



# Guide du mentorat des officiels de Patinage Québec

Rédigé par:

Christine Bourdeau, Lysanne Sarrazin, Fanny-Ève Tapp, Elizabeth Rivard,  
Francis Lévesque-Picard, Claudine Hébert, Nathalie Martin, Mark Scott

.....  
**Maison du Loisir et du Sport**  
7665, boulevard Lacordaire  
Montréal (Québec) H1V 0B2

T 514 252-3073 • F 514 252-3170  
patinage@patinage.qc.ca

**WWW.PATINAGE.QC.CA**

## Contents

MISE EN CONTEXTE.....	3
Objectifs du guide .....	3
Besoins de l'organisation et de ses membres.....	3
RÔLES DES OFFICIELS À PATINAGE QUÉBEC ET PATINAGE CANADA.....	3
Définition d'un officiel .....	3
Rôles et responsabilités d'un officiel .....	3
Qualités et traits de personnalité recherchés .....	4
La fixation des objectifs de développement chez l'officiel.....	4
Comment définir ses objectifs SMART?.....	5
QU'EST-CE QUE LE MENTORAT?.....	5
Cycle de la relation mentorale .....	6
Rôles et responsabilités du mentor .....	7
Rôles et attentes du mentoré .....	7
Différence entre mentorat et coaching .....	8
Application des principes d'intelligence émotionnelle dans le contexte d'une relation de mentorat ....	8
Qui peut être un mentor à Patinage Québec?.....	9
Qui peut être un mentoré à Patinage Québec .....	9
STRUCTURE DE MENTORAT PROPOSÉE.....	9
Comment se feront la sélection des mentorés et le jumelage avec les mentors.....	10
Plan de mentorat (2 ans) .....	10
ANNEXES ET DOCUMENTS DE RÉFÉRENCES .....	11

## MISE EN CONTEXTE

### Objectifs du guide

Ce guide est un outil créé pour soutenir la relation de mentorat dans le cadre du programme de mentorat de Patinage Québec. Il a été conçu pour fournir une base éducative sur ce qui est attendu de cette relation. De plus, cet outil peut être adapté et utilisé par plusieurs entités en dehors de notre programme de mentorat organisé.

### Besoins de l'organisation et de ses membres

Patinage Québec a le mandat de rendre accessibles des programmes de formation et de perfectionnement pour les officiels. L'éducation est considérée comme l'élément le plus important pour aider à accroître la capacité de prestation de l'organisation. L'élaboration d'outils, le perfectionnement et l'offre de cours de formation pour les officiels sont essentiels pour assurer l'encadrement sécuritaire des patineurs.

Les officiels consacrent beaucoup de leur temps pour améliorer la qualité du patinage et s'investissent auprès des patineurs et des entraîneurs en partageant leur expertise. Le développement professionnel des officiels est donc nécessaire pour leur offrir des outils pour exercer leur passion. Patinage Québec veut accroître les opportunités de développement des officiels tout en augmentant la qualité.

Patinage Québec a aussi le mandat d'optimiser le système de développement de l'excellence en augmentant la représentation des patineurs, d'entraîneurs et d'officiels œuvrant sur la scène provinciale, nationale et internationale. Nous comptons entre autres sur le programme de développement des officiels afin d'atteindre ces cibles.

## RÔLES DES OFFICIELS À PATINAGE QUÉBEC ET PATINAGE CANADA

### Définition d'un officiel

Par amour pour le patinage, pour redonner au sport et pour faire partie d'une communauté soudée et engagée, les officiels sont des personnes qui offrent bénévolement leur temps, leurs connaissances et leur expertise en vue du développement de nos athlètes et de notre sport en constante évolution.

### Rôles et responsabilités d'un officiel

Il existe différents types d'officiels qui jouent des rôles à la fois différents et complémentaires, soit les juges et évaluateurs, les officiels techniques et les spécialistes de données :

1. **Les juges et évaluateurs** : les juges exercent leurs fonctions à tous les niveaux de compétitions et sont chargés d'évaluer la qualité des éléments d'un patineur ou d'une équipe. Quant à eux, les évaluateurs évaluent les patineurs durant les tests.
2. **Les juges STAR 1-4** : le programme de compétition STAR 1-4 est là où commence le patinage artistique! Le système STAR est conçu pour initier les patineurs à se produire et à concourir. Devenir juge de STAR 1-4 est une excellente façon d'essayer l'arbitrage et d'en apprendre davantage sur le sport, en plus d'encourager les jeunes athlètes dans leur développement.

3. **Les officiels techniques** : travaillant en équipe, le jury technique est responsable de l'identification correcte des éléments et de leur niveau de difficulté qu'effectuent le patineur et les équipes en compétition.
4. **Les spécialistes de données** : préparent la base de données et les différents documents utilisés par les juges et le jury technique, s'assurent du bon fonctionnement de l'équipement informatique, vérifient le calcul des notes et publient les résultats.

### Qualités et traits de personnalité recherchés

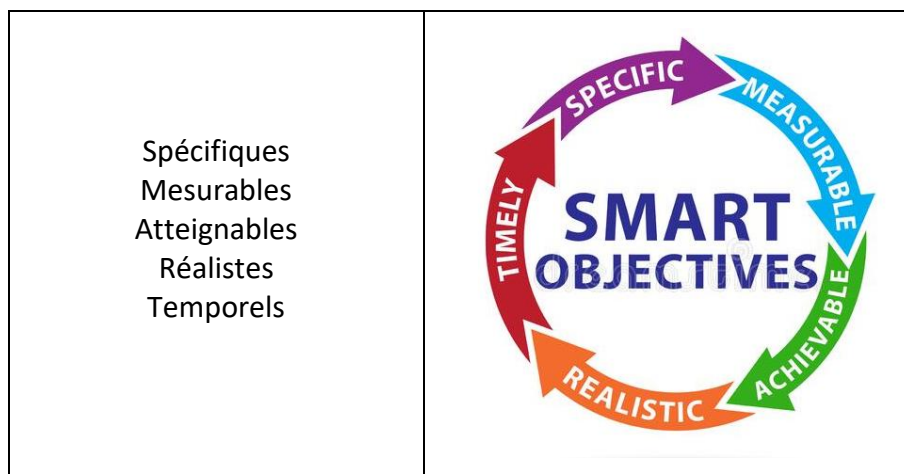
Les officiels de Patinage Québec et de Patinage Canada sont avant tout des passionnés du monde du patinage artistique. Toujours avide d'apprendre de nouvelles connaissances à propos de notre sport et à transmettre leur expertise, ils contribuent, jour après jour, au développement des athlètes et à l'atteinte de leurs objectifs. Ces personnes possèdent plusieurs similitudes en ce qui a trait à leurs qualités et à leurs traits de personnalités.

Les principales qualités qu'un officiel doit détenir sont les habiletés de communication, la gestion des émotions et du stress, la rigueur et la proactivité, le sens de l'écoute, l'ouverture aux autres, l'honnêteté, la discipline, la facilité de travailler en équipe, le dynamisme, le professionnalisme et le leadership. Ces qualités sont essentielles afin que tous les officiels puissent exercer leurs fonctions adéquatement.

### La fixation des objectifs de développement chez l'officiel

Se fixer de bons objectifs de qualité encourage l'officiel à donner son meilleur. Étant clair, délimité dans le temps et représentant un certain défi sans être trop difficile, l'objectif bien réfléchi et défini aura un effet positif sur le développement de l'officiel.

Différentes techniques peuvent être utilisées pour aider l'officiel à se fixer des objectifs. La méthode SMART est une de celles-ci (Référence : Doran, G. T. (1981). There's a S.M.A.R.T. way to Write Management's Goals and Objectives.). Comme son acronyme l'indique, elle permet de rendre les objectifs:



## Comment définir ses objectifs SMART?

<b>Spécifique</b>	Débuter par définir votre but (y aller par étape)  Définir des objectifs intermédiaires et l'objectif final  Ne pas avoir trop d'objectifs
<b>Mesurables</b>	Comment pouvez-vous vérifier l'atteinte de votre but ?
<b>Atteignables</b>	Comment allez-vous vous y prendre ?
<b>Réalistes</b>	Est-ce possible d'y arriver ?
<b>Temporels</b>	Quand voulez-vous atteindre votre but ? (par exemple : se fixer des objectifs horizon 1 an et 3 ans)

## QU'EST-CE QUE LE MENTORAT?

Le mentorat est un processus d'accompagnement professionnel; c'est une relation dans laquelle le mentor investit son temps et partage ses connaissances, ses compétences et ses expériences avec une personne moins expérimentée qui souhaite profiter de cet échange et prend les dispositions pour y parvenir.

Le mentorat repose sur un rapport de confiance entre les deux individus du duo. Aucun lien d'autorité ne doit exister entre le mentor et le mentoré ni aucun processus de supervision ou d'évaluation du rendement en cours. La relation mentor/mentoré repose sur le respect, la franchise et la confiance mutuelle. Cette relation bénéficie aux deux parties et contribue à leur réalisation et à leur évolution respective; il y a un enrichissement mutuel.

La confidentialité est au cœur de la démarche de mentorat. Au cours des échanges entre les deux partenaires, le mentor doit encourager le mentoré à aborder toutes les questions jugées nécessaires, dans la mesure où aucun des renseignements ne risque de causer préjudice à une personne ou porter atteinte à l'intégrité et à la réputation des membres de Patinage Québec. Le mentor facilite la recherche de solutions; cette recherche doit être préférablement faite par le mentoré ou, du moins, avec lui. Pour nous mettre en contexte sportif dans notre rôle d'officiel, le mentor doit aider le mentoré à développer l'habileté de prendre de bonnes décisions rapidement en situation de stress; cette habileté repose sur une bonne compréhension des règlements régissant notre sport et ses différentes disciplines. Les interventions du mentor visent surtout la croissance et le perfectionnement du mentoré, selon ses besoins afin qu'il développe de bons réflexes au bon moment et qu'il prenne de l'assurance dans ses rôles.

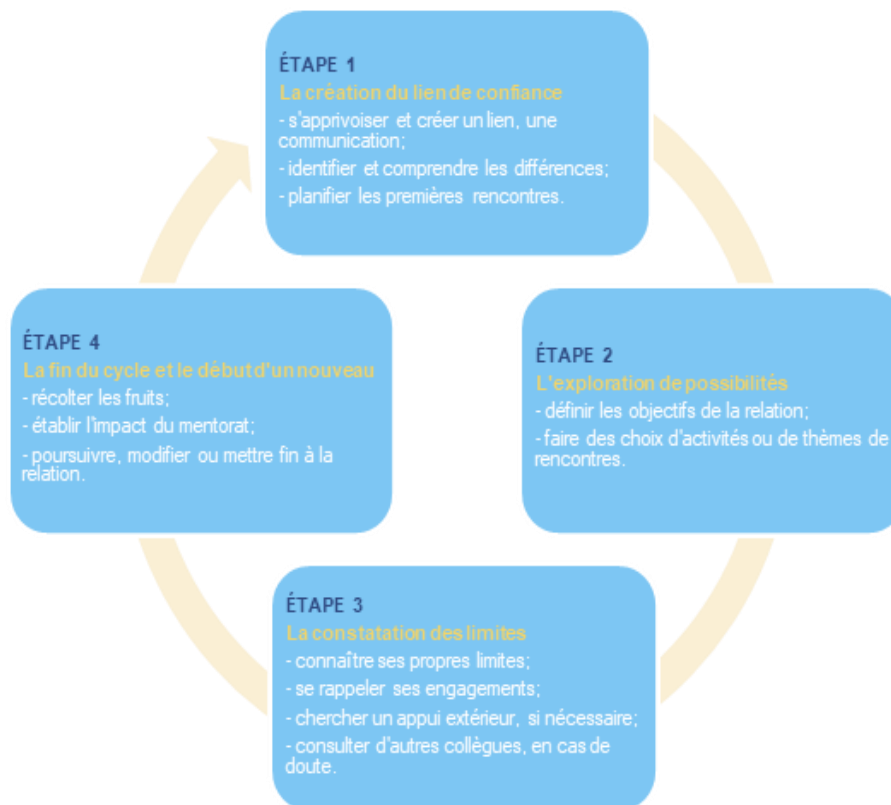
Le mentorat repose sur un principe de volontariat et de gratuité; aucune rémunération ne lui est associée. Pour qu'un mentor soit efficace, le mentoré est invité à prendre part au choix du mentor; le mentor doit également se sentir à l'aise d'intervenir auprès du mentoré.

Il est à noter que le mentorat n'est pas

- Une relation d'autorité, de pouvoir, de liens hiérarchiques
- Une obligation
- Une relation à sens unique
- Un cours privé
- Une thérapie
- Un processus strict et rigide

### Cycle de la relation mentorale

Voici un tableau qui a été traduit et inspiré de la référence. Pris du Guide du Barreau du QC (Tiré de R. Hamilton et M. Mocket. *How To Be A Great Mentor*, Newsweek, Washington, États-Unis)



## Rôles et responsabilités du mentor

Le mentor joue un rôle clé dans la relation professionnelle et l'atteinte des objectifs.

ACCOMPAGNER	ENCOURAGER	INSPIRER
Initier le contact avec le mentoré et maintenir le lien	Inspirer le mentoré et l'inciter à se surpasser dans l'atteinte de ses objectifs	Aider son mentoré à développer son réseau
Collaborer avec Patinage Québec et suivre la structure proposée en début de saison	Relativiser les craintes et donner des outils pour surmonter les obstacles	Consulter d'autres collègues ou autres ressources en cas de doute ou lorsqu'un sujet dépasse le cadre de vos compétences ou expertises
Créer un climat de confiance et préserver la confidentialité des rencontres de la dyade	Donner des rétroactions positives et constructives et célébrer l'évolution du mentoré	Partager ses expériences passées
Aider le mentoré à établir des objectifs réalistes et atteignables à court, moyen et long terme	Adapter son approche en fonction des facteurs externes et des besoins	Inspirer le mentoré à identifier les zones de développement dans la sphère des <i>soft skills</i>

## Rôles et attentes du mentoré

ENGAGER	ORGANISER	ÉCHANGER
Vouloir apprendre et développer son potentiel	Se fixer des objectifs, de les partager avec le mentor et de faire un bilan	Être ouvert aux opinions et aux conseils des pairs
Déterminer ce qui le motive à participer à ce programme	Se préparer aux rencontres avec le mentor et aux différentes activités	Être proactif, se tenir informé et poser des questions au mentor pour obtenir des clarifications concernant les communications ISU et de Patinage Canada
Accorder le temps requis pour être pleinement engagé dans son propre apprentissage et profiter de la relation avec le mentor	Communiquer avec le mentor pour s'informer des monitorings, compétitions à venir ou autres activités planifiées par la dyade	Faire des rétroactions au mentor de ses apprentissages
	Prendre des initiatives dans le cadre du programme de mentorat	Contribuer à un climat harmonieux, respectueux et professionnel avec le mentor

## Différence entre mentorat et coaching

Le coaching est centré sur le transfert de compétences spécifiques d'un individu expérimenté à un apprenti (processus de communication du savoir à sens unique) et vise principalement l'atteinte d'objectifs définis dans le temps. Le mentorat, dans son essence, vise davantage la transmission des savoirs et englobe les valeurs de Patinage Québec et de Patinage Canada et dont la manifestation déclenche une interaction entre deux individus, le mentor et le mentoré. Dans le duo de mentorat, le mentor tient compte autant de la situation professionnelle et personnelle du mentoré que des raisons qui l'amènent au mentorat.

Dans notre contexte à Patinage Québec, le transfert de connaissances spécifiques relève de l'application des règlements, des mises à jour dans les différents programmes. Le mentor, dans son rôle, doit tenir compte non seulement de l'acquisition et du perfectionnement de connaissances et compétences techniques du mentoré, mais doit aussi tenir compte de la globalité, d'où l'individu est dans son cheminement personnel, de ses objectifs et aspirations.

## Application des principes d'intelligence émotionnelle dans le contexte d'une relation de mentorat

Le savoir-être est une des compétences essentielles au rôle d'officiel et, par le fait même, de la relation mentor-mentoré. Ce savoir-être se manifeste, entre autres, par le principe d'intelligence émotionnelle. Tant chez le mentor que chez le mentoré, l'intelligence émotionnelle est démontrée par « un ensemble de compétences permettant de reconnaître, comprendre et composer avec ses propres émotions et celles des autres personnes »<sup>1</sup>.

L'intelligence émotionnelle comprend cinq grands axes d'intervention qui trouvent tous leur pertinence dans une myriade de contextes, qu'ils soient dans les sphères personnelle, sociale ou professionnelle. Voici la proposition de compétences et de traits de Daniel Goleman<sup>2</sup>, agrémentée d'exemples d'application pour la relation mentor-mentoré.

Compétences	Définition	Manifestations	Application mentor/mentoré
Conscience de soi	Capacité de reconnaître et comprendre nos humeurs, nos émotions, et nos motivations, ainsi que leur effet sur les autres.	Confiance en soi Auto-évaluation réaliste Autodérision	Identifier et comprendre pourquoi on choisit de s'investir dans une relation mentor-mentoré.
Maîtrise de soi	Capacité de contrôler et rediriger des émotions ou humeurs négatives, et à suspendre leur effet afin de penser avant d'agir.	Fiabilité et intégrité Confort avec l'ambiguïté Ouverture au changement	Savoir reconnaître les émotions ressenties (impatience, dépassement, agacement) et les gérer avant qu'elles influent sur notre discours ou nos agissements.



Motivation	Passion pour la tâche qui va au-delà du statut ou de la récompense. Énergie et persistance investies dans la poursuite d'un objectif.	Motivation à accomplir des choses Optimisme, même face aux difficultés Engagement	S'engager et s'investir dans le succès de la relation et dans l'atteinte des objectifs fixés.
Empathie	Capacité à comprendre les émotions des autres et à aborder les gens en fonction de leurs réactions émotionnelles.	Expertise à développer et retenir le talent Sensibilité interculturelle Propension à vouloir aider et contribuer	Comprendre les émotions du mentor/mentoré afin de s'appuyer mutuellement dans l'évolution de la relation.
Compétences sociales	Capacité à créer des liens, bâtir un réseau, trouver des points communs et établir une relation.	Capacité à mener et inspirer le changement Persuasion Expertise à constituer et mener des équipes	Créer un lien de confiance solide de façon que le mentoré se sente guidé et inspiré par son modèle, le mentor.

### Qui peut être un mentor à Patinage Québec?

- Être un bon communicateur avec de bonnes capacités d'écoute
- Être une personne avec des connaissances techniques élevées dans leur domaine de compétences respectif
- Avoir la volonté de redonner au suivant
- Avoir un minimum de 5 ans d'expérience dans le domaine de compétence concernée
- Être structuré et organisé

### Qui peut être un mentoré à Patinage Québec

- Être un participant du programme de développement des officiels de Patinage Québec
- Montrer un potentiel de développement élevé comme officiel.
- Être structuré et organisé
- Avoir la capacité d'accepter l'analyse critique de son travail et démontrer une bonne capacité d'introspection

## STRUCTURE DE MENTORAT PROPOSÉE

Bien que le mentorat existe dans la société de façon naturelle, certains principes fondamentaux doivent être présent dans une relation mentorat organisé :

- Le mentor est un bénévole qui bénéficie d'un appui structuré;
- La relation repose sur un accord commun avec des objectifs simples, quantifiables, ciblés, réalistes et tangibles;
- Les rencontres se font sur une base régulière et sont suivies d'un bilan, au besoin.
- Les rencontres sont confidentielles

## Comment se feront la sélection des mentorés et le jumelage avec les mentors

Les mentors et mentorés seront sélectionnés, en fonction du nombre de places disponibles, chaque année, par un comité externe mis en place par Patinage Québec.

### Plan de mentorat (2 ans)

<b>Étape 1 : Se préparer</b>	En début d'année, il est important pour le mentoré de réfléchir aux besoins de développement pour les prochains mois. C'est le moment de fixer ses objectifs personnels et de se préparer pour partager les besoins avec leur mentor. Cette période de réflexion personnelle et de préparation assurera un départ en force pour une réussite dans le programme de mentorat.
<b>Étape 2 : Se rencontrer</b>	<p>Ensuite, la rencontre entre le mentor et le mentoré est propice pour échanger sur les ambitions et besoins de développement. Pour qu'un jumelage soit réussi, il est primordial que le mentor et mentoré s'assurent que l'ensemble de la démarche correspond bien à leurs attentes respectives.</p> <p>Minimum de deux rencontres par période; une rencontre en début de la période de mentorat et une rencontre en fin de période de mentorat avec un suivi à Patinage Québec.</p> <p>Objectifs mentoré (1 an et 3 ans) Attentes et besoins de mentorat pour le duo Plan de saison à élaborer pour le duo</p>
<b>Étape 3 : Progresser</b>	<p>Afin d'accompagner le mentoré dans son développement, certaines activités sont proposées pour faciliter l'atteinte des objectifs fixés en début d'année :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Organiser une discussion pré-événement</li><li>• Simuler une discussion post-événement</li><li>• "Learning Bursts"</li><li>• Accompagner le mentor à une session de monitoring avec patineur/entraîneur soit en compétition ou pendant une séance d'entraînement</li><li>• Participer à un événement en écoute</li><li>• Animer un atelier régional ou provincial avec le mentor</li><li>• Jumelage à une session de test</li><li>• Simulation d'un événement passé à juger virtuellement avec discussion post-événement</li><li>• Rencontre additionnelle (en virtuel ou présentiel) selon les besoins</li><li>• Participation à un congrès de Patinage Québec ou Patinage Canada avec retour sur les ateliers</li><li>• Lectures recommandées, selon les besoins, dans le développement des habiletés de savoir-être et de leadership/ retour en dyade et partage</li><li>• Toute autre forme d'éducation continue.</li></ul>

## ANNEXES ET DOCUMENTS DE RÉFÉRENCES

Suggestions de livres et d'articles portant sur le mentorat, le leadership et le savoir-être

- An astronaut's guide to life/ Chris Hadfield (surtout chapitre Aiming to be a Zero)
- L'olympien au bureau/ Jean-François Ménard
- How to be a great mentor/ R. Hamilton et M. Mocket, Newsweek, Washington, USA
- Fondation de l'entrepreneurship du Québec
- L'intelligence émotionnelle intégrale/ Daniel Golemna

Références et outils utilisés :

- Site web de Mentorat Québec : [mentoratquebec.org](http://mentoratquebec.org)
- Site web de Réseau mentorat : [reseaumentorat.com](http://reseaumentorat.com)
- Guide du mentor du Barreau du Québec