



Le mentorat est victime de son succès à Genève

> Université Manque d'experts de métier

La formule fonctionne bien. Trop bien, peut-être. Uni-emploi et Alumni Unige ont donc lancé fin juillet un second appel pour trouver les mentors manquants pour la rentrée 2014. Cette année, le programme genevois d'accompagnement professionnel volontaire – cinquième édition – a mis la barre haut: quelque 120 experts de métier sont recherchés.

La demande émanant des étudiants en master dépasse une nouvelle fois l'offre. Domaines d'expertise encore recherchés, d'ici au 7 septembre: chargé de mission, chargé de projets ou assistant de recherche (droits humains, droit des indigènes, migration, droit d'asile, éducation ou affaires sociales et santé), chargé de communication ou consultant, rédacteur, journaliste reporter image, chargé de relations diplomatiques entre la Russie et l'Europe, etc.

Les OI et les ONG ont la cote

«Il nous manque encore une vingtaine de professionnels, avec au minimum cinq ans d'expérience, sur la centaine qui a déjà répondu présent», indique Sandra Jaunin Dacquin, responsable du programme de mentorat co-géré par l'Office pour la formation professionnelle et continue ainsi que par l'Université de Genève. Ce second coup de sonde avant la rentrée cible le réseau d'anciens étudiants, l'inscription pour les mentors en dehors du réseau d'alumni ayant théoriquement été fermé au 30 juin dernier. «L'intérêt pour des profils liés aux organisations inter-

nationales ou aux organisations non gouvernementales, les métiers touchant à la traduction et ceux liés à l'environnement ou au développement durable est extrêmement fort. D'une année à l'autre, nous éprouvons plus de peine à y répondre», regrette Sandra Jaunin Dacquin.

Un contrat sur mesure

Le programme a débuté en 2010, «avec 25 tandems, pour rapidement atteindre la barre des 50 binômes de mentorat. En 2013, nous avons soutenu une septantaine de futurs diplômés dans leur insertion professionnelle», se félicite Sandra Jaunin Dacquin.

Le dispositif est encadré par une convention individualisée, ou contrat sur mesure, définissant les objectifs de développement personnel de chaque étudiant – âgé de 23 à 30 ans – sur environ sept mois. Le suivi comprend également au minimum trois à quatre entretiens en tête à tête d'environ une heure et demie entre le mentor et le «mentee».

Objectif: prendre confiance

«Nous tenons à ce que l'étudiant parvienne à discerner les fonctions et les tâches qui s'y réfèrent, ainsi que les compétences exigées pour chaque métier, ainsi que les entreprises qui composent le paysage de l'activité choisie, explique Sandra Jaunin Dacquin. Nous souhaitons également qu'il s'exerce à réseauter, à travers des entretiens d'information, dans un premier temps à travers le réseau de son mentor.» Objectif: prendre confiance, même s'il s'agit au final d'obtenir des renseignements pour un poste différent de celui rêvé. **D. N.**