

MENTORAT

Bilan Mentorat 2021

ELEMENTS DE CADRAGE - INTRODUCTION	2
1/ LES PRINCIPAUX INDICATEURS DE REALISATION	3
2/ LES ACTEURS DU MENTORAT : PROFIL DES INSCRITS	4
PROFIL DES MENTORE.E.S	4
PROFIL DES MENTORS	9
LE PROFIL DES ANCIENS	11
3/ SUIVI DU MENTORAT FIN D'ANNEE : INDICATEURS DE REALISATION, DE SATISFACTION ET DE RESULTAT	12
INDICATEURS DE REALISATION FIN D'ANNEE, DECLINES AU NIVEAU NATIONAL ET REGIONAL	12
INDICATEURS DE SATISFACTION FIN D'ANNEE, DECLINES AU NIVEAU NATIONAL ET REGIONAL	14
NIVEAU D'ATTEINTE DES OBJECTIFS D'APRES LES MENTORE.E.S ET LES MENTORS	15
RESULTATS CONCERNANT LES MENTORE.E.S	15
EFFETS SUR LES BENEVOLES MENTORS	18
IMPACT DU COVID SUR LES MENTOR.E.E.S	20
4/ INDICATEURS D'IMPACT	21
SE CONNAITRE DANS SON PARCOURS ACADEMIQUE	21
SE PREPARER A L'INSERTION PROFESSIONNELLE	23
L'ACCES A L'EMPLOI	23
LES CARACTERISTIQUES DE L'EMPLOI	25
IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE SUR L'EMPLOI	25
APPARTENIR A UNE COMMUNAUTE	27

ELÉMENTS DE CADRAGE - INTRODUCTION

Les données utilisées ont été collectées auprès :

- Des **mentoré.e.s** inscrits au programme de Mentorat Article 1 entre septembre 2020 et juin 2021.
- Des ancien.ne.s inscrits au programme de Mentorat Article 1 ayant un statut d'**alumni** en juin 2021

Les données mobilisées pour ce bilan sont issues :

- Du **formulaire d'inscription** et de la mise à jour annuelle des données
- Du **questionnaire de bilan de fin d'année** réalisée en juin 2021
- Des **données nationales relatives aux indicateurs d'impact**
- De l'**enquête insertion pro** réalisée en juin 2021

Taux de réponse au bilan fin d'année 2021 mentoré.e.s : 1139 répondant.e.s soit **62%** de taux de participation. (contre 46,2% en 2018)

Taux de réponse au bilan fin d'année 2018 mentors : 1094 répondants soit **49%** de taux de participation (contre 37,5 % en 2018).

Taux de réponse à l'enquête insertion professionnelle réalisée de juin à septembre 2021 : 390 répondant.e.s sur 3336 ayant reçu l'enquête soit un taux de réponse de **11,6%**. (contre 13% en 2018).

Les indicateurs de réalisation et de résultat ont été déclinés au niveau régional quand les effectifs le permettent. Les fréquences ont été calculées à partir d'une taille minimale de répondants de 50 individus ; les moyennes ont pu être calculées quelle que soit la taille de l'échantillon.

1/ LES PRINCIPAUX INDICATEURS DE REALISATION

Inscrits en juin 2021 :

1874 mentoré.e.s issus notamment de 140 établissements scolaires partenaires. 700 mentoré.e.s ont participé à un événement du programme Parcours

→ **1874 mentors** actifs issus notamment de **186 entreprises partenaires**.

Les principales réalisations sur l'année 2020-2021 :

Se connaître et s'engager				
		Participant.e.s	Animateur.ice.s	Nb dispositif
Évènements	Campus d'été	456	60	12
	Campus de la rentrée	80	20	1
Réussir ses études				
Aide à la vie étudiante	Bourses	520	/	5
	Prêts	506	/	2
	Fonds d'urgence	578	/	1
	Visio préparation banque rdv prêt sans garant	40	1	3
	Atelier gestion du budget	30	1	1
Stages, ateliers et méthodologie	Campus prise de parole	78	69	1
	Soirées filières et webinaires	210	30	6
	Ateliers thématiques et séminaires	641	110	38
Se préparer à la vie professionnelle				
Insertion professionnelle	Visite entreprise	188	48	7
	Campus thématiques, ateliers, simulation entretien	660	104	10
	Séminaires	50	6	2
La communauté des alumni				
Engagement	Campus engagement, animation de la communauté	68	19	6
Mentors				
Formation des mentors	Session de formation des mentors	913	3	69

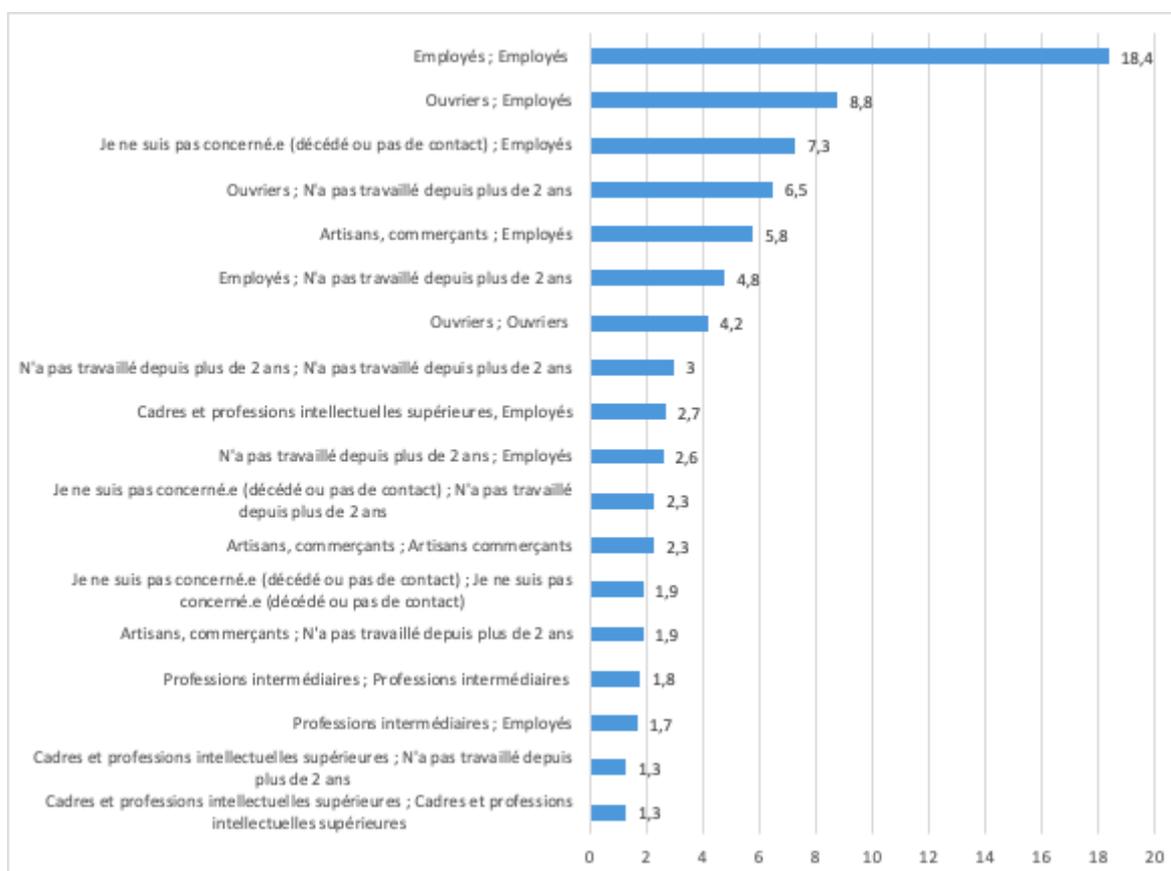
2/ LES ACTEURS DU MENTORAT : PROFIL DES INSCRITS

PROFIL DES MENTORE.E.S

En juin 2021, 1874 jeunes sont inscrits aux programmes de Mentorat d'Article 1. **58,1%** des mentorées sont des **femmes** en 2021 contre 54,2% en 2018. Une surreprésentation de femmes a répondu au bilan de fin d'année car elles représentent 62,3% des répondant.e.s.

GRAPHE 1 : L'origine sociale des mentoré.e.s

Source : Données collectées lors de l'inscription au Mentorat et mises à jour chaque année.



Note de lecture : 8,8 % des couples de parents de mentoré.e.s sont composés d'un père ouvrier et d'une mère employée.

La CSP des parents des mentoré.e.s la plus représentée est « employés » et l'étude des couples nous permet d'observer que **18,4% des couples** de parents mentoré.e.s sont composés d'un père et d'une mère **employé.e.s**. Il s'agit de la combinaison de PCS la plus représentée, et de loin, parmi toutes les combinaisons observées. Elle est suivie par les couples ouvrier/employée (8,8% des familles), non concerné/employée et par une combinaison de couple père ouvrier, mère n'a pas travaillé depuis 2 ans. En 2018, la combinaison la plus représentée était un parent employé et l'autre sans activité professionnelle.

TABLEAU 1 : Répartition des mentoré.e.s boursiers selon leur échelon de bourse
Source : Données collectées lors de l'inscription au Mentorat et mises à jour chaque année.

Echelon	2021 N= 1873
0	1,10%
0 bis	16,50%
1	11,80%
2	7,50%
3	7,20%
4	9,40%
5	18,80%
6	17,10%
7	10,70%
Total général	100,00%

Parmi les inscrits en juin 2021, **85,8% des mentoré.e.s sont boursiers** de l'enseignement supérieur.
Les jeunes percevant une bourse à l'échelon 3 ou supérieur représentent 63,2% des mentoré.e.s boursiers.

TABLEAU 2 : Répartition des mentoré.e.s par filière de l'enseignement supérieur

Source : Données collectées lors de l'inscription au Mentorat et mises à jour chaque année.

	2021	%
Classe Préparatoire aux Grandes Ecoles (CPGE) dont CPES	381	24,0%
DUT	52	3,3%
BTS-STTS	34	2,1%
École post-bac (Institut d'Etudes Politiques, Art, Commerce, Ingénieur, etc.)	72	4,5%
École après bac+2 (ENS, ENA, ENM, Ecole de commerce, etc.)	613	38,6%
Licence universitaire	109	6,9%
Master universitaire	312	19,7%
Doctorat	12	0,8%
Autre	2	0,1%
Total général	1587	100

La majorité des mentoré.e.s sont scolarisés dans le **supérieur sélectif**, 38,6% dans des écoles post bac, 24% en prépa et 19,7% en Master Universitaire.

TABLEAU 3 : Niveau d'études des mentoré.e.s

Source : Données collectées lors de l'inscription au Mentorat et mises à jour chaque année.

	2021	2021%	2018	2018%
Bac+1	2	0,1	270	12,7%
Bac+2	362	19,7	737	34,6%
Bac+3	347	18,9	601	28,2%
Sous total	711	38,7	1608	75,5%
Bac+4	524	28,5	331	15,5%
Bac+5	471	25,6	173	8,1%
Bac+6 et plus	133	7,2	17	0,8%
Sous total	1128	61,3	521	24,5%
Total général	1839	100	2129	100,0%

Source : Données collectées lors de l'inscription au Mentorat et mises à jour chaque année.

Environ **38,7%** des mentoré.e.s sont inscrits à un niveau inférieur ou égal à bac+3 tandis que **61,4%** des mentoré.e.s sont inscrits à un niveau bac+4 et plus. On constate une baisse des recrutements en premier cycle depuis 2018.

TABLEAU 4 : Répartition des mentoré.e.s par région de résidence

Source : Données collectées lors de l'inscription au Mentorat et mises à jour chaque année.

	2021 N=1873	2018 N=2512
Île-de-France	49,2	53,0%
Auvergne-Rhône-Alpes	11,6	6,4%
Occitanie	8,7	12,0%
Grand Est	4,9	3,8%
Pays de la Loire	4,8	3,6%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	4,5	3,9%
Hauts-de-France	3,4	3,5%
Nouvelle-Aquitaine	3,4	3,0%
Normandie	3,1	2,4%
Bretagne	2,6	3,3%
Bourgogne-Franche-Comté	2,1	2,7%
Centre-Val de Loire	1,1	1,1%
International	0,3	
La Réunion	0,3	
DOM-TOM	0,1	0,6%
Total général	100	100

En juin 2021, la plupart des mentoré.e.s résident en **région Ile-de-France** (49,2%), Auvergne Rhône Alpes (11,6%) et Occitanie (8,7%). La proportion de mentoré.e.s en région s'est accrue depuis 2018 particulièrement à la faveur de l'Auvergne Rhône Alpes.

TABLEAU 5 : Répartition des mentoré.e.s selon l'appartenance de leur adresse à un quartier prioritaire

Source : Données collectées lors de l'inscription au Mentorat et mises à jour chaque année.

	2021	2018
Île-de-France	17,6%	21,8%
Auvergne-Rhône-Alpes	7,8%	10,3%
Occitanie	15,3%	6,1%
Grand Est	9,9%	NS
Pays de la Loire	11,2%	9,7%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	9,5%	15,5%
Hauts-de-France	7,8%	NS
Nouvelle-Aquitaine	15,6%	12,5%
Normandie	15,5%	NS
Total général	14,7%	16%
	N= 1873	N=2438

Note de lecture : 17,6 % des mentoré.e.s vivant en Île de France ont indiqué une adresse de résidence dont la voie est située dans un quartier prioritaire contre 21,8% en 2018.

Une autre manière d'appréhender la répartition territoriale des mentoré.e.s à l'aune de leur milieu social consiste à tenir compte du zonage de politiques publiques.

Parmi l'ensemble des mentoré.e.s ayant renseigné une adresse personnelle en France reconnue par le système d'information géographique de la politique de la ville, **14,7%** d'entre eux résident dans un **quartier prioritaire de la politique de la ville**. Cette proportion est en baisse par rapport à 2018.

Nous observons de fortes variations d'une région à l'autre. Elle est de 7,8% en Haut de France contre 17,6% en Ile-de-France.

PROFIL DES MENTORS

TABLEAU 6 : Répartition des mentors selon le sexe
Source : bilan de fin d'année

	2021	2018
Femmes	48%	44%
Hommes	52%	56%
Total	100%	100%
	N= 1869	N= 2610

Parmi les 1869 mentors ayant répondu au bilan de fin d'année, les femmes représentent **48%**, en hausse par rapport à 2018.

TABLEAU 7 : Répartition des mentors inscrits selon le secteur professionnel 2021
Source : bilan de fin d'année

	N	%
Conseil, Audit	138	17,7
Informatique et réseaux	127	16,3
Banque/Finance/ Compta / Assurances	97	12,5
Commerce / Marketing	70	9,0
Communication / Médias / Métiers du web et du numérique	63	8,1
Industrie, Matériaux	56	7,2
Droit, justice	31	4,0
Logistique et transport	29	3,7
Enseignement / Recherche, R et D	25	3,2
Bâtiment et travaux publics	24	3,1
Fonction publique	16	2,1
Médical, social, paramédical	13	1,7
Culture, Patrimoine, Arts, Design, Édition	13	1,7
Défense	11	1,4
Economie sociale et solidaire	8	1,0
Agriculture	5	0,6
Architecture-urbanisme-paysagisme	3	0,4
Autre	50	6,4
Total général	779	100

Les mentors occupent une large palette d'activités professionnelles. Les secteurs d'activité les plus représentés sont le **conseil** et (14,2%), **l'informatique et les réseaux** (16,3%), ainsi que la **banque et la finance** (12,5%).

TABLEAU 8 : Répartition des mentors selon la région de résidence

	%
Île-de-France	67,6%
Auvergne-Rhône-Alpes	8,3%
Occitanie	7,0%
Pays de la Loire	3,4%
International	2,8%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2,5%
Bretagne	1,8%
Nouvelle-Aquitaine	1,6%
Hauts-de-France	1,3%
Bourgogne-Franche-Comté	0,9%
Centre-Val de Loire	0,9%
Grand Est	0,9%
Normandie	0,7%
La Réunion	0,1%
DOM-TOM	0,1%
Guadeloupe	0,1%
Résident étranger	0,1%
Total général	100,0%
	N=1850

La plupart des mentors résident en région **Ile-de-France** (69,1%). Ils sont plus de 5,9% à résider en Occitanie et 5,2% en Auvergne Rhône-Alpes.

LE PROFIL DES ANCIENS

Les anciens mentoré.e.s constituent une population d'environ 3000 jeunes. L'enquête insertion professionnelle conduite auprès des ancien.ne.s a permis de recueillir 391 réponses, ce qui correspond à un taux de réponse de 11,6 %, le questionnaire ayant été envoyé à 3356 ancien.ne.s du programme. Au total, parmi les répondant.e.s, 54% sont des femmes.

Parmi les ancien.ne.s ayant répondu, les domaines d'études les plus représentés sont : la gestion d'entreprises (46,0%) et l'ingénierie et les technologies (23.3%).

Les secteurs d'emploi les plus représentés sont : la banque et finance et assurance (13,3%), l'industrie et matériaux (13,3%), le conseil et l'audit (10,7%), l'informatique et les réseaux (9,7%) . Viennent ensuite, le commerce distribution, le marketing et la publicité (4,6%), la comptabilité, gestion, ressources humaines (4,1%).

ENCADRE 1 : Le profil des mentoré.e.s , des mentors et des anciens

Les mentoré.e.s

- 1854 mentoré.e.s dont 54,2 % de femmes.
- 19,6% des mentoré.e.s ont un père et une mère employé.e.
- 85,8% d'entre eux sont boursiers de l'enseignement supérieur dont 63,2% échelon 3 et +.
- 38,6% des mentoré.e.s sont inscrits dans une grande école intégrée à bac+2, suivi de la CPGE et des Masters universitaires.
- Environ 38,7% des mentoré.e.s sont inscrits à un niveau inférieur ou égal à bac+3 tandis que 61,4% des mentoré.e.s sont inscrits à un niveau bac+4 et plus.
- 49,2% des mentoré.e.s résident en Ile-de-France.
- 20,8% des mentoré.e.s ont indiqué une adresse de résidence dont la voie est située dans un quartier prioritaire ou en limite d'un quartier prioritaire de la ville.

Les mentors

- 48% des mentors sont des femmes.
- 14,2% sont issus du conseil suivi par l'informatique et les réseaux ainsi que la banque et la finance.
- 67,61% des mentors résident en Ile-de-France.

Les anciens

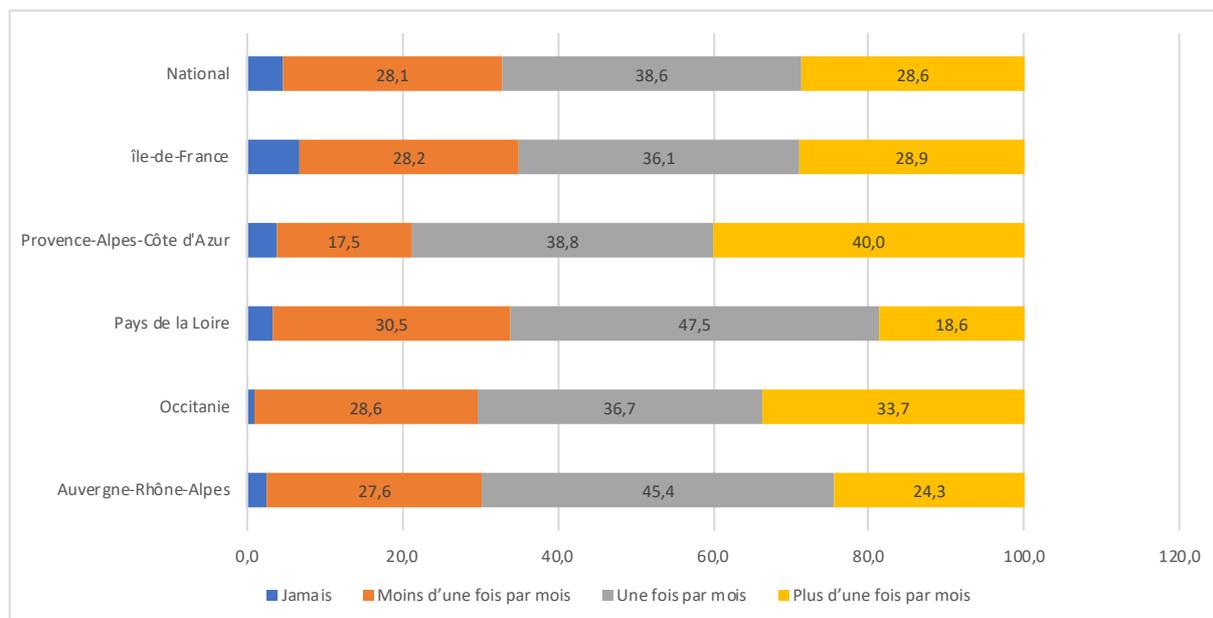
- Parmi les répondants, 54% sont des femmes.
 - Les domaines d'études les plus représentés sont : la gestion d'entreprises pour 46,% suivi de l'ingénierie et les technologies.
 - Les secteurs d'emploi les plus représentés sont la banque et finance et assurance pour 13,3% suivi de l'industrie et matériaux, le conseil et l'audit, l'informatique et les réseaux.
-

3/ SUIVI DU MENTORAT FIN D'ANNEE : INDICATEURS DE REALISATION, DE SATISFACTION ET DE RESULTAT

INDICATEURS DE REALISATION FIN D'ANNEE, DECLINES AU NIVEAU NATIONAL ET REGIONAL

GRAPHE 2 : Fréquence des échanges entre mentors et mentoré.e.s pour l'année 2020-2021

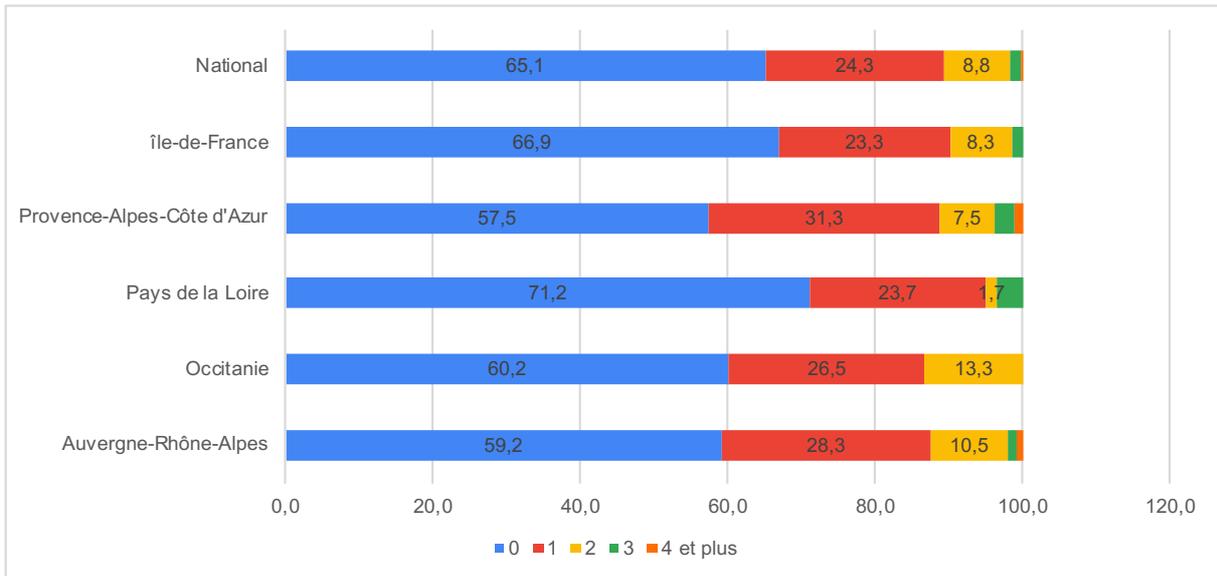
Source : bilan de fin d'année



Sur l'ensemble des répondants, **66 % des mentoré.e.s échangent au moins une fois par mois avec leur mentor.** Cette évolution est particulièrement importante par rapport à la mesure d'impact 2018 où 49,1% des mentoré.e.s échangeaient au moins une fois par mois avec leur mentor. Ainsi, les liens entre mentors et mentoré.e.s se sont renforcés avec la crise sanitaire.

Cela peut être expliqué par le développement et la systématisation des échanges à distance dans le contexte de la crise sanitaire. D'ailleurs, l'appel téléphonique, les sms et les visioconférences sont les moyens privilégiés pour les échanges.

GRAPHE 3 : Nombre de participation aux événements du programme Parcours durant l'année 2020-2021
 Source : bilan de fin d'année



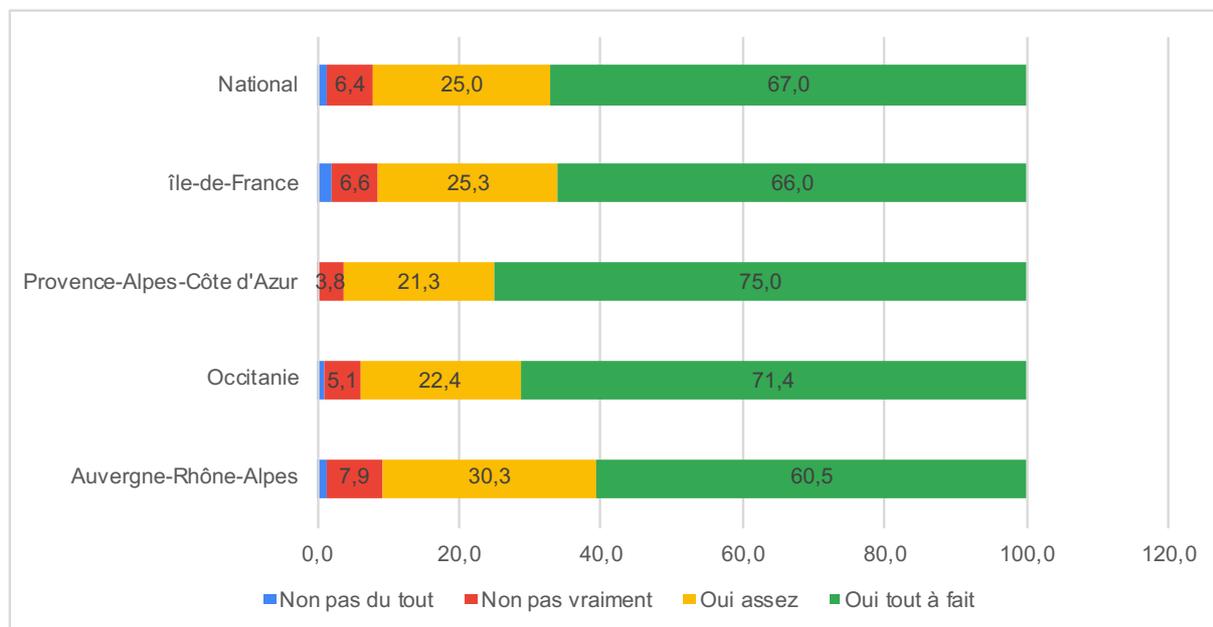
Sur l'ensemble des répondants, **35%** des mentoré.e.s affirment avoir **participé à au moins un événement** organisé par l'association au cours de l'année. Cette proportion varie assez sensiblement d'une région à l'autre. Elle est de 42% parmi les mentoré.e.s résidant en PACA et de 28% parmi ceux résidant en Pays de la Loire. Cette proportion a chuté par rapport à la mesure d'impact 2018 où en moyenne 47,3% des répondants avaient participé à un événement au cours de l'année. Cette baisse s'explique par la crise sanitaire qui a rendu plus difficile la tenue ainsi que la participation aux événements. Soulignons que ceux qui ont participé aux événements affirment à **96% être satisfaits ou très satisfaits**.

INDICATEURS DE SATISFACTION FIN D'ANNEE, DECLINES AU NIVEAU NATIONAL ET REGIONAL

Le niveau de satisfaction des mentoré.e.s et mentors a été interrogé, d'abord par rapport à leur relation mentorale puis par rapport à leur participation aux événements de la communauté.

GRAPHE 4 : Niveau de satisfaction des mentoré.e.s à l'égard de leur relation mentorale

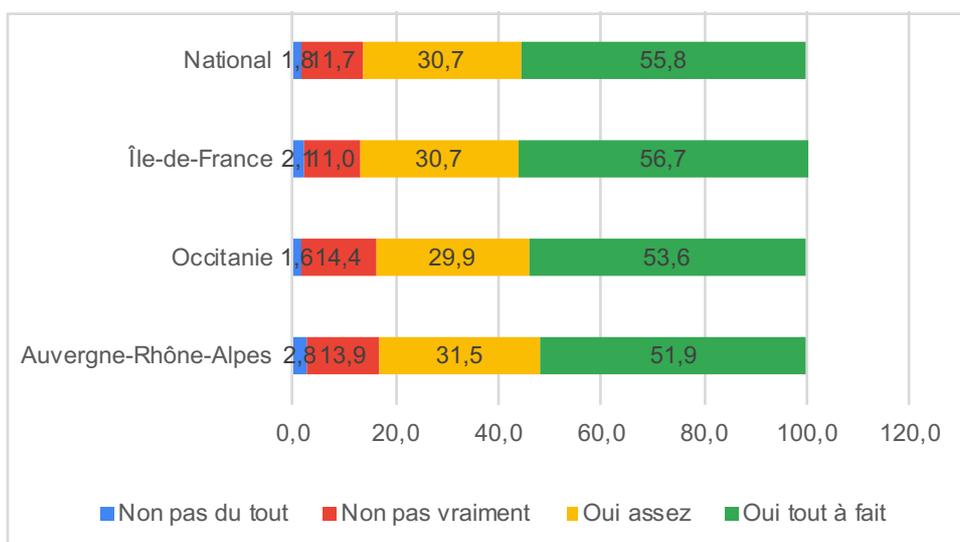
Source : bilan de fin d'année



La proportion de mentoré.e.s affirmant être **satisfait.e.s** (assez ou tout-à-fait) de leur relation mentorale est de **92%** parmi l'ensemble des répondant.e.s, ce qui a évolué de façon favorable par rapport à la mesure d'impact de 2018 (86% au niveau national). Cette proportion varie peu selon des régions.

GRAPHE 5 : Niveau de satisfaction des mentors à l'égard de leur relation mentorale

Source : bilan de fin d'année



Côté mentors, le niveau de satisfaction concernant la relation mentorale est également très élevé. Ils sont **86,5 % à se dire satisfaits** de leur relation mentorale, une hausse de 6 points par rapport à la mesure d'impact de 2018.

Parmi eux, 42% indiquent avoir participé à au moins un évènement organisé par A1 et ils en sont satisfaits à 98%.

ENCADRE 2 : Les principaux indicateurs de réalisation et de satisfaction

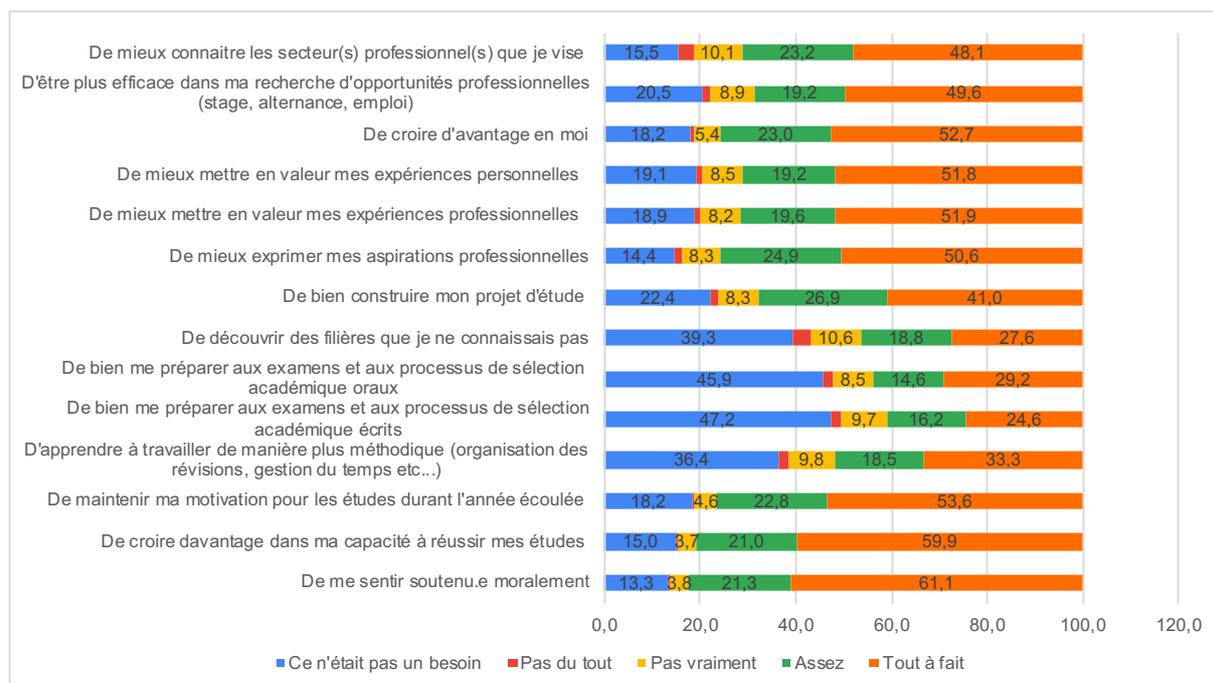
- **66 %** des mentoré.e.s échangent au moins une fois par mois avec leur mentor (+17 par rapport à 2018)
- **35 %** des mentoré.e.s affirment avoir participé à au moins un évènement organisé par l'association au cours de l'année (-13 point par rapport à 2018)
- **92 %** des répondants mentoré.e.s affirment être satisfaits (assez ou tout-à-fait) de leur relation mentorale (+6 par rapport à 2018)
- **86,5 %** des répondants mentors se disent satisfaits de leur relation mentorale. (+6 par rapport à 2018)
- **96 %** des répondants mentoré.e.s ayant participé à au moins un évènement se disent satisfaits (+18 par rapport à 2018)
- **98 %** des répondants mentors sont satisfaits de leur participation à des évènements (+9 par rapport à 2018)

NIVEAU D'ATTEINTE DES OBJECTIFS D'APRES LES MENTORE.E.S ET LES MENTORS

RESULTATS CONCERNANT LES MENTORE.E.S

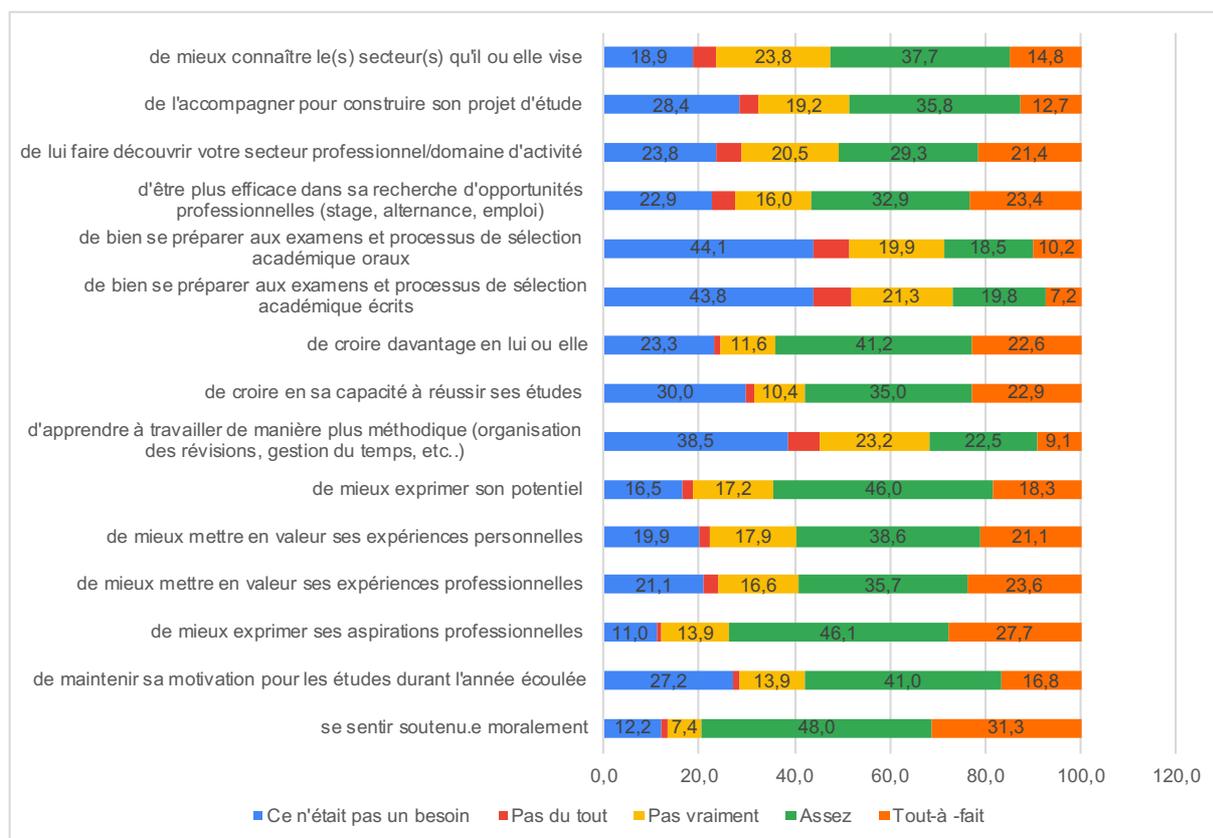
GRAPHE 6 : Niveau d'atteinte perçu des objectifs, d'après les mentoré.e.s : Ma relation mentorale m'a permis...(n=1096)

Source : bilan de fin d'année



Les objectifs du mentorat sont largement atteints lorsqu'il s'agit d'être **soutenu moralement** (82%), de **prendre confiance en soi** (croire en sa capacité à réussir 80%), de **mieux exprimer ses aspirations professionnelles** (75%) ou de **maintenir sa motivation pour les études** (76%). Ainsi, le mentor endosse le rôle d'un soutien et d'un accompagnateur pour l'étudiant tout au long de son parcours. Les chiffres nous montrent que les mentoré.e.s attendent moins souvent de leur mentor une aide sur le plan académique, ils sont 46% à indiquer ne pas avoir besoin d'apprendre à travailler de manière plus méthodique, ou d'être préparés aux processus de sélection académique (47 et 46 %).

GRAPHE 7 : Niveau d'atteinte perçu des actions individuelles, d'après les mentors : la relation mentorale a permis à mon mentoré ... (n=1127)
Source : bilan de fin d'année

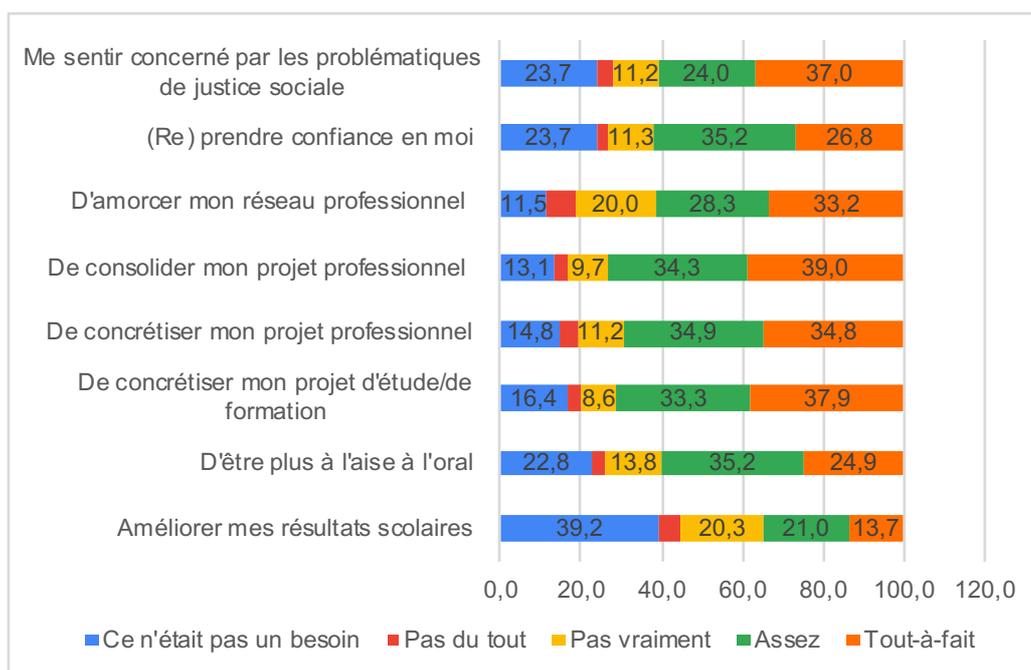


Les mentors semblent ajustés aux mentoré.e.s sur la perception de leur accompagnement. En effet, c'est le **soutien apporté** (79,3%) ainsi que **l'aide à exprimer ses aspirations professionnelles** (73,8) qui semble l'emporter pour décrire leur relation avec leur mentoré.

Comme un effet miroir, les mentors indiquent que les aspects académiques (38 à 44%) ne sont pas un besoin.

GRAPHE 8 : Niveau d'atteinte perçu du programme mentorat (n=1150)

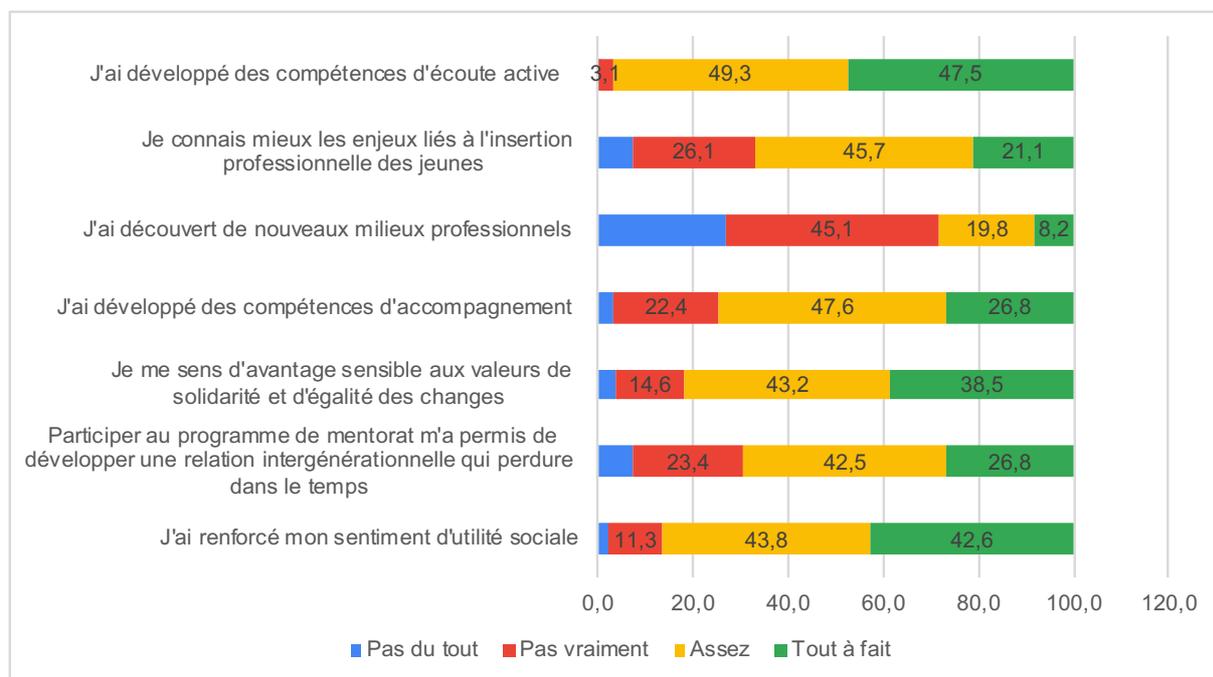
Source : bilan de fin d'année



Les chiffres révèlent à nouveau que les mentoré.e.s recherchent dans le programme mentorat un moyen de concrétiser, **consolider leur projet d'étude** (71%) et **professionnel** (73%). Comme pour la relation mentorale, c'est les aspects académiques qui sont moins souvent exprimés comme un besoin.

GRAPHE 9 : Effets perçus par les mentors : Depuis le début de ma participation aux activités de l'association ... (n=1154)

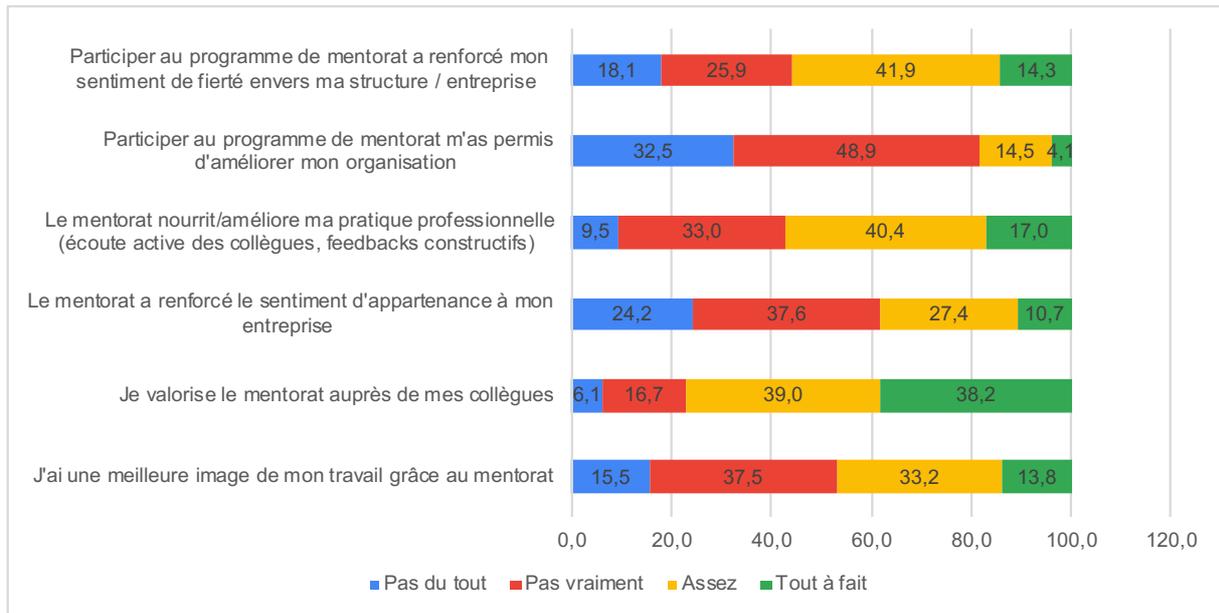
Source : bilan de fin d'année



Les apports du mentorat sur les mentors sont nombreux et parmi eux, le **sentiment d'utilité sociale** (86,4% +5 points par rapport à 2018), la **sensibilité aux valeurs de solidarité** (81,6% + 10 points par rapport à 2018) ou le **développement de compétences d'accompagnement** (74,3%, + 5 points par rapport à 2018) semblent prédominer. Les mentors sont moins nombreux à découvrir de nouveaux milieux professionnels à travers le mentorat (28%).

GRAPHE 10: Effet perçus de la relation mentorale sur le rapport à l'entreprise (n=587)

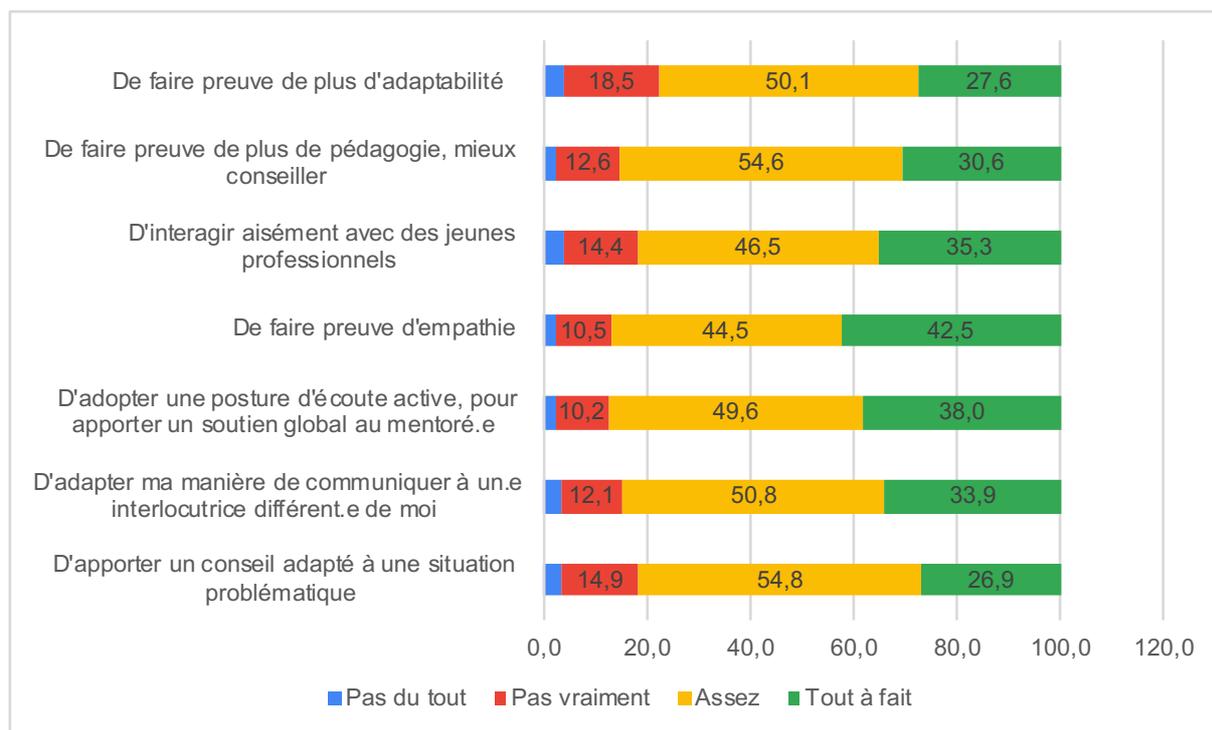
Source : bilan de fin d'année



L'effet perçu du mentorat se lit surtout dans la **fierté à l'égard de l'employeur** pour les actions mises en place et dans la **valorisation du mentorat auprès des collègues**, tandis que celui-ci est moins largement reconnu en ce qui concerne une meilleure image du travail ou un sentiment d'appartenance accru à l'entreprise.

GRAPHE 11: Effet perçus de la relation mentorale sur le développement de compétences (n=1154)

Source : bilan de fin d'année



Les mentors mettent également en avant les bénéfices du mentorat sur le développement de compétences spécifiques. Ainsi, par le biais du mentorat, ils font preuve **d'empathie** (87%), ils apprennent à adopter une posture **d'écoute active** (87,6%), de pédagogie (85%) et de communication (84,6%).

Enfin, le mentorat permet également aux mentors comme aux mentoré.e.s de nouer des liens sociaux. 41% des mentors affirment avoir noué des relations avec plusieurs autres mentors au cours de l'année.

IMPACT DU COVID SUR LES MENTORÉ.E.S

TABLEAU 9 : Impact du covid sur les mentoré.e.s

Source : Bilan de fin d'année

	N=1151	%
Revoir leurs exigences/attentes à la baisse concernant leurs opportunités professionnelles (stage, alternance...)	339	29,3%
Revoir leur projet d'étude et se réorienter	88	7,6%
Faire une pause dans les études pour travailler	40	3,5%
Arrêter mes études plus tôt que prévu	24	2,1%
Le contexte sanitaire n'a pas eu d'impact sur le projet d'étude/d'insertion professionnelle	660	57,0%

La crise sanitaire a eu un impact sur 43% des mentoré.e.s. Pour la plupart, il s'est agi de **revoir leurs exigences à la baisse concernant leurs opportunités professionnelles**, de revoir leur projet d'études pour 7,6% d'entre eux, et de faire une pause ou d'arrêter les études pour 5,6% d'entre eux.

ENCADRE 3 : Niveau d'atteinte des objectifs d'après les mentoré.e.s et leurs mentors

→ **Du côté des mentoré.e.s :**

Le mentorat a permis à **82 %** d'entre eux de maintenir leur motivation pour les études

Le programme leur a permis de consolider leur projet d'étude (71%) et professionnel (73%)

→ **Du côté des mentors :**

C'est le soutien apporté pour **79,3%** qui l'emporte pour décrire la relation mentorale.

Ils développent des compétences comme l'empathie (87%), l'écoute active (86,7%), la pédagogie (85%)

4/ INDICATEURS D'IMPACT

SE CONNAÎTRE DANS SON PARCOURS ACADEMIQUE

Cet axe vise à permettre aux mentoré.e.s de mieux **se connaître** et en particulier de mieux identifier leurs aspirations afin de leur permettre de se sentir à leur place dans leur cursus académique. L'atteinte de cet objectif semble largement reconnue par les mentoré.e.s. En effet, ils sont **76,7 %** à reconnaître que le Mentorat leur permet de **croire en leur capacité à réussir leurs études**. Par ailleurs, ils sont 71,6% à reconnaître que le Mentorat leur a permis de mieux connaître leurs aspirations. Cependant, ce dernier indicateur est en baisse de 10 points par rapport à la mesure d'impact 2018, ce qui peut s'expliquer par la crise sanitaire qui affecte particulièrement les perspectives et les projections des étudiant.e.s. Le niveau de satisfaction par rapport aux études suivies se répartit comme suit.

TABLEAU 10 : Niveau de satisfaction à l'égard de la filière d'étude suivie

Source : Bilan de fin d'année

	2018		2021	
	N=958	%	N=1041	% 2021
Tout-à-fait	534	55,7%	628	60,3
Assez	343	35,8%	351	33,7
Pas vraiment	68	7,1%	55	5,28%
Pas du tout	13	1,4%	7	0,6

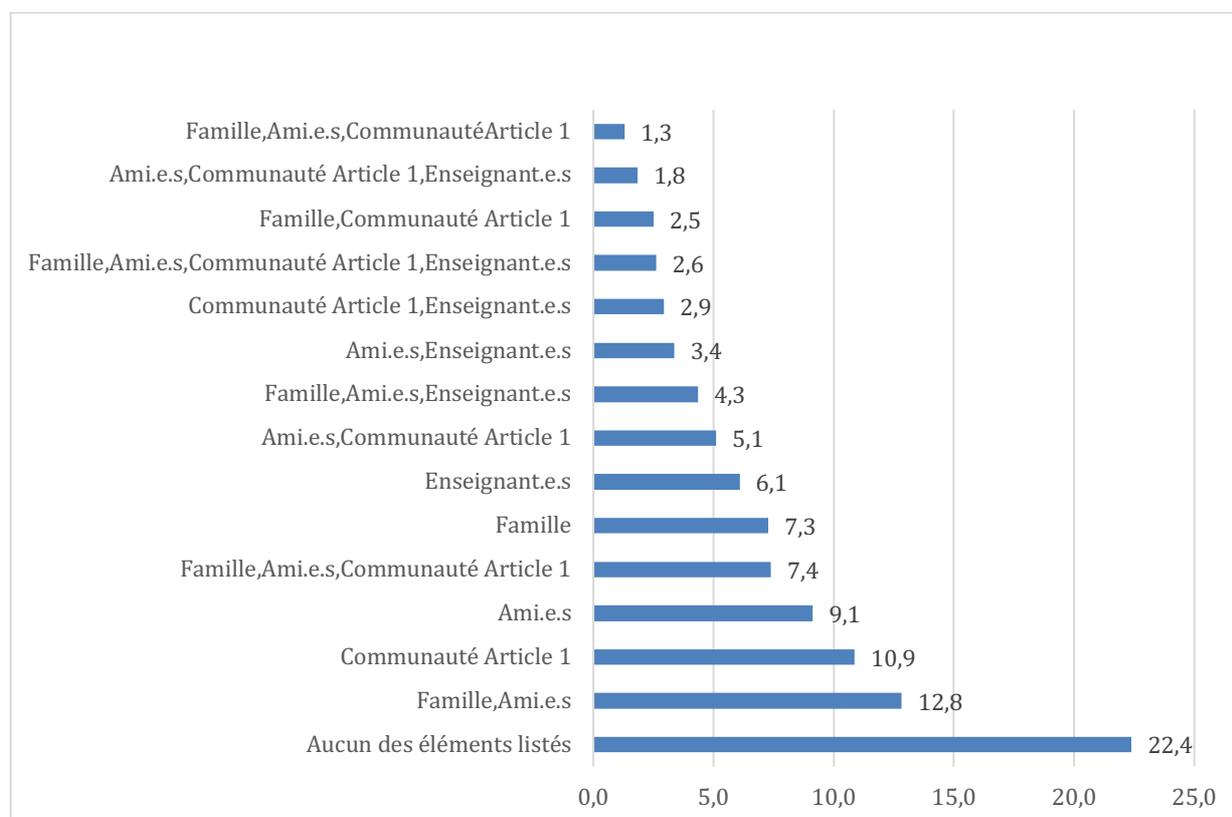
Note de lecture : 55,7% des mentoré.e.s ayant répondu affirment être tout-à-fait ou assez satisfaits.

Dans l'ensemble, 93,7 % des mentoré.e.s se disent **satisfait.e.s ou très satisfait.e.s de leur filière d'études**, tandis que cette proportion est de 60,0% parmi l'ensemble des étudiants, toutes filières confondues, en France (OVE, 2017)

Par ailleurs, parmi les ancien.ne.s interrogés par le biais de l'enquête alumni, ils sont 55,2% à reconnaître que le Mentorat leur a permis de **construire un projet professionnel en lien avec leurs aspirations** et 58% à souligner que le Mentorat leur a permis de mieux connaître leurs aspirations.

GRAPHE 12: Soutien pour mieux exprimer son potentiel (n=1154)

Source : bilan de fin d'année



Parmi les mentoré.e.s, nous constatons que la communauté Article 1 arrive juste après la famille et les ami.e.s dans les soutiens pour mieux exprimer son potentiel. Par ailleurs, ils sont 10,9% à ne compter que sur la communauté Article 1 pour obtenir du soutien.

SE PREPARER A L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Cet axe vise l'ensemble des éléments permettant aux jeunes de **se préparer à l'insertion professionnelle**. Rappelons que 68,8% des mentoré.e.s affirment que le mentorat leur a permis d'être plus efficaces dans leur recherche d'opportunités professionnelles. Ce constat est confirmé par les résultats de l'enquête sur l'insertion professionnelle auprès des anciens du programme.

En effet, les principaux indicateurs d'insertion professionnelles concernant les derniers diplômés (ceux de 2017) sont meilleurs que ceux calculés à partir des grandes enquêtes d'insertion professionnelle, notamment celle conduite par l'APEC, qui fournit des résultats de référence intéressants¹.

L'accès à l'emploi tout comme la qualité de celui-ci semble meilleur pour les mentoré.e.s que pour des jeunes diplômés de Master, tous milieux sociaux confondus.

L'ACCES A L'EMPLOI

TABLEAU 11 : Taux d'emploi 6 et 12 mois après l'obtention du diplôme

Source : Enquête insertion professionnelle des alumnis

	Enquête APEC		Enquête Article 1		Points d'écart	
	Taux d'emploi à 6 mois	Taux d'emploi à un an	Taux d'emploi à 6 mois	Taux d'emploi à un an	Taux d'emploi à 6 mois	Taux d'emploi à un an
Promotion 2015	64,0%	81,0%	90,2%	92,7%	26,2	11,7
Promotion 2016	70,0%	83,0%	81,6%	86,2%	11,6	3,2
Promotion 2017	76,0%	85,0%	82,5%	91,2%	6,5	6,2
Promotion 2018	75,0%	85,0%	77,0%	90,2%	2	5,2
Promotion 2019	62,0%	69,0%	76,8%	89,3%	14,8	20,3

Champ : Diplômés de niveau bac+5 et +

Note de lecture : En moyenne, sur les sortant.e.s de 2015 et 2016, on constate 18,9 points d'écart sur le taux d'emploi observé 6 mois après l'obtention du diplôme.

¹ Le baromètre de l'APEC 2021 repose sur l'interrogation de 1 000 jeunes diplômés bac+3 ou plus (dont 500 bac+3/4), âgés de 20 à 30 ans au moment de l'enquête, ayant obtenu leur diplôme en 2019 et résidant en France métropolitaine. L'échantillon est redressé selon des quotas par sexe, discipline de formation et type d'établissement, et redressés sur ces mêmes critères, afin d'être représentatifs de la population de sortants. Ce baromètre, réalisé auprès de fichiers externes exclusivement, est complémentaire à l'enquête sur l'insertion à 2 ans réalisée chaque année à partir du fichier des inscrits à l'Apec.

Les taux d'emploi à 6 mois et 1 an observés parmi les anciens mentoré.e.s sont supérieurs à ceux observés dans l'enquête APEC. On observe un taux d'emploi supérieur de 18% pour les alumnis diplômés de 2019 que pour les diplômés de l'enquête APEC. Cela laisse supposer que les mentoré.e.s sont plus nombreux à accéder plus rapidement à l'emploi. Par ailleurs, l'enquête APEC montre que la situation pour les jeunes diplômés s'est considérablement dégradée pour les jeunes diplômés de 2019 dont le taux d'emploi à 6 mois a chuté à 62% (13 points d'écart) en raison de la crise sanitaire. Cette situation ne se retrouve pas chez les alumnis A1 qui semblent de ce point de vue être **davantage protégés des situations de chômage et des aléas économiques**.

Pour les diplômés sortants de 2019, les taux d'emploi à 6 mois et 1 an sont de 76,8% et 89,3% pour les anciens mentoré.e.s Article 1 contre 62,0% et 69,0% pour les jeunes interrogés par l'APEC.

Malgré des taux d'emploi particulièrement élevés, il est à noter que les jeunes passés par le Mentorat ressentent les processus de discrimination sur le marché de l'emploi.

Sur l'ensemble des répondants à l'enquête, **29,6 % affirment avoir déjà connu une situation de discrimination** lors d'un processus de recrutement, ce qui est de 8 points plus important qu'en 2018. Lorsque la compétition sur le marché du travail est accrue, il semblerait que les discriminations se ressentent de façon plus importante.

TABLEAU 12: Les causes du sentiment de discrimination

Source : Enquête insertion professionnelle des alumnis

	2018	2021
Nom ou prénom	39,70%	30,80%
Age	31,50%	37,70%
Couleur de peau	23,30%	24,50%
Genre	21,90%	19,20%
Apparence physique	19,20%	9,30%
Lieu de résidence	17,80%	11,90%
Accent	5,50%	8,60%
Signe religieux	2,70%	6,60%
Total	100,00%	100,00%

Les motifs de discrimination ressentis sont les mêmes pour la population interrogée en 2018 ou celle de 2021. C'est **l'âge et le nom ou prénom** qui sont évoqués comme premier motif de discrimination. Viennent ensuite, la couleur de peau, le genre, l'apparence physique, le lieu de résidence, l'accent et les signes religieux.

TABLEAU 13 : Répartition par type de contrat des jeunes en emploi un an après la fin des études
Source : Enquête insertion professionnelle des alumnis

	Article 1				
	Promotion 2015	Promotion 2016	Promotion 2017	Promotion 2018	Promotion 2019
CDI/titularisé	60,90%	78,80%	64,30%	55,90%	51,90%
CDD/ contractuel	28,30%	15,30%	21,40%	23,70%	27,80%
Intérim	2,20%	2,40%	1,80%	1,70%	
Autres (volontariat, autoentrepreneariat etc)	8,70%	3,50%	12,50%	18,60%	20,40%
	APEC				
	Promotion 2015	Promotion 2016	Promotion 2017	Promotion 2018	Promotion 2019
CDI/titularisé	52%	63%	68%	69%	59%
CDD/ contractuel	40%	31%	28%	25%	37%
Intérim et autres	8%	6%	6%	4%	4%

Un an après l'obtention de leur dernier diplôme, les jeunes en emploi sont **embauchés surtout en CDI**. Pour les promotions 2015 et 2016, cette proportion est plus élevée parmi les jeunes accompagnés par l'association que parmi les jeunes ayant répondu à l'enquête APEC. La tendance se renverse pour les jeunes diplômés en 2017-2018 et 2019 probablement parce que la **figure de l'entrepreneariat** est fortement valorisée chez les jeunes et sa proportion augmente en conséquence.

IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE SUR L'EMPLOI

TABLEAU 14 : Impact du Covid sur les alumnis
Source : Enquête insertion professionnelle des alumnis

Part des alumnis concernés	
Impact du Covid sur : La situation personnelle	41,7%
Impact du Covid sur : La recherche d'emploi	32,0%
Impact du Covid sur : Le projet d'insertion professionnelle	19,7%
Impact du Covid sur : Le projet d'étude	6,9%

Note de lecture : Parmi les alumnis, 6,9 évoquent l'impact de la crise sanitaire sur un projet d'étude.

C'est la **situation personnelle des jeunes** qui a été affectée pour le plus grand nombre (41,7%), viennent ensuite la recherche d'emploi. Le projet d'insertion et d'étude est moins impacté, les jeunes faisant déjà l'objet d'une insertion sur le marché de l'emploi, même si certains évoquent en commentaire libre le fait que le covid les a amenés à se réorienter.

TABLEAU 15 : Impact du Covid sur les alumnis du point de vue de l'emploi et des conditions de travail

Source : Enquête insertion professionnelle des alumnis

Part des alumnis concernés	Alumnis A1	Enquête CGE ²
Le recours au télétravail	92,6	67,8
Moins d'offres d'emploi dans le cadre d'une recherche d'emploi	38,1	38,4
Moins de propositions de recrutement dans le cadre d'une recherche d'emploi	37,6	32,1
Missions modifiées	30,4	15,6
Changement de projet de mobilité géographique	23,5	19,6
Chômage partiel / réduction d'activité	23,0	19,2
Changement de projet professionnel	18,7	9,6
Prétentions salariales revues à la baisse	16,4	14,5
Report d'évolution de carrière	14,8	7,6
Formation annulée ou reportée	12,0	3,8
Report d'embauche ou de signature de contrat	6,9	9,1
Annulation d'embauche	6,1	9,7
Difficultés pour le stage de fin d'études	4,9	
Perte d'emploi, cessation d'activité	4,3	4,5

Les alumnis semblent ressentir de façon plus importante que les diplômés des grandes écoles (enquête CGE) l'impact du COVID sur leurs conditions de travail. Ils évoquent également le burn-out, l'angoisse liée à l'isolement et à l'avenir dans les commentaires libres.

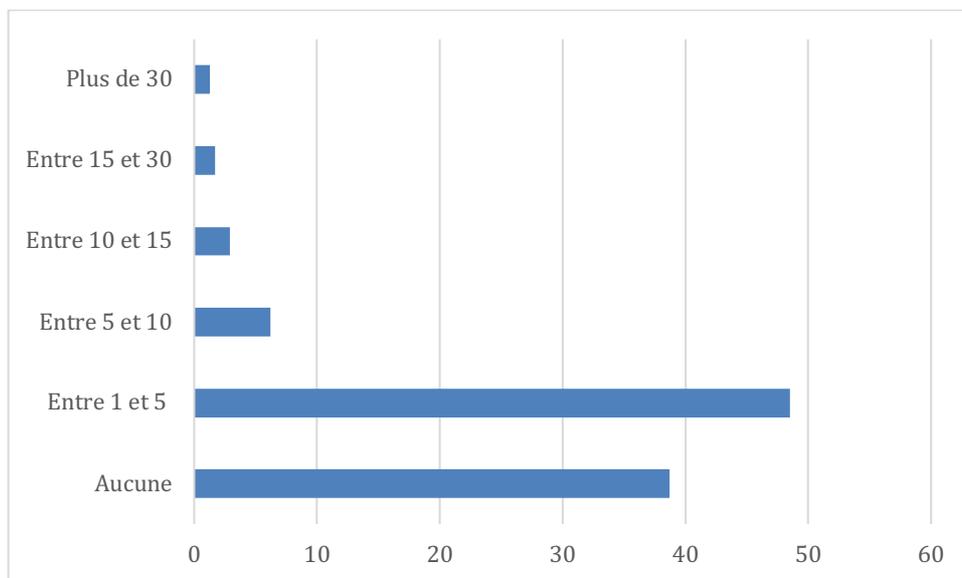
² L'enquête sur l'insertion des diplômés des grandes écoles analyse la valorisation sur le marché du travail des formations dispensées par les Grandes écoles françaises via l'insertion professionnelle de leurs diplômés (193 grandes écoles).

APPARTENIR A UNE COMMUNAUTE

Le programme repose sur la création de liens sociaux et la création d'une communauté et d'un sentiment d'appartenance à travers les différents évènements en présentiel et en digital.

GRAPHE 13: Nombre de relations créées avec d'autres mentoré.e.s

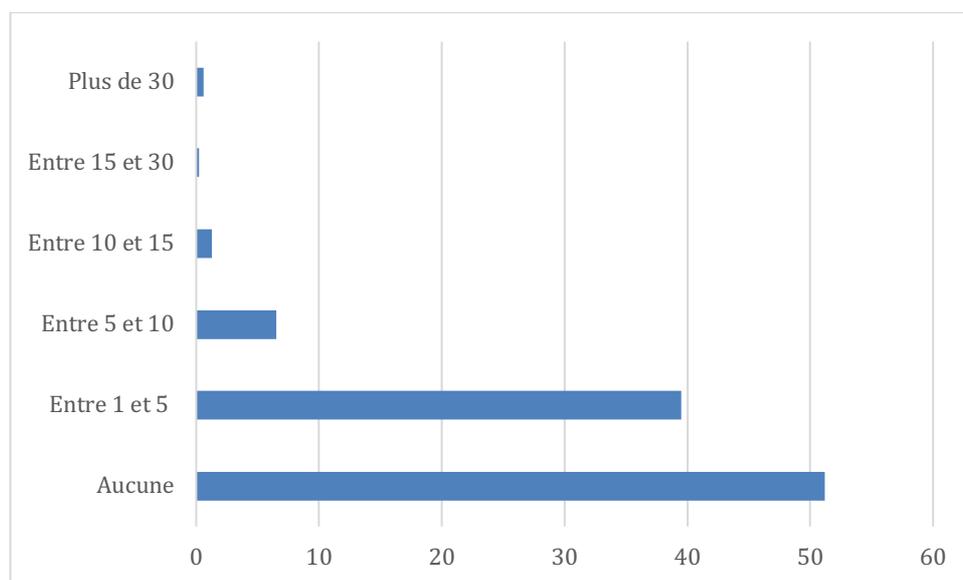
Source : bilan de fin d'année



Pour 48,5% des mentoré.e.s, leur engagement chez A1 leur a permis de tisser des liens avec 1 à 5 personnes.
Pour 38,7%, aucune relation n'a pu être tissée.

GRAPHE 14: Nombre de relations professionnelles créées

Source : bilan de fin d'année



Pour 39,5% des mentoré.e.s, leur engagement chez A1 leur a permis de faire 1 à 5 rencontres professionnelles. Pour 51,2% aucune rencontre n'a été faite.

ENCADRE 5 : Indicateurs d'impact

→ **Se connaître dans son parcours académique :**

93,7% des mentoré.e.s sont satisfaits ou très satisfaits de leur filière d'étude.

La communauté A1 arrive juste après la famille et amis dans les soutiens pour mieux exprimer son potentiel

→ **Se préparer à l'insertion professionnelle :**

Les alumnis A1 sont davantage protégés des situations de chômage et d'aléas économiques, leur taux d'emploi à 6 mois à 6 mois et 1 an sont de 76,8% et 89,3%

Ils sont 51% à être embauchés en CDI

→ **Appartenir à une communauté :**

45,5% des mentoré.e.s ont tissé des liens avec 1 à 5 personnes

39,5% des mentoré.e.s ont fait 1 à 5 rencontres professionnelles dans le cadre de leur mentorat