



## Le programme de mentorat



## Partenariat

Afeji Hauts-de-France (AFEJI), France

Aproximar Cooperativa de Solidariedade Social, CRL (APX), Portugal

Universidade da Beira Interior (UBI), Portugal

I And F Education And Development Limited (I&F), Irlande

Asociatia Vis Juventum (VIS), Roumanie

Pour La Solidarite ASBL (PLS), Belgique

## Auteurs

**Aproximar, Cooperativa de Solidariedade Social CRL**

Géorgia Chaves

Teresa Sousa

Tiago Leitão

## Date

Octobre 2023

Numéro de projet : 2021-2-FR02-KA220-YOU-000049256

*Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation de son contenu, qui reflète uniquement les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations contenues dans cette publication.*



## INDEX

LE PROJET SPORTYMENTOR .....	
INTRODUCTION .....	
Mots clés .....	
1. LE CONCEPT DE MENTORAT .....	
1.1 Définition du mentorat .....	
1.2 Objectifs du mentorat .....	
1.3. Acteurs clés : les différents rôles dans le mentorat .....	
2. LE MODÈLE DE MENTORAT SPORTYMENTOR .....	11
2.1. Le programme SportyMentor .....	12
2.2. Le programme SportyMentor Ressources de mentorat : Logistique et ressources humaines nécessaires .....	14
2.3. Politique de protection de l'enfance .....	19
3. Le mentorat comme stratégie pour impliquer les enfants et les jeunes ayant des comportements difficiles .....	22
3.1. Le sport comme stratégie d'engagement des jeunes .....	23
3.2. Développement et engagement civique des jeunes .....	25
3.3. Renforcement des capacités en matière de compétences numériques pour le mentorat en ligne .....	27
4. LE PROCESSUS DE MENTORAT .....	30
4.1. Outils et étapes du mentorat .....	30
A) ÉTABLIR UNE RELATION .....	31
B) DÉVELOPPEMENT DU MENTORAT .....	48
C) FIN DU MENTORAT .....	62
5. PRINCIPALES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS .....	72
6. RÉFÉRENCES .....	73
7. ANNEXES .....	75
ANNEXE 1 - FORMULAIRE D'INSCRIPTION AU MENTORAT .....	76
ANNEXE 2 - OUTIL D'AUTO-ÉVALUATION POUR LES MENTORS .....	78
ANNEXE 3 - OUTIL D'AUTO-ÉVALUATION POUR MENTORES .....	83
ANNEXE 4 - OUTIL D'AUTO-ÉVALUATION POUR LES COORDONNATEURS .....	86
ANNEXE 5 - ACCORD DE MENTORAT .....	91
ANNEXE 6 - COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DE MENTORAT .....	93
ANNEXE 7 - RAPPORT D'AVANCEMENT DU MENTORAT (MENTOR) .....	94
ANNEXE 8 - RAPPORT D'AVANCEMENT DU MENTORAT (MENTORE) .....	96
ANNEXE 9 - COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DE SUPERVISION .....	98
ANNEXE 10 - RAPPORT FINAL SUR LE MENTORAT .....	99





## LE PROJET SPORTYMENTOR

Le projet SportyMentor vise à promouvoir un processus participatif dans l'épanouissement des jeunes ayant des comportements problématiques. En effet, ces comportements, que l'on peut définir comme "difficiles", peuvent mettre les jeunes (ou ceux qui les entourent) en danger ou conduire à une moins bonne qualité de vie. Pour s'attaquer à ce problème, SportyMentor propose une méthodologie centrée sur l'enfant où les jeunes auront le temps de se détendre, d'avoir des contacts avec le sport et l'environnement. Le partenariat comprend des organisations de France, du Portugal, d'Irlande, de Roumanie et de Belgique. Le projet SportyMentor requiert la coopération des partenaires dans les domaines liés à la jeunesse, à la santé, aux sports, à la formation et à la participation civique active.

Pour atteindre les objectifs définis pour le projet, le partenariat créera et promouvra des ressources visant à développer les connaissances et à responsabiliser les acteurs clés qui travaillent avec des jeunes ayant des comportements difficiles afin de soutenir leur engagement auprès des jeunes. Pour SportyMentor, les principaux résultats attendus sont les suivants :

- Concevoir un guide pour définir la base scientifique d'un programme de mentorat sportif pour les jeunes défavorisés, afin d'informer les autres résultats du projet et de garantir qu'ils sont adaptés aux besoins réels du groupe cible.
- **Développer un programme de tutorat sportif, orienté vers le développement des compétences interpersonnelles et psychosociales des jeunes, ainsi que vers l'acquisition de compétences et de connaissances dans divers domaines tels que le sport, l'écocitoyenneté et l'engagement civique.**
- Créer une boîte à outils d'écocitoyenneté pour soutenir le programme de mentorat sportif, dans le but de contribuer à l'autonomisation des jeunes en matière de participation civique, et plus particulièrement de les sensibiliser à la manière d'appliquer leurs droits et devoirs en matière d'environnement.
- Créer une application mobile qui servira de nouvel outil à tous ceux qui souhaitent mettre en œuvre un programme de mentorat sportif pour les jeunes ayant un comportement perturbateur et qui améliorera les compétences technologiques des participants.



## INTRODUCTION

Le projet SportyMentor a pour but de développer une méthodologie centrée sur les jeunes dans laquelle les jeunes défavorisés auront l'opportunité d'interagir avec de jeunes adultes ayant une formation sportive ou pratiquant un sport, de faire du sport et d'être en contact avec l'environnement. En promouvant un processus plus participatif pour changer les comportements problématiques des jeunes, le consortium espère avoir un impact positif sur le développement des jeunes, une motivation accrue pour participer à des activités physiques et l'acquisition de compétences sociales qui profiteront à ces jeunes dans les différents domaines de leur vie.

L'initiative impliquera des jeunes au comportement difficile dans un programme de mentorat sportif, qui vise à les encourager à poursuivre un mode de vie sain et durable, à promouvoir des changements structurels cognitifs, comportementaux et affectifs chez ces jeunes. Dans ce processus, le projet mettra en relation ces jeunes (mentorés) et des mentors dans le but d'assurer des relations positives et de contribuer à des changements dans leurs styles d'apprentissage et leur comportement.

Le programme de mentorat SportyMentor est un cadre formel qui aidera les mentors et les coordinateurs de mentorat à promouvoir les processus de mentorat avec les jeunes. Le programme proposera également des outils et des ressources pratiques qui peuvent être utilisés pendant les sessions de mentorat dans le but de promouvoir un comportement sain chez les jeunes, de promouvoir l'engagement civique et la sensibilisation à l'environnement, et de développer les compétences numériques des jeunes.

### Mots clés

Jeunes ; Comportement difficile ; Mentorat sportif ; Mentor ; Mentoré ; Coordinateur du mentor ; Modèle de rôle ; Engagement civique ; Eco-citoyenneté ; Mentorat ; Outils ; Durabilité ; Citoyenneté active ; Conscience environnementale ; App de mentorat ; Compétences numériques.



## 1. LE CONCEPT DE MENTORAT

### 1.1 Définition du mentorat

Le mentorat "...est un processus qui implique l'interaction entre deux personnes : le mentoré (qui bénéficie des connaissances, des aptitudes, des compétences et des expériences d'un mentor) et un mentor (disponible pour utiliser sa propre expérience afin de transmettre des comportements positifs de manière constructive et sur une base volontaire au mentoré" (M4M, 2019).

Le mentorat implique une **interaction entre au moins deux personnes** (dans certaines occasions, il est également possible de mettre en place des sessions de "mentorat de groupe"), favorisant le **développement personnel et/ou professionnel** de la personne guidée, grâce aux conseils du mentor. Cette relation est basée sur un **soutien constant**, mais **limité**, et l'égalité des rôles dans la relation en fait un **processus de co-construction**.

Il est important de garder à l'esprit que le mentor et la personne guidée doivent tous deux bénéficier de la relation, puisqu'elle est construite ensemble et que les différents rôles dans le processus ne sont qu'une occasion de grandir ensemble (MPATH, 2017 ; M4M, 2019).

Ainsi, le mentorat peut être une **stratégie pour s'engager auprès des enfants et des jeunes ayant des comportements difficiles, et pour remédier au manque d'activité physique chez les adolescents**.

Le mentorat est une intervention personnalisée et intégrée, dans le cadre de laquelle le mentor aide et soutient le mentoré à développer sa confiance en soi, son efficacité personnelle et son image de soi.

Pour ce faire, il faut :

- Promouvoir les compétences et les qualités des bénéficiaires. Par exemple, aider les jeunes à développer des compétences psychosociales peut améliorer leurs relations avec leurs camarades de classe et leurs résultats scolaires.
- Créer une relation saine et sûre avec la personne guidée, en garantissant un environnement de respect et de sécurité, ce qui est d'autant plus important lorsqu'il s'agit de processus de mentorat impliquant des jeunes.
- Le mentor doit également avoir l'occasion d'enseigner au mentoré. Pour le mentorat sportif, bien que les mentors ne doivent pas nécessairement être des experts, une certaine familiarité avec des sujets tels que les règles du jeu et les techniques d'activités physiques peut s'avérer utile.
- Orienter les séances de mentorat en fonction des besoins et des exigences de la personne guidée.

**Les mentors jouent un rôle fondamental en tant que modèles, étant donné que leurs connaissances et leur expérience peuvent inspirer les jeunes non seulement à suivre une voie responsable, mais aussi à agir en tant que citoyens actifs.** Dans SportyMentor, l'objectif est de créer un environnement positif et informel dans lequel les jeunes (mentorés) s'engagent avec des mentors qui, après avoir reçu une formation spécifique, établiront une relation de mentorat avec ces jeunes, en leur apportant un



soutien et en leur offrant un espace dédié pour qu'ils puissent s'exprimer et faire de vrais choix. En outre, en **mettant les jeunes en contact avec des modèles, ce programme de mentorat vise à contribuer à modifier le mode de vie et le comportement des jeunes, à promouvoir un mode de vie sain et à renforcer le sentiment d'appartenance des jeunes à la communauté et leur volonté de rendre à la société ce qu'elle leur a donné.**

## 1.2 Objectifs du mentorat

Étant donné que les jeunes sont souvent confrontés à des défis au cours d'une période cruciale de leur vie, au cours de laquelle des troubles mentaux et comportementaux peuvent apparaître (Stringaris *et al.*, 2013), il devient très important pour les parties prenantes concernées de développer des moyens de s'engager auprès d'eux. Le mentorat peut être une stratégie puissante pour aider les jeunes à renforcer leurs compétences interpersonnelles et intrapersonnelles, car il permet des interactions positives entre les mentorés et les mentors au cours de différentes sessions, planifiées en fonction des besoins de chaque jeune.

**Les objectifs du programme de mentorat SportyMentor sont les suivants :**

- fournir une structure formelle pour combiner le mentorat et le sport, avec une orientation vers le développement personnel et le développement de compétences psychosociales, afin de lutter contre les comportements antisociaux ;
- pour aider les jeunes à acquérir des compétences et des connaissances dans divers domaines tels que le sport et l'écocitoyenneté ;
- motiver les jeunes à participer à des activités civiques, par exemple le volontariat local.

L'application mobile est un élément fondamental de l'approche innovante proposée par SportyMentor, car elle servira de plateforme sécurisée pour permettre les interactions entre les mentors et les mentorés, de stratégie pour soutenir la promotion d'un mode de vie sain chez les adolescents et les jeunes, pour améliorer les compétences technologiques des participants, et d'espace pour rassembler des outils utiles pour les sessions de mentorat.

## 1.3. Acteurs clés : les différents rôles dans le mentorat

Pour le programme de mentorat de SportyMentor, nous présentons les principaux acteurs impliqués dans le processus de mentorat :

Le **coordinateur ou gestionnaire du mentorat** peut être un mentor expérimenté ou une organisation qui veille à ce que les objectifs du mentorat soient atteints, grâce à la gestion et à la supervision du programme. Le coordinateur est un élément fondamental du mentorat, car il est chargé du recrutement, du développement, de l'appariement et de la mise en œuvre de stratégies visant à retenir les mentors et les personnes conseillées. Tout au long du processus, il peut également aider les mentors à renforcer les compétences et les connaissances existantes, voire à en acquérir de





nouvelles. Néanmoins, un coordinateur de mentors est un point de référence où le mentor et le mentoré peuvent trouver des conseils et un soutien pratique au cours du processus (I2D, 2022 ; FORZA, 2023). **Pour le projet SportyMentor, il est important que le coordinateur ait un certain niveau de compétences numériques pour les aider à résoudre les problèmes techniques (liés à l'application) qui peuvent survenir.**

Un **mentor** est une personne qui utilise volontairement ses compétences et ses connaissances pour établir une relation et inspirer des comportements positifs chez les mentorés. En partageant sa propre expérience de vie et en offrant son temps, ses conseils et ses encouragements, le mentor est en mesure d'aider les jeunes à développer leurs propres capacités personnelles, civiques et professionnelles (I2D, 2022 ; SportyMentor, 2023). Le consortium SportyMentor considère que les mentors devraient avoir une certaine connaissance des défis possibles auxquels les jeunes issus de milieux défavorisés sont confrontés, car comprendre les réalités du mentoré à un niveau minimum est un moyen potentiel pour les mentors de créer de l'empathie. Par exemple, ils peuvent avoir un passé similaire et être considérés comme quelqu'un ayant une histoire de réussite (SportyMentor, 2023).

Outre les caractéristiques fondamentales que les mentors doivent posséder pour promouvoir des processus de mentorat fructueux (que vous pouvez trouver sur le tableau ci-dessous), les mentors de SportyMentor ont également pour mission d'être des **modèles pour les jeunes, en particulier pour ceux qui ont des comportements difficiles**. En pratique, cela passe par la **promotion de la participation civique active et de l'engagement des jeunes dans des activités sportives et physiques**. Les résultats attendus sont l'augmentation des comportements positifs et responsables des jeunes et l'adoption d'un mode de vie sain.

Néanmoins, un mentor doit avant tout posséder les compétences suivantes (Loretto, 2022) :

Être patient	Faire preuve de respect mutuel	Être solidaire	Être une source d'inspiration	S'adapter
Être enthousiaste	Avoir un intérêt sincère pour l'aide	Faire preuve d'une bonne écoute active	Être cohérent	Donner un retour d'information honnête

**Mentoré** : la personne qui bénéficie du processus de mentorat. Dans le contexte de SportyMentor, le mentoré est un **jeune qui vient d'un milieu défavorisé et qui est prêt à recevoir des conseils**. Un mentoré doit posséder les compétences suivantes :

Être disposé à recevoir des conseils	Être cohérent	Être ouvert
--------------------------------------	---------------	-------------

Pour que le processus de mentorat soit couronné de succès, les personnes mentorées doivent présenter certaines caractéristiques importantes (Université de l'Illinois, 2022) :

- **Engagement personnel** - il doit y avoir un certain engagement de la part du mentoré, en se préparant aux réunions avec le mentor et en suivant les buts/objectifs fixés, en prenant la responsabilité d'apprendre.



- **Flexibilité** - un mentoré doit également être capable de reconnaître la nécessité de s'adapter aux changements et de rester concentré sur l'objectif global.
- **L'ouverture** - le mentoré doit être ouvert à accepter les retours d'information, à discuter des domaines à améliorer et à demander de l'aide, ainsi qu'à partager ses besoins et ses points de vue avec le mentor. Cette ouverture doit également couvrir la volonté d'envisager des idées ou des opinions différentes, d'essayer de nouvelles choses et d'accepter des points de vue différents
- **L'initiative** - qui est la capacité à agir ou à prendre la responsabilité de faire quelque chose sans y être incité.

Les jeunes s'engagent dans des programmes de tutorat pour diverses raisons, et les besoins spécifiques de chacun d'entre eux doivent être pris en considération lors de la planification et de la mise en œuvre des sessions afin de produire les résultats souhaités.



## 2. LE MODELE DE MENTORAT SPORTYMENTOR

**Le modèle de mentorat SportyMentor est un** modèle de mentorat entre pairs et non-pairs, et son objectif est de promouvoir un processus plus participatif pour œuvrer à l'épanouissement des jeunes ayant des comportements difficiles. En utilisant ce modèle, le partenariat permet aux jeunes mentorés d'interagir avec des mentors modèles au cours de sessions de mentorat structurées, qui visent à encourager la participation civique des jeunes, leur engagement dans des activités physiques et leur développement personnel.

<b>Typologie</b>	Pairs et non pairs	Les mentors peuvent <b>avoir ou non des caractéristiques communes avec les mentorés</b> . Bien que l'initiative SportyMentor implique des jeunes et que la différence d'âge entre le mentor et le mentoré soit possible, nous suggérons idéalement que cet écart ne soit pas excessif.
<b>Relation</b>	1-1	<b>Chaque mentor peut travailler avec un ou plusieurs mentorés à la fois</b> , de sorte qu'un mentor peut être associé à plusieurs mentorés, en fonction des besoins et des caractéristiques spécifiques des personnes concernées et de la disponibilité du mentor.
<b>Focus</b>	Orienté vers un objectif et ouvert	Le processus de tutorat a un <b>objectif spécifique à atteindre</b> (défini par le programme et par chaque paire), mais il peut également prendre en considération des situations particulières qui améliorent la vie de la personne guidée (si elles sont liées à l'objectif). <b>Les objectifs doivent être fixés par la personne guidée avec le soutien du mentor.</b>
<b>Durée et fréquence</b>	6 mois	La durée idéale de chaque processus de mentorat est d'environ <b>4 à 6 mois</b> . Nous recommandons une fréquence minimale <b>toutes les deux semaines</b> , qui peut aller de <b>45 à 60 minutes</b> chacune. D'une part, le mentor et le mentoré doivent être <b>flexibles et s'adapter</b> à cette configuration, d'autre part, il est important de suivre le plan établi autant que possible.
<b>Format</b>	En ligne et en face à face	En raison de l'utilisation de l'application pour le programme de mentorat SportyMentor, les sessions se dérouleront à la fois <b>en ligne et en personne, selon l'accord du mentor et du mentoré</b> . Lorsque le mentorat a lieu en personne, le mentor et le mentoré doivent convenir du lieu, en tenant toujours compte du fait que les jeunes doivent se sentir à l'aise et en sécurité.

Pour maximiser le potentiel de réalisation des objectifs définis pour les processus de mentorat, les mentors doivent **combiner les outils pratiques proposés par ce programme de mentorat SportyMentor avec la promotion d'activités liées au sport et à la participation civique présentée par la boîte à outils de l'écocitoyenneté** et les **ressources numériques** disponibles sur l'application en ligne SportyMentor.

### 2.1. Le programme SportyMentor

L'objectif du programme SportyMentor est de permettre la promotion de processus de mentorat avec des jeunes ayant des comportements difficiles dans différents contextes, en le mettant en place. Le succès de ce modèle est fortement lié à l'engagement et à la responsabilité des mentors et des



mentorés. Les processus de mentorat ont le potentiel d'avoir un impact positif non seulement sur les professionnels du sport et de la jeunesse, mais aussi sur les attitudes des jeunes.

La section suivante présente une approche pratique et simple du programme de mentorat SportyMentor et suggère des outils qui peuvent être utiles à chacune des étapes. Chaque mentor peut adapter toutes les activités à son contexte spécifique (d'après Inn2Diversity, 2022).

## Lancement du programme

### Au cours de cette phase : Outils recommandés :

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>● Se mettre en relation avec des associations sportives et d'autres organisations locales pour diffuser le programme de mentorat de SportyMentor et le programme de formation.<ul style="list-style-type: none"><li>● Identifier les jeunes qui sont en contact avec ces organisations et qui peuvent jouer le rôle de mentors.</li></ul></li><li>● Sélectionner et former les coordinateurs de mentors et les mentors</li><li>● Se mettre en relation avec les coordinateurs des mentors et d'autres professionnels de la jeunesse afin d'identifier les mentorés potentiels.</li><li>● Une communication directe peut être lancée pour impliquer les mentors bénévoles et les mentorés dans le processus.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>● Présentation du programme</li><li>● Communication directe</li><li>● Dépliants et messages sur les médias sociaux</li><li>● Formulaire d'inscription au mentorat (annexe 1)</li></ul> |
|---|--|

## Formation des mentors

### Au cours de cette phase : Outils recommandés :

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>● Organiser la logistique nécessaire (en tenant compte du format de la formation - en ligne ou en face-à-face)</li><li>● Préformation : outil d'auto-évaluation pour comprendre le profil des mentors et soutenir leur auto-réflexion (annexe 2)<ul style="list-style-type: none"><li>● Après la formation : identifier qui travaillera avec quel mentoré (appariement administratif)</li></ul></li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>● Matériel de projet pour les mentors, y compris les activités et la dynamique de groupe</li><li>● Outil d'auto-évaluation pour les mentors, les mentorés et les coordinateurs (annexes 2, 3 et 4)</li></ul> |
|---|--|



## Déploiement du mentorat

### Dans cette phase : Outils recommandés :

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>Le coordinateur des mentors doit promouvoir la première présentation et l'accueil des mentors et des mentorés (séparément avec chaque paire ou ensemble avec tous les participants) - dans certaines situations, le coordinateur peut être un membre du personnel de l'organisation partenaire, par exemple</li><li>Le processus de mentorat démarre, tout comme la phase de "connaissance" (qui dure quelques semaines, car il faut s'assurer que le mentor et la personne conseillée travaillent bien ensemble - confirmation de l'adéquation).</li><li>Les mentors doivent remplir le registre de réunion pour chaque session de mentorat.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>Accord de mentorat (annexe 5)</li><li>Compte rendu de la réunion de mentorat (annexe 6)</li></ul> |
|---|---|

## Processus de mentorat

### Dans cette phase : Outils recommandés :

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>Les mentors et les mentorés se rencontrent régulièrement (en ligne via l'application SportyMentor ou en personne).<ul style="list-style-type: none"><li>La fréquence des réunions dépend non seulement des besoins et de la disponibilité du mentor et du mentoré, mais aussi de l'intensité du programme.</li><li>Dans le modèle SportyMentor, la fréquence minimale suggérée est d'une réunion toutes les deux semaines.</li></ul></li><li>La durée de chaque réunion varie en fonction de différents facteurs, mais la moyenne est de 45 à 60 minutes.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>Compte rendu de la réunion de mentorat (annexe 6)</li></ul> |
|---|---|

## Suivi du mentorat

### Dans cette phase : Outils recommandés :

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>Dans les premiers jours, le coordinateur doit appeler régulièrement chaque mentor pour faire le point.</li><li>Prévoir des réunions tout au long du processus avec le groupe de mentors pour discuter de leurs processus, des défis et des difficultés, et des stratégies à utiliser (les réunions peuvent être mensuelles ou bimensuelles).</li><li>Les réunions peuvent également être utiles aux mentors pour revoir/renforcer certains contenus de formation.<ul style="list-style-type: none"><li>A mi-parcours, vérifier l'état d'avancement du processus</li></ul></li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>Matériel de formation</li><li>Discussion de cas</li><li>Dynamique de groupe pour le renforcement de l'esprit d'équipe</li><li>Rapport d'avancement du mentorat - à remplir par le mentor (annexe 7)</li></ul> |
|---|---|



et le mentoré  
(annexe 8)

## Évaluation et clôture du mentorat

### Au cours de cette phase : Outils recommandés :

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>● Le coordinateur du mentor, le mentor et le mentoré doivent créer un moment de clôture (par exemple, une activité de groupe ou une activité d'auto-réflexion).</li><li>● Mesurer les résultats et l'issue de chaque processus de tutorat</li><li>● Construire une analyse des résultats généraux du programme mis en œuvre</li><li>● Identifier ce qui peut être amélioré pour les prochains processus de mentorat</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>● Outil d'auto-évaluation pour les mentors, les mentorés et le coordinateur (annexes 2, 3 et 4)</li><li>● Rapport final sur le mentorat (annexe 10)</li></ul> |
|---|---|

## 2.2. Les ressources du programme SportyMentor en matière de mentorat : *Logistique et ressources humaines nécessaires*

L'application mobile est un élément fondamental de l'approche innovante proposée par SportyMentor, car elle servira de plateforme sécurisée pour permettre les interactions entre les mentors et les mentorés, de stratégie pour soutenir la promotion d'un mode de vie sain chez les adolescents et les jeunes, pour améliorer les compétences technologiques des participants, et d'espace pour rassembler des outils utiles pour les sessions de mentorat.

Un bref aperçu de l'application est présenté ci-dessous.

Les utilisateurs doivent créer un compte pour accéder à l'application, en spécifiant leur profil en tant que mentor ou mentoré (comme indiqué dans la figure 2.2.1). En outre, l'application comporte un troisième profil, celui du coordinateur, chargé de gérer les statuts des utilisateurs, les paramètres de l'application et les fonctionnalités de suivi.

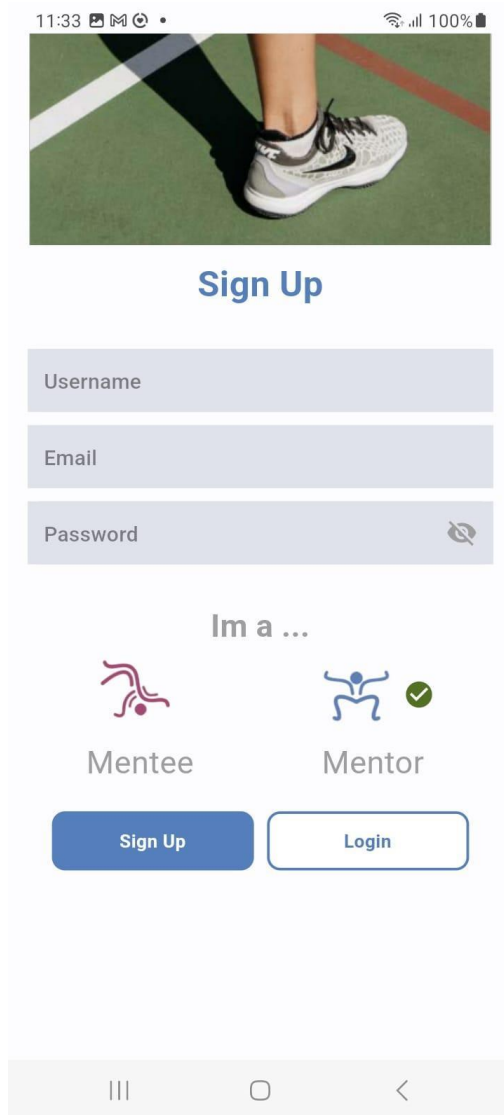


Figure 2.2.1. Écran d'inscription

L'écran principal est divisé en cinq options principales : 1) Ressources, 2) Sessions, 3) Chat, 4) À propos de, et 5) Paramètres.

L'option "Ressources" comprend des activités brise-glace pour le mentorat, des outils et des suggestions d'activités que les mentors peuvent mettre en œuvre pendant les sessions avec les mentorés, comme l'illustre la figure ci-dessous.

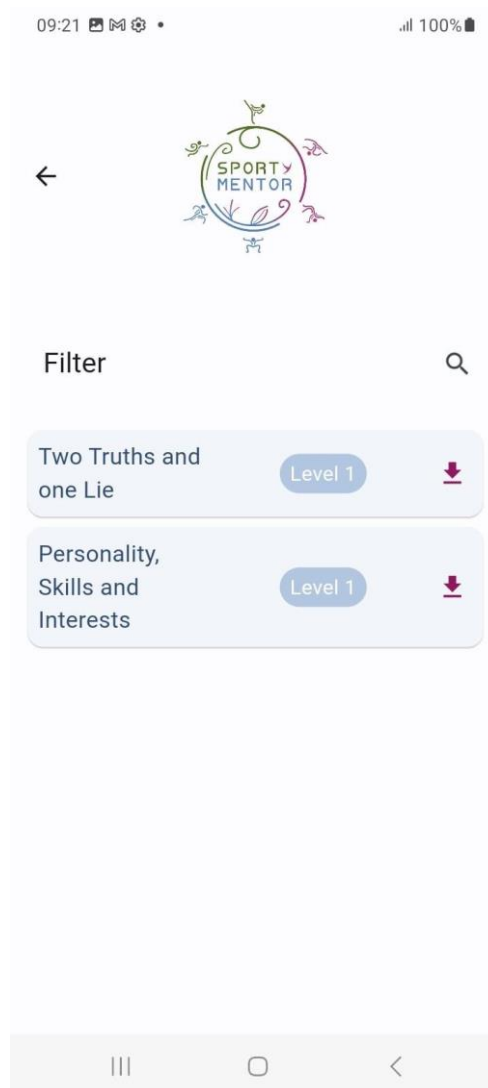


Figure 2.2.2. Écran des ressources

L'option "Sessions" affiche un calendrier mensuel présentant les sessions planifiées, comme illustré à la figure 2.2.3. Il est important de souligner que seuls les mentors sont autorisés à gérer les sessions, y compris à les programmer et à les annuler.



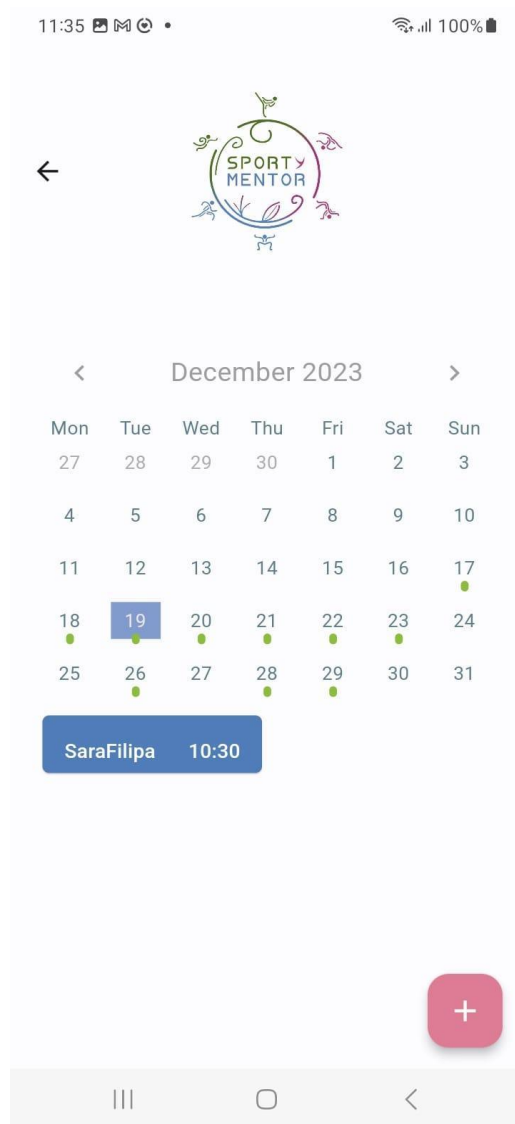


Figure 2.2.3. Sessions mensuelles

Une fonction de "chat" est prévue pour mettre en relation les mentors et les mentorés. Chaque participant dispose de sa propre liste de chats, accompagnée d'un bouton de recherche et de la possibilité de modifier son profil (image, nom d'utilisateur, ...). Pour garantir la sécurité, seuls les mentors ont la possibilité d'inviter des utilisateurs à un chat, en utilisant l'adresse électronique du mentoré, ce dernier devant être enregistré dans l'application. La figure 2.2.4 illustre l'écran de chat.

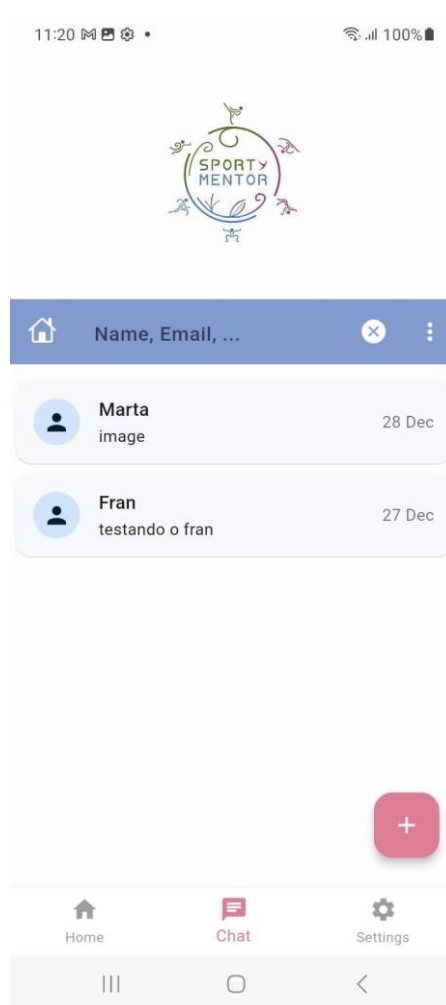


Figure 2.2.4. Écran de chat

Dans un souci de sécurité, l'application intègre un profil de coordinateur qui dispose d'un accès autorisé à tous les chats et messages à examiner.

L'option "À propos" est divisée en deux écrans : 1) un écran consacré au projet, qui comprend des informations sur les partenaires, et 2) les conditions générales de l'application.

L'option "Paramètres" permet aux utilisateurs de se déconnecter, de récupérer leur mot de passe et de personnaliser la langue de l'application (voir figure 2.2.5).



## Forgot Password

Please enter your email address to recover your password.

Confirm

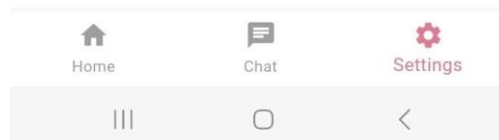


Figure 2.2.5. Paramètres de l'utilisateur

Nous considérons qu'il sera intéressant pour les mentors de se familiariser avec l'APP SportyMentor et de tester ses fonctionnalités avant de s'engager dans des relations de mentorat avec des jeunes. S'ils ont besoin d'un soutien supplémentaire, les mentors peuvent contacter les partenaires de SportyMentor et demander des indications supplémentaires.



### 2.3. Politique de protection de l'enfance

Une politique de protection de l'enfance (PPE) est un document fondamental à garder à l'esprit lorsque l'on travaille avec des enfants ou des mineurs. Ce document décrit les mesures existantes pour protéger les enfants, les règles à suivre lorsqu'on travaille avec eux, la manière de prévenir les abus et les préjudices à l'égard de ce groupe, la procédure appropriée à suivre en cas de problèmes éventuels, et la personne à laquelle il faut s'adresser en cas de problème. Outre son importance pour guider le travail des organisations qui impliquent des enfants dans leurs activités quotidiennes, un CPP informe également les enfants/jeunes, les parents et les responsables légaux de la manière dont une organisation donnée traitera les problèmes éventuels (Commission européenne, 2020).

Le Consortium SportyMentor reconnaît le rôle de la mise en place et du suivi de politiques de protection de l'enfance bien conçues, qui ont pour but d'assurer la promotion d'environnements adaptés aux enfants et de soutenir le personnel du projet pendant le développement d'activités, y compris les sessions de mentorat avec les jeunes. En ce sens, chaque partenaire de l'initiative SportyMentor est tenu de mettre à disposition, gratuitement et en ligne, une politique de protection de l'enfance concernant son travail avec les enfants et les jeunes et prévoyant des procédures adéquates à suivre par toutes les personnes impliquées dans ces activités.

Vous trouverez plus d'informations sur la politique de protection de l'enfance de chaque partenaire sur leurs sites web respectifs :

Partenaire	Pays	Site web
<b>Afeji Hauts-de-France</b>	France	<a href="https://www.afeji.org/">https://www.afeji.org/</a>
<b>A proximité - Cooperativa de Solidariedade Social, CRL</b>	Portugal	<a href="https://www.aproximar.pt/">https://www.aproximar.pt/</a>
<b>Universidade da Beira Interior</b>	Portugal	<a href="https://www.ubi.pt/">https://www.ubi.pt/</a>
<b>Éducation et développement d'I&amp;F</b>	Irlande	<a href="https://instructionandformation.ie/">https://instructionandformation.ie/</a>
<b>Asociația Vis Juventum</b>	Roumanie	<a href="http://visjuventum.eu/">http://visjuventum.eu/</a>
<b>Pour la Solidarité</b>	Belgique	<a href="https://www.pourlasolidarite.eu/fr/page/pour-la-solidarite-pls-0">https://www.pourlasolidarite.eu/fr/page/pour-la-solidarite-pls-0</a>

Afin d'aider les organisations de clubs sportifs à évaluer si elles prennent toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des enfants, un outil d'auto-évaluation des politiques de protection de l'enfance dans le sport a été élaboré par des organisations de Grèce, de Chypre, d'Italie et du Portugal dans le cadre du projet de recherche ACTIVE.

Pour s'engager dans le processus d'auto-évaluation proposé par l'outil, les participants doivent lire le guide du dossier d'information, qui présente des exemples concrets de comportements violents et des informations utiles sur la protection des enfants. À l'issue du processus, les organisations peuvent recevoir un retour d'information fondé sur la recherche pour les aider à améliorer leurs pratiques en la matière.

Parce que les partenaires de SportyMentor reconnaissent l'importance de garantir un environnement sûr et sain pour que les enfants puissent participer aux activités, ce programme de mentorat suggère



que les organisations de clubs sportifs consacrent du temps à l'auto-réflexion et s'engagent dans ce processus de découverte et d'amélioration.

L'outil est disponible sur : <https://platform.activeproject.eu/en/>



### 3. LE MENTORAT COMME STRATEGIE POUR IMPLIQUER LES JEUNES AYANT DES COMPORTEMENTS DIFFICILES

La participation au mentorat est bénéfique pour les mentorés, car elle favorise l'augmentation de la confiance en soi, de l'estime de soi et du sens de la solidarité, l'augmentation des opportunités sociales et des cercles d'amitié et la réduction de l'isolement et de l'exclusion (SOFIE, 2017). Dans le cadre du mentorat sportif, cet aspect peut être développé en promouvant les compétences intrapersonnelles et interpersonnelles au cours des séances. En ce sens, il est important que les mentors puissent créer un environnement confortable pour que les jeunes puissent échanger.

Les processus de mentorat peuvent également avoir des effets positifs en termes de soutien, d'encouragement, de discussion/partage d'idées, de retour d'information constructif/critique et d'affirmation, de progression de carrière et d'engagement (MPATH, 2016). Il est également possible d'évoquer les avantages liés au développement du potentiel, au développement de la personnalité, à l'orientation professionnelle, à la mise en réseau dans le monde du travail, au changement de perspective, à la motivation et à l'échange d'expériences (WKO, 2008).

Les recherches menées dans le cadre du "Guide pour définir la base scientifique d'un programme de mentorat sportif pour les jeunes défavorisés", promu par les partenaires de SportyMentor, ont révélé que les inégalités se sont accrues au cours des vingt dernières années et qu'il existe divers facteurs liés à la situation défavorisée des enfants et des jeunes, qui les conduisent à avoir des comportements difficiles. Les problèmes liés à la situation socio-économique des jeunes, à savoir la pauvreté, l'inégalité d'accès à l'éducation, la vulnérabilité qui affecte les migrants et la fracture numérique qui crée un fossé entre les groupes sociaux, font qu'il est urgent de développer des moyens efficaces pour répondre aux besoins des enfants et des jeunes. Le guide SportyMentor reconnaît que "la santé est une mesure clé de la qualité de la vie". Par conséquent, l'une des priorités de cette initiative est d'aborder les questions liées au manque d'activité physique et à l'augmentation des problèmes de santé mentale qui touchent particulièrement les jeunes.

SportyMentor a pour objectif d'aider et de soutenir les jeunes défavorisés, en accordant une attention particulière aux jeunes ayant des comportements difficiles. Pour ce faire, le présent programme de mentorat vise à promouvoir le mentorat en tant que stratégie pour "stimuler leur motivation à poursuivre un mode de vie sain et durable, en favorisant des changements structurels cognitifs, comportementaux et affectifs chez ces jeunes". Cela sera possible grâce à la promotion de relations positives entre les jeunes et des modèles, qui les aideront non seulement à développer des compétences sociales transférables à d'autres relations, mais aussi à envisager leur avenir avec plus d'optimisme et de clarté (Rhodes *et al.*, 2005).

L'inclusion de sports et d'activités dans les programmes de mentorat revêt de nombreuses potentialités qui peuvent apporter un grand changement dans la vie des jeunes. Selon le "Guide" de



SportyMentor, la citoyenneté active<sup>1</sup> ; les attitudes de coopération<sup>2</sup> ; les qualités personnelles telles que la régulation des émotions<sup>3</sup> ; les compétences sociales telles que le travail d'équipe, la loyauté, l'abnégation, le comportement éthique et la persévérance pour atteindre des objectifs<sup>4</sup> , sont quelques exemples de compétences qui peuvent être développées grâce à l'éducation physique et au sport.

Le succès des processus de mentorat est directement lié à différents facteurs. Il est essentiel que les sessions répondent aux besoins et aux objectifs spécifiques des bénéficiaires et que les mentors planifient et développent des activités adéquates et utiles pour les jeunes. Pour ce faire, les mentors doivent consacrer une partie de leur temps à la réflexion sur les bons outils à utiliser. L'initiative SportyMentor ayant une composante numérique, en particulier du fait de l'utilisation de l'application, les mentors doivent prendre en considération la manière d'inclure la technologie dans ce processus et réfléchir à la manière de développer des activités susceptibles d'améliorer les compétences numériques des jeunes. En accomplissant ces tâches avec succès, les mentors seront en mesure de contribuer au développement de la conscience civique, d'accroître la motivation des jeunes à poursuivre un mode de vie sain et durable et de promouvoir la citoyenneté active des jeunes.

### 3.1. Le sport comme stratégie d'engagement des jeunes

L'utilisation de l'activité physique et/ou du sport pour soutenir les jeunes défavorisés est devenue un axe majeur de l'agenda Europe 2020, notamment en raison de la pandémie de COVID, qui a fait apparaître un certain nombre d'inégalités.

#### Le déclin de l'activité sportive

Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), une activité physique régulière favorise la santé mentale et physique, par exemple en prévenant et en gérant les maladies cardiovasculaires, ou en réduisant les symptômes de dépression et d'anxiété. Malgré cela, les niveaux d'activité physique et les compétences des enfants et des jeunes ont diminué régulièrement et globalement au cours des deux dernières décennies. En effet, malgré les bienfaits bien connus de l'activité physique, plus de 81 % de la population adolescente mondiale n'est pas suffisamment active physiquement (2020).

Selon une enquête réalisée dans le cadre du projet "ICOACHKIDS+" (2021), les jeunes déclarent que "les mauvaises pratiques des entraîneurs et les relations négatives sont un facteur clé de l'abandon du sport par les adolescents". Ces résultats sont étayés par une série de recherches qui soulignent que le sport n'est pas une "solution miracle" ou une "panacée" pour tous les maux de la société. Le sport

---

<sup>1</sup> Banks, J. (2008). Diversité et éducation à la citoyenneté à l'ère de la mondialisation. Éducation à la citoyenneté et à la démocratie, pp. 57-70

<sup>2</sup> Bailey, R. (2005). Évaluation de la relation entre l'éducation physique, le sport et l'inclusion sociale. Educational review, 57(1), pp. 71-90

<sup>3</sup> Hellison, D. (2010). Teaching personal and social responsibility through physical activity (Enseignement de la responsabilité personnelle et sociale par le biais de l'activité physique). Cahmpaign, IL : Human Kinetics.

<sup>4</sup> Rudd & Stoll (2004) 'What type of character do athletes possess ? An empirical examination of college athletes versus college non athletes with the RSBH value judgment inventory', The Sport Journal. 7(2)



ne peut réaliser son potentiel d'impact positif que s'il est pratiqué par des professionnels hautement qualifiés et formés de manière appropriée. La question des conditions suffisantes, c'est-à-dire les mécanismes, les processus et les expériences qui peuvent produire des effets positifs pour certains participants, est donc importante à prendre en compte dans les actions et, plus largement, dans les politiques basées sur le sport en tant que catalyseur de l'inclusion sociale.

### Stratégie européenne pour la jeunesse

La stratégie européenne pour la jeunesse est le cadre de coopération de la politique de la jeunesse de l'UE pour la période 2019-2027. Elle se concentre sur trois domaines d'action principaux, autour des trois mots suivants : **Engage, Connect and Empower**. Les priorités de l'UE sont donc les suivantes :

- la promotion de la santé mentale et sexuelle, du sport, de l'activité physique et de modes de vie sains ;
- la promotion de la coopération entre les écoles, les animateurs de jeunesse, les professionnels de la santé et les organisations sportives ;
- la sensibilisation à la manière dont le sport peut promouvoir le travail d'équipe, l'apprentissage interculturel et la responsabilité.

### Potentiel sportif

**La recherche montre le potentiel du sport et de l'activité physique pour éduquer les jeunes en promouvant le respect de soi et des autres, ainsi que la responsabilité personnelle, l'autorégulation, les compétences de communication, la motivation et la conscience de soi. Selon Ubago-Jiménez *et al.* (2019), si l'on compare les enfants qui font du sport à ceux qui n'en font pas, ceux qui pratiquent des activités sportives ont des niveaux d'autorégulation plus élevés. Juyal & Dandona (2012) soutiennent que cela s'explique par l'opportunité que l'activité physique et le sport offrent aux interactions individuelles de manière collaborative tout en travaillant à un objectif commun, puisque les participants apprennent à développer des compétences d'autorégulation et que le sport offre une arène pour exprimer et canaliser des émotions plus fortes (telles que l'agressivité) d'une manière plus appropriée sur le plan social.**

En outre, plusieurs institutions européennes reconnaissent le potentiel de l'éducation physique et du sport comme moyen de développer des compétences sociales, éthiques et morales, telles que la citoyenneté active, les attitudes de coopération, les qualités personnelles telles que la régulation des émotions, les compétences sociales telles que le travail d'équipe, la loyauté, l'abnégation, le comportement éthique et la persévérance pour atteindre les objectifs.

Pour optimiser le potentiel de l'activité sportive dans le développement de ces compétences, Hellison (2010) a suggéré qu'il fallait une approche holistique pour engager les apprenants dans l'activité physique. Dans le cadre de cette approche, les éducateurs doivent veiller à ce qu'il y ait du temps réservé à l'établissement de relations et à la réflexion, tout en s'assurant que les participants sont entendus tout au long du processus, ce qui est possible grâce à des réunions de groupe, à une





explication explicite des résultats souhaités de l'activité (y compris le développement des compétences sociales et émotionnelles) et à des programmes individualisés qui tiennent compte des besoins de chacun.

### 3.2. Développement et engagement civique des jeunes

Si tant de jeunes se sentent isolés ou développent des comportements antisociaux, c'est en partie parce qu'ils se sentent éloignés de la société dans laquelle ils ont grandi et à laquelle ils appartiennent. Ils s'insurgent contre le traitement qu'ils jugent injuste de la part de leurs aînés ou contre les règles et les restrictions qui leur paraissent étouffantes. Les institutions autoritaires ou les personnes au pouvoir deviennent les auteurs de ce traitement. Ils n'ont pas la possibilité ou les moyens de s'exprimer dans un cadre non menaçant et sans jugement. Lorsque les jeunes s'ennuient ou se sentent "sans espoir", ils risquent davantage d'entrer en conflit avec la loi ou d'adopter des comportements destructeurs.

Bien souvent, ce qui manque aux jeunes, c'est un exutoire pour leur énergie ou leur créativité. Au lieu de rejoindre des clubs et des organisations qui sont là pour leur apporter le soutien et l'aide au développement dont ils ont besoin, ils sont attirés par des groupes qui n'ont pas leur intérêt à cœur et qui peuvent les entraîner dans une spirale descendante susceptible d'affecter le reste de leur vie lorsqu'ils seront plus âgés. Mais ce qui est prometteur et donne de l'espoir dans la situation d'une personne ou d'une cohorte défavorisée, c'est que le **désavantage n'est pas une fatalité : les étudiants défavorisés sur le plan socio-économique figurent parmi les élèves les plus performants au niveau international**<sup>5</sup>. Lorsque les jeunes défavorisés bénéficient de l'attention nécessaire (souvent par le biais d'une forme de mentorat ou de soutien), il n'est pas trop tard pour qu'ils orientent leur vie dans une direction positive.

L'arrivée de la pandémie a encore exacerbé le problème de la déconnexion des jeunes avec les personnes et les organisations qui étaient là pour les aider et les guider dans les turbulences de l'adolescence. En avril 2021, la Youth Foundation of Ireland a mené une étude sur les effets de la pandémie sur les jeunes, en particulier ceux issus de milieux défavorisés, et a constaté que **"de nombreux jeunes avaient déjà régressé socialement, pris du retard dans leur éducation et vu leurs perspectives d'emploi réduites à néant"**.<sup>6</sup> On a également découvert que ces années d'enfermement ont contribué à créer "une génération dépourvue de compétences sociales et de résilience pour réussir". L'un des principaux objectifs est de ramener les jeunes défavorisés sous le parapluie protecteur des services qui s'occupent d'eux.

L'Europe a également connu une augmentation des migrations au cours des dernières années, les personnes fuyant la violence ou la persécution dans leur pays d'origine. Les jeunes immigrants sont particulièrement vulnérables et ont souvent du mal à s'intégrer correctement dans les communautés

<sup>5</sup> Loftus Report (2017) Focus Ireland's Education Matters Programme : Mesurer l'impact

<sup>6</sup> AIF (2021) Rapport sur la pandémie de génération



locales. Ils sont considérés comme des "étrangers" et ne parviennent donc pas à développer ce lien essentiel avec la communauté et ses habitants.

Selon la recherche, *"dans la plupart des systèmes éducatifs européens, les élèves migrants ont tendance à obtenir de moins bons résultats et à exprimer un sentiment de bien-être moindre par rapport à leurs camarades nés dans le pays"*. (Commission européenne, 2019). Avec ce projet, nous ciblerons également les jeunes qui sont désavantagés par l'immigration ou l'asile et nous chercherons à les aider à trouver leur voix et leur place dans leur nouvelle communauté.

### **Comment impliquer les jeunes dans le développement civique ?**

L'engagement civique consiste à prendre part à la société et à cultiver un sentiment de fierté ou de responsabilité à l'égard de ce qui se passe dans sa ville ou son village. Ce faisant, il peut donner aux jeunes le sentiment d'appartenir à un groupe et de faire la différence. Mais avant d'en arriver là, les jeunes doivent voir l'effet que leurs actions peuvent avoir sur les gens et les lieux qui les entourent. Si nous pouvons leur montrer que leurs intentions et leurs décisions de s'engager socialement peuvent avoir un impact bénéfique, cela les inspirera et les encouragera à s'impliquer dans des activités et des pratiques qui aident la planète et les membres de leur communauté.

Lorsque les jeunes peuvent avoir un impact grâce à leurs actions et à leur participation à différentes initiatives, c'est une porte qu'ils franchissent et qu'ils continuent à franchir. Dans le cadre du projet SportyMentor, nous pouvons encourager les jeunes à s'impliquer dans leurs communautés et pour le plus grand bien des lieux où ils vivent,

#### **1. Activités sportives**

Le sport est un excellent moyen d'inculquer aux jeunes défavorisés le respect de soi, le fair-play et le travail d'équipe. C'est en pratiquant un sport qu'ils peuvent être acceptés et trouver un exutoire pour leurs talents et leurs capacités. C'est aussi un moyen idéal pour eux de manifester et de développer des compétences essentielles qui les aideront dans tous les domaines de leur vie.

#### **2. Durabilité et volontariat**

Faire la différence en s'impliquant dans sa communauté tout en gagnant le respect de ses pairs. Grâce à ce programme, le volontariat est une clé de voûte et un moyen très efficace pour les jeunes d'être acceptés, respectés et de se sentir épanouis.

#### **3. Utiliser la nature et le plein air**

Trop souvent, nous, les humains, et en particulier les jeunes d'aujourd'hui, sommes coincés à l'intérieur pendant de longues périodes, où le monde extérieur est presque oublié. Cela peut avoir des répercussions sur la santé des jeunes, sur leur développement social et sur leur connaissance de la nature et de son fonctionnement. Dans le cadre de ce programme, de nombreuses activités et de nombreux outils sont utilisés à l'extérieur, ce qui favorise une relation harmonieuse et mutuellement bénéfique.



Toutes ces activités encourageront le développement de l'engagement civique chez les jeunes. Il est impératif que cette implication dans la communauté soit au premier plan de tout programme de mentorat, car c'est à travers les autres et les interactions avec les gens qu'un jeune se développe émotionnellement et devient un individu sain et bien équilibré, capable d'apporter des changements positifs à son environnement, ainsi que d'améliorer et de développer ses propres qualités.

### 3.3. Renforcement des capacités en matière de compétences numériques pour le mentorat en ligne

La numérisation englobant la plupart des aspects de notre vie, il est aujourd'hui essentiel d'acquérir une culture numérique. En effet, nous vivons dans un monde numérique où les canaux de communication sont essentiellement numériques. Malheureusement, la culture numérique ne fait pas partie des programmes scolaires, ce qui laisse les enfants et les adolescents dans un monde potentiellement dangereux pour eux. En effet, les appareils numériques peuvent être des outils d'autonomisation et de socialisation si et seulement si l'on sait comment les utiliser en toute sécurité.

*"La culture numérique, comme d'autres compétences, devrait commencer à l'école. Mais de nombreux systèmes éducatifs ne sont pas équipés pour enseigner ces compétences aux enfants parce qu'ils ne disposent pas de l'infrastructure, de l'équipement technologique, de la formation des enseignants, du programme d'études ou des critères d'apprentissage appropriés. Cette lacune est encore plus prononcée dans les pays en développement".<sup>7</sup>*

Dans le projet SportyMentor, une application mobile est un outil développé par les partenaires pour soutenir le programme de mentorat suivi par les mentorés et les mentors. Il est donc important de donner des recommandations essentielles pour que les mentorés et les mentors utilisent cette application mobile de manière sûre et appropriée.

#### Qu'est-ce que l'alphabétisation numérique ?

L'alphabétisation numérique peut être définie comme la capacité à comprendre et à utiliser la technologie numérique dans tous les aspects de la vie.<sup>8</sup> Selon l'UNICEF, "il s'agit des connaissances, des compétences et des attitudes qui permettent aux enfants d'être à la fois en sécurité et autonomes dans un monde de plus en plus numérique. Cela englobe le jeu, la participation, la socialisation, la

---

<sup>7</sup> L'impératif de la littératie numérique L'impératif de la littératie numérique (csis.org)

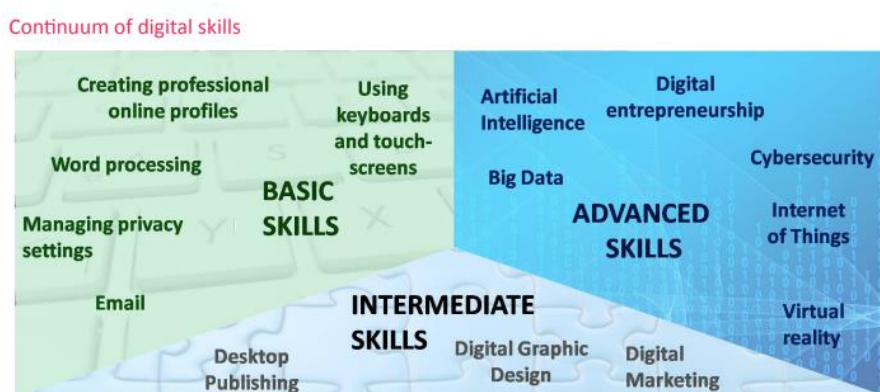
<sup>8</sup> Définition de la littératie numérique (inclusion-numerique.fr)



recherche et l'apprentissage par le biais des technologies numériques. La définition de la culture numérique varie en fonction de l'âge de l'enfant, de la culture locale et du contexte.<sup>9</sup>

La culture numérique ne se résume pas à l'utilisation d'un ordinateur. Pour devenir compétents en la matière, les apprenants doivent développer toute une série de compétences. Ils doivent pouvoir utiliser la technologie pour rechercher et créer du contenu, résoudre des problèmes et innover. Ils doivent être capables de se connecter et de communiquer efficacement en ligne, d'apprendre, de collaborer avec leurs pairs, de découvrir et de partager de nouvelles informations. Tout en faisant tout cela, les apprenants doivent être capables de reconnaître les risques, de rester en sécurité en ligne, de protéger leur bien-être physique et émotionnel et d'adopter des comportements positifs en ligne.

### Le continuum des compétences numériques<sup>10</sup>



### Recommandations clés pour une utilisation sûre et éclairée de l'application SportyMentor

1. Les mentors doivent expliquer aux mentorés l'objectif principal de l'application SportyMentor.
2. Découvrir ensemble l'application SportyMentor dans le cadre d'un binôme mentor-mentoré : Les mentors doivent présenter toutes les possibilités/fonctionnalités offertes par l'application.
3. Les mentors doivent aider les mentorés à créer leur compte personnel. Les mentors doivent sensibiliser les mentorés à l'importance de la protection de la vie privée lorsqu'il s'agit de données personnelles (âge, lieu de résidence...). Ils doivent fixer des limites en rappelant aux mentorés de ne jamais partager leurs informations d'identification avec leurs amis.
4. Les mentors doivent rester disponibles pour répondre aux questions des personnes conseillées tout au long du processus du programme de tutorat.

<sup>9</sup> Alphabétisation numérique pour les enfants - 10 choses à savoir | UNICEF Office of Global Insight & Policy

<sup>10</sup> Union internationale des télécommunications (UIT), *Digital Skills Toolkit* (Genève : UIT, 2018), <https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital-Inclusion/Youth-and-Children/Pages/Digital-Skills-Toolkit.aspx>.





## 4. LE PROCESSUS DE MENTORAT

La définition d'un cadre bien structuré pour les processus de mentorat est une étape fondamentale vers la réussite. Le modèle SportyMentor est divisé en trois étapes principales du développement de la relation : 1) Établissement d'une relation ; 2) Développement ; 3) Clôture, segmentées en 9 étapes (d'après MPATH, 2017).

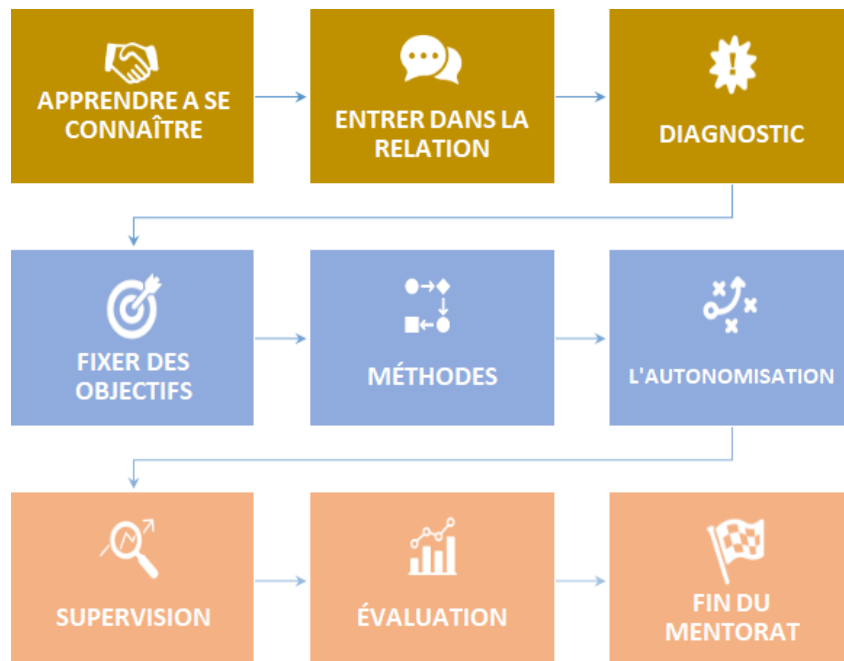
La recherche du SportyMentor's Guide (PR1) montre les aspects importants qui aident à construire de **bonnes relations de mentorat** (Jekielek *et al.*, 2002) :

- La **durée de** la relation de mentorat : les mentorés impliqués dans un mentorat de courte durée (dans ce cas, moins de 3 mois) ont montré moins de confiance pour faire leurs devoirs et avaient un sentiment d'estime de soi nettement plus faible. Cette constatation confirme l'idée que les relations de mentorat de longue durée semblent apporter plus d'avantages aux jeunes que les relations de courte durée.
- La fréquence de la **communication** : Le fait d'avoir des contacts fréquents avec leur mentor pendant le processus de mentorat est un facteur extrêmement bénéfique pour les jeunes, car cela augmente leur confiance, réduit le risque qu'ils manquent l'école et réduit même la possibilité qu'ils commencent à consommer de la drogue, par exemple. Cela devient évident si l'on compare ces relations avec celles des jeunes qui ont peu de contacts avec leurs mentors et qui finissent par obtenir de mauvais résultats pour les indicateurs mentionnés.
- La **qualité de** la relation de tutorat : la perception qu'ont les jeunes de leur relation avec les mentors influence également les résultats concrets de leur vie. En ce sens, les relations qui sont perçues par les jeunes comme étant de meilleure qualité sont plus susceptibles de leur apporter des avantages plus importants, tels que de meilleurs résultats scolaires et une moindre probabilité de commencer à consommer des drogues et de l'alcool.

### 4.1. Outils et étapes du mentorat

Dans cette section, une liste d'activités brise-glace et d'outils sera présentée dans le but de soutenir les mentors dans leur relation avec les personnes guidées, à chacune des phases du processus de mentorat. Ces outils sont conçus pour favoriser la proximité, la confiance et la connexion entre eux. Plus précisément, ils permettent au mentor de comprendre les besoins du mentoré et aux deux de réfléchir à des stratégies concrètes pour que les jeunes puissent atteindre les objectifs du mentorat.

Dans ce sens, nous expliquerons chacune des trois phases du modèle SportyMentor proposé (construction d'une relation, développement et clôture) et fournirons des ressources pratiques qui, bien que non obligatoires pendant le processus, aident certainement à consolider une structure pour le succès du mentorat. La capacité d'adaptation des mentors sera un facteur clé lorsqu'il s'agira de tirer le meilleur parti de chacun des outils et de les utiliser correctement.



Il y a des aspects clés à garder à l'esprit à chacune de ces étapes du processus de mentorat :

### A) ÉTABLIR UNE RELATION



Dans les premières phases de la relation de mentorat, des étapes importantes doivent être franchies. Il est important que le mentor comprenne quels sont les besoins de la personne guidée, afin qu'ils puissent fixer ensemble des objectifs réalistes et appropriés. À partir de cette identification des besoins, il est possible de réfléchir aux questions spécifiques à aborder tout au long du processus de mentorat (PIA, 2017). Se faire une idée juste des besoins du mentoré et choisir des stratégies qui les prennent en compte est un aspect fondamental pour éviter que le jeune ne perde sa motivation tout au long du processus (MPATH, 2017). Promouvoir l'auto-évaluation des performances et des compétences de la personne guidée est une excellente stratégie pour que le mentor comprenne son contexte et ses perspectives et définisse les objectifs du mentorat.

La communication est un autre aspect fondamental du processus de mentorat. Par conséquent, les mentors doivent créer un cadre confortable dans lequel les personnes guidées sentent qu'elles ont un espace pour parler, poser des questions et ne pas être jugées. Établir la confiance peut être un défi



dans la phase initiale du mentorat. Cependant, pour se sentir capables d'atteindre les objectifs définis, les personnes guidées doivent se sentir soutenues et écoutées par leurs mentors.

Dans le modèle de mentorat de SportyMentor, nous suggérons que les mentors et les mentorés réfléchissent aux points clés de la relation de mentorat par rapport aux attentes qu'ils ont et conviennent d'une structure adéquate pour les étapes suivantes du processus. L'accord (annexe 5) est un outil qui peut aider à formaliser les points établis du mentorat (par exemple, où les sessions auront lieu) et empêcher les mentors et les mentorés de s'éloigner des objectifs initiaux.

## RECOMMANDATIONS

### **Pour une communication réussie :**

- Écoutez : apprenez à connaître les intérêts, les idées et les ambitions de la personne conseillée et posez-lui des questions ;
- Laissez le mentoré choisir les questions et les sujets à aborder lors des sessions ; laissez-le prendre ses propres décisions ;
- Soutien : ne pas être négatif et ne pas sous-estimer les idées du mentoré ;
- Faites preuve d'ouverture d'esprit, de patience et de tolérance ;
- Parlez de vous, de vos motivations et de vos attentes ;
- Expliquez au mentoré pourquoi vous vous engagez dans le processus de mentorat ;
- Discutez du programme de tutorat et de ses objectifs.

### **Pour une relation de confiance :**

- L'instauration de la confiance prend du temps, il ne faut pas se précipiter ;
- Soyez un mentor, pas une figure d'autorité ;
- N'imposez pas vos idées au mentoré ;
- Soyez vous-même, n'adoptez pas une autre personnalité pour être plus sympathique ;
- Soyez réaliste et ne vous fixez pas d'objectifs irréalisables ;
- Soyez cohérent, passez de la parole aux actes ;
- Soyez présent pendant les sessions et concentrez-vous sur votre mentor.





### Obstacles à l'instauration de la confiance :

- Les attentes initiales à l'égard du processus de mentorat peuvent devenir un obstacle à l'établissement de la confiance ;
- Les attentes doivent être discutées et clarifiées lors des premières sessions afin d'éviter des désaccords ultérieurs ou un manque de motivation ;
- Le mentor et la personne guidée doivent parler ouvertement de leurs attentes respectives à l'égard du processus de mentorat ;
- L'accord est un outil utile pour définir les attentes.

### L'ACCORD

- Signé par le mentor et le mentoré - Les deux doivent partager leur opinion ; si votre opinion est différente de celle de votre mentoré, discutez-en et trouvez des aspects sur lesquels vous êtes tous les deux d'accord ;
- Posez des questions - Si la personne guidée semble mal à l'aise ou si elle n'est pas très bavarde, posez des questions directes, par exemple : "Quand préférez-vous vous rencontrer ?"; "Quel est le meilleur moyen pour nous de rester en contact ?";
- **N'utilisez pas l'accord comme un formulaire à remplir ; utilisez-le pour mieux connaître votre mentoré et pour convenir d'une structure principale de travail.**

### CE QUE LE MENTORE DOIT SAVOIR SUR LE MENTOR

- Le mentor est un bénévole ;
- Le mentor bénéficie également du processus de mentorat ;
- Le mentoré offre un soutien pour atteindre les objectifs, mais **c'est le mentoré qui les fixe et les atteint par lui-même** ;
- Le mentor apportera son soutien pendant un certain temps ;
- Les sessions sont confidentielles et le mentor respecte ce principe en ce qui concerne les informations que le mentoré partage ;
- Le mentor peut partager certaines informations pertinentes avec d'autres mentors et le coordinateur du mentorat.



## OUTILS UTILES

Dans cette section, les mentors peuvent trouver des suggestions pour briser la glace et créer un environnement informel et amusant pour les premières sessions, ainsi que des outils pratiques à appliquer avec le mentoré afin de se connaître, de définir leurs besoins et de fixer des priorités pour les phases à venir.

### 1. Activité brise-glace - MON N.O.M. est...

#### CONSIGNES

Séance de mentorat en personne : Le mentor demandera au mentoré d'écrire son nom sur une feuille de papier et de choisir un mot commençant par chaque lettre de son nom et auquel il peut s'identifier. Le mentor doit laisser quelques minutes au mentoré pour réaliser cette activité, puis le mentoré la partage avec le mentor. Cette activité peut également être liée au sport et à la citoyenneté, dans ce cas tous les mots doivent être liés à ces sujets.

Séance de mentorat en ligne : Le mentor demandera au mentoré d'écrire son nom sur le chat de SportyMentor APP et lui demandera de choisir un mot commençant par chaque lettre de son nom et auquel il peut s'identifier. Le mentor doit laisser quelques minutes au mentoré pour réaliser cette activité, puis il la partage avec le mentor. Cette activité peut également être liée au sport et à la citoyenneté, dans ce cas tous les mots doivent être liés à ce sujet.

#### QUOI APPRENDRE ?

Le "Mon N.O.M. est..." est un moyen simple de briser la glace et d'apprendre à se connaître. L'objectif est d'amener le mentor et le mentoré à connaître des faits intéressants l'un sur l'autre, en utilisant les lettres de leur nom et en suscitant la discussion. Les objectifs sont donc de briser la glace, d'engager la discussion, de promouvoir le partage de l'expérience de vie du jeune tout en comprenant ses antécédents et, enfin, d'accroître l'intérêt d'en apprendre davantage l'un sur l'autre et de travailler ensemble.

#### CONSEILS POUR LE MENTOR

Si le prénom est petit, les mentorés peuvent être encouragés à utiliser également leur nom de famille.

#### DO'S

- Donnez des réponses amusantes pour vous-même ;
- Aidez les mentorés s'ils rencontrent des difficultés dans leurs réponses.

#### À NE PAS FAIRE

- Ne vous attendez pas à ce que le mentoré fournisse des réponses très personnelles à ce stade initial du processus.



Mon N.O.M. est...

Bonjour, je m'appelle



Co-funded by  
the European Union



Adapté par



Source: Rising, 2022



Ce brise-glace a été développé par Aproximar. Il est basé sur un outil du projet RISING (2022).

## 2. ICEBREAKER - Deux vérités et un mensonge

### CONSIGNES

Le mentor et le mentoré trouveront tous deux trois faits à propos d'eux-mêmes, mais seulement deux d'entre eux seront vrais. Ensuite, vous écrirez les trois phrases (une par cercle) et demanderez à l'autre personne de deviner ce qui est vrai et ce qui est faux. Ensuite, la personne qui a écrit les faits révèle quels sont les faits réels et quels sont les faits mensongers. Vous changez de rôle et l'autre personne doit maintenant parler de ses phrases.

### QUOI APPRENDRE ?

L'objectif de ce brise-glace est de permettre aux mentors et aux mentorés d'en savoir plus les uns sur les autres, tout en créant un environnement de confiance et de plaisir. C'est également un moyen intéressant de remettre en question les idées préconçues que les mentors et les mentorés ont les uns sur les autres, puisque vous pouvez tous deux fournir des réponses surprenantes. Un autre aspect important est de créer un espace sûr pour que les mentorés puissent parler de leurs faits et en apprendre davantage sur les vôtres.

### CONSEILS POUR LE MENTOR

Au lieu d'écrire les phrases, il peut être amusant de dessiner les faits. Cela stimulera la créativité et rendra l'activité encore plus amusante.



## DO'S

- Vous pouvez présenter des faits amusants et comiques vous concernant pour briser la glace.

## À NE PAS FAIRE

- Ne portez pas de jugement sur les faits que le mentoré apporte à l'activité.

Deux vérités et un mensonge

Co-funded by the European Union

Adapté par Aproximar

Source: MOBi - MOBi, 2019

Développé par Aproximar. Basé sur un outil du projet MOBi (2019).

### 3. OUTIL - Personnalité, compétences et intérêts

#### CONSIGNES

Le mentor fournira cet outil, qui contient une liste de caractéristiques et de compétences personnelles, au mentoré et lui proposera un moment d'auto-réflexion sur ses principales caractéristiques. Le mentoré identifiera alors les compétences et les caractéristiques qui lui correspondent et qui, selon lui, le décrivent. Après les avoir choisies, les personnes guidées sont invitées à compléter le tableau avec les domaines d'intérêt, en commençant par les qualités (Miolo, 2021 ; MOBi, 2019).



## QUOI APPRENDRE ?

Cet outil aide le mentor à comprendre le profil de son protégé. Ce dernier peut ainsi prendre conscience de sa personnalité, de ses compétences et de ses centres d'intérêt. Il permet aux deux parties de mieux identifier la direction dans laquelle le mentoré doit et veut aller dans un avenir idéal.

## CONSEILS POUR LE MENTOR

Il est possible que le mentoré ne soit pas familier avec la signification de tous les termes mentionnés ci-dessus. Il est donc important que le mentor montre qu'il est prêt à expliquer et à soutenir le jeune lors de la réalisation de l'activité.

## DO'S

- Veillez à consacrer du temps à la discussion sur les caractéristiques, les compétences et les centres d'intérêt de la personne guidée.

## À NE PAS FAIRE

- N'adoptez pas une attitude de jugement.

**Personnalité, compétences et intérêts**

Personnalité				Compétences		Intérêts	
Tolérant	Sensible	Fidèle	Expressif	Orienté vers les personnes	Affirmation de soi	Travail d'équipe	
Concurrent	Bonne humeur	Aventurier	Assertive	Adaptable	Motiver	Inspirant	
Affable	Perfectionniste	Flexible	Dynamique	Digne de confiance	Volonté d'apprendre	Résolution de problèmes	
Artistique	Astucieux	Pratique	Curieux	Indépendant	Pensée critique	Intelligence émotionnelle	
Contrôlé	Persistant	Inquiétude	Sociable	S'amuser	Leadership	Gestion des conflits	
Engagé	Impulsif	Dédié	Original	Responsable	Faire face à des situations défavorables	La coopération	
Stimulant	Intuitive	Organisé	Énergique	Communicatif	Connaissance de soi	Autogestion	
Curieux	Emotive	Empathique	Persuasif	Rationnel	Sensibilisation sociale	Respect de l'environnement	
Fiable	Exigeant	Imaginatif	Enthousiaste	Autre :	Gestion du stress	Loyauté	

Co-funded by the European Union
Adapté par
Source: Rising, 2022

Développé par Aproximar. Basé sur un outil du projet RISING (2022).



## 4. OUTIL - Carte d'acteur

### CONSIGNES

Partagez l'outil avec les mentorés et demandez-leur de réfléchir aux personnes qui seraient représentées sur leur carte. Au centre se trouve l'image d'une personne qui représentera le mentoré qui remplira la carte.

Les personnes guidées doivent réfléchir à leurs besoins ou aux aspects qu'elles aimeraient développer/améliorer à cette étape spécifique de leur vie ; Les personnes guidées écriront les noms des principaux acteurs qui peuvent les aider à atteindre leurs objectifs, et l'importance de chacun d'entre eux. Les bénéficiaires doivent identifier les membres de leur famille, leurs amis et/ou les institutions, et déterminer le niveau d'importance de chaque acteur dans le processus de réalisation de leurs objectifs. Les bénéficiaires doivent expliquer en détail pourquoi et comment ils peuvent les aider.

Les mentorés peuvent utiliser différentes couleurs comme légende pour mieux identifier les types de soutien indiqués sur la carte, à savoir s'ils sont fournis par des amis, de la famille ou des institutions, par exemple.

### QUOI APPRENDRE ?

L'objectif de cet outil est de promouvoir l'empathie et la créativité. Il permet aux jeunes de mettre en évidence les rôles des acteurs potentiels qui peuvent les soutenir et les guider dans la réalisation de leurs objectifs et il incite le mentoré à reconnaître l'importance des autres personnes et des réseaux dans la question en jeu. La carte créée permettra de vérifier quels sont les acteurs les plus pertinents pour répondre à un besoin spécifique.

Réfléchir à ses besoins, à ses intérêts et aux acteurs de sa vie qui pourraient être impliqués dans le processus pour les atteindre peut être une stratégie puissante pour préparer la personne guidée à rechercher et à recevoir du soutien.

### CONSEILS POUR LE MENTOR

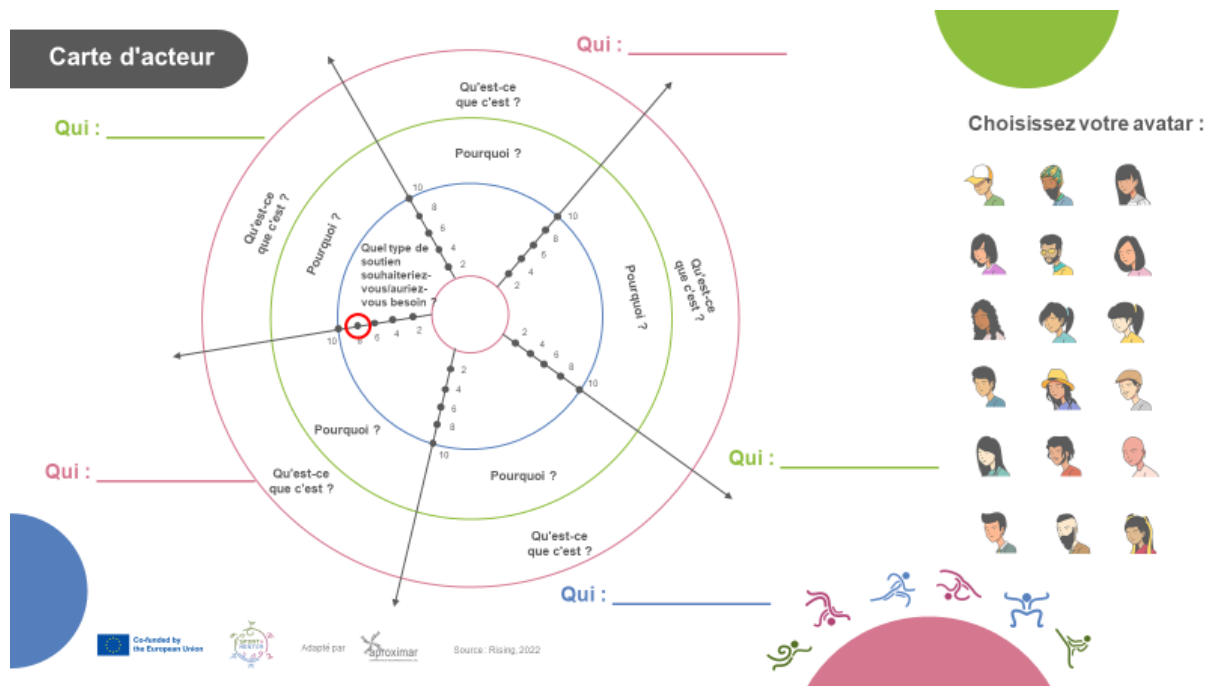
Veillez à laisser aux bénéficiaires un temps de réflexion et de discussion. C'est l'occasion pour eux d'analyser leur situation actuelle et de comprendre leur environnement. Cette activité peut être émotionnelle ; il est donc important d'être patient et de respecter le point de vue des bénéficiaires.

### DO'S

- Soyez patient et compréhensif à l'égard du rythme de la personne guidée pour identifier les acteurs les plus significatifs pour elle ;
- Expliquez au mentoré qu'il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse et que l'important est qu'il exprime vraiment son point de vue.

### À NE PAS FAIRE

- Ne pas influencer le choix des acteurs par le mentoré.



Développé par Aproximar. Basé sur un outil du projet RISING (2022).

## 5. TOOL - Le soleil heureux

### CONSIGNES

Le mentoré utilisera les soleils pour noter les moments et les situations où il se sent bien dans sa peau et heureux. Ensuite, il inscrira dans les cases correspondantes les raisons de ces sentiments. Par exemple, "Je suis heureux lorsque je parle des défis auxquels je suis confronté avec mes meilleurs amis parce que je me sens soutenu". Ensuite, le mentor et le mentoré utiliseront la carte pour réfléchir aux phrases et partager leurs expériences.

### QUOI APPRENDRE ?

Avant de s'engager dans une relation de mentorat et de renforcer la responsabilité civique et les réseaux sociaux, il est important de réfléchir aux moments et aux activités qui sont importants pour la personne guidée. Cet outil vous permettra d'avoir une meilleure idée de son parcours et des domaines auxquels vous devriez accorder plus d'attention pour atteindre avec succès les objectifs du mentorat.

### CONSEILS POUR LE MENTOR



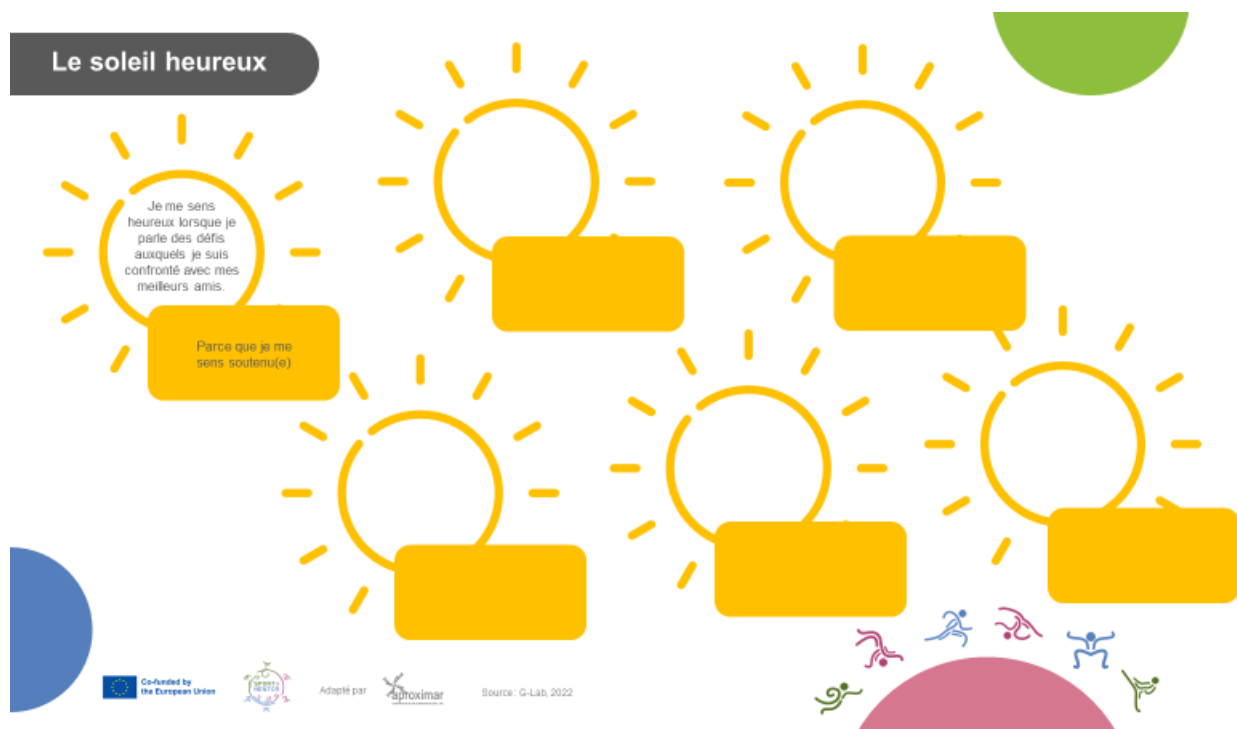
Utilisez cet outil pour aborder d'autres sujets. Par exemple, vous pouvez demander au mentoré de réfléchir aux qualités personnelles qui, selon lui, ont un impact positif sur les personnes qui l'entourent et de les noter.

### DO'S

- Veillez à choisir un sujet pertinent et sur lequel le mentoré peut réfléchir.

### À NE PAS FAIRE

- Ne portez pas de jugement sur les réponses qu'ils fournissent. Chaque idée est pertinente.



Développé par Aproximar. Basé sur un outil du projet G-Lab (2022).

## 6. TOOL - Le nuage gris

### CONSIGNES

Le mentoré utilisera les nuages pour noter les moments et les situations dans lesquels il ne se sent pas très bien ou heureux. Ensuite, il inscrira dans les cases correspondantes les raisons de ces sentiments. Par exemple, "Je ne me sens pas très heureux lorsque je manque un événement social parce que je me sens un peu exclu". Ensuite, le mentor et le mentoré utiliseront la carte pour réfléchir aux phrases et partager leurs expériences.





## QUOI APPRENDRE ?

Avant de s'engager dans une relation de mentorat et de renforcer la responsabilité civique et les réseaux sociaux, il est important de réfléchir aux moments et aux activités qui sont importants pour la personne guidée. Cet outil vous permettra d'avoir une meilleure idée de son parcours et des domaines auxquels vous devriez accorder une plus grande attention pour atteindre avec succès les objectifs du mentorat.

## CONSEILS POUR LE MENTOR

Utilisez cet outil pour aborder d'autres sujets. Par exemple, vous pouvez demander au mentoré de réfléchir à certaines habitudes qu'il aimerait changer et de les noter.

### DO'S

- Veillez à choisir un sujet pertinent et sur lequel le mentoré peut réfléchir.

### À NE PAS FAIRE

- Ne portez pas de jugement sur les réponses qu'ils fournissent. Chaque idée est pertinente.

**Le nuage gris**

Je ne me sens pas heureux lorsque je manque un événement social.

Parce que je me sens un peu exclu(e).

Co-funded by the European Union

Adapté par Aproximar

Source - G-Lab, 2022

Développé par Aproximar. Basé sur un outil du projet G-Lab (2022).



## 7. TOOL - Analyse SWOT

### CONSIGNES

Les mentorés commenceront par réfléchir à leur situation actuelle en matière de participation civique et à leur participation à des activités telles que le volontariat local, par exemple. Ils rempliront ensuite le tableau d'analyse SWOT en faisant référence à leurs forces et faiblesses, ainsi qu'aux opportunités et menaces éventuelles. Les forces et les faiblesses sont des facteurs internes, tandis que les opportunités et les menaces sont des facteurs externes<sup>11</sup>. Au cours de cette activité, les mentorés peuvent avoir besoin de l'aide du mentor.

### QUOI APPRENDRE ?

En utilisant cet outil, les mentors auront l'opportunité de promouvoir l'auto-réflexion des mentorés sur leurs caractéristiques, valeurs et circonstances, et de les distribuer brièvement dans les quartiers concernés. Pour le programme de mentorat de SportyMentor, il peut s'agir d'une stratégie particulièrement utile pour comprendre la situation actuelle du mentoré en matière de participation civique, par exemple s'il a tendance à s'engager dans des activités liées à la participation civique ou non, et pour explorer les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces (SWOT) dans le but d'améliorer sa participation et le développement de ses compétences.

### CONSEILS POUR LE MENTOR

- Vous pouvez trouver des moyens d'utiliser les points forts des personnes conseillées et de tirer parti des opportunités qui se présentent ;
- Avant la session, cherchez des moyens de participation civique à aborder avec le mentoré. Cela sera utile, surtout s'il n'est pas familier avec le sujet ;
- Vous pouvez fournir aux mentorés des ressources utiles en fonction de leurs besoins (par exemple, des canaux de médias sociaux d'organisations pertinentes, ou leur montrer les événements locaux à venir).

### DO'S

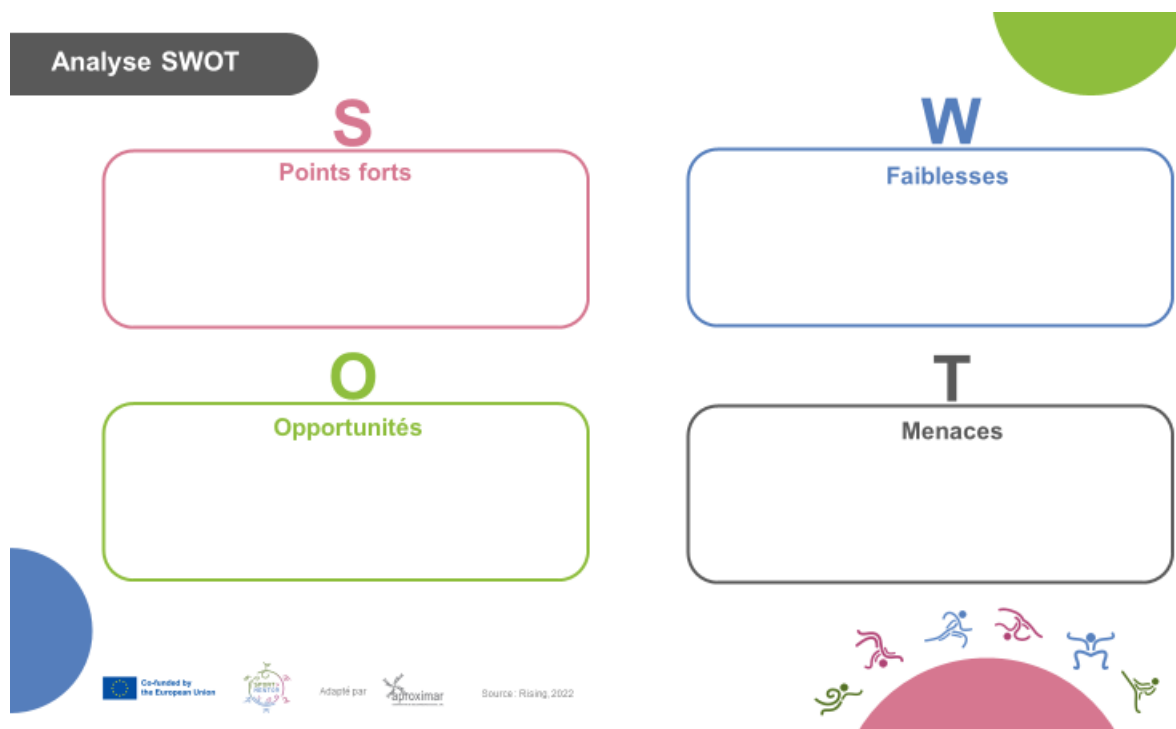
- Détaillez chaque catégorie (forces, faiblesses, opportunités, menaces) ;
- Encouragez le mentoré dans sa réflexion personnelle ;
- Faire preuve de compréhension ;

### À NE PAS FAIRE

- Essayez de ne pas influencer les choix du mentoré pour chaque section.

---

<sup>11</sup> SmartDraw, Analyse SWOT. Extrait de : <https://www.smartdraw.com/swot-analysis/>



Développé par Aproximar. Basé sur un outil du projet RISING (2022).

## 8. OUTIL - Carte d'empathie

### CONSIGNES

Avant la session, le mentor créera des personas imaginaires avec différents profils et les écrira. Pendant la session, le mentor partagera les profils avec le mentoré et lui demandera de répondre aux questions suivantes : **que ressent-il/elle** (à propos de ses besoins), **que voit-il/elle (à propos de son environnement), qu'entend-il/elle (à propos de son environnement) ? (à propos de son environnement) ; qu'entend-il/elle ? (sur ce que les autres disent de lui) ; et que veut-il/elle ?** (à propos des souhaits qu'il/elle formule pour lui-même/elle-même).

Après s'être mis à la place des personnages, le mentoré partagera ses réponses avec le mentor. Il est ensuite proposé qu'ils discutent des perspectives du mentoré et de l'expérience d'imaginer comment d'autres personnes se sentent dans des contextes différents.

### QUOI APPRENDRE ?

La carte d'empathie a pour but de promouvoir l'empathie de la personne guidée envers les autres, en l'encourageant à se mettre à la place des autres. Cet outil peut également être utile au mentor pour comprendre le mentoré, la manière dont il communique ses sentiments et pour identifier les domaines prioritaires à aborder dans le processus de mentorat.



Voici quelques exemples de personas à discuter avec le mentoré :

**Persona #1** : Tom est un étudiant de 17 ans et le capitaine de l'équipe de basket-ball de l'école. Il a découvert que son meilleur ami, qui est aussi un coéquipier, intimidait les plus jeunes des autres classes. Bien qu'il apprécie leur amitié, Tom n'est pas d'accord avec le comportement de son ami et envisage de passer à l'acte.

**Persona #2** : Lisa est une jeune fille de 14 ans qui consacre son temps libre à la pratique du football. Bien que Lisa soit la meilleure joueuse de son groupe d'amis, son entraîneur a remis le trophée de la saison à une autre fille, étant donné qu'elles ont une relation plus étroite.

### CONSEILS POUR LE MENTOR

- Il peut être intéressant d'ajouter des informations sur les intérêts, les difficultés et les acteurs clés de la vie des personnages imaginaires lors de la création des profils. Cela permettra au mentor d'aborder différents aspects au cours de la session de mentorat.

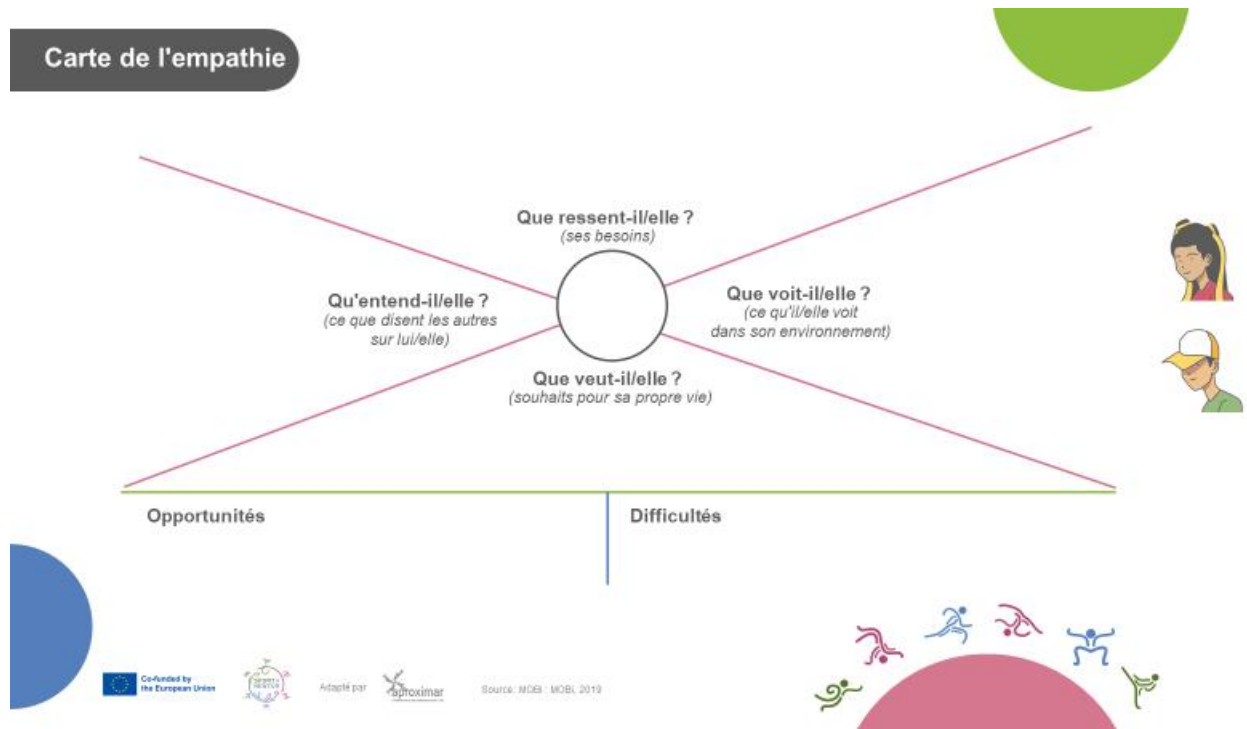
### DO'S

- Encouragez l'auto-réflexion du mentoré pendant l'activité.

### À NE PAS FAIRE

- Essayez de ne pas limiter les profils et les caractéristiques des personas, car cela peut être l'occasion pour les mentorés d'imaginer la réalité d'autres personnes.

## Carte de l'empathie



Développé par Aproximar. Basé sur un outil du projet MOBi (2019).

## B) DÉVELOPPEMENT DE LA RELATION DE MENTORAT



Au cours de cette phase, les bénéficiaires auront l'occasion d'en dire plus sur leurs antécédents personnels et sur les difficultés qu'ils peuvent rencontrer (par exemple, le manque de participation à des activités sportives ou à des événements communautaires). Au cours des sessions, le mentor peut utiliser différentes stratégies pour promouvoir la conscience de soi du mentoré et pour créer avec lui un plan d'action afin de clarifier les activités nécessaires pour atteindre ses objectifs. Il est important que les mentors montrent qu'ils sont intéressés et disponibles pour soutenir le mentoré tout au long du processus. Il doit également faire preuve de flexibilité pour aider le jeune à modifier ses stratégies en cours de route si nécessaire.

Les approches et les attitudes du mentor au cours de la phase initiale du processus, au cours de laquelle les paires apprennent à se connaître et à établir une relation, peuvent jeter les bases d'un environnement qui permet au jeune de se sentir en sécurité et prêt à partager. Cela aidera les mentors à évaluer les attentes, les craintes, les forces et les faiblesses par rapport aux aptitudes et compétences existantes de la personne guidée et à comprendre ce qu'il faut faire pour atteindre les objectifs fixés au cours de la phase précédente du mentorat (Rising, 2022).

### FIXER DES OBJECTIFS ET RESPONSABILISER LE MENTORE

- Connaître en détail la situation du mentoré : écoute active ; questions ouvertes ; paraphrase ; empathie ; retour d'information verbal ;
- Définir les objectifs et les étapes pour les atteindre : définis par le mentoré ; le mentor aide à les cibler et à les garder réalistes ; le mentor identifie comment aider le mentoré ; le mentor partage le potentiel des objectifs ;
- Vérifier la progression du mentoré : célébrer les victoires, ajuster les stratégies en conséquence, discuter des obstacles rencontrés par le mentoré ;
- Identifier les obstacles : identifier les obstacles potentiels depuis le début du processus, même ceux dont la personne guidée n'est pas consciente, et en discuter (par exemple, obstacles : niveau d'éducation, problèmes de santé, compétences) ;



- Appliquer des stratégies pour le changement et l'atteinte des objectifs : définir des objectifs clairs, responsabiliser le mentoré lorsqu'il est en difficulté, imaginer la réalité lorsque les objectifs seront atteints, donner un retour d'information positif.

## OUTILS UTILES

Dans cette section, nous présentons des activités brise-glace qui permettent au mentor et au mentoré de découvrir les opinions et les préférences de chacun dans différents domaines de leur vie, ainsi que des outils pratiques qui peuvent les aider à avoir une meilleure vision des étapes à franchir dans le processus de mentorat. Remplir ces outils pendant les sessions de mentorat est l'occasion idéale pour les mentors non seulement de clarifier le chemin à suivre pour les mentorés, mais aussi de les aider à voir toutes les réalisations qu'ils ont déjà accomplies, ce qui renforce leur confiance en eux et leur motivation.

### 9. ICEBREAKER - Mimer mes sentiments

#### CONSIGNES

Le mentor demandera au mentoré de réfléchir aux questions suivantes : Si je pouvais décrire cette dernière **semaine en** un seul sentiment, quel serait-il ? Si je pouvais décrire ce dernier **mois en un seul sentiment, quel serait-il** ? Si je pouvais décrire cette dernière **année en un seul sentiment, quel serait-il** ?

Ensuite, le mentoré mime ces sentiments, sans les dire à haute voix, et le mentor doit les deviner. Le mentor et la personne guidée peuvent ensuite changer de rôle et refaire un tour.

#### QUOI APPRENDRE ?

Cette activité brise-glace permet au mentor et au mentoré de comprendre les sentiments de l'autre à l'égard de leur routine, ce qui favorise l'empathie. C'est l'occasion pour eux de partager les aspects positifs et négatifs de leur vie dans des périodes différentes.

#### CONSEILS POUR LE MENTOR

Vous pouvez encourager l'auto-réflexion du mentoré en lui demandant ce qu'il a ressenti dans chaque situation. Essayez également de souligner les aspects positifs de leurs expériences et de les motiver à atteindre leurs objectifs.

#### DO'S

- Montrer de l'intérêt pour les expériences de la personne guidée ;



## À NE PAS FAIRE

- N'ayez pas peur de montrer vos émotions. Soyez ouvert à l'idée de partager vos expériences avec le mentoré.

Mimer mes sentiments



Co-funded by  
the European Union



Adapté par



Source : Aproximar



Développé par Aproximar.

## 10. ICEBREAKER - Questions rapides

### CONSIGNES

Le mentor prépare une liste de questions faciles, amusantes et légères, auxquelles les mentorés et lui-même doivent répondre. Les questions peuvent être affichées sur l'APP SportyMentor, envoyées par SMS aux mentorés ou écrites sur une feuille de papier (pour les sessions en personne), entre autres options.

En commençant par la première question de la liste, le mentor répondra à la question, puis la posera aux mentorés. Passant à la question suivante, le mentor demande cette fois-ci aux mentorés d'y répondre en premier. Les questions et les réponses se poursuivent jusqu'à la fin de la liste. Il n'y a pas de mal à laisser la discussion dériver un peu ; le but de l'activité est d'apprendre à se connaître et de voir ce que le mentor et les mentorés ont en commun et comment ils peuvent apprendre l'un de l'autre. Il peut être utile que le mentor pose des questions de suivi et laisse la discussion se développer d'elle-même. Vous trouverez des exemples de questions dans l'outil.





## QUOI APPRENDRE ?

Les "questions rapides" sont un outil facile pour promouvoir la discussion sur une variété de sujets, en commençant par des questions simples et en allant vers des questions plus compliquées. En permettant au mentor et au mentoré de répondre aux mêmes questions, ils peuvent se connaître et se rapprocher, mais aussi partager leurs points de vue, leurs similitudes et leurs différences. Promouvoir le partage d'expériences et de points de vue, accroître la conscience civique, renforcer la confiance et l'empathie.

Les "questions rapides" peuvent accroître l'empathie en permettant au mentor et à la personne guidée de comprendre les antécédents et les caractéristiques de l'autre. En se basant sur les réponses des personnes conseillées, le mentor peut établir un lien avec la situation des personnes conseillées et accroître son empathie à leur égard. D'autre part, grâce aux réponses du mentor, l'intérêt des personnes conseillées augmente et elles peuvent se sentir plus motivées pour collaborer avec le mentor.

## CONSEILS POUR LE MENTOR

1. Vous pouvez leur donner quelques choix au cas où ils auraient des difficultés à trouver des réponses possibles ;
2. Expliquez s'ils ne comprennent pas quelque chose ou s'ils ne sont pas familiers avec vos réponses ;
3. Demandez plus d'informations sur leurs réponses si vous ne les connaissez pas.

## DO'S

- Essayez de garder un ton léger dans la discussion ;
- Si le mentoré veut avouer quelque chose, donnez-lui l'espace nécessaire.

## À NE PAS FAIRE

- Évitez les questions susceptibles d'aborder des sujets sensibles.



## Questions rapides

Si vous pouviez être un animal, quel serait-il ?

Si vous gagniez un million d'euros, que feriez-vous ?

Quel est le cadeau le plus étrange que vous ayez jamais reçu ?

Si vous pouviez consacrer tout votre temps au bénévolat, à quelle cause vous consacreriez-vous ?

Qui était votre idole dans le domaine du sport pendant votre enfance ?

Quelle est votre personne préférée dans le monde ?

Si vous pouviez avoir un super pouvoir, quel serait-il ?

Quelle compétence ou quel talent souhaiteriez-vous avoir ?

Co-funded by  
the European Union



Adapté par



Source: Rising, 2022



Développé par Aproximar. Basé sur un outil du projet RISING (2022).

## 11. TOOL - Or, Argent et Bronze

### CONSIGNES

Avant l'activité, préparez une liste de questions sur les choix favoris du mentoré. Il existe un large éventail d'options, et vous pouvez poser des questions sur des thèmes tels que les lieux de vacances, les émissions de télévision et la nourriture. Laissez au mentoré le temps de réfléchir et de placer ses réponses aux places respectives, qu'il s'agisse de l'or, de l'argent ou du bronze (c'est-à-dire la première, la deuxième et la troisième place). Vous pouvez également fournir vos propres réponses à chaque question.

Voici quelques exemples de questions à se poser mutuellement :

- Quels sont vos sports préférés à regarder entre amis ?
- Quelles sont vos traditions de vacances préférées ?
- Quels sont vos livres préférés ?
- Quelles sont les choses les plus étonnantes que vous ayez faites pour quelqu'un ?
- Quelles sont les choses les plus intéressantes que vous ayez faites pour aider la planète ?

### QUOI APPRENDRE ?

L'objectif de ce brise-glace est de permettre au mentor et au mentoré d'en savoir plus l'un sur l'autre et de découvrir des similitudes ou des différences amusantes entre eux.



## CONSEILS POUR LE MENTOR

- Gardez un peu de temps à la fin de l'activité et demandez au mentoré s'il souhaite poser une question.

## DO'S

- Faites preuve de créativité en ce qui concerne les catégories et les questions.
- Si le mentoré n'est pas familier avec vos réponses, soyez patient et expliquez-lui.

## À NE PAS FAIRE

- Ne donnez pas d'avis négatif sur la sélection du classement.

Or, argent et bronze



Développé par Aproximar.

## 12. OUTIL - Échelle d'engagement

### CONSIGNES

La première étape consiste à réfléchir aux éléments clés de l'engagement. Ensuite, lors d'une session de mentorat, le mentor invitera le mentoré à classer les phrases en utilisant l'échelle à différents niveaux, dans laquelle le cercle rouge signifie "Jamais" et le cercle vert signifie "Tout le temps", en fonction de ce qui s'applique à sa réalité. Une fois l'exercice terminé, le mentoré peut réfléchir à ce qu'il peut faire pour devenir un citoyen plus actif et améliorer son classement.



## QUOI APPRENDRE ?

Cet outil présente une liste d'indicateurs clés d'engagement concernant le volontariat, la santé/les activités physiques, la technologie numérique, les droits civiques et l'environnement. En remplissant cette échelle, les jeunes pourront identifier leur niveau d'engagement dans la vie citoyenne et permettre aux tuteurs d'obtenir un diagnostic des besoins.

## CONSEILS POUR LE MENTOR

- Vous pouvez utiliser cet outil périodiquement (par exemple, 2 fois en 2 mois) pour voir si le mentoré a augmenté son évaluation.

## DO'S

- Posez des questions pour comprendre la motivation du mentoré et ses intérêts. Cela vous aidera à savoir sur quoi vous concentrer et à créer des stratégies pour qu'il augmente sa note.

## À NE PAS FAIRE

- Ne jugez pas le mentoré sur des choses qu'il ne connaît pas ou qu'il n'a pas encore faites.

### Échelle d'engagement

<b>Le bénévolat</b>	Je suis au courant des initiatives locales en matière de bénévolat. Je suis un(e) bénévole régulier(e) pour une organisation. Je participe à des activités de bénévolat spécifiques tout au long de l'année. Les gens devraient consacrer une partie de leur temps à aider une cause à laquelle ils croient.	
<b>Santé/activité physique</b>	J'invite toujours d'autres personnes à se joindre à moi pour faire du sport. Plus je participe à des activités physiques, plus je me sens en confiance. J'aime inclure/engager des personnes différentes lors d'activités physiques. La pratique d'un sport ou d'une activité physique est un excellent moyen de vivre en bonne santé.	
<b>Numérique/ Technologie</b>	J'utilise régulièrement les plateformes de médias sociaux pour parler et partager des contenus avec mes amis et ma famille. Lorsque je rencontre des difficultés à l'école, j'utilise Internet pour en apprendre davantage et améliorer mes notes. Lorsque je ne suis pas sûr de la fiabilité d'une plateforme numérique, je demande l'aide de personnes que je connais. Je sais comment utiliser la technologie numérique pour promouvoir l'inclusion et la non-discrimination.	
<b>Droits civiques</b>	Je pense que les gens devraient pouvoir jouir pleinement de leurs droits, y compris dans le domaine du sport. Il est essentiel que la voix des jeunes soit entendue par les décideurs. Je participe à des activités civiques dans mon école/mon quartier (élections, débats, etc.). Je participe à des activités visant à préserver le patrimoine local de ma ville ou de mon pays.	
<b>Environnement</b>	Mes actions individuelles sont très importantes pour l'environnement et la protection de la planète. Je cherche des instructions et des conseils pour développer des actions plus écologiques dans ma vie quotidienne. Je parle de mes préoccupations et de mes actions liées à l'environnement avec mes amis. Je me sens très motivé(e) pour prendre des mesures plus écologiques et lutter pour un avenir durable.	



Adapté par



Source: G-Lab, 2022



Développé par Aproximar. Basé sur un outil du projet G-Lab (2022).



## 13. OUTIL - Analyse des problèmes environnementaux

### CONSIGNES

Demandez au mentoré de réfléchir à un problème environnemental qui le préoccupe et qui affecte sa vie ou celle de sa communauté. Il peut s'agir d'une question qui l'intéresse ou d'une question qui lui semble urgente, voire menaçante. Après avoir noté le problème environnemental, demandez-leur d'identifier trois impacts principaux. Enfin, réfléchissez avec eux à la manière dont ils peuvent agir pour minimiser ce problème.

### QUOI APPRENDRE ?

Bien que certaines questions soient transversales et nous concernent tous, certaines populations peuvent être plus préoccupées ou intéressées par des questions environnementales spécifiques. En ce sens, cet outil permet à une personne ou à un groupe de se concentrer sur un problème environnemental spécifique à la fois, en identifiant l'impact direct de ce problème et en réfléchissant à des stratégies permettant de minimiser ou d'atténuer ce problème.

### CONSEILS POUR LE MENTOR

Comme certaines réponses peuvent ne pas sembler évidentes au mentoré, vous pouvez donner des exemples de votre propre réalité pour l'aider à réfléchir à ce sujet.

### DO'S

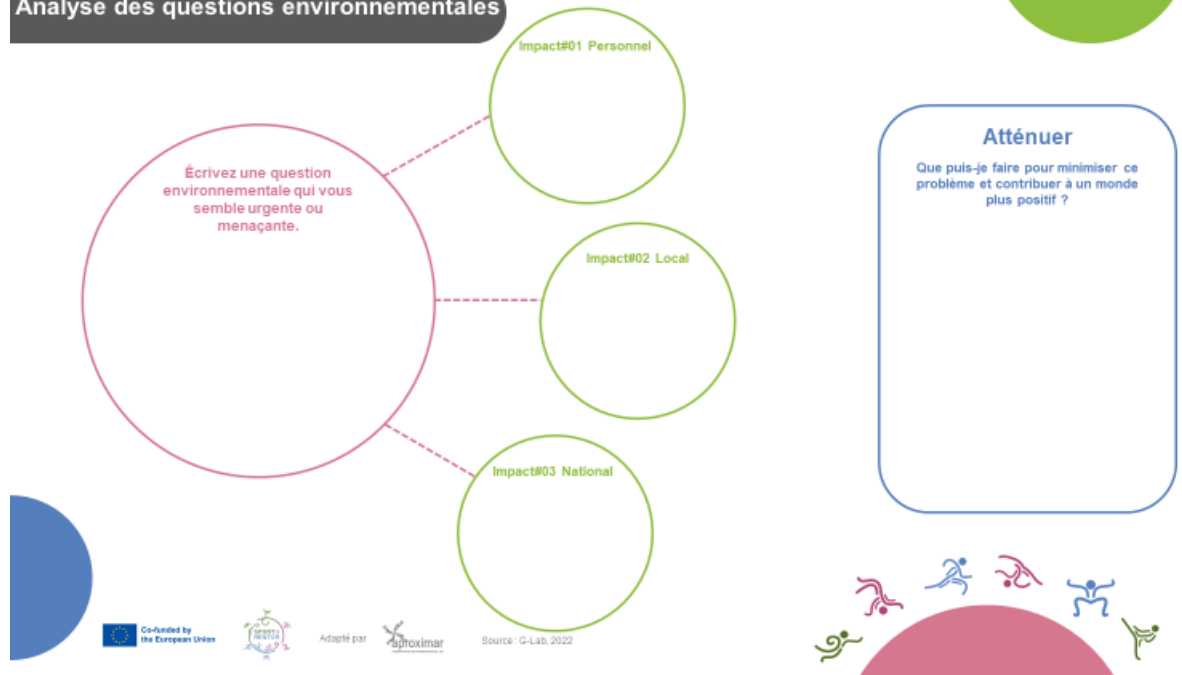
- Améliorer les capacités de réflexion critique du mentoré.

### À NE PAS FAIRE

- N'ayez pas peur de montrer de l'intérêt pour la réalité du mentoré. Veillez simplement à ne pas être intrusif.



## Analyse des questions environnementales



Développé par Aproximar. Basé sur un outil du projet G-Lab (2022).

## 14. OUTIL - Persona civique

### CONSIGNES

Le mentor partagera les concepts inscrits sur l'outil avec le mentoré et lui demandera de réfléchir à ses attitudes personnelles, à sa vision, à ses valeurs, à son expression, à ses compétences et à sa motivation. Ensuite, le mentoré répondra aux questions suivantes :

Quelles sont les questions sociales qui me passionnent le plus ? Quel genre de monde est-ce que j'envisage pour l'avenir ? Quels sont les principes moraux auxquels je tiens le plus lorsque j'interagis avec les autres ? Comment est-ce que je m'exprime habituellement ? En quoi suis-je doué(e) ? Qu'est-ce qui me motive à aller de l'avant ?

Le mentor et le mentoré peuvent ensuite discuter des réponses du mentoré.

### QUOI APPRENDRE ?

L'outil "Civic Persona" est l'un des meilleurs moyens d'acquérir une connaissance approfondie de la conscience civique du jeune en l'aidant à identifier ses attitudes, sa vision du monde et de la société dans laquelle il vit, ses valeurs fondamentales, sa façon de s'exprimer, ce qui le motive en tant que citoyen, ainsi que les principales compétences qui peuvent l'aider à naviguer dans le monde en tant que citoyen actif. C'est aussi l'occasion de découvrir les points communs entre le mentor et le mentoré.



## CONSEILS POUR LE MENTOR

Si le mentoré a du mal à comprendre les catégories, le mentor peut fournir ses propres exemples pour rendre l'activité plus facile à réaliser.

### DO'S

- N'oubliez pas de maintenir un environnement léger et informel pendant l'activité, afin que le mentoré se sente à l'aise pour partager ses réponses.

### À NE PAS FAIRE

- Ne forcez pas le mentoré à partager ses réponses sur une catégorie particulière s'il n'est pas disposé à le faire.

**Persona civique**

<b>Attitudes</b>	Votre évaluation d'une question civique particulière. Par exemple, votre opinion sur le volontariat des jeunes ou sur le changement climatique.
<b>Vision</b>	Comment envisagez-vous une situation ou une société future ? Par exemple, agir pour un monde plus vert.
<b>Expression</b>	Comment vous exprimez-vous pour défendre vos convictions ? Par exemple, par des mots, des actions, des sports.
<b>Valeurs</b>	Quels sont les principes et la morale qui vous guident ? Coopération, responsabilité, citoyenneté active, etc.
<b>Compétences</b>	Quelles sont vos compétences ? Par exemple, le travail d'équipe, le leadership, la conscience sociale.
<b>Motivation</b>	Qu'est-ce qui vous motive à poursuivre vos objectifs ? Par exemple, la volonté d'avoir un mode de vie plus sain.

Co-funded by the European Union

Adapté par aproximar

Source: G-Lab, 2022

Développé par Aproximar. Basé sur un outil du projet G-Lab (2022).

## 15. OUTIL - Plan d'action SMART (mentoré)



## CONSIGNES

Lors d'une session de mentorat, le mentor doit fournir cet outil au jeune et lui demander de répondre par écrit aux questions suivantes :

Qu'est-ce que je veux accomplir en termes de sport et d'activité physique ou d'engagement civique ? Qui peut me soutenir dans cette activité ? Quand cette activité sera-t-elle réalisée ? Quel est le degré de priorité de cette activité ? Quel est son statut actuel ? Comme certaines questions peuvent être particulièrement difficiles à penser et à rédiger pour les mentorés, le mentor doit les soutenir tout au long du processus. Ensuite, ils peuvent en discuter et trouver des idées sur la manière d'agir pour atteindre les objectifs définis par le mentoré.

## QUOI APPRENDRE ?

Un plan d'action est un outil qui encadre les étapes ou les tâches que la personne guidée doit accomplir pour atteindre ses objectifs, qu'il s'agisse d'augmenter son activité physique ou son engagement civique, par exemple. Il joue un rôle important dans la planification stratégique et est très utile pour le mentoré afin de gérer les actions vers ses réalisations au cours du processus de mentorat. Un plan d'action SMART combine 5 caractéristiques d'un objectif, qui doivent toujours être prises en compte lors de l'utilisation de cet outil :

- Spécifique (simple, sensé, significatif) ;
- Mesurable (significatives, motivantes) ;
- Atteignable (convenu, réalisable) ;
- Pertinent (raisonnable, réaliste et doté de ressources, axé sur les résultats) ;

Limité dans le temps (basé sur le temps, limité dans le temps, limité dans le temps/le coût, opportun, sensible au temps).

## CONSEILS POUR LE MENTOR

Les mentors peuvent utiliser cet outil à de nombreuses étapes du processus de mentorat, et il peut s'agir d'une stratégie puissante pour motiver les jeunes à poursuivre leur engagement dans le mentorat.

## DO'S

- Garder une attitude positive et optimiste à l'égard des progrès du mentoré.
- Fournissez des conseils et partagez vos propres expériences afin d'aider le mentoré à développer des stratégies efficaces.

## À NE PAS FAIRE

- N'imposez pas au mentoré ce qu'il doit ou ne doit pas faire au cours des étapes suivantes.



## Plan d'action SMART (mentoré)

	Qu'est-ce que je veux accomplir ?	Qui peut m'aider dans cette activité ? Nom de la personne	Quand cela sera-t-il réalisé ?	Priorité - Quel est le niveau de priorité ?	Quel est l'état d'avancement de cette activité ?
Activité 1					
Activité 2					
Activité 3					
Activité 4					

**Priorité des légendes :**  
**Statut des légendes :**



Co-funded by the European Union



Adapté par



Source: EduKino (2023)



Développé par Aproximar. Basé sur un outil du projet EduKino (2023).

## 16. OUTIL - Remue-méninges sur l'écocitoyenneté

### CONSIGNES

Réfléchir aux questions liées à l'environnement et à la citoyenneté qui affectent la vie du mentoré et les personnes/communautés qui l'entourent et qui doivent être modifiées ("Quoi"). L'étape suivante consiste à réfléchir aux raisons "Pourquoi" cet aspect doit être amélioré afin d'obtenir une meilleure situation pour toutes les personnes concernées. Ensuite, encouragez l'auto-réflexion du mentoré sur "Comment" il peut agir pour s'attaquer à ces problèmes. À la fin de l'activité, vous disposerez d'une perspective structurée sur des situations difficiles réelles, ainsi que d'idées nouvelles et pratiques pour traiter chacune d'entre elles.

### QUOI APPRENDRE ?

Définie comme " le comportement responsable des citoyens vis-à-vis de l'environnement lorsqu'ils agissent et participent à la société en tant que promoteurs de changements " (Trepulé, 2020 : 2), l'écocitoyenneté est un aspect pertinent à garder à l'esprit lorsque l'on travaille avec des jeunes. En ce sens, cet outil offre aux mentorés la possibilité de trouver des idées novatrices pour relever différents défis sociaux, car il encourage une approche active à leur égard.

### CONSEILS POUR LE MENTOR

Gardez à l'esprit que l'objectif est de permettre au mentoré de penser et de réfléchir à sa vie quotidienne et aux facteurs qui remettent en cause sa réalité et celle des autres. Les solutions qu'ils



proposent n'ont pas besoin d'être parfaites, mais doivent représenter leur point de vue sur chaque question.

### DO'S

- Encourager l'esprit critique du mentoré.

### À NE PAS FAIRE

- Ne fournissez pas les réponses à leur place.
- Ne demandez pas que les réponses soient détaillées.

## Brainstorming sur l'écocitoyenneté



QUOI ?



POURQUOI ?



COMMENT ?

Co-funded by  
the European Union



Adapté par

aproximar

Source : G-Lab 2022



Développé par Aproximar. Basé sur un outil du projet G-Lab (2022).

## C) FIN DU MENTORAT



Étant donné que la relation de tutorat arrivera finalement à son terme, les bénéficiaires doivent avoir l'occasion de réfléchir à la fois aux principaux défis auxquels ils sont confrontés lors de l'exécution des activités définies au début du processus et à leurs réalisations et résultats positifs découlant de leur participation au tutorat. Au cours de cette phase, les personnes guidées pourront fournir un retour d'information sur leur relation avec les mentors et le programme.

L'évaluation est un élément nécessaire de la relation de mentorat, car elle permet aux mentors d'avoir une vue d'ensemble des progrès du jeune et des domaines dans lesquels il pourrait encore avoir besoin d'être guidé. Le retour d'information des jeunes est une ressource importante pour les mentors et les coordinateurs de mentorat afin d'améliorer les programmes de mentorat sportif. En ce sens, disposer de moyens adéquats pour recueillir le retour d'information est un élément fondamental de la dernière étape du processus.

### LE PROCESSUS DE CLOTURE DU MENTORAT

- La préparation de la clôture doit se faire tout au long du processus de mentorat ;
- Au cours du processus de mentorat, la personne guidée doit se rappeler que la relation aura une fin ;
- La fin de la relation doit être célébrée !
- Réviser le processus de coopération et les résultats obtenus et planifier les prochaines étapes.

### OUTILS UTILES

Dans cette section, nous proposons un brise-glace qui permettra aux mentors et aux personnes conseillées de partager leurs expériences en faisant preuve de créativité, ainsi que des outils pratiques qui aideront les mentors à comprendre la situation de la personne conseillée par rapport aux objectifs établis du mentorat, à réfléchir aux étapes suivantes à suivre pour les atteindre avec succès et à donner leur point de vue sur le processus de mentorat.



## 17. ICEBREAKER - Imaginer, écouter et dessiner

### CONSIGNES

Le mentor pensera à un objet qu'il utilise tous les jours et le décrira en détail sans dire au mentoré le nom de l'objet. Le mentoré dessinera l'objet à partir de la description faite par le mentor. Une fois que le mentoré a montré le résultat de son dessin, le mentor révèle l'objet qu'il a décrit. Ensuite, le mentor et le mentoré peuvent changer de place et faire un autre tour.

### QUOI APPRENDRE ?

Cette activité brise-glace a pour but d'améliorer la communication entre le mentor et le mentoré, en ce sens que chacun d'entre eux doit non seulement être attentif lorsque l'autre décrit l'objet, mais aussi penser à des stratégies pour que l'autre personne le comprenne lorsque c'est à son tour de décrire le dessin.

### CONSEILS POUR LE MENTOR

En décrivant l'objet par étapes, il est plus facile pour la personne qui dessine de le comprendre correctement.

### DO'S

- Favoriser un moment de réflexion à la fin de l'activité pour que le mentoré partage ses principales difficultés.

### À NE PAS FAIRE

- Ne jugez pas les dessins du mentoré. Rappelez-vous que c'est un moment pour s'amuser.



Imaginer, écouter et dessiner



Co-funded by  
the European Union



Adapté par

aproximar

Source: MUFOCOM, 2022



Développé par Aproximar. Basé sur un outil du projet MUFOCOM (2022).

## 18. ICEBREAKER - 5 similitudes et 5 différences

### CONSIGNES

Pour ce brise-glace, le mentor et le mentoré devront trouver 5 choses qu'ils ont en commun et 5 choses qui les différencient et les écrire. Les sujets peuvent être liés au sport, à leur famille, aux activités qu'ils aiment ou n'aiment pas, etc.

### QUOI APPRENDRE ?

Ce brise-glace permet au mentor et au mentoré de trouver un terrain d'entente pour leur relation. Il peut être particulièrement utile parce qu'il promeut l'idée que, quelles que soient les différences entre les personnes, elles peuvent toujours trouver des aspects auxquels elles peuvent s'identifier.

### CONSEILS POUR LE MENTOR

Vous pouvez préparer la liste des sujets avant le début de la session, car il peut être difficile de trouver des faits au moment de l'activité.

### DO'S

- Après avoir dressé la liste, vous pouvez poser des questions sur les faits présentés par la personne guidée (par exemple, aimez-vous être enfant unique ?).

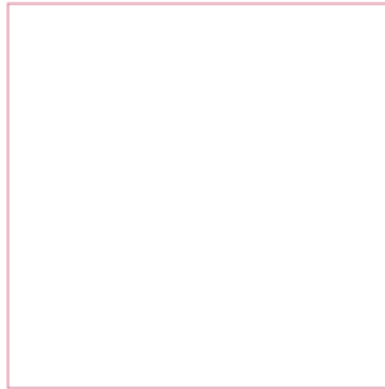


## À NE PAS FAIRE

- Essayez de ne pas vous concentrer sur les aspects que vous n'avez pas en commun, mais plutôt sur ceux que vous avez en commun.

5 similitudes et 5 différences

Similitudes



Différences



Co-funded by  
the European Union



Adapté par

aproximar

Source : Aproximar



Développé par Aproximar.

## 19. ICEBREAKER - Raconter des histoires avec des Emojis

### CONSIGNES

Le mentor demandera à la personne guidée : "Raconte-moi trois choses qui se sont passées dans ta vie la semaine dernière" (ou le mois dernier, les derniers mois du mentorat, cet outil peut être utilisé autant de fois que le mentor le souhaite), et le mentoré doit répondre en utilisant uniquement des Emojis. Les jeunes enverront ensuite les Emojis au mentor, qui essaiera de deviner le sens de l'histoire. Ensuite, c'est au tour du mentor de répondre à la question.

### QUOI APPRENDRE ?

L'objectif principal de ce brise-glace est de créer un moment amusant au cours duquel les mentors et les mentorés peuvent raconter leur journée, tout en encourageant la créativité et la narration d'histoires.

### CONSEILS POUR LE MENTOR

"Storytelling with Emojis" est un brise-glace polyvalent qui peut être adapté à d'autres sujets. Vous pouvez poser des questions, par exemple : "Dis-moi quelle est ta chanson préférée" ou "Quelle est la chose la plus drôle qui te soit arrivée".



## DO'S

- Faites preuve de créativité en choisissant les Emojis .
- Partagez des histoires qui peuvent inspirer les jeunes chaque fois que c'est possible.

## À NE PAS FAIRE

- Ne pas envahir l'espace personnel du mentoré en posant des questions indiscrettes.

Raconter des histoires avec des Emojis



Co-funded by the European Union



Adapté par

aproximar

Source: Aproximar



Développé par Aproximar.

## 20. OUTIL - Suivi

### CONSIGNES

Le "suivi" est un outil conçu pour vérifier les progrès de la personne guidée par rapport aux objectifs du mentorat, définis au début du processus. Avec le soutien de son mentor, la personne guidée fournira un "état des lieux" des activités en ce qui concerne le "statut" (« fait », « en cours » ou « pas encore »), les "acteurs impliqués" et les "points importants" (ce qui doit être amélioré ? ce qui n'a pas fonctionné ?).

### QUOI APPRENDRE ?



Cette activité peut être encouragée à de nombreux stades du processus de mentorat et peut constituer une stratégie puissante pour motiver les jeunes à poursuivre leur engagement dans le mentorat. En outre, c'est l'occasion pour le mentoré de décider s'il doit adapter ses stratégies ou impliquer d'autres acteurs pour réussir, par exemple.

### CONSEILS POUR LE MENTOR

Étant donné que certains jeunes peuvent prendre plus de temps que prévu pour accomplir les activités définies, il est important de garder une approche optimiste du processus. En outre, s'il est nécessaire de modifier certaines stratégies, le mentor peut aider le jeune à trouver les meilleures alternatives.

### DO'S

- Garder une attitude positive et optimiste à l'égard des progrès du mentoré.
- Fournissez des conseils et partagez vos propres expériences afin d'aider le mentoré à développer des stratégies efficaces.

### À NE PAS FAIRE

- N'imposez pas au mentoré ce qu'il doit ou ne doit pas faire dans les étapes suivantes.

Suivi

Statut   
 Acteurs impliqués   
 Important

Activités	1.			
	2.			
	3.			
	4.			
	5.			
	6.			
	7.			

Co-funded by the European Union   
   
 Adapté par   
 Source: MOBi - MOBi 2019

Développé par Aproximar. Basé sur un outil du projet MOBi (2019).

## 21. TOOL - Pour moi, c'était...

### CONSIGNES





Pour cette activité, les mentorés doivent disposer de quelques jours (entre une session de mentorat et une autre) pour prendre trois photos qui, selon eux, représentent ce qu'a été pour eux le processus de mentorat. Par exemple, les photos peuvent montrer les nouvelles activités qu'ils ont découvertes, les sports qu'ils pratiquent avec leurs amis ou leur participation à une action de bénévolat. Après avoir pris les photos, les mentorés doivent les partager avec le mentor et expliquer pourquoi ils ont choisi chaque photo et ce que cette photo représente pour eux.

### QUOI APPRENDRE ?

Cette activité est une bonne stratégie pour recueillir les réactions de la personne guidée sur les séances de tutorat. Elle leur permet d'exprimer leurs sentiments et leurs points de vue sur la relation de tutorat d'une manière amusante et dynamique. Le mentor doit adopter une attitude accueillante par rapport au contenu montré par le jeune et être ouvert à des changements dans les sessions prévues.

### CONSEILS POUR LE MENTOR

Cet exercice nécessite le partage d'informations quelque peu personnelles. Il est important que le mentoré se sente à l'aise pour partager son contexte. En tant qu'éducateur, vous ne devez pas le forcer à parler d'informations qu'il n'est pas prêt à partager.

### DO'S

- Écoutez attentivement. Cet exercice est un excellent moyen pour la personne guidée de réfléchir au programme de tutorat.

### À NE PAS FAIRE

- Ne donnez pas d'avis négatif sur la sélection des images.



Pour moi, c'était...

Développé par Aproximar. Basé sur un outil du projet EduKino, 2023.

## 22. TOOL - Cher futur moi...

### CONSIGNES

Le mentor demandera au jeune d'imaginer son "moi futur", de se fixer des objectifs et de prendre des mesures pour avoir un impact sur sa santé, son réseau social et même sa communauté en termes de participation à des activités sportives et physiques et d'engagement civique. Ensuite, le mentor leur proposera d'écrire une lettre à leur version future avec ces informations. A la fin de l'activité, le mentoré peut fixer une date dans le futur pour recevoir ou relire cette lettre (par exemple après 3 ans).

### QUOI APPRENDRE ?

Cet outil permet aux mentorés de se projeter dans l'avenir et d'imaginer leur futur en écrivant une lettre à leur future version. Le mentoré peut écrire ce qu'il veut réaliser en tant que citoyen actif et qui il veut devenir dans un avenir proche ou à long terme. C'est l'occasion d'envisager la vie future, de se fixer des objectifs, de faire des prédictions sur le monde et de définir des actions à entreprendre pour avoir un impact sur sa santé, son réseau social et la communauté, et de s'engager à atteindre ces objectifs.



## CONSEILS POUR LE MENTOR

Vous pouvez également réfléchir et écrire votre propre lettre à votre « moi futur ». Cela peut aider le mentoré à se sentir plus à l'aise pour partager ses idées.

### DO'S

- Vous pouvez suggérer au mentoré d'aborder différents sujets dans la lettre (par exemple, les aspirations professionnelles).
- Si le mentoré a du mal à écrire sur différents sujets, vous pouvez lui suggérer de se concentrer sur un seul d'entre eux.

### À NE PAS FAIRE

- Ne limitez pas l'imagination du mentoré. Vous devez les motiver à sortir des sentiers battus.

Cher futur moi...

Cher futur moi...



Handwriting practice area with seven horizontal dashed lines for writing.



Co-funded by  
the European Union



Adapté par

aproximar

Source : G-Lab, 2022



Développé par Aproximar. Basé sur un outil du projet G-Lab (2022).

## 23. OUTIL - Partager mes expériences

### CONSIGNES

Le mentor et le mentoré peuvent commencer cette activité en se remerciant mutuellement pour le temps qu'ils ont passé ensemble et les réalisations qu'ils ont accomplies pendant le mentorat. Ensuite, ils discutent des sujets suivants : Quels ont été les exercices les plus utiles ? Quels ont été les principaux enseignements ? Quelle est la prochaine étape ?



En répondant à ces questions, le mentoré peut informer le mentor des éventuels changements survenus dans sa vie, et vice versa.

### QUOI APPRENDRE ?

Cette activité est l'occasion pour le mentor et la personne conseillée de réfléchir aux améliorations liées à leur participation au processus de tutorat. Demandez à la personne guidée quels sont les exercices qui lui ont été les plus utiles, ou même quels sont ses préférés. Vous pouvez également discuter des prochaines étapes concernant les objectifs définis au début des sessions. En outre, c'est l'occasion pour le mentor de recueillir des informations en retour et d'analyser ce qui peut être modifié dans les relations de mentorat à l'avenir.

### CONSEILS POUR LE MENTOR

Cette activité pouvant susciter des réactions émotionnelles, créez un espace sûr et confortable qui permette à la personne guidée de partager librement son point de vue sur la relation de mentorat.

### DO'S

- Montrez au mentoré comment vous avez bénéficié du processus de mentorat.

### À NE PAS FAIRE

- N'oubliez pas de célébrer les réalisations du mentoré.

**Partager mes expériences**

Quels ont été les exercices les plus utiles ?	Quels ont été les plus grands à emporter ?	Quelle est la prochaine étape ?

Co-funded by the European Union

SPORT MENTOR Adapté par aproximar Source : Rising, 2022

Développé par Aproximar. Basé sur un outil du projet RISING (2022).



## 5. PRINCIPALES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS



## 6. REFERENCES

- EduKino (2023). *Méthodologie de l'éducation à l'image pour l'inclusion des jeunes vulnérables.*
- Commission européenne. (2019). *Intégrer les élèves issus de l'immigration dans les écoles en Europe.* Consulté sur [https://migrant-integration.ec.europa.eu/library-document/integrating-students-migrant-backgrounds-schools-europe\\_en](https://migrant-integration.ec.europa.eu/library-document/integrating-students-migrant-backgrounds-schools-europe_en)
- Commission européenne. (2020). *Les politiques de protection de l'enfance : Qu'est-ce que c'est ? Pourquoi sont-elles si importantes ? Quand sont-elles nécessaires ? - Salle de presse.* Consulté sur <https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/666497/en>
- FORZA. (2023). *Le mentorat : une ressource innovante pour la résolution des dilemmes éthiques. Module 4 - Leçon 2*
- G-Lab (2022). *IO2 - Méthodologie pour mobiliser la participation civique en ligne des jeunes défavorisés*
- Hellison, D. (2010). *Teaching personal and social responsibility through physical activity (Enseignement de la responsabilité personnelle et sociale par l'activité physique).* Cahmpaign, IL: Human Kinetics
- ICOACHKIDS+ (2021). *Tendances de la participation des jeunes au sport en Europe*
- Inn2Diversity [I2D]. (2022.). *Curriculum de formation pour les coordinateurs de mentorat et les mentors*
- Jekielek, S. M., Moore, K. A., Hair, E. C. et Scarupa, H. J. (2002). *Mentoring : Une stratégie prometteuse pour le développement des jeunes.* Child Trends Research Brief, 2, 1-8
- Juyal, S.L & Dandona, A (2012) *Emotional Competence of sports and non-sports personnel : Une étude comparative.* IJBS, 27, p41-52
- Loretto, P. (2022), *Qualités d'un bon mentor.* The Balance, consulté sur <https://tinyurl.com/25kvjff6>
- M4M. (2019). *Migrant pour migrant : Initiatives contemporaines pour l'accueil des migrants*
- Miolo, C. (2021). *O Desenvolvimento de uma Plataforma Habilitante para a Reinserção Social de Pessoas que Cumprem Pena em Reclusão ou na Comunidade : um Processo de Inovação Social através do Design.* Thèse de doctorat en design - Universidade de Lisboa
- MOBi. (2019). *Outils pour l'engagement communautaire dans le système de justice pénale.* MOBi.
- MPATH. (2016). *Perfil de competências do Mentor.*
- MPATH. (2017). *Modelo de Mentoria para desempregados de longa duração e com baixas competências.* Aproximar & ASSOC.
- MUFOCOM. (2022). *Lignes directrices pour les éducateurs/formateurs et les prestataires de formation sur la manière de mettre en œuvre des activités d'apprentissage non formel dans l'enseignement des langues aux migrants/réfugiés.*
- PIA - Planning Institute Australia. (2017). *Guide du programme de mentorat pour les mentorés et les mentors.* Kingston : PIA
- Rhodes, J. E., R. Reddy, J. Roffman et J. B. Grossman 2005 "Promoting Successful Youth Mentoring Relationships : A Preliminary Screening Questionnaire". *Journal of Primary Prevention*, 26 (2), 147-167.
- En hausse. (2022). *Manuel sur le mentorat pour l'intégration sociale et culturelle des migrants.*
- SOFIE (2017). *Guide des bonnes pratiques de l'OIS pour le compagnonnage.* Verein Multikulturell
- SportyMentor. (2023). *Guide pour définir les bases scientifiques d'un programme de mentorat sportif pour les jeunes défavorisés.*
- Stringaris, A. (2013), *Commentary : bipolar disorder in children and adolescents - good to have the evidence.* Child Adolesc Ment Health, 18 : 149-150. <https://doi.org/10.1111/camh.12036>



Trepulé, E. (2020). *L'éducation à l'écocitoyenneté ou à l'environnement*. Consulté sur [https://epale.ec.europa.eu/system/files/2021-06/0003%20Eco%20Citizenship%20Education%20or%20Environmental%20Literacy\\_EN\\_7.pdf](https://epale.ec.europa.eu/system/files/2021-06/0003%20Eco%20Citizenship%20Education%20or%20Environmental%20Literacy_EN_7.pdf)

Ubago-Jiménez, J. , González-Valero, G. , Puertas-Molero, P., & García-Martínez, I. (2019). *Développement de l'intelligence émotionnelle par l'activité physique et la pratique sportive. Une revue systématique*. *Behavioral Science*. (9:44). doi:10.3390/bs9040044

Université de l'Illinois (2022), programme "Mentoring undergraduates in Science & Engineering" (MUSE). *Mentoring Undergraduates in Science Engineering MUSE Program*, consulté sur <https://tinyurl.com/2ukva6x4>

WKO. (2008). *Mentorat pour les migrants*. <https://www.wko.at/site/Mentoring/MigrantInnen/en/english.html>

Organisation mondiale de la santé (OMS, 2020), *Directives de l'OMS sur l'activité physique et le comportement sédentaire*. Extrait de <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/336656/9789240015128-eng.pdf?isAllowed=y&sequence=1>



## 7. LES ANNEXES

### ANNEXE 1 - FORMULAIRE D'INSCRIPTION AU MENTORAT

#### Formulaire d'inscription au programme de mentorat SportyMentor

Bienvenue dans le programme de mentorat de SportyMentor. Nous allons recueillir quelques informations concernant votre disponibilité, vos intérêts et d'autres sujets liés à votre intégration dans le programme de mentorat SportyMentor. Ce formulaire doit être rempli par les mentors, les mentorés et les coordinateurs de mentorat.

#### I - Données du participant

**Nom complet :**

**Sexe :** Féminin \_\_ Masculin \_\_ Non-binaire / Ne se prononce pas \_\_

**Date de naissance :** \_\_/\_\_/\_\_\_\_

**Diplômes :**

**Contact téléphonique :**

**Lieu de résidence (ville) :**

**Occupation :**

**Organisation que vous représentez (le cas échéant) :** \_\_\_\_\_

**Localisation de l'organisation (le cas échéant) :** \_\_\_\_\_

#### II - Informations relatives à votre intégration dans le programme de tutorat

**Restrictions/préférences en matière de temps :**

Je suis généralement disponible les jours suivants :

Si vous avez des restrictions/préférences en matière d'horaires, veuillez les préciser (par exemple, préférence pour le matin ; indisponibilité tous les lundis ...).

\_\_\_\_\_

**Pouvez-vous vous déplacer facilement ?**

Oui, je prends facilement les transports en commun

\_\_\_

Oui, j'ai ma propre voiture \_\_\_

Oui, mais seulement sur de très courtes distances

\_\_\_

Je n'ai pas la possibilité et/ou la capacité de me déplacer \_\_\_





**Pouvez-vous organiser des sessions en ligne ?**

Oui \_\_\_\_

Je n'ai pas la capacité et/ou les moyens d'organiser des sessions en ligne \_\_\_\_

Oui, mais je préfère les sessions en face à face \_\_\_\_

**Vos loisirs et centres d'intérêt sont :**

---

---

**Comment pensez-vous contribuer au programme de tutorat ?**

---

---

**Dites-nous comment vous avez découvert le programme de mentorat SportyMentor et pourquoi vous avez décidé de vous inscrire ? Qu'est-ce qui vous motive à devenir mentor/avoir un mentor/devenir coordinateur de mentorat ? Qu'espérez-vous retirer de cette expérience ?**

---

---

**Parlez-nous de quelques expériences (personnelles, professionnelles et/ou académiques) que vous considérez comme pertinentes pour les activités de mentorat :**

---

---

**Décrivez le type de soutien dont vous pensez avoir besoin de la part des partenaires de SportyMentor pendant les activités de mentorat :**

---

---

**Souhaitez-vous ajouter des observations ou des informations pertinentes ?**

---

---



## ANNEXE 2 - OUTIL D'AUTO-EVALUATION POUR LES MENTORS

<b>OUTIL D'AUTO-ÉVALUATION POUR LES MENTORS</b>					
Dans ce questionnaire, nous vous demandons de nous dire à quelle phrase vous vous identifiez le plus. Ainsi, par exemple, vous devriez cocher la colonne "d'accord" si vous vous identifiez vraiment à la phrase.					
<b>COMMUNICATION</b>		<b>Pas d'accord</b>	<b>Plutôt en désaccord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>D'accord</b>
<b>1</b>	Je suis conscient(e) de la communication verbale et non verbale lorsque je parle à quelqu'un.				
<b>2</b>	Je sais que ce que les personnes disent et la manière dont ils l'expriment génèrent parfois des incompréhensions.				
<b>3</b>	J'aime écouter et poser des questions afin d'apprendre à connaître les gens.				
<b>4</b>	Je suis flexible et ouvert aux différentes opinions et idées.				
<b>5</b>	Pour moi, il est très important de clarifier et de résumer le discours du mentoré, afin de s'assurer que les deux parties comprennent ce qui est dit.				
<b>6</b>	Je sais écouter activement pour collaborer efficacement.				
<b>RESILIENCE</b>		<b>Pas d'accord</b>	<b>Plutôt en désaccord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>D'accord</b>
<b>7</b>	Lorsque quelque chose ne va pas, je suis capable de l'analyser et de comprendre ce qui s'est passé et comment je peux faire mieux.				
<b>8</b>	Dans une situation difficile, j'essaierais d'abord de la résoudre, mais je demanderais de l'aide si nécessaire.				
<b>9</b>	Je pense que je sais utiliser l'humour ou "changer de sujet" pour réorienter efficacement le comportement ou l'attention du mentoré.				
<b>10</b>	Je suis capable d'accepter des commentaires/critiques et de me développer à partir de là.				
<b>11</b>	Je suis capable de résoudre un problème en le divisant en petits problèmes et en commençant à en résoudre un à la fois.				
<b>COMPÉTENCES NUMÉRIQUES</b>		<b>Pas d'accord</b>	<b>Plutôt en désaccord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>D'accord</b>
<b>12</b>	Je pense que travailler avec des outils en ligne est une occasion d'acquérir de nouvelles compétences.				
<b>13</b>	Je pense que mon rôle en tant que mentor est d'aider mes élèves à utiliser les outils numériques de manière positive et responsable.				



14	Je peux naviguer sur différentes plateformes numériques.				
15	Je me sens capable de m'engager dans des activités de tutorat en utilisant une application en ligne.				
16	Pour garder les gens motivés, il est important de trouver des dynamiques et des activités en ligne différentes.				
<b>GESTION DES CONFLITS</b>		<b>Pas d'accord</b>	<b>Plutôt en désaccord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>D'accord</b>
17	Lorsque quelqu'un est confronté à un conflit, je suis capable de l'aider à se calmer et à y voir plus clair.				
18	Je connais différentes stratégies pour faire face aux conflits.				
19	Je sais comment aider le mentoré à comprendre ce qui déclenche le conflit.				
20	Dans un conflit, je peux voir les deux côtés de manière impartiale, aider les autres à voir la même chose et trouver une solution ensemble.				
21	Je sais que les conflits peuvent survenir dans de nombreux domaines de la vie du mentoré (par exemple, avec sa famille, à l'école) et il est important de les comprendre afin de mieux les résoudre.				
<b>GESTION DU PROCESSUS DE MENTORAT</b>		<b>Pas d'accord</b>	<b>Plutôt en désaccord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>Accorder</b>
22	Pour moi, l'objectif du mentor est d'évaluer le mentoré et de le faire progresser.				
23	Pour moi, il est important que le mentoré se sente accepté et que le mentor soit convaincu qu'il peut toujours se développer et s'épanouir.				
24	Pour moi, une relation positive entre le mentor et la personne guidée est vraiment importante pour le processus de mentorat.				
25	Dans un programme de mentorat, il est important de fixer des objectifs réalistes, mesurables et vérifiables avec la personne guidée.				
26	Je donne un retour d'information pour que le mentoré puisse apprendre et se développer.				
<b>LES SPORTS ET L'ACTIVITÉ PHYSIQUE</b>		<b>Pas d'accord</b>	<b>Plutôt en désaccord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>Accorder</b>
27	Je pense que le sport est une bonne stratégie pour impliquer les jeunes ayant des				



	comportements difficiles dans d'autres activités (par exemple, le bénévolat, les événements communautaires).				
28	Je tiens compte de l'égalité des sexes lorsque je participe à des activités sportives et physiques.				
29	Je fais connaître aux jeunes les bienfaits du sport et de l'activité physique pour la santé.				
30	L'engagement des jeunes dans le sport peut conduire au développement de compétences sociales et émotionnelles (par exemple, la coopération, le travail d'équipe).				
31	Je me sens capable de promouvoir le sport en tant qu'outil d'inclusion sociale.				
<b>L'ENGAGEMENT CIVIQUE</b>		<b>Pas d'accord</b>	<b>Plutôt en désaccord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>D'accord</b>
32	Je me sens capable de promouvoir la participation des jeunes aux événements locaux.				
33	Je crois que les programmes de mentorat sportif ont le potentiel de responsabiliser les jeunes, en particulier ceux qui ont des comportements difficiles.				
34	En tant que mentor, je peux soutenir le développement du réseau social de mes mentorés.				
35	En tant que modèle pour les jeunes, j'ai pour rôle de promouvoir des comportements positifs et de soutenir leur engagement dans des activités civiques.				
<b>L'APPRENTISSAGE CONTINU ET DÉVELOPPEMENT PERSONNEL</b>		<b>Pas d'accord</b>	<b>Plutôt en désaccord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>D'accord</b>
36	Je suis régulièrement à la recherche de formations différentes auxquelles participer.				
37	Je sais que j'ai quelques faiblesses, mais je pense pouvoir y remédier.				
38	J'ai l'habitude de demander un retour d'information aux personnes qui me supervisent, afin de savoir dans quels domaines je peux me développer.				
39	Je crois que les gens peuvent apprendre toute leur vie.				
40	Même si ce n'est pas facile, je suis capable de comprendre et d'assumer mes erreurs.				

Dans la liste ci-dessous, cochez vos points forts :



<b>L'autonomie</b>	<b>Capacité à mettre en œuvre des processus de manière autonome</b>	
	Capacité à prendre des décisions de manière autonome	
	Gérer les besoins nouveaux et inattendus en toute autonomie	
<b>Capacité à programmer</b>	Capacité à identifier les priorités	
	Capacité à planifier des activités	
	Capacité à respecter les délais	

Réfléchissez à votre degré d'aisance dans l'utilisation de chaque compétence. Cochez la colonne qui correspond à votre niveau d'aisance:

Compétences	Pas du tout confortable	Plutôt à l'aise	Confortable	Très confortable
1. Établir des relations de mentorat				
2. Partager des idées				
3. Capacité d'écoute				
4. Gestion des conflits				
5. Coaching				
6. Capacité de Réflexion				
7. Savoir Encourager				
8. Savoir donner et recevoir un retour d'information				
9. Guider (je partage mon matériel, d'égal à égal, ...)				
10. Recherche de solutions (résolution de problèmes)				



### ANNEXE 3 - OUTIL D'AUTO-EVALUATION POUR LES MENTORES

OUTIL D'AUTO-ÉVALUATION POUR LE MENTORÉ					
<p>Dans ce questionnaire, nous vous demandons de nous dire à quelle phrase vous vous identifiez le plus. Ainsi, par exemple, vous devriez cocher la colonne "d'accord" si vous vous identifiez vraiment à la phrase suivante</p>					
COMMUNICATION		Pas d'accord	Plutôt en désaccord	Plutôt d'accord	D'accord
1	Je suis conscient(e) de la communication verbale et non verbale lorsque je parle à quelqu'un.				
2	Je garde le contact visuel lorsque je parle avec quelqu'un.				
3	Pour moi, ce que les gens disent et la manière dont ils l'expriment peuvent parfois générer des incompréhensions.				
4	En général, je peux me mettre à la place des autres.				
5	Lorsque quelqu'un me demande de l'aide, j'essaie de poser des questions qui clarifient la situation.				
6	Je sais écouter activement pour collaborer efficacement.				
RESILIENCE		Pas d'accord	Plutôt en désaccord	Plutôt d'accord	D'accord
7	Lorsque quelque chose ne va pas, je suis capable de l'analyser et de comprendre ce qui s'est passé et comment je peux faire mieux.				
8	Les obstacles me motivent généralement à travailler plus dur.				
9	Ce que je ressens est largement lié à ce que je pense.				
10	Je suis capable d'accepter des commentaires et critiques et de me développer à partir de là.				
11	Je peux diviser un problème en plusieurs parties pour le résoudre.				
COMPÉTENCES NUMÉRIQUES		Pas d'accord	Plutôt en désaccord	Plutôt d'accord	D'accord



12	Je suis à l'aise pour participer à des sessions de mentorat par le biais d'appareils numériques.			
13	Avec le soutien d'un mentor, je pourrai développer mes compétences numériques.			
14	Pour moi, il est facile d'utiliser les plateformes en ligne pour rencontrer de nouvelles personnes.			
15	Je sais comment faire des recherches en ligne pour connaître les événements locaux.			
<b>GESTION DES CONFLITS</b>		<b>Pas d'accord</b>	<b>Plutôt en désaccord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>
16	Je connais plusieurs stratégies pour gérer les conflits.			
17	Je sais où trouver de l'aide en cas de conflits difficiles.			
18	Je maîtrise généralement mes émotions et j'ai tendance à être rationnel lorsque je résous des problèmes.			
<b>LES SPORTS ET LES ACTIVITÉS PHYSIQUES</b>		<b>Pas d'accord</b>	<b>Plutôt en désaccord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>
19	Je sais qu'il est important de pratiquer des activités physiques pour ma santé mentale et physique.			
20	Pour moi, la pratique d'un sport est un moyen de développer mes compétences intra et interpersonnelles (par exemple, la conscience de soi, la communication).			
21	Il est important d'inclure d'autres personnes dans les sports et les activités de groupe.			
<b>L'ENGAGEMENT CIVIQUE</b>		<b>Pas d'accord</b>	<b>Plutôt en désaccord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>
22	Le bénévolat est une excellente stratégie pour se faire de nouveaux amis.			
23	Les jeunes doivent pouvoir participer activement à la prise de décision dans le cadre d'initiatives locales, nationales et européennes.			
24	Pour moi, il est important de sentir que je fais partie de la communauté locale.			



25	Je connais les activités organisées par les organisations communautaires et sportives près de chez moi.				
<b>L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE ET L'AUTO-DÉVELOPPEMENT</b>		<b>Pas d'accord</b>	<b>Plutôt en désaccord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>D'accord</b>
26	Je suis régulièrement à la recherche de formations différentes auxquelles participer.				
27	Je sais que j'ai quelques faiblesses, mais je pense pouvoir y remédier.				
28	Je demande généralement un retour d'information aux personnes qui interagissent avec moi, afin de savoir dans quels domaines je peux me développer.				
29	Je crois que les gens peuvent apprendre toute leur vie.				
30	Je pense que je suis bon dans ce que je fais, je ne ressens pas le besoin d'une formation supplémentaire.				

Dans la liste ci-dessous, cochez vos points forts :

<b>Relations sociales</b>	<b>Empathie</b>	
	Travail d'équipe	
<b>Caractéristiques personnelles</b>	Autogestion	
	Connaissance de soi	
	Prise de décision responsable	

Réfléchissez à votre degré d'aisance dans l'utilisation de chaque compétence. Cochez la colonne qui correspond à votre niveau d'aisance:

<b>Compétences</b>	<b>Pas du tout confortable</b>	<b>Plutôt à l'aise</b>	<b>Confortable</b>	<b>Très confortable</b>
<b>1. Établir des relations</b>				
<b>2. Renforcer l'estime de soi et la confiance en soi</b>				
<b>3. Réguler mes émotions</b>				
<b>4. Prendre des initiatives</b>				





5. Motiver une équipe				
6. Résoudre des conflits				
7. Travailler en coopération				
8. Aider/rechercher de l'aide				
9. Sensibilisation au changement climatique				
10. Inclure des actions bénéfiques pour la planète				

#### ANNEXE 4 - OUTIL D'AUTO-EVALUATION POUR LES COORDONNATEURS

OUTIL D'AUTO-ÉVALUATION POUR LES COORDONNATEURS DE MENTORAT					
Dans ce questionnaire, nous vous demandons de nous dire à quelle phrase vous vous identifiez le plus. Ainsi, par exemple, vous devriez cocher la colonne "d'accord" si vous vous identifiez vraiment à la phrase.					
COMMUNICATION		Pas d'accord	Plutôt en désaccord	Plutôt d'accord	D'accord
1	Je suis conscient(e) de la communication verbale et non verbale lorsque je parle à quelqu'un.				
2	Il m'est facile de comprendre comment et pourquoi les gens se sentent et pensent d'une certaine manière.				
3	En général, je suis capable d'exprimer mes idées et mes opinions aux autres de manière claire et assurée.				
4	Lorsque quelqu'un me demande de l'aide, j'essaie de poser des questions qui aident à clarifier la situation.				
5	Il est très difficile de comprendre le style de communication d'une personne.				
6	Je sais écouter activement pour collaborer efficacement				
RESILIENCE		Pas d'accord	Plutôt en désaccord	Plutôt d'accord	D'accord
7	Je pense que lorsque je demande de l'aide, cela signifie que j'ai échoué.				
8	Lorsque quelque chose ne va pas, je suis capable de l'analyser et de comprendre ce qui s'est passé et comment je peux faire mieux.				



9	Je pense que j'ai vécu des situations difficiles, dont j'ai beaucoup appris.				
10	Dans une situation de stress, je suis le genre de personne qui est calme et qui peut aider les autres à se calmer.				
11	Je suis capable de prendre et d'accepter les critiques et de me développer à partir de là.				
<b>GESTION DU GROUPE</b>		<b>Pas d'accord</b>	<b>Plutôt en désaccord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>D'accord</b>
12	Je pense qu'au sein des groupes, il y a toujours des rôles différents que les gens adoptent et le défi est de les gérer.				
13	Je sais que les groupes sont toujours différents, mais il faut toujours comprendre comment les motiver.				
14	Je pense que le travail en groupe est une occasion de grandir ensemble.				
15	L'un des défis auxquels vous pouvez être confronté dans la gestion des groupes est de promouvoir la participation de tous.				
16	Lorsque je coordonne un groupe, j'utilise toujours différentes stratégies.				
<b>GESTION DES CONFLITS</b>		<b>Pas d'accord</b>	<b>Plutôt en désaccord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>D'accord</b>
17	Je pense que la collaboration est une bonne stratégie pour résoudre un conflit.				
18	Lorsqu'un conflit éclate, j'aime être la personne qui se lève et aide toutes les parties à trouver un accord.				
19	Pour gérer un conflit, je sais qu'il faut collaborer et essayer de rencontrer les autres à mi-chemin.				
20	Dans un conflit, je peux voir les deux côtés de manière impartiale.				
21	Je sais que les conflits peuvent se produire à de nombreux niveaux (par exemple, personne-personne, personne-organisation) et qu'il est important de les comprendre pour mieux les résoudre.				
<b>GESTION DU PROCESSUS DE MENTORAT</b>		<b>Pas d'accord</b>	<b>Plutôt en désaccord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>D'accord</b>
22	Pour moi, l'objectif du coordinateur est de partager ses connaissances et son expérience avec les mentors.				



23	Je pense qu'il est très important d'expliquer aux gens ce qu'ils peuvent faire mieux/différemment.				
24	Je comprends les différentes étapes du mentorat afin d'établir une relation positive avec toutes les parties prenantes.				
25	Je sais comment évaluer le programme de mentorat tout au long du processus afin de comprendre comment l'améliorer.				
26	Pour motiver quelqu'un, je divise la tâche finale en petites étapes simples.				
<b>SUPERVISION</b>		<b>Pas d'accord</b>	<b>Plutôt en désaccord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>D'accord</b>
27	Je connais quelques stratégies pour aider à fixer des objectifs atteignables et réalistes.				
28	Je suis en mesure de procéder à une évaluation des besoins qui peut aider les mentorés et les mentors à comprendre où ils en sont et ce qu'ils veulent accomplir.				
29	Pour moi, la fixation d'objectifs est importante dans l'évaluation des situations, car elle nous aide à savoir dans quelle direction aller.				
30	Je pense que des attentes inadéquates peuvent conduire à des situations frustrantes.				
31	Pour moi, le retour d'information doit être clair et se concentrer sur des points spécifiques sur lesquels le mentor doit travailler et sur des choses qu'il maîtrise déjà.				
<b>L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE ET L'AUTO-DÉVELOPPEMENT</b>		<b>Pas d'accord</b>	<b>Plutôt en désaccord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>D'accord</b>
32	Je suis régulièrement à la recherche d'une formation différente à laquelle participer.				
33	J'ai participé à des groupes de soutien.				
34	J'aime apprendre de nouveaux sujets.				
35	J'ai une formation et une expérience dans la gestion de projets/programmes ou de groupes à l'école.				
36	Même si ce n'est pas facile, je suis capable de comprendre et d'assumer mes erreurs.				



Dans la liste ci-dessous, cochez vos points forts :

Points forts		
<b>L'autonomie</b>	Capacité à mettre en œuvre des processus décisionnels autonomes	
	Capacité à élaborer des solutions autonomes	
	Gérer les besoins nouveaux et inattendus en toute autonomie	
<b>Capacité à programmer</b>	Capacité à identifier les priorités	
	Capacité à planifier des activités	
	Capacité à respecter les délais	
<b>Capacité à gérer des groupes</b>	Leadership	
	Gestion	
	Capacité à planifier/suivre/évaluer des programmes	

Réfléchissez à votre degré d'aisance dans l'utilisation de chaque compétence. Cochez la colonne qui correspond à votre niveau d'aisance.

Compétences	Pas du tout confortable	Plutôt à l'aise	Confortable	Très confortable
<b>1. Établir des relations</b>				
<b>2 Partager des idées</b>				
<b>3. Écouter</b>				
<b>4. Gestion des conflits</b>				
<b>5. Coaching</b>				
<b>6. Réflexion</b>				
<b>7. Encourager</b>				



8. Fournir et recevoir un retour d'information				
9. Guidage (je partage mon matériel, d'égal à égal, ...)				
10. Recherche de solutions (résolution de problèmes)				

## ANNEXE 5 - ACCORD DE MENTORAT

### ACCORD DE MENTORAT

Cet accord vise à expliquer comment se déroulera la relation entre le mentor et le mentoré.

Nom du mentor :	
Nom du mentoré :	

Le mentor et le mentoré acceptent de travailler ensemble librement et volontairement.

1. La relation de tutorat durera \_\_\_\_\_ mois. Cette période sera évaluée tous les deux mois et se terminera par un accord à l'amiable.
2. Nous nous réunirons en ligne ou en face à face à l'adresse \_\_\_\_\_ (chaque semaine, deux fois par mois...). Les horaires des sessions de mentorat seront flexibles, mais une fois convenus, ils ne devront pas être annulés, sauf si cela est inévitable. À la fin de chaque session, nous confirmerons et conviendrons de la date de la prochaine session.
3. Chaque session en ligne ou en face à face durera environ \_\_\_\_\_.
4. En plus des sessions en face à face, le mentor et le mentoré peuvent se parler (par l'intermédiaire du coordinateur, de l'Application mobile SportyMentor... ) :

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



5. Pendant le travail en commun, le mentor et le mentoré pensent que leurs responsabilités sont (ce que chacun doit faire) :

Ce que le mentoré doit faire	Ce que le mentor doit faire
1.	1.
2.	2.
3.	3.

6. Le mentor et la personne guidée conviennent de travailler pour atteindre **les objectifs suivants de la personne guidée** :

---



---



---



---



---



---

7. Tout ce qui est dit lors des séances de tutorat est privé et n'est dit au coordinateur qu'en cas de nécessité.

Date :	Date :	Date :
Signature du mentoré	Signature du mentor	Signature du coordinateur



## ANNEXE 6 - COMPTE RENDU DE LA REUNION DE MENTORAT

### Compte rendu de la réunion de mentorat

<b>Veillez remplir ce formulaire après chaque rencontre avec chacun de vos mentorés.</b>			
<b>Nom du mentoré :</b>	<b>Date :</b>	<b>Horaire de début :</b>	<b>Horaire de fin :</b>
<b>Il s'agit de ma _____ rencontre avec mon mentoré. (par exemple : 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup> etc.)</b>			
<b>Forme de la réunion :</b> Face à face ___ SportyMentor APP ___ Autre : _____		<b>Les résultats du profil ont-ils été obtenus ?</b>  Oui [ ] Non [ ]  <b>Plan d'action achevé ?</b>  Oui [ ] Non [ ]	
<b>Décrivez brièvement ce que vous avez fait avec votre mentoré au cours de cette réunion : (indiquez le lieu où vous vous êtes rencontrés et toutes les activités que vous avez faites, qu'elles soient planifiées ou non). Indiquez s'il y a eu des éventuelles difficultés et votre plan d'action pour les surmonter.</b>			



## ANNEXE 7 - RAPPORT DE PROGRES DU MENTORAT (MENTOR)

### Rapport de progrès du mentor

<b>Nom du mentor :</b>		<b>Nom du mentoré :</b>	
<b>Votre mentoré a-t-il fait des progrès ?</b>		Oui ___	Non ___
<b>Si oui, dans quels domaines ?</b>			
<b>Si non, quelles en sont les raisons ?</b>			
<b>Quelle influence avez-vous eue sur les réalisations de votre mentoré ?</b>			
<b>Quels sont les autres éléments qui, selon vous, ont influencé l'état actuel de votre mentoré ? (par exemple, d'autres services, des amis, la famille, etc.)</b>			
<b>Êtes-vous satisfait de la relation avec votre mentoré ?</b> Oui ___ Non ___			
<b>Veillez expliquer pourquoi :</b>			
<b>Dans l'ensemble, êtes-vous satisfait du programme de mentorat ?</b> Oui ___ Non ___			

Pour chaque phrase, dites-nous si vous êtes d'accord ou non. Si vous pensez que quelque chose peut être amélioré, expliquez-le.	Pas d'accord	D'Accord	Amélioration possible	Si vous choisissez "Pas d'accord" ou "Peut être amélioré", veuillez nous expliquer pourquoi :
	Les sessions de mentorat sont utiles.			
Les séances de mentorat sont importantes.				
Les sessions de mentorat aident le mentoré à améliorer ses performances.				





Les séances de mentorat répondent aux besoins du mentoré.				
Les sessions de mentorat permettent au mentoré de développer ses compétences personnelles.				
J'ai le sentiment que le mentoré a développé ses compétences sociales.				
Le programme de tutorat est important pour la personne guidée.				

## ANNEXE 8 - RAPPORT D'AVANCEMENT DU MENTORAT (MENTORE)

### Rapport d'activité du mentoré

<b>Nom du mentoré :</b>		
<b>Avez-vous fait des progrès ?</b>	Oui ___	Non ___
<b>Si oui, dans quels domaines ?</b>		
<b>Si non, quelles en sont les raisons ?</b>		
<b>Quelle influence votre mentor a-t-il eue sur vos sentiments ou sur votre situation actuelle ?</b>		
<b>Quels sont les autres facteurs qui, selon vous, ont influencé le stade auquel vous vous trouvez aujourd'hui ? (par exemple, d'autres services, des amis, la famille, etc.)</b>		
<b>Êtes-vous satisfait de la relation avec votre mentor ?</b> Oui ___ Non ___		
<b>Veillez expliquer pourquoi :</b>		

Pour chaque phrase, dites-nous si vous êtes d'accord ou non.	Pas d'accord	D'accord	Amélioration possible	Si vous choisissez "Pas d'accord" ou "Peut être amélioré", veuillez nous expliquer pourquoi :
	Les sessions de mentorat sont utiles.			



Les séances de mentorat sont importantes.				
Les séances de mentorat m'aident à améliorer mes performances.				
Les séances de mentorat répondent à mes besoins.				
Les sessions de mentorat me permettent de développer mes compétences personnelles.				
J'ai l'impression d'avoir développé mes compétences sociales.				
Le programme de mentorat est important pour moi.				



## ANNEXE 9 - COMPTE RENDU DE LA REUNION DE SUPERVISION

### Compte rendu de la réunion de supervision

*Veillez remplir ce formulaire après chaque réunion de supervision.*

Réunion numéro: \_\_\_\_\_

Nom du coordinateur :

Date :

Horaire de départ :

Horaire de fin :

Forme de la réunion :

Face à face \_\_\_

A distance \_\_\_

Thèmes abordés :

Nom du mentor

Signature



## ANNEXE 10 - RAPPORT FINAL SUR LE MENTORAT

### Rapport final sur le mentorat

Veillez remplir ce formulaire à la fin du processus de mentorat.

Je suis : Mentoré \_\_\_ Mentor \_\_\_ Coordinateur \_\_\_ Date : \_\_/\_\_/\_\_

Depuis combien de temps vous rencontrez-vous ? \_\_\_\_\_

Pensez-vous qu'il y a eu des changements dans la manière dont vous avez abordé l'engagement social et civique?

Oui \_\_\_\_\_ Non \_\_\_\_\_

Si oui, veuillez préciser de quoi il s'agit :

---

---

---

Si non, veuillez en indiquer les raisons :

---

---

---

Quelle a été l'influence du mentor/du mentoré dans ce changement (le cas échéant) ?

---

---

---

Améliorations		
	OUI	NON
Modifieriez-vous quelque chose dans la manière dont le programme est mis en œuvre ?		
Si vous choisissez OUI, veuillez indiquer ce que nous pourrions améliorer la prochaine fois :		



Quelles informations supplémentaires devraient être fournies aux nouveaux mentors et/ou aux personnes guidées pour que leur relation de mentorat soit couronnée de succès ?	

Pour chaque phrase, dites-nous si elle s'applique à votre situation en termes de développement des compétences au cours du programme de tutorat :			Veuillez justifier pourquoi :
	OUI	NON	
J'ai davantage de compétences en matière de communication (par exemple, je m'affirme davantage).			
Devenir mentor/mentoré/coordonateur m'a aidé à devenir plus résilient(e).			
Je me sens plus confiant(e) pour gérer un groupe.			
Je me sens plus confiant(e) dans la gestion des conflits dans les différents contextes de ma vie personnelle/professionnelle.			
J'ai plus de compétences en matière d'engagement civique et de participation des jeunes.			
J'ai acquis une meilleure compréhension des relations de mentorat			



J'ai bénéficié d'un programme de mentorat			
J'ai plus confiance en moi grâce au retour d'information positif de mon binôme de mentorat.			
J'ai davantage confiance en mes capacités à pratiquer un sport ou une activité physique.			
Je me considère comme un membre plus participatif de la communauté après avoir participé à un programme de tutorat.			
Je me sens plus engagé, impliqué et motivé pour interagir avec d'autres jeunes.			
J'ai amélioré ma connaissance de moi-même			
Je me suis senti soutenu pendant le processus de mentorat			