

## RÉSUMÉ DE LA RECHERCHE

### « C'est une question de temps : Contacts de soutien du personnel et expériences des mentors bénévoles » (It's about time: Staff support contact and mentor volunteer experiences)

Sur quoi portait cette étude?

Cette étude explore comment les organisations de mentorat peuvent mieux assurer le suivi et soutenir les personnes qui font du mentorat. Pour ce faire, cette étude s'est penchée sur la façon dont la quantité de temps consacré au suivi du jumelage par le personnel du programme a influencé les expériences des mentors et la qualité perçue en matière de soutien offert par le programme.

Où l'étude a-t-elle eu lieu?

Cette étude a eu lieu aux États-Unis.

Qui a participé à cette étude?

Cette étude a été effectuée auprès de 504 mentors faisant partie de 55 organisations de mentorat différentes. La majorité des programmes de mentorat offraient des programmes individuels (87,7 %) dans les milieux communautaires (36,1 %) et scolaires (35,3 %).

Comment l'étude a-t-elle été menée?

Au cours de cette étude, tous les mentors participants ont répondu à des enquêtes portant sur le temps de soutien qu'ils ont reçu du personnel et leurs perceptions de la supervision du programme, de la culture organisationnelle et de l'expérience de bénévolat.

Quelles ont été les principales conclusions?

En général, cette étude indique que les membres du personnel peuvent influencer la qualité des relations de mentorat selon le temps qu'ils passent à effectuer des suivis auprès des mentors lors de leurs contacts de soutien.

- Les résultats ont indiqué que les membres du personnel parlaient le plus souvent avec des mentors pendant une durée de 6 à 10 minutes (31,3 %), suivis de 1 à 5 minutes (25,7 %), de 11 à 20 minutes (19,2 %) et de plus de 20 minutes (12,6 %), ou pas de temps du tout (11,2 %).
- Le résultat de cette étude a également révélé que les mentors qui n'ont reçu aucun soutien ou peu de soutien (de 1 à 5 minutes) ont signalé les niveaux les plus bas de culture organisationnelle perçue, de qualité de la supervision et du soutien et des expériences de bénévolat.
- Les résultats indiquent également que les mentors ayant eu des contacts de soutien qui ont duré au moins 6 minutes ont rapporté des perceptions plus élevées de la culture organisationnelle, de la qualité de la supervision et du soutien et des expériences de bénévolat considérablement plus élevées que ceux qui n'en ont pas eu.

**« Les programmes de mentorat consacrent des efforts considérables au recrutement de bénévoles, mais la rétention de ces bénévoles est essentielle pour que les relations de mentorat durent suffisamment longtemps pour avoir des effets positifs sur le développement des jeunes » (p. 146).**

- Autrement dit, tant que les contacts de soutien duraient plus de 5 minutes, les mentors étaient beaucoup plus susceptibles de signaler une expérience de bénévolat agréable caractérisée par un suivi et un soutien de haute qualité de la part de leur organisation de mentorat.

Pourquoi cette étude est-elle importante?

Les résultats de cette étude soulignent l'importance cruciale d'accorder suffisamment de temps aux mentors pour bénéficier d'un suivi et d'un soutien continus. Les considérations et impacts précis sont abordés ci-dessous.

Suivi et soutien

- Les résultats de cette étude indiquent que les organisations de mentorat devraient encourager les membres du personnel à éviter d'effectuer de brefs suivis superficiels avec les mentors durant moins de 5 minutes.
- En revanche, ces résultats indiquent que les organisations de mentorat devraient encourager les membres du personnel à passer au moins cinq minutes pour communiquer avec les mentors.
- Au cours de ces conversations, le personnel peut être encouragé à converser avec les mentors de façon substantielle et significative sur leurs relations mentoriales.
- Cela peut être accompli en partageant des ressources importantes, en invitant les mentors à discuter de leurs défis actuels et en partageant des renseignements importants sur la façon dont la relation de mentorat a un impact positif sur la personne mentorée.

Référence

Keller, TE, Drew, AL, Clark-Shim, H., Spencer, R. et Herrera, C. (2020). It's about time: Staff support contacts and mentor volunteer experiences. *Journal of Youth Development*, 15(4), 145-161.