



# Guide MentorRH

# INTRODUCTION MENTOR RH

**ANNEE DE  
CREATION**

2021

**SAISON**

N° 4

**NOMBRE DE  
MENTORS  
ACTUELS**

120

## POURQUOI LE PROGRAMME MENTOR RH A ÉTÉ CRÉÉ ?

Les métiers des ressources humaines sont en constante évolution. Entre les enjeux humains, juridiques, organisationnels et stratégiques, la réalité du métier RH est souvent bien plus complexe que ce que les cursus académiques peuvent transmettre.

De nombreux étudiants et jeunes diplômés RH expriment le même besoin : mieux comprendre le terrain, se projeter dans la diversité des parcours possibles et échanger avec des professionnels qui vivent réellement le métier au quotidien.

Le programme Mentor RH est né de ce constat. Il a été conçu pour créer un lien direct, simple et structuré entre les futurs professionnels RH et des RH expérimentés, engagés dans une démarche de transmission.

## À QUI S'ADRESSE LE PROGRAMME ?

Le programme Mentor RH s'adresse :

- Aux étudiants RH et jeunes diplômés, en recherche de repères, de conseils et de retours d'expérience concrets ;
- Aux RH expérimentés souhaitant partager leur parcours, accompagner la nouvelle génération et contribuer à la professionnalisation du métier.

Mentor RH est un espace de rencontre, d'apprentissage et de transmission, au service de toute la communauté RH.



# L'ESPRIT DU PROGRAMME

## Les valeurs du mentorat Mentor RH

Le programme Mentor RH s'appuie sur des valeurs essentielles qui fondent la qualité et la pertinence des échanges entre mentors et mentorés.

La transmission est au cœur du dispositif : transmettre une expérience réelle du métier RH, des parcours vécus, des choix assumés et des apprentissages tirés du terrain.

La responsabilité est également centrale. Être mentor, c'est prendre le temps de partager avec sincérité et pédagogie. Être mentoré, c'est s'engager dans une démarche active, respectueuse et préparée.

Enfin, Mentor RH valorise la lucidité professionnelle. Les échanges doivent refléter la réalité du métier RH, dans toute sa richesse mais aussi dans ses contraintes, ses zones de tension et ses exigences éthiques. L'objectif n'est pas d'idéaliser la fonction, mais de mieux la comprendre.

### Une relation basée sur le volontariat, la bienveillance et le pragmatisme

La relation mentor / mentoré repose exclusivement sur le volontariat. Chaque mentor choisit librement de consacrer du temps à l'accompagnement de la nouvelle génération, et chaque mentoré s'inscrit dans une démarche volontaire de progression et de réflexion.

La bienveillance guide les échanges : écoute active, respect des parcours, absence de jugement. Les questions peuvent être directes, les réponses honnêtes, dans un cadre sécurisé et constructif.

Le pragmatisme est un pilier du programme. Les échanges sont concrets, orientés terrain, nourris par l'expérience réelle des mentors et par les questionnements professionnels des mentorés.

### Ce que Mentor RH n'est pas

Mentor RH n'est pas un programme de coaching : le mentor n'a pas vocation à fixer des objectifs personnels ou à accompagner une transformation individuelle approfondie.

Mentor RH n'est pas une plateforme de recrutement : aucune promesse d'embauche, de stage ou d'opportunité professionnelle ne peut être attendue ou sollicitée.

Mentor RH est avant tout un espace d'échange, de transmission et de professionnalisation, au service d'une relation équilibrée et respectueuse entre générations de professionnels RH.



# LE FONCTIONNEMENT DE LA PLATEFORME

La plateforme Mentor RH a été conçue pour faciliter les échanges entre RH expérimentés et étudiants ou jeunes diplômés, dans un cadre simple, fluide et structuré.

## Création et gestion du profil

Chaque utilisateur, mentor ou étudiants, crée un profil personnel sur la plateforme.

Les mentors renseignent leur parcours, leur fonction actuelle, leurs domaines d'expertise et leurs disponibilités.

Les étudiants précisent leur formation, leur niveau d'expérience, leurs centres d'intérêt RH et leurs objectifs d'échange.

Ces informations permettent de favoriser des mises en relation pertinentes et des échanges de qualité.

## Réservation de créneaux avec les mentors

Les mentorés peuvent consulter les profils des mentors et réserver directement un créneau disponible sur leur agenda.

Chaque rendez-vous est limité dans le temps afin de respecter l'engagement des mentors et de garantir des échanges ciblés et efficaces.

Les mentorés sont invités à préparer leurs questions en amont afin d'optimiser le temps d'échange.

## Messagerie et échanges asynchrones

La plateforme met à disposition une messagerie intégrée permettant d'échanger en dehors des rendez-vous planifiés.

Cet espace est destiné à des questions complémentaires, des remerciements ou des échanges ponctuels, dans le respect du cadre du programme et du temps des mentors.

## Accès aux contenus du programme et à l'actualité RH

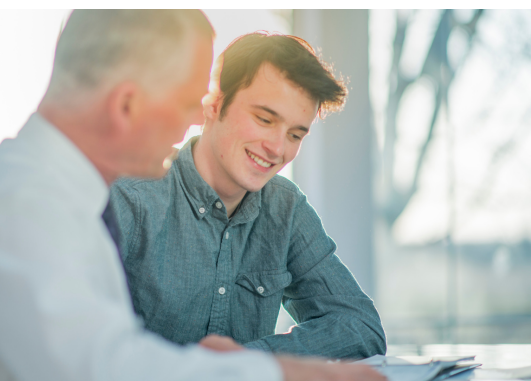
Les utilisateurs ont accès à des contenus et à de l'actualité RH sélectionnés pour nourrir leur réflexion et compléter les échanges.

Ces ressources visent à offrir une vision actuelle, concrète et pédagogique des enjeux du métier RH.

La plateforme Mentor RH constitue ainsi un outil centralisé, pensé pour structurer le mentorat, sécuriser les échanges et maximiser la valeur apportée à chacun.

# LE RÔLE DES MENTORS RH

Les mentors RH jouent un rôle central dans le programme Mentor RH. Leur engagement repose sur la volonté de transmettre leur expérience, de partager une vision concrète du métier et d'accompagner la nouvelle génération de professionnels RH.



## À QUI S'ADRESSE LE RÔLE DE MENTOR

Le rôle de mentor s'adresse aux RH expérimentés disposant d'une expérience significative du métier et souhaitant consacrer une partie de leur temps à la transmission.

Il ne s'agit pas d'être un expert sur tous les sujets, mais de pouvoir partager un parcours, des choix professionnels, des situations vécues et une compréhension réaliste des enjeux RH.



## CE QUE L'ON ATTEND DES MENTORS

**Les mentors s'engagent à :**

- proposer des créneaux de disponibilité respectés. Vous gérez vous mêmes votre calendrier et indiquez vos disponibilités. Une dans l'année ou 20. C'est vous qui choisissez.
- accueillir les mentorés avec écoute, ouverture et pédagogie ;
- partager leur expérience avec honnêteté, sans discours idéalisé ;
- respecter le cadre éthique et la confidentialité des échanges.



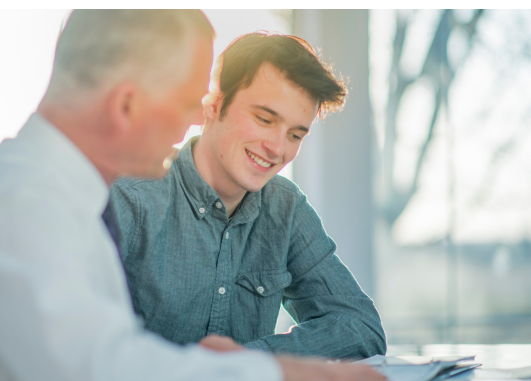
## TYPES DE SUJETS POUVANT ÊTRE ABORDÉS

Les échanges peuvent porter notamment sur :

- la découverte des métiers et des fonctions RH ;
- les parcours professionnels et choix de carrière ;
- la réalité du quotidien RH et ses contraintes ;
- la posture professionnelle et les responsabilités du rôle RH ;
- les évolutions et enjeux actuels de la fonction RH.
- ...

# LE RÔLE DES MENTORÉS

Les mentorés sont des étudiants RH ou jeunes diplômés qui souhaitent mieux comprendre les réalités du métier, affiner leur projet professionnel et bénéficier de retours d'expérience concrets de la part de RH expérimentés.



## À QUI S'ADRESSE LE PROGRAMME CÔTÉ MENTORÉS

Le programme Mentor RH s'adresse aux personnes engagées dans une démarche active de réflexion sur leur avenir professionnel en ressources humaines.

Il suppose une réelle motivation à échanger, à poser des questions pertinentes et à tirer des enseignements des échanges avec les mentors.

Mentor RH n'est pas un dispositif de consommation de conseils, mais une opportunité d'apprentissage par le dialogue.



## COMMENT BIEN PRÉPARER UN ÉCHANGE AVEC UN MENTOR

Chaque mentoré est invité à préparer ses rendez-vous en amont :

- en identifiant les sujets qu'il souhaite aborder ;
- en se renseignant sur le parcours du mentor ;
- en formulant des questions claires et ciblées.

Une bonne préparation permet des échanges plus riches et plus utiles, dans le respect du temps consacré par le mentor.



## TYPES DE SUJETS POUVANT ÊTRE ABORDÉS

Les mentorés s'engagent à adopter une posture professionnelle, respectueuse et ouverte.

Ils veillent à être ponctuels, à écouter activement et à faire preuve de curiosité et de recul.

Les échanges doivent rester centrés sur le partage d'expérience et la compréhension du métier, sans attente implicite d'opportunités professionnelles.



## DÉROULÉ TYPE D'UN ÉCHANGE

**Chaque échange dans le cadre du programme Mentor RH s'inscrit dans un cadre simple et structuré, afin de garantir des discussions efficaces, respectueuses et à forte valeur ajoutée.**

Le mentoré expose ses questions, ses interrogations ou sa situation. Le mentor partage son expérience, ses retours de terrain et ses points de vigilance, avec sincérité et pédagogie.

### **Avant le rendez-vous**

Avant l'échange, le mentoré réserve un créneau via la plateforme Mentor RH et prépare les sujets qu'il souhaite aborder.

Il est recommandé de consulter le profil du mentor, de comprendre son parcours et d'identifier les questions les plus pertinentes au regard de son expérience.

De son côté, le mentor prend connaissance du profil du mentoré afin d'adapter l'échange à son niveau, à sa formation et à ses attentes.

### **Pendant l'échange**

L'échange débute généralement par une courte présentation réciproque, permettant de poser le contexte et de créer un climat de confiance.

L'échange se veut interactif, équilibré et orienté vers la compréhension du métier RH, des choix professionnels et des réalités du terrain.

### **Après l'échange**

À l'issue du rendez-vous, le mentoré est invité à prendre du recul sur les enseignements partagés et à les intégrer dans sa réflexion personnelle.

Un message de remerciement ou un échange de suivi peut être envoyé via la messagerie de la plateforme, dans le respect du cadre et du temps du mentor.

Le programme Mentor RH privilégie des échanges ponctuels, qualitatifs et ciblés, qui peuvent être renouvelés si les deux parties le souhaitent.

# SUJETS DE DISCUSSION RECOMMANDÉS

Voici une liste de sujets pertinents à aborder dans le cadre des sessions de mentorat. Ces thèmes permettent d'enrichir les échanges et d'aborder des aspects clés de la profession RH :

## COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

Développement des compétences techniques et comportementales dans les RH (gestion du personnel, droit du travail, gestion des talents).

## GESTION DE CARRIÈRE

Définir une trajectoire de carrière, identifier des opportunités de progression, et gérer les transitions professionnelles.

## DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

Renforcer la confiance en soi, améliorer la prise de décision, et développer des compétences de leadership.

## ÉQUILIBRE TRAVAIL/VIE PRIVÉE

Discuter des méthodes pour gérer efficacement le stress et maintenir un équilibre entre les exigences professionnelles et personnelles.

## ÉVOLUTION DES MÉTIERS RH

Aborder les nouvelles tendances RH, comme la digitalisation, la gestion des données RH (HR analytics), ou la gestion du télétravail.

# CADRE ÉTHIQUE ET RÈGLES DE FONCTIONNEMENT

**Le programme Mentor RH repose sur un cadre éthique strict, indispensable pour garantir des échanges de qualité, respectueux et sécurisés pour l'ensemble des participants.**

## Confidentialité des échanges

Tous les échanges réalisés dans le cadre du programme Mentor RH sont strictement confidentiels.

Les informations partagées, les situations évoquées et les expériences décrites ne doivent en aucun cas être diffusées, reprises ou utilisées en dehors du cadre des échanges, sans l'accord explicite des parties concernées.

Les mentors veillent à anonymiser les situations professionnelles évoquées afin de préserver les personnes, les organisations et les contextes.

## Respect mutuel et non-jugement

Les échanges doivent se dérouler dans un climat de respect mutuel, d'écoute et de non-jugement.

Chaque participant s'engage à adopter un comportement professionnel, à respecter les opinions, les parcours et les questionnements de l'autre, même en cas de désaccord.

Toute forme de comportement déplacé, discriminatoire ou inapproprié est contraire aux valeurs du programme et ne sera pas tolérée.

## Limites du mentorat

Le mentorat proposé dans le cadre de Mentor RH a des limites clairement définies.

Il ne se substitue ni à un accompagnement juridique, ni à un coaching professionnel, ni à une relation hiérarchique ou contractuelle.

Les mentors ne sont pas tenus de répondre à toutes les sollicitations, notamment lorsque celles-ci sortent du cadre du programme ou relèvent de problématiques personnelles sensibles.

## Comportements inappropriés et signalement

Tout comportement contraire au cadre éthique du programme peut être signalé à l'équipe Mentor RH via les canaux prévus à cet effet.

L'équipe se réserve le droit de prendre les mesures nécessaires, pouvant aller jusqu'à la suspension ou l'exclusion du programme, afin de préserver la qualité et l'intégrité de la communauté.

# LES BÉNÉFICES DU PROGRAMME

Le programme Mentor RH apporte une valeur concrète et durable à l'ensemble des parties prenantes. Il s'inscrit dans une logique gagnant-gagnant, au service de la professionnalisation et de l'attractivité des métiers RH.

## Bénéfices pour les étudiants et jeunes diplômés

Mentor RH permet aux étudiants et jeunes diplômés de mieux comprendre la réalité des métiers RH, au-delà des enseignements théoriques.

Grâce aux échanges avec des professionnels expérimentés, ils bénéficient de retours d'expérience concrets, de conseils personnalisés et de repères utiles pour construire leur projet professionnel.

Le programme aide à clarifier les choix d'orientation, à éviter certaines erreurs de début de carrière et à adopter une posture professionnelle plus mature et plus lucide.

Il contribue également à renforcer son réseau dès le plus jeune âge.

## Bénéfices pour les mentors RH

Pour les RH expérimentés, Mentor RH est l'occasion de transmettre leur expertise, de donner du sens à leur parcours et de contribuer activement à la formation de la nouvelle génération.

Le mentorat permet également de prendre du recul sur ses propres pratiques, de formaliser son expérience et de rester connecté aux attentes et questionnements des futurs professionnels RH.

C'est aussi un moyen de valoriser son engagement professionnel et de participer à une dynamique collective positive au sein de la communauté RH.



# COMMUNAUTÉ ET RESSOURCES

Le programme Mentor RH ne se limite pas à des échanges individuels entre mentors et mentorés. Il s'inscrit dans une démarche plus large de création d'une communauté RH engagée, favorisant le partage, l'apprentissage continu et la montée en compétences.



## ACCÈS AUX CONTENUS ET À L'ACTUALITÉ RH

La plateforme Mentor RH met à disposition des utilisateurs des contenus RH sélectionnés, en lien avec les enjeux actuels du métier.

Ces ressources peuvent inclure des articles, des analyses, des retours d'expérience, des décryptages de tendances ou des éclairages sur l'évolution des pratiques RH.

L'objectif est d'offrir une information qualifiée, pédagogique et directement utile, en complément des échanges avec les mentors.



## ÉVÉNEMENTS, TEMPS FORTS ET ÉVOLUTIONS FUTURES

Mentor RH a vocation à s'enrichir progressivement à travers des temps forts, des événements en ligne ou en présentiel, et de nouvelles fonctionnalités sur la plateforme.

Ces initiatives visent à renforcer les liens entre les membres, à valoriser les retours d'expérience et à faire vivre la communauté dans la durée.

Le programme Mentor RH se construit avec ses membres, dans une logique d'amélioration continue et d'adaptation aux besoins des étudiants comme des professionnels RH.

# TÉMOIGNAGES INSPIRANTS

Tout d'abord, le fait d'être mentor signifie que l'on accepte de partager quelque chose de soi qui ne constitue pas un savoir absolu, mais une expérience, un regard différent, qui peut apporter au mentoré.

Le mentoring représente un engagement mutuel : le mentor doit être disponible, le mentoré doit être acteur, et tous deux doivent être engagés dans la relation. (...)

Enfin je sollicite le feedback des mentorés en direct et via l'organisation « Mentor RH » car c'est un service que l'on offre, et si le « client » n'est pas satisfait il faut se remettre en question, voire accepter de ne pas continuer.



**Olivier Gervais**

*DRH Seaowl Group*



J'ai participé au programme de FoxRH pour apprendre et bénéficier d'un transfert d'expérience de la part d'un mentor et préparer mieux mon avenir de responsable ou de directrice des ressources humaines.



*Master 2 IGS RH Paris*

**Pauline Goguët**

# FAQ – QUESTIONS FRÉQUEMMENT POSÉES



## **Qui peut s'inscrire au programme Mentor RH ?**

Le programme Mentor RH est ouvert aux étudiants RH, jeunes diplômés et professionnels RH expérimentés souhaitant s'engager dans une démarche de mentorat et de transmission.

## **Combien de temps dure un échange mentor / mentoré ?**

Chaque échange est limité dans le temps, selon les créneaux proposés par le mentor. La durée exacte est précisée lors de la réservation afin de garantir des échanges ciblés et respectueux du temps de chacun.

## **Combien de rendez-vous puis-je réserver ?**

Le nombre de rendez-vous dépend des disponibilités des mentors et des règles définies sur la plateforme. L'objectif est de privilégier des échanges qualitatifs plutôt qu'une multiplication des rendez-vous.

## **Est-ce que le mentorat peut déboucher sur un stage ou un emploi ?**

Non. Mentor RH n'est pas une plateforme de recrutement. Aucune promesse de stage, d'alternance ou d'emploi ne peut être attendue ou demandée dans le cadre du programme.

## **Puis-je choisir librement un mentor ?**

Oui. Les mentorés peuvent consulter les profils des mentors et réserver un créneau en fonction de leurs disponibilités et des thématiques souhaitées.

## **Les échanges sont-ils confidentiels ?**

Oui. Tous les échanges sont strictement confidentiels et doivent rester dans le cadre du programme Mentor RH.

## **Puis-je contacter un mentor en dehors des rendez-vous ?**

Une messagerie est disponible sur la plateforme pour des échanges ponctuels. Elle doit être utilisée avec modération et dans le respect du temps des mentors.

## **Que faire en cas de problème ou de comportement inapproprié ?**

Tout comportement contraire au cadre éthique du programme peut être signalé à l'équipe Mentor RH, qui prendra les mesures nécessaires.



**MERCI À BIENTÔT**

**VOUS AVEZ DES QUESTIONS ? CONTACTEZ-NOUS !**

[contact@foxrh.com](mailto:contact@foxrh.com)

01 83 06 50 38