

CAHIER DE TRAVAIL DU MENTORÉ

Formation pour
des mentorés
efficaces

**CAHIER DE
TRAVAIL
DU MENTORÉ**



Coaching Association of Canada
Association canadienne des entraîneurs

Table des matières

Remerciements	4
Présentation	5
Objectif du document	5
Ressources pour la formation	5
Déroulement de la formation	5
Résultats d'apprentissage	6
Aperçu de la formation	6
1 Atelier 1 : Se préparer	8
1.1 Survol de l'atelier	8
1.2 Préparation de l'atelier : La décision d'être mentoré	9
1.3 Préparation de l'atelier : Échelle de motivation du mentoré	11
1.4 Préparation de l'atelier : Outil d'auto-évaluation	12
1.5 Préparation de l'atelier : Ma philosophie d'entraînement	14
2 Atelier 2 : Préparer le terrain	16
2.1 Survol de l'atelier	16
2.2 Préparation de l'atelier : L'entraîneur que je veux être	17
2.3 Préparation de l'atelier : Questions à poser après avoir été jumelé à un mentor	18
2.4 Préparation de l'atelier : Test de mentorat	19
2.5 Préparation de l'atelier : Définir une vision	20
2.6 Préparation de l'atelier : Exercices de définition des objectifs	21
2.7 Préparation de l'atelier : Élaborer un plan de mentorat	24
2.8 Activité de l'atelier : Exercice de réseautage	27

3	Atelier 3 : Travailler en commun	29
3.1	Survol de l'atelier	29
3.2	Préparation de l'atelier : Obstacles et facilitateurs	30
3.3	Préparation de l'atelier : Discuter des conflits ou des défis avec votre mentor	32
3.4	Activité de l'atelier : Faciliter la réflexion	33
4	Conclusion et évaluation	37
4.1	Revenir sur le plan de mentorat	38
4.2	Évaluer son développement personnel et professionnel	40
4.3	Évaluer le mentorat	42
4.4	Sur la voie de la formation continue	43

Remerciements

2026

Révisions du contenu

Auteure principale : Rabia Ozturk Kizilkaya, l'Université d'Ottawa

Association canadienne des entraîneurs

Andrea Johnson
Emily Hall
Isabelle Cayer
Kate Boyd
Claudia Gagnon
Yolande Usher

Équipe de recherche

Le laboratoire SoLID de l'Université d'Ottawa
Diane Culver
Rabia Ozturk Kizilkaya
Siobhan Rourke

Production

Spin Creative, conception
Cartier et Lelarge, traduction

Ce projet a reçu le soutien financier de Femmes et Égalité des genres Canada.

2021

Auteure principale

Andrea Johnson

Équipe de recherche

Bettina Callary, Ph. D.
Catalina Belalcazar

Collaborateurs

Claudia Gagnon
Marc St. Pierre
Yolande Usher
Isabelle Cayer

Production

Norm Reid, conception de la production
Plum Copy, révision
Stevenson, Maîtres traducteurs (traduction)

Ce projet a été rendu possible grâce aux subventions pour le jumelage entre chercheurs et praticiens du Centre de documentation pour le sport.

La Formation pour des mentorés efficaces est fondée sur le modèle de mentorat d'entraîneuses et les guides pour l'avancement des entraîneuses. La formation fait également appel aux notions théoriques et aux activités de ce modèle dans trois guides sur le mentorat : un pour les mentorés, un pour les mentors et un pour les administrateurs de sport. L'Association canadienne des entraîneurs et Femmes et sport Canada (anciennement l'Association canadienne pour l'avancement des femmes, du sport et de l'activité physique) ont collaboré à la création des étapes du mentorat et des trois guides. Avec le soutien d'un comité consultatif, une équipe de rédacteurs a élaboré le modèle et les guides.



Women and Gender
Equality Canada

Femmes et Égalité
des genres Canada

Canada



Présentation

Objectif du document

Le **Cahier de travail du mentoré** est le compte rendu de ce que vous avez fait et de ce que vous avez appris au cours de la Formation pour des mentorés efficaces. Le **Cahier de travail du mentoré** a été conçu pour vous aider à travailler individuellement, pendant et après l'atelier, afin de vous perfectionner en tant que mentoré. Nous vous recommandons de conserver votre exemplaire du Cahier de travail du mentoré et de le consulter régulièrement pour continuer de perfectionner vos habiletés.

Le **Cahier de travail du mentoré** est fondé sur les étapes du mentorat. Votre mentor et vous-même consulterez ce modèle tout au long du programme.

Ressources pour la formation

Deux ressources sont nécessaires pour suivre la formation : un cahier de travail et un guide. Vous pouvez faire toutes les activités dans ces deux ressources :

Formation pour des mentorés efficaces : Cahier de travail du mentoré, appelé « Cahier de travail du mentoré » (exemplaire papier ou électronique).

Un guide de mentorat pour l'avancement des entraîneurs : Des pratiques efficaces de mentorat pour le mentoré, appelé « Guide pour mentoré » (exemplaire papier ou électronique).

Déroulement de la formation

Le cahier de travail comporte une section pour chacun des trois ateliers de formation virtuels :

- Atelier 1 : Se préparer
- Atelier 2 : Préparer le terrain
- Atelier 3 : Travailler en commun

Chaque section commence par un aperçu de son contenu ainsi qu'une liste de vérification des activités que vous devez faire avant l'atelier ainsi que les points qui y seront abordés. La fin de chaque section comprend une page où vous pouvez prendre des notes pendant l'atelier. Dans vos notes, vous pouvez inscrire des sujets que vous voulez aborder avec votre mentor.

La dernière section du cahier s'appelle « Conclusion et évaluation ». Vous devez remplir cette section à la fin du programme de mentorat.

Aperçu de la formation

Préparation préalable à la formation : Les participants doivent faire les activités de préparation en vue de l'atelier dans le Cahier de travail du mentoré et faire connaissance avec les mentors.

Aperçu de l'atelier 1 : Se préparer

Activités d'apprentissage	Durée totale : 75 minutes
Mot de bienvenue	5 minutes
Aperçu du programme	10 minutes
Présentations	25 minutes
Bilan	30 minutes
Prochaines étapes	5 minutes

Pause pour se préparer : Les participants doivent faire les activités de préparation en vue de l'atelier dans le Cahier de travail du mentoré et faire connaissance avec les mentors.

Aperçu de l'atelier 2 : Préparer le terrain

Activités d'apprentissage	Durée totale : 75 minutes
Mot de bienvenue	5 minutes
Discussion	20 minutes
Bilan	20 minutes
Activités	25 minutes
Prochaines étapes	5 minutes

Pause pour se préparer : Les participants doivent faire les activités de préparation en vue de l'atelier dans le Cahier de travail du mentoré et faire connaissance avec les mentors.

Aperçu de l'atelier 3 : Travailler en commun

Activités d'apprentissage	Durée totale : 75 minutes
Mot de bienvenue	5 minutes
Bilan	25 minutes
Activités	30 minutes
Discuter	10 minutes
Prochaines étapes	5 minutes

Conclusion et évaluation (facultatif) : À la fin du programme de mentorat, les participants doivent faire des activités de réflexion et célébrer les objectifs atteints.

Atelier 1 : Se préparer

Atelier 1 : Se préparer

Préparation en vue de l'atelier

Avant l'atelier 1 : Se préparer, les mentorés doivent faire ce qui suit :

Communiquer avec leur entraîneur mentor et tenter de planifier une première rencontre pour faire connaissance avant l'atelier.

Lire toutes les pages du Guide pour mentoré, de la page de titre à la page 24.

Faire les activités suivantes dans le **Cahier de travail du mentoré** :

- La décision d'être mentoré (section 1.2);
- Échelle de motivation du mentoré (section 1.3);
- Outil d'auto-évaluation (section 1.4);
- Ma philosophie d'entraînement (section 1.5).

Au cours de l'atelier

Au cours de l'atelier 1 : Se préparer, les mentorés feront ce qui suit :

- Découvrir le programme et avoir la possibilité de poser des questions.
- Se présenter et faire connaissance avec les autres participants au programme.
- Faire part de leurs résultats aux activités des sections 1.2 à 1.5 du Cahier de travail du mentoré.

1.2 Préparation de l'atelier : La décision d'être mentoré

Qu'est-ce qui vous motive à devenir mentoré? Veuillez cocher toutes les réponses qui s'appliquent.

Coaching skill development

Développement de mes habiletés d'entraîneur

Développement de compétences professionnelles (p. ex. leadership, négociation, habiletés techniques sportives)

Apprentissage de stratégies d'avancement professionnel

Exposition et visibilité auprès de la haute direction et des entraîneurs

Possibilité de réseautage avec d'autres entraîneurs

Autre :

Croissance personnelle

Volonté d'améliorer ses relations sociales avec d'autres entraîneurs

Occasion de suivre et d'observer un entraîneur de haut niveau

Relever de nouveaux défis et saisir de nouvelles occasions

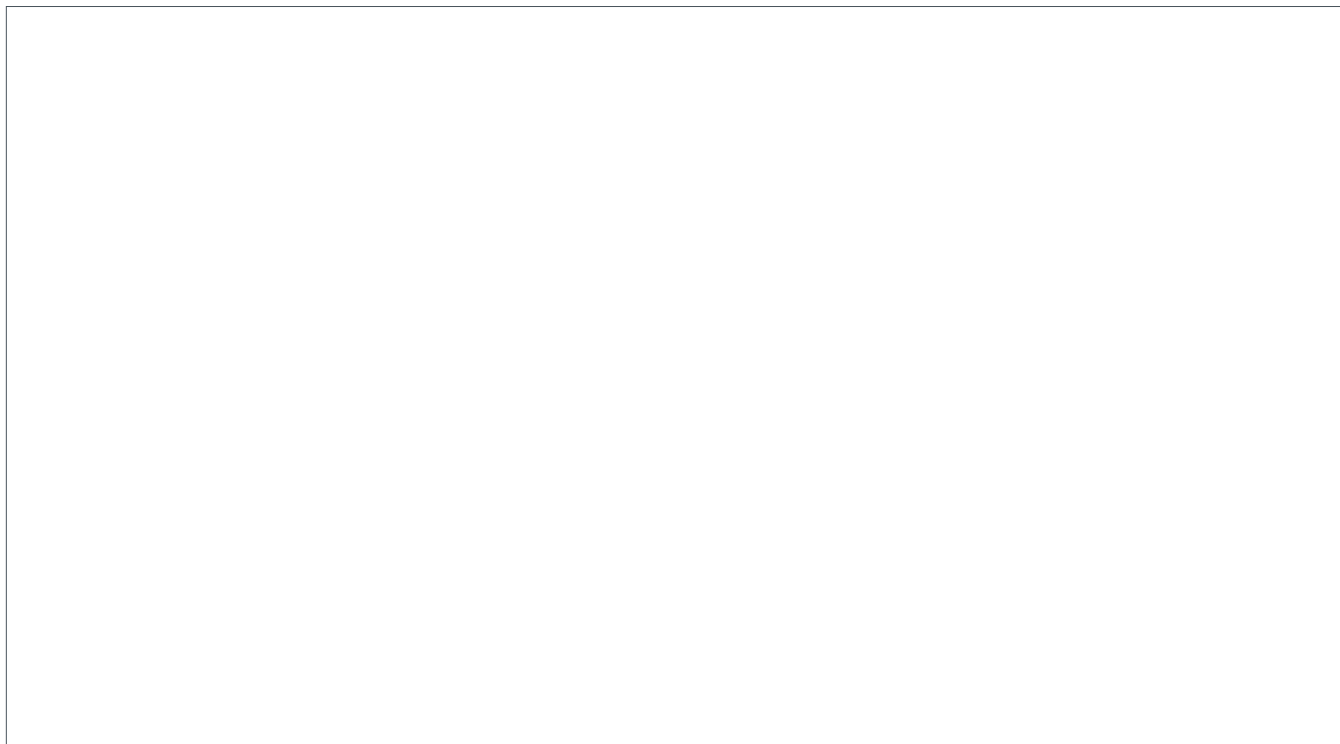
Développement d'habiletés transférables (p. ex. gestion du temps et du stress)

Autre :

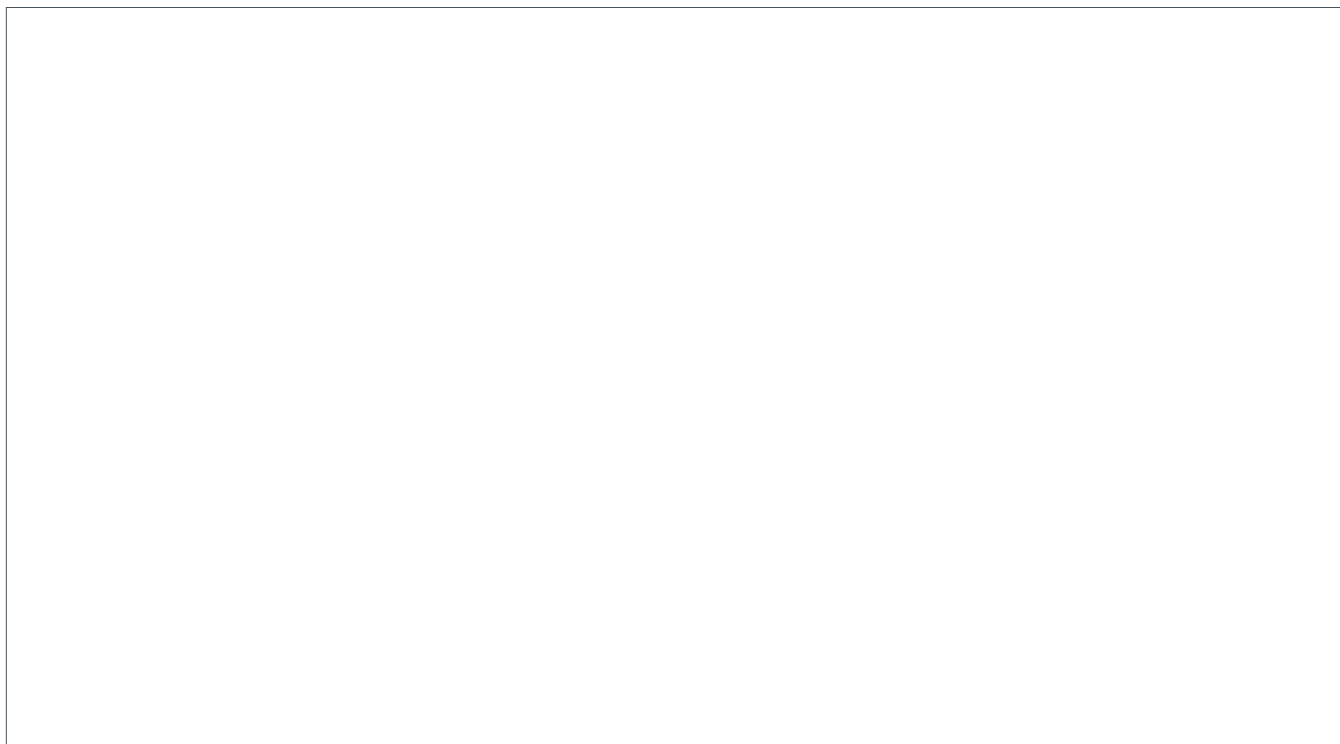
Veuillez expliquer les raisons pour lesquelles vous souhaitez devenir mentoré.

Que cherchez-vous à accomplir en tant que mentoré?

Quelles sont vos attentes envers la relation de mentorat?



Qu'est-ce qui ferait de l'expérience de mentorat une réussite pour vous en tant que mentoré?



Référence : page 20, Guide pour mentoré

1.3 Préparation de l'atelier : Échelle de motivation du mentoré

Allez à la page 21 du Guide pour mentoré et faites l'activité sur l'échelle de motivation du mentoré. Calculez votre pointage en utilisant la grille de notation ci-dessous.

Grille de notation

Pour obtenir une somme pour chaque catégorie de motivation, additionnez la note sur 7 de chacune des questions connexes. Multipliez ensuite cette somme par le nombre prévu pour cette catégorie de motivation (indiqué en gras).

Par exemple, pour calculer votre pointage en matière de régulation intégrée, prenez vos notes pour la question 4 (Q4), la question 5 (Q5) et la question 15 (Q15). Additionnez ces trois notes et multipliez-les par deux.

Motivation intrinsèque : $(Q2 + Q7 + Q13) \times \mathbf{(3)} =$ -----

Régulation intégrée : $(Q4 + Q5 + Q15) \times \mathbf{(2)} =$ -----

Régulation identifiée : $(Q11 + Q9 + Q17) \times \mathbf{(1)} =$ -----

Régulation introjetée : $(Q3 + Q12 + Q14) \times \mathbf{(-1)} =$ -----

Régulation externe : $(Q16 + Q1 + Q6) \times \mathbf{(-2)} =$ -----

Absence de motivation liée au règlement : $(Q18 + Q10 + Q8) \times \mathbf{(-3)} =$ -----

Pointage : -----

Prenez un moment pour inscrire vos réflexions sur l'activité et votre pointage dans l'encadré ci-dessous :

Référence : page 21, Guide pour mentoré

1.4 Préparation de l'atelier : Outil d'auto-évaluation

Autoréflexion : Comment mes traits identitaires influencent-ils mon expérience de coaching et de mentorat?

Prenez un moment pour réfléchir à la façon dont votre identité et votre expérience vécue influencent votre parcours d'entraîneur et de mentor. Songez aux attributs qui vous semblent les plus pertinents dans votre contexte de coaching : âge, déficience développementale (apparente ou non), handicap acquis (apparent ou non), religion ou spiritualité, ethnicité ou race, statut socioéconomique, orientation sexuelle, héritage autochtone, nationalité, parcours d'immigration, genre. Pensez à ce dont vous avez besoin pour vous sentir soutenu et réussir dans le mentorat.

Quels traits identitaires influencent le plus mon expérience de coaching actuellement?

Quels aspects de mon identité et de mon expérience vécue suis-je à l'aise de communiquer à mon mentoré pour mieux le soutenir?

Y a-t-il des aspects que je veux garder pour moi, par peur du jugement? Qu'est-ce qui pourrait me faire sentir plus en sécurité?

Quels sont mes points forts en tant qu'entraîneur?

Où est-ce que je me sens moins soutenu ou moins visible?

Dans mon environnement de coaching, quelles sont les attentes auxquelles je me sens contraint de répondre?

Quelles situations de coaching font ressortir le meilleur de moi-même? Quelles sont les conditions favorables?

Référence : page 25, Guide pour mentoré

1.5 Préparation de l'atelier : Ma philosophie d'entraînement

Votre philosophie d'entraînement correspond à vos valeurs, vos principes et vos croyances, lesquels régissent vos actions et votre comportement dans votre rôle d'entraîneur. Bien définir votre philosophie d'entraînement vous aidera à déterminer comment vous pouvez évoluer en tant qu'entraîneur et trouver un mentor qui vous convienne. Veuillez utiliser les questions ci-dessous pour définir votre philosophie d'entraînement.

En tant qu'entraîneur, le plus important pour moi est...

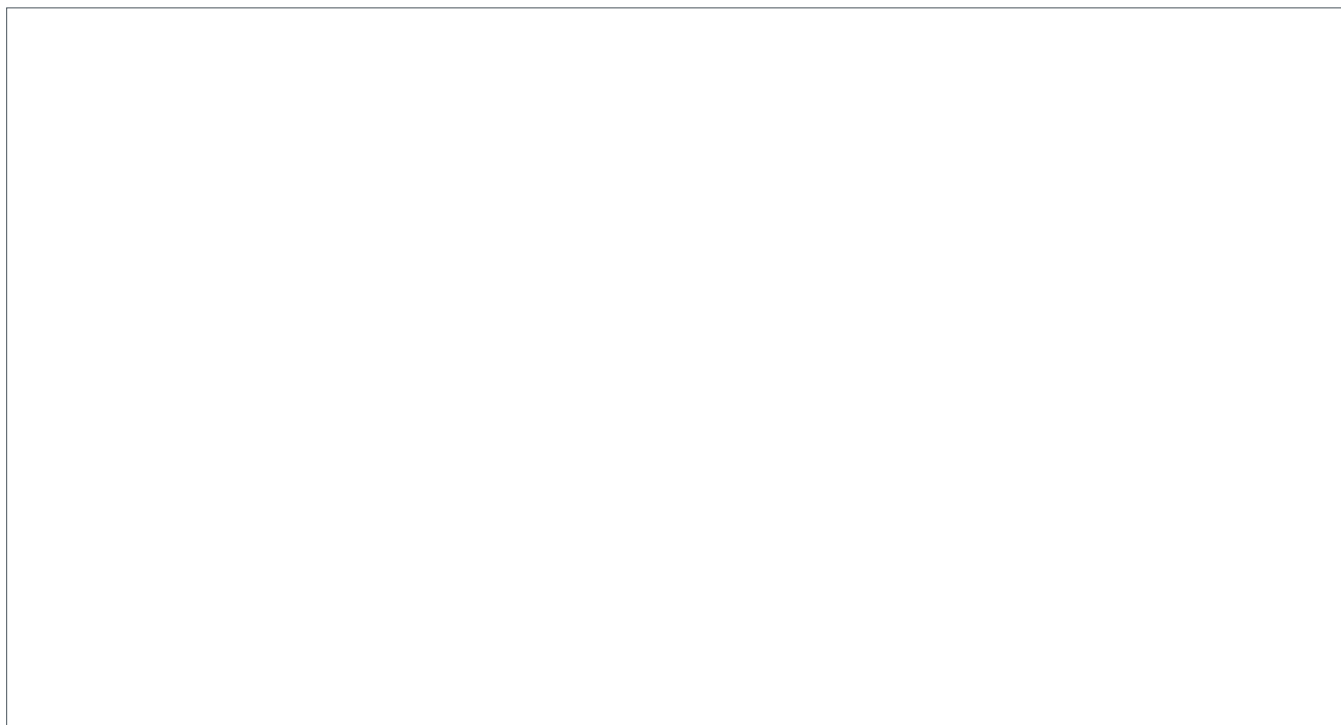
Mes principaux objectifs en tant qu'entraîneur sont...

En tant qu'entraîneur, mes valeurs, mes principes et mes croyances sont...

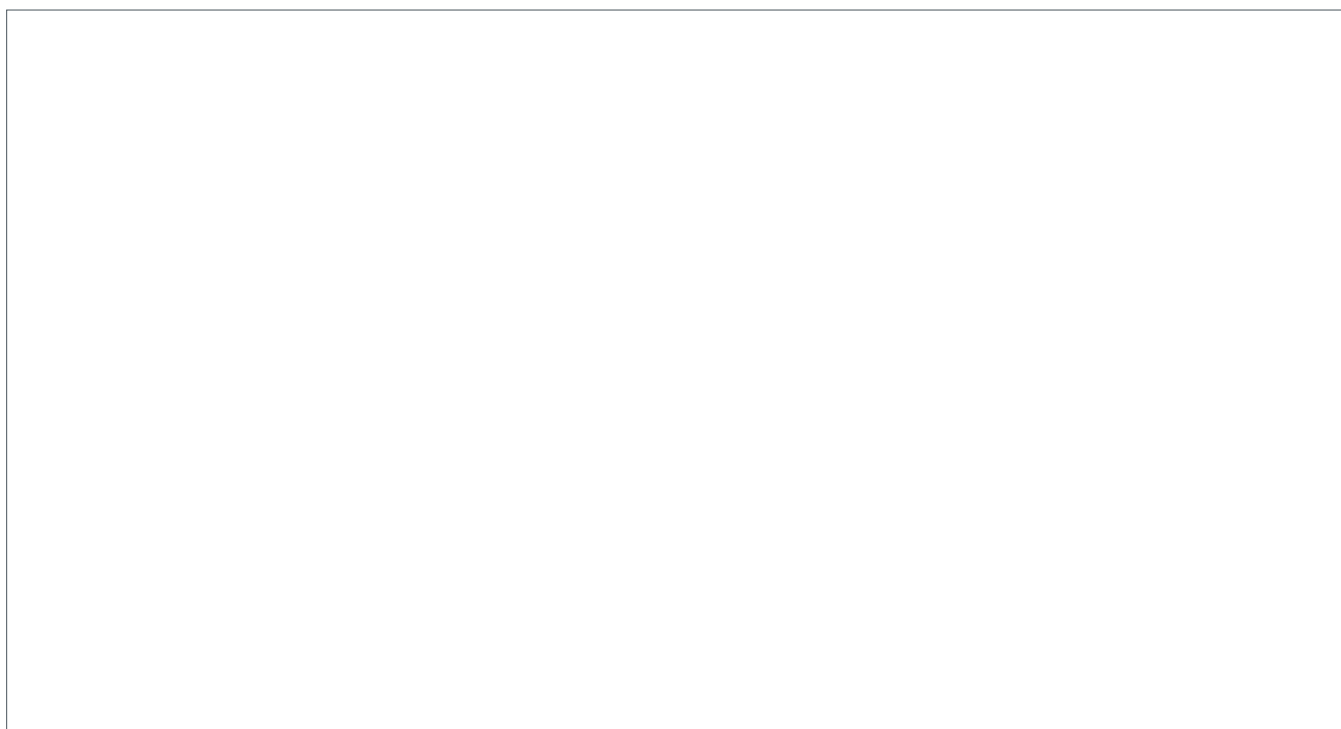
Les raisons qui m'ont amenée à devenir entraîneur sont...

Les raisons qui m'ont amenée à devenir entraîneur sont...

Notes sur la formation



Après cet atelier, j'aimerais poser les questions suivantes à ma mentor :



Atelier 2 : Préparer le terrain

2.1 Survol de l'atelier

Préparation en vue de l'atelier

Avant l'atelier 2 : Préparer le terrain, les mentorés doivent faire ce qui suit :

Communiquer avec leur entraîneur mentor et réfléchir au premier atelier et aux premières activités.

Lire les pages 25 à 40 du Guide pour mentoré.

Faire l'activité suivante individuellement dans le Cahier de travail du mentoré :

- L'entraîneur que je veux être (section 2.2).

Faire les activités suivantes avec leur mentor dans le Cahier de travail du mentoré :

- Questions à poser après avoir été jumelé à un mentor (section 2.3);
- Test de mentorat (section 2.4);
- Définir une vision (section 2.5);
- Exercices de définition des objectifs (section 2.6);
- Élaborer un plan de mentorat (section 2.7).

Au cours de l'atelier

Au cours de l'atelier 2 : Préparer le terrain, les mentorés feront ce qui suit :

- Discuter du rôle du mentoré et de la façon d'être un mentoré efficace.
- Retour sur le devoir : Test de mentorat et attentes à l'égard du programme.
- Dans les salles secondaires, faire l'activité suivante du Cahier de travail du mentoré :
 - Discuter du rôle du mentoré et de la façon d'être un mentoré efficace.
 - Retour sur le devoir : Test de mentorat et attentes à l'égard du programme.
- Dans les salles secondaires, faire l'activité suivante du Cahier de travail du mentoré :

2.2 Préparation de l'atelier : L'entraîneur que je veux être

Vous devriez avoir une idée des points que vous pourriez améliorer maintenant que vous avez défini votre philosophie d'entraînement et évalué vos habiletés en tant qu'entraîneur. Veuillez utiliser les questions ci-dessous pour décrire l'entraîneur que vous voulez être.

L'entraîneur que je veux être est comme suit :

Voici mes principaux objectifs pour devenir l'entraîneur que je veux être :

Je prévois atteindre ces objectifs par les moyens suivants :

Quand je prendrai ma retraite de l'entraînement, je veux qu'on se souvienne de moi pour les points suivants :

Référence : page 28, Guide pour mentoré

2.3 Préparation de l'atelier : Questions à poser après avoir été jumelé à un mentor

Allez à la page 30 du Guide pour mentoré où se trouve la section Faites l'expérience : Questions à poser après avoir été jumelé à un mentor. Lisez les questions avec votre mentor et inscrivez vos réponses ci-dessous.

Avons-nous des intérêts communs?

Est-ce que je pourrais travailler aisément avec cette personne?

Mon mentor est-il intéressé par mes objectifs de carrière?

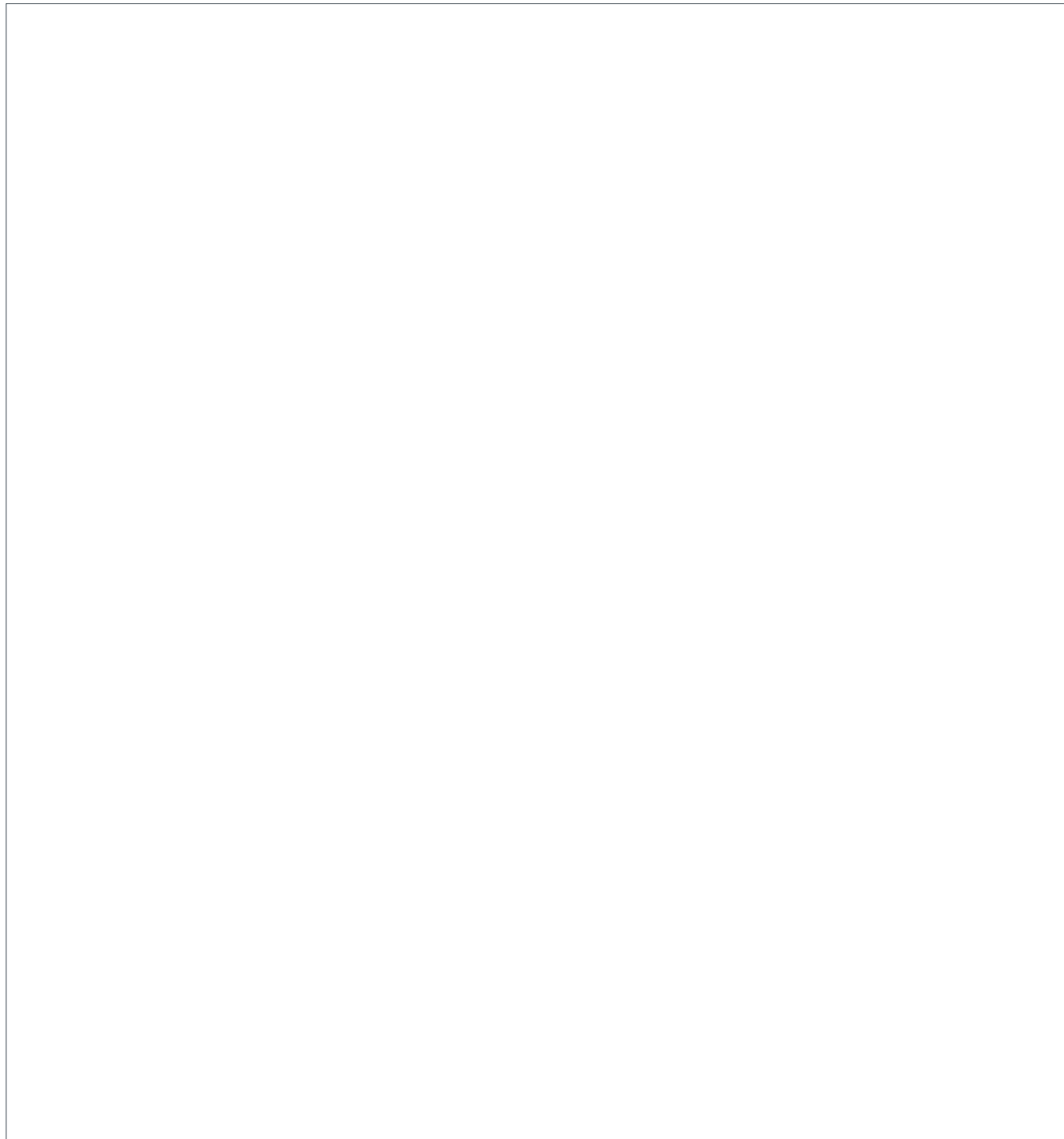
Quelles sont les caractéristiques à rechercher chez mon mentor?

Est-il possible d'avoir plusieurs mentors?

Référence : page 30, Guide pour mentoré

2.4 Préparation de l'atelier : Test de mentorat

Allez à la page 31 du Guide pour mentoré où se trouve la section Faites l'expérience : Test de mentorat. Répondez au jeu-questionnaire avec votre mentor, puis consultez le corrigé. Prenez un moment pour réfléchir à toutes les attentes ou présuppositions que vous aviez avant de commencer le programme de mentorat. Discutez de vos présuppositions et de vos attentes avec votre mentor afin de favoriser une communication ouverte et assurer que vos attentes respectives se rejoignent.



Reference: page 33, Mentee Guide

2.5 Préparation de l'atelier : Définir une vision

Après avoir lu la page 33 du Guide pour mentoré sur la définition d'une vision, suivez les quatre étapes pour vous prêter à l'exercice. Allez à la page 34 du Guide pour mentoré où se trouve la section Faites l'expérience : Quelques questions pour vous aider à établir un rapport avec votre mentor. Ces questions vous aideront également à définir un énoncé de vision provisoire.

Énoncé de vision provisoire :

Après avoir défini votre énoncé de vision provisoire, allez à la page 34 du Guide pour mentoré où se trouve la section Points clés : Aide-mémoire pour formuler une vision. Utilisez cette liste de vérification pour revenir sur votre énoncé de vision provisoire. Vérifiez que votre énoncé de vision répond aux critères énumérés et apportez les modifications nécessaires, le cas échéant.

Énoncé de vision :

Référence : pages 33 et 34, Guide pour mentoré

2.6 Préparation de l'atelier : Exercices de définition des objectifs

Allez à la page 36 du Guide pour mentoré où se trouve la section Faites l'expérience : Exercices de définition des objectifs. Établissez vos objectifs pour votre expérience de mentorat dans les encadrés ci-dessous. Après avoir établi chaque objectif, déterminez s'il s'agit d'un objectif de performance ou d'apprentissage, puis les actions que vous devez entreprendre pour l'atteindre. Utilisez le modèle de plan d'action pour déterminer les comportements, les attitudes et les actions nécessaires pour atteindre vos objectifs.

Remue-méninges sur vos objectifs d'apprentissage et de performance

Objectif 1 :

Performance ou apprentissage :

Actions :

Objectif 2 :

Performance ou apprentissage :

Actions :

Objectif 3 :

Performance ou apprentissage :

Actions :

Objectif 4 :

Performance ou apprentissage :

Actions :

Objectif 5 :

Performance ou apprentissage :

Actions :

Objectif 6 :

Performance ou apprentissage :

Actions :

Objectif 7 :

Performance ou apprentissage :

Actions :

Objectif 8 :

Performance ou apprentissage :

Actions :

Référence : page 36, Guide pour mentoré

Plan d'action

Date :	Comportements :	Actions :

Référence : page 37, Guide pour mentoré

2.7 Préparation de l'atelier : Élaborer un plan de mentorat

Date:	Nom du mentoré :	Nom du mentor :
-------	------------------	-----------------

Vision commune du partenariat :

Déroulement

Durée du partenariat officiel :

Fréquence des rencontres :

Hebdomadaire Bimensuelle (toutes les deux semaines) Mensuelle

Préférences de communication	Communication par courriel Adresse de courriel :	Communication par téléphone Numéro de téléphone :
Préférences en vue des rencontres	Disponibilités la semaine : Matins : Soirs : Jour et heure de préférence :	Disponibilités la fin de semaine : Matins : Soirs : Jour et heure de préférence :

Lignes directrices du partenariat

Pour chacun des points ci-dessous, déterminez ensemble vos parties respectives.

Comportements attendus du mentor :

Comportements attendus du mentoré :

Besoins du mentor :

Besoins du mentoré :

Rôles et responsabilités du mentor :

Rôles et responsabilités du mentoré :

Stratégies pour gérer les conflits qui pourraient survenir :

Objectifs clés de l'expérience de mentorat

(incluant la date de fin prévue et les actions nécessaires pour atteindre l'objectif)

Objectifs d'apprentissage

Objectifs de performance

Indicateurs de réussite ou critères de mesure :

Obstacles possibles :

Actions suggérées pour prévenir et gérer les obstacles :

Planification et organisation :

Préparation de l'ordre du jour de la rencontre :

Mentoré Mentor

La mentoré doit présenter un rapport d'activité avant chaque rencontre :

Oui Non

Autres commentaires :

Signatures de l'entente

Signature du mentoré

Signature du mentor

Référence : pages 37 à 40, Guide pour mentoré

2.8 Activité de l'atelier : Exercice de réseautage

Apprenez à connaître les membres de votre réseau de pairs et de votre mentor :

- Dressez la liste des personnes avec qui vous souhaitez réseauter (p. ex. les entraîneurs, les administrateurs de sport);
- Indiquez où vous pouvez rencontrer ces personnes (p. ex. lors de rencontres formelles ou informelles);
- Réfléchissez à ce que vous aimeriez apprendre de ces personnes (p. ex. des habiletés, des conseils en matière de carrière, des expériences personnelles, des ressources utiles);
- Présentez cette liste à votre mentor pour obtenir son avis et planifier la suite des choses.

Qui aimerais-je rencontrer dans mon réseau de pairs?	Où voudrais-je les rencontrer?	Où voudrais-je les rencontrer?

Voici des exemples de questions qui peuvent faciliter vos conversations lorsque vous rencontrez une nouvelle personne :

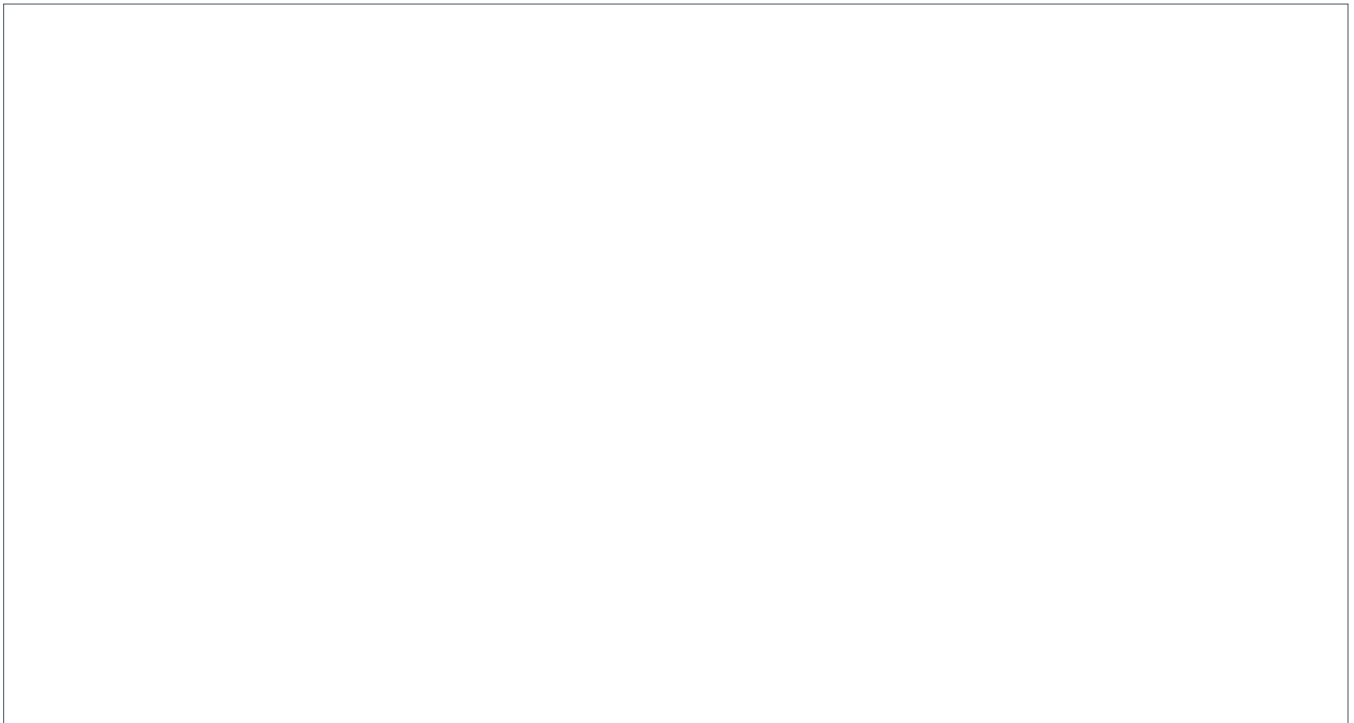
- Quelle personne vous a le plus aidé à devenir entraîneur?
- Quelle personne vous a le plus aidé à réussir dans le domaine de l'entraînement?
- Quels sont les défis auxquels vous avez dû faire face pour arriver là où vous êtes aujourd'hui? Comment avez-vous surmonté ces défis?
- Existe-t-il des associations, des organisations professionnelles ou des ressources qui ont été essentielles à votre réussite en tant qu'entraîneur?
- Quelles ressources utilisez-vous pour obtenir des renseignements ou des conseils pour améliorer votre pratique d'entraîneur?

Référence : page 47, Guide pour mentoré

Notes sur la formation



Après cet atelier, j'aimerais poser les questions suivantes à mon mentor :



Atelier 3 : Travailler en commun

3.1 Survol de l'atelier

Préparation en vue de l'atelier

Avant l'atelier 3 : Travailler en commun les mentorés doivent faire ce qui suit :

Lire les pages 41 à 64 du Guide pour mentoré.

Communiquer avec leur entraîneur mentor et réfléchir à l'atelier et aux activités qui précèdent :

- Lire les pages 46 et 47 du Guide pour mentoré.
- Passer en revue et faire les ajouts nécessaires à l'activité Exercice de réseautage à la section 2.8 du Cahier de travail du mentoré.

Faire les activités suivantes avec leur mentor dans le Cahier de travail du mentoré :

- Obstacles et facilitateurs (section 3.2);
- Discuter des conflits ou des défis avec le mentor (section 3.3).

Pendant l'atelier

Au cours de l'atelier 3 : Travailler en commun les mentorés doivent faire ce qui suit :

- Réfléchir aux points suivants :
 - Est-ce qu'ils se sentent efficaces dans leur rôle de mentoré? Pourquoi?
 - Est-ce qu'ils obtiennent ce qu'ils veulent du programme?
- Revenir sur les lectures et les activités à faire en devoir.
- Faire l'activité suivante du Cahier de travail du mentoré :
- Faciliter la réflexion (section 3.4).
 - Facilitating reflection (section 3.4)

3.2 Préparation de l'atelier : Obstacles et facilitateurs

Discussion sur les obstacles et les facilitateurs

Réfléchissez aux obstacles que vous avez connus en tant qu'entraîneur dans le sport. Les obstacles les plus courants sont la précarité d'emploi, les salaires bas, le manque de temps, les stéréotypes, le harcèlement en milieu de travail, la réticence de l'employeur à engager une équipe d'entraîneurs diversifiée ainsi que le manque de recrutement, de réseautage et de soutien.

En groupe, discutez des stratégies permettant de surmonter ces obstacles ou de les atténuer. Si vous avez déjà eu ces obstacles, feriez-vous quelque chose de différent s'ils se présentaient à nouveau?

Quels obstacles avez-vous connus en tant qu'entraîneur dans le sport?	Comment avez-vous surmonté ces obstacles lorsqu'ils se sont manifestés?	Feriez-vous quelque chose de différent si ces obstacles se présentaient à nouveau?

Voici d'autres questions ouvertes pour favoriser la communication :

- Quel a été le plus grand obstacle que vous avez affronté dans votre carrière en tant qu'entraîneur?
- Avez-vous déjà été témoin ou victime d'un traitement inéquitable envers les femmes dans le milieu sportif? Si oui, comment avez-vous fait face à cette situation?
- Quels conseils avez-vous pour négocier un salaire d'entraîneur approprié?
- Quelles devraient être mes attentes sur le plan de la conciliation travail-vie personnelle? Avez-vous des conseils?
- Quels conseils avez-vous à donner pour briser certains stéréotypes?

Référence : page 46, Guide pour mentoré

3.3 Préparation de l'atelier : Discuter des conflits ou des défis avec votre mentor

Dans le cas où vous envisagez de discuter d'un problème avec votre mentor, la méthode appelée ECESA peut vous être utile. La méthode ECESA peut vous aider à entamer la conversation pour aborder un problème avec votre mentor. La voici :

Énoncé d'ouverture :	J'ai un problème/un défi...
Comportement : (précisez le problème ou le comportement)	Quand...
Effet : (décrivez les effets sur vous)	Parce que...
Sentiments : (exprimez vos sentiments ou vos émotions)	Je ressens...
Action :	Pourrions-nous discuter de cette question ou de ce défi ensemble? J'aimerais trouver une solution avec vous.

Dans la méthode ECESA, il est important pour vous de :

- Reconnaître la réaction et le point de vue de votre mentor (p. ex. ses sentiments, ses problèmes et les raisons de son comportement);
- Trouver un terrain d'entente avec votre mentor;
- Collaborer pour résoudre le problème ou surmonter le défi.

Référence : page 49, Guide pour mentoré

3.4 Activité de l'atelier : Faciliter la réflexion

Réfléchissez à votre expérience de travail avec votre mentor jusqu'à présent et profitez des activités en groupe pour raconter vos expériences d'apprentissage.

Le modèle de réflexion critique DEAL

Le modèle de réflexion critique DEAL comporte trois grands volets :

1. Décrire votre expérience;
2. Examiner votre expérience en portant une attention particulière aux liens entre les objectifs établis et la réalité du terrain;
3. Articuler les leçons transmises et les mesures à prendre.

Décrire votre expérience	<ul style="list-style-type: none">• Que s'est-il produit?• Où et quand l'expérience d'apprentissage a-t-elle eu lieu?• Y avait-il d'autres personnes? Si oui, qu'ont fait ces personnes?
Examiner votre expérience	<ul style="list-style-type: none">• Quels objectifs, actions ou résultats est-ce que j'essayais d'atteindre?• Quelles étaient mes présuppositions ou attentes prédéterminées?• Quels sont mes traits de personnalité ou mes capacités qui ont contribué à ma réussite dans cette expérience d'apprentissage?• Quels problèmes ou défis ai-je eus?• Comment me suis-je sentie dans cette expérience?
Articuler les leçons transmises (les apprentissages)	<ul style="list-style-type: none">• Qu'est-ce que j'ai appris sur moi personnellement grâce à cette expérience?• Qu'est-ce que j'ai appris sur moi professionnellement grâce à cette expérience?• Que vais-je faire grâce à cet apprentissage?

(adaptation d'Ash & Clayton, 2009a, 2009b, 2009c)

Mes notes :

Référence : page 43, Guide pour mentoré

Le modèle ESOR

Le modèle ESOR comporte quatre volets essentiels pour guider la réflexion : établir les objectifs, s'assurer que les objectifs sont réalistes, Observer les possibilités et réaliser les actions.

Établir les objectifs	<ul style="list-style-type: none">• Quels sont les prochains objectifs à court et à long terme sur lesquels vous aimeriez vous concentrer?• Ces objectifs sont-ils stimulants?• Avez-vous consigné vos objectifs?
S'assurer que les objectifs sont réalistes	<ul style="list-style-type: none">• Que pensez-vous des objectifs que vous avez établis?• Vous sentez-vous motivé à atteindre ces objectifs?• À quel point avez-vous confiance d'atteindre ces objectifs?
Observer les possibilités	<ul style="list-style-type: none">• Comment décomposer cet objectif en sous-objectifs plus petits et plus faciles à gérer?
Réaliser les actions	<ul style="list-style-type: none">• Quels comportements ou actions sont nécessaires pour atteindre vos objectifs?• De quelles ressources et quels soutiens supplémentaires pourriez-vous avoir besoin pour atteindre vos objectifs?

(adaptation de Whitmore, 1992)

Mes notes :

Reference: page 46, Mentee Guide

La méthode des 5 C

La méthode des 5 C est un modèle de réflexion fondé sur cinq composantes : le contact, la contemplation, la correction du cap, le compliment et la célébration.

Le contact a trait à la qualité de la relation avec votre mentor	<ul style="list-style-type: none">• Comment évaluez-vous la relation établie jusqu'ici avec votre mentor?• Quels sont les aspects les plus positifs de votre relation avec votre mentor?• Quelles sont les mesures à prendre pour renforcer davantage votre relation de mentorat?
La contemplation consiste à réfléchir au plan de mentorat et aux progrès accomplis	<ul style="list-style-type: none">• Quels objectifs établis dans votre plan de mentorat avez-vous atteints jusqu'à présent?• Quels objectifs établis dans votre plan de mentorat vous reste-t-il à atteindre?• Y a-t-il des objectifs que vous devez élargir, préciser ou éliminer?• Y a-t-il de nouveaux objectifs que vous aimeriez établir?
La correction de cap consiste à réfléchir aux actions à poser afin de surmonter les obstacles	<ul style="list-style-type: none">• Y a-t-il des comportements, des actions ou des attitudes que vous devez affiner ou modifier pour pouvoir atteindre vos objectifs?• Quels défis pourraient survenir et entraver votre progression?
La congratulation encourage l'intégration de rétroaction régulière sur les réussites :	<ul style="list-style-type: none">• Quelle a été votre plus grande réussite en tant que mentoré jusqu'à présent?• Quelle situation vous a poussé à sortir de votre zone de confort?• Comment avez-vous élargi vos habiletés et appris quelque chose de nouveau sur vous-même?
La célébration consiste à réfléchir à vos réussites à mesure que vous progressez dans le mentorat	<ul style="list-style-type: none">• Quelles mesures avez-vous prises avec votre mentor pour faire le suivi de vos succès et les célébrer?• Qu'a fait votre mentor pour célébrer vos succès dans le partenariat?• Qu'avez-vous fait pour célébrer les succès de votre mentor dans le partenariat?

(adaptation de Allen, 2015)

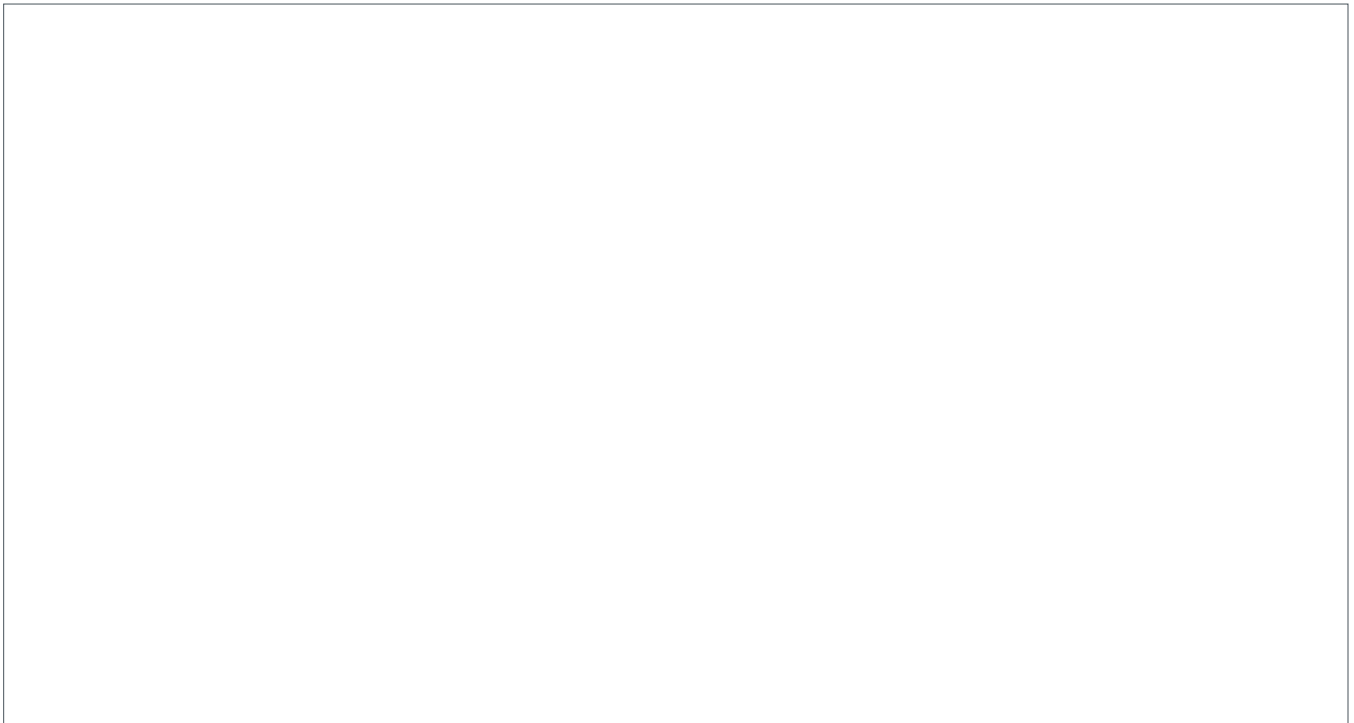
Mes notes :

Référence : page 43, Guide pour mentoré

Notes sur la formation



Après cet atelier, j'aimerais poser les questions suivantes à mon mentor :



4 Conclusion et évaluation

Félicitations, vous avez terminé la Formation pour des mentorés efficaces!

Lorsqu'ils sont prêts à conclure leur expérience de mentorat, les mentorés doivent faire ce qui suit :

Lire les pages 50 à 64 du Guide pour mentoré.

Avec leur mentor, faire les activités suivantes du Cahier de travail du mentoré :

- Revenir sur le plan de mentorat (section 4.1);
- Évaluer son développement personnel et professionnel (section 4.2);
- Évaluer le mentorat (section 4.3);
- Sur la voie de l'éducation et de la formation continue (section 4.4).

N'oubliez pas de célébrer les efforts que vous avez investis dans votre perfectionnement professionnel en participant à cette formation. Vous ajoutez à cet investissement en participant au programme de mentorat!

Rendez-vous au <https://coach.ca/fr>, le centre de ressources et d'information pour les entraîneurs au Canada. Créez gratuitement un compte dans le Casier pour accéder à de précieux modules de formation en ligne, être à l'affût des formations pour les entraîneurs et obtenir des conseils pratiques sur l'entraînement de l'Association canadienne des entraîneurs.

4.1 Revenir sur le plan de mentorat

Objectif de mentorat	Réalisé	Non réalisé	Résumé des preuves
Objectif 1 :			
Objectif 2 :			
Objectif 3 :			
Objectif 4 :			

Objectif de mentorat	Réalisé	Non réalisé	Résumé des preuves
Objectif 5 :			
Objectif 6 :			
Objectif 7 :			
Objectif 8 :			

Référence : page 51, Guide pour mentoré

4.2 Évaluer son développement personnel et professionnel

Catégorie d'habiletés	Force Comment vous êtes-vous amélioré depuis le début du mentorat?	Points à améliorer Comment pouvez-vous continuer à vous améliorer?
Gestion du temps <ul style="list-style-type: none">• À l'heure pour les entraînements, termine l'entraînement à l'heure, utilise le temps d'entraînement de manière efficace• Gère bien son temps pour accorder suffisamment d'attention à tous les athlètes• Gère les tâches administratives• Concilie les obligations personnelles et professionnelles		
Occasions d'apprendre <ul style="list-style-type: none">• Apprend des succès et des échecs• Cherche à obtenir de la rétroaction et trouver des occasions de s'améliorer• Cherche continuellement des occasions de perfectionnement professionnel• Établit des objectifs d'apprentissage• Cherche du soutien auprès des autres		

Catégorie d'habiletés	Force Comment vous êtes-vous amélioré depuis le début du mentorat?	Points à améliorer Comment pouvez-vous continuer à vous améliorer?
<p>Interactions interpersonnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soulève des questions d'importance pour les entraîneurs • Propose de nouvelles idées • Interagit avec les personnes importantes pour le perfectionnement et l'avancement de carrière • Communique et gère les conflits efficacement 		
<p>Avancement des entraîneurs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encourage davantage de personnes à devenir entraîneurs • Soutient les autres entraîneurs • Travaille activement à accroître la diversité au sein de la profession d'entraîneur (par le militantisme et la sensibilisation) 		

Référence : page 52, Guide pour mentoré

4.3 Évaluer le mentorat

Faites les activités d'évaluation suivantes aux pages 57 à 59 du Guide pour mentoré et réfléchissez aux résultats dans les espaces à cet effet :

S'auto-évaluer en tant que mentoré

Évaluer votre mentor

Évaluer le programme de mentorat

Référence : pages 57 et 59, Guide pour mentoré

4.4 Sur la voie de la formation continue

Prenez un moment pour réfléchir à votre expérience en tant que mentoré et à l'aspect de votre pratique d'entraîneur qui a le plus changé grâce au mentorat. En fonction de ce que vous avez appris, remplissez la fiche d'actions suivante :

Je vais commencer...

Je vais arrêter...

Je vais continuer...

a) Quels sont vos objectifs de carrière d'entraîneur à court terme (un à deux ans)?

b) Quels sont vos objectifs de carrière d'entraîneur à long terme (cinq à dix ans)?

c) Quelles aptitudes vous faut-il développer afin d'atteindre ces objectifs?

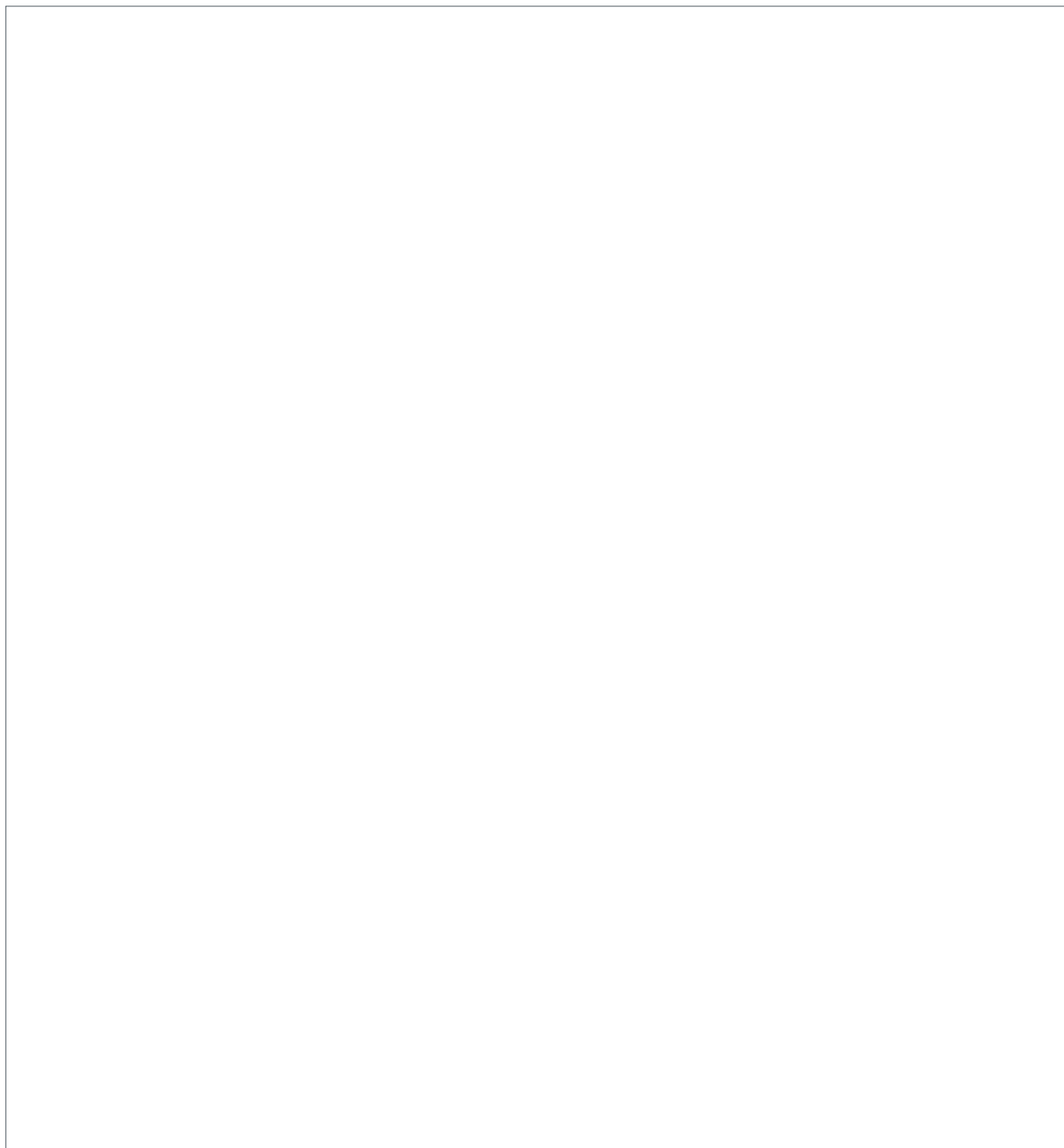
d) Sur qui ou sur quoi pouvez-vous compter pour vous aider à atteindre ces objectifs?

Référence : page 60, Guide pour mentoré

Notes sur la formation



Notes sur la formation

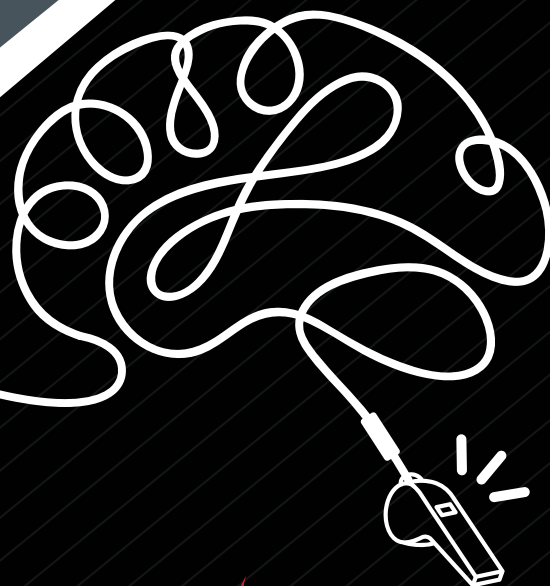


La santé mentale *dans le sport*

Promouvoir le bien-être des entraîneurs et participants

Explorez les fondements de la santé mentale et apprenez comment favoriser le bien-être des participants et entraîneurs.

Visitez coach.ca/SMDS pour en savoir plus



coach.ca

Coaching Association of Canada
Association canadienne des entraîneurs



Visitez coach.ca, la source incontournable d'information et de ressources pour les entraîneurs du Canada. Consultez votre relevé dans le Casier, découvrez des formations en ligne enrichissantes et obtenez des conseils pratiques de l'Association canadienne des entraîneurs.