

À propos du Forum canadien sur l'apprentissage

Le Canadian Apprenticeship Forum – Forum canadien sur l'apprentissage (CAF-FCA) est un organisme national à but non lucratif qui travaille en collaboration avec des intervenants de toutes les régions du Canada. Nous influençons les stratégies d'apprentissage pancanadiennes grâce à la recherche, à la discussion et à la collaboration - en partageant des idées entre les métiers, les secteurs et partout au pays - dans le but de promouvoir l'apprentissage comme modèle efficace de formation et d'éducation.

Notre conseil d'administration se compose de représentants d'entreprises, de syndicats, d'autorités compétentes en matière d'apprentissage, de groupes d'éducation et de recherche d'équité. Grâce à notre travail, le CAF-FCA a souligné un certain nombre de questions clés touchant l'apprentissage, comme les obstacles perçus à l'accès et à l'achèvement de l'apprentissage et l'analyse de rentabilisation de la formation en apprentissage. Pour obtenir plus de renseignements, visitez le site Web du CAF-FCA à www.caf-fca.org.

Le CAF-FCA remercie le soutien de ces organisations :

- British Columbia Institute of Technology
- École secondaire de Burnaby Nord
- Catholic Centre of Immigrants Ottawa
- Dalbrae Academy
- Dartmouth High School
- Collège George Brown
- École secondaire Markham District
- Middlefield Collegiate Institute
- Collège communautaire de la Nouvelle-Écosse
- Ottawa Catholic District School Board
- Ottawa Carleton District School Board
- Sipekne'katik First Nation
- Skills Compétences Canada
- École secondaire Sir Charles Tupper
- École secondaire Windermere

Le financement de ce projet a été fourni par le ministère du Patrimoine canadien.

Table des matières

1.0	Vue d'ensemble			
1.1	.1 Le défi : Manque de sensibilisation à la carrière et chômage chez les ja			
1.2	Format de l'atelier			
1.3	Profil du participant de la jeunesse			
1.4		rs des jeunes	6	
2.0	Conclusio	ons principales	7	
2.1	Perceptions des jeunes à l'égard des carrières dans les métiers spécialisés			
	2.1.1	Apprentissage : Une alternative viable à l'université	7	
	2.1.2	Carrières des métiers spécialisés : Opportunités pour divers groupes	8	
	2.1.3	Travail rémunérateur	8	
	2.1.4	Travailler en tant que membre d'une équipe	9	
	2.1.5	Résultats de l'évaluation des jeunes et du sondage mené		
		auprès des influenceurs	9	
2.2	Obstacles		11	
	2.2.1	Manque de sensibilisation	11	
	2.2.2	Attentes de la famille et des amis	11	
	2.2.3	Adéquation des métiers	12	
	2.2.4	Coût	13	
	2.2.5	Compétences essentielles	13	
	2.2.6	Manque de mentors et de modèles	13	
	2.2.7	Trouver un employeur commanditaire	14	
	2.2.8	Transport	15	
	2.2.9	Résultats du sondage mené auprès des influenceurs des jeunes	15	
2.3	Solutions		16	
	2.3.1	Faire connaître les possibilités d'emploi dans les métiers spécialisés	16	
	2.3.2	Encourager les jeunes à cultiver leurs qualités personnelles pour réussir	17	
	2.3.3	Aider les jeunes à bâtir un curriculum vitae et à se préparer		
	0.0.4	aux entrevues	17	
	2.3.4	Fournir des outils et de l'équipement	17	
	2.3.5	Donner de la formation sur la sécurité	17	
	2.3.6	Offrir du tutorat	18	
	2.3.7	Inculquer aux jeunes des connaissances en affaires ainsi que le sens de l'initiative	18	
	2.3.8	Développer les capacités de réseautage des jeunes	19	
	2.3.9	Fournir des possibilités d'acquérir de l'expérience professionnelle	20	
	2.3.10	Veiller à ce que les jeunes aient accès aux transports	21	
	2.3.11	Soutenir le mentorat	21	
	2.3.12	Soutenir les jeunes issus de la diversité	21	
	2.3.13	Résultats de l'évaluation des jeunes et du sondage auprès		
		des jeunes influenceurs	22	
3.0	Conclusion		26	

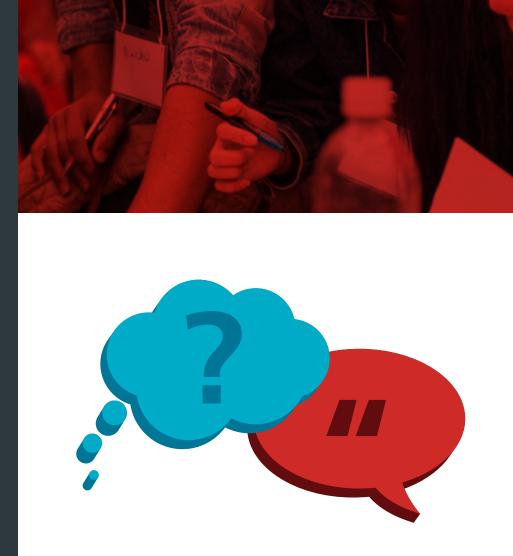
Table des figures

Figure 1:	Avantages des carrières dans les métiers spécialisés : Impressions de la jeunesse	8
Figure 2:	Motivateurs variés de décision de carrière des jeunes identifiés par les jeunes influenceurs	9
Figure 3:	Facteurs qui attirent les jeunes divers vers les métiers identifiés par les jeunes influenceurs	10
Figure 4:	Craintes des jeunes quant à la poursuite de carrières dans les métiers spécialisés	12
Figure 5:	Obstacles pour les jeunes immigrants	12
Figure 6:	Obstacles rencontrés par les jeunes issus de la diversité selon de jeunes influenceurs	15
Figure 7:	Manière d'envisager une future carrière pour les jeunes	16
Figure 8:	« Les rouages » de la réussite : soutien aux jeunes	19
Figure 9:	Principaux types d'aide recherchés par les jeunes issus de la diversité	22
Figure 10:	Grandes priorités selon les jeunes influenceurs	23
Figure 11:	Types d'aide pour les jeunes issus de la diversité selon les jeunes influenceurs	24
Figure 12:	Stratégies de lutte contre le chômage chez les jeunes	24

1.0

Vue d'ensemble

Le Canadian Apprenticeship Forum – Forum canadien sur l'apprentissage (CAF-FCA) voulait comprendre ce que les jeunes d'aujourd'hui, en particulier les divers groupes de jeunes, pensent des carrières dans les métiers spécialisés. Ce rapport intègre les commentaires des participants aux ateliers de jeunes (âgés de 14 à 25 ans) (N = 232) et de leurs influenceurs, qui ont rempli un sondage en ligne (N = 41).



1.1 Le défi : Manque de sensibilisation à la carrière et chômage chez les jeunes

La sensibilisation et les connaissances limitées sur l'apprentissage et les carrières dans les métiers spécialisés chez les jeunes demeurent un obstacle et une priorité stratégique nécessitant une action. 1 Les jeunes indiquent une préférence pour l'université en tant qu'option postsecondaire de « premier choix » et disent que leurs conseillers d'orientation, leurs parents et leurs amis ne les encouragent pas à poursuivre une carrière dans un métier spécialisé.² Malgré de nombreuses initiatives de sensibilisation aux carrières visant à promouvoir les métiers spécialisés, des défis demeurent toujours. Pour les écoles ayant des ressources limitées, offrir des cours de métiers avec de l'équipement à jour, des occasions d'exploration de carrière hors campus ou des services d'orientation professionnelle individualisés peut s'avérer difficile. D'autres écoles peuvent manquer de champions des métiers ou d'employeurs locaux prêts à embaucher des jeunes. Les bonnes initiatives locales peuvent être difficiles à développer pour atteindre les jeunes à travers le pays.

Le chômage chez les jeunes demeure également un défi permanent sur le marché du travail. Les jeunes ayant une expérience limitée et des réseaux de contacts ont souvent du mal à trouver du travail. Selon l'Enquête sur la population active de décembre 2017, le taux de chômage chez les jeunes au Canada est de 10,3 % tandis que celui chez les adultes est de 5,7 %.3 Les jeunes d'aujourd'hui effectuent des transitions plus lentes sur le marché du travail, sont plus susceptibles de travailler à temps partiel et ont tendance à gagner moins avec un travail à temps plein que les générations précédentes.4

Les peuples autochtones et les immigrants connaissent des taux de chômage plus élevés que les groupes non autochtones et non immigrants. ⁵ Compte tenu de la croissance de la population dans ces collectivités, il est essentiel de comprendre les différentes valeurs culturelles et générationnelles pour élaborer des stratégies de recrutement, des politiques sur les ressources humaines et des pratiques efficaces en milieu de travail. ⁶

1.2 Format de l'atelier

Le CAF-FCA a organisé trois ateliers régionaux avec divers jeunes à Burnaby, en Colombie-Britannique (N = 42), à Halifax, en Nouvelle-Écosse (N = 33) et à Toronto, en Ontario (N = 37). Un atelier national (N = 120) a eu lieu à Ottawa, en Ontario. Lors des ateliers, le CAF-FCA a démystifié les mythes courants sur les carrières dans les métiers spécialisés, donné un aperçu du parcours d'apprentissage et fourni des liens vers les ressources provinciales et collégiales. Des vidéos d'apprentis et de compagnons parlant de leur carrière dans les métiers spécialisés ont été partagées. Lors de l'atelier national, le CAF-FCA a animé un panel d'apprentis et a invité un conférencier à parler des compétences uniques que la génération Y apporte au marché du travail.

Lors des ateliers, les jeunes ont partagé leur perception des carrières dans les métiers spécialisés, et ont discuté des obstacles et des stratégies associés au chômage chez les jeunes. La discussion entre pairs en petits groupes a permis aux participants de différentes cultures et de différents genres de partager leurs idées et leurs expériences uniques. Les étudiants des métiers spécialisés et les apprentis ont dirigé les discussions des ateliers régionaux. Lors de l'atelier national, les concurrents de WorldSkills 2017, à Abu Dhabi, ont animé les discussions en petits groupes. Les enseignants du secondaire ont saisi les principaux points de discussion et ont fait des observations. Les jeunes ont complété une évaluation à la fin de l'événement.

- 1 Voir les webinaires sur l'avenir de l'apprentissage sur la chaîne YouTube du CAF-FCA et le résumé du dialogue de la conférence sur l'avenir de l'apprentissage sur le site Web du CAF-FCA : www.caf-fca.org.
- ² Les résultats d'un sondage mené auprès de groupes de jeunes en 2004 sont comparés à ceux de 2013. Voir : CAF-FCA, Analyse de l'apprentissage : Perceptions des jeunes quant aux carrières dans les métiers spécialisés. (Ottawa : CAF-FCA, septembre 2013).
- 3 Statistique Canada définit les jeunes comme étant âgés de 15 à 24 ans. Pour obtenir plus de renseignements sur l'emploi au Canada, voir l'Enquête sur la population active de décembre 2017 de Statistique Canada: https://www.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/180105/t001a-fra.htm. et https://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/180105/dq180105a-fra.htm.
- 4 Voir: http://www.statcan.gc.ca/pub/11-630-x/11-630-x2017004-fra.htm.
- 5 Voir les renseignements sur les peuples autochtones et les immigrants sur le marché du travail : http://www.statcan.gc.ca/pub/71-606-x/2012006/part-partie1-fra.htm, and http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/102/cst01/labor90a-fra.htm.
- 6 La population autochtone est beaucoup plus jeune que la population non autochtone, ce qui s'explique par des taux de fécondité plus élevés et une espérance de vie plus courte. Voir : http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2015001/article/14313-fra.htm. Pour obtenir des renseignements sur la croissance de la population immigrée, voir : http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/171025/da171025b-fra.htm.



Les jeunes ont été recrutés dans les écoles secondaires locales (principalement de la 10ème à la 12ème année) et dans les organismes communautaires. Certains participants avaient une connaissance minimale de l'apprentissage tandis que d'autres avaient déjà choisi un métier dans lequel ils voulaient travailler. Les jeunes participants avaient des horizons divers, notamment des communautés autochtones et des immigrants provenant des Bahamas, de Chine, d'Inde, du Nigéria, du Liban, de Somalie, de Syrie, du Yémen et du Zimbabwe. Les traducteurs ont aidé les réfugiés syriens à comprendre le contenu en anglais et en français. Il y avait autant de femmes et que d'hommes.

esses II y

1.4 Influenceurs des jeunes

Le CAF-FCA a distribué un lien de sondage en ligne pour recueillir les commentaires des personnes directement impliquées dans la programmation ou la politique jeunesse. Le sondage portait spécifiquement sur les divers groupes de jeunes, car le CAF-FCA était intéressé à identifier les défis uniques auxquels les immigrants, les femmes et les jeunes autochtones font face. Le CAF-FCA a sollicité les commentaires de 41 influenceurs, y compris des décideurs et des administrateurs, 8 des enseignants du secondaire, 9 des organismes autochtones et d'aide aux immigrants 10 des organisations communautaires. 11 et ceux qui se sont identifiés comme « autres », y compris un employeur. 12



⁷ Le nombre exact d'hommes, de femmes, d'Autochtones, d'immigrants ou de membres de minorités visibles n'a pas été recueilli

⁸ N=17 sur 41

⁹N=11 sur 41

¹⁰ N=5 sur 41

¹¹ N=4 sur 41

¹² N=4 de 41 À l'exception de l'employeur, les trois autres répondants n'ont pas indiqué leurs professions.

2.0

Conclusions principales

2.1 Perceptions des jeunes à l'égard des carrières dans les métiers spécialisés

2.1.1 Apprentissage: Une alternative viable à l'université

Après les ateliers, les jeunes ont fait savoir qu'un diplôme universitaire n'était pas la seule voie vers une carrière réussie. Ils ont jugé utile d'acquérir des compétences pratiques applicables à des environnements de travail spécifiques, contrairement aux compétences plus génériques développées à l'université. Apprendre dans un magasin plutôt que dans une salle de conférence attirait les étudiants, tout comme l'exposition de première main au monde du travail. Certains ont aimé l'idée de travailler à l'extérieur et d'être actifs. Minimiser l'endettement des étudiants, se faire payer pendant la formation et être bien payé à la fin du programme étaient considérés comme les principaux avantages d'un apprentissage. Les jeunes ont appris que des subventions et des prêts sont disponibles pour aider à compenser le coût de leur formation. Bâtir une carrière basée sur un passe-temps qu'ils apprécient a été considéré comme positif par de nombreux participants à l'atelier. La possibilité de posséder une entreprise a fait prendre conscience aux jeunes que les carrières dans les métiers offrent des possibilités d'avancement et de progression de carrière.

Certains jeunes aspiraient à participer aux compétitions de Compétences Canada, imitant les ambassadeurs de WorldSkills. Les concurrents de WorldSkills ont indiqué que cette expérience était inestimable, accélérant ainsi le développement de leurs compétences, et augmentant les opportunités d'emploi. Certains ont reçu des offres d'emploi d'employeurs lors des compétitions.



2.1.2 Carrières des métiers spécialisés : Opportunités pour divers groupes

Les hommes, les femmes et les groupes de diverses races peuvent également d'exceller dans les carrières de métiers spécialisés. Pour certains jeunes, en particulier les femmes et les immigrants, la poursuite d'un chemin « non traditionnel » les a motivés.

Le site Web des Carrières dans les métiers spécialisés encourage les jeunes à se familiariser avec les métiers et les avantages des carrières dans les métiers spécialisés. Le site Web compte des ressources pour les jeunes, les éducateurs et les parents et reçoit plus de 150 000 visiteurs par année.

Figure 1: Avantages des carrières dans les métiers spécialisés : Impressions de la jeunesse



Pratique



Travailler dans une équipe



Rencontrer de nouvelles personnes



Bon revenu



Acquérir de nouvelles compétences



Nouveaux défis tous les jours

2.1.3 Travail rémunérateur

Les jeunes ont aimé l'idée d'utiliser leur créativité sur le tas, de créer des choses, de résoudre des problèmes, de travailler avec la technologie et les « supers machines » et de contribuer à une variété de projets. Les jeunes estimaient que ce travail serait enrichissant, car chaque jour pose de nouveaux défis et les gens de métier peuvent voir les résultats de leur travail. Un participant a déclaré : « C'est très encourageant de dire que vous pouvez créer, concevoir, construire et réparer ». Les jeunes voulaient aider les gens et avoir un impact positif sur la société.

« Je pense que [les métiers sont] une bonne idée... et j'ai une passion pour cela. Lorsque vous conduisez dans la rue, je veux pouvoir dire « Je l'ai fait » et je suis fier de mon travail. Je veux être capable de montrer à ma famille que les métiers sont une bonne idée. Je veux faire une différence dans le monde. »

-Jeune participant à l'atelier



2.1.4 Travailler en tant que membre d'une équipe

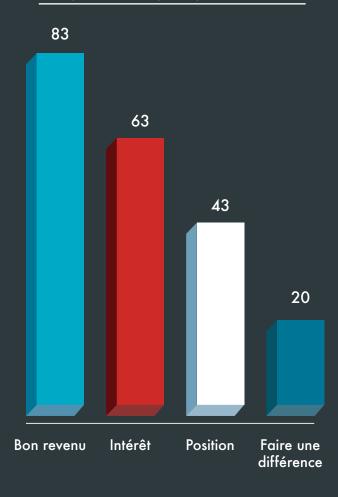
Les jeunes ont aimé l'idée de rencontrer de nouvelles personnes sur des projets et de travailler en équipe avec des gens qui partagent leur passion. Les occasions d'apprentissage continu, la collecte de nouvelles perspectives de différents enseignants, mentors, collègues et employeurs et le mentorat individuel ont stimulé la jeunesse.

2.1.5 Résultats de l'évaluation des jeunes et du sondage mené auprès des influenceurs

Après avoir participé aux ateliers, les jeunes (N=146) ont rempli des formulaires d'évaluation. Les jeunes ont convenu qu'ils avaient recueilli de précieux renseignements sur l'apprentissage et les carrières dans les métiers spécialisés (97 %)¹³. La plupart souhaitaient en savoir plus (86 %)¹⁴ et partager ce qu'ils ont appris avec leurs amis, parents, enseignants et autres jeunes (83 %).¹⁵

Les influenceurs ont identifié ce qui motive les jeunes lorsqu'ils prennent des décisions de carrière. Selon les influenceurs, un bon revenu (83 %), l'intérêt personnel et le plaisir au travail (63 %), le statut et le respect (43 %) et la différence dans leur communauté (20 %) sont des facteurs de motivation importants. Divers groupes de jeunes comptent sur leurs parents (78 %), leurs amis (50 %), leurs enseignants (45 %), leurs conseillers d'orientation et de travail (33 %), les membres de leur communauté ou organisations religieuses (23 %) et autres groupes (3 %) lorsqu'ils prennent des décisions de carrière.

Figure 2: Motivateurs variés de décision de carrière des jeunes identifiés par les jeunes influenceurs



 $^{^{13}}N = 141$ sur 146

¹⁴ N=125 sur 146

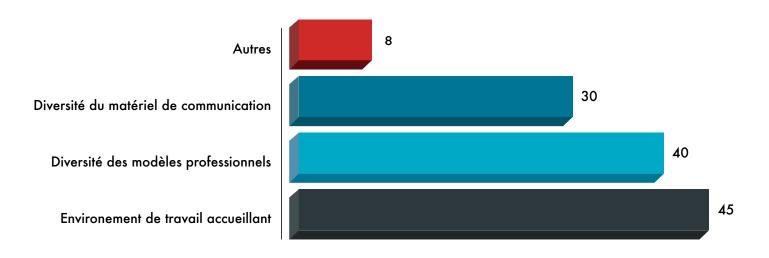
¹⁵ N=121 sur 146

¹⁶ Ceux qui ont répondu « autre » n'ont pas décrit les groupes supplémentaires influençant la jeunesse. Les réponses multiples ont été acceptées pour cette réponse.

Les influenceurs estimaient que les milieux de travail accueillants (45 %), divers modèles (40 %) et la représentation de divers professionnels dans les images et les documents de communication (30 %) attireraient divers jeunes dans les métiers. Les répondants qui ont répondu « autre » (8 %) ont déclaré que les jeunes ont besoin de voir des gens de leur communauté assumer des postes de direction dans les métiers, démontrant ainsi que la progression de carrière est possible. Les offres d'emploi disponibles doivent être comprises. 17



Figure 3: Facteurs qui attirent les jeunes divers vers les métiers identifiés par les jeunes influenceurs



« C'est une période très excitante dans l'histoire du Canada. Nous avons la chance, en ce moment, d'engager et de motiver les jeunes d'aujourd'hui à continuer de bâtir notre grande nation! Pour ce faire, nous devons aborder et mettre en évidence leurs caractéristiques « GenZ » ou « iGen ». Les indicateurs montrent que ce groupe sera éduqué, intéressé à faire une différence, et qu'il apprendra et fera les choses différemment de ses pairs et parents plus âgés (c'està-dire les médias sociaux, la communication et la vie simplement). Les clés comprennent maintenant souligner le prestige des métiers spécialisés à la communauté des parents, aider à favoriser les conversations basées sur les faits, communiquer la transportabilité du Sceau rouge pour une génération « en mouvement » et permettre aux jeunes de voir [le potentiel de] diverses opportunités de travail tout au long de leur carrière. Essentiellement, nous devons tirer parti de qui ils sont pour aider à les engager dans la conversation. »

-Enquête auprès des influenceurs des jeunes



¹⁷ N=41 Les réponses multiples ont été acceptées pour cette réponse.

2.2 Obstacles

2.2.1 Manque de sensibilisation

Les jeunes ont identifié des obstacles les empêchant de poursuivre leur apprentissage et des carrières dans les métiers spécialisés. La sensibilisation à ces obstacles aidera l'industrie, les administrateurs de l'apprentissage et les éducateurs à combler les lacunes dans leurs documents promotionnels et leurs programmes destinés aux jeunes.

Les jeunes ont souligné leur propre manque de connaissances sur les métiers et le besoin d'une plus grande sensibilisation. Les jeunes ont suggéré qu'ils devraient être exposés à des activités liées aux métiers, ce qui pourrait leur ouvrir des possibilités de carrière dont ils ne se rendaient pas compte auparavant. Les jeunes estimaient ne pas en savoir assez sur les programmes collégiaux disponibles, l'apprentissage ou les exigences en matière de santé et de sécurité. Certains participants ont dit avoir appris trop tard au secondaire sur les programmes d'apprentissage pour les jeunes, tandis que d'autres ont indiqué que leurs écoles n'offraient pas de cours de métiers. S'ils manifestaient un intérêt, les étudiants étaient dirigés vers les ressources du collège ou du gouvernement, mais beaucoup ne savaient pas par où commencer et étaient débordés par le nombre de métiers disponibles.

Bien qu'il existe de nombreuses ressources sur les carrières liées aux métiers dans l'ensemble du pays, l'accès des étudiants n'est pas uniforme. Les priorités du conseil scolaire peuvent ne pas comprendre les programmes de métiers. Les étudiants à faible revenu peuvent manquer de ressources financières pour participer à des activités rémunérées et / ou n'ont pas accès à Internet pour consulter les ressources en ligne. Les jeunes et leurs parents dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français peuvent avoir du mal à comprendre le matériel de sensibilisation à la carrière.

2.2.2 Attentes de la famille et des amis

Les jeunes ont déclaré que leurs enseignants, leurs parents, leurs grands-parents, leurs amis, leurs pairs et la société les découragent de poursuivre des carrières dans des métiers spécialisés. Les jeunes immigrants ont déclaré que, dans leur culture, les métiers spécialisés ne sont pas perçus comme des professions « respectables » et que la famille exerce une forte pression pour exercer des professions « professionnelles », comme avocat ou comptable. Les jeunes s'inquiètent de la stigmatisation associée au fait d'être un ouvrier qualifié, car les emplois de bureau sont perçus comme plus prestigieux. Beaucoup de parents immigrants ont fait des sacrifices pour donner une meilleure vie à leurs enfants; alors, les jeunes se sentent obligés de répondre à ces attentes. Certains élèves estimaient que le salaire d'un compagnon ne serait pas assez élevé pour satisfaire leurs parents. Les jeunes ont reconnu que leurs proches manquaient de renseignements précis sur les métiers.

Les jeunes s'inquiétaient de prendre des cours de métiers et d'être séparés de leurs amis à l'école. Un jeune a affirmé : « Ce n'est pas ce que vos pairs et vos amis veulent faire... vous ne voulez pas les perdre en allant à l'école d'une façon complètement différente. »

« Les jeunes et leurs familles sont fortement stigmatisés par les métiers, car ils ne sont pas sensibilisés, surtout les nouveaux Canadiens. Le sacrifice [des parents immigrés] a nécessité plus de [temps] pour qu'ils comprennent les opportunités du marché du travail. »

-Jeune participant à l'atelier



Figure 4: Craintes des jeunes quant à la poursuite de carrières dans les métiers spécialisés



Figure 5: Obstacles pour les jeunes immigrants



2.2.3 Adéquation des métiers

Les jeunes ne savaient pas si les métiers étaient la « bonne option » pour eux et manquaient de confiance en eux-mêmes. Les étudiants ont suggéré qu'ils étaient nerveux à l'idée d'essayer quelque chose de nouveau et craignaient un échec. Ils étaient préoccupés par le fait qu'ils ne connaissaient pas les bonnes questions à poser, contribuant à une faiblesse dans la compréhension de la disponibilité des emplois. Les jeunes cherchaient une évaluation réaliste du métier. Pour répondre à ces préoccupations, de nombreux conseillers en orientation et enseignants encouragent les jeunes à faire des recherches sur divers métiers, à comprendre les exigences postsecondaires et à offrir aux jeunes des occasions d'apprendre directement des représentants de l'industrie.

Leur niveau de condition physique et l'obtention d'un test de dépistage de drogues et d'alcool, ce qui constitue un critère d'embauche pour certains employeurs, préoccupaient certains jeunes. Les jeunes s'inquiétaient de ne pas pouvoir obtenir un emploi ou un lieu de travail en raison d'une déficience mentale ou physique ou de problèmes de santé, comme l'asthme.



2.2.4 Coût

Malgré les subventions et les prêts disponibles, les jeunes étaient préoccupés par le coût de la formation, surtout s'ils suivaient un programme de préapprentissage ou un diplôme d'études collégiales avant d'obtenir une formation en apprentissage. De nombreux jeunes immigrants soutiennent leur famille financièrement et ne reçoivent pas d'aide de leurs parents lorsqu'ils paient pour des outils, des uniformes, de la nourriture, des frais de scolarité ou de transport. Les jeunes ont reconnu qu'en apprendre davantage sur la gestion financière les aiderait à économiser de l'argent pour leur éducation. L'apprentissage du domaine financier, de la comptabilité et des impôts permettrait de mieux préparer les jeunes à la main-d'œuvre, en particulier ceux qui prévoient devenir gestionnaires ou propriétaires d'entreprise.

2.2.5 Compétences essentielles

Certains jeunes étaient préoccupés quant à la nécessité de combler le fossé entre l'apprentissage théorique et les éléments de formation pratique. Ils ont suggéré d'améliorer leurs compétences en mathématiques, en sciences et en langues avant d'obtenir un apprentissage. Les jeunes étaient anxieux que leurs notes ne soient pas assez élevées pour entrer dans un programme d'études collégiales.

Le gouvernement fédéral offre des outils afin que les futurs apprentis acquièrent les compétences que les gens de métier ont chaque jour au travail. Des questions de pratique spécifiques au métier sont disponibles. De nombreux collèges, syndicats et employeurs offrent du tutorat aux apprentis aux prises avec des compétences essentielles.

2.2.6 Manque de mentors et de modèles

Selon les jeunes, des mentors et des modèles dans les métiers sont nécessaires. Les jeunes ont besoin d'un accès à l'orientation professionnelle, en plus d'une personne qui peut leur en apprendre davantage sur les aspects techniques des métiers. Les jeunes immigrants étaient nerveux au sujet de leurs compétences linguistiques et manquaient des liens personnels essentiels à la recherche d'un mentor.



« Le problème numéro un, c'est que les enfants ont besoin d'un bon modèle, une personne qui peut les guider et les amener au point où ils ont la confiance nécessaire pour réussir. Les enfants ne comprennent pas toujours les règles, comme le livre bleu¹⁸ et la manière dont les employeurs l'utilisent. Au fur et à mesure que de plus en plus de jeunes s'installent dans les zones urbaines, nous devons constamment promouvoir les ressources disponibles. Le mentorat, l'orientation et la connaissance des ressources ont été des défis par le passé. Avoir un client au point d'être en mesure d'entrer dans les métiers en obtenant des cours secondaires connexes est un très bon début. »

-Enquête auprès des jeunes influenceurs

SOUTIEN

18 Le livre bleu est également connu sous le nom de journal de bord, qui sert à documenter la progression des compétences des apprentis au cours de la période de formation.

2.2.7 Trouver un employeur commanditaire

Les jeunes ont convenu que le fait de trouver un employeur était un obstacle majeur à la poursuite d'un programme d'apprentissage. Les jeunes ne savaient pas trop comment chercher un emploi et se sont montrés sceptiques quant à la possibilité d'obtenir un employeur commanditaire lorsqu'ils manquent d'expérience.

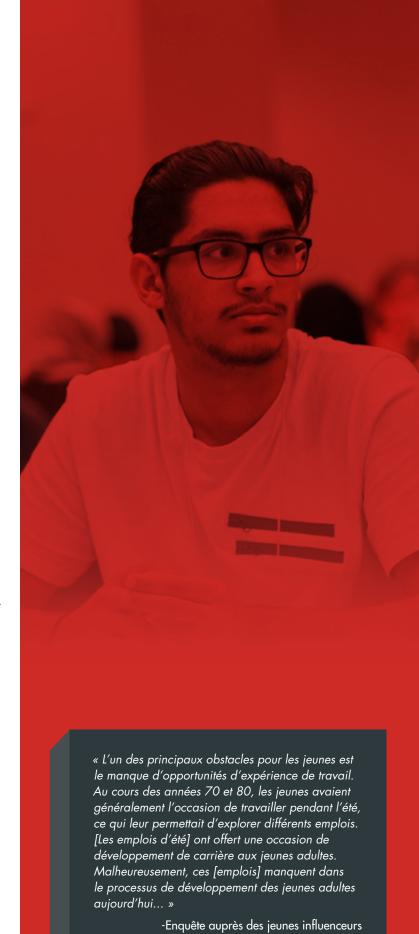
Les jeunes ont dit qu'ils manquaient de contacts personnels et de réseaux, et ont suggéré qu'ils avaient besoin de conseils sur la façon de trouver un emploi dans l'environnement des métiers spécialisés. Souvent, les occasions d'emploi découlent de conversations informelles et les jeunes devraient comprendre la manière de tirer parti de ces possibilités.

Les jeunes manquaient de confiance pour approcher les employeurs et participer aux entrevues. Comme a commenté un jeune : « Vous êtes vraiment nerveux et vous n'avez pas confiance en vous ou vous ne savez pas ce que vous faites! Un autre a déclaré : « En tant que lycéen, nous ne savons rien et nous avons peur d'aller travailler quand nous ne savons rien. » Les étudiants ont suggéré que les possibilités d'emploi et de formation pour les jeunes sont limitées, avec peu de postes de débutants ou de programmes axés sur les jeunes.

Selon les participants à l'atelier, les stéréotypes sur les jeunes et les groupes divers les empêchent d'obtenir des postes. S'ils n'ont pas d'emploi, ils pensent que les employeurs les perçoivent comme des « non-débutants ». Les immigrants, les jeunes autochtones et les participantes s'inquiétaient de ne pas être embauchés en raison de la partialité de l'employeur et s'inquiétaient de la façon dont ils seraient traités en milieu de travail. Ces jeunes croient que les employeurs ne sont pas à l'aise d'embaucher des candidats « non traditionnels ». Tandis que de nombreux employeurs cherchent activement des candidats plus diversifiés, divers jeunes ne perçoivent pas cela comme tel.

Les jeunes ont reconnu qu'ils commenceraient probablement à accomplir des tâches de base et à se lancer dans des tâches plus excitantes et plus complexes s'ils travaillaient fort. Un participant a déclaré : « Ne vous en plaignez pas. Montrez le leadership. Allez de l'avant. » Chaque employeur a une façon différente de faire les choses et une culture d'entreprise unique. Les jeunes devraient observer et être ouverts à l'apprentissage de nouvelles choses.





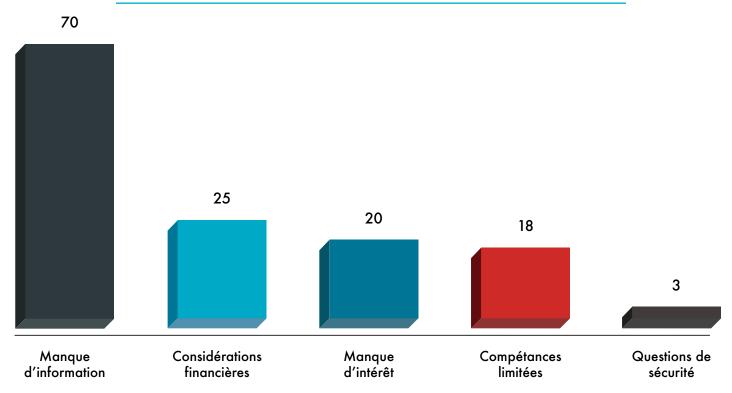
2.2.8 Transport

Une préoccupation commune chez les jeunes était le manque de transport disponible pour se rendre au travail et en revenir, en particulier pour ceux qui vivent dans les zones rurales. Les transports en commun peuvent ne pas être disponibles sur certains lieux de travail ou le service est peu fréquent.

2.2.9 Résultats du sondage mené auprès des influenceurs des jeunes¹⁹

Les influenceurs des jeunes ont identifié des obstacles empêchant divers jeunes d'entrer dans les métiers. Un manque d'information (70 %), des obstacles financiers (25 %), un manque d'intérêt (20 %), des compétences limitées (18 %) ou des problèmes de sécurité (3 %) ont été mentionnés. Interrogés sur les préjugés familiaux et culturels, 50 % des influenceurs ont déclaré que les parents et les grands-parents ne soutiennent pas les jeunes qui entrent dans les métiers et 28 % disent que certaines cultures « méprisent » les carrières dans les métiers spécialisés.²⁰





Les influenceurs ont évoqué d'autres obstacles dans leurs commentaires. Bien des jeunes issus de la diversité manquent de contacts; il leur est donc difficile de trouver des références professionnelles ou un emploi. Un jeune influenceur a affirmé qu'il y a un nombre limité d'employeurs et de compagnons pour les métiers spécialisés dans les régions éloignées où vivent les jeunes des Premières Nations.

Un jeune influenceur avait aussi l'impression que les jeunes avaient peu d'occasions de voir des gens de métier à l'œuvre dans leur communauté. Les jeunes devraient être témoins de l'apport des gens de métier aux villages et aux villes où ils vivent.

Un autre jeune influenceur a mentionné des difficultés à obtenir du financement. Le gouvernement a tendance à attirer l'attention sur les métiers lorsqu'il y a un manque d'ouvriers spécialisés. Lorsque les priorités des dirigeants changent et que les programmes de métiers subissent de coupures, il est difficile de maintenir l'intérêt des jeunes pour ceux-ci.

¹⁹ Il n'y avait pas de résultats d'évaluation pertinents pour les jeunes liés à cette question.

²⁰ N=41 Les réponses multiples ont été acceptées pour cette réponse.

2.3 Solutions

2.3.1 Faire connaître les possibilités d'emploi dans les métiers spécialisés

Les jeunes ont affirmé qu'il était important de faire connaître les formations en apprentissage et les possibilités d'emploi dans les métiers spécialisés. Ils ont proposé de faire la promotion des carrières dans les métiers par l'intermédiaire des réseaux sociaux, de publicités dans le métro et de panneaux d'affichage. Les apprentis sont bien placés pour parler des formations en apprentissage et pour avoir une influence positive sur les jeunes qui envisagent de poursuivre ce genre de carrière. Il faudrait encourager les apprentis à partager leur histoire avec les autres.

Les jeunes étaient séduits par l'idée de découvrir le vaste éventail de métiers et d'emplois existant au Canada et ailleurs dans le monde. Parmi les façons dont les jeunes peuvent en apprendre sur divers types de travail et les voies qui y mènent figurent les salons de l'emploi, les assemblées scolaires, les excursions pédagogiques, l'observation des travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions, les conférences d'employeurs à l'école ainsi que l'exposition directe. Les séjours dans des camps de métiers offrent une grande exposition. Les étudiants qui fréquentent des écoles où l'on ne donne pas de cours de métiers

ou de technologie devraient avoir accès à des programmes de familiarisation avec divers métiers. Les jeunes ont dit qu'ils aimeraient qu'on les renseigne mieux sur la formation en apprentissage à leur école. Les conseillers ont besoin d'une formation spécialisée pour guider les étudiants dans le domaine de la formation d'apprentis. Les enseignants présents aux ateliers ont indiqué qu'il serait utile d'avoir plus d'information sur les tendances du marché de l'emploi et sur les employeurs prêts à engager des jeunes.

Les ressources destinées aux parents immigrants devraient amener ceux-ci à se questionner sur leurs préconceptions à propos des carrières dans les métiers spécialisés et devraient répondre aux préoccupations qui leur sont propres. Les jeunes ont proposé la tenue d'une journée portes ouvertes pour que leurs parents les voient travailler sur un projet lié à un métier et qu'ils se rendent compte de la passion qui les anime. Les étudiants ont affirmé qu'ils devraient parler à leurs parents de leurs plans de carrière, et leur expliquer pourquoi une formation en apprentissage est une voie envisageable.

Figure 7: Manière d'envisager une future carrière pour les jeunes



« L'exposition à des métiers spécialisés à l'école secondaire a joué un rôle très important dans mon cheminement. Je crois que les écoles devraient être plus nombreuses à exposer les étudiants aux métiers. » [traduction]

-Participant à l'atelier jeunesse

« Les métiers sont un très bon choix de carrière que l'on n'envisage pas assez souvent. Le plus important serait sans doute de changer les perceptions sociales à leur égard. » [traduction]

-Participant à l'atelier jeunesse



2.3.2 Encourager les jeunes à cultiver leurs qualités personnelles pour réussir

Les jeunes ont réalisé que le développement de certaines caractéristiques et de certains comportements les aidera à trouver un emploi. Ils ont déterminé que les qualités suivantes étaient souhaitables : ardeur au travail, honnêteté, maturité et préparation, fréquentation des bonnes personnes, capacité à ne pas se laisser distraire, désir de faire de son mieux, ponctualité, respect des supérieurs et des collègues, et attitude ouverte devant des idées nouvelles. Les enseignants ont fait observer que les jeunes doivent acquérir ces qualités, mais qu'ils auront du mal à y parvenir s'ils sont trop protégés par leurs parents.

2.3.3 Aider les jeunes à bâtir un curriculum vitae et à se préparer aux entrevues

La rédaction d'un curriculum vitae, les stratégies de recherche d'emploi ainsi que la préparation aux entrevues étaient trois priorités pour lesquelles les jeunes désiraient de l'aide. Le style d'entrevue varie selon les entreprises, et les jeunes inexpérimentés trouvaient difficile de donner des réponses « à brûle-pourpoint ». Les étudiants avaient l'impression que de préparer leurs réponses dans le cadre de scénarios de jeux de rôle les rendrait plus confiants lors d'une entrevue.

2.3.4 Fournir des outils et de l'équipement

Le don d'outils et d'équipement aiderait ceux qui démarrent dans l'exercice d'un métier, en particulier les jeunes Autochtones et les jeunes immigrants, qui peuvent être privés des ressources financières pour acheter leurs propres outils. Un service de prêt d'outils permettrait de réduire les coûts. Des prêts et bourses spéciaux pour l'acquisition de l'équipement nécessaire à l'exercice d'un métier seraient à considérer.

2.3.5 Donner de la formation sur la sécurité

Les jeunes comprenaient l'importance de la santé et de la sécurité dans les métiers, et ont laissé entendre qu'ils étaient ouverts à recevoir de la formation à cet égard. Ils voulaient savoir comment obtenir leurs certifications en matière de sécurité pour les premiers soins, la santé et la sécurité au travail et le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail.



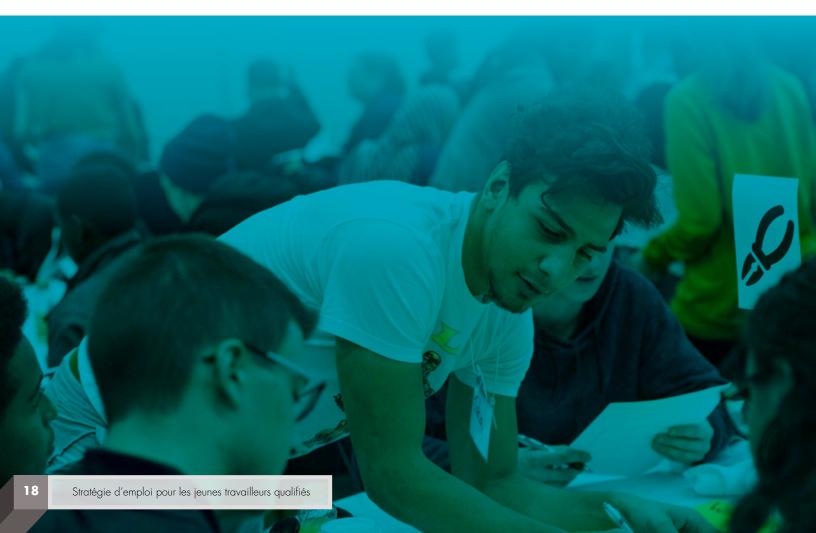
2.3.6 Offrir du tutorat

Les jeunes reconnaissaient la nécessité d'assister aux cours et aux séances de tutorat pour améliorer leurs capacités en mathématiques, en sciences et en langues. Certains participants à l'atelier étaient des réfugiés syriens qui étaient déterminés à améliorer leurs compétences linguistiques avant d'entamer leur recherche d'emploi.

2.3.7 Inculquer aux jeunes des connaissances en affaires ainsi que le sens de l'initiative

Selon les participants à l'atelier, des cours obligatoires sur le leadership, l'initiative et le fonctionnement d'une entreprise prépareraient les étudiants qui souhaitent être propriétaires ou gestionnaires d'une entreprise. Les jeunes qui veulent devenir des entrepreneurs doivent demeurer à l'affût des occasions d'affaires. Faire du bénévolat et offrir ses services pour le déneigement d'entrées et d'autres menus travaux constituent des formes d'initiative qui peuvent ouvrir d'autres possibilités. L'accomplissement de tâches ménagères et le travail à temps partiel contribuent à développer l'éthique professionnelle et sont un moyen de s'exposer à un « véritable » environnement de travail.





2.3.8 Développer les capacités de réseautage des jeunes

Les jeunes ont admis qu'il était difficile d'entrer en contact avec un employeur pour obtenir une formation d'apprenti, et ils ont indiqué avoir besoin de conseils et de trucs pratiques pour établir le premier contact. Ils avaient l'impression qu'il était primordial d'apprendre à exploiter les réseaux existants par l'intermédiaire d'activités bénévoles, des enseignants, de leurs pairs et de leur famille. Il est également important de maîtriser l'art de converser de manière informelle avec des employeurs. Les immigrants, qui ne bénéficient pas nécessairement d'un vaste réseau, voulaient apprendre les normes sociales et l'étiquette régissant le réseautage au Canada.

Les enseignants peuvent aider les étudiants en renforçant les liens entre les écoles et les employeurs de la région. Le contenu des cours doit correspondre aussi étroitement que possible aux compétences recherchées sur le marché du travail. Les jeunes ont indiqué qu'ils aimeraient participer à des événements réunissant un grand nombre

d'employeurs, ou alors être mis en relation avec un organisme qui fait le pont entre les jeunes et les employeurs. Ils ont laissé entendre que des activités en lien avec des métiers bien précis seraient utiles pour mettre des employeurs en contact avec des jeunes décidés à exercer un métier. Les jeunes cherchent des employeurs ouverts d'esprit et véritablement intéressés à les engager. Il faudrait peut-être aider les employeurs à comprendre les avantages liés à l'embauche de jeunes ainsi que les moyens d'intégrer ceux-ci à leur équipe.

Les jeunes, inspirés par les étudiants en cours d'apprentissage d'un métier et par les participants aux Olympiades des métiers (WorldSkills) présents à l'atelier national, estimaient également qu'il serait profitable d'établir des réseaux avec des apprentis et des compagnons, que ce soit en personne ou en ligne. Les échanges avec des apprentis établis ailleurs aideraient les jeunes à comprendre les réalités propres à une formation en apprentissage dans une autre région que la leur.

Figure 8: « Les rouages » de la réussite : soutien aux jeunes

Soutien de la part des familles et des employeurs

Expérience de travail par les stages coop et le placement professionnel professionnel problèmes et ouverture à l'apprentissage

Le Réseau des métiers spécialisés centralise l'information sur les métiers spécialisés. Le Réseau possède des vidéos et des balados dans lesquels des apprentis et des compagnons parlent de la façon dont ils ont surmonté les difficultés au cours de leur formation en apprentissage. La fonction « Demandez à un expert » permet aux utilisateurs de poser des questions au sujet de la formation en apprentissage. Les réponses sont fournies par des spécialistes de l'industrie et de la compétence concernée.

2.3.9 Fournir des possibilités d'acquérir de l'expérience professionnelle

Les stages coop, le placement professionnel, les emplois d'été et les programmes de formation en apprentissage et en pré-apprentissage pour les jeunes permettent d'acquérir une précieuse expérience professionnelle. Les participants étaient d'avis qu'il faudrait faire davantage la promotion des programmes en apprentissage pour les jeunes et des programmes coopératifs à l'école secondaire. Si l'on rendait les programmes coopératifs obligatoires, cela donnerait une première expérience de travail à un nombre accru de jeunes.

Les employeurs qui embauchent des jeunes possédant une expérience limitée devraient bénéficier de mesures incitatives. Les jeunes étaient d'avis que des programmes de subvention salariale pendant l'été encourageraient les employeurs à les engager. Les petites entreprises devraient participer aux programmes coopératifs. Les employeurs disposés à engager des jeunes devraient afficher leurs offres d'emploi dans les écoles secondaires, les centres communautaires, les bibliothèques, les sites d'emplois, Snapchat, Facebook, Kijiji et Twitter.

« Les employeurs doivent s'engager à faire leur part pour stimuler les jeunes avant qu'ils ne quittent l'école secondaire. Cette contribution peut prendre la forme de visites d'entreprise, de stages d'observation des travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions, de programmes d'enseignement coopératif ou d'emplois d'été. Ces efforts doivent ensuite être soulignés et applaudis dans les médias, de manière à ce que la communauté soit témoin de cet engagement, et à ce que les parents et les tuteurs voient les possibilités de réussite future pour leurs enfants. » [traduction]

-Sujet interrogé dans le cadre du sondage auprès des jeunes influenceurs



« Je crois que le fait d'offrir des occasions favorables et enrichissantes à l'industrie, aux employeurs et aux jeunes fera une différence considérable, et que cela ouvrira des possibilités, par exemple en matière de formation en apprentissage, de maîtrise des compétences requises, etc. Les recherches montrent que l'établissement de cinq relations de qualité avec des employeurs avant la fin des études accroît la réussite professionnelle des jeunes plus tard dans leur carrière, cela grâce à la confiance que ces liens leur procurent. Trop souvent, on se contente de mettre les jeunes en contact avec un seul employeur. Ils doivent au contraire en rencontrer plusieurs, et se familiariser avec plusieurs milieux de travail dans un contexte exploratoire avant d'acquérir la certitude d'avoir fait un bon choix de carrière. Une bonne relation ne nécessite pas forcément beaucoup de temps. Il peut s'agir d'une séance de rencontres éclair avec des employeurs, ou alors d'une visite guidée par l'employeur sur les lieux de travail. Le but ultime est de renforcer la compréhension de la carrière choisie et de confirmer qu'il s'agit d'un bon choix; il ne s'agit pas simplement de décrocher un emploi. L'industrie, les écoles et les autres organismes iouant un rôle dans le domaine doivent trouver des façons de susciter des rencontres entre les gens de métier et les gens d'affaires. » [traduction]

> -Sujet interrogé dans le cadre du sondage auprès des jeunes influenceurs

2.3.10 Veiller à ce que les jeunes aient accès aux transports

L'État devrait aider les jeunes en investissant dans des transports en commun abordables, de manière à ce que les jeunes puissent se rendre au travail sans devoir s »acheter une voiture.

2.3.11 Soutenir le mentorat

Les jeunes affirment qu'un bon mentorat est essentiel pour apprendre les aspects techniques du métier, mais aussi pour cheminer dans sa carrière. Les leçons de vie provenant des mentors renforcent ceux qui comment à peine leur carrière. Les jeunes devraient être encouragés à rendre la pareille en devenant eux-mêmes mentors. Les jeunes ont souligné l'importance de posséder de bonnes aptitudes à communiquer pour être en mesure d'échanger efficacement avec les mentors. Le fait de donner aux jeunes des stratégies bien concrètes pour interagir avec leur mentor leur permet d'établir de meilleures relations. Les jeunes ont affirmé que la présence, sur les lieux, d'un compagnon pouvant leur faire découvrir le milieu de travail et les présenter à l'équipe permettrait de réduire leurs appréhensions. Même si les employeurs jumellent les apprentis à un compagnon qui doit leur servir de mentor, les jeunes aimeraient qu'il y ait des activités où ils pourraient rencontrer d'autres mentors susceptibles de les aider dans leur carrière et leur métier. Les jeunes Autochtones, en particulier, ont besoin d'un mentor et de conseils lorsqu'ils poursuivent une carrière dans un métier spécialisé. Les jeunes Autochtones ont parlé de l'importance, pour eux, de recevoir des enseignements de la part des anciens.

> « Il faut être conscient que personne n'est parfait, et que tout le monde est là pour apprendre. Il ne faut pas avoir peur de poser des questions. »

> > -Participant à l'atelier jeunesse

2.3.12 Soutenir les jeunes issus de la diversité

Les jeunes ont souligné que les employeurs et les employés devraient s'intéresser à la contribution que divers groupes, par exemple les femmes et les immigrants, peuvent apporter à un milieu de travail. Il faudrait offrir de la formation sur les différences culturelles pour que ces groupes se sentent bien accueillis dans le milieu de travail. Les jeunes issus de la diversité peuvent avoir besoin d'un soutien financier supplémentaire lorsqu'ils poursuivent une carrière dans un métier spécialisé.



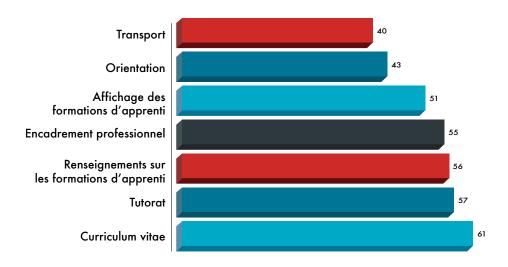
« Le mentorat est un tacteur qui a considérablement aidé les jeunes à comprendre leur métier ou leur emploi. Les femmes mentors qui exercent des métiers non traditionnels et qui proviennent de divers horizons jouent un rôle dans la promotion des métiers auprès des femmes. »

> -Sujet interrogé dans le cadre du sondage auprès des jeunes influenceurs

2.3.13 Résultats de l'évaluation des jeunes et du sondage auprès des jeunes influenceurs

Les participants à l'atelier jeunesse ont indiqué que ce dont ils avaient le plus besoin, c'était d'aide en ce qui concernait leur curriculum vitae (61 pour 100)²¹ ils cherchaient ensuite, par ordre d'importance : du tutorat (57 pour 100),²² de l'information au sujet des formations en apprentissage (56 pour 100),²³ de l'encadrement professionnel (55 pour 100),²⁴ un site d'emploi pour les apprentis (51 pour 100),²⁵ des conseils d'orientation (43 pour 100)²⁶ et des solutions de transport (40 pour 100).²⁷

Figure 9: Principaux types d'aide recherchés par les jeunes issus de la diversité



Les influenceurs croient que l'accroissement de l'expérience de travail (78 pour 100), le réseautage entre les employeurs et les jeunes (75 pour 100), la formation sur les compétences essentielles et sur les compétences améliorant l'employabilité (63 pour 100), l'amélioration de l'information sur les possibilités d'emploi (58 pour 100) et la sensibilisation des jeunes à leurs responsabilités au travail (30 pour 100) sont les grandes priorités de l'État et du milieu de la formation en apprentissage.²⁸



²¹ N=89 sur 146

²² N=83 sur 146

²³ N=82 sur 146

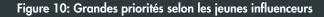
²⁴ N=81 sur 146

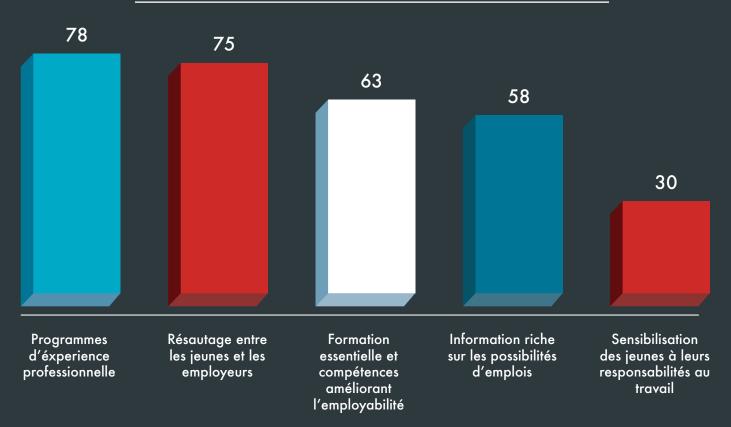
²⁵ N=74 sur 146

²⁶ N=63 sur 146

²⁷ N=59 sur 146; on acceptait plus d'une réponse à cette question.

²⁸ N=41; on acceptait plus d'une réponse à cette question.





Pour aider des jeunes issus de la diversité à suivre une formation en apprentissage et à faire carrière dans un métier spécialisé, il faut davantage de mentors pour les guider dans ce processus (78 pour 100), de l'aide concrète pour trouver des formations d'apprenti (73 pour 100), des occasions de réseautage avec les employeurs (58 pour 100), de l'information au sujet des métiers (53 pour 100), des milieux de travail accueillants (38 pour 100), des outils de communication qui répondent aux questions particulières des jeunes (20 pour 100) et de l'aide pour bâtir un curriculum vitae et des stratégies de recherche d'emploi propres à un métier spécialisé (15 pour 100). Parmi les « autres » réponses (5 pour 100) figuraient la sensibilisation des parents et des enseignants aux possibilités offertes par les métiers ainsi que la promotion des métiers à l'école secondaire, cela en dépeignant les métiers spécialisés comme un choix de carrière aussi valable que les formations collégiales ou universitaires.²⁹



²⁹ N=41; on acceptait plus d'une réponse à cette question

Figure 11: Types d'aide pour les jeunes issus de la diversité selon les jeunes influenceurs

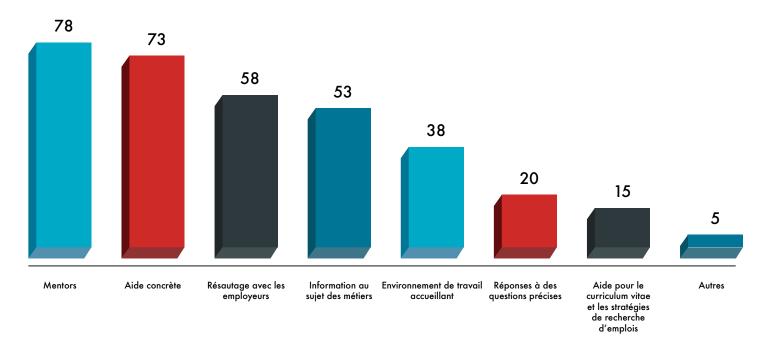


Figure 12: Stratégies de lutte contre le chômage chez les jeunes



Intéresser les jeunes : commentaires issus du milieu de la formation en apprentissage

Les idées émises par les jeunes correspondent aux propositions faites par les acteurs du milieu de la formation en apprentissage (n = 250), ce qui confirme leur pertinence pour l'élaboration de stratégies visant à intéresser les jeunes aux métiers spécialisés dans le futur:³⁰

Faire connaître les carrières dans les métiers spécialisés

- Fournir de l'information aux jeunes, aux parents et aux conseillers en orientation. Sensibiliser ces groupes dès l'école primaire
- Donner des conseils sur les métiers spécialisés aux possibles apprentis puisqu'il s'agit d'un parcours unique parmi ceux qui s'offrent après les études secondaires
- Encourager les jeunes à suivre des cours de mathématiques même après leur dixième année de scolarité
- Susciter la participation des directeurs d'école comme dirigeants et comme décisionnaires. Ils peuvent faire la promotion des métiers sur leur territoire et affecter des ressources aux ateliers
- Améliorer l'équipement des ateliers dans les écoles secondaires
- Trouver des moyens de tisser des liens entre les candidats aux formations en apprentissage et l'industrie
- Enseigner aux jeunes et aux groupes sous-représentés à développer, dans le milieu des métiers, des réseaux qui les aideront à trouver des débouchés

Promouvoir l'importance des compétences relationnelles

 Faire valoir l'importance d'acquérir, en plus de solides compétences techniques, des compétences relationnelles comme la communication et la collaboration

Susciter la participation des employeurs

- Inciter les employeurs à participer aux programmes de formation en apprentissage destinés aux jeunes
- Instaurer des mesures incitatives qui encouragent les employeurs à embaucher des apprentis de première et de deuxième année
- Informer les employeurs du soutien et des programmes qui s'offrent déjà à eux
- Aider les employeurs à répondre aux attentes des jeunes en ce qui concerne leur milieu de travail
- Offrir aux employeurs des séances d'information au sujet de leur rôle dans le réseau de la formation en apprentissage, de manière à faciliter leur navigation dans ce réseau

Promouvoir une formation de grande qualité

- Promouvoir la formation continue, de manière à ce que les apprentis aient des pratiques sûres et productives tout au long de leur carrière
- Veiller à l'uniformité de la formation en milieu de travail, de manière à ce que les apprentis acquièrent toutes les compétences nécessaires

Appuyer la progression et le perfectionnement des apprentis

- Assouplir la formation technique pour l'adapter aux apprentis et aux employeurs
- Donner aux compagnons qui jouent un rôle de mentors davantage de conseils sur la façon dont ils peuvent offrir un enseignement et une formation efficaces à leurs apprentis



³⁰ Voir FCA. Problèmes de l'offre et de la demande en matière d'apprentissage – Rapports des conclusions du dialogue. (Ottawa : FCA, 2016).

3.0

Conclusion



Aux quatre ateliers tenus par le FCA, les jeunes ont appris que la formation en apprentissage est un choix tout aussi valable qu'une formation universitaire. La formation en apprentissage permet d'acquérir des compétences pratiques et de l'expérience professionnelle tout en gagnant un salaire, ce qui limite ou évite complètement la création de dettes d'études. Le travail est valorisant parce que les apprentis et les compagnons travaillent ensemble à bâtir les communautés. Ils mènent à bien des projets complexes et exigeants en se servant de leurs capacités de résolution de problèmes ainsi que des technologies les plus modernes. Les apprentis et les compagnons ont l'occasion de voyager et faire de nouvelles rencontres dans le cadre de différents projets. Les jeunes ont été inspirés par les participants aux Olympiades des métiers (WorldSkills), ce qui montre à quel point il est important pour les jeunes de partager leurs expériences avec leurs pairs.

Les jeunes ont mentionné des obstacles qui les empêchent de poursuivre une carrière dans un métier spécialisé. Ils manquaient l'information au sujet de la formation en apprentissage, et ne savaient pas exactement comment trouver le métier qui leur convenait. Ils craignaient de décevoir les membres de leur famille et leurs amis qui croyaient que des études universitaires étaient préférables à une formation professionnelle. Les jeunes s'inquiétaient de devoir améliorer leurs connaissances en mathématiques et en sciences, et de devoir acheter des outils et payer des frais de scolarité. Ils ne savaient pas trop comment entrer en contact avec un employeur ou avec un mentor.



Les jeunes s'entendaient pour dire qu'il fallait que les employeurs soient prêts à embaucher des jeunes comme apprentis ou pour un stage coop. Ils aimeraient bénéficier d'occasions d'apprentissage concret, correspondant aux compétences requises en milieu de travail. Certains jeunes ont proposé que les programmes coopératifs deviennent obligatoires à l'école secondaire; de cette manière, tout le monde pourrait acquérir de l'expérience de travail. Les jeunes trouvent que les investissements dans les transports en commun sont précieux, car cela leur permet de se rendre au travail sans devoir s'acheter une voiture. Ils sont d'avis que l'on devrait accorder des incitatifs fiscaux et des subventions salariales aux employeurs, cela pour les encourager à embaucher des jeunes possédant peu d'expérience.

Il est nécessaire d'assurer la diffusion à vaste échelle de documents adaptés sur le plan culturel, de sensibiliser les parents immigrants et de mettre en place des programmes inclusifs si l'on veut intégrer des jeunes issus de la diversité à la main-d'œuvre exerçant un métier spécialisé. Dans les secteurs où l'on cherche des candidats issus de la diversité, il faut s'assurer que les jeunes sont conscients des possibilités qui s'offrent à eux.

Les jeunes ont proposé douze stratégies pour lutter contre le chômage chez les jeunes :

- faire connaître la formation en apprentissage ainsi que les carrières dans les métiers spécialisés;
- cultiver les qualités personnelles favorisant la réussite;
- aider les jeunes à bâtir un curriculum vitae pour les métiers spécialisés et à se préparer aux entrevues;
- enseigner le réseautage aux jeunes, en particulier aux immigrants qui ne connaissent pas nécessairement les conventions en milieu de travail au Canada;
- fournir des outils et de l'équipement;
- offrir de la formation sur la sécurité;
- offrir du tutorat pour renforcer les compétences en mathématiques et en sciences;
- inculquer aux jeunes des connaissances en affaires ainsi que le sens de l'initiative;
- favoriser la création de ponts entre les employeurs et les jeunes;
- assurer l'accès aux transports;
- offrir du mentorat;
- soutenir les jeunes issus de la diversité.

Les participants à l'atelier ont souligné l'importance de la communication et de la sensibilisation des jeunes. En partenariat avec les acteurs du milieu de la formation en apprentissage, le FCA œuvre dans le but de fournir aux jeunes et aux enseignants du secondaire les ressources et l'information nécessaires au sujet de la formation en apprentissage et des avantages des carrières dans les métiers spécialisés. Les vidéos mettant en vedette des apprentis et des compagnons qui se trouvent sur la page Web « Carrières dans les métiers spécialisés » relatent des expériences réussies et fournissent aux jeunes des modèles positifs. Le FCA continuera de jouer un rôle de premier plan pour ce qui est de faire connaître ces carrières ainsi que de mettre en place des pratiques exemplaires pour les programmes de formation aux métiers destinés aux jeunes partout au pays.

