Le mentorat formel chez les jeunes : efficience et mécanismes explicatifs

Simon Larose
Groupe de recherche sur l'inadaptation psychosociale
chez l'enfant (GRIP)
Université Laval, Québec, Canada

Présentation au Centre de recherche universitaire sur les jeunes et les familles (CRUJeF)

8 mars 2018

Éducation, Loisir et Sport Québec
Fonds de recherche Société et culture Québec
Conseil de recherches en sciences humaines du Canada

Objectif général de la communication

- Poser un regard critique sur l'efficience du mentorat en explorant les mécanismes d'action qui opèrent à l'intérieur des dyades

- À partir d'une revue des recherches auxquelles j'ai été associé depuis les 15 dernières années:

Zenith
Cégep de Sainte-Foy
mires
camh
Big Brothers Big Sisters of Canada
ACCES

Trois questions

- Comment renforcer les sentiments d'efficacité des mentors qui interviennent auprès des élèves à risque ?

- Quels types d'interaction ou d'activités favorisent la qualité de la relation de mentorat et ses effets sur le développement des jeunes ?

- Quelles sont les conditions optimales pour développer une alliance de travail productive entre le mentor et son mentoré?

Comment renforcer les sentiments d'efficacité des mentors qui interviennent auprès des élèves à risque ?

Renforcement des sentiments d'efficacité

- Le jugement de l'individu quant à ses capacités d'organiser et d'exécuter une série d'actions qui vont mener à une performance (Bandura, 1986).

- Le niveau de confiance des mentors quant à leurs capacités à rencontrer les besoins de leurs mentorés (Parra and colleagues, 2002).

Renforcement des sentiments d'efficacité

- Les sentiments d'efficacité en début de relation sont associés à la durée et fréquence des relations, à l'engagement du mentor dans les activités organisées par les programmes et aux perceptions d'un moins grand nombre de contraintes (Parra et al., 2002).

- Les sentiments d'efficacité agissent comme médiateurs des effets de l'implication des parents et de la qualité des programmes sur la qualité de la relation de mentorat (Karcher, Nakkula, & Harris, 2005).

- Les mentors qui se sentent efficaces offrent plus de soutien scolaire et vocationnel à leurs mentorés (Lentz, 2007).

Renforcement des sentiments d'efficacité

Ce qu'on ne sait pas:

Comment les sentiments d'efficacité des mentors progressent tout au long de la relation de mentorat et quelles sont les caractéristiques du mentor, du mentoré et du programme qui prédisent les trajectoires les plus efficientes ?

Renforcement des sentiments d'efficacité

Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning, 2013
http://dx.doi.org/10.1080/13611267.2013.813728

Routledge
Taylor & Francis Group

Trajectories of Mentors' Perceived Self-Efficacy during an Academic Mentoring Experience: What They Look Like and What are their Personal and Experimental Correlates?

Simon Larose
Laval University

Downloaded by [Mr Simon Larose] at 13:54 29 July 2013

In my study, mentors matched with college mentees evaluated their self-efficacy nine times, during their participation in an academic mentoring program. Three distinct groups emerged as follows: (a) mentors who perceived themselves as moderately efficient throughout the mentoring relationship (the moderate stable (MS) group), (b) mentors who considered themselves moderately efficient at the beginning of the match, and increasingly so as the relationship progressed (the increasing (IN) group), and (c) mentors who perceived themselves as very efficient at the beginning of the match, but who subsequently experienced slight fluctuations of their self-efficacy (the high unstable (HU) group). Several personal and experiential factors such as the mentors' sensitivity to distress and the mentees' parental autonomy support predicted the likelihood of belonging to the IN or HU groups (as opposed to the MS group). These findings are interpreted according to the premises of the self-efficacy theory. Implications for mentor selection and training are discussed.

Keywords: mentoring, mentor, self-efficacy, college students, university students

Introduction

Perceived self-efficacy is a concept emerging from the social cognitive theory that describes "how people judge their capabilities to organize and execute courses of action required to attain designated types of performances" (Bandura, 1986, p. 391). This concept has been applied to different fields of research including youth mentoring. For instance, Parra, DuBois, Neville, Pugh-Lilly, and Povinelli (2002) conceptualized mentor's perceived self-efficacy (MPSE) as the mentor's level of confidence with respect to establishing a positive relationship with a youth. They viewed MPSE as a stable cognitive disposition that may influence the mentoring processes and outcomes. In fact, previous studies have shown positive associations between MPSE

Simon Larose, Faculty of Education, Laval University.
Correspondence concerning this article should be addressed to Simon Larose, Faculty of Education, Laval University, G1K 7P4 Québec, Canada. Email: simon.larose@fse.ulaval.ca

© 2013 Taylor & Francis

Renforcement des sentiments d'efficacité

Formation des mentors et mentorat dans le contexte du programme MIRES

- Programme de prévention universelle visant à faciliter la transition collégiale des étudiants de sciences
- Nouveaux arrivants au collège mentorés par des étudiants universitaires
- Deux jours de formation (12 hrs) :
  - Développer ses connaissances et habiletés sur le mentorat (comment initier, structurer et mener à terme une relation de mentorat), sur la transition collégiale, sur les stéréotypes en science et sur les programmes et carrières en sciences
  - Développer 4 compétences interpersonnelles: être sensible à la détresse du mentoré; donner de la rétroaction constructive et informative; supporter l'autonomie du mentoré; renforcer ses sentiments de compétence scolaire.
- 16 hres de mentorat formel (1 heure toute les deux semaines pendant une année scolaire)
- 6 hres de visites éducatives dans des entreprises et centres de recherche
- 8 hres de supervision des mentors

Renforcement des sentiments d'efficacité

252 mentors universitaires (23 ans) and 252 mentorés des collèges (16.7 ans) questionnés entre 2006 et 2010. Les mentors ont complété à 9 reprises l'échelle suivante:

1. J'ai le sentiment d'avoir suffisamment d'habiletés et de connaissances pour répondre aux besoins de mon mentoré.
2. J'ai confiance en mes capacités de soutenir l'autonomie de mon mentoré.
3. Je me sens confortable d'adresser la majorité des problèmes que m'expose mon mentoré.
4. Je pense savoir comment renforcer les sentiments de compétence de mon mentoré.
5. J'ai confiance en mes capacités de donner de bonnes rétroactions.

Figure 1. TRAJECTORIES OF MENTOR PERCEIVED SELF-EFFICACY
(theoretical range 1-5)

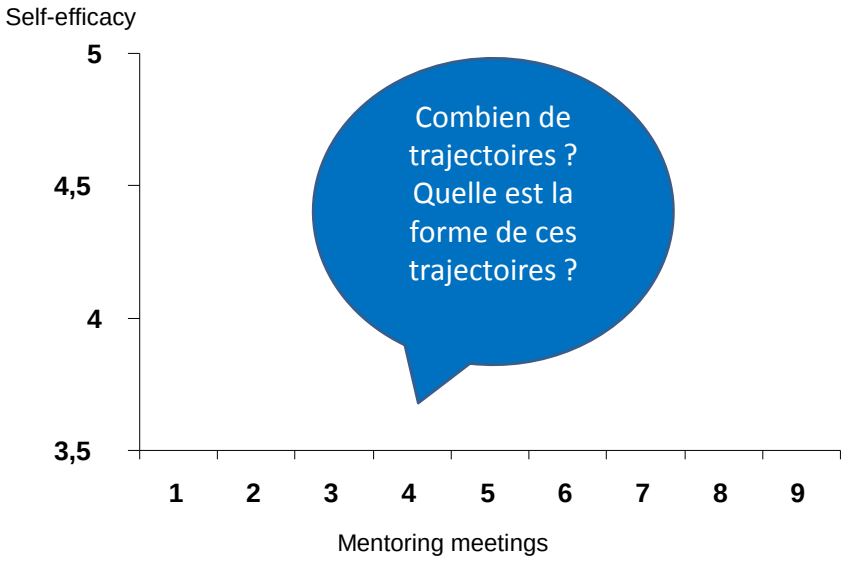
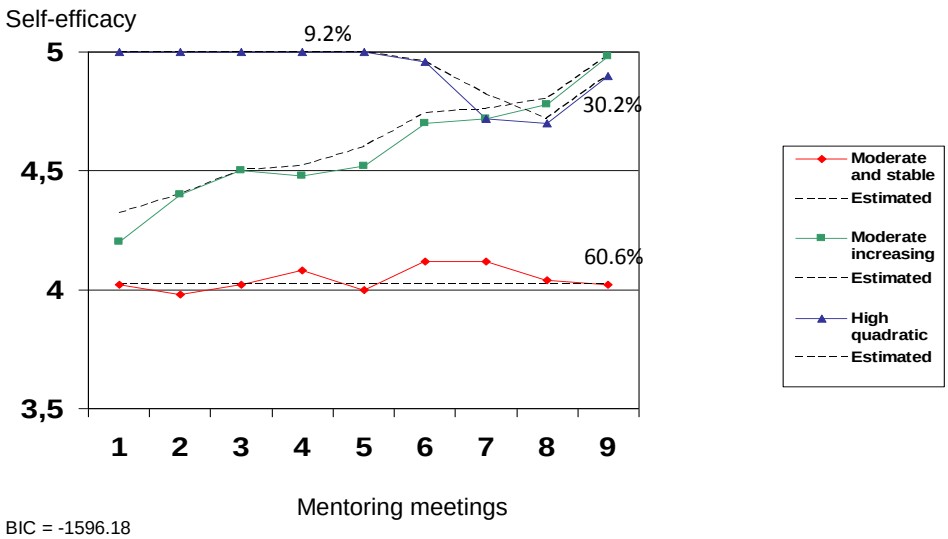


Figure 1. TRAJECTORIES OF MENTOR PERCEIVED SELF-EFFICACY
(theoretical range 1-5)



BIC = -1596.18
Mean probability of assignment scores for each of the trajectories varied from .84 to .91.
Significant cubic effects were found for the moderate unstable ($t = -2.31$, $p < .05$) and low unstable ($t = -3.13$, $p < .01$) trajectories and a linear significant effect was found for the moderate increasing ($t = 6.04$, $p < .01$) trajectory.

Table 3

Summary of multinomial logistic regression analyses predicting trajectories of mentors' self-efficacy.

Final model	
Predictor	
1- Mentees' gender	
2- Mentees' help-seeking attitudes (teachers)	
3- Mentees' help-seeking attitudes (peers)	
4- Mentees' school motivation	
5- Mentees' study habits	
6- Mentees' records in maths and sciences	
7- Mentees' parental autonomy support	
8- Mentees' parental incomes and education	
9- Mentors' gender	
10- Mentors' autonomy support	
11- Mentors' sensitivity to distress	
12- Mentors' practicum in teaching	
13- Mentors' experience in mentoring	
14- Mentors' participation in training	
15- Mentors' group supervision	
16- Mentors' individual supervision	

Quelles sont les caractéristiques prédisant l'appartenance des mentors aux trajectoires élevées et montantes ?

Note. The moderate stable group serves as the comparison group for model test and odds ratio. Gender (1=female, 2=male), Practicum in teaching (1=no, 2=yes), Experience in mentoring (1=no, 2=yes), Participation in training (1=no, 2=yes), Trajectory groups (1=MS, 2=I, 3=HU)

Table 3

Summary of multinomial logistic regression analyses predicting trajectories of mentors' self-efficacy.

	Overall Model Statistics	Group-Specific Odds Ratio Estimates	
		Increasing	High Unstable
	χ^2 (*df*)		
Final model	127.68 (32)***		
Predictor			
1- Mentees' gender	1.61 (2)	1.66	1.30
2- Mentees' help-seeking attitudes (teachers)	6.22 (2)*	1.53*	1.46
3- Mentees' help-seeking attitudes (peers)	3.80 (2)	0.93	0.55*
4- Mentees' school motivation	5.70 (2)*	1.52	2.13*
5- Mentees' study habits	7.36 (2)*	0.62*	1.43
6- Mentees' records in maths and sciences	0.85 (2)	0.99	0.96
7- Mentees' parental autonomy support	29.48 (2)***	3.53***	9.35***
8- Mentees' parental incomes and education	8.66 (2)*	0.55**	0.80
9- Mentors' gender	13.16 (2)***	0.31**	2.63**
10- Mentors' autonomy support	1.15 (2)	1.19	1.21
11- Mentors' sensitivity to distress	13.21 (2)***	6.31**	15.69**
12- Mentors' practicum in teaching	7.51 (2)*	1.68**	1.34
13- Mentors' experience in mentoring	15.44 (2)***	1.57	16.23***
14- Mentors' participation in training	6.36 (2)*	2.88*	4.10
15- Mentors' group supervision	6.63 (2)*	1.75*	2.39
16- Mentors' individual supervision	1.86 (2)	0.85	0.43

Note. The moderate stable group serves as the comparison group for model test and odds ratio. Gender (1=female, 2=male), Practicum in teaching (1=no, 2=yes), Experience in mentoring (1=no, 2=yes), Participation in training (1=no, 2=yes), Trajectory groups (1=MS, 2=I, 3=HU)
*p ≤ 0.05 ** p ≤ 0.01 ***p ≤ 0.001

Renforcement des sentiments d'efficacité

À retenir

1) Attirer des volontaires qui possèdent des expériences d'enseignement et de mentorat (en accord avec les données de la méta-analyse de DuBois et al.'s (2002)) et qui affichent une grande sensibilité à la détresse d'autrui (en accord avec la théorie de l'attachement).

- Encourager les mentorés qui ont vécu des relations positives de mentorat à œuvrer eux-mêmes comme mentors.
- Encourager les étudiants en éducation, psychologie, soins infirmiers, travail social à s'impliquer comme mentors.
- Inclure des simulations et exercices dans les entrevues de sélection des mentors qui permettront d'apprécier leur capacité à composer avec la détresse.

Renforcement des sentiments d'efficacité

À retenir

2) Impliquer les parents dans le processus de mentorat.

- Clarifier le rôle du mentor et expliquer en quoi il diffère de celui d'un parent.
- Encourager les parents à s'impliquer tout en leur demandant de faire confiance au programme et de respecter la confidentialité.
- Demander aux parents d'encourager leurs enfants à s'affirmer dans la relation de mentorat et à prendre des décisions centrées sur leurs intérêts et buts personnels.
- Demander aux parents de donner des responsabilités aux enfants au regard de leur relation de mentorat.

Renforcement des sentiments d'efficacité

À retenir

3) Les sentiments d'efficacité ne sont pas des dispositions stables. Elles peuvent fluctuer au gré des défis et obstacles rencontrés en cours de relation. Quelles actions devraient être initiées par les programmes afin de promouvoir les sentiments d'efficacité des mentors ?

- Exposer les mentors à des modèles positifs (pendant la formation et les supervisions).
- Donner des rétroactions positives et constructives aux mentors (ex., les bons coups des mentors).
- Bien préciser les limites du mentorat.
- Permettre aux mentors d'exprimer leurs difficultés et préoccupations.

Quels types d'interaction ou d'activités favorisent la qualité de la relation de mentorat et ses effets sur le développement des jeunes ?

Types d'interaction ou d'activités

Match Activities

Age ranges are guidelines only – many activities are appropriate for children of all ages! Please remember to regularly talk through activities with your Little's parent or guardian—they are an important part of your match.

Ages 5-7

•Bake and frost cut out cookies
•Fly a kite on a windy day
•Go on a walk and collect interesting rocks, leaves or other items
•Feed the ducks at the park
•Make a present for someone special
•Play UNO, Crazy 8s, or Old Maid
•Play badminton or croquet
•Go for a walk and find interesting places to practice "balancing"
•Have a peanut butter and jelly sandwich picnic
•Visit a pet store and decide which is the oddest pet
•Go on a **Big** or **Little** hunt and collect all things with the words **Big** or **Little** in them**.**

Source: http://www.bbbs.org/site/c.leJNIVOvElH/b.6030493/k.6741/Match_Activity_Ideas.htm

Types d'interaction ou d'activités

Match Activities

Age ranges are guidelines only – many activities are appropriate for children of all ages! Please remember to regularly talk through activities with your Little's parent or guardian—they are an important part of your match.

Ages 8-10

Start a scrapbook with a page for pictures of favorite things
Go on a camera scavenger hunt to find odd objects to photograph
Make greeting, get well, or holiday cards for special people
Make a bug cage and catch lightning bugs together
Visit the zoo at feeding time
Read a selected book out loud and tape record it
Play miniature golf or go bowling
Play Monopoly, Life, Sorry, or hangman
Go on a field trip to the museum – focus on one exhibit and discuss it
Go for a bike ride
Make a lemonade or a hot cocoa stand – learn basic business principles
Go to the library together
Participate in seasonal activities – go apple picking, carve a

Source: http://www.bbbs.org/site/c.leJNIVOvElH/b.6030493/k.6741/Match_Activity_Ideas.htm

Types d'interaction ou d'activités

Match Activities

Age ranges are guidelines only – many activities are appropriate for children of all ages! Please remember to regularly talk through activities with your Little's parent or guardian—they are an important part of your match.

Ages 11-13

Watch a TV program and identify negative stereotypes
Look up your state on the Internet: what is the major industry?
Build and paint a bird house – watch for occupants
Rent rollerblades and learn to skate, safely
Make a list of people you admire – look them up on the Internet
Take a long ride on public transportation to the end of the line
Visit the animal shelter and offer to walk the dogs
Mow the lawn or wash the car together
Play computer and video games together
Participate in a community service activity to show your Little the importance of giving back
Plan or plant a garden or visit a community garden and offer to help

Source: http://www.bbbs.org/site/c.leJNIVOvElH/b.6030493/k.6741/Match_Activity_Ideas.htm

Types d'interaction ou d'activités

Match Activities

Age ranges are guidelines only – many activities are appropriate for children of all ages! Please remember to regularly talk through activities with your Little's parent or guardian—they are an important part of your match.

Ages 14-16

•Research what happened on the day and year each of you was born
•Figure out how to program your VCR or DVD player, MP3 Player or cell phone
•Visit the fish market, meat market or other place where food is not prepackaged
•Check out the classified advertisements and discuss what each job requires in terms of education and experience
•Go out for dinner at an ethnic restaurant - what is your favorite dish?
•Explore a new radio station together – discuss ads and target audience
•Plan and shop for ingredients to cook dinner together
•Go to a concert featuring a favorite performer
•Try mastering something difficult: juggling, cooking a soufflé, water color painting
•Watch a professional or semi-professional sporting event

Source: http://www.bbbs.org/site/c.leJNIVOvElH/b.6030493/k.6741/Match_Activity_Ideas.htm

Types d'interaction ou d'activités

School Based Program

School Based Mentoring: another way to reach kids

Big Brothers Big Sisters' mission is to provide one-to-one mentoring relationships to children facing adversity; School Based Mentoring is just another way in which we do that, and one of the great things about this program is that high school students are eligible to be Bigs. School Based matches meet once a week at a designated school or other site where they talk, laugh, learn and play games—all with the aim of developing a caring, meaningful friendship that will change the child's life for the better, forever.

It's not tutoring

Although School Based Matches do homework and reading activities each time they get together, School Based Mentors are so much more than tutors. They are friends, role models and guides. Their role is to be a support and companion for their Littles, giving them the confidence to shine in school and out.

http://www.bigloraincounty.org/school_based_program

Types d'interaction ou d'activités

II. Tutoring as Mentoring

Even though it may not be obvious, the daily interactions you are having with your student are incredibly important to his/her development. You have the opportunity to be a positive role model and a mentor for these students. Mentors assure students that they have someone who cares about them and the work that they do. Mentors provide encouragement and help students with the challenges they may face. Below we have included some tips and strategies on how to be an effective mentor.

http://www.cmu.edu/gelfand/cmu-students/tutoring-guide/ii-tutoring-as-mentor.html

Types d'interaction ou d'activités

- Dans l[illegible]ammes de mentorat en [illegible]scolaire, les me[illegible]mentorés sont en[illegible]s activités so[illegible]rat mais pas à l[illegible]é (He[illegible]

Au moins une fois:
85% social
88% tutorat

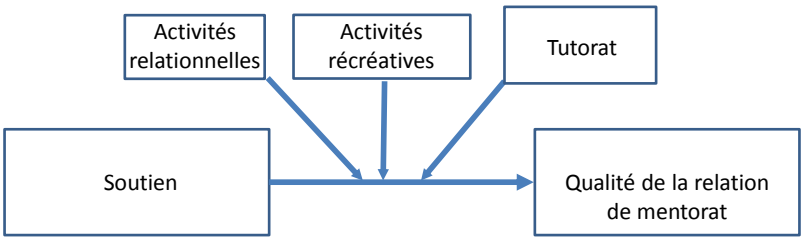
Un peu ou beaucoup:
74% discussion
70% sports
64% social
53% tutorat

- Les activités relationnelles et récréatives sont associées plus fortement à la qualité de la relation de mentorat que les activités de tutorat (Herrera et al., 2002; Karcher et al., 2010).

- Lorsque le mentor adopte un style d'enseignant ou de tuteur, il a aussi tendance à rapporter moins de connexion émotive avec son mentoré (Keller & Price, 2012).

Types d'interaction ou d'activités

- Ce que nous ne savons pas: comment différentes activités affectent le lien entre le soutien procuré en mentorat et la qualité de la relation de mentorat.



Types d'interaction ou d'activités

ARTICLE

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

Simon Larose and Julien Savoie
Université Laval
David J. DeWit
Centre for Addiction and Mental Health
Ellen L. Lipman
McMaster University
David L. DuBois
University of Illinois at Chicago

Previous research has shown that activities between volunteer mentors and youth mentees are associated with relationship quality. Using data from a longitudinal investigation of Big Brothers Big Sisters (BBBS) community mentoring relationships across Canada, the current study investigated whether different types of activities (relational and skill, recreational, and tutoring) moderate the association between mentees' perceptions of received support and subsequent relationship quality. The results showed that, irrespective of activity type, activity frequency was positively associated with perceptions of received support and relationship quality. More importantly, higher frequency of recreational activities strengthened the positive

Funding for this research was supported by grants from the Canadian Institutes of Health Research (MOP 81115 and MOP 130435) (D. DeWit, Principal Investigator).
Please address correspondence to: Simon Larose, Laval University, Faculty of Education, Québec, Québec, Canada. E-mail: simon.larose@fse.ulaval.ca

JOURNAL OF COMMUNITY PSYCHOLOGY, Vol. 43, No. 5, 527–544 (2015)
Published online in Wiley Online Library (wileyonlinelibrary.com/journal/jcop).
© 2015 Wiley Periodicals, Inc. DOI: 10.1002/jcop.21706

Types d'interaction ou d'activités

- Documenter la prévalence des activités relationnelles, récréatives et de tutorat.
- Examiner les associations entre ces types d'activités et les perceptions qu'ont les mentorés du soutien perçu et de la qualité de leur relation de mentorat.
- Explorer les effets modérateurs possibles de ces activités.

Types d'interaction ou d'activités

L'étude GFGS du Canada

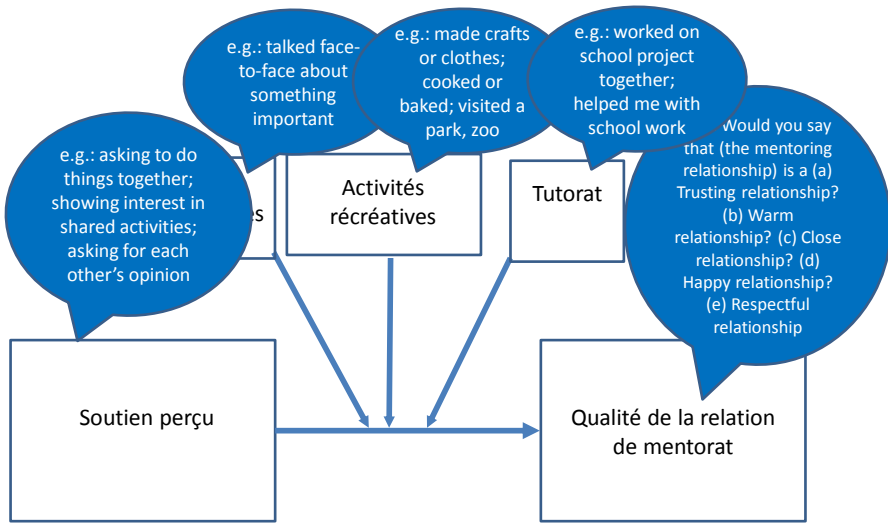
- **Plus de 1000 familles participantes (i.e., parents et enfants âgés de 6 à 16) recrutées dans 20 agences à travers le Canada avec un taux de réponse de 77 %**
- **La majorité des agences proviennent de milieux urbains et desservent des populations à forte densité**
- **Entrevues face-à-face avec les enfants dans les milieux familiaux et questionnaires complétés par les parents à l'admission à l'agence (niveau de base) et 6, 12, 18, 24 et 30 mois suivant l'admission**
- **À chaque collecte, parents et enfants ont rapporté des informations sur leurs caractéristiques sociodémographiques, le développement des enfants, leurs problèmes de comportement et leur santé psychologique. Aux suivis, des informations ont été recueillies sur la qualité des relations et le soutien procuré par les agences**

Types d'interaction ou d'activités

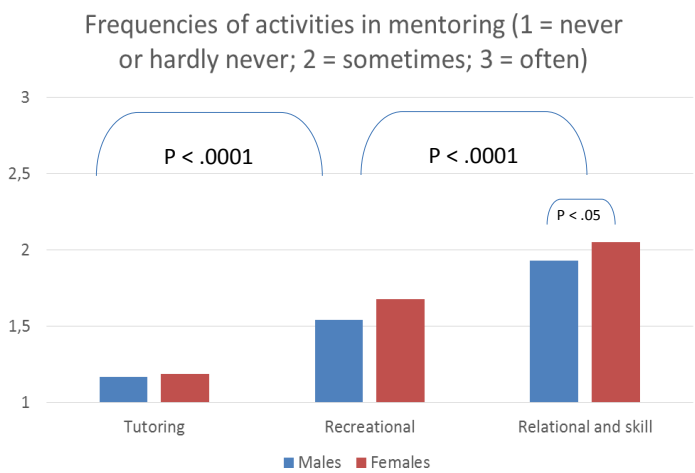
Sous-échantillon et méthodologie de l'étude

- **605 jeunes engagés dans une relation de mentorat à 6 et 12 mois et qui ont été exposés à au moins 3 mois d'intervention**
  - **60% de filles et 40% de garçons âgés entre 6 et 17 ans (M = 10.3)**
  - **35% White North European, 12% Aboriginal or Native American, 11% African Canadian or Black, 6% White East European, and 5%East Asian.**
  - **55% vivent dans des familles dont le revenu annuel est < à $30 000**
  - **31% des familles reçoivent de l'assistance sociale**
  - **32% des parents n'ont pas complété d'études postsecondaires.**

Types d'interaction ou d'activités



Types d'interaction ou d'activités



Types d'interaction ou d'activités

Table 2

Correlations between Frequencies of Activities, Perceptions of Received Support and MRQ partialled out by agency location and relationship status

Variables	1	2	3	4	5
1. Tutoring activities	1.00				
2. Recreational activities	.352**	1.00			
3. Relational/skill activities	.400**	.515**	1.00		
4. Perceptions of received support	.206**	.235**	.387**	1.00	
5. MRQ (mentee)	.104*	.131*	.217**	.543**	1.00
6. MRQ (parents)	.140*	.264**	.342**	.255**	.363**

Note: *p<.05; **p<.01

Figure 1: Moderating effect of recreational activities on the association between received support and MRQ(mentees' report)

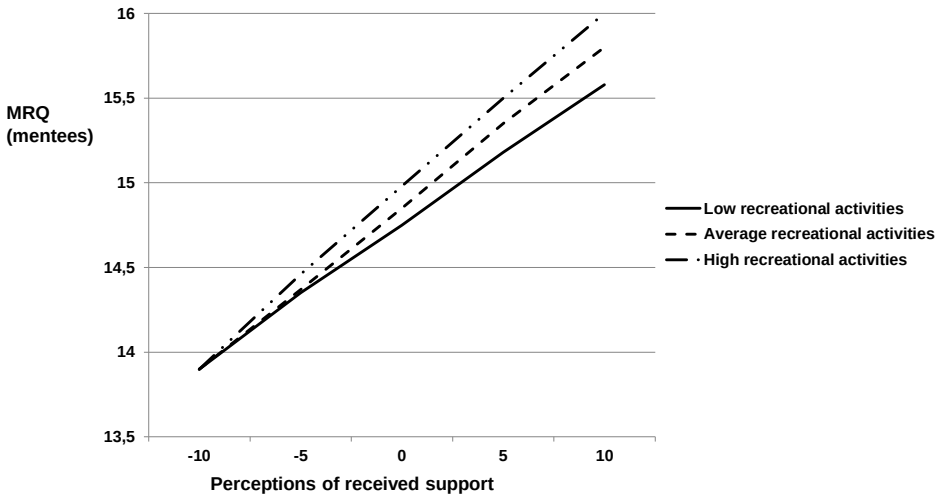


Figure 2: Moderating effect of tutoring activities on the association between received support and MRQ(mentees' report)

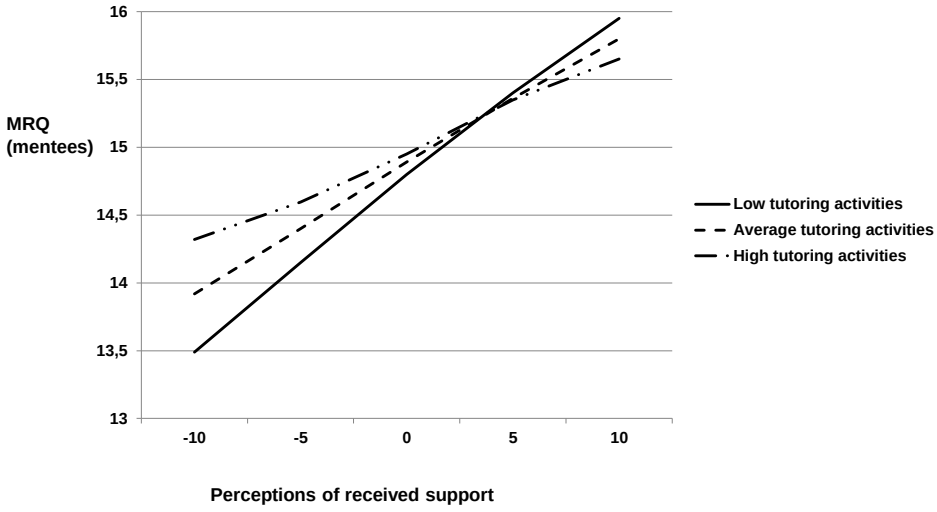
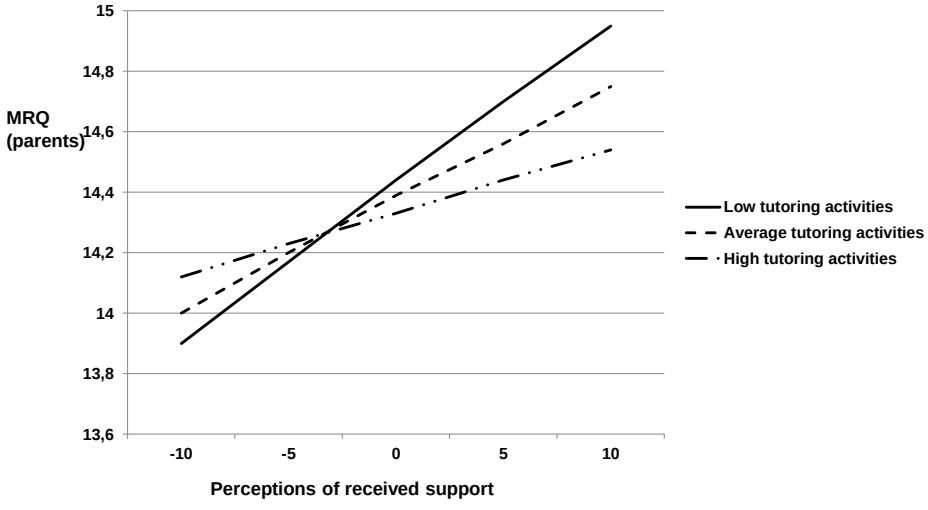


Figure 3: Moderating effect of tutoring activities on the association between received support and MRQ (parents' report)



Types d'interaction ou d'activités

À retenir

1) Encourager les agences GFGS à prioriser la pratique d'activités relationnelles et récréatives.

2) Encourager les mentors à s'impliquer dans des activités que les mentorés auront choisi et qui rejoindront leurs intérêts du moment.

3) Les résultats suggèrent la levée d'un drapeau jaune au regard de la prescription d'activités de tutorat dans les programmes GFGS. Si le tutorat est proposé, s'assurer :

Types d'interaction ou d'activités

À retenir

- D'un accord mutuel entre le mentor et mentoré
- Que le tutorat s'initie après qu'il y ait eu connection positive entre le mentor et le mentoré
- Que le tutorat ne soit pas vu comme une menace à la relation (chaleur, soutien à l'autonomie, renforcement positif)
- Que les mentors aient des compétences d'enseignement ou aient été formés à la pratique de tutorat.

Quelles sont les conditions optimales pour favoriser le développement d'une alliance de travail productive entre le mentor et son mentoré?

Favoriser le développement d'une alliance de travail productive

- L'alliance de travail: Un concept clinique qui a été étudié dans plusieurs contextes de supervision dont le mentorat (Bordin, 1994)

- Ses trois composantes dans le contexte du mentorat:
  - Connexion positive entre le mentor et le mentoré (Bonding)
  - Ententes claires sur les buts poursuivis par le mentoré (Goal)
  - Ententes claires sur les activités en mentorat et les responsabilités du mentor et mentoré (Task)

Favoriser le développement d'une alliance de travail productive

- Les jeunes qui rapportent des degrés modérés de structure et de soutien conditionnel dans leurs relations de mentorat retirent plus de bénéfices psychosociaux de la relation que les jeunes qui sont dans des relations qualifiées de "soutien inconditionnel" ou dans un groupe contrôle (Langhout et al., 2004)

- Les relations de mentorat qui perdurent dans le temps et sont perçues aidantes par les mentorés sont celles dans lesquelles des objectifs de travail spécifiques sont définis et entendus mutuellement (Hamilton & Hamilton, 1992)

Favoriser le développement d'une alliance de travail productive

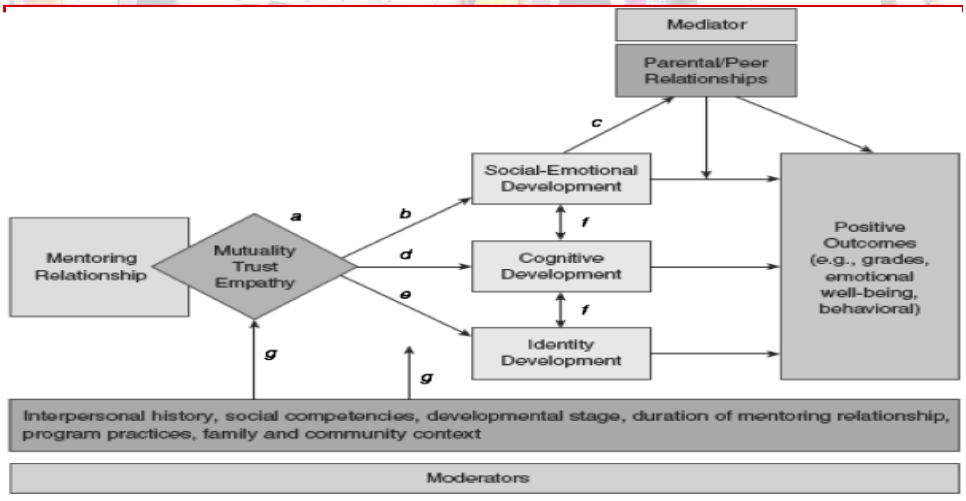


Fig. 1. Model of youth mentoring (Rhodes, 2005). Close, enduring mentoring relationships influence youth outcomes through social/emotional, cognitive, and identity development.

Favoriser le développement d'une alliance de travail productive

JOURNAL OF APPLIED SOCIAL PSYCHOLOGY

Working Alliance as a Moderator of the Impact of Mentoring Relationships Among Academically At-Risk Students

SIMON LAROSE[1]
Faculté des sciences de l'éducation
Université Laval
Québec, Canada

NATALIE CHALOUX AND DENIS MONAGHAN
Cégep de Sainte-Foy
Sainte-Foy, Québec, Canada

GEORGE M. TARABULSY
Ecole de Psychologie
Université Laval
Québec, Canada

This study examined the role of the working alliance between teacher mentors and student protégés on protégés' academic functioning. High-risk students ($n = 25$) participated in an educational program involving a major mentoring component (experimental group) and were matched on academic records, gender, and study program with 25 students who did not participate (control group). Students in the experimental group who agreed with their mentors that their working alliance was productive (i.e., agreement on goals, positive bonding) were more likely than were other mentored students and students in the control group to improve their academic competence, participation in class, tendency to seek help from teachers, and academic perseverance. Results are discussed in line with relationship-based processes operating in mentoring relationships.

In the first meta-analysis on the impact of youth mentoring in school and community-based contexts, DuBois, Holloway, Valentine, and Cooper (2002) showed that this type of intervention had a modest effect on adolescent adjustment. One of the conclusions that these researchers and others (e.g., Rhodes, 2002) draw from this work is that the effects of mentoring may vary on the basis of specific characteristics of the protégé and the mentor and the general social ecology that provides the context for the mentoring process. Examples of such moderating factors have been documented in different studies. Mentoring appears to generate more positive effects when protégés do not present signs of chronic psychological problems (DuBois et al., 2002), when they have secure relationships with parents (Soucy &

[1]Correspondence concerning this article should be addressed to Simon Larose, Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval, Québec (Québec), G1K 7P4 Canada. E-mail: simon.larose@fse.ulaval.ca

2656

Journal of Applied Social Psychology, 2010, **40**, 10, pp. 2656–2686.

Est-ce que les étudiants à risque qui développent une alliance de travail positive avec leurs mentors s'adaptent mieux à leurs études collégiales ?

Favoriser le développement d'une alliance de travail productive

- Un programme de prévention indiquée (ZÉNITH) pour les étudiants de collège qui ont échoué plus de la moitié de leurs cours à la première session d'études en dépit de bons résultats scolaires au secondaire (> 70%)
- 2 axes
  - Action (stage bénévolat)
  - Introspection (mentorat par un enseignant)
- Le groupe expérimental inclut 25 étudiants qui ont été assignés à 25 étudiants témoins sur la base des moyennes au secondaire et en première session au collège, du sexe et du programme d'études.

Favoriser le développement d'une alliance de travail productive

- Adaptation de la version courte du Working Alliance Inventory (12 items : Bonding (ex., Je fais confiance à mon mentor), But (e.g., Mon mentor et moi avons identifié des objectifs de travail sur lesquels nous travaillons actuellement) et Tâche (ex., Mon mentor et moi sommes d'accord sur les choses que je devrai faire en mentorat afin d'améliorer ma situation).
- Motivation (TOIAM: Sentiment de compétence, Engagement affectif et Participation)
- Test de réactions et d'adaptation au collégial (TRAC: recherche d'aide auprès des enseignants et des pairs)
- Intention de persévérance scolaire
- Trois temps d'évaluation (Prétest: tout début de la session avant le programme; Posttest: à la fin de la session; Suivi: 7 mois après la fin du programme)

Favoriser le développement d'une alliance de travail productive

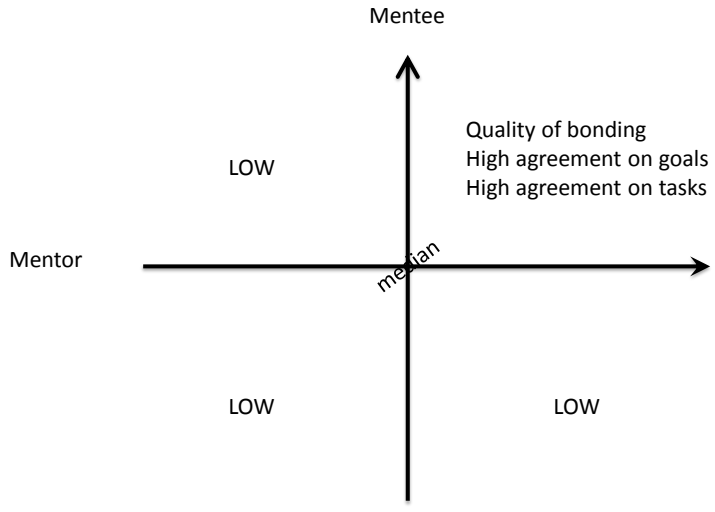
Table 1

Descriptive Statistics of the Working Alliance Developed in Mentoring

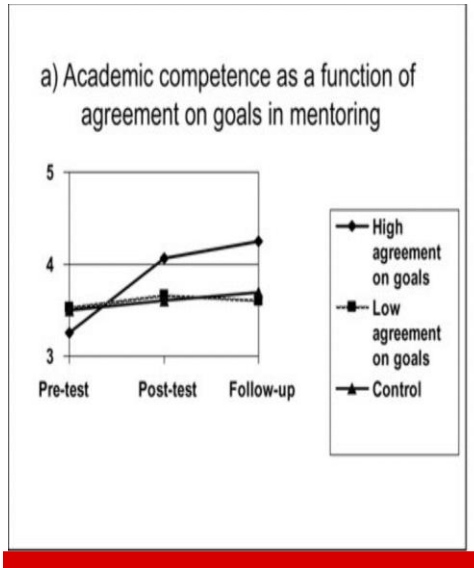
	Mentors		Protégés			
Working alliance	*M*	*SD*	*M*	*SD*	*t*	Correlation
Goal	5.68	1.09	5.11	1.19	2.32*	.46*
Task	5.93	1.05	5.62	1.19	1.39	.54***
Bonding	6.64	0.44	5.75	1.35	3.35**	.34

Note. Working alliance scores range from 1 to 7. Number of observations is 25 for both mentors and protégés.
$^{*}p < .05$. $^{**}p < .01$. $^{***}p < .005$.

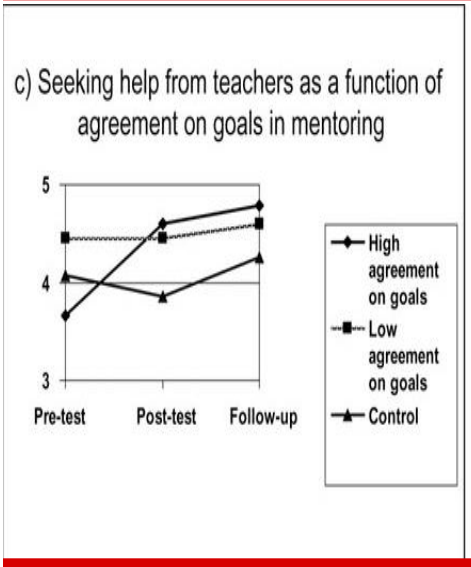
Favoriser le développement d'une alliance de travail productive

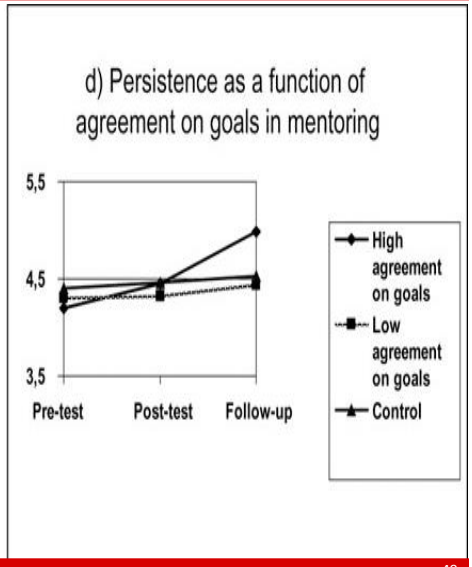


Favoriser le développement d'une alliance de travail productive

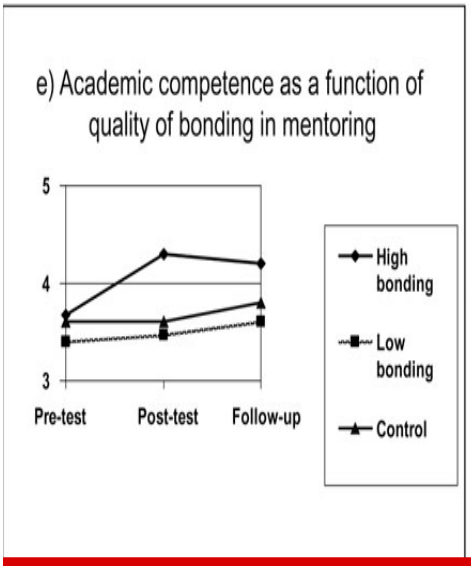


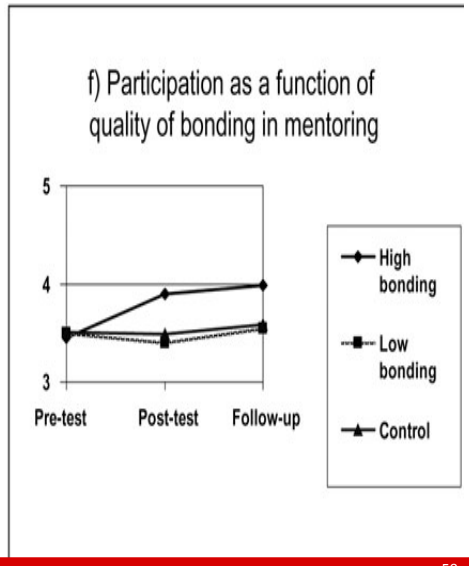
Favoriser le développement d'une alliance de travail productive





Favoriser le développement d'une alliance de travail productive





Favoriser le développement d'une alliance de travail productive

Puisque les dimensions bonding et ententes sur les buts semblent générer des effets probants sur l'ajustement scolaire des jeunes, peut-on identifier des caractéristiques des mentorés qui prédisent ces dimensions (caractéristiques sociodémographiques et dispositions scolaires) ?

Favoriser le développement d'une alliance de travail productive

Projet ACCES (5 commissions scolaires et 14 écoles secondaires de la région de Québec)

- 30 enseignants-ressources formés en 2013 et 2014 (mentors)
- Formation initiale et continue qui a porté sur :
  - La transition primaire-secondaire
  - Les pratiques exemplaires en mentorat
    - Durée et fréquence, éducabilité cognitive et sociale, alliance de travail, approche positive auprès des parents
  - Les pratiques exemplaires de l'approche cognitive-comportementale
    - Restructuration, renforcement, soutien à la resolution de problèmes, autocontrôle et soutien à l'autonomie

Favoriser le développement d'une alliance de travail productive

Projet ACCES (5 commissions scolaires et 14 écoles secondaires de la région de Québec)

- Pairés à 120 élèves de première secondaire (mentorés)
  - 63% garçons et 37% filles
  - 60% ont reçu des services professionnels à l'école primaire
  - 42% ont eu un plan d'intervention individualisé
  - 33% ont doublé une année scolaire au primaire
  - 30% proviennent de familles dont les revenus sont < à 40000$
- Ont fait du mentorat pendant toute l'année scolaire (septembre à juin)
- Ont été supervisés individuellement par un mentor expert
- Ont participé à des groupes de soutien entre mentors

Favoriser le développement d'une alliance de travail productive

Projet ACCES (5 commissions scolaires et 14 écoles secondaires de la région de Québec)

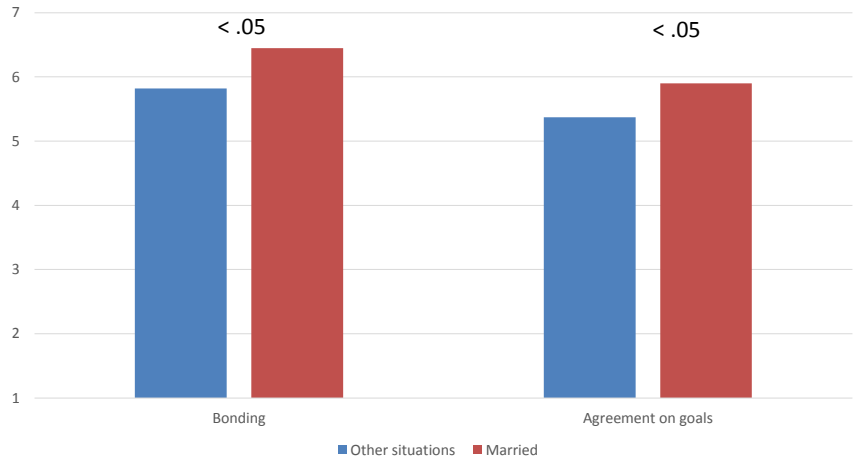
- Étude quasi-expérimentale impliquant 6 temps de mesures (prétest, mi-parcours, posttest, 12, 24, 48 mois après la fin du programme)
- Mesure de l'alliance à mi-parcours
- Mesure des caractéristiques sociodémographiques et des dispositions scolaires au prétest.
- Réévaluation des dispositions scolaires au posttest et à 12, 24 et 48 mois

Favoriser le développement d'une alliance de travail productive

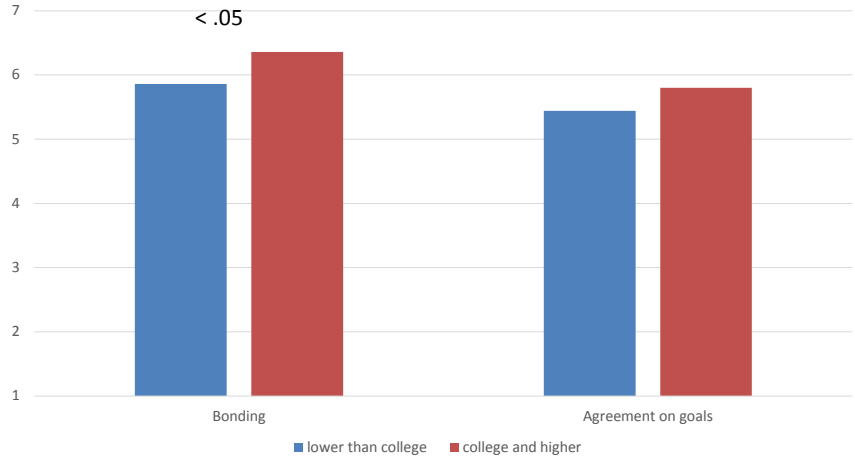
Explorer les liens entre certaines caractéristiques sociodémographiques des mentorés et les dimensions de l'alliance de travail

- Sexe, statut parental, éducation et revenus des parents, services psychosociaux reçus au primaire, redoublement.

Dimensions de l'alliance en fonction du statut marital des parents du mentoré

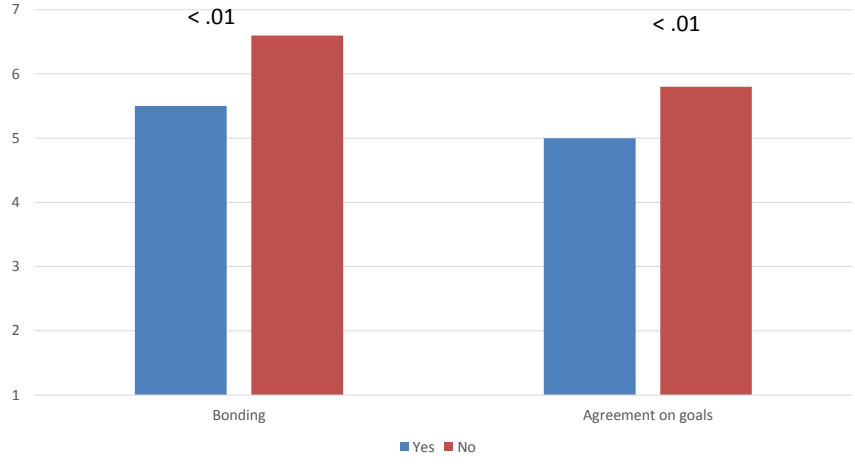


Dimensions de l'alliance en fonction de l'éducation des parents du mentoré



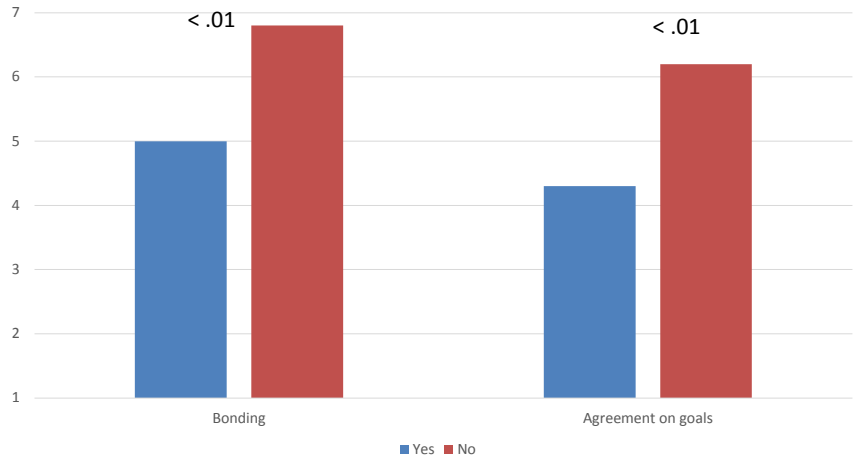
57

Dimensions de l'alliance en fonction des services psychologiques reçus au primaire



58

Dimensions de l'alliance en fonction du redoublement au primaire

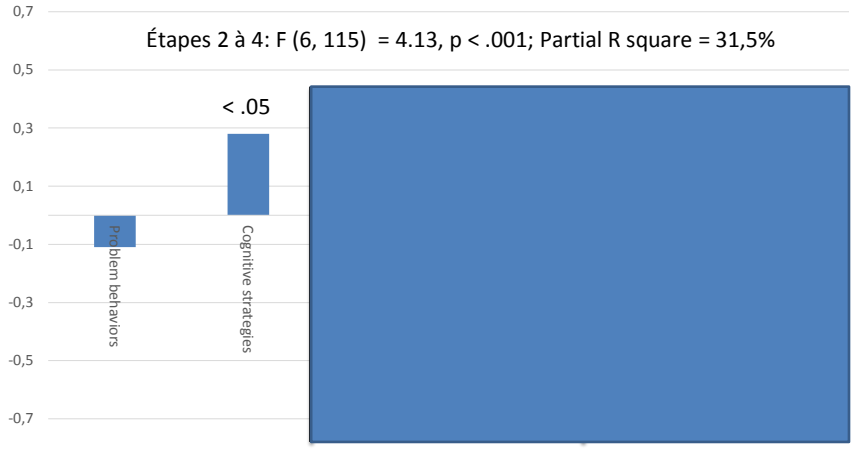


Favoriser le développement d'une alliance de travail productive

Explorer les liens entre certaines dispositions scolaires des mentorés et les dimensions de l'alliance de travail

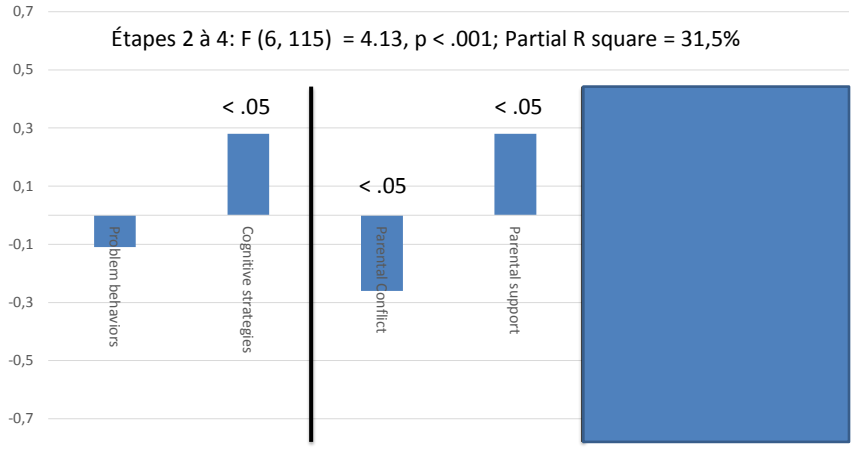
Étape 1: Caractéristiques sociodémographiques
Étape 2: Problèmes de comportement et stratégies cognitives
Étape 3: Soutien scolaire des parents, conflits entourant la sphère scolaire
Étape 4: Qualité de la relation avec les enseignants, recherche d'aide auprès des enseignants

Dispositions scolaires du mentoré dans la prediction de la dimension bonding (betas scores)



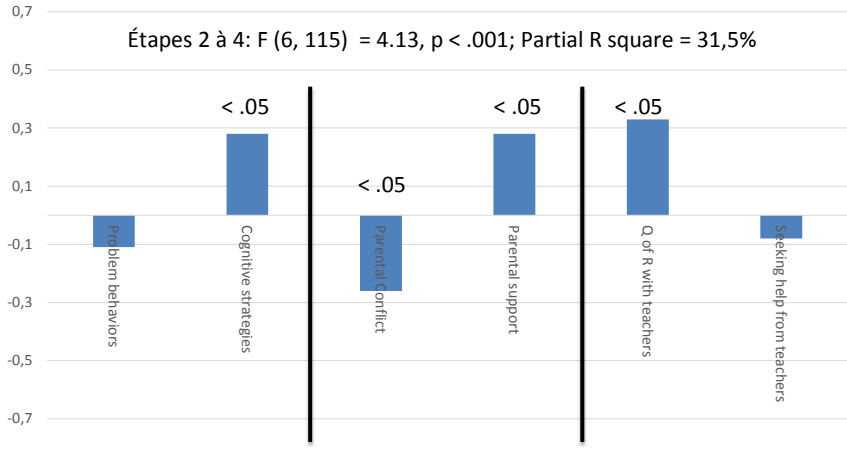
61

Dispositions scolaires du mentoré dans la prediction de la dimension bonding (betas scores)



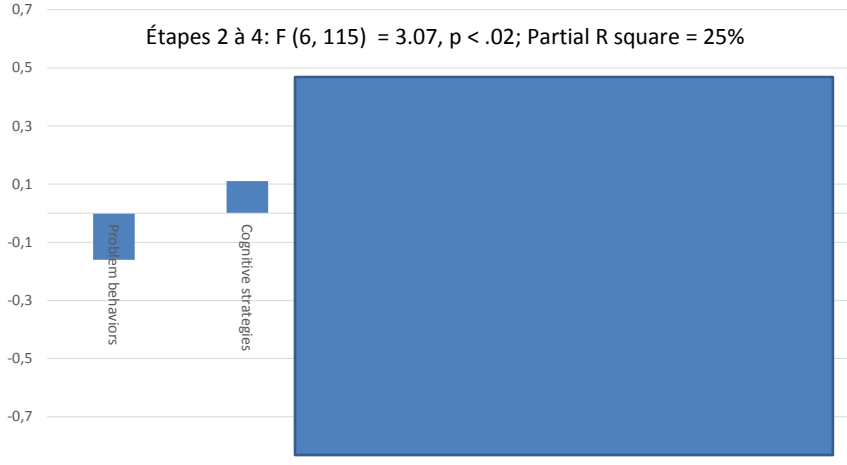
62

Dispositions scolaires du mentoré dans la prediction de la dimension bonding (betas scores)



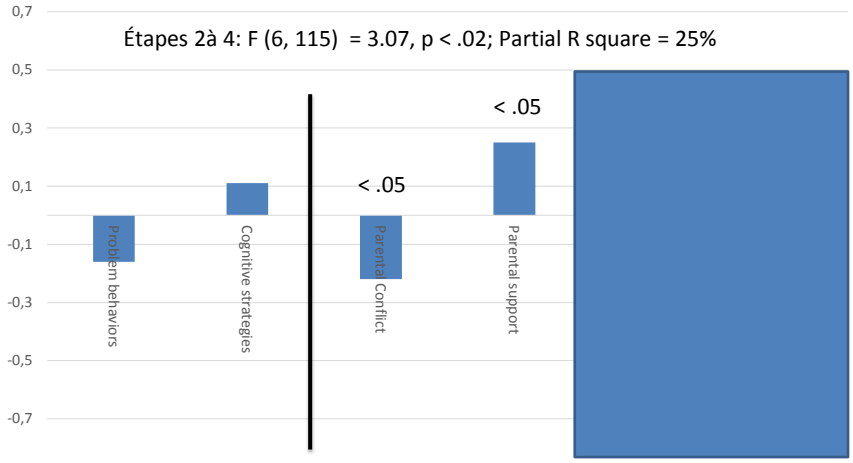
63

Dispositions scolaires du mentoré dans la prediction de la dimension buts (betas scores)



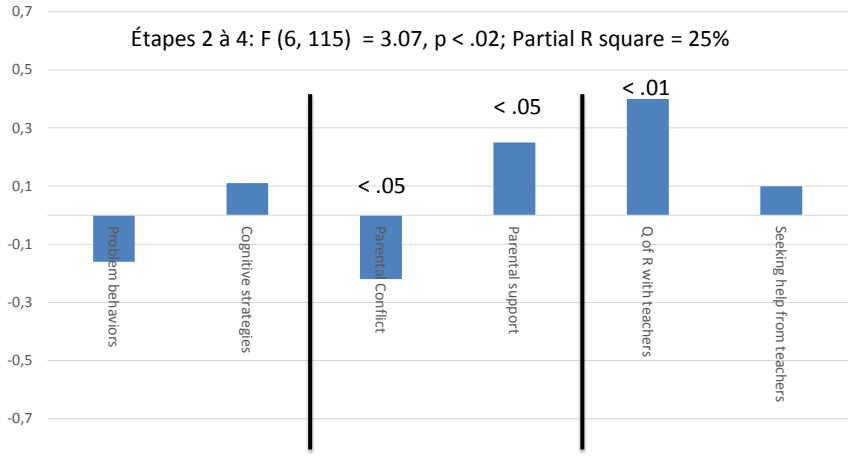
64

Dispositions scolaires du mentoré dans la prediction de la dimension buts (betas scores)



65

Dispositions scolaires du mentoré dans la prediction de la dimension buts (betas scores)



66

Favoriser le développement d'une alliance de travail productive

À retenir

1) En mentorat, l'établissement d'objectifs clairs établis de façon consensuelle semble autant important que la création d'un lien intime dans la prédiction de l'adaptation scolaire des étudiants.

2) Comment définir des buts de façon consensuelle (see Balcazar & Keys, 2014; BBBS of Canada, 2011):
   - Les buts devraient être discutés après quelques rencontres et préférablement lorsque une connexion positive a été instaurée entre le mentor et son mentoré.
   - Les buts ne doivent pas être perçus comme une prescription. Ils doivent être centrés autour des intérêts du mentoré.
   - Les buts peuvent être sociaux, scolaires ou vocationnels.
   - Les mentors doivent communiquer leur enthousiasme aux mentorés dans cette étape d'identification des buts.
   - Les mentors doivent trouver des moyens d'évaluer l'atteinte des buts (e.g., Goal Attainment Scaling -GAS-).
   - L'atteinte d'un but doit être soulignée par un rituel, une célébration.

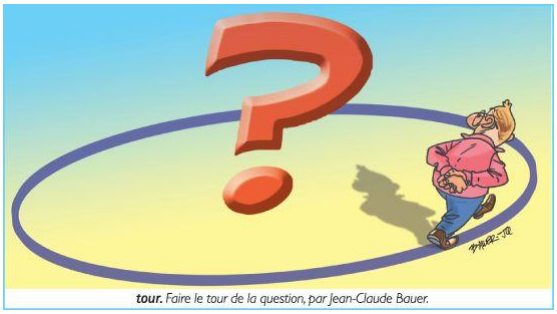
Favoriser le développement d'une alliance de travail productive

À retenir

3) Développer une alliance de travail productive semble un défi important lorsqu'on intervient auprès de mentorés exposés à peu de ressources scolaires, personnelles et familiales.

   - Prévoir des discussions avec les mentorés quant à leurs représentations de la vie scolaire et du mentorat.
   - S'accorder plus de temps pour connecter avec eux.
   - Utiliser une approche centrée sur les compétences plutôt que sur les limitations; renforcer leurs sentiments de compétence.
   - Impliquer les parents dans le processus de mentorat (clarifier le rôle des parents, organiser des événements familiaux, faire des "sunshine calls")
   - Lorsque cela est jugé approprié, demander aux mentorés de discuter avec leurs parents des buts qu'ils se sont fixés en mentorat.

Questions/Discussion



tour. *Faire le tour de la question, par Jean-Claude Bauer.*

Faire le tour de la question, par Jean-Claude Bauer. Dessin extrait du Petit Larousse 2010.