

# LE MENTORAT ACTIF

## Qu'est-ce que c'est?

Le mentorat actif est une stratégie développée et implantée en Australie. Le « mentorat actif » (*active mentoring*) s'actualise à travers différentes modalités d'accompagnement directes et indirectes offertes par un coordonnateur qui visent à favoriser la participation à la vie communautaire des personnes présentant une déficience intellectuelle (DI). Les personnes présentant une DI sont amenées à participer à une activité de loisirs ou de bénévolat liée à leurs intérêts au sein d'un groupe de leur communauté. Pour soutenir leur réelle participation aux activités, le coordonnateur du programme misant sur le mentorat actif sélectionne et forme des membres de ces regroupements (1 à 6 mentors pour un adulte), dans le but que ceux-ci exercent le rôle de « mentor » auprès de la personne présentant une DI incluse dans l'activité. Concrètement, le rôle des mentors est de répondre aux besoins de soutien de l'adulte présentant une DI, tout en facilitant sa participation à l'activité et ses interactions avec les autres membres du groupe.

La figure ci-dessous permet de visualiser les différentes étapes à considérer pour soutenir l'implantation du mentorat actif et favoriser l'inclusion des adultes présentant une DI.



Figure 1 : Étapes pour soutenir l'implantation du mentorat actif

## 1. Promotion de l'inclusion sociale chez les personnes ayant une DI et recrutement de participants

- ❖ Rencontres individuelles avec des personnes présentant une DI pour promouvoir l'inclusion sociale et expliquer le programme (avec ou sans la présence de personnes significatives pour la personne présentant une DI)
  - *Se doter de critères pour bien cibler des participants présentant une DI qui s'engageraient dans le programme et pour qui ce serait « profitable ».*
- ❖ Sessions d'informations pour les familles, les proches et les responsables de ressources pour promouvoir l'inclusion sociale et présenter les composantes du programme

Une fois les étapes précédentes complétées, les personnes présentant une DI expriment leur désir ou non de participer au programme. Le coordonnateur planifie alors une prochaine rencontre avec chaque personne présentant une DI accompagnée de ses proches pour entamer la prochaine étape.

## 2. Identification d'une activité accessible et qui est liée aux intérêts de la personne ayant une DI

- ❖ Une 1<sup>ère</sup> rencontre entre le coordonnateur, la personne présentant une DI et les personnes significatives pour elle est réalisée pour discuter davantage de l'inclusion sociale et du programme.
  - *Suggestion de faire cette rencontre de manière informelle et dans une ambiance chaleureuse.*
- ❖ Une 2<sup>e</sup> rencontre dans un milieu d'appartenance de la personne présentant une DI (travail, organisme de loisir/bénévolat, lieu de résidence, etc.) permet au coordonnateur de connaître les intérêts et habiletés de la personne.
  - *Cette rencontre peut aussi permettre aux autres personnes présentant une DI pouvant se retrouver dans ce même milieu d'avoir un premier contact avec le coordonnateur.*

Le coordonnateur apprend aussi, lors de cette rencontre, à connaître le contexte duquel est issue la personne présentant une DI.

- *Aspects à vérifier: Transport en commun disponible? Arrêt d'autobus proche du lieu de résidence? Organismes communautaires, centres communautaires, activités offertes à proximité?*
- ❖ Une 3<sup>e</sup> rencontre entre le coordonnateur, la personne présentant une DI et les personnes significatives pour elle, est organisée. Celle-ci permet d'identifier les intérêts et passe-temps de la personne. Puis, ces habiletés, compétences et le soutien nécessaire font l'objet d'une discussion. Il est important de donner des exemples d'activités possibles à la personne présentant une DI pour imaginer comment pourrait s'actualiser sa participation au programme (p.ex. : rejoindre une chorale, faire partie d'un club de marche, se joindre à une équipe de bénévoles dans un refuge pour chats errants)
- ❖ Une fois les intérêts de la personne présentant une DI ciblés, le coordonnateur doit faire preuve de créativité pour trouver une activité correspondant à ces intérêts ET aux compétences/forces de la personne. Le coordonnateur doit visiter le milieu où se tient l'activité avant d'y introduire la personne présentant une DI. Cette visite permet au coordonnateur de s'assurer que l'inclusion de la personne à ce groupe soit favorable.
- ❖ La personne présentant une DI fait une première visite de l'activité ciblée avec le coordonnateur. Une introduction de la personne au groupe est faite.
  - *La personne présentant une DI peut essayer plusieurs groupes/activités avant de mieux déterminer ce qu'il lui plaît.*

### 3. Accompagnement de la personne présentant une DI lors de sa participation à l'activité ciblée

- ❖ Le coordonnateur offre un support à l'extérieur de l'activité pour que la personne puisse développer les compétences nécessaires pour participer à l'activité. Cette étape peut durer plusieurs semaines, dépendamment des besoins de la personne. À titre d'exemple :
  - Entraînement à l'utilisation du transport choisi pour se rendre à l'activité ;
  - Entraînement à la gestion de l'argent nécessaire pour participer à l'activité.
- ❖ Le coordonnateur établit aussi une communication avec les individus responsables de la personne présentant une DI (p.ex. : proche, responsable de ressource résidentielle). À ce moment, il est important de déterminer comment ceux-ci pourraient offrir un soutien à la personne présentant une DI pour soutenir sa participation à l'activité, s'il y a une ouverture à le faire (p.ex. : transport, argent, rappels, encouragements).
- ❖ Le coordonnateur doit favoriser la communication entre les personnes significatives impliquées dans le quotidien de la personne et une personne responsable du groupe ou de l'activité.
- ❖ Le coordonnateur accompagne pendant plusieurs semaines la personne présentant une DI à son activité.
  - Pourquoi le coordonnateur est présent pendant plusieurs semaines ?
    - pour s'assurer que la personne présentant une DI est confortable dans le groupe
    - pour favoriser la création d'opportunités pour les aux membres d'entrer en relation avec la personne présentant une DI
    - pour observer les interactions entre la personne présentant une DI et les membres du groupe et en identifier certains qui pourraient agir comme mentors.

### 4. Identification et recrutement de mentors au sein des différents groupes

- ❖ Le rôle du mentor est d'offrir une aide quotidienne simple lorsque la personne présentant une DI est présente. Il n'exerce pas le rôle d'un éducateur spécialisé ou d'un travailleur social. Il est une personne ressource experte en DI qui voit à l'enseignement de compétences tout en offrant du soutien à la personne.
- ❖ Il est suggéré de recruter plus d'un mentor dans chaque activité. Avoir plusieurs mentors dans le même groupe permet d'assurer une présence pour la personne présentant une DI même lorsqu'un d'eux doit s'absenter de l'activité. Cela permet aussi aux mentors de ne pas se sentir responsables de la personne présentant une DI et de se sentir obligés d'être présents à chacune des activités auxquelles elle participe.
- ❖ Quelques conditions à respecter par les mentors pour être recrutés :
  - être présent aux mêmes moments que la personne présentant une DI lors de la tenue de l'activité;
  - ne pas planifier quitter le groupe au moment du recrutement;
  - avoir une attitude positive envers la personne présentant une DI;
  - partager des intérêts avec la personne présentant une DI;
  - être du même genre est parfois aidant (Note : En contrepartie, les résultats montrent que ceci n'aurait pas été particulièrement aidant pour tous les participants à l'implantation. Dans certains articles de recherche décrivant l'implantation du programme et ses retombées, il est recommandé de cibler des groupes qui soient homogènes sur le plan du sexe, de l'âge et des intérêts, sans que ce soit très bien justifié).

## 5. Accompagnement des mentors : une formation en 2 volets

### VOLET 1 : Formation générale sur l'inclusion sociale et la DI

- ❖ **But** : permettre aux mentors de comprendre que la personne présentant une DI doit avoir plusieurs possibilités d'avoir des interactions sociales et de participer aux activités dans le groupe. Elle peut avoir de la difficulté à prendre des initiatives, malgré ces occasions, en raison d'une faible estime de soi ou d'un manque d'habiletés sociales, à titre d'exemple. C'est pourquoi il est essentiel de lui offrir du soutien et de l'encourager à prendre des initiatives.
- ❖ Formation qui se déroule dans le milieu où se déroule l'activité d'une durée de 1h et en présence de tous les mentors de chaque groupe.
- ❖ La personne présentant une DI peut être présente.
- ❖ Il est recommandé d'identifier collectivement, lors de cette rencontre, des exemples de soutien qui pourraient être offerts à la personne présentant une DI pour mieux participer à l'activité.
  - *Si l'activité est le bingo dans un regroupement communautaire, la personne présentant une DI pourrait avoir de la difficulté à jouer avec plusieurs cartes de bingo comme les autres participants. Le mentor pourrait alors lui proposer de jouer avec une seule carte pour débiter.*

### VOLET 2 : Coaching dans l'action

- ❖ La personne présentant une DI participe aux activités avec le soutien d'un ou des quelques mentors ayant participé au volet 1. Le coordonnateur est alors présent afin de donner des conseils, des suggestions et des rétroactions au mentor. Le but de cette deuxième phase est que le mentor comprenne bien comment offrir un soutien pour favoriser les interactions sociales et comment adapter certaines activités du groupe aux capacités de la personne présentant une DI.
- ❖ Le coordonnateur offre son soutien au(x) mentor(s), il ne donne jamais de soutien directement à la personne présentant une DI lorsque celle-ci pratique l'activité.
  - *Suggestion d'Élise : s'assurer que les composantes du programme et que les rôles de chacun sont clairs pour la personne ayant une DI dès l'étape 1 pour ne pas créer de confusion.*

## 6. Diminution graduelle du soutien offert par le coordonnateur

- ❖ Après plusieurs semaines (entre 5 et 10 semaines) et la participation à plusieurs activités au sein du groupe, le coordonnateur diminue graduellement sa présence et son soutien. Or, il demeure toujours disponible en cas de besoin.
- ❖ La diminution graduelle du soutien se fait graduellement après quelques semaines. Par exemple, le coordonnateur peut s'absenter pendant 20 minutes lors d'une activité, puis revenir après.
- ❖ Le coordonnateur établit des contacts téléphoniques et en personne dans le milieu où se tient l'activité (minimum suggéré : 1x / 2 mois). Il doit garder contact avec la personne présentant une DI, les personnes significatives, les mentors et le responsable du milieu où se réalise l'activité, afin d'être avisé de chaque petit problème et changement et intervenir promptement si nécessaire.

## Retombées du mentorat actif

Le texte qui suit consiste en un résumé des retombées mesurées dans le cadre d'une recherche réalisée parallèlement à une expérimentation d'une durée de 6 mois, en Australie.

L'expérimentation s'est fait auprès de 27 personnes présentant une DI participant toutes à une activité différente à raison d'une fois par semaine (activité de durée moyenne de 3h). Dans chacun des groupes, 1 à 6 mentors ont été impliqués. Au total, 73 mentors ont été recrutés.

### Retombées pour les participants présentant une DI

- 86% des adultes ayant une DI participaient toujours aux activités ciblées à raison d'une fois semaine, 6 mois après l'expérimentation.
- L'ensemble des adultes :
  - étaient davantage engagés dans divers environnements de leur communauté à la suite de leur participation au programme;
  - avaient établi, en moyenne, 4 nouvelles relations sociales et
  - rapportaient avoir plus d'amis et connaissances pouvant les écouter et leur offrir du soutien en cas de besoin.

### Retombées pour les mentors

- Les mentors impliqués associent leur engagement à une expérience valorisante, leur procurant un sentiment d'accomplissement.
- Ils mentionnent avoir développé une plus grande ouverture à l'égard des personnes présentant une DI, qu'ils décrivent comme étant des individus avec une personnalité unique, dotés de capacités et d'intérêts à respecter.
- Ils constatent avoir réalisé des apprentissages mutuels et développé des relations réciproques.