

« Outiller les mentors pour la motivation des jeunes »

Groupe de travail du projet européen *Boost Avenir*

Jeudi 19 juin 2025



Résumé et présentation de l'événement

Dans le cadre du projet européen **Boost Avenir**, un premier **groupe de travail transfrontalier** a réuni **8 mentors** issu·e·s de la Belgique et de la France pour échanger autour des outils permettant de renforcer la motivation des jeunes accompagné·e·s en mentorat.

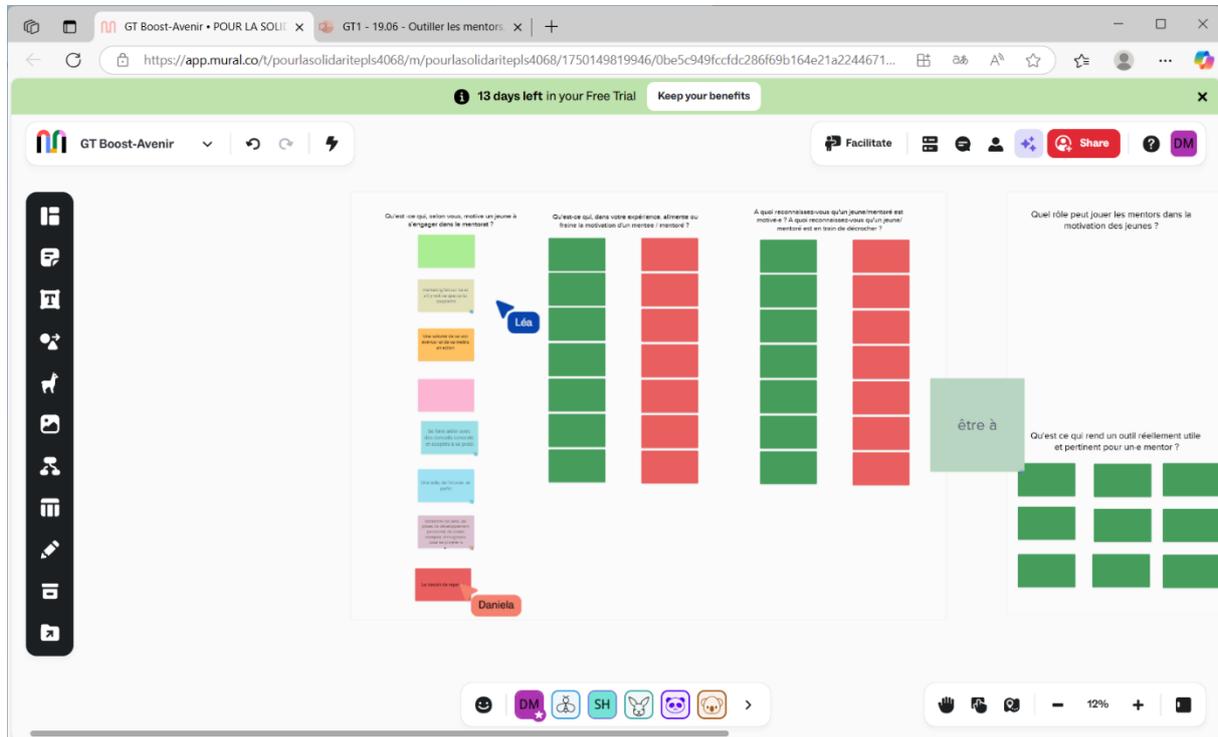
L'objectif principal de cet atelier était double :

- **Identifier les leviers et les freins de la motivation** chez les jeunes mentoré·e·s, à partir de l'expérience concrète des mentors.
- **Coconstruire des pistes d'outils pratiques**, adaptés aux réalités de terrain, afin d'équiper les mentors et de mieux accompagner les jeunes tout au long du parcours de mentorat.

Ce temps d'échange visait à nourrir la création future d'un **Padlet de ressources motivationnelles**, accessible aux mentors des deux côtés de la frontière.

PARTIE 1 : Réflexion sur la motivation

À l'aide de l'outil Mural, les mentors ont pu réfléchir sur les leviers de la motivation d'un jeune à s'engager dans le mentorat, mais également sur les freins et les signes de motivation ou de décrochage pendant la période mentorale.



- **Constats partagés :**

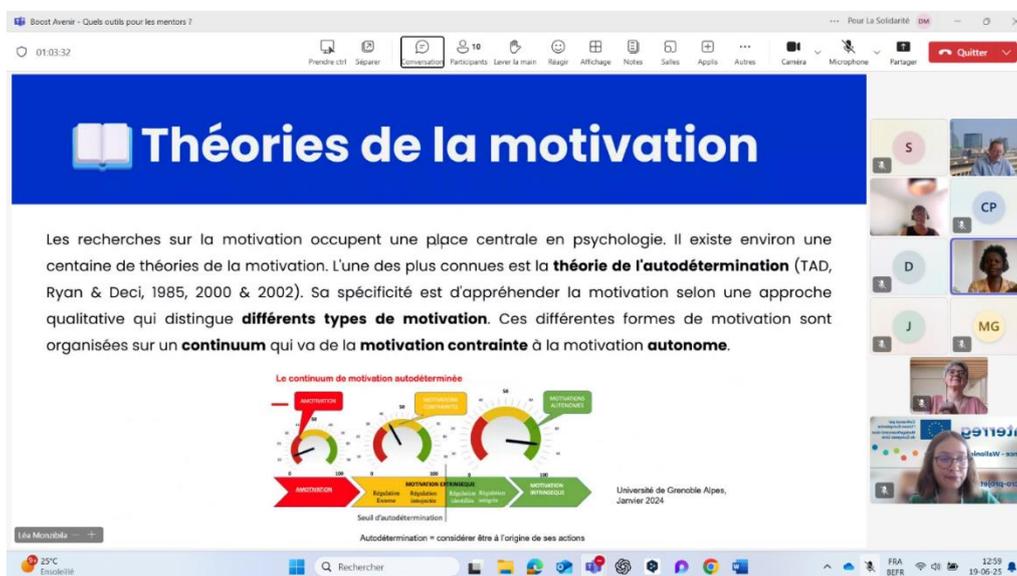
La motivation d'un jeune à s'engager dans le mentorat repose sur :

- Une volonté de se voir avancer et se mettre en action
- La recherche de sens, de pistes de développement personnel, de pistes d'emploi, d'imaginaire pour se projeter dans son projet
- L'écoute active et bienveillante
- L'accompagnement et le soutien

• Ce qui alimente la motivation d'un mentee/mentoré	• Freins identifiés à la motivation
<ul style="list-style-type: none"> - Les rencontres régulières - Les preuves de considération - La reconnaissance et la valorisation des efforts - Le soutien constant et des résultats visibles rapidement - L'établissement d'un climat de confiance 	<ul style="list-style-type: none"> - Peur de l'échec et du jugement - Pressions extérieures (entourage, attentes sociales) - Objectifs trop ambitieux dès le départ - Manque de soutien constant.

• Signes d'un jeune motivé-e	• Signes de décrochage
<ul style="list-style-type: none"> - Il/elle exprime des attentes - Cherche à progresser - Participe activement aux rencontres - Pose beaucoup de questions - Se confie progressivement 	<ul style="list-style-type: none"> - Absence ou reports répétés des rendez-vous - Le mentor tire la relation - Manque d'initiative ou désintérêt manifeste

En résumé, cette réflexion collective a permis de mettre en **lumière l'importance de créer un environnement sécurisant**, basé sur l'écoute, la confiance et la valorisation des efforts, afin de maintenir l'engagement des jeunes dans le mentorat. Si certains leviers, comme les rencontres régulières ou les résultats visibles, peuvent entretenir la motivation, des freins tels que la peur de l'échec ou des attentes trop élevées peuvent fragiliser la relation. Les échanges ont également souligné la nécessité pour les mentors de savoir détecter les premiers signes de décrochage et d'agir avec bienveillance pour y remédier. Cette analyse partagée servira de base à la construction d'outils adaptés pour accompagner efficacement les mentors dans leur rôle.



The screenshot shows a Zoom meeting window with a slide titled "Théories de la motivation". The slide text reads: "Les recherches sur la motivation occupent une place centrale en psychologie. Il existe environ une centaine de théories de la motivation. L'une des plus connues est la **théorie de l'autodétermination** (TAD, Ryan & Deci, 1985, 2000 & 2002). Sa spécificité est d'appréhender la motivation selon une approche qualitative qui distingue **différents types de motivation**. Ces différentes formes de motivation sont organisées sur un **continuum** qui va de la **motivation contrainte** à la motivation **autonome**." Below the text is a diagram titled "Le continuum de motivation autodéterminée" showing a scale from "Motivation Contrainte" to "Motivation Autonome" with various sub-categories like "Apprentissage Externe", "Apprentissage Interne", "Apprentissage Intériorisé", and "Apprentissage Intériorisé". The slide is from the University of Grenoble Alpes, January 2024.

Nous sommes également revenu·e·s sur la définition théorique de la motivation¹, à savoir état psychologique qui pousse une personne à agir pour atteindre un objectif et qui oriente et alimente nos comportements vers un but précis. Ont été évoqués notamment la **Pyramide des besoins** de Maslow² qui classe les besoins humains par priorités ainsi que la **théorie de l'autodétermination**³ de Deci et Ryan.

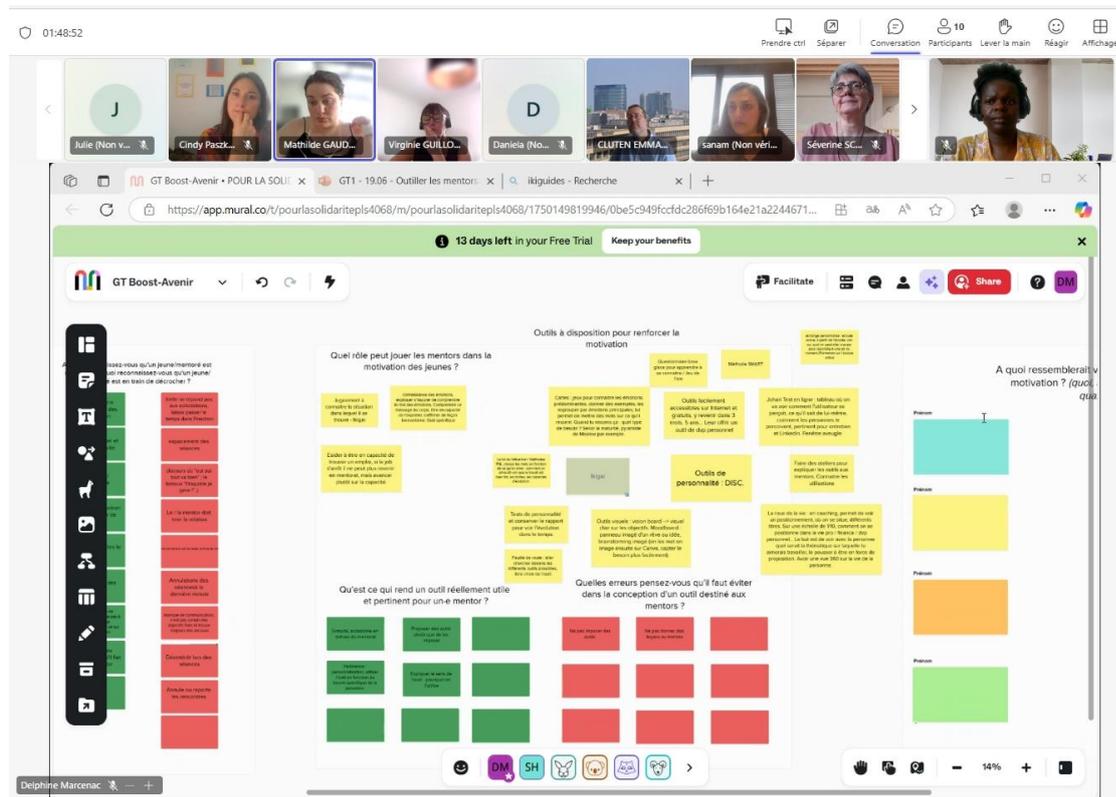
¹ [Encyclopædia Universalis](https://www.encyclopaedia-universalis.com/fr/motivation)

² <https://www.psychologies.be/fr/pyramide-besoins-maslow-comprendre-utiliser-theorie-motivation/>

³ <https://promobe.univ-grenoble-alpes.fr/fr/presentation/concepts-theoriques/motivation>

PARTIE 2 : Besoins et outils pour les mentors

Dans un deuxième temps, le groupe de travail a permis d'identifier les besoins et les outils nécessaires pour garder la motivation dans un mentorat, grâce à un retour d'expériences de chacun-e.



1. Quel rôle pour les mentors dans la motivation ?

- Créer un climat sécurisant et sans jugement
- Encourager l'autonomie du jeune
- Adapter le rythme du mentorat à la personne accompagnée
- Travailler sur l'estime de soi, la connaissance de soi

2. Outils existants évoqués :

- **Tests de personnalité (DISC, Ikigai)**
- **Vision board** : visuel clair sur les objectifs ou **moodboard** qui est un panneau imagé d'un rêve ou d'une idée
- **Méthode SMART**
- **Jeu des émotions** : un jeu d'alphabétisation émotionnelle permettant de nommer les émotions que l'on ressent et déployer ses compétences psychosociales.
- **Jeu des besoins** : un jeu permettant d'identifier ses besoins et inspirer ses décisions.
- **Manuel du jeu de cartes des valeurs** : un jeu pour se découvrir et orienter sa vie professionnelle, utile dans le cadre d'un mentorat.

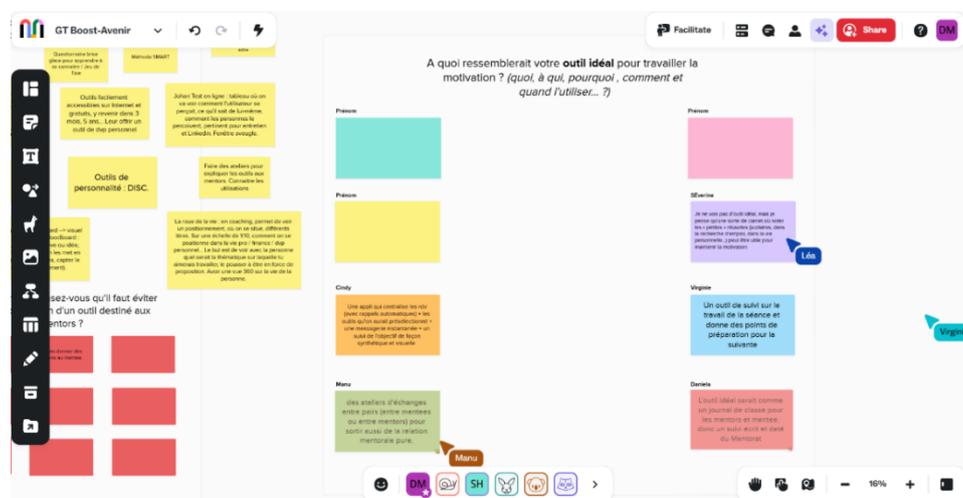
- **La Roue de la Vie** ayant comme objectif d'identifier la thématique sur laquelle le-a mentee voudrait travailler, et le pousse à être en force de proposition.
- **Questionnaires brise-glace** pour apprendre à se connaître (exemple jeu de l'oie)
- **Carnets de bord** personnels
- **Fenêtre de Johari** : connaissance de soi et image projetée
- **Formation sur l'écoute active**

3. Apports et limites des outils :

- Doivent être gratuits, simples d'utilisation, accessibles même au-delà du mentorat
- Nécessitent un espace de partage sans contrainte ni jugement
- Doivent être personnalisés et répondre à un besoin spécifique de la personne
- Ne pas imposer d'outils, respecter la liberté du binôme
- Éviter les solutions trop lourdes ou complexes

4. Vers l'outil Idéal

Enfin, les mentors ont été amené·e·s à réfléchir à l'outil idéal qu'ils souhaiteraient afin de maintenir la motivation d'un-e jeune mentee.



Idées partagées :

- Journal personnel du mentorat, non partagé, pour favoriser l'introspection.
- Application centralisant les rendez-vous et outils utiles avec des rappels automatiques, une messagerie instantanée et un suivi de l'objectif de façon synthétique et visuelle.
- Outil collaboratif entre mentor et mentoré, de suivi sur le travail de la séance et permettant de donner des points de préparation pour les séances à venir.
- Un planning d'ateliers interactifs organisés dans l'année en cours avec échange d'outils.

Un point de vigilance essentiel ressort des discussions : l'importance de proposer des outils souples et adaptables, afin que chaque binôme puisse s'approprier les ressources à son rythme, selon ses besoins et ses envies.

Conclusions & prochaines étapes

En conclusion, ce temps d'échange a permis de confirmer que les outils ne peuvent être efficaces que s'ils s'intègrent dans une relation de confiance et s'adaptent aux besoins spécifiques de chaque binôme. Les mentors ont exprimé le besoin d'avoir à disposition des ressources simples, modulables et accessibles, qui soutiennent la motivation sans rigidifier l'accompagnement. Si plusieurs outils concrets existent déjà (tests, carnets de bord, méthodes visuelles), leur usage doit toujours être laissé à l'appréciation du mentor et du jeune, dans le respect du rythme et des attentes de chacun·e.

À l'issue de ce premier groupe de travail, plusieurs actions concrètes ont été identifiées pour poursuivre la dynamique :

- Finalisation d'un **padlet ressources de motivation**, coconstruit à partir des échanges et des besoins exprimés par les mentors
- Organisation d'un **webinaire transfrontalier** pour présenter les outils concrets à destination des mentors, vers novembre-décembre 2025
- **Publication des nouveaux outils**, en intégrant les retours des mentors

