

Guide pour la mise en place du mentorat actif





Auteures

Élise Milot

Professeure en travail social à l'Université Laval
Chercheure régulière au CIRRIIS et au CREGÉS

Laurence Ouellet

Auxiliaire de recherche à la Chaire Autodétermination et Handicap
Université du Québec à Trois-Rivières

Bertille Marthouret

Étudiante à la maîtrise en travail social à l'Université Laval

Avec la précieuse collaboration de :

Monique Maltais

Représentante du Regroupement québécois du parrainage civique

Francine Ducasse

Intervenante sociale au Centre de parrainage civique de Québec

Nous tenons également à remercier Émy Coiteux, Romane Couvrette et Marie Grandisson qui ont contribué à l'élaboration des premières versions de ce guide.

Pour citer ce document :

Milot, É., Ouellet, L. et Marthouret, B. (2025). Guide pour la mise en place du mentorat actif (3e édition). <https://autodetermination.ca/outils/>

Vous avez des questions? Écrivez-nous! elise.milot@tsc.ulaval.ca



Table des matières

04 | À propos de ce guide

05 | Qu'est-ce que le mentorat actif?

07 | Soutien à l'inclusion grâce à l'implication de membres des groupes

11 | Participation communautaire et inclusion sociale

Étapes

12 | Étape 1 Identification de la coordonnatrice

13 | Étape 2 Sollicitation auprès de milieux de loisirs ou de bénévolat

16 | Étape 3 Recrutement de personnes ayant une DI

18 | Étape 4 Choix d'une activité

20 | Étape 5 Identification de la pratique à mettre en place

22 | Pratique A

26 | Pratique B

30 | Pratique C

34 | Étape 6 Diminution graduelle du soutien offert

35 | Étape en continu : Collaboration avec l'entourage des personnes

36 | Conclusion

37 | Partenaires

38 | Annexe 1: Retombées du programme australien de mentorat actif

39 | Annexe 2: Étapes d'implantation du mentorat actif

40 | Annexe 3: Matériel de formation



À propos de ce guide

La participation des personnes âgées ayant une déficience intellectuelle (DI) à la vie de leur communauté est souvent compromise. Les études soulignent que ces personnes sont particulièrement sujettes à vivre de l'isolement social. Le mentorat actif représente une approche prometteuse pour favoriser l'inclusion sociale des personnes âgées ayant une DI à travers leur avancée en âge (voir Annexe 1).

Ce guide a été développé dans le cadre d'une recherche-action menée avec des organismes de parrainage civique québécois qui ont implanté le mentorat actif. Son contenu s'appuie sur les apprentissages acquis lors de la mise en place de cette nouvelle pratique. Tous les organismes qui soutiennent l'inclusion sociale des personnes ayant une DI peuvent s'inspirer de ce guide.

Objectif du guide

Ce guide vise à décrire les différentes étapes pour mettre en place le mentorat actif (voir Annexe 2) ainsi que le rôle des différentes personnes impliquées.

À qui ce guide est-il destiné ?

Ce guide a été conçu pour toutes les personnes pouvant être intéressées par la mise en place du mentorat actif, soient :

- Les personnes intervenantes sociales;
- Les responsables d'une activité de loisir ou de bénévolat ou les membres qui y participent;
- Les amies et les amis;
- Les personnes ayant une DI et leurs proches.

Qu'est-ce que le mentorat actif?

Le mentorat actif est une stratégie qui vise à soutenir la participation de personnes vieillissantes ayant une DI à des activités dédiées aux personnes âgées dans la communauté.

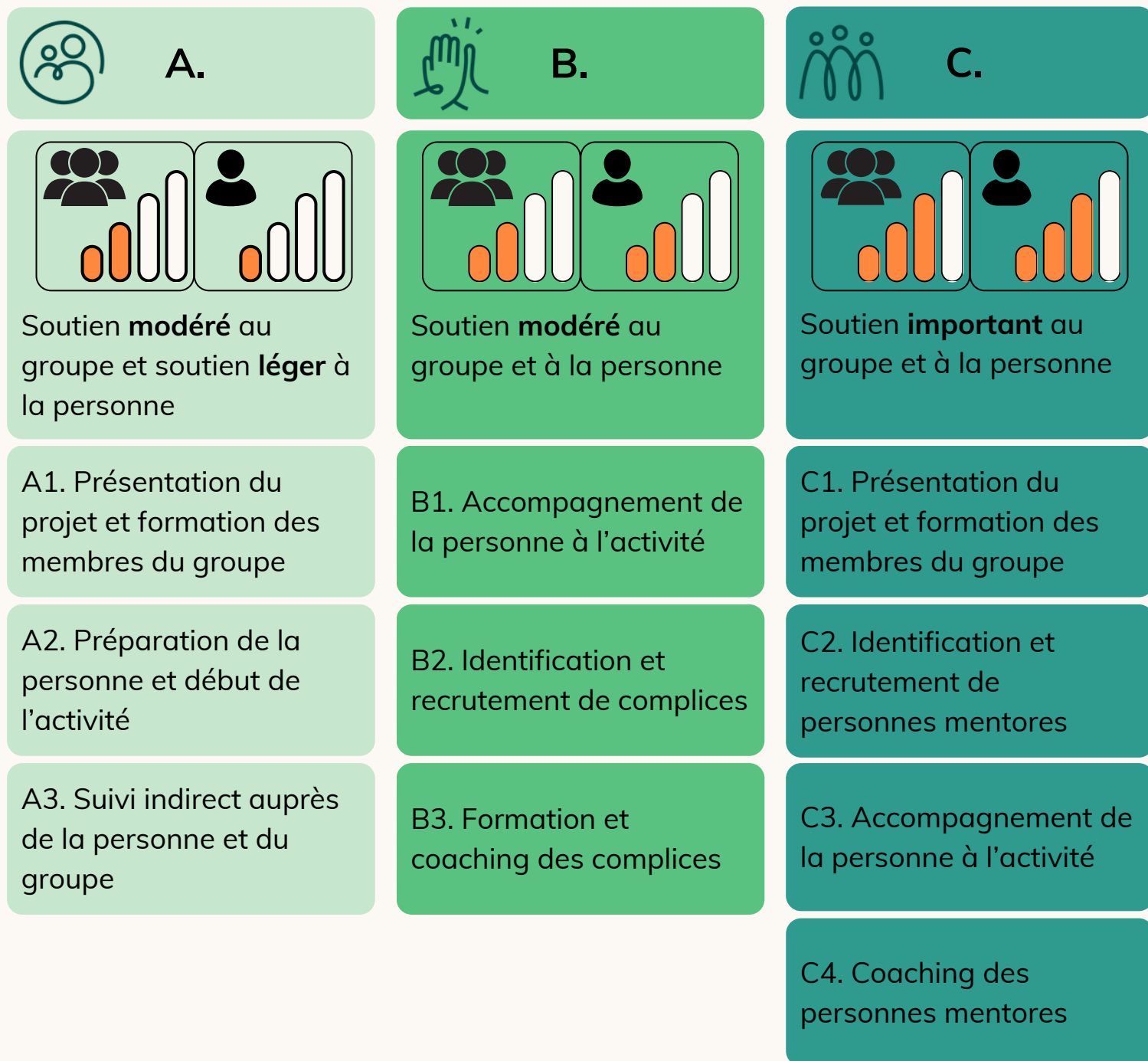
D'abord, la coordonnatrice* qui assure la mise en place du mentorat actif contacte différents milieux offrant des activités de loisirs ou de bénévolat dédiés aux personnes âgées afin de leur parler du mentorat actif et de ses implications et de sonder l'ouverture à inclure une personne ayant une DI.

Ensuite, parmi une liste d'activités proposée par la coordonnatrice à chaque personne ayant une DI intéressée, celle-ci est invitée à en sélectionner une qui est liée à ses intérêts (p. ex.: club de dards, activité de pétanque, ateliers de cuisine collective).

Par la suite, la coordonnatrice identifie l'une des trois pratiques à mettre en place selon les besoins de la personne ayant une DI et ceux du milieu de loisir ou de bénévolat ciblé. Le déploiement de chaque pratique implique la formation de membres du groupe afin qu'ils soutiennent la participation de la personne ayant une DI à l'activité et, de façon plus ou moins formelle, sa pleine inclusion sociale.

*Nous avons fait le choix d'utiliser le féminin pour référer à la personne qui assure la coordination du mentorat actif, sans discrimination en vertu du genre, étant donné la surreprésentation des femmes en intervention communautaire.

Les pratiques se distinguent selon le **degré d'intensité de soutien** offert aux membres du groupe et à la personne ayant une DI tel qu'illustré dans cette figure.



Soutien à l'inclusion grâce à l'implication de membres du groupe

Pour soutenir la réelle participation de la personne ayant DI à une activité, des personnes membres des groupes ciblés qui semblent avoir une ouverture à lui offrir du soutien sont recrutées, accompagnées et formées par la coordonnatrice pour exercer différents rôles. Ces membres offrent leur soutien bénévolement à la personne ayant une DI lors de l'activité réalisée ensemble.

Pourquoi miser sur les membres du groupe?

Les membres du groupe connaissent bien le milieu où se pratique l'activité ainsi que les autres personnes qui y sont engagées. Les membres peuvent donc plus facilement y favoriser la participation d'une personne ayant une DI, tout en réalisant également l'activité.

Qui sont ces membres?

Selon l'intérêt des membres du groupe et selon les besoins de la personne ayant une DI, il peut s'agir de personnes mentores, de complices ou de personnes-ressources*. Ces personnes veillent à favoriser la participation active de l'adulte ayant une DI à l'activité tout en facilitant les rencontres positives entre l'adulte et les autres membres du groupe.

*En plus de ces membres des groupes, toutes les personnes engagées dans la démarche d'inclusion de la personne ayant une DI à une activité de loisir ou de bénévolat dans sa communauté peuvent aussi favoriser son inclusion (p. ex. : personne intervenante ou personne responsable du milieu résidentiel).



Les personnes-ressources - pratique A

Certaines personnes ayant une DI ont des besoins de soutien moins importants et sont plus rapidement à l'aise dans la réalisation de l'activité. Elles pourraient alors exprimer ne pas souhaiter le soutien de personnes mentores ou de complices et être rapidement aptes à poursuivre l'activité sans l'accompagnement de la coordonnatrice. Dans un tel cas, il est suggéré de se tourner vers la **pratique A** et de s'assurer que des personnes bienveillantes sont sur place pour offrir du soutien de façon ponctuelle à la personne ayant une DI au besoin (p. ex. : une personne bénévole responsable). Ces personnes sont des **personnes-ressources**.



Les complices - pratique B

Lorsque les besoins de soutien sont moins importants chez la personne ayant une DI, il peut être indiqué de cibler la **pratique B** et d'identifier des **personnes complices**. Celles-ci offrent une présence bienveillante lors de la réalisation de l'activité et s'assurent que la personne ayant une DI y participe de façon naturelle.




Les personnes mentores - pratique C

Certaines personnes ayant une DI ont besoin de plus de soutien pour participer pleinement à l'activité. Dans un tel cas, il peut être judicieux d'opter pour la **pratique C** et de cibler des **personnes mentores** pour offrir le soutien requis. Les personnes mentores peuvent, par exemple, accueillir la personne lors de son arrivée à l'activité en transport adapté et s'assurer qu'elle comprend bien les règles de l'activité réalisée. Les personnes mentores doivent également demeurer plus attentives aux besoins de la personne ayant une DI tout au long de l'activité.



Les membres du groupe formés pour soutenir l'inclusion de la personne ne sont pas des personnes intervenantes sociales. Ainsi, leur rôle n'est pas d'intervenir auprès de la personne ayant une DI, mais bien d'assurer une présence bienveillante lors de la réalisation de l'activité et de faciliter sa participation.*



*Note : Il est essentiel de porter une attention particulière à la façon de présenter le rôle de personne mentore, de complice ou de personne-ressource aux membres ciblés, car l'impression d'une prise en charge trop importante pourrait décourager leur implication. Il est suggéré de leur :

- souligner que l'implication attendue se veut minimale;
- rappeler que ce rôle est partagé entre les membres du groupe;
- préciser que la coordonnatrice demeure disponible pour toutes questions.

Comme personne mentore, complice ou personne-ressource, il faut* :

- Avoir une aisance à effectuer l'activité;
- Avoir une facilité à aller vers les autres;
- Être présente aux mêmes moments que la personne ayant une DI lors de la tenue de l'activité;
- Avoir une attitude positive envers l'inclusion de la personne (p. ex. accueil, ouverture à la différence, respect de ses capacités et de son rythme);
- Partager des intérêts avec celle-ci;
- Avoir un bon sens de l'observation et une bonne écoute;
- Ne pas planifier quitter le groupe.

*Note : Bien que les personnes extraverties puissent parfois être plus spontanément ciblées pour exercer l'un des rôles ciblés, il importe aussi de penser aux personnes plus discrètes au sein du groupe. Celles-ci peuvent effectivement avoir un intérêt à favoriser l'inclusion de la personne ayant une DI et posséder les qualités recherchées pour assumer ce rôle avec succès.

À garder en tête !

- Lorsque la personne ayant une DI réalise l'activité, il doit toujours y avoir **au moins une** personne membre du groupe formé (personne mentore, complice ou personne-ressource). Il est donc conseillé d'en recruter **au moins deux** par groupe au cas où l'une d'elles devait s'absenter. De plus, cela permet à chacun de partager ce rôle, tout en multipliant les occasions d'inclusion sociale proposées à la personne ayant une DI.
- Les membres du groupe qui soutiennent l'inclusion sociale
 - offrent leur aide à la personne ayant une DI lorsque nécessaire;
 - disposent d'une bonne connaissance du fonctionnement de l'activité, des règlements et de la dynamique du groupe;
 - font la promotion de la participation active de la personne ayant une DI à l'activité.



La participation communautaire et l'inclusion sociale

Le mentorat actif vise à favoriser la participation communautaire et l'inclusion sociale des personnes ayant une DI.

- La participation communautaire s'actualise lorsqu'une personne exerce un rôle valorisé dans un groupe ou lors d'activités organisées ou spontanées dans la communauté.
- L'inclusion sociale prend forme lorsqu'une personne ayant une DI participe à la vie de sa communauté et qu'elle bénéficie d'un réseau social satisfaisant et diversifié.

Pourquoi favoriser la participation communautaire et l'inclusion sociale?

Meilleur réseau social

La présence d'une personne dans des milieux accueillants « pour tous » et ouverts à la diversité peut favoriser le développement de relations sociales significatives et satisfaisantes. Participer à la vie de sa communauté permet de diversifier et de consolider son réseau social.

Sentiment d'appartenance accru

Une participation communautaire accrue peut aussi contribuer au développement d'un sentiment d'appartenance grâce au développement d'une nouvelle identité partagée avec les membres d'un groupe (p.ex.: comme personne sportive, artiste, bénévole).

Les étapes

1 Identification de la coordonnatrice

La coordonnatrice assure la mise en place du mentorat actif. Son rôle principal est de faire le pont entre les personnes ayant une DI, les personnes significatives dans leur vie, les responsables des milieux communautaires et les complices. Elle organise, soutient et prépare le terrain avec les responsables des activités ciblées avant l'arrivée de la personne ayant une DI. Elle assure aussi la formation des membres des groupes (personnes mentores, complices ou personnes-ressources) et peut aussi réaliser des activités de sensibilisation lors de la tenue des différentes activités.

La coordonnatrice est une intervenante rémunérée qui soutient chaque personne ayant une DI dans sa participation à l'activité ciblée.

Aptitudes à posséder

- Avoir des connaissances éprouvées sur son milieu, les ressources et les activités qui sont proposées sur le territoire;
- Avoir de la facilité à créer des liens;
- Posséder une connaissance de la réalité des personnes ayant une DI ou avoir de l'expérience auprès de celles-ci;
- Faire preuve d'ouverture d'esprit, de flexibilité et disposer d'une bonne capacité d'adaptation.

2

Sollicitation auprès de milieux de loisirs ou de bénévolat

Pour débiter, la coordonnatrice effectue différentes démarches pour créer une liste de milieux ouverts à l'inclusion d'une personne ayant une DI au sein de leurs activités de loisirs ou de bénévolat. Cette étape permet de faciliter le processus de sélection des activités une fois que les personnes ayant une DI sont ciblées.

Comment ?

D'abord, la coordonnatrice procède à des recherches pour identifier des milieux (p. ex.: par l'entremise des sites Web du 211, de la FADOQ, ou du Cercle des fermières) ainsi que des activités potentielles. L'observation des critères de sélection ci-dessous est aussi suggérée dans l'intention de faciliter des contacts réguliers lors de la réalisation d'une activité accessible et satisfaisante pour la personne ayant une DI. Or, l'important est de s'assurer que celle-ci se sent bien dans le groupe même si l'ensemble de ces critères ne sont pas respectés.



Critères dans la sélection des activités



Elles doivent se dérouler sur une base régulière durant l'année.



Elles ont lieu au même endroit et au même moment à chaque semaine.



Elles sont faciles d'accès en transport en commun ou en transport adapté, selon la réalité de la personne ayant une DI.



Elles sont gratuites ou à très faible coût.



Elles se déroulent de façon non compétitive*.

Les activités impliquant une compétition axée sur le pointage, comme une ligue de quilles, ou encore celles impliquant une forme de sélection, comme les auditions d'une chorale, sont déconseillées afin de prévenir toute situation pouvant faire vivre un échec à la personne.



Pendant ses recherches, la coordonnatrice note toutes les informations pertinentes pour permettre à la personne ayant une DI de faire un choix d'activité éclairé et correspondant à ses attentes et à ses disponibilités (p. ex.: horaire, coûts, adresse, groupe exclusivement genré). Un tableau conçu avec Excel ou Word peut faciliter la compilation des informations.

Nom de l'organisme	Mission	Activités proposées et description	Coûts	Contact	Adresse	Démarches effectuées et commentaires

Puis, la coordonnatrice contacte, par courriel ou par téléphone, les responsables des activités pour leur présenter le mentorat actif et valider leur ouverture à inclure une personne ayant une DI au sein de leur groupe.

Elle leur parle des trois pratiques possibles et leur transmet les documents explicatifs par courriel ou les réfère au site Web du mentorat actif. La coordonnatrice les invite à réfléchir à la pratique qui conviendrait le mieux au groupe tout en demeurant disponible pour répondre à leurs questions. Elle recontacte la personne responsable pour en discuter avec elle dans un autre temps.

Au besoin, la coordonnatrice peut également prévoir une visite des milieux pour y vérifier leur potentiel en matière d'inclusion et d'accessibilité.

À cette étape, il importe également de faire la promotion des retombées potentielles en matière d'inclusion sociale pour les personnes ayant une DI.

3

Recrutement de personnes ayant une DI

À cette étape, la coordonnatrice doit sélectionner des personnes ayant une DI qui pourront bénéficier d'un accompagnement dans le cadre du mentorat actif. Différents moyens peuvent être utilisés pour recruter des personnes ayant une DI, comme l'envoi d'une affiche de recrutement par courriel dans son réseau public et communautaire. Pour leur part, les organismes de parrainage civique impliqués dans la mise en place du mentorat actif ont recruté les personnes ayant une DI à partir de leur liste d'attente pour des services.



Comment ?

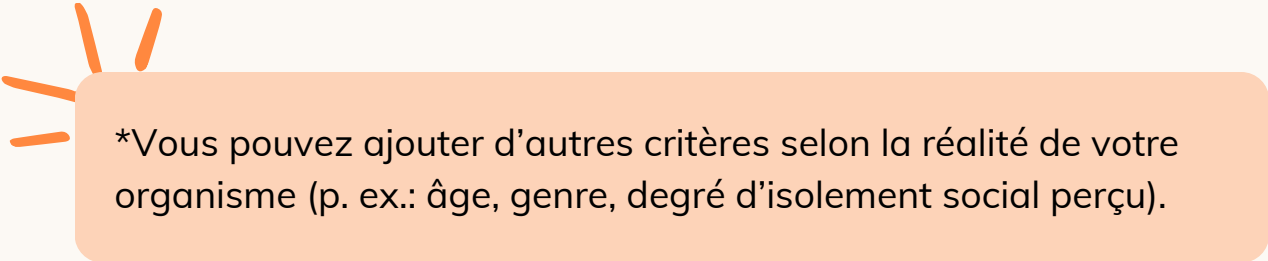
Plusieurs options s'offrent à la coordonnatrice pour recruter des personnes participantes. Elle peut rencontrer individuellement des personnes susceptibles d'être intéressées avec ou sans la présence de personnes significatives. Ensuite, elle peut aussi réunir plusieurs personnes ayant une DI lors d'une séance d'information pour présenter les composantes du programme et ses retombées potentielles.

Lors de la sélection des personnes, il est suggéré d'identifier certains critères de sélection.

Suggestions de critères*

Le mentorat actif est une stratégie développée pour les personnes âgées ayant une DI qui :

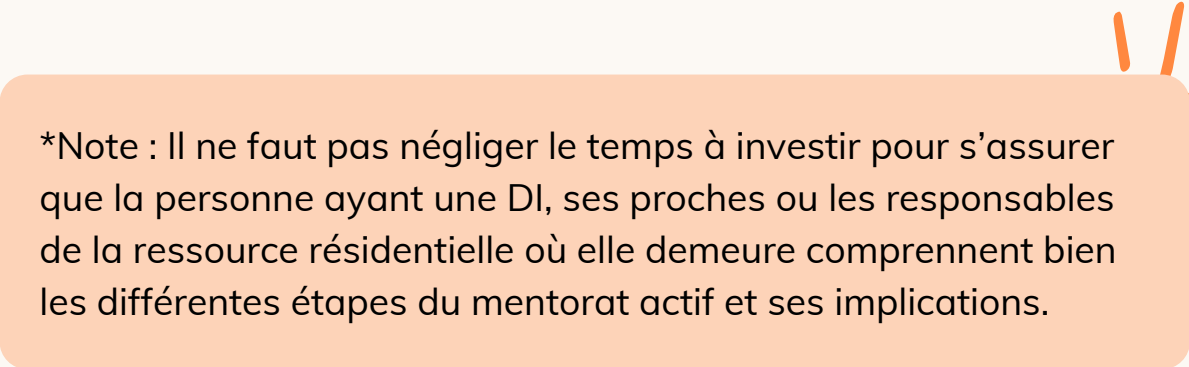
- Désirent aller vers des membres de la communauté qui ne présentent pas de DI et élargir leur réseau social;
- Veulent participer à une activité en groupe à chaque semaine;
- Sont en mesure de se déplacer de manière autonome (transport en commun ou transport adapté).



*Vous pouvez ajouter d'autres critères selon la réalité de votre organisme (p. ex.: âge, genre, degré d'isolement social perçu).

Une fois l'étape 3 terminée, les personnes ayant une DI recrutées pourraient, au besoin, être invitées à parcourir un formulaire d'engagement avec la coordonnatrice pour s'assurer qu'elles comprennent ce que leur implication suppose.

Puis, la coordonnatrice planifie alors une prochaine rencontre avec chaque personne qui pourra être accompagnée de ses proches pour entamer la prochaine étape.



*Note : Il ne faut pas négliger le temps à investir pour s'assurer que la personne ayant une DI, ses proches ou les responsables de la ressource résidentielle où elle demeure comprennent bien les différentes étapes du mentorat actif et ses implications.

3

Choix d'une activité

Pour faciliter le choix d'une activité accessible et d'intérêt pour chaque personne, une rencontre est à prévoir. Elle peut se réaliser dans un lieu informel (p.ex.: café, parc) ou au domicile de la personne. Si cette dernière le souhaite, une personne significative peut aussi être présente. Cette rencontre a deux objectifs, soit :

Objectif 1 : Faire un retour sur les composantes du mentorat actif et de sa visée tout en s'assurant de répondre à toutes les questions de la personne ayant une DI.

Objectif 2 : Connaître ses intérêts, ses passe-temps, ses forces et ses habiletés afin de cibler une activité adaptée et satisfaisante.

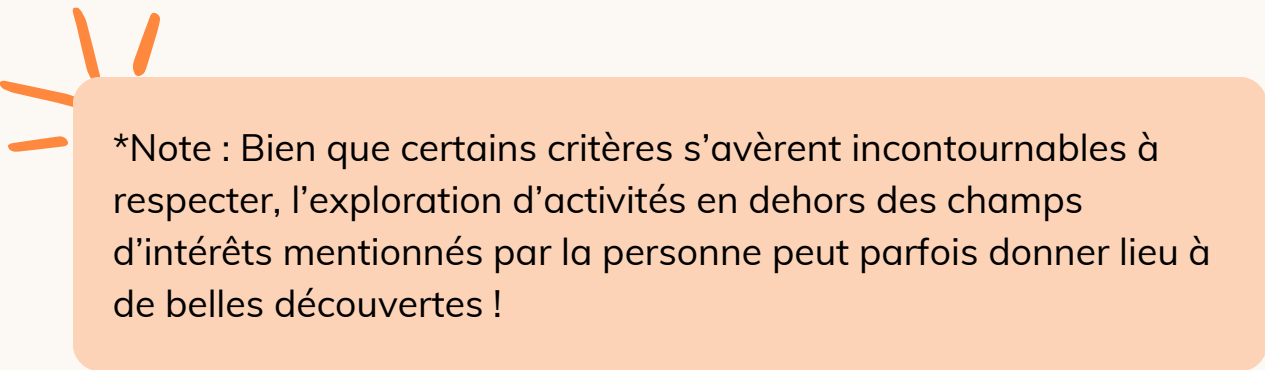
Différents critères doivent être pris en compte pour sélectionner l'activité idéale pour chaque personne. De plus, il est recommandé de se demander si certaines préféreraient participer à des groupes plus homogènes en termes de sexe, d'âge et/ou d'intérêts.

À cette fin, le **formulaire de référence** peut permettre de recueillir plusieurs informations d'intérêt.



Une fois que la coordonnatrice a fait un bon portrait de chaque personne, elle doit :

- Cibler des activités potentielles parmi la liste d'activités préalablement créée en considérant notamment le budget et les disponibilités de la personne*;
- Présenter ces activités à la personne ayant une DI, lui fournir les informations nécessaires et répondre à ses questions;
- Accompagner la personne ayant une DI dans le processus d'inscription à l'activité choisie.



*Note : Bien que certains critères s'avèrent incontournables à respecter, l'exploration d'activités en dehors des champs d'intérêts mentionnés par la personne peut parfois donner lieu à de belles découvertes !

Ensuite, chaque personne peut :

- Faire une première visite de l'activité ciblée avec la coordonnatrice et se présenter aux personnes membres du groupe;
- Essayer plusieurs activités afin de déterminer ce qui lui plaît. Il est possible de proposer à la personne de participer au moins deux fois à l'activité avant de déterminer si celle-ci correspond ou non à ses intérêts.

À cette étape, il est important de faire la promotion des retombées potentielles du mentorat actif auprès des membres du groupe.

5

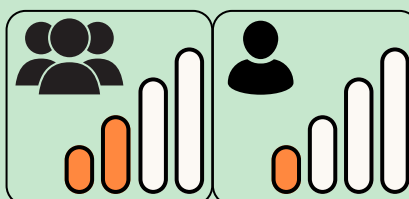
Identification de la pratique à mettre en place

Selon les besoins de la personne ayant une DI et ceux du milieu visé, la coordonnatrice identifie l'une des **3 pratiques** à mettre en place.



Pratique A

La **pratique A** s'adresse aux personnes ayant une DI qui nécessitent un léger soutien informel pouvant être offert par des **personnes-ressources**, comme un rappel ponctuel des consignes pour effectuer l'activité. Cette pratique implique la préparation préalable du milieu de loisirs ou de bénévolat et la participation de la personne à l'activité **sans** la présence de la coordonnatrice.



Soutien **modéré** au groupe et soutien **léger** à la personne



Pratique B

La **pratique B** concerne les personnes ayant une DI qui ont besoin d'un soutien modéré, comme une présence bienveillante et attentive pendant la durée de l'activité. Cette pratique implique l'accompagnement de la personne aux premières séances d'activités par la coordonnatrice ainsi que l'identification et la formation de **complices** parmi les membres du groupe.



Soutien **modéré** au groupe et à la personne



Pratique C

La **pratique C** est destinée aux personnes ayant une DI qui ont besoin d'un accompagnement **soutenu et régulier** tout au long de l'activité, comme un soutien constant pour suivre les consignes. Cette pratique combine les pratiques A et B. Elle implique la préparation préalable du milieu de loisirs ou de bénévolat, l'identification et la formation de **personnes mentores** ainsi que l'accompagnement de la personne aux premières séances d'activités par la coordonnatrice. Au besoin, les personnes mentores peuvent être recrutées à l'extérieur du groupe, mais leur accompagnement demeure circonscrit au moment de l'activité. En raison de l'accompagnement plus soutenu qu'elle suppose, cette pratique exige de procéder à la vérification des antécédents judiciaires des personnes mentores qui offriront leur soutien à la personne ayant une DI.



Soutien **important** au groupe et à la personne

*Note : Chaque pratique propose des lignes directrices qui peuvent être adaptées en fonction des besoins et de la réalité de chaque personne ayant une DI et des milieux ciblés.





Pratique A

A1. Présentation du projet et formation des membres du groupe

La coordonnatrice planifie une rencontre d'environ 1 heure avec les membres du groupe de l'activité ciblée pour leur présenter le mentorat actif avant l'arrivée de la personne ayant une DI ainsi que pour leur offrir une formation sur l'inclusion sociale et la DI. Cette rencontre peut avoir lieu avant, pendant ou après le moment où les activités régulières ont lieu et se tenir en 2 temps au besoin. La personne ayant une DI peut être présente. Cela dépend de sa préférence et de sa motivation.

Buts de la formation

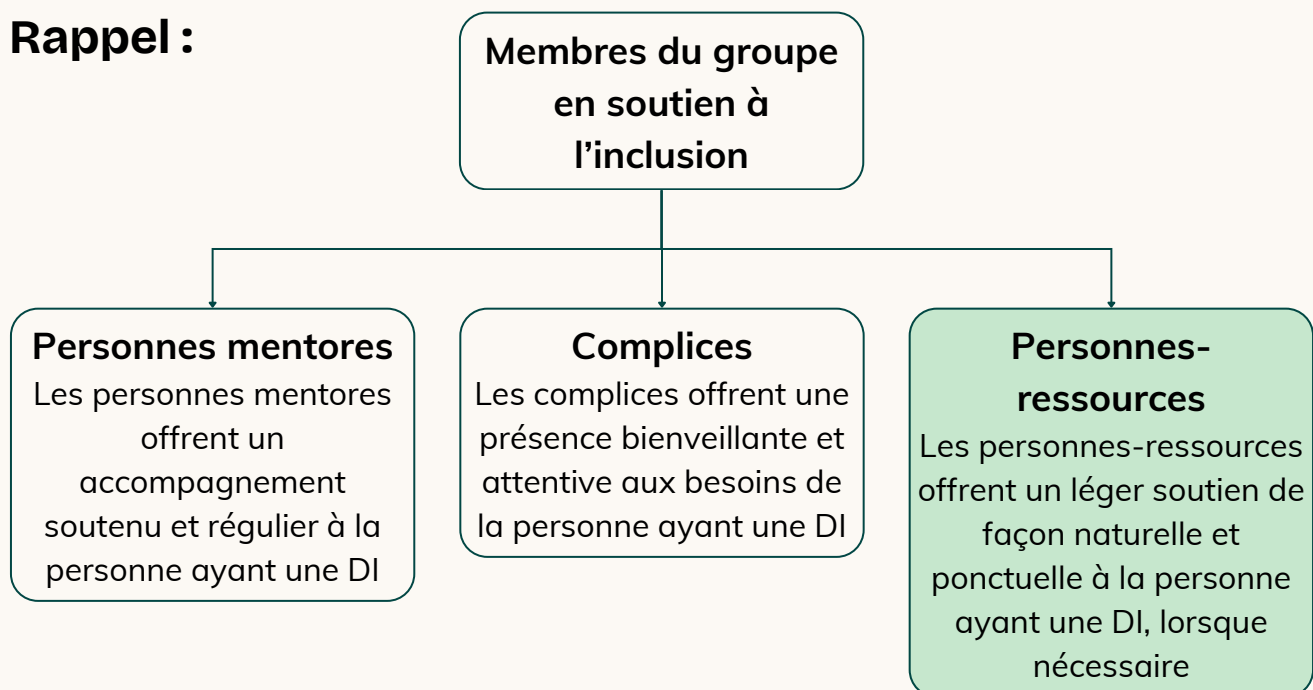
- Permettre aux membres du groupe de comprendre que la personne ayant une DI doit avoir plusieurs possibilités d'interactions sociales et de participation à l'activité;
- Identifier collectivement des exemples de modalités de soutien qui pourraient être offertes à la personne pour lui permettre de participer de manière adéquate et optimale à l'activité (voir Guide des membres en soutien à l'inclusion);
- Discuter des préjugés qui subsistent et qui pourraient influencer les actions des personnes membres du groupe afin de s'assurer qu'elles puissent créer un environnement inclusif et respectueux.

Un **document de formation** ainsi que des **capsules vidéo** ont été conçus afin d'être utilisés pour la formation (voir Annexe 3).

*Note : La formation peut être offerte en fonction de ce qui convient le mieux aux membres des groupes (p. ex., adapter les outils selon leurs connaissances et leur réalité, offrir la formation dans un contexte informel comme dans un café, regrouper plusieurs membres provenant de différents milieux pour tenir la formation à un même moment).

Au terme de la formation, l'ensemble des personnes membres deviennent ainsi outillées pour soutenir l'inclusion sociale d'une personne ayant une DI en tant que **personnes-ressources**.

Rappel :



À ce moment, la coordonnatrice informe aussi les membres du groupe de la première présence de la personne ayant une DI à l'activité.

A2. Préparation de la personne et début de l'activité

- La coordonnatrice valide que la personne ayant une DI soit prête et à l'aise pour débiter l'activité. Elle l'accompagne selon ses besoins (p. ex.: compléter les procédures d'inscription, vérifier si elle est en mesure d'assurer son déplacement vers l'activité, s'assurer qu'elle a les informations et le matériel nécessaires à sa participation).
- La coordonnatrice rappelle l'arrivée de la personne ayant une DI à la personne responsable de l'activité pour s'assurer qu'elle sera accueillie par cette même personne ou par l'un des membres du groupe préalablement formé.
- Au besoin, elle peut prévoir une première rencontre entre la personne ayant une DI et les membres du groupe afin de faire connaissance avant le début de l'activité. La coordonnatrice peut être présente, ou non, à cette rencontre.
- La personne débute l'activité sans la présence de la coordonnatrice.



A3. Suivi indirect auprès de la personne et du groupe

- Après les premières séances d'activité, il est suggéré que la coordonnatrice fasse un suivi auprès de la personne ayant une DI et de la personne responsable de l'activité. Ce suivi vise à valider comment se déroule la participation de la personne ayant une DI ainsi que son inclusion au sein du groupe.
- Par la suite, un tel suivi est aussi recommandé à intervalle régulier ou lors de moments de transition (p. ex.: fin d'une session, changement d'horaire ou de lieu pour l'activité).
- Si des défis ou des situations particulières se présentent, la coordonnatrice assure aussi un suivi auprès du groupe ou de la personne au besoin.





Pratique B

B1. Accompagnement de la personne à l'activité

La coordonnatrice offre son soutien lors des premières séances de l'activité pour :

- S'assurer que la personne ayant une DI se sente bien dans le groupe et soit toujours intéressée par l'activité;
- Favoriser la création d'occasions pour que les membres du groupe puissent entrer en relation avec la personne;
- Observer les interactions entre la personne et les membres;
- Identifier les membres qui pourraient agir comme complices.

Cette étape doit se faire de manière à respecter le rythme et les besoins de chaque personne ayant une DI. Elle peut s'actualiser à travers quelques semaines.

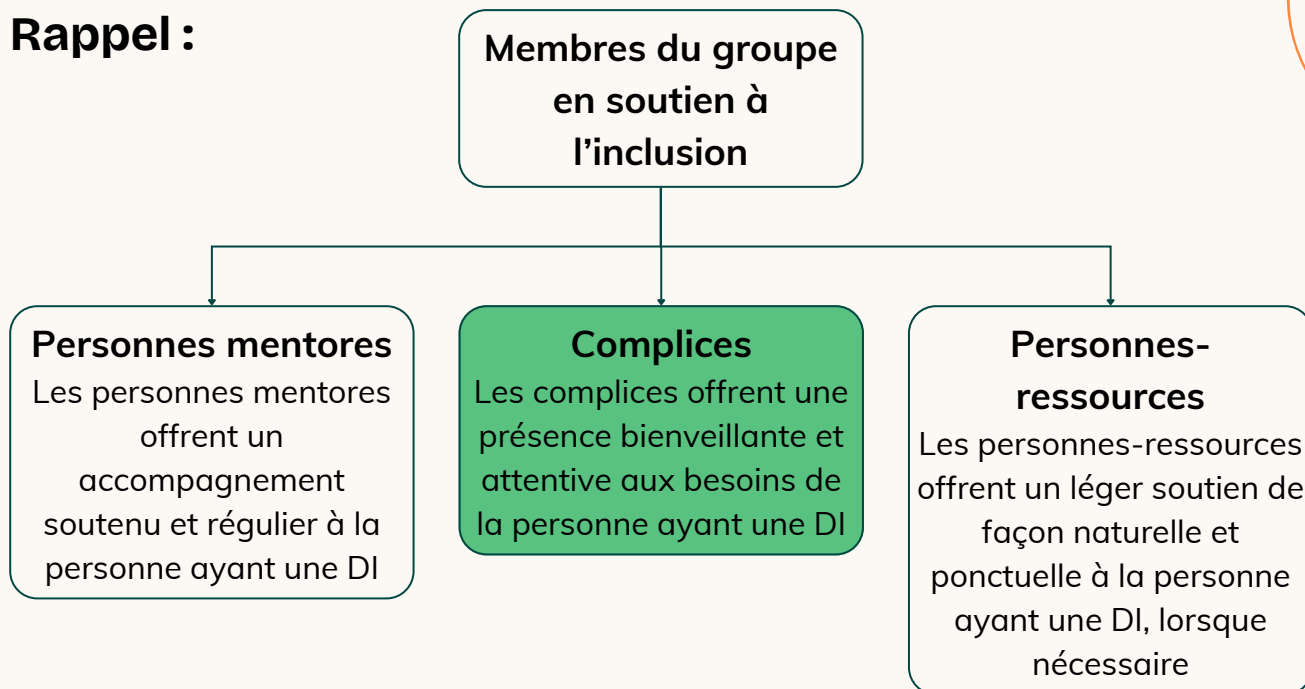


B2. Identification et recrutement de complices

Lorsque la personne ayant une DI a participé au groupe accompagnée de la coordonnatrice et qu'elle s'y sent confortable, le recrutement de complices qui soutiendront son inclusion débute. La sélection se fait selon les intérêts des membres du groupe et selon les besoins de la personne ayant une DI.



Rappel :



B3. Formation et coaching des complices

Une fois les personnes complices identifiées, la coordonnatrice offre une formation sur l'inclusion sociale et la DI ainsi que du coaching dans l'action.

Volet 1: Formation sur l'inclusion sociale et la DI

Le volet 1 comprend une session d'une durée d'environ 1 heure impliquant toutes les personnes complices ciblées au sein d'un groupe (habituellement avant, pendant ou après le moment où les activités régulières ont lieu). La personne présentant une DI peut être présente. Cela dépend de sa préférence et motivation.

Buts

- Permettre aux membres du groupe de comprendre que la personne ayant une DI doit avoir plusieurs possibilités d'interactions sociales et de participation à l'activité;
- Identifier collectivement des exemples de modalités de soutien qui pourraient être offertes à la personne pour lui permettre de participer de manière adéquate et optimale à l'activité (voir Guide des membres en soutien à l'inclusion);
- Discuter des préjugés qui subsistent et qui pourraient influencer les actions des personnes membres du groupe afin de s'assurer qu'elles puissent créer un environnement inclusif et respectueux.

Un **document de formation** ainsi que des **capsules vidéo** ont été conçus afin d'être utilisés pour la formation (voir Annexe 3).

*Note : La formation peut être offerte en fonction de ce qui convient le mieux aux membres des groupes (p. ex.: adapter les outils selon leurs connaissances et leur réalité, offrir la formation dans un contexte informel comme dans un café, regrouper plusieurs membres provenant de différents milieux pour tenir la formation à un même moment).

Volet 2: Coaching dans l'action

Le volet 2 comprend plusieurs sessions de coaching dans l'action auprès des complices lorsque l'activité se déroule naturellement.

But

- Permettre aux complices de saisir (1) comment favoriser les interactions sociales entre la personne ayant une DI et le reste du groupe et (2) comment adapter certaines activités aux capacités de la personne ayant une DI.

La coordonnatrice offre son soutien aux complices sans toutefois intervenir directement auprès de la personne ayant une DI. Sa présence est nécessaire pour donner des conseils aux complices, des suggestions et des rétroactions.

Il importe de s'assurer que les rôles de chacun soient clairs pour tout le monde.

Il importe aussi que chaque complice prenne en considération les forces et difficultés de la personne ayant une DI pour offrir un soutien adapté. À cet égard, la coordonnatrice peut être consultée.





Pratique C

C1. Présentation du projet et formation des membres du groupe

La coordonnatrice planifie une rencontre d'environ 1 heure avec les membres du groupe de l'activité ciblée pour leur présenter le mentorat actif avant l'arrivée de la personne ayant une DI ainsi que pour leur offrir une formation sur l'inclusion sociale et la DI. Cette rencontre peut avoir lieu avant, pendant ou après le moment où les activités régulières ont lieu et se tenir en 2 temps au besoin. La personne ayant une DI peut être présente. Cela dépend de sa préférence et de sa motivation.

But de la formation

- Permettre aux membres du groupe de comprendre que la personne ayant une DI doit avoir plusieurs possibilités d'interactions sociales et de participation à l'activité;
- Identifier collectivement des exemples de modalités de soutien qui pourraient être offertes à la personne pour lui permettre de participer de manière adéquate et optimale à l'activité (voir Guide des membres en soutien à l'inclusion);
- Discuter des préjugés qui subsistent et qui pourraient influencer les actions des personnes membres du groupe afin de s'assurer qu'elles puissent créer un environnement inclusif et respectueux.

Un **document de formation** ainsi que des **capsules vidéo** ont été conçus afin d'être utilisés pour la formation (voir Annexe 3).

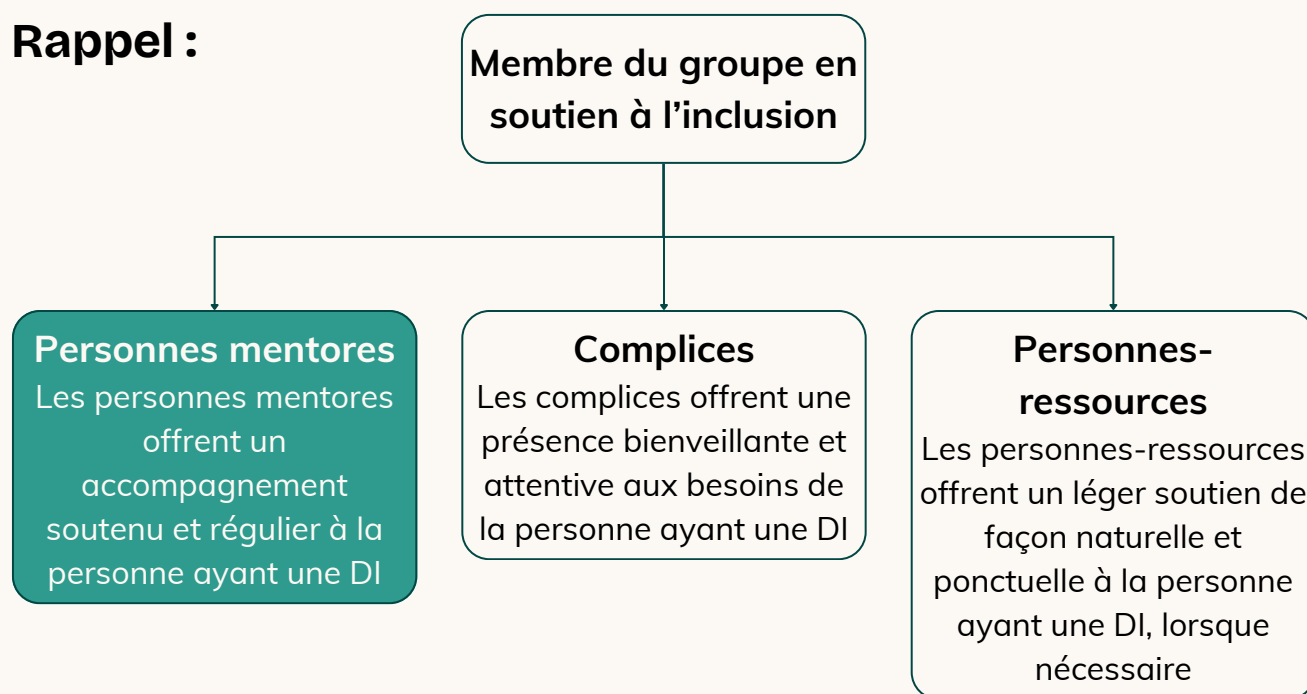
À ce moment, la coordonnatrice informe aussi les membres du groupe de la première présence de la personne ayant une DI à l'activité et peut déjà identifier des personnes membres intéressées à exercer le rôle de personne mentore (voir étape suivante).

*Note : La formation peut être offerte en fonction de ce qui convient le mieux aux membres des groupes (p. ex.: adapter les outils selon leurs connaissances et leur réalité, offrir la formation dans un contexte informel comme dans un café, regrouper plusieurs membres provenant de différents milieux pour tenir la formation à un même moment).

C2. Identification et recrutement de personnes mentores

Au moment de la rencontre de formation ou après celle-ci, la coordonnatrice identifie et recrute des membres qui aimeraient soutenir l'inclusion sociale de la personne en tant que personnes mentores. La sélection se fait selon les intérêts des membres du groupe et selon les besoins de la personne ayant une DI.

Rappel :



C3. Accompagnement de la personne à l'activité

La coordonnatrice offre son soutien lors des premières séances de l'activité pour :

- S'assurer que la personne ayant une DI se sente bien dans le groupe et soit toujours intéressée par l'activité;
- Favoriser la création d'occasions pour que les personnes mentores et les autres membres du groupe puissent entrer en relation avec la personne;
- Observer les interactions entre la personne, les personnes mentores et les autres membres du groupe;

Cette étape doit se faire de manière à respecter le rythme et les besoins de chaque personne ayant une DI. Elle peut s'actualiser à travers quelques semaines.



C4. Coaching des mentors

Ce volet comprend plusieurs sessions de coaching dans l'action auprès des personnes mentores lorsque l'activité se déroule naturellement.

But

- Permettre aux personnes mentores de saisir (1) comment favoriser les interactions sociales entre la personne ayant une DI et le reste du groupe et (2) comment adapter certaines activités aux capacités de la personne ayant une DI.

La coordonnatrice offre son soutien aux personnes mentores sans toutefois intervenir directement auprès de la personne ayant une DI. Sa présence est nécessaire pour donner des conseils aux complices, des suggestions et des rétroactions.

Il importe de s'assurer que les rôles de chacun soient clairs pour tout le monde.

Il importe aussi que chaque personne mentore prenne en considération les forces et difficultés de la personne ayant une DI pour offrir un soutien adapté. À cet égard, la coordonnatrice peut être consultée.



6

Diminution graduelle du soutien offert

Après la participation à quelques séances d'activités au sein du groupe et selon la pratique choisie, la présence et le soutien de la coordonnatrice diminuent graduellement. Par exemple, elle peut s'absenter pendant 20 minutes lors d'une activité, puis revenir après.

Or, elle demeure disponible en cas de besoin. Elle doit préciser à chaque personne ayant une DI à quel numéro et à quels moments elle peut être rejointe. La coordonnatrice l'aide aussi à identifier qui elle peut rejoindre si un défi est rencontré lors de l'activité.

Par la suite, la coordonnatrice établit des contacts téléphoniques et en personne dans le milieu où se tient l'activité (minimum suggéré: 1x / 2 mois).

Afin d'être avisée de la survenue d'un problème ou d'un changement important et d'intervenir promptement si nécessaire, il est suggéré de définir des modalités pour rester en contact avec :

- chaque personne ayant une DI;
- les personnes significatives impliquées;
- les membres formés en soutien à l'inclusion sociale (personnes mentores, complices et personnes-ressources);
- la personne responsable du milieu où se réalise l'activité.



Étape en continu : Collaboration avec l'entourage des personnes

Dès de le début de l'implication de la personne ayant une DI, et tout au long de sa participation à l'activité, la coordonnatrice doit aussi :

- Maintenir la communication avec les personnes significatives impliquées dans le quotidien des personnes ayant une DI (proches, responsable de ressource résidentielle);
- Offrir les documents explicatifs nécessaires aux personnes significatives pour s'assurer de leur bonne compréhension du processus et des étapes;
- Favoriser la communication entre les personnes significatives et une personne responsable du groupe ou de l'activité.

La collaboration avec l'entourage de la personne ayant une DI est précieuse tout au long du processus. L'entourage peut référer à des proches, mais aussi aux autres personnes intervenantes impliquées ou des responsables de son milieu résidentiel.

Ces membres de l'entourage ont souvent un rôle important pour favoriser l'inclusion de la personne ayant une DI à long terme. Selon leur lien avec celle-ci, ces individus pourraient par exemple :

- S'assurer de réserver assidûment les transports requis pour le déplacement jusqu'à l'activité ;
- Fournir un accompagnement pour les apprentissages requis;
- Offrir une écoute et un soutien en cas d'appréhensions face à de nouvelles situations;
- Encourager la personne ayant une DI dans sa participation.



Conclusion

La mise en place du mentorat actif a pour but de permettre à des personnes ayant une DI d'accéder à un mode de vie satisfaisant tout en contribuant au développement de communautés plus inclusives.

Cette approche favorise leur participation à la vie communautaire et l'enrichissement de leur réseau social. Elle tire profit des ressources communautaires déjà existantes et favorise le développement des capacités des communautés à soutenir l'inclusion sociale des personnes ayant une DI. Elle mise sur les forces des collectivités tout en permettant la participation de tous à des activités stimulantes.

Les municipalités du Québec regorgent de milieux proposant des activités de loisirs et de bénévolat variées qui contribuent au bien-être et à l'inclusion sociale des personnes âgées. Le mentorat actif peut favoriser l'accès à de tels milieux pour les personnes présentant des besoins particuliers. Cette stratégie nous apparaît prometteuse et porteuse de changement pour un Québec inclusif.

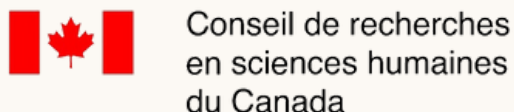


Partenaires

Remerciements à nos principaux partenaires :



Remerciements à nos partenaires financiers :



Annexe 1

Retombées du programme australien

La stratégie du mentorat actif mise en place au Québec s'inspire d'un programme développé en Australie et qui visait à soutenir le départ graduel de personnes âgées ayant une DI en emploi vers une retraite plus active.

En 2011, la mise en place de ce programme a permis à 27 personnes ayant une DI de participer à une activité de leur choix à raison d'une fois par semaine (durée moyenne de 3h) dans un groupe composé de personnes âgées sans DI.

Dans chacun des groupes, 1 à 6 mentors* ont été impliqués. Au total, 73 personnes mentores ont été recrutées. Voici un résumé des retombées de l'implantation de ce programme australien après six mois.

Retombées pour les personnes mentores

Les personnes mentores ont rapporté avoir vécu une expérience valorisante leur procurant un sentiment d'accomplissement. Ces personnes ont développé une plus grande ouverture à l'égard des personnes ayant une DI. Les personnes mentores avaient aussi l'impression d'avoir réalisé des apprentissages mutuels et d'avoir créé des relations réciproques.

Retombées pour les personnes ayant une DI

Parmi les personnes ayant une DI impliquées, 86% ont maintenu leur participation aux activités ciblées à raison d'une fois par semaine. De plus, elles avaient établi, en moyenne, 4 nouvelles relations sociales. Elles rapportaient avoir créé des relations amicales, leur procurant le sentiment d'être écoutée et soutenue. Aussi, elles participaient davantage aux prises de décisions les concernant à la suite de leur participation à l'activité.

Annexe 2

Étapes d'implantation du mentorat actif

1. Identification de la coordonnatrice

2. Sollicitation auprès de milieux de loisirs ou de bénévolat

3. Recrutement de personnes ayant une DI

4. Choix d'une activité

5. Identification de la pratique à mettre en place

A.

B.

C.

A1. Présentation du projet et formation des membres du groupe

B1. Accompagnement de la personne à l'activité

C1. Présentation du projet et formation des membres du groupe

A2. Préparation de la personne et début de l'activité

B2. Identification et recrutement de complices

C2. Identification et recrutement de personnes mentores

A3. Suivi indirect auprès de la personne et du groupe

B3. Formation et coaching des complices

C3. Accompagnement de la personne à l'activité

C4. Coaching des personnes mentores

6. Diminution graduelle du soutien offert

Annexe 3

Matériel de formation

Du matériel a été conçu afin d'être utilisé pour la formation des membres qui agiront en soutien à l'inclusion de la personne ayant une DI (personnes mentores, complices ou personnes-ressources).

Sur le site Web, vous trouverez un **document de formation** qui peut être utilisé pour l'animation d'un petit groupe, ainsi que des **capsules vidéo**.

Ces capsules ont été conçues afin d'illustrer les défis pouvant être rencontrés par les personnes ayant une DI lorsqu'elles souhaitent participer à une activité de loisirs ou de bénévolat dans la communauté. Ces capsules peuvent être utilisées pour soutenir la réflexion et le changement de pratiques afin de mieux favoriser le bien-être et l'inclusion sociale des adultes ayant une déficience intellectuelle.

Chaque capsule est disponible en deux formats, soit avec et sans sous-titres. Tout ce matériel s'inspire des récits partagés par des intervenantes et intervenants d'organismes de parrainage civique au Québec.

Un **guide pour les membres en soutien à l'inclusion** ainsi qu'un court **dépliant de sensibilisation à la déficience intellectuelle** sont aussi disponibles.