

GUIDE ÉTAPE PAR ÉTAPE POUR LE MENTORAT EN MOBILITÉ INTERNATIONALE



TABLE DES MATIÈRES

3 INTRODUCTION

- 3 Le projet et les partenaires du projet
- 5 Finalité et objectifs du guide

5 MENTORAT

- 5 Concepts et définitions du mentorat

7 COMPRENDRE LE MENTORAT DANS UN PROJET DE MOBILITÉ INTERNATIONALE

- 7 Concepts clés du mentorat dans le contexte de la mobilité internationale
- 8 Rôles et responsabilités de chaque partie concernée
- 9 Les avantages du mentorat pour l'amélioration de l'expérience globale des participants

10 METTRE EN PLACE UN PROGRAMME DE MENTORAT EFFICACE

10 PHASE I - AVANT LE DÉPART EN MOBILITÉ INTERNATIONALE

10 ÉTAPE 1 : Recrutement des mentors+

- 10 Créer l'annonce du programme de mentorat
- 12 Créer les critères de sélection spécifiques
- 12 Mener des entretiens de sélection
- 14 Signaux d'alerte dans le recrutement des mentors+

15 ÉTAPE 2 : Former les mentors+

- 15 Objectifs de la formation
- 15 Contenu de la formation
- 19 Former les formateurs

19 ÉTAPE 3 : Mise en relation des mentors+ et des mentorés

- 19 Collecte d'informations et analyse de profil
- 19 Établir des critères de correspondance
- 21 Annonce du matching mentor+ - mentoré

22 ÉTAPE 4 : Faciliter le premier contact

- 22 Comment organiser la relation ?
- 22 Quel canal de communication utiliser ?
- 22 Comment établir une connexion ?

23 PHASE II - PENDANT LA MOBILITÉ INTERNATIONALE

23 ÉTAPE 5 : Organiser des séances de mentorat efficaces

- 23 Les éléments clés d'une relation de mentorat efficace
- 24 Méthodes à utiliser lors des rencontres entre mentors+ et des mentorés

25 ÉTAPE 6 : Soutien et communication

- 25 Fournir un soutien
- 25 Faciliter la communication

26 PHASE III - APRÈS LE RETOUR DE LA MOBILITÉ INTERNATIONALE

26 ÉTAPE 7 : Suivi des programmes de mentorat

- 26 Aspects liés au contrôle
- 26 Mise en place d'un système de contrôle continu

27 ÉTAPE 8 : Évaluation des programmes de mentorat

- 27 Lignes directrices pour l'évaluation
- 28 Recueillir le retour et les commentaires des mentors+ et des mentorés

30 ÉTAPE 9 : Promotion de la durabilité

- 30 Stratégies visant à assurer la durabilité des programmes de mentorat
- 30 Encourager les mentorés à devenir des mentors+ dans le cadre d'initiatives futures, créant ainsi un cycle de soutien.
- 32 Diffusion de success stories de mentorat sur les réseaux sociaux et sites web

33 CONCLUSION

34 BIBLIOGRAPHIE

35 ANNEXES

INTRODUCTION

LE PROJET ET LES PARTENAIRES DU PROJET

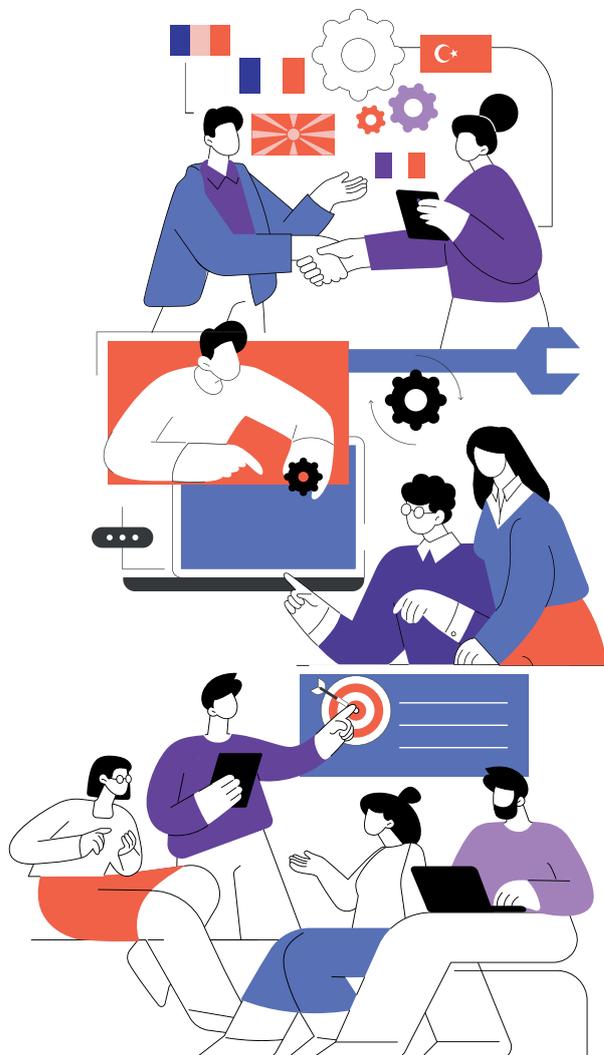
MENTOR (Mentor Engagement's Through Oriented Results) est un projet Erasmus+ KA2.

Compte tenu de l'essor du mentorat en Europe, il est crucial d'évaluer l'impact du mentorat sur les participants aux projets de mobilité internationale et de doter les professionnels de la jeunesse des moyens et des outils nécessaires pour mieux s'engager dans des actions de mentorat. Ce projet vise à renforcer les capacités de ces participants en fournissant les ressources et les méthodologies nécessaires et en établissant le mentorat européen, qui vise à offrir un meilleur soutien aux mentors et aux mentorés tout au long de leur parcours.

L'objectif du projet MENTOR est d'informer, de former et de préparer les anciens participants à la mobilité, les professionnels et les personnes ayant déjà vécu plus de trois mois à l'étranger à devenir les mentors des futurs participants à la mobilité. En soutenant les futurs participants à la mobilité, ils rendront la mobilité européenne plus accessible et apaiseront les craintes des futurs participants, en particulier ceux qui ont moins d'opportunités.

À l'issue d'un projet de mobilité, où les participants ont bénéficié d'un soutien renforcé de la part de professionnels de la jeunesse et de mentors formés, ils sont mieux armés pour définir ou confirmer leurs projets futurs et entrer avec succès sur le marché de l'emploi.

Le projet vise à aider et à soutenir les professionnels de la jeunesse engagés dans la mobilité internationale, quel que soit le programme (EFP, CES, VSI, Service civique...), en établissant un système de mentorat. Ce système encourage le développement et le soutien des projets de mobilité des participants, en mettant l'accent sur la promotion des relations interculturelles, la sensibilisation et la reconnaissance de la diversité, et la promotion de la tolérance.



Le projet implique des partenaires de cinq pays européens, chacun s'attaquant à des défis géographiques, démographiques ou sociaux uniques :



ADICE (France)

Fondée en 1999 à Roubaix, l'ADICE promeut l'égalité des chances en facilitant la mobilité internationale de ceux qui ont moins d'opportunités. Grâce à divers programmes de mobilité français et européens, l'ADICE vise à développer les compétences sociales, professionnelles et interculturelles des participants, afin d'améliorer leur employabilité.



ASPEM (Italie)

Basée à Cantù, en Lombardie, ASPeM est impliquée dans la coopération internationale, l'aide humanitaire, le développement durable, l'éducation à la citoyenneté mondiale, la mobilité des jeunes et le volontariat depuis 1979.

L'organisation croit au pouvoir transformateur du volontariat pour le développement personnel et professionnel, en encourageant les ponts culturels et la citoyenneté active.



Volunteers Centre Skopje (Macédoine du Nord)

Fondée en 2006, l'organisation a mis en œuvre plus de 70 projets dans le cadre des programmes "YiA" et "Erasmus+", ainsi que des initiatives financées par des donateurs locaux, nationaux et internationaux. Axée sur la mise en relation, l'engagement et l'autonomisation des jeunes par le biais du volontariat, VCS promeut les valeurs européennes et offre diverses possibilités de participation des jeunes.



Pi Youth Association (Turquie)

Fondée en 2014 à Izmir, PIYA vise à développer les connaissances, les compétences, les attitudes positives et les comportements chez les jeunes Turcs.

L'association aligne ses activités sur les décisions de l'Union européenne, du Conseil de l'Europe et des Nations unies, en mettant l'accent sur les sensibilités universelles, les droits de l'homme, la participation et les questions environnementales. PIYA donne la priorité au travail des jeunes.



Curba de Cultură (Roumanie)

ONG basée à Izvoarele, engagée dans l'apprentissage non formel, la culture et l'engagement communautaire.

Axée sur l'amélioration des niveaux d'éducation et de l'engagement communautaire dans les environnements ruraux, l'organisation fonctionne comme une initiative pilote abordant les questions du développement rural, de l'accès à l'éducation et des opportunités pour les jeunes. Curba de Cultură utilise l'éducation non formelle pour compléter le système éducatif formel pour les jeunes en Roumanie.



**Cofinancé par
l'Union européenne**

Ce projet est cofinancé par l'Union européenne. Les points de vue et les opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne. Ni l'Union européenne ni l'autorité de financement ne peuvent en être tenues pour responsables.

FINALITÉ ET OBJECTIFS DU GUIDE

Le guide pour les professionnels de la jeunesse a un objectif spécifique : aider à mettre en œuvre des activités de mentorat au sein de leurs organisations à l'échelle européenne. Il est conçu pour améliorer les capacités et les connaissances des professionnels de la jeunesse, en les aidant à adopter de nouvelles méthodes et pratiques liées au mentorat.

Étroitement lié aux résultats de l'étude transnationale menée dans le cadre du projet MENTOR, il intègre les points de vue des mentors et des mentorés de toute l'Europe qui ont participé à la recherche. Le guide est conçu pour répondre aux besoins identifiés des participants et fournir des conseils sur la manière de répondre à ces besoins.

Le guide correspond pleinement à l'objectif principal du projet MENTOR qui est de renforcer la capacité des professionnels de la jeunesse à mettre en œuvre et/ou à renforcer leur système de mentorat pour faciliter l'intégration et le soutien des futurs participants à la mobilité internationale.

Le projet MENTOR propose une méthode de mentorat innovante appelée "Mentor+". Cette méthode innove en complétant les cadres de mentorat existants déjà exigés dans les programmes européens de mobilité internationale. En effet, des programmes tels que le CES, le Service civique ou Erasmus+ exigent que chaque participant soit accompagné par un mentor tout au long de son projet de mobilité. Cependant, l'approche "Mentor+" ne vise pas à remplacer ces systèmes mais à les améliorer en offrant un soutien supplémentaire et renforcé.

Les mentors désignés, comme dans le programme CES, sont chargés d'apporter un soutien à l'autoréflexion des volontaires sur l'apprentissage et un soutien professionnel et personnel. Dans le cadre du projet MENTOR, les partenaires visent à développer une méthode qui permettra aux participants d'être accompagnés par des mentors (Mentor+) sur les aspects interculturels et personnels, par des personnes ayant déjà vécu des situations similaires.



CONCEPTS ET DÉFINITIONS DU MENTORAT

Le concept de mentorat provient du poème épique d'Homère "L'Odyssée". Le mentor est la personne à laquelle Ulysse a confié son fils Télémaque avant de partir pour la guerre de Troie. Le mentor était responsable de l'éducation et de la formation de l'enfant, le guidant dans ses choix et sa croissance pour en faire un adulte sage et indépendant.

Les caractéristiques actuelles du mentor sont issues du poème homérique :

- Un mentor est un **conseiller sage, expérimenté et digne de confiance, engagé dans l'accompagnement actif et la maturation d'un individu plus jeune** ;
- Le mentor doit faire preuve d'**empathie, de maturité, de confiance en soi, d'ingéniosité et de volonté de consacrer du temps et de l'énergie à autrui** ;
- Le mentor doit être en mesure d'offrir **des conseils pour une vie professionnelle nouvelle et en évolution, de stimuler et de défier, d'encourager la réalisation de soi, de favoriser la croissance** et d'aider à rendre plus compréhensible le paysage dans lequel se trouve le mentoré. [1]

Ces concepts clés du mentorat se retrouvent également dans les nombreuses définitions existant dans la littérature ou fournies par les organisations et les entreprises travaillant dans ce domaine.

- Le mentorat est une **relation d'apprentissage** qui implique le **partage de compétences, de connaissances et d'expertise entre un mentor et un mentoré** par le biais de conversations de développement, de partage d'expériences et de modèles. La relation peut couvrir une grande variété de contextes et constitue un partenariat inclusif à double sens pour un apprentissage mutuel qui valorise les différences. [2]
- Le mentorat est une forme de **coaching et de mise en réseau** qui contribue à la **croissance d'un individu**. Le mentorat offre une **reconnaissance, un modèle, des encouragements et une attention personnelle aux participants**, également appelés "mentorés". [3]
- Les mentors doivent posséder toutes les compétences d'un coach, ainsi qu'une vaste expérience pertinente. Le mentorat est centré sur la sagesse. Les mentors aident les personnes à acquérir de la sagesse en tirant parti de leur propre capacité à poser des questions perspicaces, en les guidant dans l'exploration et la réflexion sur leurs expériences. Par conséquent, les mentors excellent généralement dans les compétences de questionnement et d'écoute [4].
- Le mentor est un **superviseur ou un conseiller de confiance et expérimenté** qui, par consentement mutuel, s'intéresse activement au développement et à la formation d'une **personne plus jeune et moins expérimentée**. [5]

Le mentorat implique un **apprentissage mutuel** et offre des avantages personnels et professionnels tant au mentor qu'au mentoré. Il s'agit d'une relation dans laquelle les deux parties participent activement, apprenant et se développant ensemble. Le succès du mentoré dépend en grande partie de son approche de la relation de mentorat. Cela signifie que le mentoré doit assumer la responsabilité de son rôle, en dirigeant la relation et en facilitant les efforts du mentor afin de s'assurer qu'elle est satisfaisante et productive pour les deux parties. Le mentorat est une situation gagnant-gagnant : le mentoré gagne en confiance et en soutien, tandis que le mentor améliore ses compétences en tant que leader, formateur et coach.

Le mentorat est une relation symbiotique visant à faire progresser la carrière et la satisfaction professionnelle du mentor et du mentoré. Idéalement, il s'agit d'une **relation dynamique,**

collaborative et réciproque axée sur le développement personnel et professionnel du mentoré. Le mentoré idéal aspire à l'auto-évaluation, à la réceptivité, à l'initiative, à la responsabilité, à l'honnêteté et à l'appréciation de son mentor. [6]

Lorsque la participation des bénéficiaires est proactive, les mentors peuvent faciliter l'apprentissage et le développement en donnant aux bénéficiaires les moyens d'agir [7] :

- Mettre en pratique, évaluer et adapter leurs idées et processus à l'abri des interférences extérieures. Par exemple, un mentor peut aider un mentoré à se concentrer sur ses objectifs sans se laisser influencer par les commentaires négatifs de personnes qui ne comprennent pas les objectifs du projet.
- Développer et renforcer la conscience de soi et les compétences interpersonnelles qui améliorent le fonctionnement général dans la vie.
- Développer une perspective qui situe leur travail dans le contexte plus large du lieu de travail et de la communauté à laquelle ils appartiennent.
- Développer des compétences d'auto-évaluation et une capacité d'apprentissage autonome qui permettra aux mentorés de maximiser les résultats de tous les événements d'apprentissage et de rechercher d'autres opportunités de manière indépendante.

Comme indiqué au début de ce guide, le projet vise à expliquer les différentes étapes de la mise en œuvre d'un système de mentorat dans le cadre d'un projet de mobilité internationale.



COMPRENDRE LE MENTORAT DANS UN PROJET DE MOBILITÉ INTERNATIONALE

CONCEPTS CLÉS DU MENTORAT DANS LE CONTEXTE DE LA MOBILITÉ INTERNATIONALE

Le mentorat est une pratique englobant la formation, l'éducation et le soutien, couramment utilisée dans le contexte de la mobilité internationale. **La mobilité internationale est une opportunité d'éducation non formelle qui permet aux jeunes d'acquérir de nouvelles compétences et expériences personnelles et professionnelles à l'étranger. Le mentorat est une pratique qui, dans ce domaine également, favorise le développement et le renforcement des compétences.**

Dans le contexte de la mobilité internationale, le mentorat aide les participants à **reconnaître et à renforcer les compétences qui découlent de cette expérience - comme les compétences interculturelles, les compétences linguistiques et de communication, la compréhension internationale, la capacité à résoudre les conflits, la participation généralisée et démocratique aux affaires mondiales - et augmente les possibilités d'emploi des jeunes**, en aidant les volontaires à se qualifier pour des postes internationaux plus lucratifs et plus intéressants dans les secteurs privé et public et en leur offrant la possibilité d'élargir leurs horizons et d'explorer des orientations de carrière. [8]

Dans le cadre du projet MENTOR et de la mobilité internationale, voici plus de détails sur les définitions des Mentors+ et des Mentorés :

- **Les Mentors+** sont des personnes qui ont une grande expérience de la mobilité internationale et qui servent de mentors aux futurs participants. Il s'agit généralement de :
 - **Anciens participants à la mobilité** : des personnes qui ont elles-mêmes participé à des programmes de mobilité internationale. Elles disposent d'une expérience de première main et d'un aperçu des défis et des opportunités que représentent la vie, les études ou le travail à l'étranger.
 - **Professionnels** : Les professionnels qui possèdent une expertise dans des domaines liés à la mobilité internationale, tels que la communication interculturelle, le développement



de carrière ou le coaching personnel. Ils fournissent des conseils et un soutien précieux aux mentorés sur la base de leurs connaissances professionnelles.

- **Les personnes qui ont vécu à l'étranger pendant plus de trois mois** : Ce critère garantit que les mentors+ ont une connaissance approfondie des aspects culturels, sociaux et pratiques de la vie dans un autre pays pendant une période prolongée. Leurs expériences peuvent offrir aux mentorés des perspectives et des conseils précieux.
- **Les mentorés** : Les mentorés sont des personnes qui se préparent à participer à des programmes de mobilité internationale ou qui prévoient de le faire à l'avenir. Ils recherchent les conseils et le soutien de mentors+ pour relever les défis et tirer le meilleur parti de leurs expériences internationales. Les mentorés peuvent être des :
 - **Futurs participants à la mobilité** qui ont été acceptés ou qui sont en train de candidater à des programmes de mobilité internationale.
 - **Jeunes professionnels** qui envisagent de faire carrière à l'étranger ou qui recherchent une expérience professionnelle internationale pour améliorer leurs compétences et leurs perspectives professionnelles.
 - **Étudiants et/ou demandeurs d'emploi** qui souhaitent explorer les échanges culturels ou le développement personnel par le biais de programmes de mobilité internationale.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS DE CHAQUE PARTIE CONCERNÉE

Lorsqu'elle prévoit de soutenir un mentoré, un futur participant à la mobilité internationale, l'organisation de jeunesse qui met en œuvre le système de mentorat doit définir les différents rôles et responsabilités de chaque partie impliquée :

1. Organisation de jeunesse
2. Tuteur
3. Mentor+
4. Mentoré

1. Organisations de jeunesse

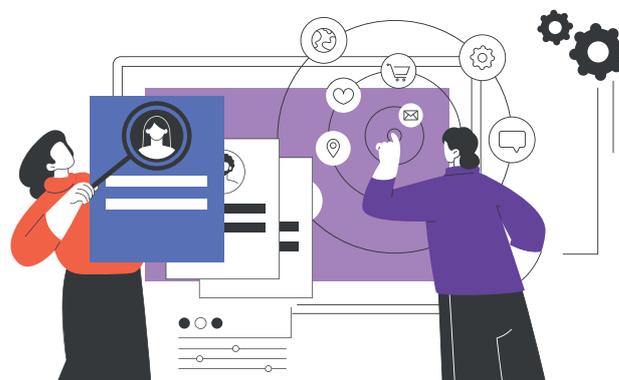
Les organisations de jeunesse qui mettent en œuvre un système de mentorat ont les responsabilités suivantes :

- **Sélectionner** les participants aux programmes de mobilité et **les mettre en relation** avec des mentors+ appropriés en fonction des besoins et des objectifs de chacun.
- Fournir une **formation** et une **préparation** adéquates aux participants avant leur départ et former les mentors+ à leur futur rôle.
- **Coordonner les procédures administratives et les détails logistiques**, tels que les réservations de voyages internationaux, l'hébergement et l'assurance.
- **Assurer un suivi continu** des mentors+ et des mentorés avant, pendant et après leur séjour à l'étranger, en leur apportant un soutien et des conseils en cas de besoin, et en évaluant les progrès et les résultats du programme.
- **Offrir un soutien continu** aux mentors+ et aux mentorés tout au long de leur séjour à l'étranger, en répondant à leurs besoins et en résolvant tout problème éventuel.

2. Tuteur

Dans le cadre d'un projet de mobilité internationale, certains programmes exigent que chaque participant soit accompagné d'un tuteur. Ces tuteurs sont souvent membres d'organisations de jeunesse et leurs responsabilités peuvent être les mêmes que celles des organisations de jeunesse. Ces responsabilités sont les suivantes :

- Le tuteur offre un **soutien général** aux participants à la mobilité internationale, en les aidant à



comprendre les politiques et les procédures de l'organisation.

- Il **guide** les participants dans les procédures administratives spécifiques de l'organisation, telles que les demandes de visa, les assurances, les contrats, etc.
- Le tuteur aide à **coordonner les détails logistiques** du voyage, tels que les réservations de vol, l'hébergement, etc.
- Il **suit les progrès** des participants avant, pendant et après leur séjour à l'étranger, en leur apportant un soutien continu et des conseils si nécessaire.

3. Mentor+

Dans le cadre du projet MENTOR, il existe une distinction entre le "tuteur" et le "mentor+". En effet, le mentor+ apporte un soutien supplémentaire au tuteur et a les responsabilités suivantes :

- Le mentor+ **partage son expérience personnelle** de la mobilité internationale dans le même pays ou le même domaine d'activité, offrant ainsi une perspective précieuse et pratique.
- Il **fournit des conseils contextualisés** basés sur son expérience directe, adaptés à la destination, au domaine d'activité et au type de projet des participants.
- Le mentor+ **aide à établir des contacts locaux pertinents et offre des conseils** sur la culture, les coutumes et les normes de comportement du pays d'accueil.
- Il **offre un soutien émotionnel** en écoutant activement les préoccupations et les doutes des participants, sur la base de sa propre expérience des défis émotionnels de la mobilité internationale.

4. Mentoré

Le mentoré n'est pas inactif dans une relation de mentorat et a également des responsabilités. Les responsabilités du mentoré sont les suivantes :

- Le mentoré doit **s'engager activement** dans le processus de mentorat en faisant preuve d'ouverture d'esprit et de volonté d'apprendre des expériences de son mentor+.
- Le mentoré doit **maintenir une communication ouverte et régulière** avec son mentor+, en lui faisant part de ses préoccupations, de ses objectifs et de ses progrès tout au long de son expérience de mobilité.
- Le mentoré doit être **prêt à apprendre et à progresser** tout au long de son projet de mobilité, en tirant parti des conseils et des enseignements offerts par son mentor+ pour améliorer ses compétences interculturelles, professionnelles et personnelles.
- Le mentoré doit **faire preuve d'adaptabilité et**

de résilience face aux défis et aux obstacles rencontrés au cours de son expérience de mobilité, en s'appuyant sur le soutien et les conseils de son mentor+ pour surmonter les difficultés.

LES AVANTAGES DU MENTORAT POUR L'AMÉLIORATION DE L'EXPÉRIENCE GLOBALE DES PARTICIPANTS

Le mentorat peut offrir des avantages significatifs lorsque les futurs participants à la mobilité internationale sont guidés par des mentors+. Ces mentors+ apportent une vision inestimable, des conseils pratiques et un soutien émotionnel, aidant les mentorés à mieux se préparer et à relever les défis de la vie et du travail/volontariat à l'étranger. Les avantages de la méthode Mentor+ sont les suivants :

Expérience directe	Les mentors+ qui ont déjà vécu une expérience similaire de mobilité internationale peuvent partager leurs propres défis, réussites et conseils pratiques, enrichissant ainsi la préparation des futurs participants.
Conseils personnalisés	Les mentors+ sont en mesure de fournir des conseils personnalisés en fonction du pays de destination, du domaine d'activité et du type de projet. Cela permet de répondre à des questions spécifiques et de fournir des conseils plus complets aux mentorés dans leur préparation.
Mise en réseau et conseils culturels	Les mentors+ peuvent aider les futurs participants à établir des contacts locaux pertinents afin de faciliter leur intégration et la réussite de leur projet à l'étranger. Par exemple, ils peuvent fournir des conseils culturels sur les normes de comportement, les coutumes locales et les différences culturelles à prendre en compte.
Partage d'expérience	Le mentorat n'est pas à sens unique. Les mentors+ peuvent également tirer profit de la relation en s'enrichissant des expériences et des perspectives des futurs participants. Cela crée une dynamique d'échange mutuel et de croissance pour les deux parties.
Confiance et soutien	Le fait de savoir qu'ils ont le soutien de quelqu'un qui a suivi le même chemin peut renforcer la confiance des futurs participants et réduire leur stress avant le départ. Les mentorés savent qu'ils ont quelqu'un à qui poser des questions et vers qui se tourner en cas de besoin.
Écoute active et validation	Parfois, ce dont les futurs participants ont le plus besoin, c'est de se sentir écoutés, compris et validés. En offrant un espace sûr pour s'exprimer et être entendu, les mentors+ peuvent aider les futurs participants à gérer leurs émotions, leurs doutes et leurs inquiétudes avant, pendant et après leur projet à l'étranger.
Une perspective différente	Les mentors+ peuvent apporter une perspective différente de celle des mentors officiels. L'expérience et l'expertise des mentors+ peuvent offrir une vision plus large et plus diversifiée des défis et des opportunités de la mobilité internationale.

METTRE EN PLACE UN PROGRAMME DE MENTORAT EFFICACE

La chronologie d'un programme de mentorat en mobilité internationale peut varier en fonction des objectifs spécifiques et de la portée du programme, ainsi que de la durée de l'expérience de mobilité internationale. Il est important de noter que la chronologie est générale et qu'elle peut être ajustée en fonction des caractéristiques uniques du programme de mobilité internationale et des besoins des participants.

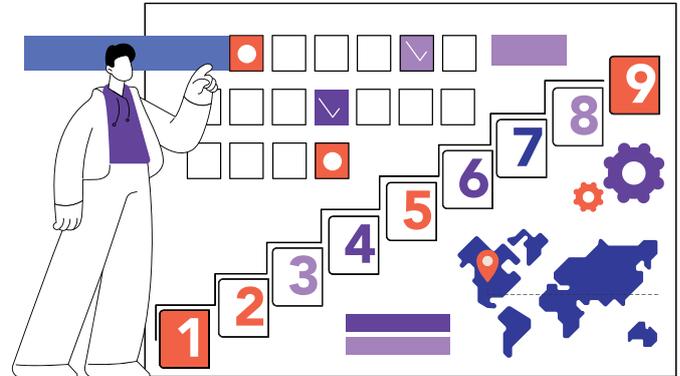
Toutefois, nous pouvons distinguer trois étapes principales du mentorat : **avant**, **pendant** et **après** la mobilité.

PHASE I - AVANT LE DÉPART EN MOBILITÉ INTERNATIONALE

La période précédant le départ des participants pour un projet de mobilité internationale est essentielle pour mettre en place un mentorat efficace. Au cours de cette phase, des activités clés garantissent la préparation des mentors+ et des mentorés. Du recrutement et de la formation des mentors+ au matching et au premier contact, chaque étape est cruciale pour la réussite du parcours de mentorat.

Cette section décrit les 4 étapes et les jalons de la phase de pré-départ, en soulignant l'importance d'une préparation et d'un soutien approfondis tant pour les mentors+ que pour les mentorés.

- **Recrutement des mentors+** (6 à 9 mois avant l'arrivée) : commencer à recruter (entretien et formation) des mentors+ possédant l'expertise appropriée.
- **Formation pour les mentors+** (1 à 2 mois avant l'arrivée) : organiser des formations pour les mentors+ en soulignant les attentes et les responsabilités du programme. Fournissez des informations sur l'adaptation culturelle, la gestion des conflits, les rôles, les limites, la communication et le retour d'information.
- **Mise en relation des mentors+ et des mentorés** (1 à 2 mois avant l'arrivée) : matcher les mentors+ et les mentorés en fonction de la destination, du projet de mobilité ou du projet professionnel.



- **Premier contact entre les mentors+ et les mentorés** (2 à 3 semaines avant l'arrivée) : le mentor+ entre en contact avec le mentoré.

ÉTAPE 1 RECRUTEMENT DES MENTORS+

Il est essentiel de choisir le mentor+ dont le profil convient le mieux au futur participant. Il ne s'agit pas de trouver "le meilleur" candidat en termes de formation ou d'expérience, mais plutôt d'identifier le candidat le plus pertinent en fonction des besoins et du contexte des futurs participants.

CRÉER L'ANNONCE DU PROGRAMME DE MENTORAT

Avant de recruter des mentors+, il est impératif de rédiger une annonce attrayante qui suscite l'intérêt des potentiels mentors+. Cette annonce doit définir clairement les objectifs du programme de mentorat, les attentes à l'égard des mentors+ et les avantages potentiels de leur participation. Il est essentiel de comprendre précisément le profil recherché et les compétences nécessaires pour remplir efficacement le rôle de mentor+. En exposant clairement les critères de sélection et les responsabilités attendues, l'annonce attirera des

candidats qualifiés et motivés, prêts à contribuer de manière significative au succès du programme de mentorat.

Pour la promotion des postes de mentor+, l'organisation utilise des canaux de communication qui peuvent être partagés pour faciliter la recherche de candidats. Chaque organisation crée son propre plan de diffusion de l'information et de création de promotions.

EXEMPLE D'ANNONCE

Opportunité : Devenez un mentor+ et faites la différence !

Vous êtes enthousiaste à l'idée d'avoir un impact positif sur la vie des autres ? Avez-vous une expérience et des connaissances précieuses à partager avec des personnes en devenir ? Voici votre chance de devenir un mentor+ et d'inspirer la prochaine génération de participants à la mobilité internationale !

Nous recherchons actuellement des personnes dévouées pour rejoindre notre programme de mentorat MENTOR+.

En tant que mentor+, vous aurez l'occasion de guider et de soutenir des personnes dans leur parcours de développement personnel et professionnel.

Votre expertise et vos conseils peuvent faire une différence significative dans la vie de quelqu'un.

Ce que vous ferez :

- Fournir des orientations, des conseils et un soutien aux mentorés sur la base de votre expertise et de vos expériences.
- Aider les mentorés à fixer et à atteindre leurs objectifs, tant sur le plan personnel que professionnel.
- Servir de modèle et inspirer les mentorés pour qu'ils atteignent leur plein potentiel.

Ce que nous recherchons :

- Personnes qui ont la passion d'aider les autres à réussir
- Avoir déjà une expérience du volontariat et de la mobilité.
- Expérience : au moins 3 mois de mobilité internationale.
- Compétences en matière de communication et de relations interpersonnelles.
- Empathie, patience et volonté d'écouter.

Pourquoi devenir un mentor+ avec nous :

- Faire une différence significative dans la vie de quelqu'un.
- Améliorez vos compétences en matière de leadership et de coaching.
- Développez votre réseau et créez des liens durables.
- La satisfaction personnelle d'aider les autres à atteindre leurs objectifs.

Postulez dès maintenant pour faire partie de notre programme de mentorat et ensemble, nous pourrions inspirer, responsabiliser et soutenir les nouveaux participants à la mobilité internationale !

CRÉER LES CRITÈRES DE SÉLECTION SPÉCIFIQUE

Pour identifier les mentors+ adéquats, les professionnels de la jeunesse doivent disposer de critères spécifiques pour garantir une relation de mentorat réussie.

Voici quelques exemples de personnes qui peuvent s'engager en tant que mentors+ :

- **Ancien participant à la mobilité internationale** : Personnes ayant déjà participé à un pro-

jet de mobilité internationale et souhaitant devenir mentors+ à leur retour.

- **Potentiels Mentors+** : Personnes qui ne sont pas d'anciens participants mais qui souhaitent offrir leur temps pour encadrer d'autres personnes. Ils doivent avoir une expérience d'au moins 3 mois à l'étranger.

Les organisations de jeunesse peuvent s'appuyer sur les éléments du tableau suivant pour créer leurs propres critères de sélection :

CRITÈRES DE SÉLECTION	DESCRIPTION
Expérience interculturelle	Expérience préalable dans des environnements culturellement diversifiés, offrant des perspectives enrichissantes pour soutenir les mentorés. Par exemple, 3 mois dans un pays étranger.
Disponibilité et engagement	S'engager à soutenir activement les mentorés et à leur consacrer le temps nécessaire, par exemple en étant disponible 2 heures par semaine.
Sensibilité culturelle	Capacité à faire preuve de sensibilité culturelle, d'ouverture d'esprit et de respect dans des contextes internationaux.
Compétences en matière de communication	Capacité à transmettre efficacement des informations et des idées, à favoriser un dialogue clair et ouvert avec les bénéficiaires.
Écoute active	Capacité à s'engager dans une écoute active, à faire preuve de compréhension et d'empathie à l'égard des points de vue des mentorés.
Retour d'information constructif	Capacité à fournir un retour d'information de manière constructive, en offrant des idées et des suggestions utiles pour l'amélioration des mentorés.

MENER DES ENTRETIENS DE SÉLECTION

La conduite d'entretiens de sélection est cruciale pour plusieurs raisons. Tout d'abord, cela permet à l'organisation d'**évaluer les qualifications, l'expérience et l'aptitude** des potentiels mentors+ pour le programme de mentorat. Grâce aux entretiens, les organisations peuvent approfondir les motivations des candidats, leurs compétences en matière de communication et leur approche du mentorat, ce qui leur permet d'obtenir des informations précieuses sur leur aptitude à assumer le rôle.

Deuxièmement, les entretiens permettent aux candidats de poser des questions et de **mieux comprendre les attentes et les exigences du programme de mentorat**. Cela garantit que les candidats comprennent clairement ce qui est

attendu d'eux et qu'ils peuvent prendre une décision éclairée quant à leur participation.

Les raisons pour lesquelles les individus deviennent des mentors+ peuvent varier considérablement, à la fois au niveau individuel et dans les différents pays. Pour que les mentors+ restent dans le programme, il est essentiel de maintenir leur motivation et de les aider à progresser. Selon les résultats globaux de l'étude transnationale, la principale motivation des individus à devenir mentors+ est d'**offrir des conseils aux mentorés** tout en développant leurs propres compétences transversales. Les relations de mentorat apportent des avantages mutuels aux deux parties impliquées.

En outre, les entretiens permettent aux organisations d'**évaluer les compétences interpersonnelles des candidats, leur empathie et leur capacité à établir des relations avec les mentorés**.

Ces qualités sont essentielles pour des relations de mentorat efficaces et peuvent avoir un impact significatif sur la réussite du programme.

Dans l'ensemble, les entretiens de sélection aident les organisations à identifier les candidats les plus qualifiés et les plus aptes à participer au programme de mentorat, en veillant à ce que les mentors+ aient les compétences, l'engagement et la motivation nécessaires pour soutenir efficacement les mentorés.

Exemples de questions qui pourraient être posées lors de l'entretien avec les mentors+ :

- Pouvez-vous nous parler de votre expérience professionnelle et de vos compétences dans votre domaine d'expertise ?
- Qu'est-ce qui vous motive à devenir un mentor+ dans ce programme spécifique ?
- Avez-vous déjà eu une expérience de mentorat ? Si oui, pourriez-vous nous en dire plus sur cette expérience ?
- Comment pensez-vous que votre expérience et vos compétences peuvent bénéficier aux bénéficiaires de ce programme ?
- Comment envisagez-vous d'établir une relation de confiance et de soutien avec votre mentor+ ?
- Qu'attendez-vous du programme de mentorat et de votre rôle en tant que mentor+ ?
- Comment gérez-vous les conflits ou les situations difficiles dans une relation de mentorat ?
- Pouvez-vous nous raconter une situation dans laquelle vous avez aidé quelqu'un à atteindre ses objectifs professionnels ou personnels ?
- Comment prévoyez-vous de fournir un retour d'information constructif à votre mentoré afin de faciliter ses progrès ?
- Comment comptez-vous maintenir votre engagement et votre disponibilité en tant que mentor+ tout au long du programme ?



TÉMOIGNAGE

Viorela,
Mentor à Curba de Cultură,
Roumanie

Je m'appelle Viorela, je vis à Bucarest, en Roumanie, et je travaille dans l'industrie pharmaceutique. Après avoir obtenu mon diplôme, j'ai rejoint le Corps européen de solidarité parce que je voulais faire quelque chose de différent et d'utile. C'est là que j'ai découvert le rôle merveilleux d'un mentor. Après mon retour en Roumanie, j'ai su que je voulais être cette personne, ou du moins essayer. Même si j'étais nerveuse lors de ma première séance de mentorat, je savais que j'avais un avantage en ayant été volontaire auparavant. Je savais ce que c'était que d'être à l'étranger et de sortir de sa zone de confort.

En tant que bénévole, ce n'est pas que du soleil et des arcs-en-ciel, mais c'est certainement une expérience qui change la vie si on en est conscient et qu'on le reconnaît. C'est là que j'interviens en tant que mentor, pour aider les volontaires à vivre le moment présent et à apprécier chaque petite chose qu'ils font. Il est assez facile de perdre de vue ce qui est important lorsqu'on est submergé par tant de nouvelles situations. J'aime toujours demander à mes mentorés de réfléchir à leur expérience pour trouver des moments de gratitude. Ce n'est pas toujours facile, mais au bout du compte, ils réussissent tous à prendre conscience de leur parcours d'apprentissage.

Ce que je préfère, c'est lorsqu'ils réalisent à quel point ils ont progressé et amélioré leurs compétences et qu'ils envisagent l'avenir avec confiance. Tout dépend des nuances de leur parcours et de la manière dont nous, en tant que mentors, les aidons à prendre conscience de l'ensemble de l'expérience.

SIGNAUX D'ALERTE DANS LE RECRUTEMENT DES MENTORS+

Le succès d'un processus de mentorat dépend de la capacité du mentor+ à s'adapter, à soutenir et à guider efficacement le mentoré tout en respectant son individualité et son contexte culturel. Lors du recrutement de mentors+ pour la mobilité internationale, il est important d'être conscient des potentiels "signaux d'alerte" qui peuvent indiquer des problèmes avec un potentiel mentor+.

Exemples de signes d'alerte :

- **Manque de sensibilité culturelle** : un mentor+ qui fait preuve d'insensibilité culturelle, de préjugés ou d'ignorance peut ne pas être apte à guider des individus dans des contextes internationaux.
- **Manque d'empathie et d'écoute** : une personne autoritaire qui a tendance à imposer sa propre pensée n'est pas appropriée ; il est important de faire preuve d'empathie et, pour ce faire, d'écouter activement.
- **Manque de volonté d'apprendre et de s'adapter** : les mentors+ inflexibles qui résistent à des perspectives et des besoins différents peuvent rencontrer des difficultés dans le cadre de la mobilité internationale, où la flexibilité est essentielle.
- **Manque de temps et d'engagement** : un mentor+ trop occupé ou qui ne dispose pas du temps et de l'engagement nécessaires pour soutenir un mentoré peut ne pas être fiable ou efficace dans ses conseils.
- **Difficultés de communication** : un mentor+ qui a du mal à communiquer de manière claire, ouverte ou respectueuse n'est peut-être pas le mieux adapté.
- **Attitude négative** : un mentor+ dont l'attitude est constamment négative ou pessimiste peut affecter le moral et le bien-être du mentoré pendant son expérience internationale.
- **Désintérêt pour le mentorat** : si un mentor+ semble peu enthousiaste ou désintéressé par le rôle de mentor+, cela peut entraîner un manque d'engagement et de soutien pour la personne guidée.
- **Conflit d'intérêts** : s'assurer que les mentors+ n'ont pas de préjugés personnels ou financiers

qui pourraient affecter l'impartialité de leurs conseils.

- **Manque d'expérience interculturelle** : les mentors qui n'ont pas été exposés à des environnements divers peuvent avoir du mal à comprendre et à soutenir pleinement les défis de la mobilité internationale.
- **Problèmes de sécurité** : toute indication de problèmes de sécurité ou de risques potentiels liés à un mentor+, tels que des antécédents de comportement inapproprié ou de mauvaise conduite, doit être prise très au sérieux.



TÉMOIGNAGE
Mathieu ALBERTEAU,
chargé de projet
à l'Association ADICE,
France

” L'ADICE recrute deux types de mentors. Tout d'abord, ceux que j'aime appeler les "anciens", bien que je ne pense pas que ce terme soit le plus approprié. Il s'agit d'anciens bénéficiaires de l'ADICE, de bénévoles, de stagiaires ou d'entrepreneurs qui, de retour d'une mobilité internationale, sont prêts à donner des conseils et à partager leur expérience avec les prochains. En général, ils ont déjà bénéficié d'un mentor au cours de leur mobilité et connaissent l'association ; ils sont donc directement invités à la formation des mentors lorsqu'ils expriment le souhait de s'impliquer dans le programme.

Les autres mentors sont des volontaires qui postulent au projet sur la plateforme du gouvernement français "JeVeuxAider". Je discute avec eux pour apprendre à les connaître, comprendre leurs motivations et leur présenter l'ADICE et le projet de mentorat de l'association. Si les personnes que je rencontre correspondent aux attentes de l'ADICE pour ce projet et qu'ils souhaitent toujours s'impliquer dans l'association, je les invite à la formation de mentor avec les 'alumni'.

ÉTAPE 2 : FORMER LES MENTORS+

Le rôle de mentor+ est une responsabilité importante qui ne doit pas être prise à la légère. Dans cette optique, il est évident qu'une formation adéquate est essentielle pour garantir que les mentors+ disposent des compétences et des connaissances nécessaires pour soutenir efficacement leurs mentorés. La formation des mentors+ vise à responsabiliser les personnes souhaitant devenir mentors+, à améliorer leur préparation avant d'être jumelées avec de futurs participants, à maximiser le soutien fourni par les organisations d'envoi

OBJECTIFS DE LA FORMATION

Les objectifs de la formation mentor+ sont les suivants :

- **Donner aux personnes** qui souhaitent devenir des mentors+ les connaissances et les compétences essentielles pour un mentorat efficace.
- **Améliorer la préparation des mentors+** avant le matching avec un futur participant.
- **Contribuer à maximiser le soutien déjà fourni par les organisations d'envoi**, en encourageant davantage les futurs participants à la mobilité à tirer le meilleur parti de cette expérience de mobilité en étant aussi bien préparés que possible.

Selon les résultats de l'étude transnationale, les futurs mentors+ ont indiqué qu'ils attendaient une formation sur les sujets suivants :

- Retour d'information constructif (64% des répondants).
- Sensibilité interculturelle (58% des répondants).
- Gestion des conflits (55% des répondants).
- Résolution de problèmes (55% des répondants).
- Gestion des attentes et des objectifs (49% des répondants).
- Ecoute active (47% des répondants).
- Médiation (47% des répondants).
- Handicaps ou besoins spécifiques (33% des répondants).
- Leadership (27% des répondants).

Les sujets abordés lors de la formation **influencent** considérablement **la qualité et la pertinence d'un programme de mentorat**.

Le projet MENTOR a développé un programme de formation Mentor+. Les organisations de jeunesse qui mettent en place des systèmes de mentorat peuvent soit utiliser directement ce programme, soit s'en inspirer pour créer leurs propres programmes de formation.



CONTENU DE LA FORMATION

Pour maximiser la probabilité de développer des mentors+ opérationnels capables de répondre efficacement aux besoins de leurs mentorés, un programme de formation complet est essentiel. Cette formation couvre plusieurs domaines clés :

Éléments clés du mentorat

Les professionnels de la jeunesse doivent d'abord définir la portée du mentorat pour les mentors+, clarifier leurs rôles et présenter le cadre général du système de mentorat. Cette phase d'introduction fixe des attentes claires et fournit le contexte du processus de mentorat.

Au cours de cette étape, les mentors+ acquerront une connaissance approfondie de leurs responsabilités, notamment en guidant les mentorés, en leur offrant un soutien et en favorisant leur développement. Ils se familiariseront également avec la structure globale du système de mentorat, y compris les processus et procédures clés.

En définissant dès le départ les rôles du mentorat et les composantes du système, les mentors+ peuvent aborder la formation avec clarté et détermination, en construisant une base solide pour un mentorat efficace.

La méthode EPIC

Certaines compétences sont nécessaires pour devenir un mentor+ efficace. L'étude transnationale a identifié les compétences suivantes comme étant particulièrement essentielles :

- Compétences en matière d'écoute active (93% des répondants),
- Compétences en matière de communication (80%),
- Capacité à fournir un retour d'information constructif (78%),
- Capacité à encourager et à motiver (75%),
- Compétences en matière d'établissement de relations (73%),
- Ouverture d'esprit (67%).

Les sessions de formation couvrent ces compétences, les présentent aux mentors+ et les explorent en profondeur par le biais d'exercices pratiques. Il est essentiel que les mentors+ reconnaissent, définissent et apprécient ces compétences dans leur rôle de mentor.

Ces compétences peuvent être développées à l'aide de la méthode EPIC, qui repose sur quatre piliers : l'écoute, le partage, l'interculturalité et le conseil.

- **L'écoute** : développer une écoute active afin de comprendre non seulement les mots des mentorés, mais aussi leurs émotions sous-jacentes. Apprendre à interpréter le langage corporel et à reconnaître les signes d'inconfort ou d'enthousiasme. Faire preuve d'empathie, validez leurs sentiments et créez un espace d'expression sûr.
- **Partager** : partager ses expériences personnelles et professionnelles afin de fournir des informations précieuses et des exemples pratiques. Parler de ses expériences internationales pour aider les mentorés à s'orienter dans de nouveaux environnements. Partager des aspects pertinents de son parcours afin d'instaurer la confiance et de souligner l'importance de la diversité des points de vue.
- **Interculturalité** : respecter les différences culturelles qui peuvent affecter les relations de mentorat. Comprendre comment les antécédents culturels façonnent la communication et les valeurs. Se préparer aux défis interculturels et les relever, en favorisant un dialogue ouvert et en trouvant des solutions mutuellement acceptables.

- **Conseiller** : fournir des conseils pratiques et des exemples pour aider les mentorés à atteindre leurs objectifs. Offrir un soutien constant, aider à fixer des objectifs réalistes et aider à élaborer des plans d'action. Partager les ressources et guider les mentorés vers des opportunités de croissance.

En suivant l'approche EPIC, les mentors+ acquièrent les compétences nécessaires pour fournir un soutien pertinent, personnalisé et interculturel, favorisant ainsi la réussite et l'épanouissement des mentorés qu'ils encadrent.

Mise en œuvre du mentorat

Au cours de la formation, les participants au programme Mentor+ reçoivent des conseils essentiels pour renforcer leurs relations de mentorat. Cela inclut des stratégies pour établir la confiance, l'écoute active, une communication claire, la définition d'objectifs et la fourniture d'un retour d'information constructif.

Les mentors+ apprendront également à identifier et à gérer les défis potentiels, à adapter leur style de mentorat pour répondre à des besoins divers, et à tirer parti des outils et des ressources pour soutenir le développement des mentorés. En dotant les mentors+ de ces compétences, la formation garantit des expériences de mentorat plus efficaces et plus significatives.

Les professionnels de la jeunesse doivent guider les mentors+ pour qu'ils intègrent des activités permettant de briser la glace dans leurs interactions avec les mentorés, afin d'établir une relation et de favoriser une communication ouverte. Ces activités permettent de faire tomber les barrières initiales, de créer un environnement détendu et d'encourager des échanges fructueux.

Les mentors+ peuvent utiliser des techniques telles que le partage d'histoires personnelles, des exercices de renforcement de l'esprit d'équipe ou des jeux interactifs. Ces activités aident les mentorés à se sentir plus à l'aise, préparant ainsi le terrain pour un engagement plus profond tout au long de la relation de mentorat. En encourageant les activités visant à briser la glace, les mentors+ peuvent créer une atmosphère de soutien et d'inclusion qui améliore le processus de mentorat.

Exemples d'activités visant à briser la glace :

PRÉFÉREZ-VOUS	2 VÉRITÉS ET 1 MENSONGE
<p>Ce jeu peut être joué en personne ou en ligne, où le mentor+ et le mentoré répondent à tour de rôle à des questions du type "Préférez-vous". Il révèle les préférences personnelles et encourage la discussion. Voici quelques exemples de questions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Préférez-vous aller au cinéma ou faire une randonnée ? • Préférez-vous n'avoir que l'été ou l'hiver pour le reste de votre vie ? • Préférez-vous que l'on vous prépare votre déjeuner tous les jours sans que vous puissiez choisir le plat, ou que vous puissiez choisir votre déjeuner tous les jours mais que vous deviez le préparer vous-même ? • Préférez-vous ne plus jamais regarder une émission de télévision ou un film, ou ne plus jamais utiliser les médias sociaux ? • Préférez-vous être une célébrité ou être célèbre dans votre secteur d'activité ? 	<p>Le mentor+ et le mentoré énumèrent trois faits à leur sujet, dont deux sont vrais et un faux. L'autre personne devine quelle affirmation est fautive.</p>

La formation doit également souligner l'importance de rencontres régulières entre le mentor+ et le mentoré, en recommandant une fréquence de contrôle bi-hebdomadaire ou mensuelle. Des canaux de communication clairs tels que les appels vidéo, les appels téléphoniques, les mails et les réunions en personne devraient être suggérés. En établissant des contacts réguliers et une communication structurée, les mentors+ peuvent favoriser des relations de soutien et productives avec leurs mentorés.

Pyramide de communication et potentiels problèmes avec les mentorés

Les relations de mentorat ne se déroulent pas toujours comme prévu et des conflits peuvent survenir en raison de divers facteurs, en particulier dans le contexte de la mobilité internationale. Les différences d'attentes, les problèmes de communication et les malentendus culturels sont des sources courantes de tension.

Vous trouverez ci-dessous quelques conflits et défis typiques qui peuvent survenir entre les mentors+ et les mentorés :

Des attentes inadaptées	Des conflits peuvent survenir lorsque les mentors+ et les mentorés ont des points de vue différents sur la relation de mentorat. Par exemple, un mentoré peut s'attendre à recevoir des conseils pratiques, alors que le mentor+ peut préférer une approche plus indépendante.
Désalignement des objectifs	Lorsque les objectifs du mentoré et du mentor+ ne sont pas alignés, cela peut entraîner des frictions. Le mentoré peut rechercher des conseils qui correspondent à ses objectifs personnels, alors que l'expertise du mentor+ peut ne pas correspondre entièrement à ces besoins.
Questions de communication	Des malentendus peuvent survenir en raison de barrières linguistiques, de styles de communication différents ou d'une mauvaise communication. Ces problèmes peuvent limiter l'efficacité de la relation de mentorat.
Différences culturelles	Les conflits peuvent découler de normes culturelles, de valeurs ou de coutumes différentes, entraînant des malentendus entre le mentor+ et le mentoré.
Faire face au choc culturel	Les mentorés confrontés à un choc culturel peuvent se sentir dépassés, ce qui peut entraîner des frustrations ou des conflits avec leur mentor+ ou d'autres personnes dans le pays d'accueil.
Des personnalités différentes	Des conflits de personnalité, des rôles de genre ou des préférences de communication différentes peuvent créer des tensions. Par exemple, un mentor+ introverti et un mentoré extraverti peuvent avoir des attentes différentes en ce qui concerne la fréquence et le style d'interaction.

Distance géographique	Dans les relations de mentorat à distance, les différences de fuseau horaire et les problèmes de programmation peuvent entraîner des problèmes de communication et des conflits.
Styles de résolution des conflits	Des approches différentes de la résolution des conflits peuvent être une source de stress supplémentaire. Certaines personnes préfèrent la confrontation directe, tandis que d'autres l'évitent, ce qui entraîne des tensions non résolues.
Disponibilité du mentor	Si un mentor+ n'est pas disponible aussi souvent que le mentoré l'attend, cela peut entraîner de la frustration ou un sentiment de négligence.
L'épuisement professionnel et le stress	Tant les mentors+ que les mentorés peuvent souffrir de stress ou d'épuisement, ce qui peut avoir un impact négatif sur leurs interactions et contribuer à des conflits.
Ambiguïté des rôles	Si les rôles et les responsabilités du mentor+ et du mentoré ne sont pas clairement définis, des confusions et des conflits peuvent survenir au sujet de la délégation des tâches et de la responsabilité.

Un programme de mentorat bien structuré, une communication claire et un matching minutieux entre les mentors+ et les mentorés peuvent contribuer à prévenir bon nombre de ces problèmes.



Si des conflits surviennent, il est important que les mentors+ et les mentorés fassent appel à l'organisation de jeunesse pour la médiation et le soutien. Cela garantit que les deux parties ont accès aux ressources nécessaires pour résoudre les conflits et maintenir une relation de mentorat positive.



La formation au mentorat nous a aidés à améliorer nos compétences et à comprendre comment nous pouvons aider les volontaires étrangers. Nous avons mieux compris que les volontaires du CES de différents pays peuvent avoir des besoins différents en fonction de leur âge et de leur culture. L'un de nos objectifs est de leur apporter le plus grand soutien possible pendant leur période d'adaptation en étant là pour eux. Nous avons saisi l'importance de la relation mentor-mentoré et appris à nous soutenir mutuellement de manière efficace.

Tout au long de la formation, nous avons acquis des connaissances pratiques pour comprendre les besoins des volontaires dans le cadre du programme CES et les

TÉMOIGNAGE

*Turap Aktay,
Mentor à l'association
Pi Youth,
Turquie*



aider à s'adapter. Nous avons renforcé nos capacités de résolution des problèmes et appris à être là pour eux chaque fois qu'ils sont confrontés à des difficultés. Par exemple, nous avons échangé des idées sur la manière de procéder si un volontaire tombe malade ou discuté de ce que nous pouvons faire pour l'aider à se sentir mieux mentalement s'il est confronté à des difficultés. Nous avons exploré les moyens de les aider à s'intégrer plus facilement dans la vie et la culture de notre ville. Cette formation nous a apporté des perspectives précieuses et nous a permis d'offrir un soutien plus efficace aux futurs volontaires.

FORMER LES FORMATEURS

Pour assurer l'efficacité du système de mentorat au sein de chaque organisation, il est essentiel que chaque membre, y compris le nouveau personnel, soit **en mesure de former les mentors+**. Lors de l'arrivée d'un nouveau membre, il est conseillé de lui présenter les objectifs et les étapes du système de mentorat, y compris le processus de formation.

Il est donc important de présenter et d'expliquer les différents supports de formation, tels que les présentations PowerPoint, les manuels pédagogiques et les modèles utilisés. Cela garantit que tous les membres ont accès aux ressources nécessaires et comprennent la structure de formation, permettant une formation efficace des mentors+ et favorise la réussite du programme de mentorat.

ÉTAPE 3 : MISE EN RELATION DES MENTORS+ ET DES MENTORÉS

Étant donné que les relations de mentorat sont destinées à durer plusieurs semaines, voire plusieurs mois, le processus de matching ne doit pas être aléatoire et doit se fonder sur une méthodologie et des critères spécifiques. Les organisations de jeunesse doivent soigneusement

réfléchir à leur approche et à la manière dont elles souhaitent procéder au matching. Voici quelques étapes et méthodes proposées pour que cela soit fait efficacement et qualitativement.

COLLECTE D'INFORMATIONS ET ANALYSE DE PROFIL

La première étape consiste à examiner les informations recueillies auprès des mentors+ et des mentorés, notamment **leurs intérêts, leurs objectifs, leurs compétences et leurs besoins**. Ces données sont obtenues par le biais d'entretiens avec les mentors+ et au cours de la phase de développement du projet des mentorés impliqués dans la mobilité internationale. Ensuite, les professionnels de la jeunesse doivent examiner attentivement les profils des mentors+ et des mentorés afin d'identifier les correspondances potentielles sur la base de critères préétablis.

ÉTABLIR DES CRITÈRES DE CORRESPONDANCE

Définir des critères spécifiques pour le matching, tels que la compatibilité des compétences, les objectifs de développement professionnel ou personnel et la disponibilité. Ces critères peuvent varier d'un système de mentorat à l'autre.

Voici une liste non exhaustive de critères de matching :

CRITÈRES DE CORRESPONDANCE	DESCRIPTION	EXEMPLES DE SCÉNARIOS
Expertise et compétences	Faire correspondre les compétences et les connaissances du mentor+ aux besoins du mentoré.	Mentor+ qui a donné des cours d'anglais à un mentoré souhaitant améliorer son anglais.
Expérience professionnelle	Aligner l'expérience professionnelle du mentor+ sur les aspirations du mentoré.	Un mentor+ avec une expérience dans le domaine du divertissement et des loisirs pour enfants pour un mentoré intéressé par ce domaine.
Personnalité et communication	Assurer la compatibilité des personnalités et des styles de communication pour une relation harmonieuse.	Un mentor+ avec une personnalité extravertie et un style de communication engageant pour un mentoré préférant une approche amicale.
Disponibilité	Aligner l'emploi du temps et la disponibilité du mentor+ sur les besoins du mentoré.	Un mentor+ disponible pour des réunions hebdomadaires en soirée pour un mentoré ayant une mission à temps plein.
Objectifs de développement	Faire correspondre les objectifs de développement du mentoré avec les compétences offertes par le mentor+.	Un mentor+ qui fournit des conseils et des ressources pour aider le mentoré à développer ses compétences en matière de leadership.

Préférences culturelles et linguistiques	Aligner les préférences culturelles et linguistiques pour faciliter la communication.	Un mentor+ ayant déjà voyagé en Estonie et connaissant bien la culture estonienne pour un mentoré intéressé par ce pays.
Associer des personnes d'un même pays	Faciliter les discussions sur les aspects interculturels et les défis potentiels. Créer un lien fort.	Le matching de personnes d'un même pays pour échanger leurs lieux préférés (s'il s'agit de la même ville). Avoir le même bagage culturel, ce qui conduit souvent à des approches similaires dans la gestion des situations/difficultés.
Mettre en relation des personnes ayant le même projet	Favoriser le partage d'une vision et d'un objectif communs, les deux parties travaillant à la réalisation d'objectifs communs. Les conseils du mentor+ servent d'inspiration pour réaliser des progrès significatifs.	Associer des personnes ayant des objectifs communs et travaillant sur le même projet afin de se soutenir mutuellement et de progresser.
Considérer les antécédents des mentorés comme un facteur déterminant	Améliorer la compréhension entre les deux personnes, faciliter l'orientation et le soutien. Les mentors+ peuvent partager leur réseau, créant ainsi un climat de confiance qui permet aux mentorés de s'ouvrir à leurs préoccupations.	Le matching basé sur les antécédents des mentorés afin d'instaurer la confiance et la compréhension, ce qui permet un mentorat efficace.

Une fois les critères définis, comparez les profils des mentors+ et des mentorés et procédez au processus de matching.



Depuis quelques années, je travaille comme responsable des volontaires engagés dans le Service Civil Universel, un des programmes de volontariat de l'ASPEm. Il s'agit de jeunes qui décident de s'engager dans ce projet dans un esprit de service, avec le désir de mettre leurs compétences à la disposition des autres et en même temps de les accroître dans l'échange et la comparaison avec les autres.

Mon rôle est celui d'un metteur en scène silencieux qui imagine, conçoit et planifie l'expérience des volontaires en tissant des relations avec les partenaires locaux d'accueil. Une fois à l'étranger, je reste un peu plus distant et éloigné de la vie quotidienne. Le mentor, quant à lui, est présent et proche.

L'expérience du volontariat a son propre caractère concret, fait de vie quotidienne, d'émotions et même d'efforts physiques que

TÉMOIGNAGE

Anna Mauri

ASPEm responsable du programme national de volontariat Service Civil Universel



j'ai du mal à accompagner et que le tuteur touche de ses propres mains.

Pour moi, le mentor est la personne qui partage un espace et un temps réels avec le volontaire : il partage un repas, prête un livre, indique où trouver quelque chose et conseille où acheter les meilleures empanadas ; en pratique, il aide à recréer ces repères quotidiens qui sont souvent perdus dans des lieux si éloignés et différents de chez eux.

Il est donc très important de confier un mentoré à un mentor qui connaît très bien le pays d'accueil, afin qu'il puisse vraiment être un guide et un soutien.

ANNONCE DU MATCHING MENTOR+ - MENTORÉ

Dans la pratique, l'annonce du matching mentor+-mentoré peut se faire de différentes manières, en fonction des préférences et des pratiques de l'organisation de mentorat. Voici quelques méthodes courantes :

- **Notification par email** : envoyer un courriel officiel aux mentors+ et aux mentorés pour annoncer le matching. L'email peut contenir des informations pertinentes sur leur partenaire de mentorat, telles que son nom et ses coordonnées. Il peut être utile d'ajouter un bref résumé de leurs compétences et expériences.
- **Appel téléphonique ou réunion en personne** : pour les matchings particulièrement importants ou délicats, il peut être utile de contacter les mentors+ et les mentorés par téléphone ou d'organiser une réunion en personne pour annoncer le matching et discuter des attentes mutuelles.
- **Plateforme en ligne** : si l'organisation de mentorat utilise une plateforme en ligne dédiée, les mentors+ et les mentorés peuvent recevoir une notification automatique sur la plateforme une fois que le matching est effectué.
- **Suivi personnel** : après l'annonce du matching, il est recommandé d'effectuer un suivi auprès des mentors+ et des mentorés pour s'assurer qu'ils ont bien reçu les informations et pour répondre à leurs éventuelles questions. Ce suivi peut se faire par email, par téléphone ou par des réunions en personne.

Quelle que soit la stratégie choisie par l'organisation, il est également important de veiller à ce que les deux parties se sentent à l'aise et satisfaites du matching. Si des ajustements sont nécessaires, l'organisation doit être prête à les effectuer.



TÉMOIGNAGE

Jolanta Ciopcinska,
Coordinatrice de programme
au Centre des volontaires de
Skopje, Macédoine



J'ai le privilège de jumeler nos mentors locaux avec des volontaires internationaux (mentorés), et chaque jumelage est toujours le début de quelque chose de spécial. Le jumelage n'est pas une tâche facile car il implique de prendre en compte de nombreux éléments. Au sein de VCS, nous examinons toujours les intérêts, les antécédents et les objectifs communs afin de nous assurer que le mentor et la personne conseillée s'entendront bien. C'est parfois un peu difficile car, malgré tous nos efforts, la vie se met en travers du chemin et les emplois du temps ne s'alignent pas toujours, ce qui rend difficile la poursuite du mentorat comme nous le souhaiterions. Cependant, malgré les petits défis, la joie de faciliter ces connexions, de voir l'enthousiasme du mentor à partager son temps et ses conseils, et d'observer l'ouverture du mentoré à apprendre à connaître quelqu'un de nouveau est vraiment agréable !

ÉTAPE 4 : FACILITER LE PREMIER CONTACT

Faciliter le premier contact entre un mentor+ et un mentoré est crucial car cela permet d'établir la confiance, de donner le ton de la relation et de garantir une communication claire des attentes et des objectifs dès le départ.

Pour faciliter le premier contact entre un mentor+ et un mentoré, il est conseillé de suivre les étapes suivantes :

1. Comment organiser la relation ?
2. Quel canal de communication utiliser ?
3. Comment établir une connexion ?

COMMENT ORGANISER LA RELATION ?

Il est important, dès le premier contact, d'encadrer la relation et son déroulement. En effet, il est nécessaire que les mentors+ et les mentorés se mettent d'accord sur la fréquence et la durée de la relation. Il est également important d'établir une compréhension claire des rôles de chacun.

Les professionnels de la jeunesse fournissent des conseils sur l'établissement et le maintien de la relation, sur des éléments clés tels que le partage des attentes, le respect de la confidentialité, l'établissement d'un calendrier et l'instauration d'un climat de confiance au cours de la première rencontre, qui est cruciale. [9]

Limites des relations

Le mentorat est une expérience mutuellement enrichissante qui favorise le développement personnel et professionnel des mentors+ et des mentorés.

L'étude transnationale réalisée dans le cadre du projet MENTOR révèle que les futurs mentors+ reconnaissent l'importance d'établir des limites claires. Les participants à l'enquête soulignent la confiance, l'empathie et le respect des limites personnelles. Il est essentiel de reconnaître que les mentors+ ont des rôles et des responsabilités définis, qui peuvent ne pas englober tous les aspects ou répondre à tous les besoins du mentoré.

Ces limites, qui définissent les paramètres du mentorat, sont essentielles pour créer un environnement sûr et favorable tout en minimisant les malentendus, les conflits et les dilemmes éthiques.

QUEL CANAL DE COMMUNICATION UTILISER ?

Alors que l'étude transnationale suggère une ouverture à l'utilisation de la messagerie des réseaux sociaux et des appels téléphoniques pour le premier contact, l'interaction en face-à-face reste cruciale même à l'ère de la numérisation. Les mentors+ et les mentorés doivent être conscients des différents canaux de communication qu'ils peuvent utiliser tout au long de leur relation. Ces canaux peuvent être les suivants :

- Réunions de groupe (si le mentorat concerne plusieurs personnes à la fois).
- Réunions en personne.
- Messagerie instantanée (*Messenger, WhatsApp, etc.*).
- Emails.
- Appels téléphoniques.
- Réunions en ligne.
- Appels vidéo (*Skype, Zoom*).

COMMENT ÉTABLIR UNE CONNEXION ?

Voici une liste non exhaustive de suggestions pour commencer à communiquer avec un mentoré :

- **Coordonnées** : partager ses coordonnées (adresse électronique, numéro de téléphone, personnes à contacter en cas d'urgence), ainsi que les méthodes de communication privilégiées.
- **Outils de calendrier et de planification** : encourager l'utilisation d'outils de calendrier, tels que les calendriers collaboratifs, pour aider à planifier des réunions régulières et à suivre les dates importantes.
- **Ressources linguistiques et culturelles** : fournir des ressources ou des liens vers des documents relatifs à la langue, à la culture et aux coutumes du pays d'accueil afin d'aider le mentoré à se préparer à l'expérience internationale.

- **Accès à des réseaux pertinents** : le cas échéant, fournir un accès aux réseaux locaux/ régionaux qui peuvent bénéficier aux objectifs ou aux projets du mentoré.

Le premier contact est une étape clé de la relation mentor+ - mentoré et ne doit pas être négligée. En respectant les étapes mentionnées ci-dessus, mentors+ et mentorés mettent toutes les chances de leur côté pour que cela fonctionne.

PHASE II : PENDANT LA MOBILITÉ INTERNATIONALE

Pendant toute la durée d'un programme de mobilité internationale, des mécanismes de soutien et de communication efficaces jouent un rôle essentiel dans la réussite des relations de mentorat. Cette phase englobe diverses activités visant à faciliter les interactions entre le mentor+ et le mentoré, à suivre l'évolution des relations de mentorat, à recueillir les réactions des participants et à reconnaître leurs contributions et leurs réalisations. Dans cette section, nous examinons les composantes essentielles du soutien et de la communication pendant la mobilité internationale, en soulignant l'importance de la collecte des informations en retour et des initiatives de reconnaissance pour améliorer l'efficacité globale du programme :

Les principales étapes :

- **Mettre en place des sessions de mentorat efficaces** : veiller à ce que les échanges entre mentors+ et mentorés soient pertinents et de qualité.
- **Soutien et communication** : permettre aux mentors+ et aux mentorés de demander de l'aide en cas de besoin.



ÉTAPE 5 : ORGANISER DES SÉANCES DE MENTORAT EFFICACES

La mise en place de séances de mentorat efficaces implique une planification minutieuse et une communication claire.

LES ÉLÉMENTS CLÉS D'UNE RELATION DE MENTORAT EFFICACE

Le mentor+ et le mentoré doivent convenir ensemble de la fréquence des rencontres et même de l'horaire de celles-ci. Il sera utile d'avoir un aperçu régulier des relations, de fixer des objectifs et de progresser dans leur réalisation. Il est important d'établir un calendrier de rencontres régulières, en particulier au cours des premières semaines/mois. Enfin, si les objectifs initiaux du mentoré ont été atteints ou s'il progresse bien vers la réalisation de ces objectifs, il peut décider avec le mentor+ de ne pas se rencontrer régulièrement, mais plutôt lorsque des sujets pertinents se présentent. [10]

Pour les mentors+, la volonté de partager leurs connaissances, leur expertise et leurs expériences avec leurs mentorés est remarquable. Ils doivent également être prêts à apprendre de leurs mentorés, car l'apprentissage tout au long de la relation de mentorat doit être **mutuel**.

De leur côté, les mentorés doivent rechercher de manière proactive les conseils et le retour d'information de leurs mentors+. Les mentorés doivent également faire preuve de respect pour le temps et les efforts de leurs mentors+, en exprimant leur gratitude pour le soutien qu'ils reçoivent.

Une communication efficace dans le cadre du mentorat dépend essentiellement de l'**ouverture et de l'honnêteté** des deux parties. Elle implique des discussions franches sur les objectifs, les attentes et les défis. Il est essentiel pour le processus de mentorat d'être ouvert à l'idée de donner et de recevoir un retour d'information d'une manière constructive et respectueuse.

Les mentors+ efficaces possèdent la compétence essentielle de l'**écoute active**, un élément crucial pour la réussite du mentorat.

Dans une étude transnationale menée dans le cadre du projet MENTOR, 93 % des mentors+ ont identifié l'écoute active comme une compétence essentielle, tandis que 82 % des mentorés s'attendent à ce que les mentors+ possèdent cette compétence. Cela souligne l'importance de la communication dans le mentorat. L'écoute active comporte plusieurs aspects cruciaux :

1. Les mentors+ donnent de l'espace aux mentorés.
2. Les mentors+ guident la conversation.
3. Les mentors+ font réfléchir les mentorés.
4. Les mentors+ sont attentifs, résument et fournissent un retour d'information positif.

L'écoute active, caractérisée par une posture attentive, la prise de notes, la curiosité et la mise en miroir des informations, est cruciale pour la réussite du mentorat.

MÉTHODES À UTILISER LORS DES RENCONTRES ENTRE MENTORS+ ET DES MENTORÉS

Il incombe aux mentors+ d'encourager les mentorés à réfléchir à leurs expériences et à ce qu'elles ont appris. Voici quelques conseils pour mettre les mentorés à l'aise pendant les séances de mentorat.

1. Poser des questions ouvertes : les questions ouvertes permettent au mentoré d'exprimer ses objectifs, ses défis, ses réussites, son retour d'information et son auto-évaluation.

2. Utiliser un cadre de réflexion : les mentors+ peuvent utiliser un cadre de réflexion pour guider et structurer l'introspection des mentorés. Le cadre aide le mentoré à organiser ses pensées, à faire le lien entre la théorie et la pratique et à formuler des stratégies d'amélioration pour l'avenir.

3. Fournir un retour d'information constructif : reconnaître leurs réalisations et suggérer des domaines de développement. Le retour d'information constructif doit être spécifique, opportun, pertinent et respectueux, et se concentrer sur le comportement plutôt que sur les attributs personnels.

4. Donner l'exemple d'une pratique réflexive : les mentors+ peuvent encourager la réflexion

du mentoré en donnant l'exemple d'une pratique réflexive. Il s'agit de montrer comment les mentors+ réfléchissent sur leur propre expérience de mobilité internationale/leurs pratiques quotidiennes et appliquent la réflexion pour améliorer les compétences et les relations de mentorat. [11]



TÉMOIGNAGE
Stefan Nikolovski,
Volontaire au Volunteers
Centre Skopje,
Macédoine

” Je m'appelle Stefan et je suis volontaire au VCS Skopje depuis un certain temps déjà. Je dois admettre que c'est une expérience vraiment gratifiante que d'avoir le privilège de participer au changement de notre société, de contribuer à sa croissance tout en grandissant soi-même en tant que personne. J'ai rencontré de nombreuses personnes extraordinaires au cours de ce voyage - certaines en passant, d'autres sont devenues des amis pour la vie. L'une de ces personnes est mon mentoré, Youen.

C'était la première fois que j'étais mentor, j'étais donc un peu inquiet. Cependant, dès que j'ai rencontré Youen, toute cette inquiétude a disparu. Lorsque nous avons commencé à discuter, je me suis rendu compte que la personne qui avait procédé au matching entre le mentor et le mentoré avait fait un travail remarquable. C'est une personne aimable et ouverte d'esprit qui aime les conversations profondes autant que moi, et nous avons littéralement parlé de tout, depuis le début de l'univers jusqu'au monde d'aujourd'hui. Sa détermination à apprendre le macédonien m'a vraiment surpris, et j'étais plus qu'heureux de l'aider à l'apprendre. Heureusement, c'était le meilleur élève !

Je suis vraiment heureux d'avoir rencontré Youen et d'avoir eu l'occasion d'être son mentor tout au long de son parcours en CES. J'ai hâte de le revoir et de me réjouir de nos vies !

ÉTAPE 6 : SOUTIEN ET COMMUNICATION

Pendant le projet de mobilité internationale, il est essentiel que les mentors+ et les mentorés reçoivent un soutien et maintiennent une bonne communication avec l'organisation de jeunesse qui a mis en place le système de mentorat, afin de s'assurer que l'assistance et l'aide sont disponibles en cas de besoin.

FOURNIR UN SOUTIEN

Les organisations de jeunesse jouent un rôle crucial dans le soutien de la relation de mentorat, en particulier pendant la mobilité internationale. Elles peuvent fournir aux mentors+ et aux mentorés **des ressources telles que du matériel de formation, des articles et des opportunités de mise en réseau pour les aider dans leur développement.**

Les organisations devraient offrir des conseils et de l'aide pour surmonter les défis, aborder des questions spécifiques et naviguer dans le processus de mentorat. Des contrôles et des suivis réguliers de la part de l'organisation permettent de s'assurer que les deux parties sont en phase et progressent vers leurs objectifs, créant ainsi un système de soutien solide qui favorise une relation de mentorat productive.

FACILITER LA COMMUNICATION

Les organisations de jeunesse doivent établir des canaux de communication clairs pour les mentors+ et les mentorés pendant la mobilité internationale de ces derniers. Il est essentiel d'organiser des présentations initiales, de fournir des lignes directrices pour une communication efficace et d'encourager l'ouverture et l'honnêteté.

L'organisation doit **faciliter les discussions sur les objectifs, les attentes et les défis**, et veiller à ce que le retour d'information soit donné et reçu de manière constructive et respectueuse. Une communication efficace fait partie intégrante du succès du processus de mentorat, et les organisations doivent souligner l'import-

tance de l'écoute active, qui implique de prêter attention, de résumer et de fournir un retour d'information positif.

Les mentors+ et les mentorés doivent se sentir à l'aise lorsqu'ils s'adressent à l'organisation qui soutient leur relation de mentorat. Les organisations doivent être en mesure de faciliter la communication entre les mentors+ et les mentorés lorsque cela s'avère nécessaire, notamment en cas de conflit. Elles jouent un rôle de médiateur.



TÉMOIGNAGE
Muhsin Şen,
Tuteur à l'Association
Pi Youth,
Turquie

” La première étape consiste à sélectionner les bons mentors. Dans notre organisation, nous choisissons des mentors au sein de notre équipe locale de bénévoles, l'équipe Pixel. C'est important parce que le mentorat est un engagement à long terme, et le fait d'avoir des mentors qui sont déjà dévoués à notre organisation garantit la fiabilité et la continuité. Faire confiance à des bénévoles qui sont déjà engagés dans notre cause est plus efficace que ceux qui ne le sont pas. Cela contribue à rendre le processus de mentorat plus durable.

Pour assurer le suivi des mentors et des mentorés, nous organisons des réunions mensuelles et nous leur demandons de remplir des formulaires de retour d'information en ligne. Nous avons fourni un mentorat à près de 400 mentorés à travers l'Europe et la Turquie, de sorte que l'utilisation d'outils numériques interactifs ajoute un élément amusant au processus. En outre, nous organisons des réunions d'évaluation à l'arrivée, à mi-parcours et à la fin du programme avec les mentors et les mentorés, sur la base des commentaires recueillis lors des réunions physiques et des formulaires en ligne. Cela nous aide à faire les ajustements ou les mises à jour nécessaires en cours de route.

PHASE III - APRÈS LE RETOUR DE LA MOBILITÉ INTERNATIONALE

Après l'achèvement d'un projet de mobilité internationale, il est crucial de se concentrer sur les activités post-retour qui garantissent le succès continu de l'expérience de mentorat. Cette phase comprend le contrôle de l'efficacité continue des relations de mentorat, l'évaluation du programme par le biais des retours des mentors+ et des participants, et la planification pour l'avenir afin de maintenir l'engagement et le soutien. Ces étapes sont essentielles pour optimiser l'impact du programme et préparer les améliorations futures.

Après le retour :

- **Le suivi** : comment le mentorat doit-il être effectué et quels facteurs doivent être pris en compte ?
- **Évaluation** : recueillir les réactions des mentors+ et des participants pour évaluer l'efficacité du programme. Recueillir des rapports pour évaluer l'avancement général du processus et l'améliorer.
- **Durabilité et planification future** : explorer les possibilités d'engagement et de soutien continu des Alumnis. Envisager la durabilité du programme de mentorat et planifier les interactions futures.

ÉTAPE 7 : SUIVI DES PROGRAMMES DE MENTORAT

ASPECTS LIÉS AU CONTRÔLE

L'organisation doit assurer un suivi continu du projet pendant toute sa durée. Le suivi permet de suivre et d'évaluer régulièrement les progrès, les performances et les résultats par rapport aux objectifs fixés. Il permet d'**identifier** rapidement les **potentiels problèmes, facilite les ajustements en temps utile et garantit que les activités restent sur la bonne voie.**

En bref, un suivi efficace est essentiel à la réussite du mentorat, car il garantit une gestion efficace et une adaptation permanente à l'évolution des défis et des changements.

Les principaux aspects du suivi dans le cadre du mentorat sont les suivants :

- Il est généralement mené en interne.
- Il s'agit d'un processus continu.
- Il est relativement peu coûteux, mais nécessite néanmoins une budgétisation adéquate.
- Il se concentre sur le suivi des progrès du programme, y compris les résultats, les budgets et le respect des procédures.
- Il est généralement de nature qualitative.
- Il veille à ce que le programme réponde de manière cohérente aux besoins des bénéficiaires et s'engage avec eux.
- Il joue un rôle essentiel dans la gestion quotidienne.
- Il se concentre sur ce qui se passe en temps réel.
- Il fournit principalement à l'organisation les informations nécessaires. [12]
- Il permet de reprogrammer les activités ou de procéder à des ajustements correctifs en cours de projet afin de garantir les résultats et de maintenir la qualité.

MISE EN PLACE D'UN SYSTÈME DE CONTRÔLE CONTINU

La mise en place d'un système de suivi continu implique la création d'un cadre dans lequel les mentors+, les mentorés et l'organisation de jeunesse s'engagent dans des interactions régulières et des bonnes pratiques. Dans l'étude transnationale sur les besoins en matière de mentorat du projet MENTOR, **84%** des personnes interrogées (mentors+) ont souligné la nécessité de lignes directrices et de documents de soutien pour les mentorés. Cela souligne l'importance d'un cadre structuré qui va au-delà de la phase initiale de matching et d'introduction et garantit un soutien continu aux binômes mentor-mentoré.

Des contrôles réguliers, des sessions de formation, des réunions de groupes de soutien et une assistance pratique contribuent à la réussite et à la satisfaction des initiatives de mentorat.

L'un des éléments clés de cette approche est la tenue de réunions à la fois individuelles et collectives.

Réunions individuelles : Ces sessions individuelles entre mentors et mentorés offrent un espace privé pour des discussions personnalisées, la définition d'objectifs et la réponse à des besoins spécifiques. Les rencontres individuelles jouent un rôle crucial dans l'établissement d'une relation de mentorat solide et positive, car elles permettent de se concentrer sur les défis et les aspirations uniques de chaque mentoré.

Réunions collectives : Les réunions collectives impliquant toutes les parties concernées créent un forum pour les discussions de groupe, le partage des connaissances et la résolution collaborative des problèmes. Qu'elles prennent la forme d'ateliers, de séminaires ou de séances de groupe régulières, ces réunions collectives facilitent un échange plus large d'idées et d'expériences, enrichissant ainsi l'expérience globale du mentorat. Elles offrent une plateforme aux mentors+, aux mentorés et aux représentants de l'organisation d'envoi ou d'accueil pour partager leurs points de vue, leurs défis et leurs meilleures pratiques, favorisant ainsi un sentiment de communauté au sein du programme de mentorat.

Un aspect important commun à tous les programmes de mentorat est la **nécessité de mesurer et d'évaluer leur succès**. Les organisations doivent démontrer l'efficacité du programme afin d'atténuer le risque qu'il ne produise pas les résultats escomptés ou qu'il perde l'intérêt des participants au fil du temps. Il est donc essentiel d'établir des méthodes et des paramètres de réussite pour garantir une évaluation continue du programme et de son impact.

Il est très important de définir des paramètres de réussite dès le début du programme. Ces paramètres doivent s'aligner sur les buts et les objectifs du mentorat et être mesurables pour suivre les progrès de manière efficace. [13]

Par exemple, les organisations peuvent mesurer le succès par :

- L'examen de l'atteinte par les mentorés de certaines étapes de leur carrière ou du développement de compétences importantes, comme le leadership ou le savoir-faire technique.

- Vérifier si le mentor+ et le mentoré sont satisfaits du programme et obtenir un retour d'information sur la performance de leur relation.
- Demander des indicateurs de réussite permet aux organisations d'avoir une vision claire du fonctionnement du programme de mentorat et des améliorations à apporter.
- Vérifier si les mentors+ sont disponibles pour de futurs projets de mentorat et si les mentorés se proposent eux-mêmes comme futurs mentors+.

Le suivi du mentorat englobe le suivi des différents signes de réussite et implique l'évaluation, la mise à jour et l'ajustement du programme en fonction des situations réelles. Quel que soit le système de suivi mis en place, il doit également être évalué. Le but est de déterminer la pertinence et la réalisation des objectifs, l'efficacité du développement, l'efficacité, l'impact et la durabilité. Le système de suivi est évalué sur la base des buts et objectifs prédéterminés du projet, en utilisant différentes méthodes numériques, écrites (imprimées) ou orales, des questionnaires et des formulaires en ligne (enquêtes) adaptés aux préférences de toutes les parties concernées. [14]

ÉTAPE 8 : ÉVALUATION DES PROGRAMMES DE MENTORAT

LIGNES DIRECTRICES POUR L'ÉVALUATION

Le suivi et l'évaluation sont naturellement liés. Ils offrent tous deux des informations précieuses pour les organisations et les professionnels de la jeunesse. L'évaluation a lieu au cours du suivi. Voici quelques éléments d'évaluation du mentorat :

- Elle est souvent réalisée en externe par un évaluateur indépendant, mais elle peut être réalisée en interne ou conjointement avec l'aide d'une autre organisation ou d'un expert critique.
- Elle est peu fréquente et entreprise à un moment précis.
- Elle est peut être relativement coûteuse, en particulier pour les petites et moyennes organisations.

- Elle propose une évaluation approfondie et méthodologiquement rigoureuse.
- Elle peut être qualitative et/ou quantitative.
- Elle garantit que le projet est responsable devant les bailleurs de fonds et les parties prenantes.
- Elle examine rétrospectivement et analytiquement les résultats du projet.
- Elle se concentre sur ce qui s'est passé.
- Elle fournit des informations dont les donateurs ont le plus grand besoin. [15]
- Elle permet de mettre en place des projets futurs en apportant des améliorations là où c'est nécessaire.

Une évaluation fournit un aperçu de ce qu'un projet ou un programme a accompli à un moment précis, comme on prend une photo. Le suivi, quant à lui, est comparable à l'enregistrement d'activités en cours dans un film ou une vidéo.

RECUEILLIR LE RETOUR ET LES COMMENTAIRES DES MENTORS+ ET DES MENTORÉS

La phase de suivi d'un programme de mentorat consiste à recueillir le retour et les commentaires des mentors+ et des mentorés. Il est essentiel pour les organisations qui souhaitent mettre en place un mentorat efficace de donner la priorité à un cycle de retour d'information continu. Ce cycle comprend trois étapes clés : demander un retour et de commentaires, recevoir un retour d'information et prendre des mesures en fonction des retours et des commentaires.



Adapted from *The Feedback Cycle*, Zachary, L. J. (2011). *Creating a Mentoring Culture: The organisation's Guide*. Germany: Wiley, p.132

1. Demander des retours et commentaires

Il est essentiel de choisir les méthodes et les outils appropriés, en tenant compte de facteurs tels que la fréquence, le format, le contenu, les contraintes de temps et les ressources disponibles. Les enquêtes, les quiz, les entretiens, les observations et les tests d'auto-évaluation sont des exemples de méthodes couramment utilisées.

L'efficacité des retours et commentaires dépend de la clarté et de la pertinence des questions posées.

Pour ce faire, il est essentiel de combiner des questions ouvertes et des questions fermées afin de recueillir des données quantitatives et qualitatives. Les questions doivent être claires, précises et exploitables. Il est important d'éviter les questions orientées, fermées, biaisées ou vagues qui pourraient influencer ou induire en erreur les réponses.

Par exemple, le professionnel de la jeunesse qui rencontre le mentor+ et le mentoré peut leur poser des questions sur leurs objectifs, leurs attentes, leurs défis, leurs réalisations, leur satisfaction et leurs suggestions d'amélioration.

- *Quels sont vos objectifs à court et à long terme ?*
- *Qu'attendez-vous de votre relation de mentorat ?*
- *Quels sont les défis auxquels vous êtes actuellement confrontés ?*
- *De quelles réalisations récentes êtes-vous fier ?*
- *Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de vos progrès, de votre mobilité et de votre relation de mentorat ?*
- *Quels sont les points à améliorer ?*

Dans la mesure du possible, il peut être utile de recueillir les commentaires de manière anonyme, car cela garantit une totale honnêteté de la part des participants. Par la suite, il peut être utile de recueillir tous les commentaires lors d'une séance plénière, afin de donner à chacun l'occasion de s'expliquer (sans forcer les gens), d'encourager la discussion sur ce qui est ressorti et d'évaluer si une question préoccupe d'autres personnes.

2. Recevoir des retours et des commentaires

Les professionnels de la jeunesse doivent faire preuve d'ouverture d'esprit et de réceptivité

lorsqu'ils reçoivent des retours et commentaires. Il est essentiel de ne pas résister aux commentaires négatifs, mais plutôt d'en prendre acte. Il est également essentiel de résumer les retours recueillis, car cela favorise un dialogue constructif entre les professionnels de la jeunesse et les mentors/mentorés.

3. Agir sur les retours et les commentaires

L'étape suivante consiste à analyser les retours

et commentaires recueillis et à les reporter. Les modèles, les tendances, les lacunes et les idées doivent être identifiés pour évaluer l'efficacité du programme de mentorat et mettre en évidence les domaines à améliorer. [16]

Pour évaluer et améliorer ces domaines, les organisations doivent se concentrer sur deux catégories principales :

PROGRAMME	RELATION
<ul style="list-style-type: none"> • Évaluer si le programme de mentorat atteint ses objectifs. • Identifier les raisons pour lesquelles le programme n'est pas à la hauteur (s'il l'est) et évaluer son organisation générale. • Examiner dans quelle mesure le programme correspond aux attentes des mentors+ et des mentorés. • Déterminer la fréquence à laquelle les mentors+ et les mentorés doivent fournir des rapports/commentaires sur les progrès et les relations. • Reconnaître les aspects préférés du programme. • Mettre en évidence les domaines spécifiques à améliorer. 	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluer si les objectifs prédéterminés de la relation ont été atteints. • Examiner les changements dans les relations mentor+ - mentoré. • Déterminer comment les mentorés bénéficient de la relation de mentorat. • Établir des méthodes pour s'assurer que les avantages identifiés peuvent être attribués au mentorat. • Explorer l'impact du mentorat sur les mentors+ eux-mêmes. • Développer des stratégies pour maintenir et améliorer la productivité des relations mentor+ - mentoré. • Identifier les mécanismes de soutien nécessaires pour les mentorés et les mentors+ après la conclusion du mentorat. [17]

Il s'agit d'un processus dynamique qui exige un dévouement et un engagement en faveur d'une amélioration continue. La diffusion des résultats est cruciale, car elle favorise la transparence et la reconnaissance au sein de l'équipe et des

organisations. Ce processus itératif soutient un environnement de mentorat qui favorise la croissance et le développement de toutes les personnes impliquées.

”

Du point de vue de l'organisation, l'évaluation du binôme est effectuée régulièrement pendant et après le programme de mentorat. Les mentors remplissent des rapports pendant le mentorat, après chaque session réalisée avec le mentoré, dans le but de garder une trace des informations générales et du déroulement des réunions, tout en préservant la confidentialité des conversations. Les mentors sont en communication constante avec l'un des coordinateurs de l'organisation pour faire le point, s'auto-évaluer et discuter des étapes ultérieures du processus de mentorat. La communication se fait par appels, messages ou face à face, en fonction de la disponibilité des deux parties.



TÉMOIGNAGE
Sorin Berbecar,
chef de projet à Curba
de Cultură
Roumanie

Pour les bénéficiaires, l'évaluation globale est effectuée à la fin du service, à l'aide d'un formulaire contenant des questions. Ces questions visent à évaluer la relation et l'attitude du mentor, les outils et les méthodes utilisés, le processus de planification et de développement personnel, ainsi que les résultats du processus d'apprentissage, et à obtenir un retour d'information de la part de la personne guidée. Nous demandons également des suggestions afin d'améliorer notre processus de mentorat".

ÉTAPE 9 : PROMOTION DE LA DURABILITÉ

STRATÉGIES VISANT À ASSURER LA DURABILITÉ DES PROGRAMMES DE MENTORAT

Maintenir les activités

L'une des premières façons de rendre un projet durable est de maintenir ses activités au-delà de sa fin. **Le principe même de la pérennisation des projets est de créer des activités et des outils qui pourront être utilisés après la fin du projet.** Il est également possible de veiller à ce que les activités soient diversifiées afin qu'elles puissent s'adapter à un plus grand nombre de situations.

Les professionnels de la jeunesse devraient penser à l'avenir dès le début du processus de conception, afin de créer un système qui puisse être maintenu dans le temps.

Mise à jour des systèmes/programmes de mentorat implantés.

Pour assurer la pérennité des programmes de mentorat, le système lui-même doit être mis à jour après avoir recueilli les réactions, les commentaires et les suggestions des bénéficiaires du système. **Il est donc très important et pertinent d'évaluer régulièrement le système afin de l'adapter aux besoins et aux attentes des bénéficiaires, qui évoluent constamment.**

En particulier lors de l'évaluation du projet (voir les sections "Suivi" et "Évaluation du programme de mentorat"), la collecte de commentaires anonymes permet de procéder à des changements et à des ajustements sur la base des informations recueillies.

Diffusion

L'une des stratégies pour assurer la durabilité d'un programme de mentorat est de le diffuser non seulement auprès des bénéficiaires, mais aussi auprès du grand public.

La diffusion se fait par le biais des activités quotidiennes des organisations ayant mis en place des systèmes de mentorat, y compris les

réseaux sociaux, les bulletins d'information et les médias locaux (radio, télévision, etc.). La diffusion a également lieu lors d'événements organisés par l'organisation, que ce soit en face à face ou en ligne. Lors de ces événements, la présence de mentors+ et de mentorés renforce l'impact du programme et le rend plus interactif. Ils peuvent notamment parler de leurs propres expériences.

La communication et la diffusion du projet permettent de continuer à parler des résultats et de l'impact sur les bénéficiaires.

Développement de nouveaux outils

Si nécessaire, les organisations peuvent développer de nouveaux outils et méthodes pour adapter leur système/programme à tous les types de publics. Plutôt que de repartir de zéro, cela peut se faire en utilisant les outils déjà développés comme base pour en créer de nouveaux. En effet, certains outils peuvent être à l'origine d'autres outils ou systèmes, tout en étant adaptés à des situations spécifiques.

ENCOURAGER LES MENTORÉS À DEVENIR DES MENTORS+ DANS LE CADRE D'INITIATIVES FUTURES, CRÉANT AINSI UN CYCLE DE SOUTIEN

Démontrer les avantages du mentorat

L'étude de projet a permis aux partenaires d'identifier les avantages du mentorat et la manière dont chaque participant pouvait tirer parti de l'expérience. Il a notamment été constaté qu'une grande majorité des mentors+ pensent que l'expérience améliorera leurs compétences interculturelles et de communication (67 % des mentorés). En outre, l'expérience pourrait contribuer à développer d'autres compétences, notamment linguistiques, de leadership et de résolution de problèmes.

L'étude menée dans le cadre du projet a révélé que les bénéficiaires ont encore besoin de soutien pour élargir leurs réseaux professionnels et personnels. L'expérience du mentorat a mis en évidence l'importance du travail en réseau,

et les bénéficiaires reconnaissent désormais la nécessité d'élargir et d'exploiter leurs réseaux dans leur future carrière.

Le mentorat : un impact à long terme

Le mentorat n'a pas seulement un impact à court terme; il s'agit en fait de créer un projet à long terme qui peut déboucher sur d'autres projets. Devenir mentor+ permet de développer de nouvelles compétences sociales, personnelles, professionnelles et interculturelles, favorisant ainsi l'épanouissement professionnel et personnel.

Développer les réseaux personnels et professionnels et l'évolution de carrière

En restant impliqués et en devenant eux-mêmes mentors+, les mentorés peuvent élargir leurs réseaux professionnels et personnels avec d'autres mentors+ (par exemple, la communauté des anciens, dit Alumnis) et des mentorés. Ils ont la possibilité de rencontrer des personnes qui ont participé au même programme, avec des profils, des parcours et des expériences différents.

La communauté des Alumnis favorise les liens et les interactions entre les anciens mentors+. Elle sert de réseau professionnel et personnel, offrant un espace d'échange d'idées aux personnes ayant des expériences similaires. En général, la communauté des Alumnis est organisée directement par l'organisation qui gère le système de mentorat.

Le mentorat peut stimuler la carrière des mentors+ et leur ouvrir de nouvelles opportunités. Ils sont mieux à même de surmonter les obstacles dans leur carrière.



TÉMOIGNAGE
Diego Sánchez Chico
ancien volontaire
ASPEm EUAV

” J'ai eu la chance de rencontrer deux personnes très spéciales, le genre de personnes que la vie vous offre parfois parce qu'elles sont un grand trésor, avec des qualités qui vous inspirent et vous apprennent à vous améliorer.

L'une d'entre elles est Narda, une mentor dans le domaine de l'expérience en Bolivie. Sa confiance et sa liberté m'ont poussé à explorer mes possibilités et à améliorer les lignes d'action dans le domaine de la communication. C'est sa confiance en moi, sa vision et sa solidarité qui ont fait du volontariat une expérience inoubliable. Il est clair que je dois beaucoup à Narda et je lui suis vraiment reconnaissante d'être une femme travailleuse, honnête et familière, avec un grand sens de l'humour, qui est également prête à soutenir des propositions et à partager des responsabilités.

L'autre mentor, également extraordinaire, est Camilla, mentor de l'organisation d'envoi ASPEm. Dès le début, elle a toujours été présente, prête à expliquer en détail toutes les informations, à donner des conseils d'expérience et à résoudre toutes sortes de doutes et de situations. Sa valeur professionnelle est incalculable et son humanité m'apprend encore beaucoup. Grâce à sa compréhension, à son empathie et à sa joie, l'accompagnement de l'organisation d'envoi m'a permis de me sentir en sécurité et soutenu.

J'ai beaucoup de chance d'avoir eu deux mentors qui m'ont ouvert les yeux et m'ont embrassé du fond du cœur.

DIFFUSION DE SUCCESS STORIES DE MENTORAT SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX ET SITES WEB

Identifier et collecter

Selon le dictionnaire de Cambridge, une *success story* est quelque chose ou quelqu'un qui obtient un grand succès¹. Pour présenter des exemples de réussite qui démontrent l'efficacité du projet de mentorat, il est important de savoir comment les identifier et les collecter.

Les *success stories* sont des situations qui se sont déroulées le mieux possible du début à la fin ou qui ont connu un début difficile mais se sont révélées être des expériences de mobilité très gratifiantes. Dans le cas du mentorat, il s'agit de relations qui ont été bénéfiques et ont eu un impact sur les deux parties. Ce sont également des relations qui ont atteint tous les objectifs fixés au début de la relation. Les personnes impliquées sont satisfaites et souvent prêtes à renouveler l'expérience.

Le mentorat peut également être le catalyseur d'une nouvelle situation, comme l'ouverture de nouvelles opportunités, le développement d'une carrière professionnelle ou le bien-être personnel du mentoré.

Disponibilité et diffusion du témoignage

Pour qu'un système de mentorat ait un impact sur le grand public, il est important de présenter des exemples de réussite et de les rendre accessibles. Cela peut se faire en créant une page dédiée sur le site web de l'organisation pour les témoignages des bénéficiaires du projet (mentors+ et mentorés). En outre, si l'organisation utilise les réseaux sociaux pour communiquer, il pourrait également être efficace d'y diffuser ces exemples de réussite.

Les réseaux sociaux sont de bons canaux de communication et leur diversité permet d'atteindre de nombreux publics différents : *LinkedIn* pour les professionnels, *Facebook* et *Instagram* pour le grand public.



Si la structure a une dimension internationale avec des bénéficiaires et des partenaires qui ne parlent pas la langue locale, la traduction des témoignages et des *success stories* en anglais améliorera leur accessibilité.

Proposer différents types de témoignages, écrits, photos, vidéos, bandes dessinées et oraux (lors d'événements ou à d'autres mentors+ et mentorés à des occasions spécifiques), permet aux professionnels de la jeunesse de renouveler et de revitaliser régulièrement la communication.

¹ <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/success-story>

L'objectif de ce guide est de fournir aux professionnels de la jeunesse un outil pratique sur la manière de mettre en œuvre un programme de mentorat réussi.

En commençant par l'importance du mentorat et sa théorie, ainsi que la manière dont les professionnels de la jeunesse devraient agir pour mettre en place un programme de mentorat efficace et son impact, ce guide fournit un aperçu complet des pratiques et de la théorie du mentorat.

Le guide propose une approche pas à pas de la mise en œuvre du mentorat dans les projets de mobilité internationale. Cependant, il va également au-delà de ce champ d'application en offrant une perspective plus large sur les programmes de mentorat. En gardant à l'esprit le rôle du mentorat ainsi que le soutien de l'Union européenne et la reconnaissance de leur part de l'efficacité du mentorat, le projet et ses partenaires ont voulu développer ce guide pour aider à établir des pratiques de mentorat plus réussies. La mise en place d'un programme de mentorat par des professionnels de la jeunesse, le recrutement et la formation des mentors+ constituent le point de départ de tout programme de mentorat. La création de buts et d'objectifs clairs, la définition des rôles, de la méthodologie et des activités constituent la base d'un bon programme. Pour faire correspondre les mentors+ et les mentorés, il est essentiel d'aborder la motivation et la formation des mentors+ avec une attention particulière. Les professionnels de la jeunesse doivent s'assurer d'une préparation minutieuse et attentive à cet égard.

Sur la base de l'étude transnationale des besoins en matière de mentorat, également réalisée dans le cadre du projet MENTOR, le guide a été enrichi d'une valeur ajoutée et d'une dimension qui contribue au matching des mentors+ et des mentorés. L'écoute active, la construction de réseaux ainsi qu'une croissance personnelle et professionnelle forte ont été soulignées tout au long de l'étude et se reflètent également dans les stratégies de matching. Il n'y a pas de croissance sans défi, ce qui est également reconnu par les mentors+ et les mentorés. Le guide offre également aux

professionnels de la jeunesse un aperçu de l'encouragement des mentors à partager leur expérience et de la manière d'encourager les mentorés à maintenir leur motivation. Il donne une vue d'ensemble des avantages d'être un mentor+ et fournit des outils et des conseils aux professionnels de la jeunesse pour aider les mentors+ à entrer en contact avec les mentorés et à établir une relation. Mais il ne peut y avoir de progrès si le programme n'est pas suivi ou évalué et le guide fournit également des conseils sur la manière d'établir un suivi entre toutes les parties. Enfin, tous les programmes doivent être durables, car l'impact n'est pas toujours immédiat. En fournissant des lignes directrices sur la manière de rendre les programmes de mentorat plus durables, de maintenir l'engagement des mentors+ et des mentorés et de diffuser les expériences réussies, on fait un pas en avant vers la mise en place de programmes de mentorat meilleurs et plus importants à l'avenir.

Compte tenu des succès du mentorat et du rôle que joue la mobilité internationale dans le développement des jeunes, il est crucial de fournir un soutien adéquat et de garantir une mise en œuvre appropriée. Disposer d'outils plus complets pour les organisations et les professionnels de la jeunesse n'ajoute pas seulement de la valeur au portefeuille des organisations, mais crée surtout un impact positif dans la communauté où le programme de mentorat est mis en œuvre. La mise en place de meilleurs programmes de mentorat contribue à la construction d'une société plus inclusive et meilleure, où les jeunes sont des citoyens actifs qui continuent à contribuer à leur communauté.



BIBLIOGRAPHIE

- [1] *On mentoring*, Jeremiah A Barondess MD - *Journal of the Royal Society of Medicine*, 1997, *J R Soc Med* 1997; 90:347-349
- [2] *Mentoring*, EMCC Global. <https://emccglobal.org/leadership-development/leadership-development-mentoring/>
- [3] *Mentoring Europe*, <https://www.mentoringeurope.eu/>
- [4] *Mentors core competencies*, Interview conducted in 2019 by Coaching House Finland to David Clutterbuck <https://www.youtube.com/watch?v=BGk2tWG4nXQ&t=16s>
- [5] *The developing literature on developmental relationships*. In A. J. Murrell, F. J. Crosby, & R. J. Ely (Eds.), *Mentoring dilemmas: Developmental relationships within multicultural organisations* (pp. 3-20). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- [6] *Making the most of mentors: a guide for mentees*. Zerzan, J. T., Hess, R., Schur, E., Phillips, R. S., & Rigotti, N. (2009). *Academic Medicine*, 84(1), 140-144.
- [7] *Guide to Mentoring. Instructions for use*, "The books of the European Social Fund" series, edited by Isabella Pitoni, head of the ISFOL Project, Information and Advertising for the European Social Fund.
- [8] *Effects of International Volunteering and Service: Individual and Institutional Predictors*. Margaret S. Sherraden, Benjamin Lough, Amanda Moore McBride. Published online: 7 November 2008, *International Society for Third-Sector Research and The John's Hopkins University* 2008
- [9] *A Guide for Mentors*, pp.6-9. Center for Health Leadership & Practice: *Mentoring Guide*.
- [10] *The mentor handbook: a practical guide for VET teacher training*. Gray, D. Goregaokar, H. Jameson, J. & Taylor, J. (2013). University of Surrey, UK: CEDEFOP, pp. 18-25.
- [11] *Comment aidez-vous votre mentoré à réfléchir à ses propres progrès? Mentorat des enseignants*. <https://www.linkedin.com/advice/3/how-do-you-help-your-mentee-reflect-own-progress>
- [12] *What is Monitoring & Evaluation (M&E)?* <https://thetoolkit.me/what-is-me/#whatmonitor>
- [13] *How to measure, track and evaluate your mentoring program [with examples]*, Together, Matthew Reeves, CEO of Together. Published on November 8, 2021. <https://www.togetherplatform.com/blog/how-to-measure-your-workplace-mentoring-program#:~:text=Monitoring%20a%20mentoring%20program%20at,using%20a%20mentoring%20tracking%20system>
- [14] *Mentoring Students and Young People: A Handbook of Effective Practice*. Miller, A. (2004). United Kingdom: Taylor & Francis.
- [15] *M vs E - Test your knowledge*, *The Monitoring and Evaluation Toolkit*. <https://thetoolkit.me/what-is-me/test-your-knowledge/>
- [16] *Creating a Mentoring Culture: The organisation's Guide*. Zachary, L. J. (2011). Germany: Wiley, pp. 131-133
- [17] *Implementing mentoring schemes: a practical guide to successful programs*. Klasen N. & Clutterbuck D. (2002). Routledge, pp.302-303

RESSOURCES POUR LA MISE EN ŒUVRE DES PROGRAMMES DE MENTORAT : MODÈLES, LISTES DE CONTRÔLE, CHARTE DES VALEURS, CONTRAT

Pour mettre en place un système de mentorat efficace, certains documents sont nécessaires pour formaliser l'implication de chacun et définir les modalités du programme. Ces documents peuvent également servir de ressources aux mentors+ et aux mentorés pour accéder aux informations nécessaires au bon déroulement de leur relation, ainsi que pour trouver des conseils.

Dans ce guide, les partenaires du projet MENTOR partagent des modèles que les professionnels de jeunesse peuvent utiliser ou dont ils peuvent s'inspirer pour créer leurs propres documents.

Les modèles suivants sont :

- Charte d'engagement pour les mentors+.
- Charte d'engagement pour les mentorés.
- Modèle d'entretien pour les mentors+.
- Grille d'entretien pour les mentors+ (questions à poser).

CHARTE D'ENGAGEMENT POUR LES MENTORS+

La création d'une charte d'engagement pour mentors+ fournit un cadre pour le système de mentorat et garantit que les mentors+ s'y engagent.

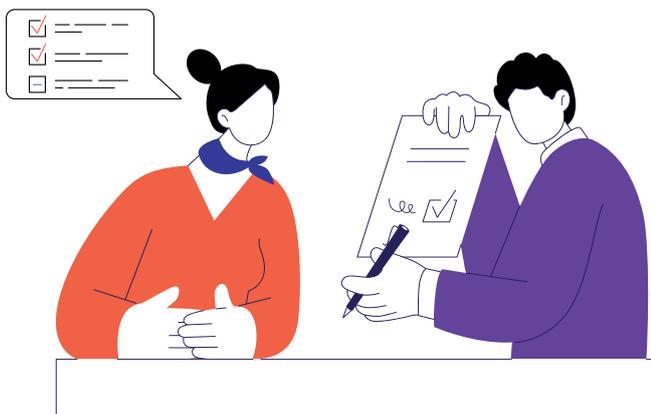
La charte d'engagement doit contenir les éléments suivants :

- description du projet/système de mentorat ;
- objectifs ;
- des modalités telles que la durée de l'engagement ;
- les responsabilités d'un mentor+ ;
- la (les) méthode(s) du projet ;
- l'impact attendu tout au long de la période de mentorat ;
- l'implication des mentors+ et des mentorés ;
- la protection des données.

Il est important de faire signer aux mentors+ une charte d'engagement, expliquant ce à quoi ils s'engagent pendant la période de mentorat.

En cas de mauvais comportement, les professionnels de la jeunesse doivent se référer à la charte d'engagement pour revoir ce à quoi les mentors+ se sont engagés et leur rappeler les termes du système de mentorat.

La charte doit être signée une fois que les mentors+ ont été sélectionnés. Cela peut se faire après le premier entretien ou après la formation du mentor+.



CHARTRE D'ENGAGEMENT POUR LES MENTORÉS

Comme pour les mentors+, il est important que les mentorés signent une charte d'engagement pour encadrer la relation de mentorat.

La charte fournit un contexte et rend "officielle" l'entrée du mentoré dans le système de mentorat.

Voici un exemple de charte d'engagement pour les mentorés :

*Je soussigné(e), certifié par la présente que je souhaite participer au projet **[INSÉREZ LE NOM DU PROJET]** en tant que mentoré(e). Ce projet est mis en place au sein de **[INSÉRER LE NOM DE L'ORGANISATION]**.*

Je suis conscient(e) que cela peut m'aider dans mon développement personnel et professionnel et qu'il s'agit d'une étape essentielle dans la mise en oeuvre réussie du programme de mentorat.

*Je m'engage à être présent(e) lors des entretiens/formations proposés par l'organisme et lors des entretiens avec mon futur mentor+, au moins **[FRÉQUENCE DES ÉCHANGES]** sur une durée minimale de **[DURÉE DE LA RELATION DE MENTORAT]**.*

*Je m'engage également à informer **[NOM DE L'ORGANISATION]** si je souhaite me retirer du processus de mentorat et du soutien.*

*Fait à **[L'ADRESSE]**, le*

[SIGNATURE]

MODÈLE D'ENTRETIEN POUR LES MENTORS+

Il peut être utile de fournir aux mentors+ des modèles ou d'autres documents pour les aider dans leurs premiers pas dans leur nouveau rôle.

En voici un exemple :

Objectifs de l'entretien

- Prendre contact avec le mentoré ;
- Apprendre à connaître le mentoré ;
- Établir une relation mentor+-mentoré ;
- Comprendre les attentes et les motivations de chacun.

Avant l'entretien

Les mentors+ doivent contacter les mentorés à l'avance pour fixer la date de l'entretien (par email ou par téléphone).

Les mentors+ doivent préparer la feuille de présence qu'ils signeront avec le mentoré (en utilisant un logiciel de signature en ligne si nécessaire). Après la signature, les mentors+ doivent télécharger la version mise à jour et répéter ce processus pour chaque réunion suivante.

Les mentors+ peuvent préparer les informations qu'ils souhaitent partager sur leurs propres expériences de mobilité internationale.

Au cours de l'entretien, les mentors+ doivent penser à :

1. Faire signer la feuille de présence (pour les mentors+ et les mentorés).
2. Se présenter et demander aux mentorés de se présenter.
3. Passer en revue les objectifs de l'entretien.
4. Pour guider les mentors+, ils peuvent utiliser la "grille d'entretien" créée à cet effet. Ils y trouveront des exemples de questions qu'ils peuvent poser aux mentorés pour les aider à comprendre leur projet.



5. Demander aux mentorés s'ils ont des questions à poser en retour.
6. Convenir des dates des prochains échanges et les noter dans un agenda afin de ne pas commettre d'erreur ou d'oubli.

Après l'entretien

Si l'organisation qui met en œuvre le système de mentorat l'exige, les mentors+ doivent fournir une preuve de leurs discussions, telle qu'une feuille de présence signée par les deux parties.

GRILLE D'ENTRETIEN POUR LES MENTORS+ (QUESTIONS À POSER)

L'annexe présente des exemples de questions qui peuvent être posées aux mentorés lors des discussions initiales.

Objectifs du projet

- Pourquoi voulez-vous partir à l'étranger ?
- Quels sont vos objectifs personnels ou professionnels ?

Leur projet

- Quel est le programme de mobilité internationale auquel vous participez ?
- Combien de temps resterez-vous à l'étranger ? Dans quel pays ?
- Dans quel domaine allez-vous travailler ?
- Quels seront vos devoirs ?
- Dans quel environnement (urbain ou rural) ?

La vie locale

- Avez-vous déjà voyagé en dehors de votre pays d'origine ? Si oui, pendant combien de temps et dans quel(s) contexte(s) ?
- Avez-vous déjà visité le pays où vous allez effectuer votre mobilité ?
- Avez-vous déjà vécu dans un appartement en colocation ?
- Avez-vous fait des recherches sur le pays dans lequel vous allez effectuer un stage de mobilité ? Si oui, quelles sont les informations qui vous ont impressionné ?
- En plus de votre travail bénévole, prévoyez-vous de voyager dans le pays même ou dans les pays voisins ?
- Êtes-vous à l'aise pour voyager de manière autonome dans un pays étranger ?



Personnels :

- Avez-vous des activités sportives, artistiques ou autres dans votre pays que vous devriez essayer de poursuivre pendant votre mobilité, si possible ?
- Avez-vous déjà fait du volontariat ?

Après la mobilité

- Savez-vous ce que vous allez faire à votre retour de mobilité ?
- Où vous voyez-vous professionnellement dans 5 ans ?

À propos du matching mentor+/mentoré

- Qu'attendez-vous de notre partenariat ? Qu'attendez-vous de moi ?
- Comment souhaitez-vous que nous communiquions (courriel, téléphone, appel vidéo, etc.) ?



ADICE

42 rue Charles Quint
59100 Roubaix
France
adice@adice.asso.fr

ASPEM

Via Dalmazia, 2,
22063 Cantù CO
Italie
aspem@aspem.org

Volunteers Centre Skopje

Marko Cepenkov 28b,
1000, Skopje
Macédoine du Nord
vcs_contact@yahoo.com

Pi Youth Association

Akdeniz Mah. 1353 Sokak No:1 Taner İş Hanı
Kat:5 D:503 Konak 35210 İzmir
Turquie
iletisim@pigenclikdernegi.org

Curba de Cultura

Strada Principală, DN1A 91A, Izvoarele
107320
Roumanie
info@curbadecultura.ro