

INJEP NOTES & RAPPORTS

- **Avril 2024**
- INJEPS-2024/05

Évaluation du plan « 1 jeune, 1 mentor » Synthèse du rapport d'étape

ÉVALUATION

- Sous la direction de Jérôme GAUTIÉ, professeur à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, président du conseil scientifique de l'évaluation du plan « 1 jeune, 1 mentor »
- Avec la collaboration de (par ordre alphabétique) : Marilyne BÉQUE, Olivier COSNEFROY, Julie COURONNÉ, Camille-Lou COUSTELLIÉ, Augustin VICARD (INJEP)

Annoncé par le Président de la République le 1^{er} mars 2021 dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution », **l'objectif du plan « 1 jeune, 1 mentor » est de lutter contre l'inégalité des chances tout au long de l'enfance et de la jeunesse** en s'adressant à des enfants, adolescents et jeunes âgés de 5 à 30 ans. Les programmes de mentorat doivent favoriser l'autonomie et le développement de la personne accompagnée en établissant des objectifs qui évoluent et s'adaptent en fonction de ses besoins spécifiques, par exemple en les accompagnant dans leur scolarité, en travaillant à leur réussite scolaire ou à leur entrée dans le monde du travail, ou encore au travers d'un suivi durant les périodes de choix d'orientation et d'insertion socioprofessionnelle.

Ce dispositif, porté conjointement par le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse (direction de la jeunesse de l'éducation populaire et de la vie associative) et le ministère du travail, de la santé et des solidarités, vise à **accroître le nombre de jeunes bénéficiant d'un accompagnement de cette nature, à travers le déploiement d'une offre de mentorat sur l'ensemble du territoire**. En 2022 et 2023, ce sont respectivement 150 000 et 160 000 jeunes qui ont été accompagnés par des mentors bénévoles. Le dispositif vise également à soutenir les associations déjà impliquées dans le mentorat et à convaincre d'autres de s'y engager.

Les attendus du dispositif sont ainsi multiples et touchent tant aux nombres et aux caractéristiques des jeunes à atteindre qu'aux différentes manières de les accompagner.

L'évaluation de ce plan a été confiée à l'INJEP, qui a mis en place un conseil scientifique, en janvier 2023, sous la présidence de Jérôme Gautié¹, composé de représentants du monde académique, de l'administration ainsi que du milieu associatif. Sous l'égide de ce conseil, plusieurs études et enquêtes ont été commanditées visant à mieux comprendre la relation d'accompagnement singulière qu'est le mentorat et à apprécier dans quelle mesure les objectifs assignés au plan et observables dans le temps de l'évaluation sont atteints. **Les premiers résultats de l'évaluation, lancée en début d'année 2023, font l'objet de ce rapport d'étape. Cette évaluation prendra fin avec la publication d'un rapport final en 2025.**

1.1. Objectifs et calendrier de l'évaluation

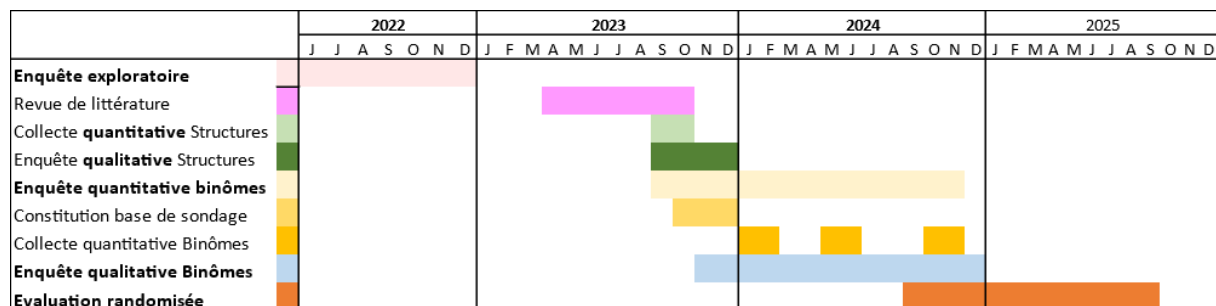
Pour mener à bien son évaluation, le conseil scientifique a déterminé un protocole d'évaluation composé de plusieurs volets répartis sur plusieurs mois (voir figure 1). Afin d'orienter ces travaux, **le conseil scientifique s'est appuyé sur une revue de la littérature internationale qu'il a commanditée**, sur les premiers résultats d'une enquête sociologique menée par l'INJEP et sur les travaux de suivi et d'évaluation mis en place par certaines associations de mentorat ou par le Collectif Mentorat.

Sur cette base, **plusieurs enquêtes et expérimentations quantitatives et qualitatives ont été lancées afin d'appréhender le déploiement du dispositif sur tout le territoire**. Ces travaux s'organisent en **trois grands axes**. Ils interrogent, dans un premier temps, **les structures lauréates** du plan à travers des enquêtes quantitatives et qualitatives pour comprendre les conditions de mise en œuvre des programmes de mentorat. Dans un second temps, ces travaux interrogent les binômes afin notamment d'estimer **l'effet du mentorat sur les trajectoires des jeunes et de leurs mentors**. Enfin, ils comprennent

¹ Professeur à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

une évaluation qui compare la trajectoire des jeunes bénéficiaires d'un programme de mentorat avec un groupe de contrôle, pour mesurer précisément l'impact du programme (évaluation dite « randomisée »).

FIGURE 1. CALENDRIER SYNTHÉTIQUE DU PROGRAMME D'ÉVALUATION DU CONSEIL SCIENTIFIQUE



Ce rapport d'étape vise à présenter de premiers éléments d'analyse, en mobilisant le savoir existant sur le mentorat – notamment à partir des expériences internationales – et en tirant les premiers enseignements des études commanditées arrivées à terme à cette date, qui portent sur la revue de la littérature et le premier axe d'analyse, à savoir la mise en œuvre du mentorat par les structures financées dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 mentor ».

1.2. Premières estimations des coûts et du financement du programme

Parmi les programmes d'accompagnement destinés aux jeunes et dans la mesure où il mobilise en grande partie des ressources bénévoles, le mentorat se distingue par son relatif faible coût, très variable cependant d'une structure à l'autre. De plus, ce coût est difficile à estimer avec précision. En effet, il n'est pas simple de démêler la part des coûts qui sont spécifiques au mentorat au sein de structures qui proposent des activités multiples. Parallèlement, la forte diversité des programmes rend compte de coûts, par nature, hétérogènes qu'un coût moyen peut difficilement résumer. Enfin, l'hétérogénéité se retrouve également dans les capacités des associations à suivre précisément leurs coûts.

En France, comme aux États-Unis où le mentorat est déployé depuis de nombreuses années, la variété des coûts s'explique d'abord par le nombre de binômes pris en charge par chaque chargé de mentorat. Ce nombre est lui-même influencé par le type de mentorat dispensé, les besoins spécifiques du public cible et la taille de l'organisation.

Un coût relativement faible, mais très variable

Avec toutes les limites liées aux difficultés que représente le calcul d'un tel coût, cet exercice a été conduit pour 18 des premières associations financées dans le cadre du plan en 2021, pour lesquelles on disposait des bilans budgétaires. Si la variabilité observée est importante (d'une centaine d'euros par binôme suivi à plusieurs milliers d'euros), en prenant l'ensemble du budget consacré aux programmes de mentorat et en le rapportant au nombre de jeunes accompagnés, on obtient un coût moyen de 400 € par binôme, représentatif du coût dans les grands programmes généralistes. Les coûts sont

cependant plus élevés dans **les programmes plus petits et spécifiques, avec un coût par jeune suivi de l'ordre de 1 000 €.**

La moitié du budget des programmes de mentorat financée par le plan « 1 jeune, 1 mentor »

En matière de structure de financement de ces associations et bien qu'il soit là encore très variable d'une structure à l'autre, **le financement apporté par le plan « 1 jeune, 1 mentor » représente plus de la moitié du budget des programmes de mentorat** auxquels vient s'ajouter près **d'un quart de subventions publiques complémentaires**. Le **dernier quart provient de mécénat d'entreprise ou de structures privées**. Enfin, quand il a pu être valorisé, le **travail bénévole représente en moyenne un montant quasiment équivalent au coût monétaire du programme (environ 90 %)**, montrant son rôle logiquement crucial dans la conduite des programmes.

1.3. État des savoirs sur le mentorat et ses effets

Le conseil scientifique a confié à la chercheuse Emily Lopez Puyol la rédaction d'une revue de la littérature des travaux académiques² portant sur les programmes de mentorat, qui s'appuie principalement sur la littérature anglophone, et dans une moindre mesure, hispanophone. Les travaux français sont en effet encore rares.

Un dispositif d'accompagnement relativement récent en Europe

Prenant naissance au début du xx^e siècle aux États-Unis, **le mentorat est un dispositif d'accompagnement apparu au cours des années 1980 et 1990 en France, pouvant être défini comme une « structure intermédiaire qui permet aux individus de découvrir comment devenir autonomes par le biais d'une relation temporaire avec un accompagnant³ »**. Multiforme dans sa définition et ses déclinaisons, ce terme de mentorat peut aisément se substituer aux termes de « coaching », « tutorat » ou « parrainage » par exemple. Il était peu employé avant la création du Collectif Mentorat en 2019 et la mise en place du plan « 1 jeune, 1 mentor » en 2021.

Une forte hétérogénéité des programmes et des publics

Les programmes de mentorat sont très divers notamment au regard des objectifs des binômes mentor/mentorés observés d'un programme à l'autre, des publics ciblés (écoliers, étudiants, jeunes en situation de handicap, incarcérés, etc.), de l'échelle géographique couverte par chaque programme ou encore des modalités de réalisation (distanciel ou présentiel par exemple). En ce sens, **la mesure des effets des programmes de mentorat constitue un défi**, ce qui est renforcé par le fait qu'ils agissent sur des caractéristiques pour partie difficiles à quantifier. Ces programmes visent en effet à influencer sur divers

² Cette revue, intitulée *Le mentorat pour les enfants et les jeunes en France et à l'international*, et sa synthèse sont publiées sur le site de l'INJEP dans la collection « INJEP Notes & rapports » [\[en ligne\]](#).

³ Verzat C., 2021, « Accompagner les étudiants dans un monde en mutation », in *Accompagner les étudiants*, Paris, De Boeck Supérieur, p. 27-45.

aspects tels que les attitudes et comportements (*soft skills*), les performances académiques et les choix professionnels des jeunes.

Des impacts significatifs dans divers domaines

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

L'importance de la qualité de la relation

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

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

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

1.4. Les premiers enseignements sur les structures qui mettent en œuvre le mentorat

Deux rapports commandités par le conseil scientifique ont porté sur les structures qui mettent en œuvre le mentorat et sur les modalités de cette mise en œuvre.

Une méthode d'évaluation mixte

Le conseil scientifique a en effet opté pour une méthode d'évaluation mixte. Sur le versant quantitatif, 51 structures sur 61 lauréates du plan « 1 jeune, 1 mentor » (soit 84 %) ont répondu au questionnaire qui leur a été adressé, entre septembre 2023 et novembre 2023, par l'institut CSA, à qui cette enquête a été confiée. Ce questionnaire en ligne visait notamment à caractériser la diversité des dispositifs de mentorat, décrire concrètement le contenu des programmes et des modalités de mises en relation des mentors et mentorés ou encore les situations professionnelles des personnes en charge du déploiement de ce dispositif, telles que les chargés et chargées de mentorat, ainsi que leur formation.

En complément et sur le versant qualitatif, une enquête de terrain auprès de huit structures a permis de comprendre en détails leurs enjeux et défis face à la mise en œuvre de leur programme de mentorat. Elle a été confiée au cabinet ORSEU. Afin d'analyser plus spécifiquement les organisations de travail, les gouvernances des structures et les situations professionnelles des personnes en charge du déploiement de ce dispositif, 45 entretiens semi-directifs ont été réalisés auprès de chargés de mentorat, de responsables de programme de mentorat et de directions, et cinq séances d'observation ont été menées entre juin et novembre 2023.

Diversité des programmes et hétérogénéité des structures lauréates

Le terme de mentorat, qui ne fait pas toujours consensus au sein des associations, recouvre en France comme en Amérique du Nord une multitude de modèles d'accompagnement. **Le plan « 1 jeune, 1 mentor » semble avoir contribué, dans certaines structures, à requalifier des activités d'accompagnement déjà conduites comme des activités de mentorat**, même s'il s'est également traduit par **la création de nouveaux programmes d'accompagnement**, et a entraîné un **important changement d'échelle** pour la plupart des structures bénéficiaires. En matière d'accompagnement, **entre deux tiers et trois-quarts des structures interrogées mentionnent l'aide à l'orientation, l'insertion professionnelle ou la valorisation des compétences**. Un tiers offrent un service d'accompagnement à la scolarité et de soutien scolaire. Mais d'autres dimensions de l'accompagnement sont aussi évoquées, dans le domaine du développement personnel, ou plus ciblées sur le domaine professionnel.

Si 90 % des structures sont des associations, cette uniformité s'accompagne d'une **grande diversité selon la taille, qu'elle soit mesurée par le nombre de mentorés ou par celui des personnes intervenant dans la structure (salariés, bénévoles, volontaires service civique, etc.)**. Si le nombre moyen de mentorés suivis en 2022 par structure lauréate (parmi celles interrogées par CSA), était de 1 560, ce chiffre masque d'énormes disparités : un quart des structures lauréates n'en a suivi en moyenne que moins de 100, tandis que quatre d'entre elles en ont suivi plus de 5 000. Si environ 30 % des structures ont moins de dix intervenants, la même proportion en a plus de 100.

Seules 20 % des structures sont exclusivement dédiées au mentorat

Si dans la majorité des structures (61 %), l'accompagnement des mentorés ne se réduit pas à la relation avec le mentor et offre aux mentorés un plus large ensemble de services, l'enquête quantitative montre également que seules 20 % des structures sont exclusivement dédiées au mentorat, près de trois-quarts d'entre elles mettant en œuvre d'autres programmes nationaux, notamment pour les jeunes – principalement les « cités éducatives » pour 33 % d'entre elles, les « cordées de la réussite » (27 %), le « parrainage pour l'emploi » (25 %), ou les « programmes de réussite éducative (18 %). Ainsi, il est possible que l'offre de services complémentaires proposée par les structures procède d'une mutualisation avec d'autres programmes.

À la recherche d'un modèle économique viable

Pour toutes les structures porteuses, un enjeu crucial est de trouver un modèle économique viable. **Pour plus de la moitié des structures interrogées, le « plan 1 jeune, 1 mentor » est la première source de leur financement**, leur ayant notamment permis de recruter de nouveaux collaborateurs. Pour 80 % des

structures en effet, le poste « recrutement » fait partie des trois postes budgétaires ayant le plus bénéficié du plan. Parmi les autres sources constituant la première ou seconde ressource des structures, on trouve les autres financements de l'État (pour 30 % d'entre elles), les fondations (aussi pour 30 %), les collectivités territoriales et les entreprises (à hauteur chacune de 18 % des structures). Ces constats rejoignent ceux établis à partir des bilans financiers envoyés par les associations lauréates, qui montrent que leurs modèles socio-économiques sont très diversifiés, et que le financement fourni par le plan « 1 jeune, 1 mentor » constitue plus de la moitié du budget du programme de mentorat.

Le modèle économique ne renvoie pas seulement à la question du financement, mais aussi au positionnement dans le champ du mentorat, où la concurrence entre structures pour attirer aussi bien des mentors que des mentorés peut être parfois intense.

Enfin, **la question de la pérennité du financement public au-delà du terme du plan « 1 jeune, 1 mentor » est cruciale pour un certain nombre d'associations.** De façon générale, ces dernières se déclarent particulièrement vulnérables au risque de fluctuations des politiques publiques menées (le « stop and go »), qui rendent difficile leur projection à moyen terme, notamment en matière de gestion des ressources humaines (voir aussi *infra*, concernant les chargés de mentorat)

Recruter des mentors...

Le recrutement de mentors et de mentorés est un processus qui peut s'avérer complexe, notamment dans le cadre d'une montée en charge rapide, et dans un contexte que l'on a vu pouvoir être concurrentiel.

Du côté des mentors, les canaux de notoriété de la structure dans laquelle ils se sont impliqués sont assez variés. Parmi les principaux canaux par lesquels les mentors prennent connaissance des structures, le bouche-à-oreille est souvent cité (par 18 % des structures), ou l'entreprise du mentor (aussi pour 18 %). Entre 10 et 14 % des structures citent en premier les réseaux sociaux, le site internet de la structure ou la plateforme web « je veux aider ». En revanche, même si 69 % des structures interrogées sont présentes sur la plateforme web « 1 jeune, 1 mentor », seules 2 % d'entre elles la citent en premier parmi les différents canaux, et moins d'un quart la cite parmi les « quatre principaux canaux ».

Les structures peuvent également déployer des politiques plus ou moins actives de captation des mentors par un pôle dédié pour les plus importantes, par des « tiers acteurs » (universités, grandes écoles, services RH des grandes entreprises, etc.) ou encore dans des campagnes de publicité digitales.

En moyenne dans les structures, la moitié des mentors bénévoles sont des salariés, suivis des étudiants (16 %). Les entrepreneurs et indépendants sont par ailleurs nettement surreprésentés parmi ces mentors, alors que les retraités sont peu représentés relativement à leur poids dans la population.

... et les former

Les enquêtes mettent en évidence des politiques inégales de formation, notamment selon leur caractère obligatoire et leur durée. La formation se déroule uniquement en présentiel dans très peu de structures (8 %). C'est l'hybride qui est privilégié - 56 % des structures y recourent, contre 36 % uniquement pour le distanciel. La durée de la formation varie de façon notable : **dans près de 60 % des structures, elle est**

au plus d'une demi-journée et seul un cinquième des structures offrent des formations de plus d'une journée. Enfin, plus d'un tiers des structures déclarent ne pas rendre la formation des mentors obligatoire.

84 % des structures interrogées organisent par ailleurs des rencontres entre mentors, dont l'enquête en cours auprès des mentors et mentorés permettra de mesurer si elles sont souvent suivies. Ces groupes peuvent dans certains cas fonctionner comme de véritables « communautés de pratique » – ayant une fonction de formation, par l'échange de bonnes pratiques, mais aussi de socialisation à une cause commune et en même temps de valorisation. Ce type d'outil sert aussi à la fidélisation des mentors.

Recruter des mentorés, une activité de « captation »

Le mentorat semble être un dispositif encore peu connu de la majorité des jeunes. La dernière édition du baromètre DJEPVA sur la jeunesse montre en effet début 2023, avant la **campagne de publicité sur le mentorat en tant que grande cause nationale**, que seuls 17 % des 15-30 ans déclaraient connaître le mentorat, et 23 % en avoir entendu parler, soit le score le plus faible des dispositifs testés.

Les canaux de notoriété du mentorat pour les mentorés sont similaires à ceux des mentors. En effet, 76 % des structures mentionnent au moins une fois une mise en relation par le « bouche-à-oreille » et/ou « par un ancien de la structure ». Cependant, **c'est l'équipe éducative ou l'établissement scolaire qui est cité en premier par 43 % des structures – ce qui renvoie à un prescripteur primordial du mentorat.**

Comme pour les mentors, les structures ne se contentent pas des candidatures spontanées – qu'elles soient le fruit d'une initiative personnelle ou qu'elles passent par une institution « prescriptrice ». Un véritable travail de repérage, de « captation » est mis en place par les structures. Ici aussi, **le recours à des partenaires locaux est crucial.** Ces derniers peuvent être divers, en fonction aussi du public ciblé : les établissements scolaires, mais aussi les acteurs locaux du service public de l'emploi, les services de l'Aide sociale à l'enfance (ASE), les associations d'aide aux réfugiés... Ainsi, 35 % des structures recourent à des prescripteurs, cette part étant croissante avec la taille de la structure (en termes de nombre de mentorés accompagnés) – elle est de 50 % parmi celles accompagnant plus de 1 000 mentorés.

En moyenne, selon les structures, les jeunes en formation scolaire – des lycées professionnels à l'université – sont majoritaires (57 %). Mais la proportion de demandeurs d'emploi n'est pas négligeable (18 %). Les jeunes de l'ASE représentent 6 % du public suivi.

Un fort turnover et une forte proportion de services civiques parmi les chargés de mentorat

Les chargés de mentorat jouent un rôle clé dans la mise en œuvre du programme. Parmi les 51 structures interrogées, seules 3 déclarent ne pas mobiliser de chargés de mentorat. Ce terme est utilisé de façon générique pour désigner les professionnels chargés de différentes missions relatives à l'exécution des actions de mentorat. Celle-ci se déroule en plusieurs étapes – la notion de « cycle de vie » de la relation de mentorat est utilisée par de nombreux acteurs : l'appariement du binôme mentor-mentoré, la mise en œuvre de leur relation et son suivi par la structure, et la fin de la relation.

La mission du chargé de mentorat s'inscrit à la jonction entre une fonction de pilotage stratégique (captation des mentors, captation des mentorés, déploiement du programme, élaboration des outils et des contenus formatifs) et une fonction de suivi plus opérationnelle des binômes.

Les femmes sont majoritaires parmi les chargés de mentorat. Ces derniers sont aussi relativement diplômés : plus de trois quarts (77 %) des structures interrogées qui ont des chargés de mentorat exigent un diplôme minimum, et parmi ces mêmes structures, on constate que 95 % ont au moins un niveau bac +2 (et même 25 % au moins un niveau master). 77 % ont moins de 35 ans. **Sur le total d'environ 2000 chargés de mentorat recensés dans l'ensemble des structures interrogées, seuls 21 % ont un CDI ou le statut de fonctionnaire, et sur les près de 80 % restants, les jeunes en service civique représentent à eux seuls 47 %, soit près de la moitié du total.**

Dans 80 % des structures interrogées, ce sont les chargés de mentorat qui appartiennent directement mentors et mentorés, et dans les 20 % restants, celui-ci se fait de façon hybride, avec notamment le recours à un algorithme. On peut noter qu'un quart des structures recourent aussi à la rencontre directe et/ou au speed dating au cours de ce processus d'appariement.

Un accompagnement le plus souvent en « hybride »

Une fois les mentors et les mentorés « recrutés », l'appariement doit se faire assez rapidement : les deux parties peuvent se décourager et se désengager au-delà d'un certain délai d'attente d'affectation à un binôme. Certaines structures déploient des actions pour maintenir l'intéressement des uns et des autres pendant ce délai pour éviter cette déperdition. **Côté mentoré, le délai d'attente d'une mise en relation avec un mentor est de fait relativement court en moyenne. Dans trois quarts des structures interrogées, il est de moins d'un mois (et même de moins d'une semaine pour 26 %).**

Le suivi des binômes par les chargés de mentorat s'appuie sur des canaux divers : appels téléphoniques (90 % des structures y recourent), courriels (73 %), rencontres physiques (57 %), ou encore réseaux sociaux (39 %) ou visioconférences (37 %). **55 % des structures déclarent une fréquence de contact avec les mentors entre une fois par semaine et une fois par mois (49 % pour les mentorés).** Les structures mettent par ailleurs différents types de ressources à disposition des binômes ; très souvent des groupes de messagerie et des réseaux sociaux (pour 78 % d'entre elles), ou des ressources numériques via leur site web (59 %), moins souvent des locaux (seules 33 % d'entre elles).

Les structures établissent des préconisations concernant les modalités d'échange entre mentors et mentorés, mais aussi leur fréquence. **Seules 16 % des structures interrogées recommandent un format d'accompagnement uniquement en distanciel. La moitié préconise de l'hybride, et 29 % du seul présentiel.**

Une durée moyenne inférieure à 6 mois dans un quart des structures

Les structures préconisent le plus souvent entre un et trois échanges par mois (pour la moitié d'entre elles), une fréquence qui semble respectée dans la majorité des cas selon les déclarations des structures. Seul un sixième des structures constate une fréquence des échanges entre mentors et mentorés d'une fois par semaine en moyenne.

Concernant la durée de la relation, près des deux tiers des structures interrogées préconisent une durée de relation comprise entre 6 mois et un an. En outre, **12 % d'entre elles préconisent une durée de moins de 6 mois**, alors que le cahier des charges du 3^e appel d'offres précisait que la relation devait durer « au moins 6 mois » (critère obligatoire n° 6). L'écart entre le prescrit et le réalisé n'est pas négligeable, puisque dans **24 % des structures, la durée effective constatée est inférieure à 6 mois**.

Cette faible durée effective dans certaines structures s'explique en partie par **les ruptures anticipées de la relation de mentorat** : dans un sixième des structures interrogées, la proportion de binômes dont la relation a été interrompue prématurément dépasse les 25 %, rejoignant les taux de rupture élevés constatés en Amérique du Nord.

1.5. Conclusion : points de vigilance et pistes de préconisations

En attendant les résultats des autres étapes de l'évaluation – et notamment l'enquête quantitative et qualitative en cours sur les binômes – **le rapport d'étape propose quelques premiers enseignements et points de vigilance**. On peut d'abord **souligner une certaine réussite du déploiement du plan « 1 jeune, 1 mentor »** : en un temps très court, le nombre de jeunes mentorés a progressé de manière très nette. Les structures lauréates semblent avoir su, dans leur majorité, assumer cette montée en charge rapide, parfois en innovant de façon importante. La gamme des programmes de mentorat – selon leur champ d'activité et/ou le public visé – est diversifiée, ce qui laisse penser que la diversité des besoins des jeunes est prise en compte.

Même si le processus d'évaluation est en cours – notamment concernant l'étude des binômes – les premiers éléments amènent à relever **quelques points de vigilance et d'esquisser quelques premières pistes de préconisation afin d'améliorer l'efficacité du plan « 1 jeune, 1 mentor »**.

Tout d'abord, un effort d'accroissement de la notoriété des programmes de mentorat semble encore nécessaire, qui pourrait passer notamment par un travail autour de la plateforme « 1 jeune, 1 mentor », encore peu connue et peu utilisée aussi bien par les mentors que les mentorés.

Ensuite, l'adoption d'un système d'information adéquat, encore absent dans un certain nombre de structures, doit être encouragée, afin d'outiller les chargés de mentorat et de permettre un véritable suivi du programme. Dans une perspective de pérennisation de cette politique publique, il pourrait également être souhaitable de mettre en place un système d'information harmonisé.

En outre, dans certaines associations, le risque de violence sexuelle de la part des mentors n'est sans doute pas suffisamment pris en compte lors de leur sélection, alors même que le mentorat et les autres pratiques basées sur du bénévolat auprès de jeunes sont considérés comme des « contextes potentiellement à haut risque en ce qui concerne l'occurrence d'abus » dans les pays anglo-saxons où il est pratiqué à grande échelle et depuis longtemps. La vérification des antécédents judiciaires des mentors pourrait notamment être systématisée.

Par ailleurs, la durée de formation des mentors pourrait être allongée dans certaines structures où elle apparaît relativement courte (moins d'une demi-journée), et où elle n'est pas toujours obligatoire. Un module de formation commun à toutes les structures, auquel ces dernières pourraient ajouter un module spécifique à leur type de mentorat et/ou de public, pourrait être utile, en particulier pour les plus petites

structures. De plus, les « communautés de pratique » destinées aux mentors (mais aussi aux chargés de mentorat), mises en œuvre dans certaines structures, pourraient être généralisées.

De plus, le turn-over des chargés de mentorat peut nuire à l'accumulation d'expérience et plus largement à la qualité de l'accompagnement par la structure. Ce turn-over est notamment lié, dans certains cas, à la précarité des statuts et au recours parfois massif au service civique.

Enfin, l'entretien de clôture de la relation mentorale par les chargés de mentorat n'est pas toujours mené. Il conviendrait de le systématiser et de le formaliser, car il joue des rôles multiples (bilan de la relation, remerciement et fidélisation des mentors, orientation du mentoré vers d'autres programmes en cas de besoin...).

Ces premières pistes seront étoffées à la lumière des travaux d'évaluation en cours, qui donneront lieu à la publication d'un rapport final au premier semestre 2025.

Retrouvez l'intégralité du rapport téléchargeable sur www.injep.fr

ÉVALUATION DU PLAN «1 JEUNE, 1 MENTOR»

RAPPORT D'ÉTAPE

L'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP) a été mandaté pour réaliser l'évaluation du dispositif « 1 jeune, 1 mentor », lancé en 2021 dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution », qui avait été mis en place à la suite de la crise sanitaire afin de soutenir la jeunesse particulièrement éprouvée par cette période.

Ce dispositif vise à mettre en relation un enfant ou un jeune avec un mentor par l'intermédiaire d'une association, en ciblant particulièrement les jeunes les plus fragiles, afin de répondre à des besoins qui peuvent être très divers (accompagnement dans leur scolarité, recherche de stage, orientation et insertion socio-professionnelle, ouverture socioculturelle...). Le plan « 1 jeune, 1 mentor » vise à accroître de manière massive le nombre de jeunes bénéficiant de cet accompagnement, passé de 30 000 en 2020, à 160 000 en 2023.

L'évaluation pilotée par l'INJEP, sous l'égide d'un conseil scientifique, vise à mieux comprendre cette relation d'accompagnement, ses effets, et les conditions de sa mise en œuvre. Elle se structure selon deux axes. Le premier consiste à analyser les effets du déploiement du mentorat sur les structures associatives le mettant en place, en combinant une méthodologie quantitative (passation d'un questionnaire) et qualitative (réalisation d'entretiens et observations). Le second axe s'emploie à analyser les effets de ce dispositif sur les mentorés ainsi que leurs mentors.

Ce rapport d'étape restitue, en s'appuyant sur une revue de littérature internationale commanditée dans le cadre de l'évaluation, les principaux enseignements concernant la mise en œuvre du plan « 1 jeune, 1 mentor » par les structures (premier axe de l'évaluation). Il présente les résultats transversaux issus des évaluations qualitatives et quantitatives. Ces derniers portent plus particulièrement sur l'hétérogénéité des structures qui déploient ce dispositif et les modalités de sa mise en œuvre, sur les différentes manières dont elles mobilisent les mentors et les mentorés ainsi que sur le rôle « clé » du chargé de mentorat.

Enfin, ce rapport d'étape identifie une série de points de vigilance et présente de premières préconisations pour que le dispositif puisse atteindre ses objectifs et accomplir au mieux sa mission dans la résolution des difficultés auxquelles se confrontent les enfants et les jeunes dits « fragilisés ». Le rapport final de l'évaluation sera publié au premier semestre 2025.



ISSN : 2727-6465