

Mentoring × Belgium

MENTORAT VERS L'EMPLOI : QUELS CRITÈRES DE QUALITÉ POUR UN IMPACT DURABLE ?



CONTEXTE

Dans un contexte où l'insertion socioprofessionnelle reste un défi majeur pour de nombreuses personnes, le mentorat vers l'emploi s'impose comme une approche humaine, structurée et efficace. Ce position paper a pour objectif de clarifier la définition du mentorat et de détailler les critères de qualité essentiels à la mise en œuvre d'un programme de mentorat professionnel, efficace et durable. À l'échelle internationale, ces critères font désormais référence, comme en témoignent les cadres développés aux États-Unis, en Écosse, en Espagne ou en France.

En Belgique, Mentoring Belgium s'inscrit dans cette logique de référentiel de qualité pour renforcer l'efficacité et la cohérence des programmes.

DÉFINITION DU MENTORAT VERS L'EMPLOI

Le mentorat vers l'emploi est une relation interpersonnelle d'accompagnement et de soutien basée sur l'apprentissage mutuel, dans un but d'insertion socioprofessionnelle durable. Son objectif est de favoriser l'autonomie et le développement de la personne accompagnée (le mentee) grâce à un accompagnement régulier et individualisé, qui s'adapte en fonction des besoins spécifiques. Le duo mentor-mentee, qui se caractérise par une relation volontaire et bénévole, agit au sein d'une structure professionnelle encadrante.

CRITÈRES DE QUALITÉ DU MENTORAT VERS L'EMPLOI

RECRUTEMENT ET SÉLECTION DES MENTOR·E·S

1. Le programme fournit lors d'une **session d'information** des informations claires sur :
 - qui peut être mentor·e, le rôle du/de la mentor·e et les attentes concernant la position du/de la mentor·e
 - le contenu, les avantages et les défis du programme
 - le caractère volontaire de l'engagement
2. Le programme dispose d'une **stratégie de recrutement** des mentor·e·s
3. Le programme prévoit au moins un **entretien personnel** avec le·a mentor·e dans le cadre du processus de sélection. Cet entretien porte au minimum sur la volonté de s'engager pour une certaine période et à une certaine fréquence, et teste les attentes réalistes à l'égard du programme ainsi que les compétences pour devenir mentor·e.
4. Le programme **confirme l'inscription** ou communique le motif du refus.
5. Les mentor·e·s reçoivent une **formation avant le début** de la relation de mentorat. Cette formation couvre les sujets suivants :
 - la définition du mentorat
 - les objectifs du programme
 - une présentation du public mentee et de ses spécificités
 - le cadre et la méthodologie/ les étapes de la relation de mentorat
 - les engagements relationnels, les attentes
 - les limites de la relation
 - l'attitude et les tâches du/de la mentor·e
 - les éléments d'éthique et de sécurité
 - les outils disponibles

**RECRUTEMENT ET
SÉLECTION DES
MENTEES**

1. Le programme dispose d'une **stratégie de recrutement** diversifiée pour les mentees et entretient un **réseau** d'organisations partenaires locales qui connaissent le programme et s'y réfèrent.
2. Le programme fournit lors d'une **session d'information** des informations claires sur :
 - qui peut devenir mentee
 - le contenu du programme et les avantages et/ou défis auxquels on peut (éventuellement) s'attendre en participant au programme
 - la nature volontaire de la relation
3. Le programme prévoit au moins un **entretien personnel** avec le-a mentee dans le cadre du processus de recrutement. Cet entretien porte au minimum sur la volonté de s'engager pour une certaine période et à une certaine fréquence et teste l'adéquation des attentes et les besoins des mentees avec les objectifs du programme.
4. Le programme **confirme l'inscription** ou communique le motif du refus.
5. Le programme **oriente les mentees** qui ne rentrent pas dans le programme vers un soutien plus approprié.

**MATCHING
ET DÉMARRAGE
DU DUO**

1. Le programme recherche la **meilleure adéquation possible** en fonction des objectifs poursuivis et applique des critères clairs (disponibilité, localisation, âge, similitudes professionnelles, objectif, personnalité,...).
2. Le **matching** est réalisé par l'équipe opérationnelle.
3. Le programme veille à ce que la **première rencontre** entre le-la mentor-e et le-la mentee ait lieu dans un lieu neutre en présence d'un-e coach/employé-e du programme.
4. Le matching **est validé, ou non**, par le-a mentor-e et le-a mentee suite à la première rencontre.
5. Dans le cadre du programme, **un contrat** ou un accord est établi entre le-a mentee et le-a mentor-e, qui comprend la durée, la fréquence des contacts, la charte éthique, etc.

**ACCOMPAGNE-
MENT DES DUOS**

1. Le programme a une **durée minimale de 6 mois** en fonction des objectifs et du groupe cible du programme.
2. Le programme fixe un **minimum de contacts bimensuels** entre le-a mentor-e et le-a mentee.
3. Chaque duo est **suivi par un-e salarié-e** fixe de l'association qui contacte régulièrement les mentor-e-s et les mentees et est disponible en cas de questions. En cas de conflits éventuels, il-elle fait office de médiateur-trice si nécessaire.
4. Le programme fournit du **matériel de soutien** aux mentor-e-s et aux mentees, y compris des lignes directrices, des outils d'orientation, des processus, une carte sociale,....
5. Pendant leur période de mentorat, les mentor-e-s peuvent participer à un **atelier pour échanger** sur leur expérience et recevoir une **formation continue** avec d'autres mentor-e-s.

**FIN ET
ÉVALUATION**

1. Au terme de la relation, le programme prévoit une **dernière rencontre** en face à face entre le-a mentor-e et le-a mentee (qui peut également avoir lieu en ligne).
2. Le programme prévoit une **évaluation au terme du duo**. Des données seront collectées entre autres sur les effets de la relation de mentorat et la satisfaction des participant-es vis-à-vis du programme.
3. Le programme offre la **possibilité de mettre fin** à la relation de mentorat de manière anticipée.



Cofinancé par
l'Union européenne
Medegefinancierd door
de Europese Unie