

L'outil MentorPrat

Des capsules animées pour enrichir
les pratiques d'accompagnement des
Grands Frères et Grandes Sœurs



Sharon Smith, M.A.
Nabila Jean-Claude Bationo, Ph. D.
Sous la direction de Simon Larose, Ph. D.
Université Laval

En partenariat avec le Fonds des services à la collectivité du
ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Québec
et l'Agence Grands Frères Grandes Sœurs de la Porte du Nord.





Table des matières

Introduction	4
Fondements généraux	5
Les capsules vidéo	8
Pratique 1 : Adopter une conception évolutive de l'intelligence	9
■ Attitudes et comportements qui composent la pratique	9
■ Notions théoriques	9
■ Présentation de la capsule	10
■ Activités	11
■ Activité préparatoire	11
■ Activités réflexives	11
Pratique 2 : Instaurer une relation dite « développementale »	13
■ Attitudes et comportements qui composent la pratique	13
■ Notions théoriques	13
■ Présentation de la capsule	14
■ Activités	15
■ Activité préparatoire	15
■ Activités réflexives	15
Pratique 3 : Collaborer avec les parents	17
■ Attitudes et comportements qui composent la pratique	17
■ Notions théoriques	17
■ Présentation de la capsule	18
■ Activités	19
■ Activité préparatoire	19
■ Activités réflexives	19
Pratique 4 : Préparer la fin de sa relation de mentorat	21
■ Attitudes et comportements qui composent la pratique	21
■ Notions théoriques	21
■ Présentation de la capsule	22
■ Activités	23
■ Activités préparatoires	23
■ Activités réflexives	23
Pour aller plus loin	26
Corrigé des activités	27
Références	34



Introduction

S'assurer que les mentors qui interviennent auprès de jeunes en besoin expriment des attitudes d'ouverture et de bonnes compétences interpersonnelles a toujours été une préoccupation importante pour les agences Grands Frères et Grandes Sœurs (GFGS) du Québec et du Canada, en dépit des défis que cet objectif soulève pour la gestion du mentorat. La sélection rigoureuse des mentors est un premier pas vers l'atteinte de cet objectif. Cependant, dans un contexte où le nombre de jeunes en besoin d'être mentorés ne cesse d'augmenter, et où les agences peinent à recruter des mentors (Mentor, 2019; Bruce & Bridgeland, 2014), l'atteinte de cet objectif passe nécessairement par la qualité des formations qui sont offertes aux mentors (Larose, 2012; DuBois et al., 2011).

Dans le cadre d'un projet financé par le Fonds des services aux collectivités du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Québec, et en collaboration avec l'agence GFGS de la Porte du Nord, nous avons conçu quatre capsules vidéo destinées à la formation initiale et/ou continue des mentors. Chacune de ces capsules illustre une pratique du mentor (par ex. : instaurer une relation dite « développementale ») dont les liens avec la qualité de la relation de mentorat et le développement des jeunes ont été documentés par la recherche. La finalité de ce projet est que l'utilisation de ces capsules par les agences GFGS contribue à l'amélioration des pratiques de leurs mentors et au développement positif des jeunes mentorés (c'est-à-dire leur bien-être et leurs sentiments de compétence, d'appartenance et d'autonomie).

Le présent guide a été conçu pour le personnel des agences GFGS qui accompagnera les mentors lors de cette activité de visionnement et de formation. Nous encourageons ce personnel à faire une lecture attentive du guide et à visionner les 4 capsules avant de proposer la formation à leurs mentors. Dans cette perspective, le guide leur permettra d'atteindre les objectifs suivants :

- 1) Comprendre les fondements de la formation et les bienfaits de chacune des pratiques illustrées par les capsules pour le développement des compétences des mentors et le développement positif des jeunes mentorés,
- 2) Développer une bonne connaissance des objectifs et du contenu des capsules,
- 3) S'approprier des activités préparatoires (avant visionnement) et réflexives (après visionnement) qu'ils pourront animer auprès de leurs mentors,
- 4) Intégrer des messages clés qui pourront être communiqués aux mentors après la formation,
- 5) Intégrer cette activité à leur offre globale de formation.

Quatre thèmes sont abordés dans ce guide et dans la présente édition de la formation : la conception de l'intelligence et le rôle du mentor, l'instauration d'une relation dite « développementale », la collaboration avec les parents des jeunes mentorés et la préparation de la fin du mentorat. Des ressources et références supplémentaires sont suggérées au personnel accompagnateur afin d'enrichir sa connaissance des thèmes abordés dans la présente édition.

Fondements généraux

Avant de présenter le contenu des capsules vidéo, il convient d'en comprendre les fondements. En effet, la prémisse voulant que des attitudes d'ouverture et de bonnes compétences interpersonnelles de la part du mentor prédisent une meilleure qualité et un plus grand impact du mentorat est soutenue par plusieurs théories et recherches.

Trois méta-analyses (Raposa et al., 2019; DuBois et al., 2011; DuBois et al., 2002), notamment, montrent que les effets du mentorat sur le développement positif des jeunes sont bonifiés par certaines caractéristiques des mentors et par leur participation à des formations. Il ressort de ces travaux qui ont porté, chacun, sur plus de 70 études, que la capacité du mentor à établir des interactions positives et empathiques, à comprendre les besoins du jeune et à avoir des attentes réalistes vis-à-vis de la

relation constitue un facteur crucial de l'efficacité du mentorat. D'autres caractéristiques telles que la motivation, la proximité ou la sensibilité culturelle ou linguistique, l'engagement et la fidélité du mentor influenceraient la qualité du mentorat. Ces méta-analyses suggèrent aussi que des formations de qualité permettent à des mentors qui ont peu d'expérience professionnelle en relation d'aide ou de mentorat de présenter des niveaux de base acceptables dans leurs pratiques d'accompagnement. Les formations doivent mettre l'accent sur l'acquisition de connaissances et compétences en lien avec le développement de l'enfant, la dynamique des relations, la gestion des conflits et les stratégies pour surmonter d'éventuelles difficultés.

La figure 1 présente une adaptation du modèle explicatif des effets du mentorat proposé par Rhodes (2005). Ce modèle donne aussi des assises à la prémisse des effets positifs reliés aux attitudes d'ouverture et aux compétences interpersonnelles du mentor. Selon ce modèle, le mentorat aurait des retombées positives sur différentes facettes du développement positif des jeunes mentorés en raison des expériences de confiance, de réciprocité et d'empathie que leur procure la relation avec le mentor. La qualité de ces expériences serait cependant tributaire de différents facteurs dont l'histoire personnelle, les compétences sociales et le niveau de développement du mentor et du jeune mentoré, la durée de la relation de mentorat, la qualité de la sélection et de la formation des mentors et l'engagement des familles et des communautés (Brodeur et al., 2017; 2015).



La qualité des formations initiales et continues offertes aux mentors représenterait donc un élément fondamental de la réussite du mentorat. Ces formations constitueraient aussi un moyen efficace de prévenir l'expression par le mentor d'attitudes et de comportements qui seraient contreproductifs pour la relation de mentorat et pour le développement du jeune mentoré (Larose, 2012; 2013). Selon Rhodes (2005), des mentors bien formés sont, en effet, mieux outillés pour comprendre les besoins de leurs jeunes mentorés, établir des relations positives et constructives avec eux et leur permettre de se développer sur le plan cognitif, identitaire et social.

De plus, des mentors qualifiés par une formation de qualité arriveraient à créer des relations de mentorat plus stables et plus pérennes (Larose et al., 2020; DuBois et al., 2002).

Ces considérations empiriques et théoriques ont prévalu aux choix des quatre thèmes retenus (voir la section plus haut) pour la présente édition de cette formation.

Les figures suivantes illustrent les fondements présentés et sur lesquels s'appuie la formation et les capsules vidéo.



Figure 1 :

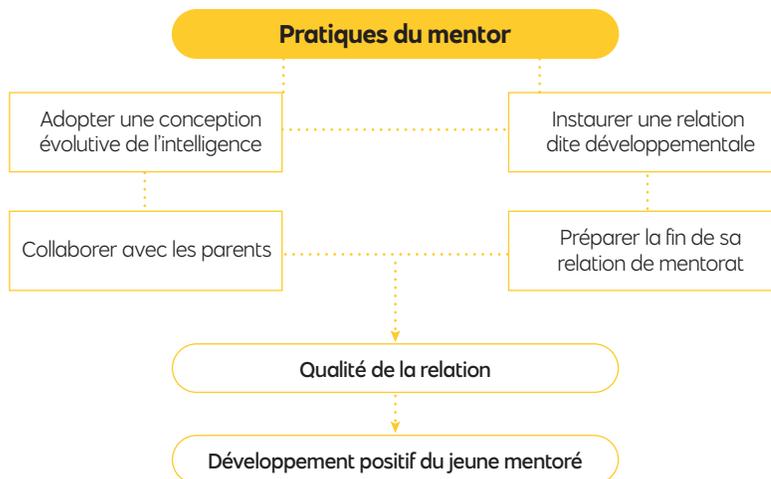
Concepts et fondements d'une relation de mentorat

(adaptation de Rhodes, 2005)



Figure 2 :

Pratiques du mentor et impacts souhaités



Les capsules vidéo

Quatre capsules, illustrant chacune une pratique efficace que le mentor peut développer ou consolider en formation, sont présentées dans la présente section. Pour chacune des capsules, nous décrivons d'abord les attitudes et comportements qui composent la pratique illustrée et exposons les notions théoriques sous-tendant cette dernière. Par la suite, nous présentons la capsule (durée, objectifs et contenu) et proposons quelques activités préparatoires (avant visionnement) et réflexives (après visionnement). Ces activités pourront être utilisées par le personnel des agences GFGS afin de consolider les apprentissages faits par les mentors lors des visionnements. Nous terminons par la description de quelques messages clés à transmettre aux mentors à la suite des visionnements.

Des pistes de réponses sont proposées à la fin du guide pour les activités réflexives.



Pratique 1 :

Adopter une conception évolutive de l'intelligence

Attitudes et comportements qui composent la pratique

Dans une conception évolutive de l'intelligence, le mentor :

- favorise le développement et l'épanouissement du jeune en lui faisant vivre des expériences stimulantes et enrichissantes qui l'amènent à sortir peu à peu de sa zone de confort et à exploiter son potentiel;
- aide le jeune mentoré à progresser à son rythme et selon ses capacités;
- amène le jeune mentoré à croire en lui-même et à développer sa confiance en soi;
- mesure les progrès du mentoré par rapport à lui-même en valorisant ses compétences.

Notions théoriques

Croire en l'éducabilité cognitive et sociale implique pour le mentor de concevoir de façon dynamique et non statique les compétences intellectuelles et sociales de son mentoré. En adhérant à cette croyance, le mentor devient un acteur engagé et actif dans la relation de mentorat. Il est alors plus enclin à communiquer à son mentoré qu'il pourra progresser et relever les défis que la vie pourrait lui imposer. Cette croyance du mentor a été fortement associée aux sentiments de compétence du mentoré et à sa perception de la qualité du mentorat (Larose, 2012).

Deux perspectives se côtoient dans la conception de l'intelligence : une conception dite statique et une conception qui se veut évolutive.

La conception statique de l'intelligence considère que chaque personne est dotée d'un potentiel prédéterminé qu'il est impossible de dépasser. Dans cette perspective, bien que l'individu soit en mesure de réaliser de nouveaux apprentissages, il lui est impossible de devenir plus intelligent, de développer son intelligence. Dans l'action, cet individu chercherait généralement à démontrer son intelligence, ou à juste éviter d'avoir l'air peu intelligent aux yeux des autres (Dweck, 2006).

La conception évolutive, quant à elle, soutient que l'intelligence n'a pas de limites; elle n'est pas donnée une fois pour toutes. Dans cette manière de voir, par le fait de travailler, d'investir du temps et des efforts, de toujours essayer, la personne développe son intelligence et est capable de progresser vers la réalisation de ses objectifs. La personne ayant une conception évolutive de l'intelligence considère les difficultés et les échecs éventuels comme un tremplin vers la réussite plutôt que la manifestation d'un manque d'intelligence qui relève d'une conception statique. Ainsi, les jeunes qui adhèrent à une conception évolutive de l'intelligence obtiennent de meilleurs résultats scolaires, une plus grande persévérance et une plus grande motivation. Les mentors dotés d'une telle conception sont plus susceptibles de faire preuve d'ouverture et de favoriser la réussite du mentoré (Dweck, 2006; Yeager & Dweck, 2012).

Présentation de la capsule

Durée de la capsule

0 h 3 min 58 s

Objectifs de la capsule

Cette capsule permettra au mentor de :

- se familiariser avec deux conceptions de l'intelligence;
- réfléchir à sa propre conception de l'intelligence et à ses effets sur la relation d'accompagnement;
- favoriser le développement d'une conception évolutive de l'intelligence chez son jeune mentoré.

Contenu de la capsule

Dans la vie courante, nous faisons très peu attention à notre manière de concevoir ou de percevoir l'intelligence. Il se peut que vous ne l'ayez, vous-même, jamais fait. Toutefois, bien qu'il puisse sembler inusité de s'y attarder, notre perception de l'intelligence s'avère capitale surtout dans une relation d'accompagnement, comme celle que vous développerez avec le jeune que vous mentoré.

Cette capsule explore donc les deux conceptions de l'intelligence en les définissant et en expliquant les situations dans lesquelles chacune se manifeste. Elle présente les effets potentiels des conceptions de l'intelligence sur les relations d'apprentissage. Ensuite, elle parle des attitudes du mentor, notamment celles susceptibles de favoriser une conception évolutive de l'intelligence chez le mentoré, dans la mesure où cette conception joue un rôle important dans la construction d'une relation de qualité. Enfin, elle propose quelques conseils pratiques qui permettront aux mentors d'amener leurs mentorés à croire en eux-mêmes, en leurs capacités en adoptant une conception évolutive de leur intelligence.



Activités

Activité préparatoire

Avant de visionner la capsule, le mentor est invité à répondre aux questions suivantes :

- 1) Selon vous, qu'est-ce que l'intelligence ?
- 2) Quels sont les éléments qui ressortent le plus dans vos définitions (performance, douance, accomplissement, dépassement, compétition, comparaison aux autres, stratégies, adaptation, processus, effort, amélioration personnelle) ?
- 3) Quels peuvent-être les effets des discours de performance, élitistes et du fait de comparer les performances des jeunes sur le développement des jeunes mentorés ?

Activités réflexives

Après avoir visionné la capsule, le mentor est invité à compléter les deux activités suivantes.

Activité 1

L'activité 1 vous permettra de mieux comprendre comment se manifestent les différentes conceptions de l'intelligence.

Lisez les énoncés et indiquez sur la ligne à quelle conception de l'intelligence ils vous semblent référer en indiquant « **F** » pour fixe (statique) et « **É** » pour évolutive.

Je n'y arrive pas. J'aimerais trouver une autre solution.

J'ai de la chance d'être aussi intelligent(e).

L'algèbre, ce n'est pas pour moi.

Mes efforts ont porté fruit !

Qui peut m'offrir de l'aide ?

Les critiques ont été difficiles à accepter, mais elles étaient très constructives.

Il a été chanceux de réussir son test du premier coup.

Je ne comprendrai jamais cette matière.

De toute façon, ça ne fonctionnera pas.

On peut changer et devenir plus intelligents.

Je vais avoir l'air fou si j'échoue !

Il me faudra travailler très fort pour réussir la prochaine fois.

Ça ne vaut pas la peine d'essayer, ça ne m'amènera pas plus loin de toute façon.

J'aimerais qu'on m'aide à comprendre mes erreurs dans cette évaluation.

Activité 2

Pour l'activité 2, vous êtes invités à réagir aux affirmations de votre jeune mentoré en proposant des réponses qui illustreraient votre adhésion à une conception évolutive de l'intelligence et qui aideraient votre jeune à développer une conception évolutive. Dans la colonne de droite, écrivez ce que vous pourriez lui répondre.

Quand votre jeune mentoré vous dit...	Que répondez-vous ?
Je ne suis pas capable.	
Je ne serai jamais aussi bon(ne) que mon ami(e).	
J'ai travaillé fort, mais j'ai échoué quand même.	
J'ai atteint mon maximum, je ne peux pas faire mieux.	
C'est trop difficile.	
Je suis fait(e) comme ça, c'est tout.	
Il y a trop d'obstacles qui m'empêchent d'avancer ; ça ne vaut pas la peine.	
Mon enseignante ne m'aime pas ; elle ne fait que me critiquer.	



Messages clés à communiquer aux mentors à la suite du visionnement

Conception évolutive de l'intelligence : Adopter une conception évolutive de l'intelligence présente de nombreux avantages pour le mentor et le mentoré.

Persévérance et motivation accrues : Une conception évolutive de l'intelligence favorise une plus grande persévérance du mentoré et renforce la motivation aussi bien du mentor que du jeune mentoré.

Rôle du mentor : Le mentor a pour rôle de favoriser le développement d'une conception évolutive de l'intelligence chez le mentoré en lui montrant qu'il est possible d'évoluer avec effort, stratégies et détermination.

Pratique 2 :

Instaurer une relation dite « développementale »

Attitudes et comportements qui composent la pratique

L'instauration d'une relation développementale nécessite que le mentor :

- implique le mentoré dans le choix des activités à mener;
- sélectionne des activités (sociales, culturelles, scolaires ou scientifiques) qui répondent aux besoins du mentoré et qui l'intéressent;
- réalise des activités qui contribuent à l'épanouissement et au développement du mentoré;
- favorise l'autonomie du jeune mentoré;
- respecte le rythme et les possibilités du mentoré dans la conduite des activités de mentorat.

Notions théoriques

La participation à des activités dites « développementales » constitue une composante clé d'une relation efficiente de mentorat. Ces activités sont dites développementales parce qu'elles sont centrées autour des besoins exprimés directement par l'enfant mentoré plutôt qu'autour d'un objectif externe. Elles sont aussi dites développementales parce qu'elles sont adaptées au niveau de développement du jeune mentoré et choisies conjointement par le mentor et son mentoré. La présence d'activités développementales favorise l'épanouissement du jeune mentoré tout en renforçant l'alliance de travail qu'il tisse avec son mentor (Larose & Tarabulsy, 2014; Rhodes, 2005).

L'alliance de travail nécessite pour le mentor de tisser une relation de confiance fondée sur l'écoute, l'empathie et la mutualité. Elle implique également des ententes claires et réciproques entre le mentor et son jeune mentoré sur les buts personnels que souhaite poursuivre ce dernier dans la relation de mentorat et sur les moyens d'y arriver pour atteindre ces buts. La qualité de l'alliance de travail dans le contexte du mentorat a notamment été associée à la motivation, aux sentiments de compétence et à la persévérance scolaire des mentorés (Larose et al., 2010; Larose et al., 2018).

Les activités développementales en mentorat peuvent s'exprimer de différentes façons : des discussions sur la vie personnelle, sociale, scolaire ou professionnelle du mentoré; du soutien ou des tentatives du mentor de résoudre des problèmes ponctuels vécus par le mentoré; une participation à des activités sociales, culturelles, scolaires ou scientifiques. Ce qui est surtout important dans la pratique de ces activités c'est qu'elles auront été choisies conjointement par le mentor et son mentoré, qu'elles seront adaptées au niveau de développement du jeune mentoré et qu'elles viseront un besoin que cherche à satisfaire le jeune mentoré. Nos recherches ont montré que la participation des jeunes mentorés à des activités dites développementales constituait un ingrédient important de la qualité de l'accompagnement et s'avérait souvent un contexte idéal pour établir le lien de confiance essentielle au mentorat. La participation à de telles activités a permis de prédire la qualité de la relation de mentorat ainsi que la motivation et la réussite scolaires des mentorés (Larose et al., 2010; Larose et al., 2015).

Présentation de la capsule

Durée de la capsule

0 h 5 min 16 s

Objectifs de la capsule

Cette capsule permettra au mentor de :

- reconnaître les caractéristiques d'une activité dite développementale;
- comprendre l'importance des activités développementales pour le développement positif du jeune mentoré;
- proposer des activités aux jeunes mentorés qui favorisent leur bien-être et leur sentiment de compétence, d'appartenance et d'autonomie.

Contenu de la capsule

La capsule met en relief les activités qui peuvent être menées avec les jeunes mentorés dans une relation de mentorat. Elle relève ainsi l'importance de la nature des activités et de la façon dont ces activités ont été choisies sur la qualité de la relation de mentorat. Elle évoque par la suite le rôle du mentor dans la réalisation de telles activités et le fait que le choix des activités doit toujours se faire en collaboration avec le jeune mentoré. En effet, ce sont les besoins de ce dernier qui doivent prévaloir dans la conduite du mentorat.

En outre, les types d'activités proposés varient en fonction du moment de la relation (début, plus avancé, etc.) et de l'âge de l'enfant (enfant, jeune adolescent, etc.).

En fin de compte, les activités choisies doivent procurer du plaisir aux acteurs en présence et des expériences significatives au jeune sans nécessiter d'importantes ressources financières.



Activités

Activité préparatoire

Avant de visionner la capsule, le mentor est invité à répondre aux questions suivantes :

- 1) Qu'est-ce qu'une bonne activité en mentorat ?
- 2) Parmi les activités suivantes, quelles sont celles qui semblent le plus contribuer au développement de votre jeune mentoré ? Justifiez vos choix.
 - a) Vous aimez bien les livres d'aventure. Vous décidez d'apporter des livres d'aventure lors d'une rencontre et d'en proposer la lecture à votre jeune mentoré.
 - b) Vous constatez que votre jeune mentoré est un peu timide et se méfie des autres jeunes. Après discussion avec lui, vous décidez ensemble de participer à des jeux de société.
 - c) Votre jeune mentoré vous fait part de son grand intérêt pour le dessin. Au cours des séances de mentorat, vous le laissez dessiner le plus longtemps possible puisque c'est ce qu'il aime faire.
 - d) Dans une autre discussion, vous décidez ensemble d'aller visiter un musée pour bien comprendre les techniques de dessin.
- 3) Comment une activité en mentorat peut-elle contribuer à l'épanouissement de votre jeune mentoré ? Y-a-t-il des activités que vous devriez éviter puisqu'elles nuiraient à son épanouissement ? Lesquelles ?

Activités réflexives

Après avoir visionné la capsule, le mentor est invité à compléter les deux activités suivantes.

Activité 3

Vous réfléchissez à une activité que vous pourriez faire avec votre jeune mentoré. Parmi les actions suivantes, quelles sont celles qui vous permettraient d'instaurer une relation dite « développementale » (+) et celles qui nuiraient à un tel objectif (-) ?

- A. Mettre de l'avant seulement des activités prescrites par le programme.
- B. Planifier seul l'activité, tout en tenant compte des intérêts et des besoins de mon jeune mentoré.
- C. Présenter à mon mentoré ce que j'estime être bien pour lui.
- D. Planifier l'activité en collaboration avec mon mentoré, en lui assignant des rôles et des responsabilités.
- E. Laisser mon jeune mentoré proposer l'activité tout en lui offrant mon soutien.
- F. Être directif dans le choix des activités.
- G. Proposer plusieurs options d'activités et laisser mon mentoré choisir celle qui l'intéresse le plus.
- H. Engager une discussion avec mon mentoré pour comprendre ses intérêts et ses besoins.
- I. Prioriser mes attentes pour l'atteinte des objectifs du mentorat.
- J. Choisir des activités qui amélioreront sa réussite scolaire.
- K. Prendre les décisions dans l'intérêt de mon mentoré et les lui communiquer pour éviter les distractions.
- L. Guider la discussion en parlant le plus possible pour orienter l'activité avec une intervention minimale du mentoré.
- M. Écouter les suggestions de mon mentoré et échanger sur les différentes options.

Activité 4

Lisez les énoncés suivants et dites s'ils sont vrais ou faux.

1. Mon rôle comme mentor consiste à proposer à mon jeune mentoré des activités qui lui plaisent et qui vont lui permettre de vivre des expériences significatives.

Vrai Faux

2. La tenue d'activités dites développementales nécessitent beaucoup de moyens financiers.

Vrai Faux

3. Il est important que le mentor choisisse les activités à faire avec son jeune mentoré afin de garder un certain contrôle sur la relation.

Vrai Faux

4. Tous les types d'activités peuvent se faire avec le jeune mentoré que vous soyez au début ou en milieu de relation.

Vrai Faux

5. Le choix des activités dites développementales doit se faire en fonction de l'âge du mentoré.

Vrai Faux

* Messages clés à communiquer aux mentors à la suite du visionnement

Importance : Les activités dites développementales sont essentielles pour construire une relation de mentorat de qualité.

Besoins du mentoré : Les activités dites développementales doivent être choisies en fonction des besoins spécifiques du mentoré.

Accessibilité : Les activités dites développementales ne nécessitent pas de grandes ressources financières et contribuent à la qualité de la relation et au bien-être du jeune mentoré.

Pratique 3 : Collaborer avec les parents

Attitudes et comportements qui composent la pratique

La collaboration du mentor avec les parents se manifeste par le fait que le mentor :

- mette en confiance les parents vis-à-vis de la relation de mentorat en identifiant clairement le rôle de chacun;
- discute avec les parents sur des questions importantes pour la satisfaction des besoins du jeune dans le mentorat;
- respecte l'intimité de chacun des acteurs, notamment du jeune mentoré dans les informations à partager avec les parents.

Notions théoriques

La qualité de la relation entre le mentor et son jeune mentoré se situe au cœur du processus de mentorat. Elle influence, en effet, le bon déroulement des activités et l'atteinte des objectifs fixés pour le jumelage. Elle constitue parfois l'une des raisons principales qui motivent l'implication du mentor, mais également celle du mentoré (Rhodes, 2005). Dans une relation de qualité, les deux parties se sentiront en confiance, laquelle confiance est indispensable à des interactions positives.

Toutefois, en dépit du caractère privilégié de cette relation entre mentor et mentoré, la collaboration avec les parents du mentoré s'avère aussi représenter un facteur déterminant dans la réussite de l'accompagnement (Spencer & Basualdo-Delmonico, 2014). La collaboration et le soutien des parents contribuent à la réussite du mentorat. La relation de mentorat doit donc s'inscrire dans le respect des valeurs et attentes des parents et dans la complémentarité des rôles de chacun des acteurs. Les recherches que nous avons menées ont notamment montré que le soutien des parents était conditionnel au succès du mentorat et qu'une relation de mentorat qui exclut le parent ou qui ne lui donne pas suffisamment de place avait peu de chance de générer des effets bénéfiques pour le développement du jeune mentoré (Larose et al., 2018). Ainsi, même si les parents ne participent pas directement aux rencontres de mentorat, ils demeurent des acteurs essentiels de cette relation.



Présentation de la capsule

Durée de la capsule

0 h 3 min 51 s

Objectifs de la capsule

Cette capsule permettra au mentor ou au futur mentor de :

- comprendre les rôles du mentor et du parent dans la relation de mentorat;
- favoriser une relation de confiance entre le mentor, le parent et le jeune;
- faciliter l'implication des parents dans la relation de mentorat.

Contenu de la capsule

Dans la vie courante, nous faisons très peu attention à notre manière de concevoir ou de percevoir l'intelligence. Il se peut que vous ne l'ayez, vous-même, jamais fait. Toutefois, bien qu'il puisse sembler inusité de s'y attarder, notre perception de l'intelligence s'avère capitale surtout dans une relation d'accompagnement, comme celle que vous développerez avec le jeune que vous mentoré.

Cette capsule précise l'espace que doit occuper le parent du jeune mentoré dans le processus de mentorat. Elle décrit les écarts de perceptions qui peuvent parfois exister entre parent et mentor sur les objectifs et finalités de la relation de mentorat. Elle suggère des mécanismes d'interaction et de collaboration qui prennent en considération les valeurs, attentes et objectifs de chacun des acteurs (mentor, mentoré, parent et agence).



Activités

Activité préparatoire

Avant de visionner la capsule, le mentor est invité à répondre aux questions suivantes :

- 1) Selon vous, le mentor devrait-il éviter de rencontrer le ou les parents du jeune mentoré ? Pourquoi ?
- 2) Quelles sont les défis qui se posent lorsque vous souhaitez instaurer une collaboration avec le ou les parents du jeune mentoré ?
- 3) Quelles sont les fonctions distinctes du parent et du mentor dans leur relation respective avec l'enfant ?
- 4) Si l'enfant vous dit que son parent le néglige, que faites-vous ?

Activités réflexives

Après avoir visionné la capsule, le mentor est invité à compléter les deux activités suivantes.

Activité 5

En tant que mentor, votre rôle consistera parfois à répondre à certaines préoccupations du parent et même à le rassurer.

Pour chacune des situations suivantes, dites ce que vous répondriez au parent.

Quand un parent vous dit...	Que répondez-vous ?
J'ai l'impression que vous me volez mon enfant.	
C'est trop difficile, je ne souhaite plus que mon enfant participe au mentorat.	
Vous ne me parlez jamais de ce que vous discutez avec mon enfant.	
Ce que vous faites avec mon enfant ne correspond pas à mes attentes.	
Je veux que vous fassiez plus de devoirs scolaires avec mon enfant.	
Je constate que mon enfant a des écarts de comportement.	

Activité 6

Veillez déterminer si les énoncés suivants sont vrais ou faux.

1. Le parent doit être mis au courant de ce que fait son enfant avec le mentor.

Vrai Faux

2. Le parent devrait être invité aux activités et sorties que fait son enfant avec le mentor.

Vrai Faux

3. Le parent devrait participer à la planification et au choix des activités que font l'enfant et son mentor.

Vrai Faux

4. Dans la relation de mentorat, vous avez le même rôle que celui du parent de votre jeune mentoré.

Vrai Faux

5. Les parents doivent être informés des progrès que réalise l'enfant.

Vrai Faux

6. Lorsque votre jeune mentoré réalise une activité, vous devriez inciter le parent à lui offrir une récompense.

Vrai Faux

* Messages clés à communiquer aux mentors à la suite du visionnement

Confiance : Une relation de confiance entre le mentor et les parents produit des retombées positives pour le mentoré.

Complémentarité des rôles : La relation entre le mentor et les parents du mentoré est fondée sur la complémentarité des rôles, chacun apportant un soutien unique au mentoré.

Essence de la relation : La relation entre le mentor et les parents du mentoré est centrée sur les besoins de l'enfant et repose sur le respect de chacun des membres impliqués.

Pratique 4 :

Préparer la fin de sa relation de mentorat

Attitudes et comportements qui composent la pratique

La préparation de la fin du mentorat implique que le mentor :

- en parle au mentoré très tôt dans la relation de mentorat (dès les premières rencontres);
- rassure le mentoré en discutant de ses sentiments au regard de la séparation;
- soit transparent avec le mentoré sur la possibilité ou non de maintenir un lien après la fin du jumelage et les moyens qui seront utilisés pour cela.

Notions théoriques

La fin du jumelage dans le cadre du mentorat est une phase importante qui peut déterminer la qualité et l'effet global de la relation de mentorat. Un arrêt précoce du mentorat, c'est-à-dire lorsque la relation se termine avant la période attendue de 12 mois ou avant la fin de l'année scolaire, peut gravement limiter les bénéfices pour le mentoré (DeWit et al., 2016). Ce constat souligne l'importance de la stabilité et de la continuité dans la relation de mentorat, éléments essentiels pour que le mentoré puisse véritablement profiter du soutien offert.

L'engagement moral des mentors devient alors une condition indispensable de l'efficacité du mentorat. Selon Raposa et al. (2019) et DuBois et al. (2002), les mentors qui s'engagent de manière sérieuse et durable dans leur rôle permettent de maximiser les résultats positifs pour les jeunes. Cet engagement

doit se traduire par une présence constante et une planification minutieuse des différentes étapes du mentorat, y compris la phase de séparation.

En effet, lors de la phase finale du jumelage, bien que la fréquence des rencontres formelles tende à diminuer, l'attachement du mentoré envers son mentor reste souvent fort. Keller et Pryce (2012) ont démontré que cet attachement persistant nécessite que le mentor continue à s'impliquer activement pour préparer le mentoré à la séparation. Cette préparation peut inclure la planification d'activités finales significatives qui permettent de clore la relation sur une note positive, tout en mettant en place des stratégies pour réduire l'anxiété associée à la fin du jumelage (Keller & Pryce, 2012; Rhodes & DuBois, 2006).

La fin du jumelage doit ainsi être considérée non seulement comme une conclusion, mais aussi comme une transition délicate qui requiert une attention particulière. Un mentor doit non seulement accompagner le mentoré jusqu'à la fin du processus, mais aussi veiller à ce que cette transition se fasse de manière fluide et sans heurts, en s'assurant que le mentoré se sente soutenu tout au long de cette phase. Cette approche permet non seulement de maximiser les bénéfices du mentorat, mais aussi de laisser au mentoré une expérience positive et enrichissante, même après la fin de la relation formelle de mentorat.

Présentation de la capsule

Durée de la capsule

0 h 3 min 14 s

Objectifs de la capsule

Cette capsule permettra au mentor de :

- comprendre les principes de la fin du jumelage;
- organiser la fin de la relation de mentorat.

Contenu de la capsule

Cette capsule aborde l'importance de la fin de la relation de mentorat et la manière de la préparer convenablement. C'est une étape inévitable, mais qui n'est pas toujours facile à envisager. En effet, des liens se sont créés entre le mentoré et vous. Ce moment gagnerait ainsi à être organisé très tôt dans le jumelage, et même dès le début.

La capsule propose donc une démarche et des éléments à prendre en compte pour réussir à terminer la relation de mentorat dans de bonnes conditions. C'est aussi l'occasion de réaliser un bilan et d'évoquer les projets à venir, le plus important consistant à mettre le jeune mentoré en confiance et de vous montrer transparent sur les rapports que vous entretenez dans le futur.



Activités

Activité préparatoire

Avant de visionner la capsule, le mentor est invité à répondre aux questions suivantes :

- 1) Est-il nécessaire de préparer la fin du jumelage ? Pourquoi ?
- 2) À quel moment la préparation de la fin du mentorat doit être abordé avec le mentoré ?
- 3) Parmi les énoncés suivants, dites ceux qui font partie du processus de clôture de la relation de mentorat
 - a) Déterminer les objectifs du mentorat.
 - b) Créer un plan pour la dernière rencontre.
 - c) Poser des questions pour connaître votre jeune mentoré.
 - d) S'enquérir des sentiments de votre jeune mentoré au regard de la séparation.
 - e) Déterminer le moment et la durée des rencontres.
 - f) Choisir les activités à réaliser au cours du jumelage.
 - g) Faire un bilan de la relation de mentorat/ Célébrer les succès et reconnaître les efforts de chacun.
 - h) Créer un plan de transition.
 - i) Explorer les moyens de maintenir des relations de soutien après la fin du mentorat.
 - j) Choisir le lieu des rencontres.

Activités réflexives

Après avoir visionné la capsule, le mentor est invité à compléter les deux activités suivantes.

Activité 7

Dans les énoncés suivants, répondre par vrai ou faux.

1. Pour que la relation soit bénéfique, elle doit avoir duré un certain temps et se terminer positivement.

- Vrai Faux

2. La fin de relation doit être préparée et anticipée.

- Vrai Faux

3. La fin de la relation doit être inattendue et soudaine pour éviter de créer chez le mentoré des sentiments négatifs comme de la déception ou de la colère.

- Vrai Faux

4. Il ne faut pas prétendre qu'il y aura d'autres contacts si l'intention n'est pas réelle ou si la situation ne le permet pas.

- Vrai Faux

5. Le mentor doit guider le mentoré pendant la fin de la relation.

- Vrai Faux

6. Le mentor doit couper tout lien avec le mentoré à la fin de la relation de mentorat. récompense.

- Vrai Faux

Activité 8

Choisir la bonne réponse parmi les énoncés suivants :

1. À quel moment la fin de la relation de mentorat est-elle évoquée dans le processus ?

- A. Dès la première rencontre de mentorat.
- B. Après quelques rencontres.
- C. Lors de la dernière rencontre.
- D. En aucun moment du mentorat.

2. Quelle est l'importance de faire un bilan ou une rétroaction à la fin du mentorat ?
 - A. Elle n'est pas nécessaire et peut être évitée.
 - B. Elle permet de tirer des leçons et d'améliorer les futures relations de mentorat.
 - C. Elle ne fait qu'alourdir la fin du processus.
 - D. Elle devrait être faite uniquement par le mentor.

3. Quel est le principal objectif de créer un plan de transition pour l'élève à la fin du mentorat ?
 - A. S'assurer que l'élève ne contacte plus le mentor.
 - B. Imposer des objectifs stricts à l'élève pour qu'il les suive.
 - C. Aider l'élève à planifier ses prochaines étapes et à continuer sa croissance.
 - D. Encourager l'élève à trouver un nouveau mentor immédiatement.

4. Comment le mentor peut-il continuer à soutenir l'élève après la fin officielle du mentorat ?
 - A. En ignorant tout contact futur pour éviter la dépendance.
 - B. En se concentrant uniquement sur ses nouveaux mentorés.
 - C. En recommandant immédiatement un autre mentor.
 - D. En organisant des réunions occasionnelles ou en échangeant des courriels.

* Messages clés à
communiquer aux
mentors à la suite
du visionnement

Étape cruciale : La fin de la relation de mentorat est une étape importante aussi bien pour le mentor que pour le mentoré.

Préparation : La fin de la relation de mentorat doit être préparée tout comme les autres étapes du processus de mentorat.

Clôture : La fin du jumelage dans le cadre du mentorat doit se terminer sur un ton positif avec un bilan de l'expérience partagée.

Transparence : La fin de la relation de mentorat doit inclure une discussion transparente sur le maintien ou non d'un contact entre le mentor et le mentoré après la relation de mentorat.

Pour aller plus loin

Quelques principes généraux dans l'établissement et le fonctionnement de la relation de mentorat.

Pour une relation de mentorat réussie, il est nécessaire pour la dyade (Mentor-Mentoré) :

- de bien déterminer les besoins du mentoré et le rôle de chacun des membres en présence;
- d'établir des buts et clarifier les attentes;
- de mettre des efforts pour le développement et le maintien de la relation;
- d'avoir la confiance comme base à la relation;
- de souligner les réussites du mentoré.

Pour y arriver, le mentor devra :

- agir en tant que modèle;
- donner des rétroactions constructives;
- pratiquer une écoute active et une attention aux besoins du jeune mentoré;
- faire preuve d'objectivité, d'ouverture d'esprit, d'accessibilité et de confiance;
- montrer sa préoccupation pour le mentoré;
- soutenir et encourager le mentoré;
- partager les responsabilités avec le jeune mentoré.

Plusieurs ressources sont également disponibles en ligne, Vous pouvez visiter les sites suivants pour en apprendre davantage.

<https://www.mindsetworks.com/default>

<https://www.mentoring.org/>

<https://mentorsacademie.ca/>

Corrigé des activités

Activité 1

Je n'y arrive pas. J'aimerais trouver une autre solution.

É

J'ai de la chance d'être aussi intelligent(e).

F

L'algèbre, ce n'est pas pour moi.

F

Mes efforts ont porté fruit !

É

Qui peut m'offrir de l'aide ?

É

Les critiques ont été difficiles à accepter, mais elles étaient très constructives.

É

Il a été chanceux de réussir son test du premier coup.

F

Je ne comprendrai jamais cette matière.

F

De toute façon, ça ne fonctionnera pas.

F

On peut changer et devenir plus intelligents.

É

Je vais avoir l'air fou si j'échoue !

F

Il me faudra travailler très fort pour réussir la prochaine fois.

É

Ça ne vaut pas la peine d'essayer, ça ne m'amènera pas plus loin de toute façon.

F

J'aimerais qu'on m'aide à comprendre mes erreurs dans cette évaluation.

É

Activité 2

Quand votre jeune mentoré vous dit...	Que répondez-vous ?
Je ne suis pas capable.	Si le mentoré a vécu un échec, n'hésitez pas à poser des questions comme « Quelle était ta stratégie ? », « Que retiens-tu de cette expérience ? » ou « Que peux-tu faire maintenant ? ». Cela l'amènera à évaluer le cheminement parcouru et les nouvelles avenues possibles pour atteindre son objectif, plutôt que d'en abandonner simplement la poursuite.
Je ne serai jamais aussi bon(ne) que mon ami(e).	
J'ai travaillé fort, mais j'ai échoué quand même.	
J'ai atteint mon maximum, je ne peux pas faire mieux.	Si le jeune vit des difficultés et se croit incapable de les surmonter, vous pouvez l'amener à comprendre pourquoi il pense ainsi, entre autres en le questionnant sur les raisons pour lesquelles il ou elle ne croit pas pouvoir y arriver. Il sera alors possible de corriger les pensées erronées et de l'aider à élaborer un plan d'action et des stratégies pour surmonter les obstacles.
C'est trop difficile.	
Je suis fait(e) comme ça, c'est tout.	
Il y a trop d'obstacles qui m'empêchent d'avancer ; ça ne vaut pas la peine.	Si le jeune vous parle de sa relation avec son enseignante, lui demander ce qui lui fait penser ainsi, les raisons qui lui font dire ces choses. Vous pourrez alors le rassurer en l'aidant à corriger les perceptions erronées et à se faire davantage confiance.
Mon enseignante ne m'aime pas ; elle ne fait que me critiquer.	



Activité 3

- A. Mettre de l'avant seulement des activités prescrites par le programme.
- B. Planifier seul l'activité, tout en tenant compte des intérêts et des besoins de mon jeune mentoré.
- C. Présenter à mon mentoré ce que j'estime être bien pour lui.
- D. Planifier l'activité en collaboration avec mon mentoré, en lui assignant des rôles et des responsabilités.
- E. Laisser mon jeune mentoré proposer l'activité tout en lui offrant mon soutien.
- F. Être directif dans le choix des activités.
- G. Proposer plusieurs options d'activités et laisser mon mentoré choisir celle qui l'intéresse le plus.
- H. Engager une discussion avec mon mentoré pour comprendre ses intérêts et ses besoins.
- I. Prioriser mes attentes pour l'atteinte des objectifs du mentorat.
- J. Choisir des activités qui amélioreront sa réussite scolaire.
- K. Prendre les décisions dans l'intérêt de mon mentoré et les lui communiquer pour éviter les distractions.
- L. Guider la discussion en parlant le plus possible pour orienter l'activité avec une intervention minimale du mentoré.
- M. Écouter les suggestions de mon mentoré et échanger sur les différentes options.

Activité 4

1. Mon rôle comme mentor consiste à proposer à mon jeune mentoré des activités qui lui plaisent et qui vont lui permettre de vivre des expériences significatives.
 Vrai Faux
2. La tenue d'activités dites développementales nécessitent beaucoup de moyens financiers.
 Vrai **Faux**
3. Il est important que le mentor choisisse les activités à faire avec son jeune mentoré afin de garder un certain contrôle sur la relation.
 Vrai **Faux**
4. Tous les types d'activités peuvent se faire avec le jeune mentoré que vous soyez au début ou en milieu de relation.
 Vrai **Faux**
5. Le choix des activités dites développementales doit se faire en fonction de l'âge du mentoré.
 Vrai Faux

Activité 5

Quand un parent vous dit...	Que répondez-vous ?
J'ai l'impression que vous me volez mon enfant.	Dans la relation, montrez du respect envers le parent et accordez-lui de l'importance pour contribuer au succès du programme de mentorat. Il est important de mettre le parent en confiance tout en délimitant ou en précisant vos rôles respectifs.
C'est trop difficile, je ne souhaite plus que mon enfant participe au mentorat.	Lorsque le parent est inquiet et vous pose des questions, montrez-lui que vous êtes ouvert à la discussion, que vous prenez en compte son environnement et que vous vous adaptez à sa manière de fonctionner. Cela lèvera les freins potentiels liés à l'inconnu, renforcera la confiance de la famille et du mentoré.
Vous ne me parlez jamais de ce que vous discutez avec mon enfant.	
Ce que vous faites avec mon enfant ne correspond pas à mes attentes.	Lorsque le parent a des objectifs divergents avec ceux poursuivis dans la relation de mentorat ou évoque des difficultés quant aux comportements du jeune, discutez avec lui et le mentoré pour trouver un compromis qui respecte les aspirations de chacun et rappeler l'importance de prendre en compte les besoins du jeune. Cette discussion doit se faire calmement en proposant des solutions.
Je veux que vous fassiez plus de devoirs scolaires avec mon enfant.	
Je constate que mon enfant a des écarts de comportement.	



Activité 6

1. Le parent doit être mis au courant de ce que fait son enfant avec le mentor.

Vrai Faux

2. Le parent devrait être invité aux activités et sorties que fait son enfant avec le mentor.

Vrai Faux

3. Le parent devrait participer à la planification et au choix des activités que font l'enfant et son mentor.

Vrai Faux

4. Dans la relation de mentorat, vous avez le même rôle que celui du parent de votre jeune mentoré.

Vrai Faux

5. Les parents doivent être informés des progrès que réalise l'enfant.

Vrai Faux

6. Lorsque votre jeune mentoré réalise une activité, vous devriez inciter le parent à lui offrir une récompense.

Vrai Faux

Activité 7

Dans les énoncés suivants, répondre par vrai ou faux.

1. Pour que la relation soit bénéfique, elle doit avoir duré un certain temps et se terminer positivement.

Vrai

Faux

2. La fin de relation doit être préparée et anticipée.

Vrai

Faux

3. La fin de la relation doit être inattendue et soudaine pour éviter de créer chez le mentoré des sentiments négatifs comme de la déception ou de la colère.

Vrai

Faux

4. Il ne faut pas prétendre qu'il y aura d'autres contacts si l'intention n'est pas réelle ou si la situation ne le permet pas.

Vrai

Faux

5. Le mentor doit guider le mentoré pendant la fin de la relation.

Vrai

Faux

6. Le mentor doit couper tout lien avec le mentoré à la fin de la relation de mentorat. récompense.

Vrai

Faux



Activité 8

Choisir la bonne réponse parmi les énoncés suivants :

1. À quel moment la fin de la relation de mentorat est-elle évoquée dans le processus ?
 - A. Dès la première rencontre de mentorat.
 - B. Après quelques rencontres.
 - C. Lors de la dernière rencontre.
 - D. En aucun moment du mentorat.

2. Quelle est l'importance de faire un bilan ou une rétroaction à la fin du mentorat ?
 - A. Elle n'est pas nécessaire et peut être évitée.
 - B. Elle permet de tirer des leçons et d'améliorer les futures relations de mentorat.
 - C. Elle ne fait qu'alourdir la fin du processus.
 - D. Elle devrait être faite uniquement par le mentor.

3. Quel est le principal objectif de créer un plan de transition pour l'élève à la fin du mentorat ?
 - A. S'assurer que l'élève ne contacte plus le mentor.
 - B. Imposer des objectifs stricts à l'élève pour qu'il les suive.
 - C. Aider l'élève à planifier ses prochaines étapes et à continuer sa croissance.
 - D. Encourager l'élève à trouver un nouveau mentor immédiatement.

4. Comment le mentor peut-il continuer à soutenir l'élève après la fin officielle du mentorat ?
 - A. En ignorant tout contact futur pour éviter la dépendance.
 - B. En se concentrant uniquement sur ses nouveaux mentorés.
 - C. En recommandant immédiatement un autre mentor.
 - D. En organisant des réunions occasionnelles ou en échangeant des courriels.

Références

- Brodeur, P., Larose, S., Tarabulsky, G. M., & Feng, B. (2017). Mentors' behavioral profiles and college adjustment in young adults participating in an academic mentoring program. *International Journal of Mentoring and Coaching*, 6, 1-19. Doi 10.1108/IJMCE-03-2016-002
- Brodeur, P., Larose, S., Tarabulsky, G., Feng, B., & Forget-Dubois, N. (2015). Development and construct validation of the Mentor Behavior Scale. *Mentoring and Tutoring: Partnerships in Learning*. Doi: 10.1080/13611267.2015.1011037.
- Bruce, M., & Bridgeland, J. (2014). The Mentoring Gap: Ensuring All Young People Have Access to the Support They Need. MENTOR: The National Mentoring Partnership.
- DeWit, D., DuBois, D., Erdem, G., Larose, S., Lipman, E., & Spencer, R. (2016). Mentoring Relationship Closures in Big Brothers Big Sisters Community Mentoring Programs: Patterns and Associated Risk Factors. *American Journal of Community Psychology*. Doi 10.1002/ajcp.12023
- DuBois, D. L., Portillo, N., Rhodes, J. E., Silverthorn, N., & Valentine, J. C. (2011). How effective are mentoring programs for youth? A systematic assessment of the evidence. *Psychological Science in the Public Interest*, 12, 57-91. doi: 10.1177/1529100611414806
- DuBois DL, Holloway BE, Valentine JC, Cooper H. Effectiveness of mentoring programs for youth: a meta-analytic review (2002). *Am J Community Psychol*, 30 (2), 157-97. doi: 10.1023/A:1014628810714.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. New York: Random House.
- Erdem, G., DuBois, D. L., Larose, S., De Wit, D. J., & Lipman, E. L. (2016). Mentoring relationships, positive development, and emotional and behavioral problems among youth: Investigation of a mediational model. *Journal of Community Psychology*, 44, 464-483. doi: 10.1002/jcop.21782
- Keller, T. E., & Pryce, J. M. (2012). Interactions in mentoring relationships and their impact on youth development. *Journal of Adolescent Research*, 27(1), 49-75.
- Larose, S. & Duchesne, S. (2020). Training teachers in academic mentoring practices: Empirical foundations and case example. In Fran Kochan & Jennifer Boswell (Eds). *The Wiley-Blackwell International Handbook of Mentoring: Paradigms, Practices, Programs, and Possibilities*.
- Larose, S., Boisclair Châteauvert, G., DeWit, D., Lipman, E., DuBois, D., & Erdem, G. (2018). How mentor support interacts with mother and teacher support in predicting youth academic adjustment: An investigation among youth exposed to Big Brothers Big Sisters of Canada programs. *Journal of Primary Prevention*.
- Larose, S., Savoie, J., De Wit, D. J., Lipman, E. L., & DuBois, D. L. (2015). The role of relational, recreational, and tutoring activities in the perceptions of received support and quality of mentoring relationship during a community-based mentoring relationship. *Journal of Community Psychology*, 43(5), 527-544.
- Larose, S. & Tarabulsky, G. (2014). Academically at-risk students (p. 303-314). In David L. DuBois and Michael J. Karcher (Eds). *Handbook of youth mentoring* (2nd edition). Los Angeles: Sage Publications.

Larose, S. (2013). Trajectories of mentors' self-efficacy during an academic mentoring experience: What they look like and what are their personal and experiential determinants? *Mentoring & Tutoring: Partnerships in Learning*, 21, 150–174.

Larose, S. (2012). La contribution du mentorat formel au développement des jeunes évoluant dans des contextes de risque psychosociaux (p. 239 à 263), dans George M. Tarabulsky & Marc Provost (Eds). *Développement social et émotionnel chez l'enfant et l'adolescent* (tome 2). Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec.

Larose, S., Chaloux, N., Monaghan, D., & Tarabulsky, G. (2010). Working alliance as a moderator of the impact of mentoring relationships among academically at-risk students. *Journal of Applied Social Psychology*, 40, 2656–2686.

Larose, S., Cyrenne, D., Garceau, O., Brodeur, P. & Tarabulsky, G. (2010). The structure of effective academic mentoring in late adolescence. In M. Karcher & M. Nakkula (Guest Editors). Special issue: Play, talk, learn: Promising practices in youth mentoring (p. 123–140). *New Directions for Youth Development*, New-York, Wiley Periodicals, Inc.

MENTOR: The National Mentoring Partnership. (2019). The Mentoring Effect: Young People's Perspectives on the Outcomes and Availability of Mentoring.

Raposa EB, Rhodes J, Stams GJJM, Card N, Burton S, Schwartz S, Sykes LAY, Kanchewa S, Kupersmidt J, Hussain S (2019). The Effects of Youth Mentoring Programs: A Meta-analysis of Outcome Studies, *J Youth Adolesc.*, 48(3):423–443. doi: 10.1007/s10964-019-00982-8.

Rhodes, J. E. (2005). A Model of Youth Mentoring. In D. L. DuBois & M. J. Karcher (Eds.), *Handbook of youth mentoring*, (pp.30–43). Sage Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781412976664.n3>

Rhodes, J. E., & DuBois, D. L. (2006). *Understanding and Facilitating the Youth Mentoring Movement*. Social Policy Report, 20(3), 3–19.

Spencer, R., & Basualdo-Delmonico, A. (2014). The Role of Parents in Youth Mentoring: An Overlooked Component of Mentoring Relationships. *Journal of Community Psychology*, 42(1), 29–43.

Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2012). Mindsets that promote resilience: When students believe that personal characteristics can be developed. *Educational Psychologist*, 47(4), 302–314.

Pour citer ce matériel : Guide de formation MentorPrat, Larose, S., <https://savoirsenaction.fse.ulaval.ca/ressources/relation-aide/#mentorprat>. CC-BY-NC-ND.

Vous pouvez copier, distribuer et communiquer le matériel par tous les moyens et sous tous les formats.

