



# ***Déverrouiller des opportunités***

***Le mentorat pour renforcer les compétences et  
soutenir les parcours professionnels***

**Zoom sur les jeunes en situation de handicap**



Mentor Canada





Dr. Véronique Church-Duplessis

Dr. Ben Dantzer

Mahalia Johnna Baguio



En partenariat avec l'Association canadienne de soutien à l'emploi

Nous tenons à exprimer notre profonde gratitude à Richard Cockrem, à Sophie Van Kessel et à Glen Walsh pour leur temps et leur expertise à l'appui de ce rapport de recherche.



Le projet de recherche Déverrouiller des opportunités est soutenu par la Société de recherche sociale appliquée.

Financé en partie par  
le gouvernement  
du Canada

**Canada**

Financé en partie par le gouvernement du Canada dans le cadre du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées et du programme Compétences pour réussir, volet recherche et innovation.

Les opinions et interprétations exprimées dans cette publication sont celles des auteures et auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Publié en 2026

# Contents

À propos de cette étude .....	5
Principales recommandations .....	7
Améliorer la qualité du mentorat pour les jeunes personnes en situation de handicap ..	7
Pour les personnes mentores .....	7
Pour les programmes de mentorat .....	8
Pour les établissements d'enseignement et les milieux de travail .....	9
Pour les décideurs politiques .....	10
Constatations de la recherche .....	11
Comment les jeunes personnes en situation de handicap définissent la réussite dans les études et au travail .....	11
Le mentorat au début de l'âge adulte .....	12
Qui a accès au mentorat? .....	13
Qui sont les personnes mentores? .....	16
Obstacles au mentorat .....	18
Avantages du mentorat pour les jeunes personnes en situation de handicap .....	21
Bien-être, autodétermination et soutien socioaffectif .....	22
Capital social et préparation à l'emploi .....	23
Que recherchent les jeunes personnes en situation de handicap dans le mentorat? ...	26
Comment les personnes mentores peuvent-elles soutenir les jeunes personnes en situation de handicap? .....	28

Conclusion .....	31
Répercussions sur la pratique .....	32
S'y retrouver dans les transitions. ....	32
Renforcer l'autodétermination. ....	32
Démystifier le mentorat et promouvoir l'accessibilité. ....	33
Former et soutenir les personnes mentores .....	33
Favoriser des environnements riches en personnes mentores .....	33
Références .....	35
Appendix 1: Méthodes de recherche .....	37
Annexe 2 : Renseignements démographiques des personnes interrogées .....	38
Annexe 3 : Mesures du sondage .....	41

## À propos de cette étude

En 2024, Mentor Canada et la Société de recherche sociale appliquée (SRSA) ont mené un sondage auprès de 3 110 jeunes âgés de 18 à 30 ans au Canada afin d'examiner comment le mentorat au début de l'âge adulte renforce les compétences et soutient les trajectoires professionnelles.

*Consultez l'annexe 1 pour obtenir les détails sur les méthodes de recherche.*

Au total, 432 personnes interrogées se sont identifiées comme des personnes en situation de handicap. Dans le cadre du sondage, le handicap a été défini comme « un état physique ou mental qui a une incidence sur les activités que vous pouvez exercer ». Parmi les personnes en situation de handicap interrogées, 71 % (317 personnes interrogées) ont déclaré être en situation de handicap invisible, 17 % (74 personnes interrogées) ont indiqué être en situation de handicap visible, et 6 % (26 personnes interrogées) ont déclaré être en situation de handicap visible et invisible à la fois.

La plupart des jeunes personnes en situation de handicap interrogées ont entre 22 et 26 ans. Un peu plus de la moitié des personnes interrogées (53 %) se sont identifiées comme des femmes. Plus de la moitié des personnes en situation de handicap interrogées ont également déclaré être queers.

*Consultez l'annexe 2 pour obtenir les renseignements démographiques complets sur les personnes en situation de handicap interrogées.*

Il a été démontré que les relations de mentorat soutiennent les jeunes en situation de handicap au cours des multiples transitions de la vie, y compris dans leur parcours scolaire et professionnel (Lindsay et coll., 2016). Une personne bienveillante, digne de confiance et plus expérimentée, comme une personne mentore, peut fournir un accompagnement, du soutien et des conseils pour aider une jeune personne à acquérir les compétences, les connaissances et la confiance nécessaires pour s'adapter aux transitions de la vie. La recherche a démontré que le mentorat peut améliorer l'autodétermination, l'autoreprésentation, l'identité positive, les compétences sociales, les résultats en matière d'études et d'emploi ainsi que la participation à la vie communautaire des personnes en

### CATÉGORIES D'ANALYSE : HANDICAPS VISIBLES ET INVISIBLES

Deux catégories ont été créées pour l'analyse :

1) Les personnes en situation de handicap uniquement invisible. Dans le cadre du sondage, un handicap invisible était défini comme étant invisible aux yeux des autres, comme le fait d'être atteint d'un trouble de santé mentale ou d'un trouble d'apprentissage (71 % des personnes en situation de handicap interrogées).

2) Les personnes en situation de handicap visible, défini comme étant visible aux yeux des autres, comme le fait d'utiliser un fauteuil roulant ou une canne blanche (23 % des personnes en situation de handicap interrogées). Cette catégorie comprend les personnes interrogées qui ont déclaré être en situation de handicap à la fois visible et invisible (6 % des personnes en situation de handicap interrogées).

situation de handicap (Milbourn et coll., 2020; Hillier et coll., 2018; Chen et Chan, 2014; Kramer et coll., 2017; Mentor Canada, 2024).

Selon une étude canadienne réalisée en 2020 par Mentor Canada et la Société de recherche sociale appliquée (SRSA), les jeunes personnes en situation de handicap qui ont bénéficié d'une expérience de mentorat au cours de leur adolescence ont déclaré que leurs personnes mentores les avaient aidées à renforcer leur confiance en leurs capacités, leur estime de soi et leur espoir en l'avenir. Les personnes mentores ont aussi souvent aidé les jeunes à acquérir des compétences scolaires et professionnelles ainsi que des aptitudes essentielles à la vie quotidienne (Mentor Canada, 2022).

## ***Principales recommandations***

### **Améliorer la qualité du mentorat pour les jeunes personnes en situation de handicap**

Les personnes mentores, les programmes de mentorat, les établissements d'enseignement, les milieux de travail et les décideurs politiques peuvent tous jouer un rôle crucial dans l'amélioration du contexte de mentorat pour les jeunes personnes en situation de handicap. Des cadres politiques et des pratiques de mentorat inclusifs peuvent améliorer l'accès des jeunes à des possibilités de mentorat naturel et à des programmes qui soutiennent efficacement leur transition vers l'âge adulte.

#### **Pour les personnes mentores**

Les personnes mentores peuvent soutenir les jeunes personnes en situation de handicap et renforcer leur autodétermination, leur bien-être et leur préparation à l'emploi. Des gestes simples peuvent avoir une incidence importante, voire transformatrice, sur le parcours d'une jeune personne. En voici quelques exemples :

- Adopter un état d'esprit et une posture mentorale. Mettre l'accent sur les objectifs des jeunes, pratiquer l'écoute active avec intention et aborder chaque interaction comme une occasion de soutenir la croissance.
- Offrir un soutien émotionnel, de l'encouragement et un espace libre de jugement pour aider les jeunes à renforcer leur confiance, leur fierté et leur estime de soi.
- Encourager les jeunes personnes en situation de handicap à faire preuve d'autonomie et à s'affirmer. Leur proposer de les aider à explorer

#### **RESSOURCE UTILE**



##### **Adopter un état d'esprit mentorale**

**Cette fiche-conseil propose aux personnes qui souhaitent apporter leur soutien aux jeunes quatre stratégies concrètes pour adopter une posture mentorale dans leurs interactions quotidiennes avec eux.**

#### **RESSOURCE UTILE**



##### **Vers l'inclusion : Outiller les jeunes en situation de handicap par le mentorat de carrière**

**Cette formation outille les mentors avec les connaissances et les compétences nécessaires pour développer des relations de mentorat de carrière inclusives avec les jeunes en situation de handicap.**

leurs options en ce qui concerne les processus de divulgation et les mesures d'adaptation. Les aiguiller et aider à s'orienter lors des procédures si elles décident de divulguer leur handicap et de demander des mesures d'adaptation. Avec leur consentement, défendre leurs intérêts, le cas échéant.

- Offrir un accompagnement en matière de perfectionnement et d'avancement professionnel qui corresponde aux besoins et aux objectifs des jeunes, y compris des compétences transversales, comme la résolution de problèmes, la collaboration, l'innovation, l'adaptabilité et les compétences en matière de communication. Élargir les réseaux et les horizons des jeunes personnes en les mettant en contact avec des personnes, des possibilités et des expériences auxquelles elles n'auraient peut-être pas accès autrement.
- Participer à des possibilités d'apprentissage continu qui renforcent les compétences et les connaissances des personnes mentores afin d'apporter un soutien significatif et adapté aux jeunes personnes en situation de handicap.

## **Pour les programmes de mentorat**

Les programmes de mentorat peuvent démystifier le mentorat et offrir des possibilités qui s'ajoutent aux relations de mentorat naturel que beaucoup de jeunes développent avec des personnes qui les soutiennent dans leurs entourages. Pour veiller à ce que les jeunes personnes en situation de handicap aient accès à des programmes de mentorat de qualité, il convient de tenir compte des recommandations suivantes :

- Communiquer de manière proactive les avantages réciproques du mentorat afin de dissiper l'incertitude et les idées fausses largement répandues chez les jeunes personnes en situation de handicap. Démystifier le mentorat en soulignant sa nature réciproque, puisque les personnes mentores et les personnes mentorées apprennent les unes des autres et grandissent ensemble. Remettre en cause les idées fausses au sujet du mentorat qui dépeignent les jeunes comme des bénéficiaires passifs de la « sagesse » des personnes mentores. Faire connaître ces avantages pour persuader les personnes en situation de handicap de devenir des personnes mentores en mettant l'accent sur le potentiel de transformation du mentorat.
- Offrir une formation solide ainsi qu'un accompagnement continu aux personnes mentores pour veiller à ce qu'elles disposent des connaissances et des compétences nécessaires pour soutenir efficacement les jeunes personnes en situation de handicap et s'engagent dans une relation axée sur les jeunes et dirigée par eux. Proposer également une formation aux personnes mentorées afin de leur permettre d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour prendre en charge et diriger la relation de mentorat.

### **RESSOURCE UTILE**



**Catalogue de formations en ligne**  
**Mentor Canada a conçu et continue de développer plusieurs modules de formation en ligne destinés aux personnes mentores.**

- Mettre en œuvre des activités qui aident les jeunes à élargir leurs relations et leurs réseaux de soutien. Il est peu probable qu'une seule personne mentore possède toutes les compétences, l'expertise et les relations dont les jeunes ont besoin au début de leur vie d'adulte. Envisager des modèles de mentorat multiple qui reflètent les identités croisées et les divers besoins des jeunes. Un avantage supplémentaire de cette approche est qu'elle atténue la pression que certaines personnes mentores peuvent ressentir à l'idée de devoir tout résoudre par elles-mêmes.

- Élaborer des initiatives de mentorat qui soutiennent les jeunes pendant les nombreuses transitions du début de l'âge adulte. Par exemple, faire le lien entre les études et le travail, ou passer d'un mode de vie accompagné à un mode de vie autonome.

- Faire participer les jeunes personnes en situation de handicap à la conception et à l'amélioration des programmes afin de veiller à ce que ceux-ci soient adaptés à leurs besoins et favorisent leur autodétermination.

- Créer un environnement inclusif. Promouvoir les mesures d'adaptation offertes et réduire les obstacles logistiques, structurels ou attitudinaux au mentorat.

## **Pour les établissements d'enseignement et les milieux de travail**

Les établissements d'enseignement et les milieux de travail constituent une source cruciale de personnes mentores et de modèles pour les jeunes personnes en situation de handicap. En favorisant des environnements riches en personnes mentores, ces espaces peuvent encourager l'établissement de relations de mentorat naturel. Il peut également s'agir d'endroits importants pour la mise en œuvre de programmes de mentorat, puisque beaucoup de jeunes s'y trouvent. Voici les mesures recommandées pour les établissements d'enseignement et les milieux de travail :

- Introduire le concept de mentorat dès le début du parcours scolaire des jeunes. Souligner ses avantages et la manière d'y accéder en tant que source supplémentaire de soutien pour la croissance personnelle et professionnelle. Démystifier le mentorat et souligner ses

### **RESSOURCE UTILE**



#### **Mentorat inclusif pour les personnes en situation de handicap**

**Cette série de trois formations pour les programmes de mentorat présente les concepts fondamentaux d'une approche inclusive pour les personnes en situation de handicap.**

### **RESSOURCE UTILE**



#### **Créer des opportunités de mentorat de carrière inclusif pour les jeunes en situation de handicap**

**Cette formation en ligne permet aux employeurs et aux établissements scolaires d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour mettre en place et pérenniser des initiatives de mentorat professionnel inclusives pour les jeunes en situation de handicap, qu'il s'agisse d'initiatives à court ou à long terme.**

avantages réciproques, en remettant en question les notions dépassées selon lesquelles le mentorat serait une relation hiérarchique, ce qui est peu attrayant pour les jeunes.

- Mettre en relation les nouvelles personnes étudiantes et les nouveaux membres du personnel avec des personnes mentores pour les aider à s'orienter dans le milieu scolaire ou professionnel et leur donner les moyens de réussir.
- Mettre en place des politiques et des pratiques qui favorisent un environnement riche en personnes mentores. Offrir aux adultes qui occupent des postes d'aide naturelle (p. ex. personnel enseignant, conseillères et conseillers d'orientation, gestionnaires, cadres supérieurs) un parcours leur permettant d'adopter une posture mentorale et inclusive, y compris des possibilités de formation visant à renforcer leurs compétences et leurs connaissances.
- Faciliter les activités de réseautage afin d'offrir aux jeunes personnes en situation de handicap la possibilité de nouer des liens, d'élargir leurs horizons et d'établir des relations de mentorat naturel.
- Envisager la mise en œuvre d'initiatives de mentorat structurées pour compléter les relations de mentorat naturel. Envisager d'établir des partenariats avec des organisations communautaires pour soutenir la mise en œuvre de telles initiatives.

## **Pour les décideurs politiques**

Des politiques stratégiques et des priorités de financement peuvent accroître la disponibilité d'occasions de mentorat de haute qualité et éliminer les obstacles pour les jeunes personnes en situation de handicap. Les politiques de soutien et le financement créent des conditions favorables au développement et à l'élargissement du mentorat.

- Investir dans des efforts de sensibilisation du public pour démystifier le mentorat et souligner ses avantages pour les jeunes personnes en situation de handicap et les personnes mentores.
- Financer des initiatives qui élargissent les programmes de mentorat inclusifs, en particulier ceux qui soutiennent les jeunes lors des transitions vers le début de l'âge adulte et favorisent leur employabilité. Soutenir les initiatives visant à recruter et à former des personnes mentores ayant une expérience du handicap.
- Promouvoir des cadres politiques qui favorisent la mise en place d'environnements riches en personnes mentores dans les établissements d'enseignement, les milieux de travail et les collectivités.
- Soutenir la recherche afin de continuer à cerner les obstacles, les pratiques prometteuses et les résultats du mentorat pour les jeunes personnes en situation de handicap.

## Résultats de la recherche

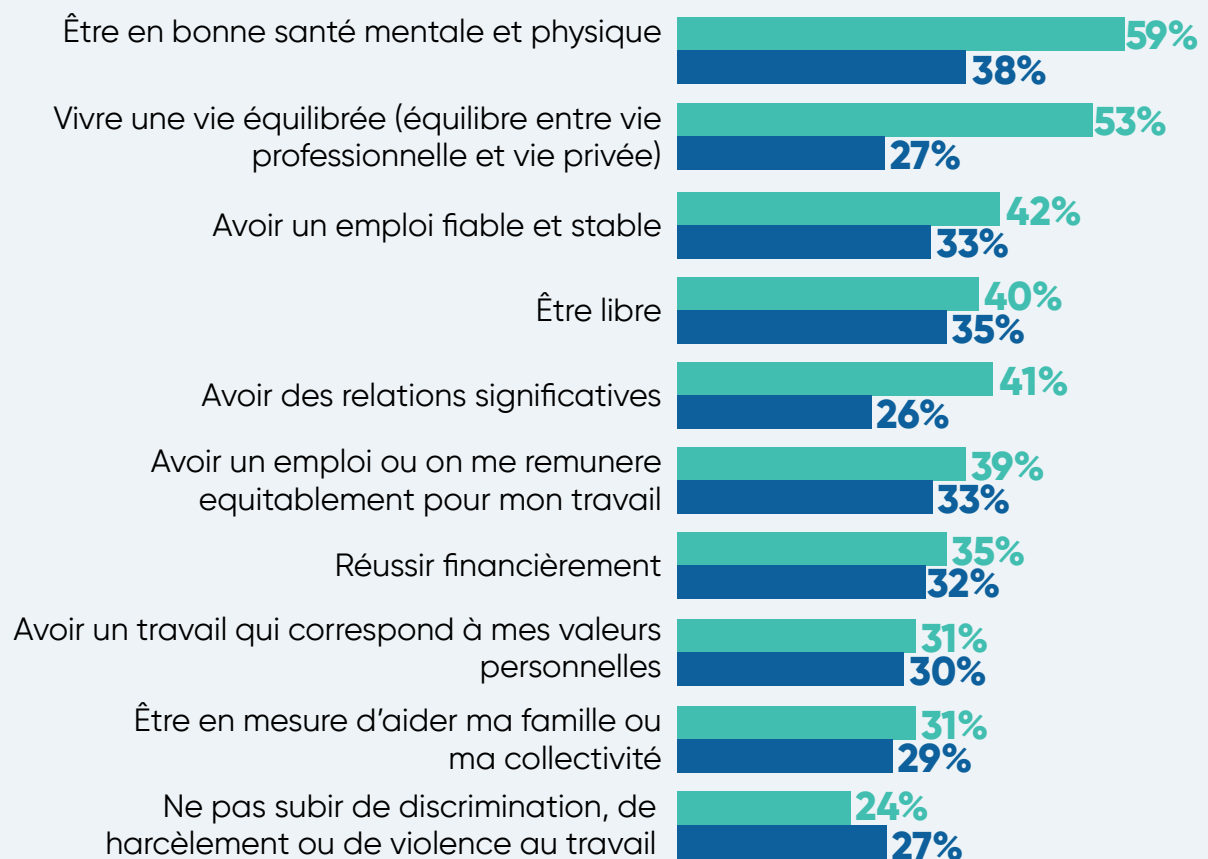
### Comment les jeunes personnes en situation de handicap définissent la réussite académique et professionnelle

Un peu moins de la moitié des personnes en situation de handicap interrogées travaillent à temps plein (32 %) ou à temps partiel (14 %), et 11 % sont à la recherche d'un emploi. Un quart des personnes interrogées suivent un programme d'études ou de formation à temps plein ou à temps partiel.

De nombreux jeunes adultes en situation de handicap définissent la réussite dans le contexte des études et du travail comme le fait d'être en bonne santé mentale et physique (53 %), d'atteindre un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (45 %) et d'avoir un emploi stable (40 %). La liberté (39 %), un travail bien rémunéré (37 %) et des relations enrichissantes (37 %) font également partie de leur vision de la réussite.

Il est intéressant de noter que la répartition des réponses diffère selon l'expérience du handicap. Parmi les jeunes en situation de handicap invisible seulement, un pourcentage plus élevé définit la réussite comme le fait d'être en bonne santé mentale et physique, d'atteindre un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, d'avoir un emploi fiable

#### Definitions de la réussite scolaire et professionnelle des jeunes en situation de handicap



■ Expérience des jeunes en situation de handicap invisible ■ Expérience des jeunes en situation de handicap visible

ou stable et d'avoir des relations enrichissantes. Les jeunes en situation de handicap visible définissent la réussite d'une manière qui est plus uniformément répartie entre les différentes options de réponse.

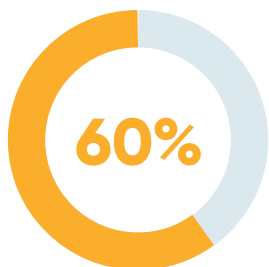
Ces constatations sur la façon dont les jeunes perçoivent la réussite nous éclairent sur ce qui compte pour les jeunes personnes en situation de handicap. Elles offrent des perspectives importantes pour les personnes mentores et les programmes de mentorat qui cherchent à offrir des expériences et un soutien pertinents. ou stable et d'avoir des relations enrichissantes. Les jeunes en situation de handicap visible définissent la réussite d'une manière qui est plus uniformément répartie entre les différentes options de réponse.

## ***Le mentorat au début de l'âge adulte***

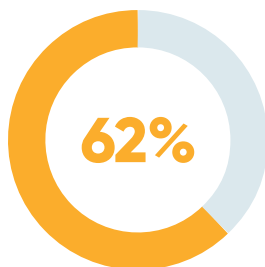
### **PRINCIPALES CONSTATATIONS**

- Plus des trois quarts des jeunes personnes en situation de handicap interrogées ont eu une expérience de mentorat à un moment donné de leur enfance ou au début de leur vie d'adulte. Les personnes en situation de handicap visible interrogées déclarent un plus grand nombre d'expériences de mentorat que celles en situation de handicap invisible.
- De nombreux jeunes adultes en situation de handicap rencontrent leurs personnes mentores dans le cadre de leurs études ou au travail et ont en commun avec elles des intérêts semblables en matière d'études ou de carrière. Moins de 20 % des jeunes ont en commun avec leurs personnes mentores des expériences semblables en matière de handicap.
- Près de trois jeunes sur quatre ont déclaré avoir fait face à au moins un obstacle au mentorat.

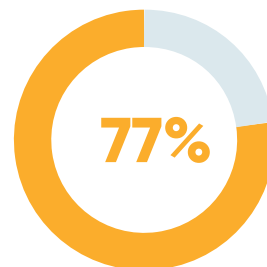
## ***Qui a accès au mentorat?***



des jeunes en situation de handicap ont **eu une expérience de mentorat avant d'avoir 18 ans**



des jeunes en situation de handicap ont **eu une expérience de mentorat depuis qu'ils ont eu 18 ans**



des jeunes en situation de handicap ont **eu une expérience de mentorat avant et/ou après avoir eu 18 ans**

Plus des trois quarts (77 %) des jeunes personnes en situation de handicap interrogées ont déclaré avoir eu au moins une personne mentore dans leur vie pendant leur enfance ou au début de l'âge adulte (entre 18 et 30 ans) :

- 60 % ont déclaré avoir eu au moins une personne mentore avant l'âge de 18 ans;
- 62 % ont déclaré avoir eu au moins une expérience de mentorat depuis l'âge de 18 ans.

Les jeunes qui ont eu une personne mentore avant l'âge de 18 ans sont plus susceptibles de bénéficier d'expériences de mentorat au début de l'âge adulte. Près des deux tiers (68 %) des jeunes personnes en situation de handicap qui ont eu une expérience mentorale au début de l'âge adulte déclarent avoir eu plusieurs personnes mentores.

Il est important de noter que les personnes interrogées étaient âgées de 18 à 30 ans, la majorité d'entre elles étant âgées de 26 ans ou moins. C'est pourquoi les résultats indiquent une forte prévalence du mentorat pour les jeunes personnes en situation de handicap dans les premières années de l'âge adulte, soit pendant une période de transition cruciale.

Les constatations sur la prévalence des expériences mentores pendant l'enfance et l'adolescence sont conformes à l'étude de 2020 de Mentor Canada et de la SRSA, dans le cadre de laquelle 62 % des jeunes personnes en situation de handicap avaient déclaré avoir eu au moins une personne mentore avant l'âge de 18 ans. L'étude de 2020 a également révélé que les jeunes personnes en situation de handicap étaient statistiquement plus susceptibles d'avoir des expériences de mentorat avant 18 ans comparativement à leurs pairs n'étant pas en situation de handicap (Mentor Canada, 2022).

Comparativement aux jeunes en situation de handicap visible, les jeunes en situation de handicap invisible déclarent une prévalence légèrement plus faible d'expérience de mentorat pendant l'enfance et au début de l'âge adulte (74 %, comparativement à 84 %).

Au début de l'âge adulte, la majorité des jeunes personnes en situation de handicap mentorées avaient une personne mentore naturelle (62 %) plutôt qu'une personne mentore formelle (36 %). Les jeunes personnes en situation de handicap visible mentorées signalent une fréquence élevée de relations de mentorat naturel dans l'enfance (74 %) et au début de l'âge adulte (70 %). Une explication possible de la prévalence plus élevée des relations mentores naturelles chez les jeunes en situation de handicap visible comparativement à ceux en situation de handicap invisible est que les personnes de leur entourage, en particulier les enseignantes et enseignants ainsi que les membres du personnel scolaire, peuvent percevoir un besoin plus grand de soutien, et ainsi nouer des relations de mentorat avec elles afin de leur apporter cette aide. Les jeunes en situation de handicap invisible peuvent hésiter à divulguer leur handicap et à solliciter le soutien de personnes mentores.

### Expériences de mentorat en fonction du type de handicap

Avant l'âge de 18 ans



Après l'âge de 18 ans

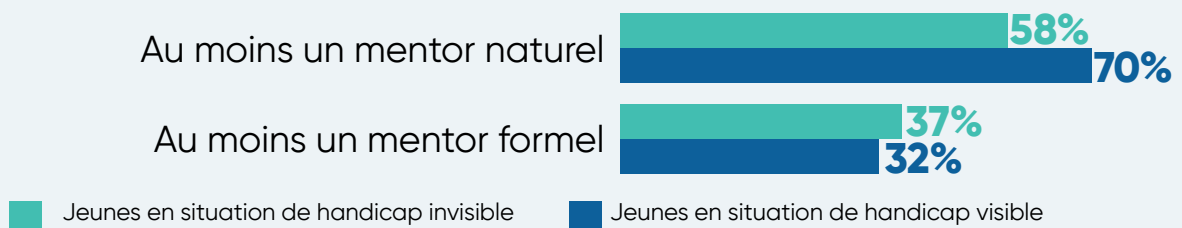


Au moins une fois avant et/ou après l'âge de 18 ans



■ Jeunes personnes en situation de handicap invisible  
 ■ Jeunes personnes en situation de handicap visible

## Type d'expériences de mentorat au début de l'âge adulte



### CATÉGORIES D'ANALYSE : PERSONNE MENTORE, PERSONNE MENTORE NATURELLE, ET PERSONNE MENTORE FORMELLE

Dans cette étude, nous avons défini le terme « **personne mentore** » comme une personne bienveillante et digne de confiance, qui a plus d'expérience et qui fournit un accompagnement, du soutien et des conseils. Une personne mentore peut aider les jeunes à acquérir des compétences, des connaissances ou de la confiance, et les accompagner dans divers aspects de leur vie.

Une **personne mentore naturelle** établit spontanément une relation de mentorat avec une jeune personne sans arrangement officiel ou assigné. Ce type de mentorat se développe naturellement dans les relations personnelles de la vie quotidienne. Une personne mentore naturelle peut être un membre de la famille élargie, une enseignante ou un enseignant, une ou un leader communautaire, une ou un collègue de travail ou toute autre personne qui offre un accompagnement et du soutien, sans faire partie d'un programme de mentorat particulier.

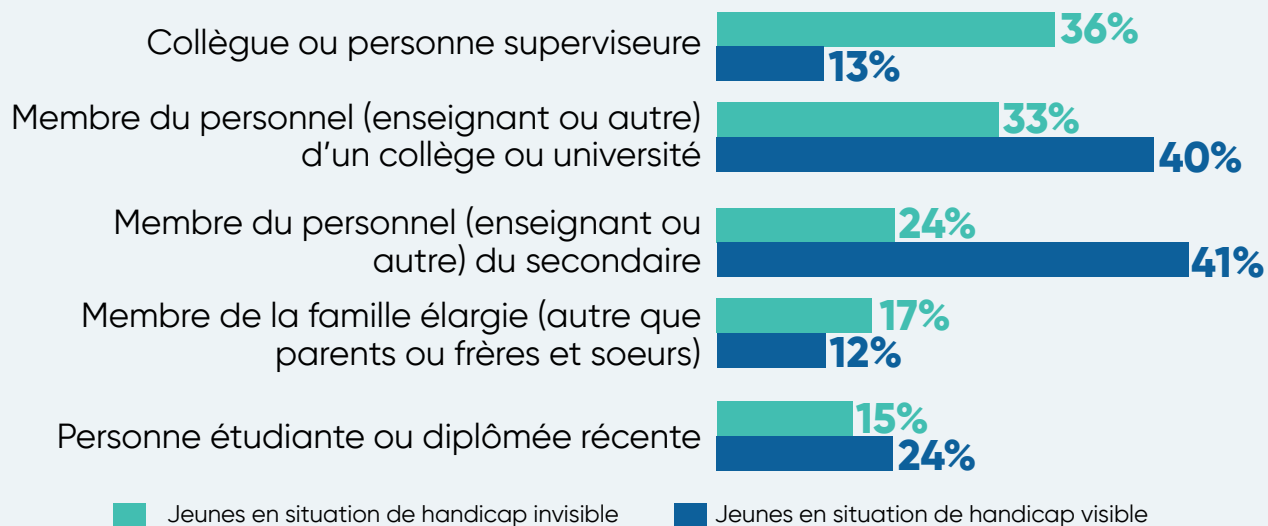
Une **personne mentore formelle** fait partie d'une initiative ou programme de mentorat structurée qui suit un ensemble précis de lignes directrices et d'objectifs, et qui a souvent une durée précise. Ce type de mentorat est habituellement offert par des organisations (p. ex. milieu de travail, établissement d'enseignement, organisation communautaire) qui mettent en relation des jeunes avec une personne mentore qu'ils ne connaissaient généralement pas auparavant, afin de leur apporter du soutien ou un accompagnement, ou de les aider à perfectionner leurs compétences. Dans les programmes de mentorat, une personne mentore travaille avec les jeunes de manière ciblée et organisée afin de les aider à atteindre leurs objectifs personnels, scolaires ou professionnels.

## Qui sont les personnes mentores?

Les établissements d'enseignement constituent une source cruciale de personnes mentores pour les jeunes personnes en situation de handicap, 34 % des personnes interrogées mentorées ayant déclaré que leurs mentors étaient des enseignantes ou enseignants ou des membres du personnel au niveau postsecondaire, et 29 % ayant déclaré que leurs mentors étaient des enseignantes ou enseignants ou des membres du personnel de l'enseignement au niveau secondaire. Les jeunes personnes en situation de handicap ont également accès au mentorat en milieu de travail, 29 % d'entre elles ayant déclaré que leurs mentors étaient des collègues ou des personnes superviseuses ou gestionnaires. Les membres de la famille élargie, les membres du voisinage et les amies et amis de la famille, les leaders communautaires ou spirituels, les entraîneuses et entraîneurs et les membres du personnel ou les bénévoles des programmes jeunesse jouent également le rôle de mentors, bien que moins fréquemment.

Les établissements d'enseignement constituent une source particulièrement importante de personnes mentores pour les jeunes en situation de handicap visible. Une plus grande proportion de jeunes personnes mentorées ont déclaré avoir rencontré leurs mentors au cours de leurs études postsecondaires (40 %) ou secondaires (41 %), comparativement à celles en situation de handicap invisible (33 % et 24 %, respectivement). Les jeunes en situation de handicap invisible ont plus souvent déclaré avoir rencontré leurs mentors dans leur milieu de travail (36 %) que ceux en situation de handicap visible (13 %).

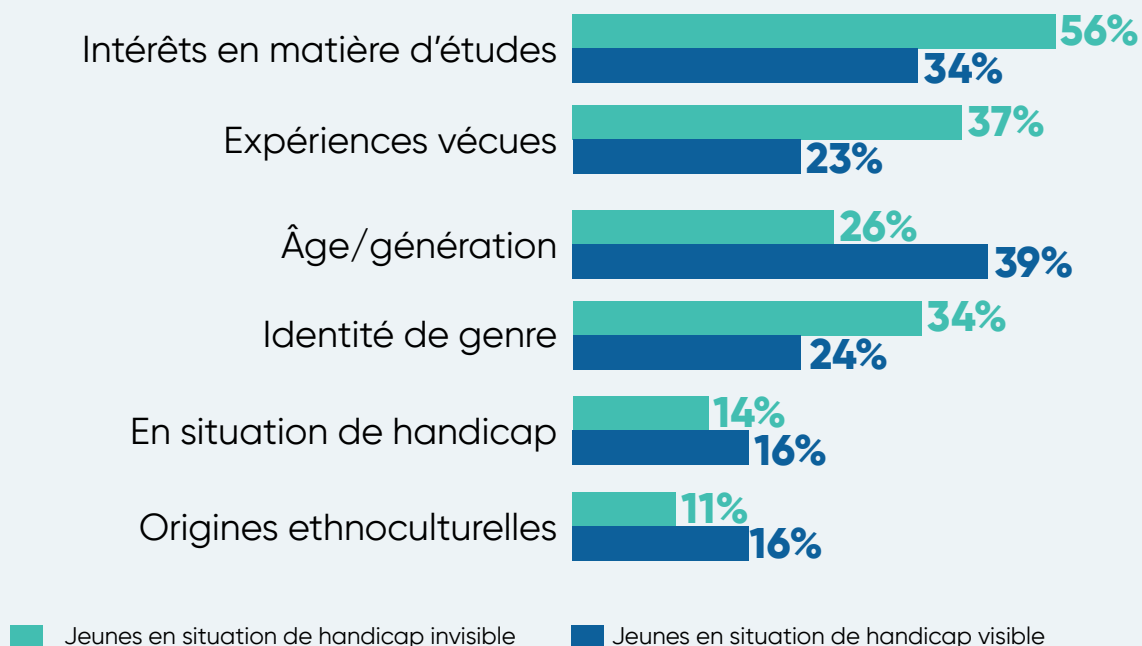
### Relations entre les jeunes en situation de handicap et leurs mentors



Près de la moitié des personnes en situation de handicap interrogées mentorées (49 %) ont déclaré avoir des intérêts scolaires ou professionnels en commun avec leurs mentors. Cette constatation concorde avec les réponses globales au sondage et celles d'autres groupes démographiques, qui montrent que les jeunes adultes accordent une grande importance à ces points communs lorsqu'ils recherchent une personne mentore à un moment de leur vie où les études et la carrière sont souvent des priorités. Cependant, une plus faible proportion de jeunes en situation de handicap visible ont déclaré avoir des intérêts scolaires ou professionnels en commun avec leurs personnes mentores (34 %), alors que c'était le cas pour plus de la moitié des jeunes en situation de handicap invisible (56 %).

Il est intéressant de noter que seules 14 % des personnes en situation de handicap interrogées ayant eu une expérience de mentorat au début de l'âge adulte ont indiqué qu'au moins une de leurs personnes mentores était une personne en situation de handicap. Un tiers des personnes interrogées mentorées ont déclaré avoir des expériences vécues en commun avec leurs personnes mentores. Les expériences vécues font référence à la connaissance directe que les personnes acquièrent de leur identité personnelle et des circonstances de leur vie, en particulier en ce qui concerne les expériences de discrimination. Cependant, l'étude n'a pas fourni de définition précise du terme « expérience vécue », laissant ainsi le choix aux personnes interrogées d'interpréter cet élément de la manière qui leur semblait la plus logique. Un plus faible pourcentage de personnes en situation de handicap visible interrogées ont déclaré que leurs personnes mentores avaient des expériences vécues semblables.

### Similitudes entre les jeunes et leurs personnes mentores

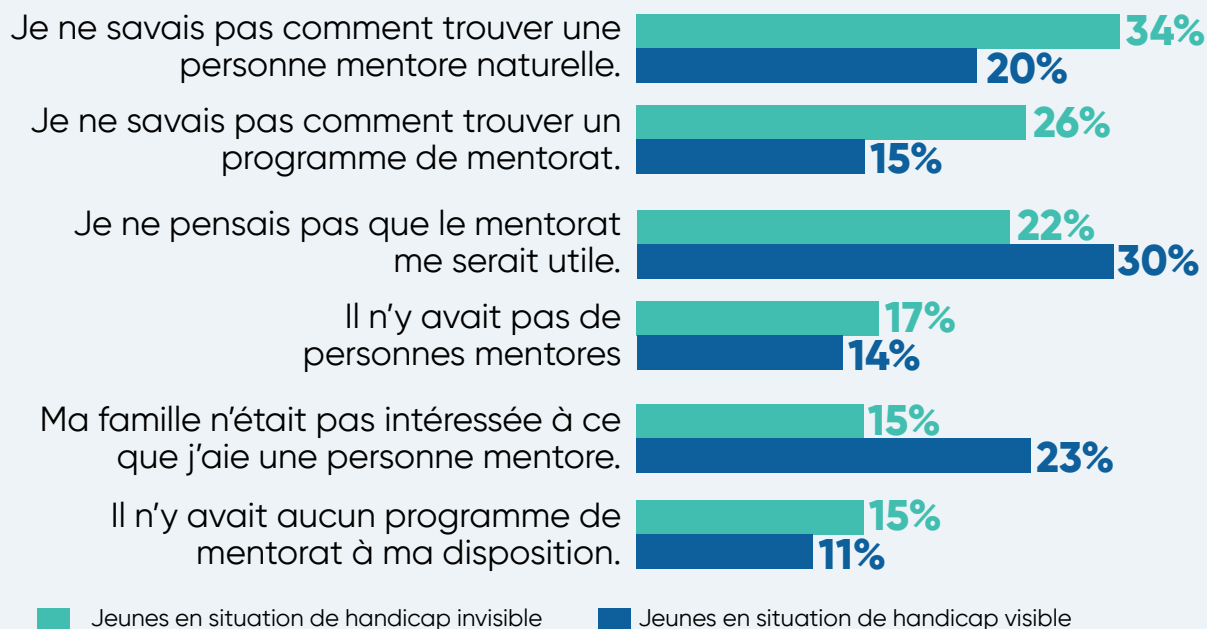


## Obstacles au mentorat

Les résultats du sondage révèlent des obstacles et des expériences de mentorat négatives pour les jeunes personnes en situation de handicap. Près d'un quart (23 %) des personnes en situation de handicap interrogées n'ont pas eu d'expérience de mentorat, que ce soit pendant leur enfance ou au début de l'âge adulte. Les constatations de l'étude de 2020 ont montré que plus des deux tiers des personnes en situation de handicap interrogées pouvaient se souvenir d'un moment avant l'âge de 18 ans où elles auraient souhaité avoir une personne mentore, mais n'en avaient pas (Mentor Canada, 2022).

Parmi les personnes en situation de handicap interrogées, 74 % ont déclaré avoir rencontré au moins un obstacle au mentorat au début de l'âge adulte. Les obstacles les plus fréquemment cités étaient de ne pas savoir comment trouver une personne mentore naturelle (29 %), de ne pas penser que le mentorat était utile (25 %) et de ne pas savoir comment trouver un programme de mentorat (22 %). Les personnes en situation de handicap visible ont plus souvent déclaré qu'elles ne croyaient pas que le mentorat leur serait utile, comparativement aux personnes en situation de handicap invisible. Cette constatation, ainsi que d'autres décrites ci-dessous concernant les expériences négatives et la mesure dans laquelle les jeunes en situation de handicap visible déclarent que le mentorat a eu une incidence importante sur leur vie, souligne que le mentorat à lui seul est peu susceptible de lever les obstacles systémiques auxquels ils font face et soulève des questions sur la façon dont ils perçoivent l'utilité du mentorat.

### Obstacles au mentorat rencontrés par les jeunes en situation de handicap

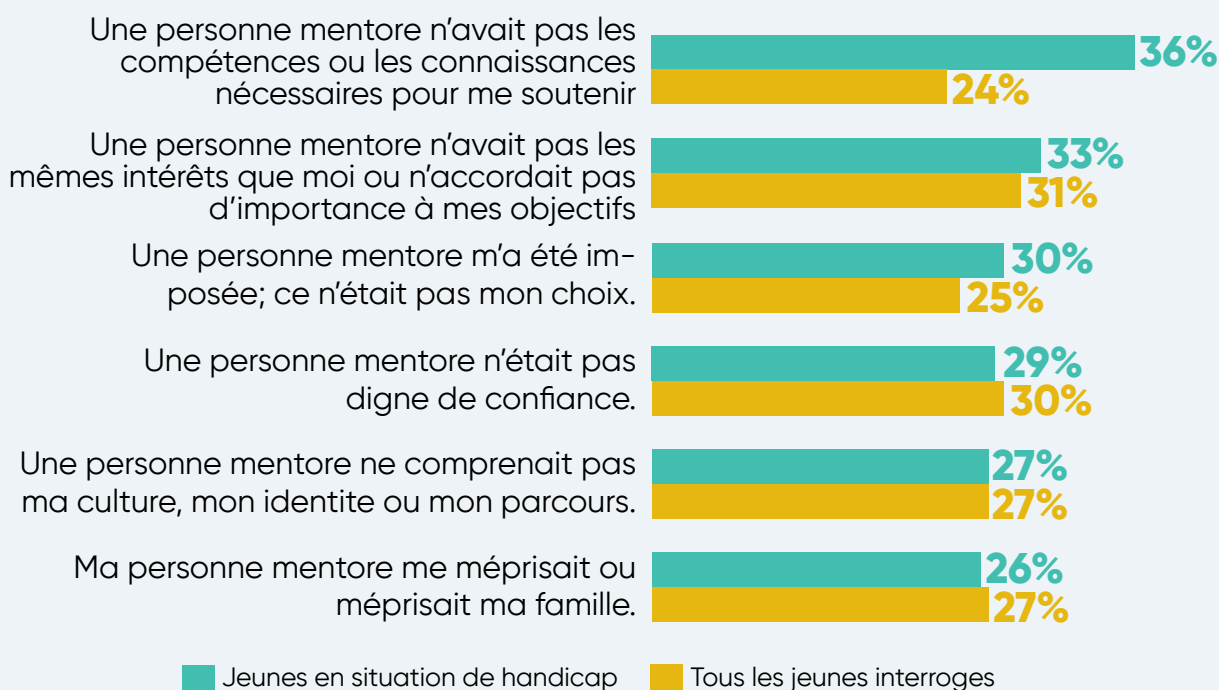


Dans le cadre de l'enquête globale, près d'une personne interrogée sur cinq (21 %) qui avait eu accès à du mentorat au début de l'âge adulte a fait état d'une expérience négative. Toutefois, la proportion d'expériences négatives est nettement plus élevée chez

les jeunes personnes en situation de handicap mentorées, 40 % d'entre elles ayant fait état d'au moins une expérience négative. Près d'un tiers des personnes en situation de handicap interrogées mentorées au début de l'âge adulte ont fait état d'au moins une des expériences négatives suivantes :

- Une personne mentore qui n'avait pas les compétences ou les connaissances nécessaires pour l'aider;
- Une personne mentore qui n'avait pas les mêmes intérêts en commun ou qui n'accordait pas d'importance à ses objectifs;
- Une personne mentore qui leur a été imposée.

### Expériences négatives du mentorat chez les jeunes



Ces constatations soulignent la nécessité d'améliorer la formation et le soutien des personnes mentores naturelles et des personnes mentores formelles qui souhaitent offrir un mentorat efficace aux jeunes adultes en situation de handicap. Elles mettent également en évidence les lacunes concernant le respect de l'autodétermination et de l'autonomie des jeunes personnes en situation de handicap, y compris la valorisation de leurs intérêts et de leurs objectifs, et leur choix de rechercher ou non une personne mentore.

#### RESSOURCE UTILE



#### **Vers l'inclusion : Outiller les jeunes en situation de handicap par le mentorat de carrière**

**Cette formation outille les mentors avec les connaissances et les compétences nécessaires pour développer des relations de mentorat de carrière inclusives avec les jeunes en situation de handicap.**

**Explorez le Catalogue de formations en ligne de Mentor Canada pour découvrir des occasions de formation supplémentaires.**

# Avantages du mentorat pour les jeunes personnes en situation de handicap

## PRINCIPALES CONSTATATIONS

- 71 % des jeunes personnes en situation de handicap ont déclaré que leur personne mentore avait eu une grande incidence sur leur vie.
- L'accès au mentorat est associé à une plus grande probabilité de déclarer un capital social et un bien-être plus forts.
- Près de quatre jeunes sur cinq ont déclaré que leurs personnes mentores les avaient aidés à acquérir des « Compétences pour réussir » essentielles en matière de préparation à l'emploi.
- Les personnes mentores peuvent également aider les jeunes à accéder aux mesures d'adaptation qui favorisent le mieux leur inclusion.

Les résultats indiquent que pour les jeunes adultes en situation de handicap, le fait d'avoir une expérience de mentorat au début de l'âge adulte, que ce soit grâce au mentorat naturel ou dans le cadre d'un programme formel, a des effets positifs statistiquement significatifs sur plusieurs mesures subjectives de réussite et de bien-être.

Comparativement à leurs pairs sans mentor, les jeunes en situation de handicap qui ont eu une expérience mentorale au début de l'âge adulte sont plus susceptibles de déclarer des résultats positifs pour les mesures suivantes :

- Satisfaction professionnelle;
- Capital social;
- Soutien général;
- Épanouissement psychologique (réussite perçue);
- Bien-être.

*See Appendix 3 for the list of survey measures and their definitions.*

Les personnes en situation de handicap invisible interrogées et ayant bénéficié d'une expérience de mentorat au début de l'âge adulte sont également plus susceptibles de faire état d'une santé mentale positive.

---

<sup>1</sup> Notre analyse a révélé l'existence d'un lien statistiquement significatif (corrélation) entre le fait d'avoir bénéficié d'un mentorat et l'amélioration des résultats. Toutefois, cette analyse ne nous permet pas de conclure que le mentorat a été la cause ou a conduit à ces résultats (lien de causalité). Consultez l'annexe 1 pour obtenir les détails sur les méthodes de recherche.

Parmi les personnes interrogées qui ont déclaré avoir eu une expérience de mentorat depuis qu'elles ont eu 18 ans, 71 % des jeunes personnes en situation de handicap ont indiqué que leur personne mentore avait eu une incidence significative sur leur vie. Toutefois, les jeunes adultes en situation de handicap visible ont fait état de taux relativement plus faibles de mentorat influent, 58 % d'entre eux ayant déclaré qu'une personne mentore avait eu une grande influence sur leur vie.

Les résultats du sondage mené auprès des jeunes ayant fait état d'expériences de mentorat influentes mettent en lumière la manière dont les personnes mentores peuvent avoir une incidence importante sur le bien-être des jeunes adultes en situation de handicap. Elles favorisent le bien-être en offrant un soutien affectif et en aidant les jeunes personnes en situation de handicap à atteindre leurs objectifs et à mieux se préparer à l'emploi.

### **CATÉGORIE D'ANALYSE : MENTORAT INFLUENT**

Les personnes interrogées qui ont déclaré que leurs personnes mentores avaient eu une grande incidence sur leur vie en tant que jeunes adultes ont été incluses dans la catégorie d'analyse « mentorat influent ». Ces personnes interrogées ont répondu à des questions supplémentaires sur la manière dont leurs personnes mentores les ont soutenues.

### **Bien-être, autodétermination et soutien socioaffectif**

Les personnes mentores sont à l'écoute, mais jouent également un rôle important dans le développement d'une identité positive. Elles aident les jeunes personnes en situation de handicap à renforcer leur estime de soi et leur confiance en elles. Il est important de souligner que les personnes mentores aident les jeunes personnes en situation de handicap à renforcer leur autonomie et leur autoreprésentation. Parmi les jeunes personnes en situation de handicap qui ont eu une expérience de mentorat influente au début de l'âge adulte :

- 94 % ont déclaré que leurs mentors leur avaient apporté du soutien en les écoutant et en étant là pour elles;
- 91 % ont déclaré que leurs mentors les avaient aidées à renforcer leur fierté de soi;
- 90 % ont déclaré que leurs mentors les avaient aidées à renforcer leur confiance en leurs capacités.

Nos constatations montrent que le mentorat aide les jeunes personnes en situation de handicap à se fixer des objectifs et favorise leur croissance.

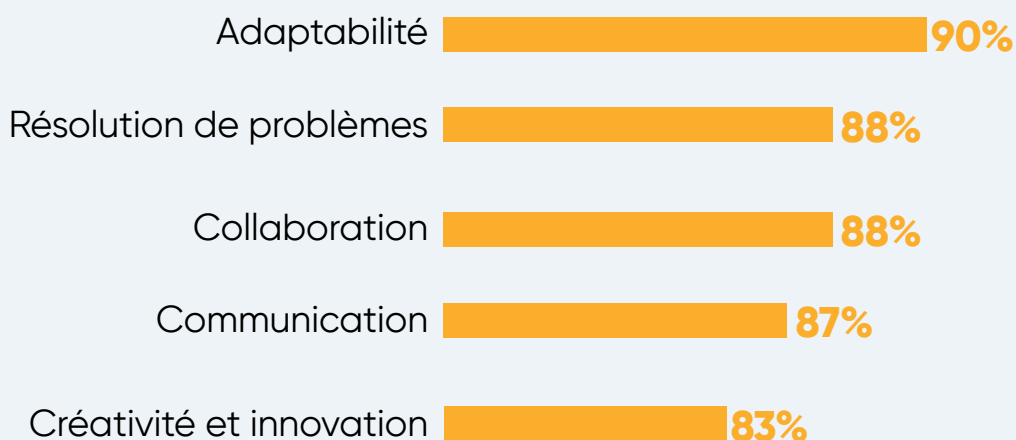
- 92 % ont déclaré que leurs mentors leur avaient fourni des conseils et un accompagnement;
- 89 % ont déclaré que leurs mentors les avaient aidées à fixer et à atteindre des objectifs;
- 89 % ont déclaré que leurs mentors les avaient aidées à s'affirmer;

- 88 % ont déclaré que leurs mentors les avaient aidées à demander de l'aide lorsqu'elles en avaient besoin.

## Capital social et préparation à l'emploi

Plus de quatre jeunes personnes en situation de handicap sur cinq ayant eu une expérience de mentorat influente ont déclaré que leurs personnes mentores les avaient aidées à développer et à renforcer des « Compétences pour réussir », telles que la résolution de problèmes, la collaboration, l'innovation et des capacités d'adaptation.

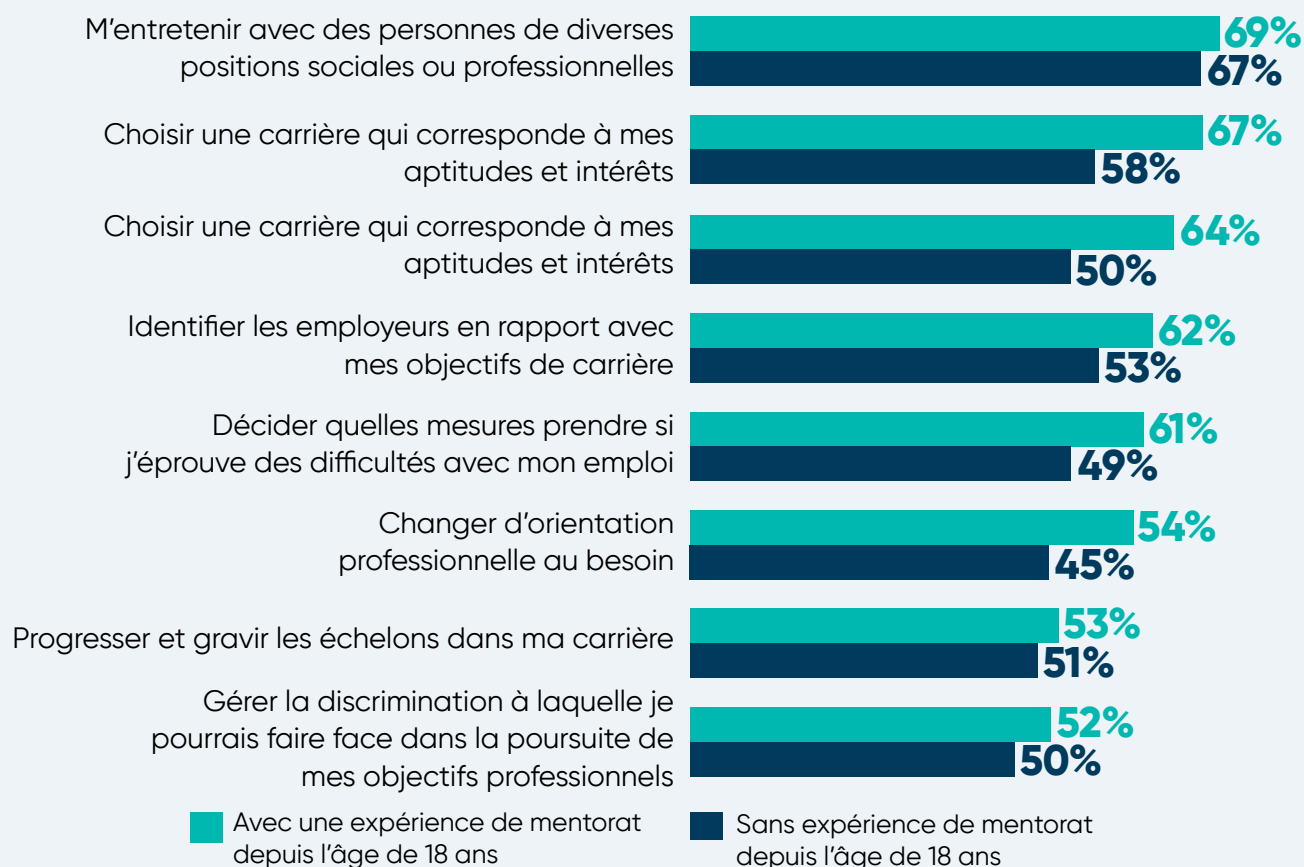
### Compétences pour réussir développées avec l'aide des mentors



Les jeunes ayant eu une expérience de mentorat ont également fait état d'une plus grande confiance dans leur capacité à prendre des décisions relatives à leur carrière, comparativement à leurs pairs sans expérience mentorale. Le soutien des mentors peut s'avérer particulièrement utile pour aider les jeunes personnes en situation de handicap à choisir leur orientation professionnelle et à s'adapter lorsque confrontées à des difficultés.

<sup>2</sup> Les Compétences pour réussir est un modèle développé par le Gouvernement du Canada. Les Compétences pour réussir permettent aux Canadiens d'avoir les compétences fondamentales et transférables nécessaires pour se trouver des bons emplois et les garder dans l'économie actuelle.

## Career Decision-Making Self-Efficacy Based on Access to Mentorship



Les personnes mentores élargissent les réseaux des jeunes en situation de handicap et leur accès à des possibilités. Parmi les personnes interrogées ayant eu des expériences de mentorat influent :

- 83 % ont déclaré que leurs mentors les ont mises en contact avec des personnes et des services susceptibles de les aider;
- 92 % ont déclaré que leurs mentors ont élargi leurs horizons et leur ont fait découvrir de nouvelles expériences et possibilités.

Les jeunes personnes en situation de handicap qui ont eu des expériences mentores au début de l'âge adulte ont généralement plus de ressources relationnelles sur lesquelles s'appuyer (capital social et soutien général).

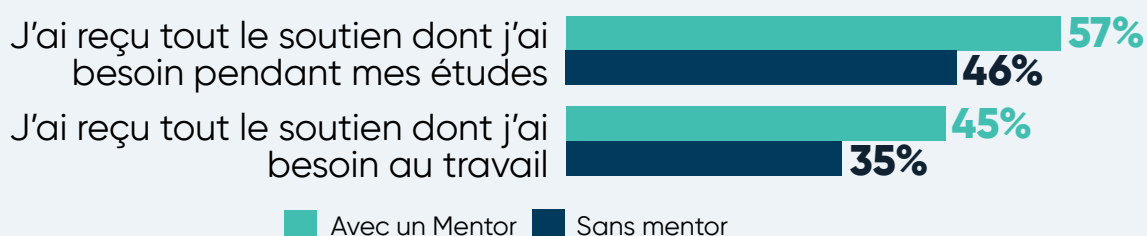
### Divulgarion et mesures d'adaptation

Il est important de noter que les personnes mentores peuvent aider les jeunes à s'orienter dans le processus de divulgation et de demande de mesures d'adaptation. Dans le cadre du sondage, on a demandé aux personnes interrogées qui ont déclaré être en situation de handicap si elles recevaient le soutien et les mesures d'adaptation nécessaires pour leur

handicap au travail et dans le cadre de leurs études. Un peu plus de la moitié des jeunes ont déclaré recevoir le soutien nécessaire au travail, et un peu moins de la moitié dans le cadre de leurs études.

Bien qu'on n'ait pas demandé directement aux personnes interrogées si leurs mentors les avaient aidées à s'y retrouver dans le processus de demande de mesures d'adaptation, les résultats montrent que les personnes interrogées ayant une expérience de mentorat ont déclaré avoir reçu le soutien nécessaire dans des proportions plus élevées que leurs pairs sans mentors.

### Accès à des mesures d'adaptation pour les jeunes en situation de



D'autres études ont montré que les personnes mentores peuvent jouer un rôle clé en facilitant les processus de divulgation et de demande de mesures d'adaptation pour les jeunes personnes en situation de handicap (Lindsay et coll., 2019). De plus, nos constatations sur l'influence des personnes mentores sur l'autoreprésentation et la capacité de recherche d'aide des jeunes adultes illustrent la manière dont le mentorat peut créer des attitudes et des compétences fondamentales qui aident les jeunes personnes en situation de handicap à demander des mesures d'adaptation.

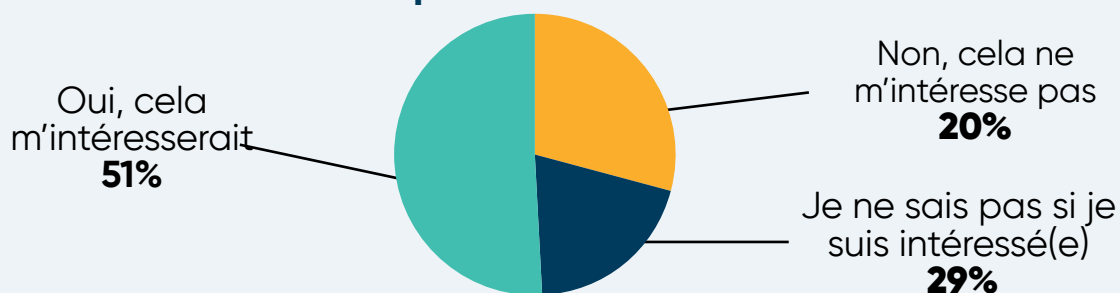
## Que recherchent les jeunes personnes en situation de handicap dans le mentorat?

### PRINCIPALES CONSTATATIONS

- Parmi les jeunes personnes en situation de handicap qui n'ont déclaré aucune expérience de mentorat au début de l'âge adulte, 80 % ont indiqué qu'elles étaient ouvertes à l'idée d'avoir une personne mentore.
- Les jeunes recherchent des personnes mentores avec qui elles ont en commun des expériences vécues ou de handicap semblables.
- Les jeunes recherchent des personnes mentores qui peuvent leur apporter un soutien socioaffectif et des conseils, et qui peuvent leur donner accès à des possibilités.
- La moitié des jeunes adultes en situation de handicap souhaitent surtout rencontrer avec une personne mentore au sein de leur communauté, et environ un tiers d'entre eux souhaitent entrer en contact avec une personne mentore dans le cadre de leurs études ou de leur travail.

Près d'un tiers (29 %) des personnes en situation de handicap interrogées ont déclaré ne pas avoir eu d'expérience de mentorat au début de l'âge adulte. Les personnes interrogées sans expérience de mentorat, mais qui souhaitaient peut-être avoir une personne mentore, ont été invitées à répondre à une série de questions pour déterminer ce qui constituerait, selon elles, des occasions de mentorat utiles et pertinentes.

### Interet pour le mentorat chez les jeunes qui n'ont pas de personne mentore



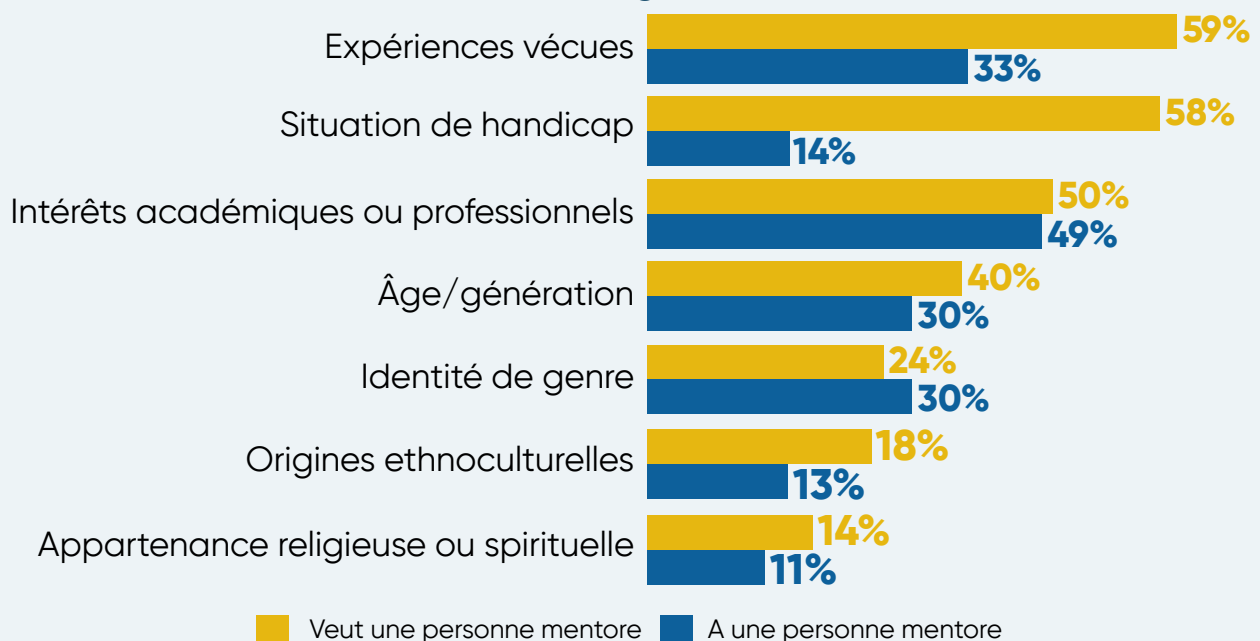
Parmi les jeunes personnes en situation de handicap qui n'ont déclaré aucune expérience de mentorat au début de l'âge adulte, 80 % ont indiqué qu'elles étaient ouvertes à l'idée d'avoir une personne mentore. Toutefois, parmi celles qui sont ouvertes au mentorat, une grande proportion (29 %) sont incertaines plutôt qu'expressément intéressées. Pour surmonter cette hésitation et persuader les jeunes personnes en situation de handicap que le mentorat peut leur être bénéfique, il est essentiel de mieux faire connaître les avantages du mentorat et d'offrir des expériences de mentorat qui soient à la fois accessibles et liées à leurs priorités et à leurs objectifs.

Les jeunes personnes en situation de handicap qui sont ouvertes au mentorat cherchent des personnes mentores avec qui elles auraient en commun des expériences vécues ou du handicap semblables. Seuls 14 % des jeunes adultes en situation de handicap mentorés ont eu au moins une personne mentore avec qui ils avaient une expérience de handicap en commun. Toutefois, 58 % des jeunes adultes ouverts au mentorat indiquent qu'il serait important pour eux d'avoir une expérience de handicap en commun avec des mentors potentiels. Cette constatation met en évidence une lacune importante : les jeunes personnes en situation de handicap peuvent être confrontées à des obstacles particuliers lorsqu'elles cherchent des personnes mentores avec qui elles partagent cette expérience. Les jeunes personnes en situation de handicap ouvertes au mentorat recherchent également des personnes mentores ayant des intérêts semblables aux leurs en matière d'études ou de carrière, ce qui souligne l'importance du soutien et de l'accompagnement dans les nombreuses transitions du début de l'âge adulte.

### CATÉGORIE D'ANALYSE : OUVERTURE AU MENTORAT

Cette catégorie comprend les personnes interrogées qui n'ont pas déclaré avoir eu une personne mentore depuis qu'elles ont eu 18 ans et qui ont indiqué être ouvertes à avoir une personne mentore si elles le pouvaient (51 %) ou être incertaines de souhaiter faire l'expérience du mentorat (29 %).

#### Points communs recherchés chez un mentor vs. points communs que partagés avec un mentor

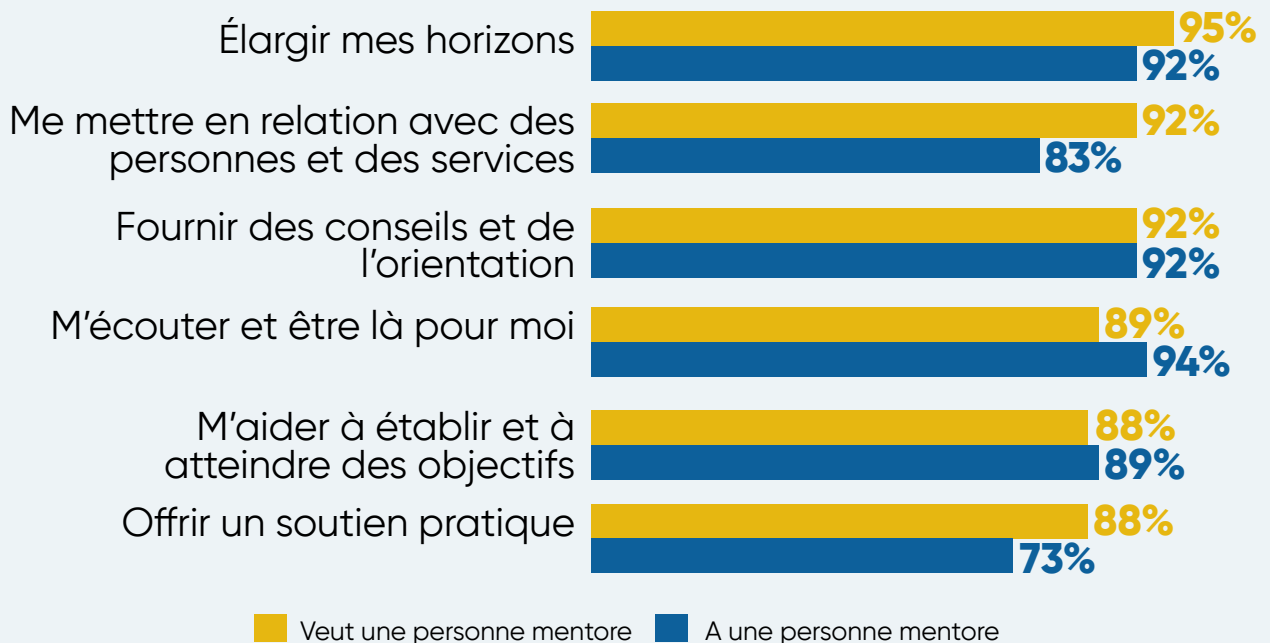


Les jeunes adultes en situation de handicap souhaitent surtout entrer en contact avec une personne mentore au sein de leur communauté (54 %), puis par l'entremise du travail (35 %) et des études (34 %). Cette constatation souligne la nécessité de créer des environnements riches en personnes mentores où les jeunes peuvent établir des relations de mentorat naturel avec des personnes qui les soutiennent.

# Comment les personnes mentores peuvent-elles soutenir les jeunes personnes en situation de handicap?

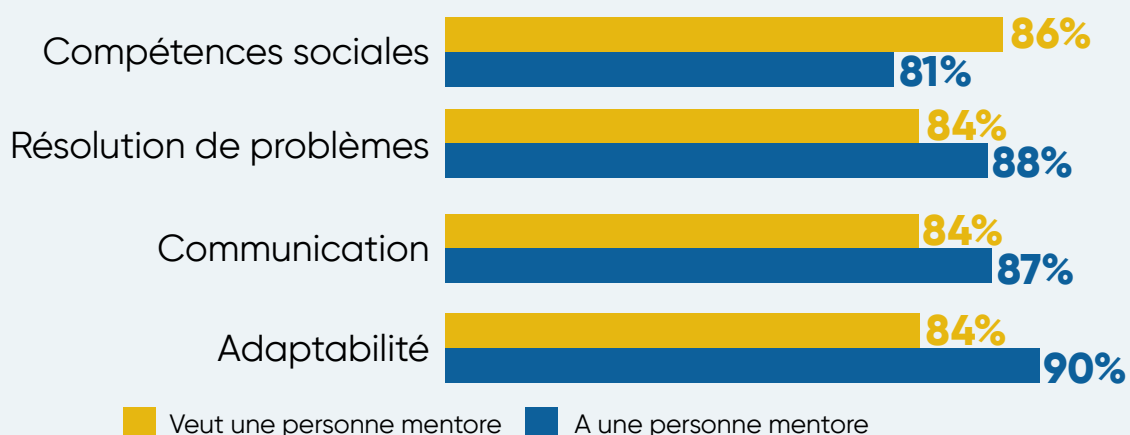
On a demandé aux jeunes ouverts au mentorat comment une personne mentore pouvait le mieux offrir un soutien significatif. Leurs réponses montrent qu'ils recherchent des personnes mentores qui pourraient leur apporter un soutien affectif ainsi que des conseils et un accompagnement. Ils recherchent également des personnes mentores qui pourraient leur ouvrir des portes, notamment en élargissant leurs horizons et en les mettant en contact avec des mesures de soutien et des services.

## Soutien reçu par les jeunes ayant eu une expérience de mentorat et soutien souhaité par les jeunes à la recherche d'une expérience de mentorat



Les jeunes personnes en situation de handicap qui s'intéressent au mentorat indiquent également qu'elles souhaiteraient avoir des personnes mentores qui les aideraient à renforcer leurs compétences. Les jeunes ouverts au mentorat recherchent des personnes mentores qui les aideraient à développer leurs compétences sociales et leurs Compétences pour réussir, comme la résolution de problèmes, l'adaptabilité et la communication.

## Compétences développées grâce au mentorat comparativement au développement des compétences souhaitées chez les jeunes ouverts au mentorat



Les profils de réponse entre les expériences de mentorat réelles et souhaitées des jeunes adultes en ce qui concerne le développement des compétences et le soutien offert sont très semblables. Ce quasi-consensus sur le rôle du mentorat confirme que les personnes mentores apportent généralement aux jeunes un soutien significatif et pertinent.

## Conclusion

Le mentorat est une expérience relativement courante pour les jeunes personnes en situation de handicap. Moins du quart des personnes interrogées (23 %) ont indiqué n'avoir jamais eu une personne qu'elles considèrent comme une personne mentore dans leur vie.

Les jeunes qui ont bénéficié d'un mentorat déclarent en tirer de nombreux avantages, notamment le fait d'avoir quelqu'un à leur écoute, qui les soutient, leur donne des conseils, leur ouvre des portes et les aide à acquérir des compétences essentielles. De plus, près des trois quarts des jeunes personnes en situation de handicap qui ont eu une expérience mentorale après l'âge de 18 ans ont déclaré que leurs personnes mentores avaient eu une grande influence sur leur vie, ce qui souligne le potentiel transformateur du mentorat.

Bien que notre étude se soit concentrée sur les expériences des personnes mentorées, la recherche a démontré que les relations de mentorat procurent des avantages réciproques aux personnes mentores et aux personnes mentorées. Pour les personnes mentores, les avantages recensés comprennent la générativité, un sentiment d'utilité et d'accomplissement, une plus grande satisfaction au travail ou dans la vie ainsi qu'une plus grande empathie et une meilleure compréhension des différences (Goerisch et coll., 2019;

Lindsay et coll., 2016). Il convient en outre de souligner que les personnes mentorées ne sont pas de simples bénéficiaires passives de l'aide apportée par leur personne mentore. La relation mentorale est un espace de collaboration où la personne mentore et la personne mentorée créent et atteignent conjointement des objectifs pertinents pour la personne mentorée. Par exemple, l'influence des personnes mentores dans le renforcement de la confiance en soi et de l'autoreprésentation des personnes mentorées démontre que la relation de mentorat offre un espace où les jeunes peuvent exercer et développer leur autonomie et leur autodétermination.

Cette étude a également révélé une lacune importante en matière de mentorat ainsi que les points à améliorer. Parmi les personnes en situation de handicap interrogées, 74 % ont déclaré avoir rencontré au moins un obstacle au mentorat au début de l'âge adulte. Ce qui est encore plus préoccupant, c'est que deux personnes en situation de handicap interrogées sur cinq qui ont eu une personne mentore après l'âge de 18 ans ont fait état d'au moins une expérience de mentorat négative. Il est essentiel de s'attaquer à ces obstacles et à ces expériences négatives pour que les jeunes personnes en situation de handicap puissent avoir accès aux possibilités de mentorat de grande qualité qu'elles méritent.

## **Répercussions sur la pratique**

Les répercussions des constatations de la recherche sur la pratique constituent un guide utile pour les personnes mentores, les communautés, les programmes et les organisations qui cherchent à améliorer l'accès des jeunes personnes en situation de handicap à des expériences de mentorat de qualité. Quelques domaines d'action clés pourraient avoir une incidence importante sur la façon dont les jeunes accèdent au mentorat et en tirent profit.

### **Accompagner les transitions**

Le mentorat se prête bien à l'accompagnement des jeunes personnes en situation de handicap qui doivent composer avec les nombreuses transitions du début de l'âge adulte. Les personnes mentores peuvent combler d'importantes lacunes en matière de soutien entre les systèmes, par exemple lors de la transition entre les études et le travail. Les personnes mentores peuvent y arriver en apportant du soutien et un accompagnement socioaffectifs, en aidant les jeunes à renforcer leurs compétences essentielles et en leur présentant des personnes et des possibilités, autant d'éléments qui contribuent à leur bien-être et à leur préparation à l'emploi.

### **Renforcer l'autodétermination**

Le mentorat fournit un contexte propice à l'exercice et au développement des compétences d'autoreprésentation et de l'autonomie des jeunes personnes en situation de handicap,

renforçant ainsi leur autodétermination. Comprendre la vision qu'ont les jeunes de la réussite peut également aider les personnes mentores et les programmes à les soutenir d'une manière qui corresponde à ce qu'ils valorisent et considèrent comme pertinent. Les personnes mentores peuvent également aider les jeunes à s'y retrouver dans les processus de divulgation et de demande de mesures d'adaptation.

Les organisations qui offrent des programmes de mentorat pour les jeunes personnes en situation de handicap devraient leur donner la possibilité de participer aux processus de conception et d'amélioration de ces programmes. Cette approche favorise l'autodétermination des jeunes et contribue à faire en sorte que les programmes soient pertinents dans leur vie.

Toutefois, il est essentiel de respecter le point de vue des jeunes quant à leur souhait de bénéficier ou non du mentorat. En effet, 20 % des jeunes personnes en situation de handicap qui n'ont pas eu d'expérience de mentorat au début de l'âge adulte ne souhaitent pas en bénéficier, et plusieurs personnes interrogées ont indiqué que leur participation au mentorat n'était pas leur choix. Bien que certains jeunes puissent souhaiter bénéficier du mentorat en comprenant mieux ses avantages réciproques pour les personnes mentores et les personnes mentorées, il est important de respecter les souhaits de ceux qui ne manifestent pas d'intérêt.

### **Démystifier le mentorat et promouvoir l'accessibilité**

Plusieurs jeunes ont indiqué qu'ils ne croyaient pas que le mentorat leur serait utile. Cette constatation, associée au fait que près du tiers des jeunes qui n'ont pas eu d'expérience de mentorat au début de l'âge adulte ne sont pas certains s'ils souhaitent avoir une à mentor, met en évidence d'importantes lacunes dans la manière dont les jeunes apprennent à connaître le mentorat, ce qu'il est et comment il peut leur être bénéfique. Les organisations, y compris les établissements d'enseignement et les employeurs, ainsi que les communautés doivent être proactives et expliquer le rôle que les personnes mentores peuvent jouer dans le développement des jeunes.

Les programmes doivent également favoriser un environnement inclusif pour les membres du personnel, les personnes mentores et les

#### **RESSOURCE UTILE**



##### **Mentorat inclusif pour les personnes en situation de handicap**

**Cette série de trois formations pour les programmes de mentorat présente les concepts fondamentaux d'une approche inclusive pour les personnes en situation de handicap.**

#### **RESSOURCE UTILE**



**Catalogue de formations en ligne**  
**Mentor Canada a conçu et continue de développer plusieurs modules de formation en ligne destinés aux personnes mentores.**

personnes mentorées, notamment en faisant connaître de manière proactive les mesures d'adaptation possibles et en réduisant les obstacles à l'accès.

### **Former et soutenir les personnes mentores**

Un petit nombre, bien que non négligeable, de personnes en situation de handicap interrogées ont fait état d'expériences mentores négatives, y compris des personnes mentores ne possédant pas les compétences ou les connaissances nécessaires pour les soutenir, des personnes mentores ne valorisant pas leurs objectifs ou des personnes mentores ne comprenant pas leur culture, leur identité ou leurs antécédents. Heureusement, la formation peut remédier à ces expériences négatives et mieux préparer les personnes mentores à être efficaces et axées sur les jeunes.

Le fait d'offrir un soutien continu aux personnes mentores et aux personnes mentorées pourrait également permettre aux programmes d'aborder de façon proactive les problèmes qui peuvent survenir dans les relations de mentorat. Les programmes peuvent également envisager une approche plus holistique du mentorat en offrant aux personnes mentorées la possibilité d'avoir plusieurs personnes mentores pour répondre à leurs identités et besoins croisés.

### **Former et soutenir les personnes mentores**

Un petit nombre, bien que non négligeable, de personnes en situation de handicap interrogées ont fait état d'expériences mentores négatives, y compris des personnes mentores ne possédant pas les compétences ou les connaissances nécessaires pour les soutenir, des personnes mentores ne valorisant pas leurs objectifs ou des personnes mentores ne comprenant pas leur culture, leur identité ou leurs antécédents. Heureusement, la formation peut remédier à ces expériences négatives et mieux préparer les personnes mentores à être efficaces et axées sur les jeunes.

Le fait d'offrir un soutien continu aux personnes mentores et aux personnes mentorées pourrait également permettre aux programmes d'aborder de façon proactive les problèmes qui peuvent survenir dans les relations de mentorat. Les programmes peuvent également envisager une approche plus holistique du mentorat en offrant aux personnes mentorées la possibilité d'avoir plusieurs personnes mentores pour répondre à leurs identités et besoins croisés.

### **RESSOURCE UTILE**



#### **Créer des opportunités de mentorat de carrière inclusif pour les jeunes en situation de handicap**

**Cette formation en ligne permet aux employeurs et aux établissements scolaires d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour mettre en place et pérenniser des initiatives de mentorat professionnel inclusives pour les jeunes en situation de handicap, qu'il s'agisse d'initiatives à court ou à long terme.**

## Favoriser des environnements riches en personnes mentores

Peu de jeunes adultes en situation de handicap ont eu une personne mentore ayant une expérience du handicap en commun avec eux. Toutefois, parmi les jeunes adultes qui n'ont pas d'expérience de mentorat, mais qui y sont ouverts, plus de la moitié indiquent que l'expérience commune du handicap avec la personne mentore potentielle serait importante pour eux. Les jeunes personnes en situation de handicap se heurtent à des obstacles particuliers lorsqu'elles cherchent des personnes mentores avec qui elles ont cette expérience en commun.

Les programmes et les communautés peuvent encourager les personnes en situation de handicap à se considérer comme des personnes mentores en expliquant tout ce qu'elles ont à offrir et comment les jeunes peuvent bénéficier de leur soutien. Les programmes peuvent encourager les personnes mentores potentielles à s'engager en soulignant les avantages réciproques pour les personnes mentorées et pour les personnes mentores, en les aidant à comprendre ce qu'elles peuvent y gagner.

Les jeunes personnes en situation de handicap sont les plus ouvertes à l'idée d'établir des relations de mentorat avec des personnes de leur communauté, puis avec celles de leur milieu de travail et de leur établissement d'enseignement. Par conséquent, ces milieux jouent un rôle important pour élargir le cercle de personnes mentores et de personnes bienveillantes avec lesquelles les jeunes peuvent nouer des relations de mentorat naturel.

Les organisations et les communautés peuvent encourager les personnes qui soutiennent les jeunes personnes en situation de handicap et qui interagissent avec elles à adopter un état d'esprit et une posture mentorale. Cette posture reconnaît que les interactions quotidiennes avec les jeunes sont des occasions importantes de tisser des liens avec eux, de mieux les comprendre et de soutenir leurs objectifs, leurs valeurs et leurs besoins. Un état d'esprit mentorale aide les personnes qui soutiennent les jeunes à considérer chaque interaction qu'elles ont avec eux comme une occasion d'approfondir leur relation, d'écouter avec intention, de leur enseigner une nouvelle compétence ou de favoriser leur croissance.

### RESSOURCE UTILE



**Adopter un état d'esprit mentorale**  
**Cette fiche-conseil propose aux personnes qui souhaitent apporter leur soutien aux jeunes quatre stratégies concrètes pour adopter une posture mentorale dans leurs interactions quotidiennes avec**

## Références

- Chen, C.P., Chan, J. (2014). Career guidance for learning-disabled youth. *Int J Educ Vocat Guidance*, 14, 275–291 (2014). <https://doi.org/10.1007/s10775-014-9270-6>
- Clarke, A., Putz, R., Friede, T., Ashdown, J., Adi, Y., Martin, S., Flynn, P., Blake, A., Stewart-Brown, S. & Platt, S. (2010). Warwick-Edinburgh mental well-being scale (WEMWBS) acceptability and validation in English and Scottish secondary school students (The WAVES Project). NHS Health Scotland. <https://publichealthscotland.scot/media/26713/16796-wavesfinalreport.pdf>
- Crabtree, A., Neikirk, K., Marshall, A., Barongan, T., Beasley, H.K., Lopez, E.G., Stephens, D., Murrar, S., Spencer, E.C., Martinez, D., Vang, C., Jenkins, F., Damo, S., & Vue, Z. (2023). Strategies for change: thriving as an individual with a disability in STEMM. *Pathogens and Disease*, 81(1), 1-8. <https://doi.org/10.1093%2Ffemspd%2Fftac045>
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D.-w., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010) Flourishing Scale (FS) [Database record]. APA PsycTests. <https://doi.org/10.1037/t03126-000>
- Goerish, D., Basiliere, J., Rosener, A., McKee, K., Hunt, J., & Parker, T.M. (2019). Mentoring with: reimagining mentoring across the university. *Gender, Place & Culture*, 26(12), 1740–1758. <https://doi.org/10.1080/0966369X.2019.1668752>
- Hillier, A., Goldstein, J., Tornatore, L., Byrne, E., Ryan, J. and Johnson, H. (2018), Mentoring college students with disabilities: experiences of the mentors. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 7(3), 202–218. <https://doi.org/10.1108/IJMCE-07-2017-0047>
- Koen, J., Klehe, U.-C., Van Vianen, A. E.M., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 126–139. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.004>
- Kramer, J. M., Ryan, C. T., Moore, R., & Schwartz, A. (2018). Feasibility of electronic peer mentoring for transition-age youth and young adults with intellectual and developmental disabilities: Project Teens making Environment and Activity Modifications. *Journal of applied research in intellectual disabilities*, 31(1), e118–e129. <https://doi.org/10.1111/jar.12346>
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Shen, W., & Stinson, J. (2019). Disability disclosure and workplace accommodations among youth with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 41(16), 1914–1924. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1451926>

- Lindsay, S., Hartman, L.R., & Fellin, M. (2016). A systematic review of mentorship programs to facilitate transition to post-secondary education and employment for youth and young adults with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 38(14), 1329–1349. <https://doi.org/10.3109/09638288.2015.1092174>
- Mentor Canada. (2025). *Unlocking Doors: Research on Mentoring to Strengthen Skills & Support Career Pathways for Racialized Young Adults*. [https://mentorcanada.ca/sites/default/files/2025-11/Unlocking%20Doors%202025\\_FULL%20REPORT-Mentor%20Canada-SRDC\\_Version%204.pdf](https://mentorcanada.ca/sites/default/files/2025-11/Unlocking%20Doors%202025_FULL%20REPORT-Mentor%20Canada-SRDC_Version%204.pdf)
- Mentor Canada. (2024). *Mentoring for Persons Experiencing Disabilities: A Review of the Literature*. <https://mentorcanada.ca/sites/default/files/2024-06/Mentoring%20for%20persons%20experiencing%20disability.pdf>
- Mentor Canada. (2022). *The Mentoring Effect: Youth Experiencing Disabilities*. [https://mentorcanada.ca/sites/default/files/2022-08/The%20Mentoring%20Effect%20Youth%20Experiencing%20Disabilities%20EN\\_new.pdf](https://mentorcanada.ca/sites/default/files/2022-08/The%20Mentoring%20Effect%20Youth%20Experiencing%20Disabilities%20EN_new.pdf)
- Milbourn, B., Mahoney, N., Trimboli, C., Hoey, C., Cordier, R., Buchanan, A., & Wilson, N. J. (2020). "Just one of the guys" An application of the Occupational Wellbeing framework to graduates of a Men's Shed Program for young unemployed adult males with intellectual disability. *Australian occupational therapy journal*, 67(2), 121–130. <https://doi.org/10.1111/1440-1630.12630>
- Search Institute. (2021). *Social capital assessment and learning for equity (SCALE) measures: User guide*. [Database record] [https://d2pck61xhq74q6.cloudfront.net/Resources-Hub/Beyond-the-Classroom/Ref-406\\_SCALE\\_Technical\\_Manual.pdf](https://d2pck61xhq74q6.cloudfront.net/Resources-Hub/Beyond-the-Classroom/Ref-406_SCALE_Technical_Manual.pdf)
- Tomas, V., Kingsnorth, S., Anagnostou, E., Kirsh, B., & Lindsay, S. (2024). "I Wish This Tool Was Available to Me Sooner": Piloting a Workplace Autism Disclosure Decision-Aid Tool for Autistic Youth and Young Adults. *Autism in Adulthood*, 6(3), 334–344. <https://doi.org/10.1089%2Faut.2023.0054>

## ***Appendix 1: Méthodes de recherche***

Les données de recherche ont été recueillies au moyen d'un sondage quantitatif national mené auprès des jeunes, d'entrevues qualitatives réalisées avec des jeunes et d'entrevues menées auprès de personnes mentores. 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 mené auprès des jeunes a été élaboré en collaboration par la SRSA, Mentor Canada et les chercheurs pairs à partir de mesures validées (p. ex. l'Échelle de bien-être mental de Warwick Edinburg, l'échelle d'épanouissement psychologique, les mesures « Social Capital Assessment + Learning for Equity » et des outils d'adaptabilité professionnelle) ainsi que de nouveaux éléments reflétant les thèmes de la richesse culturelle communautaire et du capital de résistance (capacité à remettre en question les inégalités). Le sondage de 20 minutes, disponible en français et en anglais, portait sur six domaines : les données démographiques, les études et le travail, les compétences, les réseaux sociaux, le bien-être et le mentorat. Le recrutement pour le sondage a été géré par Maru Matchbox, qui a invité des jeunes de 18 à 30 ans de son panel national à y répondre 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 paire chercheuse ont analysé les données à l'aide de STATA. La combinaison de la pondération du sondage et de l'arrondissement peut parfois donner des chiffres légèrement différents des données non pondérées du sondage ou des proportions dont le total est supérieur à 100 %. Des régressions linéaires ont été utilisées pour estimer l'effet du mentorat sur la réussite et le bien-être d'un jeune (consultez l'annexe 3 pour connaître les mesures), en tenant compte de l'âge, du genre, de l'orientation sexuelle, des antécédents socioéconomiques, des antécédents en matière d'immigration, des antécédents familiaux, de la province de résidence et du type de collectivité.

## Annexe 2 : Renseignements démographiques des personnes interrogées

	Personne mentore depuis l'âge de 18 ans		Pas de personne mentore depuis l'âge de 18 ans		Toutes les personnes interrogées	
	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
<b>Groupes d'âge</b>						
18 à 21	59	22 %	31	25 %	103	23 %
22 à 26	111	42 %	56	44 %	187	42 %
27 à 30	96	36 %	39	31 %	156	35 %
<b>Province</b>						
Colombie-Britannique	38	14 %	15	12 %	55	12 %
Alberta	33	12 %	20	16 %	61	14 %
Manitoba / Saskatchewan	21	8 %	12	9 %	37	9 %
Ontario	103	39 %	51	40 %	181	41 %
Québec	48	18 %	19	15 %	79	18 %
Provinces de l'Atlantique	23	9 %	10	9 %	35	7 %
<b>Type de collectivité</b>						
Dans une ville	214	80 %	94	74 %	346	78 %
Dans une petite ville ou à la campagne	52	20 %	32	26 %	100	22 %
<b>Identité de genre</b>						
Femme	141	53 %	63	50 %	236	53 %
Homme	110	41 %	51	40 %	179	40 %
Non-Binaire	23	9 %	16	12 %	38	9 %
Minorité de genre culturelle (p.ex., bispirituel(le))	-	-	-	-	6	1 %
<b>Orientation sexuelle</b>						
Hétérosexuel(le)	103	41 %	58	47 %	177	42 %
Queer (2ELGBTQIA+)	141	55 %	57	46 %	221	52 %
Je ne suis pas sûr(e)	10	4 %	8	6 %	26	6 %
<b>Type de handicap</b>						
Handicap visible uniquement	53	20 %	10	8 %	74	17 %
Handicap invisible uniquement	182	68 %	103	81 %	317	71 %
Handicap visible et invisible	18	7 %	7	6 %	26	6 %
Je ne suis pas sûr(e)	-	-	-	-	15	3 %

<b>Origine ethnique</b>						
Origines africaines	26	10 %	6	5 %	37	8 %
Origines caribéennes	17	7 %	7	6 %	27	6 %
Origines d'Amérique centrale et du Sud	-	-	-	-	18	4 %
Origines de l'Asie de l'Est	-	-	-	-	28	6 %
Origines européennes	125	47 %	61	48 %	206	46 %
Origines autochtones de l'Amérique du Nord	39	15 %	19	15 %	63	14 %
Origines du Moyen-Orient	30	11 %	15	12 %	49	11 %
Origines de l'Océanie et des îles du Pacifique	-	-	-	-	11	3 %
Origines de l'Asie du Sud	19	7 %	11	9 %	32	7 %
Origines de l'Asie du Sud-Est	22	8 %	9	7 %	34	8 %
Autre	20	7 %	13	10 %	37	8 %
<b>Identité raciale</b>						
Asiatique	46	17 %	17	13 %	68	15 %
Noir	30	11 %	9	7 %	45	10 %
Brune	23	9 %	12	9 %	36	8 %
Blanche	162	61 %	78	62 %	277	62 %
Latino-américaine	-	-	-	-	24	5 %
Métissée/Multiraciale	29	11 %	14	11 %	46	10 %
Insulaire du Pacifique	-	-	-	-	12	3 %
Autre	-	-	-	-	12	3 %
<b>Plus haut niveau d'études atteint</b>						
Études secondaires partielles ou moins	33	13 %	13	11 %	58	13 %
Diplôme d'études secondaires	54	20 %	34	27 %	102	23 %
Études collégiales ou techniques partielles	30	11 %	18	14 %	55	12 %
Diplôme d'études collégiales ou techniques	35	13 %	18	14 %	54	12 %
Études universitaires partielles	34	13 %	12	10 %	55	12 %
Diplôme universitaire de premier cycle ou plus	79	30 %	32	25 %	121	27 %
<b>Études et expériences de travail</b>						
<b>Études ou formations suivies depuis l'âge de 18 ans</b>						
Oui	230	86 %	97	76 %	363	81 %
Non	36	14 %	30	24 %	83	19 %
<b>Activités quotidiennes</b>						
Étudier ou suivre une formation à temps plein ou partiel	74	28 %	26	22 %	107	25 %
Travailler à temps plein	89	34 %	41	33 %	139	32 %
Travailler à temps partiel	34	13 %	18	14 %	60	14 %
Fournir des soins	-	-	-	-	13	3 %
Se consacrer à un passe-temps ou à un intérêt	23	9 %	10	8 %	37	9 %
Chercher du travail	23	9 %	14	12 %	48	11 %

La combinaison de la pondération du sondage et de l'arrondissement peut parfois donner des chiffres légèrement différents des données non pondérées du sondage ou des proportions dont le total est supérieur à 100 %.

## Annexe 3 : Mesures du sondage

Des régressions linéaires ont été utilisées pour estimer l'effet du mentorat sur plusieurs mesures subjectives de la réussite et du bien-être des jeunes. La signification statistique des modèles de régression a été évaluée à un seuil de  $p < 0,05$ , et les analyses ont été ajustées en fonction de l'âge, du genre, de l'orientation sexuelle, des antécédents socioéconomiques, des antécédents en matière d'immigration, des antécédents familiaux, de la province de résidence et du type de collectivité.

Nom de la mesure	Définition	Références
<b>Sentiment d'efficacité vocationnelle</b>	La confiance d'une personne dans sa capacité de composer avec des circonstances liées à sa carrière, comme le chômage ou les transitions professionnelles, pour atteindre ses objectifs professionnels	Koen et coll., 2010.
<b>Satisfaction professionnelle</b>	Le degré de satisfaction qu'une personne éprouve à l'égard de son travail et de ses expériences en milieu de travail.	Career adaptability measures [mesures de l'adaptabilité professionnelle] (Koen et coll., 2010).
<b>Épanouissement psychologique</b>	La perception qu'une personne a d'elle-même par rapport à sa réussite dans ses relations, à son estime de soi, à sa motivation et à son optimisme.	Flourishing Scale [échelle d'épanouissement psychologique] (Diener et coll., 2010).
<b>Capital social</b>	Ressources accessibles au moyen des relations interpersonnelles pour améliorer les moyens de subsistance d'une personne et l'aider à atteindre ses objectifs.	Social Capital Assessment + Learning for Equity Measures [mesures de l'évaluation du capital social et de l'apprentissage pour l'équité] (Search Institute, 2021).
<b>Bien-être</b>	Cette mesure saisit les pensées et les sentiments liés au bien-être mental d'une personne à l'aide d'énoncés axés sur les fonctions.	Short Warwick Edinburgh Mental Wellbeing Scale [échelle de bien-être mental de Warwick-Edinburgh] (Clarke et coll., 2010).