

# Le dispositif de mentorat pour les étudiants avec Trouble du Développement Intellectuel



Les politiques publiques aux Etats Unis, essayent de favoriser la participation des étudiants en situation de handicap dans les études post secondaires. Plusieurs lois favorisent cela notamment : *The Higher Education Opportunity Act* (2010) et la *Transition and Postsecondary Programs for Students with Intellectual Disability*.

Elles ont pour objectif de mettre en place des trajectoires inclusives au sein des parcours post secondaires pour les étudiants avec un handicap intellectuel ou développemental.

Il est important pour les personnes en situation de handicap de pouvoir accéder à un meilleur niveau d'éducation car celle qui ont un diplôme du supérieur ou le bac ont davantage de chance de trouver un emploi.

Malheureusement les étudiants en situation de handicap sont moins nombreux à obtenir un diplôme du supérieur (41 %) que ceux sans handicap (52%; Newman et al.

2011).

Cette disparité a été attribuée aux défis importants rencontrés par les étudiants handicapés lors de la transition vers les établissements postsecondaires, qui résultent souvent de faibles compétences en matière d'auto-représentation et d'autodétermination (Stodden et Conway 2000), une faible auto-efficacité académique (Pajares 1996)., et des ressources et un soutien limité (Lloyd 2015).

Plusieurs études montrent que les programmes de mentorat pour adultes et entre pairs sont des mécanismes de soutien positifs pour les étudiants ayant un Trouble du Développement Intellectuel (TDI; Ames et al.2016; Culnane et al.2016; Curtin et al.2016; Diener et al.2016; Dipeolu et al.2015; Eisenman et Freedman 2017; Hotez et al.2018; Jones et Goble 2012).

## **Définition du Trouble du Développement Intellectuel**

Le terme Trouble de Développement Intellectuel (TDI) remplace celui de déficience intellectuelle depuis le DSM-5

### **Il se compose de trois critères de diagnostic :**

1. Déficit des compétences intellectuelles (QI) : Troubles du raisonnement logique et de l'abstraction.
2. Capacités adaptatives limitées : Communication, autonomie, compétences sociales, soins personnels, utilisation des ressources sociales et maintien de la sécurité personnelle (évaluées avec VABSII).
3. Apparition avant l'âge adulte : Se révèle pendant l'enfance et persiste à l'âge adulte.

L'accès et le développement de relations avec des adultes tels que des membres du corps professoral et la participation à des réunions axées sur le conseil et le counseling se sont révélés être des pratiques importantes qui peuvent soutenir les étudiants atteints de DID, tels que ceux diagnostiqués avec des troubles du spectre autistique (ASD; Brown et Coomes 2016 ).

Cependant, une relation de mentorat efficace nécessite des compétences du mentor et du mentoré (mentee en anglais) dans des connaissances et des compétences spécifiques au rôle, cela peut dans le cas contraire nuire aux résultats souhaités par les étudiants. Par conséquent, les programmes de mentorat doivent aborder de manière globale les domaines de carence potentielle en offrant une formation aux mentors et aux mentorés (Jones et Goble 2012; Pfund et al. 2006; Taylor 2003).

Pour que les mentors du corps professoral et du personnel aident efficacement leurs mentorés handicapés, par exemple, il est nécessaire d'acquérir des compétences en matière de sensibilisation au handicap et des stratégies spécifiques pour aider les étudiants à développer et à atteindre des objectifs académiques (Brown et al. 2010).

En outre, les mentorés ayant un trouble du développement intellectuel ou développemental ont besoin d'une formation en compétences générales (soft skills), ce qui est un déficit existant dans de nombreux diagnostics, comme le TSA. Cela inclut notamment la compréhension et la reconnaissance des règles sociales de communication (Brown et al. 2010; Dipeolu et al 2015).

## **Définition soft skills**

Qu'est-ce que sont les soft skills ou compétences générales ?

Ce sont les compétences générales ou comportementales autrement nommées soft skills. Ce terme qui désigne à la fois l'intelligence relationnelle, les capacités de communication, le caractère, les aptitudes interpersonnelles, le leadership, le goût pour le travail en équipe...

En résumé, toutes ces capacités complémentaires à celles qui s'apprennent et se mesurent, que l'on nomme, par opposition, les « hard skills ». Ce sont des compétences techniques précises (programmation, analyse de données, comptabilité).

Enfin, tant les mentors que leurs mentorés avec TDI bénéficieraient d'une première séance d'orientation (Jones et Goble 2012), où ils peuvent se rencontrer et s'engager dans des activités pour faciliter l'approche de l'autre.

Malheureusement, malgré les résultats positifs associés aux programmes de mentorat, il existe peu de documentation sur la période de transition vers l'éducation postsecondaire spécifiquement pour les étudiants ayant un TDI.

De plus, à ce jour, aucune étude n'a abordé la nécessité de former à la fois des

mentors et des mentorés pour leurs rôles respectifs. Pour combler cette lacune, une institution située dans une grande université publique du sud de la Floride, a développé, mis en œuvre et évalué le programme pilote Embrace Mentoring (PEM).

Les objectifs étaient :

- concevoir un programme de mentorat soutenant les réunions hebdomadaires en dyades,
- développer des ateliers spécifiques aux rôles pour améliorer les connaissances des mentors du corps professoral / du personnel,
- développer des ateliers spécifiques aux rôles pour améliorer les connaissances des étudiants mentorés avec TDI,
- évaluer le programme en évaluant l'appropriation de connaissances avant et après chaque atelier, et examiner les commentaires des participants aux ateliers.

## **La méthode utilisée dans la recherche**

En utilisant un échantillon de professeurs et de membres du personnel disponibles sur le campus de l'Université internationale de Floride, les participants de plusieurs départements (n = 31) ont été recrutés sur la base du volontariat à l'aide de dépliants et de courriels distribués sur le campus au cours de l'été 2018. De tous les mentors recrutés, 74% étaient des femmes (n = 23) et 77% des mentors étaient employés à titre de personnel / administratif sur le campus universitaire (n = 24).

### **Les mentors**

Les mentors devaient rencontrer leur stagiaire désigné une fois par semaine pendant une heure sur le campus, en mettant l'accent sur l'aide aux mentorés pour atteindre les objectifs académiques et de carrière tels qu'identifiés dans le STAR (étudiants en transition vers des rôles d'adultes) et le Centered-Plan (PCP), qui est expliqué en détail plus loin (Hayes et Muldoon 2013).

Les mentors devaient aussi assister à six ateliers de mentorat comme prévu tout au long de l'année universitaire.

### **Les mentorés**

Tous les étudiants avec DID inscrits au PEM (n = 35) à l'automne 2018 et au printemps 2019, ont consenti à participer au programme de mentorat et à cette étude,

et ont été jumelés à un professeur ou à un mentor du personnel (quatre mentors se sont vu attribuer deux mentorés, respectivement pour s'assurer que chaque étudiant avait un mentor).

Les mentorés devaient également 1) rencontrer leur mentor une fois par semaine pendant une heure sur le campus, et 2) assister à six ateliers de mentorat comme prévu tout au long de l'année universitaire.

Quatre thèmes d'atelier ont été choisis pour les mentors et les mentorés, respectivement. Cela a été déterminé grâce à une revue de littérature existante sur le mentorat, les besoins des élèves ayant des TDI qui font la transition de l'école secondaire à un environnement postsecondaire et les objectifs du programme de mentorat.

Étant donné la probabilité que de nombreux mentors n'aient pas d'expérience en matière de mentorat, ou n'ont pas une expérience de travail en étroite collaboration avec un étudiant TDI, en particulier en ce qui concerne la fourniture d'un soutien scolaire et professionnel, il était impératif que les mentors se voient offrir une formation sur quatre sujets spécifiques:

- les principes de base du programme,
- la sensibilisation au handicap,
- les compétences essentielles de mentorat,
- la communication et employabilité.

Les sujets et le contenu des ateliers pour les étudiants mentorés qui ont un TDI ont été conçus pour améliorer les compétences de communication et d'autodétermination (Brown et al.2010; Dipeolu et al.2015), car des déficits dans ces domaines pourraient entraver la relation de mentorat.

Par conséquent, les ateliers destinés aux étudiants mentorés comprenaient:

- les principes de base du programme,
- l'établissement d'objectifs,
- les compétences essentielles du mentoré,
- la communication (Brown et coll. 2010; Dipeolu et coll. 2015).

## **Les résultats de la recherche sur le mentorat**

Les mentors et les mentorés ont fait un retour sur le contenu des ateliers, en évaluant

le matériel, les connaissances et / ou les compétences fournis lors de la session. Les réponses des mentors du corps professoral et du personnel ont indiqué que, bien que de nombreux mentors aient trouvé tous les ateliers utiles, la sensibilisation au handicap, la communication et les compétences essentielles du mentor ont été les plus bénéfiques.

Les mentors ont convenu de la nécessité d'une formation supplémentaire sur le handicap, qui pourrait se faire directement à leurs réunions hebdomadaires en dyade. Plus précisément, certains mentors ont exprimé le désir d'apprendre à motiver, à élaborer des tâches et des exercices, à communiquer et à mieux comprendre leurs mentorés dans le cadre des limites auxquelles les mentorés peuvent faire face en raison de leur handicap.

## **Les mentors du corps professoral et du personnel ont montré une amélioration des connaissances avant et après l'atelier de sensibilisation au handicap**

Un élément unique du programme pilote de mentorat consistait à améliorer les connaissances et les compétences propres aux rôles des mentors du corps professoral et du personnel, ainsi que des étudiants mentorés avec TDI, grâce à la conception et à la prestation d'ateliers. L'évaluation de cette composante unique de l'atelier a été menée en évaluant les pré-tests et post-tests d'acquisition des connaissances à chaque atelier et des enquêtes à la fin de chaque semestre.

Ces résultats indiquent que les mentors se sont considérablement améliorés dans leur connaissance de la sensibilisation générale au handicap, comme l'utilisation de la terminologie correcte pour parler à une personne en situation de handicap, et une meilleure compréhension des déficiences invisibles et développementales. Ceci est important car l'apprentissage de la forme de langage appropriée en parlant avec une personne en situation de handicap peut potentiellement améliorer le comportement et les attitudes des mentorés envers les mentors (Feldman et al. 2002).

Des études ont également montré la nécessité pour les mentors d'être formés pour encourager les mentorés à parler de leur handicap, pour dissiper les préjugés et les suppositions (Rhodes et al.2009), ce qui peut nuire à la qualité de la relation (Daughtry et al.2009). Une meilleure connaissance de leur handicap peut faciliter ce

processus. Une meilleure sensibilisation au handicap limitera en fin de compte les préjugés du mentor et augmentera ainsi le potentiel d'établir des relations de dyade positives et significatives.

Les étudiants mentorés n'ont pas démontré d'augmentation de leurs connaissances avant et après les quatre ateliers auxquels ils ont participé. Ces constatations non significatives peuvent être le résultat de certaines limites du programme inhérentes à une étude pilote, qui seront discutées ci-dessous avec des recommandations pour les programmes futurs.

## **Les limites du programme de mentorat et les recommandations futures**

Premièrement, il est possible que pour les élèves avec un TDI, la structure des phrases et la langue utilisées dans les enquêtes soient trop complexes. En conséquence, ils peuvent avoir répondu de manière cohérente avec la mauvaise réponse.

Sinon, certaines questions étaient peut-être trop basiques et les mentorés ont répondu avec la bonne réponse avant et après l'atelier.

Enfin, il est possible que les étudiants mentorés aient tout simplement perdu tout intérêt à répondre à la même série de questions à deux heures d'intervalle et ont choisi la première option de réponse pour les deux pré-post-tests. Bien qu'il y ait un manque de recherche identifiant les meilleures pratiques pour collecter des données auprès des étudiants avec un TDI, les programmes de mentorat cherchant à évaluer l'acquisition de connaissances parmi les étudiants TDI devraient chercher à utiliser différentes méthodes de collecte de données (par exemple, des séances de groupes de discussion ou des entretiens).

De plus, une attention particulière doit être portée à la construction de la langue et des phrases pour assurer la compréhension des étudiants.

Agarwal R, Heron L, Naseh M, Burke SL. Mentoring Students with Intellectual and Developmental Disabilities: Evaluation of Role-Specific Workshops for Mentors and Mentees. *J Autism Dev Disord.* 2021 Apr;51(4):1281-1289.