

Le mentorat social des aînés

Une expertise à conserver et à partager

Juin 2010

Sommaire

- Le mentorat comme réponse aux besoins des organismes à mission sociale de Lanaudière ;
- Les retraités ... des spécialistes de la vie désireux de transmettre leur savoir et leur expertise ;
- Une stratégie régionale concertée ;
- Un projet pilote novateur mettant de l'avant la générativité dans la rétention de l'expertise en «entrepreneuriat social collectif».

À savoir

- Origine du projet «Mentorat social des aînés (es)» 1
- Acteurs concertés et engagés 1
- Des organisations prêtes à accueillir des mentors 2
- Des mentors aptes à répondre aux besoins 3
- Programme pilote en mentorat social 4
- Comment s'impliquer et ... 4
- ... ferais-je un bon mentor ? 4

Origine du projet «Mentorat social des aînés (es)»

Depuis quelques années, nombreux sont les baby-boomers qui accèdent à une retraite bien méritée et cette tendance ne fera qu'accélérer dans la prochaine décennie. Ce fait n'aurait pas de conséquences particulières si cette cohorte n'avait pas un poids démographique si important. Alors qu'un Lanaudois sur cinq est à la retraite ou en préretraite, l'arrivée massive de baby-boomers à l'âge de la retraite risque donc d'avoir un impact majeur sur la région. En effet, chaque individu partant à la retraite apporte avec lui un bagage important d'expertises, de compétences et de

contacts que la communauté pourrait perdre à jamais.



TABLE DES PARTENAIRES
DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL
DE LANAUDIÈRE



La Table
des aînés et aînées
de Lanaudière

Les nouveaux retraités sont généralement en bonne santé, ont énormément d'expériences et ont, pour la plupart, des revenus assurés. Ils ont donc beaucoup de temps à

consacrer à des activités sociales et des projets souvent planifiés de longue date. La période de la retraite offre également une occasion en or de partager son savoir et son expérience avec différents acteurs de la société.

Financés par le programme Nouveaux horizons pour les aînés, la TPDSL et la TAL ont initié avec l'aide du Cégep régional de Lanaudière à L'Assomption et le Centre collégial de recherche en économie sociale (CERESO), le projet "Le mentorat social des aînés dans Lanaudière, une expertise à partager".

Ce projet n'aurait pu voir le jour sans l'engagement et la concertation de retraités et d'organismes voués au développement social de Lanaudière. Le comité mentorat étaient composé de :

Acteurs concertés et engagés

Fabienne Pouget
Action RH Lanaudière
Danielle Perreault
FADOQ
Alain Coutu
CSSS Nord de Lanaudière
Hélène Brien
CSSS Nord de Lanaudière
Louise Henrichon
CSSS Sud de Lanaudière
Guy Lorrain
SADC Matawinie

Michel Haguette
TAL
Yvon Papin
TAL
Yves Côté
TPDSL
Patricia Tremblay
CERESO

et de citoyens retraités,
Jean-Luc Marcil
Jean-Jacques Martel

Des organisations prêtes à accueillir des mentors

La mise en place d'un programme de mentorat répondant à des besoins réels et adaptés nécessitait une étude du contexte dans lequel évoluent les organismes à but non lucratif et les coopératives de la région. Le comité mentorat désirait mesurer à quel point le mentorat pourrait répondre aux besoins des coordonnateurs/directeurs, aux employés/bénévoles et aux besoins spécifiques des organismes de la région.

L'enquête par questionnaire menée par le CERESO à l'automne 2009 auprès de 463 organismes et les groupes de discussion organisés à l'hiver 2010 ont permis d'observer le rôle que pourrait jouer un mentor dans une organisation à mission sociale.

Les répondants ont indiqué de façon assez importante avoir des besoins directement liés aux rôles de coordination et de direction au sein de leur organisme. Ainsi, 60% des répondants ont indiqué que le mentorat pourrait moyennement, beaucoup ou énormément les aider sur le plan du soutien à l'entrepreneuriat. Ces

proportions sont de 53 % et de 46% respectivement pour les besoins liés à la gestion de la relève et au soutien à la coordination/direction.

Afin de satisfaire les besoins ciblés par l'enquête par sondage, différentes compétences ont été identifiées comme étant souhaitables chez les futurs mentors. De façon spécifique, les compétences discutées touchent à la gestion des états financiers, la gouvernance, la gestion de conseil d'administration (par ex: comment structurer son CA, cibler les besoins pour faire élire les membres du CA), la planification stratégique, la recherche de financement (par ex: connaissance des programmes, des différents formulaires, savoir comment rédiger des demandes de subvention). En ce qui concerne l'élément recherche de financement, les participants ont souligné l'importance de s'arrimer au coaching déjà offert fait par les organismes de développement tels la CDR, les CSSS, les CLD, les SADC et autres.

Les répondants ont identifié quatre types de besoins principaux en ce qui concerne le mentorat aux employés et bénévoles. Ainsi, 57 % des répondants ont indiqué que les éléments liés au développement des compétences pourraient être satisfaits moyennement, beaucoup ou énormément par le mentorat. En ce qui concerne l'adaptation aux changements organisationnels, l'augmentation de l'efficacité au travail et l'amélioration de la qualité de vie au travail, respectivement

56%, 46% et 44% des répondants ont identifié positivement le mentorat comme un élément pouvant les aider à satisfaire ces besoins.

Un fait intéressant soulevé par l'enquête est que le mentorat est envisagé par les organismes principalement pour combler des besoins spécifiques. En effet, pas moins de 72% et 70% des répondants ont indiqué que le mentorat social pourraient les aider à faire face aux besoins d'aide dans l'implantation de projets de développement et de planification d'événements spéciaux. Suivent ensuite les besoins liés au soutien technique ou informatique, avec 57% des répondants identifiant cet élément comme étant un besoin potentiel.

Ayant statué que les organismes de la région ont besoin de mentors, sont-ils prêts à les recevoir ? L'ouverture des conseils d'administration, de la direction/coordination, des employés/bénévoles, la flexibilité organisationnelle et la facilité d'accès à des mentors bénévoles sont des éléments identifiés comme étant de moyennement à extrêmement présent dans 66% à 85% des organismes sondés. De plus, une reconnaissance financière pour certains frais est envisagée par 61% des répondants.

Le contexte de départ du côté des mentorés ne serait pas complet sans aborder l'intérêt manifesté face à des démarches futures menant à l'instauration d'une initiative dans la région. Ainsi, une vingtaine d'organismes ont manifesté un intérêt à participer à un éventuel projet pilote.

« Les organismes ayant répondu à notre enquête montrent plusieurs conditions très favorables à l'implantation d'un programme de mentorat. »



Des mentors aptes à répondre aux besoins

Pour qu'un programme de mentorat soit mis en place, les mentors doivent être aux rendez-vous. Avec l'aide des organismes membres de la TPDSL et de la TAL, les clubs de la FADOQ et les retraités et préretraités des CSSS de Lanaudière, le CERESO a mené une enquête par sondage afin de cerner l'offre de service en mentorat envisageable dans la région.

Comme nous l'avons vu précédemment, les besoins des éventuels mentorés sont assez importants dans la dimension touchant au mentorat à la coordination/direction. De façon intéressante, les éventuels mentors montrent un niveau assez fort de compétence dans ce domaine, avec 63% indiquant être moyennement, beaucoup ou énormément compétent dans la gestion de la relève et 61% des répondants indiquant avoir des compétences en soutien à coordination / direction.

Une forte correspondance peut être observée entre les besoins indiqués par les organismes et les compétences qu'affichent les possibles mentors. Ainsi, les répondants montrent de bons niveaux de compétence quant au développement des compétences (74%), à l'adaptation aux changements organisationnels (53%), à l'augmentation de l'efficacité au travail (44%), à l'amélioration de la qualité de vie au travail (41%), à la transition professionnelle (39%) et à la planification et développement de carrière (33%). L'importance relative de chacune des compétences identifiées

correspond à l'importance de chacun des besoins identifiés dans le sondage des mentorés.

Finalement, pour le mentorat spécifique, il existe une assez bonne concordance relative entre les besoins et les compétences indiquées pour les répondants en ce qui concerne l'aide à l'implantation de projets de développement (59%) et la planification d'événements spéciaux (66%). Ces deux éléments étaient ceux pour lesquels les éventuels mentorés avaient signalé le plus grand besoin, et c'est effectivement les deux besoins pour lesquels les mentors potentiels montrent le plus de compétence.

Alors que les organismes qui seront appelés à bénéficier d'un futur service de mentorat sont prêts à mettre en place des mesures facilitantes, les mentors sont tout à fait ouverts à ces mesures.

77% des répondants ont affirmé être personnellement intéressés à s'impliquer dans une éventuelle initiative de mentorat social, que ce soit immédiatement (36%), dans 1 à 6 mois (23%), dans 6 à 12 mois (18%) ou dans un an ou plus (5%). Mais le font-ils pour les bonnes raisons ?

Selon l'échelle de motivation utilisée dans l'enquête, les résultats indiquent que les personnes intéressées à s'impliquer dans le projet de mentorat social sont motivées de façon fortement autodéterminée. Leur implication en tant que mentor répond donc à un besoin de se sentir utile, de transmettre ses connaissances et son expertise et ce, dans

un souci de générativité.

Les mentors ont cependant soulevé le fait qu'il était important d'encadrer les relations mentorales. Il est important pour le mentor et le mentoré de bien définir ce qui est attendu. Un échéancier devrait être établi précisant les différents objectifs du mentoré, la durée attendue de la relation mentorale, de même qu'un horaire approximatif des rencontres. Il a été mentionné qu'il était possible pour le mentor qui le désire, d'être jumelé avec plus d'un mentoré à la fois.

Finalement, les discussions ont permis d'établir clairement l'importance primordiale d'un code d'éthique clair et bien structuré permettant d'établir des balises claires tant pour le mentor que pour le mentoré.

« Le mentorat est une occasion de vivre les satisfactions qu'apporte le sentiment de compétence, tout en permettant à la relève de prendre sa place dans la société. »



654 rue Bousquet
Joliette (Québec)
J6E 2E4

Téléphone : (450) 759-7422
1-800-828-3344
www.fadoqlanaudiere.ca
info@fadoqlanaudiere.ca

Pour de plus amples informations, contactez :

Danielle Perreault, FADOQ

Yves Côté,
Chantal Lalonde,
TPDSL

3 rue Papineau, bureau 107
Joliette (Québec)
J6E 2K3

Téléphone : (450) 759-9944
www.tpdsl.org
yves.cote@tpdsl.org
chantal.lalonde@tpdsl.org

Une copie du rapport de recherche est disponible au www.collanaud.qc.ca/ceresol/ (en format .pdf)

Chercheur responsable

Patrick Bourgeois

Ph. D. Psychologie

Cégep régional de Lanaudière à L'Assomption

«Le mentorat est une relation interpersonnelle de soutien, d'échanges et d'apprentissages, dans laquelle une personne d'expérience investit sa sagesse acquise et son expertise afin de favoriser le développement d'une autre personne qui a des compétences à acquérir et des objectifs à atteindre d'ordres scolaires, professionnels, sociaux ou personnels.»

- Vous désirez aider volontairement un individu, un collectif ou un organisme en partageant votre expérience ;
- Vous êtes une personne de confiance et capable d'écoute ;
- Vous connaissez vos limites ;

- Vous êtes capable d'exprimer clairement votre inconfort, sans blâmer les autres ;
- Vous désirez conserver une vie active ;
- Vous êtes capable d'apporter un regard objectif sur une problématique ;

- Vous croyez que votre vécu pourrait servir de tremplin à un individu pour progresser dans son projet ;
- Vous êtes ouvert aux réalités des autres et ne leur prêtez aucune mauvaise intention ;

... ferais-je un bon mentor ?

« Si vous n'êtes pas certain de posséder toutes ces habiletés interpersonnelles, soyez assurés que nous développerons ensemble les outils et les formations nécessaires à votre formation! »

Programme pilote en mentorat social

Le contexte favorable actuel amène donc le comité mentorat à offrir aux organismes intéressés, à titre expérimental, un programme de mentorat social dès l'automne 2010. Tel que souhaité par les organismes participants, aucune nouvelle structure ne sera mise en place. Pour assurer le succès de cette « entreprise », le comité a mandaté la FADOQ Lanaudière comme organisme porteur de l'expérimentation. Il est important de mentionner que la FADOQ Lanaudière a également participé à un projet pilote réalisé au niveau provincial et a collaboré à l'élaboration d'un guide d'implantation de cellules mentorales à l'intérieur de la FADOQ.

Étant un organisme représentant les retraités et préretraités, la recherche de mentors sera ainsi facilitée. Le CERESO entend soutenir cette expérimentation et la coordination du projet par le développement d'outils adaptés aux différentes réalités et aux besoins des mentorés et des mentors.

Comment s'impliquer

Un ancien organisateur communautaire transmettant son expertise et sa passion à un jeune organisme communautaire de la région.

Un directeur de coopérative agricole transmettant ses connaissances en gestion démocratique à un nouveau président de conseil d'administration d'une OBNL.

Un ancien bénévole du CLSC qui en accompagne un nouveau.

Un ancien technicien en informatique transmettant ses connaissances en réseautage social à une coopérative de solidarité.