

Rapport sur la situation du Mentorat.

En 2003, à la demande de quelques travailleurs sociaux, un sous comité de l'unité de coordination régionale 03/012 a été mis sur pied afin d'organiser un mentorat rassemblant les travailleurs sociaux et les travailleuses sociales intéressés à être mentors ou mentorés.

Réalisations

- Mise en fonction d'un site Internet destiné à l'inscription des mentors et des mentorés. Ce site présentait le mentorat, les buts et objectifs, les besoins auxquels il répond, les différences entre le mentorat, le coaching et la supervision. Le site a été désactivé en 2007.
- Le bilan du comité a été communiqué aux membres lors des réunions annuelles.
- De la publicité a été faite dans le Mot de L'Ordre à plusieurs reprises

- Nous avons reçu 8 demandes de mentorés et 4 de mentors. Les pairages ont été faits, lorsque les demandes se sont maintenues. La plupart des pairages furent des processus brefs et plus de type coaching.

Constataions

L'offre de mentorat faite en dehors du cadre de travail des organismes publics ne semble pas répondre à un besoin, du moins un besoin ressenti par les t.s, sauf dans des circonstances spéciales, v.g. un changement d'orientation au travail. Notre action n'a pas donné de résultats valables, si l'on considère les heures mises par les membres du comité à bâtir cette organisation et les coûts défrayés par la coordination régionale. Nous avons une solide documentation, mais peu de demandes.

Alors que le mentorat, sous différentes formes, se développe fortement - dans les milieux d'affaires, où les débutants sont isolés et font des erreurs très coûteuses, et où plusieurs hommes d'affaires se souviennent de leurs débuts et veulent partager leurs connaissances ; - *là où existe une culture de l'entrepreneurship personnel et autonome* ; - dans les situations de forte compétition, v.g. les bureaux d'avocats ; - dans les grandes entreprises avec un roulement constant de personnel ; - dans les ministères fédéraux et provinciaux qui ont une structure de mentorat d'accueil pour les étudiants en emploi d'été. Il faut noter que la notion de mentorat y est souvent imprécise: il y a confusion entre mentorat, coaching, supervision et entraînement ; le but visé est habituellement le savoir-faire

Nos hypothèses:

Du côté des mentorés: - Les jeunes trouvent dans leurs milieux de travail du support pour leur intégration, la réalisation de leurs tâches. En plus de la supervision ou de la consultation, ils ont les discussions de cas, les échanges entre collègues, le travail en équipe, et souvent des formations spécifiques. Ils semblent y trouver un équivalent du mentorat qui leur convient. Ceux qui recherchent l'excellence professionnelle le font par l'utilisation des ressources du milieu, et par des moyens personnels, v.g. la supervision privée.

- Les jeunes ont intégré la culture internet, et veulent des informations rapides et diverses, alors

que le mentorat demande de développer une relation et une atmosphère, et une façon de penser et d'agir, le savoir-être.

- Réflexion d'un sociologue français : plusieurs jeunes ont intégré la culture de consommation, et finissent par se voir eux-mêmes comme un objet de consommation, qu'ils doivent vendre, plutôt qu'un sujet capable de réfléchir, de décider et de se développer dans des projets et des efforts personnels. Leurs rêves sont des rêves personnels et de consommation plus que professionnels? De plus plusieurs jeunes professionnels préfèrent une relation égalitaire à une relation inégale ressentie dans le mentorat.

Du côté des mentors: - Plusieurs t.s. retraités ne sont plus membres de l'OPTSQ souvent pour des raisons financières - Les t.s. au travail se sentent souvent débordés par leurs tâches et ils ne veulent pas mettre d'énergie dans le mentorat;- Quelques-uns, par manque d'informations précises au début, ont craint un engagement indéterminé, un carcan.

Du côté du milieu de travail : L'encadrement technocratique : en p. 35 du Bulletin de l'Ordre, été 2008, David Bergeron, t.s., rappelle que pour les gestionnaires, les t.s. doivent s'occuper davantage d'atteindre les cibles épidémiologiques établies par les Agences de santé et de services sociaux, que de répondre aux demandes d'aide formulées par leurs clients. Ce qui laisse moins d'espace pour le développement professionnel en dehors de ce qui est établi par ces gestionnaires.

De plus, le statut incertain des t.s. durant les premières années de travail, les amène à constamment changer d'affectations; la motivation devient pour plusieurs de survivre en ne faisant pas de vagues, non de se développer de façon personnelle et autonome.

Fait nouveau :

- L'OPTSQ a mis sur pied un sous-comité d'étude d'un projet de cyber-mentorat à la suite de ce qui a été fait à l'UQUAM pour les étudiants, avec une ouverture aux travailleurs sociaux. Ce sous-comité s'est tourné plutôt vers un projet de réseau de soutien et de maillage, par internet, dans le site de l'Ordre « visant à les aider à trouver une réponse à leurs besoins, à différentes étapes de leur vie professionnelle, qu'il soit étudiant, en début de carrière, en mi ou fin de carrière; dans un réseau *entre partenaires égaux qui créent des liens sans jugement*; qui soutient le développement de la sécurité professionnelle et personnelle essentielle à l'exercice de notre profession dans des milieux de pratique institutionnels de plus en plus rigide où les problèmes et solutions sont souvent définis en noir et blanc alors que les réalités que nous côtoyons se définissent davantage dans les tons zébrés; qui soutient la créativité, l'esprit d'initiative et l'exercice d'un jugement sain au cœur de cette pratique humanisante. » Une consultation sur ce projet se fait auprès des membres de l'Ordre.

Conclusion :

Nous recommandons à l'unité de coordination régionale de mettre en suspens le mentorat en attendant de voir ce que fera l'OPTSQ.