



L'emploi au Yukon en 2030 :

Ateliers de mise en pratique de la recherche :
Sommaire régional



Auteures



Heather Russek, Chargée de projet et collaboratrice

Heather est une stratège et une conceptrice comptant plus de 15 ans d'expérience professionnelle. Au cours de sa carrière, Heather a occupé différents postes, notamment dans les domaines de l'innovation en matière de politiques, de la gestion des soins de santé, des services-conseils en gestion, de la gestion de programmes et de projets, et de la stratégie. Elle était auparavant directrice, Innovation en matière de politiques à l'Institut Brookfield pour l'innovation + l'entrepreneuriat (IBI+E). Heather est titulaire d'un baccalauréat ès sciences de l'Université Queens, d'un MBA de la DeGroote School of Business de l'Université McMaster et d'une maîtrise en design, prospective stratégique et innovation de l'Université de l'École d'art et de design de l'Ontario (EADO). Elle est aussi boursière du programme Next Generation Foresight Practitioners 2021.

heather@creativefutures.studio

 [@hrussek](https://twitter.com/hrussek)



Jessica Thornton, Directrice et fondatrice de Creative Futures

Jessica est une chercheuse en prospective et une conceptrice de méthodes qui a plus de 12 ans d'expérience dans le secteur public et au sein d'organismes sans but lucratif. Tout au long de sa carrière, elle a conçu et mis en œuvre une série de programmes et d'expériences de participation, a publié de nombreux écrits sur la prospective stratégique et a travaillé sur un large éventail de sujets, notamment les compétences, la durabilité, les systèmes alimentaires, les villes et la gouvernance. Jessica est collaboratrice à l'Institut Brookfield pour l'innovation + l'entrepreneuriat et associée en prospective à Villes d'avenir Canada. Jessica est titulaire d'un baccalauréat spécialisé en anthropologie culturelle de l'Université de Toronto et d'une maîtrise en design, prospective stratégique et innovation de l'Université de l'EADO.

jessica@creativefutures.studio

 [@jessmthornton](https://twitter.com/jessmthornton)

Auteures, suite



Michelle Park, Chargée de projet à l'Institut Brookfield pour l'innovation + l'entrepreneuriat

Michelle est chargée de projet à l'Institut Brookfield pour l'innovation + l'entrepreneuriat, où elle pilote des projets dans le cadre du volet « Compétences pour une économie axée sur l'innovation ». De plus, elle appuie l'équipe de direction au chapitre des priorités et des initiatives stratégiques de l'Institut. Michelle possède un baccalauréat en commerce avec spécialisation en gestion du commerce de détail de l'Université Ryerson.

michellepark@ryerson.ca

 [@michellesohee](https://twitter.com/michellesohee)

Nous remercions tout particulièrement les personnes qui ont participé aux ateliers et ont mis à contribution leur expertise et donné de leur temps pour aider les Canadiennes et les Canadiens à mieux se préparer au marché du travail de demain.

Collaborateurs et collaboratrices

Caitlyn MacMaster, chargée de projets stratégiques, Université du Yukon

Lauren Manekin Beille, chef de département, Université du Yukon

Jessica Thomson, Spécialiste du marketing et des communications, Institut Brookfield

Claire Raymond, Adjointe administrative, Finances + Opérations, Brookfield Institute

Mark Hazelden, Directeur principal, Institut Brookfield

Lianne George, Directrice des communications stratégiques, Brookfield Institute

Kayla Zhu, Stagiaire en communication, Institut Brookfield

Nina Rafeek, Spécialiste du marketing et des communications, Institut Brookfield

Suzanne Bowness, Rédactrice, CodeWord Communications

Barry Liu, graphiste

Ce projet s'inscrit dans le cadre du portefeuille de travaux du Centre des Compétences futures qui est financé par le programme des compétences futures du gouvernement du Canada. Les opinions et interprétations contenues dans cette publication sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.



Introduction

L'emploi en 2030 était une initiative de 18 mois qui combinait la recherche prospective, les opinions d'experts et un algorithme d'apprentissage automatique pour générer des prévisions sur la demande de compétences et la croissance des professions en 2030. Le projet est résumé dans le rapport de l'Institut Brookfield : *Une décennie d'avance*, publié au printemps 2020. L'initiative initiale visait à combler des lacunes dans l'information sur le marché du travail (IMT) au Canada en fournissant des prévisions adaptées à l'évolution du marché du travail partout au pays.

Comme le mandat de l'Institut Brookfield est de mener des travaux de recherche pratique et appliquée, le projet L'Emploi en 2030 : (« Ateliers de mise en pratique de la recherche ») a été conçu pour étayer l'initiative initiale. Il a pour but de traduire les prévisions du marché du travail (en plus d'autres sources d'IMT) en solutions concrètes qui pourraient aider les travailleuses et travailleurs à préparer leur avenir. Grâce au financement du Centre des Compétences futures, ce projet a été lancé à l'automne 2020.

Compte tenu de la diversité du marché du travail canadien et de l'expérience des travailleuses et travailleurs à l'échelle du pays, ce projet visait à proposer des solutions propres aux régions, qu'on pourrait idéalement reproduire et étendre à d'autres contextes. Pour ce faire, nous avons établi des partenariats avec cinq organismes :

- + Université du Yukon (Whitehorse, Yukon);
- + RADIUS de l'Université Simon Fraser (Vancouver, Colombie-Britannique);
- + Tech Manitoba (Winnipeg, Manitoba);
- + Observatoire compétences-emplois (Montréal, Québec), et;
- + Newfoundland and Labrador Workforce Innovation Centre (Corner Brook, Terre-Neuve-et-Labrador)

Le sommaire suivant décrit les Ateliers de mise en pratique de la recherche menés au Yukon.



À propos des Ateliers de mise en pratique de la recherche

Les Ateliers de mise en pratique de la recherche se sont déroulés en trois phases. La première phase explorait les répercussions possibles de la COVID-19 sur le marché du travail canadien et la façon dont ces dernières pourraient nuire aux projections actuelles. Pour ce faire, nous avons mené une recherche prospective et demandé à un groupe d'experts nationaux de commenter les tendances émergentes et leurs répercussions potentielles. Le point culminant de cette phase a été la publication du document *Bats-toi, signe et persiste : Explorer les futurs possibles du marché de l'emploi au Canada dans un monde post-COVID.*

La deuxième phase comportait une série d'ateliers conceptuels axés sur l'humain. Dans le cadre de cette phase, nous avons fait un premier examen de l'IMT existante afin de cerner un problème régional. Après avoir cerné le défi, nous avons mené des entrevues avec des spécialistes du vivant [voir encadré] afin de mieux comprendre l'expérience actuelle. Ces entrevues ont débouché sur deux

ateliers virtuels visant à traduire le défi en solutions possibles. Ces défis variaient d'une région à l'autre, les ateliers de mise en pratique du Yukon étant axés sur le soutien aux jeunes (âgés de 15 à 24 ans) afin de leur permettre d'assurer l'avenir de leurs compétences et de faciliter leur transition vers le marché du travail, et en particulier de les préparer à suivre des cheminements de carrière non traditionnels ou non définis. Pour plus de détails sur la présentation des ateliers, voir nos observations sur la conception des ateliers.



Qu'est-ce qu'un spécialiste du vivant ?

Chaque jour, nous utilisons tous les compétences et l'expérience que nous possédons pour résoudre des problèmes. Ces compétences et expériences font partie de notre « expertise » et sont le résultat de nos expériences vécues, de notre éducation et de notre formation. Si nous pouvons chacun adopter une approche différente pour relever un défi en fonction de notre expertise, la résolution de problèmes est une expérience humaine commune, une compétence que nous devons tous utiliser au quotidien. Ce projet invitait les participants à apporter leur expertise, en tant que spécialiste du vivant, pour explorer et proposer des idées répondant au défi régional.

La troisième et dernière phase s'est concentrée sur la traduction de notre processus en idées sur l'IMT, ce qui a mené à la génération d'une série de considérations et d'idées sur la façon dont nous pourrions remanier l'IMT à l'avenir pour qu'elle soit davantage axée sur les travailleurs. Ces informations sont résumées dans [Ground Control to LMI: Making Labour Market Information Work for Workers](#) (Passer de la base à l'IMT : mettre l'information sur le marché du travail au service de la main-d'œuvre).



Choisir le défi régional du Yukon

Nous avons commencé par la question de recherche générale suivante : « Comment pouvons-nous identifier des solutions pratiques qui aident les travailleurs de tout le Canada à acquérir les compétences et les aptitudes fondamentales identifiées par les Prévisions de la croissance des professions au Canada (PCPC) comme étant essentielles pour l'avenir du travail? ». Nous avons travaillé avec l'Université du Yukon, ainsi qu'avec un certain nombre de spécialistes du marché du travail, de consultants et d'autres intervenants du Yukon, afin de déterminer un domaine d'intervention prometteur fondé sur le marché du travail régional de la province.

Au cours de ces discussions, les participants ont fait remarquer à plusieurs reprises que les données sur le marché du travail fondées sur les données de Statistique Canada ne reflètent pas vraiment le marché du travail unique du Yukon. Par conséquent, alors que d'autres régions d'ateliers de mise en pratique ont utilisé les données du FCOG et de Statistique Canada pour affiner le domaine d'intervention, dans cette région, nous

nous sommes largement appuyés sur l'expertise des partenaires et les sources de données locales.

Selon Yukon WorkFutures¹, la population active du Yukon est à la fois active et en croissance. Le Yukon a l'un des taux d'activité et d'emploi les plus élevés du Canada. La population active du Yukon est assez jeune et se répartit également entre les sexes. Il est important de noter que ces données sont fortement influencées par Whitehorse et ses environs. Le rapport d'analyse annuel de l'emploi du Bureau des statistiques du Yukon pour 2020² indique un taux de chômage de 4,1 % à Whitehorse, mais un taux de chômage de 11,4 % dans le reste du Yukon. De plus, le taux de participation à la population active est plus faible dans le reste du Yukon, soit 62,5 %, comparativement à 72,7 % à Whitehorse.

1. Yukon Work Futures, <https://www.yukon-news.com/news/yukon-unveils-career-planning-website/>

2. Bureau des statistiques du Yukon, Rapport annuel sur l'emploi au Yukon, 2020 (juillet 2021). <https://yukon.ca/en/yukon-employment-annual-review-2020>



Question de défi régional :
Comment pouvons-nous aider les jeunes (de 15 à 24 ans) à assurer l'avenir de leurs compétences et à faciliter leur transition vers le marché du travail, et en particulier à se préparer à suivre des parcours professionnels non traditionnels ou indéfinis?

Selon le PCPC, 35 % des travailleurs du Yukon occupent des professions qui devraient changer d'ici 2030, et les jeunes travailleurs (âgés de 15 à 24 ans) sont 60 % plus susceptibles d'occuper des professions dont le déclin sera supérieur à la moyenne, représentant 20 % de tous les travailleurs occupant des professions dont le déclin est prévu. Ils ont également moins de la moitié des chances d'occuper des professions dont la croissance est prévue. Les groupes de minorités visibles sont plus susceptibles (jusqu'à trois fois plus) de travailler dans des professions dont on prévoit le déclin que les personnes qui ne s'identifient pas à une minorité visible.

Selon une étude menée par le Conseil d'information sur le marché du travail³, les étudiants réalisent que le monde du travail évolue rapidement et reconnaissent que les carrières ne sont pas forcément linéaires. En dépit de la reconnaissance de l'importance des compétences, les étudiants se sont sentis quelque peu perdus quant à la manière de transformer leur compréhension des compétences en action.

Comprendre le défi

En collaboration avec l'Université du Yukon, l'Institut Brookfield a animé une série d'ateliers en deux parties avec 14 participants au Yukon, les 22 et 29 septembre 2021. Les ateliers ont fait appel à des personnes ayant une expérience concrète du travail avec les jeunes, notamment des mentors pour les jeunes, des experts du marché du travail, des conseillers d'orientation, des consultants et des coordinateurs de l'emploi.

3. CIMT. « Dialogue avec des étudiants : qu'en est-il des compétences? » Rapport de perspectives de l'IMT, no 26. (Février 2020). <https://lmic-cimt.ca/publications-all/lmi-insights-report-no-26-in-conversation-with-students-what-about-skills/>



Le Yukon dispose déjà d'un certain nombre de programmes visant à soutenir les jeunes en matière de développement et de planification de carrière, tels que :

Big Brothers Big Sisters of Yukon est le membre local de la fédération nationale, qui comprend 108 agences membres servant plus de 1100 communautés à travers le pays. Cet organisme mobilise plus de 21300 bénévoles, qui encadrent à leur tour plus de 41700 enfants et jeunes.

BGC Yukon se consacre à la mise en place de programmes de développement positif pour les enfants, les jeunes et les familles. Ces services visent à compléter les services de soutien territoriaux et communautaires en offrant un lieu sûr où les enfants et les jeunes peuvent faire l'expérience de nouvelles opportunités, établir des relations positives, développer leur confiance et acquérir des compétences pour la vie.

BYTE est un organisme « par les jeunes, pour les jeunes » qui se concentre sur l'autonomisation et la promotion des jeunes dans tout le Yukon et le nord du Canada. Il organise des ateliers et offre des programmes tels que le Fonds pour le leadership, la conférence Leaders in Training, Yukon Youth Want!

le Conseil de l'emploi pour les jeunes BYTE, et plus encore.

Communities Building Youth Futures s'engage à améliorer les résultats pour les jeunes qui font face à des obstacles au cours de leurs études et de leur transition vers l'emploi et comprend que ce travail nécessite des solutions collaboratives, prises en charge par la communauté, avec le leadership et l'engagement des jeunes.

Fireside Adventures crée des expériences de vie qui renforcent l'importance de la connexion avec l'individualité personnelle : un sens de la communauté, de la pertinence et des expériences de plein air significatives, mélangées à des pratiques de formation et de connaissances partagées.

Le centre communautaire Heart of Riverdale propose une programmation artistique régulière pour tous les âges, notamment en matière de danse, de théâtre, de musique et d'arts visuels. « The Heart » soutient les artistes, des débutants aux professionnels. Il investit dans des programmes d'emploi qui forment les jeunes à une variété de compétences liées à l'emploi, les préparant ainsi à un avenir dans la main-d'œuvre locale.



Kwanlin Dun First Nation : Bureau des services de l'emploi offre des possibilités d'emploi à tous, avec une préférence pour les citoyens et les membres de la communauté de la KDFN.

Skills Canada Yukon s'engage auprès des Yukonnais de tout le territoire par le biais de clubs de compétences, d'ateliers pratiques, de présentations dans les écoles et de concours (concours de compétences territoriaux et nationaux). En outre, il organise également des courses de bateaux et de traîneaux en carton.

Skills for Success (« Compétences pour le succès ») est une initiative de formation d'Emploi et Développement social Canada, le gouvernement du Canada. Il propose des outils d'évaluation et de formation, des recherches sur les compétences et un accès aux organisations et aux prestataires de formation.

Skookum Jim Friendship Centre : le Centre pour l'emploi des jeunes aide les jeunes à acquérir les compétences nécessaires pour obtenir et conserver un emploi intéressant. Les services offerts s'adressent aux jeunes âgés de 15 à 30 ans qui sont en transition vers le marché du travail.

Sport Yukon : Le programme de développement sportif des jeunes Northern LYLES (Linking Youth To Elite Sports) permet aux jeunes athlètes et aux entraîneurs du territoire d'accéder à la formation d'athlètes olympiques et d'entraîneurs professionnels du Canada, en faisant venir ces experts au Yukon pour y organiser des camps.

Volunteer Benevoles Yukon jumelle des personnes à des occasions de bénévolat et offre de la formation et des ressources aux personnes et aux organismes.

Youth of Today Society est un centre d'activités médiatiques progressistes pour les jeunes, conçu pour aborder l'éducation artistique et les affaires des jeunes. Le studio communautaire propose des activités sans rendez-vous et accueille des studios d'enregistrement de musique, d'animation et de conception graphique.

Le Conseil des femmes autochtones du Yukon (Yukon Aboriginal Women's Council) est une société sans but lucratif située à Whitehorse, au Yukon, qui soutient le leadership et l'avancement pour et par les femmes, les filles et les personnes de sexe différent autochtones du territoire du Yukon et du nord de la Colombie-Britannique. Leurs initiatives comprennent le programme Indigenous Skills,



Employment & Training (ISET), We Can Cook! Life Skills to Leadership Employment Training Framework, et Medicine from the Land Teaching Framework Project.

Le gouvernement du Yukon a mis en place plusieurs initiatives et programmes :

- + Formation en apprentissage et qualification des gens de métier (ministère de l'Éducation, Direction de l'enseignement supérieur)
- + La Direction de la jeunesse du Bureau du Conseil exécutif soutient le leadership des jeunes et encourage leur engagement dans les activités sociales, économiques et culturelles. Fournit un financement opérationnel et de programme à de nombreuses organisations de jeunes du Yukon, à d'autres gouvernements et à des sociétés de loisirs. Des initiatives telles que le Youth Investment Fund et le Youth Developmental Asset Program ont été mises en place.
- + Le programme de formation et d'emploi des étudiants (STEP) offre aux étudiants un moyen de gagner un salaire tout en acquérant une expérience professionnelle dans leur domaine d'études.

- + Les programmes de jour et d'activités extrascolaires du Youth Achievement Centre offrent aux jeunes à risque ou aux jeunes dans le système judiciaire des programmes de jour tels que l'éducation, le conditionnement physique et la nutrition, la menuiserie et d'autres programmes d'aptitudes à la vie quotidienne des programmes d'activités extrascolaires tels que la poterie, la menuiserie, le travail d'intérêt général et des possibilités de loisirs ; des programmes de prévention tels que la gestion des frustrations, la sensibilisation à l'alcool et aux drogues et l'estime de soi.
- + Le programme d'emploi d'été et de formation du Yukon Youth Conservation Corps (Y2C2) est axé sur l'éducation et l'amélioration de l'environnement.



L'Université du Yukon offre une grande variété de services et de programmes :

- + Le service de planification de carrière du centre de réussite des étudiants offre des conseils en matière d'éducation et de planification de carrière aux étudiants de l'Université du Yukon.
- + Youth Moving Mountains offre des programmes conçus pour inspirer les enfants et les jeunes du Yukon dans les domaines des STIM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques) par le biais d'activités créatives et pratiques. Des activités telles que les camps d'été STIM et métiers, les formations STIM en classe et les clubs parascolaires d'hiver.

Yukon Women in Trades and Technology (YWITT) offre des partenariats et des programmes communautaires qui sensibilisent et soutiennent les femmes et les filles dans les métiers et la technologie. Les initiatives comprennent : Les programmes parascolaires, Power Up!, YWITT in the Classroom! et Do It Women.

En collaboration avec l'Université du Yukon, l'Institut Brookfield a d'abord interviewé quatre jeunes pour comprendre leurs expériences. Nous avons partagé des sommaires révisés de ces

entretiens, sous la forme de courtes vidéos, avec tous les participants à l'atelier afin de fonder notre compréhension du défi sur les perspectives de spécialistes du vivant. Les entretiens ont permis de dégager un certain nombre d'éléments clés :

- + Il est important d'apprendre des membres de la famille, car ils sont les formateurs de certains jeunes.
- + Pour réussir, les jeunes doivent apprendre les mathématiques, l'anglais et les sciences.
- + Les expériences de mentorat et de bénévolat sont très utiles.
- + Les jeunes trouvent des informations par le biais des médias sociaux et des courriels.
- + Les ateliers en personne sont un format d'apprentissage utile et attrayant.
- + Il est important d'être confiant et d'établir un réseau de contacts avec différentes personnes.
- + Nous devons déstigmatiser ce que signifie « réussir » pour les jeunes et les pressions qu'ils subissent.
- + Il n'y a pas assez de soutien au sein du système scolaire pour tous les élèves.
- + Les systèmes scolaires doivent combattre les modes de pensée coloniaux.



Une attention particulière à la justice, l'équité, la diversité et l'inclusion (JEDI) : En étroite collaboration avec nos partenaires de RADIUS SFU, nous avons intégré une approche JEDI à la conception de notre atelier. Il s'agissait notamment de définir une série d'engagements et d'attentes de la communauté au début de l'atelier afin de s'assurer que chaque participant comprenne et s'engage à créer un environnement de respect. Ceci était particulièrement important étant donné que notre processus a intentionnellement engagé une diversité de participants, y compris des « utilisateurs » ayant une expérience vécue liée au domaine de défi. Cela a également entraîné un changement général dans la terminologie que nous avons utilisée, en évitant de suggérer que les défis que ces ateliers cherchaient à relever seraient « résolus » et qu'une « solution » n'était pas nécessairement l'objectif de l'atelier ou une contribution requise des participants.

Malgré le succès de ces programmes, les participants ont estimé que des lacunes subsistaient dans le soutien offert aux jeunes. Pour mieux comprendre ces lacunes, les participants ont exploré l'énoncé du défi plus en détail en discutant de l'expérience spécifique des jeunes, sur la base de leur vécu individuel. La section suivante présente ce que les participants ont identifié comme étant leur expérience actuelle, les principaux défis, ainsi que ce qui fonctionne bien actuellement.

Ce que les jeunes ont compris :

- + S'orienter vers les métiers s'ils ont de mauvais résultats scolaires et vers les études s'ils ont de bons résultats scolaires.
- + « À quoi ça sert de travailler si je ne peux pas payer mes factures? »
- + « Ils ne m'embaucheront pas là-bas. »
- + Expérience requise au niveau débutant.
- + « Vous avez une mauvaise éthique de travail. »

Ce que les jeunes pensent et ressentent :

- + Désir d'avoir plus de choix au secondaire (par exemple, des cours de mécanique).
- + Les jeunes doivent quitter le territoire pour poursuivre leurs études après l'école secondaire.



- + L'enseignement postsecondaire est une étape essentielle.
- + Comparer leur réussite à celle de leurs pairs sur les plateformes de médias sociaux, ce qui entraîne stress et anxiété.
- + Manque de connaissances et d'informations sur l'avenir et les parcours professionnels possibles.
- + Sentiment d'isolement, de frustration et de manque de confiance en soi.
- + Émotions liées au traumatisme/à l'histoire avec les pensionnats autochtones (traumatisme intergénérationnel).
- + Valeur - « Est-ce que j'ai ma place ici (sur le lieu de travail)? »

Ce que les jeunes observent :

- + Je vois beaucoup de possibilités de développement des compétences, d'emplois, de bénévolat, de programmes, etc., mais pas assez de possibilités de carrière au niveau d'entrée au Yukon.
- + D'autres quittent le Yukon pour suivre des études ou une formation et ne reviennent pas.
- + Augmentation du coût de la vie; impacts climatiques.

- + Expériences de l'inégalité des sexes et de la discrimination dans leur parcours professionnel, dans les écoles et les établissements de formation.
- + Ils ne se perçoivent pas dans la main-d'œuvre.

Ce que les jeunes disent et font :

- + Ils veulent « quitter » le Yukon après l'école secondaire, mais reviennent souvent au Yukon pour des études ou une formation.
- + L'argent et les choix sont un problème.
- + Il n'y a pas d'endroits où ils peuvent travailler.
- + « Comment puis-je me rendre au travail? »

Ce qui fonctionne bien selon les jeunes.

- + Les jeunes ont de nombreuses possibilités de développement des compétences, d'emploi et de bénévolat pour l'avenir.
- + Certains élèves du secondaire explorent plusieurs options postsecondaires.
- + L'Université du Yukon est à l'avant-garde et offre des possibilités d'éducation de classe mondiale.
- + Discussion et intérêt pour les activités locales menées par les jeunes, en particulier celles liées à la terre ou à la culture.

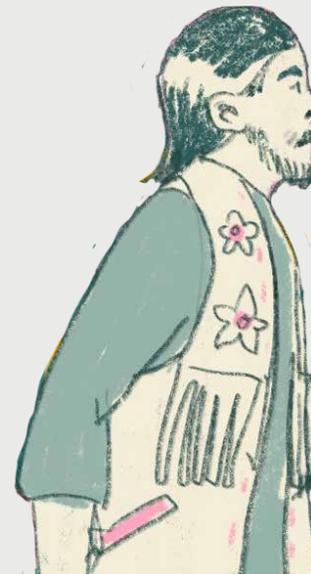


- + Une orientation professionnelle individuelle est disponible.
- + Il y a des jeunes qui sont des activistes émergents incroyables et des leaders dans leurs communautés.
- + Apprentissage sur le terrain.

Ce que disent les jeunes est très frustrant :

- + Les employeurs ont des attentes et des exigences élevées pour les postes de premier échelon, ce qui crée des obstacles supplémentaires à l'emploi des jeunes.
- + Accès irrégulier à des éducateurs formés dans toutes les classes.
- + Manque d'informations et de connaissances sur les programmes existants.
- + Manque de soutien adapté à la culture.
- + Coût élevé de l'enseignement postsecondaire entraînant des niveaux d'endettement élevés.
- + Absence de prise en compte des différents styles d'apprentissages (par exemple, formation d'apprenti/apprentissage sur le terrain).
- + Pas assez d'attention portée à l'accessibilité, aux aides secondaires nécessaires (ex. : transport).

- + Malgré de nombreuses recherches indiquant les difficultés rencontrées par les jeunes des Premières Nations, le problème n'a pas été traité de manière appropriée.
- + Les soutiens actuels se concentrent sur les jeunes femmes, laissant un soutien limité aux jeunes hommes.
- + Gamme de problèmes systémiques de la maternelle à la 12e année qui empêchent les jeunes touchés de réussir (p. ex., racisme systémique, soutien aux styles d'apprentissages).
- + Manque de soutien et de programmes pour les jeunes confrontés à des problèmes de santé mentale et de consommation de drogues et d'alcool.



Critères de solution

En nous fondant sur notre compréhension du défi, nous avons demandé aux participants à l'atelier de dresser une liste de solutions « indispensables » dont ils pourraient s'inspirer pour trouver de nouvelles idées et solutions. En fonction des discussions menées dans les différents groupes, voici la liste des critères de solution.

Pour être efficace, toute solution doit :

- + Impliquer les jeunes, en particulier les jeunes sous-représentés, et les rencontrer là où ils se trouvent géographiquement, numériquement et émotionnellement.
- + Être facile d'accès et offrir des possibilités d'approches et de communautés individualisées.
- + Inclure une composante expérientielle.
- + Tenir compte des différents obstacles et situations, et fournir un soutien actif tout au long du processus (par exemple, logement, transport, garde d'enfants, soins aux personnes âgées, responsabilités culturelles, santé mentale, toxicomanie, problèmes de décrochage scolaire, racisme systémique).

- + Être pertinent sur le plan culturel et expérientiel, et tenir compte des traumatismes.
- + Veiller à ce que les personnes qui proposent l'offre soient au courant des problèmes, des tendances et des informations sur le marché du travail.
- + Faire connaître l'étendue, la variété et la flexibilité des options de travail.
- + Inclure les partenariats essentiels.

Idées de solutions initiales

À l'aide de ces critères et de leur connaissance du défi, les participants ont identifié les idées suivantes comme des solutions possibles pour aider les jeunes à mieux se préparer à la future main-d'œuvre :

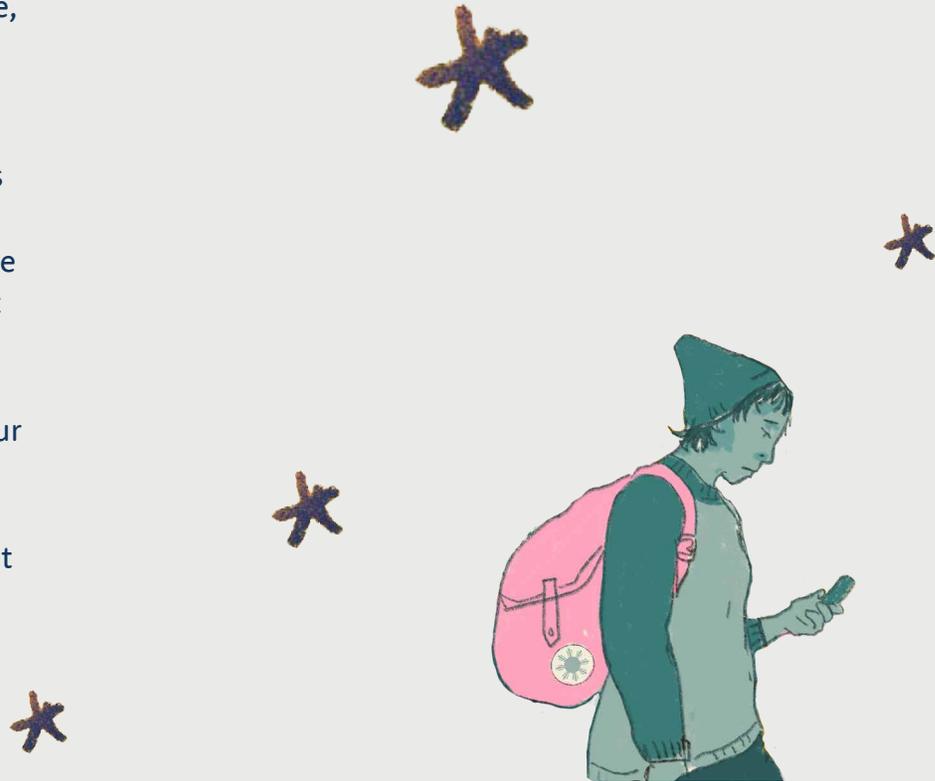
1. Un développement de carrière basé sur la passion qui met les jeunes en contact avec ce qu'ils veulent faire et ce qui les passionne.
2. Un programme de placement professionnel accrédité qui donne droit à des crédits universitaires, à une rémunération et à des possibilités de développement des compétences professionnelles.



D'autres idées ont été discutées :

- + Un collectif qui réunit des partenaires, des organisations et des jeunes pour discuter, partager des informations et résoudre des problèmes ensemble.
- + Une campagne de narration qui fait la promotion des programmes de métiers et de technologie afin d'accroître la valeur de ces options.
- + Un programme qui soutient l'esprit d'entreprise, l'expérience et le mentorat pour apprendre d'autres options et être exposé à l'échec potentiel.
- + Un programme qui augmente le ratio d'adultes formés par rapport aux jeunes dans les écoles parce que les résultats d'apprentissage (tels que les compétences de base en lecture, écriture et calcul) ne sont pas atteints.
- + Un changement de système qui aborde la vérité, la réconciliation et la décolonisation pour modifier les attentes.
- + Des changements de système qui fournissent un soutien global, car il ne s'agit pas seulement d'emplois et de compétences.

- + Une politique économique qui donne la priorité aux entreprises sociales pour leur permettre de soutenir les priorités communautaires, de former des travailleurs, d'embaucher ceux qui ont du mal à trouver un emploi traditionnel, etc.



Développer et perfectionner les solutions

Pour approfondir ces idées, les participants ont développé une série de prototypes. Les groupes ont exploré les options de prototypage, notamment les conceptions d'applications, les sites web et les grandes lignes du programme. En s'appuyant sur cet exercice, les participants ont clarifié leur solution, et ont identifié les considérations possibles de mise en œuvre. Voici un résumé de leurs commentaires.

Solution 1 : Développement de carrière fondé sur la passion

Le groupe travaillant sur cette idée a discuté de l'importance de mettre les jeunes en contact avec ce qu'ils veulent faire et ce qui les passionne. L'idée est de remodeler le point d'entrée et de permettre aux jeunes d'explorer leurs passions et de les transformer en opportunité d'emploi. Actuellement, il existe des ateliers sur les carrières orientés vers des industries ou des professions spécifiques, mais ils n'offrent pas la possibilité aux élèves d'essayer et d'explorer ce qu'ils aiment faire avant de réfléchir à des parcours professionnels potentiels. Il est nécessaire de revenir au cœur de ce que les

étudiants veulent faire et de trouver quelque chose qui correspond à leur passion et à leurs intérêts.

Les informations sur les ateliers et autres ressources pourraient être mises à disposition sur un site web et éventuellement une application. Le site web fournirait aux jeunes des informations sur les mentors et les offres d'emploi - un guichet unique. Étant donné qu'il existe déjà de nombreuses ressources disponibles, cette solution viserait à rassembler ces ressources en un seul endroit accessible en ligne. Cette solution permettrait de servir les élèves qui ne sont pas actuellement dans le système scolaire.

Solution 2 : Programme de placement professionnel

Le groupe travaillant sur cette idée a reconnu qu'il existait déjà de nombreux programmes pour les écoles secondaires. Les étudiants qui ont accès à ces aides existantes sont souvent ceux qui trouvent des opportunités d'emploi. Cette solution consiste à créer des opportunités pour les élèves qui ne s'épanouissent pas ou ne se reconnaissent pas dans ce système. Ce programme d'alternance travail-études accrédité permettra aux jeunes d'obtenir des crédits scolaires, d'être rémunérés et de développer des compétences employables. Les employeurs



bénéficieront de subventions salariales, d'un accès à une réserve d'employés et d'une aide à la formation et à l'intégration. Pour la mise en œuvre, le programme peut commencer par un projet pilote, en partenariat avec des écoles et des organisations qui font un travail similaire. Au lieu de faire double emploi, il s'agit de s'aligner sur les initiatives existantes.

Prochaines étapes

Chaque solution nécessiterait des partenaires et des financements. Les groupes ont identifié divers partenaires potentiels tels que les écoles, les organismes d'emploi et les partenaires industriels. L'Université du Yukon a exprimé son soutien à la mise en relation d'organisations pour faciliter une discussion continue sur cet énoncé de défi. Des financements, des partenariats, des ressources et des volontaires supplémentaires sont nécessaires pour piloter chacune de ces idées, ainsi qu'une analyse du contexte pour comprendre les outils existants qui pourraient être réorientés pour intégrer les fonctionnalités nécessaires au soutien des jeunes.



À propos du partenaire régional

L'Université du Yukon est un établissement d'enseignement postsecondaire flexible, fondé sur la recherche et l'éducation pertinentes pour le Nord. L'Université du Yukon fait du caractère unique du Nord un facteur déterminant dans tout ce qu'elle entreprend pour préserver, faire prospérer et développer le Yukon, ensemble. Grâce à des possibilités et à des programmes d'apprentissage adaptés, les treize campus de l'Université jouent un rôle essentiel dans la prestation de l'éducation dans tout le Yukon. L'Université du Yukon invite les étudiants de tout le Canada et du monde entier à venir étudier avec nous et à en apprendre davantage sur le Nord canadien.

Le Centre d'innovation et d'entrepreneuriat (I&E) de l'Université du Yukon soutient les innovateurs et les entrepreneurs en leur offrant du financement, des ressources, de l'expertise et de l'incubation. L'I&E s'adresse à tout Yukonnais ayant une idée originale autour de laquelle il entend créer une entreprise. En fournissant des subventions et des connexions à des experts compétents, ainsi qu'une formation commerciale et un mentorat, le programme

I&E aide les innovateurs à tester la faisabilité technique, à explorer le potentiel du marché et à augmenter les chances de succès commercial. Qu'il s'agisse d'un propriétaire d'entreprise établi ou d'un nouveau propriétaire avec un rêve, I&E soutient les entrepreneurs, les « wantrepreneurs » et les innovateurs à tout âge et à tous les stades de leur entreprise, de la nouvelle idée au prototype, en passant par l'itération et le perfectionnement, jusqu'au lancement, au marché et aux premières étapes de la croissance et de l'expansion de l'entreprise.

Liens rapides :

[Sommaire Exécutif](#)

[Rapport d'information sur le marché du travail](#)

[L'emploi en Colombie-Britannique en 2030 : Ateliers de mise en pratique de la recherche : Sommaire régional](#)

[L'emploi au Manitoba en 2030 : Ateliers de mise en pratique de la recherche : Sommaire régional](#)

[Rapport sommaire régional, Québec](#)

[L'emploi au Manitoba en 2030 : Ateliers de mise en pratique de la recherche : Sommaire régional](#)





L'Institut Brookfield pour l'innovation + l'entrepreneuriat (IBI+E) est un institut de politiques indépendant et non partisan, basé à l'Université Ryerson. Notre mission est d'aider le Canada à naviguer au travers des mécanismes complexes et des possibilités étonnantes de l'économie d'innovation. Nous envisageons un avenir prospère, résilient et équitable, où chacun a la possibilité de s'épanouir. Grâce à des partenariats créatifs et à des recherches de pointe, nous travaillons à transformer les idées en solutions concrètes qui améliorent la vie au Canada pour tous.

Pour en savoir plus, visitez brookfieldinstitute.ca

20 Dundas St. W, Suite 921, Toronto, ON M5G 2C2

 [/BrookfieldIIE](https://www.facebook.com/BrookfieldIIE)

 [@BrookfieldIIE](https://twitter.com/BrookfieldIIE)

 [The Brookfield Institute for Innovation + Entrepreneurship](https://www.linkedin.com/company/brookfield-institute-for-innovation-and-entrepreneurship)

