



Quand le mentorat devient un levier de réussite dans les grandes organisations

RÉSULTATS DE L'ÉTUDE **EMCC FRANCE**

RÉALISÉE PAR



8 avril 2025





Objectifs de l'étude

- ▶ Dresser un **panorama** des pratiques de mentorat dans les grandes entreprises et organisations en France
- ▶ Identifier la **valeur ajoutée** et les **bénéfices** du mentorat
- ▶ Explorer les **Soft skills** développées par le mentorat





Méthodologie de l'étude

26 entreprises interrogées

- Entreprises privées, semi-publiques, publiques

+300 mentors et mentorés interrogés

Données qualitatives et quantitatives





Cartographie des programmes étudiés

82%

Des programmes ont plus de 10 ans d'ancienneté



Les programmes mobilisent entre

20 et +1000

binômes



1 entreprise sur 2

Possède plusieurs programmes

26 800

Personnes ont bénéficié d'un mentorat à travers les programmes étudiés



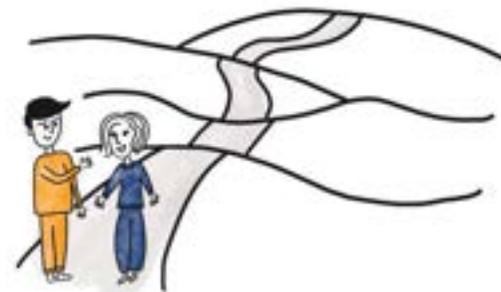
Une démarche pérenne et mature ...

2010

Soutenir les politiques
d'égalité professionnelle
Femmes / Hommes

Aujourd'hui

- Place essentielle dans les dispositifs de développement individuel
- S'ouvre à de nouveaux publics de salariés



Une démarche ciblée ...



Les Talents féminins

50%



Les prises de poste

32%



Les jeunes

18%

- **78%** des entreprises fixent un **objectif stratégique** à leur programme
- **75%** des entreprises considèrent que le mentorat joue un rôle dans le **développement des collaborateurs** et la **politique RH** de l'entreprise

... avec des ambitions de développement



Internationalisation



Communication



Mentorat externe



Développement de programmes



Élargissement des programmes



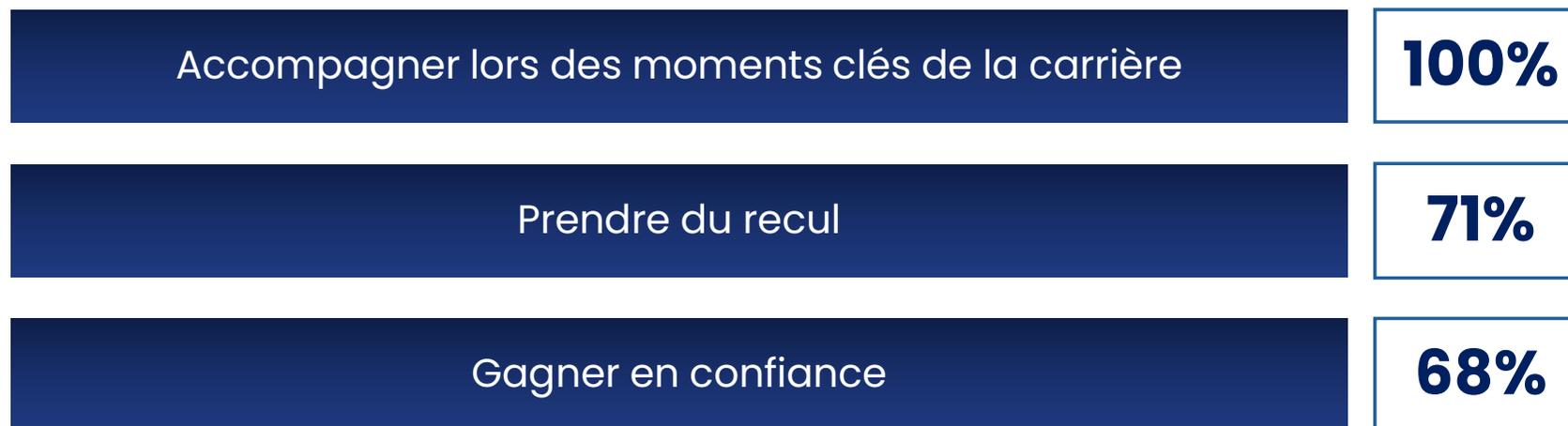
Professionalisation



Un atout essentiel pour la fidélisation



100% des entreprises considèrent la **fidélisation des collaborateurs** comme le premier bénéfice clé du mentorat





Un levier puissant de transversalité, diversité et inclusion



Créer du lien

Encourager le partage d'expériences



Métier



Genre



Mixité



Localisation



Génération



Un levier puissant de transversalité, diversité et inclusion



Diffuse une culture de l'entraide

58%
des mentorés expriment le souhait
de devenir mentor
à leur tour



Entretient un engagement fort

67%
des mentors ont déjà
accompagné plus de 2 mentorés





Un processus plébiscité par ses acteurs



80% des **mentorés et des mentors** attribuent une note **de 9 et 10 au mentorat**

Pour les mentorés

- ▶ Recevoir des feedbacks constructifs
- ▶ Pouvoir partager toutes ses interrogations
- ▶ Accroître sa confiance en soi

Pour les mentors

- ▶ Transmettre son savoir et son expérience
- ▶ Contribuer à la relève et être utile
- ▶ Développer sa capacité d'écoute





Un processus de développement professionnel qui accroît les compétences managériales



63% des mentorés managers



80% des mentors





Un renforcement des Soft skills



98% des mentorés

estiment avoir développé leurs Soft skills

- ▶ Réflexivité (71%)
- ▶ Ouverture (63%)
- ▶ Conscience de la situation (52%)
- ▶ Networking (41%)

94% des mentors

estiment avoir développé leurs Soft skills

- ▶ Réflexivité (68%)
- ▶ Ouverture (53%)
- ▶ Positivité (47%)
- ▶ Multidisciplinarité (44%)





Un dispositif d'accompagnement simple et flexible, en voie de perfectionnement





Principales préconisations de l'étude

■ Définir un objectif stratégique aligné avec les enjeux de l'entreprise

- Renforcer l'engagement et la rétention
- Promouvoir la mixité
- Favoriser la transversalité et la culture du partage

■ Mettre en place un comité de pilotage

- Impliquer des Sponsors occupant des postes stratégiques
- Associer des experts de différents métiers et RH
- Capitaliser sur l'expérience des anciens Mentors et Mentorés

■ Former les mentors et les mentorés

- Développer une culture du mentorat au sein de l'entreprise
- Perfectionner la posture des Mentors
- Préparer, accompagner les Mentorés et poser le cadre éthique de la relation

■ Ancrer le mentorat dans une stratégie RH globale

- Un levier clé de la gestion des talents
- Un moteur de la marque employeur
- Un dispositif à fort impact

■ Poser le cadre déontologique

- Garantir la confidentialité des échanges
- Positionner le mentorat comme un engagement volontaire
- Inscrire le mentorat dans une relation non hiérarchique

■ Faire rayonner le programme en interne et en externe

- Faire du mentorat un axe de communication stratégique
- Valoriser les résultats et les parcours inspirants
- Reconnaître et célébrer les réussites



Remerciements



Nous tenons à remercier chaleureusement les entreprises participantes, dont les contributions ont enrichi cette étude.

Un grand merci également à Catherine Luquet et Catherine Thibaux pour leur précieuse participation.

Enfin, nous adressons nos remerciements à la Junior-Entreprise IÉSEG CONSEIL Paris pour la réalisation de cette étude, notamment Juliette Beck, Jean-Baptiste Dautun, Alexandre Courtois, Victoria Stoj et Antoine Lecointre pour leur engagement.

Nous remercions également les membres de la commission Mentorat pour leur implication et leur soutien tout au long de cette étude.



NOTRE ADRESSE

4 Avenue du Recteur Poincaré
75016 Paris

CONTACT EMCC France
Commission Mentorat

Téléphone : 01.42.70.69.25
E-mail : mentorat@emccfrance.org
<https://www.emccfrance.org>

CONTACT ÉTUDE

Sandrine BRASERO
Coordinatrice de l'étude
Téléphone : +33 6 95 91 36 96
E-mail : sandrinebrasero@promot-her.fr

Chantal LEGENDRE
Coordinatrice de l'étude
Téléphone : +33 6 82 86 51 04
E-mail : chantal1.legendre@gmail.com



Remerciements

Commission mentorat EMCC France :



Catherine THIBAUX



Sandrine BRASERO



Céline ESCALLE



Franck GARCIA



Chantal LEGENDRE



Catherine LUQUET



Isabelle MILLION



Yahir MIMOUN



Elisabeth SERRANO



Christophe SIMOES

Merci



EMCC France - 4 Avenue du Recteur Poincaré, 75016 Paris – www.emccfrance.org