

CONSTRUIRE LE PONT VERS LA RÉUSSITE DES JEUNES: SURMONTER LA FRACTURE NUMÉRIQUE

MAI 2021

Une collection collaborative d'essais par:



Passeport
pour ma réussite



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

npower canada

LANCER DES CARRIÈRES EN TECHNOLOGIE.
TRANSFORMER DES VIES.

Construire le pont vers la réussite des jeunes : Comblent la Fracture numérique

Un résumé

En investissant collectivement dans le développement des aptitudes et compétences des jeunes vivant dans des collectivités à faible revenu, le Canada créera une main-d'œuvre dynamique et adaptable qui contribuera à une reprise économique vigoureuse et à une croissance à long terme. la reprise économique et la croissance à long terme".

~ Vers une croissance inclusive : la Fracture numérique par les compétences et la formation, Les chemins de l'éducation

Selon Statistique Canada, 62 pourcent des Canadien.ne.s du quartile de revenu le plus faible sont relié.e.s, comparativement à 95 pourcent des Canadien.ne.s du quartile le plus élevé. Au cours de l'année dernière, la pandémie de COVID-19 a exacerbé la fracture numérique pour les jeunes du Canada. Et aucun groupe n'a été plus touché par cette répartition inégale de l'accès aux technologies de l'information et de la communication que les jeunes vivant dans des communautés à faibles revenus. Mais alors que la pandémie continue d'isoler les gens et de confiner les communautés, comment combler cette fracture numérique pour les jeunes et leur donner accès aux outils, à la formation, aux ressources et au soutien dont ils et elles ont besoin pour réaliser leur plein potentiel et contribuer à la reprise économique du Canada ?

En mai 2020, un consortium de huit organisations axées sur les jeunes, soutenues par Emploi et Développement social Canada, dont le Conseil Canadien pour la réussite des jeunes, Inspire, MENTOR Canada, NPower Canada, l'Association nationale des centres d'amitié, Opportunités pour tous les jeunes, Passeport pour ma réussite et le Tamarack Institute, s'est réuni pour collaborer et explorer les possibilités d'innovation collective et de partage des connaissances sur les nouveaux défis et les meilleures pratiques. L'impact de COVID-19 sur les jeunes est devenu un point central et un groupe de travail a été formé en septembre 2020 pour discuter des solutions permettant de combler la fracture numérique croissante et de la manière de sensibiliser à cette question importante.

Le résultat de cette collaboration est cette série d'essais qui identifient les multiples facettes de la fracture numérique à laquelle les jeunes Canadien.ne.s sont actuellement confronté.e.s, et comment ces obstacles affectent leur capacité à rester engagés dans l'éducation, l'emploi et leur communauté. L'importance du mentorat, la nécessité d'améliorer l'accès à la formation et à l'emploi dans le domaine des compétences numériques et la nécessité de veiller à ce que les jeunes aient voix au chapitre dans la conception de solutions visant à réduire la fracture numérique sont des thèmes récurrents dans chacun des cinq essais.

Comblent le fossé du mentorat

Actuellement, il y a environ 15 000 jeunes au Canada sur des listes d'attente pour des programmes de mentorat. Les jeunes veulent et ont besoin de mentors, mais la pénurie de bénévoles et la fracture numérique les empêchent de participer à ces programmes. La recherche a montré que le mentorat a un impact positif sur la vie des jeunes et que ceux qui ont accès à un mentor et bénéficient de son soutien sont plus susceptibles de faire état de résultats positifs sur le plan mental, éducatif et professionnel en tant que jeunes adultes. Malheureusement, les programmes de mentorat ont également connu un

déclin important en raison de la pandémie. Selon une enquête menée par MENTOR Canada, les gens ont consacré moins de temps au bénévolat au cours de l'année dernière, et dans certains cas, ils et elles ont carrément arrêté de faire du bénévolat. Et alors que 67 % des adultes susceptibles de devenir mentors au cours des cinq prochaines années seraient plus enclins à le faire s'ils/elles pouvaient mener une partie ou la totalité de la relation de mentorat de manière virtuelle, un certain nombre d'obstacles rendent de plus en plus difficile l'accès aux jeunes. Parmi ces obstacles figurent le manque d'intimité pour s'engager en ligne à la maison, une connectivité limitée et une technologie dépassée. Pour les ménages à faibles revenus, le coût des services et des appareils Internet est le principal obstacle.

Malheureusement, la connectivité, le respect de la vie privée et les technologies obsolètes ne sont pas les seuls obstacles à la fracture numérique. Même si tous ces outils étaient à la disposition des jeunes, certains d'entre eux/elles ne disposent toujours pas de la culture numérique nécessaire pour utiliser pleinement ces outils et accéder à la formation, à l'éducation et à l'emploi.

Améliorer l'accès à la formation et à l'emploi dans le domaine des compétences numériques

Aujourd'hui, les jeunes sont également confronté.e.s à de multiples obstacles dans leur quête de carrières technologiques. NPower Canada a récemment invité les diplômé.e.s de son programme à se joindre à un groupe de discussion où les jeunes pouvaient partager leurs expériences et leurs suggestions. Les barrières financières étaient l'un des principaux obstacles identifiés par les participant.e.s, dont le coût des services Internet, du matériel informatique et des logiciels, qui pouvait être prohibitif. Il a également été constaté que les établissements d'enseignement et les conseillers.ères d'orientation ne soulignent pas l'importance des compétences numériques et ne font pas assez pour sensibiliser les élèves à toutes les options qui s'offrent à eux et à elles en matière de carrières dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM). Ce manque d'information sur la diversité des choix de carrière, associé à un manque de représentation des femmes dans les STIM et de possibilités de mentorat, contribue également à la fracture numérique et crée des obstacles supplémentaires pour les jeunes dans leur recherche de formation, d'éducation et d'emploi.

Instaurer la confiance et l'importance d'appliquer une optique axée sur les jeunes

L'engagement des jeunes et leur participation à la conception de solutions continueront à jouer un rôle clé dans la réduction de la fracture numérique. Leurs expériences, leurs réactions et leurs idées sont d'une importance vitale. C'est pourquoi nous devons également nous assurer que les organisations avec lesquelles nous nous engageons - et leurs dirigeant.e.s - sont préparé.e.s à travailler avec les jeunes et, surtout, en tirer des enseignements.

À l'automne 2020, Opportunités pour tous les jeunes a présenté son premier Conseil d'innovation jeunesse, composé de 12 jeunes. Par le biais d'une série de sessions de conceptualisation (design jams), le Conseil s'est concentré sur certains domaines clés. Principales conclusions : les jeunes sont les expert.e.s de l'espace numérique ; nous devons être prêt.e.s en tirer les leçons et à intégrer leurs idées ; et - si les jeunes ne se reconnaissent pas dans la marque d'une entreprise, ils et elles sont moins susceptibles de s'y intéresser.

Réaliser une croissance inclusive grâce aux qualifications et aux compétences

Il est devenu plus évident au cours de la pandémie de COVID-19 que les jeunes des communautés à faible revenu ont du mal à participer de manière significative à l'apprentissage à distance et à accéder aux ressources en ligne par rapport à leurs pairs issus de milieux aisés. La réduction de la fracture numérique ne se limite pas à fournir aux jeunes des communautés à faibles revenus un accès à la technologie et à la connectivité. Les jeunes doivent avoir accès à des ressources et à des conseils pour

utiliser la technologie afin de développer des compétences, d'élargir leur capital social et de pratiquer l'apprentissage tout au long de la vie. Dans le cadre de la préparation de leur essai, Passeport pour ma réussite a organisé des groupes de discussion avec des jeunes ayant obtenu un diplôme du programme Passeport. Les jeunes ont expliqué comment le programme Passeport les a aidé.e.s à développer des compétences telles que l'autodiscipline, la résilience et la collaboration, qu'ils et elles jugent les avoir aidés à rester engagés dans leurs études.

Une étude de cas sur la réduction de la fracture numérique chez les jeunes

Dans le cadre de l'initiative « *Communities Building Youth Futures* » (« *Les communautés bâtissant l'avenir des jeunes* ») du Tamarack Institute, l'étude de cas intitulée « Prince Albert Bridges the Digital Divide with Local Youth » (Prince Albert comble la fracture numérique avec les jeunes de la région) montre comment les jeunes peuvent être soutenu.e.s, connecté.e.s et autonomisé.e.s. En utilisant une approche holistique pour soutenir les jeunes, Prince Albert comble la fracture numérique en allant à la rencontre des jeunes là où ils et elles se trouvent et en adaptant les soutiens en fonction des besoins individuels ; et parfois, cela signifie fournir aux jeunes les soutiens professionnels, culturels et traditionnels dont ils et elles ont besoin pour leur bien-être. Grâce à son approche particulière de l'engagement des jeunes, cette communauté a permis à un jeune d'accéder à la technologie dans un lieu improbable.

Grâce à ces essais, vous entendrez parler d'un certain nombre de stratégies, de soutiens et de ressources pour aider les jeunes à combler la complexe fracture numérique du Canada et à réussir leur transition vers les études postsecondaires, la formation et le marché du travail.

Nous tenons à remercier toutes celles et tous ceux qui nous soutiennent pour avoir aidé nos organisations axées sur la jeunesse à accomplir le travail important qui consiste à aider les jeunes à atteindre leur plein potentiel, en particulier en ces temps très difficiles. L'impact de la pandémie de COVID-19 se fera sentir dans les années à venir et, à ce titre, nous appelons les secteurs public et privé à se joindre à nous pour travailler en coopération afin de soutenir les programmes destinés à aider les jeunes à accéder aux connaissances, aux aptitudes et aux compétences dont ils et elles ont besoin pour surmonter les obstacles à l'éducation tels que la complexe fracture numérique du Canada. La poursuite de la collaboration et des investissements dans ces programmes qui ont fait leurs preuves contribuera à bâtir une économie canadienne forte, résiliente et en croissance.

Surmonter la déconnexion : Comblent l'écart en matière de mentorat au Canada

MENTOR Canada est une coalition regroupant plusieurs agences et organisations qui offrent des programmes de mentorat pour les jeunes. Notre objectif est de renforcer la capacité du secteur en élargissant l'accès au mentorat à travers le Canada. Notre travail se concentre sur quatre domaines : la recherche, la technologie, la sensibilisation et le développement des réseaux régionaux.

Les prestataires de services de mentorat nous ont dit que de nombreuses vulnérabilités chez les jeunes, comme la déconnexion et l'isolement, qui existaient avant la pandémie de COVID-19, ont été renforcées et exacerbées. En janvier 2021, le Conseil Canadien pour la réussite des jeunes a publié cinq recommandations après avoir effectué une analyse documentaire sur le thème de la fracture numérique. Les cinq recommandations - accroître l'accessibilité financière, la collaboration, l'accès et l'accessibilité du matériel, une meilleure collecte des données et la formation des compétences - ont été reprises dans les témoignages que MENTOR Canada a reçus au cours de la dernière année.

On estime que 15 000 jeunes à travers le Canada sont actuellement sur des listes d'attente pour des programmes de mentorat. Une proportion importante d'enfants et de jeunes en attente de mentors ont des besoins en matière de santé mentale, vivent dans la pauvreté et présentent des risques sur le plan scolaire. Les jeunes veulent des mentors, mais le manque de volontaires, ainsi que d'autres facteurs, notamment la fracture numérique (l'écart entre l'accès et la capacité à utiliser la technologie), entravent leur participation.

Les programmes de mentorat virtuel ont gagné en popularité ces dernières années car ils ont le potentiel d'atteindre des jeunes qui peuvent rencontrer des obstacles à la participation à des programmes de mentorat en personne. Il peut s'agir de jeunes en situation de handicap ou d'une maladie chronique, de jeunes souffrant d'anxiété sociale et de jeunes vivant dans des communautés rurales ou éloignées. Avant la pandémie, seuls quelques programmes de mentorat au Canada fonctionnaient au moins en partie de manière virtuelle. Les fournisseurs de services de mentorat interrogés par MENTOR Canada ont indiqué qu'environ sept pour cent de leurs programmes de mentorat fonctionnaient au moins partiellement en ligne avant COVID-19, et un pour cent fonctionnaient entièrement en ligne.

La pandémie a eu un impact négatif sur l'accès des jeunes à des adultes attentifs et bienveillants. Entre septembre et novembre 2020, MENTOR Canada a mené une enquête auprès de 3 500 adultes à travers le Canada et a constaté que 36 % des répondant.e.s ont cessé de faire du bénévolat et que 30 % ont consacré moins de temps au bénévolat en raison de la pandémie de la COVID-19. L'impact sur le mentorat a été encore plus prononcé, puisque 36 % des personnes interrogées qui soutenaient un jeune ont consacré moins de temps au mentorat en raison de la pandémie et 27 % ont complètement arrêté le mentorat.

La pandémie a mis en évidence le fait que si nous voulons rencontrer les jeunes là où ils.elles sont - virtuellement - nous devons augmenter notre capacité numérique. Nous avons entendu qu'il est difficile d'atteindre les jeunes en raison d'un certain nombre d'obstacles, notamment l'intimité nécessaire pour participer à la maison, une mauvaise connexion ou une technologie dépassée. Cela conduit de plus en plus à une déconnexion, notamment pour les jeunes qui ont le plus besoin de cette connexion.

Nous savons que le mentorat est plus nécessaire que jamais

Le mentorat amplifie le potentiel d'une jeune personne, une relation à la fois. Pour la première fois, nous disposons de données canadiennes qui confirment l'impact positif du mentorat sur la vie des jeunes. Au début de 2020, MENTOR Canada a mené Répertoire l'écart en matière de mentorat, une enquête exhaustive auprès de 2 838 jeunes adultes à travers le pays, afin de comprendre l'impact du mentorat sur les jeunes au Canada. Notre recherche démontre clairement que les jeunes qui ont accès au soutien d'un.e mentor sont plus susceptibles de faire état de résultats positifs sur le plan mental, éducatif et professionnel en tant que jeunes adultes. Les répondant.e.s à l'enquête qui ont été mentorés étaient :

- 53 % plus susceptibles de déclarer une bonne ou une excellente santé mentale
- Plus de deux fois plus susceptibles de déclarer un sentiment d'appartenance à leur communauté très ou assez fort
- Plus de deux fois plus de chances d'avoir terminé l'école secondaire
- 95 % plus susceptibles d'avoir poursuivi des études après l'école secondaire
- 59 % de chances supplémentaires d'avoir une occupation (soit un emploi, soit aux études).

Les jeunes qui avaient accès à des mentors formels étaient encore plus susceptibles de faire état de résultats positifs par rapport à leurs pairs non mentoré.e.s. À savoir :

- 53 % plus susceptibles de déclarer une bonne ou une excellente santé mentale
- 78 % de chances supplémentaires d'avoir une occupation (soit un emploi, soit aux études).

Trouver un.e mentor en 2021 : Où une jeune personne peut-elle trouver un.e mentor ?

Avant la pandémie, beaucoup de jeunes étaient orienté.e.s vers les prestataires de services de mentorat par les écoles ou les parents, ou ils.elles pouvaient assister à un événement ou à une journée portes ouvertes. Mais avec l'isolement croissant et les fermetures de programmes physiques, ces portes risquent d'être fermées.

« Je pense donc qu'un grand défi est d'être conscient.e, surtout si vos parents ne parlent pas nécessairement anglais ou s'ils ne viennent pas du Canada. Il n'y a aucun moyen pour eux de savoir que certaines choses existent à partir de ce que quelqu'un d'autre leur dit. Et comme, ils ne sont pas courant en anglais. Ils ne peuvent pas simplement googler cela. Ils ne peuvent pas, vous savez, faire une recherche ou, vous savez, appeler le centre communautaire et demander quelque chose comme ça. Il s'agit donc de trouver des moyens de faire passer des messages aux immigrants de première génération. C'est vraiment un moyen puissant d'aider à résoudre les choses. »¹

Nos recherches auprès des jeunes et des adultes ont révélé un manque général de sensibilisation au mentorat. La sensibilisation est un obstacle important qui empêche les enfants et les jeunes d'avoir accès au soutien d'un.e mentor. La grande majorité des personnes interrogées ne savaient pas ce qu'était le mentorat dans leur enfance, et la plupart en ont pris conscience pour la première fois au cours de leur adolescence. Certains jeunes peuvent ne pas avoir une compréhension claire de ce qu'est le mentorat.

¹ État de la recherche sur le mentorat, MENTOR Canada, la recherche Répertoire l'écart.

La fracture numérique : Accéder au mentorat à tout moment et en tout lieu

Si la pandémie a aggravé cette déconnexion, avant celle-ci, les jeunes nous disaient déjà qu'ils.elles recherchaient un mentorat à tout moment et en tout lieu. La transformation numérique du secteur doit être financée et soutenue, et MENTOR Canada anime ces conversations.

Dans le rapport *13 façons de moderniser l'emploi des jeunes au Canada*, publié par Emploi et Développement social Canada en 2017, il était clairement indiqué que le mentorat était une priorité pour les jeunes. La même chose a été dite lors des consultations du Corps des services du Canada (CSC) de 2018, au cours desquelles les jeunes ont souligné que le mentorat a lieu de manière formelle et informelle, par le biais de la famille, des ami.e.s, des aîné.e.s et des éducateurs et éducatrices.

Au cours des consultations du CCS, les jeunes ont déclaré qu'il était important pour eux et elles de pouvoir compter sur une personne attentive et bienveillante, qu'il s'agisse d'un adulte ou d'un.e pair, mais que souvent, ils n'avaient pas accès à une telle personne. Dans le rapport *13 façons de moderniser l'emploi des jeunes au Canada*, les jeunes ont également indiqué que la navigation dans les systèmes pour identifier le bon soutien était complexe et nécessitait souvent un investissement important en temps et en expertise pour toutes et tous les participant.e.s.

Les recommandations formulées par les jeunes ont été soulignées dans les deux rapports, notamment :

- Programme disponible dans les écoles : Les jeunes Canadien.ne.s ont exprimé le souhait d'avoir accès à un programme de mentorat dans les lieux et les espaces où ils.elles se trouvent, afin de les aider à s'engager dans le service et de leur fournir un soutien et des conseils. Ce constat a été renforcé par notre étude *Répertoir l'écart de 2020*.
- Mise en relation via la plateforme numérique : Les jeunes Canadien.ne.s ont exprimé leur intérêt à avoir accès à une base de données de mentors intégrée à la plateforme numérique du Corps des services du Canada, grâce à laquelle les jeunes peuvent sélectionner un ou plusieurs jumelages en fonction de leurs besoins.
- Connexion par téléphone : Les jeunes veulent des modalités de réunion flexibles et n'ont pas toujours accès aux transports, en particulier dans les zones rurales et éloignées. De nombreux organismes de services à la jeunesse ont demandé de l'aide pour atteindre les jeunes géographiquement isolé.e.s.

Accès aux services

Les participant.e.s à notre enquête auprès des jeunes² ont noté que même pour ceux et celles qui ont reconnu pouvoir utiliser ou bénéficier d'un mentor, il y avait des défis à relever pour accéder à ce mentor. Comme l'ont dit deux répondant.e.s :

« Je pense qu'il y a un grand besoin d'un portail auquel les gens pourraient accéder pour trouver un mentor, car j'ai l'impression qu'il est très difficile de trouver un mentor aujourd'hui. Donc, je pense qu'il est important d'avoir un système ou une sorte de hub central où les gens peuvent aller pour pouvoir trouver ce dont ils et elles ont besoin et autres. »

² *Répertoir l'écart en matière de mentorat*, mars 2020

« L'un des grands problèmes des programmes est le manque de visibilité. Il m'a fallu des jours pour trouver ce programme et il était presque caché dans un site web »

Selon notre étude *Répertoire l'écart*, plus de la moitié des jeunes ont rencontré des obstacles pour accéder à des mentors pendant leur enfance. 55 % des jeunes confronté.e.s à des obstacles pour accéder à un mentor ne savaient pas où ni comment trouver une opportunité de mentorat. Contrairement à la recherche en ligne de produits de consommation, le processus de recherche d'un mentor, en particulier dans le cadre d'un programme sûr et réputé, accessible et accueillant pour les nouveaux jeunes, est beaucoup plus compliqué que les achats en ligne. Les jeunes veulent des voies directes et claires pour identifier et formuler leurs besoins (comme l'aide à la carrière) et pouvoir trouver un mentor. Ces défis ont été exposés plus en détail dans notre note d'orientation « No Wrong Door » ('pas de mauvaises portes') 2020.

Les solutions numériques ont également le potentiel d'augmenter le nombre d'adultes qui s'engagent dans le mentorat des jeunes et d'aider à résoudre les problèmes de recrutement rencontrés par la moitié des organisations offrant des programmes de mentorat au Canada. En effet, 67 % des adultes susceptibles de devenir mentors dans les cinq prochaines années seraient incités à le faire s'ils pouvaient mener au moins une partie ou la totalité de la relation de mentorat de manière virtuelle. Cependant, la fracture numérique doit être comblée pour que les jeunes qui ont le plus besoin d'accéder à des mentors puissent participer pleinement aux programmes de mentorat virtuel et aux relations de mentorat virtuel.

Accès aux dispositifs et à la connexion

En 2018, huit pour cent des Canadien.ne.s n'avaient pas accès à Internet chez eux. Les obstacles à l'accès sont les suivants :

- 28 % ont indiqué que le coût du service Internet constituait un obstacle.
- 19 % ont indiqué que l'équipement constituait un obstacle
- Huit pour cent ont indiqué que l'indisponibilité du service Internet constituait un obstacle.

Quatre pour cent des 3 500 adultes qui ont participé à notre enquête « *Rehausser le profil du mentorat* » ont déclaré qu'ils.elles ne disposaient pas d'une connexion Internet fiable à domicile.

L'accessibilité financière des services internet et des appareils de communication reste un obstacle majeur pour les ménages à faibles revenus. Les jeunes vivant dans la pauvreté courent un risque élevé de déconnexion sociale, ce qui peut entraîner une augmentation des disparités en matière de santé, des comportements à risque et, en fin de compte, un élargissement du fossé des opportunités. Les enfants qui sont socialement déconnecté.e.s peuvent avoir moins de soutiens naturels et peuvent avoir besoin de compter sur des programmes de mentorat formels pour établir des relations de soutien.

Les participant.e.s à un programme de mentorat virtuel peuvent avoir besoin d'un accès à l'internet haut débit pour pouvoir s'engager pleinement. Les activités en ligne telles que les appels vidéo, qui ont été utilisées par de nombreux programmes de mentorat pour remplacer les réunions en personne pendant la pandémie, nécessitent une bande passante importante et peuvent constituer un obstacle dans certaines communautés rurales et éloignées, ainsi que dans les ménages où plusieurs utilisateurs partagent une connexion internet ou un appareil. Par exemple, une famille peut disposer d'un ordinateur à la maison, mais un parent peut être amené à l'utiliser pour son travail. Si un.e ou deux enfants ont besoin de l'appareil pour l'école ou pour se divertir,

d'autres problèmes peuvent se poser. Les parents peuvent ne pas être disponibles pour aider ou soutenir les enfants ou partager des appareils avec eux et elles.

Selon une récente enquête menée au début de la pandémie³, à la fin du printemps et au début de l'été 2020, par MENTOR aux États-Unis, on estime que 69 % des mentoré.e.s ont accès au Wi-Fi et à un appareil pour communiquer avec leur mentor, faire leurs devoirs scolaires, etc. Il existe des obstacles importants pour environ un tiers des personnes mentoré.e.s dans les programmes qui ont répondu.

La culture numérique peut également constituer un obstacle à l'engagement. Alors que les jeunes sont souvent plus à l'aise avec les technologies émergentes telles que les applications, les chats vidéo et la messagerie instantanée, les adultes qui ont participé à notre enquête "*Rehausser le profil*" ont déclaré être moins à l'aise avec ces technologies :

- 45 % des adultes ont déclaré être à l'aise avec les applications.
- 60 % des adultes se disent à l'aise avec les appels vidéo.
- 45 % des adultes ont déclaré être à l'aise avec les applications.

Une formation est souvent nécessaire pour s'assurer que les mentors et les mentoré.e.s qui participent à des programmes de mentorat virtuel sont capables de communiquer efficacement en ligne.⁴

Appel à l'action

Comme l'a fait remarquer Cory Doctorow lors de la journée nationale d'action OpenMedia du 16 mars 2021 sur l'Internet abordable, le Canada est depuis longtemps très fier de la construction, de la connexion et de l'établissement du chemin de fer national, un grand projet d'infrastructure qui a relié les Canadiens d'un océan à l'autre. Ce siècle exige également un grand investissement - un nouveau réseau numérique pour garantir que chacun d'entre nous puisse participer utilement à la société. Des déclarations d'impôts aux prestataires de soins de santé, de nombreux services du gouvernement sont désormais, et dans certains cas exclusivement, proposés en ligne.

De nombreux programmes de mentorat pour les jeunes ont reconnu que l'un des principaux obstacles à la participation était autrefois le transport, et ont mis l'accent sur la gratuité des abonnements de bus, le transport ou le regroupement des programmes. Aujourd'hui, l'isolement numérique des jeunes les plus vulnérables est tout aussi important. Afin de garantir un soutien et des services équitables aux jeunes pour les préparer à une vie de dignité, d'épanouissement, d'éducation et au monde du travail, l'accès au cyberspace doit devenir une question de bien public et d'infrastructure.

MENTOR CANADA

220 rue Yonge Street,
Suite 110a
Toronto, ON
M5B 2H1

1-800-263-9133 ext. 59
info@mentoringcanada.ca

³ Weiler, Scafe, Spencer, Cavell (2019). Caregiver-Initiated Mentoring: Developing a Model to Mitigate Social Isolation. *Clinical Social Work Journal*.

⁴ MENTOR Canada (Partenariat canadien de mentorat) (2020). Document d'information : Mentorat virtuel.

Lancer les jeunes adultes mal desservi.e.s dans les carrières technologiques

Recommandations des jeunes sur l'amélioration de l'accès aux formations aux compétences numériques et à l'emploi

Autrice principale : Antonia Berlingeri, Gestionnaire, Évaluation, NPower Canada

Contributeurs.trices : Andrew Reddin, Directeur général du développement, NPower Canada
Molly Hill, Directrice, Développement, NPower Canada
Jennifer Jones, ancienne Spécialiste des stages, NPower Canada

Introduction

Compte tenu de l'automatisation et de la numérisation continues de l'économie et de la main-d'œuvre canadienne, accélérées par la pandémie de COVID, il est devenu plus urgent que jamais de doter les jeunes des compétences numériques nécessaires pour obtenir un emploi significatif dans le présent et l'avenir du travail. Dans son rapport intitulé *The Digital-Led New Normal* ('Le nouveau normal lié au numérique') (août 2020), le Conseil de la technologie de l'information et des communications (CTIC) signale que le secteur numérique canadien devra ajouter 147 000 d'ici 2022. Cependant, les jeunes canadiens n'ont pas tous le même niveau d'accès et la même possibilité de poursuivre des études en TI et de rejoindre la main-d'œuvre technologique.

Les voix des jeunes adultes sont essentielles pour comprendre les obstacles auxquels ils et elles font face pour poursuivre une carrière dans le domaine de la technologie. Entendre parler de leurs expériences vécues, de leurs idées de changement et en tirer les leçons aide à mieux aider les jeunes dans la poursuite de leurs carrières technologiques. NPower Canada offre aux jeunes adultes mal desservi.e.s une formation professionnelle gratuite, des soutiens globaux, des services de placement direct et des services aux ancien.ne.s élèves pour aider les jeunes à surmonter les défis systémiques qui les ont empêché.e.s de poursuivre une carrière numérique. NPower Canada a invité plusieurs diplômé.e.s de son programme à se joindre à un groupe de discussion pour partager leurs expériences et discuter de leurs suggestions afin de créer un meilleur accès pour les jeunes mal desservi.e.s vers des carrières numériques. Comme nous l'avons indiqué ci-dessous, la composition du groupe de discussion, qui compte 86 % de PANDC (personnes Autochtones, Noires, et de Couleur) et 57 % qui s'identifient comme femmes, reflète la diversité des jeunes que NPower Canada dessert.

Contexte

NPower Canada envisage un avenir où notre main-d'œuvre technologique est diversifiée et où des voies claires existent pour tou.te.s, indépendamment de l'origine ethnique, du genre ou de l'origine socio-économique, pour réussir dans notre économie numérique. Les jeunes adultes que NPower Canada sert font face à des obstacles systémiques à la recherche d'un emploi significatif, y compris les jeunes à faible revenu et celles qui reçoivent de l'aide gouvernementale au revenu, les jeunes Noir.e.s, Autochtones et d'autres communautés racialisées, les immigrant.e.s et les réfugié.e.s, les jeunes LGBTQ2SIA+ et les personnes en situation de handicap. De plus, pour lutter contre la sous-représentation systémique des femmes, des personnes non binaires et des personnes de genre divers en TI et en STIM, NPower Canada s'efforce d'atteindre la parité entre les genres dans ses programmes de main-d'œuvre technologique.

NPower Canada a adapté ses programmes à l'échelle nationale en réponse à d'importants défis de chômage chez les jeunes partout au Canada et pour soutenir le développement de la main-d'œuvre dans les régions où la demande croissante de jeunes talents en TI s'accroît. Le centre-ville de Toronto a été le premier site de NPower Canada, ouvert en 2014, et les programmes ont depuis été élargis à l'échelle régionale dans la région du Grand Toronto (RGT), et à l'échelle nationale, pour desservir Calgary et Halifax, ainsi qu'à Vancouver avec le lancement d'un nouveau site en septembre 2021.

À ce jour, plus de 80 % des diplômé.e.s de NPower Canada ont obtenu un emploi ou sont inscrit.e.s à des études postsecondaires dans les 12 mois suivant la fin du programme. Dans bien des cas, les ancien.ne.s diplômé.e.s de NPower Canada ont plus que doublé leur revenu antérieur, ce qui profite non seulement aux jeunes diplômé.e.s eux.elles-mêmes, mais aussi à leur famille et à leur collectivité, aidant ainsi à sortir plusieurs générations de la pauvreté.

Profil des participant.e.s du groupe de discussion

Âgé.e.s de 21 à 28 ans, âge moyen de 24 ans

6 personnes au chômage sur 7 avant l'inscription à NPower

Revenu annuel moyen avant impôt du ménage : 36 264 \$

Taille moyenne du ménage : 4,3

Études achevées :

2 diplôme d'études secondaires

2 achèvement partiel de collège

1 certification collégiale

1 achèvement partiel d'université

1 baccalauréat

Figure 1

Profil : Participant.e.s aux groupes de discussion

Grâce à leur expérience vécue, les diplômé.e.s de NPower Canada peuvent apporter une contribution importante à la compréhension des obstacles qui empêchent les jeunes de poursuivre une formation ou des études et de faire carrière en TI. En tant que diplômé.e.s de NPower Canada, ils et elles ont également acquis des connaissances sur les carrières en technologie et des perspectives précieuses sur ce qui aiderait les jeunes à se voir employé.e.s dans une carrière numérique, à avoir accès à des possibilités d'apprentissage et à développer leurs compétences, et à progresser vers une carrière dans le domaine de la technologie.

Afin d'inclure les diplômé.e.s dans le groupe de discussion dont l'expérience aiderait le mieux à contribuer à la discussion et à générer une variété de points de vue et d'idées, plusieurs facteurs ont été pris en compte lors de la sélection des participant.e.s. Les ancien.ne.s participant.e.s qui ont été invité.e.s à se joindre au groupe de discussion comprenaient des participant.e.s au programme NPower Canada qui avaient eu des obstacles à une carrière dans le domaine de la technologie comme jeunes au Canada, qui étaient actuellement employé.e.s après le programme et, dans la plupart des cas, n'avaient pas obtenu un diplôme de trois à quatre ans. Sept diplômé.e.s ont participé au groupe de discussion,

dont trois (43 %) qui ont terminé les programmes de NPower Canada à l'un des sites de la Région du Grand Toronto (RGT) et quatre (57 %) au site de Calgary. Un profil des données démographiques des participant.e.s est inclus à la figure 1. Les invité.e.s ont également été sélectionné.e.s pour inclure des participant.e.s aussi représentatifs.ves que possible de la population diversifiée de participant.e.s à la NPower et des jeunes qui font face à des obstacles en cherchant à mener des carrières numériques (voir la figure 2). Deux membres du personnel de NPower Canada ont co-animé le groupe de discussion de 90 minutes, organisé et enregistré sur Zoom, et ont utilisé les notes prises en plus de la discussion enregistrée pour recueillir, vérifier et analyser les constatations partagées par les participant.e.s.

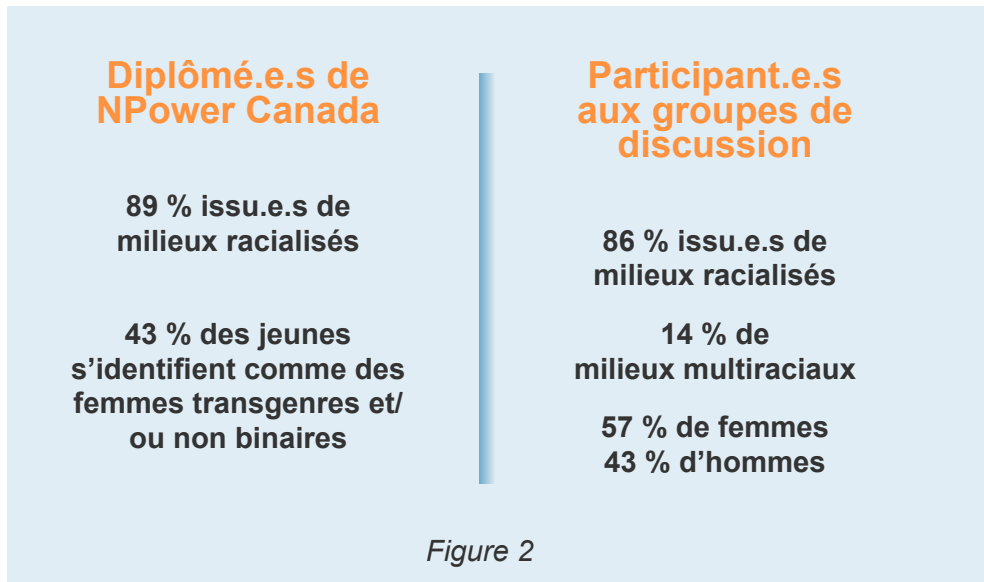


Figure 2

Constatations : Expériences et idées des diplômé.e.s de NPower Canada

Surmonter les obstacles financiers

Plusieurs thèmes principaux ont émergé de la discussion engagée et réfléchie des participant.e.s. Les obstacles financiers sont apparus comme l'un des principaux défis auxquels doivent faire face les participant.e.s. Ils et elles ont fourni des exemples de plusieurs types d'obstacles financiers à l'acquisition de compétences technologiques et à l'accès à la formation ou à l'éducation. Les jeunes ont indiqué que l'accès aux programmes offerts gratuitement jouait un rôle important dans leur capacité de poursuivre une carrière numérique. Pour un.e participant.e, c'est la raison pour laquelle ils se sont intéressés à la technologie et sont devenus plus confiant.e.s dans leur capacité à poursuivre une carrière numérique.

Cependant, même si l'accès à l'éducation est offert gratuitement aux participant.e.s, comme les cours secondaires, les participant.e.s ont estimé que le coût de l'Internet, du matériel informatique, en particulier des ordinateurs répondant aux spécifications requises pour appliquer les compétences techniques, et des logiciels, était prohibitif. Une suggestion fut de rendre les logiciels coûteux plus accessibles, y compris avec des périodes d'essai plus longues pour apprendre ou tester le produit avant d'acheter une licence. Les participant.e.s ont également fait valoir l'avantage qu'auraient des programmes de formation plus courts ne nécessitant pas l'engagement et le coût de l'obtention d'un diplôme de quatre ans, et offrant l'occasion d'acquérir une certaine visibilité sur le terrain, d'acquérir des compétences et de développer l'envie de poursuivre une carrière en technologie.



Accroître les connaissances sur les carrières numériques

Les participant.e.s ont également indiqué que surmonter un manque de sensibilisation aux compétences et aux carrières numériques devrait être une priorité absolue. Les jeunes ont décrit comment les établissements d'enseignement qu'ils et elles avaient fréquenté et les services d'orientation professionnelle qu'ils avaient reçus ne soulignaient généralement pas l'importance des compétences numériques, tout en omettant de fournir aux étudiant.e.s et à leurs familles des informations sur la diversité des options de carrière en TI disponibles. Les participant.e.s ont suggéré que le fait de s'informer davantage sur la vaste gamme d'options de carrière, y compris de se renseigner sur la transférabilité de leurs compétences actuelles et de leurs forces dans les rôles de TI, permettrait à un plus grand nombre de jeunes de s'envisager comme ayant les capacités et l'affinité nécessaires à une carrière numérique.

En fin de compte, les participant.e.s ont partagé que le manque d'information sur les carrières numériques peut alimenter des perceptions erronées qui dissuadent souvent les jeunes de poursuivre une carrière dans les domaines de la technologie. Parmi les exemples de perceptions erronées qui ont découragé les participant.e.s de s'intéresser à la technologie, mentionnons que les carrières en TI se limitent au « codage ou à la construction d'ordinateurs ». Mais aussi, que l'on doit être bon en mathématiques ou avoir une formation en informatique, et que l'apprentissage de la technologie est difficile et nécessite des compétences très avancées. Les participant.e.s ont indiqué qu'un manque de confiance dans ces domaines les empêchait d'envisager ces cours ou ces orientations pour leur éducation, et que des cours comme les mathématiques ne sont pas toujours élaborés et enseignés de manière accessible, particulièrement pour les jeunes ayant un handicap d'apprentissage et d'autres handicaps. De même, les participant.e.s aux groupes de discussion ont noté que les descriptions de cours elles-mêmes donnaient l'impression que ces cours de TI et les parcours de carrière étaient hors de portée pour ceux qui ne se sentaient pas à l'aise dans ces domaines. Cependant, d'après leur expérience dans les programmes de NPower Canada, les participant.e.s aux groupes de discussion ont constaté qu'avec des programmes et une formation personnalisables, y compris des mesures d'adaptation pour divers besoins et styles d'apprentissage, la formation technologique et les emplois pouvaient être accessibles et réalisables.

Les perceptions erronées du « type » de personne intéressée par la technologie ont également été discutées. Par exemple, chez les jeunes scolarisés, le stéréotype de l'élève « intello » peut influencer sur ceux et celles qui se considèrent comme suffisamment intelligent.e.s ou, alternativement, peuvent inciter les jeunes à éviter le ridicule de leurs pairs en restant à l'écart des activités « intello » liées à la technologie. Les jeunes ont également mentionné le manque de représentation diversifiée dans le domaine de la TI comme dissuasif lorsqu'il s'agit de poursuivre des carrières technologiques. Pour une participante qui s'est identifiée comme une femme, l'emploi de son père en TI a influencé son intérêt pour la technologie, mais elle n'a pas eu accès à des mentors féminins dans le domaine de la technologie ou n'a pas été exposée à ces dernières. Les participantes ont également indiqué que la surreprésentation des hommes dans les carrières et les cours en technologie peut être peu accueillante et exclusive. Les participant.e.s ont indiqué que le fait de pouvoir communiquer avec un mentor, même si seulement pour une brève réunion ponctuelle afin d'en apprendre davantage sur leurs expériences et leur poser des questions, peut offrir une occasion précieuse de mieux comprendre et d'être encouragée à poursuivre leur carrière en TI.

Renforcer le rôle du système éducatif dans la préparation des jeunes aux carrières numériques

S'appuyant sur leurs connaissances antérieures relatives au manque de sensibilisation et les perceptions erronées des carrières technologiques, les participant.e.s ont appelé les éducateurs et le système d'éducation à jouer un rôle plus important dans l'encouragement et la préparation des jeunes à poursuivre une carrière dans les domaines de la technologie, en particulier ceux qui appartiennent à des communautés sous-représentées dans le Champ TI. À l'école, les participant.e.s estimaient que l'exposition à la technologie avant l'école secondaire les aurait aidés à commencer à acquérir des compétences numériques et à renforcer leur confiance plus tôt. Les participant.e.s ont également suggéré que les orientations concernant les choix de cours, l'enseignement supérieur et les parcours de carrière auraient été plus utiles à une année antérieure, plutôt qu'à la fin des études secondaires, ce qui leur donnait moins de temps pour planifier leur trajectoire de cours pour être en mesure d'atteindre les conditions requises pour les études postsecondaires, des programmes secondaires ou de l'emploi. Cela a également été aggravé par les dernières années de l'école secondaire étant un moment où ils et elles sont plus occupés par le travail de cours et les activités parascolaires, ce qui leur laisse peu de temps pour faire des recherches et prendre des décisions éclairées concernant les options de carrière qu'ils et elles aimeraient poursuivre.

Les participant.e.s ont recommandé que les conseillers et conseillères en orientation jouent un rôle proactif en incitant les jeunes à envisager et à se préparer à une carrière dans le domaine de la TI. Il a été suggéré que l'amélioration des connaissances des conseillers et conseillères en orientation sur les différents types de carrières et rôles en technologie, les compétences et les forces requises, ainsi que la demande croissante de talents dans le secteur de la technologie, permettrait de mieux positionner les conseillers.ères pour recommander des cours, de la formation et des options de carrière à un plus grand nombre de jeunes. Cela inclurait les femmes, les PANDC, les nouveaux et nouvelles arrivant.e.s et d'autres jeunes qui ne se sont pas vus représenté.e.s dans le domaine des TI.

Discussion : Recommandations des jeunes adultes

Dans l'ensemble, les principales recommandations que les participant.e.s ont formulées pour s'assurer que les jeunes aient la possibilité de poursuivre une carrière numérique comprenaient 1) la réduction des obstacles financiers pour les jeunes à faible revenu et 2) l'amélioration du système d'éducation pour accroître l'accès au développement des compétences numériques, facilitant ainsi les débuts de carrière l'exploration dans le secteur de la technologie et la fourniture de conseils éclairés pour poursuivre une carrière en informatique.

Les participant.e.s ont clairement souligné l'importance de surmonter les coûts qui constituent des obstacles à l'accès à la technologie, ainsi que les outils nécessaires pour développer et appliquer les compétences. Comme l'a dit un.e participant.e, les obstacles financiers « jouent un rôle important dans vos décisions dans la vie », et un exemple a été partagé venant de pays où l'éducation postsecondaire est payée par le secteur public, offrant un meilleur accès à l'éducation, ce qui conduit à un développement plus inclusif de la main-d'œuvre et la rétention des talents. Les participant.e.s ont indiqué que le fait d'avoir accès au programme gratuit de NPower Canada les encourageait et leur permettait de poursuivre une carrière dans le domaine de la technologie.

Leurs expériences dans le cadre du programme NPower Canada ont également permis aux participant.e.s de comprendre l'éventail des possibilités de carrière en TI, ils et elles ont décrit l'efficacité du programme pour apprendre les connaissances et les compétences requises pour obtenir les certifications de l'industrie et obtenir un emploi. Parmi les autres éléments de soutien du programme NPower Canada, les participant.e.s ont souligné l'importance de la diversité parmi les étudiant.e.s, du maintien d'un environnement respectueux et inclusif et de la création d'une culture de responsabilisation. L'importance de ces aspects du modèle NPower Canada pour la réussite des participant.e.s souligne l'importance que les autres établissements d'enseignement adoptent un accent similaire sur la création d'un environnement d'apprentissage diversifié et inclusif afin de mieux aider les jeunes à acquérir les compétences et la motivation nécessaires pour poursuivre leur carrière en de la technologie et d'empêcher les jeunes qui pourraient devenir de futurs professionnels de l'informatique de rater cette opportunité.



Conclusions

Les participant.e.s de NPower Canada ont recommandé un effort combiné pour éliminer les obstacles financiers à l'accès à la technologie et à l'enseignement supérieur, tout en renforçant la capacité des établissements d'enseignement à offrir une formation inclusive et éclairée sur les compétences numériques, en tant qu'élément déterminant pour aider les jeunes mal desservis à poursuivre la formation en compétences numériques et lancer des carrières technologiques.

Leurs suggestions indiquent l'intérêt d'investir dans l'élaboration des programmes d'études et d'accroître les connaissances des éducateurs, en particulier parmi les conseillers et conseillères en orientation, afin d'être mieux informé.e.s pour initier les jeunes plus tôt à l'éventail des possibilités offertes en TI et afin d'introduire le développement des compétences dans toutes les disciplines en TI. Pour y parvenir, il sera essentiel que les éducateurs et éducatrices se renseignent sur les carrières dans le secteur de la technologie, adaptent les programmes pour répondre à la demande du marché du travail en matière de compétences en TI et accèdent à divers mentors pour les jeunes. Pour les jeunes et leurs familles qui font face à des défis financiers, les options pourraient inclure l'intégration du financement

ou l'accès aux outils nécessaires pour apprendre et pratiquer la formation numérique dans le système d'éducation, ainsi que de la formation disponible dans la collectivité et financièrement accessible. *La Stratégie de connectivité* du Canada (Gouvernement du Canada, 2019), dirigée par le ministère du Développement rural et économique, constitue une étape importante vers la fourniture d'un accès Internet haute vitesse abordable partout au Canada et la réduction du fossé numérique que rencontre les jeunes dans leur accès à la haute vitesse ou face au coût de ces services internet, ce qui constitue un obstacle au développement des compétences numériques ou à l'emploi en informatique.

Les jeunes bénéficieraient également du mentorat de femmes, des PANDC, des LGBTQ2S+ et d'autres professionnel.le.s de la technologie diversifiés qui voudraient bien partager leurs propres stratégies et expériences vécues pour surmonter les obstacles systémiques qui persistent dans les TI/STIM. Les éducateurs.trices doivent également fournir les mesures d'adaptation, les plans d'apprentissage personnalisés et le tutorat nécessaires pour éliminer les obstacles auxquels sont confrontés les jeunes en situation de handicap et/ou avec des besoins d'apprentissage spécialisés.

Des stratégies prometteuses comme celles-ci peuvent permettre de cultiver un effectif technologique diversifié et inclusif partout au Canada, de créer un avenir meilleur pour les jeunes adultes mal desservi.e.s tout en offrant aux employeurs canadiens un éventail croissant de talents technologiques qualifiés.

Références

Gouvernement du Canada. (2019). Accès haute vitesse pour tous : *Stratégie de connectivité du Canada* [Page Web]. Récupéré à partir de https://www.ic.gc.ca/eic/site/139.nsf/fra/h_00002.html

Ivus, Maryna ; Kotak, Akshay ; McLaughlin, Ryan. *Le nouveau normal lié au numérique : Perspectives révisés du marché du travail pour 2022*. (Disponible en anglais seulement sous le titre 'The Digital-Led New Normal: Revised Labour Market Outlook for 2022'). Conseil des technologies de l'information et des communications (août 2020). Ottawa, Canada.



Titre : Comblers la fracture numérique comportementale dans le système d'emploi des jeunes commence par des solutions dirigées par les jeunes.

Introduction

Pour bâtir un meilleur système d'emploi pour les jeunes, il faut reconnaître la fracture numérique comportementale entre la façon dont les organismes d'emploi au service des jeunes gèrent leurs programmes et la façon dont les jeunes s'engagent dans leur monde numérique. Pour que les programmes et les interventions numériques soient efficaces et significatifs, les jeunes doivent guider leur création et leur mise en œuvre.

La fracture numérique est la répartition inégale de l'accès aux technologies de l'information et de la communication, souvent enracinée dans l'inégalité des revenus. Selon [Statistique Canada](#), 62 pour cent des Canadien.ne.s du quartile de revenu le plus faible sont reliés, comparativement à 95 pour cent des Canadien.ne.s du quartile le plus élevé.

Bien que la connectivité et l'infrastructure fassent partie intégrante de la compréhension et de la résolution du fossé numérique, la capacité de fournir des services et des soutiens pertinents pour les jeunes est également un enjeu clé. Opportunités pour tous les jeunes conçoit actuellement des solutions pour combler l'écart entre la façon dont les organismes de services aux jeunes offrent des programmes numériques et la façon dont les jeunes s'y engagent, c'est ce que nous appelons une **fracture numérique comportementale**.

Au cours des quatre derniers mois, notre Conseil d'innovation jeunesse a dirigé des dizaines d'activités d'engagement numérique auprès de jeunes de partout au Canada, dans le but d'utiliser leurs expériences vécues pour concevoir des solutions avec eux et elles. Grâce aux données recueillies dans le cadre d'entrevues et de recherches, ils ont constaté que si nous voulons atteindre un plus grand nombre de jeunes qui font face à des obstacles à l'emploi et créer un programme numérique de préparation à l'emploi que les jeunes utiliseront et recommanderont à leurs ami.e.s, nous devons mettre en œuvre un objectif axé sur les jeunes pour toute création et programmes de prestation de services visant l'emploi dans le numérique de cette population . Et qui de mieux pour mettre en œuvre cet objectif axé sur les jeunes que les jeunes ?

Les jeunes sont particulièrement bien placé.e.s pour nous montrer comment mieux joindre leurs pairs et encadrer les dirigeant.e.s supérieur.e.s sur l'efficacité accrue de l'espace numérique et aider à cerner les besoins de programmation dans le secteur. Leur participation nous aidera à recueillir les leçons des jeunes et à soutenir la création d'emplois en leur créant des rôles significatifs dans nos plans destinés à bâtir un meilleur système d'emploi pour les jeunes au Canada.

La fracture numérique comportementale et l'emploi des jeunes

À l'heure actuelle, les jeunes de partout au Canada sont confronté.e.s à une énorme incertitude en raison de la crise sanitaire, de la crise économique et du fossé numérique exacerbé par la pandémie de COVID-19. La pandémie a radicalement modifié nos vies pour protéger la santé publique grâce à de nombreuses mesures qui ont un impact disproportionné sur les communautés marginalisées et vulnérables, y compris les personnes sans foyer, les communautés autochtones, les communautés Noires, les communautés racialisées, les personnes en situation de handicap, les communautés LGBTQ+, les nouveaux et nouvelles arrivant.e.s, réfugié.e.s, immigrant.e.s et migrant.e.s¹.

De février à avril 2020, le taux d'emploi des jeunes a doublé, passant de 12 % à 24 %, atteignant un sommet de 20 ans. Les effets économiques de la pandémie ont encore eu des répercussions sur les jeunes racialisés, la majorité des jeunes en situation de chômage étant considérée comme étant racialisée. Avant la pandémie, il y avait plus de 860 000 jeunes ni employé.e.s, ni étudiant.e.s, ni en formation (NEEF). Aujourd'hui, ce nombre a presque doublé en raison des industries de l'emploi axées sur les jeunes, comme l'alimentation, l'hébergement et la vente au détail, qui ont fermé leurs portes en raison des lignes directrices en matière de santé publique.

Les jeunes ont insisté sur la façon dont la pandémie a accru leurs craintes de ne pas avoir accès aux possibilités nécessaires pour atteindre leurs objectifs de vie en général. Ils et elles craignent que le manque de possibilités de croissance des compétences ne retarde leur progression vers leur future carrière.

Des ressources à la recherche d'emploi et de la formation sur la préparation à l'emploi à l'embauche et aux événements de réseautage, les programmes visant à soutenir les jeunes dans leur parcours d'emploi ont considérablement évolué durant la pandémie du présentiel au virtuel. Ce changement numérique a créé un fossé croissant entre les jeunes qui font face à des obstacles à l'emploi et les points d'accès et de soutien à des emplois significatifs. Nous sommes maintenant confrontés à des défis totalement nouveaux engendrés par la pandémie. [Face à une nouvelle révolution numérique, comment pourrions-nous atteindre les jeunes les plus éloigné.e.s de l'emploi dans un paysage numérique et interagir avec eux.elles?](#)

Positionner les jeunes en tant qu'expert.e.s de l'expérience utilisateur.trice

Les jeunes sont particulièrement bien placé.e.s pour soutenir la construction d'un meilleur système d'emploi des jeunes dans l'espace numérique. Alors que les agences et les milieux de travail ont lutté pour s'adapter à un monde en ligne, les jeunes ayant accès à la technologie et qui ont grandi en utilisant les espaces numériques dans tous les aspects de leur vie ont tiré parti des outils qu'ils connaissaient à l'intérieur et à

l'extérieur pour combler le fossé social. En même temps, le monde restait immobile, Clubhouse est apparu comme un espace où les jeunes pouvaient se réunir et socialiser. Les Pockets de Tik Tok ont servi de plateforme pour que les jeunes puissent partager leurs parcours de santé mentale et organiser divers mouvements sociaux qui ont engendré des reconnaissances sociales qui sont en cours d'élaboration depuis des années.

Les organisations au service des jeunes doivent appliquer une optique axée sur les jeunes pour créer et diffuser des messages et des programmes dans l'espace numérique. Les exemples ci-dessus prouvent qu'ils sont plus qu'équipés pour aider notre secteur à combler le fossé comportemental des besoins en infrastructure numérique.

Étude de cas : Notre Conseil de l'innovation pour les jeunes en tant que chef de file dans la lutte contre la fracture numérique comportementale

« Les jeunes ont fourni un point de vue nécessaire sur les priorités des jeunes qui entrent sur le marché du travail, le point de vue sur le développement du leadership, la compréhension de la façon dont les communications et les priorités se frayent un chemin dans une organisation. » **Chris Delledonne, Directeur, Ressources humaines - Mobilité et vente au détail, Bell**



À l'été 2020, Opportunités pour tous les jeunes a communiqué avec plus de 1 080 jeunes par le biais d'un sommet des jeunes, de webinaires, de discussions sur les carrières, de session de conceptualisation (design jams) pour les jeunes et opérations de recrutement. Grâce à ces engagements, nous avons mieux compris l'expérience des jeunes avec la COVID-19 et l'emploi au Canada. Nous avons identifié le besoin d'un programme « *pour les jeunes, par les jeunes* » qui nous permettrait de co-crédier des solutions, des produits numériques et de fournir une rétroaction et une validation continues pour des outils qui, en fin de compte, profitent au développement de la main-d'œuvre chez les jeunes et comblent le fossé numérique comportemental.

À l'automne 2020, nous avons accueilli notre premier Conseil d'innovation jeunesse au MaRS Discovery District. Notre Conseil est un groupe diversifié composé de 12 jeunes employé.e.s à temps partiel. Parmi de nombreuses activités, le Conseil a appliqué une

optique axée sur les jeunes afin d'améliorer le système de main-d'œuvre pour le développement des jeunes et de faire progresser nos solutions pour atteindre les jeunes dans un monde qui est tout d'abord numérique. Individuellement, les 12 jeunes ont fourni un éventail incroyable de compétences et de talents, et collectivement, ils ont été un tableau de sondage et un groupe de discussion interne, offrant des apprentissages inestimables. Cela a également été beaucoup de plaisir de travailler avec l'honnêteté rafraîchissante, l'optimisme et la joie qu'ils apportent à la main-d'œuvre.

Grâce à un modèle de groupe de travail, notre Conseil Innovation Jeunesse s'est concentré sur les questions d'intervention essentielles suivantes :

- 1. Comment pourrions-nous atteindre les jeunes les plus éloigné.e.s du premier emploi ?**
- 2. Comment pourrions-nous créer des outils numériques que les jeunes utiliseront et recommanderont à leurs ami.e.s ?**
- 3. Comment atteindre le plus grand nombre possible de jeunes ?**
- 4. Comment pouvons-nous construire les compétences professionnelles que les employeurs recherchent ?**

Les membres du Conseil d'innovation jeunesse se sont mis à répondre à ces questions par le biais de notre processus de design jams unique et ont mobilisé leurs communautés respectives. Quatre groupes de travail, aux côtés d'un membre de notre conseil axé sur les données, ont d'abord été formés à fournir des design jams et des principes de Design axé sur l'humain (<https://www.designkit.org/>). Équipés de cette formation, ils et elles ont facilité des design jams avec des jeunes de partout au Canada afin de trouver des solutions aux questions critiques d'intervention. Un autre élément du milieu de travail était un programme de mentorat inverse avec des membres de la Coalition of Innovation Leaders Against Racism [CILAR](#) (Coalition des leaders en innovation contre le racisme). Ce programme a créé une occasion unique pour les dirigeant.e.s de nos conseils de partager leurs expériences et leurs idées avec les dirigeant.e.s de l'écosystème de l'innovation.

Constatations et contributions :

« Travailler avec Opportunités pour tous les jeunes m'a permis de réaliser que vous n'avez pas besoin d'être bien connu ou d'avoir une grande influence pour contribuer à un changement positif. cela m'a appris que les personnes les plus calmes sont les plus bruyantes lorsqu'elles contribuent au changement », [Thania Padillo](#), membre du Conseil de l'innovation des jeunes.

Atteindre les jeunes difficiles à atteindre. Le Conseil de l'innovation jeunesse nous a donné les ressources essentielles et la portée nécessaires pour établir des liens avec les jeunes des communautés marginalisées. Ces nouvelles avenues ont ouvert des dialogues entre pairs qui ne sont pas accessibles à nos gestionnaires de programme et à nos cadres supérieur.e.s.

Une échelle de compétences numériques améliorée. Une échelle de compétences est un outil que les jeunes peuvent utiliser pour accroître leur employabilité et acquérir les compétences fondamentales de base pour poursuivre l'orientation de carrière qu'ils et elles choisissent. En s'appuyant sur le travail effectué précédemment par notre coalition patronale, le Conseil a dirigé une refonte post-covid de l'échelle des compétences afin de mieux répondre aux besoins des jeunes à la recherche d'un soutien dans un paysage numérique. Leur travail a été éclairé par des séances de mobilisation avec notre réseau d'employeurs et de prestataires de services communautaires.

Les compétences que les jeunes, les employeurs et les développeurs d'emplois ont jugées significativement importantes dans ce monde de plus en plus numérique sont les compétences non techniques, en particulier les compétences en communication et en établissement de relations. Des compétences telles que le réseautage, la confiance, le leadership, le professionnalisme, la résolution de problèmes, la créativité, l'auto-amélioration, la croissance, le travail d'équipe, la collaboration, les compétences opérationnelles, les compétences techniques et l'étiquette courriel, téléphone et zoom sont également précieuses. À partir de là, ils et elles ont défini un cadre pour la façon dont cette échelle peut être partagée au sein des réseaux de jeunes et sont actuellement à l'étape d'essai de la mise à jour de l'atelier sur les échelons des compétences pour les jeunes partout au Canada.

Construire une marque personnelle en ligne. Les jeunes ont une idée claire de leurs besoins numériques individuels, de la façon de faire participer leurs pairs numériquement et un bon sens de la valeur de ce qu'ils et elles ont appris. Par exemple, pendant les design jams, les jeunes ont identifié le besoin d'améliorer leurs compétences personnelles en matière de marque. Le Conseil a ensuite testé un atelier pilote axé sur l'image de marque personnelle et a ensuite recueilli des données pour mesurer le succès de la session d'apprentissage numérique. Le sondage post-atelier a mis en évidence la nécessité d'acquérir les compétences nécessaires pour se présenter professionnellement aux futurs employeurs et mentors. Ils et elles ont également constaté être plus confiant.e.s dans l'identification de leurs compétences et de leurs forces dans un contexte virtuel.

Appliquer un objectif de jeunesse aux efforts de marketing. Les messages et les images « hors du coup » sont des points faibles courants dans le secteur de l'emploi. Nous avons appris que si les jeunes ne se reconnaissent pas dans l'image de marque d'une organisation, ils et elles sont moins susceptibles de s'engager avec elle. Nous avons également appris que si les jeunes peuvent participer à notre contenu, il est plus probable qu'il soit partagé au sein de leurs réseaux. Pour cette raison, nous avons mis l'accent sur les jeunes dans la création de notre nouvelle marque afin d'atteindre un plus grand nombre de jeunes provenant de milieux et de communautés diversifiés partout au Canada et de s'engager avec à leurs côtés. Tout au long de ce processus, les jeunes ont informé les points de pivot critiques du processus de création, y compris notre nom, la conception, les images et la messagerie. Nous avons hâte de nous appuyer sur eux et elles alors que nous commencerons à mettre en œuvre notre nouvelle marque et stratégie dans les prochains mois.

« Après plus de trois décennies de travail dans le monde de l'entreprise, il est très facile de compter trop sur l'expérience passée et les connaissances personnelles. Ce que j'aime dans toutes mes conversations avec ceux et celles qui en sont aux premiers stades de leur carrière, c'est à quel point il est crucial d'être ouvert à des idées, à des

compétences et à des perspectives qui ne seraient pas dans ma ligne de mire. J'apprécie que chaque interaction que j'ai avec les jeunes me rappelle la valeur qu'il y a d'approcher la vie avec l'intention (et l'attente !) d'apprendre de nouvelles choses. Pour quelqu'un qui occupe comme moi un poste permanent, avoir l'approche de « toujours apprendre » alimentée par le talent émergent de notre milieu de travail est la clé pour continuer à apporter un point de vue éclairé et valorisant. » **Sheila Murray - Directrice principale du marketing d'entreprise**

Conclusion et recommandations

« Le Conseil d'innovation jeunesse et le réseau élargi de jeunes qu'ils et elles ont mobilisés ont joué un rôle essentiel dans notre planification et notre conception des programmes. Ils et elles ont fourni des idées, des commentaires et une évaluation critique de ce qui fonctionnera et de ce qui ne fonctionnera pas. Tout ce que nous pensions faire au début a été radicalement transformé par le travail accompli par notre Conseil. » **Sarah Vickery, Gestionnaire principale Services aux jeunes et aux programmes à Opportunités pour tous les jeunes- MaRS Discovery District**

Bien que nous ayons vu un avantage mesurable et continu d'inclure les jeunes dans nos processus de conception, pour ce faire efficacement, il y a des éléments de préparation qui doivent être en place :

- Reconnaissance des forces que les jeunes représentent dans l'espace numérique — ce sont les expert.e.s !
- Les dirigeant.e.s qui ont le pouvoir de prendre des décisions doivent être prêt.e.s à apprendre des jeunes et à être en mesure d'intégrer leurs idées. Il est facile de se pencher vers les gestes purement symboliques dans cet espace.
- Un.e superviseur.euse/gestionnaire engagé.e pour aider à combler l'écart entre les différentes générations et les niveaux d'autorité au sein de l'organisation afin de maintenir le travail et les dialogues en mouvement.

- Créer des emplois conçus intentionnellement avec des projets essentiels qui sont intégrés dans le travail plus large de l'organisation.

Notre Conseil inaugural d'innovation jeunesse montre la valeur que les jeunes apportent au secteur du développement de la main-d'œuvre pour combler le fossé numérique comportemental. Il est impossible de créer un lien solide entre les besoins numériques des jeunes et les soutiens à la programmation sans l'apport direct et la création de solutions par les jeunes confrontés à des obstacles. L'inclusion des jeunes dans notre travail visant à bâtir un meilleur système d'emploi est essentielle à nos efforts visant à combler le fossé numérique.

Les solutions numériques dirigées par les jeunes favoriseront une réponse honnête, intersectionnelle et équitable à la fracture numérique comportementale. Bien que nous n'ayons peut-être pas la capacité dans notre organisation de répondre aux besoins d'infrastructure présentés par la fracture numérique, nous pouvons certainement examiner nos propres interventions et services aux jeunes et nous poser une question cruciale : « Rencontrons-nous les jeunes là où ils et elles se trouvent ? Il est clair que l'expertise en matière d'engagement numérique que les jeunes possèdent intrinsèquement est nécessaire pour que notre secteur puisse mieux servir les jeunes. Notre secteur, ainsi que tous les secteurs au service des jeunes, peuvent bénéficier de l'expertise des jeunes dans la conception, la mise en œuvre et les communications liées aux programmes. Des dirigeant.e.s comme Sheila, qui ont hâte d'apprendre des nouvelles générations sur le marché du travail, sont également essentiels. Celles-ci, conjuguées à un état d'esprit ouvert pour « mieux reconstruire », créeront un pont solide et durable vers la fracture numérique comportementale entre les jeunes qui font face à des obstacles à l'emploi, les employeurs qui en ont besoin et les organisations au service des jeunes.

Références

1. Sultana, A. & Ravanera, C. (2020). « Plan de relance économique féministe pour le Canada : Créer une économie qui fonctionne pour tou.te.s ». The Institute for Gender and the Economy (GATE) et YWCA Canada. Extrait de : www.feministrecovery.ca
2. Davidson, Jordan et Aim, Rubab. « Un profil des jeunes qui ne sont ni étudiants, ni employés, ni en formation au Canada, de 2015 à 2017 ». Statistique Canada, 01-11-2019, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2019020-fra.htm>
3. Marshall, Katherine. « Les jeunes qui ne sont ni étudiants, ni employés ». Statistique Canada. 13-05-2012. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/2012002/article/11675-fra.htm>

Passeport

pour ma réussite



Pour une croissance inclusive

Comblent le fossé numérique à travers le développement de compétences et la formation

Auteurs: Federico Vargas, Ashley Rakoff, Marsha Josephs, Konrad Glogowski



Introduction

À propos de Passeport pour ma réussite Canada

Fondé en 2001, Passeport pour ma réussite est un organisme de bienfaisance national qui vise à briser le cycle de la pauvreté grâce à l'éducation. Le Programme Passeport pour ma réussite offre aux jeunes issus de communautés à faible revenu une combinaison holistique de mesures de soutiens scolaires, financiers, sociaux et individuels pour surmonter des obstacles à l'éducation et réussir la transition vers l'enseignement postsecondaire, la formation ou le marché du travail. Pour les jeunes issus de communautés à faible revenu, Passeport pour ma réussite fournit les ressources et le réseau de soutien nécessaires pour obtenir leur diplôme d'études secondaires et de jeter les bases de leur réussite future.

Introduction

La pandémie de COVID-19 a exacerbé un fossé numérique complexe pour les jeunes issus de communautés à faible revenu, ce qui pourrait les empêcher d'atteindre leur plein potentiel et de contribuer à la reprise économique du Canada. L'un des aspects de cette fracture numérique qui a reçu une attention considérable de la part des organismes gouvernementaux et communautaires pendant la pandémie est le manque d'accès aux matériels et à la connectivité chez les jeunes. Il y a aussi un deuxième aspect, lié aux aptitudes et compétences, qui n'a pas reçu autant d'attention. Le fossé numérique complexe du Canada est de plus en plus un manque d'aptitudes et de compétences qui nuit à la capacité des jeunes issus de communautés à faible revenu de tirer parti efficacement des avantages des technologies numériques pour atteindre le succès scolaire et professionnel. Pour relever ce défi, des efforts ciblés sont nécessaires pour aider les jeunes à acquérir des compétences fondamentales, à développer leur capital social et de continuer à apprendre la vie durant.

Passeport pour ma réussite est bien placé pour répondre aux besoins des jeunes qui n'ont pas accès au développement des compétences. Le programme Passeport est conçu pour préparer les jeunes à vivre au-delà du secondaire, ce qui les aide à acquérir des compétences cruciales en matière d'employabilité grâce à des programmes d'éducation professionnelle et au perfectionnement des compétences. Le futur marché du travail exigera des aptitudes et compétences qui découleront du capital social, de l'utilisation compétente de la technologie et du mentorat qui relie les jeunes aux ressources et aux individus au-delà de leurs réseaux immédiats, leur donnant ainsi accès à l'éducation et à l'emploi. En investissant dans les jeunes d'aujourd'hui, le Canada peut assurer une économie prospère pour tou.te.s les Canadien.ne.s, maintenant et dans l'avenir.

Le fossé numérique et compétences du Canada

Le fossé numérique et compétences du Canada

La fracture numérique dans l'éducation fait traditionnellement référence à l'écart dans l'accès à l'information et aux technologies informatiques (TIC) parmi les élèves, qui a un impact négatif sur les résultats d'apprentissage de ceux et celles qui n'ont pas accès aux ordinateurs et aux outils numériques. Récemment, la définition de la « fracture numérique » a été élargie afin d'inclure les lacunes en compétences numériques et la capacité d'utiliser efficacement la technologie pour soutenir des formes plus riches d'apprentissage et de travail qui contribuent à la réussite future. Cette deuxième dimension de la fracture numérique liée au développement des aptitudes et compétences est devenue plus évidente pendant la pandémie, car beaucoup de jeunes issus de communautés à faible revenu ont eu du mal à participer de façon significative à l'apprentissage à distance et à accéder aux ressources en ligne (Alphonso, 2020).

Les étudiant.e.s issu.e.s de milieux riches ont plus de facilité à s'adapter à l'apprentissage en ligne et ont accès à un plus large éventail de soutiens pour la réussite scolaire comparativement à leurs pairs moins riches (Graham et coll., 2020). Dans les ménages les plus riches, les jeunes peuvent apprendre de ceux qui font partie de leur réseau immédiat comment accéder à Internet pour obtenir de l'information sur la carrière ; rechercher des renseignements personnels significatifs ; exploiter des réseaux de professionnels partageant les mêmes idées ; ou faire des recherches sur la santé, le bien-être personnel ou informations financières. Dans les ménages à faible revenu où leur capacité est affectée par une exposition limitée aux technologies et à des utilisateur.trice.s d'Internet compétent.e.s, les jeunes peuvent avoir du mal à utiliser la technologie pour élargir leurs réseaux académiques et professionnels et acquérir des informations pour développer leurs aptitudes et compétences. Une enquête récente menée auprès des jeunes canadien.ne.s pour les organismes nationaux de service à la jeunesse a révélé que 68 p. 100 des jeunes âgé.e.s de 15 à 17 ans vivant dans des ménages à faible revenu étaient parmi les plus pessimistes quant à leur avenir (Kishchuk, 2020). Ne pas surmonter ces obstacles risque de laisser les jeunes issus de communautés à faible revenu sans les aptitudes et compétences nécessaires pour réussir dans les études postsecondaires et sur le marché du travail.

Compétences tout au long de la vie pour la réussite des jeunes en milieu de travail

Selon les données probantes, les jeunes vivant dans des contextes défavorisés ont des niveaux de compétences inférieurs à ceux de leurs pairs plus aisé.e.s. Investir dans ces compétences et développer davantage ces compétences peut réduire la pauvreté en augmentant les perspectives du marché du travail et en améliorant les résultats sociaux (Pellegrino et coll., 2012). Des programmes axés sur le développement positif des jeunes, comme le programme Passeport pour ma réussite, aident les jeunes à bâtir des identités positives et à développer leur résilience et leur autodiscipline, ce qui augmente leurs chances de réussite après l'école secondaire.

Le développement de ces nouvelles aptitudes et compétences est essentiel pour les jeunes au moment de la transition vers un marché du travail en évolution. Selon un récent sondage auprès de 86 organisations canadiennes de premier plan, les employeurs de tous les secteurs exigent de plus en plus de leurs employé.e.s, qu'ils et elles puissent travailler de façon dynamique en équipe, apprendre continuellement et réapprendre de nouvelles connaissances et de nouvelles technologies (BCC, 2020). Selon la même enquête, 60 % des employeurs se sont dits préoccupés par un écart de compétences entre les jeunes travailleurs.euses (BCC, 2020). Les cinq principales compétences recherchées par les employeurs dans les embauches de premier niveau sont la collaboration, la communication, la résolution de problèmes, la résilience et les capacités d'analyse (BCC, 2020).

Les aptitudes et compétences qui permettent aux jeunes de naviguer sur le marché du travail après la pandémie sont encore plus importantes pour les jeunes des communautés défavorisées. Ces jeunes n'ont souvent pas le capital social qui profite aux jeunes issu.e.s de milieux riches lorsqu'ils.elles entrent sur le marché du travail. Le capital social est un concept qui décrit les réseaux de relations et fait référence aux liens sociaux et professionnels d'une personne, qui peuvent ne pas être facilement accessibles aux jeunes mal desservi.e.s lorsqu'ils.elles prennent des décisions importantes en matière de vie (Statistique Canada, 2019). De plus, les jeunes canadien.ne.s qui peuvent clairement expliquer comment leurs compétences se transfèrent d'une expérience à l'autre seront mieux à même de réussir (BCC, 2020). Il sera également important d'aborder la dimension des lacunes en matière de compétences du fossé numérique, car les changements technologiques exigeront que les travailleurs.euses modernes puissent faire face aux changements et acquérir de nouvelles aptitudes et compétences pour demeurer compétitif.ve.s sur le marché du travail (ministère de l'Éducation de l'Ontario, 2016). Bref, un large éventail de compétences, en plus de l'apprentissage tout au long de la vie, permettra aux jeunes de s'adapter à l'évolution du marché du travail.

Développement des compétences au Programme

Le programme Passeport pour ma réussite s'harmonise avec les principaux cadres positifs de développement des jeunes, tels que le cadre de renforcement des capacités, les cinq C de l'épanouissement personnel des jeunes et le cadre Achieve (accomplir), Connect (connecter), Thrive (s'épanouir) (ACT). Ce programme offre une approche holistique, axée sur les forces et personnalisée qui aide les jeunes à acquérir les compétences nécessaires pour soutenir leur niveau de scolarité, leur préparation professionnelle et leur développement personnel. Cela est essentiel pour les jeunes issus de communautés à faible revenu qui n'ont pas accès aux réseaux et aux conseils des mentors sur leur transition vers les études postsecondaires ou sur le lieu de travail. Les compétences telles que l'autodiscipline, la résilience et la collaboration sont inhérentes au Programme Passeport. Ces compétences sont particulièrement importantes pour les jeunes issu.e.s de contextes défavorisés et peuvent les aider à surmonter les obstacles à l'éducation et à être concurrentiel.le.s dans un marché du travail en constante évolution. Passeport a eu recours à des technologies novatrices pour interagir virtuellement avec les jeunes et a fourni un mélange d'exécution en personne et virtuel du Programme tout au long de la pandémie.

Les activités offertes dans le cadre du programme Passeport (p. ex. activités physiques, formation en leadership, exploration de carrière, mentorat, ateliers culturels) permettent aux étudiant.e.s de prendre des décisions, de travailler en groupe et de se gérer eux.elles-mêmes. Les activités et les programmes fondés sur des données probantes mènent à l'exploration et au renforcement des compétences, notamment à la prise de décisions, à l'ouverture d'esprit, à défendre leurs droits et intérêts, à l'établissement d'objectifs et à la persévérance. À mesure que les jeunes participent à ces activités et progressent à l'école secondaire, ils et elles acquièrent des aptitudes et compétences telles que l'organisme, l'état d'esprit de croissance et d'autodiscipline intentionnelle. Ces compétences mènent au développement d'aptitudes en demande et employables qui aident les jeunes à réussir sur le marché du travail.

Dans ce marché du travail en évolution, les employeurs canadiens recherchent déjà des compétences particulières qui permettent aux jeunes de s'adapter facilement à des projets complexes et de collaborer à des projets complexes (BCC, 2020). Passeport pour ma réussite contribue à préparer les jeunes à des emplois qui n'existent pas actuellement en pensant de façon critique et en adoptant des aptitudes et compétences pour réussir dans des environnements nouveaux et inconnus.



« La programmation de Passeport comme le mentorat, le tutorat et les événements à Passeport vous permettent de réseauter parce que vous traitez avec différentes personnes chaque jour. Lorsque vous allez en milieu de travail ou après l'enseignement postsecondaire, il s'agit d'établir ces liens, de se ramifier et de pouvoir communiquer efficacement avec les gens. Ces bases construites aux secondaires m'ont vraiment été utiles au postsecondaire, et aujourd'hui dans le milieu du travail. »

Diplômé Passeport



Réflexions des diplômés Passeport

Passeport pour ma réussite aide les jeunes à acquérir des compétences de préparation professionnelle depuis vingt ans. Grâce à un engagement constant auprès de la jeunesse, Passeport pour ma réussite est profondément conscient de ce dont elle a besoin pour réussir. Un ancien du programme Passeport nous a dit que « ... le mentorat, le tutorat et les événements à Passeport vous permettent de réseauter parce que vous traitez avec différentes personnes chaque jour. Lorsque vous allez en milieu de travail ou après l'enseignement postsecondaire, il s'agit d'établir ces liens, de se ramifier et de pouvoir communiquer efficacement avec les gens. »

Alors que les ancien.ne.s diplômé.e.s du programme Passeport continuent d'acquérir des occasions de pratiquer l'établissement de relations et le réseautage au sein de leurs programmes, ils et elles commencent à se sentir « plus à l'aise d'atteindre des personnes qui ne font pas partie du [de leur] réseau ». Ils et elles sont également reconnaissant.e.s de l'état d'esprit de croissance et de l'auto-responsabilité acquise grâce au programme, en disant : « Si tu as un emploi où tu dois te réveiller tôt, c'est à toi de te réveiller à ce moment-là. C'est à toi de te tenir responsable... »

« Lors de la transition vers le marché de travail dans un environnement numérique, la gestion du temps, la gestion de soi-même, et la capacité à faire partie d'une équipe sont très importantes. »

Diplômé Passeport

« Si tu fais une erreur, c'est à toi de trouver la solution. Si tu as un emploi où tu dois te réveiller tôt, c'est à toi de te réveiller à ce moment-là. C'est à toi de te tenir responsable et réparer tes erreurs. »

Diplômé Passeport

Les ancien.ne.s diplômé.e.s du programme Passeport reconnaissent également que le travail à distance deviendra de plus en plus courant après la COVID-19 et décrivent les compétences essentielles telles que « ... la gestion du temps, être capable de gérer vous-même, faire partie d'une équipe est très important. »

La pandémie de COVID-19 a nécessité le besoin pour les employé.e.s de travailler virtuellement dans la mesure du possible et les jeunes reconnaissent que « les compétences sociales sont très différentes en ligne et en personne lorsque vous étiez à l'école, vous apprenez à lire le langage corporel ou comme le contact visuel et des choses comme ça. C'est un peu différent. »

Dans l'ensemble, les ancien.ne.s diplômé.e.s de Passeport pour ma réussite valident l'efficacité du programme pour les aider à acquérir les aptitudes et compétences dont ils et elles ont besoin pour réussir dans les études postsecondaires, la formation et le milieu de travail.



Appuyer le développement des compétences pour une économie plus inclusive et plus en croissance

Alors que le Canada cherche à obtenir un rétablissement durable après la pandémie, les jeunes joueront inévitablement un rôle important dans l'édification des fondements d'une économie canadienne plus forte et plus résiliente. Pour aider les jeunes à réussir, les efforts visant à combler le fossé numérique doivent aller de pair avec l'accès à la technologie. Les jeunes vivant dans des communautés à faible revenu en particulier ont besoin d'avoir accès à des ressources et à des conseils pour utiliser la technologie afin d'élargir leurs réseaux académiques et professionnels et développer les aptitudes et compétences appropriées s'ils ou elles souhaitent réussir dans une économie en mutation rapide. Ces soutiens seront de plus en plus étroitement liés, car ils dépendront de la capacité des jeunes de s'adapter, d'apprendre et de réapprendre facilement de nouvelles aptitudes, compétences et technologies.

À cette fin, le secteur public, le secteur privé et la société civile doivent continuer de soutenir des programmes qui aident les jeunes issus de communautés à faible revenu à surmonter les obstacles à l'éducation, à combler les lacunes en matière de compétences et à acquérir des aptitudes pour accéder à des études postsecondaires et à des possibilités professionnelles. Ces investissements sont cruciaux pour assurer la compétitivité de l'économie canadienne. En raison des capacités uniques d'apprentissage et d'innovation des jeunes en raison de l'augmentation de la capacité cérébrale de l'adolescence à 25 ans, les investissements peuvent également offrir un rendement social et économique beaucoup plus élevé (Dougherty, 2018). Par exemple, les analyses de rendement social de 2006 et 2011 effectuées par le Boston Consulting Group ont déterminé que le programme Passeport pour ma réussite offre un rendement social de 24 \$ sur chaque dollar investi (Boston Consulting Group, 2011).

Des programmes comme Passeport pour ma réussite visent à préparer les jeunes à vivre au-delà du secondaire en les engageant dans une gamme d'activités qui renforcent la résilience, la confiance et les compétences en matière d'employabilité pour les aider à gérer avec succès la transition vers l'enseignement postsecondaire, la formation ou le marché du travail. En investissant collectivement dans le développement des aptitudes et compétences des jeunes issus de communautés à faible revenu, le Canada créera une main-d'œuvre dynamique et adaptable qui contribuera à une reprise économique vigoureuse et à une croissance à long terme.

Bibliographie consultée

Alphonso, C. (2020) Educators worry gap may grow for disadvantaged students stuck at home. The Globe and Mail. Retrieved from <https://www.theglobeandmail.com/canada/article-tdsb-aims-to-bridge-gaps-in-at-home-education/>

Boston Consulting Group (2011). Social Return of Investment Analysis of the Pathways to Education Program.

Business Council of Canada. (2020) Investing in a resilient Canadian workforce: 2020 Business Council of Canada Skills Survey. Retrieved from https://thebusinesscouncil.ca/app/uploads/2020/08/2020-BCC-Skills-Survey-Report_Final.pdf

Dougherty, I. & Clarke, A. (2018) Wired for Innovation: Valuing the unique innovation abilities of emerging adults. University of Waterloo. Retrieved from https://uwaterloo.ca/youth-and-innovation/sites/ca.youth-and-innovation/files/uploads/files/wired_for_innovation_journal_article_dougherty_clarke_publication_feb_2019.pdf

Graham, A., & Sahlberg, P. (2020). Schools are moving online, but not all children start out digitally equal. The Conversation. Retrieved from: <https://theconversation.com/schools-are-moving-online-but-not-all-children-start-out-digitally-equal-134650>

Ontario Ministry of Education. (2016). 21st century competencies. In Toward Defining 21st Century Competencies for Ontario (Winter 2016 Ed). Retrieved from: http://www.edugains.ca/resources21CL/About21stCentury/21CL_21stCenturyCompetencies.pdf

Kishchuk, O (2020). Covid-19 & Canadian Youth Impacts, Perspectives & The Recovery: A Report Based On a National Survey Of 1,000 Canadians Aged 15 To 30. Conducted for a coalition of national Youth serving agencies. Retrieved from: <https://abacusdata.ca/wp-content/uploads/2020/11/NYS-Youth-Survey-Final-Report.pdf>

Pellegrino, J.W., & Hilton, M.L. (2012). Education for life and work: Developing transferable knowledge and skills in the 21st century. Washington, DC: National Academic Press. Retrieved from: http://www.nap.edu/catalog.php?record_id=13398

Statistics Canada. (2019). Study: The role of social capital and ethnocultural characteristics in the employment income of immigrants over time. Retrieved from <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/190619/dq190619b-eng.htm>



ÉTUDE DE CAS | Prince Albert comble le fossé numérique avec la jeunesse locale

Par Alex Powalinsky et Nathalie Blanchet

APERÇU

L'[initiative Communautés bâtissant l'avenir des jeunes \(CBAJ\)](#) s'appuie sur les principes fondamentaux du cadre d'impact collectif pour élaborer des stratégies nationales et communautaires visant à aider les jeunes à naviguer avec succès depuis l'école secondaire jusqu'à l'obtention du diplôme, au niveau postsecondaire, à la formation et à emploi.

Treize communautés CBAJ ont lancé leurs initiatives en juin 2020 au milieu de la distanciation sociale due à la pandémie. Dès le début de l'initiative, l'accès à la technologie, à Internet et à la capacité d'utiliser la technologie ont donc été des obstacles importants à surmonter pour toutes les communautés. La fracture numérique vécue par de nombreux jeunes dans ces collectivités et d'autres du Canada a eu une incidence importante sur la capacité des jeunes de participer à l'école et de réussir à l'école, de communiquer avec leurs pairs et d'avoir accès à des possibilités et à des soutiens.

[CBAJ Prince Albert](#), l'une des treize collectivités du CBAJ au Canada, est une ville du centre de la Saskatchewan. Elle compte 36 000 habitant.e.s et compte environ 7 500 jeunes âgé.e.s de 15 à 30 ans. Il y a quatre écoles secondaires à Prince Albert :

- École secondaire Sainte-Marie
- Institut collégial Prince Albert (PACI)
- Lycée Wesmor
- Carlton Comprehensive High School qui a un campus satellite appelé Wonska Cultural School qui fournit une approche alternative à l'éducation avec un programme autoguidé.

Cette étude de cas vous racontera l'histoire du projet d'innovation communautaire de CBAJ Prince Albert et comment, grâce à une approche d'engagement des jeunes, l'accès à la technologie a été offert à la jeunesse dans un lieu peu probable. Doter les jeunes de la technologie nécessaire pour s'inscrire à leur programme éducatif

Projet d'innovation communautaire de Prince Albert - Connecter, soutenir et autonomiser les jeunes de Prince Albert

Offrir aux jeunes l'accès à des services et à des technologies importantes pour les aider à assurer leur sécurité, leur soutien et leur connexion, et les aider à se retrouver dans le cadre d'une pandémie.

Les principaux domaines d'activité étaient les suivants :

1. Fournir un accès aux appareils numériques
2. Donner accès à diverses ressources et soutiens personnels
3. Fournir des soutiens professionnels, culturels et traditionnels axés sur le bien-être des jeunes

*Le Fonds d'innovation communautaire CBAJ est offert aux 13 collectivités du CBAJ et est financé par l'entremise du partenariat de l'Institut Tamarack avec Emploi et Développement social Canada.

les aide à poursuivre leur chemin vers la réussite en comblant le fossé numérique et en surmontant l'obstacle de l'accès à l'éducation en alphabétisation des adultes.

Cette étude de cas montre également comment l'utilisation d'une approche holistique pour travailler avec les jeunes aide à fournir des soutiens globaux qui contribuent également à combler le fossé numérique. Enfin, une compréhension complète des défis et des obstacles auxquels sont confrontés les jeunes peut aider à cerner les obstacles au système et aux politiques qui peuvent également être abordés.

Le projet d'innovation communautaire a été lancé après que les jeunes de Prince Albert aient fourni des commentaires selon lesquels l'accès limité aux appareils numériques et le manque d'options de soutien souples créent des obstacles importants pour atteindre leurs objectifs. La conception du projet d'innovation communautaire comprenait une certaine souplesse pour répondre aux besoins changeants des jeunes, mais les trois principaux types d'activités étaient les suivants :

- fournir un accès à la technologie
- offrir des soutiens globaux qui ont permis aux jeunes de s'engager dans leur communauté et dans l'éducation
- offrir une programmation et une connexion à des services qui soutiennent le bien-être.

Notre approche du projet d'innovation consistait à fournir un soutien holistique et global qui répond aux besoins mentaux, physiques, émotionnels et spirituels des jeunes et à soutenir le développement de leurs atouts. Notre projet d'innovation a été élaboré en réponse aux demandes des jeunes, y compris leurs commentaires sur ce qu'ils.elles estimaient manquer dans la communauté. Les jeunes ont indiqué qu'ils.elles rencontraient souvent des obstacles à l'accès au soutien dans la collectivité selon des critères d'admissibilité stricts et qu'ils.elles cherchaient des soutiens plus souples et axés sur la vision globale du bien-être des jeunes. Trois jeunes ont reçu une technologie qui leur a permis de s'inscrire ou de continuer à participer à un programme d'alphabétisation des adultes, et quatre autres jeunes doivent recevoir des ordinateurs portables pour l'inscription à l'automne. Environ 20 jeunes ont pu obtenir du soutien pour leur bien-être, comme des paniers alimentaires, des laissez-passer d'autobus, des trajets en taxi, des services de counseling et l'accès à des enseignements culturels. Nous avons également réservé à l'avance un cours de premiers soins en santé mentale qui sera offert à 10 jeunes supplémentaires une fois que les mesures de santé publique permettront une formation en personne.

L'ENGAGEMENT INLISSABLE DES JEUNES

Une considération importante avant d'aller plus loin dans le travail du CBAJ de Prince Albert est d'explorer l'approche de l'engagement des jeunes qui a été décrite avec affection comme un *engagement inlassable des jeunes*. Cette approche itérative repose sur de nombreux principes semblables à ceux que l'on trouve dans le [Guide - Meaningfully Engaging Youth EN.pdf \(tamarackcommunity.ca\)](#), notamment :

- Affirmer le travail et la contribution des jeunes en tant qu'égaux et égales
- Rencontrez les jeunes où ils et elles se trouvent
- Utiliser des boucles de rétroaction continue
- Développer la confiance
- Être responsable
- Reconnaître la valeur de l'expérience vécue
- Communiquer au même niveau

En plus de cela, CBAJ Prince Albert a développé notre propre marque d'engagement. Dans toutes les interactions avec les jeunes, il y a un engagement intentionnel avec les histoires de jeunes pour chercher à comprendre leurs dons, leurs forces et leurs besoins et pour voir où les soutiens peuvent être fournis.

COMMENT CBAJ PRINCE ALBERT OFFRE UNE PROGRAMMATION RÉACTIVE

Comment est née l'idée du Cercle de perlage ?

Le perlage a été identifié comme porteur d'un vif intérêt chez les jeunes dans notre sondage, les jeunes exprimant leur désir d'apprendre à perler et les jeunes exprimant leur désir de partager l'habileté du perlage avec d'autres jeunes. De nombreux jeunes ont également dit que les occasions d'engagement culturel étaient importantes pour eux et que le perlage est une forme d'art traditionnelle parmi de nombreux groupes autochtones.

Les approches autochtones en matière de counseling et de recherche suggèrent d'établir des relations au moyen d'activités qui permettent de développer des conversations naturelles. Le perlage est un outil que nous avons pu utiliser pour amorcer des conversations sur des sujets allant de la rétroaction sur l'exécution de notre programme aux défis liés à l'éducation et à l'emploi pendant la COVID-19.

Le cercle de perlage a été conçu par notre coordonnateur de projet pour les jeunes, mais il a été développé et ajusté en fonction des commentaires des jeunes participants. Le cercle de perlage est maintenant facilité par le jeune stagiaire CBAJ et les participant.e.s du Cercle de perlage ont la possibilité de co-animer aussi.

Pouvez-vous décrire comment vous engagez les jeunes dans ce projet, et en particulier comment vous avez appris à connaître Hannah*, ses forces et ses entraves ? * (Un pseudonyme a été utilisé pour protéger la vie privée des jeunes)

Hannah s'est engagée pour la première fois au CBAJ vers la fin de décembre en répondant à un message Facebook invitant les jeunes à se joindre à nos cercles de perlage virtuels. Hannah a ensuite rempli notre sondage d'admission pour recevoir sa trousse de perles gratuite. Ses réponses au sondage étaient exhaustives et donnaient une explication très claire des obstacles auxquels elle était confrontée et soulignaient les points forts qu'elle possédait, comme sa forte motivation à briser les cycles générationnels de traumatisme, de pauvreté et de dépendance pour ses enfants.

Hannah nous a contactés après avoir rejoint notre cercle de perlage, ayant besoin de sauge pour la purification. Elle m'a confié qu'elle traversait une période difficile et que la purification aidait. Nous avons été en mesure de lui livrer une trousse de purification ainsi qu'un panier alimentaire en partenariat avec la WFCC pour remédier à son insécurité alimentaire à Noël, qui a été identifiée lors de son enquête d'admission.

Hannah se déconnectait souvent de nos cercles si ses enfants faisaient du bruit de fond et s'excusait toujours. Nous avons continué à lui faire savoir que sa présence était appréciée et que nous aimions la voir en ligne avec ses enfants et qu'elle n'avait rien à craindre. Nous l'avons invitée à se joindre aux cercles de perlage, même pour nous montrer sur quoi elle a travaillé, et c'est ainsi que son engagement en ligne a commencé. Maintenant, elle travaille grâce à des appels zoom plus longs et reste en ligne même lorsque ses enfants font du bruit de fond. Nous avons établi une relation de confiance avec elle par le renforcement positif et la rétroaction, l'encouragement, la réassurance, et la flexibilité en lui fournissant des vidéos d'instruction de perlage comme un moyen pour elle de participer lorsqu'elle n'est pas en mesure de se connecter.

IDENTIFICATION / IDENTITY

Nous avons remarqué le 19 janvier que Hannah a répondu à un message sur l'obtention de votre carte Métis, une pièce d'identité qui identifie les membres de la Nation Métis de la Saskatchewan. Être membre de la Nation Métis de la Saskatchewan (MNS) est important pour la formation de l'identité culturelle, car c'est la reconnaissance officielle de votre appartenance à la MNS. L'adhésion permet aux personnes de bénéficier d'une gamme de soutiens, accessibles uniquement aux membres inscrit.e.s de la MNS, comme le financement universitaire, le soutien financier durant la COVID, le soutien au logement, les subventions et le financement de la technologie. La coordonnatrice a contacté Hannah pour explorer les obstacles qu'elle rencontrait pour obtenir cette pièce d'identité importante.

Hannah a partagé des expériences négatives concernant les bureaux locaux des membres et on lui a dit qu'elle ne pouvait pas faire une demande sans le certificat de naissance de son grand-père. Hannah a dit que sa famille est aux prises avec des problèmes de toxicomanie et qu'elle n'est pas en mesure d'obtenir de son grand-père le certificat de naissance de celui-ci. Nous avons appelé le directeur du bureau de la région de l'Ouest 11 MNS et nous avons été renvoyés à l'un de leurs employé.e.s, pour soutenir Hannah dans le processus. Nous avons partagé la frustration que Hannah a ressentie tout au long du processus et expliqué que cette jeune personne a besoin de quelqu'un pour l'accompagner dans ce processus. Le personnel a accepté et a trouvé des solutions pratiques pour surmonter cet obstacle et travaille maintenant avec Hannah directement à remplir sa demande de carte de membre de la Nation Métis de la Saskatchewan.

L'ÉDUCATION ET LE FOSSÉ NUMÉRIQUE

Hannah a postulé à un programme de perfectionnement pour adultes. Une condition préalable pour le programme est d'avoir un ordinateur portable et une connexion Internet fiable puisque l'ensemble du programme est en ligne. Pour faire une demande d'allocation de formation provinciale, vous devez également disposer d'un ordinateur et d'une connexion Internet. Hannah nous a envoyé un message et a demandé de l'aide pour surmonter cet obstacle.

Cet obstacle a été un excellent ajustement pour notre projet CIF 2019-2020, qui a permis de l'équiper avec la technologie nécessaire pour poursuivre ses études supérieures. Sa demande au programme a été confirmée par Sask Polytech et Hannah a maintenant été dotée d'un ordinateur portable.

Le fait de doter Hannah de la technologie requise lui a permis de procéder à sa demande et de satisfaire aux exigences d'admissibilité du programme.

BIEN-ÊTRE PERSONNEL

Hannah a fait appel pour avoir accès à un.e conseiller.e. Nous avons un partenariat solide avec PA Outreach, qui a une aînée résidente qui fait du counseling en groupe et individualisé, Liz Settee, qui est également membre de notre équipe de leadership. Hannah et Liz ont eu une séance de counseling par téléphone et nous avons reçu l'approbation de faciliter une séance de counseling en personne ici au bureau pour Hannah et elle continue de communiquer avec Liz par téléphone.

Hannah s'est engagée dans presque tous les événements et programmes que nous avons offerts, y compris assister à 5 cercles de perlage, regarder nos tutoriels en ligne et achever 5 projets de perlage, notre

programmation culturelle virtuelle qui a commencé le 3 mars, notre concours de poésie, et est membre du YLC et a fourni un aperçu précieux dans ce qui rend un espace sécuritaire pour les jeunes.

Pouvez-vous décrire votre approche à l'égard de la prestation de soutien à Hannah et à d'autres jeunes et l'impact que cela a eu ?

Après avoir lu les réponses au sondage de Hannah, nous avons réalisé qu'elle avait besoin de soutien. La détermination, la motivation et la persévérance de Hannah ont inspiré l'équipe à examiner la meilleure façon de soutenir les jeunes dans des situations semblables. L'équipe a continué d'établir une relation avec Hannah, de partager des occasions avec elle, de solliciter ses commentaires et de vérifier régulièrement les mesures qu'elle prenait pour atteindre ses objectifs. Hannah a pris les soutiens/opportunités et les conversations que nous avons partagés et les a utilisés de la manière qui fonctionne le mieux pour elle - elle est farouchement indépendante et apprécie le fait que nous la considérons comme compétente et capable de prendre ses propres décisions une fois qu'elle dispose de la meilleure information.

DÉCLARATION PERSONNELLE

Hannah nous a exprimé sa gratitude pour notre soutien à plusieurs reprises, en partageant qu'elle se sent souvent perdue, seule et sans soutien, mais qu'elle a maintenant quelque part où elle peut aller pour savoir quelles sont ses prochaines étapes. Hannah dit que le fait d'être impliqué dans CBAJ « a changé ma vie après être devenue mère célibataire, c'est difficile, mais cela m'aide à me sentir soutenue quand je n'obtiens d'aide nulle part ailleurs. Cela a comblé ma vie de changement positif ! En m'aidant avec le stress en déposant de la sauge et de la nourriture durant la période de Noël. En m'aidant à me remettre au perlage qui m'a permis de redonner un sentiment d'appartenance et m'a aidé avec être plus patiente. Le CBAJ m'a également aidée à me faire accepter à l'école en me fournissant un ordinateur portable pour mes cours. Ils.elles sont remarquables... ! Merci beaucoup au CBAJ ! »



Photo de Hannah avec son ordinateur portable (*Photo soumise*)

À PROPOS DU PROJET DE FINDS D'INNOVATION DANS SON ENSEMBLE

Pourriez-vous décrire comment travailler avec Hannah a eu un impact sur le reste de votre travail

Hannah, en nous faisant part de l'obstacle qu'elle rencontrait en n'ayant pas accès à la technologie, a aidé le CBAJ à identifier une occasion d'aider un plus grand nombre de jeunes à surmonter cette barrière. CBAJ a communiqué avec les établissements d'enseignement postsecondaire qui offrent les programmes d'alphabétisation pour adultes afin d'explorer plus avant cet obstacle. Grâce à ces conversations, CBAJ a appris qu'il y avait peu de soutien financier pour les étudiant.e.s des programmes d'alphabétisation pour adultes et que le fait de ne pas avoir d'ordinateur portable est une raison courante pour laquelle les étudiant.e.s se voient refuser l'accès au programme.

Certains établissements sont en mesure de fournir aux étudiant.e.s la technologie nécessaire, mais dans certains cas, les seules options des étudiant.e.s, si tous les ordinateurs portables ont été prêtés, est d'obtenir un prêt de 300 \$ pour acheter un ordinateur qui doit être remboursé dans les 2 semaines. De nombreux étudiant.e.s bénéficient d'une aide financière et sont incapables de rembourser ces prêts et il est difficile de trouver un ordinateur pour ce prix, créant ainsi des obstacles supplémentaires pour les étudiant.e.s.

Sur la base de ces renseignements, le CBAJ de Prince Albert s'associera avec au moins une de ces institutions par l'entremise de notre fonds d'innovation afin de combler cette lacune importante dans notre collectivité.

Quels autres soutiens ont été mis à profit en raison de votre travail avec Hannah et du projet d'innovation dans son ensemble ?

- Un partenariat avec les établissements postsecondaires Sask Polytechnic, SIIT et GDI offrira de nombreuses portes ouvertes à d'autres jeunes à l'avenir, car chaque institut offre de nombreuses possibilités d'éducation et de formation professionnelle de premier niveau.
- Le partenariat avec les compagnies de taxi locales et avec le département des services communautaires de la Ville de PA (passes pour l'autobus) a ouvert des portes à d'autres options de transport.
- Le fait de traiter avec les commerces locaux dans l'achat de produits et de services technologiques les a sensibilisés davantage aux besoins des jeunes et les a motivés à s'accommoder du FCBY si de bonnes réductions sont disponibles.

Quelles sont les leçons importantes que vous avez apprises et que d'autres pourraient être en mesure de mettre en œuvre dans leurs communautés ?

La leçon la plus importante que nous avons apprise et que nous aimerions que d'autres en retirent est l'importance d'établir une relation de confiance et de soutien lorsque nous travaillons avec les jeunes, en mettant particulièrement l'accent sur les jeunes Autochtones. Cela exige que les prestataires de services aient une bonne compréhension du traumatisme intergénérationnel, de l'histoire de la colonisation et des obstacles systémiques qui en découlent auxquels de nombreux jeunes Autochtones vivant en milieu urbain sont confronté.e.s, comme Hannah ne pouvant pas s'inscrire auprès de la Nation Métis de la Saskatchewan. Un autre obstacle commun est que les jeunes Autochtones ne font pas confiance aux organisations, aux entreprises et aux organismes, en raison de l'histoire de la colonisation. Par exemple, les marchand.e.s ne savent peut-être pas que de nombreux jeunes autochtones craignent d'explorer ce qui est disponible du point de vue de la technologie ou même de venir vers leur entreprise pour poser des questions car ils et elles ont été suivi.e.s et surveillé.e.s lorsqu'ils et elles entrent dans un établissement marchand — nous avons découvert qu'il s'agit d'un obstacle énorme pour les jeunes, les empêchant de se sentir partie prenante/fiable et valorisée de la collectivité.

Pour surmonter ce problème, les prestataires de services doivent être prêt.e.s à rencontrer les jeunes là où ils.elles se trouvent et à faire preuve de gentillesse et de soutien dans leurs démarches. Par exemple, si la participation d'un.e jeune à un programme diminue ou qu'il ou elle n'assiste pas à quelque chose auquel il a souscrit, au lieu de les retirer du programme, les prestataires de services devraient voir cela comme un identifiant indiquant que le jeune risque de rencontrer un obstacle et utiliser leur relation avec le ou la jeune pour explorer la question et trouver des solutions possibles. Les prestataires de services doivent faire preuve de patience dans l'établissement d'une relation professionnelle et de confiance. Beaucoup de jeunes ont une vie d'expériences qui a contribué à les rendre méfiant.e.s à l'égard des systèmes et il faudra du temps (et du suivi) pour surmonter cette situation. Les jeunes doivent se sentir entendu.e.s et avoir la possibilité de partager leurs commentaires, ce qui les valorise et renforce la confiance tout en recevant des commentaires qui peuvent aider à améliorer la prestation des services.

CONCLUSION

Cette étude de cas a porté sur une jeune, mais grâce à la participation de cette jeune et à l'aide de ce que nous avons appris, nous avons pu aider d'autres jeunes à surmonter des obstacles semblables. Nous espérons que ce que nous avons partagé vous aidera dans votre parcours de soutien aux opportunités pour la jeunesse.

The logo for Canada, featuring the word "Canada" in a serif font with a small Canadian flag icon above the letter 'a'.The logo for Tamarack Institute, featuring a stylized yellow 'E' icon to the left of the text "TAMARACK INSTITUTE" in a serif font.

Le financement du projet d'innovation communautaire de Prince Albert a été fourni sous la forme d'une subvention du Fonds d'innovation communautaire. Le but des subventions du [Fonds communautaire d'innovation](#) est de piloter et de mettre à l'échelle des projets innovants pour soutenir de meilleurs résultats pour les jeunes.

[Communautés bâtissant l'avenir des jeunes](#) (CBAJ) est un projet pancanadien de cinq ans visant à développer des solutions à impact collectif à l'échelle du système pour les jeunes qui construisent et mettent en œuvre des plans pour leur avenir. CBAJ est financé par le [Programme Droit au but du Gouvernement du Canada](#) et livré par le [Tamarack Institute](#).

Les opinions et interprétations de cette publication sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement ceux du gouvernement du Canada