



RÉSUMÉ DES DONNÉES PROBANTES

Autonomisation économique des jeunes Noirs : Interventions programmatiques pour le renforcement du vivier du talent

Les jeunes Noirs subissent une discrimination ouverte et implicite dans leur poursuite d'études. Les programmes doivent les aider à accéder équitablement aux opportunités académiques et professionnelles afin qu'ils aient les compétences, les connaissances et les soutiens nécessaires pour réussir dans l'éducation et sur le marché du travail.

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.

SIX INTERVENTIONS DE PROGRAMMATION PROMETTEUSES

L'accès à une éducation significative et à des environnements d'apprentissage pertinents et sécuritaires est un élément important pour travailler à l'autonomisation économique des jeunes Noirs. Les programmes visant à renforcer et soutenir le vivier de talents doivent être axés sur une ou plusieurs des interventions suivantes :

01. FORMATION POUR LES ÉDUCATEURS PORTANT SUR LE RACISME ANTI-NOIR.

Les jeunes Noirs sont souvent victimes de racisme anti-Noir en milieu scolaire, notamment lors d'interactions excessives avec les policiers sur place, d'intégration dans des filières éducatives inférieures, d'un taux plus élevé de mesures disciplinaires telles que des suspensions et des attentes moindres de la part des enseignants et des conseillers d'orientation.^{2,3} Ce racisme interpersonnel anti-Noir se reflète sur le plan des programmes d'études avec un manque notable d'études et d'histoire des Noirs intégrées dans les enseignements scolaires.²

Les activités visant à fournir une formation portant sur le racisme anti-Noir aux éducateurs devraient permettre à tous les enseignants de défier leurs préjugés, des préjugés qui entraînent un traitement injuste des étudiants Noirs, et leur fournir également les outils nécessaires pour offrir un soutien et une éducation sur mesure. Cela contribuerait à **accroître les aspirations** des jeunes Noirs, car ils seraient soutenus de manière holistique. Au fil du temps, cela devrait générer une **conscience critique accrue** pour tous les jeunes et les éducateurs concernant le contexte du racisme anti-Noir. Cette meilleure compréhension contribuerait à créer des **environnements scolaires favorables** pour les jeunes Noirs et, par conséquent, à **améliorer le sentiment d'appartenance** à l'école.

02. SOUTENIR LES ÉDUCATEURS NOIRS.

Les statistiques montrent que les Ontariens Noirs sont sous-représentés parmi les éducateurs ce qui prive de nombreux jeunes Noirs des conseils informels, des modèles de rôle, de la relativité et de l'estime de soi qui

découlent du partage de l'expérience avec ses mentors et ses dirigeants.⁴ Un rapport a également révélé que les enseignants Noirs au sein du système scolaire sont victimes de racisme anti-Noir.⁴ Par exemple, la moitié des enseignants Noirs de l'Ontario croyaient que leur race affectait leur promotion. Les activités de soutien aux éducateurs Noirs peuvent aider à augmenter le nombre d'enseignants Noirs, ainsi que leur longévité, leur réussite et leur bien-être sur le terrain. Cela devrait contribuer à **une meilleure prise de conscience des réussites des personnes Noires** parmi les jeunes Noirs. Les jeunes Noirs bénéficieraient non seulement des conseils de leurs enseignants Noirs, mais aussi de la connaissance de leur bien-être professionnel. Les enseignants Noirs sont **une aspiration accrue** pour les jeunes Noirs. Les jeunes peuvent ainsi envisager eux-mêmes leur avancement dans leurs domaines de prédilection. Au fil du temps, ces changements devraient générer **une estime de soi et une confiance en soi accrues, un sentiment d'appartenance amélioré, un nombre plus élevé de modèles de rôle et des environnements scolaires améliorés et encourageants** pour les jeunes Noirs.

03. FORMATIONS, RESSOURCES ET RÉSEAUX POUR SOUTENIR ET AUTONOMISER LES PARENTS ET AIDANTS NOIRS DANS LE PLAIDOYER.

La recherche souligne l'importance de la participation des parents et des gardiens dans la réussite scolaire des jeunes.⁵ Cependant, les parents et gardiens Noirs n'ont pas toujours la compréhension et la capacité de défendre l'éducation de leurs enfants.² Étant donné la discrimination à l'égard des personnes Noires vécue par les élèves dans le système scolaire, l'importance de la défense des droits des parents est accrue. Fournir des ressources informatives, sociales et autres aux parents et aux gardiens permettra **d'améliorer les connaissances et les compétences des parents et des soignants en matière de défense des droits**. Cela donnerait aux jeunes Noirs une infrastructure de soutien qui les aidera à progresser sur le plan scolaire et professionnel. Ainsi, les jeunes Noirs, leurs parents et gardiens devraient

faire l'expérience **d'une conscience critique accrue et d'une augmentation de la confiance en soi et de l'estime de soi**.

04. SOUTIEN ACADÉMIQUE ET PROGRAMMES DE PRÉPARATION À LA CARRIÈRE.

Du soutien académique ciblé et des programmes de préparation à la carrière, à la fois à l'intérieur et à l'extérieur du cadre scolaire, peuvent aider les jeunes Noirs à surmonter de multiples obstacles à la réussite scolaire allant du personnel à l'institutionnel.

- **Les services de tutorat** offrent un soutien scolaire individualisé qui peut traiter des problèmes scolaires ainsi que des problèmes connexes, tels que l'estime de soi et la confiance en soi.
- **Les programmes de transition** qui offrent des services complets qui aident les étudiants à combler les lacunes dans les exigences des études postsecondaires et offrent une aide financière sont un élément important de la réussite postsecondaire. Bien que l'acceptation dans un programme d'enseignement postsecondaire soit souvent présentée comme le principal obstacle, l'accomplissement des études postsecondaires est un défi important. Les recherches sur les programmes de transition suggèrent qu'ils devraient inclure un enseignement contextualisé, un développement de carrière et des services de transition. Ils devraient également fournir un soutien holistique continu, tel que des conseils pour répondre à un éventail de besoins financiers et non financiers.⁶
- **Les opportunités de réseautage** peuvent offrir un accès à des modèles Noirs, ainsi qu'à des contacts professionnels et universitaires qui peuvent soutenir l'avancement dans un domaine choisi.
- **Les programmes d'orientation professionnelle** qui fournissent des informations sur les carrières, ainsi que sur les possibilités de placement sont

également un élément important de la réussite. Des études montrent que les jeunes Noirs sont discriminés au sein du système scolaire sur le plan de l'accès à l'information. Les conseillers d'orientation décourageant souvent les jeunes Noirs de poursuivre leurs choix d'études postsecondaires. Les conseillers sont également moins disposés à fournir des informations sur les cheminements postsecondaires et les soutiens financiers disponibles.² Des programmes d'orientation professionnelle ciblés peuvent compenser ce manque d'information dans un cadre fondé sur les capacités des jeunes Noirs.

- **Un horaire flexible des cours d'éducation postsecondaire** est important. Cette flexibilité permettrait aux étudiants d'avoir des horaires de classe non conventionnels rendant possible l'accomplissement de leur travail et d'autres priorités. Cela favoriserait l'élimination des obstacles financiers et autres à la réussite aux études postsecondaires. Il est connu que les dettes de prêts étudiants affectent de manière disproportionnée les étudiants de couleur.⁷ Bien que les prêts étudiants soient néanmoins utiles pour certains, il est également nécessaire de permettre l'autosuffisance financière des jeunes Noirs dans les études postsecondaires. L'autosuffisance financière peut être réalisée, en partie, en accommodant les contraintes de temps qui limitent leurs options d'emploi.

Ces activités contribuent à **l'amélioration des connaissances et des compétences qui correspondent aux choix de carrière**, à **l'augmentation des possibilités de carrière et de mentorat professionnels**, ainsi qu'à **une augmentation des aspirations, de la confiance et de l'estime de soi**. Au fur et à mesure que les espaces académiques deviennent plus inclusifs, les jeunes Noirs connaîtront **un sentiment d'appartenance amélioré** et **des environnements d'encouragement et de soutien améliorés**.

05. PROGRAMMATION DE MENTORAT.

Le Black Experience Project (Le projet sur l'expérience Noire) a révélé que 20 % des diplômés universitaires Noirs interrogés pensaient que le fait d'avoir des modèles Noirs dans leurs domaines de prédilection leur aurait permis d'atteindre plus facilement leurs objectifs d'études postsecondaires.⁸ En effet, plusieurs rapports spécifiques à l'Ontario ont identifié la faible estime de soi et la faible confiance en soi chez les élèves Noirs comme un problème persistant.² Ce sont des problèmes que les programmes de mentorat peuvent aider à résoudre.⁹ De plus, les programmes de mentorat peuvent être une stratégie utile pour développer le capital social pour les jeunes Noirs, car les mentors qui ont eux-mêmes été confrontés à des obstacles similaires à ceux de leurs mentorés peuvent les aider à naviguer sur le terrain scolaire et professionnel. Il a été démontré que le jumelage basé sur la race est un élément important au sein des programmes de mentorat.¹⁰ En effet, les jeunes Noirs décrivent le manque de modèles de rôle visibles comme un obstacle à leur développement. **Une meilleure connaissance des histoires de réussite des Noirs** peut contribuer à **l'aspiration accrue** des jeunes Noirs et à la conviction qu'eux aussi peuvent réussir. Le mentorat de groupe, par opposition au mentorat individuel, a également été recommandé comme étant plus générateur et facilitant le succès.¹⁰

En fin de compte, les programmes de mentorat pourraient **améliorer les connaissances et les compétences qui correspondent aux choix de carrière** et **augmenter les opportunités de carrière et de mentorat professionnels pour les jeunes Noirs** tout en rationalisant leur carrière universitaire dans les directions les plus fructueuses. Au fil du temps, et en raison **d'un nombre accru de modèles de rôle**, cela devrait contribuer à **accroître l'estime de soi et la confiance en soi, un sentiment d'appartenance amélioré et des environnements scolaires encourageants et favorables** pour les jeunes Noirs.

06. SOUTIEN FINANCIER.

Le manque d'accès financier représente un obstacle important à la réussite scolaire. Les étudiants issus de milieux à faible revenu sont moins susceptibles de fréquenter des établissements d'enseignement postsecondaire.¹¹ Compte tenu de la relation entre la race et la classe,¹² cela a un impact disproportionné sur les jeunes Noirs. Étant donné que le revenu n'affecte pas seulement la capacité de financer les études postsecondaires, mais aussi la réussite scolaire, nous ne savons pas dans quelle mesure les obstacles financiers ont un impact sur la réussite scolaire.¹³ En d'autres termes, les barrières financières ont des implications négatives de grande envergure. Les investissements dans les bourses d'études et la disponibilité accrue de prêts étudiants (moins d'obstacles aux qualifications, délais de remboursement plus cléments et indulgents et montants qui représentent plus précisément le coût de la vie) pour les jeunes Noirs sont nécessaires pour rectifier un obstacle important à la poursuite de l'enseignement postsecondaire. Les possibilités d'apprentissage rémunérées en milieu de travail sont une autre façon de fournir un soutien financier aux étudiants Noirs de niveau postsecondaire, tout en contribuant également à leur avancement professionnel et scolaire, à leurs besoins de réseautage et à l'économie.

La recherche recommande que les programmes aillent au-delà de l'accent mis sur la littératie financière et vers la capacité financière, ce qui implique « des connaissances et des compétences, la capacité

d'agir sur ces connaissances et la possibilité d'agir ». ¹⁴ Les programmes doivent se concentrer sur le développement des compétences des personnes tout en les reliant aux institutions financières dont elles ont besoin pour actualiser ces compétences et atteindre la santé financière. ¹⁴

Avec des soutiens financiers, des connaissances et un accès adéquat, les jeunes Noirs connaîtront **une aspiration accrue** et seront plus motivés à rechercher **des connaissances et des compétences qui correspondent à leurs choix de carrière**. Au fil du temps, cela devrait générer **une confiance et une estime de soi plus élevées, un sentiment d'appartenance amélioré et des environnements encourageants et favorables améliorés** à mesure que les espaces académiques deviennent plus inclusifs pour les jeunes Noirs.

RÉSUMÉ

Ces interventions axées sur les programmes peuvent contribuer à **accroître le capital social des jeunes Noirs** qui ont les compétences et les capacités financières, sociales, académiques, professionnelles, psychologiques et émotionnelles pour poursuivre leurs études, leur développement professionnel et participer pleinement dans leurs économies et leurs sociétés. De plus, à mesure que les espaces d'éducation et de développement de carrière deviennent proactifs dans la lutte contre le racisme anti-Noir et plus représentatifs de la diversité raciale de la population, les jeunes Noirs devraient avoir **moins de sentiments et d'expériences de discrimination raciale et de ciblage**.

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/>