

Rehausser le profil du mentorat : recruter plus de mentors partout au Canada

Rapport

L'état du mentorat au Canada
Mai 2021



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
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

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



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
Quelle est la place du mentorat dans la société canadienne?.....	6
Qui fait du mentorat?.....	8
Qui pourrait être persuadé de faire du mentorat?	13
Quelles sont les perceptions et les expériences des adultes en matière de relations de mentorat?...18	
Conclusion	23
Remerciements	25
Annexe A : Méthodologie	26
Annexe B : Caractéristiques démographiques des répondants à l'enquête	28
Notes	30

INTRODUCTION

Le mentorat a un attrait presque universel. C'est un concept auquel on peut facilement s'identifier et qui est relativement simple à comprendre. En effet, plusieurs d'entre nous peuvent se souvenir d'une époque où un individu nous a guidés, nous a conseillés ou nous a aidés à acquérir de nouvelles compétences. Cette situation a peut-être eu lieu au cours de notre enfance ou de notre adolescence, au début de notre carrière, lors de transitions importantes ou à n'importe quel autre moment où nous avons accueilli à bras ouverts une aide supplémentaire. Pour certains d'entre nous, reconnaître que cette personne agissait à titre de mentor n'est peut-être survenu qu'avec du recul.

Le mentorat a gagné en popularité au cours des dernières décennies. On fait de plus en plus référence à son potentiel et à son importance dans les discours publics. À la base de cette popularité se trouve la certitude que le mentorat est une approche flexible fondée sur des relations et un outil puissant permettant d'accroître les possibilités au plan individuel et sociétal. Les Canadiens de toute conviction partagent cette croyance que le mentorat a le potentiel de transformer les vies.

Malgré que la plupart d'entre nous sommes conscients de l'importance du mentorat pour favoriser le développement positif et l'autonomisation de nos jeunes, nous en savons encore peu sur les personnes qui s'impliquent auprès d'eux partout au Canada.

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'enquête sur l'état du mentorat*. Le comité consultatif de recherche composé de chercheurs, de praticiens et de jeunes a offert des conseils 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.) et l'*Alberta Mentoring Partnership*.

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. Elle est constituée de trois études distinctes :

- **Répertoire l'écart en matière de mentorat**

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

- **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 des services de mentorat pour les jeunes partout au Canada.

- **Rehausser le profil du mentorat**

Cette étude vise à mesurer l'engagement des adultes dans les relations de mentorat en dehors de leur famille immédiate et de cerner leurs motivations et leurs obstacles en regard de l'engagement au mentorat. Elle explore aussi leurs opinions concernant le rôle que devraient avoir les relations de mentorat dans la société canadienne.

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.



REHAUSSER LE PROFIL DU MENTORAT

Au cours des mois de septembre, d'octobre et de novembre 2020, 3500 adultes de l'ensemble du Canada ont pris part à un sondage en ligne portant sur le mentorat chez les jeunes et sa place dans notre société, desquels 6 pour cent se sont identifiés comme autochtones, 16 pour cent racialisés et 16 pour cent issus de l'immigration. L'âge moyen des répondants correspond à 47,7 ans. Pour compléter les résultats du sondage, nous avons mené 18 entretiens avec des adultes qui avaient déjà fait du mentorat auprès de jeunes. La plupart de ces participants ont mentionné avoir de l'expérience en tant que mentors formels et quelques-uns d'entre eux, en tant que mentors informels (pour des renseignements supplémentaires au sujet de la méthodologie de l'étude et de l'échantillon de l'enquête, voir les annexes A et B).

Les données recueillies nous ont permis de répondre aux questions suivantes :

- Quelles sont les attitudes et les opinions des adultes concernant le mentorat et son rôle auprès des jeunes et pour l'avenir du Canada?
- Qui sont les adultes qui font du mentorat auprès des jeunes? En quoi l'engagement est-il différent selon les groupes démographiques?
- Qu'est-ce qui motive les adultes à s'impliquer dans le mentorat auprès des jeunes? Quels sont les bienfaits qu'eux, et leurs mentorés tirent de cet engagement?
- À quoi ressemblent les relations de mentorat selon une perspective de mentor?
- Quels obstacles empêchent les adultes de faire du mentorat? Qu'est-ce qui pourrait persuader plus d'adultes de s'impliquer?

Dans le cadre de notre enquête, nous avons exploré la variation des réponses à ces questions en fonction de l'historique de mentorat, c'est-à-dire des personnes qui ont déjà fait du mentorat en comparaison de celles qui n'en ont jamais fait auparavant. Nous avons également observé le degré de différence des réponses provenant de participants qui ont indiqué ne pas faire actuellement du mentorat et qui seraient susceptibles d'en faire dans les cinq prochaines années, comparativement à ceux qui n'en font pas et qui n'en feront probablement pas dans cette même période donnée.

Environ 22 pour cent des répondants au sondage se souviennent d'avoir eu un mentor lorsqu'ils étaient jeunes. Près de 5 pour cent d'entre eux se rappellent également avoir pris part à un programme de mentorat formel et 19 pour cent avaient un mentor informel. Seule une petite proportion, approximativement 1 pour cent, a déclaré avoir eu des mentors formels et informels.

Le pourcentage des répondants qui ont été mentorés durant leur jeunesse était plus grand pour ceux âgés de moins de 30 ans, comparativement à ceux de plus de 30 ans. En effet, 38 pour cent des répondants âgés de 18 à 29 ans se souviennent d'avoir eu un mentor durant leur jeunesse, comparativement à 20 pour cent des répondants âgés de plus de 30 ans.¹ Bien qu'il soit possible que

DÉFINITIONS

Les **mentors** sont des personnes attentionnées et dévouées dans la vie d'un jeune. Il n'est pas donné à tous d'avoir un mentor. Un mentor est une personne autre qu'un parent ou tuteur légal, qui est habituellement plus âgée et a plus d'expérience que son mentoré. C'est une personne sur laquelle le mentoré peut compter, qui croit en lui, qui se soucie profondément de lui, qui l'incite à faire de son mieux et qui influence ses actions et ses choix actuels et futurs.

Le mentorat peut être formel ou informel.

On parle de mentorat formel lorsqu'un organisme comme une école ou un groupe communautaire jumelle un jeune avec un adulte afin qu'ils développent une relation de façon structurée par l'entremise de rencontres et d'activités régulières.

On parle de mentorat informel lorsqu'une personne (habituellement plus vieille ou un adulte) entre dans la vie d'un jeune et qu'une relation de mentorat se développe naturellement. Parfois, un mentor informel est une personne qui travaille ou fait du bénévolat avec les jeunes, comme un enseignant, un entraîneur ou un travailleur auprès des jeunes. Il peut aller au-delà de son travail et développer une relation de mentorat avec un jeune. Un mentor informel peut également être une personne comme une tante, un voisin, un ami de la famille ou un ancien dans les communautés autochtones qui développe une relation de mentorat grâce à son lien naturel avec un jeune.

Afin de peindre le portrait du mentorat dans tous les stades de développement des jeunes, l'enquête demandait aux répondants de fournir des renseignements au sujet de leurs expériences de mentorat auprès de « jeunes personnes » âgées de 6 à 25 ans.



certaines des répondants plus âgés ne se souviennent tout simplement pas s'ils ont eu ou non un mentor lorsqu'ils étaient jeunes, le mentorat a gagné en popularité et la conscientisation envers lui est devenue plus commune au cours des dernières années. Par exemple, les résultats de l'enquête **Dresser le portrait** démontrent que près de 61 pour cent des programmes canadiens de mentorat ont été créés dans le courant des deux dernières décennies.

QUELLE EST LA PLACE DU MENTORAT DANS LA SOCIÉTÉ CANADIENNE?

Même si seulement environ un adulte sur cinq se souvient avoir été mentoré dans sa jeunesse, la majorité des répondants sont d'accord avec le fait que les relations de mentorat en dehors de la famille immédiate sont importantes pour les jeunes. Le sondage rapporte que 79 pour cent des répondants pensent qu'elles sont cruciales pour les enfants et pour les adolescents alors qu'ils grandissent. Les répondants qui ont de l'expérience en tant que mentors, et ceux qui sont susceptibles de faire du mentorat au cours des cinq prochaines années sont encore plus convaincus que les relations qui en découlent jouent un rôle essentiel pour les jeunes :

- 88 pour cent des répondants qui ont déjà fait du mentorat pensent qu'il est important pour les jeunes;
- 91 pour cent de ceux qui sont susceptibles d'en faire sont également d'accord avec le fait que les relations de mentorat sont essentielles.

Par ailleurs, plus de quatre répondants sur cinq croient que les jeunes ont besoin de plus de mentorat pour les aider à maximiser leur réussite à l'âge adulte. 62 pour cent d'entre eux considèrent qu'il est plus difficile de grandir dans la société d'aujourd'hui et qu'en conséquence, les jeunes ont besoin de plus de mentors :

- 61 pour cent rapportent que leur communauté a besoin d'un plus grand nombre de mentors pour leurs jeunes;
- 60 pour cent sont d'accord avec le fait que leur communauté nécessite un plus grand nombre de programmes de mentorat de qualité.

Encore une fois, une plus grande proportion des répondants ayant de l'expérience en mentorat et susceptibles d'y prendre part dans un avenir rapproché reconnaît le besoin en mentors et en programmes de mentorat :

- 72 pour cent des mentors, anciens et actuels, et 68 pour cent des répondants susceptibles de l'être ressentent la nécessité d'avoir plus de mentors;
- 68 pour cent des mentors, anciens et actuels, et 66 pour cent des répondants susceptibles de l'être ressentent la nécessité d'avoir un plus grand nombre de programmes de mentorat.

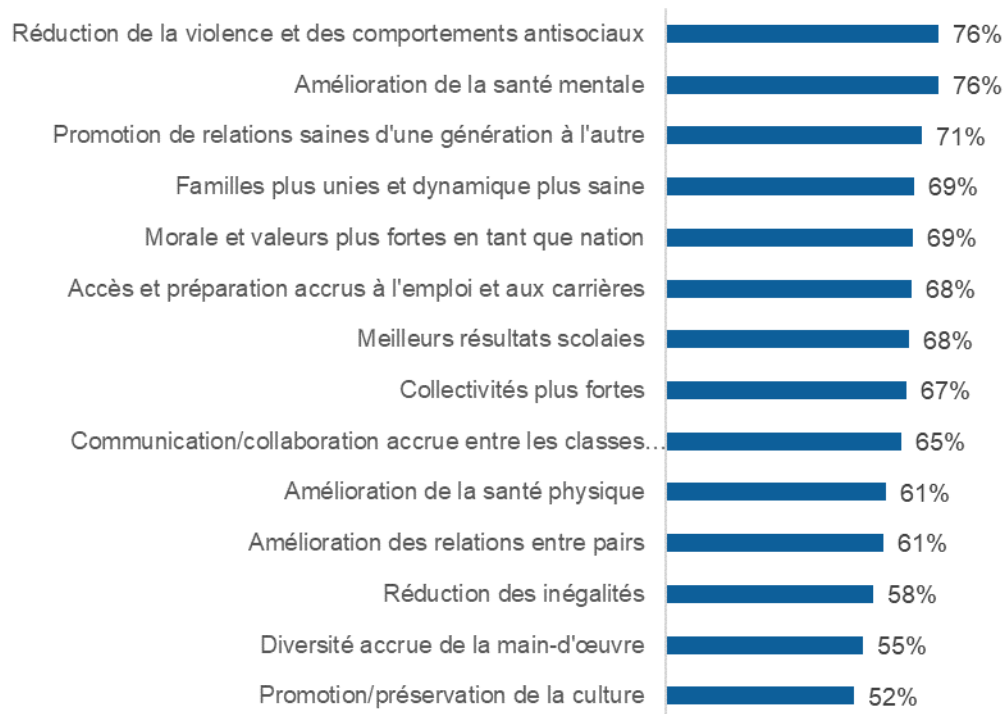
Quatre répondants sur cinq reconnaissent que le mentorat profite non seulement aux jeunes, mais aussi à l'ensemble de la société canadienne. Ils croient que lorsque ces jeunes sont mentorés, la société en tire une myriade de bienfaits. Certains des avantages importants les plus couramment perçus sont une meilleure santé mentale, une réduction des comportements antisociaux ou de la violence, des relations intergénérationnelles saines, une collaboration et une communication accrues entre les classes sociales et les groupes ethnoculturels ainsi que quelques bienfaits en lien avec l'éducation et l'emploi (voir la figure 1).

« Bien que la clé pour bâtir une société productive repose sur l'amélioration du bien-être des enfants grâce au mentorat, ses effets positifs involontaires sur les mentors en font une double approche pour améliorer les liens avec la communauté. Cela a des avantages qui se répercutent sur tous les aspects d'une ville, d'une province, d'un pays et d'un monde prospères. »

- Participant(e) aux entretiens



Figure 1 Opinions portant sur les bienfaits du mentorat pour la société canadienne (n = 3500)



La COVID-19 et le mentorat

La pandémie a eu d'importantes répercussions sur plus des trois quarts des relations de mentorat :

- 36 pour cent des répondants qui faisaient du mentorat déclarent en faire moins en raison de la pandémie de la COVID-19;
- 27 pour cent rapportent avoir arrêté complètement;
- 26 pour cent révèlent avoir changé leurs activités de mentorat.

La pandémie a également affecté la capacité ou la volonté des adultes à devenir mentors :

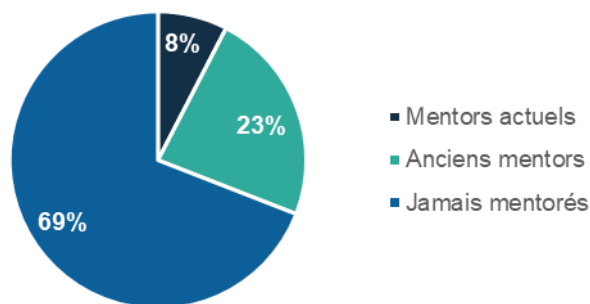
- 32 pour cent des répondants qui ne faisaient pas de mentorat déclarent être moins susceptibles d'en faire auprès d'un jeune actuellement, comparativement à avant la pandémie.



QUI FAIT DU MENTORAT?

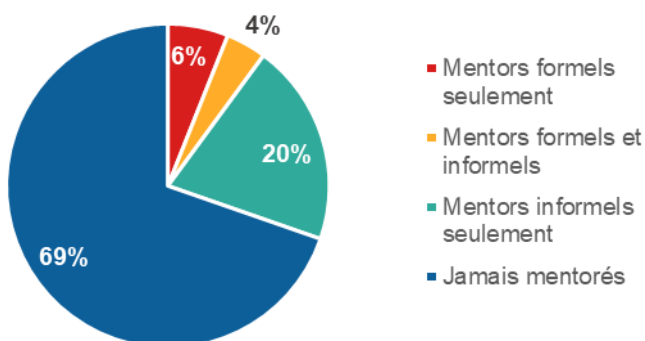
Près d'un adulte sur trois au Canada rapporte avoir eu une quelconque expérience en tant que mentor (voir la figure 2). 8 pour cent des répondants rapportent qu'ils sont actuellement des mentors, ou l'ont été au cours de la dernière année, auprès d'au moins un jeune âgé de 6 à 25 ans. 23 pour cent affirment avoir été un mentor par le passé, mais pas en ce moment. Les répondants qui ont déjà fait du mentorat auprès de jeunes personnes sont plus susceptibles d'avoir été mentorés au cours de leur enfance ou de leur adolescence. En effet, pratiquement la moitié d'entre eux (48 pour cent) ont eu un mentor lors de cette période, comparativement à de 22 pour cent pour l'ensemble des personnes participant à l'enquête.

Figure 2 Proportion de répondants qui ont mentoré un jeune depuis l'âge de 18 ans (n = 3500)



La majorité des adultes qui se sont identifiés comme mentors ont fait du mentorat de manière informelle (voir la figure 3). 77 pour cent des mentors actuels et 78 pour cent d'anciens mentors ont de l'expérience en tant que mentors informels. Près du tiers des mentors, actuels (32 pour cent) et anciens (31 pour cent), déclarent faire ou avoir fait du mentorat par l'entremise d'un programme de mentorat formel. Ceci équivaut à environ 10 pour cent de tous les répondants qui ont une expérience en tant que mentors formels. Seule une petite proportion des répondants, c'est-à-dire environ 12 pour cent de ceux ayant mentoré, a de l'expérience en tant que mentors formels et informels.

Figure 3 Proportion de répondants qui ont mentoré un jeune (actuellement et par le passé) selon le type de mentorat (n = 3500)²



L'âge est un facteur important associé à l'expérience en mentorat (voir la figure 8). Les répondants âgés de 60 ans et plus sont beaucoup plus susceptibles d'avoir eu une expérience antérieure en tant que mentors que les répondants âgés de 18 à 29 ans*. Toutefois, la proportion de ces jeunes répondants qui ont déclaré avoir une expérience en tant que mentors est plus grande que toutes les autres catégories d'âges, à l'exception de celle des répondants âgés de 60 ans et plus. Cela peut être le résultat de la popularité croissante des programmes de mentorat par les pairs pour les jeunes au Canada.

Les statistiques accompagnées d'un astérisque (*) dans ce rapport sont significatives sur le plan statistique, présentant un coefficient de confiance égal ou supérieur à 95 pour cent.

Quelques caractéristiques démographiques supplémentaires ou expériences vécues démontrent une association avec l'expérience en tant que mentor :

- 57 pour cent* des répondants autochtones ont été mentors, comparativement à 29 pour cent des répondants non autochtones;



- 58 pour cent* des répondants transgenres ont de l'expérience en mentorat, comparativement à 30 pour cent des répondants cisgenres;
- 37 pour cent* des répondants qui ont un handicap fonctionnel, comparativement à 28 pour cent des répondants qui n'ont pas de handicap;
- 56 pour cent* des répondants ayant été pris en charge par le gouvernement, comparativement à 30 pour cent des répondants qui n'ont pas été pris en charge.

L'état matrimonial, le revenu du ménage, la scolarité et le bénévolat ont aussi été associés à l'expérience en mentorat à divers degrés (voir le tableau 1).

Tableau 1 Proportions des répondants qui font ou ont fait du mentorat et des répondants susceptibles d'en faire selon différentes caractéristiques³ (n = 3500)

Caractéristique	% qui font ou ont fait du mentorat	% qui sont susceptibles de faire du mentorat	Caractéristique	% qui font ou ont fait du mentorat	% qui sont susceptibles de faire du mentorat
État matrimonial			Revenu annuel du ménage		
Jamais légalement marié	24,8 %	25,8 %	Moins de 25 000 \$	24,6 %	18,1 %
Légalement marié	34,8 %	21,3 %	De 25 000 \$ à moins de 35 000 \$	31,2 %	25,7 %
Séparé, mais toujours légalement marié	37,5 %	31,5 %	Entre 35 000 \$ et 50 000 \$	22,6 %	19,4 %
Divorcé	35,1 %	20,9 %	De 50 000 \$ à moins de 75 000 \$	27,7 %	22,4 %
En veuvage	38,3 %	S. O.	De 75 000 \$ à moins de 100 000 \$	34,1 %	24,9 %
Vit avec un conjoint de fait	25,8 %	23,3 %	De 100 000 \$ à moins de 125 000 \$	35,3 %	23,8 %
Plus haut niveau de scolarité atteint			De 125 000 \$ à moins de 150 000 \$	36,2 %	28,7 %
Certificat d'apprentissage	33,1 %	25,9 %	De 150 000 \$ à moins de 250 000 \$	34,2 %	24,0 %
Autre certificat ou diplôme d'une école de métiers	29,0 %	18,9 %	De 250 000 \$ à moins de 500 000 \$	45,6 %	27,5 %
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement non universitaire	25,5 %	19,1 %	500 000 \$ et plus	S. O.	S. O.
Diplôme ou certificat universitaire INFÉRIEUR au baccalauréat	43,9 %	26,6 %	A participé à des activités bénévoles		
Baccalauréat	31,6 %	25,1 %	Non	18,9 %	18,2 %
Diplôme ou certificat universitaire SUPÉRIEUR au baccalauréat	42,2 %	26,7 %	Oui	39,7 %	26,3 %
Premier grade professionnel	55,2 %	27,3 %			
Maîtrise	41,1 %	29,6 %			
Doctorat	59,1 %	32,0 %			



D'autres caractéristiques démographiques comme la diversité de l'identité ethnoculturelle (par rapport aux Blancs) ou le statut d'immigrant récent (moins de 10 ans) (par rapport aux personnes nées au Canada et qui n'ont pas le statut de nouvel immigrant) n'ont pas été associées à la probabilité d'avoir une plus grande ou moins grande expérience en tant que mentor.

Bien qu'un grand nombre d'adultes au Canada prennent part au mentorat, il est possible d'accroître le nombre d'individus qui s'engagent à faire du mentorat auprès des enfants et des adolescents. En effet, plus du deux tiers n'ont jamais mentoré un jeune.

POURQUOI FAIRE DU MENTORAT?

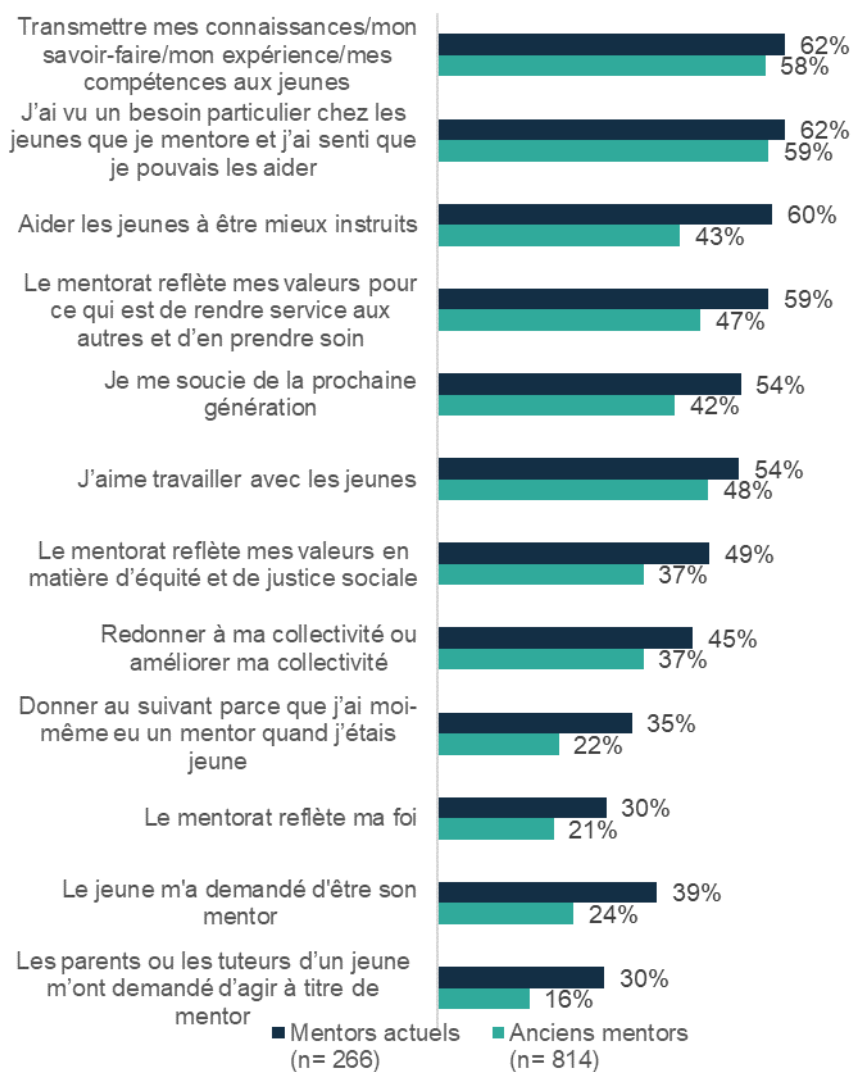
Il existe de nombreuses raisons pour lesquelles les adultes choisissent de faire du mentorat auprès des enfants et des jeunes (voir la figure 4). La plupart de ces motivations se retrouvent dans trois catégories principales : répondre à un besoin ou à une demande, vouloir donner au suivant, et s'engager à vivre selon ses valeurs personnelles. Dans le cas de certains individus, la possibilité de s'amuser est également une importante source de motivation.

Plus de la moitié des mentors, anciens et actuels, ayant participé à l'enquête indiquent qu'ils ont voulu faire du mentorat, car ils ont constaté qu'un jeune avait un besoin à combler et qu'ils étaient en mesure d'aider. Certains ont choisi de s'impliquer, car un jeune leur en fait la demande et quelques-uns, parce que cette demande est provenue des parents ou des tuteurs.

De nombreux mentors, anciens et actuels, rapportent également que transmettre leurs connaissances, leurs compétences ou leur savoir-faire aux jeunes fait partie de leurs motivations principales. D'autres désirent tout simplement redonner à leur communauté et plusieurs mentionnent vouloir donner au suivant parce qu'ils ont pu profiter d'une relation de mentorat lorsqu'ils étaient jeunes.

Les valeurs sont aussi une raison majeure pour laquelle les adultes s'impliquent dans le mentorat. Plusieurs mentors se sont engagés au départ parce que le mentorat reflétait leurs valeurs en matière de services et de soins à autrui, tandis que d'autres déclarent qu'ils y voient de l'équité et de la justice sociale. Quelques-uns rapportent même que cela reflète leur foi. D'un point de vue plus général, certaines personnes ont investi de leur temps, car la prochaine génération les préoccupait.

Figure 4 Raisons principales pour faire du mentorat



Les participants aux entretiens font mention de nombreux thèmes qui sont également ressortis du sondage. Leurs motivations concernant le mentorat comprennent les valeurs et le désir de redonner, une façon de répondre à un besoin chez un jeune, la transmission de savoir-faire et d'expérience, et le plaisir de passer du temps avec des jeunes.

« J'adore passer du temps avec les enfants, ils sont une véritable bouffée d'air frais. Servir les autres permet de ne plus être seul. »

- Participant(e) aux entretiens

Dans l'ensemble, les adultes qui font du mentorat sont plus susceptibles d'être motivés par altruisme que par intérêt personnel. Moins d'un répondant sur cinq ayant de l'expérience en mentorat a indiqué que son engagement était fondé sur le désir d'améliorer sa carrière ou son curriculum vitae. Bien que peu de mentors soient motivés par l'idée d'améliorer leur situation professionnelle, plusieurs déclarent tout de même que leurs expériences ont enrichi leur vie professionnelle. Plus de 30 pour cent des mentors, anciens et actuels, rapportent que leur expérience en tant que mentors leur a permis d'acquérir des avantages professionnels, y compris des compétences. 40 pour cent des mentors mentionnent aussi que le mentorat leur a permis d'améliorer leurs compétences communicatives.

QUELS SONT LES BIENFAITS DU MENTORAT POUR LES MENTORS ET POUR LES MENTORÉS?

Les répondants et répondantes à l'enquête ayant de l'expérience en tant que mentors confirment que les relations qui en découlent sont réciproques et offrent des bienfaits à la fois aux mentors et aux mentorés (voir la figure 5). Le plus important parmi les avantages apportés aux mentors est le sentiment de redonner à la prochaine génération : il est perçu comme un avantage principal par 62 pour cent des mentors actuels et par 60 pour cent des anciens mentors. Plus de la moitié d'entre eux rapportent également qu'avoir une raison d'être est un avantage important de leur expérience.

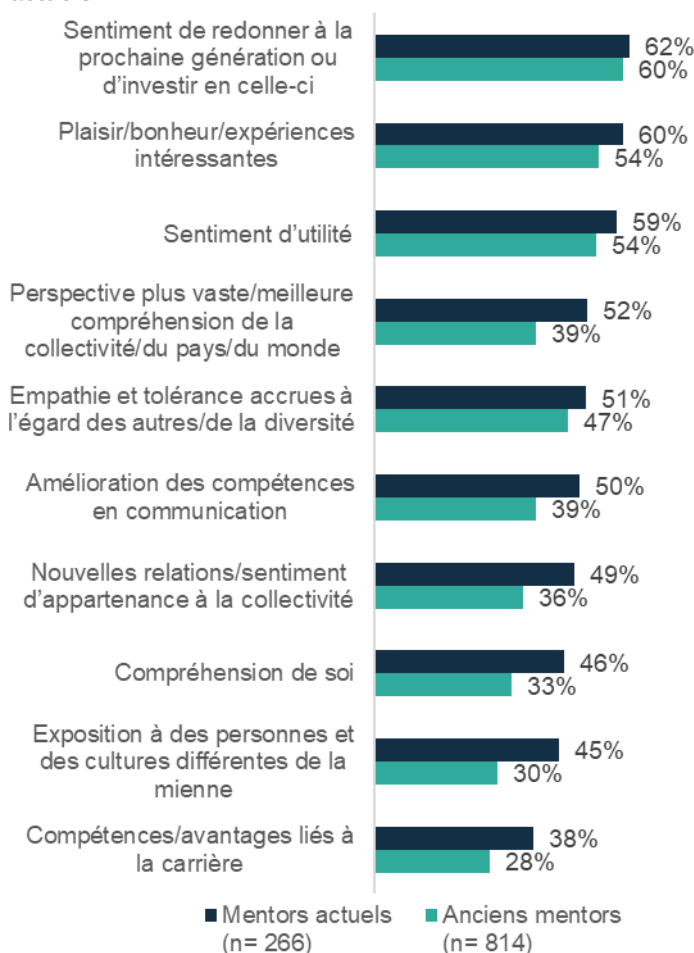
Dans un même ordre d'idée, le mentorat a permis à plusieurs mentors d'ouvrir leurs horizons, et cela est aussi considéré comme un bienfait principal. La majorité des mentors actuels déclarent que leur expérience les a aidés à développer leur empathie et leur tolérance envers les autres et à élargir leurs perspectives de leur communauté et du monde.

Les mentors, ou ceux qui l'ont déjà été, indiquent qu'avoir des expériences intéressantes ou amusantes est un bienfait important du mentorat.

Ils constatent aussi plusieurs bénéfices pour les jeunes auxquels ils ont apporté du soutien (voir la figure 6). Selon eux, le plus important pour les mentorés est de leur offrir un modèle positif (perçu par 58 pour cent des anciens mentors et 46 pour cent des mentors actuels). Aider les

jeunes à améliorer leurs compétences décisionnelles est un autre avantage couramment perçu (52 pour cent des anciens mentors et 43 pour cent des mentors actuels) tout comme le soutien pour relever les

Figure 5 Bienfaits du mentorat pour les mentors, anciens et actuels



défis personnels et interpersonnels. Les répondants qui ont un historique en mentorat croient également qu'une des principales façons dont les jeunes mentorés peuvent bénéficier de l'expérience est de se sentir en mesure de poursuivre leur croissance et leur réussite individuelles, ce qui peut contribuer à réaliser leur potentiel.

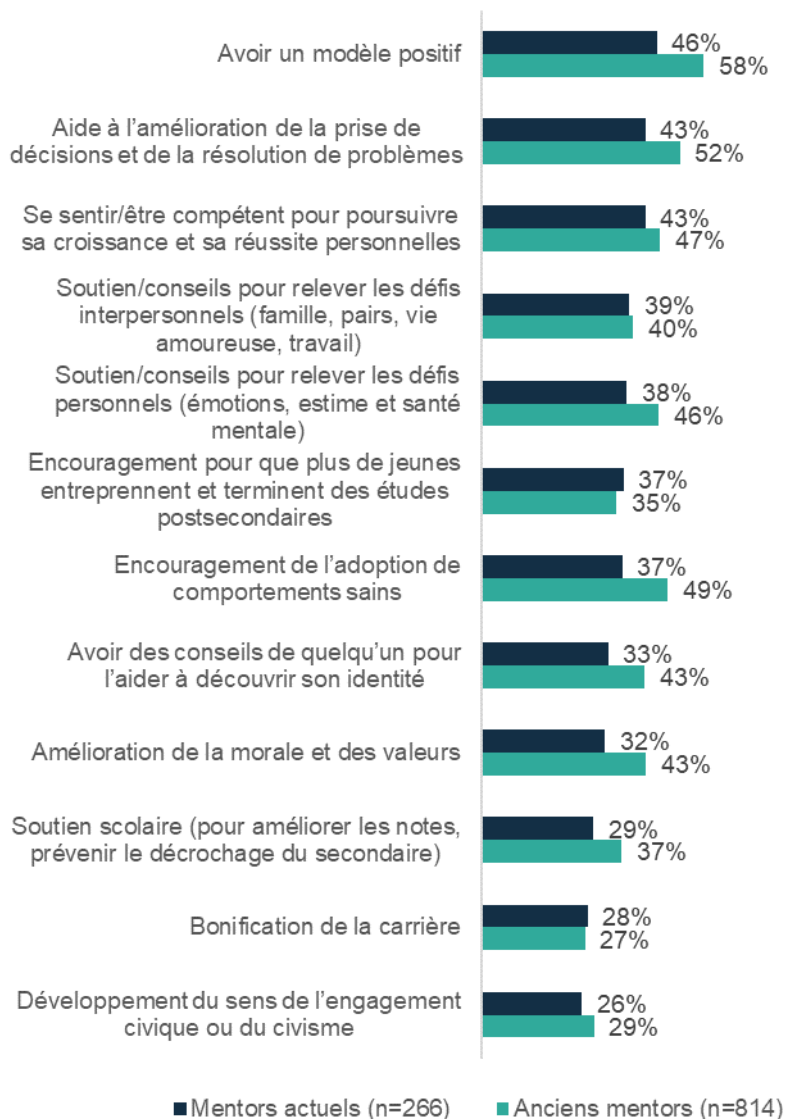
Le thème de la valeur du mentorat pour les mentors et les mentorés était présent tout au long des entretiens et du sondage. Le mentorat peut contrebalancer l'isolation sociale et la séparation ressenties par de nombreux jeunes, et adultes, dans notre société. Les liens de réconfort, de soutien et de protection jouent un rôle essentiel à la promotion du bien-être et du développement positif des enfants.⁴ Les participants aux entretiens font mention d'un sentiment de connexion souvent inexistante au sein de nos vies occupées. Ils décrivent le mentorat comme une façon de remplir le vide et d'offrir aux jeunes ce que ni l'école ni leur famille ne peuvent leur offrir. L'un d'entre eux a expliqué qu'apprendre à établir des liens est une compétence transférable : « J'ai appris à me faire des amis et à tisser des liens avec quelqu'un de plus jeune. Je peux transférer cette compétence pour créer des liens avec des gens de tous les âges. » Les répondants à l'enquête ayant déjà fait du mentorat précisent aussi qu'il s'agit d'une expérience mutuellement bénéfique. L'un d'entre eux explique : « J'en tire autant que j'en donne et j'en apprend tellement au sujet de la prochaine génération. »

Un grand nombre de répondants indiquent que leur expérience en mentorat leur a donné une raison d'être et un sentiment d'épanouissement, et qu'elle les a aidés à se sentir plus rattachés aux jeunes et à leur collectivité. L'un d'entre eux a mentionné que « c'était stimulant d'aider un jeune à réaliser ses objectifs. » Un autre a expliqué comment le mentorat l'a rendu « plus compatissant ».

Plusieurs décrivent également la joie et la fierté qu'ils ont ressenties lorsqu'ils ont constaté la croissance et la réussite de leurs mentorés : « C'est un grand bonheur de voir les enfants que j'ai mentorés élargir leurs horizons, etc. à partir de ce que je leur ai enseigné ou montré. Ils commencent à penser par eux-mêmes plutôt que d'écouter leurs pairs et deviennent des penseurs indépendants. » Un répondant souligne le « sentiment d'espoir pour l'avenir » provenant du mentorat et ajoute que « les jeunes ont tellement à offrir quand on prend le temps de les écouter ».



Image 6 Bienfaits principaux du mentorat pour les jeunes perçus par les mentors



Les participants aux entretiens perçoivent de nombreux avantages pour leurs mentorés, dont être heureux de voir leur mentor et avoir quelqu'un qui fait d'eux une priorité, avec s'amuser, avec qui parler et à qui se confier. Un mentor a raconté qu'il a encouragé son mentoré à poursuivre sa passion pour l'illustration et les bandes dessinées et qu'il le voit maintenant s'épanouir. Les mentors remarquent des changements positifs chez leurs mentorés comme une confiance accrue, une plus grande honnêteté et le choix d'une profession. D'autres notent des changements positifs dans les relations interpersonnelles de leurs mentorés comme une meilleure relation avec leurs parents, une plus grande facilité à se faire des amis, un meilleur choix d'amis et une capacité à résister aux influences négatives des pairs. Un mentor a expliqué comment leur relation a aidé son mentoré à devenir plus confiant : « Le monde l'avait laissé tomber, il n'avait plus confiance aux gens il les teste et tente de les repousser. Le mentorat permet de travailler à ce niveau. »

Un participant aux entretiens a résumé la valeur du mentorat : « On ne peut surestimer la valeur du mentorat... Aider les gens et changer des vies apportent de la satisfaction et du sens à notre vie, et le mentorat est l'une des meilleures façons d'y parvenir. C'est réellement un privilège d'avoir pu y prendre part et de voir l'effet du mentorat sur leur développement personnel, et ils me le disent. Un peu de mentorat peut amener les jeunes à prendre du recul et à acquérir un sentiment d'appartenance. »

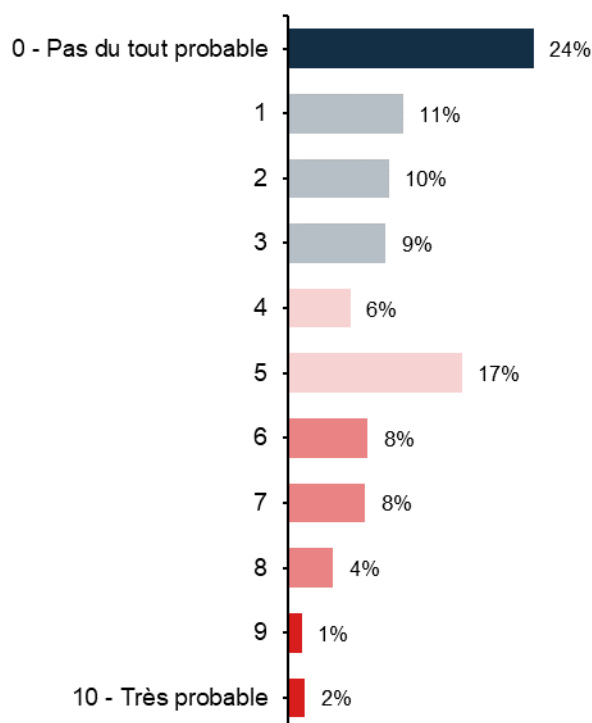
Même les répondants à l'enquête qui n'ont aucune expérience de mentorat croient que les enfants et les adolescents tirent d'importants bienfaits des relations mentales. 71 pour cent pensent que les mentorés profitent d'avoir un modèle positif, 60 pour cent croient que le mentorat encourage des comportements sains, et 58 pour cent croient que les mentorés tirent parti du soutien pour relever leurs défis personnels. Seulement sept pour cent des répondants n'ayant pas d'expérience en mentorat ne croient pas que les jeunes puissent en bénéficier.

QUI POURRAIT ÊTRE PERSUADÉ DE FAIRE DU MENTORAT?

Nous avons demandé aux répondants au sondage qui ne font pas de mentorat actuellement s'ils étaient susceptibles d'y prendre part au cours des cinq prochaines années. Près du quart (23 pour cent) ont répondu par l'affirmative (voir la figure 7). Toutefois, seulement sept pour cent ont indiqué qu'ils étaient très susceptibles de le faire. Les individus présentant certaines caractéristiques démographiques, identités ou expériences vécues ont plus de chance d'indiquer qu'ils sont susceptibles de faire du mentorat dans les cinq prochaines années :

- 41 pour cent* des répondants autochtones rapportent qu'ils sont disposés à faire du mentorat, comparativement à 22 pour cent des non-autochtones;
- 37 pour cent* des répondants racisés, comparativement à 20 pour cent des Blancs;
- 42 pour cent* des répondants qui sont de nouveaux immigrants (moins de 10 ans), comparativement à 22 pour cent des personnes nées au Canada et des personnes qui n'ont pas récemment immigrées;

Figure 7 Probabilité de faire du mentorat dans le courant des cinq prochaines années pour les répondants qui n'en font pas actuellement (n = 3234)



- 42 pour cent* des répondants transgenres, comparativement à 22 pour cent des cisgenres;
- 36 pour cent des répondants pris en charge par le gouvernement, comparativement à 22 pour cent de ceux qui n'ont pas été pris en charge.

Une proportion plus élevée* d'hommes (23,5 pour cent) que de femme (21,6 pour cent) rapporte qu'ils sont susceptibles de faire du mentorat. L'âge est aussi associé à cette probabilité. Les répondants âgés de 18 à 29 ans sont plus enclins* à en faire que ceux de 50 à 59 ans et que ceux de plus de 60 ans (voir la figure 8). L'état matrimonial, le revenu du ménage, la scolarité et l'engagement bénévole sont aussi associés, à certains degrés, à la probabilité de s'impliquer au cours des cinq prochaines années (voir le tableau 1). Les tendances montrent que plus le revenu ou la scolarité sont élevés, plus les répondants sont susceptibles de prendre part au mentorat.

Les individus qui ont déclaré être disposés à faire du mentorat auprès d'un jeune dans les cinq prochaines années ont plus de chance d'avoir également indiqué avoir un sentiment d'appartenance à leur communauté élevé ou très élevé. 70 pour cent d'entre eux le ressentent, comparativement à 59 pour cent de tous les répondants.

Il peut être plus facile de persuader les anciens mentors à reprendre leur rôle. Seulement 19 pour cent des répondants n'ayant aucune expérience de mentorat rapportent qu'ils sont disposés à en faire au cours des 5 prochaines années, comparativement à plus du tiers de ceux qui en ont déjà fait.

Toutefois, ce n'est pas tous les adultes au Canada qui veulent ou qui sont en mesure de s'impliquer auprès des jeunes. Un peu moins du quart de tous les répondants ont indiqué qu'ils ne sont pas du tout enclins à y prendre part dans les cinq prochaines années. 23 pour cent de ceux qui n'ont pas d'expérience déclarent tout simplement ne pas être intéressés à devenir un mentor et que 9 pour cent n'aiment pas être avec des jeunes.

QUELS SONT LES OBSTACLES QUI EMPÊCHENT LES ADULTES DE FAIRE DU MENTORAT AUPRÈS DES JEUNES?

La majorité des adultes qui n'ont jamais fait de mentorat auprès d'un jeune font face à une variété d'obstacles qui les empêchent d'y prendre part. Pour la plupart, ces obstacles peuvent être classés selon trois catégories : manque de temps, manque de sensibilisation et conviction de ne pas avoir les capacités pour être un mentor (voir la figure 9) :

- 28 pour cent des adultes qui n'ont jamais fait de mentorat disent ne pas avoir le temps et 24 pour cent disent être trop occupés avec leurs propres enfants;
- 27 pour cent rapportent croire ne pas être en mesure de soutenir les jeunes et leurs besoins et 20 pour cent ne croient pas avoir quelque chose à offrir;
- 22 pour cent déclarent ne pas être au courant des occasions locales de mentorat ou ne pas savoir comment s'impliquer et 12 pour cent déclarent ne pas être au courant du besoin en mentorat.

Figure 8 Expérience de mentorat et probabilité d'en faire au cours des cinq prochaines années en fonction de l'âge

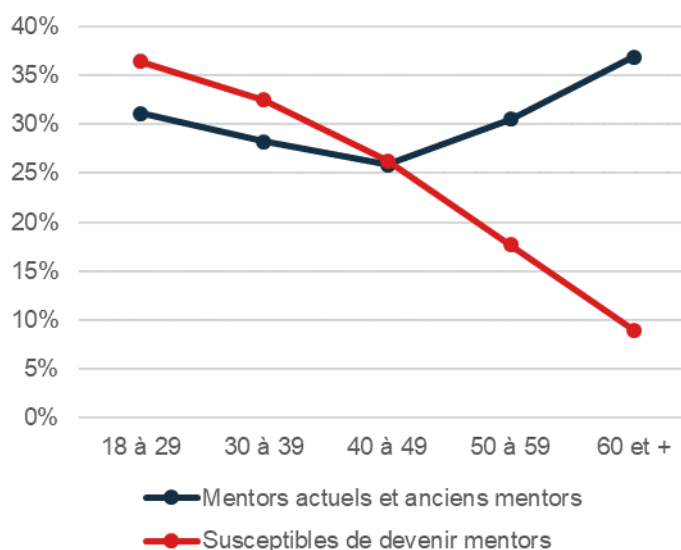


Figure 9 Raisons de ne pas faire de mentorat parmi les répondants qui n'en ont jamais fait (n = 2420)



421 adultes (17 pour cent) qui n'ont jamais mentoré ont déclaré avoir voulu être un mentor à un moment, mais ne pas avoir eu l'occasion de le faire. Le plus souvent, c'est parce qu'ils ne savaient pas comment trouver un jeune à qui offrir du mentorat (44 pour cent des adultes présentant des intérêts non réalisés dans le mentorat) ou qu'ils pensaient que de tels programmes n'existaient pas dans leur communauté (37 pour cent).

COMMENT POUVONS-NOUS PERSUADER PLUS D'ADULTES À DEVENIR DES MENTORS?

Bien que trouver du temps puisse être difficile puisque le mentorat est un engagement qui en demande beaucoup, des campagnes de sensibilisation du public peuvent être bénéfiques pour démystifier la conviction souvent erronée voulant que les gens n'aient pas les compétences requises ou n'aient rien à offrir. Des participants aux entretiens ont souligné comment leurs propres expériences leur ont montré qu'une personne n'a pas besoin d'être « parfaite » ou « d'avoir tout saisi » pour être en mesure de devenir un mentor.

Cependant, un autre participant a mis l'accent sur l'importance du cheminement personnel des mentors, surtout de genre masculin. Il croit qu'un homme ne peut être un mentor utile aux autres avant d'avoir lui-même atteint un certain niveau dans sa croissance personnelle, puisqu'il risquerait alors de transmettre des idées problématiques comme l'indisponibilité émotionnelle à

« C'est une révélation, on peut aider sa communauté en faisant ce petit geste, pas besoin d'avoir tout compris, il suffit d'être présent. »

- Participant(e) aux entretiens



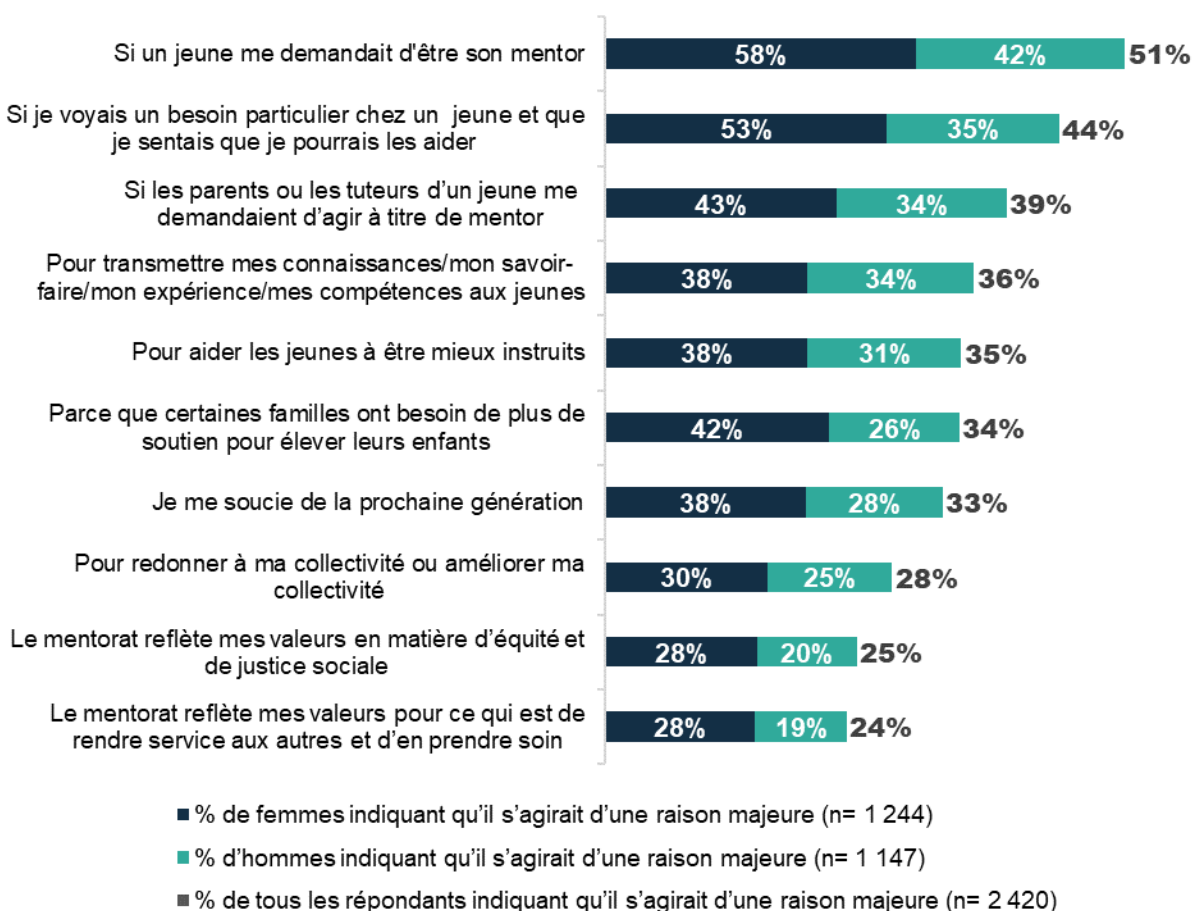
son mentoré. Il a par la suite expliqué à quel point son parcours de guérison a joué un rôle important dans sa motivation à devenir un mentor, puisqu'il s'est alors senti obligé de partager avec les autres.

Les demandes individuelles ou la mise en évidence de besoins précis pourraient être des façons efficaces de convaincre les adultes qui n'ont pas d'expérience en mentorat de s'impliquer (voir la figure 10). En effet, la moitié des répondants à l'enquête qui n'ont aucune expérience rapportent que la raison principale pour laquelle ils pourraient s'investir est si un jeune leur en faisait la demande. 39 pour cent mentionnent qu'ils pourraient être convaincus de faire du mentorat si les parents ou les tuteurs d'un jeune le leur demandaient directement. 44 pour cent énoncent qu'ils pourraient être motivés à en faire s'ils prenaient conscience d'un besoin précis et pensaient pouvoir aider. Les femmes sont encore plus susceptibles d'être persuadées d'y prendre part pour ces mêmes raisons que les hommes.

« On n'a pas besoin d'être "parfait" pour être un modèle. On peut être en train de bâtir sa carrière, au commencement. J'en doutais au début. »

- Participant(e) aux entretiens

Figure 10 Raisons principales pour potentiellement faire du mentorat parmi les répondants qui n'ont aucune expérience de mentorat⁵



Répondre aux demandes individuelles ou aux besoins précis semble être une raison plus persuasive de s'impliquer que les motivations plus générales associées aux valeurs personnelles. Bien que près de la moitié des mentors actuels ont indiqué que les valeurs sont des motivations importantes, seulement environ un quart des répondants sans expérience en tant que mentors déclarent que la raison principale pour laquelle ils souhaiteraient s'impliquer est de redonner à leur communauté, ou parce que le mentorat reflète leur foi ou leurs valeurs en matière d'équité, et de justice sociale, et relativement aux services et aux soins à autrui.



Près de neuf répondants sur dix qui sont plus ou moins susceptibles de faire du mentorat au cours des cinq prochaines années, y compris les mentors actuels qui sont enclins à en faire auprès d'un autre jeune, seraient disposés à le faire de manière informelle. Environ un tiers d'entre eux seraient susceptibles de participer à un programme de mentorat formel. Le manque de sensibilisation, de temps et de compétences sont des raisons couramment mentionnées pour lesquelles ces répondants ne voudraient pas prendre part à du mentorat formel auprès d'un jeune :

- 28 pour cent déclarent simplement ne pas avoir pensé à en faire dans le cadre d'un programme de mentorat formel et 18 pour cent ne pas savoir comment s'impliquer;
- 24 pour cent pensent que ces programmes demandent trop de temps et 22 pour cent sont préoccupés par la rigidité du programme et leur incapacité à répondre aux exigences d'un programme en matière de planification;
- 19 pour cent croient ne pas avoir les compétences pour en faire auprès d'un jeune par l'entremise d'un programme.

Néanmoins, les efforts de recrutement de bouche à oreille peuvent persuader certains individus à s'impliquer même s'ils n'avaient pas pensé à devenir un mentor formel. En effet, 22 pour cent des répondants sans expérience mentionnent qu'ils pourraient être convaincus de devenir mentors si une personne de confiance leur recommandait un programme ou le mentorat lui-même. Les participants aux entretiens ont aussi souligné le potentiel de cette technique de recrutement pour les programmes de mentorat. Plusieurs d'entre eux ont raconté que ce sont des amis et la famille qui les ont poussés à faire du mentorat en raison de leurs propres expériences positives. Ils mentionnent que le partage de ces récits personnels de réussites est une bonne façon d'aller chercher des mentors potentiels et de les convaincre qu'ils peuvent faire une différence dans la vie d'un jeune.

Certains facteurs qui pourraient convaincre un plus grand nombre d'adultes à devenir mentors comprennent la flexibilité et le soutien. Les répondants au sondage et les participants aux entretiens ont démontré un grand intérêt envers les outils et les ressources qui pourraient les aider à développer leurs compétences en tant que mentors et leur donner l'assurance nécessaire pour soutenir les jeunes. Les répondants qui sont plus ou moins susceptibles de devenir mentors dans les 5 prochaines années (sélectionnant 4 ou plus sur l'échelle de probabilité à 10 points) rapportent que la flexibilité de faire du mentorat au moment qui leur convient (84 pour cent) ou la capacité de mener au moins une partie de leur relation de mentorat virtuellement (67 pour cent) pourrait influencer leur décision à participer. Les deux tiers des répondants qui pourraient être

Genre et mentorat

À peu près la même proportion de femmes (31,1 pour cent) que d'hommes (30,4 pour cent) a déclaré avoir de l'expérience en tant que mentors (anciens ou actuels). Cette minime différence n'est pas significative au plan statistique. Les femmes sont plus susceptibles d'avoir eu des expériences dans le passé comme mentores formelles (34 pour cent) par rapport aux hommes (28 pour cent).

Celles qui ont déjà fait du mentorat ont indiqué qu'elles étaient motivées à y prendre part parce que le mentorat reflétait leurs valeurs en matière de services et de soins à autrui (54 pour cent par rapport à 39 pour cent des anciens mentors masculins), et qu'elles aiment travailler avec les jeunes (55 pour cent par rapport à 41 pour cent des anciens mentors masculins) dans de plus grandes proportions que les hommes.

Elles sont plus susceptibles d'avoir déclaré que le mentorat donne une raison d'être (59 pour cent par rapport à 48 pour cent des hommes), une empathie et une tolérance accrue envers les autres (53 pour cent par rapport à 41 pour cent) et qu'il leur permet d'acquérir de nouvelles relations et un plus grand sentiment d'appartenance (42 pour cent par rapport à 30 pour cent).

Parmi les répondants n'ayant aucun antécédent en mentorat, les femmes sont plus susceptibles de rapporter qu'elles pourraient être motivées à faire du mentorat si un jeune le leur demandait directement (58 pour cent par rapport à 42 pour cent des hommes), si elles constataient par elles-mêmes un besoin auquel elles pensent pouvoir répondre (53 pour cent par rapport à 35 pour cent des hommes) ou si des familles avaient besoin d'une aide supplémentaire pour élever leurs enfants (42 pour cent par rapport à 26 pour cent des hommes).

Une plus grande proportion de répondants qui s'identifient au genre masculin déclare qu'ils sont susceptibles de faire du mentorat au cours des 5 prochaines années (23,5 pour cent), comparativement aux répondantes qui s'identifient au genre féminin (21,6 pour cent)*. Un plus grand pourcentage de femmes a sélectionné les options neutres (4 ou 5 sur l'échelle de 10 points), comparativement aux hommes. Cependant, plus de femmes que d'hommes seraient susceptibles de prendre part à un programme de mentorat (36 pour cent par rapport à 32 pour cent).



disposés à devenir mentors déclarent que le soutien de leur employeur, comme des congés payés pour faire du mentorat, pourrait augmenter leur probabilité de s'engager.

L'accès à des ressources et à du soutien est très recherché. 80 pour cent des répondants disposés à faire du mentorat dans les 5 prochaines années ont déclaré que du soutien au début de leur relation de mentorat pourrait les inciter à s'impliquer, tout comme un accès facile à des ressources expliquant comment mentorer un jeune (78 pour cent) et des renseignements portant sur la valeur et l'impact de cette activité (69 pour cent). Plus de 80 pour cent de ces répondants ont indiqué que les ressources suivantes seraient utiles :

- Liens vers d'autres ressources, mesures de soutien et programmes locaux pour les jeunes;
- Conseils pour gérer les hauts et les bas de la relation;
- Guides pour gérer les conversations difficiles;
- Suggestions d'activités;
- Conseils pour modifier l'approche du mentorat en fonction de l'âge du jeune;
- Conseils sur le partenariat avec la famille du jeune mentoré ou sur la gestion des relations avec celle-ci;
- Accès à des articles et à des renseignements sur les nouvelles recherches en matière de mentorat des jeunes;
- Guides pour gérer les différences culturelles ou renforcer les compétences culturelles.

QUELLES SONT LES PERCEPTIONS ET LES EXPÉRIENCES DES ADULTES EN MATIÈRE DE RELATIONS DE MENTORAT?

De nombreux mentors, anciens et actuels, ont investi plusieurs années dans le mentorat des jeunes. En moyenne, les mentors actuels en ont fait pendant sept ans tandis que les anciens mentors en ont fait pendant cinq ans. Certains d'entre eux se sont impliqués toute leur vie : 38 pour cent des mentors actuels et 21 pour cent des anciens ont passé plus de 10 ans à faire du mentorat, habituellement auprès de plusieurs jeunes. Bien que 20 pour cent des anciens mentors n'aient seulement mentoré qu'une personne, 33 pour cent se sont investis auprès de 2 ou 4 jeunes et 47 pour cent, 5 ou plus. 87 pour cent des mentors actuels rapportent être susceptibles de faire du mentorat auprès d'une jeune personne à l'avenir. Les répondants ayant des antécédents en mentorat ont aussi mentoré de jeunes de tous les âges, y compris des enfants, des adolescents et de jeunes adultes (voir la figure 11).

Figure 11 Âge des jeunes mentorés (n = 814)



Afin de peindre un meilleur portrait des perceptions et des expériences des mentors, les répondants au sondage qui font actuellement du mentorat, ou qui en ont fait au cours des douze derniers mois, ont fourni des renseignements quant à la structure, au but et à l'impact de leur relation de mentorat.⁶

Les mentors qui sont impliqués à l'heure actuelle dans une relation de mentorat rencontrent leurs mentorés dans divers endroits, y compris au domicile de chacun (22 pour cent se rencontrent au domicile du mentor et 18 pour cent, au domicile du jeune), dans la communauté (17 pour cent) et dans les milieux de loisir (13 pour cent). Quelques-uns choisissent comme point de rencontre le lieu de travail (15 pour cent) ou l'école, durant la journée (9 pour cent) ou après les cours (10 pour cent). Ils se contactent également par appel ou par message texte (23 pour cent) ou encore en ligne au moyen de conversation vidéo par exemple (18 pour cent).

Les mentors et les mentorés participent à différentes activités. Elles sont généralement axées sur le soutien émotionnel ou social (décrit comme un élément important de la relation selon 50 pour cent des mentors actuels) ainsi que l'établissement et l'atteinte d'objectifs (49 pour cent). La plupart des mentors



apportent une contribution équilibrée d'activités amusantes et favorisant la croissance. En effet, l'amusement constitue un élément important de près de la moitié des relations actuelles de mentorat tandis que d'autres activités étaient axées sur le soutien des transitions de vie, sur l'apprentissage de nouvelles compétences et sur les discussions portant sur les relations interpersonnelles avec la famille, d'autres adultes et les pairs.

Les participants aux entretiens ont mentionné avoir pris part à de nombreuses activités avec leurs mentorés : la cuisine, les arts et le bricolage, la lecture, les activités extérieures et les sports, la danse, la musique, les jeux vidéos et la conversation en anglais en tant que langue seconde. Certains ont déclaré qu'il est important d'essayer de nouvelles avenues avec leur mentoré, même de participer à des activités qui les font sortir de leur zone de confort afin de montrer l'exemple. Les mentors rapportent qu'ils ont entamé des conversations avec leurs mentorés concernant la spiritualité ou la religion, l'éducation et les choix de carrière, l'école, les relations avec les amis et la famille, les fréquentations et les relations avec un être cher, et l'image corporelle et la santé.

Les activités auxquelles ils ont pris part se reflètent dans la manière dont ils perçoivent la forme de soutien qu'ils apportent à leurs mentorés (voir la figure 12). 70 pour cent d'entre eux ont le sentiment de soutenir les jeunes simplement en s'amusant avec eux. Un grand nombre de mentors contribuent en les aidant à acquérir diverses compétences, y compris en ce qui concerne la vie, la carrière ou l'emploi, le leadership et la défense des intérêts, et l'école.

Les mentors soutiennent également leurs mentorés en parlant des relations des jeunes avec leurs amis (58 pour cent) et leurs parents ou tuteurs (49 pour cent). Ils les aident à établir des liens avec leur communauté et à s'engager avec leur environnement. Par exemple, des mentors ont aidé leurs mentorés à développer un sens de l'engagement civique ou les ont soutenus dans la poursuite de changement social. Certains les ont même aidés à profiter des services et du soutien communautaire, à établir une relation avec la culture, ou encore ont participé ensemble à des événements.

Dans l'ensemble, les mentors actuels ont le sentiment d'influencer grandement plusieurs aspects de la vie de leurs mentorés. Le domaine le plus important dans lequel les mentors estiment avoir passablement d'influence, voire beaucoup, est de faire en sorte que les mentorés aient une plus grande confiance en leurs propres capacités (71 pour cent des mentors partagent ce sentiment). 61 pour cent des mentors actuels pensent avoir influencé la confiance en soi de leurs mentorés et 52 pour cent, pensent avoir eu un impact sur leur capacité à se tenir debout. 61 pour cent trouvent qu'ils ont eu de l'influence sur leur regard optimiste vers l'avenir et 53 pour cent croient qu'ils ont eu un impact sur leur capacité à se fixer un but dans la vie.

Certains mentors ont sans doute même sous-estimé leur influence sur leurs mentorés. Dans le cadre de l'étude **Répertoire l'écart en matière de mentorat**, des renseignements au sujet des relations de mentorat les plus significatives pendant l'enfance et l'adolescence ont été fournis par 1148 jeunes adultes.

Figure 12 Perception des mentors actuels concernant le soutien offert aux mentorés



Ces individus rapportent que leurs mentors ont grandement influencé plusieurs domaines de leur vie, et cela dans de plus grandes proportions (cinq à dix pour cent plus élevées) que les adultes qui font actuellement du mentorat. C'est peut-être en raison du recul, mais bien plus de la moitié des jeunes adultes qui ont été mentorés indiquent que leur mentor le plus important a eu une grande influence dans tous ces domaines.⁷

COMMENT LES PROGRAMMES DE MENTORAT FORMELS PEUVENT-ILS SOUTENIR LES MENTORS?

Les participants aux entretiens ayant de l'expérience en tant que mentors formels ont souligné l'importance d'un réseau de soutien pour les mentors afin de les aider à remplir leurs rôles. Plusieurs expliquent qu'ils apprécient les occasions de se réunir formant ainsi une grande communauté de mentorat par laquelle ils peuvent apprendre les uns des autres et renforcer leur confiance en soi comme mentors. Par exemple, ils démontrent un intérêt dans les occasions de soutien par les pairs, les conférences et les ateliers où la discussion et l'apprentissage sont de mise. L'un d'entre eux précise que le mentorat est optimal lorsque les mentors ne sont pas laissés à eux-mêmes et qu'ils ont l'option de communiquer avec d'autres mentors qui sauront les aider dans la résolution d'un problème ou d'un défi.

Les participants aux entretiens ont aussi mis l'accent sur le personnel du programme qui joue un important rôle de soutien à la fois pour les mentors et les mentorés. Ils affirment que les communications régulières avec lui sont utiles, mais déclarent également qu'avoir une forme de soutien offert par appel au besoin peut être d'une importance capitale afin que les mentors ne soient pas laissés à eux-mêmes en cas de besoin. Un participant aux entretiens a décrit une relation positive entretenue avec le personnel du programme comme suit : « Je me sens soutenu, je sais que je peux appeler à tout moment. C'est important. Un mentor a besoin de savoir qu'il y a des gens pour lui, qu'il n'est pas seul. »

QUELS SONT LES DÉFIS AUXQUELS LES MENTORS SONT CONFRONTÉS?

Les relations de mentorat peuvent parfois être difficiles. Ce qui est encourageant, c'est que la proportion de mentors qui ont dû faire face à des difficultés est relativement faible et que seulement environ un quart a connu un défi majeur (voir la figure 13). Bon nombre de ces défis soulignent le fait que les relations de mentorat ne fonctionnent pas de manière isolée et qu'elles font en fait partie d'un plus grand système de relations comprenant celles avec les familles et avec le personnel du programme. Ces rapports supplémentaires peuvent avoir une grande influence sur la réussite de la relation de mentorat.⁸

Certaines des difficultés les plus courantes comprennent la sévérité ou la complexité des besoins du mentoré ou de sa famille. Le manque de soutien provenant des parents ou des tuteurs du mentoré, sa résistance ou son manque d'engagement peuvent aussi représenter un défi. Les participants aux entretiens, dont plusieurs avaient de l'expérience par l'entremise d'un programme de mentorat formel, font écho aux conclusions de l'enquête concernant les difficultés qui peuvent découler des besoins complexes des mentorés ou de leur famille.

D'autres participants expliquent que la création d'un lien de confiance peut être un processus difficile lors duquel les mentorés « les testent ». L'un d'entre eux a raconté : « Ça nous a pris un moment avant d'être à l'aise ensemble. Dans les premiers mois, il m'a refilé quelques défis et je le voyais me regarder du coin de l'œil, et il se demandait : "Est-ce que j'allais rester, le punir ou lui faire subir quelque chose?" » Certains ont mentionné qu'il est difficile d'établir et de maintenir des limites, surtout en temps de crise.

Quelques-uns des répondants au sondage et deux participants aux entretiens ont rencontré des difficultés avec les programmes de mentorat, lesquelles étaient souvent liées à une perception d'un manque de soutien de la part du programme ou de son personnel. Ces deux participants ont le sentiment que le programme n'avait pas ce qu'il fallait pour les soutenir lorsque leur mentoré était en crise, laissant ainsi au mentor la responsabilité de trouver d'autres services de soutien. D'autres expliquent aussi que le roulement du personnel peut perturber leur relation avec leurs mentorés et avec le programme.

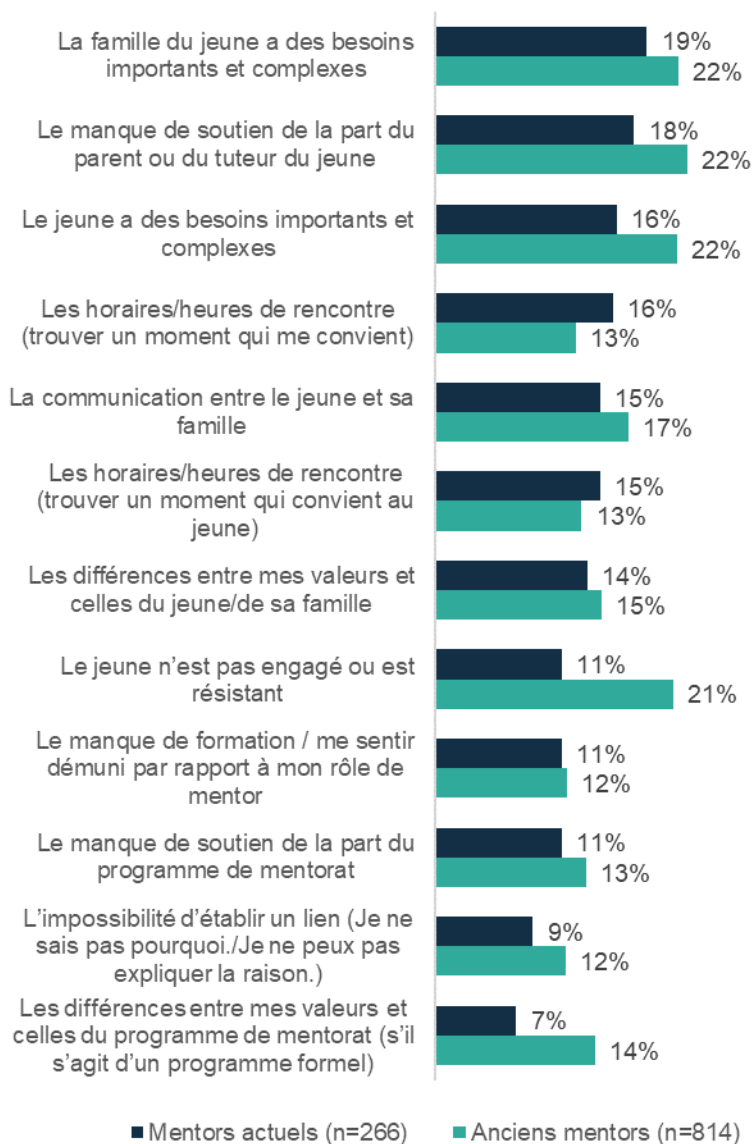
L'enjeu du temps a été souligné dans le cadre de l'enquête et des entretiens. Près de 15 pour cent des répondants ayant déjà fait du mentorat ont indiqué que trouver du temps pour se rencontrer peut être difficile à la fois pour les mentors et les mentorés. Les résultats du sondage démontrent aussi que le



mentorat est perçu comme un engagement de temps important, ce qui peut présenter un défi pour ceux qui sont occupés.

Il est encourageant de noter que la majorité des adultes qui ont mis fin à leur implication dans le mentorat l'ont fait suivant la fin naturelle de leurs relations. Environ un ancien mentor sur cinq a cessé d'en faire parce qu'il était trop occupé avec ses propres enfants ou n'avait tout simplement pas le temps. Seulement une fraction d'entre eux ont arrêté en raison de difficultés, telles que se sentir dépassé ou mal équipé pour faire face aux besoins du jeune (7 pour cent), ou d'une expérience négative (3 pour cent). Même si la plupart pensent que pratiquement rien n'aurait pu les persuader de continuer — comme la relation a pris fin naturellement —, quelques-uns ont indiqué deux éléments qui les auraient sans doute poussés à rester impliqués : avoir une plus grande flexibilité et pouvoir faire du mentorat virtuellement. D'autres rapportent qu'ils auraient pu être convaincus de poursuivre leur engagement s'ils avaient ressenti qu'ils faisaient la différence ou qu'ils avaient accès à plus de ressources ou de soutien.

Figure 13 Défis rencontrés en étant que mentor



L'engagement des adultes dans le mentorat : comparaison du Canada et des États-Unis

Une plus grande proportion d'adultes aux États-Unis rapporte avoir de l'expérience en tant que mentors auprès de jeunes ou être intéressée à le devenir à l'avenir par rapport au Canada.

	Canada (2020)	États-Unis (2017)
A été mentor (par le passé ou actuellement)	31 %	49 %
N'a jamais fait de mentorat	69 %	47 %
Disposé à faire du mentorat	23 % (au cours des 5 prochaines années)	59 % (à l'avenir)
Non disposé à faire de mentorat	22 % (au cours des 5 prochaines années)	11 % (à l'avenir)

MENTOR: The National Mentoring Partnership (États-Unis) a mené une enquête parmi 1700 adultes étasuniens en 2017 pour évaluer leur engagement dans les relations de mentorat en dehors de leur famille immédiate et leurs perceptions et opinions sur le mentorat et la jeunesse en général. MENTOR (É.-U.) a utilisé des définitions générales du mentorat pour assurer la compréhension.

- Le mentorat formel (ou mentorat organisé) a été défini comme un « programme ou une organisation dont la mission et l'objectif sont de mettre en contact des adultes à des jeunes dans des relations significatives où l'adulte agit à titre de mentor. On parle ici d'un programme auquel un individu s'impliquerait pour devenir mentor auprès d'un ou plusieurs jeunes. »
- Le mentorat informel a été défini comme « une relation de mentorat moins structurée ou non structurée qui survient naturellement ou qui découle de son implication au sein d'une organisation, telle qu'une école ou un autre établissement en lien avec la jeunesse. Ceci peut comprendre des relations de mentorat entre un adulte et un jeune qui résident dans le même quartier, fréquentent le même lieu de culte, sont membres d'une famille élargie ou participent à un programme parascolaire ou pour les jeunes. On parle ici de toute situation où un adulte et un jeune ont établi des liens pour des raisons autres que le mentorat, mais où une relation de mentorat s'est tout de même développée. »

Ces définitions ne correspondent pas identiques à celles utilisées par MENTOR Canada dans son enquête. La définition de jeunes diffère également : l'enquête canadienne les a définis comme étant âgés de 6 à 25 ans tandis que l'enquête étasunienne les a définis comme étant âgés de 6 à 24 ans. Les méthodes employées pour mesurer la probabilité des adultes à faire du mentorat à l'avenir sont aussi différentes. L'enquête des États-Unis a demandé aux répondants qui ne faisait pas actuellement du mentorat s'ils étaient disposés à en faire à l'avenir (oui ou non). L'enquête du Canada a demandé au même groupe de répondants s'ils étaient disposés à en faire dans les 5 prochaines années selon une échelle de probabilité à 10 points. Ceux qui ont sélectionné 6 et plus sont entrés dans la catégorie « susceptible de faire du mentorat ». **En conséquence, il faut faire preuve de vigilance en comparant directement les proportions d'adultes qui déclarent faire du mentorat ou y démontrent un intérêt.**

Source : Garringer, M. et Benning, C. (2018). The Power of Relationships: How and Why Adults Step Up to Mentor the Nation's Youth. MENTOR: The National Mentoring Partnership.



CONCLUSION

Les gens d'un bout à l'autre du Canada croient au pouvoir du mentorat. Ils estiment qu'il joue un rôle essentiel pour aider les jeunes à maximiser leur réussite à l'âge adulte. Ils sont d'accord avec le fait que le mentorat est en fait une stratégie efficace pour améliorer nos communautés et notre société.

Toutefois, un plus grand nombre d'adultes devront s'impliquer et faire du mentorat auprès des jeunes, formel et informel, afin de combler les lacunes y étant associées. En effet, 54 pour cent des jeunes adultes qui ont pris part à l'étude **Répertoire l'écart en matière de mentorat** se souviennent avoir souhaité au moins une fois au cours de leur enfance ou de leur adolescence avoir un mentor sans y avoir accès. Les prestataires de service qui ont participé à l'étude **Dresser le portrait des programmes et service de mentorat** renforcent ce besoin d'avoir plus de mentors : le recrutement de mentors est le défi le plus couramment rencontré par les programmes et plus de la moitié des organisations participantes ont rapporté avoir une liste de jeunes en attente. Dans l'ensemble, approximativement 2500 des 3500 adultes qui ont répondu à l'enquête **Rehausser le profil du mentorat** indiquent ne pas être susceptibles de faire du mentorat auprès d'un jeune au cours des 5 prochaines années.

Comment pouvons-nous donc persuader plus d'adultes à devenir des mentors? Les résultats de cette étude ont permis de souligner quelques avenues potentielles afin d'augmenter leur nombre :

1. Les adultes qui ont de l'expérience de mentorat sont plus susceptibles de continuer à en faire ou de reprendre leur participation que ceux qui n'en font pas. 87 pour cent des mentors actuels pensent qu'ils vont probablement en faire auprès d'au moins un autre jeune et 35 pour cent des anciens mentors ont déclaré qu'ils en feraient sans doute encore. Inversement, plus de 80 pour cent des adultes qui n'ont jamais pris part au mentorat rapportent qu'ils ne sont pas disposés à le faire au cours des 5 prochaines années.
2. Une grande proportion des adultes n'ayant jamais fait de mentorat déclare ne pas être au courant du besoin en mentors, de la valeur du mentorat ou des possibilités de mentorat au sein de leur communauté. Les idées fausses entourant le mentorat les empêchent également de s'impliquer. Plus d'un cinquième de ces répondants ne croient pas avoir quelque chose à offrir ni les capacités à soutenir un jeune. Les campagnes de sensibilisation du public peuvent aider à s'attaquer au manque de sensibilisation et à surmonter le manque de confiance de certains adultes en leurs propres capacités en leur expliquant qu'il est possible d'acquérir les compétences nécessaires pour être un bon mentor.
3. Répondre à un besoin précis et recevoir une demande de la part d'un jeune ou de ses parents font partie des raisons les plus prometteuses pour persuader une personne qui ne fait pas de mentorat à devenir un mentor. De nouvelles approches en matière de mentorat comme celui qui est initié par les jeunes ou par les parents⁹, où les jeunes ou parents identifient des adultes de leur entourage qui pourraient agir à titre de mentors et leur en font la demande, peuvent avoir une influence positive sur le nombre d'adultes qui font du mentorat formel et informel.

Cependant, ces efforts visant à augmenter la quantité de mentors dépendent directement de nos capacités à promouvoir une culture de mentorat au sein de nos collectivités et à offrir aux mentors potentiels le soutien et les ressources qui leur donneront l'assurance nécessaire pour répondre aux besoins des jeunes. Les répondants au sondage et les participants aux entretiens ont demandé une multitude d'outils et de ressources pour les aider à renforcer leurs compétences en mentorat et à soutenir leur confiance en soi. Ces ressources ne sont pas seulement importantes pour les mentors des programmes formels, mais aussi pour les mentors informels.

Enfin, notre enquête a montré que certains groupes démographiques confrontés à des barrières systémiques et historiquement marginalisés, dont les peuples autochtones, les personnes qui s'identifient comme trans, les anciens jeunes pris en charge et les personnes ayant un handicap, sont plus susceptibles de faire du mentorat. Il faut reconnaître les contributions importantes de ces groupes tout en veillant à ne pas les surcharger par des stratégies de recrutement de mentors.



IMPLICATIONS POUR LES POLITIQUES ET LA PRATIQUE

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

Consultez [L'état du mentorat : Domaines d'action](#)

LIMITES

Un total de 544 répondants à l'enquête se sont identifiés comme racisés et 586 ont immigré au Canada. La proportion des répondants racialisés et immigrants de notre échantillon, respectivement 15,5 pour cent et 16,2 pour cent, est toutefois inférieure à celle rapportée dans le cadre du recensement national (2016). Nous croyons que cela s'explique par le fait qu'il est plus difficile de joindre ces groupes au moyen de sondages en ligne.

Le mentorat est un concept vaste qui peut laisser place à différentes interprétations. Dans le but de permettre une compréhension commune du concept et de son application, des définitions ont été fournies aux répondants, y compris celles du mentorat et du mentorat informel et formel. Il est important de noter par contre que les réponses aux questions visant à évaluer la compréhension de ces concepts démontrent que plus de la moitié des répondants ont de la difficulté à bien saisir l'application concrète des définitions. Une proportion gonflée de ceux qui se considèrent comme mentors en découle probablement. Par exemple, un individu qui s'identifie comme tel rapporte qu'il ne fait du mentorat qu'auprès de ses enfants, ce qui ne correspond pas à notre définition du mentorat.

De plus, l'enquête mesure les perceptions plutôt que les comportements. Les renseignements concernant l'engagement des adultes dans le mentorat proviennent de leur perception de leurs rôles en tant que mentors. Certains adultes se considèrent peut-être ainsi, mais leurs manières d'agir ne correspondent pas aux actions et aux comportements typiques qu'on retrouve dans ce qu'on considère être des relations de mentorat.

EN SAVOIR PLUS

MENTOR Canada a partagé les résultats de deux autres études sur *l'état du mentorat* :

- [Répertoire l'écart en matière de mentorat](#) : Cette étude cherche à comprendre l'accès des jeunes adultes aux mentors et les obstacles qu'ils ont pu rencontrer pendant leur enfance et leur adolescence pour y accéder. L'étude explore également les expériences de mentorat des jeunes et l'effet d'avoir eu accès à un mentor sur leur vie actuelle.
- [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 des services de mentorat pour les jeunes partout au Canada.



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 tient à remercier les organisations et les individus suivants pour leurs contributions à *L'état du mentorat* et à l'étude *Rehausser le profil du mentorat* :

La Société de recherche sociale appliquée pour son expertise et son assiduité concernant l'élaboration, l'exécution et l'analyse du sondage et de la recherche qualitative. L'équipe de recherche menée par D^{re} Christina Hackett a apporté les importantes contributions de Sinwan Basharat, de Dominique Léonard et de D^{re} Jennifer Rae.

Le comité consultatif sur la recherche pour ses conseils utiles portant sur l'élaboration du questionnaire du sondage et sur l'analyse des données. MENTOR Canada tient à exprimer sa reconnaissance envers Adar Abdulkadir, Ashley Bach, Caitlin Baikie, Mark Cabaj, Julie Chacra, D^r Gilbert Emond, Virginia Gluska, D^r Simon Larose et D^{re} Renée Spencer.

Les prestataires de service en mentorat du pays pour leur aide au recrutement de mentors qui ont participé aux entretiens pour le volet qualitatif. Suzie Gauthier et Patricia Bouchard de l'*Association Grands Frères Grandes Sœurs du Québec* et Nicolas Greenfield du *YMCA du Québec* pour leur aide au recrutement de participants francophones aux entretiens.

MENTOR: The National Mentoring Partnership a joué un rôle essentiel dans notre capacité à mettre en action ce projet de recherche. Nous remercions particulièrement Mike Garringer de nous avoir généreusement donné de son temps et fourni des renseignements pour améliorer le travail déjà entrepris par MENTOR (É.-U.).

MENTOR Canada souhaite également remercier le Centre canadien de recherche en mentorat et D^{re} Christina Rinaldi, sa directrice scientifique, pour leur soutien.

Finalement, les partenaires fondateurs de MENTOR Canada pour leur rôle déterminant dans l'exécution réussie de *L'état du mentorat*. Nous sommes reconnaissants envers :

- Andrew Harris, Liz O'Neill, D^{re} Marni Pearce, 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

ENQUÊTE

Le sondage en ligne s'est déroulé entre septembre et novembre 2020 auprès d'adultes âgés de plus de 18 ans et résidents du Canada. L'échantillon des répondants correspond au profil selon l'âge et le sexe de toutes les provinces du recensement canadien. De plus, nous avons réalisé un suréchantillonnage afin de joindre un plus grand nombre d'Autochtones. Les résultats n'ont pas été pondérés en raison de la similitude de l'échantillon avec celui du recensement canadien (voir annexe B pour les descriptions de l'échantillon).

Nous avons principalement utilisé des statistiques descriptives pour rendre compte de la distribution des réponses. Les résultats ont également été divisés selon l'identification des répondants en tant que mentors actuels ou l'ayant été par le passé (anciens mentors ou mentors actuels). De plus, tous les répondants n'étant pas actuellement mentors ont indiqué leur probabilité de faire du mentorat auprès d'un jeune au cours des 5 prochaines années sur une échelle de 10 points. Ceux qui ont sélectionné un nombre égal ou supérieur à 6 sur 10 (plutôt probable à extrêmement probable) ont été identifiés comme « disposés à faire du mentorat ». Nous avons utilisé les tests du chi carré pour comparer la distribution de ces indicateurs clés (par exemple, mentors, anciens et actuels, et probabilité de faire du mentorat dans les cinq prochaines années) aux différentes caractéristiques démographiques et identitaires. La signification statistique de ces tests a été évaluée à un niveau de 95 pour cent ($p < 0,05$). Elle est représentée par un astérisque (*) dans ce rapport. En ce qui concerne toute autre comparaison, les différences entre les proportions ont été examinées, mais elles ne sont pas nécessairement significatives au plan statistique.

ENTRETIENS

Nous avons recruté des adultes (18 ans et plus) ayant de l'expérience en mentorat des jeunes, que ce soit par le travail ou le bénévolat, dans un environnement canadien. La SRSA a envoyé un courriel à tous les contacts qui avaient pris part à l'Enquête canadienne sur les organismes de développement et de mentorat des jeunes dans le cadre de l'étude **Dresser le portrait des programmes et services de mentorat** leur demandant s'ils connaissaient des mentors qui pourraient être intéressés à participer à une entrevue de recherche. MENTOR Canada a également contribué au recrutement, en particulier dans le cas des entretiens francophones, en établissant des liens avec les contacts de son réseau. Les mentors démontrant un intérêt ont par la suite été invités à communiquer directement avec une chercheuse de la SRSA pour obtenir plus de renseignements. Les chercheurs de la SRSA avaient alors la responsabilité d'envoyer une lettre d'information et de planifier la rencontre par l'entremise de courriels avec les participants intéressés.

Les entretiens ont eu lieu au moyen du logiciel de vidéoconférence Zoom où l'activation de la vidéo était optionnelle. Ils ont duré environ 45 minutes et ont été enregistrés. Les chercheurs ont suivi un guide d'entrevue semi-structurée, lequel était continuellement retravaillé en fonction des renseignements recueillis lors des premiers entretiens. Au total, nous avons mené 16 rencontres en anglais et 2 en français. En guise de remerciement, les participants ont reçu une carte-cadeau de 25 dollars du commerce de leur choix.

Nous nous sommes entretenus avec 5 hommes et 13 femmes. Plusieurs mentors sont de jeunes adultes fréquentant un établissement postsecondaire ou au début de leur carrière. Plusieurs autres sont des personnes à la retraite ou des parents dont les enfants ont quitté le nid familial. La plupart des participants vivent dans un milieu urbain. Deux d'entre eux résident dans un milieu rural et ont de l'expérience de mentorat dans cet environnement. Deux autres sont de nouveaux arrivants. Nous n'avons pas demandé aux participants de fournir des renseignements quant à leurs identités culturelle, ethnique ou religieuse, mais plusieurs ont décrit ces aspects au cours de la rencontre. Deux participants sont Autochtones, un est musulman et un autre s'identifie comme une personne de couleur. Une participante a indiqué avoir un état de santé chronique et une autre, une phobie sociale et un trouble de stress post-traumatique.



Les mentors avec lesquels nous nous sommes entretenus ont de l'expérience de mentorat dans le cadre des contextes suivants : mentorat confessionnel, scolaire, communautaire et virtuel, mentorat pour les familles nouvellement arrivées et mentorat par l'entremise d'organisations et de programmes propres aux Autochtones. La majorité des participants ont de l'expérience de mentorat dans le cadre d'un programme structuré et formel offert par une agence communautaire. Deux d'entre eux ont toutefois de l'expérience en tant que mentors formels et informels.

L'analyse des données qualitatives a été réalisée selon une approche inductive générale fondée sur une théorie ancrée.¹⁰ La théorie ancrée permet aux thèmes de survenir par eux-mêmes, fondés sur des données qui sont systématiquement collectées et analysées. Une chercheuse de la SRSA a créé un tableau à but spécifié afin de condenser les données brutes en fonction d'une série de thèmes principaux, lesquels étaient axés en fonction des objectifs préétablis de la recherche. Le tableau présente les thèmes, les sous-thèmes, des descriptions et des citations utilisés à des fins d'illustration provenant des participants. La chercheuse a ensuite créé un compte rendu écrit des résultats qualitatifs s'en inspirant, lequel est présenté dans ce rapport.



ANNEXE B : CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES DES RÉPONDANTS À L'ENQUÊTE

Caractéristique	Nombre	%	Caractéristique	Nombre	%
Province ou territoire			Province ou territoire		
Alberta	418	11,9 %	Nunavut	4	0,1 %
Colombie-Britannique	471	13,5 %	Ontario	1 370	39,1 %
Manitoba	125	3,6 %	Île-du-Prince-Édouard	14	0,4 %
Terre-Neuve-et-Labrador	55	1,6 %	Québec	737	21,1 %
Nouveau-Brunswick	67	1,9 %	Saskatchewan	122	3,5 %
Territoires du Nord-Ouest	2	0,1 %	Yukon	3	0,1 %
Nouvelle-Écosse	97	2,8 %			
Caractéristique	Nombre	%	Caractéristique	Nombre	%
Âge			Pris en charge		
De 18 à 29	469	13,4 %	Pris en charge par les services gouvernementaux avant l'âge de 18 ans	148	4,2 %
De 30 à 39	808	23,1 %	État matrimonial		
De 40 à 49	688	19,7 %	Jamais légalement marié	1 084	31,0 %
De 50 à 59	599	17,1 %	Légalement marié	1 545	44,1 %
60+	936	26,7 %	Séparé, mais toujours légalement marié	80	2,3 %
Identité sexuelle			Divorcé	248	7,1 %
Femme	1 806	51,6 %	Veufs	128	3,7 %
Homme	1 648	47,1 %	Conjoint de fait	415	11,9 %
Non-binaire	20	0,6 %	Revenu annuel du ménage		
Bispirituel ou autre minorité culturelle de genre	6	0,2 %	Moins de 25 000 \$	325	9,3 %
Identité autochtone			De 25 000 \$ à moins de 35 000 \$	247	7,1 %
Premières Nations, Métis ou Inuk (Inuit)	218	6,2 %	De 35 000 \$ à moins de 50 000 \$	359	10,3 %
Identité ethnoculturelle			De 50 000 \$ à moins de 75 000 \$	585	16,7 %
Sud-asiatique	100	2,9 %	De 75 000 \$ à moins de 100 000 \$	583	16,7 %
Chinois	205	5,9 %	De 100 000 \$ à moins de 125 000 \$	385	11,0 %
Noir	77	2,2 %	De 125 000 \$ à moins de 150 000 \$	260	7,4 %
Philippin	36	1,0 %	150 000 \$ et plus	306	8,7 %
Latino-américain	33	0,9 %	Éducation		
Arabe	29	0,8 %	Diplôme d'études secondaires	3 348	95,7 %
Asie du Sud-Est	35	1,0 %	Autres études postsecondaires	2 946	88,0 %
Asie occidentale	14	0,4 %	Situation d'emploi		
Coréen	17	0,5 %	Études à temps plein	196	5,6 %
Japonais	23	0,7 %	Études à temps partiel	97	2,8 %
Blanc	2 640	75,4 %	Travail à temps partiel	426	12,2 %
Orientation sexuelle			Travail à temps plein	1532	43,8 %
Hétérosexuel	3073	90,8 %	À la retraite	822	23,5 %
Minorité sexuelle	311	9,2 %	Sans emploi en dehors du domicile	145	4,1 %



Caractéristique	Nombre	%	Caractéristique	Nombre	%
Transgenre, transsexuel ou trans au sens générique			Chômeur et à la recherche d'un emploi	176	5,0 %
Oui	55	1,6 %	Chômeur et pas à la recherche d'un emploi	130	3,7 %
Statut d'immigrant			Activités bénévoles dans les 12 derniers mois		
Nouvel arrivant (moins de 10 ans)	114	3,3 %	Consacre du temps	1 026	29,3 %
Immigrant au Canada (peu importe la période)	568	16,2 %	Soutien financier	1 416	40,5 %
Statut d'incapacité			Don de matériels, de fournitures ou d'autres articles	855	24,4 %
État de santé qui affecte les capacités fonctionnelles	1 197	34,2 %	Aucun bénévolat dans les 12 derniers mois	1 485	42,4 %
Diagnostic d'un handicap ou d'un trouble	798	22,8 %			



NOTES

¹ La différence entre les 56 pour cent des 2 672 répondants de 18 à 30 ans qui se sont souvenus avoir eu un mentor dans l'étude **Répertorier l'écart en matière de mentorat** et les 38 pour cent des 469 répondants de 18 à 30 ans de l'étude **Rehausser le profil du mentorat** qui se souviennent avoir eu un mentor pourrait être due au plus petit échantillon de la deuxième étude. De plus, même si les deux études utilisaient la même définition du mentorat, l'étude **Rehausser le profil du mentorat** demandait seulement aux répondants s'ils se souvenaient avoir eu un mentor « en grandissant », alors que les répondants de l'étude **Répertorier l'écart en matière de mentorat** se sont fait poser la question deux fois : une fois pour la période de 6 à 11 ans et une fois pour la période de 12 à 18 ans. Un indicateur composite a été créé pour tenir compte de tout répondant ayant eu accès à un mentor à un moment donné entre l'âge de 6 et 18 ans.

² 1 pour cent des répondants au sondage ont sélectionné je ne sais pas ou je préfère ne pas répondre à cette question.

³ Toutes les caractéristiques avaient une association de distribution inégale (test du chi carré).

⁴ Cavell, T. A., Spencer, R., et McQuillin S. D.. (2021) Back to the Future: Mentoring as a Means and End in Promoting Child Mental Health. *Journal of Clinical Child & Adolescent Psychology*, 1-19.

⁵ Le nombre total de répondants comprend 29 individus qui s'identifient comme non-binaires, bispirituels et d'une autre minorité culturelle de genre, ou qui préfèrent ne pas indiquer leur identité de genre.

⁶ Nous avons demandé aux répondants qui font du mentorat auprès de plus d'une personne de se concentrer sur la relation la plus signifiante selon eux. Toutefois, si le répondant fait actuellement du mentorat par l'entreprise d'un programme de mentorat formel, nous lui avons posé des questions en lien avec cette relation. Donc, si l'un d'entre eux fait du mentorat auprès de plus d'un jeune dans le cadre d'un programme de mentorat formel, nous lui avons demandé de sélectionner sa relation de mentorat formelle la plus signifiante.

⁷ Les répondants à l'enquête **Répertorier l'écart en matière de mentorat** ont fourni des renseignements portant sur la relation de mentorat qu'ils considèrent la « plus significative. » Les mentors qui ont participé à l'enquête **Rehausser le profil du mentorat** ne sont peut-être pas tous des « mentors les plus importants. » Il faut donc faire preuve de prudence dans la comparaison des résultats des deux études en matière de l'influence des mentors.

⁸ 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.

⁹ 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.

¹⁰ Charmaz, K. (2014). *Constructing Grounded Theory* : 2e éd. SAGE Publishing. Thomas, D. (2006). A General Inductive Approach for Analyzing Qualitative Evaluation Data. *American Journal of Evaluation*, 27(2).

