

LE PROGRAMME MENTORAT FMOQ

DOUZE ANNÉES À FAIRE GRANDIR LA RELÈVE... ET CEUX QUI L'ACCOMPAGNENT

CATHERINE DESAUTELS

Le 24 octobre 2014, onze futurs mentors et mentorés se rencontraient lors de la toute première journée d'immersion en mentorat, soulignant les débuts du programme Mentorat FMOQ. Aujourd'hui, ce programme a permis à plus de 236 mentorés de trouver une personne de confiance à qui poser leurs questions, avec qui partager leurs réflexions et discuter des défis rencontrés dans leur pratique. Ce sont 158 mentors qui ont répondu à l'appel pour soutenir un jeune collègue dans son parcours.

Alors que la 14^e cohorte prend son envol, une analyse des données recueillies annuellement nous permet de constater les retombées chez les participants des années précédentes. S'il est facile d'imaginer ce qu'un mentoré gagne à s'investir dans une relation de mentorat, les bénéfices pour le mentor demeurent plus méconnus. Or, l'évaluation des retombées du programme montre que les mentors réalisent également des apprentissages : 90 % disent mieux comprendre la génération des jeunes médecins ; 82 % ont découvert, à leur contact, de nouvelles idées, connaissances ou manières de faire ; 86 % ont consolidé leur identité professionnelle comme médecin et 81 % ont accru leur sentiment de compétence en général dans leur pratique. Cependant, de tous les bénéfices perçus, le plus présent pour les mentors est la générativité : l'engagement à transmettre son expérience et à laisser une empreinte positive pour les générations futures. Décrite par Erikson (1950)¹ comme l'un des stades psychosociaux du développement de l'adulte, la générativité est particulièrement saillante au mitan de la vie, et le mentorat demeure l'une des avenues qui permettent de répondre à ce besoin.

Être mentor, c'est mettre son expérience au service d'un autre médecin tout en redécouvrant la valeur de son propre parcours.

Du côté des mentorés, l'un des objectifs de développement le plus couramment poursuivi touche à la thématique de l'organisation de la pratique. En effet, 87 % des mentorés ont établi au moins un objectif touchant à ce thème, qui inclut, entre autres, la gestion du temps, la configuration d'un horaire cohérent

et réaliste, ainsi que l'amélioration de l'efficacité au travail, notamment dans le traitement des tâches administratives. Par ailleurs, la recherche d'un équilibre entre le travail et la vie personnelle faisait partie des objectifs visés par plus des trois quarts des mentorés (78 % des mentorés), et une majorité souhaitait développer leur résilience personnelle (60 % des mentorés), notamment par la consolidation de leur confiance en leurs capacités. Enfin, près de la moitié désirait être accompagnée dans leurs réflexions sur leur cheminement professionnel (48 % des mentorés). Heureusement, les résultats de l'évaluation du programme révèlent que 91 % des mentorés perçoivent des retombées directement liées aux objectifs poursuivis. D'ailleurs, des améliorations significatives sont observées chez les mentorés entre le début et la fin de leur parcours dans le programme, d'une durée d'un an. En effet, les mentorés se sentent mieux préparés à relever les défis quotidiens de leur pratique professionnelle, savent mieux reconnaître leurs forces et les valoriser, se sentent plus compétents, plus autonomes professionnellement et plus épanouis dans leur pratique qu'à leur entrée dans le programme. De plus, ils ressentent moins de stress par rapport au degré de performance attendu d'eux par leurs patients.

Au-delà des chiffres, les réponses des mentorés à la question sur les changements perçus dans leur pratique professionnelle sont encore plus parlantes. Certains mentorés mentionnent avoir intégré des activités qui les intéressaient à leur pratique, un changement parfois envisagé depuis plusieurs années avant de finalement se concrétiser avec l'accompagnement du mentor. D'autres ont trouvé des stratégies pour se soulager d'une partie de la charge émotionnelle liée à leur travail. Un mentoré constate même une amélioration du climat de travail dans son milieu grâce à des initiatives mises en place en s'inspirant du fonctionnement du milieu de son mentor.

Malgré ces résultats favorables, les relations mentor-mentoré n'auront pas toutes un impact marquant dans un parcours. Certains jumelages peuvent être de plus courte durée, la relation restant parfois à un niveau plus transactionnel d'échange d'informations lors de quelques rencontres avant de se terminer en bons termes. Plusieurs bonnes raisons expliquent ces arrêts précoces, qui ne



représentent pas un enjeu en soi. Nous nous sommes néanmoins intéressés aux éléments qui facilitent l'établissement d'une relation mentorale fertile. Nous avons posé la question aux mentorés : qu'est-ce qui a favorisé le développement de la relation ? L'impres- sion que le mentor était investi, à l'écoute et soucieux de leur réussite, sa personnalité rassurante ainsi que son ouverture à se dévoiler comme un humain impar- fait et à partager les leçons tirées des faux pas de son parcours figurent parmi les éléments les plus fréquemment rapportés.

Grandir comme médecin passe parfois par le regard bienveillant d'un collègue qui a déjà traversé les mêmes questionnements.

Afin de favoriser un jumelage compatible, les partici- pants du programme ont l'occasion de faire connais- sance lors de la formation initiale. Cette rencontre brise-glace permet d'orienter leur choix dans le processus de jumelage subséquent. Par ailleurs, les participants sont accompagnés tout au long de l'an- née par l'équipe du programme afin de maximiser les retombées positives de leur participation. En effet, en complément des formations, des groupes d'échange et des suivis individuels accrédités sont prévus afin de les soutenir dans le développement d'une relation mentorale constructive et enrichissante.

Si vous avez envie de vivre cette expérience comme mentor ou comme mentoré, une nouvelle cohorte démarre chaque automne. Pour toute question, n'hé- sitez pas à nous écrire à mentorat-fmoq@fmoq.org. ■

BIBLIOGRAPHIE

1. Doerwald F, Zacher H, W. Van Yperen N et coll. Generativity at work: a meta-analysis. *J. Vocat. Behav.* 2021 ; 125, 103521. DOI : 10.1016/j.jvb.2020.103521

Devenez mentor ou mentoré !

Vivez une relation professionnelle enrichissante pendant un an

MENTORS

Accompagnez un collègue en début de pratique

MENTORÉS

Bénéficiez d'un accompagnement centré sur vos besoins

 **MENTORAT FMOQ**



*Faites partie **dès maintenant** des médecins de famille de la 14^e cohorte du programme Mentorat FMOQ*