

Mise en Œuvre des Programmes de Mentorat en Milieu Académique : Focus sur la Faculté de Médecine de Tunis

Enhancing Student Success: Implementing Mentoring Programs in Academic Settings : Focus on the Faculty of Medicine of Tunis

Nadia Ben Amor^{1,2}, Lilia Kraoua^{1,3}, Rahma Damak^{1,4}, Soumeya Halayem^{1,5}, Lilia Zakhama^{1,6}, Iheb Labbene^{1,7}, Mohamed Jouini^{1,8}

1. Faculté de Médecine de Tunis, Université Tunis el Manar.
2. Institut National Zouhair Kallel de Nutrition et de Technologie Alimentaire, Service A.
3. Hôpital Charles Nicolle, Service de Génétique.
4. Hôpital Razi, Service de Psychiatrie E.
5. Hôpital Razi, Service de Pédiopsychiatrie.
6. Hôpital des Forces de Sécurité Intérieure de La Marsa, Service de Cardiologie.
7. Hôpital Militaire, Service d'Anesthésie Réanimation.
8. Hôpital La Rabta, Service de Chirurgie Générale A.

RÉSUMÉ

Afin d'améliorer à la fois les apprentissages, les compétences, le sentiment d'appartenance, ainsi que le bien-être de leurs étudiants, certaines facultés de par le monde ont opté pour la mise en place de programmes de mentorat à l'intention de leurs apprenants. Au vu de la complexité de l'implémentation de cette approche, nous nous sommes fixés comme objectifs d'une part, de discuter et d'étayer, dans cette mise au point, les principes et les recommandations d'un projet de mentorat en milieu universitaire et d'autre part, d'exposer la vision de la Faculté de Médecine de Tunis dans cette approche de mentorat.

Mots clés: mentorat, université, apprenants, programme, faculté de médecine, Tunisie.

ABSTRACT

In order to improve the learning outcomes, skills, sense of belonging and well-being of their students, faculties around the world have chosen to implement mentoring programs for their learners. Given the complexity of implementing this approach, our objectives in this review are, on the one hand, to discuss and support the principles and recommendations of a mentoring project in an academic setting and, on the other hand, to present the vision of the Faculty of Medicine of Tunis regarding this mentoring approach.

Key words: mentoring, university, learners, program, faculty of medicine, Tunisia.

INTRODUCTION

Des écueils au développement académique et à l'apprentissage tout au long des études médicales ont été décrits de façon répétée dans la littérature (1, 2). Les principales difficultés que les étudiants en médecine rencontrent dans leurs premières années sont liées à la préparation des examens qui nécessitent l'intégration d'une grande quantité d'informations nouvelles tant en termes de quantité de savoir, de nouvelles méthodes

d'apprentissage auxquelles ils doivent s'adapter en un temps limité. Les apprenants doivent trouver un équilibre entre l'apprentissage théorique et l'apprentissage pratique en milieu clinique. Depuis la description de l'apprentissage vicariant par Bandura, puis la théorie interactionniste de Vogotsky, les méthodes éducatives actives soulignent l'importance des aspects sociaux sur l'apprentissage (3). Ces derniers impliquent pour le moins le partage de l'information par une personne plus expérimentée (1-3).

Correspondance

Nadia Ben Amor

Institut National Zouhair Kallel de Nutrition et de Technologie Alimentaire, Service A.

Email: nadia.benamor@fmt.utm.tn

Afin d'améliorer à la fois les apprentissages, les compétences, le sentiment d'appartenance ainsi que le bien-être de leurs apprenants, des institutions éducatives de différents niveaux de l'éducation, allant de l'école primaire jusqu'à l'université, et de diverses spécialités, y compris des facultés de médecine, ont opté pour la mise en place de programmes de tutorat et/ou de mentorat à l'intention de leurs apprenants (2, 4).

Le mentorat est défini par le Medical Subject Heading comme « l'art et la pratique de la formation, de la guidance, du conseil et du soutien à une personne moins expérimentée, formée ou informée. Plus spécifiquement, il correspond au processus par lequel le mentor, à travers une relation de soutien et de collaboration honnête et digne de confiance avec les mentorés, les aide à développer ou à réviser leurs idées et leurs connaissances dans le domaine scientifique, véhicule des valeurs morales, influence la maturation, ouvre la route de leur cheminement de carrière et suit positivement la vie des mentorés ». Dans le domaine des études médicales, un mentorat efficace offre des avantages notables pour les mentorés, les mentors ainsi que les patients. Ces bénéfices incluent l'amélioration du développement personnel et professionnel des mentorés et des mentors, un renforcement des apprentissages, une meilleure prise en charge des patients, ainsi qu'un accroissement du sentiment d'appartenance des mentorés à l'institution (1).

Il existe deux formes de mentorat, formel et informel. Le premier se fait spontanément au fil des rencontres que l'étudiant fait avec ses pairs et ses aînés. Ces rencontres significatives dans la vie d'un étudiant peuvent être rendues difficiles pour les étudiants les plus timides, voire vulnérables ou lorsque le nombre d'étudiants par terrain de stage est important. Lorsque l'on parle de programme, la forme est implicitement formelle. Il s'agit donc d'une démarche structurée à laquelle tous les intervenants doivent s'inscrire (5, 6).

Dans la littérature, l'élaboration d'un programme de mentorat est complexe et il n'existe pas de consensus standardisé (4, 5). Ceci est inhérent au fait que les modalités de l'implantation du mentorat dans une institution académique varient en fonction de plusieurs facteurs, tels que les attentes et les besoins des apprenants, les caractéristiques du cursus académique, la politique de l'institution et le contexte socio-culturel (1-5).

Au vu de la complexité de l'implémentation de cette approche, nous nous sommes fixés comme objectifs d'une part, de discuter et d'étayer les principes et les recommandations d'un projet de mentorat, et d'autre part, d'exposer la vision et les perspectives de la Faculté de Médecine de Tunis dans le cadre du mentorat. Cette mise au point est le fruit d'une recherche et d'une réflexion réalisée à partir d'une revue de la littérature. Notre recherche bibliographique s'est focalisée sur les différentes étapes et les différentes approches d'un projet de mentorat et les expériences des universités qui le pratiquent ; et s'est faite à partir d'articles sur les sites scientifiques (medline, google scholar), de livres et de guides spécialisés sur le mentorat et en se référant aux sites des universités offrant un système de mentorat à leurs apprenants.

LES CRITERES DE REUSSITE D'UN PROJET DE MENTORAT

Le mentorat constitue une approche complexe et nécessite beaucoup d'expérience, de professionnalisme et d'éthique de la part du mentor, car les risques de dérive interpersonnelle sont grands. La littérature souligne que le succès du mentorat dépend d'une part de la capacité des mentors à fournir une rétroaction efficace en temps opportun et un accompagnement adapté et personnalisé, et d'autre part à l'implication des mentorés. Il repose également sur le développement d'un environnement favorable à cette approche au sein de l'établissement d'accueil (1, 5).

Les critères de réussite rapportés dans la littérature pour la réussite d'un projet de mentorat en milieu universitaire, en particulier dans le domaine médical, sont synthétiquement décrits ci-après (1, 4, 5).

Des objectifs clairs et précis

Il est recommandé que les objectifs du mentorat, formulés au tout début du programme, soient clairs et précis. Cela consiste à déterminer en premier les bénéficiaires du programme, c'est-à-dire les mentorés et à éviter les objectifs larges et non réalisables (5, 6).

Dans le milieu universitaire, les mentorés sont le plus souvent les nouveaux apprenants de la première année ou des étudiants « sous-représentés ou minoritaires », tels que les étudiants étrangers et les étudiants de genre féminin dans certaines disciplines et dans certains pays (5, 7). Dans les facultés de médecine, les mentorés sont le plus souvent les nouveaux apprenants de la première année (5, 8).

Après avoir ciblé les bénéficiaires du projet, il est recommandé d'identifier leurs besoins et leurs attentes à l'aide d'une base de données, obtenue par exemple à partir d'une enquête, afin de bien formuler des objectifs précis du mentorat (5).

Les objectifs du mentorat les plus pertinents retrouvés dans la littérature pour les facultés de médecine sont : aider les nouveaux étudiants de la première année à s'adapter au nouveau programme d'études et faciliter leur parcours universitaire ; fournir une aide sociale, académique et psychologique aux nouveaux étudiants ; et soutenir les étudiants faisant partie des groupes minoritaires (5, 8).

La structure du programme de mentorat

L'élaboration d'un programme structuré et détaillé comportant la répartition des différentes activités dans le temps, constitue un des points clés de la réussite d'un projet de mentorat. La mise en place du programme se déroule en trois étapes (1-5, 9).

La première étape constitue la phase de préparation. Il est recommandé de commencer par estimer le nombre de mentorés et choisir le type de programme de mentorat : « hierarchical mentoring », « peer mentoring » ou « near-peer mentoring ». Ces trois types de mentorat diffèrent en fonction de l'âge et du grade du mentor par rapport

au mentoré. Dans le « mentorat hiérarchique », le mentor est plus avancé que le mentoré en termes d'âge et de grade. Dans le « mentorat par les pairs ou peer mentoring », les mentors et les mentorés sont du même âge et du même niveau académique. Dans le « mentorat par des proches-pairs ou quasi-pairs », le mentor est une personne qui a au moins un an de plus que le mentoré et est pratiquement du même niveau universitaire (5, 7, 9). D'après la littérature, lorsque les mentorés font partie des étudiants à groupe minoritaire tels que les nouveaux apprenants étrangers, de nombreuses études ont démontré que le peer ou near-peer mentoring program est plus efficace car les mentorés s'identifient plus et ont plus confiance en des mentors plus « proches » d'eux qu'un mentor « sénior ». En effet, plus le mentoré s'identifie à son mentor, plus il est réceptif aux conseils de soutien et les principaux bénéfices concernent l'estime de soi et le sentiment d'appartenance à l'institution académique des mentorés (5, 7, 9).

Durant l'étape de préparation, un planning doit être élaboré comportant la durée du service de mentorat (par exemple, un semestre ou une année) et le timing de chaque activité (envoi de demande de candidature, formation des mentors et superviseurs des mentors, jumelage mentors-mentorés, évaluation,...) (1-9).

La deuxième étape constitue la phase d'initiation, c'est-à-dire le démarrage des activités programmées en suivant l'agenda élaboré à la première phase (5, 6).

La troisième étape constitue la phase de soutien, c'est-à-dire la supervision et l'évaluation du programme qui seront détaillées par la suite (5, 6).

L'intégration du mentorat dans le programme de la formation médicale existante

Les programmes de mentorat les plus structurés font partie du programme formel des études médicales. Ceci signifie que les activités de mentorat ou de soutien des pairs par les apprenants doivent être inclus dans la structure même des études et faire partie de leur vie courante universitaire, ce qui permet de cultiver l'esprit d'entre-aide et de soutien chez les étudiants (1, 10, 11).

L'intervention et la supervision par la faculté

Un mentorat formel sous-entend une institution académique à l'origine de l'élaboration du programme structuré. En effet, l'intervention de l'organisme hôte dès la mise en place du programme, puis son soutien au cours de sa réalisation ainsi que son évaluation constituent des aspects fondamentaux de la réussite du projet de mentorat. C'est l'institution avec tous ses intervenants administratifs et enseignants, qui est responsable de l'élaboration du programme de mentorat avec ses trois étapes. L'institution académique interviendra en tant qu'organisatrice et responsable du programme et aura pour fonction la supervision, les instructions, la répartition des tâches, l'orientation, le soutien et l'évaluation et ajustement (1-5, 11).

La désignation d'un coordinateur ou responsable du projet

Il est recommandé qu'au moins une personne soit désignée comme responsable directe ou coordinatrice de ce projet. Les responsabilités du coordinateur comprennent la supervision du programme depuis son début, la tenue de la base de données relatives au mentorat (formulaire, charte, coordonnées et fiches de renseignements des différents intervenants, ...), la coordination des activités de mentorat, le listing des ressources humaines et matérielles, la coopération entre les différents intervenants du projet (5, 6, 11).

Du soutien continu

Tous les intervenants de ce projet, en particulier les mentors, doivent être soutenus et guidés par l'organisme hôte. Il est recommandé qu'ils reçoivent régulièrement des instructions et des directives claires sur les comportements acceptables et inacceptables. Ils doivent également bénéficier d'aide et de conseils en cas de besoin (5, 6, 11).

Les critères de sélection des participants : Les mentors, les superviseurs des mentors et le coordinateur du projet

Les critères de sélection communs à tous les participants sont la possession de compétences en communication (orale et écrite), la motivation, l'engagement, la sociabilité et l'esprit d'entre-aide et de bénévolat. Concernant ce dernier critère, la revue de la littérature montre que le mentorat est souvent un service gratuit offert par des personnes motivées et bénévoles (5-8).

La sélection des mentors constitue, de fait, le critère de réussite le plus important dans le programme de mentorat. En plus des critères communs de sélection, les mentors doivent avoir de bons résultats sur le plan académique. De bons résultats académiques constituent une assurance car les mentors doivent s'adapter à leur nouveau rôle et à leurs responsabilités. Ils auront donc des tâches supplémentaires pouvant alourdir leur emploi du temps et sans que cela affecte négativement leurs résultats académiques (5-8).

Très souvent dans la littérature, le mentor fait partie des apprenants les plus talentueux de l'institution et représente l'étudiant « idéal » ou « modèle ». Dans beaucoup de cas, le mentorat s'est avéré être une expérience éducative et personnelle enrichissante pour les mentors et leur a offert un niveau supplémentaire de formation et un véritable défi. De nombreux étudiants qui ont assuré le rôle de mentors ont décrit le mentorat comme l'une des expériences les plus « puissantes et mémorables de leur cursus académique ». Ils décrivent souvent l'expérience comme « ayant changé leur vie » (5, 7).

Autres critères de sélection, les mentors doivent être actifs sur le plan sociétal et participer à des activités extra-universitaires comme les clubs ou associations. Ils doivent également disposer d'une maturité personnelle et du sentiment d'appartenance à leur institution

académique (5-8).

Pour la sélection des mentors, il est recommandé d'effectuer avec les candidats potentiels au moins un entretien qui aura pour but non seulement d'évaluer le profil des candidats mais aussi de leur clarifier le programme de mentorat et de répondre à toutes leurs questions. Avant cet entretien, il existe diverses manières de procéder à l'identification des candidats potentiels et désireux de fournir leur aide : mailing, réseaux sociaux, etc... Les enseignants peuvent également durant leurs cours, leurs travaux dirigés, l'encadrement des stages ou autres, identifier des candidats potentiels (5-8).

Pour les superviseurs des mentors, il est recommandé qu'ils soient habitués et expérimentés dans la gestion des activités et des affaires estudiantines (par exemple, appartenir à un comité d'aide aux étudiants). Par ailleurs, il est préférable qu'ils aient été antérieurement des tuteurs et/ou mentors dans leur expérience professionnelle (5-8). Quant à la sélection du coordinateur du projet, il est recommandé qu'il soit habitué et expérimenté dans la gestion des activités et des affaires estudiantines. Quelques traits de personnalité importants à retrouver chez un coordinateur potentiel sont l'enthousiasme, l'énergie et une attitude positive. De plus, le coordinateur doit être capable de faire preuve d'organisation et disposer de compétences en gestion de projet et la capacité d'inspirer et de persuader d'autres collègues des mérites du programme. Il existe aussi d'autres compétences supplémentaires précieuses du coordinateur, qui concernent l'expertise technologique (en particulier, la maîtrise des outils informatiques), la connaissance du fonctionnement de l'université et des ressources disponibles, l'expérience en matière de collecte de données et analyse et génération de rapports et des procès-verbaux des réunions de supervision de mentorat (5-8).

La formation des participants, en particulier les mentors

Tous les participants de ce projet, mentors, superviseurs de mentors et coordinateur, doivent disposer de compétences en plusieurs domaines pour la réussite de ce projet (5).

Cette formation concerne surtout les mentors. Elle doit être planifiée dès la phase de préparation du programme de mentorat (contenu, volume horaire, les formateurs, formulaire de satisfaction après la formation, etc...). Il est recommandé que les thèmes abordés dans la formation au mentorat incluent : les compétences en communication, les méthodes de travail, la gestion du stress, l'écoute, l'alignement des attentes, les rôles et les responsabilités de chaque participant, les comportements acceptables et inacceptables, la gestion des difficultés, l'orientation, la modélisation du rôle et les risques potentiels (1, 5, 7). Durant la formation, il est important d'inspirer confiance aux futurs mentors et de leur expliquer que les responsables du programme les soutiennent et les guident (5, 12). Les superviseurs des mentors doivent également être formés s'ils ne disposent pas déjà d'expérience antérieure en termes de mentorat (1, 5, 7, 12).

Quant au coordinateur du projet, il doit être formé et

expérimenté bien avant la mise en place du projet (1, 5, 7, 12).

L'élaboration et la tenue d'une base de données propre au projet de mentorat

La création d'une base de données spécifique, puis son organisation et sa sauvegarde, constitue un des points clés d'un programme de mentorat. Cette activité est sous la responsabilité du coordinateur du projet. La base de données doit comporter les documents et les informations relatives au mentorat : l'agenda et le planning des activités, la composition du personnel-staff intervenant (enseignants et personnel administratif), la revue de la littérature, les renseignements et coordonnées des intervenants et participants, les documents rédigés lors de la phase de préparation (programme, procédure, formulaires, charte,...), les résultats des enquêtes, etc. (5, 8).

Des processus de jumelage transparents

Les critères de jumelage ou appariement mentor-mentoré rapportés sont la langue maternelle, l'origine culturelle et géographique, le genre et l'éventuelle appartenance à une association. Par exemple, si un mentoré est un étudiant étranger ayant un problème de langue, le mentor qui lui sera apparié doit maîtriser la langue de son mentoré (5, 7).

Lors de l'établissement de l'appariement mentor-mentoré, il est également important de prendre en compte le ratio mentor-mentoré, c'est-à-dire combien de mentoré(s) aura en charge chaque mentor dans ce projet. Dans la littérature, il n'existe pas de ratio idéal car cela dépend essentiellement du nombre de mentorés en besoin d'aide ainsi que du nombre et de l'expérience des mentors qui se sont portés volontaires. Le ratio des différentes études publiées varie entre 1:2 et 1:4, c'est-à-dire que chaque mentor a en charge entre 2 et 4 mentorés. Dans la détermination du ratio, il n'y a pas de règles ou de recommandations mais il faut prendre en compte les capacités et les limites des mentors d'autant qu'en médecine, le travail de mentorat se surajoute à un rythme et à une quantité de travail ardu. Il serait logique de dire qu'il est préférable que ce ratio soit, tant que faire se peut, de 1:1, afin de ne pas surcharger les mentors (6, 8).

Mise à la disposition des participants d'outils et de supports écrits

Tous les moyens doivent être mobilisés pour guider et encadrer les mentors et leur faciliter la tâche. Le but est de garantir l'efficacité du service de mentorat et d'éviter les dérives. Par exemple, quelques supports écrits peuvent être mis à leur disposition tels qu'un guide de mentorat qui doit comporter une synthèse des thèmes abordés lors de leur formation ; et une charte qui clarifie les règles d'éthique à respecter ainsi que les comportements acceptables et inacceptables (5, 6).

Les exigences et les modalités des contacts mentors-mentorés

La relation entre mentors-mentorés doit respecter certains principes : écoute, empathie, confidentialité, bénévolat, engagement mutuel et respect. Les principaux pièges à éviter sont le fait d'adopter une attitude de surprotection pour le mentor ; et d'adopter une attitude de dépendance pour le mentoré (5, 7).

Concernant les modalités du contact mentor-mentoré, il existe quatre types : le « paired face-to-face mentoring », le « group face-to-face mentoring », le « paired e-mentoring » et le « group e-mentoring ». Chaque modalité a ses propres avantages et inconvénients mais en général, les mentorés sont plus satisfaits par le « paired face-to-face mentoring », c'est-à-dire une réunion en présentiel entre un mentor et son mentoré. Cependant, la principale limite de cette modalité est la disponibilité de locaux appropriés (5, 7).

Les autres paramètres à prendre en compte dans les réunions mentors-mentorés sont la durée (en moyenne, entre 30 et 45 mn) et le nombre de réunions (qui dépend essentiellement des besoins des mentorés) (5).

Enfin, il est important de souligner que les réunions mentors-mentorés doivent être supervisées par les superviseurs des mentors par un feed-back continu (5).

Evaluation continue du programme

L'évaluation d'un projet de mentorat doit être systématiquement réalisée à la fin de chaque programme, dans le but de l'amélioration continue de ce service. Cette évaluation aussi bien qualitative que quantitative, concerne surtout les réunions mentors-mentorés (5, 8).

Sur le plan quantitatif, les principaux paramètres à évaluer sont le nombre d'entretiens entre mentors-mentorés et le nombre d'apprenants qui ont bénéficié du service de mentorat dans sa totalité (5, 8).

Sur le plan qualitatif, l'évaluation porte sur la qualité de l'entretien mentor-mentoré, la satisfaction de tous les participants (pas uniquement les mentorés) et les éventuels effets ou répercussions de ce programme sur les mentorés en particulier (tels que la réduction du stress ressenti, l'intégration, l'acquisition du sentiment d'appartenance à l'institution, la confiance en soi, l'acquisition du développement personnel et professionnel, ...) (5, 8).

La complémentarité tutorat-mentorat

D'après les recommandations internationales, le tutorat et le mentorat constitue des approches d'accompagnement complémentaires et il serait préférable de les associer. Certaines universités ont opté pour des programmes conjoints et complémentaires de tutorat-mentorat avec des résultats positifs. Il s'agit en fait d'un critère facultatif et non indispensable dans la réussite d'un programme de mentorat (1, 4, 13).

VISION DE LA FACULTE DE MEDECINE DE TUNIS

Durant l'année universitaire 2023-2024, la FMT était à sa troisième session de tutorat et a décidé de mettre en place le projet de mentorat, en complément du tutorat, à l'instar des recommandations internationales. C'est ainsi que la phase de préparation, première étape du projet de mentorat, a été effectuée à la FMT durant l'année universitaire 2023-2024.

La FMT a opté pour mettre en œuvre les modalités du « hierarchical mentoring » et du « near-peer mentoring » dans les prochaines années universitaires.

CONCLUSION

Le mentorat constitue une nouvelle approche pédagogique complexe dont le succès dépend de plusieurs facteurs et intervenants. Pour garantir le succès d'un projet de mentorat tout en évitant les dérives, il est important de définir des objectifs clairs, réalisables et mesurables, d'instaurer un programme bien structuré, de sélectionner soigneusement des mentors compétents et engagés, de leur offrir une formation adéquate et de mettre en place un système de suivi, d'évaluation et d'ajustement afin de garantir une amélioration continue du service de mentorat.

RÉFÉRENCES

- Halayem S, Cheikhrouhou S, Zgueb Y, Fekih-Romdhane F, Damak R, Cherif W, et al. Similitudes et divergences entre tutorat et mentorat dans les études médicales. *Tunis Med.* 2021;99(05):506-10.
- Elnicki DM, Halperin AK. Medical student mentoring: an approach to finding the right match. *Med Educ.* 2005;39(2):144-5.
- Bandura A. *Social Learning Theory.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall; 1977.
- Sambunjak D, Straus SE, Marušić A. Mentoring in academic medicine: a systematic review. *JAMA.* 2006;296(9):1103-15.
- Collier PJ. *Developing effective peer mentoring programs.* Virginia : Stylus Publishing ; 2015.
- Guide pour les mentors et mentorés : Qu'est-ce que le mentorat [En ligne]. Ecole de Santé Publique de l'Université de Montréal et Association des diplômés en administration de la santé de l'Université de Montréal. c2024 [Consulté le 2 mars 2024]. Disponible sur : <http://adgeps.com/wp-content/uploads/2015/09/Quest-ce-que-le-mentorat.pdf>
- Minor FD. Building effective peer mentor programs. From Learning Communities and Student Affairs : Partnering for Powerful Learning [En ligne]. 2007 [Consulté le 24 février 2024]. Disponible sur : <https://sites.evergreen.edu/nsilc2016/wp-content/uploads/sites/153/2016/07/Minor-Effective-Peer-Mentors.pdf>
- Akinla O, Hagan P, Atiomo W. A systematic review of the literature describing the outcomes of near-peer mentoring programs for first year medical students. *BMC Med Educ.* 2018;18(1):98.
- Straus SE, Sackett DL. *Mentorship in academic medicine: BMJ Books;* 2014.
- Bulte C, Betts A, Garner K, Durning S. Student teaching: views of student near-peer teachers and learners. *Med Teach.* 2007;6:583-90.
- Collier PJ. Why peer mentoring is an effective approach for promoting college student success. *Metrop Univ.* 2017;28(3):9-19.

12. Ongoing Training for Mentors [En ligne]. Amy Cannata, National Mentoring Center 2006. c2024 [Consulté le 10 mars 2024]. Disponible sur le site: <https://educationnorthwest.org/sites/default/files/ongoing-training-for-mentors.pdf>
13. Jünger J, Schultz JH, Schönemann J, Wagener S, Drude N, Duelli R, et al. Peer assisted learning : a planning and implementation framework: AMEE Guide no.30. Med Teach. 2009;31(1):55-6.