



Le terme « mentorat de jeunes » décrit une relation de soutien et d'attention entre un jeune et un adulte non parental, qui produit des retombées bénéfiques, et ce, tant pour le jeune que pour le mentor.

01 Relations à long terme

La recherche montre que lorsque les relations entre les mentors et les jeunes se poursuivent pendant de longues périodes, elles donnent de meilleurs résultats pour les jeunes. La durée de la relation devrait être une considération importante dans la planification d'un programme de mentorat.

02 Contacts réguliers

Si les mentors et les jeunes ne se rencontrent qu'occasionnellement, la relation de mentorat risque d'en pâtir. Les programmes de mentorat doivent veiller à ce que les jeunes et les mentors se rencontrent régulièrement afin de renforcer le sentiment de sécurité et de proximité des jeunes.

03 Compétences et caractéristiques des mentors

Déterminez avec soin qui devrait servir de mentor en évaluant de manière réfléchie ses caractéristiques et ses compétences. Les caractéristiques qui accroissent l'efficacité des relations de mentorat comprennent une compréhension démontrable de la façon dont les facteurs culturels et socio-économiques pertinents influent sur la vie des jeunes, la conviction de leur capacité à soutenir les jeunes et une expérience antérieure dans un rôle d'aide.

04 Approche centrée sur les jeunes

Les mentors doivent adopter une approche centrée sur le jeune, ce qui signifie que les intérêts et les attentes du jeune doivent être le moteur de la relation. Il peut être utile de jumeler les jeunes et les mentors en fonction de leurs intérêts communs.

05 Formation des mentors fondée sur la justice sociale

Les programmes de mentorat pour les jeunes doivent s'assurer que les mentors adoptent une approche qui est basée sur les forces et qui met l'accent sur les atouts et les ressources des jeunes plutôt que sur leurs déficits. La formation des mentors devrait également viser à développer et à améliorer la conscience critique des mentors autour d'«... une compréhension fondamentale des éléments sociaux oppressifs, des structures hiérarchiques et de la place de chacun dans la société »¹, ainsi que des processus et dynamiques sociaux liés à la race, en particulier si les mentors ne sont pas issus du même milieu racial, ethnique ou culturel que les mentorés.

¹Albright, Hurd et Hussain, 2017. Voir le verso pour la référence complète.

06 Modèle de mentorat de groupe

Sondez à un modèle de mentorat de groupe. La recherche a montré que le mentorat de groupe est une intervention efficace et peut également réduire la pression sur les organisations pour recruter, sélectionner, former et soutenir les mentors, car moins de mentors sont nécessaires que dans le mentorat classique en tête-à-tête.

07 Participation des jeunes au recrutement et à la sélection des mentors

Les jeunes peuvent ressentir cette inclusion comme un changement valorisant dans la dynamique de pouvoir qui est tenue pour acquise. Ce processus peut également contribuer à assurer une meilleure mise en correspondance entre les mentors et les mentorés.

08 Soutien et structure

Tout en offrant un soutien, les mentors doivent s'assurer que la structure et les objectifs sont une composante égale de la relation. Une relation qui comprend à la fois un soutien et une structure augmentera les chances de succès du mentorat.

09 Perspectives de justice sociale et vocabulaire connexe

Lors du recrutement des mentors, les programmes pour la jeunesse peuvent délibérément utiliser des mots qui s'inscrivent dans une perspective de justice sociale. Il est important d'adopter une perspective de justice sociale afin de s'assurer que les hiérarchies et les inégalités sociales existantes ne soient pas renforcées. Dans le processus de recrutement, cela signifie qu'il faut éviter de parler de « jeunes à risque », ce qui implique que la tâche principale des mentors sera de « sauver les jeunes » du dysfonctionnement. En faisant un effort conscient pour employer un vocabulaire axé sur les forces dès l'étape du recrutement, les programmes donnent le ton pour le reste de leur relation avec les mentors.

10 Réflexions sur les jeunes réfugiés et nouveaux arrivants

Lorsque vous travaillez auprès de jeunes réfugiés et de nouveaux arrivants, tenez compte de la durée de leur réinstallation au Canada. Pour ceux qui sont plus récemment établis, le mentorat instrumental, qui relie les jeunes à des possibilités d'apprentissage de la langue et les met en relation avec des ressources, peut être particulièrement utile. Pour les jeunes qui ont résidé au Canada pendant de plus longues périodes, le mentorat de développement, qui se concentre sur l'exploration et le déballage de leur identité culturelle et de leurs expériences de migration, peut être plus approprié.

Références

Albright, J.N., Hurd, N.M., et Hussain, S.B. (2017). Applying a social justice lens to youth mentoring: A review of the literature and recommendations for practice. *American Journal of Community Psychology*, 59, 363-381. (Pratiques exemplaires 5, 7 et 9.)

DuBois, D. L., Portillo, N., Rhodes, J. E., Silverthorn, N., et Valentine, J. C. (2011). How effective are mentoring programs for youth? A systematic assessment of the evidence. *Psychological Science in the Public Interest*, 12(2), 57-91. (Pratiques exemplaires 1, 4 et 6.)

DuBois, D., et Silverthorn, N. (2005). Characteristics of natural mentoring relationships and adolescent adjustment: Evidence from a national study. *Journal of Primary Prevention*, 26(2), 69-92. (Pratiques exemplaires 1 et 2.)

Grossman, J. B., et Rhodes, J. E. (2002). The test of time: Predictors and effects of duration in youth mentoring relationships. *American Journal of Community Psychology*, 30, 199-219. (Pratique exemplaire 1.)

Keller, T. E. (2005). The stages and development of mentoring relationships. In D. L. DuBois & M. J. Karcher (Eds.), *Handbook of youth mentoring* (pp. 82-99). Thousand Oaks, CA: Sage. (Pratique exemplaire 2.)

Langhout, R. D., Rhodes, J. E., et Osborne, L. N. (2004). An exploratory study of youth mentoring in an urban context: Adolescents' perceptions of relationship styles. *Journal of Youth and Adolescence*, 33, 293-306. (Pratique exemplaire 8.)

Oberoi, A. K. (2016). Mentoring for first-generation immigrant and refugee youth. National Mentoring Resource Center Population Review. Extrait de http://www.nationalmentoringresourcecenter.org/images/PDF/ImmigrantRefugeeYouth_Population_Review.pdf (Pratiques exemplaires 3 et 10.)

Rhodes, J. E. (2005). A model of youth mentoring. In D. L. DuBois et M. J. Karcher (Eds.), *Handbook of youth mentoring* (pp. 30-43). Thousand Oaks, CA: Sage. (Pratique exemplaire 2.)

Rhodes, J., et Lowe, S. R. (2008). Youth mentoring and resilience: Implications for practice. *Child Care in Practice*, 14(1), 9-17. (Pratiques exemplaires 1, 3 et 8.)

Yaman, S., et Alkaç, Z. (2010). Self-efficacy beliefs of mentors and the mentors' attitudes from student teachers' eyes:

Teaching experience. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 5(1), 66-79. (Pratique exemplaire 3.)