

# *Résumé exécutif*



## ***Déverrouiller des opportunités :***

***Recherche sur le mentorat pour renforcer les compétences et soutenir le parcours professionnel des jeunes personnes racisées***



Mentor Canada

**SRDC**  **SRSA**  
INNOVATION • EXPERIMENTATION • EVALUATION

## ***SRSA***

Dr. Audrey Appiah  
Dr. Jessica McQuiggan  
Dr. Jillian Paragg  
Dr. Jennifer Rae

## ***Mentor Canada***

Dr. Véronique Church-Duplessis  
Dr. Ben Dantzer

## ***Publié en 2025***

## ***Chercheuses paires***

Mahalia Johnna Baguio  
Priscilla Wiafoah Twum

## ***Conseillère externe***

Dr. Beverly-Jean Daniel

## ***Mise en page du rapport***

Casper Slack  
Mae Slack

Financé par le programme Compétences pour réussir, volet Recherche et innovation du gouvernement du Canada

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

### **À propos de l'illustration de la couverture:**

Il existe de nombreux chemins et opportunités dans la vie des jeunes, mais certains sont beaucoup plus difficiles d'accès que d'autres, notamment en raison des obstacles systémiques auxquels sont confrontés les jeunes PANDC. Les jeunes personnes racialisées devraient avoir l'autonomie nécessaire pour choisir les chemins à emprunter, les portes à ouvrir et les personnes avec lesquelles elles souhaitent entreprendre ce voyage. Pour mieux accompagner les jeunes, les mentors peuvent les aider à éclairer le chemin choisi et travailler ensemble pour surmonter les obstacles qui se dressent sur leur route. Cette illustration reprend les thèmes communs exprimés par les personnes participantes à l'étude : le jeune âge adulte est une période riche en opportunités, mais aussi en transitions, à la fois palpitantes et intimidantes. Les jeunes racisés expriment le désir d'avoir des mentors qui les accompagnent et les aident à ouvrir des portes. Une version préliminaire de cette illustration a été présentée aux personnes participantes à l'étude, qui ont convenu qu'elle reflétait fidèlement leurs expériences et leurs idées sur le début de l'âge adulte et le mentorat.

***Nous exprimons notre profonde gratitude à toutes les participantes et à tous les participants qui ont généreusement consacré leur temps et partagé leurs expériences pour cette recherche. Vos contributions ont été essentielles à la réussite de cette étude.***

## ***Table des matières***

<b><i>Présentation du projet</i></b>	<b><i>4</i></b>
<b><i>Principales recommandations et répercussion</i></b>	<b><i>5</i></b>
<b><i>Résultats de la recherche</i></b>	<b><i>7</i></b>
<b><i>Interprétation globale des résultats de nos recherches</i></b>	<b><i>25</i></b>
<b><i>Références</i></b>	<b><i>27</i></b>
<b><i>Annexe: Méthodes de recherche</i></b>	<b><i>28</i></b>

## ***Présentation du projet***

Dans le présent rapport, nous présentons les résultats de notre recherche à méthodes mixtes auprès de jeunes personnes racisées (âgées de 18 à 30 ans) et de parties prenantes dans le domaine du mentorat. Notre étude, financée par le programme Compétences pour réussir, volet Recherche et innovation du gouvernement du Canada, a examiné comment le mentorat peut renforcer les compétences transversales, telles que la collaboration, l'adaptabilité et la résolution de problèmes, et favoriser l'accès à un emploi intéressant en début de carrière. Guidés par une approche communautaire et participative, nous avons mené plusieurs phases de travail sur 18 mois, soit une analyse documentaire et des consultations de spécialistes, un sondage national auprès de 3 110 jeunes (dont 1 618 jeunes personnes racisées et des entrevues qualitatives avec 23 jeunes PANDC et 13 personnes issues de parties prenantes dans le domaine du mentorat. Nous avons acquis des connaissances importantes sur la manière dont les jeunes personnes racisées vivent le mentorat, sur les qualités qu'elles valorisent chez les personnes mentores et sur la façon dont les programmes peuvent être conçus pour répondre à leurs besoins.

Notre équipe, dirigée par la SRSA en partenariat avec Mentor Canada, comprenait deux chercheuses paires qui s'identifiaient comme des jeunes racisées, ainsi qu'une conseillère universitaire externe possédant une expertise en matière de race, d'équité et de mentorat. Nous reconnaissons que nos diverses identités et nos mandats institutionnels ont influencé la recherche. Nous avons cherché à faire preuve de réflexion critique tout en gardant à l'esprit que les jeunes personnes racisées comprennent mieux que quiconque leur propre expérience. In the following section et d'intégrer des pratiques de réciprocité, de représentation et de responsabilité structurelle. Ce faisant, le mentorat devient non seulement un outil de croissance individuelle, mais aussi une pratique collective d'appartenance, de résistance et d'autonomisation.

# Principales recommandations et répercussion

Les jeunes personnes racisées accordent une grande importance au mentorat comme outil pour composer avec le passage à l'âge adulte, la carrière et les obstacles systémiques. Malgré cela, plus de quatre jeunes PANDC sur cinq déclarent avoir rencontré au moins un obstacle au mentorat, notamment le fait de ne pas savoir comment entrer en contact avec des personnes mentores naturelles ou de programmes, ou de ne pas être certaines de l'utilité du mentorat. Cela met en évidence une lacune importante en matière de mentorat.

## 1. Élargir l'accès et la portée.

Les jeunes ne savent souvent pas comment trouver des personnes mentores ou ce qu'offre le mentorat. Les programmes devraient chercher à mobiliser activement les jeunes personnes racisées dans des espaces accessibles comme les écoles, les lieux de travail et les plateformes en ligne.

## 2. Positionner le mentorat comme un complément.

Les jeunes considèrent les personnes mentores comme un complément au soutien familial et communautaire, en particulier pour l'exploration des carrières et le renforcement des compétences. Les personnes mentores devraient fournir des conseils dans les domaines où le soutien familial peut être limité, comme l'orientation professionnelle.

## 3. Mettre l'accent sur l'autonomisation, et non sur les conseils normatifs.

Les jeunes personnes racisées veulent des personnes mentores qui « marchent à leurs côtés »,

posent des questions et collaborent à la définition des objectifs, et qui ne dictent pas la voie à suivre.

## 4. Équilibrer le soutien instrumental et émotionnel.

Bien que l'orientation professionnelle soit importante et puisse attirer les jeunes vers le mentorat au départ, les jeunes PANDC valorisent également l'encouragement, la validation et le fait d'être « vues et entendues » par leurs personnes mentores. Les relations fondées sur la confiance à long terme ont une incidence particulière.

## 5. Former les personnes mentores à l'humilité culturelle et à la lutte contre le racisme.

Les jeunes ne devraient pas avoir à porter le fardeau de la sensibilisation des personnes mentores au racisme. Les programmes doivent donner aux personnes mentores les moyens d'écouter, d'apprendre et de créer des espaces plus sûrs et plus favorables à l'affirmation de l'identité.

## **6. Adopter un jumelage nuancé.**

Avoir une identité raciale commune peut être utile, mais de nombreux jeunes accordent la priorité aux expériences vécues, aux valeurs et aux intérêts professionnels communs. Donner aux personnes mentorées une voix dans le processus de jumelage augmente l'efficacité.

## **7. Apporter du soutien lors des transitions critiques.**

Les personnes mentores sont particulièrement utiles lors des changements dans la vie, comme le passage aux études postsecondaires, l'entrée sur le marché du travail ou le début de la gestion des finances personnelles. Il existe un écart important pour les jeunes adultes âgés de 25 à 30 ans.

## **8. Réduire la pression et favoriser l'équilibre.**

De nombreux jeunes personnes racisées ressentent une forte pression pour réussir, en particulier face au racisme et aux inégalités systémiques, à la sous-représentation et aux stéréotypes. Les personnes mentores devraient normaliser l'échec, donner

l'exemple de la résilience et aider les personnes mentorées à adopter des stratégies d'adaptation et à maintenir un équilibre sain entre la vie professionnelle et la vie privée.

## **9. Aller au-delà du capital social.**

Le mentorat devrait également favoriser le capital d'ambition, d'orientation, linguistique et de résistance, en soutenant à la fois la croissance personnelle et le changement systémique.

## **10. Valoriser le mentorat naturel.**

Étant donné que la plupart des jeunes ne participeront pas à des programmes formels, les collectivités, les écoles et les employeurs doivent également soutenir des relations de mentorat organiques et naturelles.

# Résultats de la recherche

## Points de vue sur la réussite

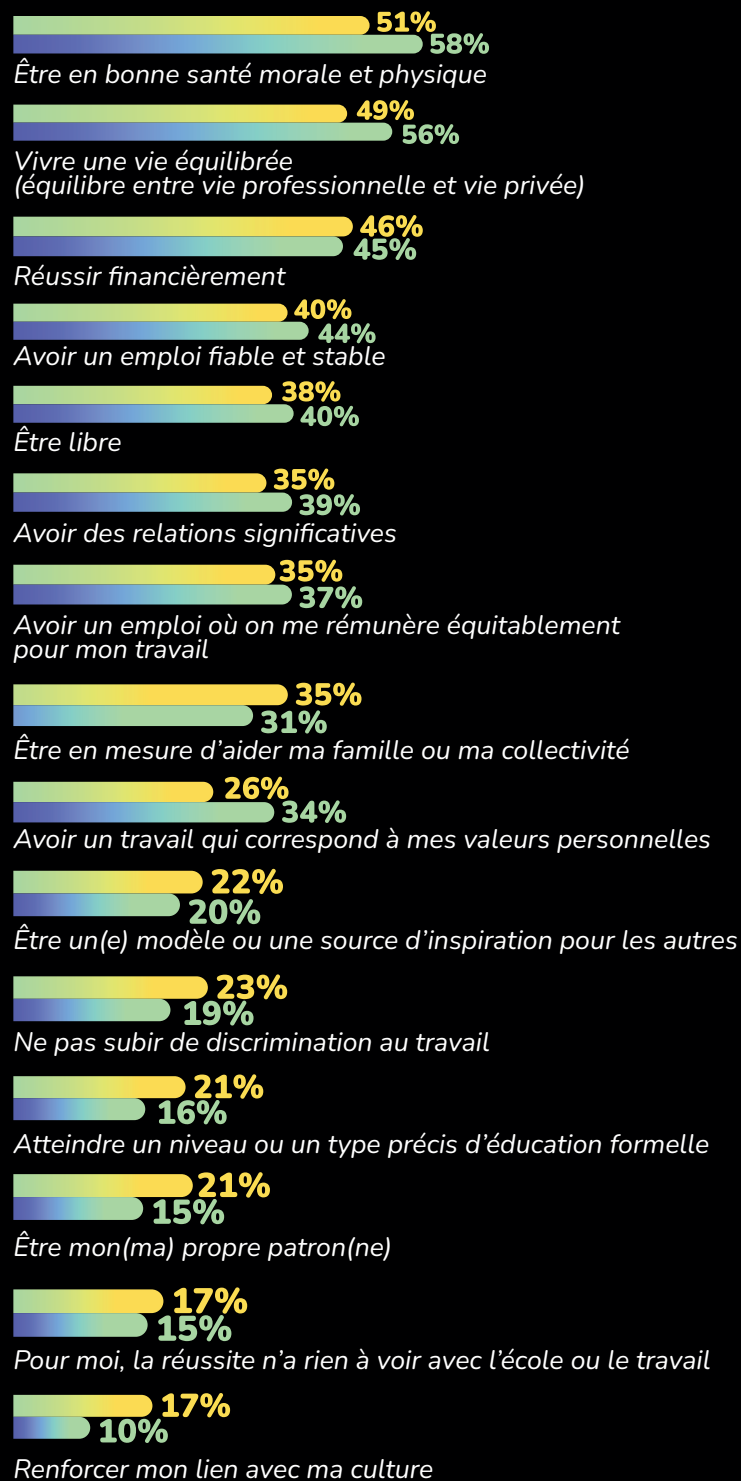
Nos recherches montrent que les jeunes racisés définissent la réussite dans le contexte de l'école et du travail de manière interreliée et holistique. Bien que la stabilité financière soit apparue comme un thème central – souvent liée à la capacité de subvenir aux besoins d'une famille, d'être propriétaire d'une maison ou de donner cours à ses passions au-delà des « emplois de survie » – les jeunes ont également souligné que l'argent seul n'était pas suffisant.

« **La réussite ne vient pas seulement de la carrière, mais aussi d'autres choses qui sont accomplies dans la vie. Une fois que je serai stable financièrement et mentalement, cela m'aidera à accomplir d'autres choses.** »

De nombreuses personnes participantes ont souligné que la réussite était synonyme d'équilibre : être en bonne santé mentale et physique, avoir des relations de soutien, s'adonner à des passe-temps et conserver sa liberté. Une personne participante a illustré ce lien entre la réussite et l'autonomie en déclarant :

### Les jeunes racisés et les jeunes blancs définissent généralement le succès à l'école et au travail de manière similaire

- Jeunes racisés
- Jeunes blancs



(Résultats d'une enquête nationale auprès de n=1618 jeunes racisés et n=1492 jeunes blancs)

*« Si le monde était parfait, je n'aurais pas d'horaire, je me réveillerais et je ferais ce que je veux ce jour-là. »*

Cela démontre à quel point la stabilité est souvent considérée comme un tremplin vers l'autodétermination et le bien-être.

## ***Engagement à l'égard de la société***

L'un des résultats les plus remarquables est l'engagement profond des jeunes à changer les choses au sein de leur collectivité. Nombre d'entre eux ont décrit l'engagement à l'égard de la société comme étant au cœur de leur définition de la réussite, avec des parcours professionnels et de bénévolat façonnés par des expériences vécues de racisme et d'injustice. Une jeune femme a expliqué sa persévérance dans un domaine artistique à prédominance blanche comme un moyen de prouver que

*« ce n'est pas seulement pour les Blancs, les riches ou les personnes instruites. »*

D'autres ont décrit le don de soi comme une pratique de toute une vie, soulignant l'importance d'entretenir un « cycle de générosité ». Dans tous les récits, les jeunes ont présenté leur engagement à l'égard du changement social comme une force et une responsabilité, ce qui renforce l'idée que leur vision de la réussite va bien au-delà des réalisations individuelles pour s'étendre au bien-être collectif.

## ***Compétences et forces : Compétences pour réussir et plus***

Nos recherches montrent que les jeunes personnes racisées possèdent un large éventail de forces, dont bon nombre sont cultivées en dehors de l'éducation formelle. **Les jeunes personnes interrogées dans le cadre de notre sondage national ont déclaré avoir acquis des compétences essentielles grâce à leur expérience de vie, à leur famille et à l'apprentissage autonome, 21 % d'entre elles attribuant ces acquisitions à des personnes mentores.** Au cours des entrevues, les jeunes ont indiqué que des compétences telles que la communication, les capacités multilingues et a culture numérique étaient importantes, mais ont également mis l'accent sur l'empathie, la persévérance, l'adaptabilité et le renforcement communautaire. Comme l'all'a fait remarquer une jeune personne,

*« si vous vous laissez porter par la vie, elle sera nulle. Il faut de l'énergie pour cultiver la joie et les possibilités. Vous devez cultiver votre propre joie. »*

## ***Résilience, débrouillardise et optimisme***

Les parties prenantes dans le domaine du mentorat ont constamment souligné la résilience et la débrouillardise des jeunes PANDC (personnes autochtones, noires et de couleur), développées en réponse à la nécessité de composer avec le racisme et les inégalités systémiques. Comme l'a expliqué une personne des parties prenantes, en réfléchissant à sa propre expérience de jeune personne racisée :

*« Cela oblige les jeunes personnes racisées à devenir débrouillardes. Nous apprenons à nous tailler une petite place. »*

La résilience, bien que durement acquise, alimente l'empathie et la force, permettant aux jeunes de persévérer malgré les obstacles. Il est important de noter que les personnes mentores ont également observé un fort optimisme et un engagement à l'égard du changement chez les jeunes.

*« Cela ne les empêche pas d'être optimistes quant aux changements qu'ils et elles peuvent apporter. »*

Cet optimisme, associé à la capacité d'adaptation, pousse bon nombre de jeunes à rechercher des rôles de leadership, à rêver grand et à contribuer à apporter des changements à la société.

## ***Expériences vécues***

***Les personnes interrogées dans le cadre du sondage des PANDC ont déclaré avoir mis en pratique leurs compétences en matière de résistance : 65 % des personnes racisées interrogées dans le cadre du sondage ont déclaré s'exprimer lorsqu'elles sont témoins de discrimination ou de racisme, et 64 % ont déclaré prendre des mesures pour créer une société plus équitable. Les personnes interrogées ayant une expérience de mentorat sont encore plus susceptibles d'utiliser ces compétences.***

Les jeunes personnes racisées ont décrit des événements de la vie, tels que l'immigration, le fait d'avoir grandi dans l'insécurité financière et les répercussions de la pandémie de COVID-19, comme étant déterminants. Beaucoup ont parlé du racisme systémique et des stéréotypes. Une jeune femme noire a fait remarquer que

*« dès le plus jeune âge [en tant que fille noire], on vous fait sentir que vous devez être très agressive... J'aimerais qu'il y ait plus d'espace pour être simplement une petite fille ».*

De la même façon, les jeunes autochtones ont décrit le besoin de « faire leurs preuves » par rapport à des stéréotypes bien ancrés. Les parties prenantes ont souligné que ces expériences vécues font des jeunes personnes racisées des penseuses critiques, très sensibles aux barrières systémiques, parce qu'elles ont elles-mêmes été confrontées à ces obstacles dans leur propre vie. Les jeunes PANDC abordent souvent le travail communautaire comme une responsabilité collective, combinant une conscience critique des inégalités systémiques et l'espoir de changements sociétaux :

*« Nous reconnaissons que le système n'est pas excellent, mais nous avons une certaine foi et un certain espoir dans le système. »*

## ***Études et expérience de travail***

Les jeunes ont indiqué avoir vécu un large éventail d'expériences en matière d'éducation, soulignant l'importance du soutien du personnel enseignant, des programmes et des personnes défendant leurs droits et intérêts. Pour certaines personnes, le personnel enseignant ainsi que du conseil pédagogique ont joué un rôle essentiel :

*« Elle m'a tendu la main et a fait plus que le strict minimum. Elle m'a vraiment donné le sentiment que je pouvais accomplir bien plus que ce à quoi je me limitais. »*

D'autres ont bénéficié de programmes qui leur ont ouvert des portes, comme des programmes pour personnes surdouées ou des écoles spécialisées qui leur ont offert du mentorat, des possibilités parascolaires et une base scolaire solide. Une jeune personne a déclaré :

*« Cette école a changé la trajectoire de ma vie. Il y avait beaucoup de personnes enseignantes qui se souciaient vraiment de moi et qui veillaient à ce que je réussisse bien. »*

Parallèlement, ce ne sont pas tous les jeunes qui se sentent à l'aise ou soutenus à l'école. Certain)s jeunes personnes ont décrit les écoles comme « un simple lieu d'éducation », où l'on ne peut s'exprimer en toute sécurité, tandis que d'autres ont été victimes d'un racisme flagrant et de microagressions de la part du personnel enseignant. Un thème récurrent était la pression exercée pour exceller sur le plan scolaire, qui a mené de nombreuses jeunes personnes à l'épuisement, à l'isolement et à l'anxiété. La pandémie de COVID-19 a davantage accentué le sentiment de rupture :

*« Je n'ai pas vécu toute l'expérience de l'école secondaire. J'ai eu une grande phase d'épuisement et d'isolement. »*

***Soixante et onze pour cent des jeunes personnes racisées interrogées ont déclaré un haut niveau d'auto-efficacité dans la prise de décisions de carrière – c'est-à-dire leur conviction en leur capacité à accomplir des tâches comme la collecte d'information, la planification et la résolution de problèmes, pour prendre des décisions de carrière efficaces.***

Les jeunes ont décrit comment ils et elles composent avec les emplois à temps partiel, les stages et les emplois précaires tout en conciliant leurs responsabilités scolaires et financières. L'expérience professionnelle précoce était considérée comme formatrice :

*« J'ai appris à travailler avec les gens. À ce moment-là, je savais comment gérer les conflits sur le lieu de travail, comment produire mes déclarations de revenus. »*

La prise de décisions concernant les parcours professionnels évolue souvent avec le temps, en fonction des pressions financières, des attentes familiales et de l'exposition à de nouvelles possibilités. Une jeune personne l'a expliqué :

*« Je ne veux pas gaspiller le temps que j'ai passé à l'université. C'était un tel cadeau, et je ne sais toujours pas ce que je veux en faire. C'est ma plus grande difficulté. »*

L'engagement dans la recherche d'emploi a été décrit comme difficile et inégal. Les jeunes ont déclaré s'appuyer sur des réseaux, des stages, du bénévolat et des plateformes en ligne comme LinkedIn, mais ont également souligné des obstacles tels que le travail non rémunéré et les contrats précaires. Certaines jeunes personnes ont fait part de leur expérience du racisme dans les programmes de placement, soulignant les lacunes dans le soutien apporté aux jeunes personnes racisées. Dans tous ces récits, les adultes occupant des rôles de gestion ou de leadership qui ont offert un soutien personnalisé aux jeunes ont largement contribué à façonner des trajectoires professionnelles positives en offrant du mentorat et des conseils clairs. Comme l'a mentionné une jeune personne :

*« Non seulement mon responsable pense à ce que je pourrais faire maintenant, mais il pense déjà à dans deux ans ou dans cinq ans. »*

Collectivement, ces expériences révèlent comment les jeunes s'adaptent à des décisions complexes, à des aspirations changeantes et à des occasions inégales dans l'édification de leur carrière.

# *Où et comment les personnes mentores peuvent faire une différence*

## ***Le mentorat comme soutien complémentaire pour les jeunes***

Nos recherches montrent que le mentorat ne remplace pas les mesures de soutien existantes dans la vie des jeunes, mais les complète. Comme l'a déclaré une jeune personne :

*« Je ne crois pas qu'il y aura un jour où je n'aurai pas besoin d'une personne mentore. Et je ne pense pas non plus que chaque aspect de ma vie ait besoin de mentorat. »*

Les jeunes doivent pouvoir compter sur de nombreuses sources de soutien et de mentorat pour réussir leur transition vers l'âge adulte. Comme l'a déclaré une jeune personne :

*« Le soutien peut se présenter sous différentes formes, et il est nécessaire dans de nombreux aspects de la vie. »*

Les jeunes ont décrit le soutien qu'ils et elles ont reçu du personnel enseignant, de leurs gestionnaires, de leur famille élargie et, surtout, de leurs pairs dans le cadre de leurs études, de leur travail et de leurs transitions. Les amitiés ont souvent comblé des lacunes importantes, en particulier pour les jeunes nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes dont les parents ne pouvaient pas les guider dans des systèmes comme l'admission aux études postsecondaires. Une jeune personne s'est souvenue :

*« Mes amis me donnaient des conseils sur les divers tests de compétence en anglais pour savoir lequel me conviendrait le mieux. Mes parents n'en avaient aucune idée. Nous étions tous en quelque sorte nouveaux. »*

Les grands frères et grandes sœurs, les cousins et cousines et même la thérapie, bien que souvent limitée par le coût, sont aussi des exemples de sources essentielles de soins et de conseils nommées par les jeunes.

## **Soutien de la famille**

Les jeunes puisent dans la famille, la culture et les réseaux de pairs pour obtenir du soutien, ce qui leur permet d'acquérir des connaissances communes, de la motivation et de la résilience. Comme l'a fait remarquer une personne mentore :

*« La famille est un facteur tellement important pour leur éducation. Elle peut aider à diriger leur vie et les préparer vraiment bien à leurs progrès futurs. »*

Les parents ont joué un rôle important dans le parcours des jeunes, mais de différentes façons. Certains ont orienté leurs enfants vers l'éducation :

*« Une importante décision qui m'a permis d'arriver là où je suis aujourd'hui était de me concentrer sur l'école. L'importance que ma mère accordait à la réussite scolaire a été très importante pour moi. »*

D'autres, en particulier les parents nouveaux arrivants qui ne connaissaient pas bien les systèmes canadiens, offraient parfois la liberté de choix, mais avec un encadrement limité. Une jeune personne a indiqué que ses parents lui avaient dit :

*« Tu peux faire tout ce que tu veux, tant que c'est près de la maison. »*

Bien que ce manque de pression permette l'indépendance, les jeunes souhaitent parfois avoir des directives plus structurées, d'autant plus que de nombreux parents ont eux-mêmes dû faire face à des diplômes non reconnus et à des transitions professionnelles difficiles.

Parallèlement, les personnes mentores ont fait remarquer que les jeunes PANDC font souvent face à des attentes familiales et culturelles intenses en matière d'éducation et de carrière. La compréhension de ces pressions est un facteur essentiel pour appréhender les expériences des jeunes, car elles peuvent façonner la prise de décisions, les aspirations et le sentiment d'autonomie.

***Les données de notre sondage national montrent que parmi les jeunes personnes racisées qui s'intéressent au mentorat, celles dont les parents ont un niveau d'études secondaires ou inférieur sont légèrement plus susceptibles de déclarer vouloir avoir les conseils d'une personne mentore pour les aider à acquérir des compétences en matière de résistance, par rapport aux jeunes dont les parents ont fait des études postsecondaires. Cette constatation souligne à quel point le niveau d'éducation des parents peut façonner les besoins et les aspirations en matière de mentorat.***

## **Les médias sociaux comme moyen d'entrer en contact avec les personnes mentores**

Les médias sociaux offrent aux jeunes PANDC des moyens d'accéder à du mentorat et à des ressources, souvent en complément de l'éducation formelle. Une jeune personne a fait remarquer :

*« J'ai appris environ 90 % du contenu de ma première année à l'aide de vidéos sur YouTube, parce que pour moi, ça ne fonctionnait pas avec le personnel enseignant. »*

Des personnalités YouTube autochtones et noires ont également offert du mentorat parasocial pour aider les jeunes à s'orienter dans leurs choix postsecondaires :

*« Dans ses vidéos, cette personne communique des renseignements très pratiques sur la vie à l'université en tant que personne noire. Elle a vraiment changé ma vie. »*

Les médias sociaux facilitent également la découverte de programmes, le réseautage professionnel sur des plateformes comme LinkedIn et l'établissement de liens entre pairs, bien que les jeunes fassent preuve de prudence au sujet des effets des algorithmes sur la santé mentale et du potentiel d'interactions superficielles en ligne. Les personnes des parties prenantes interviewées ont fait écho à ces avantages, soulignant que les médias sociaux permettaient d'élargir l'accès, d'ouvrir le dialogue et de confirmer les expériences des jeunes, en particulier pour les jeunes personnes PANDC isolées. Une des parties prenantes a expliqué :

*« Pour les jeunes, cet espace en ligne est très, très bénéfique. »*

Discord et d'autres plateformes ont été utilisées pour faire participer les jeunes à des activités informelles tout en favorisant la création de liens. Cependant, certaines personnes mentores ont souligné que l'engagement en personne demeure essentiel pour établir des relations significatives.

### ***Transitions et prise de décisions en matière de carrière***

Les jeunes personnes racisées ont indiqué qu'elles avaient le plus de difficultés lors des transitions clés : fin des études secondaires, début des études postsecondaires, départ du domicile familial et entrée sur le marché du travail. Ces transitions coïncident souvent avec des changements personnels, comme la gestion des finances, du temps et de l'indépendance, ce qui peut sembler accablant. Une jeune personne a déclaré :

*« J'ai commencé à être très stressé en 11e année à cause des admissions à l'université. J'étudiais tout le temps. »*

D'autres ont décrit les premières années d'université comme difficiles :

*« J'avais trop de liberté, et il n'y avait aucune restriction. Pour ce qui est des études, je n'étais pas du tout préparée. »*

Les transitions professionnelles ont été tout aussi difficiles, de l'entrée sur le marché du travail à la gestion des mises à pied ou des promotions, ce qui a mis en évidence le potentiel du mentorat pour atténuer ces tensions. Les personnes des parties prenantes ont mis l'accent sur le renforcement de l'auto-efficacité dans la prise de décisions professionnelles, en particulier chez les jeunes. Pour elles, le mentorat aide les jeunes à

« trouver un but » et à s'engager sur des parcours significatifs. Comme l'a fait remarquer l'une d'entre elles :

*« Les jeunes peuvent trouver un but, un sens de responsabilité et d'accomplissement en faisant un travail qui leur tient vraiment à cœur. »*

## ***Le mentorat pour mieux naviguer les systèmes, le racisme et l'identité***

Les parties prenantes du mentorat ont souligné l'importance d'aider les jeunes personnes racisées à se retrouver dans des institutions à prédominance blanche où elles se sentent souvent invisibles, aliénées ou obligées de travailler « deux fois plus fort » pour être reconnues. Comme l'a fait remarquer une personne des parties prenantes :

*« Il est douloureux d'exister dans une structure qui n'a pas été créée pour que cette personne s'épanouisse. »*

Les personnes mentores peuvent offrir des connaissances essentielles sur les systèmes (p. ex. bourses d'études, programmes travail-étude, règles d'immigration, normes du milieu de travail au Canada) en donnant aux jeunes les outils nécessaires pour réussir. Tout aussi important, les personnes mentores offrent un espace où les jeunes peuvent tenter de résoudre tout défi lié à leur identité et à leur appartenance. Beaucoup ont décrit des jeunes qui peinent à « s'intégrer » sans perdre leur « vrai moi », ou qui font face à des stéréotypes qui sapent leur confiance en eux et elles lors des entrevues et sur le lieu de travail. Comme l'a conclu l'une des parties prenantes :

*« Il y a beaucoup de travail à faire pour que les jeunes personnes racisées se sentent en sécurité, qu'elles aient un sentiment d'appartenance et qu'elles puissent atteindre les étoiles. »*

## ***L'expérience de mentorat chez les jeunes personnes racisées***

### ***L'importance du mentorat***

Les jeunes personnes racisées apprécient grandement le mentorat, en particulier lorsque les personnes mentores ont des intérêts professionnels, des expériences vécues et des valeurs qui ressemblent aux leurs.

Dans notre sondage national, seulement 19 % des jeunes PANDC n'ayant jamais bénéficié de mentorat ont déclaré ne pas vouloir avoir de mentor, comparativement à 28 % des jeunes personnes blanches. Parmi celles qui ne sont pas intéressées, plus de la moitié des jeunes PANDC préfèrent résoudre leurs problèmes de façon autonome, tandis que les jeunes personnes blanches estiment le plus souvent qu'elles n'ont pas besoin d'un mentor. Les jeunes personnes racisées sont légèrement plus susceptibles de bénéficier d'un mentorat que les jeunes personnes blanches :

- 59 % des jeunes PANDC ont eu au moins une personne mentore avant l'âge de 18 ans, comparativement à 52 % des jeunes personnes blanches.
- 64 % des jeunes adultes PANDC ont eu au moins une personne mentore depuis l'âge de 18 ans, comparativement à 58 % des jeunes personnes blanches.

*Un peu moins personne d'une jeune adulte racisée sur cinq (18 %) a participé à un programme de mentorat , tandis que la majorité des jeunes ayant une expérience de mentorat établissent des relations mentores naturelles avec des adultes et des pairs qui les soutiennent dans leur milieu.*

Il est important de noter que près du tiers des jeunes PANDC n'ont pas eu une seule expérience de mentorat, ce qui constitue une lacune importante compte tenu des nombreux avantages associés au mentorat que notre étude et beaucoup d'autres ont mis en évidence.

## **Qualités d'un bon mentorat**

Les jeunes définissent souvent le mentorat en termes de carrière. Une jeune personne a déclaré :

*« Une personne mentore est une personne qui utilise son expérience, ses connaissances, ses relations et ses ressources pour aider la personne mentorée à atteindre ses objectifs individuels. »*

Parallèlement, les jeunes ont reconnu la valeur d'un mentorat axé sur la croissance personnelle et le soutien émotionnel. Les bonnes personnes mentores sont décrites comme étant cohérentes, accueillantes et engagées, guidant plutôt qu'imposant, et établissant la confiance en « étant tout simplement présentes ». Comme l'a déclaré une jeune personne :

« Pour ce qui est d'être une mentore efficace, je pense qu'elle était vraiment douée pour comprendre mes objectifs, et plutôt que d'imposer ses idées ou ses objectifs, elle écoutait toujours ce que je voulais faire, discutait de toutes mes options et m'aidait à parvenir à une conclusion sur ce que je devrais faire ensuite.

## Jumelage personne mentore-personne mentorée

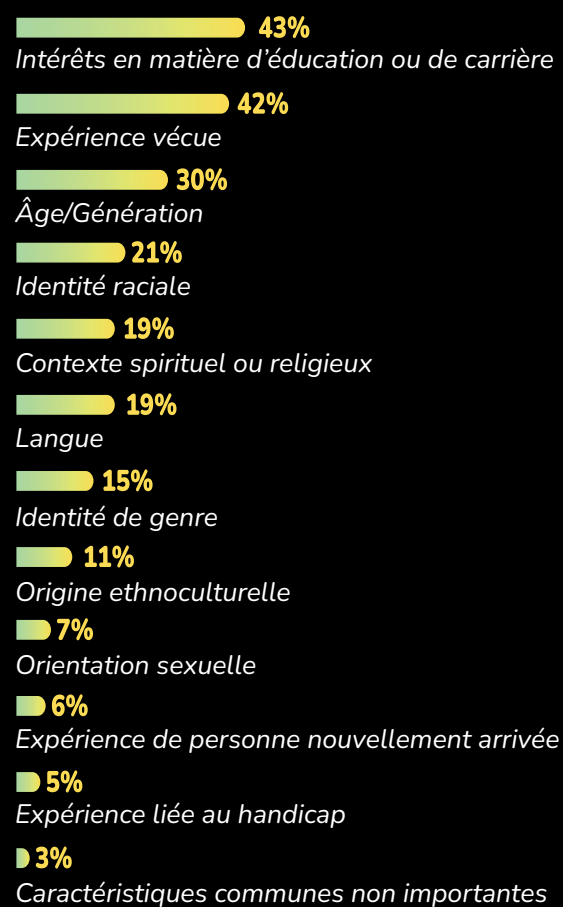
La compréhension mutuelle et la confiance entre les personnes mentores et les personnes mentorées ont été soulignées comme étant essentielles, en particulier pour surmonter les obstacles systémiques et créer des espaces où les personnes mentorées peuvent être vraies et authentiques. Les personnes mentores PANDC peuvent réduire le travail émotionnel lié à l'explication des expériences racisées :

« Je pense qu'une personne mentore blanche pourrait ne pas être en mesure de comprendre sur un même pied d'égalité qu'une personne mentore PANDC. »

Le fait d'avoir la même origine raciale ou ethnoculturelle que la personne mentore est également important pour la représentation et a aidé les jeunes à imaginer ce qui est possible pour leur avenir.

Même si avoir une identité raciale ou culturelle commune peut favoriser la confiance et la sécurité, les jeunes ont souligné que les collectivités sont hétérogènes et qu'un mentorat efficace n'est pas uniquement défini par l'identité. Certaines personnes ont fait remarquer qu'une personne mentore ayant des antécédents différents pouvait quand même donner des conseils utiles, comme l'a expliqué une personne participante :

**Des intérêts professionnels communs et des expériences vécues partagées sont des marqueurs identitaires importants pour les mentors idéaux des jeunes racisés**



(Résultats d'une enquête nationale auprès de n=1618 jeunes racisés et n=1492 jeunes blancs)

*« Je n'ai pas l'impression que ce soit un gros problème si l'on est jumelé à quelqu'un qui n'est pas de sa culture. Ce n'est pas parce qu'une personne me ressemble qu'elle est la meilleure personne mentore pour moi. Le questionnaire sur le jumelage personne mentore-personne mentorée auquel nous avons répondu l'a en quelque sorte démontré. »*

L'intersection des identités des jeunes, notamment le genre et le milieu socioéconomique, a une incidence sur leurs besoins en matière de mentorat. Les jeunes femmes qui travaillent dans des domaines traditionnellement dominés par les hommes, comme les STIM, bénéficient de personnes mentores qui comprennent les difficultés en milieu de travail :

*« Toutes mes mentores ont été des femmes. Elles comprennent en quelque sorte les difficultés, et je n'ai pas besoin de tout expliquer. »*

Des personnes mentores issues de milieux socioéconomiques différents permettent aux jeunes d'accéder à de nouveaux réseaux et à de nouvelles possibilités, les aidant ainsi à apprivoiser des espaces qui leur étaient auparavant inaccessibles.

Au cours d'une entrevue, une jeune personne a déclaré :

*« Je pense qu'il est important qu'une bonne personne mentore soit quelqu'un qui puisse s'identifier à vous d'une manière ou d'une autre. »*

En plus des identités communes et des expériences vécues, les liens professionnels demeurent un facteur principal dans le jumelage personne mentore-personne mentorée. Les jeunes accordent de la valeur à l'adéquation avec leurs intérêts professionnels et aux liens personnels :

*« C'est simplement la façon dont je forme une connexion avec une personne mentore aussi. Les ondes et les atomes crochus sont importants. »*

Un mentorat efficace établit un équilibre entre l'harmonisation des intérêts professionnels, les valeurs communes, la confiance et la compréhension des obstacles systémiques. Bien que les similitudes raciales, de genre ou culturelles puissent renforcer le soutien, l'engagement des personnes mentores, leur humilité culturelle et leur capacité à fournir des conseils et un accès aux connaissances et aux possibilités demeurent essentiels pour favoriser la résilience des jeunes, leur capacité d'action et leurs liens aux réseaux professionnels et communautaires.

## ***Priorités des jeunes PANDC en matière de mentorat***

Les jeunes personnes racisées au Canada recherchent principalement des conseils et du soutien dans le domaine professionnel. Elles accordent de l'importance aux personnes mentores issues du même domaine qui peuvent partager leur expertise et leurs connaissances du marché du travail et offrir un soutien pratique. Une jeune personne a déclaré :

*« En repensant à mon parcours, je pense qu'une personne mentore m'aurait aidé à prendre une décision rapide sur mes options après l'école secondaire, comme décider d'aller en génie ou en architecture. »*

Le mentorat axé sur la carrière est particulièrement recherché pendant les périodes de transition, y compris après l'obtention d'un diplôme ou lors d'un changement de poste, les jeunes recherchant des conseils sur la gestion du temps, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et les choix professionnels à faire :

*« Dès que j'ai commencé à travailler après l'obtention de mon diplôme, j'aurais eu besoin d'une personne mentore pour m'aider dans mon parcours professionnel. J'aurais pu compter sur une personne stable et accomplie dans ma vie pour m'aider à me mettre sur la bonne voie. »*

Bien que le mentorat soit souvent axé sur la carrière, certaines jeunes personnes souhaitent également bénéficier d'un soutien socioémotionnel, d'un lien et d'une validation, en particulier si ce soutien fait défaut dans les réseaux familiaux ou de pairs. Comme l'a fait remarquer une personne participante :

*« Ce serait bien d'avoir quelqu'un à qui parler de choses plus personnelles. Je pense que ce serait une bonne chose pour moi. »*

Les jeunes insistent sur l'importance de maintenir des limites, de distinguer le mentorat de la thérapie et parfois de rechercher plusieurs personnes mentores dans différents domaines de la vie, comme le perfectionnement professionnel, le développement des compétences ou le développement de leur identité raciale ou culturelle.

Le mentorat peut également s'attaquer aux iniquités systémiques en donnant accès à des possibilités, à des bourses d'études et à des réseaux auparavant inaccessibles pour les jeunes PANDC. Une jeune personne a souligné :

*« Je voudrais quelqu'un qui ne se contente pas de me dire ce qu'il faut faire, mais qui m'emmène littéralement vers les portes qui doivent être ouvertes et qui les déverrouille. »*

Le développement des compétences est un objectif commun, allant des capacités

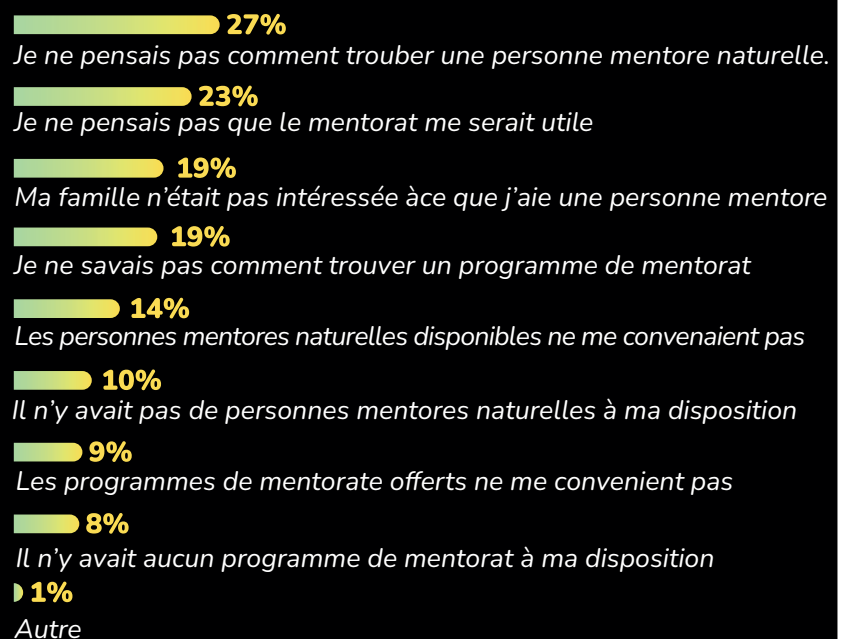
techniques, comme la programmation, à des compétences en communication et en entrepreneuriat, souvent présentées comme un échange réciproque. Dans l'ensemble, le mentorat pour les jeunes PANDC est une ressource essentielle à l'avancement professionnel, au renforcement des compétences et des réseaux sociaux ainsi qu'à l'accès aux possibilités tout en favorisant la croissance personnelle et la validation.

## ***Les lacunes en matière de mentorat : obstacles à l'accès***

Malgré un intérêt généralisé pour le mentorat, les obstacles sont importants. **Les données de notre sondage national montrent que parmi les jeunes personnes racisées, 85 % 3-Ne pas savoir ont fait état d'au moins un obstacle, comparative-ment à 80 % des jeunes personnes blanches.**

Les obstacles courants comprennent le fait de ne pas savoir comment trouver une personne mentore naturelle, l'incertitude au sujet de l'utilité des programmes, le désintérêt de la famille et le manque de sensibilisation aux programmes de mentorat.

**Ne pas savoir comment trouver un mentor est la difficulté la plus souvent mentionnée par les jeunes racisés lorsqu'ils cherchent à établir une relation de mentorat**



Lors d'une entrevue, une jeune personne a déclaré :

*« Je n'ai jamais eu connaissance d'occasions de mentorat. Si une telle occasion m'avait été présentée, je pense que j'aurais demandé à ma mère d'en faire partie. »*

Parmi les autres obstacles, citons les problèmes logistiques comme le transport, l'instabilité du logement, la longueur des processus de demande et l'inaccessibilité des programmes aux jeunes personnes plus âgées ou à la classe ouvrière. Les jeunes ont également cité des pressions sociales et des stéréotypes culturels qui les ont fait hésiter à demander de l'aide, en particulier dans les contextes des STIM, en raison du mythe de la « minorité modèle ».

## ***Expériences difficiles et négatives***

Certaines jeunes personnes racisées ont déclaré avoir vécu des expériences de mentorat difficiles ou négatives, souvent liées à une communication peu fréquente ou à un manque de rapprochement significatif entre elles et leur personne mentore. Une jeune personne a expliqué :

*« Il n'y a pas eu autant de soutien que j'aurais aimé. Les rencontres n'étaient pas fréquentes, et notre communication par messages textes n'était pas très bonne non plus. »*

Certaines personnes ont exprimé leur hésitation à l'égard du mentorat lorsque les relations semblaient inéquitables ou que les personnes mentores paraissaient supérieures, soulignant que le mentorat devrait être un effort de collaboration :

*« Je pense qu'il devrait s'agir simplement d'un partenariat. »*

D'autres ont fait part de leur frustration lorsque les programmes les redirigeaient vers des services externes au lieu de leur offrir un soutien interne, ce qui a mis en évidence la nécessité de disposer de ressources intégrées.

Les parties prenantes ont mis en évidence les défis systémiques dans les programmes. Le mentorat axé sur la carrière peine à rester à jour dans un marché du travail en évolution rapide. Les compressions budgétaires, en particulier après la pandémie de COVID-19, réduisent la qualité des programmes, allongent les listes d'attente et contribuent à l'épuisement des personnes mentores et du personnel administratif.

Les personnes mentores bénévoles épaulent les jeunes, mais une sélection et une disponibilité limitées peuvent compromettre le jumelage personne mentorée-personne mentore. La représentation raciale parmi les personnes mentores est également difficile à assurer :

*« Nous préférons les jumeler à une personne non racisée plutôt qu'à personne du tout. »*

Les programmes se heurtent également à des obstacles en matière de sensibilisation et de mobilisation des jeunes. Des allocations, de la nourriture ou d'autres mesures incitatives sont essentielles pour encourager la participation et réduire les écarts en matière d'accessibilité. Dans l'ensemble, bien que le mentorat offre d'importants avantages, des défis structurels et relationnels persistent en ce qui concerne la prestation d'un soutien uniforme, équitable et efficace.

# Incidence du mentorat sur les jeunes PANDC

## Ce que les personnes mentores apportent aux jeunes

Les données de notre sondage national montrent que plus de 90 % des jeunes personnes racisées ayant une expérience de mentorat ont déclaré avoir développé leurs capacités d'adaptation, de communication et de résolution de problèmes avec l'aide de leur personne mentore, tandis que 81 % d'entre elles ont renforcé leurs aptitudes numériques, comparativement à 68 % des jeunes personnes blanches. Les personnes mentores des jeunes PANDC fournissent également un soutien pratique, y compris une aide au transport ou au logement (83 %, comparativement à 75 % pour les jeunes personnes blanches).

Les personnes mentores ont fourni des conseils (87%), ont aidé les jeunes PANDC à fixer et à atteindre des objectifs (84 %) et ont présenté aux jeunes de nouvelles expériences et possibilités (81 %)

Les jeunes personnes racisées ayant bénéficié d'une expérience de mentorat, que ce soit dans le cadre de programmes formels ou de relations informelles, ont déclaré avoir reçu un soutien dans de nombreux domaines, en particulier le perfectionnement professionnel. Les personnes mentores les ont guidées dans leurs demandes d'inscription aux études postsecondaires, leurs parcours professionnels, leurs recherches d'emploi, la rédaction de leur curriculum vitæ, les entrevues et la gestion des défis en milieu de travail.

### Des personnes mentores aident les jeunes personnes racisées à acquérir des compétences suivantes

En désaccord  D'accord



**Les personnes mentores ont soutenu le développement de la conscience critique et des compétences des jeunes PANDC pour les aider à faire face à la discrimination et à œuvrer pour le changement social. Les personnes mentores ont offert aux jeunes personnes un espace sûr pour analyser leurs expériences de discrimination (89 %), les ont aidées à cultiver la fierté de leur identité raciale (85 %), les ont aidées à réfléchir de manière critique sur le racisme et l'injustice (85 %) et les ont aidées à agir pour le changement social (77 %).**

Une jeune personne a déclaré :

*« J'ai l'impression d'avoir touché le gros lot avec ma mentore. Elle m'a mis en contact avec tellement de personnes dans différents secteurs que je n'aurais jamais envisagés. »*

Les personnes mentores paires ont également joué un rôle important en aidant les nouvelles arrivantes et les nouveaux arrivants à se familiariser avec les examens, les choix de cours et l'accès aux ressources. Le mentorat s'est étendu au-delà de l'orientation professionnelle pour englober les liens culturels, le soutien en santé mentale, le logement, les compétences artistiques, la gestion d'équipe, l'établissement d'objectifs et l'éducation financière.

Les personnes mentores ont également aidé les jeunes à comprendre les systèmes et à défendre leurs intérêts et ceux de leur collectivité. Une personne des parties prenantes a insisté sur le fait que le mentorat était un outil permettant de « remettre en question ces systèmes d'oppression et de racisme », soulignant l'importance du parrainage :

*« Qui est prêt à prendre votre défense? Par exemple, mentionner votre nom lorsque des occasions sont discutées et que vous n'êtes pas là? »*

Le mentorat a favorisé la pensée critique, l'apprentissage autonome et l'engagement communautaire.

Le soutien au développement de stratégies d'adaptation saines et au bien-être était également crucial. Les personnes mentores ont encouragé l'apprentissage socioémotionnel et l'abandon des stratégies d'adaptation malsaines, y compris le temps excessif passé devant un écran, en introduisant la méditation, des exercices de respiration et des exercices d'ancrage. Une personne mentore autochtone a déclaré :

*« Être fort, physiquement fort... Les aspects émotionnels et mentaux sont presque surchargés en raison de ce que nous voyons sur les médias sociaux... Allons chercher des plantes et des herbes. Allons construire une hutte de sudation. Allons faire un feu. Cela pourrait grandement améliorer leur vie. »*

Le mentorat a renforcé la confiance en soi et l'estime de soi, permettant aux jeunes de défendre leurs intérêts, de réseauter et de s'accomplir sur le plan professionnel. Les personnes mentores se sont attaquées au syndrome de l'imposteur et ont aidé les jeunes à s'exprimer, en particulier les personnes qui apprennent l'anglais. Comme l'a expliqué l'une des parties prenantes :

*« La confiance et les connaissances vont de pair. Plus vous avez de connaissances, plus vous avez d'occasions, plus la confiance peut se développer et s'accroître. »*

Les jeux de rôle et l'acquisition de connaissances ont aidé les jeunes à se préparer aux interactions universitaires et professionnelles. Les personnes mentores ont également soutenu les compétences en matière de communication, qu'il s'agisse de se présenter, de transmettre des idées ou de gérer les différences intergénérationnelles. L'instauration d'un climat de confiance a permis aux jeunes de se sentir à l'aise pour parler de leurs difficultés.

La capacité à réseauter et la collecte de renseignements ont été soulignées comme des compétences clés. Les personnes mentores ont appris aux jeunes à saisir les occasions et à établir des liens, une partie prenante faisant remarquer ce qui suit :

*« Raconter votre histoire et poser les bonnes questions... "Je veux vraiment cette occasion. Comment puis-je l'obtenir?" »*

Les jeunes qui ont acquis ces compétences ont eu accès à des possibilités autrement inaccessibles, parfois même en contournant les processus d'embauche officiels.

## ***Les avantages du mentorat pour les jeunes PANDC***

**Le mentorat semble présenter d'importants avantages pour le bien-être, les relations et l'éducation des jeunes personnes racisées ainsi que leur cheminement de carrière. Les données de notre sondage national montrent que les jeunes personnes PANDC ayant bénéficié d'une expérience de mentorat, avant ou après l'âge de 18 ans, sont statistiquement plus susceptibles que leurs pairs sans expérience de mentorat d'avoir une excellente santé mentale, un meilleur bien-être général, un capital de résistance plus élevé pour lutter contre les inégalités, un plus grand capital social et un plus fort sentiment d'appartenance au sein de leurs collectivités. Les jeunes personnes mentorées avant 18 ans font également état d'un meilleur sentiment d'appartenance à l'école, se sentant capables de s'exprimer, de demander de l'aide et d'être elles-mêmes à l'école. Les jeunes personnes mentorées avant 18 ans sont également plus susceptibles d'être aux études ou d'occuper un emploi au début de l'âge adulte.**

Les entrevues ont confirmé que le mentorat avait une incidence profonde sur de nombreux jeunes, leur apportant un soutien émotionnel, de l'encouragement et des conseils.

Une jeune personne a déclaré :

*« J'ai eu la chance d'avoir une mentore. Elle me posait des questions sur ma vie. Elle m'a fourni beaucoup d'aide pendant cette période en 12e année. »*

Les personnes mentores ont aidé les jeunes à prendre des décisions en matière d'études et de carrière, à renforcer leur confiance et à valider leurs sentiments lors des transitions. Les récits personnels de résilience ont incité les personnes mentorées à confronter leurs peurs, ce qui a favorisé la confiance en soi, l'estime de soi et l'autonomisation. Le soutien s'est étendu au-delà des conseils formels, offrant des encouragements et des possibilités de carrière et de croissance personnelle.

Le mentorat a aidé les jeunes personnes racisées à prendre des décisions éclairées en fonction de leurs objectifs, à renforcer leur confiance et à développer leur résilience émotionnelle, ce qui a eu des effets positifs durables sur leur bien-être, leur sentiment d'appartenance et leur développement personnel.

## ***Interprétation globale des résultats de nos recherches***

Pris dans leur ensemble, les résultats de nos recherches permettent de mieux comprendre un cycle de mentorat continu pour les jeunes personnes racisées, en reconnaissant que les besoins en matière de mentorat évoluent au fil des transitions scolaires et professionnelles. Au cœur de ce cycle se trouve la reconnaissance du fait que les jeunes PANDC apportent des forces et des atouts précieux, ainsi que des expériences vécues pour surmonter les obstacles systémiques. Comme le soutient Yosso (2005), plutôt que de considérer ces jeunes personnes sous l'angle du déficit, celles-ci disposent d'une importante richesse culturelle communautaire, c'est-à-dire leur résilience, leurs réseaux sociaux et leur capital d'aspiration, qui fournit une base pour le mentorat.

L'accès au mentorat dépend à la fois des possibilités et de l'ouverture. Les possibilités doivent être peu contraignantes et rejoindre activement les jeunes, tandis que l'ouverture d'esprit reflète le courage de chercher du soutien, souvent malgré des expériences négatives antérieures avec les institutions (Weiston-Serdan, 2023). Les jeunes ont mis l'accent sur le choix du jumelage avec la personne mentore, que ce soit en fonction de leur identité, de leur expérience vécue ou de leurs antécédents professionnels.

L'expérience de mentorat est plus efficace lorsqu'elle est réciproque et menée par les jeunes, ce qui fait écho à la documentation sur le mentorat critique et culturellement adapté (Hurd, 2024; Weiston-Serdan, 2023). Plutôt que de donner des conseils normatifs, les

personnes mentores doivent aider les jeunes à établir leurs propres objectifs. Les jeunes considèrent également les relations de manière holistique, englobant les dimensions professionnelles, personnelles et culturelles, ce qui remet en question les approches cloisonnées de la recherche traditionnelle sur le mentorat (Eby et coll., 2008).

La représentation et la confiance sont essentielles. Des études montrent que la similitude raciale entre la personne mentore et la personne mentorée peut favoriser la confiance et l'estime de soi (Sánchez et coll., 2014; Garcia-Murillo et coll., 2023). Cependant, les jeunes qui ont participé à notre étude ont également souligné qu'un mentorat inter-identitaire efficace est possible lorsque les personnes mentores font preuve d'humilité culturelle et adoptent des approches contre l'oppression (Albright, 2017). La confiance n'émerge pas seulement de l'identité commune, mais aussi de l'engagement manifeste de la personne mentore en faveur de l'équité.

La formation et le filtrage et la sélection des personnes mentores sont essentiels pour prévenir les préjudices. Les préjugés raciaux et les privilèges non examinés peuvent nuire aux relations (Albright, 2017). Les pratiques exemplaires mettent l'accent sur la formation contre le racisme et sur la décolonisation. Des travaux récents suggèrent que l'humilité culturelle, c'est-à-dire l'examen critique de la vision du monde et du pouvoir, peut être plus efficace que les notions statiques de compétence culturelle (Anderson et Sanchez, 2022). Les jeunes personnes racisées interrogées dans le cadre de notre étude ont fait écho à la nécessité d'une formation continue pour les personnes mentores et de la participation des jeunes aux processus de jumelage.

La conception du programme doit tenir compte de l'avis des jeunes et de l'engagement communautaire. Les cadres de mentorat critique (Weiston-Serdan, 2023) mettent l'accent sur l'élaboration conjointe d'objectifs avec les jeunes, le recrutement de personnel racisé et l'intégration d'une formation contre l'oppression. Certaines jeunes personnes peuvent bénéficier d'un mentorat initié par les jeunes (youth-initiated mentoring) (Schwartz et coll., 2016), bien que cela puisse ne pas être aussi accessible pour les jeunes personnes ayant un réseau plus limité ou moins confiance en elles. Les jeunes ont également demandé des programmes ciblés, en particulier pour les personnes participantes noires et autochtones, ainsi que des mesures de soutien globales et des possibilités rémunérées, ce qui reflète les inégalités systémiques dans l'éducation et l'emploi (Gowdy, 2022).

Enfin, le mentorat est cyclique. Les jeunes personnes qui en bénéficient deviennent souvent elles-mêmes des personnes mentores, ce qui crée une continuité et une réciprocité. Toutefois, ce cycle comporte des risques : des besoins non satisfaits, des possibilités inaccessibles ou des relations nuisibles peuvent amener les jeunes à se désengager. Une sensibilisation intentionnelle et une conception flexible sont nécessaires pour maintenir le cycle et élargir l'accès. En résumé, un mentorat efficace pour les jeunes personnes racisées exige d'entendre leurs besoins, de reconnaître leur richesse culturelle (Yosso, 2005)

# ***Références***

Albright, J.N., Hurd, N.M. and Hussain, S.B. (2017). Applying a Social Justice Lens to Youth Mentoring: A Review of the Literature and Recommendations for Practice. *American Journal of Community Psychology*, 59, 363-381. <https://doi.org/10.1002/ajcp.12143>

Gowdy, G., Fruht, V., Tadese, H., & Rivera, M. (2022). One of these things is not like the other: Predictors of core and capital mentoring in adolescence. *American Journal of Community Psychology*, 1–15. <https://doi.org/10.1002/ajcp.12627>

Hurd, N. M. (2024). Promoting Positive Development Among Racially and Ethnically Marginalized Youth: Advancing a Novel Model of Natural Mentoring. *Annual Review of Clinical Psychology*. <https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-080822-045011>

Sánchez, B., Colón-Torres, Y., Feuer, R., Roundfield, K.E. & Berardi, L. (2014). Race, ethnicity, and culture in mentoring relationships. In: DuBois, D.L. & Karcher, M.J. (Eds.), *Handbook of youth mentoring* (2nd edn, pp. 145–158). Thousand Oaks, CA: Sage.

Weiston-Serdan, T. (2023). How to “Do” Critical Mentoring: Making your Program More Culturally Relevant. *The Chronicle of Evidence-Based Mentoring*. <https://www.evidencebasedmentoring.org/how-to-do-critical-mentoring-making-your-program-more-culturally-relevant/>

Yosso, T.J. (2005). Whose culture has capital? A critical race theory discussion of community cultural wealth. *Race Ethnicity and Education*, 8(1), 69–91. <https://doi.org/10.1080/1361332052000341006>

## ***Annexe: Méthodes de recherche***

Nous avons commencé le projet par réaliser une analyse documentaire et par consulter des spécialistes. Nous avons entendu parler de l'importance de la confiance, de la sécurité culturelle et d'une formation minutieuse des personnes mentores, ainsi que des risques de préjudice en l'absence de ces éléments. Les spécialistes ont parlé des conditions structurelles qui façonnent les possibilités pour les jeunes, y compris le racisme systémique, le capitalisme racial et les idéaux néolibéraux du « succès ». Les jeunes personnes racisées surmontent ces obstacles grâce à des stratégies de résilience telles que l'adaptation comportementale et la défense des droits, avec des identités intersectionnelles (p. ex. race, statut d'immigration, région géographique) qui façonnent l'accès aux possibilités et au mentorat. Ensemble, ces observations issues de la première phase de notre projet ont fait ressortir la nécessité de faire appel à des approches de mentorat axées sur les jeunes et sur l'équité, et qui reconnaissent les forces des jeunes adultes racisé(e)s et en tirent parti.

Dans la phase suivante de la recherche, nous avons recueilli des données dans le cadre d'un sondage national quantitatif auprès des jeunes, puis avons réalisé des entrevues qualitatives auprès des jeunes et des entrevues avec des personnes mentores et des parties prenantes dans le domaine du mentorat. Toutes les méthodes et tous les protocoles de recherche ont été examinés et approuvés par le Community Research Ethics Office en juillet 2024.

Le sondage auprès des jeunes a été élaboré en collaboration par la SRSA, Mentor Canada et les chercheuses paires à partir de mesures validées (p. ex. l'Échelle de bien-être mental de Warwick Edinburgh, l'échelle d'épanouissement, les mesures « Social Capital Assessment + Learning for Equity » et des outils d'adaptabilité professionnelle) ainsi que de nouveaux éléments tenant compte des thèmes de la richesse culturelle communautaire et du capital de résistance (capacité à remettre en question les iniquités). Le sondage de 20 minutes, réalisé en français et en anglais, portait sur six domaines : les données démographiques, l'école et le travail, les compétences, les réseaux sociaux, le bien-être et le mentorat. Le recrutement a été géré par Maru Matchbox, qui a invité des jeunes de 18 à 30 ans de son panel national à participer entre juillet et août 2024.

Après avoir vérifié la qualité des données et les avoir pondérées en fonction des critères de référence de Statistique Canada, la SRSA et une chercheuse paire ont analysé les données à l'aide de STATA.

Pour les entrevues avec les jeunes, des guides semi-structurés ont été élaborés en collaboration avec les chercheuses paires et se sont concentrés sur l'éducation, les expériences professionnelles et le mentorat. Le recrutement a été effectué au moyen d'un outil de sélection largement diffusé (juillet à octobre 2024) dans le réseau de

partenaires de Mentor Canada. Au total, 23 jeunes PANDC (personnes autochtones, noires et de couleur) ont participé aux entrevues. Ces jeunes provenaient de plusieurs régions géographiques différentes et avaient des identités et des expériences de mentorat variées. Le recrutement pour les entrevues s'est concentré sur la diversité des expériences des personnes participantes, mais l'échantillon de personnes participantes qualitatives n'est pas considéré comme représentatif. Les entrevues ont été menées virtuellement et ont été dirigées par des pairs, qui ont adopté une approche tenant compte des traumatismes. Les entrevues ont été transcrites, et une analyse thématique a été réalisée à l'aide de Quirkos et de NVivo.

Des entrevues avec les personnes de parties prenantes ont été menées auprès de 13 personnes praticiennes ou mentores recrutées à l'aide d'un outil de sélection et d'une approche organisationnelle semblables à ceux pour les entrevues avec les jeunes.

Ces entrevues semi-structurées ont également été menées virtuellement et analysées à l'aide de la même approche de codage thématique que celle des entrevues auprès des jeunes. Les parties prenantes avaient tendance à parler à la fois de leurs expériences professionnelles et personnelles, bon nombre des personnes des parties prenantes s'identifiant elles-mêmes comme des personnes racisées.

Notre équipe de recherche a effectué une première analyse des données de recherche et a ensuite animé deux ateliers interactifs avec les personnes conseillères externes, spécialistes et celles ayant participé à l'étude (n=22) afin de confirmer et de contextualiser davantage notre analyse et d'élaborer conjointement nos interprétations finales des résultats de l'étude.

Veillez noter que l'ensemble des données de l'enquête quantitative auprès des jeunes de cette étude est accessible aux chercheurs souhaitant mener des analyses supplémentaires.

Pour plus de détails, veuillez contacter Reuben Ford,  
directeur de la recherche  
à la SRSA à l'adresse [rford@srdc.org](mailto:rford@srdc.org).