

FAITS SAILLANTS

TITRE : RÉSULTATS DE QUATRE ÉTUDES D'ÉVALUATION DES PROJETS PILOTES QUÉBEC PLURIEL

1. CONTEXTE ET OBJECTIFS

Plusieurs groupes de Québécoises et de Québécois issus de communautés culturelles ou de minorités visibles connaissent des taux de décrochage scolaire, de sous-scolarisation et de chômage supérieurs à ceux caractérisant la population dans son ensemble. Pour agir sur ces facteurs, en mai 2004, le Ministère a lancé la recherche-action Québec pluriel. Celle-ci a été financée par le Fonds jeunesse Québec et par Emploi-Québec¹ pour un investissement total de 2,1 M\$, de mai 2004 à septembre 2005.

La recherche-action avait pour but de trouver des pistes d'action pour faciliter l'insertion sociale ou professionnelle de jeunes issus de communautés culturelles ou de minorités visibles. À cet effet, Québec pluriel a mandaté dix organismes, travaillant déjà auprès de ces jeunes, afin qu'ils les aident à intégrer un emploi, à persévérer ou à retourner aux études. Ces organismes ont mis sur pied un service d'accompagnement centré sur le mentorat. Ils devaient également mobiliser des acteurs locaux pour aider ces jeunes et sensibiliser des entreprises à leur situation. Chaque organisme a élaboré un projet pilote, sept faisaient partie du volet Insertion en emploi et trois du volet Persévérance scolaire. Il est à noter que depuis juin 2005, le Ministère n'offre plus le volet de persévérance scolaire. Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport expérimentera ce type de projets en 2005-2006. En outre, en octobre 2005, la ministre annonçait le financement par Emploi-Québec de six projets jusqu'en juin 2006, pour un montant de 549 829 \$.

La Direction de l'évaluation (DE) a reçu le mandat d'évaluer les projets pilotes. Ce mémoire comprend une synthèse des résultats de quatre études évaluatives visant à documenter, notamment, la mise en oeuvre des projets pilotes, la satisfaction des participants et les effets de la participation. Il est à noter que le profil des participants produit par la DE n'est pas présenté, puisqu'il a été entièrement intégré dans le bilan Québec pluriel. Ce bilan a été présenté au comité exécutif, le 8 août 2005 et il a été rendu public par la ministre, le 3 octobre 2005.

2. MÉTHODOLOGIE

La première étude s'est effectuée auprès de participants et ce, très tôt dans le processus de la recherche-action, soit en octobre 2004. Sous la supervision de la DE, la firme Johnson & Roy a alors réalisé des groupes de discussion avec des jeunes de chacun des dix projets pilotes, soit 65 participants². Les entrevues visaient, entre autres, à connaître les attentes des participants, leur point de vue sur le déroulement du projet et son utilité, leur satisfaction et à vérifier si les projets répondaient à leurs besoins.

En novembre, la chargée de projet à la DE a rencontré les équipes de projet des dix organismes partenaires. Ces entrevues avaient pour objectif d'approfondir la mise en oeuvre des projets en s'intéressant, notamment, au recrutement des participants, aux activités offertes, à l'élaboration du service de mentorat ainsi qu'au point de vue des intervenants quant aux effets préliminaires du projet sur les participants.

Par la suite, entre avril et juin 2005, on a procédé à un sondage auprès des mentors à l'aide d'un questionnaire électronique. Ce sondage avait pour objectif de connaître, notamment, les caractéristiques des mentors, la façon dont ils ont été recrutés, la durée des relations mentores, la fréquence des échanges dans les dyades, le type d'aide offert ainsi que la perception des mentors de la relation mentorale. Cinquante mentors ont participé à ce sondage et le taux de réponse s'élève à 63,3 %. La firme Écho sondage a effectué la collecte de données. La DE a analysé les données et écrit le rapport.

Enfin, on a effectué un sondage téléphonique auprès de jeunes ayant terminé leur participation à un projet entre juillet et septembre 2005. Ce sondage avait principalement

¹ Le Fonds jeunesse Québec a financé les dix projets pilotes de la recherche-action jusqu'au 30 novembre 2004 pour un montant de 1 357 680 \$. Emploi-Québec a ensuite financé neuf de ces projets jusqu'au 31 mars 2005 (388 485 \$), puis six jusqu'au 30 septembre 2005 (371 627 \$).

² Dans un projet, la tenue d'un groupe de discussion ayant été impossible, la firme a plutôt effectué des entrevues téléphoniques individuelles auprès de quatre participants.

comme but de connaître l'effet de la participation quant à la persévérance scolaire ou à l'obtention d'un emploi. Il s'intéressait, de plus, à la relation mentorale poursuivie par certains jeunes, ainsi qu'à la satisfaction générale quant au projet. La firme Écho sondage a interviewé 170 jeunes et le taux de réponse est de 60 %. La DE a analysé les données collectées et écrit le rapport.

3. PRINCIPAUX RÉSULTATS

3.1 GROUPE DE DISCUSSION AVEC DES PARTICIPANTS (EN DÉBUT DE PROJET)³

Bien que quelques jeunes aient fait des suggestions d'amélioration, **les jeunes se disaient satisfaits** du projet auquel ils participaient. Les projets répondaient à leurs attentes, à leurs besoins et leur apportaient des bénéfices. Ils estimaient aussi que les organismes partenaires et les équipes de projet avaient l'expertise nécessaire pour offrir les projets. Enfin, ils trouvaient les intervenants compréhensifs, à l'écoute et très disponibles.

Projets Insertion en emploi (n=7)

Comme on peut s'y attendre, le souhait de recevoir de l'aide pour se chercher un emploi constituait la principale **attente** des jeunes envers ces projets. Certains se sentant démotivés ou isolés dans leurs démarches de recherche désiraient aussi être encouragés. En outre, des participants récemment immigrés voulaient mieux connaître la culture québécoise et les manières de faire nord-américaines. Par ailleurs, pour plusieurs candidats, le projet était attrayant étant donné ses particularités soit, le mentorat, le suivi individualisé, l'offre d'un stage ou les activités de groupe; ces particularité différenciant Québec pluriel des autres projets d'employabilité en général. L'allocation de 30 \$ n'a pas constitué un incitatif, mais elle a été appréciée, selon les participants.

Tous les projets offraient des ateliers portant sur les techniques de recherche d'emploi et le marché du travail. En outre, la plupart des projets comportaient des activités socio-culturelles ou sportives. La grande majorité des participants ont dit que les **activités de groupe** étaient satisfaisantes et importantes. Elles permettaient d'obtenir des renseignements essentiels, d'échanger et de développer un sentiment d'appartenance, selon eux.

Les jeunes ont aussi bénéficié de **rencontres individuelles** avec un intervenant. Ils considéraient ces rencontres utiles et nécessaires, en plus des activités de groupe. Elles leur donnaient l'occasion de discuter de questions personnelles et de recevoir de l'aide spécifique à leurs propres démarches de recherche d'emploi, par exemple.

En vue du jumelage avec un **mentor**, la principale attente des jeunes relative à celui-ci portait sur son expérience professionnelle. Les immigrants nouvellement arrivés s'attendaient, de plus, à ce qu'un mentor les aide à s'intégrer culturellement. Certains participants souhaitaient être en relation avec un mentor québécois de souche, alors que d'autres voulaient un mentor de leur communauté ou un mentor ayant connu l'expérience de l'immigration.

Selon les participants de six groupes, le fait que les projets réunissaient des jeunes issus de **communautés culturelles ou de minorités visibles** présentait des avantages importants. Ils ont dit se sentir plus à l'aise de communiquer avec des jeunes partageant le même vécu. Quelques-uns soulignaient toutefois voir des avantages à admettre des Québécois de souche, notamment, quant à l'intégration culturelle. Dans le septième groupe, les jeunes appréciaient le groupement, mais ils affirmaient que leurs difficultés d'insertion sur le marché du travail les rapprochaient davantage que leur appartenance à un groupe particulier de la société.

³ Johnson & Roy inc. Évaluation des projets pilotes Québec pluriel destinés aux jeunes de communautés culturelles et de minorités visibles. Rapport sur les groupes de discussion tenus avec des participants aux projets pilotes, étude réalisée à la demande du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2005, 14 p.

Au moment des groupes de discussion, quelques jeunes avaient déjà trouvé un emploi et d'autres avaient effectué un stage dans leur domaine. Les jeunes en recherche d'emploi s'estimaient plus actifs et dynamiques dans leurs démarches. Plus efficaces aussi, puisqu'ils étaient davantage invités en entrevue. Enfin, les jeunes étaient plus optimistes quant à l'avenir.

Projets Persévérance scolaire (n=3)

Le souhait de recevoir de l'aide pour terminer leur secondaire constituait la principale attente des jeunes envers ces projets. Dans un projet, les attentes portaient cependant davantage sur l'orientation professionnelle et l'aide pour trouver un emploi à temps partiel. Les jeunes d'un projet affirmaient que l'allocation les avait incité à s'inscrire.

Un projet offrait des ateliers portant sur les techniques de recherche d'emploi et le marché du travail. Un autre proposait des conférences de professionnels issues de la même communauté que les jeunes. Les intervenants voulaient ainsi présenter des « modèles de réussite » aux jeunes. Dans le dernier projet, les jeunes discutaient plutôt librement sur les thèmes de leur choix. La majorité des jeunes trouvaient les **activités de groupe** satisfaisantes et utiles.

Les **rencontres individuelles** étaient principalement consacrées à l'aide aux devoirs dans un projet et dans un autre, à la résolution de problèmes personnels ou à la reprise d'ateliers manqués. Dans le dernier projet, elles portaient plutôt sur la découverte des intérêts et aptitudes des jeunes en vue d'un choix de carrière. Les jeunes estimaient que ces rencontres répondaient à leurs besoins.

En vue du jumelage avec un **mentor**, les attentes relatives à celui-ci portaient sur sa profession dans un groupe et dans un autre, sur ses aptitudes à les aider dans leurs études. La majorité des jeunes ont souligné que les qualités personnelles du mentor étaient vraiment importantes et ce, davantage que le fait qu'il appartienne à la même communauté culturelle qu'eux. Enfin, les jeunes d'un groupe ne voulaient pas de mentor.

Les jeunes appréciaient le fait que les projets réunissent des jeunes issus de **communautés culturelles ou de minorités visibles**. Mais ils estimaient que leurs difficultés scolaires ou problèmes personnels les rapprochaient davantage.

Lors des groupes de discussion, certains jeunes déclaraient avoir déjà amélioré leurs résultats scolaires, être plus assidus ou plus motivés à poursuivre leurs études. Pour d'autres, leur choix de carrière était plus clair. Enfin, certains affirmaient que le projet contribuait substantiellement à les empêcher d'abandonner leurs études.

3.2 ENTREUVES AUPRÈS DES ÉQUIPES DE PROJET (N=9)⁴

Généralement, les équipes estimaient que les **moyens** (personnel, budget, matériel, etc.) mis à leur disposition pour atteindre leurs objectifs ont été suffisants. Le principal élément leur ayant manqué semble être le temps. En effet, quatre équipes ont jugé que la durée de sept mois était trop courte⁵, étant donné tout ce qu'il y avait à mettre sur pied dans le cadre des projets pilotes. De plus, la grande majorité des équipes ont affirmé que le Bureau de développement des services aux jeunes (BDSJ) leur a offert un bon soutien.

Quant au fait que les projets s'adressaient à des jeunes de **communautés culturelles ou minorités visibles**, toutes les équipes considéraient que cette caractéristique des projets s'avérait pertinente. Cependant, deux équipes du volet Persévérance scolaire estimaient que leur projet pourrait aussi inclure des Québécois de souche, puisqu'il y en a autant dans leur quartier nécessitant de l'aide et pour ne pas stigmatiser les jeunes des communautés culturelles.

⁴ Gouvernement du Québec, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction de l'évaluation. Projets pilotes Québec pluriel, Entrevues auprès des équipes de projet, juillet 2005, 38 p.

⁵ Au moment des entrevues, les projets devaient encore se terminer au 30 novembre.

Projets Insertion en emploi (n=6)⁶

Les équipes ont utilisé différents moyens pour **recruter des participants**. Les meilleurs, selon elles, se sont avérés les journaux locaux et la promotion en personne, notamment lors d'activités regroupant les membres de la communauté visée par leur projet. Trois équipes estimaient que le recrutement avait été facile. Les autres considéraient plutôt qu'il fallait y consacrer beaucoup d'efforts. Concernant la clientèle visée, les équipes de trois projets s'adressant à des diplômés postsecondaires âgés jusqu'à 30 ans, souhaitaient pouvoir accepter des participants âgés jusqu'à 35 ans à l'avenir.

Les équipes ont constaté que les participants diplômés postsecondaires étaient généralement motivés et impliqués dans leurs démarches de recherche d'emploi. Par contre, la **motivation** de plusieurs jeunes peu ou pas scolarisés posait problème, conséquence vraisemblable des divers problèmes personnels vécus par ces jeunes. Ils apparaissaient donc beaucoup plus éloignés du marché du travail que les diplômés postsecondaires.

La grande majorité des intervenants ont principalement sollicité leur réseau de contacts personnels et professionnels ou le réseau de l'organisme offrant le projet afin de **recruter des mentors**. La plupart des équipes ont déclaré que le recrutement des mentors avait été difficile. Puisque le mentorat offert était de type professionnel, le premier **critère de sélection** considéré portait sur la profession exercée par les candidats. De plus, certaines équipes souhaitaient recruter des Québécois de souche, alors que d'autres recherchaient plutôt des mentors issus de la même communauté culturelle que les jeunes. Dans certains cas, on voulait aussi des mentors personnifiant un modèle positif de réussite accessible.

La majorité des équipes ont donné une **formation** aux mentors. Elles ont aussi formulé des **exigences**, par exemple, que les mentors rencontrent leur mentoré une fois par mois et échangent par téléphone ou par courriel une fois par semaine. En outre, les équipes effectuaient un **suivi** hebdomadaire des relations mentoriales.

La majorité des projets comportaient des **ateliers de formation** d'une durée de deux à trois heures et ce, un à trois soirs par semaine. Les ateliers portaient sur les techniques de recherche d'emploi, le marché du travail et dans certains cas, ils abordaient aussi la connaissance de soi et les différences culturelles. Outre les ateliers, la majorité des projets comportaient aussi des activités à caractère social, culturel ou sportif afin de créer une cohésion dans le groupe ou de briser l'isolement de certains participants.

Les intervenants ont aidé de manière individuelle la majorité des participants dans leurs démarches de recherche d'emploi, pour la préparation à une entrevue, par exemple. Dans quelques cas, les **rencontres individuelles** servaient plutôt à accompagner les jeunes dans la réalisation d'un plan d'action quant à leurs études ou leur recherche d'emploi.

Concernant un autre élément de Québec pluriel, soit la **mobilisation des acteurs locaux**, la majorité des équipes estimaient qu'il s'agissait d'une activité pertinente. À cet effet, on a demandé la collaboration d'organismes pour différentes raisons, entre autres, pour recruter des participants, des mentors ou pour explorer les possibilités d'action visant à faciliter l'accès à l'emploi des jeunes d'une communauté. Quant à la **sensibilisation des entreprises**, lors des entrevues, peu d'équipes avaient tenté des démarches en ce sens.

Enfin, les intervenants ont observé des effets intermédiaires chez les participants : plusieurs démontraient une meilleure confiance en eux et en l'avenir, certains s'exprimaient mieux, ils arrivaient à parler de leurs compétences et de ce qu'ils pouvaient offrir à un éventuel employeur.

Projets Persévérance scolaire (n=3)

Pour ces projets, la collaboration avec les écoles ainsi que la promotion du projet directement auprès des jeunes dans les écoles se sont avérées, selon les intervenants, les meilleurs moyens pour **recruter des participants**. Toutes les équipes ont trouvé le recrutement difficile. Le peu de temps pour ce faire et la période de recrutement se déroulant l'été ont contribué à cette difficulté.

⁶ L'analyse ne porte que sur six des projets initiaux de ce volet. En fait, un des projets a mal fonctionné comparativement aux autres et au 30 novembre (date de fin initialement prévue des projets), le Ministère a décidé de ne pas le renouveler, contrairement aux autres.

Les équipes de ces projets devaient effectuer un suivi constant pour s'assurer de l'assiduité et de la participation active des jeunes. En fait, la majorité vivait des **problèmes personnels** importants (toxicomanie, délinquance, immaturité, etc.) et constituait, par conséquent, une clientèle « lourde ».

Les équipes de ces projets estimaient aussi que le recrutement des **mentors** avait été difficile. Les exigences formulées aux mentors différaient beaucoup selon le projet. À titre d'exemple, les mentors d'un projet devaient se présenter pour effectuer de l'aide aux devoirs deux heures par semaine, alors que dans un autre projet, les mentors devaient plutôt expliquer à un jeune leur profession et les études nécessaires pour y accéder.

Des **ateliers** étaient aussi offerts une ou quelques fois par semaine dans les projets, ainsi que des rencontres individuelles dans deux cas.

Quant à la **mobilisation des acteurs locaux**, une équipe a demandé la collaboration de représentant d'école afin d'effectuer un suivi des jeunes, une autre a organisé un colloque sur le décrochage scolaire et la dernière a tenté d'établir des collaborations avec des organismes regroupant une des communautés culturelles visées par leur projet. Aucune équipe n'avait entamé de démarches de sensibilisation des entreprises.

Les intervenants ont également pu constater des effets intermédiaires : certains participants étaient plus motivés à terminer leur secondaire, certains ont amélioré leur comportement et d'autres étaient plus réalistes quant à leur choix professionnel.

3.3 SONDAGE ÉLECTRONIQUE AUPRÈS DES MENTORS (N=50)⁷

Concernant le **recrutement**, la moitié des mentors (52 %) ont affirmé qu'ils connaissaient la personne qui les a invités à participer. Aussi, un mentor sur cinq (20 %) a été recruté grâce à son association professionnelle ou son employeur.

Une forte majorité des mentors (86 %) possèdent un **diplôme universitaire** et les autres un diplôme d'études collégiales. Plus de la moitié sont des **femmes**, soit 62 %. Quant à l'âge, 40 % sont âgés de 29 ans et moins, 34 % de 30 à 39 ans et 26 % de 40 ans et plus. Près des trois quarts (71 %) appartiennent à une **communauté culturelle**, dont 90 % de ceux-ci à la même communauté que leur mentoré.

Au moment du sondage, la **durée** des relations variait d'un à neuf mois pour une durée moyenne de quatre mois. La grande majorité des mentors (92 %) avaient rencontré leur mentoré en personne et 44 % l'avaient amené à leur travail. En outre, la majorité des mentors (81 %) discutait au téléphone avec leur mentoré et la moitié (55 %) communiquait par courrier électronique. Par ailleurs, la moitié des mentors (50 %) affirmaient avoir aidé leur mentoré dans sa recherche d'emploi.

Le **soutien** offert aux mentors par les intervenants est ressorti comme un élément important. Or, la majorité des mentors (81 %) considéraient qu'ils ont bénéficié de beaucoup ou assez de soutien, entre autres, grâce au suivi des relations effectué par les intervenants et grâce à la formation et aux informations offertes.

Quant à l'évaluation que font les mentors des relations mentores, on apprend d'abord que près des deux tiers (**62 %**) jugeaient que la relation a été **utile** (beaucoup ou assez) à leur mentoré. C'est davantage le cas lorsque la durée est plus longue et le nombre de rencontres mensuelles plus élevé, ainsi que parmi les mentors ayant aidé leur mentoré dans sa recherche d'emploi et parmi ceux l'ayant amené sur leur lieu de travail. D'ailleurs, près des deux tiers des mentors (**63 %**) considéraient que leur mentoré s'était **impliqué** (beaucoup ou assez) dans la relation et dans ces dyades, davantage de mentors jugeaient que la relation a été utile au mentoré.

Près des deux tiers des mentors (**64 %**) estimaient que **la relation avait répondu à leurs attentes** (beaucoup ou assez). C'est davantage le cas lorsque les mentors ont aidé leur mentoré dans sa recherche d'emploi, l'ont amené à leur travail, ont jugé que leur mentoré s'impliquait et que la relation lui a été utile.

⁷ Gouvernement du Québec, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction de l'évaluation. Projets pilotes Québec pluriel, Sondage électronique auprès des mentors, octobre 2005, 22 p.

Plus de la moitié des mentors (53 %) recommenceraient la relation de la même façon et 38 % la recommenceraient, mais à d'autres conditions toutefois. Parmi les mentors qui recommenceraient la relation, une plus grande proportion estimait avoir reçu beaucoup ou assez de soutien et que la relation avait répondu à ses attentes.

3.4 SONDAGE TÉLÉPHONIQUE AUPRÈS DE JEUNES APRÈS LEUR PARTICIPATION À UN DES PROJETS PILOTES (N=170)⁸

Près de trois participants sur cinq (57 %) avaient occupé au moins un emploi durant l'année précédant leur participation au projet. Au cours de cette même période, moins d'un participant sur vingt (3 %) mentionnait avoir reçu des prestations d'assurance-emploi et moins d'un sur dix (8 %) de l'assistance-emploi.

À la veille de débiter leur participation, un participant sur huit (13 %) occupait un emploi, près de la moitié (47 %) était aux études, 54 % à la recherche d'un emploi et 10 % venaient d'arriver au Canada. Une personne peut avoir vécu plus d'une situation.

Après le projet, les deux tiers (68 %) des participants ont occupé un emploi et, en moyenne, entre la fin de leur participation et le sondage (période postparticipation moyenne de six mois), ils ont passé près de la moitié de leur temps en emploi (46 %). Ces proportions atteignent même 72 % et 52 %, respectivement, chez les participants du volet Insertion en emploi. Au moment du sondage, près de trois participants sur cinq (57 %) occupaient un emploi. En outre, la présence en emploi était plus grande chez les participants diplômés du collégial ou de l'université. Certains emplois obtenus sont temporaires (38 %) ou à temps partiel (27 %).

Les trois quart (74 %) des participants ayant occupé un emploi se disaient très satisfaits (9 %) ou plutôt satisfaits (65 %) du salaire. La satisfaction envers l'emploi lui-même atteignait un niveau moindre, 57 % des diplômés postsecondaires déclarant que leur emploi correspondait totalement (36 %) ou en partie seulement (21 %) au domaine d'emploi souhaité.

Parmi les participants non diplômés (peu importe le volet), neuf sur dix (91 %) étaient encore aux études au moment du sondage. La quasi-totalité d'entre eux (97 %) indiquaient que Québec pluriel les avait très (72 %) ou un peu (25 %) motivé à poursuivre leurs études et plus de la moitié (53 %) ajoutait que cela les avait aidé dans le choix d'un métier ou d'une profession. De plus, 95 % des participants non diplômés du volet Persévérance scolaire considéraient que leur participation les avait beaucoup (52 %) ou un peu (43 %) aidé à améliorer certains de leurs résultats scolaires.

Après le projet, les participants ont peu eu recours à l'assurance-emploi (5 %) ou à l'assistance-emploi (8 %), comme c'était le cas avant le projet.

Plus d'un participant sur deux (56 %) a été jumelé à un mentor. Les mentorés (91 %) considéraient que l'aide reçue dans leurs études ou leur recherche d'emploi avait été très utile (63 %) ou un peu utile (28 %). Plusieurs (45 %) avaient aussi eu de l'aide dans d'autres domaines, notamment au niveau de l'intégration culturelle. Enfin, la grande majorité avait une opinion favorable du mentorat, puisque 94 % le recommanderaient à un ami qui serait dans leur situation.

La majorité des participants (75 %) ont complété leur participation. Parmi ceux qui ont quitté le projet avant la fin, plus de la moitié (53 %) l'ont fait parce qu'ils avaient trouvé un emploi. Le niveau de satisfaction envers les projets était élevé. En effet, 97 % des participants se déclaraient très satisfaits (64 %) ou plutôt satisfaits (33 %).

4. DISCUSSION

La recherche-action visait à trouver des pistes d'action pour faciliter l'insertion sociale et professionnelle de jeunes issus de communautés culturelles ou de minorités visibles.

Recrutement des participants : des façons de faire adéquates pour contrer les difficultés

L'étude auprès des intervenants nous renseigne sur les difficultés liées au recrutement des participants, plusieurs équipes ayant éprouvé des problèmes à ce sujet. Cela n'est

⁸ Gouvernement du Québec, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction de l'évaluation. Évaluation des projets pilotes Québec pluriel, Sondage auprès des participants, Rapport d'évaluation, octobre 2005, 26 p.

pas surprenant, toutefois, puisque les projets visaient des jeunes qui recourent habituellement peu ou pas aux services du Ministère. Les projets ont permis d'identifier des façons de faire qui apparaissent les plus efficaces, soit l'annonce des projets dans les journaux locaux et la promotion en personne des projets lors d'activités ou de rassemblement de la communauté visée par le projet.

Implication et motivation des participants : on observe notamment deux groupes

Les intervenants nous informent sur les grandes différences entre les participants en ce qui a trait à leur implication dans les projets et à leur employabilité, entre autres. Très brièvement, il ressort qu'une majorité des diplômés postsecondaires (dont plusieurs nouveaux immigrants) sont motivés et impliqués dans leurs démarches de recherche d'emploi. Par contre, la plupart des jeunes peu ou pas scolarisés semblent éprouver beaucoup de problèmes personnels, manquent de motivation et doivent être suivis de près par les intervenants. Ces derniers participants apparaissent donc beaucoup plus éloignés du marché du travail que les participants scolarisés et ce, pas seulement en raison de leur peu de scolarisation.

Pertinence d'offrir des projets s'adressant à des participants de communautés culturelles ou de minorités visibles : davantage dans le volet Insertion en emploi

Lors des groupes de discussion, les jeunes s'accordaient pour dire que le regroupement entre jeunes issus de communautés culturelles ou de minorités visibles est une caractéristique intéressante du projet. Tous y voyaient des avantages, mais certains seulement se sont inscrits au projet à cause de cette caractéristique. En fait, cela a attiré les jeunes des projets du volet Insertion en emploi. Les intervenants de ce volet estiment également que le regroupement sur cette base s'avère pertinent.

Cependant, dans le volet Persévérance scolaire, deux équipes sur trois souhaitent inviter aussi des jeunes Québécois de souche dans leur groupe. Ce qui remet en question, dans ce volet, le regroupement sur la seule base de l'origine ethnique ou de l'appartenance à une communauté donnée.

Ateliers de formation, activités de groupe et rencontres individuelles : cela fonctionne bien et avec la souplesse souhaitée

Malgré les différences d'un projet à l'autre quant aux activités réalisées, les participants ont trouvé que, globalement, les activités sont utiles et enrichissantes. Leur fréquence, leur nombre et les thèmes abordés leur convenaient aussi.

Les entrevues auprès des intervenants nous ont appris que bien que tous les projets proposaient des ateliers, des rencontres individuelles ainsi que des activités de groupe pour la majorité, il existait plusieurs différences dans l'offre d'activités. Aucune tendance quant à ce qui s'avère le plus pertinent ou efficace ne ressort toutefois.

Le mentorat : une formule qu'il faut poursuivre, consolider et possiblement élargir.

L'étude auprès des intervenants nous a permis d'apprendre que le **mentorat de type professionnel** semble adéquat pour la majorité des participants du volet Insertion en emploi, notamment pour les diplômés et pour les nouveaux immigrants. Cependant, ce mentorat apparaît généralement peu approprié pour les jeunes manquant de maturité et pour les jeunes non-diplômés de moins de dix-huit ans. Dans ce dernier cas, le **mentorat de type scolaire** peut alors très bien convenir à plusieurs de ces jeunes en leur offrant un soutien dans leurs travaux scolaires. En outre, pour les jeunes éloignés du marché du travail compte tenu des problèmes qu'ils vivent, l'ajout explicite d'une préoccupation psychosociale au mandat du mentor pourrait être exploré. D'ailleurs, les analyses des informations provenant des mentors font ressortir que les relations mentoriales ont inclus, entre autres, de l'écoute, des encouragements et du travail sur la confiance en soi.

Un mentor sur deux connaissait la personne recrutant des mentors ou une personne de l'organisme partenaire offrant le projet, selon le sondage auprès des mentors. C'est donc par leur réseau de contacts ou par celui de l'organisme que les équipes de projet ont recruté le plus de mentors. Ces résultats confirment les propos recueillis auprès des équipes de projet. Or, dans le cas d'une mesure plus permanente, l'efficacité de cette **stratégie de recrutement** risque de s'essouffler à la longue, les réseaux de contacts personnels ou des organismes ne pouvant répondre à la demande indéfiniment. Il apparaît donc important de tenter de développer d'autres stratégies. On pourrait aussi recourir

davantage à la sollicitation d'employeurs ou d'associations professionnelles puisqu'elle a permis de recruter un mentor sur cinq.

Les résultats de ce sondage permettent aussi d'illustrer l'importance du **soutien des intervenants auprès des mentors**. Les mentors satisfaits du soutien sont, entre autres, plus enclins à dire qu'ils recommenceraient l'expérience. On constate également que l'implication des intervenants apparaît nécessaire tout au long de la relation mentorale et pas seulement au début.

À première vue, dans le cadre d'un mentorat de type professionnel, il est surprenant que seulement la moitié des mentors offrent de l'**aide à la recherche d'emploi** à leur mentoré. Toutefois, il est possible que plusieurs participants étaient alors plutôt dans une phase préparatoire à leur recherche d'emploi. D'ailleurs, l'aide à la recherche d'emploi a été offerte à davantage de diplômés d'études postsecondaires et à davantage de mentorés âgés de 25 ans ou plus (85 % VS 30 %) et ce sont des sous-groupes qui sont plus près du marché du travail. Il apparaît donc primordial de définir la relation mentorale sur la base du besoin du jeune (préemployabilité, employabilité ou insertion en emploi).

Un mentor sur trois estime que le mentoré ne s'est pas assez ou pas du tout impliqué dans la relation. Or, les relations ayant répondu aux attentes des mentors sont souvent celles où les mentorés s'impliquent. Par conséquent, nous croyons qu'il faudrait s'assurer de choisir des mentorés prêts à s'impliquer dans un cheminement pouvant parfois s'avérer exigeant. Cela nous conduit aussi à penser que pour les jeunes vivant des problématiques plus complexes, il y aurait vraisemblablement davantage de **préparation à faire préalablement à la relation mentorale** ou un plus grand soutien en cours lorsque la relation mentorale touche des dimensions psychosociales.

À l'origine, il était prévu que les organismes partenaires mettent sur pied un service d'accompagnement centré sur le mentorat, ce qui a été le cas. Toutefois, le mentorat ne semble pas avoir été offert à tous les participants, 44 % déclarant lors du sondage téléphonique ne pas avoir eu de mentor. En contrepartie, ceux ayant eu un mentor considèrent dans trois cas sur cinq que le mentor leur a fourni une aide très utile et dans trois cas sur dix, une aide un peu utile.

Il y a donc encore nettement des **défis à relever** au regard de la mise sur pied des services de mentorat ainsi que de la réponse aux besoins des jeunes à cet égard.

*Mobilisation des acteurs locaux : des activités réalisées qui s'avèrent pertinente.
Sensibilisation des entreprises : cela était à mettre en place lors de l'évaluation.*

Les entrevues auprès des intervenants soulèvent des questions quant à la mobilisation des acteurs locaux et à la sensibilisation des entreprises. Ces deux activités sont-elles pertinentes dans tous les cas, les équipes de projet ont-elles les moyens de les réaliser et jusqu'où doivent-elles aller? Très succinctement, dans le cadre des projets pilotes, la mobilisation semble rallier la plupart des équipes de projet, toutefois elle mériterait d'être plus balisée. Quant à la sensibilisation des entreprises, les expériences étaient trop limitées pour porter un jugement sur sa pertinence.

Effets de la participation : des effets positifs à plusieurs point de vue.

Lors des groupes de discussion, la majorité des jeunes, bien qu'ils soient en cours de participation, constatent déjà certains effets positifs associés à leur participation. Ceux dans les projets d'insertion en emploi considèrent leur recherche d'emploi plus efficace, certains ont aussi fait un stage et quelques-uns ont obtenus un emploi. Ceux du volet Persévérance scolaire ont mentionné des effets positifs sur leur choix de carrière, leur motivation et leurs résultats scolaires.

Les rencontres avec les intervenants ont fait ressortir sensiblement les mêmes effets pour les jeunes. Les intervenants ont pu rapidement sentir que de nombreux participants progressaient bien. Par contre, d'autres jeunes éprouvaient des problèmes importants qui affectaient leur motivation et par le fait même leur progrès.

En termes d'effets ultimes, soit l'insertion en emploi ou la persévérance scolaire, les résultats sont encourageants. Le sondage auprès des participants révèle qu'à la suite de leur participation à court terme, les deux tiers ont occupé un emploi et plus de la moitié d'entre eux estiment que leur participation au projet les a aidé à trouver cet emploi. Si on considère que les participants étaient à risque élevé de chômage prolongé en raison, pour

certain, de l'absence d'expérience de travail au Québec et pour d'autres, de la présence de problèmes psychosociaux, ces résultats sont très positifs. En ce qui concerne les participants du volet Persévérance scolaire, la grande majorité d'entre eux (93 %) étaient encore aux études au moment du sondage.

5. SUITES AU DOSSIER

Les connaissances acquises lors de l'évaluation ont été transmises au BDSJ. Les deux rapports disponibles avant octobre 2005 et les premiers constats de l'enquête auprès des mentors ont servi à la rédaction du bilan produit par le comité d'orientation Québec pluriel. Le présent mémoire et les quatre rapports d'évaluation s'y rattachant constituent l'ensemble de la production de l'étude d'évaluation du projet Québec pluriel. Les connaissances acquises de cette évaluation devraient être réinvesties dans les nouveaux projets annoncés en octobre 2005.

6. CONSULTATIONS SUR LE DOSSIER

Le BDSJ a été consulté sur les rapports. Les commentaires reçus ont été généralement intégrés.

Source : Direction de l'évaluation
Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique
Date : Le 1^{er} décembre 2005

Projets pilotes Québec pluriel

Sondage auprès des mentors

Direction de l'évaluation

Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique

Octobre 2005

Conception du questionnaire, supervision de la collecte de données, analyse des données et rédaction du rapport

Nathalie Méthot
Direction de l'évaluation
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Méthodologie et collaboration à l'analyse des données

Hugues Tétreault
Direction de l'évaluation
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Traduction du questionnaire et collecte de données

Robert Delisle
Écho sondage

Table des matières

INTRODUCTION.....	1
RÉSULTATS	3
Recrutement des mentors.....	3
Caractéristiques des mentors.....	4
Caractéristiques des mentorés	5
Soutien de l'organisme	7
État et durée de la relation mentorale.....	8
Rencontres et échanges entre mentors et mentorés.....	8
Aide à la recherche d'emploi	10
Emploi.....	12
Évaluation de la relation mentorale.....	13
Utilité.....	13
Contribution la plus importante	14
Aspect important pour une relation bénéfique	15
Implication du mentoré	15
Problèmes rencontrés ou attentes irréalistes	16
Relation répondant aux attentes du mentor	17
Et si c'était à refaire?	18
Suggestions	19
CONCLUSION	20

INTRODUCTION

La recherche-action Québec pluriel a pour but de trouver des pistes d'action pour faciliter l'insertion sociale ou professionnelle de jeunes issus de communautés culturelles ou de minorités visibles. Les jeunes visés proviennent, pour une large part, de groupes dont les taux de décrochage scolaire, de sous-scolarisation et de chômage sont supérieurs à ceux représentant la population québécoise dans son ensemble.

Québec pluriel a donc mandaté dix organismes travaillant déjà auprès de ces jeunes, afin qu'ils les aident à intégrer un emploi, à persévérer ou à retourner aux études. À cet effet, les organismes partenaires ont mis sur pied un service d'accompagnement centré sur le mentorat. Outre le service d'accompagnement, dans le cadre des projets pilotes, les organismes devaient également mobiliser des acteurs locaux pour aider ces jeunes et sensibiliser des entreprises à leur situation. Chacun des organismes a élaboré un projet pilote, sept de ces projets font partie du volet Insertion en emploi¹ et trois du volet Persévérance scolaire. La Direction de l'évaluation (DE) du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) a reçu le mandat d'évaluer ces projets pilotes.

Dans le cadre de la présente évaluation, un sondage a été effectué auprès de mentors. Ce sondage avait pour objectif, entre autres, de connaître les caractéristiques des mentors, la façon dont ils ont été recrutés, la durée des relations mentores, la fréquence des échanges mentors-mentorés, le type d'aide à la recherche d'emploi offert par les mentors, le nombre de mentorés ayant trouvé un emploi, ainsi que l'évaluation de la relation que font les mentors quant à l'implication des mentorés, quant à son utilité pour ces derniers et quant aux attentes des mentors.

Le sondage ne s'adressait qu'aux mentors des projets du volet Insertion en emploi. En fait, dans ce volet les équipes ont mis sur pied un mentorat de type professionnel. Ce mentorat se concentre principalement sur l'aide à la recherche d'emploi. Dans un projet du volet Persévérance scolaire, le mentorat proposé était plutôt de type scolaire, les mentors se concentrant alors principalement sur l'aide aux études des jeunes. Dans les deux autres projets de ce volet, le mentorat était de type professionnel. Toutefois, le Bureau de développement des services aux jeunes et les équipes de projet ont conclu que ce type de mentorat ne fonctionnait pas bien avec les participants non diplômés et ils prévoyaient modifier ces services vers un mentorat scolaire.

Dans le cadre de cette étude, afin d'obtenir les renseignements les plus directement reliés à la mission du Ministère, on a donc choisi de concentrer l'évaluation sur le mentorat professionnel et ce, dans les projets pour lesquels l'orientation était de poursuivre l'expérience dans cette voie.

¹ Au 30 novembre, date de fin initialement prévue de tous les projets, le Ministère a décidé de poursuivre six des projets pilotes de ce volet.

MÉTHODOLOGIE

En mars 2005, la DE a mandaté la firme ÉCHO sondage pour mener un sondage électronique auprès de mentors ayant participé à un projet Québec pluriel.

Ce sondage a eu lieu entre le 21 avril et le 6 juin 2005. Tous les mentors ont répondu au sondage via Internet à l'exception de deux; une personne a répondu sur un questionnaire papier et une autre par téléphone.

Plus précisément, la population à l'étude est constituée de mentors qui, en mars 2005, poursuivaient une relation mentorale depuis au moins un mois avec un participant d'un des six projets Québec pluriel du volet Insertion en emploi. Les organismes ont fourni les coordonnées de 79 mentors et 50 d'entre eux ont répondu au sondage².

Affiliation des mentors ayant participé au sondage selon l'organisme partenaire

Organisme partenaire	%
Centre jeunesse emploi Bourassa-Sauvé	26
L'Hirondelle	26
Intégration jeunesse du Québec	20
Centre génération emploi	12
Centre jeunesse arabe	10
Black Community Resource Center	6
	100

Le taux de réponse s'élève donc à 63,3 %. Toutefois, le taux de réponse variant d'un organisme partenaire à l'autre, les résultats présentés sont pondérés pour tenir compte des différents taux.

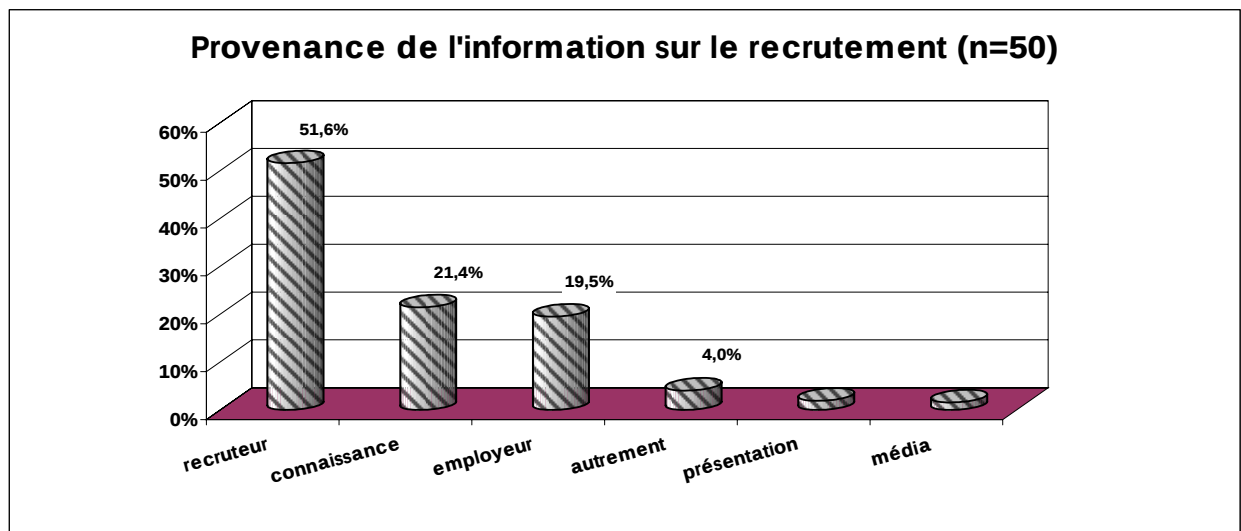
Lorsque cela s'avérait pertinent, les réponses aux questions ont été croisées avec les variables suivantes : expérience des mentors, durée des relations, scolarité des mentorés, implication des mentorés, âge et sexe des mentors, âge et sexe des mentorés, appartenance des mentors à une communauté culturelle.

² Il est à noter que les statistiques présentées portent sur un nombre restreint de répondants (50). Ainsi, la précision des mesures peut parfois en souffrir, principalement lorsqu'il s'agit de sous questions ou de croisements de variables. Pour cette raison, nous présentons seulement les écarts significatifs lorsque deux variables sont croisées. Les différences significatives ont été établies sur un degré de confiance de 95 %.

RÉSULTATS

Recrutement des mentors

La moitié des répondants (**52 %**) connaissaient **la personne recrutant** des mentors (ou une autre personne de l'organisme) et c'est cette personne qui les a invités à devenir mentor. Quant aux autres, pour **21 %** des mentors, **une connaissance** les a informé sur le projet et pour **19 %**, leur **employeur** ou association professionnelle. Enfin, quelques mentors ont entendu parler du recrutement lors d'une **présentation** du projet Québec pluriel (**2 %**), par une annonce ou dans les **médias** (**2 %**) ou d'une autre manière (**4 %**).



Quand on demande aux répondants la principale raison les ayant incité à devenir mentor, environ :

- trois répondants sur dix mentionnent le fait d'aider un jeune ou simplement une personne. Certains précisent en parlant, par exemple, d'une aide au développement du potentiel du mentoré, à la réalisation de ses rêves, à la recherche d'emploi ou à devenir un bon citoyen;
- trois sur dix évoquent l'idée du partage de son expérience ou de ses connaissances. Certains précisent leur expérience de vie et d'autres leur expérience professionnelle ou dans un domaine particulier. En outre, certains soulignent que ce partage peut apporter un enrichissement réciproque;
- deux sur dix mentionnent le fait d'aider un immigrant et ce, parce qu'ils considèrent important de faciliter l'intégration dans un pays d'accueil ou parce qu'ils ont déjà vécu cette expérience et en connaissent les difficultés;
- un sur dix, le fait d'aider une personne de sa propre communauté et

- un sur dix, également, l'idée qu'il s'agit d'un moyen de redonner ce qu'ils ont reçu dans la vie.

Les 50 mentors ont répondu à cette question.

La moitié de ceux-ci (25 répondants) ont inscrit une deuxième raison. Ces secondes raisons apparaissent déjà, pour la plupart, parmi les raisons rapportées précédemment. Toutefois, les deux raisons suivantes sont différentes. Environ :

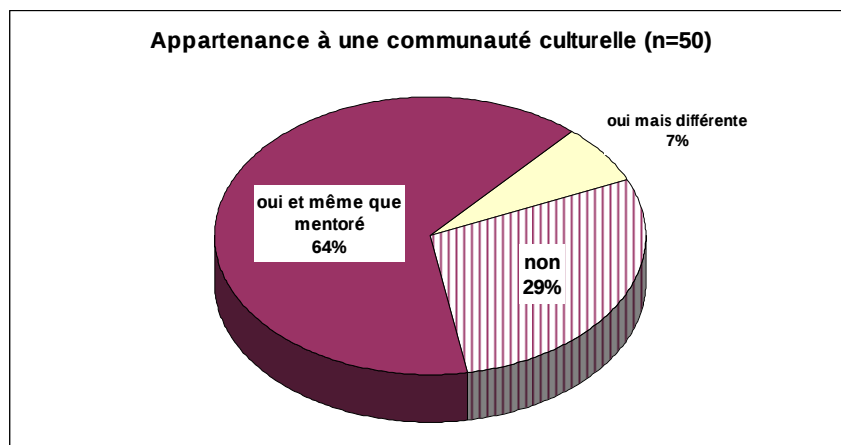
- deux répondants sur dix mentionnent une responsabilité, une obligation sociale, une contribution au développement de la société québécoise ou le besoin de faire du bénévolat et
- deux sur dix également, l'envie de connaître une nouvelle culture ou de nouvelles personnes.

Ces raisons pourraient servir de base pour développer des stratégies de sollicitation efficaces.

Caractéristiques des mentors

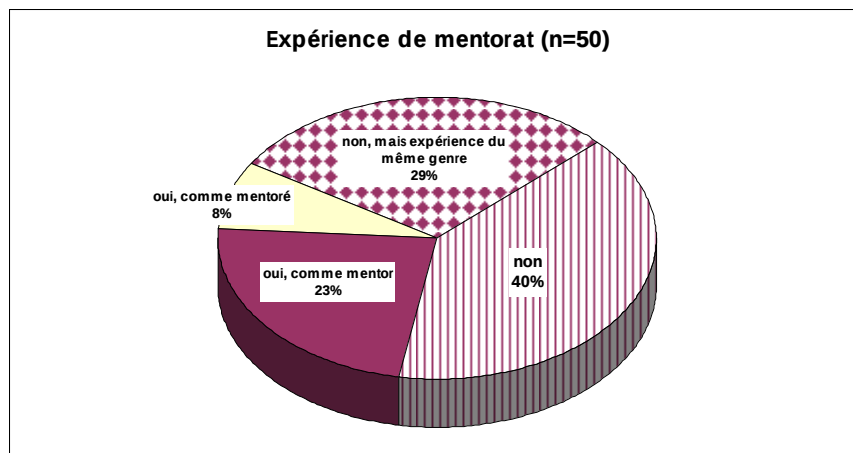
Une forte majorité des mentors (**86 %**) possèdent un **diplôme universitaire** et les autres un diplôme d'études collégiales. Plus de la moitié sont des **femmes**, soit **62 %**. Quant à l'âge, 40 % sont âgés de 29 ans et moins, 34 % de 30 à 39 ans et 26 % de 40 ans et plus.

Près des trois quarts des mentors (**71 %**) appartiennent à une **communauté culturelle**, dont 90 % de ceux-ci à la même communauté que leur mentoré.



Les mentors appartenant à une communauté culturelle sont, en plus grand nombre, âgés de 39 ans ou moins (84 % VS 36 %) et leur mentoré, de 25 ans ou moins (79 % VS 53 %)³.

Enfin, les répondants déclarent avoir déjà vécu une **expérience de mentorat** dans **31 %** des cas (23 % à titre de mentor et 8 % comme mentoré). De plus, dans 29 % des cas, ils ont eu une **expérience apparentée au mentorat**, tel le tutorat.



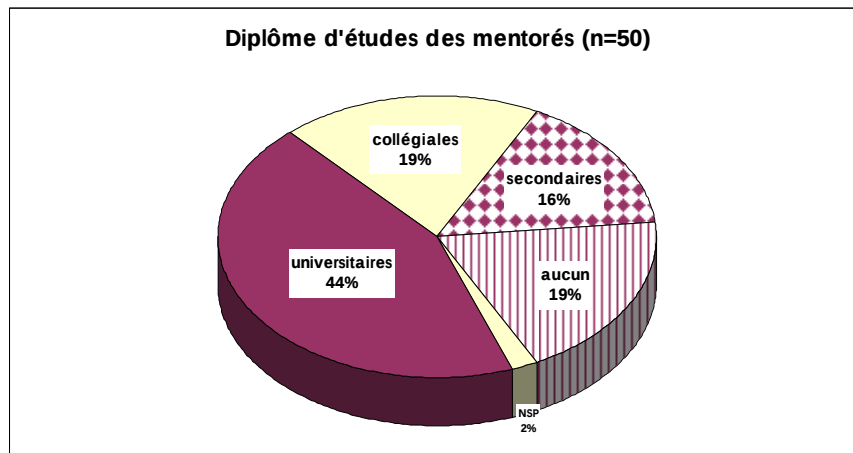
Caractéristiques des mentorés

Plus de la moitié des mentorés sont des **femmes**, soit **55 %**. En outre, on constate que dans la majorité des cas (83 %), les mentorés de sexe féminin sont en relation avec une femme mentor. Quant à l'âge, **59 %** des mentorés sont âgés de **moins de 25 ans** et **35 %** de **25 ans ou plus**⁴.

Près des deux tiers des mentorés (**63 %**) possèdent un **diplôme d'études postsecondaires**, **16 %** un **diplôme d'études secondaires** et **19 %** ne possèdent **aucun diplôme**.

³ Rappel : À moins d'indication contraire, seulement les différences statistiquement significatives sont présentées tout au long de ce rapport.

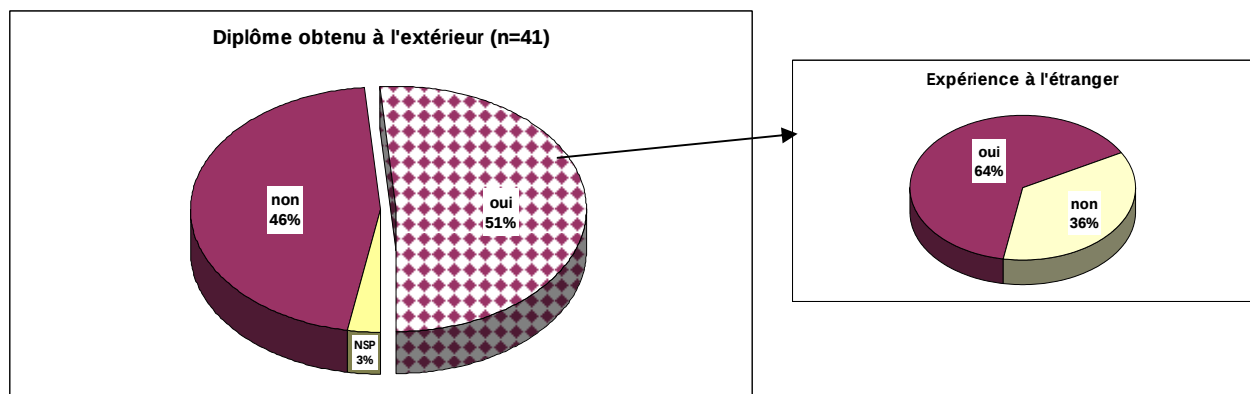
⁴ 6 % des mentors n'ont pu fournir l'âge de leur mentoré.



Il n'est pas surprenant d'observer un pourcentage élevé de diplômés postsecondaires, car l'étude porte seulement sur les projets Insertion en emploi et ceux-ci incluaient une majorité de ces diplômés.

De plus, on constate que davantage de mentorés possédant un diplôme d'études postsecondaires⁵ sont âgés de 25 ans ou plus (94 % VS 43 %).

Environ la moitié des mentorés diplômés (51 %) ont obtenu leur diplôme à l'extérieur du Canada. Parmi ceux-ci, 64 % avaient aussi de l'expérience de travail à l'extérieur du Canada.



⁵ Pour le croisement de variables, afin de tenter de déterminer les effets de la scolarité, on a regroupé les mentorés non diplômés avec ceux possédant un diplôme d'études secondaires d'une part et d'autre part, les mentorés diplômés du collégial et de l'université. Il aurait été préférable de traiter les participants non diplômés à part, mais leur nombre est trop petit pour ce faire.

Soutien de l'organisme

La majorité des mentors (**81 %**) considèrent qu'ils ont bénéficié de « beaucoup ou assez » de **soutien** de la part des intervenants du projet.

Les mentors qui n'avaient préalablement pas d'expérience avec le mentorat (ou avec une relation de ce type) affirment davantage avoir eu « beaucoup ou assez » de soutien (96 % VS 77 %). On peut supposer que c'est eux qui en avaient davantage besoin.

À la question : « En quoi vous ont-ils soutenu principalement? », environ :

- cinq répondants sur dix soulignent le **suivi** de la relation mentorale effectué par un intervenant (par téléphone ou en personne), les renseignements reçus sur les aspects pratiques du rôle de mentor ou les suggestions sur la façon de procéder;
- quatre répondants sur dix mentionnent les renseignements, les ateliers de **formation** ou d'information sur le mentorat, sur les différences culturelles ou la documentation fournie;
- trois sur dix, la disponibilité des **intervenants**, leur accueil, leur écoute, leurs encouragements ou leur soutien moral;
- deux sur dix, les renseignements fournis sur le mentoré ou le feedback reçu à la suite d'une rencontre ou d'une conversation de l'intervenant avec le mentoré;
- deux sur dix, le fait qu'un intervenant se soit occupé de l'établissement d'un **bon contact** dans la dyade et de sa préservation en communiquant avec le mentoré au besoin, par exemple, s'il ne se présentait pas à un rendez-vous, en s'occupant d'organiser des rencontres pour la dyade ou en leur permettant de se rencontrer dans les locaux de l'organisme et
- deux sur dix, l'organisation d'activités permettant de rencontrer d'autres mentors ou les autres dyades.

Quarante mentors ont répondu à cette question et la moitié ont inscrit plus d'un type de soutien.

Quant aux mentors ayant répondu qu'ils n'ont « **pas assez ou pas du tout** » été soutenu (**15 %**), dans trois cas, ils auraient apprécié qu'un intervenant effectue un suivi ou un meilleur suivi de la relation mentorale et dans un cas chacun, un meilleur encadrement du mentoré afin qu'il s'implique davantage, de la rétroaction sur ses actions en tant que mentor ou l'organisation d'activités de groupe.

État et durée de la relation mentorale

Au moment du sondage, plus de la moitié des mentors (**58 %**) étaient encore **en relation** avec leur mentoré, une forte majorité d'entre eux (90 %) déclarent toutefois que leurs échanges sont moins fréquents qu'au début de la relation.

Pour les mentors dont la relation est **terminée (42 %)**, le tableau suivant en présente les raisons.

Raison (n = 21)	% ⁶
La relation a pris fin en même temps que le projet de l'organisme partenaire.	36
Le mentoré a mis fin à la relation.	33
La relation avait une durée fixe elle s'est terminée à la date prévue.	21
Non spécifiée	10

Dans la majorité des cas, la relation a donc été menée à terme.

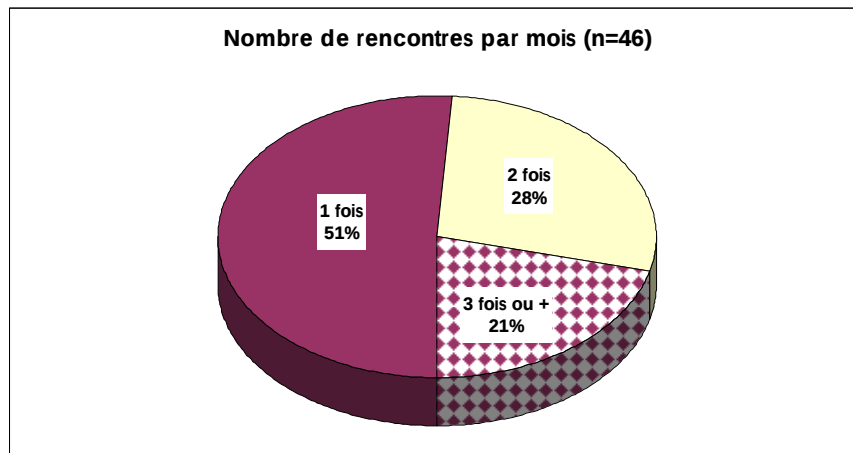
Pour les **relations en cours**, la durée rapportée varie de deux à neuf mois, pour une durée moyenne de **cinq mois**. Quant aux **relations terminées**, elle varie de un à huit mois pour une moyenne de **trois mois**.

Enfin, les relations d'une durée de moins de cinq mois sont davantage des relations qui sont terminées (84 % VS 29 %).

Rencontres et échanges entre mentors et mentorés

La grande majorité des mentors (**92 %**) ont **rencontré en personne** leur mentoré. La moitié de ceux-ci (51 %) l'ont fait environ une fois par mois et l'autre moitié (49 %), deux fois ou plus.

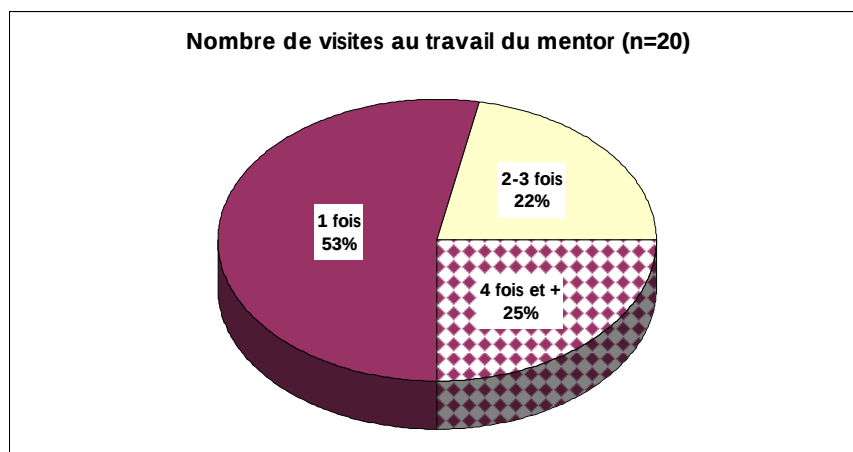
⁶ Il importe de tenir compte du fait que les pourcentages du tableau ne s'appliquent pas à l'ensemble des répondants, mais seulement à un peu moins de la moitié, soit les mentors dont la relation avec leur mentoré n'est plus en cours (21 mentors). Cette remarque vaut pour tous les tableaux et diagrammes présentés.



La durée rapportée des rencontres varie d'une à quatre heures, pour une moyenne d'une heure trois quarts. On constate donc une bonne implication des mentors quant au temps consacré à la relation mentorale.

Toujours parmi les mentors ayant rencontré leur mentoré, **44 %** ont amené celui-ci à leur **travail**. Davantage de mentors l'ont fait dans les cas où la durée de la relation mentorale (en cours ou non) s'élève à cinq mois ou plus (60 % VS 31 %).

Les mentorés sont allés une à sept fois⁷ au travail de leur mentor, dont la moitié des cas (53 %) une fois.

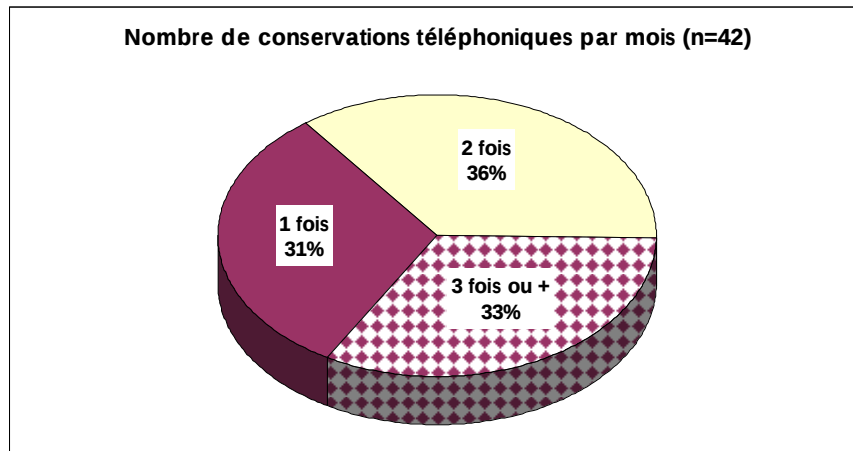


La durée déclarée de la première comme de la deuxième visite varie d'une à quatre heures⁸ pour une moyenne de deux heures.

⁷ Un mentor déclare vingt visites, mais l'on n'en tient pas compte dans le calcul de la moyenne parce qu'elle semble représenter une valeur extrême ou erronée.

⁸ Un mentor déclare une durée de huit heures, mais l'on n'en tient pas compte dans le calcul de la moyenne parce qu'elle semble représenter une valeur extrême ou erronée.

La majorité des mentors (**81 %**) ont aussi discuté au **téléphone** avec leur mentoré. Un peu moins du tiers (31 %) ont une conversation téléphonique par mois, un peu plus du tiers (36 %) deux par mois et le tiers (33 %) trois conversations ou plus par mois. En outre, on constate que dans les relations dont la durée est de cinq mois ou plus, davantage de mentors ont une seule discussion téléphonique par mois avec leur mentoré (74 % VS 41 %).



Les conversations se poursuivent entre 5 à 60 minutes⁹, dont la majorité des cas (81 %), entre 10 et 30 minutes. La durée moyenne est de 22 minutes.

Un peu plus de la moitié des mentors (**55 %**) communiquent par **courrier électronique** avec leur mentoré. Davantage de mentors en relation avec un mentoré diplômé d'études postsecondaires ont recours au courriel (70 % VS 31 %). En outre, les mentors ayant recours au courrier électronique déclarent davantage n'avoir qu'une seule conversation téléphonique par mois (77 % VS 41 %).

Mensuellement, les mentors envoient un à dix courriels à leur mentoré pour une moyenne de trois.

Les manières d'entrer en contact semblent donc variées et combinées.

Aide à la recherche d'emploi

La moitié des mentors (**50 %**) ont **aidé** leur mentoré dans sa recherche d'emploi. Cette proportion apparaît faible. Toutefois, il est possible que plusieurs participants étaient alors plutôt dans une phase préparatoire à leur recherche d'emploi.

⁹ Veuillez noter qu'un seul mentor déclare une durée de 60 minutes.

Cette aide à la recherche d'emploi a été offerte par davantage de mentors...

- hommes que de mentors femmes (76 % VS 36 %);
- en relation avec un diplômé d'études postsecondaires (73 % VS 12 %);
- en relation avec un mentoré âgé de 25 ans ou plus (85 % VS 30 %) et
- en relation avec un mentoré de sexe masculin (70 % VS 35 %).

Il n'est pas surprenant que les diplômés postsecondaires reçoivent plus d'aide à la recherche d'emploi, puisqu'ils composent vraisemblablement un sous-groupe près du marché du travail. Il en va de même pour les participants plus âgés. D'ailleurs, ils possèdent en plus grand nombre un diplôme d'études postsecondaires.

Aussi, plus de mentors jumelés à un mentoré de sexe masculin, comparativement à un mentoré de sexe féminin, affirment l'avoir aidé dans sa recherche d'emploi (70 % VS 35 %). Après vérification des résultats à notre disposition, l'écart ne provient pas de l'âge des mentorés. En effet, à peu près autant de mentorés de sexe féminin sont âgées de 25 ans ou plus que de mentorés de sexe masculin. Quant à la scolarité, on n'observe pas de lien statistiquement significatif entre le sexe du mentoré et son niveau de scolarité. Toutefois, on observe tout de même plus d'hommes possédant un diplôme d'études postsecondaire que de femmes parmi les mentorés. On peut donc faire l'hypothèse que la scolarité explique en partie l'écart observé. Cet écart peut aussi vraisemblablement provenir d'autres facteurs non couverts par le sondage, notamment des aspects culturels.

Enfin, le fait que les dyades étaient généralement de même sexe pourrait expliquer en partie que plus de mentors hommes aient aidé leur mentoré, ces derniers possédant davantage un diplôme d'études postsecondaire, comme mentionné précédemment.

Le tableau suivant présente les moyens utilisés par les mentors afin d'aider les mentorés dans leur recherche d'emploi.

Type d'aide (n = 25)	%*
Vous l'avez informé des entreprises ou organismes où il serait judicieux qu'il offre ses services.	85
Vous l'avez aidé pour la rédaction d'un CV, d'une lettre de présentation ou pour se préparer à une entrevue.	65
Vous l'avez renseigné sur un ou des emplois disponibles non affichés dans les journaux et pour lesquels il a pu offrir ses services.	58
Vous lui avez présenté des contacts de votre milieu professionnel qui l'ont ou qui pourront éventuellement l'aider à se trouver un emploi.	36
Vous ou votre employeur lui avez offert un emploi.	9
Vous l'avez aidé à se préparer à un examen de sélection	4

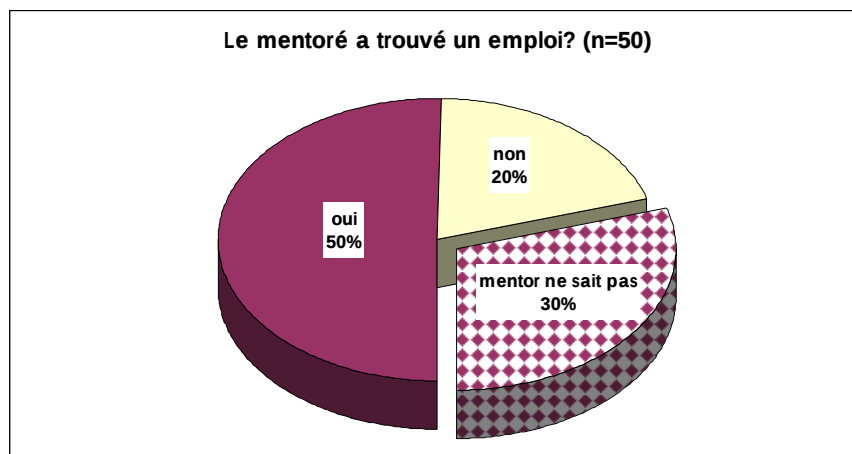
* Le total dépasse 100 %, puisque les répondants pouvaient choisir plus d'un type d'aide.

Les mentors recourent donc à différents moyens, ainsi qu'à une combinaison de moyens pour aider les mentorés dans leur recherche d'emploi.

Emploi

Par le biais des mentors, nous avons tenté d'estimer la situation d'emploi des mentorés. Il s'agit d'une estimation partielle, puisque tous les participants n'ont pas eu un mentor, que l'étude porte seulement sur le volet Insertion en emploi et que l'emploi a pu être obtenu après la relation mentorale.

Selon les mentors, la moitié des mentorés (**50 %**) ont trouvé un **emploi**. Toutefois, le tiers des mentors ne connaissent pas la situation de leur mentoré. Évidemment, davantage de mentors dont la relation est terminée ne sont pas en mesure de dire si leur mentoré a trouvé un emploi (49 % VS 10 %).



Afin de tenter d'en apprendre plus sur les mentorés ayant trouvé un emploi, la variable « emploi » a été croisée avec d'autres variables. Or, étant donné la quantité de données manquantes et leur répartition, on ne peut malheureusement rien conclure des croisements effectués.

Le tableau suivant présente des renseignements quant au domaine de l'emploi trouvé et ce, pour les mentorés diplômés seulement¹⁰.

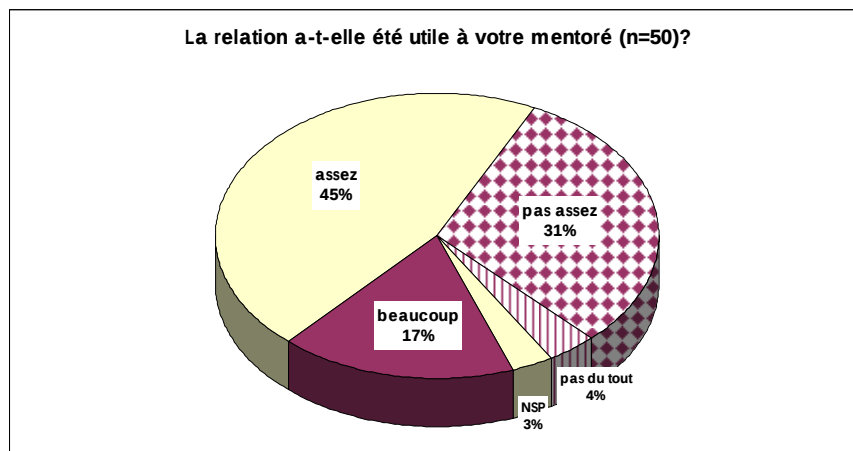
Emploi (n = 20)	%
Tout à fait dans le domaine souhaité	29
Plutôt dans un domaine connexe	35
Pas du tout dans le domaine souhaité	15
Aucun domaine particulier n'était visé	11
Le mentor ne sait pas	11

La majorité des emplois sont donc dans le domaine souhaité (29 %) ou dans un domaine connexe (35 %).

Évaluation de la relation mentorale

Utilité

Près des deux tiers des mentors (**62 %**) jugent que la relation a été **utile** pour le mentoré. Le diagramme suivant présente plus de détails à ce sujet.



C'est tout de même un mentor sur trois qui juge que l'utilité pour le mentoré n'est pas suffisante.

¹⁰ Les mentors ne répondaient pas à la question sur le domaine de l'emploi si leur mentoré ne possédait pas de diplôme. En fait, les non-diplômés ne cherchaient généralement pas un emploi dans un domaine particulier, mais plutôt un premier emploi à temps partiel ou d'été afin d'acquérir, notamment, une première expérience de travail.

Dans les relations qualifiées par les mentors de « beaucoup ou assez » utiles pour leur mentoré :

- la durée est davantage de cinq mois ou plus (80 % VS 48 %);
- davantage sont encore en cours (82 % VS 38 %);
- le nombre de rencontres mensuelles est davantage de deux ou plus (79 % VS 56 %);
- plus de mentors sont âgés de 40 ans ou plus (87 % VS 57 %);
- plus de mentorés sont âgés de 25 ans ou plus (80 % VS 55 %);
- plus de mentors ont aidé leur mentoré dans sa recherche d'emploi (77 % VS 51 %) et
- plus de mentors ont amené leur mentoré à leur travail (91 % VS 49 %).

On constate donc que l'utilité semble associée au nombre de rencontres et à la durée de la relation. On peut penser aussi que plus la relation est orientée sur la recherche d'emploi et plus on la juge utile. Enfin, la visite en milieu de travail semble constituer un facteur important quant à l'utilité de la relation.

Contribution la plus importante

Afin de tenter d'en apprendre plus sur l'utilité perçue de la relation pour les mentorés, on posait la question suivante aux mentors : « Quelle est la **contribution la plus importante** que vous avez eu envers votre mentoré? ». Ainsi, on apprend que environ :

- trois mentors sur dix estiment que c'est **l'écoute, l'encouragement**, le travail sur la confiance en soi ou l'aide apportée pour régler des problèmes personnels;
- deux sur dix, que c'est le fait de servir de **modèle**, de montrer l'exemple ou de donner des conseils, des avis, par exemple, sur l'importance d'obtenir un diplôme d'études;
- deux sur dix, les renseignements fournis sur le **domaine professionnel** commun, la possibilité d'observer comment les choses se déroulent concrètement dans le milieu de travail du mentor;
- deux sur dix, l'aide pour **l'intégration**, les renseignements pour faire connaître davantage la culture québécoise ou les différences culturelles;
- deux sur dix, l'aide à la **recherche d'emploi**, à la rédaction de curriculum vitae ou la présentation de personnes travaillant dans leur domaine professionnel commun (contacts) et
- un sur dix, l'aide quant à **l'orientation professionnelle**, les actions à entreprendre pour réaliser la carrière souhaitée ou à se forger une vision réaliste de la profession envisagée.

Quarante-trois mentors ont répondu à cette question et environ le quart d'entre eux ont mentionné plus d'une contribution.

Il est intéressant de constater que le soutien psychosocial ressort. Le soutien professionnel constitue aussi une contribution majeure et prend plusieurs formes.

Aspect important pour une relation bénéfique

Mais qu'est-ce que les mentors considèrent être le plus important pour qu'une **relation mentorale** soit **bénéfique** au mentoré? Leurs réponses à cette question, nous apprennent qu'environ :

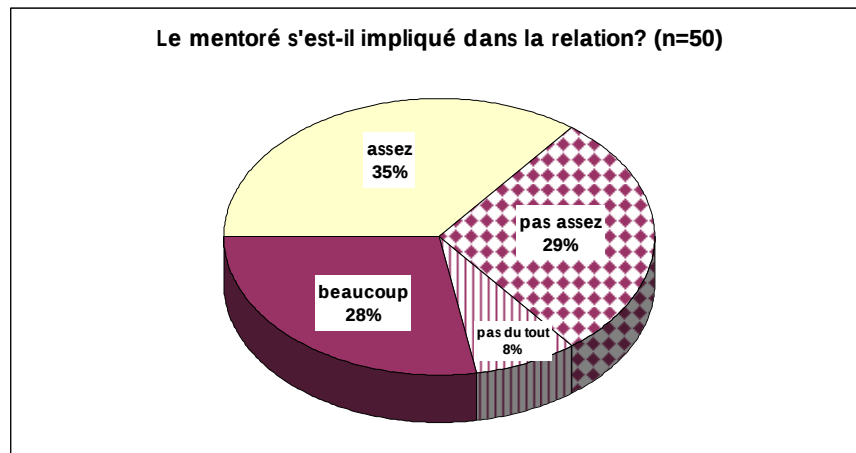
- trois mentors sur dix estiment que c'est la **qualité de la relation** développée, le lien de confiance, le respect mutuel ou la sincérité;
- trois sur dix, la **communication**, la capacité du mentoré à exprimer ses besoins ou la capacité de chacun à communiquer des attentes claires;
- trois sur dix, les **qualités du mentor**, notamment, sa capacité d'écoute, son ouverture d'esprit, son enthousiasme ou son envie de partager;
- trois sur dix, la **disponibilité** de chacun ou le nombre de rencontres;
- deux sur dix, la motivation ou l'**implication** du mentoré et certains ajoutent l'implication du mentor aussi;
- un sur dix, un domaine professionnel commun ou des intérêts communs et
- un sur dix, le soutien de l'organisme ou d'un intervenant.

Quarante-sept mentors ont répondu à cette question et la moitié d'entre eux ont inscrit plus d'un aspect.

Les deux premières catégories d'aspects rapportés quant au caractère bénéfique des relations concernent, en fait, la qualité de la relation développée dans les dyades.

Implication du mentoré

Quelques mentors ont souligné l'importance de l'implication du mentoré à la question précédente. Or, une question spécifique à ce sujet était posée. La compilation des réponses nous apprend que près des deux tiers des mentors (**63 %**) considèrent que leur mentoré s'est **impliqué** dans la relation. Le diagramme suivant présente plus de détails sur cet aspect.



Dans les dyades où les mentors déclarent que leur mentoré s'implique « beaucoup ou assez »...

- la durée de la relation mentorale est davantage de cinq mois ou plus (86 % VS 45 %);
- davantage de relations sont toujours en cours (88 % VS 30 %);
- le nombre de rencontres mensuelles est davantage de deux fois ou plus (87 % VS 48 %);
- plus de mentors ont amené leur mentoré à leur travail (89 % VS 49 %);
- plus de mentors sont âgés de 40 ans ou plus (93 % VS 53 %) et
- plus de mentors jugent que la relation mentorale est utile à leur mentoré (88 % VS 24 %).

Il y a évidemment un lien étroit entre l'implication du mentoré et l'utilité ainsi que la durée de la relation mentorale.

Problèmes rencontrés ou attentes irréalistes

Par ailleurs, un peu plus du quart des mentors (**27 %**) mentionnent avoir éprouvé des **problèmes dans la relation** avec leur mentoré. Parmi les mentors déclarant avoir eu des problèmes :

- davantage rapportent que la relation est terminée (44 % VS 16 %);
- davantage sont âgés de moins de 40 ans (35 % VS 7 %);
- davantage estiment que la relation n'a « pas assez ou pas du tout » été utile (61 % VS 6 %) et
- davantage que leur mentoré ne s'est « pas assez ou pas du tout » impliqué (57 % VS 11 %).

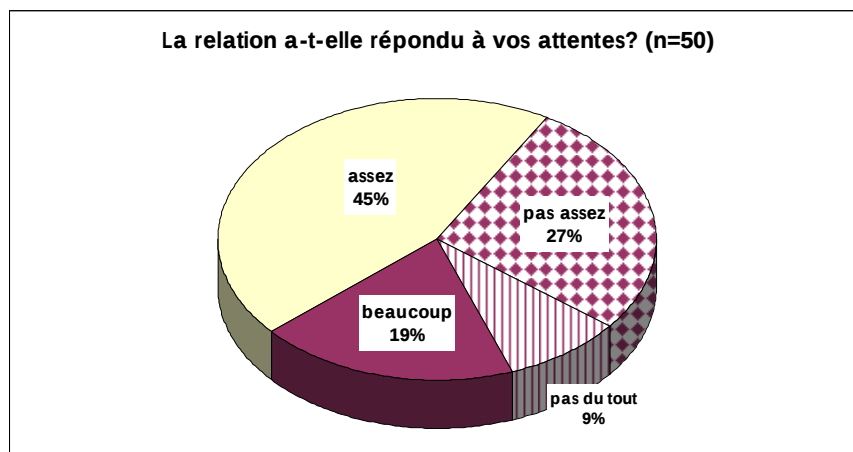
Or, le problème rapporté le plus souvent a trait à l'implication des mentorés. Ainsi, parmi ceux ayant éprouvé des problèmes, environ six mentors sur dix considèrent que leur

mentoré manquait d'initiative, de motivation, de ponctualité ou qu'il faisait peu d'efforts. Certains mentorés ont aussi abandonné la relation. Les autres problèmes rapportés concernent le manque de disponibilité pour se rencontrer (2 sur 10) et un mauvais jumelage (1 sur 10).

En outre, à la question : « Est-ce que votre mentoré a exprimé des **attentes auxquelles vous ne pouviez répondre?** », **11 %** des mentors ont répondu oui. Les attentes mentionnées comme non répondues (une fois seulement chacune) sont que le mentoré s'attendait à ce que le mentor lui trouve un emploi, lui fournisse directement des renseignements sur les études à compléter pour la carrière qui l'intéressait, l'aide dans son choix de carrière (le mentor ici lui ayant plutôt indiqué des ressources pour le guider dans son choix) ou qu'il lui fournisse des renseignements sur des aspects très pointus de leur profession commune (qu'il n'a pu trouver malgré ses recherches).

Relation répondant aux attentes du mentor

Enfin, près des deux tiers des mentors (**64 %**) estiment que **la relation a répondu à leurs attentes**. Le diagramme suivant présente plus en détails cet aspect.



Dans les cas où les mentors jugent que la relation a « beaucoup ou assez » répondu à leurs attentes :

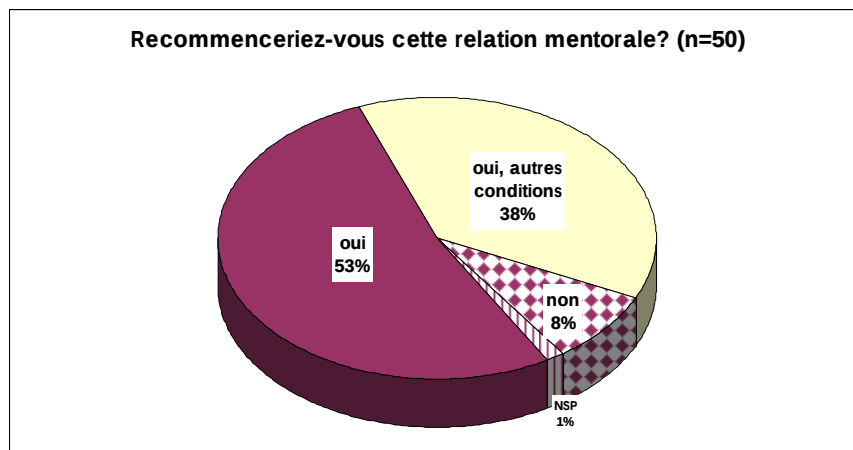
- la durée de la relation mentorale est davantage de cinq mois ou plus (85 % VS 41 %);
- davantage de relations sont toujours en cours (88 % VS 30 %);
- le nombre déclaré de rencontres mensuelles est davantage de deux fois ou plus (83 % VS 50 %);
- plus de mentors ont aidé leur mentoré dans sa recherche d'emploi (75 % VS 51 %);
- plus de mentors ont amené leur mentoré à leur travail (95 % VS 45 %);
- davantage de mentors jugent que leur mentoré s'implique « beaucoup ou assez » dans la relation (93 % VS 14 %);

- davantage de mentors estiment que la relation a été « beaucoup ou assez » utile à leur mentoré (97 % VS 10 %);
- davantage de mentors affirment qu'ils n'ont pas eu de problèmes particuliers avec leur mentoré (81 % VS 20 %);
- plus de mentors sont âgés de 40 ans ou plus (87 % VS 56 %) et
- plus de mentorés sont âgés de 25 ans ou plus (84 % VS 53 %).

Les attentes des mentors ont été répondues, notamment, lorsque la relation mentorale a été utile au mentoré. Cela apparaît tout à fait normal, puisque l'implication du mentor est substantielle et que sa motivation est d'abord axée sur le désir de soutenir un jeune dans son cheminement professionnelle.

Et si c'était à refaire?

Plus de la moitié des mentors (53 %) recommenceraient la relation et 38 % de plus la recommenceraient, mais à d'autres conditions toutefois.



Parmi les mentors déclarant qu'ils recommenceraient la relation (53 %)¹¹:

- davantage estiment qu'ils ont eu « beaucoup ou assez » de soutien des intervenants (62 % VS 24 %);
- davantage affirment que la relation est toujours en cours (68 % VS 35 %) et
- davantage qu'elle a « beaucoup ou assez » répondu à leurs attentes (65 % VS 33 %);

¹¹ Notez, qu'il s'agit de mentors ayant répondu qu'ils recommenceraient la relation, mais pas de ceux qui la recommenceraient à d'autres conditions.

Parmi les mentors qui recommenceraient la relation, mais à d'autres conditions (38 %), environ :

- quatre mentors sur dix la recommenceraient avec un mentoré qui communique, qui comprend l'importance de la relation ou qui est motivé;
- trois sur dix, si la relation était mieux encadrée par l'organisme, plus structurée ou s'il y avait plus d'activités de groupe organisées pour les dyades;
- trois sur dix, s'ils pouvaient choisir leur mentoré et
- trois sur dix, s'ils avaient plus de temps ou si la relation pouvait durer plus longtemps.

Seize mentors ont répondu à cette question et quelques-uns seulement ont inscrit plus d'une condition.

Ces mentions nous indiquent l'importance de bien sélectionner le mentoré, de le préparer à la relation mentorale et de soutenir la relation en cours de route.

Enfin, les quelques mentors qui ne recommenceraient pas la relation (8 %) mentionnent, dans leur cas, le manque d'encadrement ou d'organisation du projet, leur manque de temps à s'investir dans la relation et les difficultés rencontrées avec le mentoré. Seulement trois mentors ont répondu à cette question et ils ont tous écrit deux raisons.

Suggestions

Enfin, on demandait aux mentors s'ils avaient des suggestions pour améliorer le programme de mentorat auquel ils avaient participé. Leurs suggestions sont les suivantes. Environ :

- trois mentors sur dix suggèrent que la relation soit davantage **encadrée** par l'organisme, qu'il y ait un meilleur suivi du jeune, que les rencontres de la dyade soient prévues d'avance ou l'obligation pour la dyade d'élaborer un plan d'action avant de débiter une relation;
- trois sur dix, l'augmentation du nombre d'activités interculturelles ou du nombre d'**activités de groupe** des dyades pour créer un réseau, la poursuite des activités de groupe actuelles étant donné leur grande importance ou l'organisation de soirées de réflexion sur des thèmes comme l'intégration;
- deux sur dix, une **formation** plus pratique, une formation selon les besoins du mentor ou une formation pour la dyade;
- deux sur dix, le **choix** de mentorés cherchant du travail dans leur domaine seulement, de mentorés vraiment intéressés, prêts à s'impliquer ou d'accepter des

mentorés plus âgés pour tenir compte du besoin de certaines communautés;

- un sur dix, l'organisation de rencontres entre les mentors ou plus d'une rencontre avec les intervenants;
- un sur dix, le **jumelage** avec un mentor ne provenant pas de la même communauté, mais plutôt avec un Québécois de « souche » ou le jumelage avec un mentor qui a de l'expérience dans la profession du mentoré seulement et
- un sur vingt, l'ajout de certains aspects du coaching ou le remplacement du mentorat par le coaching.

Vingt-quatre mentors ont fait une suggestion et quelques-uns seulement en ont fait deux. En outre, deux mentors écrivent qu'ils ne changeraient rien et félicitent ou remercient l'organisme partenaire.

Le soutien à la relation mentorale et l'organisation d'activités recueillent donc le plus de suggestions.

CONCLUSION

La moitié des mentors connaissaient la personne recrutant des mentors ou une personne de l'organisme partenaire offrant le projet. C'est donc par leur réseau de contacts ou par celui de l'organisme que les équipes de projet ont réussi à recruter le plus de mentors. Ces résultats confirment les propos recueillis dans le cadre des entrevues auprès des équipes de projet¹², où nous avons appris que plusieurs des mentors étaient recrutés parmi les réseaux des intervenants ou des organismes et où nous avons aussi conclu que cette stratégie de recrutement ne pourrait être utilisée à long terme. En effet, dans le cas d'une mesure plus permanente, l'efficacité de cette stratégie de recrutement risque de s'essouffler à la longue, les réseaux de contacts personnels ou des organismes ne pouvant répondre à la demande indéfiniment. Il apparaît donc important de tenter de développer d'autres stratégies. On pourrait aussi recourir davantage à la sollicitation d'employeurs ou d'associations professionnelles, puisqu'elle a permis de recruter un mentor sur cinq.

Les résultats permettent d'illustrer l'importance du soutien. En effet, lorsque les mentors se déclarent satisfaits du soutien, ils sont plus enclins à dire qu'ils recommenceraient l'expérience. Or, à la lecture des différents types de soutien reçu par une majorité de mentors et de celui que quelques mentors auraient apprécié recevoir, on constate l'importance de l'implication des intervenants tout au long de la relation mentorale.

¹² Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Direction de l'évaluation, Projets pilotes Québec pluriel – Entrevues auprès des intervenants, juillet 2005, 40 pages.

Autrement dit, une fois les jumelages effectués et la formation donnée, les intervenants ont encore un rôle de soutien important à jouer et ce, de différentes manières selon les besoins des mentors, les caractéristiques de leur mentoré et l'implication de ce dernier dans la relation mentorale.

Les mentors sans expérience préalable de mentorat affirment en plus grand nombre avoir eu « beaucoup ou assez » de soutien (96 % VS 77 %). On peut donc supposer que le soutien visait probablement aussi à combler le manque d'expérience, notamment, par les renseignements fournis sur des aspects pratiques du rôle de mentors.

À première vue, il apparaît surprenant, dans le cadre d'un mentorat de type professionnel, que seulement la moitié des mentors affirment avoir aidé leur mentoré dans sa recherche d'emploi. Toutefois, en constatant que davantage de mentors en relation avec un mentoré diplômé d'études postsecondaires (73 % VS 12 %) ou âgé de 25 ans ou plus (85 % VS 30 %) l'ont fait, on peut faire l'hypothèse que les autres mentorés n'étaient peut-être pas assez près du marché du travail pour que les mentors concentrent leurs efforts à la recherche d'emploi. En effet, il est probable que les mentorés non diplômés ou plus jeunes étaient plutôt en processus d'orientation professionnelle, désiraient davantage de l'aide avec des problèmes personnels ou des encouragements pour poursuivre leurs études. D'ailleurs, à la question portant sur la contribution la plus importante, dans seulement quatre cas sur dix, les mentors rapportent à titre de contribution la plus importante, une contribution directement liée à l'insertion en emploi (renseignements sur domaine professionnel et aide à la recherche d'emploi). Les autres mentionnent plutôt le fait de servir de modèle, leur écoute, leurs encouragements, leur aide à l'intégration ou à l'orientation professionnelle. La relation mentorale semble donc couvrir plusieurs facettes de nature psychosociale ou professionnelle.

Les estimations sur l'insertion en emploi sont encourageantes. À court terme, il y aurait un mentoré sur deux en emploi et dans la majorité des cas, ce serait dans le domaine souhaité ou un domaine connexe. Le rapport portant sur le sondage téléphonique auprès des participants permettra de dresser un portrait plus complet.

Le sondage nous apprend que deux mentors sur trois considèrent que la relation a été utile pour le mentoré. Ainsi, environ le tiers des mentors (35 %) jugent que la relation mentorale n'a « pas assez ou pas du tout » été utile au mentoré. Puisqu'on peut faire l'hypothèse que des bénévoles ont particulièrement besoin de sentir que le temps et les efforts qu'ils investissent sont utiles, cela nous apparaît préoccupant. D'ailleurs, il y a un lien entre l'utilité perçue de la relation et le fait que celle-ci réponde aux attentes des mentors. Dans ce cas, les mentors estiment en beaucoup plus grand nombre que la relation a été utile au mentoré (97 % VS 10 %).

De même, un peu plus du tiers des mentors (37 %) estiment que leur mentoré ne s'est « pas assez ou pas du tout » impliqué dans la relation. Or, les relations ayant répondu

aux attentes des mentors sont aussi celles où les mentorés se sont impliqués (93 % VS 14 %).

Par conséquent, nous croyons qu'il faudrait s'assurer de bien choisir des mentorés prêts à s'impliquer dans un cheminement pouvant parfois s'avérer exigeant. Cela nous conduit aussi à penser que pour les jeunes vivant des problématiques plus complexes, il y aurait peut-être davantage de préparation à faire préalablement à la relation mentorale et un plus grand soutien en cours. Sinon, on risque de se retrouver avec des échecs, puisqu'on aura exigé une forte implication des mentors sans toutefois permettre au jeune de cheminer dans un processus d'insertion.

L'étude auprès des intervenants nous a également appris que le mentorat de type professionnel avait mieux fonctionné avec les participants possédant un diplôme d'études postsecondaires et ceux plus âgés. Les proportions obtenues dans le cadre du présent sondage vont dans le même sens. Ainsi, dans les relations qualifiées de « beaucoup ou assez » utiles pour les mentorés, davantage sont diplômés du collège ou de l'université (70 % VS 54 %). Toutefois, la différence n'est pas statistiquement significative en raison du nombre restreint de répondants.

En ce qui concerne l'âge des mentorés, les résultats démontrent un lien statistiquement significatif avec l'utilité de la relation, les mentors jumelés à des mentorés de 25 ans ou plus affirmant en plus grand nombre que la relation leur est utile (80 % VS 55 %).

On observe aussi que les mentors de 40 ans ou plus estiment en plus grand nombre que la relation répond à leurs attentes, que la relation est utile à leur mentoré et que celui-ci s'implique dans la relation. Cela s'expliquerait-il par le fait que ces mentors sont davantage en relation avec des participants scolarisés ou plus âgés? Les mentors de 30 ans ou plus sont, en fait, davantage en relation avec des mentorés diplômés d'études postsecondaires (73 % VS 34 %) et des mentorés de 25 ans ou plus (75 % VS 47 %). Ainsi, l'âge et la scolarité des mentorés avec qui ils sont jumelés expliquent vraisemblablement, en partie, que les opinions des mentors plus âgés diffèrent de celles des mentors plus jeunes.