



Réseau des jeunes

Numéro 1 : Aperçu sélectionné des experts du Conseil du CCPJ et des voix des jeunes sur les grands problèmes du développement de la main-d'œuvre des jeunes.

préparé par :
Abdullah Khan, Research Assistant



Canadian Council for Youth Prosperity
Conseil Canadien pour la Réussite des Jeunes

2020/2021

préparé par



remarques liminaires



01

Aller de l'avant

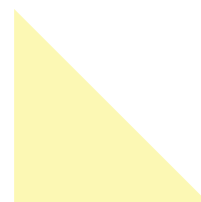
05

**Hearing from: Adam Morrison, Andrew Reddin,
Ashley Boha and Hamoon Ekhtiari**

07

à propos du conseil CCPJ

22



Il ne fait aucun doute que les jeunes Canadien·ne·s ont été touché·e·s de manière disproportionnée par la pandémie. Même dans les années précédant la pandémie, les changements technologiques et économiques signifiaient que les expériences de vie et les décisions de carrière des jeunes Canadien·ne·s différaient considérablement de celles de leurs prédécesseurs. Les jeunes d'aujourd'hui sont plus susceptibles de passer plus de temps dans les programmes éducatifs tandis que leur transition vers une carrière à temps plein est plus fluide, riche en opportunités de travail fluctuantes. Cela nécessite de la résilience pour traverser ces périodes pleines d'écueils. Heureusement, le secteur canadien des services sociaux est conscient de ces problèmes et a tenté d'aider les jeunes à poursuivre leur cheminement de carrière. Les professionnel·le·s de ce secteur ont consacré leurs énergies à donner aux jeunes les outils nécessaires pour prospérer dans une économie du 21^e siècle. La série d'articles suivante vise à explorer les points de vue des professionnels du développement de la main-d'œuvre jeunesse sur diverses questions ayant un impact sur les jeunes et leurs conseils pour la génération future, tout en intégrant l'opinion des jeunes sur les choses qui comptent le plus pour elles et eux.

Les membres du Conseil du CCRJ occupent principalement des postes de direction dans des organisations à but non lucratif axées sur les jeunes. En plus de ces organisations qui emploient des jeunes à divers titres, le développement de la main-d'œuvre des jeunes constitue une partie importante de leur travail. Les membres du Conseil avaient à la fois des opinions divergentes et convergentes sur les enjeux touchant les jeunes selon le travail effectué par leur organisation.

De plus, le Conseil des jeunes du CCRJ a partagé son propre point de vue sur les problèmes affectant les jeunes, dont certains ont trouvé un écho parmi les membres du Conseil. Le commentaire suivant partage les perspectives des membres du conseil et des jeunes.

Cette série de commentaires vise à informer le public sur le développement de la main-d'œuvre des jeunes et les problèmes qui affectent la jeunesse canadienne. Cela n'aurait pas été possible sans les efforts inlassables du Conseil des jeunes du CCRJ. Le Conseil des jeunes 2019/2020, en particulier Cindy Cutrao, Joshua Wiggins, Yuvraj Singh, Noor Fadel et Jathusha Mahenthirarajan pour avoir mené des entrevues avec des membres du Conseil du CCYP et pour avoir donné leur opinion sur des questions touchant les jeunes Canadien-ne-s.



Abdullah Khan
08th dembre 2021

Travail effectué par les membres du Conseil du CCRJ

Étant donné que les membres du conseil du CCRJ interrogé-e-s faisaient pour la plupart partie d'organisations à but non lucratif, travailler avec les jeunes faisait partie de chaque mandat organisationnel et pour certaines organisations telles que NPower, c'était l'objectif principal. L'OTEC d'Adam Morrison se concentrait sur le renforcement des compétences et l'attraction des jeunes vers des carrières dans le secteur du tourisme, tandis que NPower se concentrait sur le développement des compétences et des stages, principalement dans le secteur informatique. Alors que FutureFit dirigé par Hamoon Ekhtiari visait à utiliser la technologie pour fournir un soutien de carrière aux jeunes. Pendant ce temps, la préparation au travail d'Ashley Boha a fourni une pléthore de services, notamment la santé mentale et le soutien à l'emploi.

Manque de confiance en soi des jeunes

L'un des thèmes récurrents qui a émergé lors des discussions avec les membres du conseil était le manque de confiance en soi manifesté par les jeunes qui a inhibé leur cheminement de carrière. L'hésitation manifestée par les jeunes en raison du manque de confiance dans leur propre capacités a été noté par les membres du conseil de CCRJ comme une question clé. De plus, étant donné que les jeunes sont conscient·e·s de l'impact de leur travail sur la communauté et considèrent cela comme un facteur important, tout en prenant un emploi dans une organisation, ils et elles encourent le risque d'être induit en erreur ou de participer à un « écoblanchiment » (en contribuant à donner une fausse perception de l'impact de leur travail sur la communauté).

Cela a été corroboré par les membres du conseil des jeunes qui ont noté la difficulté de gérer leurs carrières avec succès comme un point potentiellement stressant pour les jeunes. Le problème de l'« écoblanchiment » a également été reconnu par le conseil des jeunes qui l'a vu différemment, car il a souligné que le manque de meilleures opportunités d'emploi ailleurs était la raison pour laquelle les jeunes avaient l'impression d'être « écoblanchi ».

Disponibilité des services et soutien gouvernemental

Un thème commun qui a émergé lors de la discussion avec les membres du conseil était le besoin d'avoir un continuum de services disponibles pour les jeunes en mettant l'accent sur la fourniture de services centralisés allant des services d'emploi au soutien en santé mentale. Les membres du conseil avaient exprimé leur opinion que toute future dépense du gouvernement dans ce domaine devrait inclure le financement de programmes intégrés. Ils et elles étaient également d'avis que le financement gouvernemental devrait être souple, ce qui offrirait une plus grande marge de manœuvre aux organisations bénéficiaires. Les membres du conseil se sont concentré-e-s sur la gestion des différentes étapes de la vie et de la carrière des jeunes et ils ou elles ont estimé qu'il s'agissait d'un domaine d'intervention important.

Les membres du conseil des jeunes ont également soutenu le besoin d'accéder à de tels services, car ils et elles estimaient que le manque d'accès aux soutiens peut entraîner des conséquences à long terme et de grande envergure pour les jeunes avec un impact négatif sur leur carrière.

Développement de compétences

Les membres du conseil du CCRJ ont manifesté leur soutien au développement des compétences non techniques chez les jeunes et se sont concentré-e-s sur la transférabilité des compétences, c'est-à-dire l'utilisation des compétences acquises dans un environnement professionnel spécifique dans un autre. Par exemple, Adam Morrison a mentionné l'utilisation des compétences développées dans le secteur du tourisme pour de futures opportunités de carrière. Alors qu'Andrew Reddin s'est concentré sur le développement des compétences non techniques et sur l'adoption d'une approche d'embauche basée sur les compétences, par opposition aux diplômes et qualifications formels.

Les membres du conseil des jeunes, quant à eux et elles, ont exprimé leur opinion sur la nécessité d'une reconnaissance accrue du potentiel par opposition aux compétences, une évaluation plus holistique en quelque sorte. Le conseil de la jeunesse a également souligné l'écart émergent en raison des jeunes diplômé-e-s du système éducatif sans les compétences requises exigées par les employeurs sur le marché du travail, tout en notant les difficultés à naviguer dans le processus d'embauche pour mettre en valeur leur potentiel devant les employeurs.

Aller de l'avant

Dans l'ensemble, il existe une certaine convergence entre les opinions des membres du conseil du CCRJ et du conseil des jeunes. La pandémie de Covid-19 et la décennie précédente qui a suivi la grande récession combinés aux changements provoqués par la mondialisation et l'automatisation ont considérablement modifié le marché du travail avec des cheminements de carrière pour les jeunes qui diffèrent considérablement des voies adoptées précédemment. Les points de vue du conseil des jeunes concernant les conditions d'emploi et le déficit de compétences reflètent le sentiment croissant de mécontentement parmi les jeunes qui ont été l'un des groupes les plus touchés pendant la pandémie. Au cours des dernières décennies, l'emploi des jeunes a connu un changement avec un nombre de plus en plus important de jeunes occupant des emplois temporaires et précaires. De nombreuses propositions ont été émises visant à améliorer les conditions de la jeunesse. Il s'agit notamment de l'élaboration de modules de micro-certificats axés sur la spécialisation dans un ensemble de compétences spécifiques - comme substitut possible aux programmes universitaires. Dans le même temps, les preuves suggèrent des pénuries de main-d'œuvre dans certains domaines tels que les métiers spécialisés et une demande accrue de diplômes collégiaux en raison de leur nature pratique et du vieillissement de l'emploi dans l'industrie.

De plus, les programmes coopératifs et d'apprentissage intégré au travail ont été un outil efficace pour accroître l'employabilité des étudiant.e.s et des jeunes diplômé.e.s. À l'avenir, des interventions fondées sur des données probantes sont nécessaires dans des domaines tels que les programmes coopératifs et pour attirer l'attention des jeunes vers des secteurs présentant des pénuries de compétences qui peuvent améliorer l'employabilité des jeunes sur le marché du travail. De plus, il y a un fort besoin de se concentrer sur l'amélioration de la qualité de l'emploi (c'est-à-dire l'abandon du travail précaire et temporaire) pour les jeunes, ce qui peut ainsi réduire leur sentiment de mécontentement. Le gouvernement fédéral a déjà entamé le processus de modification du code du travail pour les industries sous réglementation fédérale. Cependant, cela représente une petite partie de la main-d'œuvre canadienne et même une plus petite partie de la population active des jeunes. Il est nécessaire de travailler avec les provinces pour mieux réglementer le marché du travail, en particulier l'« économie du travail » afin de générer de meilleurs résultats sur le marché du travail pour les jeunes.

M. Adam Morrison

Avec une formation en développement international et développement des capacités et une expérience de travail dans le domaine communautaire et la consultation, Adam Morrison fusionne ces expériences dans son rôle au sein de la Société ontarienne d'éducation touristique (OTEC), où il dirige l'organisation en soutenant le développement de la main-d'œuvre dans les secteurs du tourisme et de l'hôtellerie.

Le travail de l'OTEC et l'impact de la COVID-19

L'OTEC a une approche à plusieurs volets pour soutenir le développement de la main-d'œuvre des jeunes. Elle travaille avec les conseils scolaires pour toucher les élèves du secondaire, en particulier ceux des programmes adaptés à l'administration des affaires ou au secteur du tourisme, et crée un « attachement à l'industrie » en les informant de leurs perspectives d'emploi dans le secteur du tourisme. Pour les personnes qui l'ignoraient, le secteur de l'hébergement et des services de restauration est un des employeurs les plus importants pour les jeunes. En réalité,

« 27 % de la population canadienne a son premier emploi dans le secteur du tourisme et de l'hôtellerie »

L'OTEC travaille avec des collèges et des universités pour organiser des programmes coopératifs pour les étudiant·e·s des secteurs du tourisme et de l'hôtellerie. De plus, l'OTEC travaille directement avec les employeurs pour les aider à développer leur capacité à former leur main-d'œuvre jeunesse.

Avant la pandémie, le secteur du tourisme et de l'hôtellerie souffrait d'une pénurie de main-d'œuvre. Au début de la pandémie, ce sont principalement les jeunes, dont beaucoup occupaient des postes occasionnels et à temps partiel, qui ont été durement touché·e·s dans le secteur du tourisme et de l'hôtellerie. Cependant, avec le temps et la prolongation des restrictions, l'impact économique s'est également étendu aux postes de cadres intermédiaires.



L'un des principaux impacts de la pandémie qu'Adam a relevé a été sur la santé mentale des personnes de tous les groupes d'âge. La tâche qui consiste à faire face aux répercussions du stress mental et de l'anxiété de la pandémie est un défi qui doit être relevé.

Avenir du travail et nouvelles interventions

Selon Adam, à l'avenir, le marché du travail sera beaucoup plus fluide et l'accent sera davantage mis sur les compétences que sur les qualifications, ce qui est déjà en place dans le secteur de la technologie. Les jeunes doivent apprendre à utiliser leur éducation et leurs compétences acquises lors d'expériences professionnelles pour trouver de nouvelles opportunités qui pourraient se trouver dans une organisation ou une industrie différente de celle du secteur de leur choix. Bref, on mettra beaucoup plus l'accent sur la transférabilité des compétences. L'une des interventions suggérées consistait à travailler avec les travailleur·euse·s déplacé·e·s par la pandémie pour identifier leurs aptitudes et compétences, et à utiliser des outils technologiques comme l'IA pour identifier dans quelle industrie et dans quel(s) rôle(s) ces compétences pourraient s'appliquer. Créant de ce fait, une voie permettant aux personnes d'obtenir un emploi dans ces postes.

Certaines des compétences clés qui seront requises à l'avenir seront les compétences sociales et émotionnelles. Du point de vue d'Adam, le travail effectué dans le secteur du tourisme et de l'hôtellerie qui implique le service à la clientèle, les ventes, la gestion des relations et la résolution des conflits, peut fournir les compétences générales nécessaires pour les emplois du futur. Cela fait également partie de la campagne de sensibilisation de l'OTEC auprès des jeunes. L'OTEC informe les jeunes qu'en commençant leur carrière dans ce secteur, ils et elles peuvent acquérir des compétences précieuses qui peuvent être utiles sur les marchés du travail en constante évolution et peuvent être bénéfiques pour leurs futures aspirations professionnelles.

Selon Adam, l'un des problèmes avec l'approche des jeunes est qu'ils et elles sont tellement focalisé·e·s par la recherche d'une carrière dans des organisations spécifiques qu'ils aux dépens de la pléthore d'opportunités disponibles dans d'autres industries et organisations. . Il y a une grande frustration lorsque les jeunes sont incapables de trouver une carrière dans leur secteur ou industrie préféré. Les jeunes devraient être plus flexibles et se concentrer sur la façon dont ils et elles peuvent transférer leurs compétences dans une autre industrie ou un autre secteur, car il existe encore de nombreuses opportunités pour les jeunes. Dans le même temps, l'industrie doit changer d'orientation et rendre les postes de premier échelon plus lucratifs pour les jeunes.

Après la pandémie, l'OTEC a lancé une initiative de portefeuille de titres de compétences en collaboration avec les conseils scolaires, qui contient des certifications de la formation que les jeunes ont suivie. Fondamentalement, cela aide les gens à présenter leurs informations d'identification aux employeurs pendant le processus d'embauche. OTEC a récemment lancé une initiative de test en partenariat avec des personnalités influenceuses sur les médias sociaux, pour atteindre et interagir directement avec les jeunes et les informer également de leurs perspectives et opportunités sur le marché du travail. De plus, l'OTEC travaille avec les étudiant·e·s et les personnes récemment diplômées pour les informer des derniers développements de l'industrie, en particulier la réouverture et les employeurs qui embauchent.

Défis

Les petites et moyennes entreprises n'ont parfois pas la capacité d'intégrer ou de former correctement les jeunes. Ceci est particulièrement important pour les jeunes confrontés à des obstacles à l'emploi, car la négligence de ces jeunes par leurs employeurs peut les marginaliser davantage. Deuxièmement, le nombre de jeunes NEEF (ni en emploi, ni aux études, ni en formation) a augmenté à la suite de la pandémie. En tant que tel, s'engager avec cette jeunesse et la soutenir doit être une priorité dans le domaine de l'emploi des jeunes. Il est également nécessaire que le secteur des entreprises et le gouvernement se concentrent davantage sur les changements systématiques. Traditionnellement, le secteur des entreprises s'est concentré sur la responsabilité sociale des entreprises et le programme des gouvernements s'est concentré sur la réalisation de leurs mesures. Cependant, il faudrait mettre davantage l'accent sur les changements systématiques et atteindre directement les communautés et entendre directement les jeunes sur leurs problèmes et leurs souhaits.

M. Andrew Reddin

Rejoignant la sphère du développement de la main-d'œuvre des jeunes dans sa jeunesse pour aider les jeunes comme lui, M. Reddin a lancé NPower en 2014, stimulé par sa passion d'aider les jeunes à trouver des opportunités et à naviguer dans leur cheminement de carrière.



Accent sur les compétences

L'un des objectifs du travail de NPower est de déplacer l'attention des employeurs des diplômes et titres formels mais plutôt vers les compétences. Bien qu'il y ait une plus grande reconnaissance de cette approche dans le secteur de la technologie, il y a encore une certaine résistance à cette démarche. Au fil des ans, NPower a travaillé avec des employeurs pour modifier leur approche et les a doucement poussés dans une direction reconnaissant les compétences des personnes, plutôt que de simples diplômes formels. Grâce à ces efforts et à un engagement constant avec les employeurs, NPower a été en mesure de placer ses diplômé·e·s dans de grandes organisations à des rôles qui exigeraient autrement un diplôme d'études postsecondaires formel. Grâce au financement des activités de NPower par l'entreprise, elle a également accès à des informations sur l'industrie qui l'aident à mieux planifier ses activités. De plus, NPower utilise les descriptions de poste tels qu'elles existent dans l'industrie pour s'assurer que sa programmation est adaptée à répondre aux exigences de ces postes.

L'engagement de NPower auprès des jeunes

Pour solliciter l'opinion des jeunes, NPower dirige des séances de groupe de discussion et des sondages en direction de sa clientèle de jeunes. De plus, la société a formé un Conseil consultatif de la jeunesse composé d'ancien·ne·s diplômé·e·s de NPower, qui est représentatif de la population avec laquelle NPower travaille. La personne qui préside le Conseil est un membre votant à part entière du conseil d'administration de NPower. Ces mesures garantissent que la jeunesse est impliquée dans le processus de prise de décision, donne une rétroaction sur la prestation des services et fournit des commentaires sur la conception du programme.

Le manque de confiance en soi chez les jeunes a été souligné comme un problème clé entravant leur croissance et leurs perspectives. Cela a parfois persisté même après l'obtention du diplôme, Andrew notant que les ancien·ne·s de NPower hésitaient initialement à rejoindre le conseil consultatif et avaient besoin d'être rassuré·e·s.

Exigences pour l'avenir

Andrew pense qu'il y a besoin d'une meilleure coordination entre les différents programmes et services aidant les jeunes. Puisqu'il n'y a pas de système d'aiguillage centralisé pour aider les jeunes, certain·e·s jeunes se sentent ballotés dans le système et développent une « lassitude du programme ».

À l'avenir, il est nécessaire de réduire la fragmentation du système, et NPower a organisé des tables rondes avec d'autres organisations sur la meilleure façon de traiter ce problème. Andrew pense que les commentaires des jeunes devraient être au centre de la conception de telles stratégies et que les commentaires des jeunes et les tests d'expérience des utilisateur·trice·s sont nécessaires au succès de cette entreprise.

Conseils pour les jeunes

Pour les jeunes intéressé·e·s à travailler dans le secteur du développement de la jeunesse, Andrew a suggéré que le secteur contienne toutes sortes de rôles différents selon les compétences de la personne. Il existe des cheminements de carrière pour presque toutes les personnes qui souhaitent commencer une carrière dans ce secteur. Toute personne possédant des compétences allant de la gestion de projet au développement des affaires peut trouver son créneau dans ce secteur et s'y retrouver.

Attirer les jeunes

La sensibilisation des jeunes a été le plus grand défi de NPower jusqu'à présent. À l'heure actuelle, ses employeurs partenaires ont des opportunités d'emploi dépassant le nombre de candidatures disponibles.

Les ancien·ne·s stagiaires de NPower ont été une bonne source de références. Actuellement, plus de 45 % des entrées proviennent de références de bouche à oreille, tandis que NPower travaille avec des organisations partenaires pour promouvoir mutuellement leurs services. Cependant, une approche à plusieurs volets est nécessaire pour atteindre les jeunes marginalisé·e·s. Étant donné que le travail en personne des organisations partenaires a été entravé en raison de la pandémie de COVID-19, NPower a mis davantage l'accent sur les médias sociaux et la sensibilisation en ligne. La société envisage également d'utiliser des réseaux confessionnels et culturels et la traduction de son travail dans différentes langues pour atteindre un public plus large.

Point de repère

Andrew pense qu'il est nécessaire d'étendre l'impact du travail effectué dans la sphère de l'emploi des jeunes. Même avec l'expansion du travail de NPower, il n'atteint toujours qu'une petite partie des jeunes sans emploi. De plus, il y a besoin d'un continuum de services fournis par différentes organisations. Dans le même temps, les normes des services fournis devraient être définies de façon à ce que les prestataires de services soient tenus de les respecter.

En ce qui concerne NPower, son objectif est de s'assurer que 80 % de ses diplômé·e·s se retrouvent avec des opportunités d'emploi ou commencent des études supérieures. Actuellement, ces objectifs sont atteints et 85 % de ses diplômé·e·s appartiennent à cette catégorie. De plus, NPower fournit un soutien post-diplôme à ses diplômé·e·s jusqu'à 2 ans après l'obtention de leur diplôme afin qu'ils et elles reçoivent le soutien de NPower dans différents domaines de leur carrière même après la fin de leur programme chez NPower.

Soutien du gouvernement

Auparavant, la stratégie du gouvernement était axée sur l'admission dans les programmes pour les jeunes sans trop se soucier des résultats obtenus. Au cours des 4 à 5 dernières années, le gouvernement fédéral a montré qu'il comprenait les programmes éclairés par l'industrie et a amorcé un virage vers la mesure des résultats. Récemment, il y a eu un changement de perspective dans l'approche du gouvernement fédéral en s'éloignant des programmes et services fragmentés. Cela est particulièrement évident dans le cadre de la Stratégie emploi et réussite jeunesse (SEJ). La stratégie a réorienté la programmation vers la fourniture d'un continuum de services et le soutien des voies empruntées par les jeunes, davantage axées sur les résultats. Néanmoins, le gouvernement doit trouver des partenaires dans l'industrie et devrait également tenir les prestataires de services responsables des résultats.

Mme Ashley Boha

With a background in youth empowerment and public service, Ashley Boha is the executive director of Regina Work Prep, in a role that combines aspects of economics, business and sociology. Since childhood, Ashley has had a passion for volunteering and community development, which led to her pursuing a career at Work Prep.

Défis pour les jeunes

Même avant la pandémie, la Saskatchewan était en difficulté économique. La pandémie de COVID-19 a exacerbé la situation et n'a fait qu'augmenter le bassin de jeunes sans-emploi. Le manque d'expérience professionnelle et la nature changeante des marchés du travail en raison des changements technologiques comme de l'automatisation ont compliqué la navigation professionnelle pour les jeunes. Dans le même temps, la COVID a également exacerbé les problèmes de santé mentale des jeunes et compliqué leur cheminement de carrière.

Presque tou·te·s les jeunes avec lesquels Work Prep travaille sont confronté·e·s à de multiples obstacles à l'emploi. 50 à 60 % des jeunes client·e·s de Work Prep sont issu·e·s de communautés autochtones, tandis que 16 % sont des minorités visibles et une partie importante souffre de problèmes de santé mentale. D'un autre côté, il existe un certain écart entre le chômage des jeunes et le chômage en général, car les jeunes connaissent des niveaux de chômage plus élevés que le reste de la population. En tant que tel, il est nécessaire d'adopter une approche holistique dans l'écosystème, c'est-à-dire le gouvernement, les établissements d'enseignement et d'éducation postsecondaire pour soutenir les jeunes étant donné qu'elles et ils sont moins susceptibles que les cohortes plus âgées de conserver un emploi pendant une longue période.



De plus, il est nécessaire de changer la mentalité d'embauche pour permettre une embauche basée sur les compétences et l'attitude, car les compétences techniques peuvent s'acquérir plus tard au cours de l'emploi. Il est important de noter que les jeunes sont également préoccupé-e-s par l'alignement de leurs valeurs avec les valeurs de leurs employeurs et l'impact de leur travail.

Work Prep

Work Prep travaille avec divers groupes d'âge, y compris les jeunes. L'organisation fournit aux personnes utilisant leurs services un soutien holistique axé non seulement sur l'emploi, mais aussi sur d'autres facettes de leur vie. Le type de services fournis comprend des séances individuelles, des séances de groupe, des stages, des laboratoires informatiques sans rendez-vous, etc. Ashley croit que le développement de carrière nécessite une approche globale qui aide les jeunes à naviguer dans leur carrière et à développer la confiance en soi nécessaire pour réussir.

Au début de la pandémie, Work Prep a reçu un financement du gouvernement fédéral pour un programme centré sur les jeunes. Le programme adopte une approche holistique impliquant des séances de santé mentale et de bien-être administrées par du personnel de travail social certifié, et un accent sur les compétences culturelles. La demande de propositions pour le programme a été élaborée avec la contribution d'ancien-ne-s jeunes client-e-s de Work Prep. La vision de Work Prep est d'aider les jeunes à naviguer dans leur cheminement de carrière et de leur donner les moyens de prendre des décisions indépendantes et autonomes. De plus, Work Prep adopte une approche basée sur les forces en utilisant et en mettant l'accent sur les points forts des jeunes.

Emploi des jeunes à Work Prep

Alors que le personnel de Work Prep est de plus en plus jeune, le niveau de ce jeune personnel est toujours en dessous de l'idéal. Avant la pandémie, Work Prep embauchait des étudiant·e·s pour des stages d'été et renforçait leurs capacités grâce à des affectations professionnelles. La curiosité et la créativité de ces jeunes employé·e·s se sont avérées être une composante impressionnante de leur emploi.

Engagement des jeunes et les pratiques réussies

Work Prep utilise une pléthore de méthodes pour accéder aux jeunes. Il s'agit notamment des visites sans rendez-vous, des recommandations d'organisations partenaires, des médias sociaux et du marketing en ligne. Cependant, rester en contact avec d'ancien·ne·s client·e·s reste un défi.

Les stages en milieu de travail ont été notés comme une méthode efficace pour améliorer l'emploi des jeunes, car ils aident les jeunes à franchir la porte. Un conseil clé qu'Ashley a pour les jeunes est de rechercher des opportunités de bénévolat car cela les distingue des autres personnes à la recherche d'emploi, sans perdre de vue que se concentrer sur leurs compétences transférables augmente également les perspectives d'emploi des jeunes

Normes de référence

Ashley pense que le développement de carrière des jeunes doit avoir une approche plus intégrative et à long terme, prenant en compte différents aspects de leur vie et fournissant un soutien approprié en fonction des besoins des jeunes à chaque étape de leur progression de carrière. En outre, il est nécessaire de garantir l'accessibilité des services et la facilité de navigation entre plusieurs services. En outre, Ashley exhorte toutes les parties prenantes concernées dans l'écosystème, à savoir les employeurs, les établissements d'enseignement et les prestataires de services d'emploi, à mettre en commun leurs efforts pour s'attaquer aux problèmes systémiques ayant un impact sur le chômage des jeunes, y compris le racisme.

Soutien du CCRJ

L'opportunité de s'engager avec d'autres organisations et de partager les meilleures pratiques était l'un des principaux avantages de travailler avec le CCRJ. La nature cloisonnée du travail dans le développement de la main-d'œuvre des jeunes dans différentes régions administratives empêche le partage des connaissances, et les ressources et l'accès aux meilleures pratiques de l'industrie par le biais du CCRJ ont été un soutien crucial.

Rôle du gouvernement

Selon Ashley, le développement de la main-d'œuvre des jeunes nécessite le soutien de toutes les parties prenantes, y compris non seulement le gouvernement, mais l'ensemble de la communauté, comme les employeurs et les organisations à but non lucratif. Bien que les différents niveaux de gouvernement puissent allouer des ressources fiscales dans certains domaines, il faudra toute la communauté pour apporter des changements systémiques. Cependant, la nature changeante des marchés du travail, accélérée par l'automatisation et la pandémie, nécessite une approche flexible de la part du gouvernement, qui est souvent une organisation rigide.

M. Hamoon Ekhtiari

Issu d'un parcours universitaire et professionnel diversifié impliquant l'expertise-conseil et des missions dans de grandes organisations du secteur des entreprises, M. Hamoon Ekhtiari dirige FutureFit AI, qui vise à s'appuyer sur la technologie pour l'autonomisation des jeunes.

Défis pour les jeunes

Hamoon a identifié l'accès à un travail digne comme l'un des problèmes qui touchent les jeunes d'aujourd'hui. La nécessité d'inculquer et de développer l'autonomie chez les jeunes est également très importante. Dans le même temps, la discrimination fondée sur l'âge a un impact sur l'emploi des jeunes.

Alors que les enquêtes ont montré que les jeunes considèrent l'impact de leur travail comme un facteur important, Hamoon s'inquiétait de savoir si les jeunes avaient suffisamment d'information pour comprendre si les employeurs les utilisaient dans une sorte d'écoblanchiment, c'est-à-dire en utilisant de fausses promesses d'impact. De plus, la technologie et les médias sociaux ont facilité la transmission de différents types d'informations aux jeunes et généré le besoin d'une gratification instantanée, ce qui créait un impact négatif sur les jeunes.

Hamoon s'intéresse particulièrement à la façon dont les jeunes naviguent dans leur carrière et à l'équité des résultats des différents groupes de jeunes.



FutureFit AI

FutureFit vise à servir de boussole pour les carrières des jeunes, en soutenant leur navigation professionnelle à l'aide de la technologie. Le but est d'utiliser l'IA pour soutenir les personnes qui souffriraient autrement d'une réduction des opportunités en raison de l'IA et d'une automatisation accrue.

Engagement des jeunes

FutureFit s'engage directement auprès des jeunes par le biais d'enquêtes rémunérées et de sessions de conception et d'apprentissage. L'objectif principal est de comprendre et de calculer les besoins des différents groupes. Considérant que FutureFit embauche des jeunes par le biais d'offres d'emploi directes et de réseaux technologiques pour les jeunes et d'organisations communautaires. Actuellement, une partie substantielle de la main-d'œuvre de FutureFit est composée de jeunes qui, selon Hamoon, apportent la soif de réussir et la littératie numérique.

Exigences pour l'avenir

Hamoon pense qu'à l'avenir, l'accent devrait être mis sur la recherche de solutions aux problèmes clés et la mesure des résultats des interventions lancées. Le modèle NPower d'aide aux jeunes marginalisés est un bon exemple à cet égard. Hamoon estime que malgré les avantages potentiels de la technologie, elle n'est toujours pas suffisamment utilisée dans le domaine de l'impact social. Le PNN du CCRJ est également un exemple d'approche qui, selon Hamoon, répond aux exigences du marché du travail en évolution en raison de son orientation au niveau individuel et de son approche centrée sur l'individu.

Il croit également que la formation, le développement et la mise en œuvre de solutions devraient se faire à travers un modèle de « bac à sable rapide » dans lequel de nouvelles solutions sont conçues, testées et mises à l'échelle avec la participation et le soutien des jeunes.

Rôle du gouvernement

Le financement gouvernemental devrait être moins restrictif et se concentrer davantage sur les résultats des activités qui seront réalisées avec le financement gouvernemental plutôt que sur la conception des activités elles-mêmes. Le gouvernement ne devrait pas trop se préoccuper de la conception des activités, selon Hamoon. Cela fournira aux organisations la flexibilité dont elles ont tant besoin tout en permettant d'atteindre les résultats souhaités.

à propos du conseil CCPJ

Nom	Organisation	Objectif de l'organisation	Groupe d'âge cible	Problèmes affectant les jeunes	Activités de l'organisation	Conseils pour les jeunes
Ashley Boha	Work Prep à Regina	Formation professionnelle, stage, soutien en santé mentale Projet clé : Youth On their Way to Work (YOWW) offre une formation rémunérée, un soutien en santé mentale, une gestion de cas, etc.	Tous les groupes d'âge	Marchés du travail en évolution en raison de l'automatisation, COVID-19, problèmes de santé mentale	<ul style="list-style-type: none"> • Formation • Séance de santé mentale • formation aux compétences culturelles • 1-1 et séances de groupe 	Poursuivre les opportunités de bénévolat et se concentrer sur les compétences transférables
Andrew Reddin	NPower Canada	Formation professionnelle, stage Projet clé : le programme Junior IT Analyst fournit un certificat de support informatique Google	Jeunes	Trop d'accent sur le diplôme formel	<ul style="list-style-type: none"> • Formation des compétences • stage • mentorat post-diplôme • rétroaction des jeunes prise en compte 	(pour les jeunes en développement de la main-d'œuvre) Les jeunes peuvent naviguer dans leur carrière en fonction de leurs compétences, car le développement de la main-d'œuvre a plusieurs types de rôles
Hamoon Ekhtiari	Ajustement futur de l'IA	Technologie de navigation de carrière	Tous les groupes d'âge	Accès à un travail digne, exposition à des messages négatifs, « écoblanchiment »,	<ul style="list-style-type: none"> • GPS pour les carrières, c'est-à-dire soutenir la navigation dans les carrières 	Utiliser leur soif et leur volonté de progresser dans leur carrière

				discrimination fondée sur l'âge		
Adam Morrison	OTEC	<p>Développement de la main-d'œuvre, sensibilisation à la carrière</p> <p>Projet clé : Reprise d'urgence du tourisme et de l'hôtellerie : établir des liens entre les travailleuses et les entreprises et soutenir les entreprises du tourisme et de l'hôtellerie</p>	Tous les groupes d'âge	Manque d'opportunités en raison de la pandémie, les jeunes sont obsédés par des choix de carrière spécifiques	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilisation aux carrières en tourisme, coopératives, soutien à la formation 	Être plus flexible dans les choix de carrière