

ÉTUDE TRANSNATIONALE SUR LES BESOINS EN MATIÈRE DE MENTORAT



TABLE DES MATIÈRES

4 GLOSSAIRE

4 INTRODUCTION

- 4 Contexte
- 4 Pertinence et objectif de l'étude

6 MÉTHODOLOGIE

- 6 Références théoriques de l'étude
- 8 Organisation de l'étude
- 9 Groupe cible

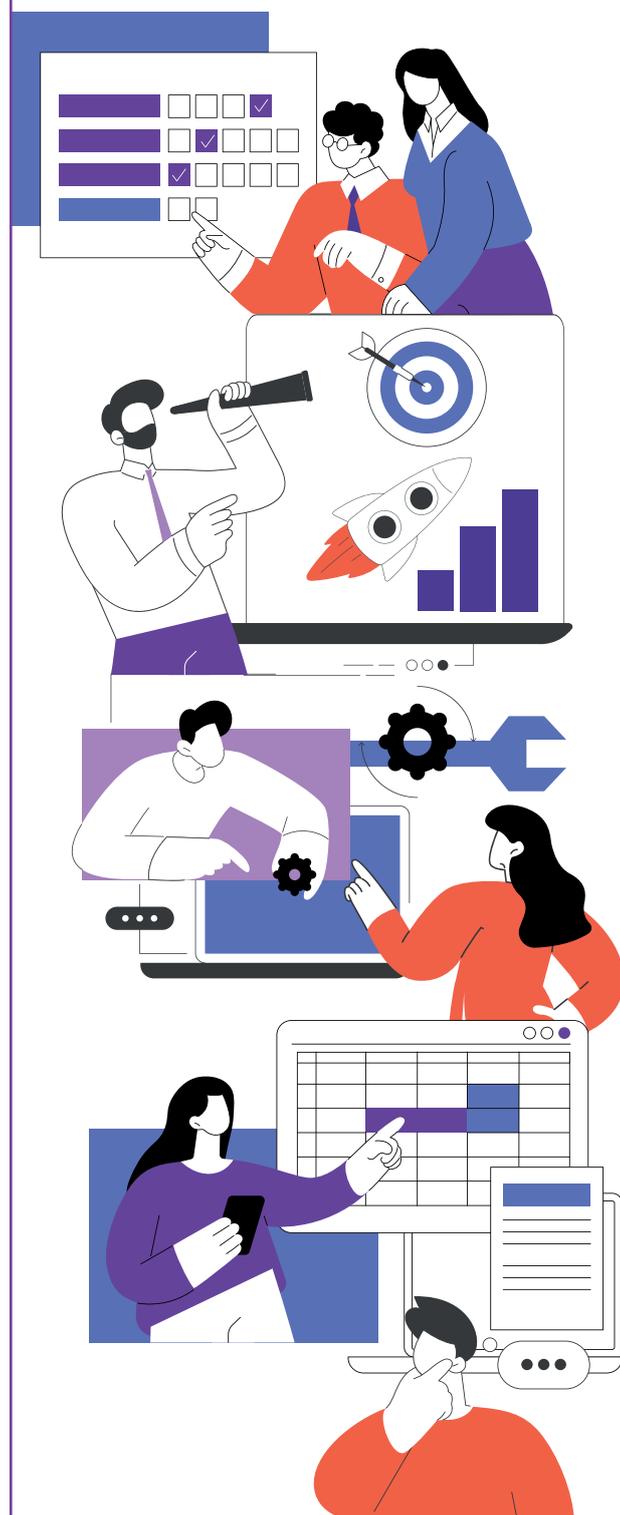
10 LE MENTORAT AU COURS DE LA MOBILITÉ INTERNATIONALE EN EUROPE

- 10 159 répondants issus d'une variété de mentors et de mentorés dans cinq pays européens
- 12 Perception du rôle et des compétences des mentors
- 17 Besoins
- 21 Des priorités différentes : les relations personnelles (mentors) VS l'expérience professionnelle (mentorés)
- 29 Disponibilité, limites et canaux de communication
- 34 Relations entre les mentors et les mentorés
- 37 Après la mobilité internationale

39 DISCUSSION SUR LES RÉSULTATS

41 RECOMMANDATIONS

42 BIBLIOGRAPHIE



AVANT-PROPOS

Le projet MENTOR, cofinancé par l'Union européenne dans le cadre du programme Erasmus+, est coordonné par l'ADICE (France) et mis en œuvre en partenariat avec ASPEm (Italie), VCS (Macédoine), PiYA (Turquie) et Curba de Cultura (Roumanie).



Cofinancé par
l'Union européenne

1 Ce projet est cofinancé par l'Union européenne. Les points de vue et 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.

PARTENAIRE 1 : ADICE

Fondée en 1999 à Roubaix, l'ADICE promeut l'égalité des chances en facilitant la mobilité internationale pour les personnes ayant 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.

PARTENAIRE 2 : ASPEm

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 favorisant les ponts culturels et la citoyenneté active.

PARTENAIRE 3 : VCS

Créée en 2006, l'organisation a mis en œuvre plus de 70 projets dans le cadre des programmes «YiA» et «YiC». Volunteer Centre Skopje s'appuie sur les programmes «Erasmus+», ainsi que sur des initiatives financées par des donateurs locaux, nationaux et internationaux. Axé 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 opportunités de participation des jeunes.

PARTENAIRE 4 : PIYA

Fondée en 2014 à Izmir, Pi Youth Association 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. L'association PiYA donne la priorité au travail de jeunesse.

PARTENAIRE 5 : CURBA DE CULTURA

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 en milieu rural, 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 d'éducation formelle pour les jeunes en Roumanie.

INTRODUCTION

CONTEXTE

Cette étude est réalisée dans le cadre du projet Mentors' engagement through Training and Oriented Results (MENTOR). Le projet MENTOR vise à renforcer la capacité des organisations de jeunesse en leur fournissant des outils pour faciliter la mise en œuvre d'activités de mentorat dans le cadre de leurs projets. Compte tenu de la croissance du mentorat en Europe et du fait que les projets de mobilité sont considérés comme une véritable opportunité d'éducation non formelle, il est important d'évaluer l'impact du mentorat sur les participants d'une mobilité internationale.

Les objectifs spécifiques du projet sont :

- de valoriser les besoins et les attentes existants en matière de mentorat dans le secteur de la jeunesse ;
- de créer un outil pédagogique pour les organisations/ professionnels de la jeunesse afin de mettre en œuvre des activités de mentorat dans leur propre organisation ;
- de développer une formation pour former et encourager les futurs mentors ;
- de permettre aux mentors et aux mentorés de suivre les progrès de leur relation.

Les premiers **bénéficiaires** du projet MENTOR sont les futurs participants à la mobilité (mentorés), qui bénéficieront d'un meilleur soutien tout au long de leur projet de mobilité grâce au mentorat. Ensuite, le projet s'adresse aux anciens participants à la mobilité internationale et/ou à toute personne ayant déjà vécu à l'étranger pendant au moins trois mois et souhaitant s'engager dans une relation de mentorat avec les futurs participants. Enfin, les travailleurs de jeunesse bénéficieront des outils développés au cours du projet pour les aider à mettre en place un système de mentorat dans leur propre organisation.

PERTINENCE ET OBJECTIF DE L'ÉTUDE

En 2023, le taux de chômage des jeunes (moins de 25 ans) en Europe était d'environ 14,7%, contre un taux moyen de 7,4% aux États-Unis et de 4% au Japon.



Glossaire

MENTORAT

Selon le Conseil européen du mentorat et du coaching (EMCC) [1], 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.

MENTOR

Un mentor est un superviseur ou un conseiller de confiance et expérimenté qui, par consentement mutuel, s'intéresse activement au développement et à l'éducation d'une personne plus jeune et moins expérimentée (Crosby, F. J., 1999)

MENTORÉ

Un mentoré est une personne qui réalise ses ambitions avec le soutien de quelqu'un qui a déjà parcouru un chemin similaire. Grâce à la relation de mentorat, les mentorés reconnaissent leurs opportunités et apprennent à ne pas abandonner. [3]

Des disparités sont observées au sein des pays de l'Union européenne, avec des taux aussi bas que 4,8% en Allemagne et aussi élevés de plus de 27% en Espagne [4]. Ces différences sont le résultat de facteurs contextuels entre les pays, les régions et les classes sociales. Pour remédier à ces disparités, les parties prenantes du secteur de la jeunesse lancent une grande variété d'initiatives à différents niveaux. La mobilité internationale a été largement reconnue comme une réponse appropriée à ce problème et est soutenue par de nombreuses institutions.

Cependant, les programmes de mobilité sont également confrontés à des défis qui découlent de facteurs socio-économiques et d'autres obstacles produits par les sociétés modernes. Malgré des décennies de programmes de mobilité internationale mis en œuvre dans l'UE, les participants qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi, qui ont des problèmes sociaux et/ou économiques et qui peuvent faire l'objet de discrimination sont toujours moins enclins à participer aux opportunités de mobilité internationale.

Pour relever ces défis, **le mentorat a été reconnu comme une réponse appropriée**. Les programmes de mentorat ont été adoptés progressivement dans toute l'Europe et sont largement soutenus par l'UE². Le mentorat est présenté comme une initiative qui permet aux jeunes d'être mieux soutenus dans leur développement jusqu'à la réalisation de leur futur projet, en éliminant les obstacles potentiels. En bénéficiant d'un soutien personnalisé, les jeunes ont la possibilité de surmonter des difficultés socio-économiques ou personnelles pour entrer sur le marché du travail.

Cependant, malgré le développement du mentorat en Europe et son efficacité dans certains domaines, il ne s'agit pas d'une méthode systématiquement mise en œuvre surtout lorsqu'il s'agit de mobilité internationale. Les motivations à mettre en place ou à s'impliquer dans un programme de mentorat varient fortement selon les populations et les pays. Il reste donc nécessaire d'évaluer les motivations et les besoins clés des personnes enclines à participer à un programme de mentorat, et de comprendre les facteurs qui permettent aux mentors et aux mentorés d'assurer une expérience réussie dans le contexte d'une mobilité internationale.

À travers cette étude, le projet MENTOR vise à **comprendre les besoins et les attentes des mentors et des mentorés afin de développer un système de mentorat adapté aux expériences de mobilité internationale au niveau de l'UE**. L'objectif du projet est de donner toutes les clés aux professionnels de la jeunesse pour informer, former et préparer les anciens participants à la mobilité et tous ceux qui ont déjà vécu à l'étranger et souhaitent s'impliquer, à devenir mentors. En soutenant les futurs participants à la mobilité, les mentors rendront la mobilité européenne plus accessible et apaiseront les craintes des participants, avec une attention particulière pour les jeunes les plus défavorisés et ceux qui n'ont jamais eu l'occasion de partir à l'étranger.



Cette étude fournit les éléments nécessaires au développement d'outils et d'activités ultérieurs, qui seront mis en œuvre dans le cadre du projet MENTOR :

- **Guide à l'attention des professionnels de la jeunesse** pour les inciter à contribuer à la mise en œuvre d'un programme de mentorat à l'échelle européenne, conformément aux ambitions de la Commission européenne et du programme Erasmus+ ;
- **Formation pour les futurs mentors** : les mentors, qu'ils soient d'anciens participants à la mobilité internationale ou des personnes ayant déjà vécu à l'étranger pendant au moins trois mois, seront formés à leur rôle de mentor et recevront une formation et des outils pour leur permettre d'avoir toutes les clés nécessaires à leur rôle de mentor et d'accompagner correctement les mentorés (futurs participants à la mobilité internationale) ;

² Par exemple, lors du sommet européen du mentorat de 2022, <https://mentoringsummit.eu/>

- **Portfolio pour les Mentors & Mentorés** pour qu'ils soient informés et guidés sur la manière d'accompagner ou d'être accompagnés.

Cette étude transnationale rassemble et analyse les réponses obtenues lors de la diffusion **en France, en Italie, en Macédoine, en Turquie et en Roumanie** de deux questionnaires dont l'objectif était d'enquêter sur les besoins et les attentes en matière de mentorat dans le secteur de la jeunesse.

Grâce à la contribution des participants à l'enquête, les partenaires du projet ont la possibilité d'identifier des stratégies et des outils efficaces qui seront utilisés pour créer un guide permettant aux professionnels de jeunesse de mettre en oeuvre avec succès des activités de mentorat au sein de leurs organisations.

L'étude transnationale sur le mentorat sera diffusée non seulement dans les cinq pays partenaires, mais aussi **dans toute l'Union européenne**, afin de permettre une large diffusion des besoins de mentorat des professionnels de la jeunesse dans le cadre des projets de mobilité internationale.

Tous les outils développés seront des sources ouvertes, disponibles gratuitement pour consultation et téléchargement via les sites web des partenaires en anglais, français, italien, macédonien, turc et roumain.

RÉFÉRENCES THÉORIQUES DE L'ENQUÊTE

Pour développer un programme de mentorat substantiel et efficace, le consortium s'est appuyé sur deux théories principales pour permettre un développement positif et sain des jeunes. L'intention est d'utiliser ces théories comme base pour le développement d'un modèle. Le concept de mentorat a toujours existé et fait partie intégrante du développement personnel positif de chacun. L'origine du mot «mentor» provient de l'Odyssée d'Homère [5], où l'une des premières relations de mentorat est mise en évidence : le développement d'une jeune personne vers l'âge adulte grâce aux conseils d'une autre personne. Le mentor, nom de la figure de transition, est le terme utilisé pour décrire une personne qui joue un rôle important dans le développement personnel d'un jeune.

Des décennies de recherche ont montré que le développement positif des jeunes est lié à leur transition réussie vers l'âge adulte. Ceci est notamment mis en évidence par la théorie du développement de la jeunesse, qui évalue qu'un développement efficace est le résultat de l'accumulation de nombreux facteurs tels que la création d'un environnement positif qui soutient la croissance, fournit des incitations à prendre la responsabilité du développement et soutient le développement des compétences nécessaires pour faire face aux défis, aux questions et aux décisions qui peuvent être rencontrées en cours de route. Un développement réussi des jeunes peut donc être obtenu grâce au soutien d'adultes, de personnes significatives qui jouent un rôle de mentor et soutiennent les jeunes en leur apportant leur expérience. Selon R. Lerner et al. (2009) [6], la théorie du développement de la jeunesse identifie cinq caractéristiques (5C) qui définissent les comportements indiquant un développement sain de la jeunesse : **la compétence, la confiance, le caractère, la connexion et la bienveillance.**

L'observation de ces caractéristiques chez les jeunes adultes permet d'envisager les avantages d'un développement positif au cours du processus d'apprentissage.



Une autre théorie importante concernant le développement des jeunes est la **théorie de l'apprentissage social**, formulée par le psychologue canadien A. Bandura (1977) [7]. Cette théorie postule que le processus d'observation des autres et d'assimilation de ces observations dans son propre comportement peut exercer une influence positive sur le développement personnel. Les individus peuvent donc progresser dans leur développement en s'engageant dans les pratiques d'observation, d'imitation et de modélisation de leurs pairs ou de leurs mentors.

Sur la base de ces approches, le mentorat vient compléter les figures déjà existantes qui sont importantes dans le cadre d'un projet de mobilité internationale. **La relation entre le mentor et le mentoré vise à créer un cadre de confiance et de soutien dans lequel les jeunes peuvent évoluer positivement.**

Pendant la mobilité internationale, les participants sont souvent encadrés par des tuteurs, des professionnels ou des chefs de projet. Ces derniers fournissent le cadre nécessaire pour s'assurer que les missions du participant se déroulent sans heurts et qu'il se développe personnellement et professionnellement tout au long du projet. Les mentors devraient donc être la composante finale qui devrait permettre aux mentorés de surmonter tous les défis intégrés que les autres acteurs du projet de mobilité internationale ne peuvent pas appréhender.

Afin d'adapter le programme de mentorat au contexte de la mobilité internationale, les 5C serviront de base méthodologique que les mentors pourront utiliser dans le cadre de leurs activités de mentorat.

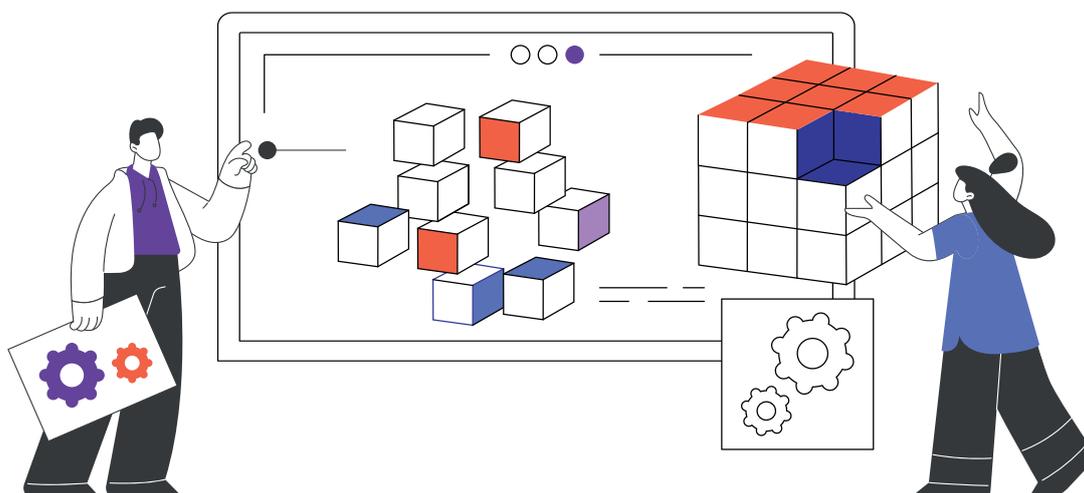
Les mentors peuvent s'appuyer sur cette approche pour s'assurer que tous les aspects du développement des jeunes sont pris en compte pendant la période de mobilité des participants. La théorie de l'apprentissage social alimente cette approche en fournissant les méthodes théoriques et comportementales que les mentors devraient adopter pour apporter un soutien sensible et significatif aux participants.

À cette fin, l'étude transnationale se penche en particulier sur le rôle des 5C mis en évidence par la théorie du développement de la jeunesse et la théorie de l'apprentissage social afin d'évaluer leur importance au cours d'une mobilité internationale et d'élaborer le programme de mentorat en conséquence.

En recueillant les retours des mentors et des mentorés, le consortium MENTOR espère que l'étude participera à l'élaboration d'un programme de mentorat adapté et fournira les outils nécessaires aux professionnels de la jeunesse de l'UE pour mettre en œuvre leur propre programme.

Les résultats de l'étude aideront le consortium à développer des processus de mentorat pour les professionnels de la jeunesse, qui aideront les participants à adapter leur comportement et à faire face aux défis quotidiens auxquels ils peuvent être confrontés lors de leur mobilité internationale.

Ensuite, le soutien apporté aux participants par le biais du partage des expériences passées et des conseils constructifs encourage le participant à s'introspecter et à analyser ce qu'il est bon de conserver, de reproduire ou non.





ORGANISATION DE L'ENQUÊTE

Pour créer cette étude, les partenaires du consortium ont produit une enquête pour collecter des données qui ont été analysées pour mieux comprendre les besoins en mentorat en Europe. L'enquête a été réalisée entre juin et juillet 2023 et la dernière révision de l'étude a été réalisée en septembre 2023.

Les partenaires du projet ont participé à l'élaboration des questionnaires, qui se sont concentrés sur les objectifs du projet et les informations nécessaires aux activités ultérieures et à la construction des outils prévus. L'objectif des questionnaires était de collecter des informations et des données sur les mentors et les mentorés dans le domaine des projets de mobilité internationale.

Les cinq organisations participantes ayant une expérience de la mobilité internationale en tant qu'organisations d'envoi et/ou d'accueil, ont pu diffuser les questionnaires par le biais de leurs propres canaux et réseaux, car la grande majorité de leurs bénéficiaires sont des jeunes (des jeunes qui ont participé à des projets de volontariat, y compris des projets internationaux, ou qui ont pris part à des activités de citoyenneté active).

Sur la base de la méthodologie proposée, les partenaires du projet ont mené des recherches pour définir le sujet de l'étude et développer un questionnaire adapté au travail quotidien des **professionnels de la jeunesse à travers l'Europe travaillant dans le secteur de la jeunesse, et en particulier la mobilité internationale.**

Pour s'assurer que l'étude reste centrée sur les besoins des mentors et des mentorés, les partenaires du projet ont identifié six thèmes liés à la pratique quotidienne du mentorat.

Le cadre suivant a été évalué collectivement sur la base de l'expérience de chaque partenaire du projet et de recherches approfondies afin d'évaluer la pertinence d'une discussion sur chaque sujet sélectionné.

PROFIL DES PERSONNES INTERROGÉES

Pour recueillir des résultats pertinents, des informations ont d'abord été collectées sur les personnes interrogées afin de mieux encadrer leurs réponses (par exemple, les types spécifiques d'expériences passées de mobilité internationale, les groupes d'âge et leurs motivations pour devenir mentor).

RÔLE

Comme le souligne la théorie du développement de la jeunesse, l'importance du soutien des adultes pour favoriser un développement positif est cruciale, et les mentors devraient jouer un tel rôle à cet égard.

La théorie de l'apprentissage social met également l'accent sur l'importance de modèle dans la formation du comportement par l'observation et l'imitation.

La définition des rôles des mentors et des mentorés apporte clarté et structure, garantissant que le processus de mentorat s'aligne sur les résultats de développement escomptés. Cette délimitation claire aide à établir un cadre dans lequel les mentors peuvent guider efficacement et mentorés peuvent s'engager activement dans le processus d'apprentissage.

COMPÉTENCES

Les deux théories soulignent que le développement des compétences est un aspect clé du développement positif des jeunes. La théorie du développement de la jeunesse identifie les compétences comme l'un des 5C essentiels à un développement sain.

En abordant les compétences dans le cadre du programme de mentorat, les mentors peuvent aider les mentorés à acquérir et à affiner les compétences nécessaires à leur développement personnel et professionnel pendant et après leur période de mobilité.

Cela correspond à la théorie de l'apprentissage social, qui postule que les individus améliorent

leur développement en observant et en modélisant le comportement d'autres personnes compétentes. **Ainsi, l'accent mis sur les compétences dans le contexte du mentorat sert de catalyseur au développement holistique des mentorés.**

RESPONSABILITÉS ET LIMITES

L'établissement de responsabilités et de limites clairement définies s'inspire des deux perspectives théoriques. La théorie du développement de la jeunesse préconise la création d'un environnement positif qui soutient la croissance, encourage la responsabilité et dote les individus des compétences nécessaires pour relever les défis. **En délimitant les responsabilités et en reconnaissant les limites de la relation de mentorat, le programme adhère aux principes du développement positif.** En outre, la théorie de l'apprentissage social souligne l'importance de fixer des limites et des attentes pour guider le comportement. Le fait d'aborder les responsabilités et les limites garantit un mentorat éthique et efficace, favorisant un environnement propice à des résultats optimaux en matière de développement.

MATCHING

Le concept de matching est impératif pour la mise en œuvre réussie d'un programme de mentorat. Les deux théories soulignent l'influence des figures adultes significatives dans l'apprentissage par l'observation, suggérant qu'un matching efficace facilite la modélisation de comportements positifs et sains.

En alignant les mentors et les mentorés sur la base d'intérêts, d'objectifs et d'expériences partagés, le programme optimise **le potentiel de connexions significatives et de mentorat efficace, contribuant ainsi au développement positif global des participants.**

AUTRES ÉLÉMENTS PERTINENTS

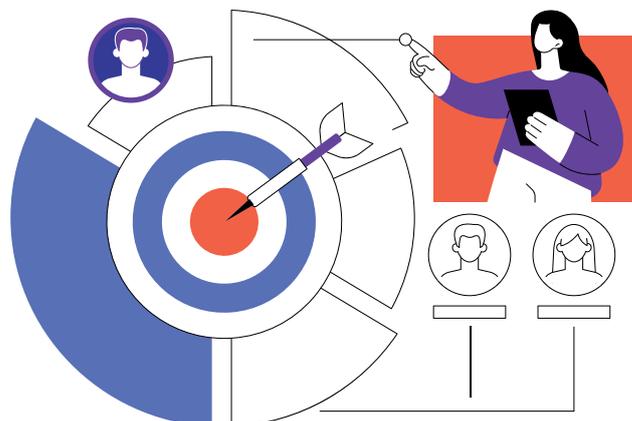
Comprendre comment les futurs mentors prévoient d'utiliser l'expérience du mentorat permet d'**explorer plus en détails la manière dont l'expérience du mentorat peut être rendue aussi formative et utile que possible dans la sphère professionnelle, mais aussi dans la sphère personnelle.**

GRUPE CIBLE

L'étude est conçue pour **soutenir les professionnels de la jeunesse travaillant au niveau de l'UE.** Elle est conçue pour les aider à mettre en œuvre des activités de mentorat pertinentes en fournissant une vue d'ensemble de ce qui est nécessaire et attendu des mentors et des mentorés. Ce groupe cible comprend une grande variété de profils avec des aptitudes, des compétences et des responsabilités différentes : **les travailleurs de jeunesse (tels que les gestionnaires de projets, les directeurs, les administrateurs), les enseignants, les formateurs, les éducateurs et d'autres professionnels.** Il s'agit essentiellement de professionnels chargés de mettre en œuvre des programmes de développement de la jeunesse dans différents contextes, tels que les centres de loisirs, les centres d'information pour la jeunesse, les organisations de placement, etc.

Les professionnels de jeunesse jouent un rôle important dans le développement personnel des jeunes et constituent donc un groupe cible important pour l'étude. Tout d'abord, ils sont des acteurs clés dans le soutien éducatif des jeunes. Qu'ils soient enseignants ou conseillers en insertion professionnelle, ils accompagnent les jeunes dans leur parcours. Deuxièmement, ils peuvent influencer leur développement personnel et la réalisation de leurs objectifs.

À travers cette étude, le projet MENTOR vise à les doter d'outils qui leur permettront d'**avoir un impact significatif sur les jeunes et de les soutenir dans leur développement professionnel et personnel.**



LE MENTORAT AU COURS DE LA MOBILITÉ INTERNATIONALE EN EUROPE

Les questionnaires ont été créés à l'aide d'outils en ligne afin de faciliter leur diffusion. Ils ont été traduits dans les cinq langues des pays partenaires (français, italien, macédonien, roumain et turc) afin que les personnes interrogées puissent les remplir dans leur propre langue.

55 personnes ont répondu au questionnaire destiné aux mentors. Les répondants étaient des personnes qui avaient déjà participé à des projets de mobilité internationale et des professionnels qui souhaitent devenir mentors à l'avenir :

12 de France
(21,82% des répondants)

11 d'Italie
(20% des répondants)

10 de Macédoine
(18,18% des répondants)

9 de Roumanie
(16,36% des répondants)

13 de Turquie
(23,64% des répondants)

104 personnes ont répondu au questionnaire destiné aux mentorés. Les répondants sont des jeunes qui ont participé ou souhaitent participer à des expériences de mobilité internationale.

47 de France
(45,19% des répondants)

15 d'Italie
(14,42% des répondants)

14 de Macédoine
(13,46% des répondants)

10 de Roumanie
(9,62% des répondants)

18 de Turquie
(17,31% des répondants)

Les données recueillies par le biais des questionnaires ont été analysées avec la collaboration de tous les partenaires. A cette fin, les résultats de chaque pays ont été croisés afin de fournir une vue d'ensemble des réponses. Au cours de l'analyse, les hypothèses formulées pendant la phase théorique ont été vérifiées et d'autres réflexions et considérations ont été développées, qui sont incluses dans l'étude.

159 RÉPONDANTS DE MENTORS ET MENTORÉS VARIÉS PROVENANT DE CINQ PAYS EUROPÉENS

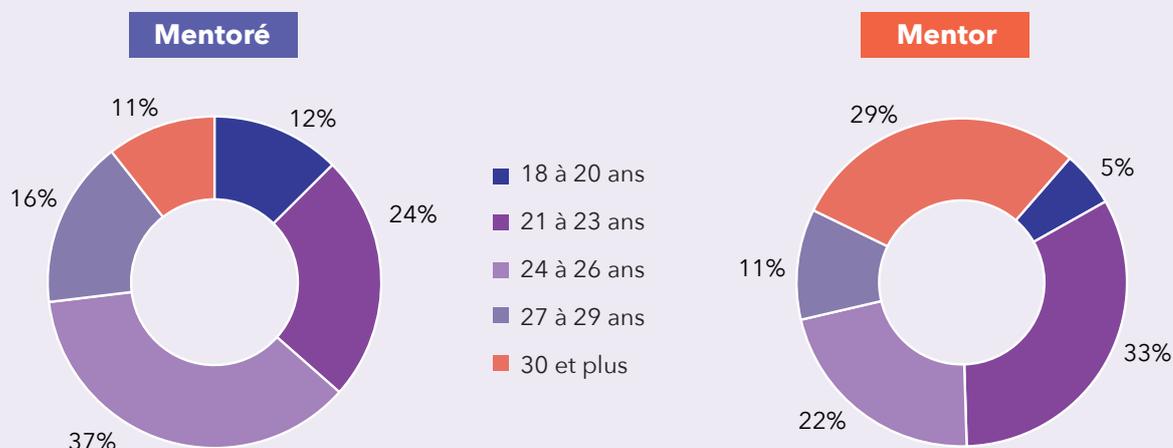
L'enquête menée auprès de mentors et de mentorés déjà impliqués dans une relation de mentorat a reçu 159 réponses provenant de cinq pays (France, Italie, Macédoine, Turquie et Roumanie). La taille de l'échantillon étant suffisamment importante pour représenter fidèlement les mentorés et les mentors, le consortium est en mesure de tirer des conclusions pertinentes des données collectées.

L'étude menée à partir de l'enquête vise à comprendre les besoins de mentorat en Europe pour un projet de mobilité internationale.

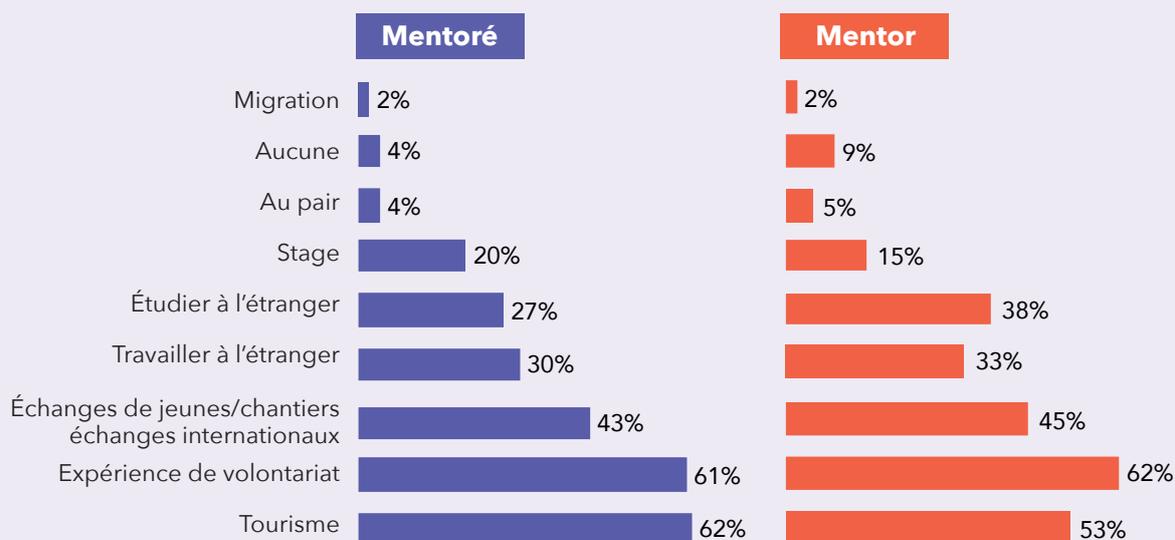
En ce qui concerne la tranche d'âge des participants, on constate une prédominance de répondants âgés de 21 à 23 ans. Un autre nombre important de répondants était âgé de 30 ans et plus dans le groupe de mentorat. Pour les mentorés, le deuxième groupe le plus important se situe entre 24 et 26 ans.

Ces informations doivent être prises en compte car l'intention des partenaires du projet est d'émailler le mentorat pour les professionnels de jeunesse d'une relation entre deux jeunes.

GRUPE D'ÂGE



PORTÉE DE LA MOBILITÉ INTERNATIONALE



La majorité des mentors (62%) avaient déjà eu une expérience de volontariat.

Plus de la moitié des personnes interrogées ont effectué une mobilité internationale par le biais du tourisme, et 45% par le biais d'échanges de jeunes, de chantiers ou d'échanges internationaux.

Un nombre moins important de mentors ont répondu qu'étudier et travailler à l'étranger était leur expérience internationale (38% et 33%).

Les mentorés ont surtout vécu une expérience de mobilité internationale par le biais du tourisme (62%) et ensuite par le biais d'une expérience de volontariat (61%).

Une minorité de répondants a participé à des échanges de jeunes, à des chantiers ou à des échanges internationaux (43%).

En outre, un bon nombre de mentorés ont travaillé (30%), étudié (27%) ou effectué un stage (20%) à l'étranger.

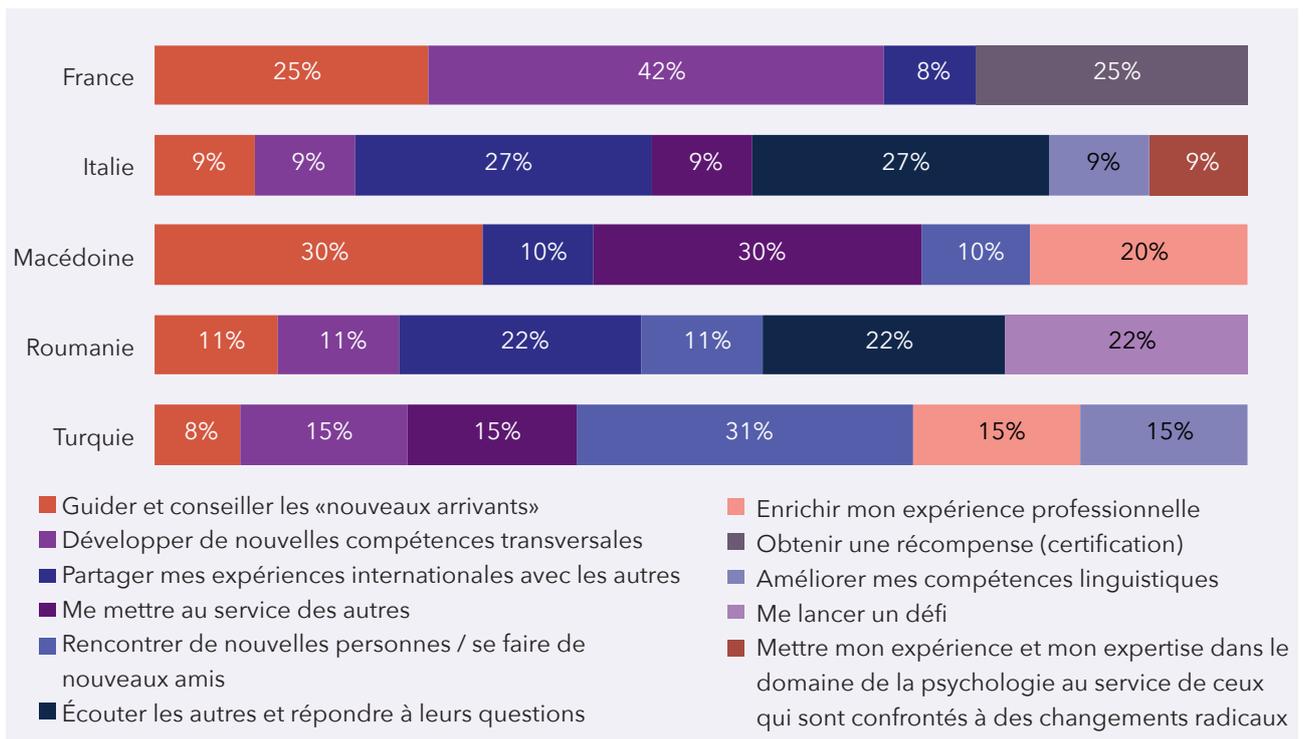
PERCEPTION DU RÔLE ET DES COMPÉTENCES DES MENTORS

16% des mentors ont pour principales motivations de guider et de conseiller les nouveaux arrivants et de développer de nouvelles compétences transversales.

MOTIVATION DU MENTOR



MOTIVATION DU MENTOR PAR PAYS



Tout d'abord, la majorité des mentors ont indiqué que leurs principales motivations pour devenir mentor sont de guider et de conseiller les nouveaux arrivants (16%) et de développer de nouvelles compétences transversales (16%).

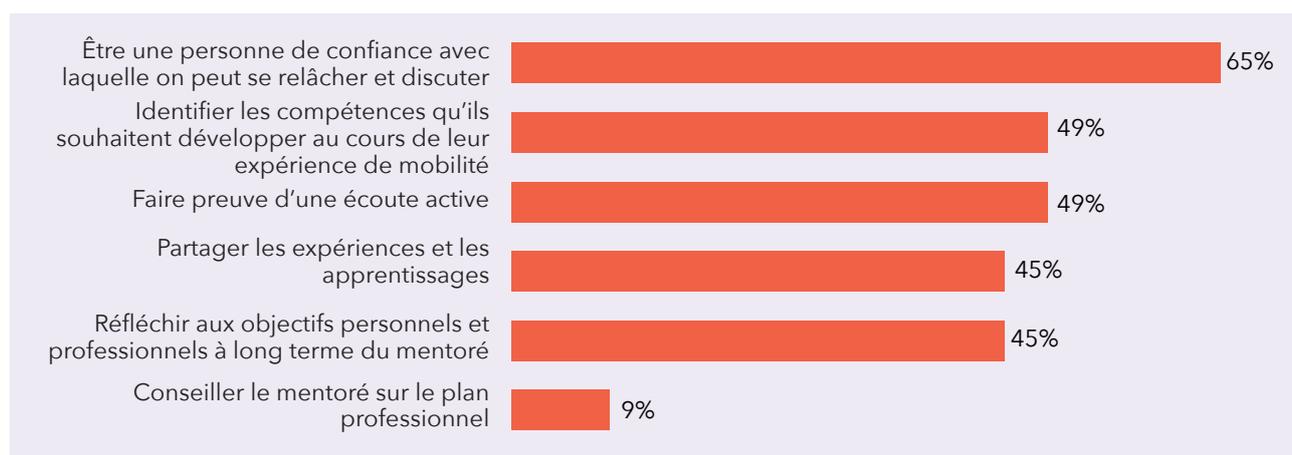
Si l'on tient compte des résultats spécifiques à chaque pays, on observe des différences de motivation. 42% des mentors en France ont déclaré que le développement de nouvelles compétences transversales était leur principale motivation pour devenir mentor, tandis que 31% des mentors en Turquie ont déclaré que leur motivation était de rencontrer de nouvelles personnes ou de se faire de nouveaux amis. En Italie, les principales motivations pour devenir

mentor sont d'écouter les autres et de répondre à leurs questions (27%) et partager leurs expériences internationales avec d'autres (27%).

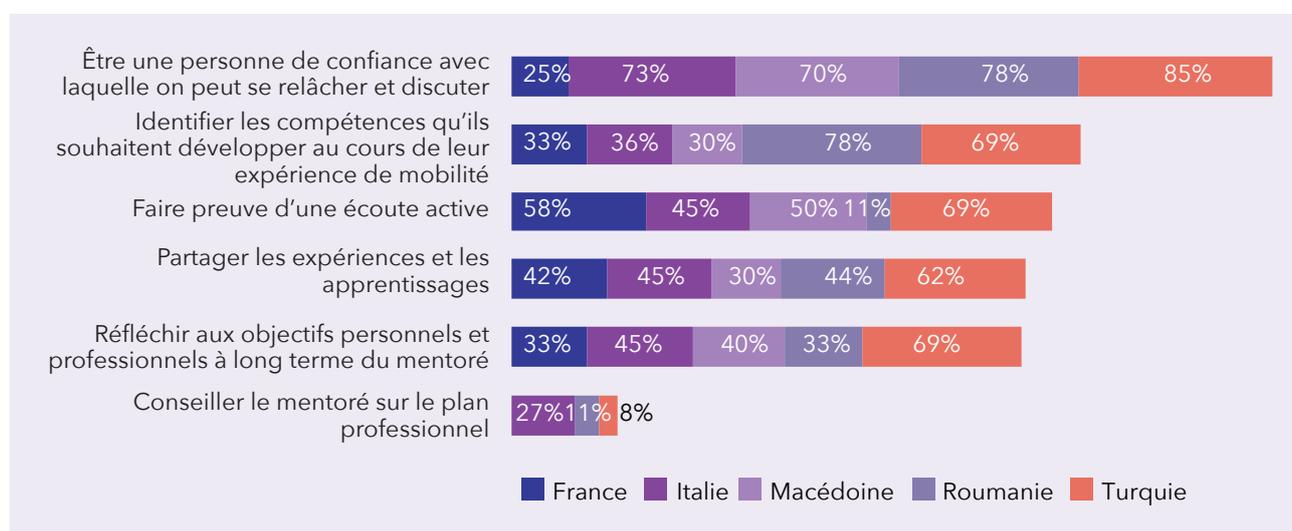
En Macédoine, les mentors ont indiqué que guider et conseiller les nouveaux arrivants (30%) et se mettre au service des autres (30%) étaient leurs principales motivations. Enfin, se remettre en question (22%), écouter les autres et répondre à leurs questions (22%), et partager leurs expériences internationales avec d'autres (22%) sont les principales motivations pour devenir mentor pour les Roumains.

Ces disparités dans les résultats doivent être prises en compte lors de l'élaboration d'un programme de mentorat satisfaisant pour tous les mentors.

RÔLE DU MENTOR



RÔLE DU MENTOR PAR PAYS

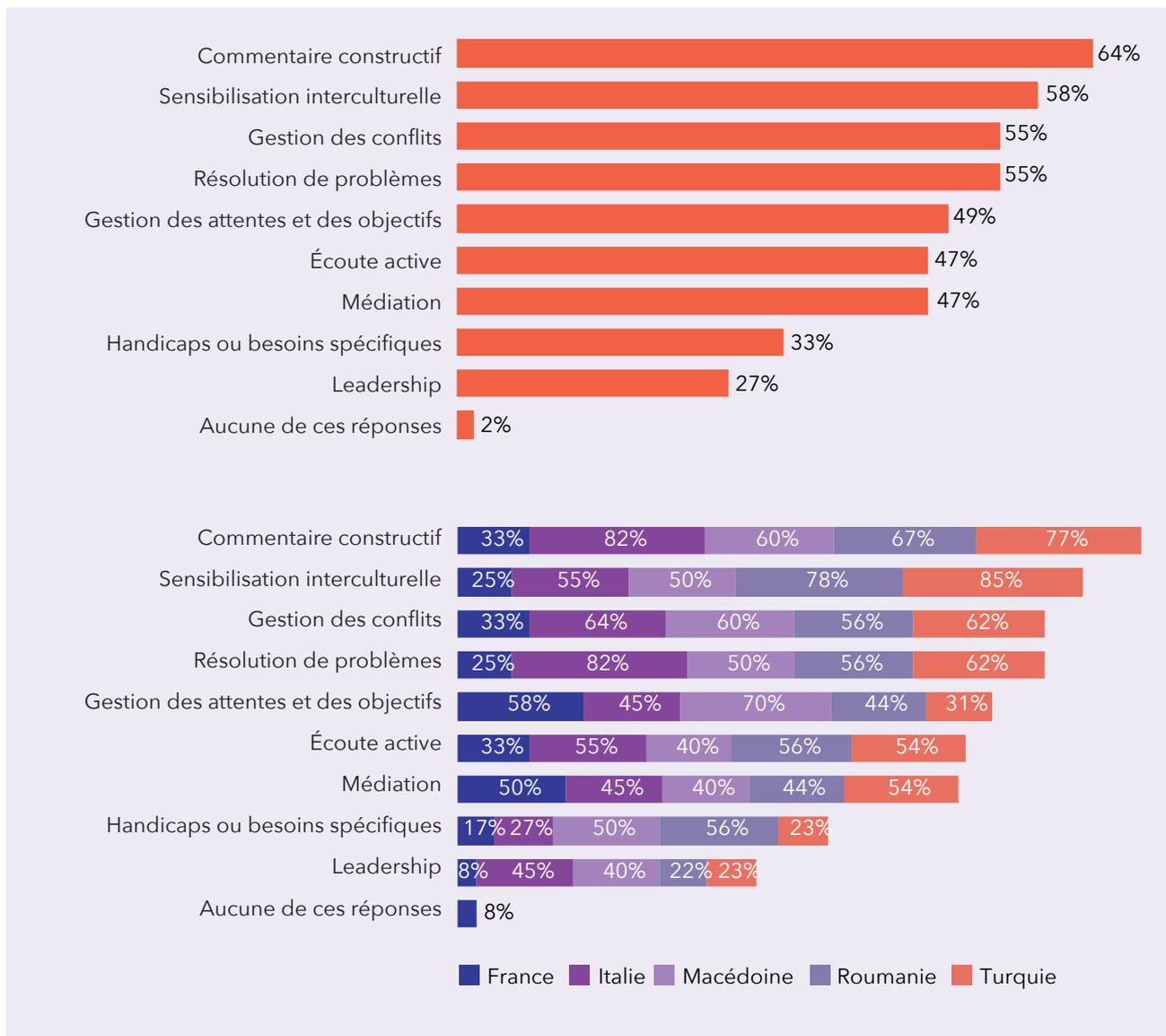


Le rôle principal que les mentors devraient jouer a été identifié par les répondants comme étant une personne de confiance avec laquelle on peut se relâcher et discuter (65%). Ce rôle est particulièrement mis en avant par les résultats de la Turquie (85%), de l'Italie (73%), de la Roumanie (78%) et de la Macédoine (70%), puisqu'il s'agit de la réponse la plus choisie.

Ce n'est pas le cas en France, où le rôle principal du mentor est d'être un écoutant actif (58%). Très peu de personnes interrogées (9%) ont

répondu que le rôle d'un mentor est de conseiller les mentorés pour leurs futurs projets professionnels. Cela montre que seule une poignée de mentors considère que les programmes de mentorat peuvent également inclure un soutien au niveau professionnel. Cette approche particulière du mentorat est assez révélatrice de la manière dont les programmes de mentorat ont été perçus dans le secteur de la mobilité internationale, et les résultats des mentorés démontreront plus tard qu'il y a effectivement une disparité entre les deux profils à ce sujet.

Besoins de formation des mentors avant de commencer leur rôle de mentor.

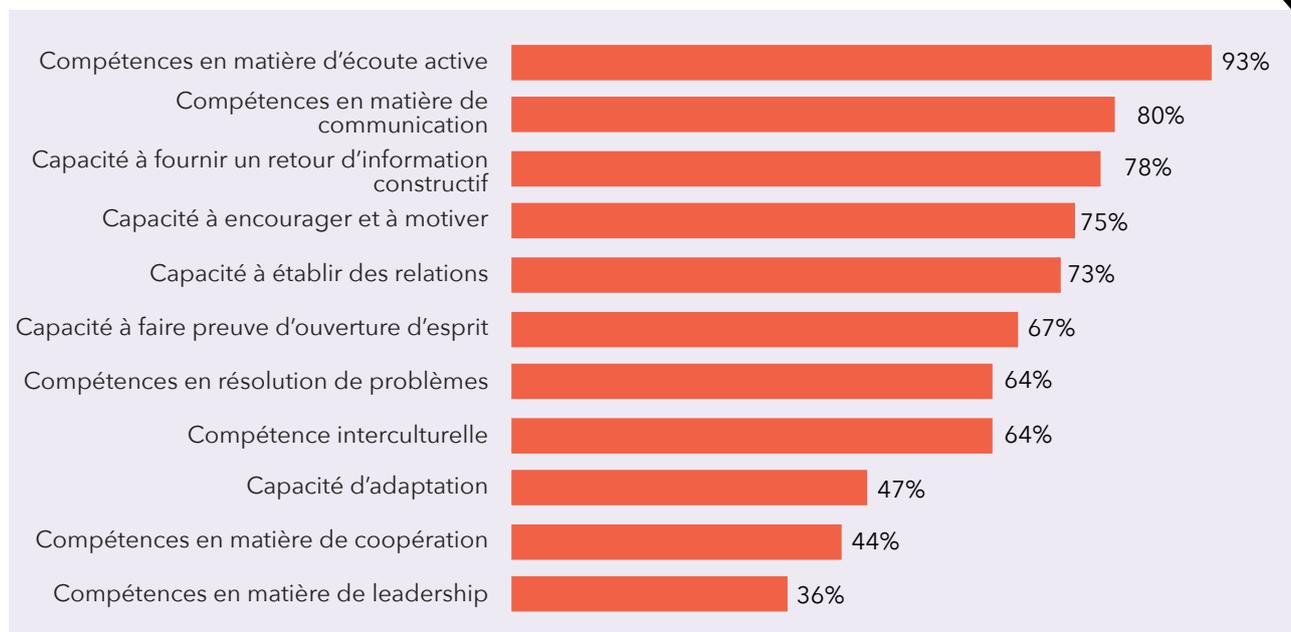


Bien que la plupart des sujets suggérés aient été sélectionnés lorsque l'on a demandé aux mentors ce à quoi ils aimeraient être formés avant de commencer leur rôle de mentor, selon la majorité des personnes interrogées, il est nécessaire d'être formé à la capacité de donner un retour constructif (64%), à la sensibilisation interculturelle (58%), à la gestion des conflits (55%) et à la résolution des problèmes (55%). La réponse la moins choisie est la nécessité

d'une formation au leadership avec seulement 27% des voix.

Les sujets de formation sont un élément important qui influence la qualité et la pertinence d'un programme de mentorat. Les variations spécifiques à chaque pays et les programmes de formation les plus connus doivent être pris en compte lors de la conception et de la mise en œuvre d'un programme de mentorat.

93% des mentors pensent qu'ils doivent avoir des capacités d'écoute active pour être un bon mentor.

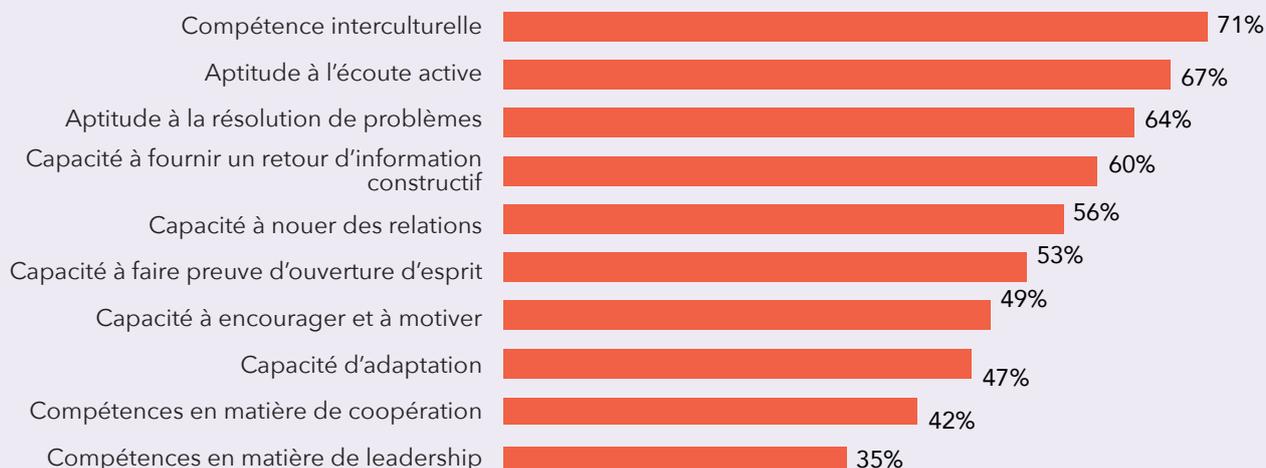


Selon les résultats globaux, 93% des répondants ont déclaré que «l'écoute active» est une compétence dont les mentors ont besoin pour être un bon mentor. Dans l'ordre, 80% des mentors ont choisi les «compétences en communication» comme autre compétence dont ils ont besoin. Vient ensuite la «capacité à donner

un retour d'information constructif» avec 78%.

75% des mentors ont choisi «la capacité d'encourager et de motiver» et 73% ont choisi «la capacité d'établir une relation». Le leadership est la compétence la moins bien choisie par les mentors comme étant nécessaire, avec 36% d'entre eux.

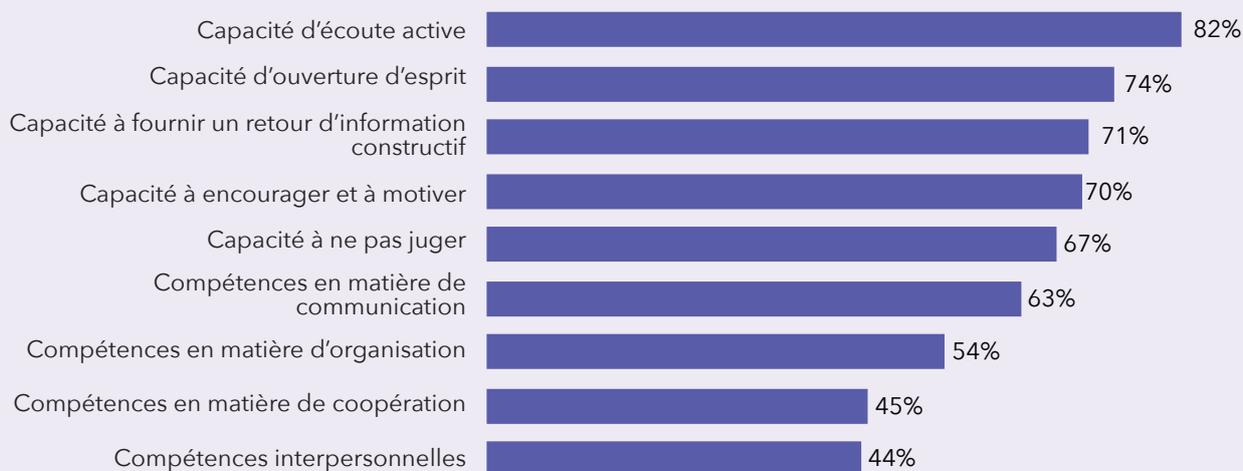
71% d'entre eux pensent qu'ils peuvent développer leur compétence interculturelle en étant mentor.



Tout en soutenant un mentoré, les mentors souhaitent développer en priorité leurs compétences non techniques telles que les compétences interculturelles (71%), les compétences en matière d'écoute active (67%) et les compétences en matière de résolution de problèmes (64%). En outre, les compétences en leadership sont les moins développées par les mentors (35%), réponse ayant recueillie le moins de votes.

Ces résultats suggèrent que les mentors mettent l'accent sur les compétences qui ont une approche pragmatique du mentorat : fournir un retour d'information pour soutenir le mentoré dès son arrivée, résoudre les problèmes chaque fois que cela est nécessaire, soutenir l'intégration locale, avec les membres de la communauté.

Les mentorés attendent de leurs mentors qu'ils fassent preuve d'écoute active et d'ouverture d'esprit.



Les résultats de l'enquête révèlent que les mentorés attendent des mentors qu'ils aient surtout des capacités d'écoute active (82%) et d'ouverture d'esprit (74%), parmi une longue

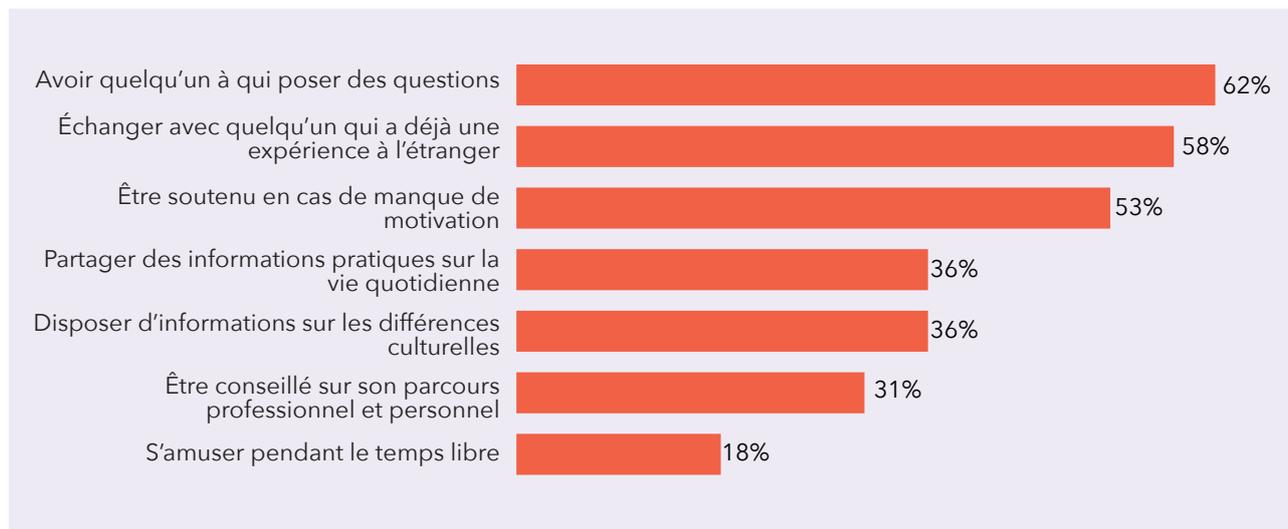
liste de compétences.

Ces résultats confirment les perceptions des rôles des mentors et des compétences dont ils ont besoin pour une relation réussie.

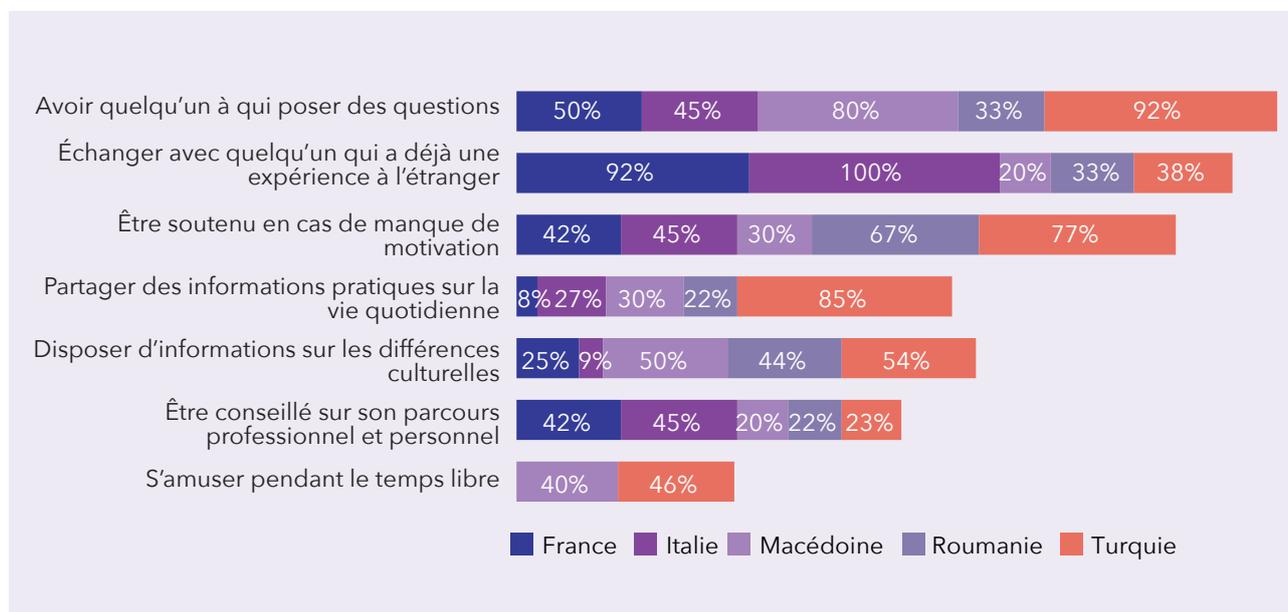
BESOINS

Selon les mentors, les mentorés ont trois principaux besoins.

LES BESOINS DES MENTORÉS



BESOINS DES MENTORÉS PAR PAYS



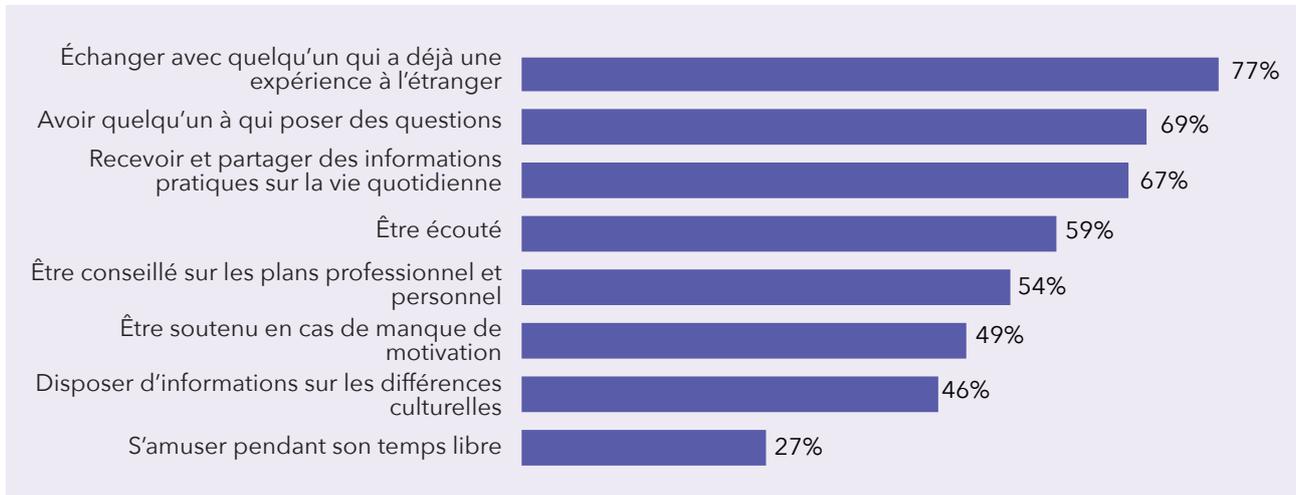
En moyenne, les mentors ont identifié les principaux besoins des mentorés comme étant d'être soutenus en cas de manque de motivation (53%), d'avoir quelqu'un à qui poser des questions (62%) et d'échanger avec quelqu'un qui a déjà une expérience à l'étranger (58%).

Pour détailler les résultats par pays, 92% des mentors turcs et 80% des mentors macédoiens ont répondu que le principal besoin des

mentorés était d'avoir quelqu'un à qui poser des questions, tandis que les Français et les Italiens ont répondu que leur principal besoin était d'échanger avec quelqu'un qui avait déjà une expérience à l'étranger.

De plus, 67% des mentors roumains ont répondu que le fait d'être soutenu en cas de manque de motivation est le principal besoin du mentoré.

LES BESOINS IDENTIFIÉS PAR LES MENTORÉS



Dans l'ensemble, les mentorés ont identifié leurs principaux besoins comme étant d'avoir quelqu'un à qui poser des questions (69%), de recevoir et de partager des informations pratiques sur la vie quotidienne (67%) et d'échanger avec quelqu'un qui a déjà une expérience à l'étranger (77%).

Les besoins identifiés par les mentorés sont très pratiques et spécifiquement liés à la mobilité internationale : obtenir des informations, des conseils et des réponses utiles que les mentors

peuvent fournir avant, pendant et après leur mobilité, et bénéficier ainsi de l'expérience des mentors à l'étranger.

Les statistiques regroupant les deux catégories (mentors et mentorés) ont révélé quelques résultats intéressants. Il a été observé qu'il y a deux principaux besoins identifiés par les deux catégories qui sont le besoin d'échanger avec quelqu'un qui a déjà une expérience à l'étranger et d'avoir quelqu'un à qui poser des questions sur la culture et les traditions des pays d'accueil.

65% des mentors estiment qu'un mentoré a besoin d'informations sur la culture et les traditions du pays d'accueil.

Selon les mentors, les 3 principales informations dont les mentorés auraient besoin pour leur expérience de mobilité concernent la culture et les traditions (65%), les comportements à adopter ou à éviter (58%) et la sécurité (49%).

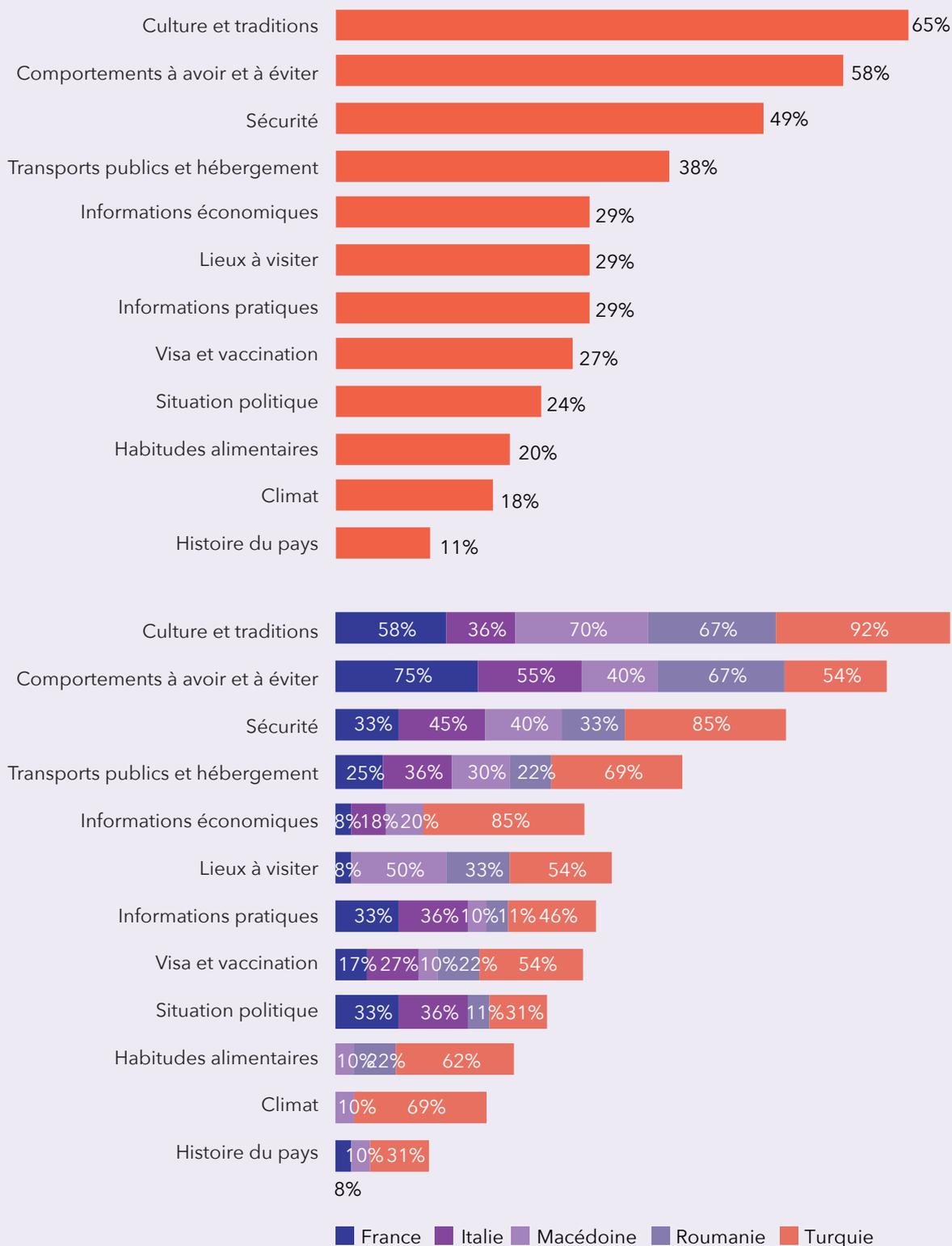
Les résultats montrent que les répondants turcs s'intéressent surtout à la situation économique du pays d'accueil, tandis que les répondants italiens s'intéressent à sa situation politique.

Les répondants roumains et macédoniens s'intéressent principalement aux lieux à visiter, tandis que les Français sont tout aussi intéressés

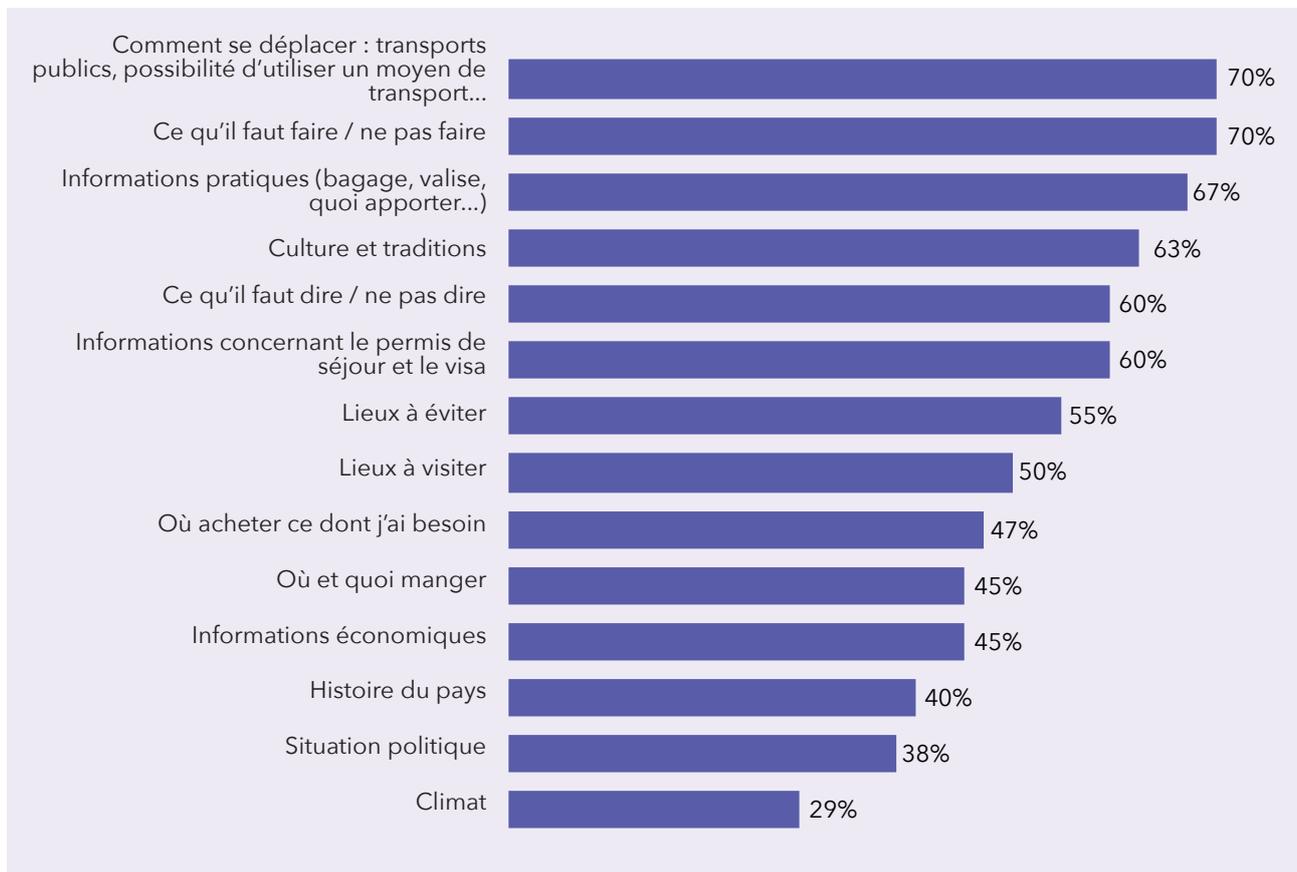


par des informations sur la sécurité, des informations pratiques et la situation politique du pays.

QUELLES SONT LES INFORMATIONS DONT LES MENTORS PENSENT QUE LES MENTORÉS ONT BESOIN POUR LEUR EXPÉRIENCE DE MOBILITÉ ?



Quelles sont les informations générales que les mentorés s'attendent à recevoir du mentor ?



Si l'on examine les réponses des mentorés, on constate qu'un plus grand nombre d'options ont été choisies, les choses à faire et à ne pas faire ainsi que la manière de se déplacer représentant 70% des choix des personnes interrogées, suivies de près par toutes sortes d'informations pratiques (67%) et par la culture et les traditions (63%). Les autres options sont assez proches dans les résultats, représentant plus de 40% des votes. Cela pourrait se traduire par une exigence générale pour les mentorés d'être aussi préparés que possible à une mobilité à l'étranger.

Pour ce qui est du pays, tous les répondants italiens ont indiqué que les informations sur la façon de se déplacer étaient très pertinentes, tandis que tous les répondants roumains ont indiqué que les informations les plus pertinentes à obtenir concernaient la culture et les traditions.

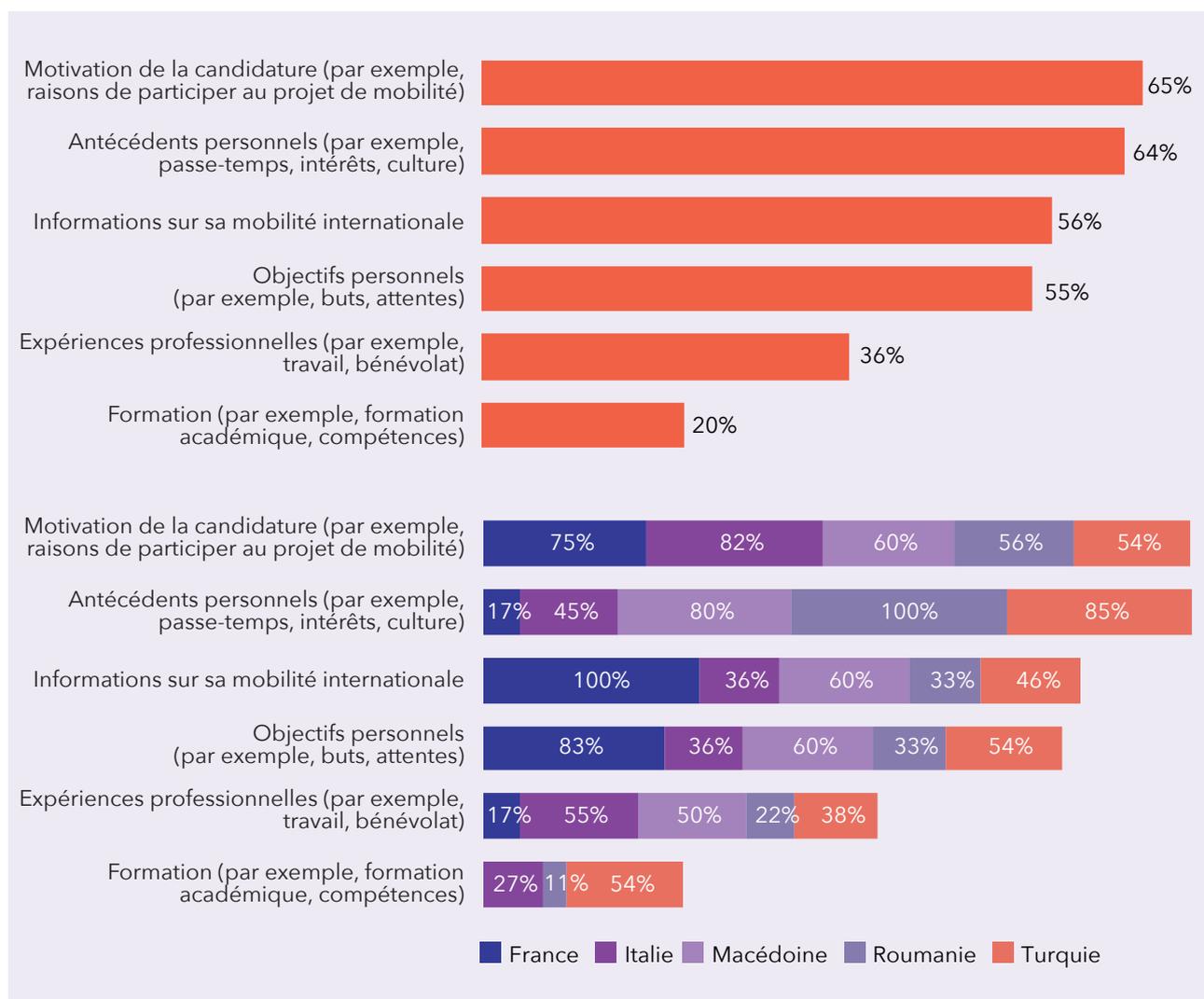
Dans l'ensemble, les mentors et les mentorés s'accordent sur la nécessité de partager des informations sur la culture, sur la manière d'éviter les malentendus, sur la manière d'agir et sur ce qu'il convient de faire ou de ne pas faire. Toutefois, certaines disparités peuvent être observées. Les bénéficiaires veulent être rassurés sur le lieu et la culture dans lesquels ils s'engagent, tandis que les mentors s'attachent davantage à partager des informations sur la manière de fonctionner concrètement au sein de la communauté locale.

En fin de compte, pour les mentors, les apprentissages personnels et les défis rencontrés au cours de leurs expériences de mobilité sont les faits les plus importants à partager avec leurs mentorés.

DES PRIORITÉS DIFFÉRENTES : LES RELATIONS PERSONNELLES (MENTORS) CONTRE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE (MENTORÉS)

Les types d'informations sur le mentoré dont les mentors ont besoin pour remplir leur rôle.

DE QUEL TYPE D'INFORMATIONS SUR LE MENTORÉ, LE MENTOR A-T-IL BESOIN POUR REMPLIR SON RÔLE DE MENTOR ?



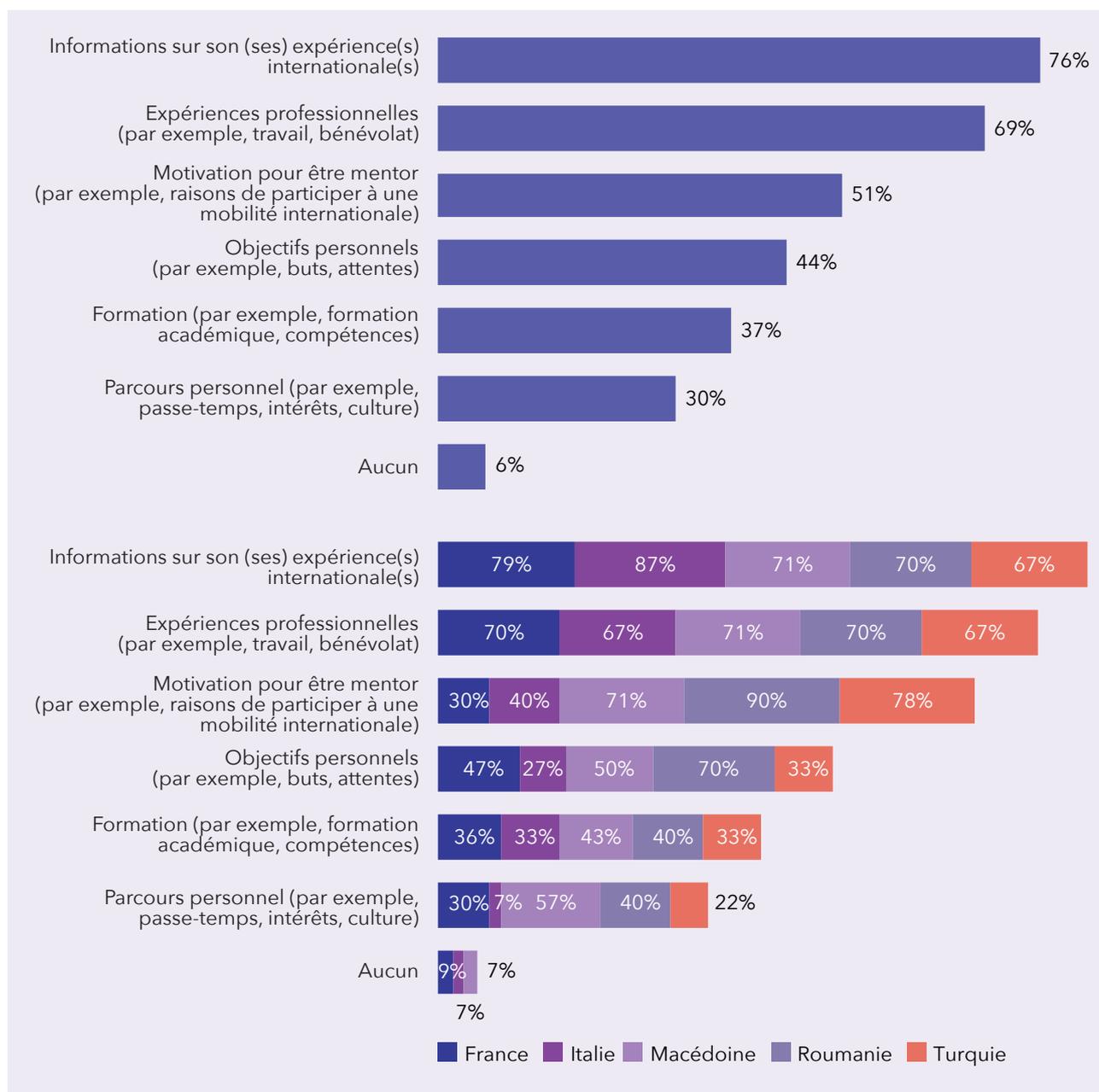
En général, les informations que la plupart des mentors aimeraient connaître sur leur mentoré concernent sa motivation à candidater à un projet de mobilité internationale (65%) et son parcours personnel (64%).

Les réponses de l'Italie et de la Roumanie reflètent cette tendance ; les Macédoniens et les Turcs s'intéressent davantage aux objectifs

personnels (60% pour la Macédoine et 54% pour la Turquie) et le niveau d'éducation (54% pour la Turquie).

Les réponses des participants français, au contraire, montrent plus d'intérêt à connaître des informations sur le projet de mobilité précédent (100%) et les objectifs personnels (83%).

QUEL TYPE D'INFORMATIONS LES MENTORÉS ONT-ILS BESOIN DE CONNAÎTRE SUR LEUR MENTOR ?



En général, les informations que la plupart des mentorés aimeraient connaître sur leur mentor concernent leur(s) expérience(s) internationale(s) (76%) et leur(s) expérience(s) professionnelle(s) (69%). Un très faible pourcentage de mentorés (6%) ne souhaite pas obtenir d'informations sur leur mentor.

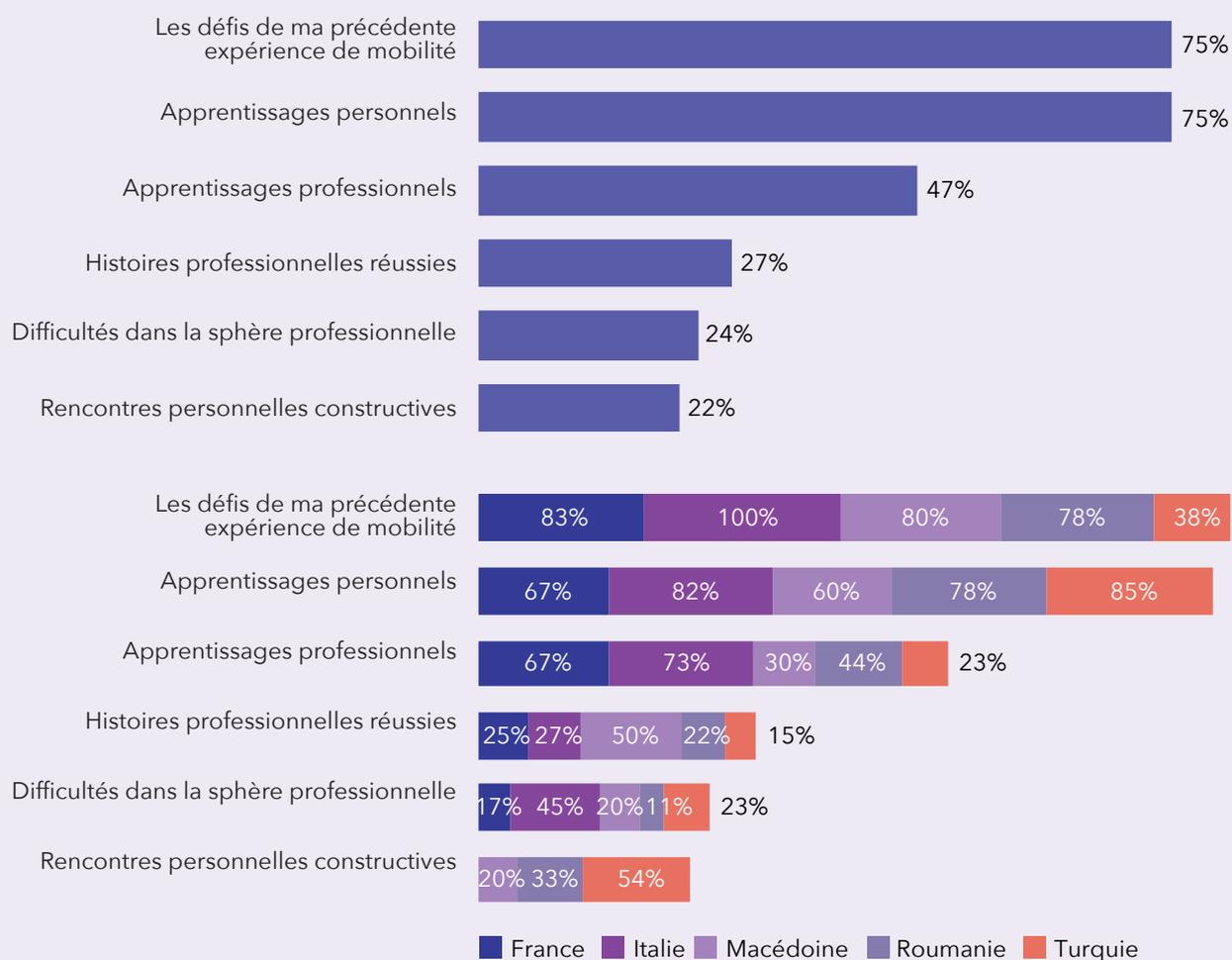
Cette tendance générale se reflète particulièrement dans les réponses de la France (79%) et de l'Italie (87%). Les participants de Macédoine

(71%), de Turquie (67%) et de Roumanie (71%) confirment également l'intérêt pour les expériences internationales et professionnelles.

Les répondants de ces trois pays expriment en outre un vif intérêt pour connaître la motivation de leur mentor à participer à une relation de mentorat. Enfin, les réponses de la Roumanie ajoutent un intérêt supplémentaire à connaître les objectifs personnels de leur mentor (70%).

75% des mentorés pensent qu'il serait utile de partager l'apprentissage personnel et les défis rencontrés par les mentors au cours de leurs précédentes expériences de mobilité.

QUELS TYPES D'APPRENTISSAGES SERAIENT UTILES À PARTAGER AVEC LE MENTORÉ ?



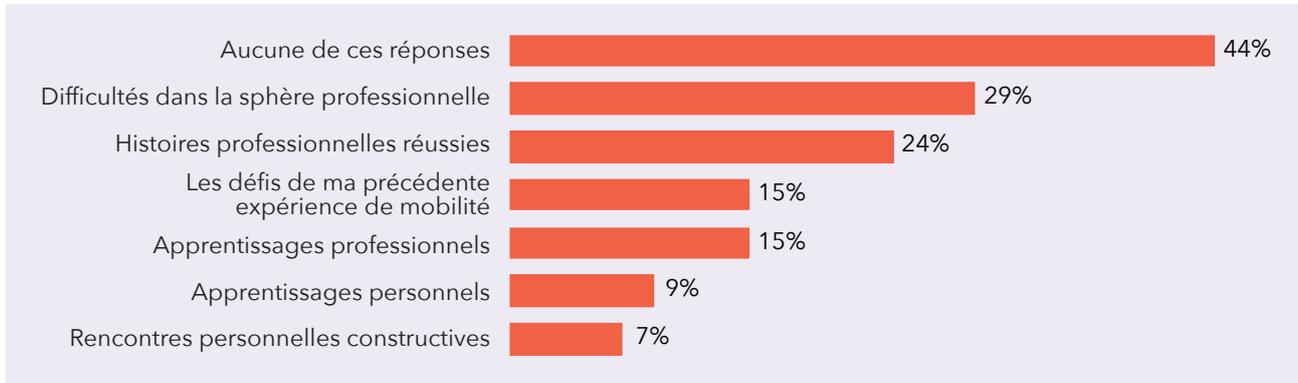
Selon les résultats globaux, 75% des mentors estiment que les apprentissages personnels et les défis qu'ils ont relevés seraient utiles à partager avec les mentorés. Outre ces deux apprentissages, les apprentissages professionnels sont jugés utiles à partager par 47% d'entre eux.

Cependant, selon les résultats par pays, 54% des mentors en Turquie et 33% des mentors en Europe sont d'avis que les apprentissages

personnels et les défis qu'ils ont relevés seraient utiles à partager avec les mentorés.

Les mentors roumains considèrent que la construction de rencontre personnelles est un apprentissage qu'il serait utile de partager avec le mentoré. En outre, 50% des mentors de Macédoine ont déclaré que le partage d'histoires professionnelles réussies serait utile pour le mentoré.

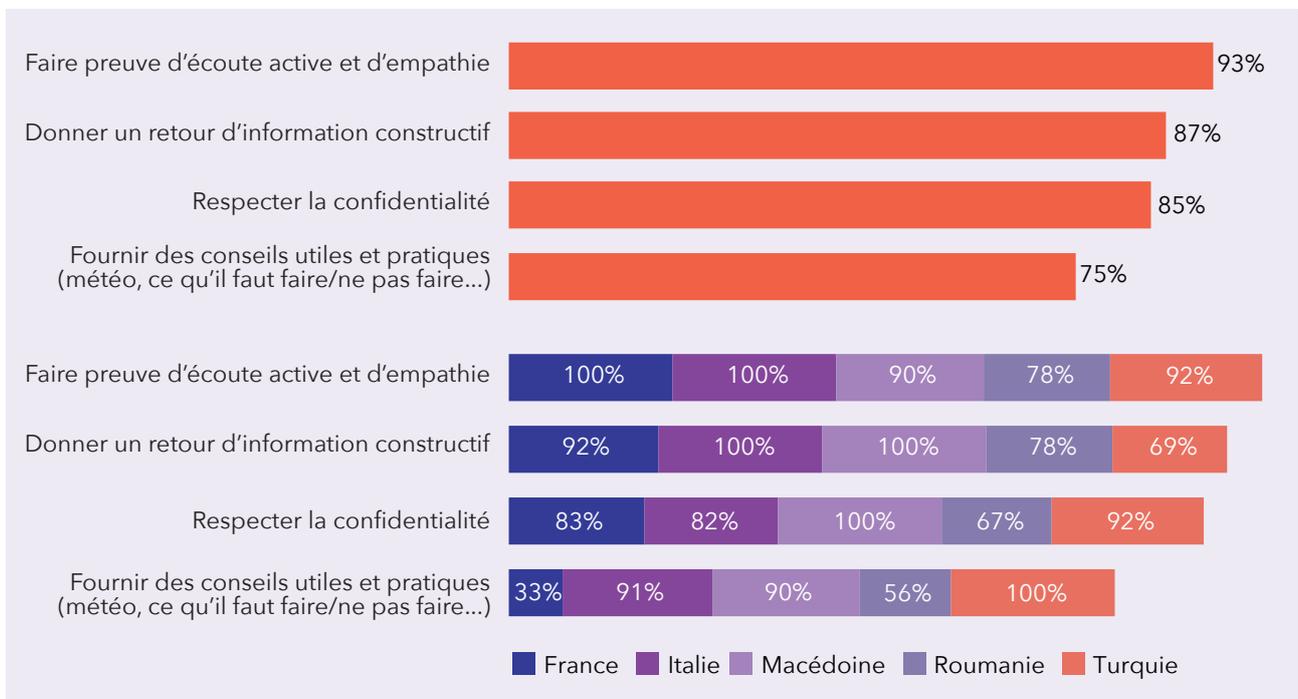
Quels types d'apprentissages ou d'informations pensez-vous qu'il n'est pas approprié de partager avec votre mentoré ?



44% des mentors ont répondu qu'ils ne trouvaient aucun des sujets mentionnés inapproprié. Cela signifie que les mentors sont prêts à discuter de ces sujets avec leurs mentorés s'ils le jugent pertinent ou nécessaire.

D'autre part, les mentors ont déclaré que la discussion des difficultés professionnelles (29%) et le partage des réussites professionnelles (24%) étaient considérés comme des sujets inappropriés pour la discussion avec les mentorés.

Quelles sont les responsabilités des mentors ?



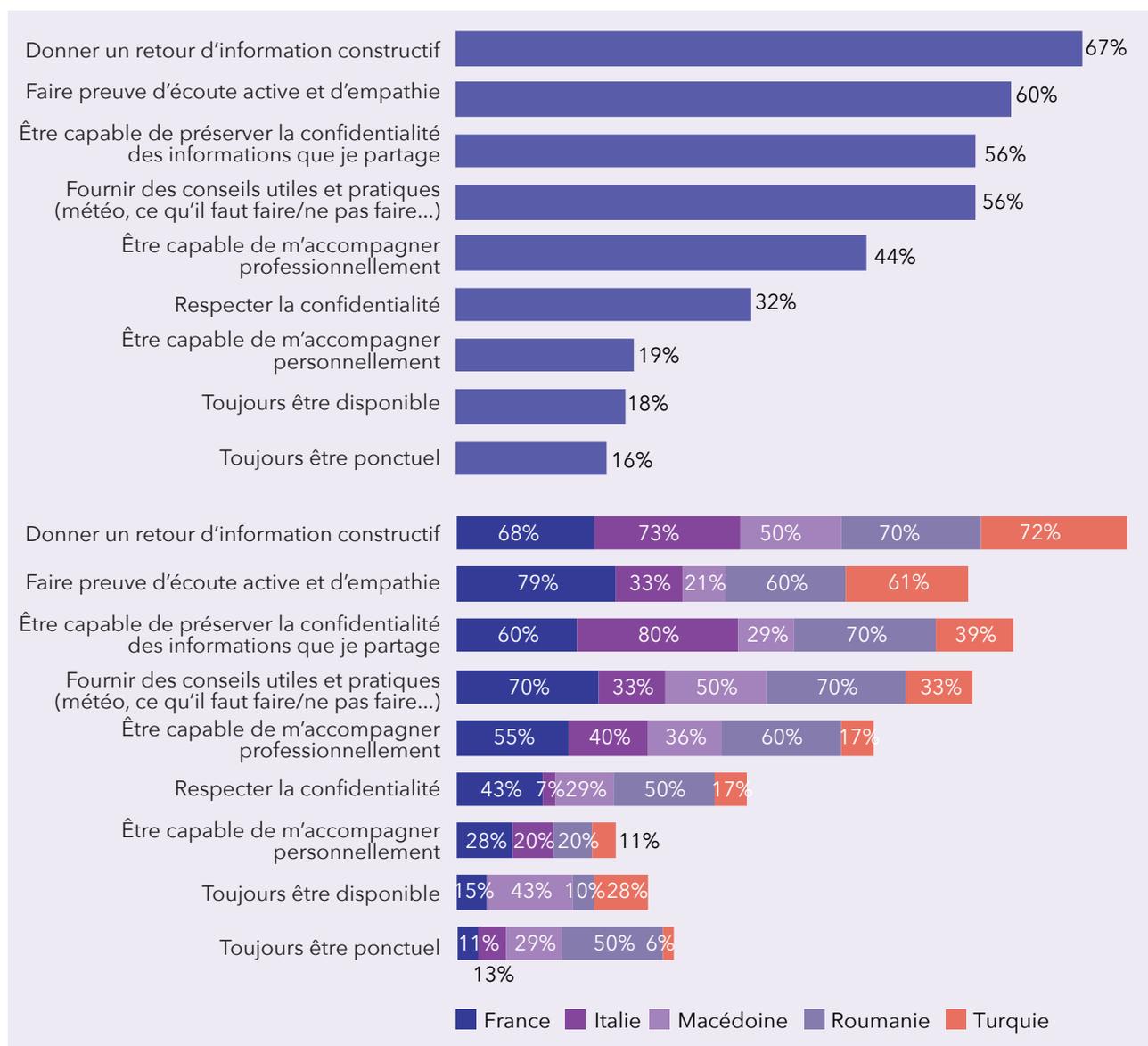
Pour l'essentiel, les répondants ont identifié les responsabilités suivantes comme étant les plus importantes pour le mentor : faire preuve d'écoute active et d'empathie (93%), donner

un retour d'information constructif (87%), respecter l'espace personnel (87%), respecter la confidentialité (85%), fournir des conseils utiles et pratiques (75%).

Les réponses données par les participants des cinq pays concernés par l'étude confirment la moyenne ; seules les personnes interrogées

en France et en Roumanie ont déclaré moins fréquemment avoir la responsabilité de fournir des conseils utiles et pratiques.

Quelles sont les responsabilités des mentors selon les mentorés ?



En général, les répondants ont identifié les points suivants comme étant les principales responsabilités que les mentors devraient avoir : donner un retour d'information constructif (67%), faire preuve d'écoute active et d'empathie (60%), être capable de maintenir la confidentialité des informations partagées (56%), fournir des conseils utiles et pratiques (56%) et être capable de soutenir les mentorés sur le plan professionnel (44%).

Les réponses les moins fréquentes sont d'être capable de soutenir les mentorés d'un point de vue personnel (19%), être toujours disponible (18%) et être toujours ponctuel (16%).

Cette tendance générale se confirme lorsqu'on examine les résultats par pays, même si les répondants de Macédoine (43%) et de Turquie (28%) ont choisi l'option « être toujours disponible », contrairement à la tendance générale.

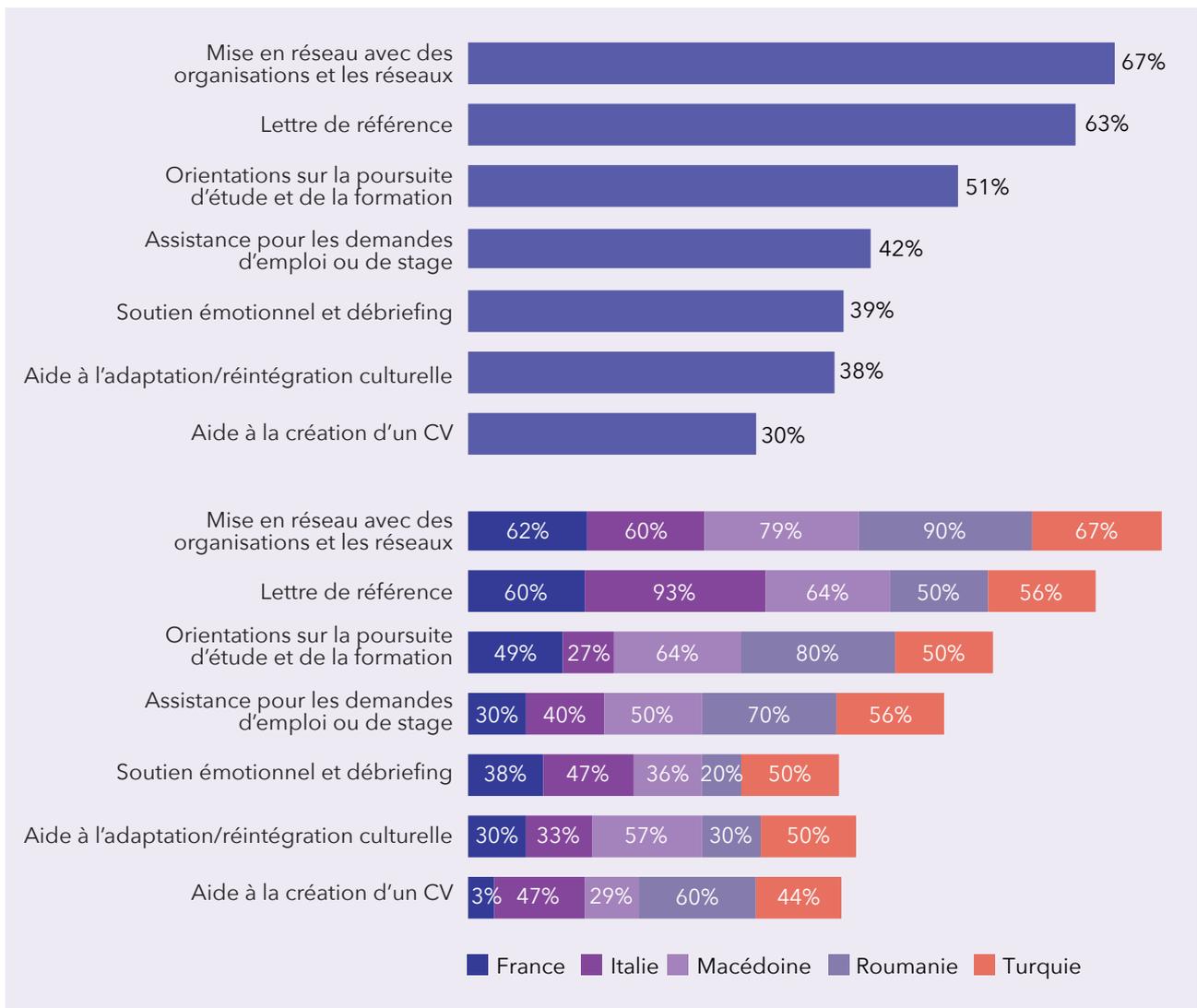
Le fait que les réponses «être capable de soutenir le mentoré personnellement», «être toujours disponible» et «être toujours ponctuel» aient été les moins choisies, laisse supposer que, d'une part, les mentorés considèrent les mentors comme des professionnels avec lesquels partager une relation basée sur le soutien, la confiance et la connaissance mutuelle, mais, d'autre part, de qui il est prioritaire de recevoir un soutien pour des questions professionnelles plutôt que personnelles. Par ces réponses, les mentorés démontrent qu'ils reconnaissent la

nécessité de limites et des frontières dans le rôle du mentor, puisqu'ils ne s'attendent pas à ce qu'il soit constamment disponible.

Si l'on compare les réponses des mentors et des mentorés, il apparaît que les deux groupes ont des attentes similaires à l'égard d'un programme de mentorat. Parmi les responsabilités que les deux groupes attribuent au rôle de mentor, le fait de donner un retour d'information constructif, d'être à l'écoute, de faire preuve d'empathie et de fournir des conseils utiles et pratiques sont les plus soulignés.

Les mentorés cherchent à obtenir des lettres de recommandation et à élargir leur réseau.

RÉSULTATS ATTENDUS À LA FIN DE LA MOBILITÉ



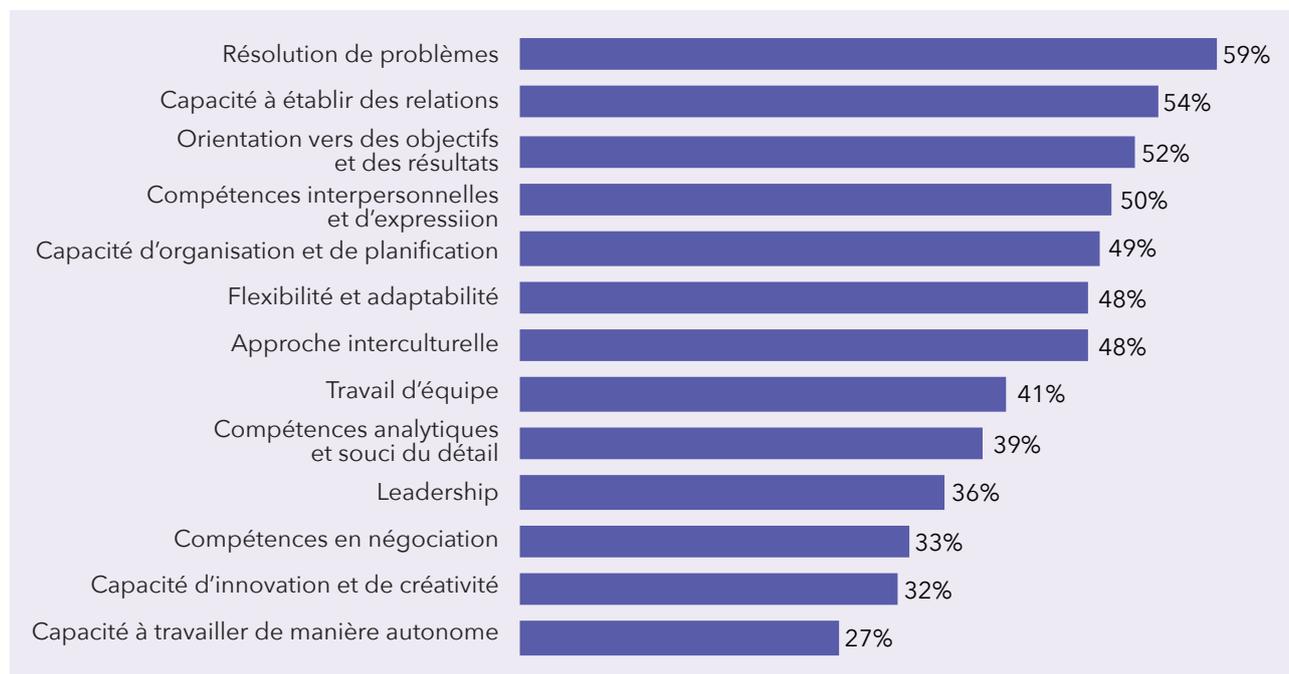
Pour la fin du projet de mobilité, les réponses des mentorés montrent qu'ils auraient encore besoin du soutien des mentors à la fin du projet. Les mentorés aimeraient bénéficier du soutien des mentors pour leurs futurs projets professionnels : 63% des répondants souhaitent bénéficier de l'expérience de leur mentor en recevant des lettres de référence. 67% des répondants aimeraient également être mis en contact avec d'autres organisations ou réseaux avec lesquels le mentor est en contact à leur retour et 51% des répondants expriment le besoin d'être guidés dans la poursuite de leur formation ou de leurs études.

Si l'on se concentre sur les résultats par pays, la majorité des répondants de Turquie (67%), la Roumanie (90%), la Macédoine (79%) et la

France (62%) indiquent que leur principal besoin après leur mobilité est d'être soutenus pour accéder à des réseaux professionnels. Cependant, 93% des répondants italiens ont répondu qu'ils auraient besoin d'une lettre de référence avec l'aide de leur mentor.

Si l'on considère les résultats dans leur ensemble, il semble que les mentorés recherchent un soutien de la part des mentors au-delà du suivi pragmatique qu'ils peuvent offrir avant et pendant la mobilité. Ils expriment le désir de bénéficier de l'expérience de mentorat après leur mobilité pour aider à valoriser l'expérience sur le plan professionnel et bénéficier d'une orientation et d'un soutien professionnel personnalisés.

Quelles sont les compétences non techniques que les mentorés espèrent développer avec le soutien du mentor ?

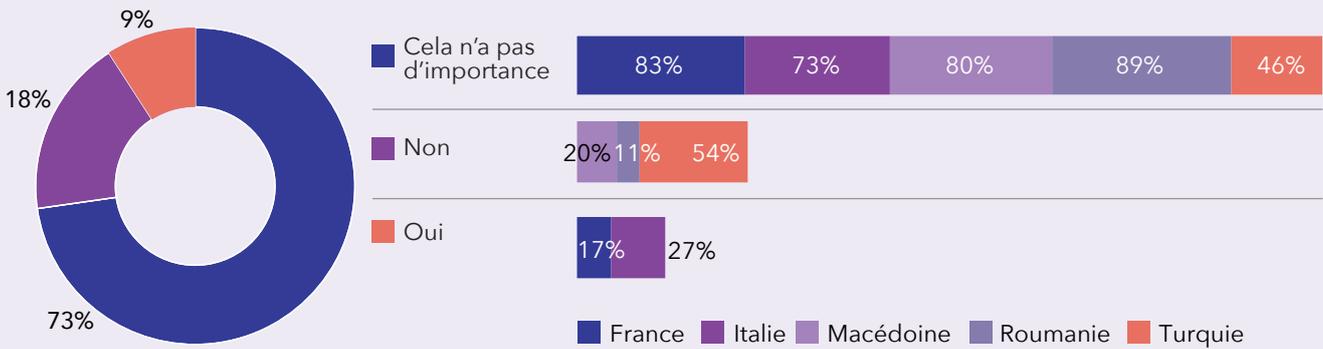


Les principales compétences non techniques que les mentorés espèrent développer avec le soutien du mentor sont : la résolution de problèmes (59%), la capacité à établir des relations (54%), l'orientation vers des objectifs et des résultats (52%), les compétences interpersonnelles et expressives (50%), la capacité à organiser et à planifier (49%), la flexibilité et l'adaptabilité (48%), l'approche interculturelle (48%).

Bien que certaines options aient été choisies plus souvent que d'autres, toutes les compétences indiquées dans le questionnaire ont été sélectionnées à de nombreuses reprises : cela reflète la tendance actuelle à considérer les compétences non techniques comme des compétences importantes/essentielles à acquérir dans la vie professionnelle, personnelle et sociale d'une personne.

Pour 73% des mentors, il importe peu que leurs mentorés aient le même parcours qu’eux.

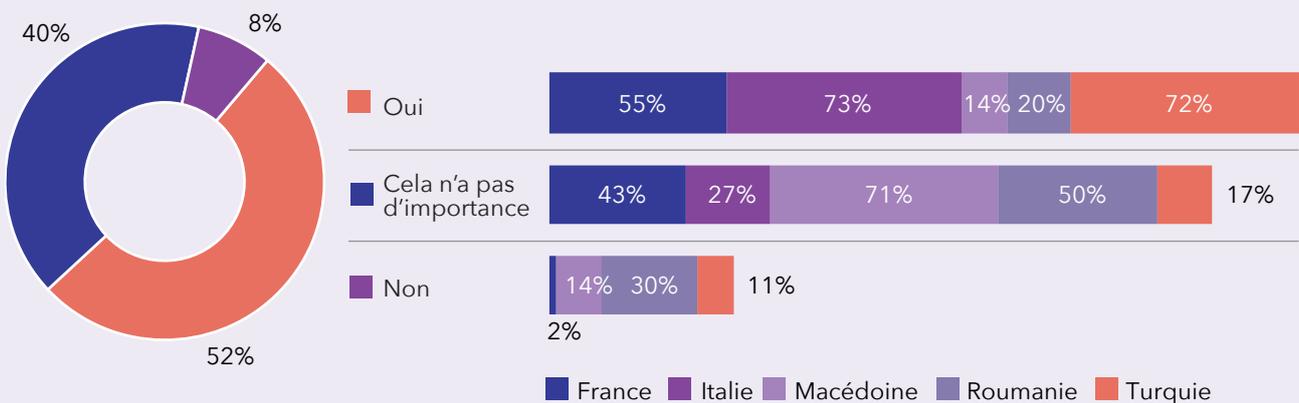
LES MENTORS PRÉFÈRENT-ILS AVOIR UN MENTORÉ AYANT LE MÊME PARCOURS QU’EUX ?



En moyenne, il semble que les mentors ne souhaitent pas nécessairement que les mentorés aient le même parcours qu’eux. 73% des répondants n’ont exprimé aucune préférence à ce sujet. Ils sont convaincus que la relation peut être fructueuse et pertinente même si leur parcours est différent.

Dans le détail par pays, plus de 70% des Français, des Italiens, des Macédoniens et des Roumains ont répondu que «cela n’a pas d’importance». En revanche, les Turcs ont une opinion plus tranchée, 54% d’entre eux estiment que les mentorés pourraient ne pas avoir le même parcours.

52% des personnes interrogées ont déclaré qu’elles préféreraient avoir un mentor ayant vécu une expérience similaire à la leur.



52% des personnes interrogées ont déclaré qu’elles préféreraient avoir un mentor ayant vécu une expérience similaire à la leur. 40% ont répondu que cela n’avait pas d’importance.

Les résultats par pays présentent des différences significatives. Les répondants français,

italiens et turcs préfèrent que leurs mentors aient une expérience similaire, tandis que les Macédoniens et les Roumains considèrent que cela n’a pas d’importance. 30% des Roumains ont même répondu qu’ils ne voulaient pas que leurs mentors aient une expérience similaire.

Les résultats des mentors et des mentorés sont en corrélation avec les tendances identifiées dans les questions précédentes.

Alors que 73% des mentors ont répondu qu'ils ne se souciaient pas que leurs mentorés aient une expérience similaire, 52% des mentorés

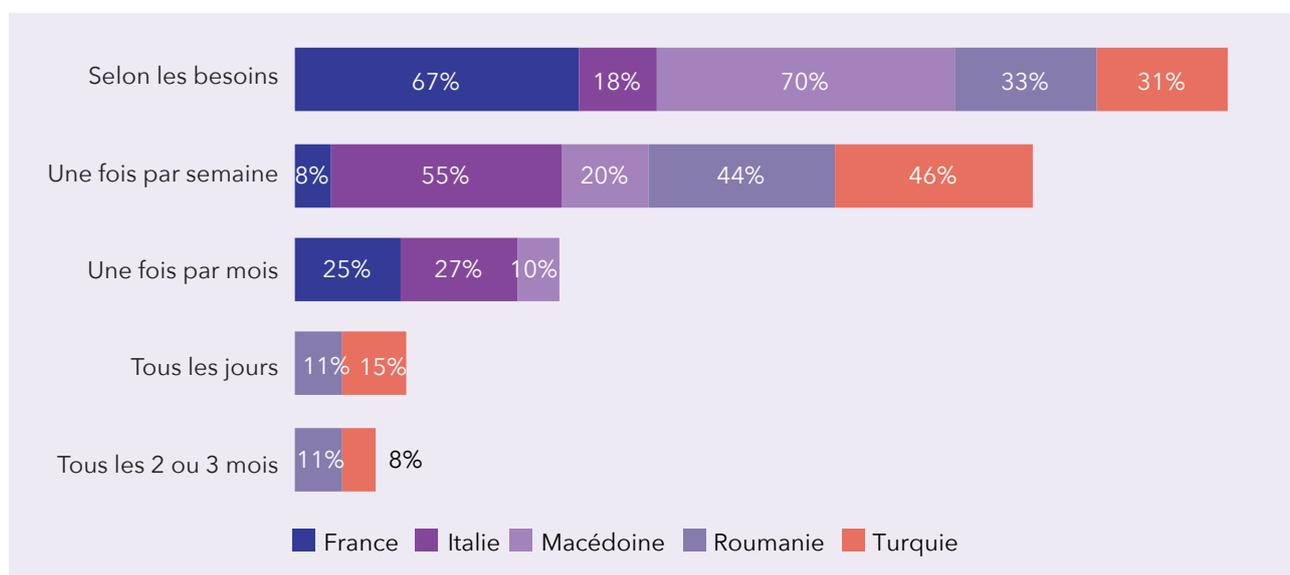
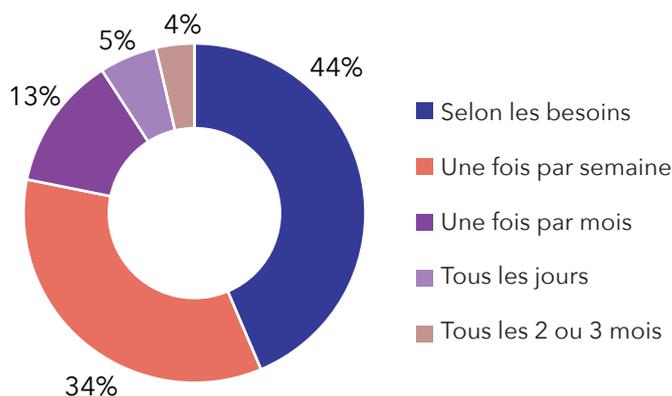
ont répondu qu'ils le préféraient. Cette différence dans les attentes pourrait s'expliquer par le besoin exprimé par les mentorés de bénéficier d'une orientation et d'un soutien professionnels de la part des mentors.

DISPONIBILITÉ, LIMITES ET CANAUX DE COMMUNICATION

Dans l'ensemble, 78% des mentors déclarent être disponibles pour leurs mentorés chaque fois qu'ils ont besoin d'eux ou au moins une fois par semaine (45% par option, à la fois en général et par pays). Les mentors de Macédoine et de France manifestent leur volonté de s'engager plus nettement que ceux des autres pays participants.

Si les mentors sont disponibles en cas de besoin ou une fois par semaine, seuls les répondants turcs (15%) et roumains (11%) sont disponibles tous les jours pour soutenir leurs mentorés, aucun des répondants macédoniens, français et italiens n'ayant choisi cette option.

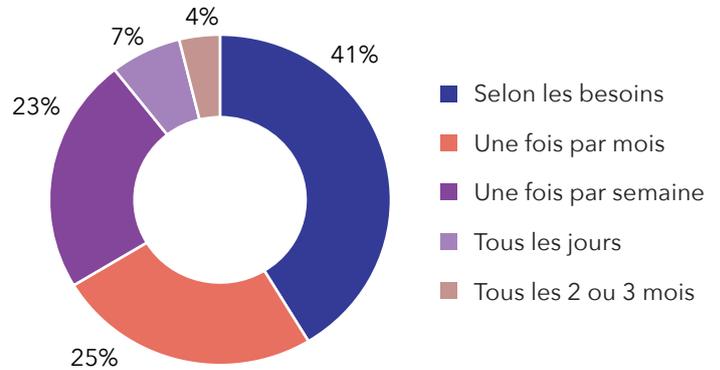
À quelle fréquence les mentors sont-ils disponibles pour soutenir les mentorés ?



41% des mentorés s'attendent à avoir des contacts avec leurs mentors en cas de besoin.

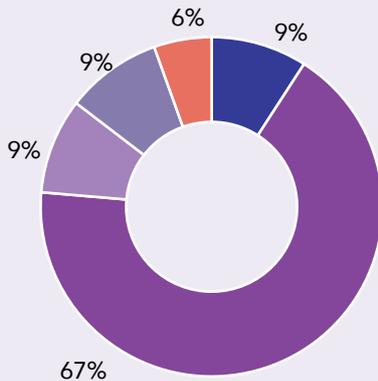
41% des mentorés attendent un contact avec le mentor lorsqu'ils en ont besoin. En outre, 23% et 25% des mentorés attendent un contact avec leurs mentors respectivement une fois par semaine et une fois par mois.

Tant les mentors que les mentorés sont d'accord sur la fréquence des contacts, avec environ 41% des répondants des deux groupes déclarant qu'ils ont besoin d'être en contact l'un avec l'autre en cas de besoin. Les mentors sont plus susceptibles d'être disponibles une fois par semaine, tandis que les mentorés accordent autant d'importance au fait d'être contactés une fois par mois.



Les mentors sont disposés à être disponibles pendant toute la durée de la période de mobilité, quelle qu'en soit la durée.

QUELLE EST LA DURÉE DE DISPONIBILITÉ D'UN MENTOR ?

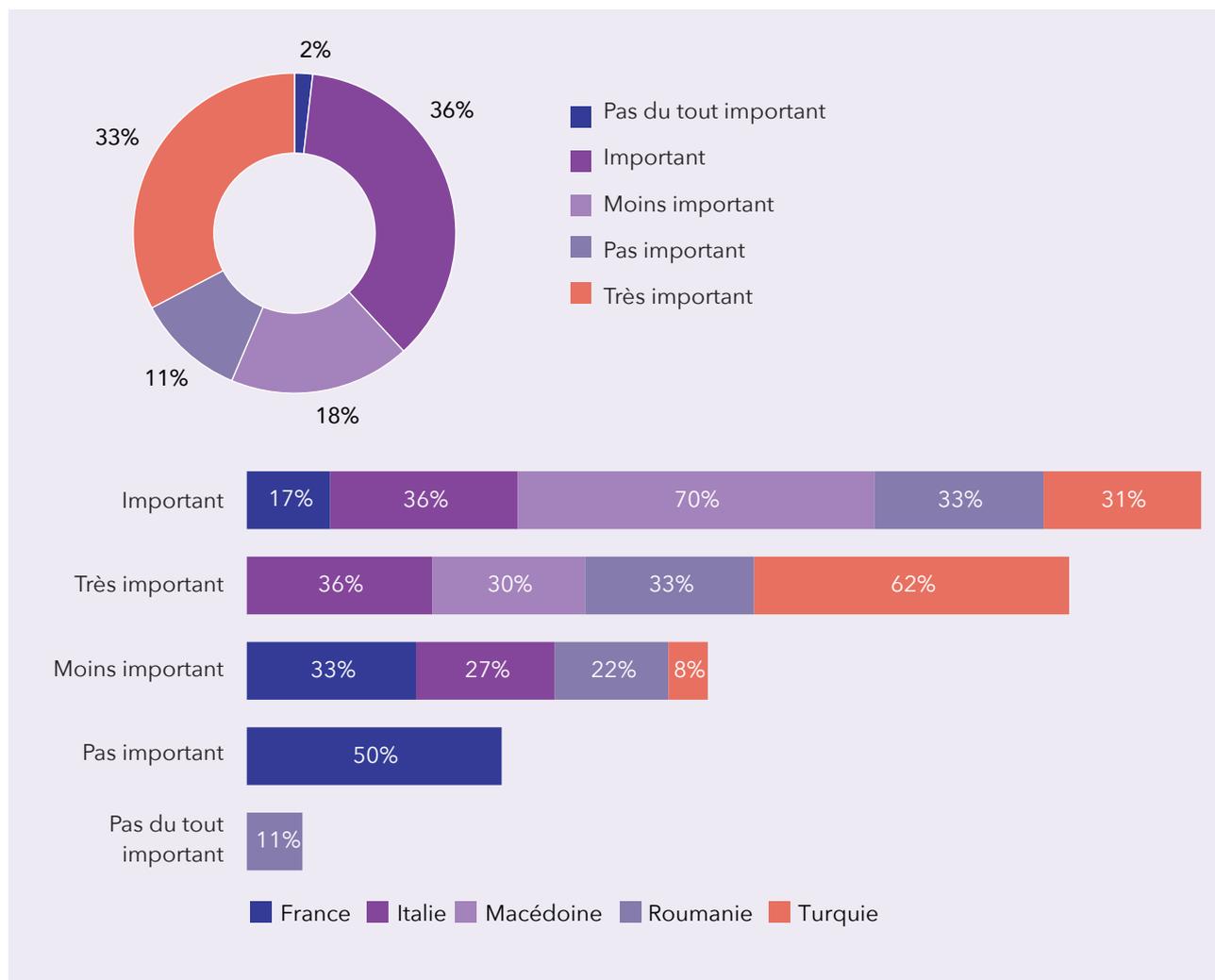


La majorité des répondants intéressés par le rôle de mentor à l'avenir indiquent qu'ils s'engagent à assurer le mentorat pendant la période de mobilité, quelle qu'en soit la durée (67%).

- Pour moi, cela dépend beaucoup du contexte
- Pendant la période de mobilité, quelle que soit sa durée
- De 3 à 6 mois
- Jusqu'à 1 an
- Jusqu'à 3 mois



L'importance de la présence physique dans une relation de mentorat.



36% des répondants considèrent qu'il est important d'être physiquement présent pour soutenir le mentoré, en particulier les Macédoïens qui ont voté à 70% pour cette option. La deuxième option la plus choisie par 33% des répondants est qu'il est moins important d'être physiquement présent (33% en France, 27% en Italie, 22% en Roumanie).

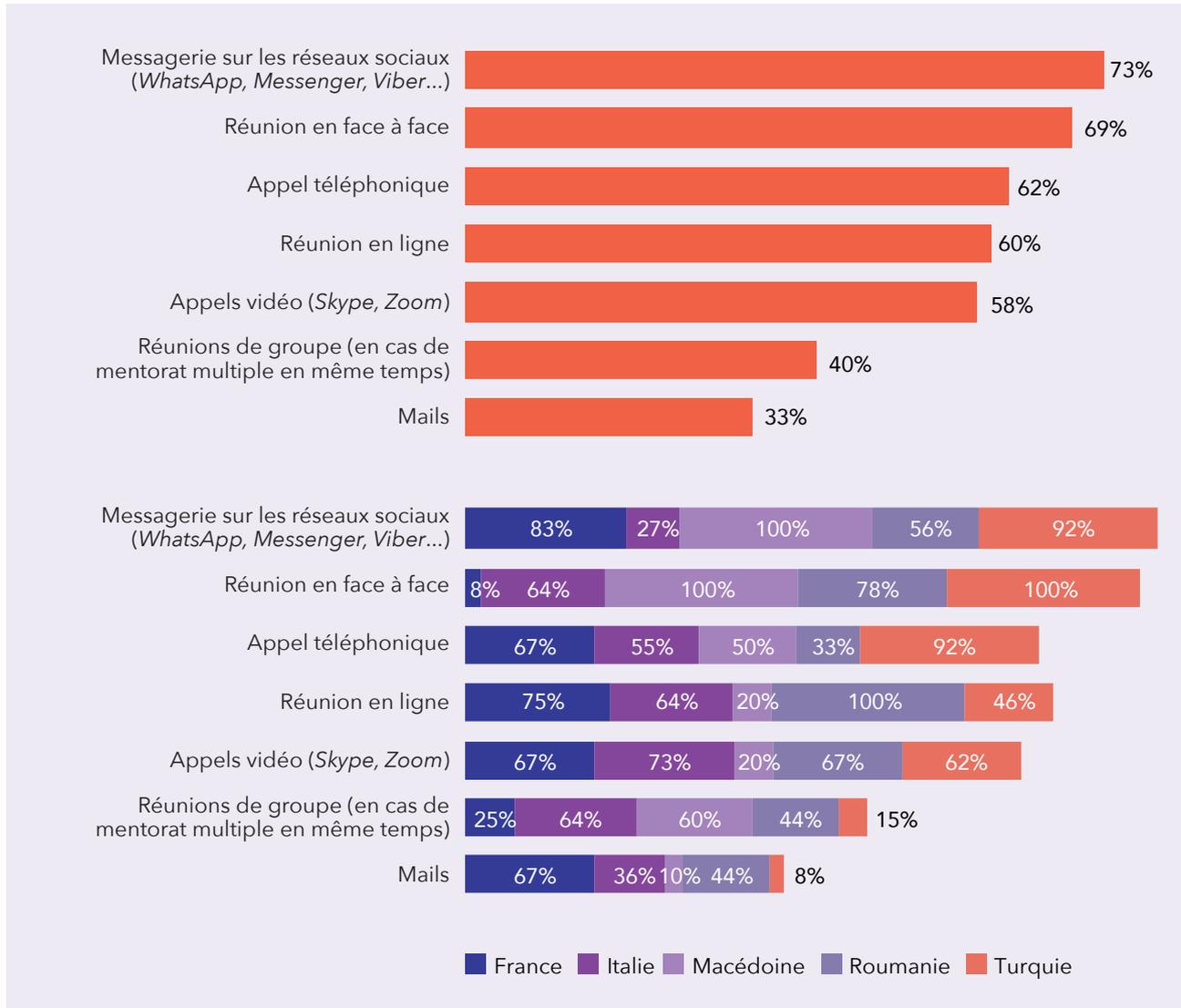
Cette question peut être reliée à la question suivante sur la méthode de contact préférée. 73 % des mentors et 64% des mentorés recommandent la messagerie sur les médias sociaux comme principale forme de contact, tandis que 69 % des mentors et 58 % des mentorés préfé-

raient également une rencontre en personne.

Ces réponses montrent que les deux méthodes de communication (en ligne et en personne) peuvent être envisagées pour le mentorat.

Les programmes de mentorat devraient donc aborder la question avant le matching entre mentors et mentorés et permettre à chaque partie de choisir le moyen de communication le plus adapté.

Différents types de canaux de communication pour les mentors.



Globalement, 73% des mentors communiqueraient avec leurs mentorés par le biais de messages sur les médias sociaux et 69% par des réunions en face à face. Toutefois, si l'on examine les résultats par pays, des différences sont perceptibles. 100% des répondants macédoniens sont favorables à la messagerie sur les réseaux sociaux pour la communication, contre seulement 27% des répondants italiens.

100% des Macédoniens ont également choisi l'option des réunions en face-à-face avec leurs mentorés, alors que seuls 8% des répondants français ont voté pour cette option.

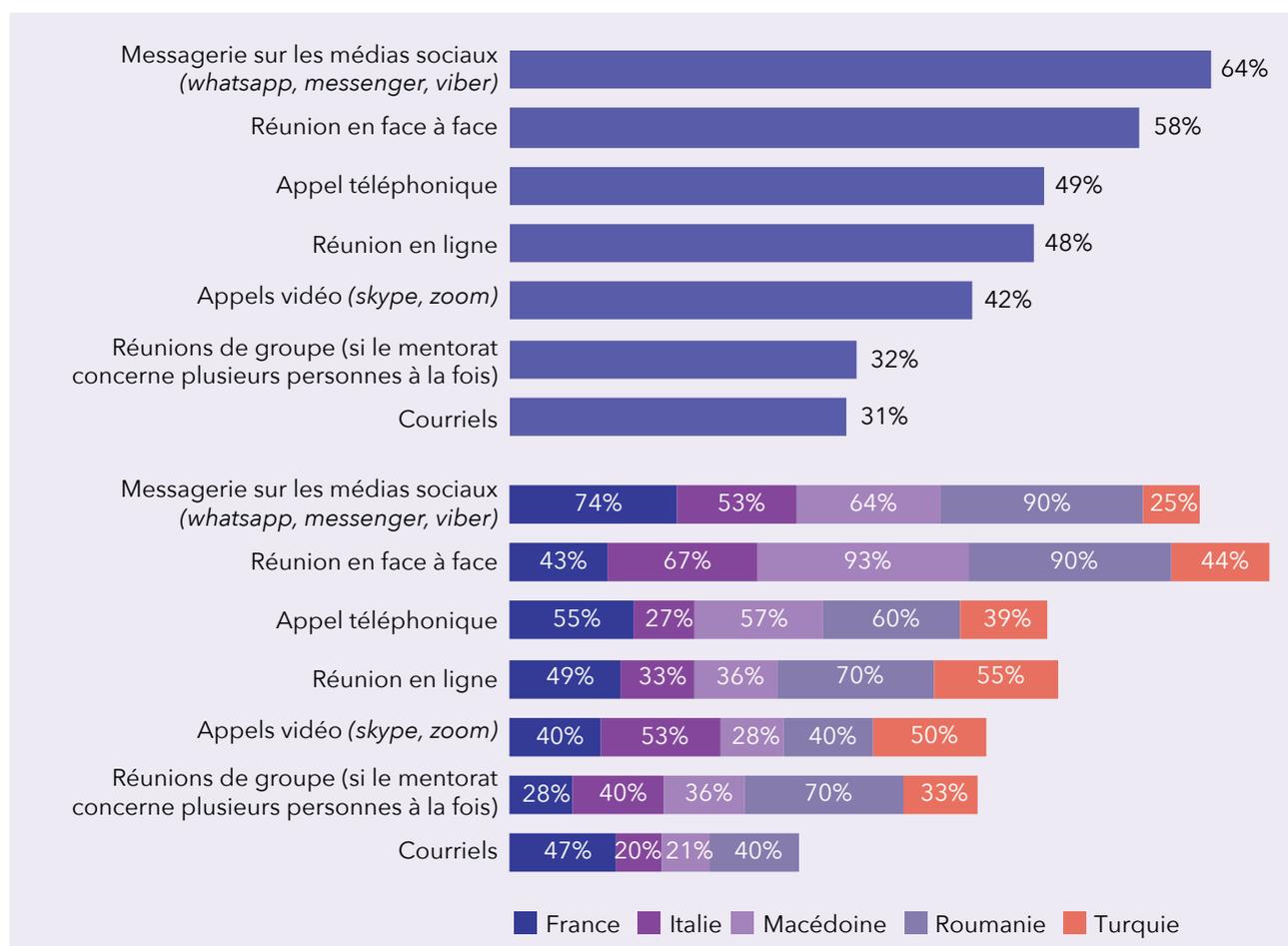
Les appels téléphoniques constituent une autre méthode de communication très utilisée.

Au niveau international, 62% des répondants ont opté pour cette option. Cependant, il existe à nouveau des différences conséquentes entre les pays : les appels téléphoniques seraient utilisés par 92% des répondants turcs mais seulement par 33% des répondants roumains.

Enfin, les répondants français communiqueraient presque exclusivement en ligne, tandis que les Macédoniens et les Turcs préféreraient des formes de contact plus directes, telles que des réunions en personne. Ces spécificités nationales doivent être prises en compte lors de l'élaboration d'un programme de mentorat.

Les rencontres en face à face et les messages sur les médias sociaux sont les principaux moyens de maintenir le contact pour les mentorés.

COMMENT MAINTENIR LE CONTACT ?



En général, 64% des mentorés préfèrent communiquer avec leurs mentors via les médias sociaux. Ce chiffre est suivi de près par 57 % des mentorés qui préfèrent les réunions en face à face. En ce qui concerne les réunions en face à face, il existe des différences entre les pays, puisque plus de 90 % des mentorés roumains et macédoniens préfèrent les réunions en face à face, alors que seulement 44 % des mentorés turcs et 43 % des mentorés français préfèrent cette méthode de communication. Les tendances des mentors et des mentorés concernant les moyens de communication sont différentes, mais similaires en termes de proportion. La majorité des mentors et des mentorés de Macédoine et de Roumanie préfèrent les réunions en face à face, tandis que la majorité des Italiens et des Français préfèrent la communication en ligne. Les mentorés de Turquie sont moins partagés et considèrent les réunions en

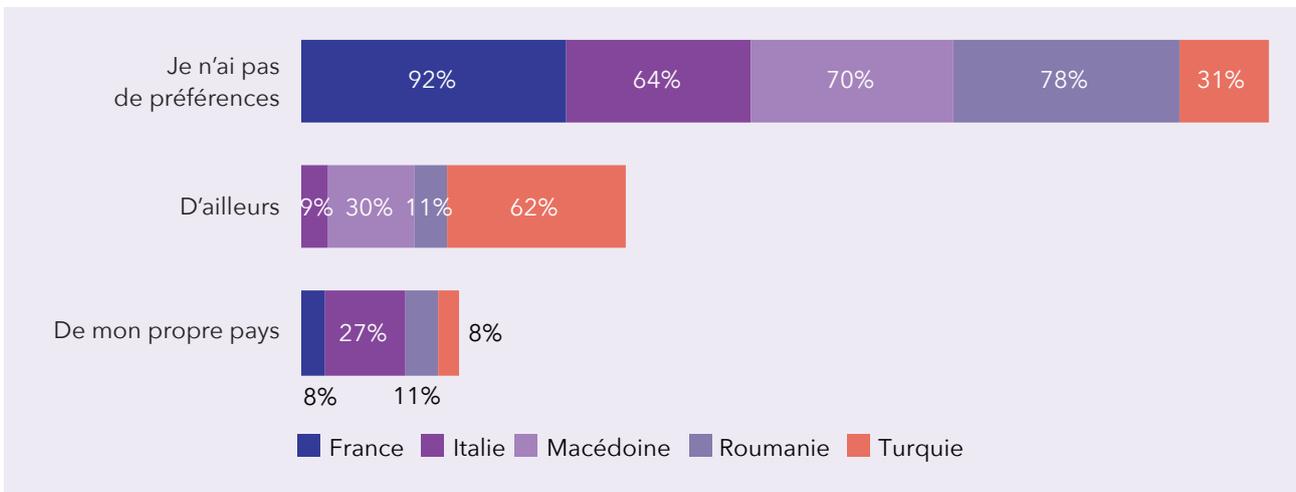
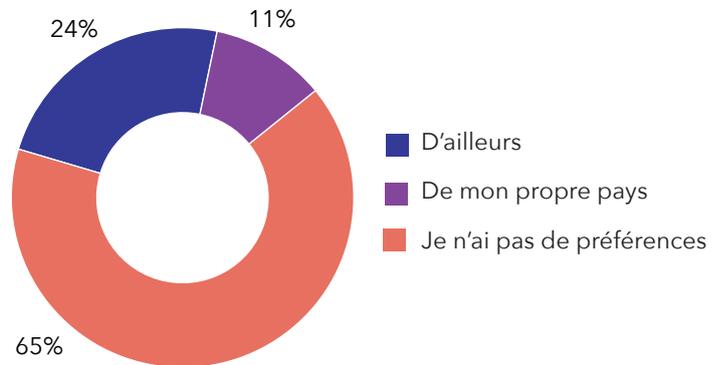
ligne (55 %) et les appels vidéo (50 %) comme les principaux moyens de communication.

Bien que les réunions en face à face soient considérées comme importantes, les mentors et les personnes conseillées sont ouverts à la communication en ligne par le biais de différents types de canaux de communication tels que les appels vidéo, les salons de discussion, les messages sur les médias sociaux, les appels téléphoniques ou les courriels. Il est clair que les moyens de communication en ligne restent essentiels pour un programme de mentorat en mobilité internationale. Toutefois, le recours à des réunions en face à face, lorsque cela est possible, reste une option qui doit être envisagée au cas par cas.

Les mentors et les mentorés s'accordent à dire que les messages des médias sociaux sont le principal moyen de communication.

LA RELATION ENTRE LES MENTORS ET LES MENTORÉS

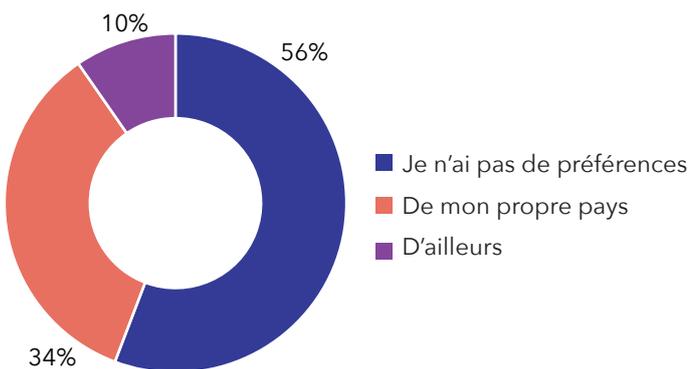
65% des mentors n'ont pas de préférence quant au choix d'un mentoré originaire de leur pays ou d'ailleurs.



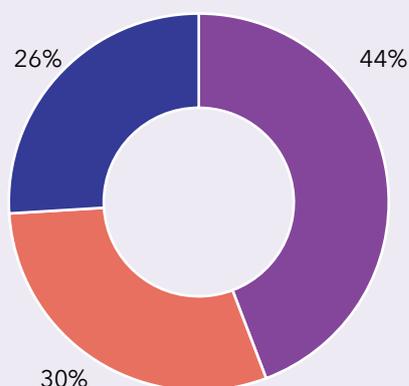
Globalement, la grande majorité des répondants (65%) ont déclaré n'avoir aucune préférence quant au pays d'origine de leur mentoré, ils seraient donc prêts à encadrer des mentorés de leur propre pays ou d'un autre pays.

L'analyse des réponses des différents pays montre que les répondants de France (92%), d'Italie (64%), de Macédoine (70%) et de Roumanie (78%) confirment cette tendance, tandis que les répondants de Turquie préféreraient un mentoré d'un autre pays (62%).

56% des mentorés n'ont pas de préférence quant au fait d'avoir un mentor de leur propre pays ou d'ailleurs.

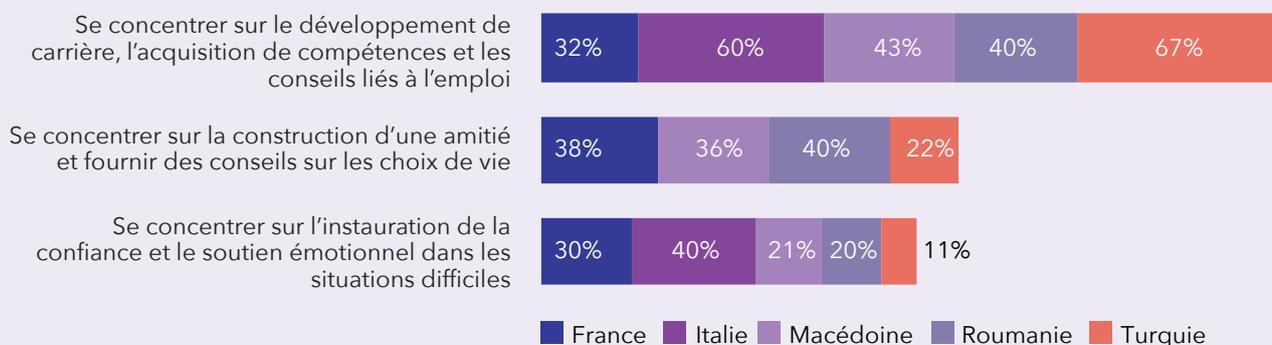


La majorité des répondants, tous pays confondus, ont déclaré n'avoir aucune préférence quant au pays d'origine de leur mentor (56%). Une autre grande partie des répondants ont indiqué qu'ils préféreraient partager la même provenance avec leur mentor (34%) et une proportion nettement plus faible préférerait un mentor originaire d'un autre pays (10%).



44% des mentorés souhaitent que leur relation soit axée sur le développement de carrière, l'acquisition de compétences et les conseils liés à l'emploi.

- Se concentrer sur le développement de carrière, l'acquisition de compétences et les conseils liés à l'emploi
- Se concentrer sur la construction d'une amitié et fournir des conseils sur les choix de vie
- Se concentrer sur l'instauration de la confiance et le soutien émotionnel dans les situations difficiles

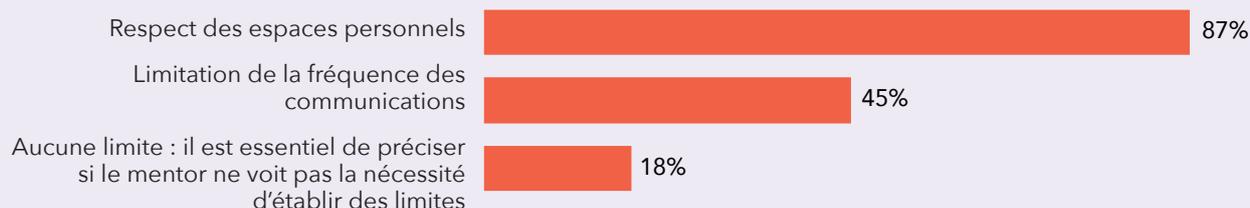


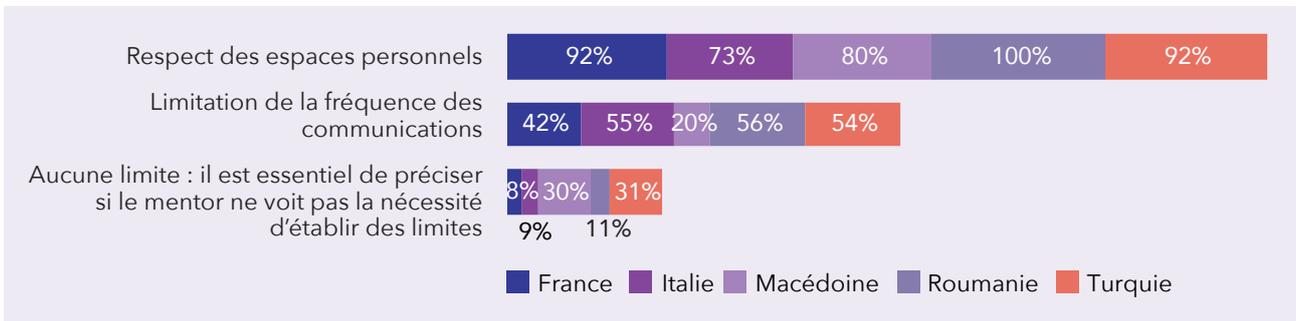
44% des mentorés s'attendent à ce que la relation de mentorat soit fondée sur le développement de carrière, l'acquisition de compétences et les conseils liés à l'emploi. Les mentorés italiens et turques sont les premiers dans cette catégorie avec plus de 60% d'entre eux, suivis de près par les macédoniens (43%) et les roumains (40%).

Les relations de mentorat basées sur la confiance et le soutien émotionnel ou fondées

sur l'amitié et les conseils en matière de choix de vie ont une valeur similaire pour les mentorés, 26% et 30% des répondants ayant déclaré que c'est le type de relation qu'ils souhaiteraient établir avec leur mentor pendant leur période de mobilité. Il est à noter que la confiance et le soutien émotionnel sont globalement considérés comme la relation de mentorat la moins appréciée par les mentorés, sauf en Italie.

Le respect des espaces personnels, selon les mentors.





La majorité des répondants des mentors (87%) ont indiqué que les participants devraient respecter l'espace personnel de chacun. Cette tendance est confirmée par les résultats par pays : tous les répondants roumains et 73% des répondants italiens ont répondu que le respect mutuel de l'espace personnel est une limite qui mérite d'être établie.

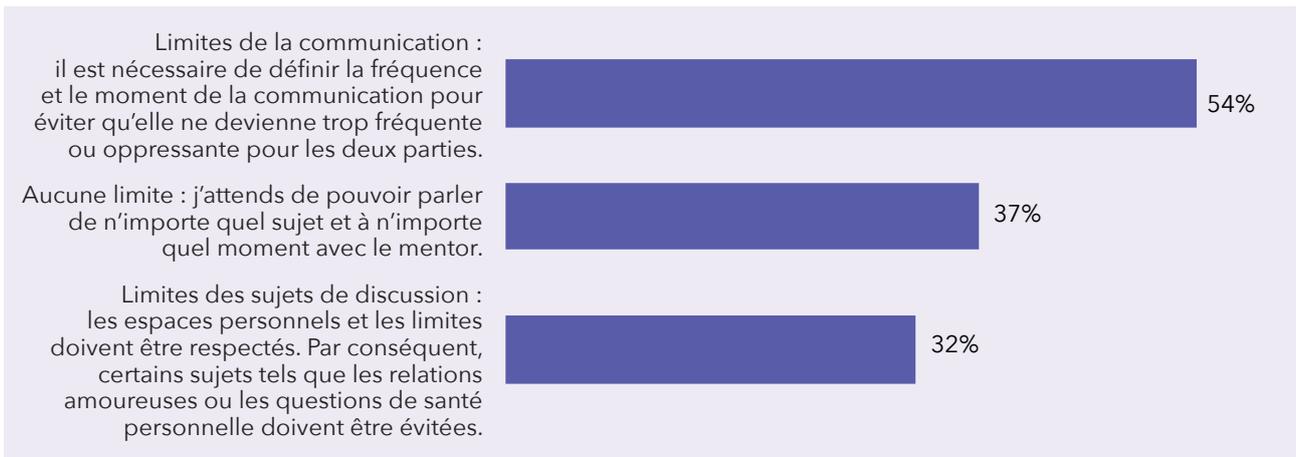
En outre, 45% des répondants insistent sur la nécessité d'établir des limites à la fréquence de communication, même s'ils ont indiqué dans leurs réponses précédentes qu'ils sont disponibles pour leurs mentorés chaque fois qu'ils en ont besoin ou au moins une fois par semaine. Seuls 18% des répondants considèrent qu'il est essentiel de clarifier les choses si le mentor ne voit pas la nécessité d'établir des limites.

Les options «limites sur la fréquence de communication» (45%) et «pas de limites : il est essentiel de clarifier si le mentor ne voit pas la nécessité d'établir des limites» (18%) ont été les moins choisies par les répondants de chaque pays.

20% des mentors de Macédoine ont répondu qu'il n'y avait pas de limites, tandis que les mentors des quatre autres pays l'ont choisi à environ 50% (54% Turquie, 56% Roumanie, 55% Italie et 42% France).

La Turquie et la Macédoine sont les deux pays parmi les autres avec le plus grand pourcentage (31% pour la Turquie et 30% pour la Macédoine) qui ont indiqué qu'il n'était pas nécessaire de mettre des limites à la relation.

Il est essentiel pour les mentorés de fixer des limites à la communication.



54% des répondants ont indiqué qu'il devrait y avoir des limites à la communication pour éviter qu'elle ne devienne trop fréquente ou oppressante pour les deux parties. 37% ont souligné qu'il ne devrait y avoir aucune limite et qu'ils s'attendent à pouvoir parler de n'importe quel

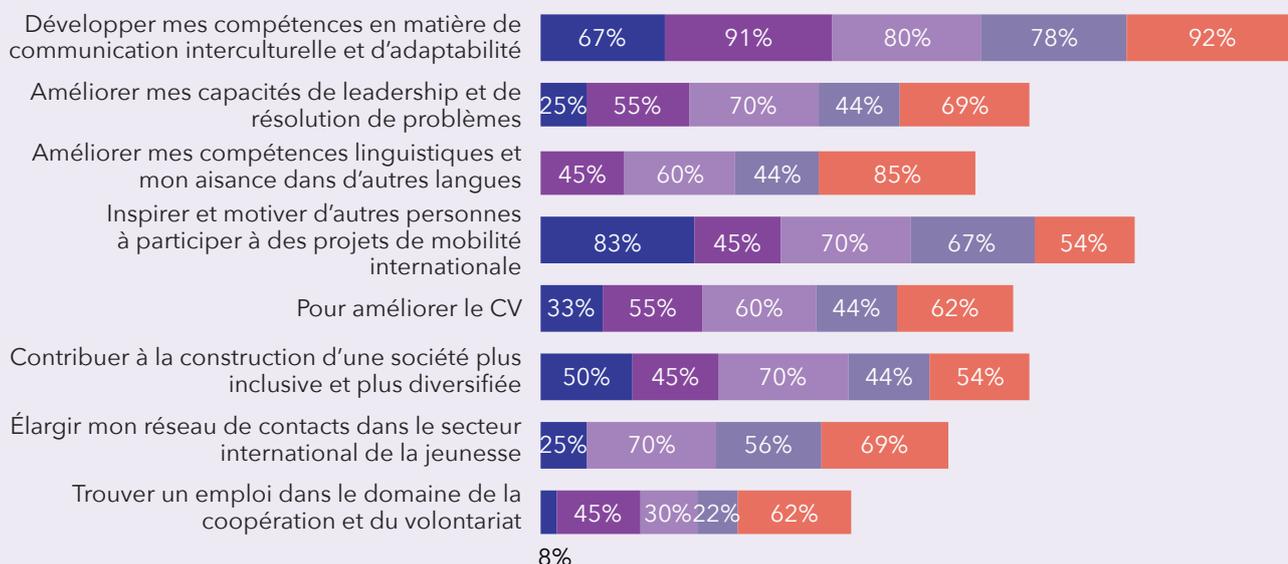
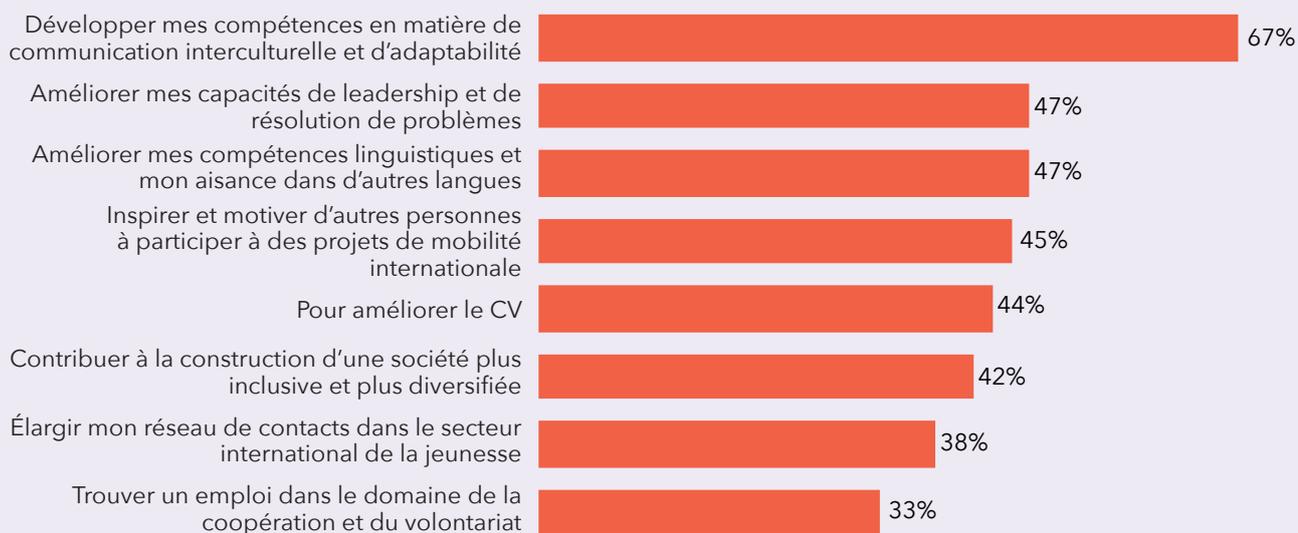
sujet et à n'importe quel moment avec le mentor. Les limites sur les sujets de discussion qui sont des espaces personnels et des frontières doivent être respectées, comme certains sujets tels que l'amour (32%).

APRÈS LA MOBILITÉ INTERNATIONALE

67% des mentors utiliseraient cette expérience pour développer leurs compétences interculturelles, en communication et adaptation.

Les mentors ont exprimé différentes manières d'utiliser leur expérience de mentorat à l'avenir, allant des compétences interculturelles, de communication et d'adaptabilité aux compétences non techniques telles que les compétences linguistiques, le leadership et les compétences en matière de résolution de problèmes. Il existe un lien étroit entre la motivation exprimée pour devenir mentor et l'utilisation future de l'expérience de mentorat. Cette variété d'attentes et de similitudes avec les motivations peut également être observée de manière uniforme lorsque l'on examine les résultats par pays.

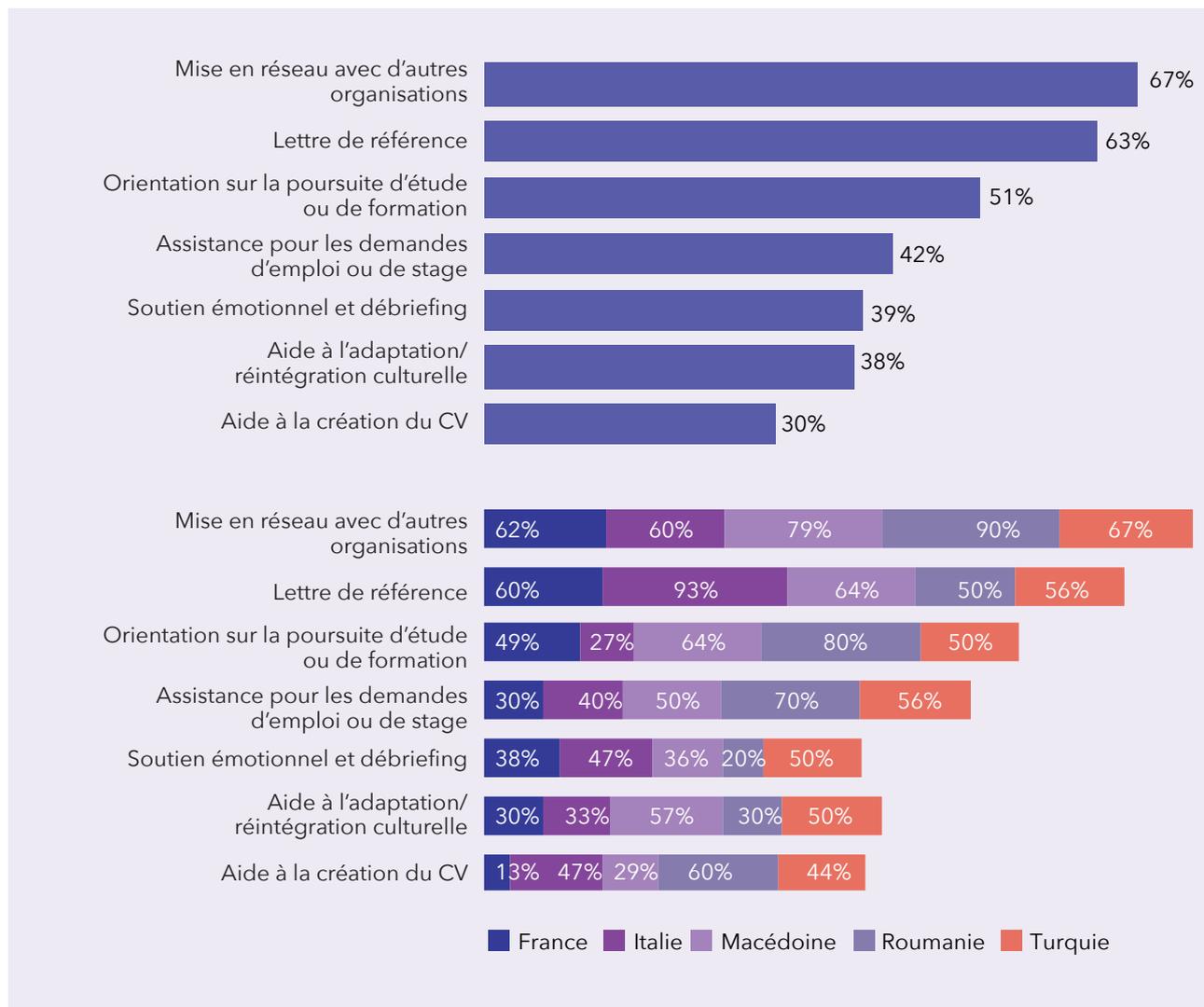
COMMENT LES MENTORS PEUVENT-ILS UTILISER CETTE EXPÉRIENCE DE MENTORAT À L'AVENIR ?



8%

■ France ■ Italie ■ Macédoine ■ Roumanie ■ Turquie

Quels sont les besoins des mentorés à la fin de l'expérience de mobilité ?



Conformément aux tendances précédentes, les mentorés ont exprimé leurs besoins en indiquant comment le programme de mentorat pourrait les aider à progresser sur le plan professionnel. 63% des mentorés ont mis l'accent sur les lettres de référence, 67% ont mentionné la mise en réseau avec des organisations ou d'autres réseaux. Le troisième besoin principal est de recevoir des conseils sur la poursuite d'étude ou de formation (51% des réponses).

Si l'on examine les différences par pays, pour les Turcs (67%), les Roumains (90%), les Macédoniens (79%) et les Français (62%), c'est la mise en réseau avec des organisations et des réseaux, tandis que pour les Italiens (93%), c'est l'obtention d'une lettre de référence.

DISCUSSION SUR LES RÉSULTATS

Les résultats de l'étude démontrent des **alignements et des variations entre les attentes et les motivations des mentors et des mentorés**. Ces variations se retrouvent également dans les pays de l'UE avec de légères divergences.

LES MOTIVATIONS ET LES ATTENTES DES MENTORS ET DES MENTORÉS

Tout au long de l'étude, des points communs importants méritent d'être mentionnés : les principales motivations qui poussent les mentors à s'engager dans des programmes de mentorat sont de guider et d'offrir des conseils aux mentorés et, deuxièmement, de faciliter l'acquisition de nouvelles compétences transversales. Les mentors expriment principalement le désir d'assumer un rôle d'écoute active et de s'imposer comme des personnes de confiance. Ils considèrent également que des compétences telles que l'écoute active, la capacité à fournir un retour d'information constructif et les compétences interculturelles sont les principales compétences requises pour ce rôle. Pour atteindre un tel objectif, une grande majorité des mentors soulignent la nécessité d'une formation et d'une orientation sur ces aptitudes en communication.

Entre-temps, les besoins exprimés par les mentorés correspondent dans une certaine mesure à ceux exprimés par les mentors. Les mentorés estiment que les compétences prééminentes des mentors devraient inclure l'aptitude à l'écoute active, la capacité à fournir un retour d'information constructif et la compétence en matière de communication interculturelle. Plus précisément, les deux catégories ont identifié des besoins similaires dans l'étude, tels que le besoin d'échanger avec quelqu'un qui a déjà eu une expérience à l'étranger et le besoin d'en apprendre davantage sur la culture et les traditions des pays d'accueil.

UNE APPROCHE PRAGMATIQUE DU MENTORAT

Il semble que les mentors et les mentorés apprécient tous la capacité des programmes de mentorat à faciliter l'échange d'informations pragmatiques et détaillées sur la culture, l'adaptation et l'intégration dans des pays spécifiques. Les mentorés veulent être rassurés sur le lieu et la culture dans lesquels ils s'engagent et les

mentors expriment également le désir de partager les informations sur la manière d'interagir avec la communauté locale. De même, les mentors estiment que les apprentissages personnels et les défis rencontrés au cours de leurs expériences de mobilité sont les sujets spécifiques qui devraient être partagés avec le mentoré.

Les deux profils de répondants s'accordent sur le soutien pratique fonctionnel et personnalisé qui peut être fourni au cours d'une expérience de mentorat, et les deux types de répondants, quel que soit leur pays d'origine, semblent principalement considérer que l'utilité d'un programme de mentorat pour les participants à la mobilité internationale est de faciliter l'arrivée et l'intégration au sein d'une communauté et d'une culture étrangères.

S'il n'est pas surprenant qu'une approche pragmatique du mentorat soit soulignée à la fois par les mentors et les mentorés - comme cela semble être le cas pour les avantages ad-hoc d'un programme de mentorat pour la mobilité internationale - il est intéressant de noter que les besoins et les motivations qui déterminent la nature de la relation entre un mentoré et un mentor varient de manière significative.

NATURE DE LA RELATION DE MENTORAT

Alors que les mentors expriment le besoin d'un lien plus personnel, comme la motivation, le parcours personnel, les apprentissages personnels et les défis de la mobilité précédente, les mentorés préfèrent créer un lien professionnel avec le mentor, axé sur



l'expérience professionnelle et internationale, la mise en réseau, la résolution de problèmes et la capacité à nouer des relations qui leur seraient profitables sur le plan professionnel. Les mentors sont prêts à être disponibles pour les mentorés et à les soutenir émotionnellement pendant leur mobilité.

Les mentorés s'intéressent à la contribution que les mentors peuvent apporter au niveau professionnel et s'attendent à ce que les mentors les aident à élargir leur réseau, en mentionnant que c'est la chose la plus importante à rapporter de la mobilité. Lorsqu'il a été demandé aux mentorés quelles étaient les compétences non techniques qu'ils espéraient développer avec le soutien de leur mentor, toutes les suggestions ont reçu un taux de réponse presque similaire. En fait, aucune des propositions n'a reçu plus de votes que les autres, du moins pas avec une grande marge. Cela prouve que les mentorés s'attendent à ce que la relation de mentorat les aide à développer toutes sortes de compétences non techniques.

Tant les mentors que les mentorés estiment que la vie privée est importante, mais ils divergent sur la manière d'atteindre le bon équilibre au cours du programme de mentorat. Les mentorés sont prêts à avoir une relation avec le mentor et à parler de n'importe quel sujet avec. D'un autre côté, les mentors sont très favorables à l'établissement de limites avec leurs mentorés en termes de respect de l'espace personnel de chacun.

Dans l'ensemble, les divergences concernant la nature de la relation de mentorat ne devraient pas nécessairement empêcher les professionnels de mettre en place des programmes de mentorat pertinents et d'établir des matching entre les participants. **Les attentes à l'égard d'une relation de mentorat peuvent être réalignées si elles sont prises en compte tout au long du programme de mentorat (avant, pendant et après).**

Ces variations montrent plutôt que les programmes de mentorat en matière de mobilité internationale ne doivent pas rester uniquement pragmatiques et qu'ils doivent tenir compte des motivations et des attentes profondes des mentors et des mentorés pour obtenir des résultats pertinents et des développements positifs.

LA MISE EN PLACE D'UN PROGRAMME DE MENTORAT COMPLET

Pour garantir une approche globale du mentorat, le consortium MENTOR préconise l'intégration de la théorie du développement de la jeunesse et de la théorie de l'apprentissage social afin de créer un cadre qui s'aligne sur les besoins et les attentes identifiés des mentorés, mais aussi des mentors. Le développement efficace et positif des jeunes est ancré dans un environnement favorable qui encourage la responsabilité, favorise la croissance et dote les individus des compétences nécessaires pour relever les défis. Comme le souligne l'étude, **le programme devrait donner la priorité à l'alignement des besoins et des attentes des mentors et des mentorés afin de garantir le développement des 5C (compétence, confiance, caractère, connexion et bienveillance) tout au long de l'expérience de mentorat.**

Simultanément, comme le souligne la théorie de l'apprentissage social, les programmes de mentorat devraient mettre l'accent sur l'influence de l'observation et de la modélisation des comportements des mentors sur le développement personnel. Le programme de mentorat devrait donc tirer parti de cette théorie en structurant les interactions entre le mentor et le mentoré de manière à faciliter l'apprentissage par observation et à faire coïncider les besoins et les attentes. **Les mentors devraient avoir les moyens de guider les mentorés dans l'imitation de comportements positifs et l'acquisition de compétences cruciales pour leur développement personnel et professionnel au cours de la mobilité internationale.**

Les résultats de l'étude démontrent un intérêt particulier pour les programmes de mentorat dans le cadre de la mobilité internationale. Le consortium MENTOR préconise alors que le programme s'intéresse aux avantages ad hoc et aille au-delà en offrant une formation adaptée aux mentors et en évaluant leurs besoins et leurs attentes ainsi que ceux des mentorés. S'appuyer sur une approche globale du mentorat permettra aux professionnels de garantir des bénéfices à long terme pour les participants et pour les organisations impliquées dans les projets de mentorat, d'établir des relations de confiance avec les partenaires internationaux et d'assurer la qualité et la pertinence globales des projets de mobilité internationale.

RECOMMANDATIONS

Les programmes de mentorat doivent évaluer les besoins des mentors avant la mise en relation avec les mentorés.

Les programmes de mentorat devraient viser le développement personnel et professionnel des mentors et des mentorés.

Les programmes de mentorat devraient inclure une formation spécifique destinée aux mentors afin qu'ils puissent aligner ce qu'ils peuvent offrir avec les besoins des mentorés.



Les programmes de mentorat devraient proposer un programme de suivi axé sur le développement des 5C pour les mentorés :

- **Compétence**
- **Confiance**
- **Caractère**
- **Connexion**
- **Bienveillance**

Les programmes de mentorat devraient se concentrer sur la facilitation de relations fluides et de confiance entre mentors et mentorés.

BIBLIOGRAPHIE

[1] Conseil européen du mentorat et du coaching (EMCC).
https://www.emccglobal.org/about_emcc/

[2] [3] Crosby, F. J. (1999). *The developing literature on developmental relationships*. In A. J. Murrell, F. J. Crosby, & R. J. Ely (Eds.), *Mentoring dilemmas : Developmental relationships within multicultural organizations* (pp. 3-20). Hillsdale, NJ : Lawrence Erlbaum.

[4] Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) Data, Youth unemployment rate.
<https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm>
update on 2023, consulted on 02/28/2024.

[5] Homer. *The Odyssey*. New York: Simon & Shuster, 1969

[6] *Mentoring Fact sheet, Understanding the youth development model*, U.S. Department of Education, Mentoring resource Centre, 13 January 2007.

[7] *Social Learning Theory*, Albert Bandura, Stanford University (1977).



ADICE

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

ASPEM

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

VCS

Marko Cepenkov 28b,
1000, Skopje
Macédoine
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