

GUIDE DU MENTOR (f/h)

SOMMAIRE

1. DÉFINITION
2. ACCOMPAGNEMENT
3. MATCHING
4. ENGAGEMENT DES PARTIES
5. RENCONTRES ENTRE MENTORS
6. ÉTAPES DU MENTORAT
7. OUTILS
8. FAQ
9. CONTACT

CONTACT

Marie GARBAR
MENTORU Hainaut
marie.garbar@pourolsolidarite.eu
+32.472.13.55.85

1. DÉFINITION

MentorU est un projet de **mentorat** qui offre un **accompagnement** personnalisé de chercheurs d'emploi (**MENTORÉ-E-S**) rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle. Cet accompagnement est réalisé par des personnes volontaires actives professionnellement (**MENTORS f/h**) essentiellement pendant leur temps de travail.

2. ACCOMPAGNEMENT

Cinq types d'accompagnement.

1. **Technique** : amélioration des outils de recherche d'emploi : CV, lettres de motivation, entretiens de recrutement...
2. **Objectif** : analyse de la recherche d'emploi (les + / les -) ; évaluation de l'adéquation du projet professionnel du MENTORÉ-E et des opportunités du marché du travail.
3. **Concret** : familiarisation avec le monde de l'entreprise : ses codes, son mode de fonctionnement, sa culture... Il améliore la connaissance du secteur d'activités envisagé ou d'une fonction déterminée.
4. **Psycho** : renforcement de l'assertivité et de la confiance en soi.
5. **Relationnel** : constitution d'un réseau professionnel : mise en relation par l'ouverture d'un carnet d'adresses.

Comment fonctionne cet accompagnement ?

Il s'agit de construire une **relation de confiance** entre deux personnes qui vont **mettre le meilleur de leurs compétences** au service d'une recherche d'emploi.

Ces deux personnes forment le temps du mentorat un **binôme**, lui-même **encadré par les responsables MentorU**. Les partenaires du binôme établissent ensemble un **plan d'actions**. Celui-ci sert de référence à chaque rencontre pour **évaluer l'état d'avancement** des démarches et leurs résultats.

L'état d'avancement est communiqué aux responsables MentorU.

La fréquence des rencontres

Le binôme doit se rencontrer **deux fois par mois minimum** sur le lieu de travail du MENTOR (f/h).

Il est essentiel que ces rencontres de bilan soient complétées par des contacts téléphoniques ou électroniques pour renforcer le sentiment d'engagement.

3. MATCHING

La constitution du binôme (matching) entre les MENTORS et les MENTORÉS se fait sur proposition des responsables MentorU sur base de huit critères objectifs.

1. Secteur d'activités
2. Fonction
3. Âge
4. Langue maternelle
5. Hobby
6. Motivation à entrer dans le mentorat
7. Accessibilité géographique (**critère obligatoire**)
8. Attentes/envies du binôme

Le **matching** se réalise en deux temps : **1. la proposition et 2. la validation.**

La proposition doit être validée par le MENTOR (f/h) à réception du profil du MENTORÉ-E.

Après la première rencontre entre le MENTOR (f/h) et le MENTORÉ-E, ils signent tous les deux un document d'engagement. Les deux parties sont alors invitées à débiter le mentorat.

4. ENGAGEMENT DES PARTIES

Le **MENTOR** (f/h) s'engage à

- mettre ses compétences professionnelles et son réseau au service de la recherche d'emploi du MENTORÉ-E.
- aider le mentoré-e à mettre en place une méthode de recherche d'emploi efficace et structurée et à lui faire profiter d'un regard extérieur constructif sur l'ensemble des démarches réalisées.

Le rôle du MENTOR (f/h) N'EST PAS de trouver un emploi ni de faire des recherches À LA PLACE DU MENTORÉ-E.

Le **MENTORÉ-E** s'engage à :

- mener une recherche active d'emploi, c'est-à-dire en faire son activité.
- respecter la fréquence des rencontres avec son mentor (f/h).
- mettre en œuvre le plan d'actions défini avec son mentor (f/h).
- informer les responsables MentorU de l'avancée de ses démarches.

5. RENCONTRES ENTRE MENTORS

Les rencontres entre MENTORS ont pour objectif de :

1. Ne pas se sentir seul face aux problématiques de son mentorat.
2. Partager l'état des lieux de son mentorat avec le groupe.
3. Brainstormer : échanger des idées, des conseils avec les autres mentors.
4. Multiplier les entrées dans d'autres réseaux professionnels.

Ces rencontres se déroulent à peu près tous les deux mois.

La durée est de 1 heure 30.

Les dates seront fixées à l'avance sur une période de six mois.

Il n'y a **aucun caractère obligatoire** dans ces rencontres, mais elles sont vivement conseillées car elles nourrissent les mentors et permettent de créer un effet d'appartenance au projet.

Remarque : les mentorés sont également monitorés tous les deux mois via téléphone, mail ou entretien individuel par les responsables MentorU.

6. ÉTAPES DU MENTORAT

<p>I. ENGAGEMENT</p> <p>Le MENTOR (f/h) marque son engagement dans le projet MentorU en remplissant une fiche signalétique (papier ou électronique). Le MENTOR (f/h) assiste à une séance de préparation au cours de laquelle son rôle de mentor est exposé ainsi que les outils du mentorat.</p>
<p>II. PREMIÈRE RENCONTRE ET VALIDATION</p> <p>Le MENTOR (f/h) reçoit le profil d'un-e candidat-e mentoré-e et valide l'idée de rencontrer le candidat-e. À l'issue de la première rencontre, les deux parties signent un document d'engagement.</p> <p>Cette première rencontre marque le début du mentorat et sert à clarifier les modalités de rencontres (lieu, fréquence) et de communication (mail, téléphone) entre le binôme.</p>
<p>III. IN-TAKE</p> <p>L'in-take est la période au cours de laquelle le binôme apprend à se connaître. Pendant cette étape, le MENTOR (f/h) vérifie si le projet professionnel est en adéquation avec les compétences, le marché et surtout le souhait du MENTORÉ-E.</p>
<p>IV. ANALYSE DE LA RECHERCHE D'EMPLOI</p> <p>L'analyse de la recherche d'emploi : les points forts et les points faibles, la méthode, les améliorations à apporter.</p>
<p>V. PLAN D' ACTIONS</p> <p>Définition des objectifs à atteindre, des étapes intermédiaires et des moyens à mettre en oeuvre.</p> <ul style="list-style-type: none"> Exemple d'étapes intermédiaires : amélioration des outils de recrutement (CV, entretien d'embauche, contacts téléphoniques) – construction d'une meilleure stratégie de recherche (diversification canaux, suivi des candidatures, ciblage des entreprises) – Objectif = décrocher x entretiens/mois – ... Exemple de moyens : simulation des entretiens d'embauche <i>in situ</i> ou réaliser par un collègue du MENTOR (f/h) – meilleure connaissance du secteur d'activités (immersion) – découverte métier... <p>Dès les différentes étapes définies, le plan d'actions peut être lancé. Pour chaque étape, il est important de préciser le rôle de chacun : implications et limites respectives.</p>
<p>VI. SUIVI DU MENTORÉ-E</p> <p>Le MENTOR (f/h) s'assure que le plan d'actions est mis en œuvre, que les objectifs intermédiaires sont atteints, que le mentorat avance.</p>
<p>VII. ÉCHANGE ENTRE MENTORS (f/h)</p> <p>Des rencontres régulières avec les autres MENTORS (f/h) apportent un sentiment d'appartenance à un projet commun, permettent d'échanger sur les différentes manières de réaliser son accompagnement et de démultiplier son réseau professionnel.</p>

6. OUTILS

GRILLE DE PREMIER ENTRETIEN

Les mots clés de cette action : **Énergie, positivité, engagement**

Ce premier entretien est une étape **impressionnante mais cruciale** pour les deux parties. Il est essentiel de lui accorder le temps nécessaire. Cette grille est communiquée à titre indicatif.

Cette première rencontre doit être un dialogue, un échange qui permet au MENTOR (f/h) et au MENTORÉ-E de se présenter mutuellement et d'expliquer les raisons de leur engagement dans le mentorat (attentes de chacun).

ÉTAPE 1 PRÉSENTATION MUTUELLE
<ul style="list-style-type: none"> Le MENTOR (f/h) présente son parcours professionnel, sa fonction ainsi que son entreprise/activité : une présentation détaillée donnera de la crédibilité à ce rôle. Le MENTORÉ-E se présente à son tour : études, expériences professionnelles, projet, état des lieux de sa recherche d'emploi. Ce moment de présentation peut être délicat. Veiller à laisser le temps nécessaire. <p>Ce premier contact est essentiel pour avoir un premier aperçu de la motivation et de la maturité du MENTORÉ-E. Il fournira une première évaluation de ses forces et faiblesses.</p> <ul style="list-style-type: none"> Le MENTOR (f/h) explique ses motivations, les raisons pour lesquelles il a choisi de mettre ses compétences au service d'un chercheur d'emploi. Cet éclairage sur les motivations respectives va instaurer un climat de confiance et placer les deux interlocuteurs sur un pied d'égalité.
ÉTAPE 2 DÉFINITION DU CADRE DE LA RELATION MENTOR / MENTORÉ
<ul style="list-style-type: none"> Clarifier de la manière la plus précise possible les attentes respectives quant au cadre de la relation. Ce point est crucial dans la relation MENTOR/MENTORÉ car un des motifs les plus fréquents d'abandon du mentorat est l'absence de clarté dans les attentes respectives. <i>Le MENTOR (f/h) n'est pas le père Noël qui va trouver du boulot !</i> Discuter du <i>modus operandi</i> : lieu, durée des rencontres, formes de communication et méthodes de suivi des démarches entre les entretiens mensuels. Signaler d'emblée les motifs de rupture potentielle du mentorat : manque de ponctualité, manque d'assiduité, non-réalisation des actions envisagées... Exprimer dès le départ VOS exigences pour éviter tout malentendu.
ÉTAPE 3 PREMIERS REGARDS SUR LE PROJET PROFESSIONNEL
<p>L'étape de l'in-take commence dès la première rencontre.</p>
ÉTAPE 4 SIGNATURE DU DOCUMENT D'ENGAGEMENT
<p>Il est important de signer le document et de le renvoyer aux responsables MentorU.</p>

GRILLE ENTRETIENS PÉRIODIQUES

Les mots clés de cette action : **Régularité, valorisation, solutions.**

L'outil mis à disposition des MENTORS (f/h) pour la réalisation de chaque entretien se structure en 5 étapes distinctes. Il va de soi que ces échanges dépendront de la spontanéité et de la créativité de chacun.

La régularité des rencontres est essentielle dans une relation de mentorat afin d'éviter tout essoufflement. Ne pas trop espacer les contacts !

ÉTAPE 1 : RAPPEL DES OBJECTIFS FIXÉS

Le MENTOR (f/h) ouvre la rencontre en reprenant les objectifs fixés au précédent entretien ainsi que les rôles de chacun. Cette méthode a l'avantage d'éviter les malentendus ou incompréhensions et de se remémorer les engagements respectifs.

ÉTAPE 2 : ÉVALUATION DES DÉMARCHES ACCOMPLIES

Le MENTOR (f/h) prend le temps de valoriser tous les progrès réalisés, d'identifier les difficultés rencontrées et de chercher des solutions **AVEC** le MENTORÉ-E.

ÉTAPE 3 : TRAVAIL SUR LES DIFFICULTÉS ET LES SOLUTIONS

Le binôme valide le diagnostic de l'étape 2 et travaille concrètement sur les solutions envisagées : trouver un stage, améliorer le CV, improviser un entretien d'embauche...

ÉTAPE 4 : DÉFINITION DES NOUVEAUX OBJECTIFS

Le binôme fixe ensemble les nouvelles actions à mener d'ici le prochain entretien. Chaque rencontre doit montrer des avancées dans les démarches du MENTORÉ-E. Ne pas le laisser repartir sans mission.

ÉTAPE 5 : SUIVI DU BINÔME

Le MENTOR (f/h) informera du suivi du mentorat lors des réunions entre MENTORS. Un contact direct sera également pris par les responsables MentorU (par téléphone ou mail).

CONSEILS IMPORTANTS

Terminer toujours l'entretien en fixant la date, l'heure et le lieu du rendez-vous suivant.

Pas de « on s'appelle », « on verra plus tard » !

La régularité des rencontres est essentielle dans une relation de mentorat.
Ne pas trop espacer les contacts !

8. FREQUENTLY ASKED QUESTIONS

Quelles sont les qualités nécessaires pour être un MENTOR (f/h) ?
Avoir des capacités d'écoute, de dialogue. Être capable de s'engager durant tout un module de mentorat. Être disponible et accessible. Être objectif. Être direct et oser confronter les forces et faiblesses d'une personne.
Quelle est la plus-value de ce type d'accompagnement comparé à ceux déjà réalisés par les organismes d'insertion ?
Le mentorat est complémentaire aux mesures proposées par les organismes d'insertion grâce à l'aide volontaire d'un professionnel actif. Cet accompagnement repose notamment sur : - un soutien extérieur entraînant une revalorisation de la personne ; - une contextualisation des apprentissages théoriques ; - une évolution de la représentation et de la compréhension du monde du travail ; - une démultiplication des contacts dans le monde économique, une ouverture de portes.
Je décèle un problème social chez le MENTORÉ-E. Que dois-je faire ?
Tout problème social soupçonné ou identifié doit être communiqué aux responsables MentorU. Le rôle du MENTOR (f/h) s'arrête aux frontières de la recherche d'emploi.
En cas d'engagement du MENTORÉ-E, dois-je poursuivre le mentorat ?
Non, le mentorat se termine à l'entrée à l'emploi, en stage, en formation. Cependant, la qualité de la relation entre le binôme implique souvent le maintien d'un contact pendant un certain temps.
Si pendant la première rencontre, je suis mal à l'aise avec le candidat MENTORÉ-E, puis-je refuser le mentorat ?
Bien entendu, le binôme n'est validé que si les 2 parties adhèrent et signent le document d'engagement.
Si le MENTORÉ-E ne vient pas aux rendez-vous ou est systématiquement en retard, puis-je mettre fin au mentorat ?
Oui, il est demandé dès le début du mentorat (première rencontre) de fixer les modalités des rencontres et contacts. Le non-respect des règles peut entraîner la fin de la relation. Néanmoins, il est nécessaire d'expliquer de vive voix les motifs de la décision. Celle-ci aura alors une valeur pédagogique. <i>Attention la ponctualité et la culture du rendez-vous est un apprentissage.</i> <i>Attention aussi au manque de crédit pour le téléphone en cas de difficultés financières (en cas de retard ou d'annulation de rendez-vous).</i>
Si la recherche d'emploi s'essouffle mais les rendez-vous sont honorés, agréables et utiles. Que faire ?
Tenter de trouver les motifs de l'essoufflement, envisager des solutions car conserver cette simple relation peut être importante pour le MENTORÉ-E.
Puis-je mentorer plusieurs personnes à la fois ?
C'est envisageable, mais pas dans le cadre du premier mentorat.