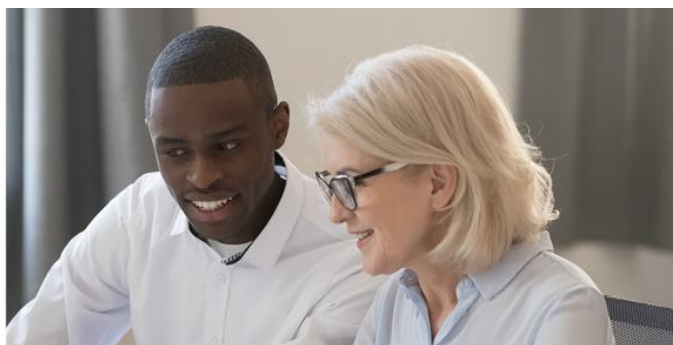


Programme de mentorat



Faculté de pharmacie

Université 
de Montréal

Programme de mentorat de la Faculté de pharmacie de l'Université de Montréal

Introduction

Le but de ce document est de présenter le programme de mentorat de la Faculté de pharmacie de l'Université de Montréal développé à l'intention des nouveaux professeurs et professeures de clinique et professeurs et professeures de carrière.

Qu'est-ce que le mentorat?

Si le concept même d'accompagnement mentorat existe depuis des millénaires d'une manière informelle, les programmes formels de mentorat comme celui de la Faculté de pharmacie sont plus récents.

Le mentorat est essentiellement une relation créée dans le but de soutenir le développement professionnel d'une personne par l'intermédiaire d'un mécanisme de réflexion et de conversations alimenté par l'expérience, l'expertise, la maturité et les habiletés d'un mentor ou une mentore.

Le mentorat se concentre sur le présent et le futur souhaité de la personne mentorée. Le mentorat est bénéfique quand l'accompagnement aide la personne mentorée à passer à l'action pour atteindre ses objectifs et bâtir sa confiance afin de persévérer face aux défis éventuels.

Le mentorat est un moyen de favoriser une culture de soutien à la faculté et de développer un sentiment d'appartenance pour les nouveaux membres du corps professoral. La relation établie au sein d'une dyade leur procure aussi un espace convivial pour discuter de leurs préoccupations et développer des stratégies pour progresser dans leur carrière.

Quels sont les objectifs du programme de mentorat?

Le programme de mentorat a pour objectifs de favoriser l'intégration, la rétention et la réussite des nouveaux professeurs et professeures par un accompagnement dans le cadre d'une relation mentorale par leurs homologues d'expérience.

Le programme de mentorat permettra aux personnes mentorées de:

- Mieux s'intégrer dans le milieu universitaire;
- Développer ou améliorer leurs compétences en enseignement;
- Soutenir leur productivité en recherche ou dans les activités d'érudition;
- Mieux valoriser leur recherche ou leurs activités d'érudition.

Le mentorat a été retenu comme une stratégie d'accompagnement professionnel qui peut aider les nouveaux membres du corps professoral à franchir avec succès les étapes de leur carrière universitaire, telles que le renouvellement et l'agrégation.

Qui peut bénéficier du programme de mentorat?

Le mentorat est offert à tous les nouveaux membres du corps professoral de la faculté qui désirent un accompagnement pour accomplir avec succès les tâches professorales, notamment l'enseignement, la recherche et l'érudition, le rayonnement et la contribution au fonctionnement de l'institution, en plus des tâches cliniques, s'il y a lieu. Il peut aussi être offert à un professeur ou une professeure qui en fait la demande après son arrivée à la faculté.

Comment s'inscrire au programme?

Dès leur entrée en fonction à la faculté, les nouveaux membres du corps professoral se verront offrir l'accompagnement.

Les personnes mentorées devront décrire leur profil à l'aide [d'un formulaire](#) fourni par le programme afin de se présenter et de décrire sommairement les objectifs qu'elles aimeraient atteindre grâce au programme de mentorat. Ces objectifs feront l'objet de discussions avec leur mentor ou mentore lors de la première rencontre qui permettra de définir les attentes.

Qui sont les mentors et mentores?

Ce sont des membres du corps professoral agrégés ou titulaires qui sont perçus comme étant des personnes possédant de bonnes habiletés relationnelles et qui sont disposés à consacrer le temps requis pour accompagner leurs collègues démarrant une carrière professorale à la faculté.

Ils et elles seront recrutés individuellement par la vice-doyenne aux affaires professorales, responsable du programme de mentorat. La personne qui agit comme mentor le fait sur une base volontaire. Chaque participant devra décrire son profil à l'aide [d'un formulaire](#) fourni par le programme afin d'y décrire son expertise pertinente, ainsi que divers éléments qui permettraient à la future personne mentorée de mieux connaître le mentor ou la mentore qu'on lui proposera.

Ils et elles possèdent une combinaison d'expérience, de connaissances et d'habiletés pouvant être utilisée pour soutenir un nouveau membre du corps professoral dans son intégration et son évolution de carrière. En plus de leur grande connaissance de la faculté, ils et elles ont des habiletés communicationnelles, telles que la présence attentive, l'écoute et le questionnement facilitant. Ils et elles sont

capables de travailler à travers les frontières du genre, de l'orientation sexuelle, de la culture et de la religion.

Mentorer une personne peut être très gratifiant et apporter la satisfaction de voir l'autre apprendre et grandir. De plus, c'est une occasion de développement personnel qui amène à penser différemment et parfois à trouver de nouvelles solutions à des problèmes préexistants, grâce à la contribution d'une personne qui arrive dans le monde universitaire avec une perspective nouvelle et parfois différente.

Quels sont les bénéfices potentiels du mentorat?

Parmi les bénéfices identifiés par la recherche en mentorat en milieu universitaire, mentionnons :

- La facilitation du recrutement et de la rétention des professeurs et professeures;
- La progression de la carrière : performance en recherche/érudition et en enseignement;
- La socialisation des personnes mentorées;
- Un accroissement de la collégialité et des échanges au sein des dyades;
- Une augmentation de la stabilité organisationnelle;
- Un environnement positif et inclusif; la reconnaissance professionnelle.

Critères de jumelage des dyades

Le jumelage des dyades est du ressort de la vice-doyenne aux affaires professorales qui entreprendra des discussions avec les candidats et candidates.

Dans la mesure du possible et en fonction du nombre de mentors et mentores disponibles, les personnes mentorées pourront choisir celui ou celle qui semble correspondre à

leurs besoins et leurs intérêts professionnels. Si cette possibilité n'existe pas, la vice-doyenne aux affaires professorales proposera le meilleur jumelage possible en fonction des intérêts et des compatibilités des participants. Le jumelage pourra être révisé, s'il y a lieu, après la première rencontre de la nouvelle dyade.

Il est évidemment souhaitable de rechercher des intérêts professionnels communs pour former les dyades, mais la recherche nous apprend que les dyades hétérogènes aux plans de la discipline, de l'âge, du sexe ou de la culture réussissent aussi bien que les dyades plus homogènes. Les candidats et candidates n'ont donc pas besoin de constituer un jumelage parfait au départ.

Plan et objectifs de mentorat

Le mentor ou la mentore et la personne mentorée doivent s'entendre sur un plan de mentorat préparé par cette dernière au début de la relation à l'aide [d'un document](#) fourni par le programme qui résume, entre autres, ses objectifs de carrière.

À la fin de chaque année, ou plus souvent si les deux partenaires en sentent le besoin, ils devraient faire un bilan ou une évaluation de leur relation mentorale afin de déterminer si elle permet l'atteinte des objectifs fixés par la personne mentorée. Le plan de mentorat pourra être mis à jour afin de faciliter le suivi d'une rencontre à l'autre.

Quelle est la nature du mentorat à la faculté?

Les sujets que l'on pourrait retrouver dans les objectifs de la personne mentorée pourraient être de la nature de ceux qui suivent, mais d'autres objectifs pourraient aussi s'ajouter selon la situation de celle-ci :

- Être au fait de la culture facultaire et du fonctionnement de la faculté;

- S'informer des différentes ressources facultaires et universitaires;
- Obtenir du soutien pour équilibrer les tâches professorales (enseignement, recherche/érudition, rayonnement, administratives et cliniques) et établir les priorités (gestion du temps);
- Obtenir des conseils pour gérer des problèmes reliés à l'enseignement, la supervision des étudiants et étudiantes en stage clinique et aux cycles supérieurs, la recherche, la gestion d'un laboratoire, etc.
- Développer des habiletés pour établir son réseau de collaboration interne et externe et faire valoir ses travaux de recherche ou d'érudition;
- Développer une perspective de carrière académique à long terme.

Quelle sera la durée de la relation mentorale?

Les relations mentorales seront d'une durée d'environ cinq (5) ans, soit de l'embauche du professeur ou de la professeure à la faculté jusqu'à l'agrégation ou l'obtention de la permanence. Si pour une raison ou une autre une relation mentorale devait se terminer prématurément, un remplaçant ou une remplaçante pourrait être attribué à la personne mentorée pour le reste de la durée prévue à la relation mentorale.

Quelle sera la fréquence des rencontres mentorales?

Les dyades s'engagent à tenir 3 à 4 rencontres chaque année. Néanmoins, il est naturel que durant la première année de la relation, les rencontres mentorales soient plus fréquentes, particulièrement durant les six premiers mois.

Entre les rencontres, les partenaires de la dyade sont invités à entretenir leur relation

en utilisant d'autres moyens d'interaction : courriels, téléphones, etc.

Quels sont les rôles et responsabilités des mentors et mentores?

Le rôle des mentors et mentores est d'écouter, de guider, de donner des conseils lorsque c'est approprié et d'offrir de la rétroaction utile aux personnes mentorées. Ils et elles ne doivent pas avoir de lien d'autorité avec la personne mentorée et n'ont aucune responsabilité liée à son évaluation faite par la faculté.

Ils et elles doivent être disponibles et accessibles afin de consacrer le temps requis pour les rencontres et les suivis avec les personnes mentorées. Ils ou elles doivent avoir à cœur le succès de la personne mentorée. Si les bonnes pratiques mentoraes ne sont pas adoptées, c'est la personne mentorée qui en subit les conséquences.

Quels sont les rôles et responsabilités de la personne mentorée?

La personne mentorée doit adopter une attitude proactive. Elle doit initialement décrire son profil à partir [d'un formulaire](#) fourni par le programme décrivant brièvement son parcours, ses intérêts, ses objectifs de mentorat et son expérience de mentorat. Ce document devra être partagé avec le mentor ou la mentore au début de la relation.

La personne mentorée doit aussi préparer un plan de mentorat qui décrit ses objectifs de carrière à l'aide [d'un document](#) fourni par le programme avant la première rencontre mentorale. De plus, la personne mentorée devrait planifier les rencontres de la dyade et partager ses préoccupations, mais aussi ses réalisations significatives.

La personne mentorée doit développer ses habiletés d'écoute et être disposée à sortir

de ses zones de confort. Elle doit être disposée à recevoir une rétroaction constructive. La personne mentorée devrait aussi informer la vice-doyenne aux affaires professorales de toute embûche existant dans la relation au sein de sa dyade.

Coordination du programme de mentorat

Mme Lucie Blais, vice-doyenne aux affaires professorales, assure la coordination du programme de mentorat. Elle s'occupe de la promotion du programme, du recrutement des mentors et mentores, du jumelage des dyades, de l'accès à des formations et des outils pour soutenir les dyades, du suivi et de l'encadrement des relations mentoraes et de l'évaluation périodique du programme.

Par un suivi des dyades, la coordinatrice du programme s'assure que la relation mentorale est harmonieuse et que les rencontres ont lieu régulièrement. Elle prend les mesures appropriées pour remédier aux situations problématiques, si nécessaire.

Un registre des dyades actives sera tenu afin d'en suivre l'évolution. De plus, la faculté a créé un répertoire sur [DOCUM](#) dédié au mentorat, afin d'y déposer de l'information à propos du programme ainsi que des outils et des formulaires qui seront utiles aux personnes participant au programme.

Coordonnées :

lucie.blais@umontreal.ca
514-343-6111 poste 3786

Confidentialité et convention de mentorat

Une relation mentorale doit toujours être bâtie sur la confiance mutuelle. En conséquence, le contenu des discussions au sein des dyades est confidentiel selon les limites prévues par la Loi. S'ils le désirent, les deux partenaires peuvent décider conjointement d'en dévoiler des éléments à

des personnes de leur choix ou pour témoigner de leur expérience mentorale.

Afin de s'assurer qu'il n'y a pas de malentendu à propos de la confidentialité de la relation mentorale, les partenaires devraient discuter de leurs préoccupations à ce sujet lors de leur première rencontre. De plus, les partenaires devront signer [une convention de mentorat](#) au début de leur relation. Cette convention décrit les conditions de base de la relation mentorale, soit les engagements, les rôles et les responsabilités de chacun des partenaires. La convention établit également les règles de confidentialité.

Une copie de la convention devra être remise à la vice-doyenne aux affaires professorales après la première rencontre et sera conservée de manière confidentielle dans les dossiers du programme de mentorat.

Est-ce que les partenaires doivent produire des rapports de leurs rencontres?

Les partenaires n'ont pas de rapports formels de leurs rencontres à rédiger. Cependant, nous les encourageons à tenir à jour des notes à propos de leurs activités, des progrès accomplis et des suites à donner de part et d'autre à l'aide des outils fournis par le programme de mentorat (voir la liste des outils en annexe). De cette manière, ils pourront avoir un meilleur fil conducteur de leur relation mentorale.

Formation sur le programme de mentorat

La formation des mentors et mentores et des personnes mentorées vise à ce qu'ils aient la même compréhension du mentorat, des rôles de chacun et du déroulement d'une relation mentorale pour en assurer la constance, la durabilité, la qualité et

finalement, la satisfaction des deux partenaires.

La formation, d'une durée de deux heures, se fera via des webinaires qui seront enregistrés pour consultation future ou pour que les personnes qui n'ont pu y participer y aient accès. Idéalement, la formation sera complétée par le mentor ou la mentore et la personne mentorée dans les premiers mois de la relation mentorale.

Les participants auront aussi accès à des outils afin de faciliter le démarrage et le suivi de la relation mentorale (voir la liste des outils en annexe). De plus, deux dépliants, le [Guide du mentor et de la mentore](#) et le [Guide de la personne mentorée](#) seront aussi disponibles pour les mentors et mentores et les personnes mentorées afin de leur permettre de se familiariser avec le concept du mentorat, les rôles et responsabilités de chacun ainsi que les composantes d'une relation mentorale satisfaisante.

Suivi des relations mentorales

La vice-doyenne aux affaires professorales fera un suivi régulier des dyades afin de s'assurer que les relations mentorales sont fonctionnelles et satisfaisantes pour les partenaires. Il est donc prévu qu'il y aura des communications avec les partenaires par téléphone, courriel ou en personne, environ deux (2) fois durant la première année de chaque relation mentorale et une (1) fois par année par la suite.

La vice-doyenne aux affaires professorales a aussi pour rôle d'accueillir les préoccupations des partenaires pouvant aller jusqu'à recadrer les relations qui présentent certains défis, ou même de les terminer, si nécessaire.

Qu'est-ce qui arrive si la relation mentorale ne fonctionne pas aussi bien que souhaité?

Si la très grande majorité des relations mentorales fonctionnent, il peut arriver que certaines rencontrent des difficultés. C'est le propre des relations humaines d'avoir parfois besoin d'un recadrage ou d'être simplement dissoutes. Avant de terminer une relation, les partenaires devraient d'abord tenter de résoudre leurs défis relationnels entre eux. Si cela est trop difficile ou peu réaliste, ils peuvent alors en discuter avec la vice-doyenne aux affaires professorales qui peut y mettre fin « sans blâme » de part et d'autre, et de manière confidentielle. Un nouveau mentor ou une nouvelle mentore sera alors proposé à la personne mentorée.

Outils et documents d'information

La faculté a créé un répertoire dans [DOCUM](#) qui contient les documents relatifs au programme de mentorat, soit les formulaires de profil, la convention de mentorat, les guides pour les mentors et mentores et les personnes mentorées et les outils de soutien (voir la liste des documents en annexe) et les formations.

Reconnaissance et développement continu

La faculté organisera une rencontre annuelle avec les mentors et mentores et les personnes mentorées (séparément) afin de prendre le pouls du programme de mentorat et de proposer des ajustements au programme, s'il y a lieu. Pour les mentors et

mentores, ce sera aussi une occasion d'échanger à propos de leur expérience mentorale et de discuter des bonnes pratiques en mentorat.

La faculté en profitera alors pour reconnaître leur engagement envers les personnes mentorées et souligner leur contribution au succès de la faculté.

Évaluation du programme

Le programme sera évalué afin de vérifier s'il atteint ses objectifs et si les participants en retirent le maximum de satisfaction par rapport à leurs objectifs et à la relation vécue avec leur partenaire dyadique.

L'évaluation du programme se fera une fois par année. Les méthodes d'évaluation seront choisies en fonction de leur facilité d'utilisation, soit entrevues individuelles, rencontres de groupe ou sondage en ligne.

Les principaux indicateurs du programme sont:

- Le niveau de satisfaction des participants et participantes par rapport à leur expérience mentorale;
- La durée des relations mentorales et le nombre de relations terminées avant leur fin prévue;
- La fréquence et la durée des rencontres des dyades;
- Le niveau de satisfaction des participants et participantes par rapport à la gestion du programme (mode de jumelage, formation, outils de soutien, suivi de la vice-doyenne aux affaires professorales, etc.).

Annexe : Documents relatifs au programme de mentorat ([DOCUM](#))

Convention de mentorat et profil

- [Convention partenariat mentorat.pdf](#)
- [Profil mentor.pdf](#)
- [Profil personne-mentoree.pdf](#)

Outils pour les mentors et mentores

- [Guide mentor Faculte-Pharmacie-UdeM.pdf](#)
- [Outil mentor douze fonctions.pdf](#)
- [Outil mentor preparation rencontre.pdf](#)
- [Outil mentor retour reflexif habitudes communication.pdf](#)
- [Outil mentor Journal reflexif apprentissage.pdf](#)

Outils pour les personnes mentorées

- [Guide personne-mentoree Faculte-Pharmacie-UdeM.pdf](#)
- [Outil personne-mentoree plan et objectifs.pdf](#)
- [Outil personne-mentoree preparation suivi rencontres mentorales.pdf](#)
- [Outil personne-mentoree Journal reflexif suivi relation mentorale.pdf](#)

Outils pour la coordination du programme de mentorat

- [Coordination mentor outil suivi.pdf](#)
- [Coordination personne-mentore outil suivi.pdf](#)

Webinaires de formation

- Mentors et mentores
- Personnes mentorées