

Guide de Mentorat Social Réseau FADOQ-Région Lanaudière

Projet réalisé grâce au soutien de :
La Table des Partenaires de Lanaudière
La Table des Aînées et Aînés de Lanaudière
Programme Nouveaux Horizons pour les aînés

Septembre 2011



Région Lanaudière

LA TABLE DES MATIERES

LE PROGRAMME	3
Son contexte	
Son but	
Le cadre du programme	
Clientèle visée	
DÉFINITION DU MENTORAT SOCIAL	3
PARALLÈLE MENTORAT/COACHING/TUTORAT	4
DÉFINITION ET RÔLES DES INTERVENANTS	
La Table des partenaires	5
L'Organisme porteur	6
Le Coordonnateur du programme	6
Le Chef mentor	7
Le Mentor	8
Le Mentoré	9
LA DYADE ET SON FONCTIONNEMENT	10
NOTIONS DE BASE DE L'ÉTHIQUE	10
LEXIQUE	11

REMERCIEMENTS

LA TABLE DES PARTENAIRES DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL DE
LANAUDIÈRE

LA TABLE DES AÎNÉES ET AÎNÉS DE LANAUDIÈRE

LE RÉSEAU FADOQ-RÉGION LANAUDIÈRE

LE PROGRAMME NOUVEAUX HORIZONS POUR LES AÎNÉS

TIENNENT À REMERCIER CHALEUREUSEMENT

LA FONDATION DE L'ENTREPRENEURSHIP/MENTORAT

POUR L'AUTORISATION DE REPRODUCTION PARTIELLE DU
GUIDE DE METORAT D'AFFAIRES – ATELIER D'INITATION AU MENTORAT
D'AFFAIRES 2009

LE PROGRAMME

LE CONTEXTE DU PROJET

Le Réseau FADOQ-Région Lanaudière regroupant 17,500 membres sur son territoire, assiste à l'arrivée massive de nouveaux retraités et anticipe déjà l'accélération de ce processus dans les 5 prochaines années. Le poids démographique de cette population façonne peu à peu un impact qui peut s'avérer majeur sur la région. En cette année 2011, un(1) Lanaudois sur cinq(5) est à la retraite ou en préretraite. Par ailleurs, nous savons tous que l'individu qui quitte le travail pour la retraite, apporte avec lui un bagage important d'expertise, de compétences et de contacts auxquels la Communauté pourrait devoir renoncer.

Dans cette optique, la Table des partenaires du développement social de Lanaudière en étroite collaboration avec le Réseau FADOQ-Région Lanaudière, désirent faciliter la transmission de l'expertise des retraités et des préretraités au profit de la Communauté à travers la création inédite et l'implantation de cellules de mentorat social en milieu communautaire, en entreprises d'économie sociale, culturelles.

LE BUT DU PROGRAMME

Faciliter la transmission de l'expertise des retraités et préretraités au profit de la Communauté par l'implantation de cellules de mentorat social en appui aux organismes du milieu.

LE CADRE DU PROGRAMME DE MENTORAT SOCIAL

Le mentorat social implique surtout un transfert de savoir-être (attitudes, initiative, persévérance, créativité, sens de l'organisation, esprit critique) dans une situation donnée d'une personne à une autre en l'accompagnant à trouver les réponses elle-même, en écoutant ce qu'elle dit et ce qu'elle ne dit pas. Le mentorat social sollicite les habiletés de communication telles, la rétroaction, l'écoute, le questionnement et la synthèse.

Dans ce cadre, le mentor éveille son mentoré à voir ce qu'il est en train de faire consciemment ou non et l'informe quant aux résultats possibles dans ses relations ou interactions au quotidien. En mentorat social l'accent se veut uniquement sur la personne.

LA CLIENTÈLE VISÉE

Des organismes du milieu communautaire, des entreprises d'économie sociale, culturelles.

LA DÉFINITION DU MENTORAT SOCIAL

Le mentorat social est une relation d'accompagnement libre, basée sur la confiance et le respect mutuels. Dans cette relation privilégiée, une personne riche d'expériences (le mentor bénévole) souhaite partager son expertise par l'accompagnement d'une personne (le mentoré) afin de transférer son savoir-être à cette dernière.

PARALLÈLE MENTORAT/COACHING/TUTORAT

MENTORAT SOCIAL	COACHING	TUTORAT
----------------------------	-----------------	----------------

Objectifs de Développement + Larges	Orienté tâches	Milieux de connaissances Collège/Université
Besoin moyen terme	Besoin court terme	Terme défini (début et fin)
Incluant certains aspects du coaching soutien conseils rétroaction	Acquisition ou maîtrise de compétences soutien conseils rétroaction	Intégration de connaissances
But ultime : autonomie confiance en soi prise en charge personnelle	But ultime : maîtrise de compétences transfert d'expertise	But ultime : acquisition intégration de connaissances
Axé SAVOIR-ÊTRE	Axé SAVOIR- FAIRE	Axé SAVOIR

DÉFINITION DES RÔLES

LA TABLE DES PARTENAIRES DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL DE LANAUDIÈRE est un organisme à but non lucratif qui a, entre autres objectifs, de soutenir le développement du projet régional de mentorat social. Il est le fiduciaire du projet de mentorat social.

SON RÔLE

- ✓ participe au Comité de coordination de mentorat social;
- ✓ facilite la communication entre les organismes qui gravitent autour du projet;
- ✓ soutient l'organisme porteur du projet;
- ✓ recherche et diffuse l'information au Comité de mentorat élargi;
- ✓ collabore à identifier les conditions de réussite, les obstacles et les stratégies gagnantes;
- ✓ suit l'organisme porteur pour s'assurer du respect de l'entente entre les parties;
- ✓ participe à la recherche de financement du projet de mentorat social.

LA TABLE DES AÎNÉES ET AÎNÉS DE LANAUDIÈRE est un organisme voué au soutien des organismes qui œuvrent à la défense des droits et du bien-être des aînés et à l'amélioration de leur qualité de vie.

SON RÔLE

- ✓ participe au Comité de coordination de mentorat social;
- ✓ collabore à la création de cellule de mentorat social.

LE RÉSEAU FADOQ-RÉGION LANAUDIÈRE a pour mission de regrouper les personnes de 50 ans et plus, de les représenter devant toutes les instances nécessitant la reconnaissance de leurs droits et besoins.

L'organisme porteur du projet de mentorat social s'assure de la coordination et de la réalisation du programme de mentorat social sur son territoire.

SON RÔLE

En relation étroite avec le Comité de coordination du mentorat social :

- ✓ assure la mise en place du programme de mentorat social selon le modèle planifié;
- ✓ élabore les règles d'éthique du projet de mentorat social et s'assure du respect de ces règles;
- ✓ fait la promotion du projet de mentorat social;
- ✓ coordonne les informations et activités des organismes qui collaborent au projet;
- ✓ encourage les initiatives qui favorisent la réussite du projet;
- ✓ évalue l'application du projet de mentorat social.

LE COORDONNATEUR DU PROJET DE MENTORAT SOCIAL SON RÔLE

En relation avec le comité de coordination du mentorat social :

- ✓ assure la création et le développement du concept de mentorat social;
- ✓ assure l'opérationnalisation du projet de mentorat social au sein de l'organisme porteur;
- ✓ transmet les informations pertinentes entre l'organisme porteur du projet, les organismes d'accueil de cellules de mentorat social, les mentorés, les mentors;
- ✓ participe à la promotion du projet dans le milieu;
- ✓ apporte un appui constant aux mentors et mentorés, à toutes les étapes du projet, met en place les moyens d'évaluer l'atteinte des objectifs du projet ainsi que les suivis.

En relation avec les mentors (cellules), l'organisme porteur :

- ✓ recrute, sélectionne et forme des mentors;
- ✓ accueille les mentors et les aide à s'intégrer à la cellule;
- ✓ sensibilise les mentors à l'esprit du projet de mentorat social;
- ✓ collabore avec les mentors;
- ✓ planifie des rencontres et favorise les échanges.

En relation avec les mentorés PROVENANT DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES, DES ENTREPRISES D'ÉCONOMIE SOCIALE ET CULTURELLES, le coordonnateur :

- ✓ recrute, sélectionne des mentorés;
- ✓ forme les dyades mentor-mentoré selon le processus de jumelage;
- ✓ s'informe de l'évolution des dyades; les accompagnent et les suivent;
- ✓ s'assure de la qualité des relations de mentorat social.

LE CHEF MENTOR

- ✓ Apte à assumer volontairement et positivement la tâche de leader et de représentant d'un groupe de mentors;
- ✓ Gardien de la philosophie du mentorat social dans le milieu;
- ✓ Soutient le coordonnateur dans le développement du service de mentorat social.

Nomination et durée du mandat

Un groupe de mentors d'un organisme porteur se désigne un chef mentor. Le mandat ne doit pas excéder 2 ans.

Caractéristiques :

- ✓ Possède une expérience et crédibilité dans le milieu mentorat;
- ✓ possède une autorité morale;
- ✓ apte à trancher en équipe en situation délicate;
- ✓ rassembleur

Rôle

- ✓ collabore au recrutement des mentors;
- ✓ représente le groupe de mentors;
- ✓ anime le groupe de mentors;
- ✓ s'implique dans le développement des mentors;
- ✓ soutient le coordonnateur dans ses fonctions.

LE MENTOR : son profil, son rôle

SON PROFIL

En relation avec le mentoré, LE MENTOR EST UNE PERSONNE :

- ✓ **Expérimenté**
- ✓ **capable d'écoute**
- ✓ **capable d'accompagner au niveau du savoir-être**
- ✓ **crédible**
- ✓ **disponible**
- ✓ **supportant et positif**
- ✓ **flexible**
- ✓ **patient**
- ✓ **empathique (pose sur l'autre un regard de vie)**
- ✓ **intègre**
- ✓ **valorise les relations humaines**
- ✓ **respecte la confidentialité**
- ✓ **critique sans juger**
- ✓ **sens de l'éthique**
- ✓ **esprit de généativité (transmission...)**
- ✓ **capable de donner du feedback.**

LE MENTOR : SON RÔLE

- ✓ **agir auprès du mentoré et non de l'organisme d'accueil;**
- ✓ **pratiquer l'écoute active et se rendre disponible;**
- ✓ **amener le mentoré à se questionner et à trouver ses propres réponses;**
- ✓ **donner de la rétroaction;**
- ✓ **développer la confiance et renforcer l'estime de soi du mentoré;**
- ✓ **offrir son appui au mentoré, le sécuriser;**
- ✓ **respecter la confidentialité de la relation avec le mentoré;**
- ✓ **questionner, encourager et motiver le mentoré;**
- ✓ **éviter les conflits ou apparences de conflits d'intérêts;**
- ✓ **participer au maintien du programme tel que définit;**
- ✓ **agir positivement selon la philosophie du programme de mentorat social.**
- ✓ **jouer un rôle de soutien mutuel avec les autres mentors.**

L'accompagnement fait par un mentor porte d'abord sur

LE SAVOIR-ÊTRE	CAPACITES CLES TRANSVERSALES	HABILETES TRANSFERABLES
.initiative .persévérance .créativité .sens de l'organisation .esprit critique	.efficacité d'organisation .capacité travail d'équipe .pensée créatrice .capacité de résoudre des problèmes.	.communication .recherche .développement personnel .planification

LE MENTORÉ : SON PROFIL / SON RÔLE

SON PROFIL

En relation avec le mentor, le MENTORÉ EST UNE PERSONNE :

- ✓ *prête à travailler sur elle-même;*
- ✓ *prête à être accompagnée par un mentor;*
- ✓ *accepte librement l'accompagnement;*
- ✓ *désireuse de s'améliorer et de se développer;*
- ✓ *adopte une attitude positive;*
- ✓ *transparente avec son mentor.*

SON RÔLE

- ✓ *définit ses objectifs et se questionne quant à ses besoins;*
- ✓ *planifie ses rencontres régulières avec son mentor;*
- ✓ *transpose ses apprentissages en savoir-être dans son quotidien;*
- ✓ *s'implique dans la dyade.*

LE JUMELAGE MENTOR / MENTORÉ

FORMATION DE LA DYADE

Nombreuses sont les méthodes de jumelage entre mentor et mentoré. C'est à l'organisme porteur du programme à travers son coordonnateur de décider de la méthode à privilégier. Pour que cette relation soit harmonieuse et satisfaisante le jumelage doit tenir compte des besoins et attentes du mentoré (acquis, expériences, compétences, personnalité, crédibilité).

Dès qu'un jumelage semble possible, le coordonnateur du programme organise une première rencontre communément appelée "rencontre d'apprivoisement". Le coordonnateur participe à ce premier contact afin de les aider à se connaître. C'est également lors de cette rencontre que les règles de base de la relation mentorale sont précisées. La DYADE est formée.

Une semaine après cette rencontre d'apprivoisement, le coordonnateur s'informe si la DYADE s'actualise et/ou si le processus de jumelage doit être recommencé. Il peut arriver que la chimie ne s'installe pas et dans ce cas, le processus de jumelage peut reprendre sans que rigueur ne soit tenue.

DURÉE DE LA DYADE ET LE TEMPS REQUIS

La durée moyenne d'une dyade est de 18 mois à raison de deux(2) à trois(3) heures par mois. Une rencontre mentor/mentoré dure en moyenne 90 minutes et se fait mensuellement, en respectant le rythme du mentoré. On fera toujours place à la souplesse. Des échanges par téléphone et/ou courrier électronique sont souhaitables entre ces rencontres, selon l'entente définie par la dyade. La dyade existe le temps nécessaire au développement d'un lien de confiance et à l'atteinte des objectifs du mentoré.

ÉVOLUTION DE LA DYADE

Avant tout, le mentor doit veiller à la satisfaction du mentoré. Le coordonnateur du programme assure le suivi.

La relation mentor/mentoré repose sur une entente qui établit des objectifs et des règles d'éthique. La franchise et la communication ouverte favorisent le succès de la relation.

Rappelons ici que la relation mentorale est une relation d'égal à égal et non un lien hiérarchique; ce n'est pas une relation de pouvoir, le mentor n'est pas un patron... c'est une relation interactive et non à sens unique. Le processus global doit être en tout temps un processus souple et facilitant.

NOTIONS DE BASE DE L'ÉTHIQUE

Le succès de la démarche de mentorat repose sur le respect de l'éthique dont le but premier est de préserver la relation de confiance entre le mentor et le mentoré. Il prévient les retombées négatives au sein d'un organisme porteur du programme de mentorat social.

Le mentor et le coordonnateur du programme de mentorat social doivent, en tout temps, protéger la confidentialité des informations personnelles obtenues auprès des mentorés.

LE LEXIQUE

Cellule (groupe de mentors)

Regroupement de bénévoles qui agissent à titre de mentors reliés à un organisme porteur.

Coordonnateur

Personne désignée par l'organisme porteur du programme qui assure la mise en place, le développement et le fonctionnement du programme de mentorat social. Le coordonnateur assure la permanence opérationnelle du programme de mentorat social au sein de l'organisme porteur. Sans lui, le fonctionnement du programme serait impossible.

Chef mentor (mentor-responsable)

Le chef mentor est un mentor apte à assumer volontairement et positivement la tâche de leader du groupe de mentors. Il agit à titre de gardien de la philosophie de mentorat social. Il soutient et accompagne le coordonnateur et dans le développement du service de mentorat social dans la communauté.

Dyade

La dyade est le jumelage d'un mentor à un mentoré engagés dans une relation de mentorat social dans le but de faire progresser le mentoré.

Mentoré

C'est le membre d'un organisme, un membre du personnel, un bénévole qui est animé d'un désir d'être accompagné et guidé personnellement, dans ses attitudes et comportements, par une autre personne qui a une grande expérience. Le mentoré est une personne prête à travailler sur elle-même, qui désire s'améliorer et développer continuellement son savoir-être.

Mentor

Personne possédant une expérience d'accompagnement et de développement dans la communauté. C'est un préretraité ou un retraité, disponible, apte à accompagner bénévolement un mentoré. Le mentor a une attitude positive et agit selon des règles éthiques.

Mentorat social

C'est une relation d'accompagnement libre, basée sur la confiance et le respect mutuels. Dans cette relation privilégiée, une personne riche d'expériences (le mentor bénévole) souhaite partager son expertise par l'accompagnement d'une personne (le mentoré) afin de transférer son savoir-être à cette dernière.

Organisme partenaire

Désigne l'organisme qui apporte son soutien au développement de l'organisme porteur de mentorat social.

Organisme porteur agréé

Désigne l'organisme qui s'assure la coordination et de la réalisation du programme de mentorat social sur son territoire.