



RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

La force dans la structure



PARTENAIRES

Canadian Council for Youth Prosperity



EMPLACEMENTS

Alberta
Nouvelle-Écosse
Ontario
Québec



FONDS VERSÉS

446 674,34 \$



PUBLIÉ

Mai 2023



COLLABORATEUR

Laura McDonough,
Directeur associé de la mobilisation des connaissances au CCF

☰ Sommaire

Les jeunes Noirs du Canada ont de moins bons résultats en matière d'éducation et d'emploi en raison d'un racisme et d'une discrimination systémiques. Les jeunes Noirs ont besoin de programmes et de services d'emplois adaptés à leur culture, qui affirment leur identité intersectionnelle et s'attaquent aux obstacles uniques auxquels ils sont confrontés lorsqu'ils naviguent sur les marchés du travail, notamment le racisme anti-noir.

Ce projet a impliqué des jeunes Noirs et des organisations communautaires B3 pour développer la boîte à outils Strength and Structure, destinée à améliorer les compétences et les capacités de prestation de services pour répondre aux besoins des jeunes Noirs à la recherche d'un emploi. La boîte à outils a été testée avec trois organisations B3 : Rise in STEM, DYLOTT et Life of Hope Foundation.

La boîte à outils présente dix objectifs que les prestataires de services doivent inclure dans leurs programmes, notamment :

- Veiller à ce que les jeunes tiennent compte de leurs besoins personnels et de leurs besoins en matière de santé mentale sur le lieu de travail et les aider à comprendre leurs droits et leurs options si leur vie professionnelle ou personnelle met en péril leur santé mentale.
- Veiller à ce que les jeunes Noirs comprennent l'étendue des possibilités professionnelles qui leur sont offertes et les voies à suivre pour y parvenir.
- Formation sur la discrimination et les microagressions sur le lieu de travail, lutte contre le syndrome de l'imposteur et discussion sur ce qu'est le professionnalisme en tant que personne noire.
- Aider les jeunes à mener des activités à valeur ajoutée sur leur lieu de travail et à s'adapter aux hiérarchies professionnelles et à la politique du lieu de travail.

PERSPECTIVES CLÉS

- 1 Les jeunes Noirs ont besoin de programmes et de services d'emplois adaptés à leur culture, qui affirment leur identité intersectionnelle et s'attaquent aux obstacles uniques auxquels ils sont confrontés lorsqu'ils naviguent sur les marchés du travail, notamment le racisme anti-noir.
- 2 La boîte à outils Strength and Structure est destinée à améliorer les compétences et les capacités de prestation de services pour répondre aux besoins des jeunes Noirs à la recherche d'un emploi.
- 3 Il est nécessaire de mettre en place un écosystème de développement de la main-d'œuvre plus inclusif, axé sur la compréhension du racisme systémique anti-noir sur le marché du travail.

L'enjeu

Les jeunes Noirs du Canada ont de moins bons résultats en matière d'éducation et d'emploi en raison d'un racisme et d'une discrimination systémiques. Les jeunes Noirs ont besoin de programmes et de services d'emplois adaptés à leur culture, qui affirment leur identité intersectionnelle et s'attaquent aux obstacles particuliers qu'ils rencontrent lorsqu'ils naviguent sur les marchés du travail, notamment le fléau du racisme anti-noir.

Les organisations dirigées par des Noirs, au service des Noirs et centrées sur les Noirs (B3) jouent un rôle central dans la mise en relation des jeunes Noirs avec les ressources en matière d'emploi culturellement pertinentes dont ils ont besoin. Cependant, les organisations B3 sont confrontées à des défis qui leur sont propres, notamment : la fluctuation du financement et du soutien, un contexte de services en évolution rapide et des besoins croissants avec une complexité de plus en plus grande.

In order to improve the in-service experience and programmatic outcomes of Black youth in employment programs, there is a need to develop culturally-informed and culturally-safe standards of practice and support B3 organizations with implementing and adopting these standards.



Ce que nous examinons

Ce projet a impliqué des jeunes Noirs et des organisations communautaires B3 dans le but d'accroître leur capacité à fournir des services d'emplois et des ressources communautaires à leurs clients dans de nombreuses juridictions à travers le Canada.

Dans le cadre de ce projet, une analyse documentaire a été réalisée sur les expériences des communautés noires et des jeunes sur le marché du travail canadien, notamment en comparant les résultats des jeunes Noirs à ceux d'autres groupes racialisés dans les domaines de la santé, de l'emploi, de l'éducation, de la fracture numérique et de la participation au marché du travail.

Le projet a également organisé dix groupes de discussion avec 82 jeunes Noirs et cinq groupes de discussion avec 25 organisations B3 de l'Alberta, de l'Ontario, de la Nouvelle-Écosse et du Québec. Les groupes de discussion ont exploré les expériences vécues et les perspectives, les aspirations professionnelles, les programmes et soutiens nécessaires et les principaux obstacles à la réussite.

À partir de cette collecte de données, le projet a développé la boîte à outils « Strength and Structure », destinée à améliorer les compétences et les capacités de prestation de services pour répondre aux besoins des jeunes Noirs à la recherche d'un emploi. La boîte à outils a ensuite été validée par les participants aux groupes de discussion, puis testée auprès de trois organisations B3 : Rise in STEM, DYLOTT et Life of Hope Foundation.

Ce que nous apprenons

Les jeunes Noirs et les organisations B3 ont souligné que le racisme systémique constituait un obstacle majeur à leur réussite et qu'il était nécessaire de le nommer explicitement et de préparer les jeunes Noirs à y faire face dans le cadre de l'éducation, de la formation et de l'emploi.

L'analyse documentaire a notamment permis de constater que les jeunes Noirs continuent de souffrir de disparités dans leurs perspectives d'emploi par rapport à d'autres groupes démographiques de jeunes, et que ces résultats sont influencés par des expériences de racisme et de discrimination systémiques.

Dans les groupes de discussion avec les jeunes Noirs, les participants ont parlé de la persistance du racisme anti-noir sur le lieu de travail, déguisé en professionnalisme et en présentation, comme la pression que subissent certains demandeurs d'emploi noirs pour changer de nom ou de coiffure lorsqu'ils postulent à un emploi ; l'accent mis par de nombreuses organisations d'aide aux Noirs sur des domaines tels que le commerce de détail, qui offrent des emplois précaires, et les préoccupations générales concernant l'équité dans le processus d'embauche.

Dans les groupes de discussion avec les organisations B3, les thèmes récurrents concernaient une série de problèmes affectant le secteur, tels que : les contraintes de capacité qui affectent la fiabilité des services communautaires ; le manque d'harmonisation entre les perspectives d'évaluation des programmes des financeurs et des prestataires de services, les premiers préférant les données quantitatives (les seconds soulignant la nécessité de méthodes d'évaluation qualitatives holistiques) ; la nécessité d'intégrer la conception participative des programmes ; des ressources plus importantes pour traiter les problèmes de santé mentale chez les jeunes ; et le désir d'une plus grande connectivité sociale au sein des programmes et des secteurs, entre autres questions. En outre, le personnel de ces organisations a déclaré qu'il était nécessaire de disposer de données ventilées par race sur les expériences des jeunes Noirs, plutôt que de se contenter d'étiquettes telles que des personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC), qui risquent d'aplanir les expériences distinctes avec d'autres groupes racialisés.

Le produit final de ce projet est la boîte à outils Strength in Structure (La force de la structure), qui synthétise les résultats de ces recherches en un ensemble de ressources et de recommandations pour les organisations B3 dans le but de renforcer les capacités, d'améliorer la réactivité sociale et culturelle globale et d'approfondir les relations avec les clients de la communauté, tout en proposant une approche flexible qui permet aux organisations de modifier les ressources en fonction de leur situation. La boîte à outils est guidée par dix objectifs que les prestataires de services doivent inclure dans leurs programmes :

- Sensibiliser les jeunes à un large éventail de possibilités d'exploration professionnelle afin qu'ils puissent aligner leurs valeurs fondamentales et leur « pourquoi » sur un ensemble diversifié de carrières.
- Soutenir la planification de carrière à long terme pour s'assurer que les jeunes ont une idée précise de la manière dont leurs objectifs de carrière à long terme peuvent être atteints.
- Former les jeunes à la détection des discriminations et des microagressions sur le lieu de travail.
- Supporting youth with conducting value-adding activities in their workplace.
- Aider les jeunes à lutter contre le syndrome de l'imposteur sur leur lieu de travail.
- Discuter de ce qu'est le professionnalisme en tant que personne noire.
- Aider les jeunes à s'adapter aux hiérarchies professionnelles et à la politique sur le lieu de travail.
- Soutenir le développement des jeunes et enrichir les compétences professionnelles en matière de communication.

- Veiller à ce que les jeunes tiennent compte de leurs besoins personnels et de leurs besoins en matière de santé mentale sur le lieu de travail.
- Veiller à ce que les jeunes comprennent leurs droits et leurs options si leur vie professionnelle ou personnelle remet en cause leur santé mentale.

★ Pourquoi c'est important

Le racisme systémique anti-noir au Canada est de plus en plus reconnu et fait l'objet d'efforts pour y remédier. Dans le cadre de ce travail, il est nécessaire de mettre en place un écosystème de développement de la main-d'œuvre plus inclusif, qui défend la théorie et la pratique de l'avenir du travail, qui soit centré sur la compréhension du racisme systémique anti-noir sur le marché du travail, qui accueille les prestataires de services B3 pour qu'ils contribuent de manière significative aux discussions et aux activités de l'avenir du travail, et qui finance de manière adéquate les organisations pour qu'elles répondent aux besoins des jeunes Noirs à la recherche d'un emploi, et ce dans leur intégralité.

Ce projet est riche d'enseignements pour les décideurs sur la manière d'intégrer les pratiques de lutte contre le racisme noir dans les programmes existants de développement de la main-d'œuvre. Il fournit également un modèle utile aux décideurs sur la façon de s'engager dans une consultation collaborative et dans le développement de prototypes avec la population cible de l'intervention envisagée.



État des compétences : Améliorer les perspectives de carrière et le bien-être des jeunes Canadiens et Canadiennes

Placer l'accent sur les programmes d'orientation professionnelle à un stade précoce pour présenter aux jeunes un éventail de cheminements de carrière et leur permettre ainsi de prendre des décisions avisées, en veillant tout particulièrement à l'inclusivité et à l'accessibilité de tels programmes.

[Lire le rapport](#)

► Prochaines étapes

Ce projet souhaite accroître son impact de plusieurs manières, notamment en développant une boîte à outils pour les jeunes et en étendant la mise en œuvre de la boîte à outils à d'autres fournisseurs de services dans d'autres provinces.

Des questions sur notre travail ? Souhaitez-vous avoir accès à un rapport en anglais ou en français ? Veuillez contacter communications@fsc-ccf.ca.

Comment Citer Ce Rapport

McDonough, L. (2023) Rapport de perspectives de projet : La force dans la structure. Toronto: Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/projets/strength-structure/>

Funded by the
Government of Canada's
Future Skills Program



La force dans la structure est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.

© Copyright2024 – Future Skills Centre / Centre des Competences futures