

Appel d'intérêt

Améliorer les résultats en matière d'emploi des jeunes grâce à un mentorat de qualité et à un financement basé sur la rémunération au rendement

Mentor Canada invite les organisations admissibles qui souhaitent améliorer leurs programmes et services existants en intégrant des pratiques de mentorat de haute qualité à manifester leur intérêt. Cette initiative s'inscrit dans le cadre du projet pluriannuel intitulé « Le mentorat comme catalyseur de l'employabilité jeunesse », mené par Mentor Canada en partenariat avec la Société de recherche sociale appliquée (SRSA) et la Commission des élèves du Canada (CEC), et financé par Emploi et Développement social Canada (EDSC).

Le projet vise à relever les nouveaux défis systémiques dans le secteur de l'employabilité jeunesse grâce à des partenariats intersectoriels et à l'innovation fondée sur la recherche. Les organisations participantes mettront à l'essai un ensemble de principes directeurs fondés sur la recherche et validés par des praticiens, ainsi que des outils et des ressources novateurs conçus pour renforcer les pratiques de mentorat qui aident les jeunes de 18 à 30 ans à trouver un emploi valorisant.

1. Contexte et objectifs

Mentor Canada élabore actuellement un **cadre de mentorat de qualité (CMQ)** afin d'aider les organisations à offrir des possibilités de mentorat équitables, efficaces et de haute qualité, adaptées aux résultats en matière d'employabilité jeunesse. Le CMQ s'appuie sur des données issues de la recherche et des pratiques exemplaires, ainsi que sur l'expertise des praticiens et des approches prometteuses.

Le CMQ inclut:

- Des principes directeurs d'un mentorat de qualité pour l'employabilité jeunesse dans un cadre ;
- Des outils pratiques tels que *la formation à l'humilité culturelle pour les mentors* et *une boîte à outils pour renforcer le capital social grâce au mentorat*

Les partenaires pilotes appliqueront et testeront les principes d'un mentorat de qualité pour l'employabilité jeunesse, intégreront ces outils et ressources dans leurs programmes existants et documenteront la manière dont les pratiques de mentorat sont adoptées, mises en œuvre et maintenues dans leurs contextes de service spécifiques. En collaboration avec la SRSA, les partenaires fourniront également des données pour étayer les analyses coûts-avantages et évalueront dans quelle mesure un mentorat de qualité contribue à améliorer les résultats en matière d'employabilité jeunesse.

2. Éligibilité et partenaires pilotes idéaux

Les manifestations d'intérêt sont encouragées de la part d'un large éventail d'organisations qui contribuent à l'employabilité jeunesse, y compris les prestataires de services directs, les employeurs et d'autres groupes sectoriels.

Pour les **prestataires de services directs** tels que les organismes de formation, les organisations communautaires et les établissements d'enseignement, nous recherchons des partenaires qui :

- Gère des programmes ou des services destinés aux jeunes âgés de 18 à 30 ans et continuer à le faire jusqu'au 31 mars 2027.
- Sert les jeunes issus de groupes méritant l'équité, notamment les jeunes femmes, les jeunes Noirs, autochtones et autres jeunes racialisés, les nouveaux arrivants, 2SLGBTQIA+ et les jeunes handicapés.
- Cherche à renforcer vos programmes, services ou pratiques organisationnelles en intégrant des approches de mentorat, même si vos activités actuelles ne sont pas officiellement structurées comme du mentorat, ou en développant et en testant de nouveaux éléments de mentorat.
- A la capacité d'influencer les résultats en matière d'employabilité jeunesse, par exemple en soutenant la formation et l'éducation continues, en offrant des possibilités d'apprentissage en milieu de travail ou en mettant les jeunes en contact avec des possibilités d'emploi.
- Peut collaborer avec la SRSA à la collecte des données nécessaires à l'évaluation et à l'analyse coûts-avantages.

Les employeurs et les associations professionnelles peuvent apporter leur contribution de différentes manières, toutes aussi précieuses les unes que les autres, par exemple :

- Intégrer les pratiques de mentorat dans l'intégration, la supervision ou le développement professionnel sur le lieu de travail.
- Donner accès à des superviseurs, des responsables ou des membres du personnel qui jouent le rôle de mentors (de manière formelle ou informelle).
- Apporter des informations sur les besoins en main-d'œuvre et aider à tester des pratiques de mentorat qui améliorent la préparation à l'emploi, la rétention et le sentiment d'appartenance des jeunes professionnels.
- Amplifier l'apprentissage au niveau sectoriel et intégrer les principes du mentorat dans les programmes de formation existants sur le lieu de travail.

Les employeurs ne seront pas tenus de créer des programmes de mentorat autonomes destinés aux jeunes. Ils sont plutôt encouragés à intégrer des approches de mentorat dans le contexte naturel du milieu de travail. Le projet accueille également avec intérêt la participation d'associations professionnelles, qui peuvent amplifier l'apprentissage au niveau sectoriel et soutenir les employeurs participants.

Toutes les candidatures sont les bienvenues. La préférence sera accordée aux petites et moyennes entreprises à vocation sociale ainsi qu'aux organismes sans but lucratif et aux organismes de bienfaisance.

3. Modèle de financement : rémunération au rendement

Cette initiative utilise un modèle de financement basé sur la rémunération au rendement, les paiements étant liés à des étapes définies conjointement. Tous les partenaires pilotes recevront :

Paieement anticipé

Versé lors de la signature du contrat et de la soumission d'un plan de démarrage.

Étape 1: “Sur le quai” (État de préparation)

Les livrables peuvent inclure :

- Séance d'intégration d'une heure avec le/la chef.fe de projet
- Planification du parcours de mentorat pour les jeunes pris en charge
- Planification du recrutement des mentors et des mentoré.e.s axée sur l'équité
- Engagement des mentors à suivre les formations et à utiliser les ressources

Paieement de prime : innovation démontrée (par exemple, co-conception par les jeunes, approches tenant compte des traumatismes, renforcement des mesures de soutien globales).

Étape 2: “En Transit” (Pratique d'intégration)

Les livrables peuvent inclure :

- Intégration de pratiques de mentorat alignées avec le CMQ, par exemple, nomination d'un membre du personnel désigné pour jouer le rôle de champion du mentorat ; soutien aux mentors, superviseurs et dirigeants pour qu'ils suivent une formation sur l'humilité culturelle dans le cadre de l'intégration au mentorat.
- Participation à un atelier d'échange de connaissances d'une demi-journée avec d'autres partenaires du projet afin de partager les progrès et les enseignements tirés.

Paieement de prime : pratiques personnalisées qui répondent aux besoins intersectionnels des jeunes pris en charge.

Étape 3: “Arrivées” (Résultats et apprentissage)

Les livrables peuvent inclure :

- Réflexions sur l'intégration du mentorat et sa contribution à l'employabilité jeunesse
- Plans visant à maintenir l'utilisation du CMQ au-delà de la phase pilote

Païement de prime : Preuve de résultats positifs à court et moyen terme (par exemple, placement professionnel, poursuite des études, clarification de l'orientation professionnelle et renforcement de la confiance en soi chez les jeunes).

4. Mesure et évaluation

Les partenaires pilotes retenus collaboreront avec la SRSA afin d'élaborer et de perfectionner un **cadre de mesure fondé sur des étapes** qui examine les résultats intermédiaires et à plus long terme du mentorat sur les parcours d'employabilité jeunesse. Les indicateurs peuvent inclure :

- Adaptabilité professionnelle et orientation vers l'avenir
- Motivation, réceptivité à l'apprentissage et engagement envers la formation
- Préparation à l'emploi et comportements en matière de recherche d'emploi
- Progrès vers les étapes importantes en matière d'éducation, de formation ou d'emploi

Les partenaires appuieront la collecte de données de référence et de suivi, et participeront à des séances d'interprétation afin de générer des apprentissages pour le secteur. La SRSA effectuera toutes les analyses coûts-avantages.

5. Calendrier du projet

Le projet pilote débutera le 16 mars 2026 et se terminera le 15 mars 2027. Les organisations sélectionnées devront être disponibles tout au long du mois d'avril 2027 pour mener à bien toutes les activités de synthèse, de rapport et de clôture.

6. Directives de soumission

Les manifestations d'intérêt ne doivent pas dépasser 10 pages et doivent inclure :

1. Présentation de votre organisation et de la manière dont votre travail soutient l'employabilité jeunesse
2. Description des activités pertinentes pour ce projet pilote et améliorations proposées pour ces activités grâce au mentorat
3. Description de la population jeune desservie (par exemple, données démographiques, géographie) et de la manière dont le mentorat peut contribuer à atténuer les obstacles systémiques à l'emploi pour ces jeunes.
4. Résultats attendus du projet pilote proposé
5. Capacité organisationnelle et dotation en personnel
6. Approche d'atténuation des risques
7. Engagement à participer aux activités de collecte de données avec la SRSA et à un atelier d'échange de connaissances d'une demi-journée avec tous les partenaires

Les manifestations d'intérêt doivent être envoyées au plus tard **le 2 mars 2026 à 23h59** (heure de l'Est) par courriel à l'adresse suivante :

Blanche.Monabeka@mentorcanada.ca

7. Processus de sélection et calendrier

Les candidats dont les déclarations d'intérêt auront été présélectionnées seront invités à participer à un entretien avec l'équipe du projet au cours de la semaine du **9 mars 2026**. À la suite de ces entretiens, l'équipe du projet finalisera son évaluation et confirmera les partenaires pilotes. Les décisions finales de sélection seront communiquées au cours de la semaine du **16 mars 2026**.

8. Langue et accessibilité

L'équipe du projet travaille principalement en anglais et les outils et ressources que les organisations mettront à l'essai sont principalement en anglais. Un soutien en français est disponible sur demande afin de garantir que les partenaires pilotes puissent participer pleinement et équitablement à toutes les activités du projet, aux communications et aux exigences en matière de rapports.