

Renforcer l'autonomie des jeunes au Canada : Naviguer entre les perspectives de carrière et le bien-être

La communauté de pratique (CdP) du Centre des compétences futures (CCF) est un réseau pancanadien qui offre aux intervenant.e.s du milieu du développement des compétences et de la main-d'œuvre de divers secteurs et industries des occasions de réseautage, de partage et d'apprentissage par les pairs. Dans ce contexte, le Réseau Impact Recherche Canada (RIRC), en collaboration avec le CCF, organise des groupes d'apprentissage par les pairs, qui ont lieu en ligne, dont le but est de faciliter une discussion ouverte et informelle entre pairs.

Le 13 octobre 2024, le RIRC et le CCF ont organisé un groupe d'apprentissage par les pairs intitulé **Renforcer l'autonomie des jeunes au Canada : Naviguer entre les perspectives de carrière et le bien-être**. Le but est de créer un espace de discussion ouverte et informelle pour le partage d'idées sur ce sujet.

Au cours de cette activité, nous avons discuté de stratégies pour réduire les disparités vécues par les jeunes sur le marché du travail, notamment par l'acquisition de compétences pratiques dans des domaines d'activité à forte demande. Les participant.e.s ont partagé leur expérience du rôle de la formation en entrepreneuriat et en résilience sur la préparation des jeunes à l'enseignement supérieur et aux opportunités de carrière.

En petits groupes dirigés, ils ont entre autres discuté de la question suivante :

Comment vous ou votre organisation collaborez avec des employeurs ou d'autres partenaires pour aider les jeunes à se prendre en charge et à se préparer à l'avenir du travail?

SOMMAIRE DES DISCUSSIONS



Le mentorat est essentiel pour soutenir la jeunesse.

Pour refléter toute la diversité des jeunes qui participent aux programmes et répondre à leurs besoins de manière efficace, il est essentiel d'avoir des mentor.e.s de différents domaines. De plus, le mentorat doit être offert de manière cohérente pendant les périodes de transition (p. ex., entre l'école secondaire et le niveau post-secondaire et lors du premier emploi). Dans certains programmes, on recrute les mentor.e.s parmi les élèves, en encourageant entre autres les étudiant.e.s actuel.le.s à devenir mentor.e.s pour les cohortes futures. Cette stratégie a été déterminante dans la réussite de ces programmes, notamment parce que cela favorise une relation de confiance entre les participant.e.s, permet d'offrir des occasions de développement du leadership aux ancien.ne.s étudiant.e.s, tout en encourageant le mentorat de pair à pair.



Les besoins de soutien sont plus importants chez les personnes nouvellement arrivées et les jeunes issu.e.s de minorités linguistiques. Les jeunes qui viennent de s'établir et les jeunes issu.e.s de minorités linguistiques sont confrontés à des difficultés supplémentaires liées aux barrières linguistiques. Dans certains programmes offerts seulement dans les langues officielles, on s'efforce d'offrir un soutien aux jeunes dans leur langue maternelle. Ces problèmes liés à la langue se manifestent surtout dans les activités de réseautage, de développement des compétences en leadership ou de présentation des programmes.

Des prestataires de services ont également indiqué que ces groupes de personnes ont souvent du mal à trouver des informations sur les programmes communautaires et qu'ils se tournent plutôt vers leur famille ou leurs amis pour obtenir de l'information. Pour lutter contre ce phénomène et assurer l'engagement et la sensibilisation de ces groupes de personnes, on doit « se rendre là où elles se trouvent déjà » soit dans les églises, les bibliothèques et les centres communautaires.

Il faut commencer le plus tôt possible. L'autonomisation en matière de perspectives de carrière et de bien-être devrait commencer dès l'école secondaire, plutôt qu'avoir lieu au niveau post-secondaire ou dans le contexte de l'apprentissage intégré au travail. Des activités de rédaction de curriculum vitae, d'orientation professionnelle et de mise en réseau avec des employeurs peuvent être activement proposées aux jeunes dès l'école secondaire. Cela permet de poser les bases de la réussite et de la planification à long terme.



Il faut trouver un moyen d'offrir une rémunération aux jeunes qui acquièrent une expérience professionnelle ou des compétences. Si les stages sont l'occasion idéale d'acquérir une expérience professionnelle, il faut savoir qu'il n'est pas toujours possible d'offrir des stages rémunérés et les participant.e.s soulignent l'importance d'offrir des formes alternatives de compensation.



SOMMAIRE DES DISCUSSIONS

Par exemple, on peut traduire le nombre d'heures travaillées en crédit scolaire ou en accréditation de microcrédits. Les clubs de loisirs qui développent le leadership, l'esprit d'entreprise, la créativité et les compétences techniques sont une autre option à l'apprentissage traditionnel intégré au travail pour les plus jeunes. Dans les discussions, les participant.e.s ont surtout parlé des stages et des milieux de travail dans les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STEM), mais une proposition d'apprentissage intégré qui irait au-delà des STEM, par exemple en incluant les sciences sociales, les sciences humaines et les arts, permettrait de tenir compte d'un plus grand nombre d'intérêts et de compétences importantes.



Il importe d'explorer des parcours scolaires non traditionnels. On devrait proposer des solutions de soutien aux jeunes qui n'ont pas l'intention de suivre un parcours scolaire dans les collèges et les universités, comme ceux et celles qui choisissent un métier, l'entrepreneuriat et l'entrée précoce dans la vie active. Les participant.e.s ont suggéré des programmes de formation dans des secteurs spécifiques dans lesquels des diplômes d'un an sont une avenue viable vers des parcours professionnels moins traditionnels.



Il faut mettre en place des stratégies pour démontrer le succès et l'impact des programmes. Mesurer l'impact des programmes pour la jeunesse est important et a été au centre d'une grande partie des discussions.

Au-delà des données quantitatives qui indiquent le nombre de jeunes admis dans les programmes ou les taux de diplômation, il faudrait tenir compte de données qualitatives, telles que l'espoir, la confiance, l'autonomie et la résilience que les jeunes ont acquises. Tous ces paramètres sont tout aussi importants pour mesurer le succès des programmes. En outre, la communication de l'impact de ces réussites aux publics cibles (p. ex., les bailleurs de fonds, les employeurs et les décideur.se.s politiques) sera cruciale pour garantir un soutien à long terme de leur part. Certains participant.e.s ont suggéré d'utiliser LinkedIn comme plateforme pour atteindre les publics visés en limitant les efforts et les contacts.

Un financement continu est essentiel pour le succès à long terme des programmes. Un financement de diverses sources est essentiel pour la survie des programmes pour la jeunesse à long terme. Outre le financement gouvernemental, les employeurs (p. ex., les banques) peuvent aussi financer le soutien aux perspectives de carrière sur le marché du travail. On pourrait ainsi soutenir les initiatives de transition qui mettent en relation les employeurs et les jeunes.



Des aides globales sont absolument nécessaires. Les placements professionnels pour les jeunes ne peuvent exister en vase clos. Pour aider les jeunes à se présenter et à s'épanouir sur le marché du travail, il faut leur offrir un soutien global, tel que des programmes d'accompagnement et de bien-être et une formation aux compétences socioaffectives.



RESSOURCES

Voici quelques-unes des ressources partagées par les participant.e.s pendant l'activité.

Évaluation de l'impact

[Tableau de bord de l'impact](#) (en anglais seulement) : Un outil gratuit, simple et centralisé pour aider les organisations à mesurer leur impact. Le tableau de bord est proposé par le Centre pour l'innovation sociale et fait partie de l'Approche commune de la mesure d'impact.

[Approche commune de la mesure de l'impact](#) (en anglais seulement) : Cet outil propose des astuces en d'évaluation de l'impact. Les cinq pratiques essentielles constituent une norme minimale de mesure de l'impact. Cet outil peut et doit être utilisé en collaboration avec d'autres outils et approches.

[Mesures, développement de programmes et évaluation favorables aux jeunes](#) (en anglais seulement) : YouthRex est un incroyable centre de connaissances qui fournit une foule de ressources pour les organisations qui travaillent avec les jeunes, y compris des outils pour évaluer les programmes pour la jeunesse, des modèles et des cadres d'évaluation.

Communiquer l'impact

[Introduction à la mobilisation des connaissances](#) (en anglais seulement) : Offert gratuitement en ligne, ce module autodidacte présente les concepts clés de la mobilisation des connaissances (MdC) et montre comment ils peuvent être appliqués dans différents contextes pour contribuer à créer un impact. Cette ressource est une introduction au domaine pour les personnes qui souhaitent se familiariser avec les concepts de base de la MdC et commencer à les appliquer dans leur travail.

RESSOURCES

[Conception d'infographies pour la mobilisation des connaissances](#)

(en anglais seulement) : Ce module est destiné aux personnes intéressées par la MdC, quelle que soit leur expérience préalable en matière de conception graphique. À la fin du module, vous aurez acquis les compétences nécessaires pour créer des infographies efficaces qui vous aideront à communiquer vos résultats à un public plus large.

[La narration au service de l'impact](#) : Ce module sur la narration dans un contexte MdC est conçu pour enseigner le rôle de la mise en récits dans la recherche et comment créer et diffuser efficacement ces récits. Vous obtiendrez une vue d'ensemble des questions d'éthique et d'inclusivité à prendre en compte avant, pendant et après la collecte de récits auprès de personnes de divers horizons.

Formation professionnelle

[Programme d'études spécialisées sur l'esprit d'entrepreneuriat pour les jeunes](#)

(en anglais seulement) : Youth Employment Services (YES) a créé des ressources et des outils pour les spécialistes de l'emploi qui cherchent à élargir leurs programmes et à adapter leurs pratiques afin de mieux servir les jeunes qui envisagent une carrière dans l'entrepreneuriat.

[Tech Fleet](#) (en anglais seulement) : Une organisation à but non lucratif axée sur la communauté et visant à créer un accès équitable aux carrières technologiques pour tous. On élimine les obstacles en permettant aux participant.e.s qui n'ont pas de portfolio, de curriculum vitæ, d'expérience ou de formation adéquate de s'inscrire et d'acquérir des compétences techniques très demandées. Les participant.e.s doivent être âgé.e.s de dix-huit ans ou plus pour s'inscrire.

Leadership organisationnel et renforcement des capacités

[Innoweave](#) : Une organisation à but non lucratif qui propose des outils pratiques pour l'innovation sociale par le biais de plusieurs programmes d'accompagnement. On aide les acteur.rice.s du changement et les organisations à vocation sociale à accéder aux ressources en matière d'innovation et on propose un accompagnement pour renforcer les capacités de leadership et l'impact de l'organisation.

[État des compétences : Améliorer les perspectives de carrière et le bien-être des jeunes Canadien.ne.s](#)

Ce rapport du CCF explore des stratégies pour améliorer les perspectives de carrière à long terme des jeunes canadien.ne.s et leur bien-être tout en stimulant la croissance économique et en favorisant l'inclusion sociale. Le rapport s'appuie sur plusieurs exemples de projets du CCF pour la jeunesse.

Engagement des jeunes

[Principes CARE pour la gouvernance des données autochtones](#)

(en anglais seulement) : Les principes de gouvernance des données et de la recherche autochtones, tels que CARE et OCAP, peuvent constituer un excellent cadre de pratique pour s'engager avec tous les groupes, en particulier les jeunes. Les pratiques de réciprocité s'appliquent à tous les niveaux de l'engagement, de la construction de la communauté et du partage des ressources.

[Table ronde provinciale sur l'emploi \(PERT\)](#) : Une initiative multipartite à but non lucratif visant à relever les défis en matière d'emploi et d'employabilité auxquels est confrontée la communauté anglophone du Québec. Voici un [rapport](#) en français sur l'état de la jeunesse anglophone au Québec à partir des données du recensement de 2021.

[Faire la transition entre l'école et le travail pour les jeunes : Perspectives et enseignements](#)

(en anglais seulement) : Ce bulletin d'information du CCF propose des études de cas qui montrent comment on peut augmenter la participation dans l'enseignement supérieur, mieux préparer les jeunes au travail, les aider à acquérir une expérience professionnelle pertinente, intégrer le soutien, et encourager les employeurs à embaucher et à investir dans les jeunes.

Jeunes nouvellement arrivé.e.s

[Renforcer les interventions en faveur de l'emploi des jeunes primo-arrivants](#)

(en anglais seulement) : Ce rapport de Blueprint met en lumière les défis et les occasions uniques auxquels les jeunes nouvellement arrivé.e.s sont confrontés sur le marché du travail et formule des recommandations sur ce qui peut être fait pour garantir que tous ces jeunes puissent atteindre leur plein potentiel.

[Vers une meilleure compréhension des jeunes NEET en Ontario](#)

(en anglais seulement) : Les jeunes NEET (ni en emploi, ni aux études, ni en formation) ont fait l'objet de peu de recherches au Canada. Ce rapport de Blueprint est une base pour l'élaboration de politiques et de programmes destinés à cette population.

[Talents cachés : Exploiter le potentiel d'emploi des jeunes nouveaux arrivants dans la région de Toronto](#)

(en anglais seulement) : Ce rapport du Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC) explore les expériences en matière d'emploi des jeunes nouvellement arrivé.e.s à Toronto. Il vise à mettre en évidence les forces de ces jeunes et les obstacles à l'emploi auxquels ils sont confrontés, et fournit des recommandations sur la manière d'améliorer le soutien qui leur est offert.

RESSOURCES

Mentorat

[Recommandations pour le mentorat sur le lieu de travail](#) (en anglais seulement) : Développée par Mentor, cette liste de contrôle fournit des recommandations pour soutenir la planification, la conception et la mise en œuvre de programmes de mentorat de haute qualité axés sur le lieu de travail et la main-d'œuvre afin d'intégrer les jeunes dans le lieu de travail ou de les engager dans un parcours de carrière.

[Études sur l'engagement du secteur privé dans le mentorat de qualité pour les jeunes](#) (en anglais seulement) : Ce rapport examine la manière dont les grandes entreprises américaines collaborent avec le secteur public et le secteur à but non lucratif pour offrir aux jeunes de leurs communautés des occasions de mentorat transformatrices. Le rapport met aussi en évidence la valeur ajoutée qu'en retirent l'entreprise et les employé.e.s. Le rapport présente les meilleures pratiques pour les entreprises qui souhaitent lancer un programme de mentorat ou améliorer les résultats d'un programme existant, avec des exemples extraits d'entrevues avec des entreprises.

[Boîte à outils sur le mentorat dans les programmes de préparation à la carrière](#) (en anglais seulement) : La boîte à outils de préparation à la carrière fournit des instruments pour la mise en œuvre, le suivi et le soutien des programmes de préparation à la carrière dans les organisations qui sont en mesure d'intégrer le mentorat à leurs pratiques. L'accent est mis sur la mise en relation des employé.e.s d'expérience et le personnel nouvellement en poste, ainsi qu'avec les intervenant.e.s des services à la jeunesse.

Organisations à but non lucratif qui travaillent avec et pour les jeunes

[Kytos](#) : Une organisation canadienne à but non lucratif qui crée des jeux éducatifs. Par le biais du jeu, ils partagent des connaissances scientifiques, ce qui permet aux joueur.se.s de comprendre des concepts scientifiques en jouant. L'objectif est d'en faire une ressource pédagogique dans les écoles secondaires. L'évaluation initiale montre une augmentation de 5 % des notes.

[Digital moment](#) : Digital Moment fait progresser la culture numérique en se concentrant sur la création de programmes et d'expériences ayant un impact sur les jeunes et leurs communautés en matière de compétences numériques telles que le codage, la maîtrise des algorithmes et des données, et l'intelligence artificielle. Voici une [brochure](#) (en anglais seulement) qui explique comment leur laboratoire d'innovation sociale permet aux jeunes de se prendre en charge.

[Future Black Female](#) : Une organisation à but non lucratif qui vise à donner aux jeunes filles et femmes noires âgées de 16 à 22 ans les moyens de prendre en charge leur éducation et leur carrière, ainsi que leur engagement social, politique et civique. Voici une [brochure](#) (en anglais seulement) qui présente leurs programmes.

REJOIGNEZ-NOUS !

Pour en savoir plus et participer aux futurs groupes d'apprentissage par les pairs, inscrivez-vous à notre [liste de diffusion](#) et consultez notre [site web](#).