Conception et prestation d'un programme de mentorat idéal : De l'analyse à l'action



Déverrouiller des opportunités

Le mentorat pour renforcer les compétences et soutenir le parcours professionnel des jeunes adultes

Mentor Canada

SRDC SRSA
SINCE 1991 DEPUIS
INNOVATION • EXPERIMENTATION • EVALUATION

SRSA

Dre Audrey Appiah
Dre Jessica McQuiggan
Dre Jillian Paragg
Dre Jennifer Rae

Chercheuses paires

Mahalia Johnna Baguio
Priscilla Wiafoah Twum

Conseillère externe

Dre Beverly-Jean Daniel

Mentor Canada

Dre Véronique Church-Duplessis
Dre Ben Dantzer

Mise en page du rapport

Casper Slack
Mae Slack

Publié en 2025

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.

Introduction

Le projet de recherche mixte « Déverrouiller des opportunités », mené en partenariat par la Société de recherche sociale appliquée (SRSA) et Mentor Canada, s'est penché sur la façon dont le mentorat peut renforcer les compétences et soutenir le cheminement de carrière chez les jeunes adultes racisés âgés de 18 à 30 ans. Pour la partie qualitative de l'étude, nous avons interrogé 23 jeunes adultes noirs, autochtones et de couleur (aussi appelés jeunes adultes PANDC) et 13 personnes mentores, dont un grand nombre se sont également identifiées comme étant racisées.

On a demandé aux jeunes et aux personnes mentores interrogés de décrire ce que serait une expérience de mentorat idéale. Pour ce faire, ils ont réfléchi à leurs expériences de mentorat – ce qu'ils ont aimé et ce qu'ils n'ont pas aimé – et ont imaginé des programmes nouveaux et novateurs auxquels ils aimeraient participer s'ils en avaient la possibilité.

Ce guide pratique traduit ces résultats de recherche en étapes claires et réalisables qui permettront de concevoir ou d'adapter un programme de mentorat. Il fournit des recommandations fondées sur des données probantes concernant la manière de structurer les programmes de mentorat pour mieux servir les jeunes adultes racisés et ainsi les aider à renforcer les compétences dont ils ont besoin pour réussir et accéder à des possibilités significatives. Nous montrons également les points de convergence et de divergence entre les jeunes et les personnes mentores en ce qui concerne la conception de futures expériences de mentorat pour les jeunes adultes racisés. Bien que les visions idéales du mentorat se recoupent largement, la variété des descriptions présentées met en évidence le fait qu'il n'existe pas d'approche universelle; différents jeunes valorisent différentes choses à différents moments de leur vie. Par conséquent, la prestation d'une variété d'options de mentorat permettra de veiller à ce que tous les jeunes puissent trouver quelque chose qui convienne à leur cheminement actuel.

Remarques sur la terminologie

Le concept « racisé » fait référence au processus social par lequel certains corps sont considérés comme « ayant une race ». Celui-ci sous-tend que la race est un concept socialement construit et qu'elle a une incidence profonde sur les expériences vécues des gens et sur leur sentiment d'identité. Nous reconnaissons les limites de l'utilisation des termes « racisé » et « PANDC »; ceux-ci peuvent ne pas être suffisamment précis et risquent d'effacer ou d'amalgamer des identités et des expériences distinctes. Nous avons cependant constaté que les personnes qui ont participé à l'étude utilisaient les deux termes – « racisé » et « PANDC » – pour s'identifier. Tout au long de l'étude et de l'analyse, l'équipe de recherche s'est efforcée d'être à l'écoute des réalités vécues par les jeunes adultes, de leurs identités raciales et de leurs expériences du racisme, y compris les formes que peuvent prendre le racisme envers les Autochtones et les personnes noires. Notre objectif était de mettre en avant les expériences vécues et les témoignages des jeunes personnes noires, autochtones et de couleur. Grâce à cette étude, et

notamment à ce guide, nous espérons éclairer le travail des organisations de mentorat, des employeurs et des éducateurs et éducatrices qui élaborent et mettent en œuvre des politiques et des programmes destinés à ces groupes de jeunes adultes.

Nécessité d'offrir des occasions de mentorat aux jeunes PANDC

De nombreux jeunes ignorent tout simplement qu'il existe des possibilités de mentorat et ne savent pas comment le mentorat peut les aider au moment où ils en ont le plus besoin. Les personnes ayant participé aux entrevues ont souligné les obstacles qui empêchent les jeunes PANDC de chercher une personne mentore, y compris la peur du rejet, le manque de confiance et les attentes sociales profondément enracinées qui les dissuadent de demander de l'aide.

De nombreux jeunes ont indiqué qu'ils ne savent pas vers qui se tourner ni comment demander de l'aide. Certains ont attribué cette hésitation à leur « timidité », au fait qu'ils ne se sentaient pas en sécurité ou qu'ils ne savaient pas à qui faire confiance en raison de leurs expériences au sein d'institutions à prédominance blanche. Un jeune participant a expliqué comment la dynamique familiale avait contribué à cet état d'esprit, expliquant qu'on l'avait activement dissuadé de demander de l'aide et qu'on lui avait plutôt appris à se débrouiller seul. Ce sentiment a été exprimé par d'autres personnes qui ont ressenti la pression d'être autosuffisantes, pas toujours en raison d'un manque de confiance, mais parce qu'elles avaient appris au fil du temps que demander de l'aide n'aboutissait pas toujours à du soutien.

Des facteurs structurels contribuent également à cette hésitation. De nombreux jeunes ont reconnu que les systèmes de racisme et de marginalisation façonnent leurs expériences, ce qui les rend méfiants à l'égard des programmes de mentorat qui ne sont pas conçus spécialement pour eux. Cette nature cyclique du racisme a une incidence sur la façon dont les jeunes évoluent dans leur environnement, puisqu'elle amène certains à porter un masque pour éviter toute discrimination supplémentaire, un masque qui rend également l'accès à des possibilités et à des personnes mentores plus difficile.

Les personnes mentores ont convenu que les jeunes PANDC peuvent avoir peur de demander de l'aide, compte tenu de leurs expériences vécues au sein de systèmes et d'environnements marqués par l'hostilité raciale.

> ***« Le simple fait de faire cette demande exige beaucoup de confiance. Il s'agit donc d'un obstacle mental. »***

Les programmes doivent disposer de procédures d'admission simples et être aussi peu contraignants que possible pour les jeunes, tout en tenant compte du fait que bon nombre d'entre eux se sentent épuisés et ont du mal à établir des liens.

> *« Ils sont fatigués. Ils se disent "Pourquoi devrais-je assister à une autre rencontre? Pourquoi m'engager dans une chose de plus? J'ai juste envie de me déconnecter. Je suis tellement fatigué." Ce qui est étrange, car ils aspirent à une plus grande connexion, une connexion qui leur permet de se sentir mieux. Mais ils sont si épuisés qu'ils ne se sentent pas connectés. »*

> *« Au départ, la jeune personne était très inquiète à l'idée de s'inscrire à ce programme parce qu'il s'agissait d'un autre engagement, mais elle s'est réjouie que cela devienne un ajout plutôt qu'un fardeau. »*

Apprendre à aborder une personne mentore potentielle et à nouer des liens avec elle afin d'établir une relation de mentorat informelle est une compétence que l'on peut enseigner aux jeunes et qui leur donne les moyens d'agir. Les personnes mentores ont indiqué que les jeunes devraient être initiés au mentorat tôt, idéalement à l'école secondaire, et qu'il faudrait leur offrir des occasions directes d'acquérir des compétences en recherche d'aide au moyen d'ateliers, d'activités de réseautage ou de cours d'encadrement professionnel qui présentent le concept du mentorat et qui normalisent et enseignent le processus de mise en relation avec des personnes mentores. Le fait de présenter des témoignages concrets de jeunes qui ont réussi à nouer des liens avec des personnes mentores non officielles peut aider à atténuer le sentiment d'intimidation que ces jeunes peuvent ressentir.

Il est largement établi que les jeunes Noirs sont souvent orientés vers des filières « professionnelles » à l'école, ce qui limite leurs perspectives scolaires et professionnelles (Paragg, 2023 ; Shiza et al., 2020). De même, les préjugés sociétaux conduisent souvent à des interprétations différentes du comportement « timide » ou « discret » des jeunes : la timidité est racialisée et repose sur des stéréotypes racistes (par exemple, la timidité des jeunes asiatiques est considérée comme « culturelle » ; les jeunes Noirs sont à tort diagnostiqués comme souffrant de « troubles d'apprentissage » ; les jeunes autochtones « manquent de motivation »).

Pour combler ce fossé, le mentorat doit être proactif plutôt que passif. Au lieu d'attendre que les jeunes issus de minorités ethniques viennent chercher de l'aide, *les programmes devraient aller activement à la rencontre des jeunes BIPOC et être structurés de manière à prendre en compte les obstacles historiques et systémiques. Il est donc nécessaire d'adopter une approche ciblée qui tienne compte de ce que vivent les jeunes BIPOC au sein d'institutions systématiquement racistes et à prédominance blanche. Cela peut être considéré comme un autre aspect clé de l'humilité culturelle (Fisher-Borne et al. 2015) : comprendre les expériences des jeunes BIPOC dans les sociétés de colons blancs (par exemple, faire preuve d'humilité face à la culture des colons blancs et à ses limites). De plus, cette approche ne doit pas imposer aux jeunes racialisés la charge de surmonter seuls des obstacles profondément enracinés, mais doit au contraire aller à leur rencontre là où ils se trouvent et leur fournir les outils nécessaires pour évoluer dans des espaces qui les ont exclus.*

« La semaine dernière, j'ai assisté à une conférence. L'une des présentatrices était aussi une femme de couleur. Elle parlait de la façon dont elle a su s'adapter à ses différents environnements de travail, ce qui m'a vraiment beaucoup interpellée. Après sa présentation, je suis donc allée lui demander s'il serait possible de prendre un café virtuel ensemble, juste pour que je puisse avoir quelques idées. »

Certaines personnes mentores ont parlé de l'importance d'établir des liens avec la famille ainsi qu'avec les jeunes. Les programmes de mentorat idéaux devraient s'adresser directement aux parents et aux familles, pour leur montrer que leurs enfants bénéficieront, grâce au mentorat, d'un soutien dans leur cheminement de carrière auquel ils n'auraient peut-être pas accès autrement. Les parents peuvent bénéficier d'un soutien et comprendre qu'ils ne sont pas seuls à porter le fardeau d'aider leurs enfants à s'y retrouver dans les systèmes canadiens. Les programmes de mentorat peuvent également offrir aux parents ou aux familles certaines des mesures de soutien dont bénéficient les jeunes afin qu'ils aient aussi accès à des possibilités d'apprentissage et de perfectionnement professionnel, au besoin.

> *« Il faut aider les parents à prendre conscience des compétences et des connaissances que leurs enfants ont ou acquerront grâce à un tel programme et qu'ils pourront compter sur quelqu'un d'autre qui a lui-même suivi ce parcours, qui s'y connaît bien et qui peut les aider à s'y retrouver. Il ne s'agit donc pas seulement d'inviter les jeunes racisés à participer au programme, mais aussi de faire comprendre aux parents que s'ils ne peuvent soutenir le cheminement de carrière de leur enfant parce qu'ils sont issus d'une ethnie particulière ou qu'ils sont immigrants et ne connaissent pas les rouages du système, ils peuvent faire appel à ce programme. Je pense qu'il peut également être utile de ne pas se concentrer uniquement sur les jeunes, mais aussi sur les adultes, les personnes âgées et les membres de la famille, quels qu'ils soient, afin qu'ils aient accès à certains de ces programmes et qu'ils sachent qu'ils n'ont pas à porter le fardeau d'aider leurs enfants ou les membres de leur famille à s'établir au Canada alors qu'ils n'ont aucune connaissance en la matière. Lorsqu'ils ne savent même pas eux-mêmes comment s'établir au Canada, c'est à certains programmes ou à certaines institutions de s'en charger. De façon plus générale, je pense qu'un tel programme a le potentiel de faire évoluer les choses et de briser de nombreux stéréotypes. Il a le potentiel de changer la façon dont nous pensons à certaines personnes de certaines origines raciales. Nous serions plus accueillants à leur égard si l'éducation que nous leur donnons était également offerte à leurs proches. »*

Importance du mentorat aux étapes clés de la vie

Les jeunes ont indiqué que le mentorat est le plus nécessaire, et donc le plus efficace, lorsqu'il coïncide avec des étapes clés de la vie, puisqu'il leur permet d'obtenir des

conseils et un soutien lorsqu'ils sont confrontés à une incertitude ou à des changements importants. Les personnes ayant participé aux entrevues ont insisté sur le fait que le mentorat ne devrait pas seulement être proposé, mais devait également être accessible au bon moment, par exemple lors de changements dans le parcours scolaire, lors d'avancements professionnels ou lors d'étapes importantes du développement personnel.

Les jeunes et les personnes mentores s'accordent à dire que des interactions précoces, comme des programmes de mentorat mis en place à l'école primaire, à l'école secondaire ou au début des études postsecondaires, pourraient aider les jeunes à relever les défis tels que la compréhension des processus de demande, des options d'aide financière et des lettres de recommandation. Le mentorat permettrait également aux personnes étudiantes d'acquérir très tôt des compétences professionnelles et personnelles essentielles, ce qui les préparerait mieux aux études postsecondaires et au monde du travail.

De nombreuses personnes participantes ont évoqué les obstacles auxquels elles se sont heurtées au moment de s'inscrire dans un établissement d'enseignement postsecondaire, notamment les difficultés à comprendre les systèmes institutionnels et à obtenir l'aide nécessaire pour préparer les dossiers de demande d'admission. Certains jeunes étaient d'avis que la prestation d'occasions de mentorat sur le campus dans un cadre postsecondaire pourrait contribuer à éliminer les obstacles logistiques, comme les conflits d'horaire et les problèmes de transport, ce qui faciliterait la participation d'un plus grand nombre de personnes étudiantes.

En intégrant le mentorat dans les milieux universitaires, les programmes peuvent offrir un soutien structuré aux étapes cruciales, garantissant ainsi que les personnes étudiantes bénéficient d'un accompagnement lorsqu'elles en ont le plus besoin.

Caractéristiques du programme idéal

Long Terme

Les jeunes ont fait remarquer qu'une caractéristique clé d'un programme de mentorat idéal est sa capacité à fournir un soutien à long terme, et qu'il ne devrait donc pas prendre la forme d'une seule réunion ou d'un engagement à court terme. De nombreux jeunes ont exprimé le besoin d'avoir des personnes mentores qui restent présentes tout au long des différentes étapes de leur parcours, leur offrant un encadrement constant alors qu'elles progressent dans leur carrière, leurs études et leur développement personnel.personal growth.

> ***« Je pense qu'une personne mentore doit être un peu plus longitudinale. Elle doit faire partie de votre vie et vous aider pendant plus longtemps qu'une rencontre ponctuelle. »***

Ce point de vue souligne la valeur du mentorat en tant que relation continue, qui évolue au fil du temps, permettant aux personnes mentores d'offrir un soutien personnalisé, des encouragements et des conseils lorsque les personnes mentorées font face à de nouveaux défis et ont accès à de nouvelles occasions.

Un modèle de mentorat structuré et à long terme garantit que les jeunes bénéficient d'un soutien continu, ce qui les aide à renforcer leur confiance et à développer des stratégies de résilience pour atteindre leurs objectifs.

Parallèlement, les personnes mentores estiment qu'un programme de mentorat idéal devrait être holistique et sensible au fait que les jeunes PANDC ont des identités multiples et croisées qui influencent leur façon de vivre et d'évoluer dans le monde qui les entoure.

Les programmes de mentorat devraient offrir aux jeunes la possibilité d'acquérir et de développer toute une gamme de compétences dans différents domaines de leur vie en tenant compte de l'interdépendance entre les aspects professionnels, personnels et relationnels de leur vie.

Espace plus sûr

L'un des thèmes récurrents évoqués par les jeunes était l'importance pour les personnes mentores de créer un environnement plus sûr et favorable, où les jeunes peuvent s'exprimer librement sans craindre du jugement. Un jeune a parlé de la nécessité d'établir des liens de confiance entre les personnes mentores et les personnes mentorées, en soulignant que le mentorat devrait soutenir la création de liens sociaux et le développement personnel.

Les jeunes ont décrit le programme idéal comme un programme où ils pourraient « se sentir entendus, vus et validés », ce qui renforce l'idée que le mentorat devrait offrir à la fois un soutien émotionnel et un soutien pratique.

La possibilité de discuter des défis personnels et systémiques sans stigmatisation a également été jugée essentielle. Un jeune nouvel arrivant a évoqué les difficultés liées au fait de subvenir aux besoins de sa famille restée au pays, expliquant que beaucoup de gens ne saisissent pas pleinement le poids de cette responsabilité. Les jeunes ont souligné l'importance de disposer d'un espace où ils pourraient discuter ouvertement de leurs difficultés financières, sans jugement ni préjugés préjudiciables. Un autre jeune envisageait un programme de mentorat adapté aux jeunes racisés qui font face à des obstacles systémiques uniques, car le fait d'échanger à propos d'expériences culturelles ou vécues peut renforcer le sentiment d'appartenance et la compréhension entre pairs. Pour de nombreux jeunes PANDC, le mentorat devrait aller au-delà de la simple prestation de conseils en matière de carrière, en offrant un espace où les jeunes se sentent vraiment vus, soutenus et habilités à relever les défis personnels et structurels.

« Il s'agit simplement d'un programme de soutien dans lequel je me sens écoutée, vue et validée. C'est un espace sûr. »

Apprentissage par l'expérience

Les possibilités d'explorer différents cheminements de carrière au moyen d'expériences pratiques ont également été considérées comme des aspects importants des programmes de mentorat. Certains jeunes ont souligné l'importance de pouvoir « essayer » différents rôles avant de s'engager à long terme. Un jeune a expliqué comment le bénévolat, les stages et l'observation au poste de travail peuvent lui donner l'occasion de découvrir différentes options de carrière pour ainsi prendre des décisions plus éclairées pour son avenir.

L'exposition directe à divers secteurs et domaines peut aider les jeunes à se sentir plus confiants dans le choix de parcours d'études et de carrière qui correspondent à leurs intérêts et à leurs forces. Ainsi, les expériences pratiques peuvent être considérées comme un pont entre l'apprentissage universitaire et le perfectionnement professionnel, ce qui permet d'aborder les choix de carrière avec moins d'appréhension et de manière plus réfléchie.

Les personnes mentores ont également souligné l'importance de l'apprentissage par l'expérience pour les jeunes PANDC. Selon elles, un programme de mentorat idéal devrait comprendre des possibilités de placement professionnel afin que les jeunes puissent acquérir une expérience en milieu de travail, mettre en pratique leurs compétences au travail et recevoir une rémunération.

> *« La création d'un environnement dans lequel ils peuvent réellement faire et essayer différentes choses tout en étant encadrés leur permet d'obtenir une rétroaction constructive sur ce qu'ils font bien et sur ce qu'ils doivent améliorer. Ce serait un programme de mentorat idéal. »*

Flexibilité

Plusieurs jeunes ont souligné l'importance de la flexibilité dans les programmes de mentorat, reconnaissant que les jeunes PANDC peuvent avoir à concilier travail, école, famille et engagements communautaires. Un programme structuré et adaptable a été jugé essentiel pour veiller à ce que le mentorat demeure accessible à un éventail diversifié de personnes participantes. Les personnes mentores ont également discuté de la valeur d'un programme structuré et flexible, qui peut être adapté et personnalisé en fonction des souhaits et des besoins de la personne mentorée. Elles ont insisté sur l'importance de la variété en ce qui concerne les domaines et les types de mesures de soutien abordés, avec un mélange de mentorat de groupe et de mentorat individuel, et différents types de personnes mentores. Les programmes pourraient aider les jeunes à constituer une équipe de personnes mentores pour eux-mêmes afin de répondre à leurs besoins uniques.

Il y a tellement de nuances à saisir. Il faut faire appel au plus grand nombre possible de personnes mentores en fonction de leurs connaissances, de leurs expériences, de leur parcours universitaire et de leur parcours professionnel, et proposer des programmes variés. Certains jeunes ont imaginé un modèle qui comprend des rencontres obligatoires en personne tenues à intervalles réguliers afin de garantir le maintien de liens significatifs tout en permettant aux personnes mentorées de s'engager en fonction de leur emploi du temps. Entre ces séances, des ateliers facultatifs de perfectionnement professionnel et personnel, comme la rédaction du curriculum vitæ ou la préparation aux entrevues d'embauche, pourraient être offerts, avec des options de participation en personne et en ligne.

D'autres ont souligné la nécessité d'offrir des possibilités de mentorat en dehors des heures normales de travail, particulièrement les fins de semaine ou pendant les vacances scolaires. Les options de mentorat en ligne ont également été considérées comme précieuses, offrant une plus grande accessibilité aux personnes qui ne sont pas toujours en mesure d'assister aux rencontres en personne. En offrant un éventail de possibilités d'engagement, les programmes de mentorat peuvent être plus inclusifs et mieux adaptés aux réalités de la vie des jeunes.

La flexibilité a également été soulignée par les personnes mentorées, qui souhaiteraient pouvoir changer de personne mentore sans jugement si un jumelage s'avérait inadéquat.

Moins formel

Plusieurs jeunes ont exprimé leur préférence pour des programmes de mentorat moins structurés et plus informels, estimant qu'une approche informelle peut favoriser des liens plus solides et réduire la pression. Ils ont décrit le mentorat informel comme un espace où ils pourraient se sentir plus à l'aise, établir des relations de façon organique et engager des conversations significatives sans attentes rigides.

Certains jeunes étaient d'avis que le fait d'avoir des antécédents et des intérêts professionnels semblables rendait le mentorat naturel ou informel encore plus efficace, car il permettait une relation plus rapide et un échange d'expériences plus naturel. D'autres ont fait remarquer que les programmes de mentorat très structurés pouvaient sembler intimidants ou restrictifs, ce qui rendait plus difficiles l'ouverture et le plein engagement.

Mesures de soutien globales

Pour de nombreux jeunes, le mentorat idéal va au-delà des relations individuelles et devrait comprendre des ressources supplémentaires sous la forme de mesures de soutien pratique pour les aider à s'engager pleinement dans le programme. Certains jeunes ont déclaré que le manque de fiabilité ou le coût des transports peuvent constituer un obstacle majeur à une participation régulière aux activités de mentorat. L'offre d'un soutien financier pour les frais de déplacement ou la mise à disposition de

lieux de rencontre facilement accessibles pourraient contribuer à lever ces difficultés. D'autres ont souligné l'importance du financement pour les occasions de développement des compétences, comme les stages rémunérés ou les ateliers de perfectionnement professionnel, afin de rendre le mentorat plus équitable. En s'attaquant à ces obstacles logistiques et financiers, les programmes de mentorat peuvent créer un environnement plus inclusif où tous les jeunes, quels que soient leur milieu ou leurs ressources, peuvent bénéficier pleinement du soutien et des possibilités qui leur sont offerts.

Occasions pour les personnes PANDC

Pour de nombreux jeunes, les programmes de mentorat conçus en tenant compte des expériences particulières des personnes PANDC sont essentiels. Les personnes participantes ont souligné le besoin de bourses d'études, de financements spécialisés et d'occasions ciblées pour contrer les messages décourageants qu'elles reçoivent souvent au sujet de leurs aspirations professionnelles.

Les personnes mentores ont également insisté sur l'importance de créer une expérience de mentorat personnalisée pour chaque jeune, en soulignant qu'ils « ont besoin d'un soutien adapté et précis, car un soutien généralisé ne fonctionne pas du tout ».

Certains jeunes ont imaginé des programmes de mentorat qui offrent des expériences d'apprentissage pratiques, comme l'accès à des laboratoires ou à une formation propre à l'industrie, en particulier pour ceux qui ont été dissuadés de s'orienter vers certains domaines. La création d'espaces où les jeunes PANDC peuvent explorer leurs intérêts sans obstacles ni préjugés est considérée comme une étape essentielle pour améliorer la représentation et l'accès aux possibilités. Un modèle de mentorat qui reconnaît activement les difficultés systémiques et s'efforce de les résoudre peut aider les jeunes à acquérir de la confiance, à découvrir de nouvelles possibilités et à se sentir soutenus pour percer dans des domaines où ils sont sous-représentés.

Certains jeunes ont souligné l'importance d'être entourés de pairs issus de milieux semblables, ce qui peut créer un sentiment d'appartenance et de compréhension mutuelle. Une personne participante a décrit comment les liens culturels avec les autres personnes mentorées favorisent un état d'esprit de type « nous sommes tous dans le même bateau », ce qui permet de mieux surmonter les difficultés communes.

D'autres étaient d'avis que des programmes de mentorat spécialement conçus pour les jeunes racisés permettraient de mieux surmonter les obstacles systémiques auxquels ils font face, en offrant une orientation à la fois pertinente et habilitante. Pour certains, les programmes de mentorat destinés à des communautés culturelles particulières étaient également considérés comme plus attrayants que les initiatives générales. Selon eux, le fait d'avoir accès à des personnes mentores et à des pairs qui comprennent vraiment leurs expériences peut rendre le mentorat plus significatif, plus réaliste et plus efficace.

Certaines personnes mentores estiment également que les programmes de mentorat devraient offrir aux jeunes PANDC la possibilité de se familiariser avec la culture et d'établir des liens avec celle-ci. Une personne mentore autochtone a déclaré qu'un

programme idéal ferait intervenir une personne aînée et comprendrait une cérémonie culturelle.

> ***« Les jeunes n'ont peut-être jamais eu une personne plus âgée en dehors de leur famille pour leur enseigner la culture. »***

Mentorat de groupe ou mentorat individuel

Certains jeunes ont trouvé que le mentorat individuel permettait de créer des liens plus profonds et plus personnels, ce qui facilitait l'ouverture et l'établissement de relations significatives. Une personne participante a évoqué son expérience dans des groupes plus importants, expliquant qu'elle ressentait parfois le besoin de « se fondre dans la masse » plutôt que de participer activement. Les jeunes ont indiqué que les petits groupes ou le mentorat individuel leur permettaient « d'être eux-mêmes, de développer ce genre de liens et de se sentir plus à l'aise de se démarquer ». Parallèlement, d'autres appréciaient le sentiment de communauté favorisé par le mentorat de groupe.

De nombreux jeunes ont trouvé un intérêt dans les programmes de mentorat qui rassemblent des pairs, puisqu'ils créent un sentiment d'appartenance à la communauté et permettent de vivre une expérience commune. Ils ont décrit comment le fait d'interagir avec d'autres personnes qui suivent un parcours semblable, en particulier celles qui ont les mêmes origines raciales ou ethnoculturelles, permet de créer des liens et de favoriser la compréhension mutuelle. Un jeune a indiqué que les jeunes PANDC suivaient le même chemin ensemble, expliquant que le mentorat de groupe facilite l'établissement de liens entre eux et l'atteinte d'objectifs communs. Le fait d'être entouré de pairs confrontés à des défis semblables constitue une source d'encouragement et d'apprentissage mutuel. Ainsi, les cadres de groupe étaient considérés comme utiles pour établir des réseaux, échanger des expériences et découvrir des points de vue variés.

Multiple youth found value in mentorship programs that bring peers together, creating a sense of community and shared experience. They described how interacting with others on a similar journey, especially those with shared racial and/or ethno-cultural backgrounds, helps build connections and foster mutual understanding. One youth reflected that BIPOC youth are on the same path together, explaining that group-based mentorship makes it easier to relate to one another and support common goals. Being surrounded with peers facing similar challenges provided a source of encouragement and shared learning. As such, group settings were seen as beneficial for building networks, exchanging experiences, and gaining diverse perspectives.

Plateforme simplifiée

Dans le cas des programmes de mentorat comportant un volet en ligne, les personnes participantes ont souligné l'importance d'une plateforme bien organisée et conviviale pour garantir l'accessibilité et l'engagement. Elles ont souligné qu'un système clair et

facile à utiliser encouragerait la communication entre les personnes mentores et les personnes mentorées, ce qui rendrait l'expérience plus efficace.

Un espace numérique à la fois structuré et flexible était considéré comme essentiel pour permettre aux personnes participantes de rester en contact, en particulier pour celles qui doivent concilier l'école, le travail et d'autres responsabilités. Le fait de disposer d'un carrefour centralisé pour planifier les rencontres, accéder à des ressources et procéder au suivi des progrès permettrait au mentorat de demeurer efficace et pratique tout en favorisant des relations enrichissantes.

> ***« En tant que personne mentore, si vous consacrez du temps, vous avez également besoin d'une certaine forme de reconnaissance et de gratitude pour votre temps, car il est évident que votre temps est très précieux. »***

Évaluation

Les personnes mentores ont reconnu l'importance d'intégrer l'évaluation dans un programme de mentorat idéal comme moyen d'améliorer la transparence et la responsabilisation. Une personne mentore a déclaré que les programmes devraient évaluer la satisfaction des personnes mentorées. Une autre a déclaré qu'il serait utile de faire le point régulièrement avec les personnes mentores et les personnes mentorées pour surveiller les activités de mentorat qui ont (ou n'ont pas) eu lieu.

Caractéristiques d'une personne mentore idéale

De nombreux jeunes ont reconnu que, même si le fait d'avoir une identité en commun peut être important, c'est la qualité du mentorat qui compte le plus. Une personne mentore qui vous soutient, qui est bien informée et qui est compréhensive, quel que soit son parcours, peut vous apporter de précieux conseils. Pour beaucoup, la clé consistait à veiller à ce que les personnes mentores fassent preuve d'humilité culturelle, comprennent des principes tels que la décolonisation et la lutte contre le racisme, adhèrent à de tels principes et soient en mesure de soutenir diverses expériences, permettant ainsi aux personnes mentorées de se sentir vues et comprises dans leur parcours personnel et professionnel.

Les personnes mentores se décrivent comme des guides et des modèles qui ne portent pas de jugement et qui croient eaux jeunes qu'elles encadrent.

> *« Les personnes mentores sont des personnes qui peuvent vous encourager, vous soutenir et croire en vous. »*

> *« Nous offrons du tutorat en lecture et en mathématiques, mais l'essentiel de notre action consiste à encourager les jeunes, à leur donner un modèle et à leur dire qu'ils peuvent y arriver, que nous croyons en eux et qu'ils devraient également croire en eux-mêmes. »*

Une personne mentore a souligné l'importance du mentorat en tant que « relation informelle » afin que les jeunes n'aient pas le sentiment que leur personne mentore soit « une autre personne que je dois essayer d'impressionner ».

De pair à pair

De nombreux jeunes ont exprimé une forte préférence pour les personnes mentores qui sont proches en âge ou à un stade de vie semblable, car cela peut rendre le mentorat plus accessible et plus facile à comprendre. Une jeune a mentionné que le fait d'avoir une personne mentore de son âge dans une position de leadership ou qui vient de terminer ses études était particulièrement précieux, car son expérience était encore fraîche et directement pertinente. Un autre jeune a approfondi cette idée en faisant remarquer que le fait d'être entouré de pairs qui font face à des problèmes semblables favorise un plus grand sentiment d'unité et de compréhension mutuelle. Le fait d'avoir des personnes mentores qui peuvent s'identifier à leurs difficultés actuelles, qu'elles soient scolaires, professionnelles ou personnelles, rend l'expérience de mentorat plus authentique et plus stimulante.

Fiabilité et constance

Les personnes mentores idéales sont décrites comme étant fiables et constantes envers leurs personnes mentorées, démontrant par leurs actions qu'elles s'investissent également dans la relation de mentorat et qu'elles respectent le temps des personnes mentorées. Il s'agit notamment de répondre aux personnes mentorées en temps opportun, d'organiser des rencontres régulières tout en faisant preuve de flexibilité pour s'adapter à l'emploi du temps des jeunes et de prendre des nouvelles de manière proactive, ce qui est essentiel pour établir une relation de confiance au fil du temps. Les personnes mentores ont déclaré que les personnes mentores idéales font preuve de professionnalisme et possèdent de solides compétences organisationnelles.

> ***« Le simple fait d'être présent sans être sollicité, de prendre des nouvelles, de faire preuve de constance. »***

Empathie

Les personnes mentores ont souligné que les personnes mentores idéales font preuve d'empathie envers leurs personnes mentorées en les écoutant activement et en faisant preuve de compassion et de patience. Une personne mentore a expliqué que l'empathie est une compétence, ainsi qu'un choix et une décision. Les personnes mentores peuvent faire preuve d'empathie en se montrant réceptives et ouvertes aux objectifs de leur personne mentorée, tout en trouvant des occasions de les pousser gentiment vers leurs objectifs.

Espace plus sûr et confiance

Certaines jeunes personnes participantes ont indiqué que le fait d'avoir accès à des personnes mentores qui ont des origines raciales ou culturelles en commun avec elles peut créer un plus grand sentiment de confort, de confiance et d'identification. Le fait de voir des personnes mentores ayant vécu des expériences semblables est considéré comme bénéfique pour favoriser l'établissement de liens plus profonds et fournir des conseils qui correspondent aux réalités auxquelles les jeunes PANDC doivent faire face.

Les personnes mentores ont fait remarquer que les personnes mentores idéales devraient chercher à créer des espaces sûrs, inclusifs et respectueux de l'identité pour que leurs personnes mentorées se sentent à l'aise, comprises et soutenues tout au long du processus de mentorat. Les personnes mentorées doivent se sentir libres d'organiser elles-mêmes leurs rencontres avec leurs personnes mentores et de choisir la fréquence des rencontres. Les personnes mentores devraient fournir des conseils et du soutien aux jeunes dans leur prise de décisions, plutôt que de leur dire directement ce qu'ils doivent faire. Elles devraient demander la permission aux jeunes avant de fournir une rétroaction constructive et toujours accompagner leur rétroaction de messages d'encouragement positifs. Les espaces sûrs permettent de susciter des conversations qui sont sources de réconfort et d'apaisement, et peuvent être l'occasion pour les personnes mentorées de mettre en pratique de nouvelles compétences dans un environnement sûr en compagnie d'une personne en qui ils ont confiance.

> *« Nous leur offrons un espace sûr pour qu'ils puissent parler de leurs valeurs, être eux-mêmes et échanger à propos de leurs histoires, alors que d'autres environnements professionnels ne leur permettraient peut-être pas de se sentir aussi à l'aise de le faire. Ils peuvent avoir l'impression de devoir cacher leurs vraies opinions ou leurs véritables motivations. Leurs récits peuvent ne pas être totalement appropriés dans tous les contextes professionnels. Mais dans celui-ci, on espère qu'ils seront encouragés à en parler. Il se peut que vous ne puissiez pas parler de la discrimination dont vous avez été victime au travail avec une ou un de vos professeurs, ou avec une personne avec qui vous avez travaillé dans le passé. Mais vous pourriez le faire avec une personne mentore qui est jumelée à vous dans le cadre d'un programme de mentorat pour la justice sociale, n'est-ce pas? C'est un espace plus sûr pour échanger à propos de ces histoires. »*

Une personne mentore autochtone a évoqué l'importance de s'engager dans des pratiques culturelles comme la purification par la fumée pour « donner le ton » au mentorat et favoriser un espace plus sûr. Cette personne mentore a reconnu l'importance d'aider les jeunes à être en paix avec eux-mêmes. Offrir un espace où l'on peut échanger et tisser des liens autour de la question de l'identité peut être libérateur pour les jeunes PANDC, à mesure qu'ils prennent conscience de l'incidence de leur identité sur leurs expériences de vie.

Les personnes mentores ont en outre indiqué qu'une personne mentore idéale devrait être une personne avec laquelle les jeunes peuvent s'identifier et dans laquelle ils

peuvent se projeter dans un avenir proche. Les personnes mentores doivent être prêtes à parler aussi bien de leurs réussites que de leurs échecs, et à expliquer comment elles les ont surmontés. Les personnes mentores doivent être prêtes à s'ouvrir et à montrer qu'elles sont aussi humaines, et qu'il est normal de faire des erreurs. Cela est d'autant plus important que de nombreux jeunes PANDC se sentent poussés à atteindre la perfection. Les conversations sur l'échec dans un espace sûr peuvent atténuer la stigmatisation de façon puissante.

> *« La norme de la perfection est courante dans les communautés racisées. Les personnes mentores parlent de leurs erreurs comme d'une occasion d'apprendre. »*

> ***« En tant que personnes mentores, nous donnons l'exemple en restant fidèles à nous-mêmes. »***

Les personnes mentores considèrent que la confiance est un élément essentiel pour créer un environnement plus sûr pour les jeunes. Les personnes mentores doivent être dignes de confiance et veiller à ce que l'information que les jeunes leur confient demeure confidentielle. On peut bâtir la confiance au fil du temps en s'engageant dans la réciprocité, en rencontrant les jeunes sur un pied d'égalité et en apprenant à les connaître sur le plan personnel.

> ***« Les jeunes doivent vous faire confiance. Vous devez être digne de confiance pour que je puisse être authentique avec vous. »***

> *« Lors de la première séance, j'ai simplement dit au jeune : "On ne parle pas d'affaires ici. Je veux simplement vous connaître en tant que personne, savoir qui vous êtes. Prenez-moi comme un ami. Nous sommes des partenaires égaux. Je ne suis ni votre patron ni votre supérieur. Je ne suis rien de cela. Je suis votre ami, et je ne suis ici que pour vous aider et vous soutenir." Écoutez leur parcours, ce qu'ils sont dans leur vie personnelle, ce qu'ils sont dans leur vie professionnelle. Quels sont leurs objectifs? Que souhaitent-ils atteindre? Quels sont leurs loisirs? Il s'agit d'abord d'apprendre à les connaître, puis d'établir leurs objectifs et de déterminer ce qu'ils veulent atteindre et ce que vous pouvez faire pour les aider à y parvenir. »*

Approche idéale de la formation

Les jeunes ont insisté sur la nécessité pour les personnes mentores d'être bien préparées à soutenir les jeunes issus de divers milieux et expériences. Ils ont souligné l'importance de doter les personnes mentores des connaissances et des compétences nécessaires pour faire preuve d'humilité culturelle, relever les défis en matière de santé mentale et faire face aux obstacles systémiques auxquels sont confrontés les jeunes PANDC. Sans cette fondation, le mentorat peut sembler déconnecté ou inefficace. Plusieurs jeunes ont

souligné que des personnes mentores bien formées sont davantage en mesure d'offrir des conseils pertinents et personnalisés que des conseils généraux. En veillant à ce que les personnes mentores reçoivent une formation adéquate, on leur permet d'établir des relations plus solides, d'apporter un soutien pertinent et de créer une expérience de mentorat plus inclusive et plus efficace.

Les personnes mentores ont également reconnu la valeur de la formation pour elles-mêmes et pour les personnes mentorées dans un programme de mentorat idéal. Des possibilités de formation et de perfectionnement devraient être offertes tout au long du programme de mentorat, que ce soit dans le cadre d'ateliers de perfectionnement professionnel, d'expériences d'apprentissage culturel ou d'événements rassembleurs. Les personnes mentores ont reconnu l'intérêt d'offrir aux personnes mentores des occasions de tisser des liens et d'apprendre les unes des autres.

Les personnes mentores ont souligné l'importance d'occasions d'apprentissage précises et ciblées, comme un sommet autochtone sur le mentorat ou une activité de formation axée sur les jeunes pris en charge. Les personnes mentores ont besoin de temps et d'espace pour s'engager dans ces sujets de formation, car « il n'y a pas de raccourci pour comprendre cette expérience ».

La formation et l'apprentissage ne peuvent pas être considérés comme un événement ponctuel. Il s'agit plutôt d'un processus continu dans lequel il faut s'engager activement au fil du temps. Il n'y a pas de solution miracle.

> *« Je pense que l'attente, l'attente que nous allons simplement apprendre quelque chose, trouver une solution et ensuite régler un problème, n'est pas vraiment la façon dont cela fonctionne. Il s'agit d'un continuum d'adaptation, d'ajustement et d'évolution. »*

Plusieurs personnes mentores ont déclaré que les personnes mentorées peuvent également bénéficier d'une formation dans le cadre d'un programme de mentorat idéal. La formation peut aider à favoriser une compréhension mutuelle entre les personnes mentores et les personnes mentorées sur ce que signifie un programme ou une relation de mentorat, en reconnaissant que le mentorat est un engagement en temps avec des responsabilités de part et d'autre. Pour que les personnes mentores et les personnes mentorées s'engagent pleinement dans un programme et ne rompent pas la relation ou ne l'abandonnent pas, ils doivent posséder les connaissances et les compétences nécessaires pour établir et maintenir une relation fructueuse.

> *« Je pense que du point de vue de la personne mentore et de la personne mentorée, il peut s'agir d'un engagement de temps important, et il se peut que le déclic ne se produise pas instantanément. C'est une chose sur laquelle vous devez travailler et dont vous devez tirer parti. L'acquisition de compétences nécessite du temps et de l'énergie, alors je crois qu'il s'agit d'un investissement de temps des deux côtés. »*

Jumelage personne mentore-personne mentorée

Un processus de jumelage personne mentore-personne mentorée soigneusement conçu s'est révélé être un autre aspect clé d'un programme de mentorat efficace, plusieurs jeunes ayant souligné l'importance de faire coïncider les intérêts professionnels et personnels. Fondamentalement, les personnes mentores estiment également que le mentorat pour les jeunes PANDC devrait « offrir des occasions de rapprochement fondé sur une identité et des valeurs communes ».

Un jeune a décrit un sondage de jumelage personne mentore-personne mentorée qu'il a rempli dans le cadre d'un programme principalement axé sur la carrière. Il était surpris de voir à quel point le sondage était exact et a dit qu'il avait permis de jeter les bases d'une relation de mentorat bénéfique. Il a également fait remarquer que le fait d'avoir une personne mentore issue d'un autre domaine n'était pas nécessairement un désavantage, à condition qu'il y ait suffisamment de points communs pour favoriser des liens significatifs.

D'autres jeunes ont souligné l'importance de garder le processus de jumelage simple et accessible. Un jeune a recommandé de « ne pas avoir un processus de jumelage déroutant », soulignant le besoin de clarté et de facilité d'utilisation. Une autre jeune a suggéré que le jumelage devrait aller au-delà des objectifs professionnels en tenant également compte des passe-temps communs ou des objectifs personnels. Elle a imaginé un processus dans le cadre duquel les personnes mentores et les personnes mentorées pourraient établir des liens non seulement grâce à leurs aspirations professionnelles, mais aussi grâce à des intérêts communs, comme les arts, les stratégies de gestion du stress ou l'exploration des communautés culturelles au Canada.

Les personnes mentores ont donné leur avis sur l'approche idéale de jumelage personne mentore-personne mentorée. Une personne mentore a fait remarquer que, idéalement, une équipe de personnes pourrait consacrer du temps et des efforts pour garantir un jumelage fructueux, le jumelage étant à la fois très important et très difficile à mettre en œuvre. D'autres personnes mentores ont déclaré que dans un programme idéal, il faudrait proposer un choix de personnes mentores afin que les jeunes puissent être jumelés en fonction des critères qui comptent le plus pour eux. Une personne mentore a fait remarquer que les jeunes recherchent souvent un jumelage du même sexe.

Plusieurs personnes mentores ont souligné qu'un programme de mentorat idéal pour les jeunes PANDC comprendrait des personnes mentores et du personnel PANDC, ce qui apporterait un élément essentiel de proximité, d'interrelation et de compréhension des obstacles systémiques.

> *« Lorsque vous travaillez avec des personnes qui ont un parcours semblable, vous pouvez comprendre beaucoup de choses, ce qui vous rend plus fort et vous permet de mieux voir les lacunes du système. »*

> *« Je pense que la plus grande force qui découle de la présence de personnes*

racisées dans ces postes de mentorat ou même dans nos postes de personnel est qu'elles apportent une expérience vécue et qu'elles ont une meilleure relation non seulement avec leurs pairs provenant d'un milieu semblable, mais aussi avec leurs pairs provenant d'un milieu différent et de cultures différentes, grâce aux points communs que leur confère cette expérience vécue. Il s'agit d'une différence ou d'un obstacle culturel qu'une personne non racialisée aurait. Cela permet à la personne mentore d'avoir un lien plus étroit avec sa personne mentorée. »

Une personne mentore autochtone a parlé de l'importance du jumelage personne mentore-personne mentorée pour les jeunes autochtones, tout en soulignant qu'elle encourage les jeunes à trouver de la valeur dans toutes les relations qu'ils entretiennent.

« J'essaie de dire aux jeunes que chaque enseignante ou enseignant vous apprendra quelque chose. Chaque personne vous apprendra quelque chose. Vous n'êtes pas obligé d'adhérer à ces enseignements. S'ils ne vous conviennent pas, vous pouvez les ignorer. Mais d'une manière ou d'une autre, s'ils améliorent votre vie, adoptez-les. »

Personnes mentorées PANDC en tant que personnes participantes actives et coconceptrices

Le mentorat fonctionne mieux lorsqu'il repose sur un engagement mutuel, dans le cadre duquel les personnes mentorées contribuent activement au façonnement de leur expérience plutôt que de simplement recevoir des conseils. Les jeunes ont indiqué que le mentorat devrait être un processus au cours duquel ils se sentent véritablement vus et soutenus, plutôt qu'une relation à sens unique où l'on donne des conseils sans comprendre les besoins particuliers.

« Pour moi, une personne mentore est quelqu'un qui peut non seulement voir mon potentiel, mais aussi croire que je peux surmonter les obstacles. Et pas seulement avec des platitudes, mais en me donnant des conseils concrets et suffisamment adaptés à ma situation. Il ne s'agit pas seulement d'énoncer des phrases toutes faites qu'elles ont sans doute déjà entendues ailleurs, comme "tu peux y arriver". Elle doit plutôt chercher à comprendre la personne mentorée et à l'aider, dans la mesure de ses possibilités, à sortir de l'impasse dans laquelle elle se trouve. »

Le mentorat devrait être personnalisé, intentionnel et adapté aux réalités auxquelles les jeunes PANDC doivent faire face. La motivation générique ne suffit pas : les personnes mentorées veulent des personnes mentores qui s'investissent dans leur croissance et qui sont prêtes à leur offrir des conseils précis et concrets qui tiennent compte de leurs expériences vécues.

En outre, les jeunes PANDC interrogés ont indiqué que les personnes mentorées

devraient avoir la possibilité de façonner leur expérience de mentorat, p. ex. en choisissant des personnes mentores qui correspondent à leurs besoins ou en ayant leur mot à dire sur la façon dont la relation de mentorat est structurée. Au lieu de créer une dynamique descendante, un programme de mentorat idéal favoriserait un espace où les jeunes se sentiraient habilités à exprimer leurs préoccupations, à établir leurs propres objectifs et à jouer un rôle actif dans leur perfectionnement personnel et professionnel. Lorsque les jeunes participent directement à l'élaboration des programmes de mentorat, les programmes reflètent davantage les besoins et les priorités des personnes qu'ils sont censés soutenir. Ainsi, les programmes demeurent pertinents, adaptables et mieux harmonisés aux besoins réels et aux aspirations des personnes mentorées qu'ils servent.

Les personnes mentores ont également reconnu l'importance de faire participer les jeunes à de multiples aspects de la conception et de la prestation des initiatives de mentorat. Dans un programme de mentorat idéal, on demanderait aux jeunes ce qu'ils attendent de l'expérience de mentorat. Les personnes mentorées auraient la possibilité de choisir parmi diverses options d'activités de mentorat et de suggérer leurs propres idées d'activités de mentorat. Les jeunes participeraient aussi activement au choix de leur personne mentorée.

> ***« Les jeunes se réuniraient et discuteraient de ce qu'ils veulent, en faisant preuve d'ouverture. Ils pourraient même présenter, par exemple, un plan de ce qu'ils espèrent accomplir au cours de ces huit séances de mentorat. Ils pourraient demander des conseils et chercher une rétroaction. »***

Une personne mentore a parlé de la valeur que les jeunes conseillères et conseillers apportent aux programmes de mentorat.

> *« Bon nombre de nos projets et programmes ont des conseillers, et nous tenons à ce que des jeunes se joignent à nous en tant que conseillers communautaires. Ils recevraient une rémunération afin de soutenir la conception et l'élaboration du projet de recherche, du programme que nous lançons, ou encore de conférences et d'événements. Cela permettrait d'apporter un éclairage pertinent sur la forme que ces initiatives devraient prendre, en particulier lorsqu'il s'agit d'un public étroitement lié à leur identité et à leur tranche d'âge. »*

Conclusion

Dans ce guide, nous avons résumé les recommandations pratiques les plus importantes qui sont ressorties de nos entrevues de recherche qualitative avec les jeunes et les personnes mentores en ce qui concerne la conception et la prestation d'un programme de mentorat idéal pour les jeunes racisés.

Prises dans leur ensemble, ces recommandations rappellent aux décideurs politiques et aux praticiens qu'il n'y a rien de « mal » chez les jeunes qui ne recherchent pas le mentorat

ou qui n'y donnent pas suite. Il y a des raisons plus générales pour lesquelles les jeunes PANDC peuvent ne pas rechercher activement ces occasions (p. ex. ne pas se sentir en sécurité, avoir déjà vécu des expériences négatives), et il faut beaucoup de vulnérabilité et de courage pour tendre la main. Les programmes devraient permettre aux jeunes d'y avoir accès aussi facilement que possible et mener des actions de sensibilisation ciblées auprès de ce public, en plus de créer des occasions de réciprocité. Les jeunes peuvent être plus enclins à tirer parti des possibilités de mentorat s'ils y voient une occasion de redonner ou une occasion de mettre leurs propres compétences au service des autres. Présenter les programmes comme des initiatives qui favorisent l'autonomisation mutuelle pourrait constituer une stratégie clé pour mobiliser les jeunes PANDC.

Dans la partie « sondage » de notre étude globale (vous trouverez plus de renseignements sur la manière d'accéder à ces résultats ci-dessous), nous avons constaté que près d'un tiers des jeunes racisés n'ont jamais eu accès à une seule personne mentore. Cependant, seuls 19 % des jeunes racisés n'ayant jamais bénéficié d'un mentorat ont déclaré ne pas vouloir avoir une personne mentore, comparativement à 28 % des jeunes personnes blanches. Parmi ceux qui ne sont pas intéressés, plus de la moitié des jeunes racisés 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. En outre, comme nous l'avons mentionné plus haut, de nombreux jeunes racisés se disent « timides » et hésitent à demander de l'aide, et ont également eu honte de se sentir ainsi. Au lieu de considérer la « timidité » comme une caractéristique inhérente, nous l'envisageons comme étant une timidité perçue ou une timidité déterminée par la société. Les jeunes peuvent ne pas accéder aux programmes de mentorat en raison d'un manque de confiance et d'un sentiment d'insécurité tout à fait justifiés. Même si cela peut donner l'impression aux personnes blanches travaillant dans des programmes et des institutions à prédominance blanche que les jeunes PANDC ne souhaitent pas sortir de leur zone de confort, la réalité est que les jeunes racisés vivent dans un monde où ils se sentent constamment mal à l'aise et en danger. Il est donc important que les programmes tiennent compte de ces réalités dès l'étape de la planification des activités de sensibilisation.

Dans l'ensemble, ce guide souligne l'importance d'écouter directement les personnes mentorées et les personnes mentores parler de leurs expériences afin de définir ce que serait un programme de mentorat idéal. Les personnes responsables des programmes doivent consulter les jeunes et concevoir les programmes en collaboration avec les jeunes qu'elles essaient de servir afin de déterminer quels types de soutien et quelles approches suscitent le plus d'intérêt et seraient les plus utiles.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les résultats et les recommandations de l'étude, veuillez consulter le résumé, le rapport de recherche final et les tableaux de bord des données à l'adresse https://mentorcanada.ca/fr/une-nouvelle-etude-revele-un-lien-crucial-le-mentorat-reduit-linegalite-des-chances-des-jeunes.

Les méthodes de recherche et les protocoles d'étude (y compris le sondage quantitatif et le guide d'entrevue qualitative) ont été examinés et approuvés par le Community Research Ethics Office en juillet 2024.

Veuillez noter que l'ensemble de données du sondage quantitatif auprès des jeunes est mis à la disposition des chercheuses et chercheurs au Canada qui souhaitent effectuer d'autres analyses. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec Reuben Ford, directeur de recherche à la SRSA, à l'adresse rford@srdc.org.

Pour en savoir plus sur la recherche de Mentor Canada en matière de mentorat et sur le projet « Unlocking Doors », contactez research@mentorcanada.ca ou viosotez le site mentorcanada.ca pour plus d'informations.