

L'état du mentorat au Canada

Domaines d'action

Juillet 2021





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
mentoratcanada.ca

L'enquête sur l'état du mentorat : Domaines d'action

Juillet 2021

v. 1.0

MENTOR Canada remercie les personnes, les organismes et les groupes suivants pour leurs contributions au Forum sur l'état du mentorat : l'Alberta Mentoring Partnership, Ben Dantzer, Grands Frères Grandes Sœurs de Peel, le Centre canadien de recherche sur le mentorat, le Conseil canadien pour la réussite des jeunes; Developing Young Leaders of Tomorrow, Today; l'Edmonton Community Foundation, Emploi et Développement social Canada, MENTOR : Le Partenariat national de mentorat (É.-U.), l'Ontario Mentoring Coalition, Passeport pour ma réussite, La Société de recherche sociale appliquée, la Stollery Charitable Foundation, la Commission des étudiants du Canada, l'Institut Tamarack, Urban Rez Solutions, le YMCA du Québec et Youth Stars.

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.

L'ENQUÊTE SUR 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.

L'ÉTAT DU MENTORAT : DOMAINES D'ACTION

Les gens de toutes convictions d'un bout à l'autre du Canada croient au pouvoir du mentorat. Comme nous l'avons découvert dans notre étude *Rehausser le profil du mentorat*, plus de quatre adultes sur cinq au Canada conviennent que le mentorat joue un rôle clé dans le bon développement des enfants et des jeunes dans nos communautés. Ils reconnaissent aussi qu'il est nécessaire d'augmenter les possibilités de mentorat pour nos jeunes.

Ensemble, nous pouvons remédier aux lacunes et aux obstacles recensés par l'Enquête sur l'état du mentorat, saisir les occasions qu'elle met en lumière et accroître l'accès des enfants et des jeunes à des relations de mentorat de qualité. Afin de se rapprocher de cet objectif, MENTOR Canada a collaboré avec les principaux acteurs du secteur, incluant les jeunes, les prestataires de services, les décideurs politiques et les philanthropes, et les chercheurs, afin d'identifier les implications des résultats de l'enquête pour les politiques et les pratiques, et de co-crée des recommandations.

En s'appuyant sur les résultats de l'enquête et les suggestions fournies par les acteurs du secteur lors du Forum sur l'état du mentorat qui a eu lieu en mai 2021, MENTOR Canada a

défini quatre domaines d'action et a formulé des recommandations connexes. Ces domaines d'action sont les suivants :

1. Accroître la capacité des programmes de mentorat afin de répondre aux besoins des jeunes;
2. Soutenir et améliorer les innovations comme le mentorat virtuel, le mentorat mobilisant les réseaux, et le mentorat initié par les jeunes ou initié par les parents ou tuteurs légaux;
3. Offrir des possibilités de mentorat aux jeunes là où ils se trouvent;
4. Cultiver une culture de mentorat dans nos communautés et nos collectivités.

DOMAINE D'ACTION N° 1 : ACCROÎTRE LA CAPACITÉ DES PROGRAMMES DE MENTORAT AFIN DE RÉPONDRE AUX BESOINS DES JEUNES.

Les programmes de mentorat, qui sont étayés par des données probantes et appuyés par nos jeunes et nos communautés, jouent un rôle crucial pour combler l'écart en matière de mentorat.¹ Ces programmes fournissent un complément aux relations de mentorat naturel et un soutien aux jeunes dont l'environnement offre des possibilités de mentorat naturel limitées.

La demande en matière de mentorat formel dépasse souvent la capacité des programmes. Plus de la moitié des 150 organisations qui ont participé à l'étude **Dresser le portrait des programmes de mentorat** ont indiqué qu'elles comptaient des jeunes en attente d'un mentor. Selon l'étude **Répertoire l'écart en matière de mentorat**, 7 % des jeunes qui ont rencontré des obstacles à l'accès à un mentor pendant leur adolescence ont rapporté qu'ils avaient été sur une liste d'attente pour être jumelés à un mentor, mais n'en ont jamais eu. De plus, 34 % ont rapporté qu'ils n'avaient pas eu accès à un programme de mentorat. L'augmentation de la capacité des programmes est une stratégie essentielle pour combler l'écart en matière de mentorat.

Toutefois, les programmes de mentorat ne peuvent pas, en pratique, servir tous les enfants et tous les jeunes. La priorité doit être donnée aux jeunes qui auraient le plus besoin de bénéficier d'un mentor, mais qui sont les moins susceptibles d'y avoir accès. De plus, pour être efficaces, les programmes doivent sélectionner et servir des jeunes dont les besoins et les objectifs correspondent bien au modèle et aux résultats attendus de leur programme.

La qualité doit être un facteur déterminant dans les efforts visant à augmenter la capacité des programmes. La taille relativement restreinte de beaucoup de 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 une bonification des ressources et un accroissement des investissements. Une proportion non négligeable des organisations qui ont participé à l'étude **Dresser le portrait des programmes de mentorat** ont déclaré faire face à des défis de croissance et de mise à l'échelle, de collecte de fonds et de viabilité à long terme. Plusieurs organisations ont peiné à offrir aux mentors et aux personnes mentorées l'expérience de qualité qu'ils et elles méritent. Ces difficultés se présentent notamment dans les domaines de la formation des mentors, du soutien continu des jumelages et de la durabilité des relations de mentorat. En adoptant des pratiques adaptées à leurs contextes spécifiques et basées sur des éléments probants crédibles, notamment les connaissances des praticiens et des communautés et les connaissances scientifiques, les programmes peuvent faciliter la formation de relations de mentorat efficaces et avoir un plus grand impact sur les résultats des jeunes.

Les constatations de l'Enquête sur l'état du mentorat ont réaffirmé l'importance de l'adoption d'une vision systémique des relations de mentorat pour les programmes.² Des personnes ayant répondu à l'enquête ou participé aux entrevues ont expliqué que les membres du personnel des programmes de mentorat et les parents ou tuteurs légaux peuvent avoir une influence

significative sur la qualité et la durée d'une relation de mentorat. Des personnes ayant participé aux entrevues ont aussi expliqué que le soutien limité des membres du personnel et le roulement de personnel ont eu des effets néfastes sur leur relation avec le programme et les personnes mentorées. Certains mentors ont également signalé que les relations avec les familles des personnes mentorées étaient parfois difficiles. La gestion des relations entre tous les acteurs impliqués dans un jumelage peut favoriser et pérenniser des relations de mentorat de meilleure qualité.

Une approche centrée sur les jeunes et un souci d'équité sont des éléments importants des programmes de mentorat de qualité. Selon l'étude **Répertoire l'écart en matière de mentorat**, 19 % des jeunes adultes qui ont rencontré des obstacles pour accéder à du mentorat pendant leur adolescence ont indiqué que les programmes qui leur étaient offerts ne semblaient pas pertinents pour eux. Les personnes ayant participé aux entrevues ont insisté sur l'importance de la compétence culturelle des mentors ainsi que leur capacité à reconnaître les répercussions que peuvent avoir les expériences de racisme, de traumatisme intergénérationnel et de discrimination sur la vie des jeunes. La conférence « Le Canada que nous souhaitons » de 2021, organisée par la Commission des étudiants du Canada, comprenait une session sur le thème « Démarrer un mouvement de mentorat ». Les jeunes y ayant participé ont souligné l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, ainsi que de la prise en compte de la voix des jeunes dans chaque aspect du développement et de la prestation d'un programme de mentorat.³

Le mentorat a le potentiel de perpétuer les inégalités plutôt que de les atténuer.⁴ Historiquement, le mentorat a eu tendance à être paternaliste et hiérarchique. Cette approche traditionnelle peut diminuer l'attrait des programmes de mentorat pour les jeunes marginalisés, car ils peuvent les percevoir comme un espace de plus où ils pourraient vivre de la discrimination. Comme le soutient Torie Weiston-Serdan, certains résultats des programmes comme l'amélioration de la fréquentation scolaire ou la diminution des comportements à risque sont bénéfiques, mais certains programmes « n'abordent pas ou n'aident pas les jeunes à aborder les défis systémiques et institutionnels liés la race, à la classe, à l'identité de genre, à la sexualité et à la discrimination fondée sur la capacité physique, entre autres. » En revanche, ces programmes peuvent transmettre aux jeunes le message que souscrire aux valeurs des Blancs et de la classe moyenne peut les faire évoluer vers des espaces considérés comme meilleurs selon le programme et/ou le mentor, et les éloigner de leurs communautés.⁵

Des approches de mentorat plus modernes recadrent la relation hiérarchique entre mentor et mentoré en une relation de réciprocité, où chacun apprend l'un de l'autre, et tentent de se débarrasser des notions de lacunes qui caractérisent les personnes mentorées comme souffrant d'une « insuffisance » ou ayant besoin d'être sauvées. Au lieu de cela, les programmes visent à donner aux enfants et aux jeunes les outils nécessaires pour réaliser leur potentiel et les aident à développer une conscience critique. Le mentorat critique, par exemple, encourage les mentors et les personnes mentorées (les protégés), à travailler ensemble pour s'attaquer aux causes profondes de la marginalisation des jeunes. Ces approches se détournent des problèmes individuels et se concentrent plutôt sur les répercussions des problèmes structurels comme la pauvreté, le racisme et la discrimination, et l'impuissance sur les circonstances et les résultats des jeunes.⁶

DOMAINE D'ACTION N° 2 : SOUTENIR ET AMÉLIORER LES INNOVATIONS

Les innovations sont nécessaires pour suivre l'évolution des besoins et des objectifs des jeunes, pour assurer que les programmes de mentorat sont pertinents et pour renforcer la capacité de mentorat des programmes et des collectivités. De plus, l'évaluation des pratiques innovantes est essentielle pour veiller à leur amélioration continue. Trois innovations semblent particulièrement prometteuses pour soutenir un plus grand nombre de jeunes au Canada : le

mentorat virtuel, le mentorat mobilisant les réseaux et le mentorat initié par les jeunes ou par les parents ou tuteurs légaux.

1) Soutenir l'amélioration du mentorat virtuel⁷

Stimulés par la demande des jeunes, les programmes de mentorat virtuel, qui s'appuient sur des outils numériques pour faciliter les échanges entre les mentors et les personnes mentorées, ont gagné en popularité ces dernières années. Que la relation de mentorat se déroule entièrement dans un cadre virtuel ou d'une manière hybride combinant engagement en personne et en ligne, le mentorat virtuel présente certains avantages singuliers. Il peut augmenter les soutiens sociaux pour les jeunes qui ont des difficultés à y accéder par le biais de leur famille, de leur école ou de leur collectivité. Le mentorat virtuel a un énorme potentiel pour fournir un accès à des adultes bienveillants pour les jeunes confrontés à des obstacles, y compris les jeunes vivant dans des zones rurales et éloignées, les jeunes avec un handicap ou souffrant de maladies chroniques, les jeunes qui souffrent d'anxiété sociale, ou les jeunes ayant des intérêts particuliers et qui peuvent ne pas avoir accès à des adultes ayant l'expertise ou les intérêts requis dans leur environnement.⁸

Le mentorat virtuel offre une flexibilité attrayante pour de nombreux adultes qui envisagent de faire du mentorat. Les données de l'étude **Rehausser le profil du mentorat** révèlent que les deux tiers des adultes qu'il serait possible de convaincre de devenir mentors y seraient plus favorables si au moins une partie de la relation pouvait se dérouler en ligne.

Cependant, les données actuelles sur l'efficacité des programmes de mentorat virtuel sont mitigées. Certains programmes ont montré des effets positifs alors que d'autres n'en ont montré aucun. Une approche d'amélioration continue est essentielle pour améliorer l'efficacité des programmes de mentorat virtuel : dans la plupart des cas, obtenir des résultats d'évaluation insuffisants devrait être une occasion d'améliorer un programme plutôt que d'en annoncer la fin. Étant donné que les relations de mentorat par médiation virtuelle sont là pour de bon, des recherches plus poussées sont nécessaires pour identifier quels formats ou types de programmes fonctionnent le mieux pour quels jeunes. Des recherches supplémentaires sont également nécessaires pour mesurer l'efficacité de divers types de programmes virtuels et de pratiques sur les résultats des jeunes.⁹

2) Mettre en œuvre des pratiques de mentorat dans lesquelles les mentors travaillent à renforcer et à étendre les réseaux des jeunes

Le mentorat est une intervention relationnelle qui convient bien au développement des compétences interpersonnelles des jeunes, au renforcement de leurs relations et à la consolidation de leurs liens sociaux au-delà de la dyade de mentorat.¹⁰ Les mentors ont la capacité d'étendre le capital social et les réseaux des personnes mentorées en créant des ponts vers de nouvelles ressources et de nouvelles relations. Cette approche peut jouer un rôle important dans la réduction de l'écart en matière de mentorat puisque, selon l'étude **Répertoire l'écart en matière de mentorat**, beaucoup de jeunes veulent avoir et ont besoin d'avoir accès à de multiples relations de soutien. En effet, 62 % des jeunes qui ont eu au moins un mentor en grandissant ont déclaré qu'ils se souvenaient d'au moins un moment où ils auraient voulu avoir un mentor, mais n'en avaient pas (besoins non satisfaits : accès aux mentors). Les jeunes qui ont connu au moins un facteur de risque en grandissant et les jeunes qui ont un handicap fonctionnel étaient plus susceptibles d'avoir eu un mentor que les jeunes qui n'ont pas vécu ces circonstances, mais ils étaient également plus susceptibles de faire état de besoins non satisfaits relativement à l'accès à des mentors.

Une recherche récente a montré qu'une approche de mentorat mobilisant les réseaux peut améliorer les relations et le développement social des jeunes lorsque les mentors s'engagent dans la création de connexions intentionnelles entre les personnes mentorées et de nouvelles personnes ou des occasions, et dans la médiation de relations importantes pour le compte des personnes mentorées. Cette recherche a révélé que les mentors d'un programme de mentorat

communautaire qui déclaraient des niveaux moyens à élevés de proximité avec les personnes mentorées, des niveaux modérés de comportements de connexion et niveaux faibles de comportements de médiation avaient eu l'influence la plus grande sur les résultats liés à la connexion des personnes mentorées. Ces résultats comprennent l'amélioration de la qualité de la relation parent-enfant, des comportements envers la recherche d'aide et de la participation à des activités parascolaires. En outre, les résultats indiquent que les connexions au-delà de la dyade de mentorat, loin de nuire à la qualité de cette relation, peuvent même l'améliorer, puisque la proximité va souvent de pair avec la connexion.¹¹

Les mentors peuvent devenir un point d'ancrage dans les réseaux de soutien des jeunes : « Le réseau de relations de soutien qu'un jeune entretient avec des adultes et des pairs dans, qui aide la jeune personne à poursuivre son développement personnel. » Ces mentors et ces points d'ancrage établissent une relation de soutien importante, ce qui peut ensuite aider les jeunes à tisser d'autres liens et à élargir leur réseau de soutien.¹²

Les approches qui favorisent le développement de relations de soutien pour les jeunes au-delà de la dyade de mentorat et de leurs compétences en matière de recherche d'aide sont d'autant plus importantes que la plupart des programmes de mentorat sont d'une durée limitée. L'inclusion explicite du développement des compétences de recherche d'aide dans les programmes de mentorat formel peut améliorer la capacité des jeunes à rechercher de l'aide auprès d'autres adultes et à étendre leur soutien social au-delà de leur relation de mentorat formel. Cette approche peut également compenser une partie de la pression qu'un mentor peut ressentir, sachant que la personne mentorée peut compter sur plusieurs relations de soutien.

3) Soutenir la mise en œuvre et l'amélioration des approches par lesquelles les jeunes et leurs parents sont habilités et encouragés à identifier et recruter un mentor.

Le mentorat initié par les jeunes (MIJ) et le mentorat initié par les parents ou tuteurs légaux (MI-PTL) sont de nouvelles approches qui visent à donner aux jeunes et à leurs parents ou tuteurs légaux les moyens d'identifier et de recruter des mentors parmi les adultes de leur entourage. Ces deux approches de mentorat sont hybrides, conjuguant les avantages des relations de mentorats naturel et formel. Elles donnent aux jeunes et à leurs parents une voix dans le processus de sélection d'un mentor et offrent un certain soutien relationnel venant des programmes de mentorat ou des professionnels aidants (p. ex., savoir comment recruter une mentore ou un mentor, la formation des mentors et personnes mentorées, le suivi et le soutien de la relation). Ces approches peuvent atténuer certains des défis relatifs à la capacité des programmes à servir un grand nombre de jeunes et à recruter de mentors.

Une récente méta-analyse des programmes de MIJ a révélé qu'ils ont un effet positif significatif sur les résultats des jeunes dans les domaines du fonctionnement scolaire et professionnel, du développement socioaffectif, de la santé physique et des problèmes psychosociaux.¹³ Certaines recherches préliminaires sur le MIJ indiquent qu'il s'agit d'un modèle prometteur pour les professionnels aidants pour renforcer l'autonomie des parents et des tuteurs légaux des enfants isolés socialement.¹⁴

Les MIJ et les MI-PTL ont également un grand potentiel pour soutenir la formation de relations de mentorat naturel ou informel en aidant les enfants, les jeunes et leurs familles à non seulement recruter des mentors, mais à le faire à leurs propres conditions.

Donner aux jeunes et aux parents ou tuteurs légaux les moyens d'identifier des adultes de leur entourage qui font preuve de bienveillance et qui sont dignes de confiance, et les moyens de demander à ces adultes de les mentorer peut s'avérer une stratégie efficace pour persuader davantage d'adultes de faire du mentorat. Les conclusions de l'étude **Rehausser le profil du mentorat** soulignent que le fait d'être sollicité directement par un jeune, ses parents ou ses tuteurs légaux pour devenir leur mentor pourrait persuader un bon nombre d'adultes qui n'ont jamais été mentors de le devenir.

DOMAINE D'ACTION N° 3 : OFFRIR DES POSSIBILITÉS DE MENTORAT AUX JEUNES LÀ OÙ ILS SE TROUVENT

Les jeunes qui ont participé aux entrevues de l'étude **Répertoire l'écart en matière de mentorat** et à la conférence « Le Canada que nous souhaitons » de 2021 ont souligné le fait que les écoles, jouant un rôle important dans la vie des jeunes, sont des lieux privilégiés pour élargir l'accès des jeunes aux possibilités de mentorat. Ils ont fait valoir que les écoles offrent des avantages significatifs tels que la commodité, la sécurité et une portée considérable. Les jeunes qui ont participé à la conférence « Le Canada que nous souhaitons » ont recommandé que les prestataires de services de mentorat s'associent aux écoles pour mettre en œuvre des programmes de mentorat. Les personnes interviewées et présentes à la conférence ont suggéré qu'une approche universelle au mentorat, où chaque jeune a un mentor, dans un cadre comme celui d'une école, pourrait aider à réduire la stigmatisation parfois associée à la participation à un programme de mentorat et à normaliser ces relations.

Cependant, les jeunes ont également souligné que les écoles ne sont pas un lieu de sécurité et d'appartenance pour tous et qu'il faut donner d'autres possibilités aux jeunes qui sont déconnectés ou se désengagent de leur milieu scolaire. Le sport peut être un autre contexte opportun pour entrer en contact avec les enfants et les jeunes et les initier au mentorat.

DOMAINE D'ACTION N° 4 : CULTIVER UNE CULTURE DE MENTORAT DANS NOS COMMUNAUTÉS ET NOS COLLECTIVITÉS

Augmenter le nombre d'adultes qui jouent le rôle de mentor auprès des enfants et des jeunes est essentiel pour réduire l'écart en matière de mentorat. De nombreux programmes de mentorat se heurtent à des difficultés de recrutement et les innovations telles que le mentorat initié par les jeunes ou par les parents ou tuteurs légaux dépendent de la volonté des adultes d'accéder à ces demandes de mentorat. Qui plus est, les jeunes de nos communautés doivent avoir accès à un plus grand nombre de mentors naturels, car ils peuvent jouer un rôle de soutien essentiel auprès d'eux et les aider à développer les compétences, les connexions, la confiance en soi et la résilience nécessaires à leur épanouissement. Même les jeunes qui participent à des programmes de mentorat formel peuvent bénéficier de mentors naturels au sein de leurs réseaux de soutien.

Bien que les relations de mentorat informel soient la forme de mentorat la plus répandue dans la société canadienne, chaque enfant n'y a pas accès. Selon l'étude **Répertoire l'écart en matière de mentorat**, 44 % des jeunes adultes au Canada ont grandi sans le soutien d'un mentorat de quelque nature que ce soit. Parmi les jeunes qui ont rencontré des obstacles pour accéder à du mentorat pendant leur adolescence, 15 % ont déclaré que personne n'était prêt à les mentorer. Pour surmonter cet obstacle, il est nécessaire d'habiliter et encourager les adultes à devenir des mentors en les sensibilisant davantage et en renforçant leurs capacités. En effet, les conclusions de l'étude **Rehausser le profil** indiquent que de nombreux adultes manquent de confiance dans leurs capacités à devenir des mentors auprès des jeunes. Beaucoup pensent n'avoir rien à offrir.

Pour encourager les adultes à se voir comme des mentors potentiels et à adopter un état d'esprit mentorat dans leurs interactions avec les jeunes, il est nécessaire de les sensibiliser à l'impact positif que des relations de mentorat naturel peuvent avoir sur le développement d'une jeune personne. Il est également nécessaire de démystifier certaines idées reçues sur le mentorat, notamment la perception qu'il s'agit d'une entreprise intimidante ou que les mentors doivent être des modèles parfaits. Être un bon mentor peut s'apprendre. À cette fin, il est

important de fournir aux mentors potentiels, tant naturels que formels, les outils et les ressources nécessaires pour renforcer leurs compétences et leur confiance en eux.

Se concentrer sur l'activité de mentorat plutôt que sur le rôle de « mentor » peut rendre le mentorat moins intimidant et stimuler la volonté de certains adultes de s'impliquer. Encourager le développement de collectivités et communautés riches en mentors et aider les jeunes à développer des réseaux de soutien, par le biais du mentorat mobilisant les réseaux ou d'autres stratégies de constitution de capital social, pourrait aider à alléger la pression que certains mentors peuvent ressentir, puisque les jeunes pourraient compter sur de multiples relations de soutien en dehors de la dyade de mentorat.

D'autres stratégies pour promouvoir une culture de mentorat comprennent la sensibilisation aux avantages du mentorat pour les mentors et à la nature réciproque de ces relations où ils apprennent aussi des personnes mentorées et vivent des expériences intéressantes.

Néanmoins, les efforts visant à augmenter le nombre d'adultes qui agissent comme mentors auprès des jeunes dans nos collectivités ne peuvent ignorer le fait que tout le monde n'a pas les bonnes motivations ou attitudes pour être un mentor sûr et efficace. Les programmes de mentorat investissent généralement des ressources considérables dans la sélection de mentors potentiels afin d'évaluer leur aptitude à participer à un programme. En donnant aux jeunes et aux parents et tuteurs légaux les moyens de recruter des mentors, il faut aussi leur fournir des outils pour les aider à évaluer la probabilité qu'un mentor potentiel soit sûr et efficace.

ACTIONS RECOMMANDÉES

Décideurs politiques et philanthropes

- Investir dans le mentorat de qualité :
 - soutenir l'expansion de programmes qui ont démontré un haut niveau de qualité et d'efficacité;
 - soutenir des pratiques et des programmes innovants, basés sur des cadres théoriques rigoureux, qui visent à aborder les nouveaux défis et besoins;
 - investir dans la recherche de programmes et pratiques ainsi que dans leur évaluation afin de favoriser une amélioration continue.
- Soutenir l'élaboration et la diffusion d'outils et de ressources visant à habiliter et encourager les adultes à devenir des mentors naturels ou formels.
- Adopter des politiques qui favorisent l'intégration des approches de mentorat dans les programmes de développement des jeunes.
- Participer à des campagnes de sensibilisation du public telles que le Mois du mentorat (en janvier) et promouvoir une culture de mentorat en faisant référence au mentorat dans le contexte du discours social quotidien.

Prestataires de services

- Engager les jeunes de manière significative à tous les stades de l'élaboration et de la prestation des programmes.
- Adopter les principes et les pratiques de qualité du mentorat (p. ex., la publication à venir *Principes pour le mentorat de qualité : cadre pour les pratiques de MENTOR Canada*, la [Trousse sur le mentorat efficace des jeunes confrontés à des obstacles freinant leur réussite](#) de l'*Ontario Mentoring Coalition*; [Elements of Effective Practice for Mentoring](#)^{MD} de MENTOR (en anglais seulement))

- Fournir une formation et un soutien continu aux mentors, notamment en ce qui a trait aux comportements de connexion et de médiation (p. ex., le mentorat mobilisant les réseaux), à l'humilité et à l'empathie culturelles allant au-delà de la compétence culturelle¹⁵.
- Adopter une vision systémique des relations de mentorat, en reconnaissant l'influence que peuvent avoir sur le jumelage les personnes auxiliaires telles que les membres du personnel ou les parents et tuteurs légaux de la jeune personne.
- Intégrer l'évaluation dans les activités et le cycle de vie des programmes afin d'en mesurer l'efficacité et d'identifier les domaines à améliorer.
- Ajouter vos programmes au [Connecteur MENTOR](#) pour permettre aux mentors et personnes mentorées potentiels de les trouver et de se renseigner facilement.

Écoles et secteur de l'éducation

- S'associer à des prestataires de services de mentorat pour offrir des programmes de mentorat aux élèves.
- S'associer à des prestataires de services de mentorat, à des coalitions provinciales de mentorat (p. ex., l'*Alberta Mentoring Partnership* et l'*Ontario Mentoring Coalition*), ou à MENTOR Canada pour former les enseignants et le personnel scolaire à adopter l'état d'esprit mentorat dans leurs interactions avec les jeunes.
- Mettre en œuvre des programmes de mentorat pour faciliter la transition des jeunes vers les études postsecondaires.

Chercheurs

- Établir des partenariats avec des organisations offrant des programmes de mentorat afin de soutenir leurs besoins en matière de recherche et d'évaluation.
- Étudier les pratiques de mentorat, y compris les approches novatrices, afin d'accroître notre compréhension des facteurs contribuant à l'efficacité des programmes et à la formation de relations de mentorat de qualité.
- Collaborer avec MENTOR Canada, les coalitions provinciales de mentorat et les prestataires de services de mentorat pour favoriser la mise en pratique des connaissances issues de la recherche.
- Devenir une chercheuse affiliée ou un chercheur affilié du [Centre canadien de recherche sur le mentorat](#) pour aider à générer des recherches rigoureuses et novatrices, pour établir des liens avec d'autres chercheurs dans le domaine et pour soutenir la mobilisation des connaissances.

Secteur privé

- Mettre en place des politiques qui encouragent les employés à s'impliquer dans le mentorat, par exemple des congés payés pour faire du mentorat à titre bénévole.
- Participer à des événements « [Le pouvoir du mentorat](#) ».
- Donner l'exemple en faisant référence au mentorat dans les conversations de tous les jours et en adoptant un état d'esprit de mentor dans les interactions quotidiennes, spécialement chez les employés ayant des postes de pouvoir et d'influence.

Communautés et adultes bienveillants

- Adopter un état d'esprit mentorat dans vos interactions quotidiennes avec des jeunes.
- Apprendre comment se construisent les relations de mentorat fructueuses (p. ex., en suivant l'[orientation en ligne pour les mentors](#)).
- Vous renseigner sur les possibilités de mentorat formel dans vos collectivités ou en ligne (p. ex., visiter le site [DevenezMentor.ca](#) pour trouver des possibilités de bénévolat).

Mentores et mentors

- Contribuer au recrutement de bouche à oreille et rehausser le profil du mentorat en parlant de vos expériences personnelles et en aidant à dissiper les mythes sur ce qu'il faut pour être un mentor.
- Aider les personnes mentorées à accéder à des ressources et à établir des liens avec des personnes qui peuvent favoriser leur développement positif.

Vous avez des suggestions pour nous aider à améliorer ces domaines d'action et recommandations ?
MENTOR Canada est à l'écoute !

Écrivez-nous :
info@mentoringcanada.ca

QUE FAIT MENTOR CANADA POUR RENFORCER LES CAPACITÉS DU SECTEUR ET SOUTENIR LE MOUVEMENT DE MENTORAT?

L'Enquête sur l'état du mentorat a révélé qu'une proportion importante de jeunes et d'adultes ne savent pas ce qu'est le mentorat, quels sont les besoins des jeunes en la matière, ni comment s'impliquer. MENTOR Canada a mis en place trois initiatives principales pour sensibiliser la population canadienne au mentorat et aider les mentors potentiels à construire des relations positives avec les jeunes.

- ✓ **Mois du mentorat** : Au cours du Mois du mentorat 2021, MENTOR Canada a déployé une vaste campagne sur les médias sociaux visant à sensibiliser le public sur l'importance des relations de mentorat et inciter les mentors potentiels à se renseigner sur les possibilités de mentorat dans leur région en consultant DevenezMentor.ca. En tout, 6 600 adultes de tout le Canada ont consulté notre base de données pour trouver des possibilités de mentorat, 1 960 personnes se sont renseignées sur le bénévolat dans les programmes de mentorat et 1 000 nouveaux mentors ont été recrutés.
- ✓ **Le pouvoir du mentorat** : Les événements de la campagne [Le pouvoir du mentorat](#) permettent de mettre en relation les jeunes avec des mentors, des employeurs potentiels et le marché du travail canadien. Y participer donne aux jeunes la chance de découvrir quelles sont les compétences professionnelles pratiques requises pour répondre à la demande du marché du travail, de mieux comprendre la réalité future du monde du travail et d'apprendre comment trouver des occasions liées à leurs objectifs scolaires, professionnels et personnels.
- ✓ **Orientation en ligne pour les mentors** : L'[Orientation en ligne pour les mentors](#) permet aux gens qui aspirent à être mentors d'acquérir des connaissances de base sur le mentorat, le développement des jeunes, la sécurité, les limites saines, et le développement des relations.

MENTOR Canada a également développé des solutions numériques pour augmenter l'accessibilité au mentorat et soutenir la capacité des prestataires de services de mentorat à répondre aux besoins des jeunes.

- ✓ **Connecteur MENTOR** : Le [Connecteur MENTOR](#) est une base de données en ligne sur les programmes de mentorat au Canada. Ce site permet aux mentors potentiels et aux jeunes de trouver les bonnes possibilités de mentorat, que ce soit en ligne ou dans leurs collectivités. Il aide également les organisations à rehausser le profil de leurs programmes de mentorat. Depuis son lancement à l'automne 2020, 201 programmes uniques de mentorat se sont inscrits et ont été ajoutés à la base de données.
- ✓ **Plateforme de mentorat virtuel** : MENTOR Canada offre, en collaboration avec MentorCity, une [plateforme de mentorat virtuel](#) gratuite, sécuritaire et complète afin que les programmes de mentorat du Canada puissent aider leurs mentors et mentorés à développer et à maintenir des relations de mentorat dans un environnement virtuel.

MENTOR Canada renforce la capacité et l'excellence du secteur en facilitant l'accès aux recherches les plus récentes et en soutenant le processus d'application des connaissances de la recherche à la pratique.

- ✓ **Principes pour le mentorat de qualité : cadre pour les pratiques** MENTOR Canada élabore actuellement un cadre basé sur la recherche et les contributions de praticiens pour soutenir la mise en œuvre des principes et des pratiques applicables aux différents programmes de mentorat, afin d'en améliorer la qualité et l'efficacité.
- ✓ **Centre de connaissances sur le mentorat** : MENTOR Canada actualise continuellement son centre de connaissances en y ajoutant des outils et des ressources faciles d'utilisation pour soutenir le renforcement des capacités des programmes de mentorat. Le centre regroupe des ressources en lien avec les plus récentes recherches sur le mentorat, des ressources de marketing et de communications, et des outils pour aider les mentors à consolider leurs compétences.
- ✓ **Le Centre canadien de recherche sur le mentorat** : MENTOR Canada est l'un des partenaires fondateurs du [Centre canadien de recherche sur le mentorat](#). Le CCRM a pour mission de faire progresser les connaissances sur le mentorat des jeunes au Canada en générant et en soutenant des recherches rigoureuses et innovantes. L'objectif du CCRM est de lier la recherche à la pratique et de soutenir la mise en œuvre de programmes de mentorat de qualité au Canada.

NOTES

- ¹ 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.
- ² Spencer, R., Gowdy, G., Drew, L. A., McCormack, M. J., et Keller, T. E. (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.
- ³ La Commission des étudiants du Canada. (2021). Le Canada que nous souhaitons : Démarrer un mouvement de mentorat au Canada.
- ⁴ Albright, J. N., Hurd, N. M., et Hussain, S. B. (2017). « Applying a Social Justice Lens to Youth Mentoring: A Review of the Literature and Recommendations for Practice », *American Journal of Community Psychology*, 89, 363-381.
- ⁵ Weiston-Serdan, Torie. (2017). « Critical Mentoring: A Practical Guide », *Stylus Publishing*, p. 9.
- ⁶ Schwartz, S. E. O. et Rhodes, J. E. (2016). « From treatment to empowerment: New approaches to youth mentoring », *American Journal of Community Psychology*, 58, 150-157.
- ⁷ Pour plus de renseignements sur le mentorat virtuel, voir : Church-Duplessis, V. (2020). Document d'information : Mentorat virtuel MENTOR Canada : Le Partenariat canadien de mentorat. https://www.mentoringcanada.ca/sites/default/files/2020-05/E-mentoring_kto_FR.pdf
- ⁸ Garringer, M., Kaufman, M., Stelter, R., Shane, J., et Kupersmidt, J. (2019). « E-mentoring Supplement to the Elements of effective practice for mentoring », Boston (MA), MENTOR : *The National Mentoring Partnership.*, p. 5-6, 8. <https://www.mentoring.org/ementoring/>
- ⁹ Kaufman, M. (2017). « E-mentoring: National Mentoring Resource Center Model Review », National Mentoring Resource Centre. http://nationalmentoringresourcecenter.org/images/PDF/E-Mentoring_Model_Review.pdf
- ¹⁰ Keller, T. E., Drew, A. L., Clark-Shim, H., Spencer, R. et Herrera, C. (2020a). « It's about time: Staff support contacts and mentor volunteer experiences », *Journal of Youth Development*, 15 (4), 145-161.
- ¹¹ Austin, L. J., Parnes, T., Jarjoura, G. R., Keller, T. E., Herrera, C., Tanyu, M., et Schwartz, S. E. (2020). « Connecting youth: The role of mentoring approach », *Journal of Youth and Adolescence*, 49, 2409-2428.
- ¹² Varga, S. et Zaff, J. F. (2018). « Webs of Support: An Integrative Framework of Relationships, Social Networks, and Social Support for Positive Youth Development », *Adolescent Research Review*, 3 (1), 1-11.
- ¹³ van Dam, L., Blom, D., Kara, E., Assink, M., Stams, GJ, Schwartz, S., et Rhodes, J. (2020). « Youth Initiated Mentoring: A Meta-analytic Study of a Hybrid Approach to Youth Mentoring », *Journal of Youth and Adolescence*, 1-12.
- ¹⁴ Weiler, L., Scafe, M., Spencer, R., et Cavell, T. (2020). « Caregiver-Initiated Mentoring: Developing a Working Model to Mitigate Social Isolation », *Clinical Social Work Journal*, 48(1), 6-17.
- ¹⁵ **Humilité culturelle** : faire preuve de curiosité à l'égard des identités les plus significatives de la jeune personne, établir des liens et l'aider à se sentir comprise et acceptée. **Empathie culturelle** : avoir du respect pour les valeurs et les opinions des minorités ethniques et raciales. **Compétences culturelles** : être capable d'interagir, de travailler et de développer efficacement des relations significatives avec des personnes d'origines culturelles diverses.