



RÉSUMÉ DES DONNÉES PROBANTES

Autonomisation économique des jeunes Noirs : Interventions programmatiques pour la diversification des possibilités économiques

Les jeunes Noirs sont sous-représentés dans les secteurs à forte croissance et dans la propriété d'entreprises; il est donc nécessaire de mettre en place des programmes pour aider les jeunes Noirs à réussir dans l'entrepreneuriat et dans les domaines des STIM afin de diversifier leurs possibilités économiques.

Le contenu du présent résumé des données probantes est basé sur le rapport *Cadre des résultats : L'autonomisation économique des jeunes Noirs en Ontario*¹ élaboré par YouthREX. Il vise à aider les intervenants de la communauté ainsi que les institutions gouvernementales concernées à établir une compréhension commune des interventions et des résultats possibles dans le cadre du volet d'autonomisation économique du Plan d'action pour les jeunes Noirs.

Le cadre de résultats s'appuie sur la *Théorie du changement CADO pour l'autonomisation économique des jeunes Noirs* qui comprend quatre quadrants de changement fondés sur la compréhension qu'un courant d'autonomisation économique pour les jeunes Noirs doit leur offrir des possibilités d'acquérir des compétences et des capacités, mais doit aussi inclure des stratégies de changement institutionnel qui abordent les obstacles systémiques auxquels ils sont confrontés.

HUIT INTERVENTIONS DE PROGRAMMATION PROMETTEUSES

L'entrepreneuriat peut être un moyen de diversifier l'économie des jeunes Noirs et est souvent considéré comme une « voie de sortie de la pauvreté ».² Il peut également créer davantage d'occasions d'emploi, car les entrepreneurs noirs sont plus susceptibles d'embaucher des employés noirs.³ Malheureusement, les propriétaires d'entreprises noirs sont encore sous-représentés dans l'entrepreneuriat, malgré une tendance et un désir plus forts de suivre cette avenue.²

Les emplois liés aux sciences, à la technologie, à l'ingénierie et aux mathématiques (STIM) sont le secteur qui connaît la croissance la plus rapide au Canada.⁴ À l'heure actuelle, il existe un grand nombre de postes dans le domaine des STIM et il est prévu qu'ils augmentent,⁵ mais il n'y a pas suffisamment de personnes possédant les compétences requises pour occuper ces postes. Étant donné que les compétences en matière de STIM sont hautement employables et que les professions liées aux STIM offrent un potentiel de rémunération plus élevé, elles peuvent déboucher sur des emplois durables et des carrières à long terme. En aidant les jeunes Noirs à entrer dans les domaines des STIM grâce à une éducation et des compétences liées aux STIM, on peut leur donner la possibilité de se diversifier économiquement et d'atteindre une plus grande sécurité économique. Comme l'écrit Perry (2019) :

« Si nous ne dépistons, ne recrutons, n'investissons pas et n'encourageons pas les ingénieurs, les biologistes et les informaticiens noirs comme nous le faisons pour les quart-arrière, les secondeurs et les receveurs éloignés, nos jeunes ne pourront pas participer au jeu de la vie quand ils seront grands. »⁶

Les programmes visant à contribuer à la diversification économique des jeunes Noirs par l'entremise de l'entrepreneuriat et des STIM devraient être axés sur une ou plusieurs des interventions ci-après.

01. INVESTISSEMENT FINANCIER.

Les entreprises appartenant à des Noirs nécessitent des investissements financiers, tels que des subventions des prêts et des contributions en nature.^{2,3,7} Les difficultés rencontrées pour obtenir l'approbation de prêts auprès d'institutions financières, en plus de la création d'une dette plus importante, donnent à penser que les

programmes de subventions pourraient être plus utiles aux entreprises naissantes pendant qu'elles essaient de devenir des entreprises plus viables. Les programmes visant à fournir un investissement financier pourraient inclure des subventions pour la création de nouvelles entreprises et des subventions de soutien aux entreprises, tandis que les programmes chargés de distribuer un soutien financier pourraient inclure des subventions pour poursuivre et approfondir l'enseignement des STIM. L'investissement financier se traduirait par **un meilleur accès à l'aide financière** pour ceux qui veulent se lancer dans l'entrepreneuriat ou poursuivre des études dans les champs d'études des STIM.

02. FORMATION SUR LE RACISME ANTI-NOIRS.

Pour lutter contre le racisme anti-Noirs, des formations doivent être dispensées aux membres des organisations et institutions que les entrepreneurs noirs sont susceptibles de rencontrer dans leur parcours pour devenir propriétaires d'entreprises, ainsi qu'à ceux qui sont en contact avec les jeunes Noirs dans les espaces des STIM (tant dans l'éducation que dans l'emploi). Ces formations pourraient être proposées aux prêteurs des institutions financières, au personnel et aux instructeurs de l'enseignement postsecondaire dans les champs d'étude des STIM, ainsi qu'aux employeurs et aux employés des lieux de travail liés aux STIM. Ces formations aideront les lieux de travail à mettre en œuvre des stratégies intentionnelles de diversité et d'inclusion, et fourniront des occasions de développer la compétence culturelle et l'éducation sur la façon de devenir des alliés des jeunes Noirs.⁸ Les formations sur le racisme anti-Noirs doivent être généralisées pour aider à combattre l'expérience des microagressions. On peut espérer que cela augmentera les possibilités pour les jeunes Noirs d'entrer dans les filières d'enseignement et les lieux de travail des STIM, et que cela se traduira idéalement par des **environnements éducatifs** et professionnels plus **encourageants et favorables** sans présence de microagressions. Si les formations sur le racisme anti-Noirs parvenaient à réduire les préjugés dans l'examen des demandes de prêts commerciaux, cela conduirait à un **plus grand accès à l'aide financière** pour les jeunes Noirs.

03. PROGRAMMES DE STIM.

Les enfants et les jeunes noirs ont besoin de se sentir à leur place dans les espaces des STIM.⁹ Dès le plus jeune âge, et jusqu'à la fin de l'enseignement secondaire, les enfants et les jeunes doivent être exposés aux concepts et aux idées des STIM en proposant des programmes communautaires en STIM extrascolaires.¹⁰ De plus, les programmes des STIM devraient inclure le développement de compétences de pouvoir, que les employeurs du secteur de la technologie ont identifié comme étant les plus souhaitables pour les employés potentiels, et qui incluent la collaboration, l'adaptabilité, l'enthousiasme à apprendre, l'éthique du travail et la capacité d'encadrement.^{11,12} Les programmes des STIM devraient améliorer les niveaux de connaissances et de compétences en matière de concepts des STIM et de compétences motrices, et pourraient également contribuer au sentiment que les STIM sont un domaine dans lequel les enfants et les jeunes noirs ont leur place et peuvent s'épanouir, contribuant ainsi au développement d'une identité STIM. **L'amélioration des aspirations** et du **sentiment d'appartenance** sont des résultats qui découleraient de l'offre de programmes des STIM aux enfants et aux jeunes noirs.

04. FORMATION À LA PROPRIÉTÉ D'ENTREPRISE.

Les entrepreneurs noirs doivent avoir la possibilité d'apprendre à posséder et à gérer une entreprise. Les capacités et les connaissances des entrepreneurs noirs doivent être renforcées, non seulement en ce qui concerne la création et l'exploitation d'une entreprise, mais aussi en ce qui concerne les ressources disponibles, et les entrepreneurs noirs doivent apprendre à accéder à ces connaissances et renseignements et à les utiliser.³ Les programmes financés pour **améliorer les connaissances, les compétences et les capacités** pour la propriété d'une entreprise pourraient se concentrer sur un éventail de sujets présentés de différentes manières. Des programmes gratuits de perfectionnement ou de recyclage par l'entremise de cours et d'ateliers en ligne pourraient permettre à un plus grand nombre d'entrepreneurs d'y avoir accès. En plus des cours liés à la propriété d'une entreprise, les formations ou les

ateliers sur la capacité financière pourraient intégrer l'importance de la propriété du logement dans la constitution d'un patrimoine personnel et fournir des stratégies concrètes et pratiques. Grâce à une formation accrue, les entreprises appartenant à des Noirs disposeraient des connaissances, des compétences et des ressources nécessaires à une réussite accrue, ce qui **augmenterait la longévité des entreprises appartenant à des Noirs**.

05. PROGRAMMES DE MENTORAT.

Les programmes de mentorat répondraient à un besoin criant en matière d'entrepreneuriat et de STIM. Les mentors peuvent fournir aux jeunes Noirs qui cherchent à se lancer dans l'entrepreneuriat des idées et un soutien précieux alors qu'ils traversent les nombreuses étapes et les défis de la propriété d'une entreprise.³ Les mentors peuvent aider les entrepreneurs noirs à s'orienter dans le processus d'obtention de prêts et de subventions, à établir les relations nécessaires pour soutenir le début de leur parcours entrepreneurial et à relever les défis rencontrés en cours de route. Un mentorat accru pour les entrepreneurs entraînerait des **améliorations des connaissances et des compétences**, mais améliorerait aussi l'accès à **un plus grand nombre de modèles**, et finalement à **une hausse du capital social**.

Au sein des STIM, le manque de mentorat est lié au sentiment d'isolement et au fait d'éviter les domaines d'études postsecondaires des STIM ou de changer de domaine.^{13,14} Le manque de représentation des personnes de race noire et le manque de soutien ont été cités comme des défis dans les programmes d'enseignement postsecondaire des STIM.¹⁴ Ces défis semblent être exacerbés pour les femmes noires, étant donné qu'elles sont encore moins nombreuses dans ces domaines. Pour améliorer les résultats dans les programmes d'enseignement postsecondaire des STIM, le mentorat et les modèles de rôle sont essentiels, car ils peuvent fournir le soutien nécessaire pour aider les jeunes Noirs à s'orienter dans ces champs d'études difficiles. Une recherche a révélé que les étudiants noirs en STIM qui établissaient des liens avec des étudiants plus âgés dans des domaines similaires haussaient leur capital social, leur assurant le soutien dont ils avaient besoin pour

poursuivre leurs études.¹⁵ Les mentors des STIM peuvent aussi aider les jeunes Noirs à apprendre à communiquer leurs compétences sous forme de récits de carrière,¹² un outil précieux pour trouver un emploi. Par conséquent, les programmes de mentorat pour les étudiants et les employés des STIM entraîneraient une **amélioration des environnements** et un **sentiment accru d'appartenance**, et donneraient accès à **un plus grand nombre de modèles**, ce qui, en fin de compte, **hausserait le capital social**.

06. RÉSEAUX ET RESSOURCES.

Les jeunes entrepreneurs noirs bénéficieraient de programmes visant à créer des réseaux et des ressources pour soutenir la formation de personnes et d'entreprises – et l'établissement de liens avec elles – susceptibles d'aider les jeunes Noirs à créer une entreprise.³ Les réseaux d'entreprises peuvent également aider les propriétaires d'entreprises potentiels et nouveaux à s'orienter dans l'entreprise. Ces réseaux doivent être connus et facilement accessibles aux entrepreneurs noirs. Un réseau de services professionnels pourrait fournir des conseils sur les différents aspects de la propriété d'une entreprise et aider à mettre en relation les futurs ou nouveaux propriétaires d'entreprises avec des entreprises existantes comparables, offrant ainsi d'autres possibilités de modèles. La mise en place d'un réseau d'échange de services, dans lequel les entreprises fournissent des services gratuits ou à prix réduit à une entreprise en échange de services de cette dernière, pourrait contribuer à résoudre la difficulté d'obtenir de tels services en raison de contraintes financières. L'élaboration d'inventaires de ressources sur divers sujets, notamment les subventions et les formations disponibles, serait également utile. En plus de fournir des ressources et des connexions précieuses, les réseaux peuvent offrir des occasions de défendre les nouveaux propriétaires d'entreprises et les nouvelles entreprises. Ces réseaux peuvent créer des liens importants pour un nouveau propriétaire d'entreprise et contribuer à faire connaître une nouvelle entreprise. Ces réseaux et ressources conduiraient à **une amélioration des connaissances, à un accès accru à des modèles** et à **une hausse du capital social**.

07. CÉLÉBRER ET AMPLIFIER LES HISTOIRES D'EXCELLENCE NOIRE.

La célébration de l'excellence noire est une autre façon de défendre les propriétaires d'entreprises noires et les entreprises appartenant à des Noirs. Malheureusement, l'histoire qui est racontée en ce qui concerne l'entrepreneuriat noir est celle d'une discrimination omniprésente, et finalement d'un échec.¹⁶ Cependant, il y a des réussites, et il est nécessaire que ces réussites soient reconnues, soulignées et célébrées. Certains entrepreneurs noirs considèrent leur entreprise comme un moyen d'autonomiser les autres, de leur montrer ce qui est possible et de contribuer à la lutte contre les stéréotypes.¹⁶ Si l'excellence des Noirs est célébrée et mise en évidence, tant dans le domaine de l'entrepreneuriat que dans celui des STIM, de nouveaux modèles sont créés et les possibilités sont plus nombreuses. En d'autres termes, la célébration de l'excellence noire au moyen d'événements et des médias entraînera une **meilleure prise de conscience de la réussite des Noirs**, contribuera à **améliorer les aspirations** des jeunes Noirs et conduira à un **nombre accru de modèles**.

08. MESURES DE SOUTIEN EN SANTÉ MENTALE.

La santé mentale a été identifiée comme l'un des principaux problèmes affectant les jeunes Noirs et leurs familles en Ontario.¹⁷ Les jeunes Noirs touchés par la maladie mentale sont stigmatisés et marginalisés. Les effets combinés des traumatismes individuels et de l'oppression systémique, associés à un accès limité à des mesures de soutien positives et à un manque de reconnaissance de la maladie mentale par la communauté noire, ont une incidence importante sur les jeunes Noirs.

Ces effets sont encore exacerbés par la discrimination et l'isolement que subissent les jeunes Noirs dans les domaines et secteurs sous-représentés, notamment l'entrepreneuriat et les STIM. En raison de l'épuisement et de la solitude, les entrepreneurs sont touchés de manière disproportionnée par les problèmes de santé mentale par rapport aux non-entrepreneurs.¹⁸ La santé mentale des

entrepreneurs noirs et des pionniers noirs des STIM peut être encore plus affectée par une foule d'autres défis, notamment les normes et pratiques discriminatoires, les microagressions et les stéréotypes, ainsi que le manque de mentors et de représentation dans le leadership qui peuvent compromettre le bien-être.^{19,20} Le syndrome de l'imposteur peut également être vécu par les jeunes Noirs qui ressentent un manque d'appartenance et de l'anxiété et une pression qui peuvent découler du fait d'être la seule personne noire, ou l'une des rares personnes de couleur, sur leur lieu de travail.²¹

Afin d'aider les jeunes Noirs à atténuer ces difficultés supplémentaires, des aides ciblées en matière de santé mentale doivent être développées et accessibles. Par exemple, en reconnaissance des défis uniques auxquels sont confrontés les entrepreneurs noirs pendant la pandémie de COVID-19, Innovate Inclusion (un organisme canadien sans but non lucratif qui défend la réussite des communautés sous-représentées dans les domaines de la technologie et de l'entrepreneuriat) s'est associé à la Croix-Rouge canadienne pour lancer l'*Initiative pour la santé mentale des entrepreneurs noirs* (*Black Entrepreneur Mental Health Initiative* ou BEMHI), qui a mis en relation 100 entrepreneurs noirs avec une thérapie gratuite en matière de santé mentale. Une telle intervention permettrait **d'améliorer l'accès aux services de santé mentale**, ainsi que les **connaissances et les compétences en matière de santé mentale**, telles que les capacités d'adaptation, et contribuerait en fin de compte à **l'amélioration du bien-être** des jeunes Noirs.

RÉSUMÉ

Ces interventions programmatiques devraient, en combinaison et au fil du temps, contribuer à **l'augmentation de la longévité des entreprises appartenant à des Noirs**, à **une hausse du capital social** et à **l'amélioration du bien-être**.

NOTES DE FIN

- 1 Anucha, U., Fiissel, D., Attygalle, K., Cromwell, C., Kanji, K., & Oradubanya, N. (2021). **Outcomes Framework: The Economic Empowerment of Black Youth in Ontario**. Youth Research & Evaluation eXchange (YouthREX). <https://youthrex.com/report/outcomes-framework-the-economic-empowerment-of-black-youth-in-ontario/>
- 2 Singh, R. (2020). The need for increasing Black entrepreneurship as a result of the COVID-19 pandemic. *International Journal of Entrepreneurship and Economic Issues*, 4(1), 16-23 (p. 17).
- 3 Baboolall, D., Cook, K., Noel, N., Stewart, S., & Yancy, N. (2020). **Building supportive ecosystems for Black-owned US businesses**. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/industries/public-and-social-sector/our-insights/building-supportive-ecosystems-for-black-owned-us-businesses>
- 4 Conference Board of Canada. (2020). **Conference board of Canada research points to benefits of STEM education reform**. <https://www.globenewswire.com/news-release/2020/10/13/2107473/0/en/Conference-Board-Research-Points-to-Benefits-of-STEM-Education-Reform.html>
- 5 iD Tech. (2020, August 11). **The state of STEM education told through 16 stats**. <https://www.idtech.com/blog/stem-education-statistics>
- 6 Perry, A. (2019, December 11). **Let's invest in black kids who pursue STEM the way we do black kids on the football field**. The Hechinger Report. <https://hechingerreport.org/lets-invest-in-black-kids-who-pursue-stem-the-way-we-do-black-kids-on-the-football-field/>
- 7 Consumer News and Business Channel (CNBC). (2021, February 3). **Why Black-owned businesses don't survive** [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=MV4Nq1GalAA>
- 8 Black Professionals in Tech Network. (2020). **Employer toolkit: How to recruit and retain a diverse and skilled tech workforce**. <https://www.bptn.com/wp-content/uploads/the-EMPLOYER-toolkits.pdf>
- 9 Spaulding, S., Lerman, R. I., Holzer, H. J., & Eyster, L. (2015). **Expanding economic opportunity for young men and boys of color through employment and training**. Urban Institute. <https://www.urban.org/research/publication/expanding-economic-opportunity-young-men-and-boys-color-through-employment-and-training>
- 10 Ortiz, N. A., Morton, T. R., Miles, M. L., & Roby, R. S. (2019). What about us? Exploring the challenges and sources of support influencing Black students' STEM identity development in postsecondary education. *The Journal of Negro Education*, 88(3), 311-326.
- 11 Black Professionals in Tech Network. (2020). **Employer toolkit: How to recruit and retain a diverse and skilled tech workforce**. <https://www.bptn.com/wp-content/uploads/the-EMPLOYER-toolkits.pdf>
- 12 Black Professionals in Tech Network. (2020). **Post-secondary education toolkit: Preparing students to join Toronto's tech workforce**. <https://www.bptn.com/wp-content/uploads/POST-SECONDARY-TOOLKIT.pdf>
- 13 McGee, E. O. (2013). Black students, biculturalism, and out-of-school STEM learning experiences: Exploring some unintended consequences. *Journal of Urban Mathematics Education*, 6(2), 20-41.
- 14 Sanchez, M. E., Hypolite, L. I., Newman, C. B., & Cole, D. G. (2019). Black women in STEM: The need for intersectional supports in professional conference spaces. *The Journal of Negro Education*, 88(3), 297-310.
- 15 Ortiz, N. A., Morton, T. R., Miles, M. L., & Roby, R. S. (2019). What about us? Exploring the challenges and sources of support influencing Black students' STEM identity development in postsecondary education. *The Journal of Negro Education*, 88(3), 311-326.
- 16 Jones, N. (2017). Rhetorical narratives of Black entrepreneurs: The business of race, agency, and cultural empowerment. *Journal of Business and Technical Communication*, 31(3), 319-349.
- 17 Anucha, U., Srikanthan, S., Siad-Togane, R., & Galabuzi, G. -E. (2017). **Doing right together for Black youth: What we learned from the community engagement sessions for the Ontario Black Youth Action Plan**. Youth Research and Evaluation eXchange (YouthREX). <https://youthrex.com/report/doing-right-together-for-black-youth-what-we-learned-from-the-community-engagement-sessions-for-the-ontario-black-youth-action-plan/>
- 18 Murray-Serter, D. (2020, October 4). **Why entrepreneurs need to talk about their mental health**. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/danmurrayserter/2020/10/04/why-entrepreneurs-need-to-talk-about-their-mental-health/?sh=4158d29c37d0>
- 19 Black Professionals in Tech Network. (2020, December 8). **Feel like an imposter? Maybe you're just the "only one"**. <https://www.bptn.com/blog/feel-like-an-imposter/>
- 20 Chakraverty, D. (2020). The impostor phenomenon among Black doctoral and postdoctoral scholars in STEM. *International Journal of Doctoral Studies*, 15(2020), 433-460. <https://doi.org/10.28945/4589>
- 21 Youth Research & Evaluation eXchange (YouthREX). (2018). **Working together to do right for Black youth**. <https://youthrex.com/wp-content/uploads/2019/02/YouthREX-Working-Together-To-Do-Right-for-Black-Youth.pdf>
- 22 Hosotsuji, A., Hall, D., & Mwanaisha, J. (2015). **10 ways to meaningfully engage underrepresented youth: Organizational & adult readiness in fostering youth leadership development**. Youth Research & Evaluation eXchange (YouthREX). <https://youthrex.com/factsheet/10-ways-to-meaningfully-engage-underrepresented-youth/>