

INJEP NOTES & RAPPORTS

■ Juin 2025

■ INJEPS-2025/09

Des jeunes et des mentors : « comment ça matche ? »

Enquête sociologique sur une relation
d'accompagnement aux multiples
dimensions - SYNTHÈSE

ÉTUDES ET RECHERCHE

■ Roxane BRICET, économiste, chercheuse associée au Centre d'économie et de management de l'Océan indien (CEMOI, université de la Réunion)

■ Julie COURONNÉ, chargée d'études et de recherche, INJEP

Ce rapport est issu d'une enquête de terrain menée entre juillet 2022 et juin 2023 auprès de six associations. Il analyse plus spécifiquement les parcours de jeunes accompagnés dans le cadre d'un mentorat. Conçue à l'origine comme une enquête exploratoire pour apporter des éléments de cadrage à l'évaluation du plan « 1 jeune 1 mentor » (Gautié *et al.*, 2025), cette étude sociologique permet d'éclairer finement les parcours de jeunes majeures accompagnées et les dynamiques à l'œuvre dans la relation mentorale.

Fruit d'un partenariat entre le ministère de la jeunesse, le ministère du travail, et le Collectif Mentorat¹, le plan « 1 jeune 1 mentor » a été lancé en mars 2021. L'objectif du mentorat est d'accroître le nombre d'enfants et de jeunes bénéficiant d'un accompagnement individualisé par un·e mentor·e dans leur parcours scolaire, leurs choix d'orientation ou leur insertion professionnelle, afin notamment de lutter contre les inégalités sociales. Concrètement le mentorat consiste pour une association à « *matcher* »² (c'est-à-dire mettre en relation) un·e mentor·e bénévole et un·e mentoré·e afin que le ou la jeune puisse être accompagné·e dans la résolution des problèmes qu'il ou elle rencontre. Ce dispositif vise prioritairement des enfants et des jeunes âgés de 5 à 30 ans, dits « fragilisés », éprouvant des difficultés scolaires, d'insertion, d'orientation. Le public ciblé est ainsi particulièrement divers : jeunes résidant en quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) ou en milieu rural, jeunes incarcérés, jeunes prises en charge par l'aide sociale à l'enfance, lycéen·nes en filière professionnelle, entrepreneures...

Plus de 72 000 jeunes ont été accompagnés en 2021 par des structures lauréates du plan « 1 jeune 1 mentor », 112 000 jeunes en 2022 et 135 000 jeunes en 2023, et environ le même nombre en 2024, selon les premières estimations (Gautié *et al.*, 2025). Le mentorat ne représente pas en soi une nouveauté. De nombreux dispositifs d'accompagnement individuel à destination des jeunes existaient déjà avant la mise en œuvre du plan « 1 jeune 1 mentor », tels que le parrainage, le tutorat ou encore le coaching (Lopez Puyol, 2024). Cependant, le déploiement de ce dispositif par les pouvoirs publics et les objectifs quantitatifs fixés dessinent de nouveaux contours à cette forme d'accompagnement. Notre enquête vise ainsi à fournir des données sociologiques permettant de caractériser les « mentoré·es » (celles et ceux qui sont accompagnés) et les « mentor·es » (celles et ceux qui accompagnent) et d'analyser ce qui se joue au sein de cette relation. En empruntant le titre d'un ouvrage coordonné par Melchior Simioni et Philippe Steiner paru en 2022, ce rapport cherche à comprendre « comment ça matche » entre les jeunes et leur mentor·e ?

Le matériau empirique de cette recherche s'appuie sur 47 entretiens réalisés auprès des jeunes (20 entretiens), des mentor·es (21 entretiens)³ et des professionnel·les du mentorat (6 entretiens), ce qui nous a permis de reconstituer 21 binômes répartis au sein de six associations. Au regard de la diversité des publics ciblés, nous avons choisi de centrer notre analyse sur les jeunes majeurs en études et en insertion dont on estime qu'ils et elles représentent des publics « emblématiques » de ce dispositif.

¹ Le Collectif Mentorat est un réseau de structures, principalement associatives, proposant des programmes de mentorat à des enfants et des jeunes (<https://lementorat.fr/>). Créé en 2019 à l'initiative de 8 associations fondatrices, il compte aujourd'hui plus de 75 membres.

² L'italique indique qu'il s'agit de notions utilisées par les acteurs, à la différence des notions académiques, également indiquées entre guillemets mais sans italique.

³ Nous avons mené un entretien auprès d'une mentore Sarah qui accompagne deux jeunes avec qui nous avons réalisé des entretiens, ce qui nous a permis de reconstituer deux binômes constitués de la même mentore. Pour une situation, nous n'avons pas réussi à reconstituer le binôme. Nous avons mené un entretien auprès de Julie, une mentore, mais sa mentorée n'a pas répondu à nos sollicitations.

Les mentoré·es, des jeunes « fragilisé·es », mais pas fragiles

Les critères retenus dans le dispositif de mentorat pour qualifier la cible prioritaire visée par cette politique publique se fondent sur la notion de fragilité. Cette dernière est déterminée, d'après les textes réglementaires de mise en œuvre du dispositif, à quatre freins : « *le déterminisme social, les inégalités scolaires, l'autocensure et le chômage* ». D'emblée, ce dispositif se caractérise donc par un ciblage qui « vise large » et qui n'a eu de cesse d'ouvrir sa population afin de respecter notamment les objectifs quantitatifs fixés par les pouvoirs publics.

Les jeunes rencontré·es au cours de cette enquête de terrain correspondent bien à la cible et aux publics visés par le plan « 1 jeune 1 mentor ». En revanche, il apparaît plus difficile de les considérer tous et toutes comme « fragiles » au regard des capitaux qu'ils et elles possèdent. De manière générale, les ressources scolaires dont dispose la très grande majorité les positionnent parmi celles et ceux qui réussissent à l'école et fournissent des efforts pour se construire une carrière scolaire⁴. Du point de vue des ressources économiques, nous avons constaté des inégalités importantes selon l'origine sociale des enquêté·es. Certain·es relatent une aisance financière, racontent n'avoir jamais manqué de rien, quand d'autres éprouvent des difficultés économiques pour accéder à un logement autonome ou pour payer les frais de scolarité liés à l'entrée dans une « grande » école de commerce.

Au sein de notre population d'enquête, nous avons ainsi identifié deux « pôles ». Le premier concentre des jeunes issu·es des classes populaires stabilisées. Ils et elles ont évolué dans des environnements familiaux disposant d'une certaine stabilité professionnelle et familiale ainsi que d'une sécurité économique relative (Amossé, Cartié, 2018). Leurs parents sont peu ou pas diplômés et exercent des métiers peu valorisés, faiblement ou moyennement rémunérateurs. Quant au second pôle, il regroupe des enquêté·es issu·es des « petites » classes supérieures qui relève de la « petite bourgeoisie ». Ils et elles ont grandi dans des familles avec des ressources économiques, sociales et scolaires relativement importantes sans toutefois relever de la grande bourgeoisie. L'un de leur deux parents (rarement les deux) occupe un emploi valorisé, qualifié et rémunérateur ; l'autre parent exerce souvent une profession intermédiaire. Les pères comme les mères se caractérisent par un niveau d'études globalement élevé obtenu à l'université, dans de grandes écoles ou dans des cursus sélectifs. Parmi ce second pôle, on retrouve une partie des étudiants et des étudiantes né·es à l'étranger de « petite » condition bourgeoise (Mahut, 2017) dans leur pays d'origine. Pour ces dernier·es, la migration en France est souvent synonyme, à leur arrivée, d'épreuves, voire de déclassement. Entre ces deux pôles, nous avons identifié un ensemble de situations intermédiaires relevant des classes moyennes (Bernard, 2020).

Qu'ils et elles soient issu·es des classes populaires stabilisées ou des « petites » classes supérieures, ces jeunes se confrontent à des difficultés structurelles largement renseignées par la littérature sociologique : sélection du système éducatif français et arrivée des algorithmes d'affectation (Grenet, 2022), privatisation de l'enseignement supérieur (Oller *et al.*, 2022), précarisation du marché de l'emploi (Peugny, 2023), dégradation des conditions de travail (Bigi, Méda, 2023). Bien qu'ils et elles bénéficient du dispositif de mentorat au nom d'une situation de fragilité, il ne s'agit pas de jeunes dépourvu·es scolairement, économiquement (même si certain·es ont des revenus modestes) ou socialement. En ce sens, on peut les considérer comme « fragilisé·es » ou insécurisé·es, mais ils et elles ne sont pas fragiles. La distinction entre « fragiles » et « fragilisé·es » est importante, car elle permet de déresponsabiliser les jeunes des difficultés qu'ils et elles rencontrent dès qu'il s'agit d'intégrer une formation sélective, de

⁴ Cela les distingue notamment des jeunes mineur·es suivi·es dans le cadre du mentorat, qui présentent en moyenne davantage de fragilité sociale et scolaire (Gautié *et al.*, 2025).

trouver un emploi, un stage, de porter un projet d'entreprise ou de s'orienter au sein de l'enseignement supérieur. Cette jeunesse n'a alors cessé de travailler son projet scolaire et/ou son projet professionnel. En cela, elle a compris les règles du jeu et consent – bien que dotée scolairement et économiquement (pour une partie) – à de nombreux efforts pour accéder à un marché scolaire de plus en plus compétitif et un marché de l'emploi qui s'est complexifié et précarisé (Peugny, 2023). Le mentorat vient alors combler les manques d'un système scolaire laissant sur la touche des jeunes qui, malgré de nombreuses tentatives, ne réussissent pas toujours à décrocher un stage ou une alternance, des jeunes pour qui les premiers pas dans le milieu professionnel se réduisent à réaliser des stages ou un service civique, à percevoir une faible rémunération, à devoir se rendre flexibles ou à s'investir pour décrocher un emploi pérenne (Glaymann, Sarfati, 2023).

Les mentor-es : des cadres très diplômé-es des classes supérieures

D'emblée, les mentor-es sont apparues très fortement dotées en capitaux scolaires et économiques, relevant des classes supérieures et occupant des postes à responsabilité principalement dans le secteur privé. Leur engagement en tant que mentor-es et la manière dont ils et elles perçoivent les jeunes s'explique par leur socialisation à diriger et à réussir socialement et scolairement.

Les origines sociales des mentor-es divergent sensiblement et se répartissent de manière relativement égale entre deux catégories : une partie appartient aux classes supérieures et se situe du côté des héritier-es, l'autre partie est issue des classes moyennes et populaires dites « stabilisées »⁵ (Amossé, Cartier, 2018) et a connu une ascension sociale par le travail. Tout comme la plupart des jeunes rencontrés, les mentor-es de notre population d'enquête étaient principalement de « *bon-nes* » voire « *très bon-nes élèves* ». La plupart ont passé avec succès un baccalauréat général, souvent avec mention. Près du tiers de nos enquêté-es ont intégré une classe préparatoire. De plus, à l'image de leur scolarité primaire et secondaire brillante, nos enquêté-es s'inscrivent dans des parcours de réussite académique. En effet, 18 des 20 enquêté-es sont diplômé-es de l'enseignement supérieur. Celles et ceux qui ont fréquenté l'université sont souvent titulaires d'une maîtrise (bac +4) ou d'un master (bac +5) universitaires. Un tiers des mentor-es ont été élèves de grandes écoles tels que des instituts d'études politiques, des écoles d'ingénieur ou des écoles de commerce prestigieuses.

Dans la majorité des cas, les mentor-es enquêté-es travaillent (ou ont travaillé) en tant que cadres supérieur-es pour de grandes entreprises françaises ou internationales, dans des secteurs d'activité particulièrement porteurs et rémunérateurs (banque, informatique, industrie pharmaceutique, transport aérien). Nombre d'entre elles et eux exercent en outre des fonctions de dirigeant-es, et au moins 9 des 20 mentor-es rencontrés évoquent une expérience entrepreneuriale⁶. Par ailleurs, les mentor-es exerçant en dehors du secteur privé sont minoritaires au sein de la population enquêtée.

Quels que soient leur âge, leur genre, le milieu social dont ils et elles sont issu-es, les mentor-es reconnaissent l'existence de multiples difficultés pour les jeunes qu'ils et elles accompagnent : des écoles qui ne forment pas correctement et de manière adéquate au monde de l'entreprise, un marché

⁵ La notion de classe populaire « stabilisée », déjà abordée dans le chapitre 2 (p. 54) renvoie, selon Thomas Amossé et Marie Cartier, aux foyers qui « disposent d'une certaine stabilité professionnelle et familiale, et donc d'une sécurité économique relative leur ayant par exemple davantage permis l'accès à la propriété pavillonnaire. Mais ils ne sont pas pour autant proches des classes moyennes, ne serait-ce qu'en raison de la petitesse de leurs revenus, de leurs niveaux de diplômes modestes ou des plus fortes menaces qui pèsent sur leur emploi. » (Amossé, Cartier, 2018, p. 27).

⁶ Il convient de remettre en perspective cette proportion avec la composition de notre population d'enquête qui inclut six mentor-es d'une association ne recrutant que des entrepreneur-ses (ancien-nes ou actuel-les).

du travail difficile d'accès avec des entreprises qui ne recrutent pas sans expérience, des inégalités sociales et économiques qui pénalisent les plus désavantagées. Une partie est également assez critique concernant le rapport au travail des jeunes, reprenant à son compte les stéréotypes associés aux générations dites Y ou Z, certain-es opposant leur propre expérience professionnelle à celle des jeunes jugé-es plus à distance du travail. Néanmoins, dès qu'il s'agit d'évoquer les mentoré-es qu'ils et elles accompagnent, leurs propos sont plus élogieux et bienveillants. Ils et elles s'engagent volontiers pour accompagner celles et ceux perçu-es comme les plus motivé-es et les plus méritant-es. La conception du mérite qu'ils et elles attribuent aux mentoré-es s'ancre dans la réussite scolaire et l'obtention de diplômes (Allouch, 2021).

Les raisons qui sous-tendent leur engagement sont multiples et font souvent écho à une histoire personnelle, soit parce qu'ils et elles ont connu des figures de référence qui ont compté dans leur parcours professionnel, soit parce qu'à l'inverse, ils et elles en ont manqué. Par leur implication dans le programme de mentorat, ils et elles espèrent aussi contribuer à compenser les inégalités sociales, sans oublier les bénéfices personnels qu'ils et elles retirent de leur participation. Qu'il s'agisse de combler l'absence d'un-e mentor-e dans leur propre parcours, d'un engagement de nature philanthropique ou encore d'une quête de sens, les raisons et motivations avancées apparaissent multiples et non exclusives les unes des autres. Elles mettent en évidence des intérêts et bénéfices individuels aussi bien que des motivations d'ordre altruiste. Enfin, les mentor-es se disent lucides concernant les privilèges que leur statut social et professionnel actuel leur confère. Ils et elles se montrent sensibles à la question des inégalités sociales et des inégalités de richesse perçues par l'un des enquêté-es comme « *monstrueuses dans notre pays* », et sont plusieurs à exprimer la volonté de « *gommer* » autant que possible à l'échelle individuelle les inégalités *via* leur activité professionnelle ou leur engagement en tant que mentor-e.

Cette enquête de terrain donne donc à voir des mentor-es qui s'engagent dans ce que Jaques Ion nomme un « bénévolat qualifié » (2005). Ils et elles représentent alors des ressources humaines, pour la plupart issues du monde de l'entreprise, mobilisées dans le cadre du déploiement d'un programme public aux objectifs quantitatifs ambitieux. Cette population est peu représentative de la diversité des conditions sociales et économiques en population globale, et notamment de celles des jeunes qu'ils et elles accompagnent *via* le mentorat.

Des binômes qui matchent ?

Étudier séparément les mentor-es et les mentoré-es nous est apparu comme une démarche nécessaire, mais néanmoins insuffisante, car elle ne saisit pas la rencontre en tant que telle et ce qui s'y joue. L'analyse a également consisté à raisonner non pas à l'échelle des groupes (mentor-es et mentoré-es), mais à l'échelle des binômes. Cette approche permet ainsi d'éclairer les dispositions et conditions sociales inégales qui traversent la relation mentorale de manière plus fine que la simple observation consistant à comparer les caractéristiques sociales des mentor-es d'un côté et celles des mentoré-es de l'autre.

La réussite scolaire : une valeur partagée au sein des binômes

Du point de vue de ce qui rapproche sociologiquement les mentor-es et les mentoré-es, il convient d'insister sur le fait que de part et d'autre de l'accompagnement, tous et toutes sont plutôt de bon-nes élèves, voire de très bon-nes élèves, ayant suivi des études supérieures ou étant en cours d'études. Cette réussite scolaire est fortement valorisée de point de vue des mentor-es comme des mentoré-es, un élément dont on suppose qu'il participe à ce que les mentor-es perçoivent leurs mentoré-es comme des

« méritant·es », c'est-à-dire des jeunes qui ont réussi scolairement et qui méritent d'être aidé·es, des jeunes « *qui ne seraient pas comme les autres* », qui n'auraient pas eu la chance qu'une partie des mentor·es considèrent avoir eu au cours de leur vie. Parfois, le ou la mentor·e et le ou la jeune se reconnaissent mutuellement dans les parcours et expériences vécues au sein d'écoles de commerce prestigieuses et au sein de classes préparatoires. Ce rapport à l'école et à la culture scolaire est fondamental pour expliquer cette relation d'accompagnement, une valeur partagée qui cimente la relation dans certains cas. En revanche, dans un seul cas, on observe une dissonance entre la situation scolaire du mentoré en décrochage et celle de son mentor, diplômé de niveau bac +5.

Des écarts d'âge importants

La plupart des binômes que nous avons interrogés présentent des écarts d'âge importants. Ainsi, 13 binômes se caractérisent par un écart d'âge de plus de vingt ans. La grande différence d'âge n'est pas perçue comme un désavantage du point de vue des mentoré·es, au contraire elle est associée à une longue expérience professionnelle et à une connaissance approfondie du monde du travail. Elle est, à ce titre, plutôt valorisée chez les jeunes rencontré·es. L'inverse est également vrai. Dans 3 autres binômes, le/la mentor·e et le/la mentoré·e ont à peine 5 ans d'écart. Les mentoré·es proches en âge de leur mentor·e soulignent cette dimension et la perçoivent comme un atout.

Les mentor·es sont la plupart du temps plus âgé·es que leurs mentoré·es (excepté pour un binôme) et correspondent en cela à des personnes plus expérimentées, comme attendu par le dispositif. Les plus âgé·es ont tendance à tenir un discours critique sur les jeunes de manière générale, tout en nuancant leur propos dès qu'il s'agit de parler des jeunes qu'ils et elles accompagnent. Ils et elles sont les plus enclin·es à souligner les écarts générationnels avec des jeunes dont le rapport au travail aurait évolué sous l'influence des nouvelles technologies (Couronné, 2022).

L'expérience migratoire et les discriminations liées à la couleur de peau, des éléments invisibilisés

Au sein de notre population d'enquête, 12 jeunes mentoré·es sont migrant·es ou enfants d'immigré·es, contre 4 mentor·es.

Du côté des mentoré·es, 8 jeunes sont né·es à l'étranger et ont migré (essentiellement d'Afrique du Nord et d'Afrique subsaharienne) vers la France. Parmi ces jeunes, six ont migré afin de poursuivre des études supérieures. Deux autres enquêté·es sont partis pour fuir un régime répressif ou rejoindre un conjoint ou un·e membre de leur famille, ce qui ne les empêche pas de reprendre des études une fois arrivé·es en France. Ces jeunes né·es à l'étranger intègrent plutôt les écoles de commerce privées que l'université, ce qui est révélateur de l'attrait croissant de ces formations sur les jeunes étudiant·es, notamment étranger·ères. De plus, leur expérience migratoire est marquée par le déclassement à leur arrivée en France (Mahut, 2017), car ils et elles subissent une perte de ressources économiques et sociales en quittant leur pays natal.

Du côté des mentor·es, le nombre de personnes ayant migré ou étant enfants d'immigré·es se limite à quatre, soit trois fois moins que parmi les mentoré·es. Une seule mentore a fait elle-même l'expérience de la migration enfant.

Pour un tiers des binômes (7 sur 21), seul·le le ou la jeune est migrant·e ou enfants d'immigré·es, ce qui les conduit à vivre des expériences différentes de celles de leurs mentor·es qui sont né·es et ont vécu en France hexagonale toute leur vie. Et dans 5 binômes, les mentor·es et les jeunes ont en commun

d'avoir migré ou d'être enfants d'immigré-es. Parmi ces situations, seules deux enquêtées d'un même binôme partagent une origine géographique commune (le « *Maghreb* »). L'expérience migratoire et ce qu'elle implique notamment en termes de déclassement pour les mentoré-es n'est pas un élément abordé (ou très peu) dans la relation mentorale.

Par ailleurs, si l'expérience migratoire est importante à prendre en considération dans l'analyse des trajectoires des jeunes enquêtées, elle n'est pas suffisante. Nous avons considéré qu'au sein de notre population d'enquête, 12 jeunes sont racisé-es⁷ (Guillaumin, 1972 ; Brun, Cosquer, 2022a) contre une seule mentore. Ces jeunes sont ainsi susceptibles de subir une série de discriminations à différents moments de leurs trajectoires, que ce soit à l'école ou sur le marché du travail notamment. Pourtant, l'épreuve de la discrimination liée à la couleur de peau et à l'origine géographique n'est évoquée qu'au sein d'un seul binôme. Ces différents éléments biographiques sont invisibilisés aussi bien au cours des échanges entre mentor-es et mentoré-es que dans les formations proposées aux mentor-es. Les inégalités sont lues principalement à travers le prisme des origines sociales et du lieu d'habitation. Cette invisibilité contraste avec les données statistiques dont on dispose sur les discriminations ressenties par les jeunes immigré-es et descendant-es d'immigré-es (enquête Trajectoires et Origines 2 - INED/INSEE).

Le mentorat : un accompagnement « non stabilisé » à analyser dans sa diversité

La relation mentorale est apparue comme une forme d'accompagnement « non stabilisée » (Couronné *et al.*, 2020b) c'est-à-dire caractérisée par une grande diversité de pratiques et de configurations. Cette variabilité s'observe pour deux principales raisons. Premièrement, le mentorat se déploie dans des conditions de mises en œuvre qui se distinguent d'un binôme à un autre, d'une association à une autre. Secondement, cette relation recouvre plusieurs dimensions que nous avons qualifiées de professionnelle, amicale, thérapeutique et pédagogique.

Les conditions concrètes de la relation mentorale

Dans quelques cas, la première rencontre est médiatisée et a lieu en présence d'un-e membre de l'association (souvent le ou la chargé-e de mentorat responsable du suivi du binôme), la plupart du temps, elle se tient en « *one-one* » (face à face) entre mentoré-e et mentor-e. C'est au cours de cette première rencontre, qui a souvent lieu à distance (en visio ou par téléphone), que le/la mentor-e et le/la jeune s'assure que « ça matche », c'est-à-dire que les deux parties s'apprécient mutuellement et s'accordent sur les conditions de l'accompagnement.

Cette recherche montre que les échanges entre le/la jeune et son/sa mentor-e sont fréquents au début de relation, puis s'espacent au cours du temps. Les binômes enquêtés évoquent des échanges d'une durée comprise entre 45 minutes et 3 heures, les rencontres physiques étant susceptibles de durer plus longtemps. La fréquence de leurs échanges est généralement supérieure à une rencontre mensuelle et évolue souvent au cours de la relation. Les binômes interagissent relativement plus en début de relation, au moment où ils et elles apprennent à se connaître et posent les jalons de leur relation. C'est aussi le moment où s'initient les échanges autour du *curriculum vitae* et de la lettre de motivation pour les

⁷ C'est-à-dire que leurs trajectoires et leurs expériences sociales se caractérisent par un processus d'altérisation et qu'ils et elles sont susceptibles d'être assignés à un « statut minoritaire » (entendu comme une position dominée), pour reprendre la thèse de Colette Guillaumin. Ce statut est établi par « le majoritaire » (ou la norme) à partir d'un ensemble de caractéristiques qui peuvent être par exemple des marqueurs phénotypiques ou l'origine (réelle ou supposée) des individus.

mentoré-es en recherche d'emploi, de stage ou d'alternance. Ce travail sur les candidatures requiert des échanges fréquents et de la réactivité.

De plus, ce rapport montre que pour les mentores et jeunes de notre population d'enquête, les structures de mentorat qui encadrent les relations sont présentes dans la vie du binôme au début de leur inscription dans le programme parce qu'elles organisent l'appariement. S'il est attendu qu'elles assurent également le « suivi régulier » de la relation, les pratiques en matière de contrôle et de supervision de la relation apparaissent hétérogènes. Parmi les personnes que nous avons enquêtées, nombre d'entre elles rapportent avoir peu (voire pas) d'échanges avec l'association durant le programme. Ainsi, après leur mise en relation par la structure, les binômes vont rapidement agir en autonomie, avec un suivi relativement distant de la part des professionnel·les des associations. Si plusieurs regrettent le manque d'encadrement, la nature même du dispositif qui repose sur une relation interpersonnelle entre deux individus conduit assez spontanément à ce que les binômes, lorsque leurs membres s'entendent bien et progressent dans l'accompagnement sans encombre, s'émancipent de la structure. Il convient de rappeler que la quasi-totalité des binômes auxquels nous avons eu accès entretiennent des relations que nous qualifions de fonctionnelles, c'est-à-dire que des rencontres (en face à face ou à distance) ont bien lieu entre mentoré-e et mentor-e, qui rapportent une bonne entente entre elles et eux. Ainsi, il se peut que le suivi de la structure soit moindre dès lors que le binôme ne rencontre pas de difficultés.

Par ailleurs, le mentorat se présente comme une relation d'accompagnement non contractualisée, ou très faiblement. Au moment de leur inscription au programme, une « charte d'engagement » est généralement transmise aux membres du binôme pour signature. Interrogé-es à ce sujet, les enquêté-es font globalement peu référence à ce type de document dont la portée semble limitée (excepté pour l'une des associations enquêtées qui se destine aux jeunes entrepreneur·euses). Dans la plupart des cas, la charte ne requiert pas de justifications quant aux démarches réalisées par le/la mentoré-e et son/sa mentor-e. Si les chartes précisent que le non-respect des principes établis par le document peut entraîner l'exclusion du programme, aucun autre type de sanction n'est prévu par le document. Dans le cadre de la relation mentorale, « ce n'est pas le contrat qui organise l'échange en définissant les apports des deux parties, mais plutôt la dynamique de construction de rapports interpersonnels qui crée une volonté de rester digne de lien et de confiance » (Couronné *et al.*, 2020b, p. 82).

Enfin, ce rapport montre que les structures de mentorat proposent des formations aux mentores dont le contenu et la durée varient d'une association enquêtée à une autre : MOOC, formation en présentiel ou en ligne, « *tutos* », « *QCM* », etc. Si quelques mentores se disent satisfaites de la formation reçue, les avis concernant l'offre de formation apparaissent globalement mitigés voire négatifs, la jugeant souvent trop « *théorique* » et « *basique* ».

Le mentorat : une relation aux multiples dimensions

Le mentorat est apparu tout au long de l'enquête de terrain comme une relation d'accompagnement singulière et les définitions qu'en donnent les un·es et les autres varient d'un·e mentoré·e à un·e autre ou d'un·e mentor·e à un·e autre. Les différent·es mentores que nous avons rencontrées se comparent à un·e « *guide* », une « *épaule* », un·e « *conseiller·ère* », une « *béquille* », un « *phare* » ou encore à « *Jiminy Cricket* »⁸. Côté mentoré·es, ils et elles insistent sur la bienveillance (« *une bonne fée* »), l'expérience professionnelle ou l'écoute de leur mentor·e. L'analyse de la relation mentorale et de ses différentes dimensions s'est construite à partir des représentations des jeunes et de leurs attentes à l'égard de leur

⁸ Jiminy Cricket est un personnage issu du dessin animé Pinocchio produit et réalisé par Walt Disney en 1940. Il est la « conscience » de Pinocchio.

mentore. Les résultats de cette recherche montrent que la relation mentorale recouvre de multiples dimensions qui ne sont pas exclusives les unes aux autres, bien au contraire, elles peuvent se cumuler et évoluer au fur et à mesure de la relation et du parcours scolaire et/ou professionnel du ou de la mentoré.e.

Une relation professionnelle

C'est la dimension professionnelle qui a été le plus évoquée par les mentoré-es, qu'ils et elles soient étudiant-es, en recherche d'emploi ou entrepreneurs-es. En effet, pour définir la relation mentorale, certain-es mentoré-es limitent cet accompagnement à une dimension exclusivement professionnelle. C'est donc volontairement qu'ils et elles se refusent à aborder des aspects plus personnels, restreignant la relation mentorale à des échanges sur leur projet professionnel qu'il s'agisse d'une recherche d'emploi, d'un stage ou de la création d'une entreprise. Quelques-un-es bénéficient par l'intermédiaire de leur mentore d'un « accès à l'entreprise » ou d'une « vision concrète de l'entreprise » ou d'une reprise des *curriculum vitae*, des lettres de motivations et la préparation aux entretiens d'embauche. De plus, certain-es mentoré-es relatent avoir été en attente d'exercices concrets à réaliser pour rechercher un emploi de manière active et préparer les entretiens d'embauche. Pour d'autres, le ou la mentore exige de manière explicite de réaliser des « défis » et formule très clairement des attendus. Enfin, une partie des jeunes soulignent avoir bénéficié de conseils professionnels dans le domaine de la gestion, de la finance ou du recrutement, notamment pour celles et ceux qui portent un projet de création d'entreprise.

D'après les discours des jeunes, la relation mentorale dans sa dimension professionnelle apparaît comme un accompagnement au cours duquel le ou la jeune reçoit une aide très variée : qu'il s'agisse de rencontrer des professionnel·les, de préparer un entretien d'embauche, de reprendre et corriger un *curriculum vitae* ou une lettre de motivation, de s'exercer concrètement à se présenter ou encore d'obtenir un stage. Le rôle du/de la mentore consiste à corriger, relire, réaliser des simulations d'entretien d'embauche, à conseiller ou mettre en relation, autant de compétences qu'ils et elles ont acquises au cours de leur expérience professionnelle ou au cours de leurs expériences associatives pour certain-es, des compétences que leur reconnaissent les jeunes accompagnés.

Une relation scolaire et pédagogique

Dans ce cas, et à l'instar de ce que nous avons observé pour la relation professionnelle, les mentor-es corrigent des lettres de candidature pour intégrer des formations universitaires, préparent les jeunes aux oraux d'entrée dans des écoles sélectives, les aident dans la réalisation d'un devoir ou les accompagnent dans l'apprentissage d'une organisation du travail. Les mentor-es endossent alors un rôle de pédagogue. Ce rôle exercé par le ou la mentore va au-delà de l'apprentissage d'une méthode de travail, il peut consister à aider dans la réalisation d'un devoir ou la rédaction d'un mémoire de master. Les mentor-es jouent également les conseiller-es d'orientation. Par exemple, l'un des mentor-es rencontrés accompagne sa mentorée à la fois dans le choix de la formation, mais également dans la rédaction des lettres de candidature pour intégrer un master, cette dernière ne maîtrisant pas complètement le français, notamment à l'écrit. Il réalise des recherches pour sa mentorée et examine attentivement les maquettes des diplômes.

Une relation thérapeutique

Plusieurs jeunes enquêté-es ont présenté la relation mentorale comme un moment « pour soi », un moment propice à l'introspection auprès d'une personne « neutre », « objective », « bienveillante » et « qui ne juge pas », une personne qui a l'avantage de ne pas être un parent. Au cours des entretiens, certain-es jeunes ont souligné l'effet « *destressant* » de l'échange avec leur mentore, d'autres ont

associé, de manière spontanée, la rencontre mentorale à une séance chez le « psy ». Pour certain-es mentoré-es, leur mentor-e « *n'est pas quelqu'un qui est censé [leur] fournir des réponses, mais c'est quelqu'un qui est censé [leur] faire [se] poser les bonnes questions* ».

Une relation amicale

C'est certainement la dimension de la relation qui distingue le plus fortement le mentorat d'autres formes d'accompagnement plus institutionnalisées. Contrairement à celles et ceux qui souhaitent limiter la relation mentorale à la sphère professionnelle évoquée précédemment, quatre jeunes confient avoir abordé des dimensions plus personnelles, voire intimes, au cours des échanges tenus avec leur mentor-e. Se lier d'amitié avec son ou sa mentor-e (et l'assumer) remet en cause la norme de la « bonne » distance qui caractérise des accompagnements institutionnalisés dans le domaine de la protection de l'enfance (Charles, 2015) et de l'intervention sociale de manière générale. Au cours de l'entretien, un jeune ira jusqu'à dire : « *J'ai gagné un ami.* »

Globalement, les raisons invoquées par les jeunes pour entrer dans le dispositif (accéder à un réseau professionnel, à un stage, une alternance ou un emploi, être accompagné-e dans l'enseignement supérieur ou sortir de l'isolement) trouvent en partie écho dans ce qu'ils et elles disent de la relation mentorale. Pour beaucoup, cette relation semble répondre aux attentes exprimées, même si son contenu et son intensité varient selon les binômes.

Conclusion : la « marche qui manque » pour des jeunes « déjà dans la démarche de prendre l'escalier »

Au terme de cette synthèse, il s'agit de présenter les deux principaux enseignements de cette enquête de terrain. Le premier se rapporte à ce que le dispositif de mentorat dit des jeunes « mentoré-es », de leurs difficultés et des institutions qui les encadrent. Le second met en lumière les tensions inhérentes à ce dispositif qui mobilise des relations interpersonnelles pour lutter, à l'échelle individuelle, contre les effets d'inégalités sociales profondément structurelles.

Si le mentorat cible prioritairement des jeunes présentant des « fragilités » du point de vue de leur situation personnelle, sociale et géographique, le premier enseignement renvoie aux caractéristiques sociales des jeunes majeur-es enquêté-es, qui nous sont apparues plutôt bien doté-es socialement et scolairement. Du point de vue de leurs ressources économiques, nous avons constaté des inégalités assez fortes, certain-es ayant évolué dans l'aisance alors que d'autres ont été plus contraint-es financièrement, notamment dans leur enfance. Ce dispositif représente alors – comme le formule une coordinatrice de programme de mentorat – « *la marche qui manque* » pour des jeunes qui sont déjà « *dans la démarche de prendre l'escalier* ». Et si le mentorat représente pour les jeunes enquêtés une « *marche qui manque* », c'est bien parce qu'ils et elles disposent des moyens de s'approprier la relation mentorale et d'en tirer le meilleur profit pour leurs projets scolaires ou professionnels.

Relativement insécurisé-es et ayant intériorisé l'incertitude comme norme sociale (Paugam, 2007), les jeunes perçoivent le mentorat comme un moyen de remédier à un ensemble de difficultés qu'ils et elles rencontrent afin de réussir. Nombre de jeunes rencontrés tout au long de cette enquête apparaissent éprouvé-es et stressé-es par les différentes mises à l'épreuve subies au cours de leurs études supérieures ou au moment de rechercher un emploi. D'autres expriment le sentiment d'être isolé-es dans leur projet d'entreprendre ou perdu-es dans un système éducatif complexe et un marché de l'emploi qui se précarise pour les jeunes. Ces jeunes sont alors soucieux et soucieuses de réussir

scolairement car ils et elles ont compris l'effet décisif du diplôme sur leur avenir professionnel (Bernard, 2020).

Par ailleurs, cette recherche montre que le mentorat apparaît au regard de notre population d'enquête comme un dispositif qui se caractérise par une faible institutionnalisation (absence de contractualisation, de contrôle, de sanction et d'exigence de contrepartie). Dans le contexte de l'individualisation croissante des politiques publiques (Lafore *et al.*, 2023), et notamment des politiques à destination des jeunes, le mentorat se présente avant tout comme une relation interpersonnelle entre un-e jeune et un-e mentor-e bénévole souvent issu-e du monde de l'entreprise, imaginée pour contribuer à lutter contre la reproduction des inégalités sociales.

La relation mentorale ne peut à elle seule infléchir les logiques structurelles qui produisent les inégalités sociales, tant ces dernières sont construites sur les inégalités économiques que le mentorat n'a pas les moyens ni l'ambition de réduire. Or, on le sait, les inégalités économiques restent centrales dans l'accès à l'enseignement supérieur, et notamment à l'enseignement supérieur sélectif (DEPP, SIES, 2023). Le dispositif se heurte dans plusieurs cas à des freins économiques, mais également aux problématiques sociales de certaines jeunes, en particulier lorsqu'il s'agit d'accompagner les plus précaires. Ce dispositif s'inscrit ainsi dans une logique de « coups de pouce » individuels, qui doivent venir en complément de réponses plus structurelles aux inégalités.

Enfin, il convient de souligner les limites de cette recherche qui se centre uniquement sur des jeunes majeur·es en cours d'études ou en insertion, accompagné·es dans des binômes relativement stables. À ce titre, elle ne saisit que partiellement l'une des nombreuses déclinaisons du dispositif. Elle ne permet pas de mesurer l'impact global du mentorat sur l'ensemble des jeunes suivis dans le cadre du plan, dimension qui est abordée dans le rapport d'évaluation du plan « 1 jeune, 1 mentor » (Gautié *et al.*, 2025). Néanmoins, elle apporte un éclairage qualitatif précieux sur les trajectoires de jeunes plutôt doté·es socialement et économiquement qui s'emparent de la relation mentorale pour réussir scolairement et professionnellement.

Bibliographie

Allouch A., 2021, « Mérite », in *Mérite*, Paris, Anamosa, p. 1-112.

Amossé T., Cartier M., 2018, « Introduction. Les classes populaires sur la scène domestique », *Travail, genre et sociétés*, vol. 39, n° 1, p. 25-40.

Bigi M., Méda D., 2023, « Prendre la mesure de la crise du travail en France », in Palier B. (dir.), *Que sait-on du travail ?*, Paris, Presses de Sciences Po, p. 34-50.

Brun S., Cosquer C., 2022a, *Sociologie de la race*, Paris, Armand Colin.

Brun S., Cosquer C., 2022b, « Déconstruire l'"identité", théoriser la race », *Émulations. Revue des jeunes chercheuses et chercheurs en sciences sociales*, n° 42, p. 31-46.

Charles C., 2015, « Rhétorique émotionnelle et précarité dans le travail social », *La nouvelle revue du travail*, n°6.

Chauvel L., 2006, *Les classes moyennes à la dérive*, Paris, Le Seuil.

Couronné J., 2022, « La jeunesse au travail, en finir avec les préjugés », *Droits et libertés*, n° 199, octobre.

Couronné J., Dupuy C., Sarfati F., Simha J., 2020a, *Les étudiant-e-s et leurs engagements temporels*, INJEP Notes & rapports/Rapport d'étude.

Couronné J., Lima L., Rey F., Rist B., Roux N., 2020b, « L'accompagnement des "personnes éloignées de l'emploi." Contours et enjeux d'une relation sociale non stabilisée », *La revue de l'IRES*, n°101-102, p. 73-98.

DEPP, SIES, 2023, *Repères et références statistiques*.

Gautié J. (dir.), Bègue M., Constantin-Genet G., Cosnefroy O., Couronné J., Vicard A., 2025, *Évaluation du plan « 1 jeune, 1 mentor »*. Rapport final, Paris, INJEP Notes & rapports.

Glaysmann D., Sarfati F., 2023, « Les épreuves vécues par les débutant-es en quête d'emplois stables », *La nouvelle revue du travail* [en ligne], n°23.

Grenet J., 2022, « Les algorithmes d'affectation dans le système éducatif français », in *Comment ça matche. Une sociologie de l'appariement*, Paris, Presses de Sciences Po, p. 21-59.

Guillaumin C., 1972, *L'idéologie raciste. Genèse et langage actuel*, Paris/La Haye, Mouton.

Ion J., 2005, « Brève chronique des rapports entre travail social et bénévolat », *Pensée plurielle*, n° 10, p. 149-157.

Lafore R., Loncle P., Pin C., 2023, « Le mentorat, symbole de l'individualisation des politiques publiques », *Sciences et actions sociales*, n° 20, p. 139-153.

Lopez Puyol E., Pavie A., 2023, « Mentor-es des dispositifs d'égalité des chances : des prestataires éducatifs critiques de l'École ? », *Sciences et actions sociales*, n° 20, p. 34-53.

Mahut D., 2017, *Le déclassement dans la migration*, Paris, L'Harmattan.

Oller A.-C., Pothet J., Van Zanten A., 2021, « Le cadrage « enchanté » des choix étudiants dans les salons de l'enseignement supérieur », *Formation emploi*, n° 155, p. 75-95.

Paugam S., 2007, *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, PUF.

Paul M., 2009, « Accompagnement », *Recherche et formation*, n° 62, p. 91-108.

Peugny C., 2023, « Les jeunes sont-ils des travailleuses et travailleurs comme les autres ? », in Palier B. (dir.), *Que sait-on du travail ?*, Paris, Presses de Sciences Po, p. 440-451.

Simioni M., Steiner P., 2022, *Comment ça matche ? Une sociologie de l'appariement*, Paris, Presses de Sciences Po.

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

DES JEUNES ET DES MENTORS : « COMMENT ÇA MATCHE ? »

ENQUÊTE SOCIOLOGIQUE SUR UNE RELATION D'ACCOMPAGNEMENT AUX MULTIPLES DIMENSIONS

Ce rapport de recherche est issu d'une enquête de terrain menée entre juillet 2022 et mars 2023 auprès de 6 associations qui mettent en œuvre le mentorat dans le cadre du plan « 1 jeune 1 mentor », une déclinaison du plan « 1 jeune 1 solution ». Ce programme, financé par l'Etat, a été conçu dans le contexte post-crise sanitaire de 2020 pour soutenir une jeunesse particulièrement éprouvée, et s'inscrit plus largement dans une politique de promotion de l'égalité des chances. Concrètement, le mentorat est une relation d'accompagnement entre un-e jeune et un-e mentor-e dont le « matching » (ou « appariement ») est mis en œuvre par une association. Son objectif consiste à apporter une aide personnalisée à des jeunes et des enfants dits « fragilisés ». En 2023, 135 000 jeunes et enfants ont été accompagnés dans le cadre du plan « 1 jeune 1 mentor ».

À partir d'une méthode qualitative par entretiens sociologiques et observations, cette recherche appréhende le mentorat comme une relation sociale entre des mentor-es et des mentoré-es. L'enquête de terrain s'est centrée sur des jeunes âgés de 18 à 32 ans, étudiant-es ou en insertion. Ce rapport cherche à répondre à une série de questions. Qui sont les jeunes mentoré-es, qui sont les mentor-es qui s'engagent dans cet accompagnement ? Comment « ça matche » entre les jeunes et leurs mentor-es ? Comment les attentes, les représentations et les positions sociales de chacune façonent-elles la relation mentorale et ses différentes formes ?



ISSN : 2727-6465