTOR, UNE EXPERIENCE « TRES POSITIVE » DE MENTORAT

		Fréquence	Écarts bruts	Écarts nets	P.valeur	Signif.
Durée des rendez-vous avec le mentoré	Moins de 1h	31,7 %	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Entre 1h et 2h	52,2 %	20,5 %	8,9 %	0,2	
	Plus de 2h	59,4 %	27,7 %	4,8 %	0,5	
Fréquence des rendez-vous avec le mentoré	Une fois par semaine	62,9 %	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Une fois par mois	56,8 %	-6,1 %	-5,9 %	0,4	
	Non fixe	43,9 %	-19 %	-10,8 %	0,07	
	Jamais	20,2 %	-42,7 %	-35,9 %	<0,001	***
Format des rendez-vous avec le mentoré	Présentiel	50,4 %	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Hybride	45,2 %	-5,2 %	-3,1 %	0,6	
	Distanciel	56,4 %	6 %	6,5 %	0,3	
Préparation des rencontres avec le mentoré	Toujours	63,2 %	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Souvent	46,5 %	-17 %	-4,7 %	0,3	
	Parfois	42,2 %	-21,3 %	-6 %	0,3	
	Jamais	30,7 %	-32,8 %	-6,2 %	0,5	

Source : INJEP, enquête « 1 jeune, 1 mentor » 2023-2025.

Les signes *** et ** indiquent que les écarts sont statistiquement significatifs aux seuils respectifs de 1 % et 5 %

Voir note de lecture du tableau 21 *supra*.

6.1.5. Des formations ciblées et un suivi fréquent par la structure, associés à une plus grande satisfaction

Les conditions d'accompagnement mises en place par les structures jouent un rôle important dans la satisfaction exprimée par les mentors. Deux dimensions émergent en particulier : la durée des formations proposées et la fréquence des échanges avec un chargé de mentorat.

Les résultats bivariés révèlent un effet net de la durée des formations : lorsque celles-ci se limitent à quelques heures, plus d'un mentor sur deux (54,3 %) déclare une expérience très positive. Ce taux chute à 48,8 % pour les formations d'une journée, et s'effondre à 23,5 % pour les formations de plusieurs jours. Cela pourrait indiquer un effet de saturation ou de décalage entre attentes et contenu lorsque les formats deviennent trop longs. À l'inverse, l'absence de formation ou le fait de ne pas y avoir participé n'est pas systématiquement associé à une moindre satisfaction, ce qui invite à réfléchir au format et au contenu plutôt qu'à la seule durée.

Autre facteur saillant : la fréquence des rendez-vous avec le chargé de mentorat. Les mentors qui bénéficient d'un accompagnement hebdomadaire déclarent pour les deux tiers une expérience très positive (66 %), un niveau bien supérieur à ceux rencontrant leur référent une fois par mois ou moins (50,3 %) ou jamais (37,4 %). Cela suggère que le soutien régulier des structures est un levier important pour nourrir l'engagement des mentors.

Les résultats du modèle multivarié, toutes choses égales par ailleurs, atténuent certains de ces effets, notamment en ce qui concerne la fréquence des rendez-vous. Toutefois, les écarts observés à partir des données brutes invitent à considérer avec attention l'intensité et la nature du soutien proposé aux mentors, qui peuvent jouer un rôle central dans la qualité de leur expérience.

TABEAU 23. CROISEMENT DES VARIABLES LIEES AU SOUTIEN DE LA STRUCTURE AVEC LA PROBABILITE DE DECLARER, POUR LE MENTOR, UNE EXPERIENCE « TRES POSITIVE » DE MENTORAT

		Fréquence	Écarts bruts	Écarts nets	P.value	Signif.
Respect des critères pour le choix du mentoré	Oui, respectés	56,8 %	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Oui, mais non respectés	42,3 %	-14,5 %	-7,9 %	0,4	
	Aucun critère	47,5 %	-9,3 %	0,6 %	0,9	
Durée des formations proposées	Quelques heures	54,3 %	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Une journée	48,8 %	-5,5 %	-16,4 %	0,04	**
	Plusieurs jours	23,5 %	-30,8 %	-30,8 %	<0,001	***
	Je n'y suis pas allé	47,9 %	-6,4 %	-8,1 %	0,1	
	Aucune formation proposée	43,1 %	-5,7 %	-7,8 %	0,2	
Fréquence des rendez-vous avec le chargé de mentorat	Une fois par mois ou moins	50,3 %	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Plusieurs fois par mois	57,4 %	7,1 %	-7 %	0,13	
	Une fois par semaine	66 %	15,7 %	11,6 %	0,02	**
	Jamais	37,4 %	-12,9 %	-3,2 %	0,7	

Source : INJEP, enquête « 1 jeune, 1 mentor » 2023-2025.

Les signes *** et ** indiquent que les écarts sont statistiquement significatifs aux seuils respectifs de 1 % et 5 %.

Voir note de lecture du tableau 21 *supra*.

En synthèse, aucune des caractéristiques personnelles des mentors ne permet véritablement d'expliquer les différences observées dans l'expérience vécue du mentorat. Ce sont avant tout des éléments liés à la relation et à son encadrement qui influencent la satisfaction déclarée.

Il apparaît ainsi que la qualité perçue de la relation avec le mentoré et la réussite du dispositif pour ce dernier constituent deux leviers majeurs d'une expérience positive pour le mentor. Ce résultat conforte l'idée que « la relation prime sur le cadre ». Par ailleurs, le contenu et la qualité des échanges avec le mentoré — au-delà de leur fréquence — semblent également jouer un rôle dans la satisfaction des mentors.

Enfin, le soutien apporté par les structures joue aussi un rôle non négligeable : un accompagnement hebdomadaire par le chargé de mentorat s'avère particulièrement favorable, tandis que des formations trop longues tendent à être contre-productives en matière de satisfaction des mentors. Ces constats invitent à penser que la qualité de l'engagement du mentor peut être soutenue par des formats d'accompagnement plus souples et mieux adaptés à leurs contraintes.

6.2 Le sentiment d'efficacité des mentors est en moyenne élevé et stable au cours du temps

Le mentorat peut renforcer la perception qu'ont les mentors de leurs propres compétences. Cette perception passe vraisemblablement par le fait d'arriver à accompagner convenablement le jeune, trouver les bonnes modalités de rendez-vous, arriver à s'organiser pour préparer les rencontres, obtenir suffisamment de soutien de la part de la structure, etc. Simon Larose (2013) identifie trois types de trajectoires de perception d'auto-efficacité chez les mentors : ceux qui se perçoivent comme moyennement efficaces tout au long de la relation, ceux dont l'efficacité perçue augmente progressivement, et ceux qui commencent avec une forte auto-efficacité, mais connaissent ensuite des fluctuations. Dans le cadre de l'évaluation du plan « 1 jeune, 1 mentor », le sentiment d'efficacité du mentor est mesuré à travers l'échelle de Mentor self-efficacy measure (Larose, 2013), comprenant 5 items :

1. J'ai senti que je possédais toutes les aptitudes et la connaissance nécessaires pour répondre aux besoins de mon mentoré.
2. Je me suis senti capable d'aider à développer l'autonomie de mon mentoré.
3. Je me suis senti à l'aise pour aborder les problèmes évoqués par mon mentoré.
4. J'ai eu l'impression d'avoir su comment faire pour renforcer le sentiment de compétence de mon mentoré.
5. Je me suis senti capable de donner des retours utiles à mon mentoré.

Pour chaque item, les mentors devaient répondre sur une échelle de Likert en quatre points : « 1. Tout à fait d'accord ; 2. D'accord ; 3. Pas d'accord ; 4. Pas du tout d'accord. » À l'image de ce qui a été réalisé pour l'évaluation de la qualité de la relation perçue par les mentors, les données analysées montrent que le sentiment d'efficacité ne semble pas se renforcer ni progresser au cours du temps, mais semble davantage présenter d'emblée un niveau élevé (dès les premiers mois de rencontre), qui restera en moyenne stable au cours du temps. Parallèlement, deux groupes de mentors présentant des niveaux de sentiment d'auto-efficacité distincts ont été mis

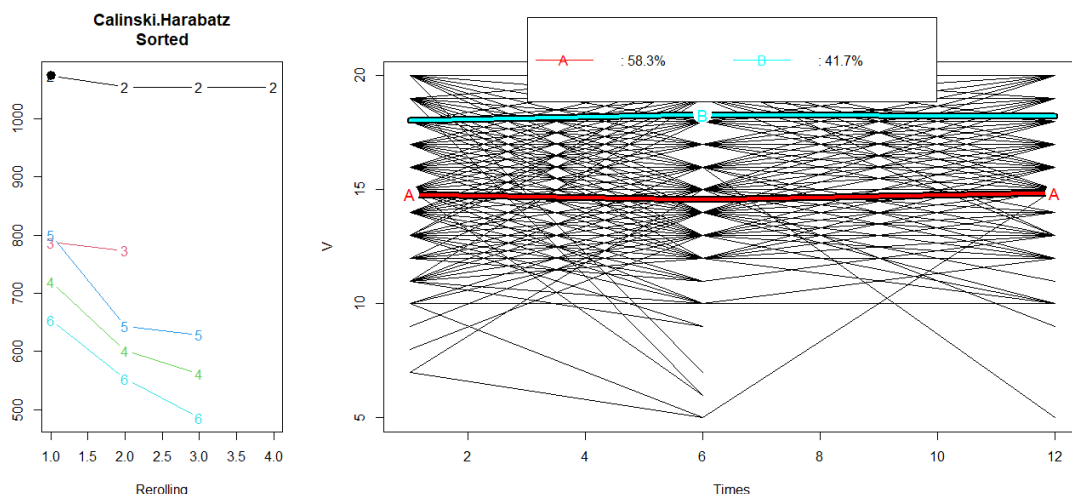
en évidence, l'un regroupant environ 60 % des mentors ayant d'emblée un sentiment d'auto-efficacité très élevé, et l'autre regroupant environ 40 % ayant un sentiment d'auto-efficacité moyennement élevé (voir encadré 8). Ici encore, aucune caractéristique individuelle ne rend compte des différences d'appartenance à l'un ou l'autre groupe de trajectoires (sexe, catégorie socioprofessionnelle, situation, niveau de diplôme, etc.).

ENCADRE 8. CLASSIFICATION DES MENTORS EN FONCTION DE LEUR SENTIMENT D'AUTO-EFFICACITE ET DE SON EVOLUTION

Pour chacune des vagues de l'enquête, un score brut est calculé consistant à sommer, pour chaque observation, la valeur des modalités de réponses de chacun des 5 items. L'échelle est inversée afin d'obtenir des scores variant de 5 (pas du tout d'accord pour chaque item) à 20 (tout à fait d'accord pour chaque item).

Pour chacune des trois vagues de l'enquête, la consistance interne de l'échelle est satisfaisante (alpha de Cronbach $> .85$) et la matrice de corrélations des 5 items montre des corrélations relativement fortes, positives et homogènes entre les items.

D'un point de vue moyen, l'évolution du sentiment d'efficacité au cours du temps reste constante et élevée ($M = 16$ et $SD = 2.4$) au cours des trois temps. À l'instar de ce qui a été réalisé sur l'étude de la qualité de la relation, une modélisation en K-means longitudinaux (K-means for Longitudinal data) a été réalisée.



La représentation graphique ci-dessus montre que la solution optimale consiste à identifier deux groupes de mentors (58,3 % pour le groupe A et 41,7 % pour le groupe B) et présentant des différences uniquement en matière de sentiment d'auto-efficacité au cours du temps. En résumé, il semble que le développement moyen du sentiment d'efficacité sur une année soit représentatif des trajectoires individuelles des mentors. Les données analysées montrent que le sentiment d'efficacité ne semble pas se renforcer ni progresser au cours du temps, mais semble davantage présenter d'emblée un niveau élevé (dès les premiers mois de rencontre), qui restera en moyenne stable au cours du temps.

6.2.1 Une expérience de longue durée dans le mentorat renforce le sentiment d'auto-efficacité

On pourrait s'attendre à ce que l'ancienneté dans le mentorat ou le nombre de mentorés suivis influencent le sentiment d'auto-efficacité des mentors, c'est-à-dire leur confiance dans leur capacité à bien accompagner un jeune.

Les données montrent qu'un écart important existe selon l'ancienneté dans le mentorat : près des deux tiers (64 %) des mentors ayant au moins cinq ans d'expérience se sentent très efficaces, soit près de 20 points de plus que ceux ayant un an d'expérience ou moins. Une fois pris en compte d'autres facteurs liés à l'organisation du mentorat (déroulement des rencontres, soutien de la structure), cet écart reste notable, bien que réduit (13 points).

En revanche, le nombre de mentorés suivis n'a pas d'effet significatif sur ce sentiment d'auto-efficacité une fois les autres facteurs pris en compte. Ainsi, c'est surtout l'ancienneté dans le dispositif, et non l'intensité de l'engagement (nombre de jeunes accompagnés), qui semble contribuer à renforcer la confiance des mentors dans leur rôle.

TABLEAU 24. CROISEMENT DE L'EXPERIENCE ANTERIEURE DU MENTOR AVEC LA PROBABILITE POUR LE MENTOR D'APPARTENIR AU GROUPE ELEVE DE SENTIMENT D'AUTO-EFFICACITE ⁴⁷

		Fréquence	Écarts bruts	Écarts nets	p.value	Signif.
Expérience dans le mentorat	1 an ou moins	44,8 %	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	De 2 à 4 ans	49,9 %	-5,1 %	-0,8 %	0,9	
	5 ans ou plus	64,4 %	19,6 %	13,2 %	0,06	*
Nombre de mentorés suivis	1 mentoré	44,4 %	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	2 mentorés	56,2 %	12,8 %	2,7 %	0,7	
	3 mentorés ou plus	61,0 %	16,6 %	8,5 %	0,3	

Source : INJEP, enquête « 1 jeune, 1 mentor » 2023-2025.

Les signes '***', '**' et '*' indiquent que les écarts sont statistiquement significatifs aux seuils respectifs de 1 %, 5 % et 10 %.

Lecture : Quand les mentors suivent 1 mentoré, 44,4 % d'entre eux appartiennent au groupe très élevé de sentiment d'auto-efficacité, contre 56,2 % des mentors ayant suivi 2 mentorés, et 61 %, 3 mentorés ou plus (colonne « Fréquence ») : 16,6 points séparent la première et dernière catégorie (colonne écarts bruts). Si les mentors partageaient la même expérience de mentorat (modalités de référence), cet écart serait également de 8,5 points (colonne écarts nets). Les écarts nets sont estimés par un modèle de régression logistique qui permet d'étudier les effets propres des 9 variables explicatives, présentées dans les tableaux 24, 25 et 26, sur la probabilité de survenue d'un événement (ici le fait d'appartenir au groupe élevé de sentiment d'auto-efficacité expérience ou non). Pseudo R2 de Nagelkerke = 0,15.

6.2.2 Préparation insuffisante et rendez-vous à distance : des facteurs qui affaiblissent le sentiment d'auto-efficacité

Ni la durée ni la fréquence des rendez-vous avec le mentoré ne semblent influencer directement le sentiment d'efficacité des mentors. En revanche, le format des échanges et la capacité à bien les préparer jouent un rôle plus déterminant.

Les rendez-vous menés entièrement à distance sont associés à un sentiment d'auto-efficacité plus faible chez les mentors, même si cet effet reste modéré. En revanche, le manque de préparation des rencontres a un impact bien plus marqué : les mentors qui ne préparent que

⁴⁷ Le tableau ci-dessous est un extrait du modèle de régression logistique global comprenant 9 variables explicatives de la probabilité pour le mentor d'appartenir au groupe élevé de sentiment d'auto-efficacité (les 9 variables explicatives présentées au fur et à mesure interrogent l'expérience antérieure des mentors, le déroulement des rencontres vécu par le mentor et le soutien de la structure, voir tableau 25 et 26).

parfois (ou jamais) leurs échanges avec leur mentoré sont nettement moins nombreux à se sentir efficaces. L'écart atteint 27 points entre les mentors qui préparent toujours leurs rencontres et ceux qui ne le font que parfois.

Dans ces situations, les mentors expriment plus souvent des doutes sur leurs compétences : ils se sentent moins capables d'aider à développer l'autonomie de leur mentoré, de répondre à ses besoins, d'aborder ses difficultés ou de lui donner des retours utiles.

TABEAU 25. CROISEMENT DES VARIABLES LIEES AU DEROULEMENT DES RENCONTRES AVEC LA PROBABILITE POUR LE MENTOR D'APPARTENIR AU GROUPE ELEVE DE SENTIMENT D'AUTO-EFFICACITE

		Fréquence	Écarts bruts	Écarts nets	p.value	Signif.
Durée des rendez-vous avec le mentoré	Moins de 1h	42,6 %	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Entre 1h et 2h	49,3 %	6,7 %	6,4 %	0,4	
	Plus de 2h	48,7 %	6,1 %	12,3 %	0,14	
Fréquence des rendez-vous avec le mentoré	Une fois par semaine	53,4 %	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Une fois par mois	47 %	-6,4 %	-10,3 %	0,2	
	Non fixe	49,9 %	-3,5 %	-8,1 %	0,3	
	Jamais	46,6 %	-6,8 %	-11,1 %	0,3	
Format des rendez-vous avec le mentoré	Présentiel	53,2 %	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Hybride	47,1 %	-6,1 %	-6,5 %	0,3	
	Distanciel	34,5 %	-13,7 %	-12,2 %	0,057	*
Préparation des rencontres avec le mentoré	Toujours	62,2 %	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Souvent	48,4 %	-13,8 %	-10,1 %	0,09	
	Parfois	31,1 %	-31,1 %	-27,2 %	<0,001	***
	Jamais	28,3 %	-33,9 %	-22,6 %	0,06	*

Source : INJEP, enquête « 1 jeune, 1 mentor » 2023-2025.

Les signes ***, ** et * indiquent que les écarts sont statistiquement significatifs aux seuils respectifs de 1%, 5 % et 10%.

Voir note de lecture du tableau 24 *supra*.

6.2.3 Un rôle moins marqué de l'accompagnement par les structures dans le sentiment d'efficacité des mentors

L'accompagnement proposé par les structures semble jouer un rôle plus limité dans le sentiment d'auto-efficacité des mentors.

Le fait que les critères souhaités par le mentor pour le choix de son mentoré soient respectés (ou non) n'a pas d'effet significatif sur leur sentiment d'efficacité. Il en va de même pour la fréquence des échanges avec le référent ou chargé de mentorat : qu'ils soient réguliers ou absents, ces contacts ne modifient pas notablement le niveau de confiance des mentors dans leurs compétences.

En revanche, ne pas avoir suivi de formation du tout est associé à un sentiment d'efficacité plus faible : les mentors concernés sont moins nombreux à se sentir à l'aise dans leur rôle, avec un écart net proche de 10 points par rapport à ceux ayant suivi une formation courte.

De manière plus surprenante, les mentors ayant suivi une formation d'une journée se sentent nettement moins efficaces que ceux ayant bénéficié d'une formation de quelques heures, avec un écart net de près de 29 points. Ce résultat, qui peut sembler paradoxal, appelle plusieurs hypothèses : une formation plus longue pourrait exposer davantage les mentors aux complexités du rôle, les amenant à mieux percevoir leurs limites ; à l'inverse, une formation très courte pourrait laisser intactes certaines illusions de compétence. Il est également possible que les formations d'une journée soient perçues comme trop denses, ou peu adaptées, sans pour autant offrir les effets bénéfiques d'une formation répartie sur plusieurs jours. Ce résultat doit toutefois être interprété avec prudence, en raison du nombre relativement faible de mentors concernés par des formations longues dans notre échantillon.

TABEAU 26. CROISEMENT DES VARIABLES LIEES AU SOUTIEN DE LA STRUCTURE AVEC LA PROBABILITE POUR LE MENTOR D'APPARTENIR AU GROUPE ELEVE DE SENTIMENT D'AUTO-EFFICACITE

		Fréquence	Écarts bruts	Écarts nets	p.value	Signif.
Respect des critères pour le choix du mentoré	Oui, respectés	40,1 %	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Oui, mais non respectés	25,2 %	-14,9 %	-13,1 %	0,5	
	Aucun critère	52 %	11,9 %	9,6 %	0,08	*
Durée des formations proposées	Quelques heures	52 %	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Une journée	23,9 %	-28,1 %	-28,8 %	0,002	***
	Plusieurs jours	65,2 %	13,2 %	6,2 %	0,7	
	Je n'y suis pas allé	41,5 %	-10,5 %	-9,6 %	0,074	*
	Aucune formation proposée	48,3 %	-3,7 %	-3,2 %	0,6	
Fréquence des rendez-vous avec le chargé de mentorat	Une fois par mois ou moins	47,4 %	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Plusieurs fois par mois	56,5 %	9,1 %	5,7 %	0,5	
	Une fois par semaine	51,5 %	4,1 %	2,8 %	0,7	
	Jamais	48,3 %	0,9 %	2,2 %	0,8	

Source : INJEP, enquête « 1 jeune, 1 mentor » 2023-2025.

Les signes '***', '**' et '*' indiquent que les écarts sont statistiquement significatifs aux seuils respectifs de 1 %, 5 % et 10 %.

Voir note de lecture du tableau 24 *supra*.

En résumé, les résultats montrent que pour un mentor, la perception de posséder les compétences nécessaires pour accompagner un mentoré ainsi que le sentiment d'être à l'aise pour aborder les problèmes et donner des conseils utiles semblent se former dès les premières semaines de la relation mentorale et se stabiliser ensuite. En moyenne, les mentors se déclarent plutôt fortement capables d'accompagner les mentorés, et ce sentiment reste durable tout au

long de leur relation. Cependant, un groupe de mentors se distingue par un sentiment de grande efficacité, tandis qu'un autre groupe est moins assuré.

Lorsque l'on examine les facteurs⁴⁸ qui expliquent l'appartenance au groupe des mentors ayant un sentiment d'efficacité élevé, on constate que les caractéristiques personnelles ou l'expérience antérieure ne jouent pas un rôle déterminant. De même, l'accompagnement par les structures semble avoir un impact mineur. En revanche, les interactions directes avec le mentoré jouent un rôle clé : la préparation des séances par le mentor ainsi que le fait que ces séances aient lieu en présentiel (même si cet effet est moins marqué) semblent influencer positivement le sentiment d'efficacité du mentor.

6.3 Une partie des mentors développent une meilleure connaissance des jeunes et des inégalités

Le mentorat est souvent présenté comme un dispositif gagnant-gagnant : les mentors, tout comme les mentorés, en retireraient des bénéfices mutuels, tant sur le plan humain que professionnel, notamment en termes de développement personnel, de compétences interpersonnelles et sociales, ou encore de soft-skills. La littérature souligne ainsi que les mentors peuvent améliorer leur capacité d'adaptation, apprendre à transmettre des savoirs, ou encore développer des compétences pédagogiques. Le fait d'être au contact de jeunes confrontés à des difficultés peut également renforcer leur connaissance des problématiques sociales, scolaires ou professionnelles, et plus largement leur compréhension des inégalités.

Pour aller au-delà de simples déclarations rétrospectives, l'enquête a interrogé les mentors à deux reprises, en janvier puis en juin, sur trois dimensions : leur sentiment d'utilité pour la société, leur connaissance des jeunes et de leurs problématiques, et leur compréhension des inégalités sociales ou scolaires. Cela permet de mesurer d'éventuelles évolutions dans leur perception, indépendamment de leur seule expérience de mentorat.

Les résultats montrent tout d'abord que le sentiment d'utilité sociale est très élevé dès le départ et reste stable au fil du temps : 95 % des mentors se déclarent d'accord avec l'idée d'être utiles pour la société, aussi bien en janvier qu'en juin, avec une part équivalente de réponses « tout à fait d'accord » (40 % environ).

En revanche, les réponses concernant la connaissance des jeunes et des inégalités montrent des évolutions significatives parmi les répondants. Si la proportion de mentors qui se déclarent globalement « d'accord » reste stable (autour de 90 %), on observe une progression notable des réponses « tout à fait d'accord » entre janvier et juin :

- de 26 % à 31 % pour la connaissance des jeunes et de leurs problématiques,
- de 34 % à 39 % pour la connaissance des inégalités sociales ou scolaires.

⁴⁸ La modélisation statistique de la probabilité pour le mentor d'appartenir au groupe élevé de sentiment d'auto-efficacité du sentiment d'auto-efficacité montre que les 9 variables explicatives ne constituent qu'une représentation parcellaire de la réalité (Pseudo R² de Nagelkerke relativement faible : 0,17), les résultats suivants doivent être interprétés avec précautions et ces analyses mériteraient d'être répliquées.

Autrement dit, une partie des mentors semble avoir consolidé leur compréhension de ces enjeux au fil du temps, et ce gain est d'autant plus perceptible qu'il concerne la part de mentors exprimant le plus fort degré d'adhésion.

TABLEAU 27. ÉVOLUTION DU SENTIMENT D'UTILITE SOCIALE ET DE CONNAISSANCE DES JEUNES ET DES INEGALITES

Vous vous sentez utile pour la société		
	Janvier	Juin
D'accord	95,7 %	94,9 %
Tout à fait d'accord	40,0 %	40,6 %
D'accord	55,7 %	54,4 %
Pas d'accord	4,3 %	5,1 %
Pas d'accord	3,9 %	4,2 %
Pas du tout d'accord	0,4 %	0,9 %
Vous avez une bonne connaissance des jeunes et de leurs problématiques		
D'accord	90,1 %	91,7 %
Tout à fait d'accord	26,1 %	31,4 %
D'accord	63,9 %	60,3 %
Pas d'accord	9,9 %	8,3 %
Pas d'accord	9,9 %	7,8 %
Pas du tout d'accord	0,1 %	0,5 %
Vous avez une bonne connaissance des inégalités sociales ou scolaires		
D'accord	90,7 %	91,6 %
Tout à fait d'accord	33,9 %	38,5 %
D'accord	56,8 %	53,2 %
Pas d'accord	9,3 %	8,4 %
Pas d'accord	9,2 %	7,9 %
Pas du tout d'accord	0,1 %	0,4 %

Source : Évaluation du plan 1 jeune, 1 mentor, enquête Binômes, 2024, INJEP.

Champ : 2182 mentors ayant répondu aux deux premières vagues de l'enquête par questionnaires de BVA.

Note de lecture : En janvier, 33,9 % des mentors se déclarent « Tout à fait d'accord » avec le fait de déclarer avoir une bonne connaissance des inégalités sociales ou scolaires. En juin, ils sont 38,5 % à le déclarer.

7. Conclusion et préconisations

Au terme de deux années d'évaluation mobilisant quatre équipes évaluatrices, cette étude livre des résultats élaborés à partir d'un matériau exceptionnellement riche. L'évaluation s'est appuyée sur une combinaison d'enquêtes statistiques et qualitatives, auprès des structures de mentorat et des binômes mentors-mentorés, ainsi que sur un suivi longitudinal de plusieurs milliers de jeunes.

Par son ampleur et la diversité des méthodes mises en œuvre, cette évaluation constitue l'une des premières études d'envergure menées en France sur le mentorat. Elle permet d'éclairer de manière fine les dynamiques de mise en œuvre des dispositifs, les profils des publics concernés, les modalités d'accompagnement, ainsi que les effets du mentorat sur les trajectoires des jeunes et des mentors.

La présente partie revient sur les principaux enseignements de l'évaluation (7.1), avant de formuler des recommandations pour renforcer l'efficacité et l'impact du dispositif (7.2).

7.1 Principaux enseignements

L'évaluation confirme plusieurs tendances identifiées dans d'autres travaux français sur le mentorat, tout en mettant en lumière des spécificités qui distinguent le modèle français de celui observé dans les pays anglo-saxons. Ces différences tiennent notamment au profil des publics accompagnés, à la diversité des dispositifs, aux modes d'accompagnement, ainsi qu'aux effets observés.

7.1.1 Deux dispositifs principaux en un : un mentorat à dominante scolaire et un mentorat axé sur l'insertion

La cible visée par le « plan 1 jeune 1 mentor » a pour particularité de rassembler un public très large allant d'enfants âgés de 5 ans jusqu'à des jeunes âgés de 30 ans. De ce fait, le dispositif se décline différemment selon les profils des mentorés. L'évaluation identifie trois types de mentorat aux caractéristiques distinctes : le mentorat à dominante scolaire, le mentorat d'insertion et des mentorats spécifiques à certains publics. Si le mentorat à dominante scolaire s'est fortement développé dans les pays anglo-saxons, le mentorat d'insertion et ses modalités d'accompagnement semblent être plus spécifiques au contexte français et européen.

- Le mentorat à dominante scolaire, principalement destiné à de jeunes mineurs, cible des publics dont les caractéristiques sociales et éducatives correspondent aux critères de fragilité définis par le plan « 1 jeune, 1 mentor » (habiter en QPV, être issu d'un milieu modeste...). Dans ce type de mentorat, les enfants et adolescents sollicitent un mentor ou une mentore pour faire face à des difficultés d'apprentissage, d'orientation scolaire ou encore pour bénéficier plus largement d'un accompagnement dans le cadre de leur scolarité. Ces dispositifs s'inscrivent généralement dans une logique d'accompagnement sur la durée, avec des relations régulières

en présentiel (souvent au domicile familial ou dans un local associatif), favorisant le développement d'une relation de confiance solide entre mentor et mentoré. Dans le cadre du mentorat à dominante scolaire, les mentors sont en contact avec les familles de leurs mentorés et parfois des tiers issus du milieu scolaire ou du dispositif de protection de l'enfance. Pour ce type de mentorat, ce sont le plus souvent de grandes structures qui sont mobilisées.

- Le mentorat d'insertion, quant à lui, s'adresse à de jeunes majeurs en études ou en cours d'insertion sociale ou professionnelle. Il repose souvent sur des formats plus courts (« accompagnements flash »), mais peut également donner lieu à des accompagnements qui s'installent dans la durée, en fonction des besoins des jeunes et des disponibilités des mentors. Dans le cadre du mentorat étudiant, les jeunes recherchent auprès des mentors un soutien pour accéder à une formation à l'université ou entrer dans une grande école ou pour encore décrocher une alternance ou un stage. Ils disposent par ailleurs de ressources scolaires et sociales plus importantes que celles observées pour les mineurs. Ce type de mentorat est particulièrement déployé par des structures récentes.

- Des mentorats plus spécifiques, destinés à des publics particuliers comme les jeunes pris en charge par l'Aide sociale à l'enfance ou des jeunes incarcérés, viennent compléter cette offre.

Ce triple visage du mentorat constitue une richesse, mais appelle également des adaptations différenciées dans la conception des dispositifs et des outils de suivi.

7.1.2 Des disparités fortes dans la mise en œuvre du dispositif

L'évaluation fait apparaître de fortes disparités entre les structures dans la mise en œuvre opérationnelle du mentorat. Ces écarts tiennent à plusieurs facteurs : les ressources humaines et financières disponibles, la capacité d'adaptation aux publics ciblés, la qualité de l'appariement entre mentors et mentorés, ainsi que les pratiques de formation et de suivi des binômes. Certaines structures disposent d'une expérience ancienne et d'équipes spécialisées, tandis que d'autres, plus récentes, doivent encore consolider leurs méthodes et développer leurs compétences internes. Le déploiement rapide du plan a par ailleurs généré des tensions sur les modèles socio-économiques de certaines structures, notamment en termes de sécurisation des financements et de stabilité des équipes.

L'évaluation menée par l'INJEP identifie des disparités importantes dans la mise en œuvre du dispositif portant sur deux activités principales réalisées par les structures : le « recrutement » des binômes et la formation des mentors.

En ce qui concerne le recrutement des mentors, les enquêtes qualitatives et quantitatives ont démontré que les critères de sélection des mentors varient très fortement selon les structures : certaines demandent des pièces justificatives, imposent une formation initiale, réalisent un entretien de recrutement ; d'autres privilégient un processus beaucoup plus souple. Dans certains cas, la vérification initiale du profil et des motivations des mentors est limitée. De même, le contrôle d'honorabilité des mentors est très inégal d'une structure à l'autre et demeure insuffisant. Le casier judiciaire n'est vérifié que dans 55 % d'entre elles, et seuls 28 % des mentors déclarent que leur casier judiciaire a été vérifié.

De la même manière, à propos des formations proposées par les structures aux mentors, les supports, les contenus et le caractère obligatoire de ces dernières sont très variables. Certaines associations proposent un simple parcours d'autoformation aux mentors alors que d'autres mettent en place des modules (plus ou moins imposés) de formation en ligne formalisés et animés par les chargés de mentorat ou des intervenants extérieurs.

7.1.3 Une cible globalement atteinte, malgré la sous-représentation des jeunes ruraux

L'enquête quantitative menée auprès des binômes mentors/mentorés montre que le programme « 1 jeune, 1 mentor » atteint en grande partie les jeunes qu'il entend prioritairement soutenir, tout particulièrement les mineurs d'âge scolaire issus de milieux modestes. Les collégiens et lycéens boursiers et les jeunes résidant dans des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) sont notamment bien représentés parmi les mentorés, dans des proportions supérieures à leur part dans la population générale. Cette surreprésentation témoigne d'une attention particulière portée aux jeunes les plus fragiles, même si cette orientation est moins marquée s'agissant des jeunes majeurs.

On observe également une nette majorité de jeunes femmes parmi les publics accompagnés : elles représentent près de 60 % des mentorés, une part encore plus marquée chez les jeunes majeurs. Ce déséquilibre invite à s'interroger sur les modalités d'entrée dans le dispositif, les formes d'autosélection à l'œuvre, ou encore les besoins d'accompagnement différenciés selon le genre.

La logique d'accessibilité universelle du plan se traduit aussi par la diversité des profils accompagnés. Certaines catégories de jeunes non explicitement ciblées initialement, comme les étudiants étrangers ou certains jeunes issus des classes moyennes ou supérieures, recourent aussi largement au mentorat. Le succès rencontré auprès de ces publics peut être interprété comme l'expression d'un besoin d'accompagnement face à un système scolaire et universitaire perçu par une partie des jeunes et de leur famille comme de plus en plus sélectif et complexe (Bricet, Couronné, 2025)⁴⁹.

Des marges de progression subsistent toutefois, en particulier pour mieux atteindre les jeunes vivant en zones rurales, encore largement sous-représentés dans l'enquête. De même, l'orientation vers les jeunes majeurs les plus modestes semble moins marquée que pour les mineurs. Ces constats invitent à poursuivre les efforts pour adapter les modalités de déploiement du mentorat à des contextes géographiques et sociaux variés.

7.1.4 Un dispositif relativement peu coûteux aux effets contrastés

Le mentorat tel qu'il s'est déployé dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 mentor » présente un coût moyen par jeune accompagné relativement modeste comparé à d'autres dispositifs

⁴⁹ Ce ressenti des jeunes rejoint les constats formulés par la Cour des comptes dans son dernier rapport annuel consacré aux politiques de jeunesse : « Face aux nombreuses réformes de l'éducation qui se sont succédé depuis 2018, un important besoin d'accompagnement à l'orientation des élèves et des parents a émergé. ». S'agissant de l'enseignement secondaire, la Cour des comptes recommande notamment d'adapter l'emploi du temps des professeurs principaux ou référents pour leur permettre d'assurer leur mission d'orientation (Rapport annuel 2025, Cour des comptes).

d'accompagnement individualisé ne faisant pas appel au bénévolat (700 euros en moyenne par jeune, les coûts moyens par jeune accompagné étant cependant très variables selon les associations). Le financement public apporté par le plan, totalisant environ 30 millions d'euros par an, représente environ la moitié du budget des programmes, le reste provenant pour un quart d'autres financeurs publics (collectivités territoriales, ANCT...), et pour le dernier quart de financements privés.

L'évaluation des effets du mentorat est délicate, en raison de la diversité des situations des jeunes, de la nature et de la multiplicité des objectifs poursuivis et de l'absence de groupe de comparaison (c'est-à-dire de jeunes n'ayant pas bénéficié du mentorat). Afin de mieux cerner les effets du mentorat, une évaluation randomisée avec groupe de contrôle a été lancée par l'INJEP et le conseil scientifique, portant sur un programme de tutorat en ligne (HomeClasse, en partenariat avec l'association ZupdeCo). Cette évaluation est encore en cours au moment de la rédaction de ce rapport et fera l'objet d'une publication au premier trimestre 2026.

Au total, les effets du mentorat apparaissent globalement positifs et modérés, à l'instar des résultats des évaluations menées sur le mentorat en Amérique du Nord. Comme cela est observé pour d'autres dispositifs d'accompagnement, surtout lorsque les jeunes sont à l'initiative de leur participation au programme, la très grande majorité des jeunes mentorés (83 %) se déclarent satisfaits ou très satisfaits de leur accompagnement, notamment les mentorés les plus jeunes et ceux issus de milieux modestes. Cette satisfaction est d'autant plus forte que les rendez-vous sont réguliers, que le mentorat est engagé à l'initiative du jeune, et que la structure de mentorat est accessible pour répondre aux questions ou en cas de problème. L'atteinte des objectifs initiaux est variable : elle est plus fréquente pour l'amélioration des résultats scolaires ou les activités culturelles, mais plus difficile pour la recherche de stages, d'apprentissage ou d'emploi.

Si la relation mentorale apporte souvent un soutien émotionnel et contribue à élargir les horizons des jeunes, son impact sur l'autonomie ou la clarification des projets professionnels reste limité. Environ la moitié des mentorés ayant atteint leurs objectifs estiment d'ailleurs qu'ils y seraient parvenus sans l'aide de leur mentor. Enfin, bien que rares, certaines relations insatisfaisantes ont suscité des déceptions, soulignant la nécessité d'un accompagnement et d'une vigilance accrue pour éviter les effets contre-productifs.

7.2 Dix préconisations pour renforcer l'impact du mentorat

Si le plan « 1 jeune, 1 mentor » atteint globalement ses objectifs et bénéficie d'un bon niveau de satisfaction chez les jeunes accompagnés, les limites observées en termes de disparités entre structures et de situations ponctuellement dysfonctionnelles appellent des ajustements. En parallèle, bien que des démarches de qualité soient déjà mises en place dans certaines structures, celles-ci demeurent encore inégales et méritent d'être systématisées et renforcées.

Les préconisations suivantes visent à renforcer l'impact du dispositif en consolidant les bonnes pratiques identifiées et en corrigeant les fragilités qui subsistent. Elles proposent d'harmoniser

les processus, d'améliorer le suivi des binômes et de garantir la sécurité des participants, tout en mettant en place des critères communs pour évaluer et capitaliser sur les réussites.

Préconisation 1 : Renforcer la notoriété du dispositif pour diversifier les profils des mentors et mieux toucher les jeunes ciblés

Le dispositif « 1 jeune, 1 mentor » demeure encore largement méconnu des jeunes, en dépit des efforts engagés depuis son lancement. D'après le Baromètre DJEPVA sur la jeunesse piloté par l'INJEP, 16 % des jeunes interrogés au printemps 2024 ont déclaré connaître le dispositif, malgré la campagne de communication réalisée dans le cadre du mentorat Grande cause nationale en 2023. Cette faible notoriété s'explique en partie par le caractère récent du plan, mais aussi par un déficit de relais et de communication sur le terrain. La plateforme « 1 jeune, 1 mentor » elle-même reste peu connue et peu utilisée, aussi bien du côté des mentors que des mentorés potentiels.

Cette situation limite non seulement le nombre de jeunes susceptibles de bénéficier du dispositif, mais restreint également la diversité des profils de mentors. Aujourd'hui, la très grande majorité des mentors sont des cadres très diplômés, souvent issus du monde de l'entreprise. Cette homogénéité sociale et professionnelle peut constituer un frein pour répondre pleinement aux besoins de l'ensemble des publics visés.

Par ailleurs, les relations avec les établissements d'enseignement supérieur apparaissent encore peu développées. Cette faiblesse restreint l'articulation entre le mentorat et les dispositifs d'accompagnement existants, notamment pour les étudiants en difficulté.

Afin d'améliorer la visibilité du dispositif et de mieux toucher les publics cibles, plusieurs leviers pourraient être activés :

- Renforcer la communication nationale, en s'appuyant sur les canaux de diffusion les plus fréquentés par les jeunes et en mobilisant davantage les prescripteurs de proximité (établissements scolaires, centres d'information et d'orientation, missions locales). Cette action pourrait être portée par la DJEPVA, dans le cadre du pilotage interministériel mis en place autour du mentorat, en lien avec le Collectif Mentorat. Depuis 2024, celui-ci a mis en place un open badge « je suis mentor » proposé aux mentors de plus de 6 mois, qui reconnaît et valorise l'engagement des citoyens dans le mentorat. Le badge pourra être partagé sur les réseaux sociaux, en signature de mail ou encore sur le CV du mentor et contribue ainsi à améliorer la visibilité du dispositif.
- Diversifier les canaux de recrutement des mentors, en prospectant notamment dans la fonction publique (enseignants, agents territoriaux, etc.) afin d'élargir les profils sociaux et professionnels des mentors. Les associations de mentorat pourraient être soutenues en ce sens.
- Nouer des partenariats avec les établissements d'enseignement supérieur, pour mieux intégrer le mentorat dans les dispositifs d'accompagnement universitaire existants et recruter des étudiants mentorés plus proches des publics visés (jeunes moins diplômés, en difficulté dans leur parcours).

Préconisation 2 : Développer le mentorat dans les territoires ruraux

Le mentorat reste aujourd'hui très concentré dans les grandes agglomérations et peine à se diffuser dans les territoires ruraux. Cette situation est d'autant plus problématique que les jeunes vivant en milieu rural rencontrent des difficultés spécifiques en matière d'orientation, d'accès à l'emploi et d'insertion professionnelle. Le manque d'opportunités locales, l'éloignement des structures d'accompagnement et l'isolement géographique renforcent leur besoin d'un soutien personnalisé tel que celui offert par le mentorat⁵⁰.

Cependant, plusieurs freins structurels limitent aujourd'hui le déploiement du dispositif dans ces zones : faible densité de population rendant les mises en relation plus complexes, pénurie de mentors disponibles localement, difficultés d'accès aux outils numériques pour certains jeunes mineurs.

Pour favoriser un développement plus équilibré du mentorat sur le territoire, plusieurs actions pourraient être engagées :

- Réserver une part des financements du plan spécifiquement aux projets associatifs visant à développer le mentorat en milieu rural, afin d'accompagner la montée en capacité des associations locales.
- Favoriser les rencontres en présentiel entre mentors et mentorés dans les programmes de mentorat à distance, en permettant aux associations de financer des frais de transport, notamment pour les binômes situés dans des zones peu denses. Cela permettrait de renforcer la qualité des relations mentales, l'évaluation montrant que les mentors qui n'ont jamais rencontré physiquement leur mentoré se sentent moins utiles. Cette évolution conduirait cependant à un alourdissement du coût moyen par jeune accompagné et, à budget constant, à une diminution du nombre de jeunes bénéficiaires.
- Encourager la conclusion d'accords-cadres nationaux entre la DJEPVA ou le Collectif Mentorat et des associations représentatives d'élus ruraux, afin de mobiliser plus efficacement les réseaux d'acteurs locaux (collectivités territoriales, établissements scolaires, missions locales, maisons de services au public) pour identifier de jeunes bénéficiaires et recruter des mentors de proximité.

Préconisation 3 : Renforcer la prévention des risques et structurer le suivi des binômes

Le risque de violences sexuelles mérite une attention particulière dans les processus de sélection des mentors. Comme le rappelle la littérature, notamment dans les pays anglo-saxons où le mentorat est pratiqué à grande échelle depuis longtemps, ces dispositifs sont considérés comme des « contextes potentiellement à haut risque en ce qui concerne l'occurrence d'abus » (Garringer *et al.*, 2015).

⁵⁰ C'est par exemple l'un des constats qui ressort d'un récent rapport de l'Inspection générale des affaires sociales publié en 2024 et intitulé : « Pauvreté et conditions de vie des jeunes dans le monde rural : comment adapter les réponses institutionnelles ? ».

Des mesures de prévention existent toutefois déjà pour mieux encadrer ces risques. La Commission indépendante sur l'inceste et les violences sexuelles faites aux enfants (CIIVISE) souligne que des avancées législatives ont été obtenues, notamment par la loi du 7 février 2022. Celle-ci impose le contrôle systématique des antécédents judiciaires, via la consultation du bulletin n° 2 du casier judiciaire ainsi que du fichier automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJASV), pour toute personne travaillant au contact de mineurs dans les secteurs sociaux et médicosociaux. Elle prévoit également l'obligation de fournir une attestation de non-inscription au FIJASV pour les assistants familiaux et certains membres de leur entourage.

Dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 mentor », les appels à projets précisent également cette exigence de contrôle d'honorabilité, qui imposait dans le premier appel à projets aux associations candidates de produire un document décrivant en détail le processus et les étapes de demande et de suivi du bulletin n°2 du casier judiciaire auprès des mentors. Mais son application effective se heurte à une difficulté, les associations ne pouvant dans la plupart des cas que demander le bulletin n° 3 du casier judiciaire. L'engagement ponctuel et bénévole des mentors ne relève en effet ni d'un recrutement classique ni du cadre réglementaire des accueils collectifs de mineurs. Ce flou juridique rend la mise en œuvre de ces vérifications délicate pour les associations. Il apparaît dès lors important de mettre en place un mécanisme à même de sécuriser juridiquement de ce point de vue le dispositif, en s'inspirant de l'organisation mise en place dans le milieu scolaire, de jeunesse et sportif ces dernières années. Par ailleurs, même dans le cadre réglementaire actuel, un contrôle d'honorabilité plus poussé pourrait être encouragé, notamment par la prise de contact avec des références personnelles et professionnelles des candidats mentors, comme cela est pratiqué dans plusieurs dispositifs anglo-saxons.

Il est recommandé que chaque structure mette en place un canal de signalement sécurisé, accessible aux mentorés (cellule d'écoute indépendante, numéro vert, ou dispositif en ligne), et qu'un rappel régulier soit adressé aux jeunes pour leur en expliquer l'usage. La protection des mentorés doit également s'accompagner d'une vigilance accrue face aux risques de dérives sectaires.

Enfin, le suivi des binômes gagnerait à être mieux structuré. Les pratiques actuelles sont très hétérogènes, allant d'un simple suivi automatisé à un accompagnement personnalisé avec points d'étape réguliers. Un outillage plus systématique permettrait de mieux détecter d'éventuelles difficultés et d'ajuster plus efficacement les accompagnements.

Préconisation 4 : Systématiser les entretiens de suivi et de clôture des binômes

Deux moments particulièrement sensibles dans la relation mentorale ont été identifiés par les enquêtes qualitatives et quantitatives : la première rencontre et la clôture de la relation.

Afin de sécuriser l'engagement réciproque, il est recommandé d'organiser systématiquement un entretien après la première rencontre, ou *a minima* un échange par courriel pour les majeurs. Ce contact précoce permet de s'assurer que le matching a bien eu lieu et d'éviter que des mentorés restent en attente d'un mentor après une incompatibilité constatée, mais non traitée.

La formalisation d'un entretien de clôture apparaît tout aussi essentielle. Aujourd'hui, ce moment reste trop souvent informel ou absent, ce qui peut générer des incertitudes sur le statut de la relation et compliquer l'évaluation de l'accompagnement. Un entretien de clôture permettrait non seulement de clarifier la fin de la relation, mais aussi de :

- remercier et fidéliser les mentors,
- repérer d'éventuels besoins d'accompagnement complémentaires pour le mentoré et l'orienter si besoin vers d'autres structures,
- capitaliser les enseignements de la relation pour améliorer les pratiques de mentorat.

La définition de protocoles de sortie (documents, guides ou grilles d'entretien) aiderait ainsi les associations à mieux accompagner cette transition et à renforcer leurs dispositifs d'autoévaluation.

Par ailleurs, certaines périodes critiques, notamment l'été ou les périodes de stages étudiants, fragilisent particulièrement le mentorat qui mobilise des mentors étudiants. De nombreux abandons de l'accompagnement sont liés à ces indisponibilités temporaires. Une meilleure anticipation (par exemple en adaptant la durée des engagements ou en prévoyant des binômes de suppléance) est donc nécessaire pour sécuriser la continuité des parcours mentoraux.

Enfin, l'enquête quantitative révèle qu'un tiers des mentors et mentorés poursuivent leur relation après la clôture officielle. Cela pose la question du statut de ces relations informelles : comment sont-elles comptabilisées ? Quelle responsabilité les structures doivent-elles conserver vis-à-vis de ces binômes ? Ce phénomène appelle une réflexion plus approfondie sur l'accompagnement post-mentorat et les modalités de sortie du dispositif.

Il pourrait être proposé que l'obligation de réaliser un entretien de clôture soit intégrée aux critères exigés dans les appels à projets nationaux de la DJEPVA. Cette exigence renforcerait la qualité des dispositifs de mentorat soutenus sur fonds publics, tout en harmonisant les pratiques entre les structures. Le Collectif Mentorat devrait également renforcer ses travaux avec les associations pour qu'elles améliorent leurs pratiques lors de ces deux moments-clés : le premier contact entre le mentoré et son mentor, et la clôture de la relation.

Préconisation 5 : Différencier les exigences de durée minimale de relation selon le profil des mentorés (mineurs et majeurs)

Comme évoqué précédemment, au sein du « plan 1 jeune, 1 mentor », trois grands types de mentorat coexistent, chacun nécessitant des exigences et un encadrement différents : le mentorat à dominante scolaire, le mentorat d'insertion et des mentorats à destination de publics spécifiques. Le mentorat à dominante scolaire et le mentorat à dominante insertion, en particulier, doivent tous les deux être traités de manière différenciée, notamment en ce qui concerne la durée minimale de la relation.

- Le mentorat à dominante scolaire pour les mineurs fragilisés : il est essentiel que ce type de mentorat soit mené sur une période d'au moins six mois. Cette durée permet d'assurer un suivi suffisamment long pour avoir un impact significatif sur les jeunes à travers la construction d'une relation de confiance et le soutien dans leur parcours éducatif, social ou personnel. Une durée

plus courte risquerait de compromettre l'efficacité du dispositif, notamment pour les jeunes les plus vulnérables, qui ont besoin de temps pour développer des liens solides et bénéficier d'un véritable accompagnement.

- Le mentorat à dominante insertion pour les étudiants et jeunes professionnels : à l'inverse, ce type de mentorat, souvent plus centré sur des objectifs précis et à court terme (comme la préparation à un entretien d'embauche, la recherche de stage ou la structuration d'un projet professionnel), peut bénéficier d'une approche plus flexible, avec des accompagnements dits « flash » ou intensifs. Ces relations peuvent être plus courtes, adaptées aux objectifs ciblés et nécessitant une durée flexible qui permet aux mentorés de bénéficier d'un accompagnement concentré et ciblé sans être contraints par une durée minimale trop longue.

Avant 2025, les appels à projets lancés par la DJEPVA prévoyaient une durée minimale de six mois pour tous les types de mentorat, ce qui ne correspondait pas toujours aux besoins spécifiques des différents types de mentorés. Il apparaît donc pertinent de revoir les exigences de durée minimale en les adaptant aux besoins spécifiques des différents profils de jeunes accompagnés.

Préconisation 6 : Limiter le turnover des chargés de mentorat pour améliorer la qualité de leur accompagnement des binômes

Les chargés de mentorat jouent un rôle essentiel dans la qualité des accompagnements proposés aux jeunes, mais leur statut précaire, souvent lié à un recrutement en service civique, nuit à la stabilité et à la continuité de l'accompagnement. Sur un total d'environ 2 000 chargés de mentorat recensés, seul un cinquième a un CDI ou le statut de fonctionnaire. Sur les près de 80 % restants, les jeunes en service civique représentent à eux seuls près de la moitié du total (47 %) : leur présence est massive dans les structures accompagnant plus de 1 000 binômes. Cette précarité a des répercussions sur la qualité du suivi des binômes, car elle empêche l'accumulation d'expérience et fragilise le lien de confiance entre le chargé de mentorat et les binômes.

Pour garantir un accompagnement de qualité et pérenne, plusieurs mesures peuvent être envisagées :

- Il est crucial de continuer à financer les associations via des conventions pluriannuelles d'objectifs (CPO) d'au moins trois ans, voire quatre ans. Cela offre aux structures une meilleure visibilité et sécurité financière, permettant ainsi aux chargés de mentorat de s'investir dans le dispositif sur le long terme. Cette stabilité favorise également l'accumulation de savoir-faire et d'expérience au sein des structures.
- Il pourrait être envisagé de conditionner le financement des programmes à l'absence de recours au service civique pour les chargés de mentorat. Ce critère, mentionné dans le dernier appel à projets 2025 du plan « 1 jeune, 1 mentor »⁵¹, vise à garantir une plus grande stabilité des équipes et une meilleure qualité d'accompagnement. Toutefois, il convient de souligner que cette exigence pourrait fragiliser l'équilibre budgétaire de certaines associations qui dépendent du

⁵¹ Sous la forme suivante : « Point de vigilance : le suivi de l'action de mentorat ne peut pas être réalisé par un volontaire en service civique ».

service civique dans leur modèle socio-économique. Les associations concernées devraient recruter davantage de salariés, avec un impact sur leurs coûts de fonctionnement, ce qui pourrait conduire à augmenter la subvention moyenne par jeune accompagné apportée par le plan et, à budget global constant, à limiter le nombre de jeunes accompagnés. Un équilibre devra donc être trouvé entre l'amélioration de la qualité de l'accompagnement et la soutenabilité économique des programmes.

Préconisation 7 : Améliorer le système d'information et de suivi du mentorat

L'absence d'un système d'information adéquat dans certaines structures rend difficiles le suivi optimal des binômes et l'évaluation du dispositif. L'adoption d'un tel système est essentielle pour répondre à l'exigence d'évaluation du plan « 1 jeune, 1 mentor » indiquée dans le cahier des charges. Ce système d'information serait également un préalable nécessaire à la pérennisation de la politique publique du mentorat.

Il serait pertinent d'envisager la mise en place d'un système d'information harmonisé, qui permettrait de centraliser et de suivre les données relatives au mentorat de manière cohérente, tout en offrant une vue d'ensemble régulière et nationale du dispositif. Un tel outil faciliterait le repérage des bonnes pratiques et la mise en place de politiques de soutien adaptées à chaque structure.

Par ailleurs, l'outillage de suivi, qu'il soit numérique ou non, varie considérablement d'une structure à l'autre. Il est important de renforcer la capitalisation sur les outils existants et d'encourager le partage de bonnes pratiques⁵². À cet égard, les travaux en cours du Collectif Mentorat sur la labellisation des programmes de mentorat devraient permettre d'avancer vers un accompagnement plus structuré et vers l'harmonisation des outils et méthodes de suivi, pour les associations faisant partie de ce collectif.

Préconisation 8 : Rendre la formation des mentors systématique et proposer un module de formation commun, à destination notamment des plus petites associations

La qualité de la relation de mentorat repose en grande partie sur la préparation des mentors, qui doivent être outillés pour adopter la bonne posture d'accompagnement et mieux comprendre les besoins des jeunes mentorés. Afin d'harmoniser les pratiques et d'assurer un niveau minimal de préparation, depuis 2024, le Collectif Mentorat propose un module de formation commune pour les nouveaux mentors, à destination des associations qui le souhaitent. Si plusieurs associations proposent déjà des formations solides, d'autres, souvent plus petites ou récentes, sont moins bien outillées pour accompagner leurs mentors dans cette phase essentielle.

Aujourd'hui, la plupart des mentors se disent satisfaits d'une formation brève, souvent à distance, d'une durée de quelques heures. Ainsi, la grande majorité des mentors apprécie

⁵² Depuis avril 2025, le Collectif Mentorat a conçu le label Mentorat afin d'accompagner les responsables des programmes de mentorat dans leur réflexion quant à la méthodologie nécessaire à un programme de mentorat de qualité. (<https://lementorat.fr/le-label-mentorat/>).

cependant d'être relativement autonomes, mais d'autres expriment le besoin d'une formation plus approfondie, notamment pour l'accompagnement des publics vulnérables et des jeunes en difficulté.

Cependant, pour garantir l'efficacité et l'homogénéité de l'accompagnement, il est nécessaire d'assumer de rendre cette formation plus approfondie et obligatoire. Les structures ne peuvent pas se contenter de formations uniquement ponctuelles et limitées. Une formation obligatoire avant l'appariement doit être envisagée pour définir les attendus quant à la posture et au rôle du mentor auprès de son mentoré. Elles doivent être concrètes et intégrer des mises en situation.

Par ailleurs, le financement par le plan devrait être conditionné à l'organisation d'une formation préalable d'au moins 3 heures pour tout mentor, avant son premier contact avec un mentoré. Cette formation pourrait être délivrée de différentes manières — en présentiel, en ligne, ou lors d'entretiens individuels avec un chargé de mentorat — pour s'adapter aux réalités de terrain.

De plus, il conviendrait d'éviter les formations excessivement théoriques et déconnectées de la réalité des relations de mentorat, en privilégiant des contenus concrets et pratiques, centrés sur l'écoute active, la posture de mentor, la compréhension des fragilités des jeunes, et la gestion des situations délicates.

Enfin, les « communautés de pratique » destinées aux mentors (et aux chargés de mentorat), mises en œuvre dans certaines structures, pourraient être généralisées. Ces communautés ont pour rôle de favoriser la formation par l'échange de bonnes pratiques, de socialiser à une cause commune et de valoriser les mentors, contribuant ainsi à leur fidélisation et à la reconnaissance du mentor comme bénéficiaire du dispositif.

Préconisation 9 : Clarifier et renforcer la place des familles dans les mentorats auprès de mineurs

Pour les mentorats mis en place auprès de mineurs, la place des familles dans le dispositif n'est pas encore suffisamment stabilisée. Il est difficile d'évaluer dans quelle mesure les familles des mentorés sont impliquées dans le processus et de savoir si elles reçoivent des retours réguliers sur l'accompagnement dont bénéficie leur enfant. Cette implication est pourtant essentielle à la réussite du mentorat, particulièrement pour les mineurs.

Le chargé de mentorat doit veiller à ce que le rôle du mentor soit clairement identifié par les familles, et que ces dernières soient pleinement conscientes du cadre et des objectifs de l'accompagnement. Cela inclut une communication régulière sur les progrès réalisés et les difficultés rencontrées. Pour cela, il semble pertinent de systématiser des entretiens impliquant le binôme, la famille du mentoré et le chargé de mentorat. Ces entretiens pourraient avoir lieu lors de l'appariement, à mi-parcours et à la fin de l'accompagnement. Cette approche permettrait de garantir une meilleure compréhension et un suivi renforcé de la relation mentorale.

En renforçant l'implication des familles, ce suivi pourrait également jouer un rôle crucial dans la fidélisation des mentorés, en permettant une meilleure coordination entre les différentes parties prenantes et en optimisant les chances de succès du mentorat.

Préconisation 10 : Renouveler et étendre les enquêtes de suivi des binômes et encourager les évaluations d'impact plus approfondies

Pour améliorer les pratiques et s'assurer que le mentorat répond aux besoins des jeunes, il est essentiel que les associations mettent en place un suivi régulier de leurs binômes, appuyé sur des indicateurs quantitatifs et qualitatifs. Ce suivi permettrait de repérer les éventuels dysfonctionnements, d'évaluer la qualité de l'accompagnement et d'ajuster les actions en continu. Il pourrait s'appuyer sur le système d'information harmonisé proposé dans la préconisation 7, et inclure :

- des enquêtes périodiques auprès des mentors et des mentorés (satisfaction, qualité relationnelle, etc.) ;
- un suivi des objectifs définis et atteints (scolaire, insertion, développement personnel) ;
- une attention spécifique aux publics vulnérables.

Au-delà de ce suivi opérationnel, il apparaît souhaitable que les associations investissent également dans des évaluations d'impact plus approfondies, reposant sur des méthodologies robustes (quasi-expérimentales, voire expérimentales) lorsque les conditions s'y prêtent. L'évaluation randomisée actuellement menée sur le programme de tutorat en ligne HomeClasse, en partenariat avec ZupdeCo, IDEE et Eval Lab, offre un exemple prometteur à cet égard. Plusieurs associations ont déjà engagé des démarches d'évaluation de leur impact : ces initiatives doivent être poursuivies, consolidées et élargies à l'ensemble des acteurs du plan.

Bibliographie

Alligier S., Bouteiller J., Cornand R., 2012, « L'expérimentation d'un dispositif de de tutorat individualisé pour les jeunes », Paris, Ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative - Fonds d'expérimentation pour la jeunesse.

Amossé T., Cartier M., 2018, « Introduction. Les classes populaires sur la scène domestique », *Travail, genre et sociétés*, n° 39, p. 25-40.

Bach Ouerdian E., Malek A., Dali N., 2018, « L'effet du mentorat sur la réussite de carrière : Quelles différences entre hommes et femmes ? », *Relations industrielles / Industrial Relations*, 73(1), p. 117-145.

Bayer A., Grossman J., DuBois D., 2015, « Using Volunteer Mentors to Improve the Academic Outcomes of Underserved Students : The Role of Relationships », *Journal of Community Psychology*, 43(4), p. 408-429.

Bene, J. et Vourc'h, R. (2021). Les stages dans l'enseignement supérieur : un espace ségrégué. Céreq Essentiels, N° 3(1), 71-79. Bernstein L., Rappaport C. D., Olsho L., Hunt D., Levin M., 2009, « Impact Evaluation of the U.S. Department of Education's Student Mentoring Program. Final Report », NCEE 2009-4047. National Center for Education Evaluation and Regional Assistance.

Brady B., Dolan P., Canavan J., 2017, « 'He told me to calm down and all that': A qualitative study of forms of social support in youth mentoring relationships », *Child & Family Social Work*, n° 1, vol. 22, p. 266-274.

Bricet R., Couronné J., 2025, *Des jeunes et des mentors, « comment ça matche ? » Enquête sociologie sur un accompagnement aux multiples dimensions*, Paris, INJEP Notes et rapports.

Bunel M., L'Horty Y., 2011, « Pourquoi est-il si difficile d'évaluer les politiques publiques ? », *Reflète et perspectives de la vie économique*, n° 1, p. 23-31.

Cohen J., 1988, « The effect size », in *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*, p. 77-83.

Damm A. P., Essen von E., Jensen A. J., Kerrn-Jespersen F., Mastriqt van S., 2022, « Duration of Mentoring Relationship Predicts Child Well-Being : Evidence from a Danish Community-Based Mentoring Program », *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(5),

Desplat R., Ferracci M., 2016, « Comment évaluer l'impact des politiques publiques ? Un guide à l'usage des décideurs et praticiens », France Stratégie.

Dolan P. *et al.*, *Big Brothers big Sisters of Ireland: Evaluation Study. Report One: Randomised Control trial and Implementation Report*, Galway, Foróife, 2011

Dubois DL, Holloway BE, Valentine JC, Cooper H., 2002, « Effectiveness of mentoring programs for youth: a meta-analytic review ». *American journal of community psychology*, 30 (2) p. 97-157.

DuBois, D. L., Neville, H. A., 1997, « Youth mentoring : Investigation of relationship characteristics and perceived benefits », *Journal of Community Psychology*, 25(3), 227-234.

Duvoux N., Lelièvre M. (dir.), 2021, *La pauvreté démultipliée. Dimensions, processus et réponses. Rapport au Premier ministre*, Conseil national de la lutte contre l'exclusion (hal-03405243).

Eliasoph N., *Making Volunteers: Civic Life after Welfare's End*, Princeton, Princeton University Press, 2011,

Garringer M., Kupersmidt J., Rhodes J., Stelter R., Tai T., 2015, *Elements of Effective Practice for Mentoring*, 4th Edition, MENTOR National Mentoring Partnership.

Garringer M., Mcquillin S., McDaniel H., 2017, *Examining Youth Mentoring Services Across America : Findings from the 2016 National Mentoring Program Survey*, MENTOR: National Mentoring Partnership.

Gautié J. (dir.), Bègue M., Cosnefroy O., Couronné J., Coustellier C.-L., Vicard A., 2024, *Évaluation du plan « 1 jeune, 1 mentor »*, Rapport d'étape, Paris, INJEP Notes et rapports.

Grossman J., Rhodes J., 2002, « The test of time : predictors and effects of duration in youth mentoring relationships », *American journal of community psychology*, 30(2), p. 199-219.

Gubitta S., 2023, « De l'égalité des chances à la société de l'engagement. Le mentorat, un nouveau "modèle" de politique Jeunesse ? », *Sciences et actions sociales*, n° 20, p. 112-138.

Herrera, C., Grossman, J., Kauh, T. J., McMaken, J., 2011, « Mentoring in Schools : An Impact Study of Big Brothers Big Sisters School-Based Mentoring », *Child Development*, 82(1), 346-361
Jacobi M., 1991, « Mentoring and undergraduate academic success: A literature review », *Review of Educational Research*, 61(4), p. 505-532.

Kanchewa S., Rhodes J., Schwartz S., Olsho L., 2014, « An Investigation of Same- Versus Cross-Gender Matching for Boys in Formal School-Based Mentoring Programs », *Applied Developmental Science*, 18, p. 31-45.

Kuperminc G. P. *et al.*, « Cool Girls, Inc.: promoting the positive development of urban preadolescent and early adolescent girls », *The Journal of Primary Prevention*, vol. 32, n° 3-4, août 2011, p. 171-183

Kupersmidt, J., Rhodes, J., 2013, « Mentor training », in DuBois D., Karcher M. (dir.), *Handbook of Youth Mentoring*, Sage Publications, p. 427-438.

Kupersmidt J., Stump K. N., Stelter R. L., Rhodes J., 2017, « Predictors of Premature Match Closure in Youth Mentoring Relationships », *American Journal of Community Psychology*, 59(1-2), p. 25-35.

Lafore R., Loncle P., Pin C., 2023, « Le mentorat, symbole de l'individualisation des politiques publiques », *Sciences et actions sociales* [en ligne], n° 20.

Lambert A., Cayouette-Remblière J. (dir.), 2021, *L'explosion des inégalités. Classes, genre et générations face à la crise sanitaire*, La Tour-d'Aigues, Éditions de l'Aube.

Larose S., 2013, « Trajectories of mentors' self-efficacy during an academic mentoring experience: What they look like and what are their personal and experiential determinants ? » *Mentoring & Tutoring: Partnerships in Learning*, 21, p. 150-174.

Lopez Puyol E., 2024, *Le mentorat pour les enfants et les jeunes en France et à l'international*, Revue de littérature, INJEP notes et rapports, avril.

Mariot N., Merckle P., Perdoncin A. (dir.), 2021, *Personne ne bouge. Une enquête sur le confinement du printemps 2020*, Grenoble, UGA éditions.

Mullen C. A., Klimaitis C. C., 2021, « Defining mentoring : A literature review of issues, types, and applications », *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1483(1), p. 19-35.

Perronnet C., Boivin C., Neybourger P., 2023, « Le mentorat : derrière une réponse unique et individualisante, des traitements différenciés selon les milieux sociaux des mentoré-es », *Sciences & actions sociales*, n° 20, p. 90-111.

PHARE (Agence), 2024, *Le mentorat en France. Panorama et analyse*, Rapport pour le Collectif Mentorat [\[en ligne\]](#)

Preston J., Prieto-Flores Ò., Rhodes J., 2018, « Mentoring in context : A comparative study of youth mentoring

Prieto Flores Ó., Feu Gelis J., 2018, « What type of impact could social mentoring programs have? An exploration of the existing assessments and a proposal of an analytical framework », *Pedagogía social: revista interuniversitaria*.

Raposa E., Rhodes J., Stams G. J. J. M., Card N., Burton S., Schwartz S. *et al.*, 2019, « The Effects of Youth Mentoring Programs : A Meta-analysis of Outcome Studies », *Journal of Youth & Adolescence*, 48(3), p. 423-443.

Rhodes, J. E., 2005. A Model of Youth Mentoring. In D. L. DuBois & M. J. Karcher (Eds.), *Handbook of youth mentoring*. Sage Publications Ltd, p. 30-43

Rhodes J. E., 2008, « Improving youth mentoring Interventions through research-based practice », *American Journal of Community Psychology*, 41(1-2), p. 35-42.

Rhodes J. E., Dubois D. L., 2008, « Mentoring relationships and programs for youth », *Current Directions in Psychological Science*, n° 4, vol. 17, p. 254-258.

Silke C., Brady B., Dolan P., 2019 « Relational dynamics in formal youth mentoring programmes: A longitudinal investigation into the association between relationship satisfaction and youth outcomes », *Children and Youth Services Review*, vol. 104.

Simon S. A., Eby L. T., 2003, « A Typology of Negative Mentoring Experiences: A Multidimensional Scaling Study », *Human Relations*, no 9, vol. 56, p. 1083-1106

Spencer R., 2007, « "It's not what I expected": A qualitative study of youth mentoring relationship failures », *Journal of Adolescent Research*, vol. 22, no 4, Sage Publications, p. 331-354.

Spencer, R., Basualdo-Delmonico, A., Walsh, J., Drew, A. L., 2017, « Breaking Up Is Hard to Do : A Qualitative Interview Study of How and Why Youth Mentoring Relationships End », *Youth & Society*, 49(4), 438-460.

Verzat C., 2021, « Accompagner les étudiants dans un monde en mutation », in *Accompagner les étudiants*, De Boeck Supérieur, p. 27-45.

Annexes

1. Les documents sur lesquels s'appuie ce rapport final



- La revue de littérature

Emily Lopez Puyol, *Le mentorat pour les enfants et les jeunes en France et à l'international. Revue de littérature*, INJEP Notes & rapports, mars 2024.

Disponible avec sa synthèse sur <https://injep.fr/publication/le-mentorat-pour-les-enfants-et-les-jeunes-en-france-et-a-l-international/>

- Le rapport ORSEU

Nicolas Farvaque, Jeanne Pelletier, *Évaluation qualitative du déploiement du mentorat du point de vue des structures*

Disponible avec sa synthèse en ligne sur : <https://injep.fr/publication/evaluation-du-plan-1-jeune-1-mentor/>



- Le rapport du CSA

Résultats de l'enquête quantitative auprès des structures lauréates du plan

Disponible sur <https://injep.fr/publication/evaluation-du-plan-1-jeune-1-mentor/>

- Le rapport ITINERE

Élise Crovella, Axelle Steenstrup, Jeoffrey Magnier, *Évaluation du plan 1 jeune, 1 mentor. Enquête qualitative auprès des étudiant-e-s mentoré-e-s et de leurs mentor-e-s*

Disponible sur : <https://injep.fr/publication/evaluation-du-plan-1-jeune-1-mentor-final/>





- Le rapport PLURITÉ

Enquête qualitative auprès des collégiens et/ou lycéens mentoré-es et de leurs mentor-es. Évaluation du plan 1 jeune, 1 mentor.

Disponible sur : <https://injep.fr/publication/evaluation-du-plan-1-jeune-1-mentor-final/>

- Une recherche qualitative exploratoire auprès des jeunes majeurs

Roxane Bricet, Julie Couronné, *Des jeunes et des mentors, « comment ça matche ? » Enquête sociologique sur une relation d'accompagnement aux multiples dimensions.*

Disponible sur : <https://injep.fr/publication/des-jeunes-et-des-mentors-comment-ca-matche/>



2. Composition du conseil scientifique

Liste des membres du conseil scientifique en charge de l'évaluation du plan « 1 jeune 1 mentor »

En qualité de personnalités qualifiées

- Annabelle Allouch, maîtresse de conférences en sociologie à l'université de Picardie Jules Verne, associée à Sciences Po
- Thierry Berthet, directeur de recherche en sciences politiques au CNRS, directeur du Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST)
- Pascal Bressoux, professeur de sciences de l'éducation à l'université Grenoble Alpes, Institut universitaire de France
- Jérôme Gautié (président), professeur d'économie à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne
- Simon Larose, professeur de sciences de l'éducation à l'université de Laval, Québec
- Pascale Petit, professeure d'économie à l'université Gustave Eiffel

En qualité de représentants de l'administration

- Christophe Castell, sous-directeur des politiques publiques interministérielles de jeunesse et de vie associative à la direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative (DJEPVA) et Tristan Reilly, adjoint au chef du bureau des politiques de jeunesse (DJEPVA)
- Axelle Charpentier, cheffe du bureau de l'appui à l'évaluation des politiques publiques et de soutien à la recherche à la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) et Marisol Dextre Polo, chargée d'études (DEPP)
- Bruno Chiocchia, sous-directeur de la performance et des politiques éducatives territoriales à la direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO)
- Maxime Pirot, chargé d'études et d'évaluation sur les politiques d'insertion des jeunes à la direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
- Patricia Quintanilla, chargée de mission au pôle évaluation de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)

En qualité de représentant des structures de mentorat

- Nicolas Viennot, directeur du Collectif Mentorat
- Camille Becquet, responsable qualité et pédagogie au Collectif Mentorat

En qualité de représentante d'associations de jeunesse

- Anaïs Anselme, déléguée générale du Forum français de la jeunesse

En qualité de représentantes de services statistiques et de recherche

- Veerle Miranda, cheffe d'unité sur les politiques de jeunesse, Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)
- Florence Lefresne, directrice du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) et Alexie Robert, chargée d'études statistiques (CEREQ)

Pour l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP)

- Marilynne Bèque, chargée d'études et d'évaluation à l'INJEP
- Giulia Constantin, apprentie chargée d'études et d'évaluation à l'INJEP
- Olivier Cosnefroy, chef de la mission expérimentation et évaluation des politiques publiques de l'INJEP
- Julie Couronné, chargée d'études et de recherche à l'INJEP
- Joaquim Timoteo, chef de la mission études et recherche de l'INJEP
- Augustin Vicard, directeur de l'INJEP

ÉVALUATION DU PLAN « 1 JEUNE, 1 MENTOR »

RAPPORT FINAL

L'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP) a été mandaté pour conduire l'évaluation du plan « 1 jeune, 1 mentor », lancé en 2021 et qui vise à proposer à chaque enfant ou jeune qui le souhaite un accompagnement individuel par un mentor ou une mentore bénévole. Ce dispositif, soutenu par l'Etat et mis en œuvre par des associations, cible particulièrement les publics les plus fragiles et répond à des besoins très divers liés à la scolarité, à la recherche de stage, à l'orientation, à l'insertion socioprofessionnelle ou encore à l'ouverture socioculturelle.

Cette évaluation, menée entre 2023 et 2025 avec le soutien d'un conseil scientifique, s'est appuyée sur une combinaison d'enquêtes statistiques et qualitatives, auprès des structures de mentorat et des binômes mentors-mentorés, ainsi que sur un suivi longitudinal de plusieurs milliers de jeunes. Par son ampleur et la diversité des méthodes mises en œuvre, cette évaluation constitue l'une des premières études d'envergure menées en France sur le mentorat. Elle explore cinq grandes questions :

- Quels types de programmes ont été soutenus et selon quelles logiques territoriales, organisationnelles et budgétaires ?
- Le plan a-t-il permis d'atteindre les publics fragilisés qu'il visait en priorité ?
- Comment les associations mettent-elles en œuvre le mentorat et dans quelle mesure leurs pratiques s'alignent-elles avec les recommandations identifiées dans les travaux de recherche ?
- Quels effets les jeunes et les enfants perçoivent-ils de cette relation d'accompagnement ?
- Quels apports les mentors retirent-ils de leur engagement ?

Le rapport formule également dix recommandations concrètes pour mieux structurer et renforcer l'impact du mentorat.



ISSN : 2727-6465