

# Dresser le portrait des programmes et services de mentorat

## Rapport

L'état du mentorat au Canada  
Mai 2021



## L'état du mentorat au Canada

Un rapport de :



MENTOR Canada est une coalition regroupant plusieurs organismes qui offrent des programmes de mentorat pour les jeunes. Notre objectif est de renforcer la capacité du secteur à élargir l'accès au mentorat partout au Canada. Notre travail se concentre sur quatre domaines : la recherche, la technologie, la sensibilisation et le développement des réseaux régionaux. MENTOR Canada fut lancé par l'Alberta Mentoring Partnership, Grands Frères Grandes Sœurs du Canada et l'Ontario Mentoring Coalition.

[info@mentoringcanada.ca](mailto:info@mentoringcanada.ca)  
[mentoratcanada.ca](http://mentoratcanada.ca)



La Société de recherche sociale appliquée (SRSA) est un organisme de recherche à but non lucratif, créé spécifiquement pour développer, tester sur le terrain et évaluer rigoureusement de nouveaux programmes. La mission de la SRSA est séparée en deux volets consistant à aider les décideurs et les praticiens à identifier les politiques et les programmes qui améliorent le bien-être de tous les Canadiens, comprenant un intérêt particulier pour les conséquences sur les défavorisés, en plus d'élever les normes de ces politiques.

[srdc.org](http://srdc.org)

### Auteur.e.s :

Véronique Church-Duplessis, Ph.D. – MENTOR  
Canada

Christina Hackett, Ph.D. – SRSA

et :

Jennifer Rae, Ph.D. – SRSA

Sinwan Basharat – SRSA

**Mai 2021**

Version 1.0

Financé par le Gouvernement  
du Canada par le programme  
Service jeunesse Canada

**Canada**

Financé par :



Les opinions et les interprétations figurant dans la présente publication sont celles des auteur.e.s et ne représentent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

## AVANT-PROPOS

Les jeunes doivent être au centre de la reprise du Canada après la pandémie. MENTOR Canada croit fermement que le mentorat est un outil essentiel pour favoriser une reprise plus équitable et inclusive.

Les recherches ont démontré que les liens et les relations qui procurent un sentiment de sécurité, du soutien et du confort jouent un rôle essentiel dans le développement sain et la résilience chez les jeunes. L'isolement social que plusieurs d'entre nous ont vécu en raison de la pandémie nous a permis de comprendre à quel point les relations sont primordiales pour notre santé mentale et notre bien-être. Lorsque nous sommes séparés, nous dépérissons.

En 2019, peu de temps après sa création, MENTOR Canada a entrepris un projet de recherche exhaustif sur l'état du mentorat pour les jeunes au Canada. Dans le cadre de L'état du mentorat, nous avons mené trois études pour 1) répertorier l'écart en matière de mentorat et comprendre quels jeunes avaient ou n'avaient pas accès au mentorat pendant leur enfance, 2) pour dresser le portrait des programmes et services de mentorat et accroître notre compréhension de leur portée dans l'ensemble du pays et 3) pour rehausser le profil du mentorat et examiner le point de vue des adultes sur le mentorat pour les jeunes au sein de la société canadienne ainsi que comprendre ce qui les incite à mentorer des jeunes ou, à l'inverse, à ne pas le faire. Notre objectif était de recueillir des renseignements qui pourraient être utilisés par MENTOR Canada et l'ensemble du secteur du mentorat jeunesse afin d'orienter nos efforts visant à renforcer les capacités du secteur et ainsi augmenter l'accès des jeunes à des occasions de mentorat de qualité. En plus de nous obliger à apporter des changements à L'état du mentorat, la pandémie de COVID-19 a donné un nouveau sens au projet de recherche.

La pandémie a entravé l'accès des jeunes à des relations de soutien à l'extérieur de leur famille immédiate. Les directives de distanciation sociale et autres mesures de santé publique, telles que la fermeture des écoles, ont empêché plusieurs jeunes d'avoir accès à des mentors informels, dont un grand nombre sont des enseignants et des entraîneurs, ainsi qu'à des mentors formels, étant donné que les programmes ont interrompu leurs activités ou se sont tournés vers des plateformes virtuelles. Bien que de nombreuses personnes aient souligné la nécessité de maintenir nos liens sociaux en dépit de la distanciation physique, certaines des jeunes personnes les plus vulnérables ont fait face à des obstacles supplémentaires pour garder le contact.

Au cours de la dernière décennie, un grand nombre d'études ont démontré que le mentorat peut avoir une incidence considérable sur un large éventail de résultats chez les jeunes, y compris sur leur développement social et émotionnel ainsi que sur leur éducation et leur réussite professionnelle. Cela est vrai pour les relations de mentorat informelles ou naturelles ainsi que pour les relations de mentorat qui se créent par le biais de programmes formels. Les conclusions de L'état du mentorat démontrent que les jeunes adultes qui ont été mentorés pendant leur enfance sont plus susceptibles de faire état de résultats scolaires positifs, tels que l'obtention d'un diplôme d'études secondaires et la poursuite des études après le secondaire, que leurs pairs non mentorés. Ils et elles sont également plus susceptibles de faire état de résultats positifs du point de vue de leur carrière. De plus, ces jeunes adultes ont plus de chances que leurs pairs non mentorés d'éprouver un sentiment d'appartenance à leur communauté et de pouvoir compter sur d'autres personnes pour les soutenir (capital social) en plus d'avoir une meilleure santé mentale.

Dans un Canada post-pandémique, le mentorat doit être intégré à des approches holistiques pour donner aux jeunes les outils nécessaires pour réaliser leur potentiel et accroître leurs possibilités à la maison, à l'école et sur le marché du travail.

Stacey Dakin  
Directrice générale,  
MENTOR Canada

Véronique Church-Duplessis  
Directrice de la recherche et de l'évaluation,  
MENTOR Canada



## TABLE DES MATIÈRES

Introduction .....	4
Le Portrait du mentorat.....	5
Qui les programmes de mentorat servent-ils ?.....	7
Qui fait du mentorat ? .....	9
À quoi les programmes de mentorat ressemblent-ils? .....	10
Comment les autres programmes intègrent-ils les approches mentoraLes ? .....	13
Quels sont les forces et les défis des organisations ?.....	14
Conclusion .....	16
Remerciements .....	19
Annexe A : Méthodologie .....	20
Notes .....	22



## INTRODUCTION

Les premiers programmes de mentorat au Canada ont été créés au début des années 1910. Ces programmes reposaient sur l'idée simple que les relations offrant du soutien peuvent aider les enfants et les jeunes à surmonter des circonstances de vie difficiles. Depuis ce temps, leur popularité ne cesse de croître. Selon les conclusions de notre étude, **Explorer l'écart en matière de mentorat**, environ 16 pour cent des jeunes adultes au Canada ont participé à un programme de mentorat formel à un moment donné tandis qu'ils grandissaient (entre 1996 et 2019 environ). Plusieurs enfants et adolescents participent actuellement à des programmes de mentorat dans leurs écoles et leurs communautés à l'échelle du pays.

Les programmes de mentorat peuvent avoir des bienfaits pour tous les jeunes, mais ce sont des ressources particulièrement importantes pour les enfants et les jeunes qui ont un accès limité à du soutien naturel et pour ceux qui sont confrontés à des problèmes précis ou qui éprouvent des transitions de vie difficiles. Ces programmes visent généralement à contrecarrer au moins certains des effets négatifs du manque de liens sociaux et de relations bienveillantes comme les disparités accrues en matière de santé, les comportements à risque et un écart grandissant en matière de possibilités (l'aggravation de l'inégalité des chances). Des études ont démontré que les programmes de mentorat peuvent avoir un effet considérable sur un éventail de résultats chez les jeunes, y compris sur leur développement socio-émotionnel, cognitif et identitaire, ainsi que sur leur réussite à l'école et dans leur carrière.<sup>1</sup> Or, jusqu'à maintenant, nous disposons de peu d'informations sur les programmes de mentorat dans l'ensemble du Canada : les jeunes qu'ils servent, leur façon de soutenir les enfants et les jeunes, et les défis auxquels ils sont confrontés.

## L'ÉTAT DU MENTORAT

Afin de mieux soutenir le secteur du mentorat jeunesse, MENTOR Canada a mené une étude exploratoire pour mieux comprendre l'état actuel du mentorat au pays. MENTOR Canada a travaillé avec la Société de recherche sociale appliquée (SRSA) afin de mettre en œuvre *L'État du mentorat*. Le comité consultatif de recherche composé de chercheurs, de praticiens et de jeunes nous a offert un éclairage sur la création, l'administration et l'analyse de l'étude. L'initiative de recherche s'inspire d'études semblables menées par MENTOR: The National Mentoring Partnership (É.-U.).

*L'État du mentorat* est un élément essentiel pour soutenir les efforts d'amélioration de la qualité du mentorat et la prise de décision entourant les orientations futures du secteur. L'initiative comporte trois études distinctes :

### 1) Répertoire l'écart en matière de mentorat

Cette étude cherche à comprendre l'accès des jeunes adultes aux mentors et les obstacles à l'accès aux mentors qu'ils ont pu rencontrer pendant l'enfance et l'adolescence. L'étude explore également les expériences de mentorat des jeunes et l'effet d'avoir eu un mentor sur leur vie actuelle.

### 2) Rehausser le profil du mentorat

Cette étude cherche à mesurer l'engagement des adultes dans les relations de mentorat à l'extérieur de leur famille immédiate et à cerner les motivations et les obstacles à leur engagement envers le mentorat. Elle examine également les opinions des adultes sur le rôle que les relations de mentorat devraient jouer dans la société canadienne.

### 3) Dresser le portrait des programmes et services de mentorat

Cette étude vise à mieux comprendre la prévalence, la portée, la structure, les forces et les défis des programmes et services de mentorat pour les jeunes partout au Canada. Ses objectifs étaient de recueillir de l'information pouvant guider les politiques publiques et les investissements en matière de mentorat des jeunes, mais aussi de trouver les domaines dans lesquels les programmes de mentorat pourraient améliorer leur travail ou soutenir un plus grand nombre de jeunes.

Les conclusions de ces trois études guideront les efforts de MENTOR Canada afin d'attirer de nouveaux partenaires, de revendiquer un investissement accru dans le secteur du mentorat, de soutenir les programmes et services existants et de mettre en œuvre une stratégie à long terme



pour améliorer le mentorat pour les jeunes. Ensemble, nous pouvons bâtir un mouvement canadien pour le mentorat.

## LE PORTRAIT DU MENTORAT

Cent cinquante organisations au service des jeunes ont participé à l'Enquête canadienne sur les organisations de développement et de mentorat des jeunes entre les mois d'avril et de septembre 2020 (voir la figure 1). Les répondants ont fourni des renseignements sur les sujets suivants :

- Leur organisation;
- Leurs forces et leurs défis;
- Leurs programmes et services de mentorat, y compris leurs objectifs, les jeunes qu'ils servent, les mentors qui y participent et les modèles sur lesquels ils reposent.

Les organisations participantes ont fourni des détails sur leurs activités au cours de leur exercice précédent, correspondant souvent à la période de janvier à décembre 2019 ou d'avril 2019 à mars 2020. Par conséquent, les réponses recueillies reflètent la situation avant la pandémie de la COVID-19 (voir l'annexe A pour obtenir plus d'informations sur la méthodologie de l'étude). Les organisations participantes ont fourni des détails au sujet de 215 programmes de mentorat.

Une grande proportion des réponses a été recueillie dans les provinces où des réseaux régionaux de mentorat déjà en place, comme l'*Alberta Mentoring Partnership* et l'*Ontario Mentoring Coalition*, ont contribué à promouvoir l'enquête auprès de leurs membres et partenaires.

La plupart des organisations participantes étaient des organismes sans but lucratif (79 pour cent) et plusieurs étaient des organismes de bienfaisance enregistrés (64 pour cent). Seulement 5 organisations participantes étaient des écoles ou des établissements d'enseignement supérieur (3 pour cent), 3 étaient des organismes religieux (2 pour cent) et 2 étaient des établissements de soins de santé (1 pour cent). Il est possible que ces derniers types d'organisations aient été sous-représentés dans notre échantillon.

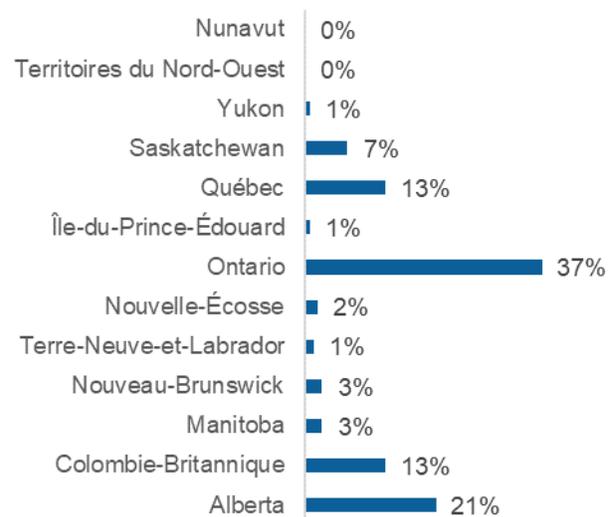
Environ 44 pour cent étaient considérées comme de petites organisations dont les programmes de mentorat servent moins de 80 jeunes, alors que 20 pour cent étaient considérées comme des organisations de moyenne taille et 36 pour cent comme des organisations de grande taille servant 200 jeunes ou plus dans le cadre de leurs programmes de mentorat (voir la figure 2).

Une faible proportion des organisations (15 pour cent) n'offraient qu'un seul programme de développement des jeunes, mais la majorité offrait entre 2 et

Définition d'un **programme de mentorat** aux fins de l'enquête :

Un ensemble structuré d'activités ou de services connexes qui visent à répondre aux besoins d'un groupe cible, généralement sur une longue période, et qui sont directement liés, favorables ou dédiés aux principaux objectifs du mentorat. Le mentorat est l'un des principaux mécanismes de changement, bien que pas forcément le seul, qui permet au programme d'atteindre ses résultats.

**Figure 1 Organisations ayant répondu à l'enquête (n =150)**



**Figure 2 Organisations participantes par taille (n = 123)**

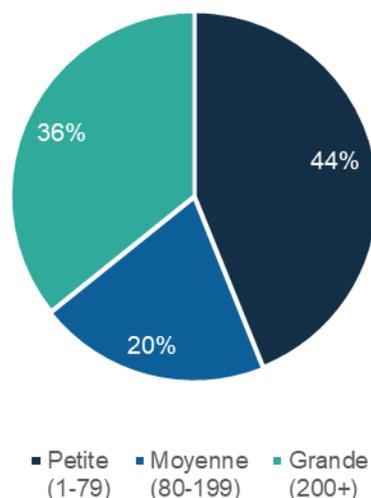


## L'état du mentorat au Canada

5 programmes de développement des jeunes distincts, y compris des programmes et services pour les jeunes allant au-delà du mentorat.

Outre le mentorat, les programmes et services les plus répandus comprenaient :

- des programmes et des services de développement positif des jeunes offerts par 71 pour cent des organisations participantes;
- des programmes et services de renforcement de l'autonomie ou du leadership chez les jeunes offerts par 54 pour cent des organisations;
- des programmes et services en santé mentale offerts par 41 pour cent des organisations;
- des programmes et services de préparation à la carrière offerts par 40 pour cent des organisations et des programmes d'employabilité ou de formation offerts par 19 pour cent des organisations.



De nombreuses organisations offraient aussi des programmes et des services destinés à des populations précises, dont :

- 34 pour cent des organisations offraient des programmes et des services pour les jeunes LGBTQ2S+;
- 29 pour cent pour les jeunes autochtones;
- 27 pour cent pour les jeunes immigrants ou nouveaux arrivants;
- 18 pour cent pour les jeunes ayant un handicap;
- 18 pour cent pour les jeunes ayant des démêlés avec la justice.

**Tableau 1 Programmes et services offerts aux jeunes ou à leurs familles**

Services et programmes offerts	Nbre	%	Services et programmes offerts	Nbre	%
Développement positif des jeunes	107	71 %	Jeunes ayant un handicap	27	18 %
Renforcement de l'autonomie ou du leadership	81	54 %	Prévention de la violence	22	15 %
Prévention des maladies mentales et bien-être	61	41 %	Développement de la main-d'œuvre	20	13 %
Préparation à la carrière	60	40 %	Services de centres d'accueil, de sans-abris et de refuges	19	13 %
Apprentissage et bénévolat	58	39 %	Vie autonome et jeunes en transition	17	11 %
Gestion de cas	53	35 %	Éducation (école primaire ou secondaire)	16	11 %
Services pour les jeunes qui s'identifient comme LGBTQ2S+	51	34 %	Placement en famille d'accueil ou services pour les jeunes en famille d'accueil	15	10 %
Soutien universitaire	44	29 %	Adolescentes enceintes et adolescents parents	13	9 %
Services pour les jeunes des Premières Nations, Métis ou Inuk (Inuit)	43	29 %	Consultation psychologique	12	8 %
Immigrants et nouveaux arrivants	41	27 %	Prévention ou traitement des troubles liés à la consommation de substances	12	8 %
Préparation à l'université ou au collège	38	25 %	Soins médicaux et de santé	5	3 %
Activités parascolaires ou services de garderie	33	22 %	Traitement psychologique ambulatoire	3	2 %
Emploi ou formation	29	19 %	Prévention de la grossesse	3	2 %
Jeunes ayant des démêlés avec la justice des mineurs	27	18 %	Traitement psychologique en résidence ou en milieu hospitalier	1	1 %



## QUI LES PROGRAMMES DE MENTORAT SERVENT-ILS ?

Les organisations ont fourni des détails au sujet des enfants et des jeunes qu'elles servent a) dans tous leurs programmes de mentorat combinés et b) au niveau des programmes individuels.

Les organisations participantes ont indiqué avoir servi entre 3 et 100 000 jeunes dans l'ensemble de leurs programmes de mentorat dans la dernière année (voir la figure 3). La vaste majorité des organisations ont servi un total de 500 jeunes ou moins dans le cadre de leurs programmes de mentorat. Les organisations ont servi en moyenne 95 jeunes (médiane) au total dans l'ensemble de leurs programmes de mentorat.

Individuellement, les programmes de mentorat avaient tendance à servir de plus petits nombres de jeunes. Près des deux tiers des programmes ont chacun servi 100 jeunes ou moins au cours de la dernière année.

Près des trois quarts des programmes de mentorat ont servi des jeunes de 18 ans et moins. Néanmoins, un petit nombre d'organisations qui ont participé à l'enquête ont indiqué avoir offert des programmes pour les jeunes adultes. Un total de 37 programmes (17 pour cent) étaient offerts aux jeunes adultes de moins de 25 ans, et 12 (6 pour cent) étaient offerts aux jeunes adultes de 25 ans et plus.<sup>2</sup>

D'une manière générale, les organisations ont indiqué servir des garçons et jeunes hommes et des filles et jeunes femmes dans des proportions semblables. Les jeunes s'identifiant comme non binaires, bispirituels ou appartenant à une autre minorité culturelle de genre ont aussi représenté une petite proportion des jeunes servis par les programmes de mentorat dans l'ensemble du Canada. Les jeunes qui ont participé aux programmes de mentorat avaient des origines ethnoculturelles, des identités et des vécus diversifiés.<sup>3</sup> Près des deux tiers des organisations participantes ont fourni des détails additionnels sur les caractéristiques des jeunes servis dans le cadre de leurs programmes de mentorat :

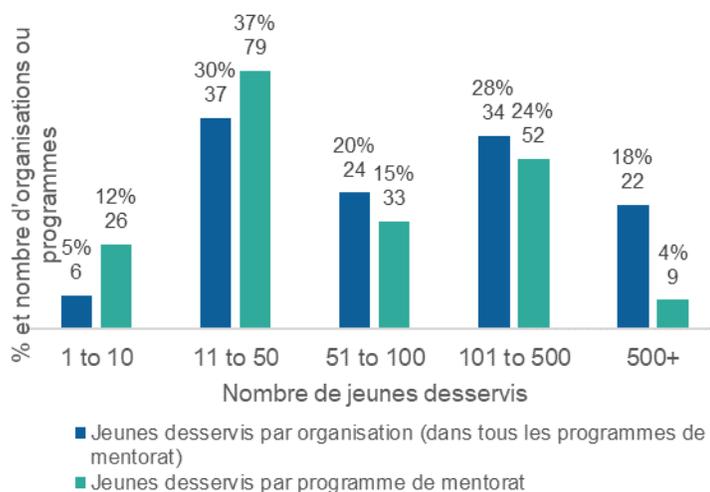
- les jeunes racialisés comptaient pour plus de 25 pour cent des jeunes servis par les programmes de mentorat dans plus de la moitié de ces organisations;
- les jeunes autochtones et les jeunes nouveaux arrivants comptaient pour plus de 25 pour cent des jeunes servis par près du tiers des organisations;
- les jeunes ayant un handicap comptaient pour plus de 25 pour cent des jeunes servis par plus du quart des organisations.

Des programmes servaient aussi des jeunes LGBTQ2S+ et des jeunes pris en charge dans des proportions variées.

Une grande proportion des jeunes participant aux programmes de mentorat faisaient face à des défis précis. Les défis les plus prédominants étaient la pauvreté, les problèmes de santé mentale et les problèmes scolaires :

- 63 organisations ont indiqué que plus de la moitié de leurs mentorés vivaient dans la pauvreté;

**Figure 3 Nombre et pourcentage de jeunes servis par organisation (n = 123) et par programme de mentorat (n = 214)**



## L'état du mentorat au Canada

- 46 organisations ont indiqué que plus de la moitié de leurs mentorés avaient des besoins en matière de santé mentale;
- 43 organisations ont indiqué que plus de 50 pour cent de leurs mentorés étaient en situation de risque à l'école.

Le fait que les jeunes connaissant la pauvreté, des problèmes de santé mentale ou des problèmes scolaires comptaient pour une proportion considérable des mentorés concorde avec l'approche des organisations qui ciblent intentionnellement ces groupes pour leurs programmes et leurs services de mentorat (voir la figure 4).

**Figure 4 Trois principaux groupes cibles de jeunes par organisation pour tous les programmes de mentorat (n = 150)**



- 45 pour cent des organisations ciblait les jeunes vivant en situation de pauvreté;
- 38 pour cent des organisations ciblait les jeunes ayant des besoins en matière de santé mentale;
- 36 pour cent des organisations ciblait les jeunes à risque sur le plan scolaire.

Les organisations offrant des programmes de mentorat avaient tendance à servir de vastes catégories de jeunes. Un total de 65 pour cent des organisations ont indiqué que les jeunes en général faisaient partie de l'un des trois principaux groupes cibles de leurs programmes de mentorat. En fait, 83 organisations sur un total de 150 (55 pour cent) ont choisi les jeunes en général comme étant leur premier groupe cible.

Or, un portrait légèrement différent ressort lorsque nous examinons les groupes servis à l'échelle des programmes individuels. Bien que les organisations aient tendance à servir de plus vastes catégories en général, plusieurs programmes de mentorat étaient plus spécialisés et servaient un groupe particulier de jeunes. En effet, les programmes de mentorat étaient répartis également entre ceux qui ciblait des sous-populations de jeunes précises et ceux qui ne le faisaient pas. Par exemple, certains programmes ciblait des jeunes de groupes ethnoculturels ou d'identité de genre précis. D'autres étaient axés sur les jeunes ayant des vécus précis, comme les jeunes pris en charge, les jeunes ayant des démêlés avec la justice, les jeunes de foyers monoparentaux ou les jeunes nouveaux arrivants.

## QUI SONT LES ENFANTS ET LES JEUNES QUI ATTENDENT D'ÊTRE SERVIS ?

La demande en matière de mentorat excède la capacité d'une majorité d'organisations :

54 pour cent des organisations ont indiqué que des jeunes étaient en attente d'un mentor et 7 pour cent ont indiqué que même si elles ne tiennent pas de liste d'attente, la demande en matière de mentorat excède leur capacité. Le nombre médian de jeunes inscrits sur une liste d'attente était de 40 et la liste d'attente la plus longue comptait 800 jeunes en attente d'un mentor.



Les garçons et les jeunes hommes semblent plus susceptibles d'être en attente d'un mentor que les filles et les jeunes femmes. Seulement 15 pour cent des organisations ont indiqué que les filles et les jeunes femmes comptaient pour plus de la moitié des jeunes sur leur liste d'attente, alors que 68 pour cent ont indiqué que les garçons et les jeunes hommes comptaient pour plus de la moitié de leur liste d'attente. Vingt et un pour cent des organisations ont indiqué que les garçons et les jeunes hommes représentaient plus des trois quarts des jeunes en attente d'un mentor.

Une vaste proportion des jeunes en attente d'un mentor avait des besoins de santé mentale, étaient à risque sur le plan scolaire ou vivaient dans la pauvreté.

## QUI FAIT DU MENTORAT ?

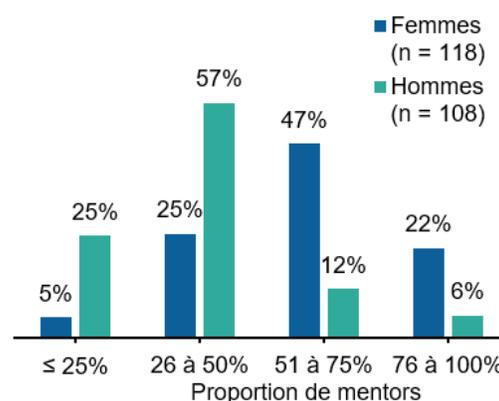
Les trois quarts des organisations ont indiqué avoir eu 100 mentors ou moins au cours de leur dernier exercice. Le nombre médian de mentors par organisation était de 53. 14 organisations (environ 10 pour cent) ont indiqué que leurs mentors avaient reçu une rémunération, et 106 organisations comptaient sur des mentors bénévoles (environ 78 pour cent).

Les mentors étaient plus susceptibles de s'identifier comme étant des femmes que des hommes (voir la figure 5). 55 pour cent des organisations ont indiqué que plus de la moitié de leurs mentors étaient des femmes, tandis que seulement 13 pour cent ont indiqué que plus de la moitié de leurs mentors étaient des hommes.

33 organisations ont indiqué avoir eu des mentors s'identifiant comme non-binaires, bispirituels ou faisant partie d'une autre minorité culturelle de genre. Dans chacun de ces cas, les mentors s'identifiant comme non-binaires comptaient pour moins du quart des mentors de l'organisation.

Près de la moitié des organisations ont indiqué avoir des mentors en attente d'être jumelés avec des jeunes. 84 pour cent des organisations ayant une liste d'attente de mentors ont indiqué que les hommes comptaient pour moins de la moitié des mentors en attente de jumelage, alors que 64 pour cent ont indiqué que les femmes comptaient pour plus de la moitié des mentors sur leur liste d'attente. Il est probable que certains programmes de mentorat peinent à recruter des mentors qui correspondent à leurs programmes et aux jeunes qu'ils servent, particulièrement en matière d'identité de genre des mentors.

Figure 5 Proportion de mentors selon leur identité de genre par organisation



## COMMENT LES ORGANISATIONS SOUTIENNENT-ELLES LES MENTORS ET LES RELATIONS DE MENTORAT ?

Il a été démontré que certaines pratiques des programmes, dont la formation des mentors et le suivi et le soutien des jumelages mentor-mentoré, ont une incidence significative sur la qualité et la longévité des relations de mentorat.<sup>4</sup> Par conséquent, la formation, le suivi et le soutien sont des composantes importantes des programmes de mentorat de qualité.

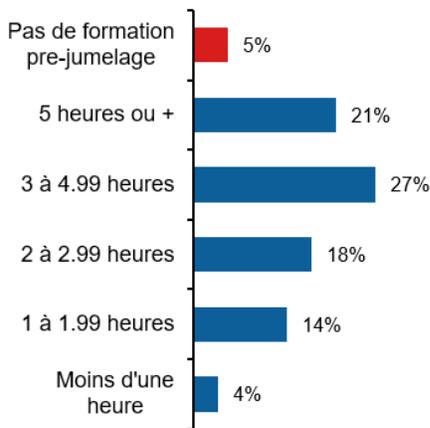
Les bonnes pratiques dans le domaine du mentorat des jeunes suggèrent que les mentors devraient recevoir un minimum de deux heures de formation avant d'entrer en contact avec leurs mentorés pour la première fois.<sup>5</sup> Les deux tiers des organisations participantes ont atteint ce seuil. Dans la plupart des cas, les organisations offraient entre 3 et 5 heures de formation avant le jumelage (voir la figure 6). Cependant, 18 pour cent des organisations offraient moins de 2 heures de formation, et 5 pour cent n'offraient aucune formation avant le jumelage. La formation avant le jumelage peut représenter un défi plus important pour les organisations de petite et moyenne tailles (servant moins de 200 jeunes) : 28 pour cent des organisations de petite et moyenne tailles n'ont pas atteint le seuil de formation comparativement à 9 pour cent des grandes organisations.



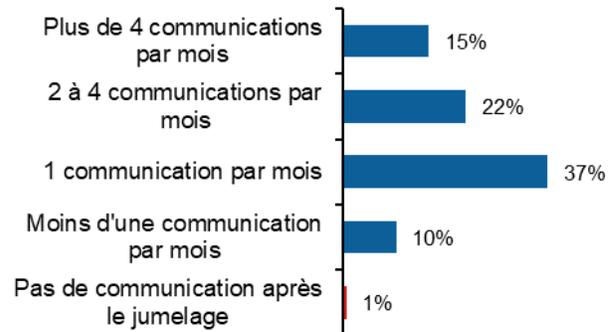
## L'état du mentorat au Canada

La grande majorité des organisations a affirmé fournir du soutien aux mentors tout au long de leur relation de mentorat (voir la figure 7). Les types de soutien peuvent comprendre des vérifications, de la supervision ou de la formation complémentaire. La plupart des organisations ont offert un minimum d'une communication de soutien par mois. Cependant, 10 pour cent des organisations ont offert moins d'une communication par mois, et 1 pour cent n'ont offert aucune communication. Les petites organisations étaient plus susceptibles de n'offrir aucune communication de soutien ou moins d'une communication par mois à leurs mentors que les moyennes ou les grandes organisations.

**Figure 6 Formation avant le jumelage par organisation (n=138)**



**Figure 7 Communication de soutien avec le personnel du programme après le jumelage (n = 136)**



Les mentors ayant participé à un entretien dans le cadre de notre étude **Rehausser le profil du mentorat** ont accordé une grande importance au soutien continu, à la formation et aux ressources. Les mentors interrogés ont décrit les contacts réguliers et une communication réceptive de la part du personnel du programme comme étant utiles. Ils ont aussi mentionné la formation et les ressources sur une multitude de sujets comme les guides de conversation, la façon de soutenir les transitions, la façon d'identifier les signes de mauvais traitement et de négligence, comment et où diriger les mentorés qui ont besoin de plus de soutien, la prévention du suicide, la sensibilisation aux biais et à la diversité et la façon de mieux comprendre les stressors liés au fait de vivre dans la pauvreté.

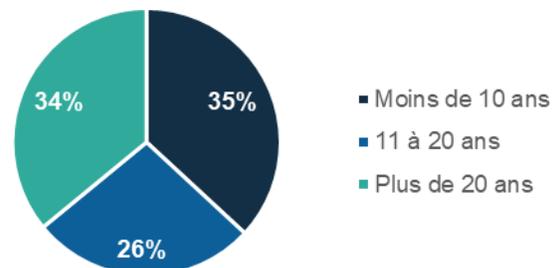
« Je sens que j'ai du soutien, je sais que je peux appeler à tout moment. C'est quelque chose d'important; un mentor doit savoir qu'il est épaulé, qu'il ne fait pas cavalier seul. »

- Participant à l'entretien de l'étude Rehausser le profil du mentorat

## À QUOI LES PROGRAMMES DE MENTORAT RESSEMBLENT-ILS?

Les 150 organisations qui ont participé à l'enquête ont fourni des détails au sujet de 215 programmes de mentorat. Le domaine du mentorat canadien est dynamique et en croissance. De nouveaux programmes ont été constamment créés au cours des quelques dernières décennies. Près du quart des programmes de mentorat ont été créés dans les cinq dernières années et plus du tiers ont été créés dans la dernière décennie. Environ le tiers des programmes existent depuis plus de 20 ans.

**Figure 8 Programmes de mentorat : nombre d'années en activité (n = 215)**



## OBJECTIFS ET TYPES DE PROGRAMMES

Une grande proportion des programmes de mentorat avait des objectifs généraux comme le développement général de la jeunesse (25 pour cent) ou l'offre d'une relation développementale entre un jeune et un adulte (30 pour cent). Cependant, un petit nombre de programmes avait des objectifs plus précis comme l'exploration de carrière et l'employabilité, l'enrichissement scolaire, les aptitudes à la vie quotidienne et le fonctionnement social, la prévention de l'intimidation, et la santé mentale et le bien-être (voir la figure 9).

Figure 9 Objectifs du programme (n = 215)



Les programmes ciblant les jeunes adultes avaient des objectifs légèrement différents. Environ le tiers de ces programmes visait à soutenir l'exploration de carrière ou l'employabilité des jeunes adultes.

Les types de programmes de mentorat offerts à l'échelle du Canada variaient :

- 43 pour cent des programmes de mentorat étaient des programmes d'enrichissement extrascolaire et 35 pour cent étaient des programmes d'enrichissement scolaire;
- 21 pour cent étaient des programmes de préparation à la carrière ou des programmes d'emploi pour les jeunes;
- 17 pour cent étaient des programmes de sports et de loisirs et 10 pour cent étaient des programmes d'art et de culture;
- 4 pour cent étaient des programmes confessionnels.

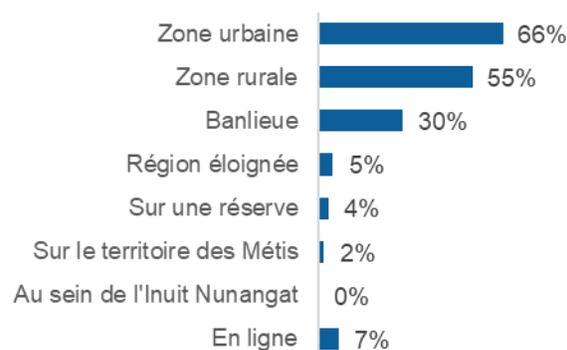
Les **relations développementales** étaient définies comme des liens étroits grâce auxquels les jeunes découvrent qui ils sont, cultivent des capacités pour façonner leur propre vie et apprennent à s'engager et à contribuer au monde qui les entoure.

## STRUCTURES DES PROGRAMMES

Les programmes de mentorat étaient offerts dans différents types de collectivités à l'échelle du pays (voir la figure 10). Une grande proportion de ces programmes étaient offerts en zones urbaines ou en banlieue, mais 55 pour cent d'entre eux étaient aussi offerts en zones rurales. Un petit nombre d'entre eux étaient offerts en zones éloignées, sur une réserve ou sur un territoire des Métis.

Une petite proportion d'entre eux étaient aussi offerts en ligne, mais la plupart semblaient être des programmes de mentorat hybrides offerts en ligne et en personne, puisque les répondants ont indiqué qu'à peine un pour cent des programmes fonctionnaient principalement en ligne avant la pandémie de COVID-19.

Figure 10 Lieu de prestation du programme (n = 215)



La relation en tête-à-tête entre un mentor et un mentoré était le modèle de relation le plus répandu :

- 57 pour cent des programmes utilisaient le modèle en tête-à-tête;
- 22 pour cent des programmes utilisaient un modèle de mentorat en groupe avec un ou plusieurs mentors travaillant avec un groupe de mentorés;



## L'état du mentorat au Canada

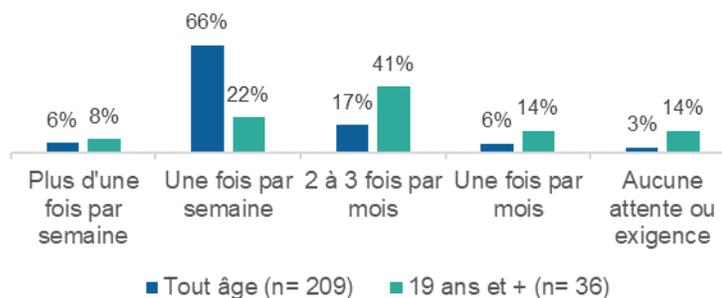
- 15 pour cent des programmes s'appuyaient sur un modèle mixte combinant le mentorat en tête-à-tête et de groupe.

Les mentors et les mentorés se rencontraient le plus souvent dans la communauté en général (45 pour cent) ou à l'école, soit pendant la journée (37 pour cent) ou après l'école (14 pour cent). Un certain nombre de mentors et de mentorés se rencontraient aussi dans un centre communautaire (14 pour cent) ou dans un organisme sans but lucratif (15 pour cent). Environ un dixième des programmes permettaient aussi aux mentors et aux mentorés de se retrouver virtuellement.

La majorité des programmes de mentorat s'attendaient à ce que les mentors et les mentorés se rencontrent fréquemment (voir la figure 11). Les deux tiers de tous les programmes de mentorat s'attendaient à ce que les mentors et les mentorés se rencontrent une fois par semaine, alors que 17 pour cent s'attendaient à ce qu'ils se rencontrent 2 ou 3 fois par mois, et 6 pour cent s'attendaient à ce qu'ils se rencontrent sur une base mensuelle. Seulement 3 pour cent des programmes n'avaient aucune exigence quant à la fréquence des rencontres entre les mentors et les mentorés.

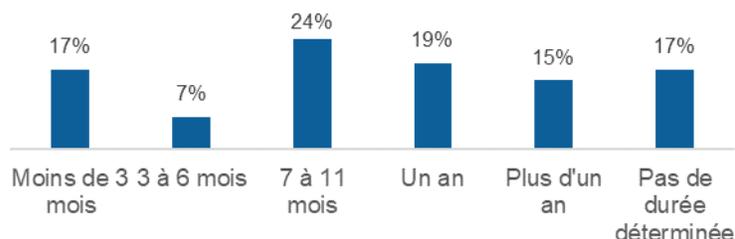
Les programmes s'adressant spécifiquement aux jeunes adultes s'attendaient cependant à ce que les mentors et les mentorés se rencontrent moins fréquemment : 22 pour cent s'attendaient à ce que les mentors et les mentorés se rencontrent hebdomadairement, 41 pour cent s'attendaient à ce qu'ils se rencontrent 2 à 3 fois par mois et 14 pour cent n'avaient aucune exigence en matière de fréquence des rencontres.

Figure 11 Fréquence des rencontres selon l'âge des mentorés



Les programmes de mentorat ont tendance à s'étendre sur plusieurs mois (voir la figure 12). Un peu plus du tiers des programmes avaient une durée prévue d'au moins un an et 24 pour cent ont duré entre 7 et 11 mois. Cependant, environ le quart des programmes de mentorat avaient une durée plus courte de 6 mois ou moins et 17 pour cent n'avaient pas de durée déterminée.

Figure 12 Durée prévue du programme (n = 214)



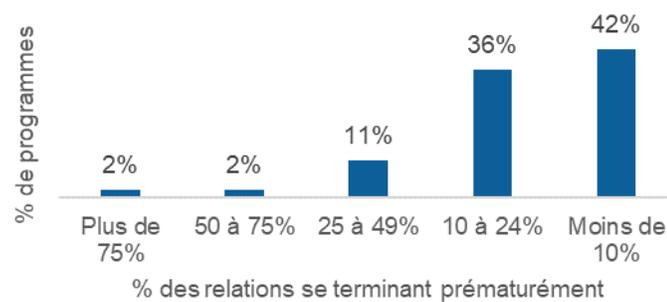
## RÉSILIATION PRÉCOCE DES RELATIONS

La résiliation précoce des relations pose un défi important pour les programmes de mentorat. Les résiliations précoces peuvent non seulement limiter l'incidence d'un programme, mais elles peuvent aussi avoir des conséquences négatives pour les jeunes.<sup>6</sup> Souvent, les mentors et les mentorés n'atteignent pas la durée d'engagement minimale en raison de changements dans leurs circonstances de vie, d'attentes irréalistes envers les programmes et les relations de mentorat ou de défis dans la relation. Par conséquent, les programmes consacrent souvent des ressources considérables afin d'éviter la résiliation précoce à chaque étape du cycle de la relation de mentorat : du recrutement à la sélection en passant par le jumelage, la formation, le suivi et le soutien des mentors et des mentorés. Malgré ces efforts, plusieurs programmes comptent un certain nombre de jumelages qui n'atteignent pas la durée d'engagement minimale (voir la figure 13).



Pour 42 pour cent des programmes, moins d'une relation de mentorat sur dix n'a pas atteint la durée prévue du programme au cours de l'année précédente. Cependant, les autres programmes comptaient des proportions plus importantes de relations de mentorat se terminant prématurément. De 10 à 24 pour cent des relations de mentorat n'ont pas atteint cette exigence pour plus du tiers des programmes. De 25 à 49 pour cent des relations ont été résiliées prématurément pour plus d'un dixième des programmes.

**Tableau 13 Pourcentage de relations de mentorat résiliées prématurément par programme (n = 214)**



## COMMENT LES AUTRES PROGRAMMES INTÈGRENT-ILS LES APPROCHES MENTORALES ?

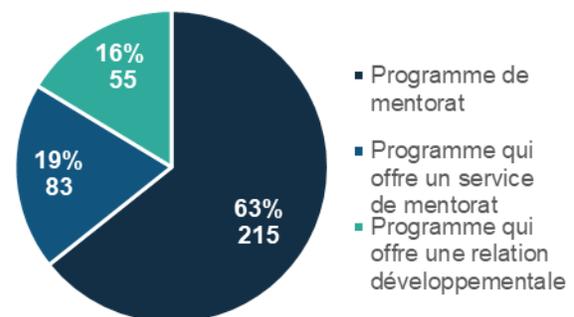
Même si elles n'offraient pas de programmes de mentorat, certaines organisations offraient des programmes pour les jeunes qui intégraient des approches mentoraes. Les organisations ont fourni des détails sur 63 programmes intégrant un service de mentorat et sur 55 programmes intégrant des relations développementales (voir la figure 14).

Ces types de programmes étaient plus répandus pour les jeunes adultes. En effet, la majorité des programmes offerts aux jeunes de 19 ans et plus n'étaient pas des programmes de mentorat, mais plutôt des programmes intégrant un service de mentorat (29 pour cent) ou comportant des relations développementales (25 pour cent). À l'inverse, seulement 16 pour cent des programmes offerts aux enfants et 35 pour cent de ceux offerts aux adolescents n'étaient pas des programmes de mentorat.

Des programmes de développement des jeunes intégrant des approches mentoraes étaient aussi offerts dans des collectivités autochtones. Les répondants à l'enquête ont fourni des détails sur 31 programmes offerts dans des collectivités autochtones : 12 étaient des programmes de mentorat et 19 étaient des programmes intégrant des approches de mentorat. La moitié des programmes offerts sur des réserves et des territoires des Métis étaient des programmes de mentorat, alors que l'autre moitié intégrait une approche mentorale. Aucun des programmes offerts dans l'Inuit Nunangat n'était un programme de mentorat. Il s'agissait plutôt de programmes intégrant des approches mentoraes.

Alors que plusieurs programmes de mentorat avaient tendance à s'étendre sur plusieurs mois, les programmes de développement des jeunes intégrant des approches mentoraes avaient des attentes variées. 8 pour cent de ces programmes avaient une durée moins de 3 mois, 22 pour cent n'avaient aucune durée établie et 44 pour cent duraient 7 mois ou plus.

**Figure 14 Pourcentage et nombre de programmes intégrant des approches de mentorat par type de programme (n = 333)**



### La définition du service de mentorat :

Il se peut qu'une organisation n'offre pas de programme de mentorat dédié, mais des services ou des activités qui intègrent des démarches de mentorat. Autrement dit, ces services de mentorat sont importants, mais non essentiels, pour atteindre les principaux objectifs visés par le programme. Un service de mentorat peut aussi comprendre des programmes au cours desquels il n'est pas exclu qu'une relation de mentorat se forme sans qu'il s'agisse d'un objectif explicite ou visé.



## L'état du mentorat au Canada

Les programmes intégrant des approches de mentorat avaient des objectifs légèrement différents : 15 pour cent d'entre eux avaient le développement général de la jeunesse comme objectif comparativement à 25 pour cent pour les programmes de mentorat; et 18 pour cent avaient l'exploration de carrière ou l'employabilité comme objectifs comparativement à 10 pour cent des programmes de mentorat. Finalement, 10 pour cent avaient le renforcement du leadership comme objectif comparativement à 2 pour cent des programmes de mentorat.

Les renseignements recueillis au sujet des programmes intégrant un service de mentorat ou des relations développementales démontrent que le mentorat est une approche pertinente à une variété de programmes de développement des jeunes au-delà des programmes de mentorat traditionnels.

## QUELS SONT LES FORCES ET LES DÉFIS DES ORGANISATIONS ?

Les organisations ont fait état de nombreuses forces. La viabilité du programme (37 pour cent), le développement de partenariats (36 pour cent), l'élaboration d'activités utiles pour les mentors et les jeunes (33 pour cent), l'intégration du mentorat à d'autres services (28 pour cent), et l'établissement de solides jumelages mentor-mentoré (27 pour cent) comptaient parmi les plus communes.

Les organisations offrant des programmes de mentorat ont aussi fait état de nombreux défis opérationnels et en matière de prestation de programme. Voici certains des principaux défis opérationnels les plus répandus :

- Croissance ou expansion du programme (22 pour cent);
- Levée de fonds/rédaction de demandes de subvention (18 pour cent);
- Viabilité du programme (11 pour cent);
- Évaluation du programme/collecte de données (7 pour cent).

Les organisations participantes ont expliqué comment les défis en matière de financement ont eu des répercussions négatives sur les autres aspects de la prestation de programme, particulièrement dans l'établissement d'un lien de confiance avec la communauté, dans la rétention des mentors et du personnel et dans l'offre de programmes stables.

D'une manière générale, les défis opérationnels les plus considérables étaient similaires indépendamment de la taille de l'organisation offrant les programmes de mentorat (voir la figure 15).

Bien que ces quatre défis occupent une place importante parmi les deuxièmes défis opérationnels les plus importants, un certain nombre de défis additionnels sont ressortis comme étant les deuxièmes en importance. Ces défis comprenaient : la rétention du personnel, l'offre de mentorat en zone rurale, le marketing et les communications, ainsi que la création d'un

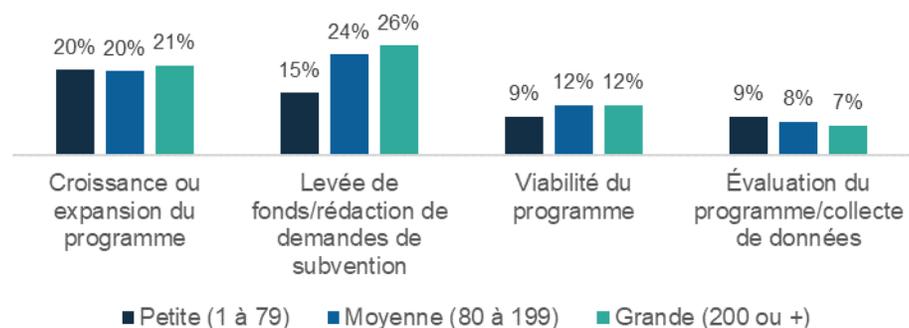
« Nous fonctionnons avec un budget provenant à 100 % de la collecte de fonds; il est difficile d'offrir une programmation uniforme sans revenus uniformes. »

- Répondant à l'enquête

« Bâtir un lien de confiance est important lorsqu'on travaille avec des jeunes et des familles à risque. La durabilité du financement [est requise] pour veiller à une exposition durable afin d'avoir la meilleure incidence possible. »

- Répondant à l'enquête

Figure 15 Principal défi opérationnel par taille d'organisation (n = 148)



réseau et des occasions de partage des connaissances entre les organisations. Les petites organisations ont aussi indiqué que le perfectionnement professionnel de leur personnel était un défi courant.

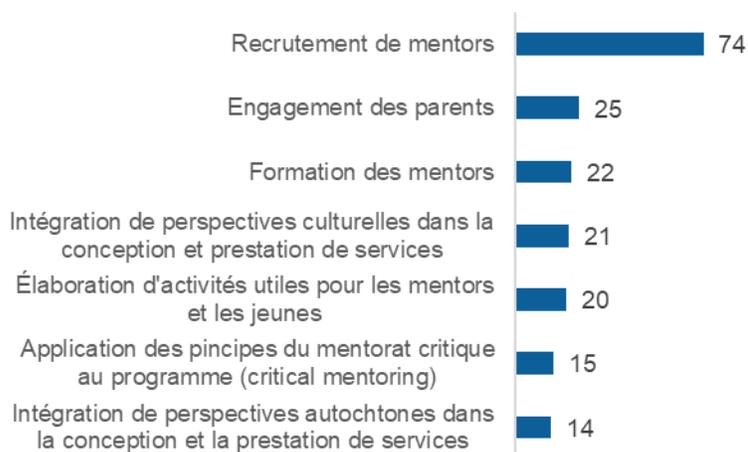
Les organisations ont aussi fait état d'un certain nombre de défis dans la prestation de programme. Le recrutement de mentors a été de loin le défi le plus important lié à la prestation de programme auquel les organisations étaient confrontées : 39 pour cent des organisations participantes ont indiqué que c'était leur plus grand défi en matière de prestation de programme et 13 pour cent ont indiqué que c'était leur deuxième plus important défi. D'une manière générale, la moitié des organisations ont indiqué que le recrutement de mentors était l'un de leurs deux principaux défis en matière de prestation de programme. Les grandes et les petites organisations ont indiqué que le recrutement des mentors était l'un de leurs principaux défis dans des proportions légèrement supérieures à celle des organisations moyennes. De nombreux répondants à l'enquête ont ajouté que le recrutement d'hommes comme mentors était particulièrement difficile.

L'engagement des parents ou de la famille, la formation des mentors, la conception générale du programme et l'élaboration d'activités utiles pour les mentors et les mentorés comptent parmi les autres défis communément mentionnés dans la prestation de programme (voir la figure 16).

Une petite proportion d'organisations a indiqué que l'intégration de perspectives culturelles dans la conception et la prestation des services, l'intégration des perspectives autochtones et l'application des principes du mentorat critique à leur programme comptaient aussi parmi les principaux défis liés à la prestation du programme.

La promotion d'une culture de mentorat et le soutien aux adultes aidants (par exemple, les enseignants et les entraîneurs) afin de développer leur sensibilisation et leurs compétences en tant que mentors ont aussi été des défis en matière de prestation de programme pour beaucoup d'organisations. Les adultes qui ont des interactions fréquentes avec les jeunes occupent une position privilégiée pour devenir des mentors informels ou des sources de soutien naturel, ce qui peut aider tous les jeunes à accroître leurs réseaux d'adultes bienveillants. En allant au-delà de la dyade mentor-mentoré afin de promouvoir des relations de soutien avec d'autres adultes dans la vie d'un jeune, les programmes peuvent aider les jeunes à cultiver les soutiens naturels dont ils ont besoin pour s'épanouir durant et après le programme de mentorat. Ces adultes peuvent aussi offrir des soutiens additionnels parfois complémentaires à ceux offerts par un mentor formel.<sup>8</sup>

**Figure 16 Deux principaux défis en matière de prestation de programme par organisation<sup>7</sup>**



## Le rôle des écoles dans le mentorat des jeunes

Les écoles jouent un rôle important dans le paysage du mentorat des jeunes. Plus du tiers des programmes de mentorat sont des programmes d'enrichissement scolaires ou extrascolaires. Plus du tiers des organisations ciblent intentionnellement les jeunes à risque sur le plan scolaire pour leurs programmes de mentorat, et l'enrichissement scolaire est un objectif de programme répandu. Les écoles offrent aussi un lieu de rencontre commun pour les mentors et les mentorés.

Les conclusions de l'étude **Répertorié l'écart en matière de mentorat** ont confirmé que les écoles fournissent un contexte favorable pour le mentorat informel et formel.<sup>1</sup> Les enseignants et les autres membres du personnel scolaire étaient de loin le groupe de mentors formels et informels le plus commun. 22 pour cent des jeunes mentorés ont indiqué que leur mentor le plus significatif était un enseignant ou un autre membre du personnel scolaire.

Les jeunes adultes qui ont participé aux entretiens dans le cadre de l'étude **Répertorié l'écart en matière de mentorat** ont souvent insisté sur le fait que l'école était un endroit idéal pour que les relations de mentorat se développent. Ils ont décrit l'école comme un endroit crédible, sécuritaire et accessible pour les jeunes, particulièrement considérant que ces derniers n'ont pas à compter sur leurs parents ou d'autres gens pour s'y rendre. Certains participants à l'entretien ont aussi indiqué que l'accent mis sur l'aspect scolaire pouvait être une entrée en matière utile pour les relations de mentorat puisqu'ils le percevaient comme un sujet neutre et peu stigmatisant. Selon eux, l'aspect scolaire serait un point de départ à partir duquel une relation plus personnelle pourrait éventuellement se développer.

Plusieurs participants à l'entretien ont expliqué que les programmes de mentorat universels offerts à tous, contrairement aux approches ciblées pour les jeunes qui excellent ou qui ont de la difficulté, pourraient encourager une normalisation du mentorat et réduire les stigmates parfois associés à la participation à un programme de mentorat. Ils ont expliqué que cette approche pourrait aussi être utile pour les jeunes qui vivent de la discrimination, puisqu'elle n'exige pas de s'identifier d'une certaine manière ou de divulguer de l'information personnelle afin de participer au programme.

« Je crois que j'accorderais quand même une plus grande priorité à l'école, parce que c'est ce que je connais. D'accord. Ce programme est réel. Si mon école l'offre... Je ne suis pas en train de me faire avoir. Je suis en sécurité... Et de l'école, ça passe à la communauté ou à un autre environnement. Dans ce cas, l'idée me plairait, parce que j'ai vu cette personne à l'école. Je sais qu'elle est correcte... Mais si je la rencontrais dans un café par exemple, ça ne m'intéresserait pas. »

- Participant à l'entretien,  
Répertorié l'écart en matière de mentorat

« Je crois qu'il faut créer un lien avec quelqu'un avant de pouvoir s'ouvrir à des choses plus personnelles, du moins, pour moi personnellement. Donc, je crois que si j'ai cliqué avec quelqu'un à qui j'aurais l'impression de pouvoir faire confiance, quelqu'un que je respecterais sur le plan scolaire, qui est un domaine très neutre, alors avec le temps, la relation aurait pu se développer en un lien plus émotionnel et plus profond. »

- Participant à l'entretien,  
Répertorié l'écart en matière de mentorat

« Je crois que si, disons, à l'école secondaire, chaque étudiant s'assoit avec un conseiller en orientation même pour une rencontre préliminaire d'à peine quinze minutes ou que chacun se voyait attribuer un mentor tout de suite, ça normaliserait la chose et donnerait à chaque enfant l'occasion d'y avoir accès quelques minutes pour voir ce que c'est. Je crois que ça aurait certainement changé ma vision; disons que chaque étudiant rencontre un conseiller en orientation 15 minutes la première semaine de la première année du secondaire, comme si c'était normal. C'est quelqu'un qui fait partie de notre cheminement scolaire et tout le monde en a un. »

- Participant à l'entretien,  
Répertorié l'écart en matière de mentorat



## CONCLUSION

Cette étude est l'enquête la plus complète réalisée sur les programmes de mentorat des jeunes au Canada à ce jour. Elle nous a permis de confirmer que le domaine du mentorat des jeunes au Canada est dynamique et diversifié. Plus du tiers des programmes de mentorat a été créé dans la dernière décennie et près du quart a été créé dans les cinq dernières années. Les programmes de mentorat de cette étude étaient diversifiés en matière de tailles, d'emplacements, de modèles de mentorat et de jeunes servis. Aucune approche universelle ou normative de la prestation d'un programme de mentorat n'est ressortie. Plusieurs programmes de développement des jeunes qui n'étaient pas nécessairement des programmes de mentorat intégraient aussi des approches mentales. Cette diversité souligne le fait que le mentorat est une approche de prévention et d'intervention flexible qui peut être adaptée pour s'adresser aux besoins et aux objectifs variés des jeunes.

Les organisations offrant des programmes de mentorat avaient tendance à servir de vastes catégories d'enfants et de jeunes. Un grand nombre d'organisations servaient des jeunes vivant dans la pauvreté et des jeunes ayant des besoins en matière de santé mentale. Bien que les organisations avaient tendance à servir la population des jeunes en général, plusieurs servaient des jeunes confrontés à une variété de défis et ayant des besoins possiblement spécialisés.

Il était plus répandu pour les programmes que pour les organisations de cibler des sous-groupes de jeunes précis. En effet, les organisations participantes ont indiqué qu'environ la moitié des programmes de mentorat servaient un groupe de jeunes précis. Plusieurs programmes avaient des objectifs ou des résultats généraux comme le développement général de la jeunesse ou l'offre d'une relation développementale, mais un certain nombre de programmes avaient des objectifs plus spécialisés, comme l'exploration de carrière et l'employabilité, l'enrichissement scolaire, ou les aptitudes à la vie quotidienne et le développement social. La majorité des programmes de mentorat servaient des enfants et des adolescents, mais un petit nombre étaient offerts aux jeunes adultes, souvent pour les soutenir dans les domaines de l'exploration de carrière et de l'employabilité.

La demande en matière de programmes de mentorat est forte. En fait, la demande excède la capacité de plusieurs organisations à servir les jeunes. Plus de la moitié des organisations qui ont participé à l'enquête ont indiqué avoir des enfants et des jeunes en attente d'un mentor. Le recrutement de mentors, particulièrement de mentors s'identifiant comme des hommes, était le premier ou le deuxième plus important défi en matière de prestation de programme pour la moitié de toutes les organisations participantes.

Nos conclusions ont aussi indiqué qu'une majorité d'organisations du secteur du mentorat des jeunes sert un petit nombre de jeunes. L'échelle relativement petite de plusieurs programmes et la forte demande en matière de mentorat soulèvent quelques inquiétudes à l'égard de la capacité des organisations à offrir des programmes de grande qualité sans un soutien et des investissements accrus. Les organisations ont indiqué qu'un grand nombre de programmes de toutes tailles ont fait face à des défis sur le plan de la croissance et de la mise à l'échelle, de la collecte de fonds et de la viabilité. De plus, possiblement en raison de ressources limitées, un certain nombre de programmes ont de la difficulté à offrir aux mentors et aux jeunes l'expérience de qualité qu'ils méritent en matière de formation, de soutien et de relations mentor-mentoré durables et de qualité.

## IMPLICATIONS POUR LES POLITIQUES ET LA PRATIQUE

Ensemble, nous pouvons commencer à nous attaquer aux écarts et aux obstacles définis dans l'étude **Répertoire l'écart en matière de mentorat** et accroître l'accès des jeunes au soutien de mentors. Dans les prochaines semaines, MENTOR Canada travaillera avec des représentants des jeunes et des acteurs clés du secteur du mentorat afin de créer de manière collaborative un ensemble d'appels à l'action fondés sur les conclusions de l'État du mentorat.

## LIMITES DE L'ÉTUDE

Il est difficile d'évaluer la justesse avec laquelle cette étude reflète la population entière des programmes de mentorat à l'échelle du pays, particulièrement si l'on considère qu'aucune enquête de cette ampleur n'avait été réalisée jusqu'ici. Il y a peu de programmes de régions francophones et de collectivités nordiques dans notre échantillon. Les programmes basés sur la foi, les programmes offerts par les écoles et les programmes pour les jeunes adultes peuvent aussi avoir été sous-représentés dans notre échantillon. Notre stratégie de recrutement s'appuyait largement sur les



## L'état du mentorat au Canada

réseaux préexistants comme l'*Alberta Mentoring Partnership*, Grands Frères Grandes Sœurs du Canada, l'*Ontario Mentoring Coalition* et Mentorat Québec (voir l'annexe A pour des détails sur la stratégie de diffusion de l'enquête). Les courriels et les appels d'information aux organisations extérieures à nos réseaux existants n'ont connu qu'un modeste succès.

Les conclusions de l'étude sont fondées sur des informations autodéclarées provenant du personnel des organisations, informations qui ne sont pas nécessairement basées sur des données administratives. Il convient de noter que le personnel qui a rempli l'enquête pourrait ne pas avoir été en mesure de décrire avec précision les identités ethnoculturelles et démographiques des mentorés et des mentors. De plus, pour faciliter la participation à l'enquête, un certain nombre de questions demandaient aux répondants de choisir une plage de pourcentages ou de chiffres plutôt que des chiffres ou des pourcentages exacts. Bien que cette approche ait contribué à accroître le nombre de réponses, elle limite notre capacité à fournir des données exactes au sujet d'un certain nombre de questions comme les caractéristiques démographiques des mentorés et des mentors, le nombre de jeunes servis par un programme de mentorat, ou le nombre de relations de mentorat résiliées prématurément.

La rétroaction recueillie au sujet de la première version du questionnaire de l'enquête a souligné qu'elle était trop complexe et trop longue. D'autres réviseurs ont exprimé des préoccupations concernant le partage de renseignements sur les finances et le personnel des organisations, puisqu'ils craignaient que le faire pourrait donner à MENTOR Canada et à ses partenaires fondateurs un avantage indu dans le secteur du mentorat. Par conséquent, MENTOR Canada a décidé que les questions concernant le financement et le personnel des programmes de mentorat n'étaient pas essentielles et elles ont été supprimées du questionnaire.

L'enquête a été administrée dans les premiers mois de la pandémie de la COVID-19, ce qui a eu un effet sur la capacité des organisations à y participer. De plus, l'enquête demandait aux participants de faire état de leur situation au cours de l'exercice précédent (environ en 2019) et elle ne prenait pas en compte les changements probablement engendrés par la pandémie. Le paysage a probablement changé et les résultats indiqués ici reflètent la situation d'avant la pandémie de la COVID-19.



## REMERCIEMENTS

MENTOR Canada reconnaît respectueusement que le territoire sur lequel elle exerce ses activités sont le territoire traditionnel des Premières Nations, des Métis et des Inuits, qui sont les gardiens de longue date de ces terres.

MENTOR Canada aimerait remercier les organismes et les individus suivants pour leurs contributions à *l'État du mentorat* et à l'étude *Dresser le portrait des programmes et services de mentorat* :

La Société de recherche sociale appliquée (SRSA) pour son expertise et sa diligence dans la création, la mise en œuvre et l'analyse de l'enquête et de la recherche qualitative. L'équipe de recherche menée par Christina Hackett, Ph. D., avec les contributions considérables de Sinwan Basharat, de Dominique Léonard et de Jennifer Rae, Ph. D.

Le Comité consultatif de la recherche nous a fourni des conseils avisés sur la création des questionnaires de l'enquête et sur l'analyse des données. MENTOR Canada aimerait exprimer sa gratitude à Adar Abdulkadir, Ashley Bach, Caitlin Baikie, Mark Cabaj, Julie Chacra, Gilbert Emond, Ph. D., Virginia Gluska, Simon Larose, Ph. D. et Renée Spencer, Ph. D. Un merci spécial à Catherine Légaré, Ph. D. d'Academos et Konrad Glogowski, Ph. D. de Passeport pour ma réussite, qui ont révisé la première version de l'enquête finale et fourni une rétroaction essentielle.

MENTOR : The National Mentoring Partnership a joué un rôle crucial dans notre capacité à mener à bien ce projet de recherche. Un merci tout spécial à Mike Garringer, qui a généreusement partagé son temps et ses connaissances pour nous aider à améliorer le travail que MENTOR (É.-U.) avait déjà entamé.

MENTOR Canada aimerait aussi remercier le tout récent Centre canadien de recherche sur le mentorat et sa directrice scientifique, Christina Rinaldi, Ph. D., pour leur soutien.

MENTOR Canada aimerait remercier les individus et les organisations qui ont contribué à la diffusion et à la promotion de l'enquête à l'échelle du Canada, dont Yvon Chouinard et Mentorat Québec, Nicolas Greenfield et YMCA du Québec, et Sebastian Muermann.

Enfin, les partenaires fondateurs de MENTOR Canada ont été déterminants dans la mise en œuvre réussie de *l'État du mentorat*. Nous aimerions exprimer notre gratitude à :

- Andrew Harris, Liz O'Neill, Marni Pearce, Ph. D., Rachelle Tong, et *l'Alberta Mentoring Partnership*;
- Matthew Chater, Megan Vella, Norah Whitfield et Grands Frères Grandes Sœurs du Canada;
- Cathy Denyer, Beth Malcom et *l'Ontario Mentoring Coalition*.



## **ANNEXE A : MÉTHODOLOGIE**

### **ÉLABORATION DU QUESTIONNAIRE DE L'ENQUÊTE**

MENTOR Canada et la SRSA ont développé l'Enquête canadienne sur les organismes de développement et de mentorat des jeunes en consultation avec le comité consultatif de la recherche (CCR) composé de chercheurs, de fournisseurs de services et de représentants jeunes. Le CCR a fourni des commentaires sur les principales sections et les principaux thèmes de l'enquête, ainsi que de la rétroaction sur les options de réponses offertes pour garantir l'inclusivité de toutes les catégories. Une version préliminaire de l'enquête a été partagée avec quatre organisations des domaines du développement des jeunes et du mentorat en mars 2020 afin d'obtenir de la rétroaction concernant :

- La clarté des directives et des définitions;
- La fluidité de l'enquête;
- La lisibilité et la clarté de l'enquête;
- L'exhaustivité de l'enquête;
- La longueur de l'enquête et la capacité générale des organisations à y répondre.

Les parties consultées ont indiqué que la première version de l'enquête était trop longue et que certaines organisations ne voudraient peut-être pas divulguer des détails au sujet de leur budget, de leur financement et de leur personnel. La SRSA et MENTOR Canada ont modifié l'enquête en fonction de leur rétroaction.

Nous avons demandé aux répondants à l'enquête de fournir des renseignements au sujet de leur organisation et de leurs programmes pour leur dernier exercice complet (2019). Comme l'enquête a été réalisée alors que la pandémie de COVID-19 prenait de l'ampleur, nous avons aussi précisé que les renseignements fournis devaient refléter la situation d'avant la pandémie. Ainsi, les résultats de cette enquête ne tiennent pas compte de quelle façon et dans quelle mesure la pandémie a touché le secteur du mentorat des jeunes.

### **ADMINISTRATION DE L'ENQUÊTE**

L'enquête en ligne bilingue a été lancée le 22 avril et s'est conclue le 4 septembre 2020. Les répondants avaient aussi la possibilité de remplir une version papier de l'enquête, mais aucune organisation n'a choisi cette option. MENTOR Canada, avec le soutien de BMO Groupe financier, a offert aux organisations la possibilité de gagner l'un des cinq prix en argent de 1 000 \$ destinés à leurs programmes de développement des jeunes comme mesure incitative pour répondre à l'enquête. La SRSA a avisé les cinq organisations gagnantes à la mi-septembre 2020.

Les directives de l'enquête précisaient qu'en raison des renseignements demandés, nous recommandions qu'elle soit remplie par un directeur général, un coordinateur de programme ou un autre membre du personnel occupant un poste de direction ayant une compréhension approfondie de l'organisation et de ses programmes de mentorat.

MENTOR Canada a mobilisé son réseau de partenaires et ses canaux de communication pour diffuser l'enquête. L'invitation à participer a été relayée ainsi :

- les trois partenaires fondateurs de MENTOR Canada (AMP, GFGSC, OMC) l'ont partagé avec leurs membres, atteignant environ 300 fournisseurs de services de mentorat;
- aux 1 413 abonnés du bulletin d'information de MENTOR Canada;
- à cinq organisations de développement des jeunes ayant une portée nationale;
- à plus de 650 organisations identifiées au moyen de bases de données en ligne comme le 211.

Chacun de ces groupes a reçu un minimum d'un rappel de partager ou de remplir l'enquête.

En juillet et en août 2020, MENTOR Canada a mené des appels d'information et a communiqué avec 159 organisations pour les encourager à participer à l'enquête.

Les organisations qui ont commencé à répondre à l'enquête, mais qui ne l'ont pas terminée ont reçu deux rappels personnalisés les encourageant à la terminer.



## ANALYSE DES DONNÉES

Quelques organisations ont répondu deux fois à l'enquête. Les doublons ont été supprimés et seule la première enquête remplie a été conservée.

Les réponses ont été analysées au moyen de la statistique descriptive. Les organisations n'ont pas toutes répondu à toutes les questions. Ainsi, le dénominateur de chaque question varie et il a été indiqué dans les figures. Les comparaisons faites dans le rapport se penchaient sur les différences de pourcentages et n'ont pas eu recours à des tests statistiques.

Les organisations pouvaient fournir des détails pour un maximum de trois programmes intégrant le mentorat. Si une organisation avait plus de trois programmes répondant à ce critère, on lui indiquait de choisir les trois qui représentent le mieux son travail en matière de mentorat. En tout, 141 organisations ont fourni des détails au sujet d'au moins un programme, 112 sur 2 programmes et 87 sur 3 programmes. Au total, les répondants ont fourni des détails sur 340 programmes de développement des jeunes. De ce nombre, 63 pour cent (215 programmes) étaient des programmes de mentorat dédiés, 19 pour cent n'étaient pas des programmes de mentorat des jeunes, mais offraient un service de mentorat, et 16 pour cent n'étaient ni un programme ni un service de mentorat, mais ils intégraient des relations développementales. Aux fins du présent rapport, les résultats indiqués pour les programmes de mentorat font référence aux 215 programmes de mentorat des jeunes dédiés.



## NOTES

<sup>1</sup> Raposa, E. B., Rhodes, J., Geert Jan, J. M. S., Card, N., Burton, S., Schwartz, S., . . . Hussain, S. (2019). The effects of youth mentoring programs: A meta-analysis of outcome studies. *Journal of Youth and Adolescence*, 48(3), 423-443. DuBois, D., Portillo, N., Rhodes, J., Silverthorn, N., et Valentine, J. (2011). How Effective Are Mentoring Programs for Youth? A Systematic Assessment of the Evidence. *Psychological Science in the Public Interest*, 12(2), 57-91. Van Dam, L., Smit, D., Wildschut, B., Branje, S., Rhodes, J., Assink, M. et Stams, G. (2018), Does Natural Mentoring Matter? A Multilevel Meta-analysis on the Association Between Natural Mentoring and Youth Outcomes. *American Journal of Community Psychology*, 62: 203-220.

<sup>2</sup> Les catégories n'étaient pas mutuellement exclusives : des programmes pouvaient être offerts à différents groupes d'âge.

<sup>3</sup> Les organisations participantes ont fourni des renseignements concernant les sous-groupes démographiques, les identités ethnoculturelles et les identités de genre sur une échelle de pourcentage. Chaque organisation a fourni la plage proportionnelle des mentors et des mentorés ayant une identité précise comparativement à tous les jeunes et les mentors de leurs programmes. Comme le nombre de mentorés et de mentors est différent pour chaque organisation, nous n'avons pas calculé la proportion de tous les mentors et mentorés au sein de chaque sous-groupe.

<sup>4</sup> Dubois D.L., Holloway, B.E., Valentine, J.C. et Cooper, H. (2002). Effectiveness of mentoring programs for youth: A meta-analytic review. *American Journal of Community Psychology*, 31, 157-197. Kupersmidt, J.B., Stump, K.N., Stelter, R.L. et Rhodes, J.E. (2017). Predictors of Match Closure in Youth Mentoring Relationships. *American Journal of Community Psychology*, 59, 25-35. Kupersmidt, J.B., Stump, K.N., Stelter, R.L. et Rhodes, J.E. (2017) Mentoring program practices as predictors of match longevity. *Journal of Community Psychology*, 00, 1-16. McQuillin, S.D. et Lyons, M. D. (2021) A National Study of Mentoring Program Characteristics and Premature Match Closure: The Role of Program Training and Ongoing Support. *Prevention Science*, 22(3), 34-344. Spencer, R., Gowdy, G., Drew, LA, McCormack, MJ et Keller, TE (2020). It Takes a Village to Break Up a Match: A Systemic Analysis of Formal Youth Mentoring Relationship Endings. *Child & Youth Care Forum*, 49, 97-120.

<sup>5</sup> MENTOR: The National Mentoring Partnership. (2015). Elements of Effective Practice for Mentoring (4<sup>e</sup> édition). Boston.

<sup>6</sup> Spencer, R. (2007). "It's not what I expected" A qualitative study of youth mentoring relationship failures. *Journal of Adolescent Research*, 22(4), 331-354. Spencer, R., Gowdy, G., Drew, LA, McCormack, MJ et Keller, TE (2020). It Takes a Village to Break Up a Match: A Systemic Analysis of Formal Youth Mentoring Relationship Endings. *Child & Youth Care Forum*, 49, 97-120.

<sup>7</sup> 148 organisations ont mentionné un premier défi principal et 133 en ont aussi indiqué un deuxième.

<sup>8</sup> Prieto-Flores, Ò., Feu, J. Casademont, X. et Alarcón, X. (2021). Critical autonomy, social capital, and mentoring programmes for children and youth. Dans Ò. Prieto-Flores et J. Feu (Eds.), *Mentoring children and young people for social inclusion: Global approaches to empowerment* (pp. 1-15). Routledge. Varga, S.M. et Zaff, J. (2018). Webs of support: An integrative framework of relationships, social networks, and social supports for positive youth development. *Adolescent Research Review*, 3(1), 1-11.

