



Impliquer les jeunes sur le marché du travail:



Une approche de l'engagement des jeunes fondée sur les données



Commission de planification de la main-d'oeuvre de Waterloo Wellington Dufferin



Notre vision : Nous envisageons le développement continu d'une main-d'œuvre de pointe.

Notre mission : Mobiliser les partenaires pour trouver des solutions aux besoins locaux en matière de développement de la main-d'œuvre.

Le contenu de ce rapport a été préparé par la Commission de planification de la main-d'œuvre de Waterloo Wellington Dufferin (CPPMW) et s'appuie sur diverses sources jugées fiables. Nous ne faisons aucune déclaration ni ne donnons aucune garantie, expresse ou implicite, quant à son exactitude ou son exhaustivité. En fournissant ce document, la CPPMW n'assume aucune responsabilité.

Canada 

**EMPLOI
ONTARIO**

Ontario 

Ce projet est financé en partie par les gouvernements du Canada et de l'Ontario.

Les opinions exprimées dans ce document ne reflètent pas celles des gouvernements du Canada et de l'Ontario.

Table des matières

Introduction / Contexte	4
L'importance de la communauté	6
La disponibilité des opportunités pour les jeunes et la manière d'attirer les jeunes sur votre lieu de travail	8
Les défis auxquels les jeunes sont confrontés sur le marché du travail et la manière d'augmenter la probabilité de rétention .	11
Les défis de l'enseignement post-secondaire pour les jeunes..	14
Engagement des organisations de jeunesse	17
Conclusion et bonnes pratiques pour les employeurs et les parties prenantes.....	19
Références	22



Introduction / Contexte

Depuis quelques années, de nombreux employeurs estiment que « les jeunes ne veulent plus travailler ». Même en travaillant sur ce projet et en discutant avec des employeurs, nombre d'entre eux répondaient par des commentaires tels que « ils sont tous dans le sous-sol de leurs parents à jouer à des jeux vidéo » ou « ils sont trop occupés sur TikTok pour se préoccuper d'un emploi ».

En gardant ces commentaires à l'esprit et à la suite de discussions avec des programmes pour la jeunesse et des employeurs de Waterloo Wellington Dufferin, le fil conducteur était que les jeunes sont absents du marché du travail. La question est de savoir où ils vont.

Des recherches plus approfondies nous ont permis de constater qu'il s'agit d'un problème mondial. Cependant, selon Blue Marble, une organisation à but non lucratif fondée par le Chicago Council on Global Affairs, en 2023, plus d'un cinquième des personnes âgées de 15 à 24 ans dans le monde (21,7 %) seront considérées comme des NEET (Not in employment education or training, c'est-à-dire des personnes qui ne suivent pas d'études ou de formation). Toutefois, si l'on considère spécifiquement le Canada, ce pourcentage tombe à 11 %.

Le retrait des jeunes du marché du travail n'est pas un problème nouveau. Un article publié par le Financial Post en janvier 2012 a montré qu'aux États-Unis, près de 7 millions de jeunes âgés de 16 à 24 ans étaient considérés comme des « jeunes perdus » parce qu'ils n'étaient pas scolarisés et n'avaient pas d'emploi stable. Au cours d'une vie, l'impact économique de cette situation a été estimé à 1,6 trillion de dollars de charge fiscale (170,7 milliards de dollars par an) et à 4,8 trillions de dollars de charge sociale (529 milliards de dollars par an). En tenant compte de l'inflation, on peut supposer que ces chiffres seront encore plus élevés douze ans plus tard, en 2024.

Si l'on examine les données de Statistique Canada sur le marché du travail canadien en 2024, on constate que le pourcentage de jeunes NEET a atteint un pic en 2020 (12 % au Canada et 11 % en Ontario). Depuis lors, il y a eu un déclin constant jusqu'aux chiffres d'avant la pandémie, soit 9 % pour le Canada dans son ensemble et pour l'Ontario. L'augmentation du nombre de jeunes NEET en 2020 peut très probablement être attribuée à la pandémie de COVID-19, la diminution signalant un retour à la vie « normale » après la levée des bouclages et des restrictions.

Dans le cadre de ce rapport, nous examinerons les données fournies par les employeurs, les jeunes et les organisations qui travaillent avec les jeunes afin de déterminer ce qui peut être fait pour réengager les jeunes sur le marché du travail.



L'importance de la communauté

De nombreux jeunes, même au début de leur carrière, sont tournés vers l'avenir. Toutefois, cette perspective n'est pas toujours brillante. Dans un article de 2024 publié par Bluemarble et intitulé « 1 jeune sur 5 dans le monde est un NEET. Qu'est-ce que cela signifie ? », il a été démontré que la moitié des jeunes qui sont NEET se sentent désespérés quant à leur avenir. Une enquête interne menée auprès des jeunes par le Workforce Planning Board of Waterloo Wellington Dufferin a confirmé ce point de vue. Sur les 32 jeunes interrogés, 25 % ont déclaré qu'ils se sentaient désespérés ou mal préparés pour réussir dans la vie professionnelle.

Ce désespoir n'est pas seulement lié au marché de l'emploi, car des facteurs extérieurs au marché du travail entrent également en ligne de compte. Le coût du logement, le sentiment d'appartenance, les transports et l'accessibilité financière en général jouent tous un rôle dans l'état d'esprit des jeunes. Pour mettre en évidence certains de ces facteurs, Statistique Canada a publié en septembre 2023 un document intitulé « Naviguer dans les obstacles socio-économiques : Impact sur le bien-être des jeunes Canadiens ». L'aspect financier entourant le logement et la planification de l'avenir a été mis en évidence avec des idées clés telles que :

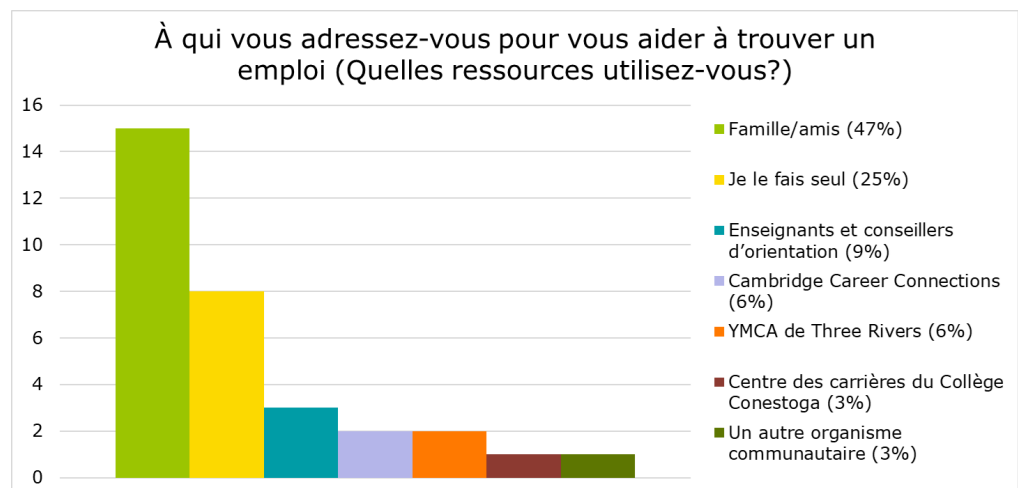
- En 2022, 32 % des jeunes ont déclaré qu'ils voulaient acheter un logement ou déménager dans une nouvelle location, mais qu'ils avaient décidé de ne pas le faire pour des raisons de prix.
- En 2022, 38 % des jeunes adultes (âgés de 20 à 29 ans) ne pensaient pas avoir les moyens d'avoir un enfant au cours des trois prochaines années, tandis que 32 % ne pensaient pas avoir accès à un logement convenable pour fonder une famille dans ce laps de temps (Statistique Canada, 2023).

Compte tenu de ces éléments et de l'augmentation continue du coût de la vie, il n'est pas étonnant que « la santé mentale des jeunes Canadiens diminue lentement depuis 2003 » (Statistique Canada, 2023).

Cela n'a pas surpris les organisations de jeunesse. Lors de conversations avec des organismes de Waterloo, Wellington et Dufferin, on a répété à maintes reprises l'importance de la communauté non seulement pour les possibilités d'emploi, mais aussi pour aider à créer un espace sûr et des liens sociaux avec les pairs au-delà du lieu de travail. Sans ces liens sociaux, la déconnexion est inévitable.

C'est la pierre angulaire de nombreuses organisations avec lesquelles nous nous sommes entretenus. C'est la première étape de leur travail avec les jeunes. De nombreux jeunes avec lesquels ces organisations travaillent n'ont pas de mentor ou d'adulte de confiance à qui ils peuvent s'adresser pour les guider dans les « petites choses » telles que les entretiens, le professionnalisme et l'aide à la navigation sur un marché du travail en constante évolution. Comme le montre notre enquête auprès des jeunes, 47 % des répondants font appel à des amis ou à des membres de leur famille pour chercher un emploi. Sans ce mentor de confiance, près de la moitié des personnes interrogées seraient livrées à elles-mêmes pendant leur recherche d'emploi.

Ces statistiques et les commentaires des jeunes et des organisations montrent qu'avant de commencer à penser

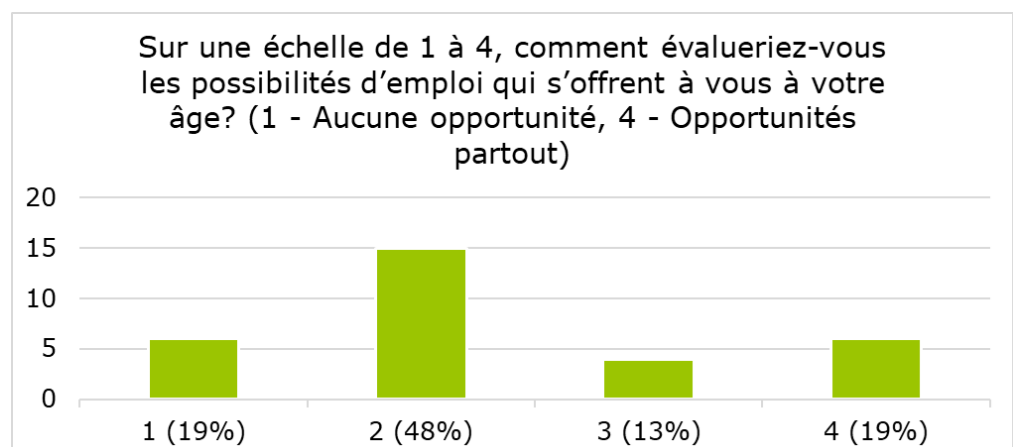


au marché du travail ou à engager les jeunes, il faut s'assurer qu'ils sont en contact avec leur communauté. Oui, les jeunes peuvent trouver du travail sans ce lien, mais sans une communauté solide ou un mentor pour les soutenir, ils peuvent avoir du mal à acquérir une expérience significative. De même, les employeurs qui cherchent à retenir les jeunes et à recruter des travailleurs de qualité seront confrontés à des difficultés lorsque le désengagement deviendra inévitable.

La disponibilité des opportunités pour les jeunes et la manière d'attirer les jeunes sur votre lieu de travail:

Lorsqu'il s'agit d'attirer les jeunes sur le lieu de travail, il y a plusieurs écoles de pensée. D'un côté, il y a les récalcitrants qui, dans bien des cas, ne se penchent pas sur les problèmes internes que peut rencontrer leur organisation et qui sont partis de l'idée que « les jeunes ne veulent plus travailler ». Sans un changement de mentalité de la part de ces employeurs, l'attraction est impossible car ils ont un préjugé défini contre les jeunes, intentionnel ou non, avant même que la sensibilisation n'ait eu lieu. D'un autre côté, il y a les employeurs qui essaient sincèrement d'attirer les jeunes, mais qui ne savent pas comment commencer ou sur quoi se concentrer. Il s'agit d'une étape positive et, avec un peu de perspicacité, ils peuvent commencer à attirer les jeunes non seulement sur le marché du travail, mais aussi dans des entreprises et des secteurs d'activité spécifiques.

Si les employeurs adoptent le bon état d'esprit, la question est alors de savoir combien d'opportunités sont réellement disponibles pour les jeunes à l'heure actuelle. En discutant avec des organisations et des jeunes, les résultats n'étaient pas prometteurs. Sur les 32 jeunes interrogés à la question « Sur une échelle de 1 à 4, comment évaluez-vous les possibilités d'emploi qui s'offrent à vous à votre âge (1 - Aucune possibilité, 4 - Des possibilités partout) », 21 (67 %) d'entre eux ont attribué une note de 1 ou 2 aux possibilités qui s'offrent à eux.



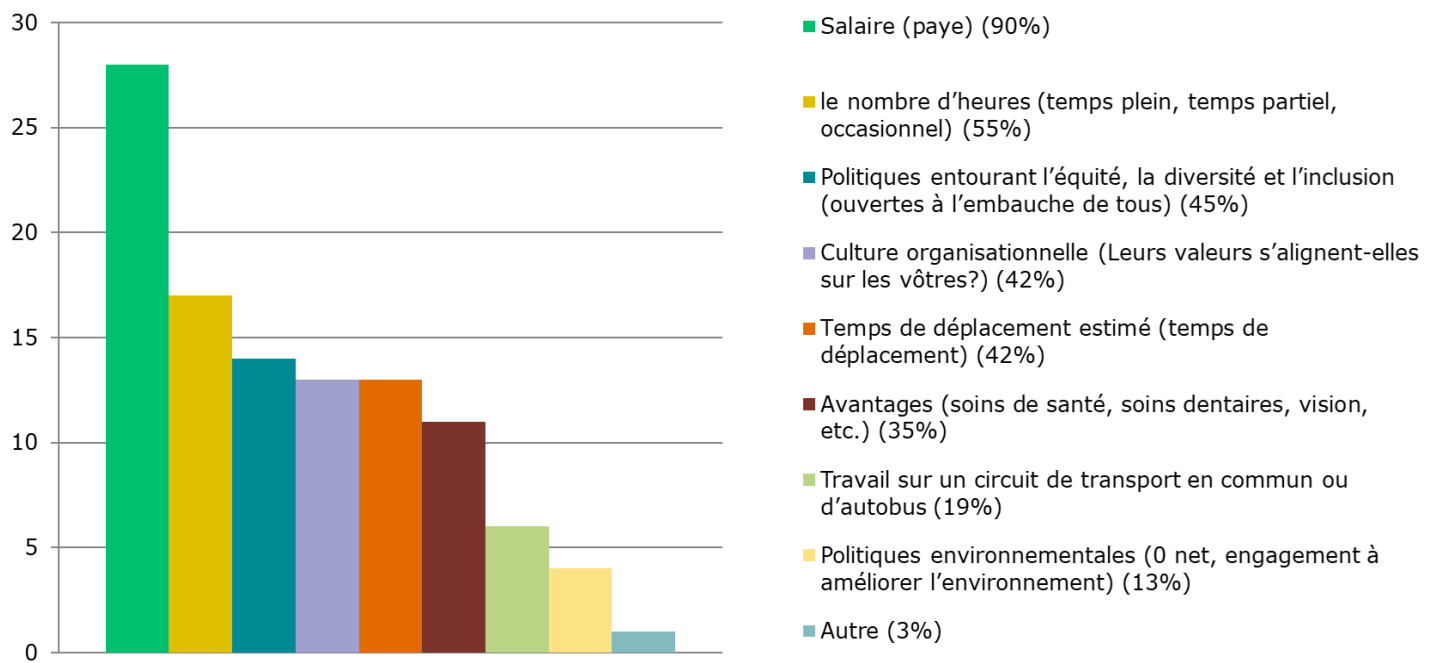
Les organisations ont fait écho à ce constat, aucune d'entre elles n'ayant attribué aux opportunités pour les jeunes une note supérieure à 2. Malgré cela, certaines organisations ont déclaré qu'elles voyaient la tendance évoluer dans une direction positive. Elles pensent que les opportunités disponibles vont augmenter et espèrent que dans les années à venir, davantage de rôles seront disponibles pour les jeunes. Certaines sont allées plus loin en disant que pour que cela se produise, les employeurs doivent redéfinir les exigences des « emplois d'été » ou des emplois de débutant. Les exigences, tant en matière d'éducation que de compétences, devraient être alignées sur ce qui est accessible aux jeunes à ce moment-là et ces rôles sont censés les engager.

En plus des barèmes de rémunération pour ces postes de débutants, les employeurs pourraient indiquer où se situent les différents niveaux d'expérience. Par exemple, un jeune lycéen entrant pour la première fois sur le marché du travail se trouverait au bas de l'échelle salariale, alors qu'une personne diplômée et travaillant à temps partiel depuis quelques années pourrait prétendre à un salaire légèrement plus élevé. Cette progression se poursuivrait au fur et à mesure que les demandeurs d'emploi acquièrent des compétences, une formation et une expérience, ce qui offrirait aux jeunes davantage de possibilités d'entrer sur le marché du travail et inciterait ceux qui ont déjà de l'expérience à postuler pour ces postes de débutants.

Imaginez cependant qu'il y ait une abondance d'emplois disponibles pour les jeunes. L'étape suivante consiste à s'assurer que les offres d'emploi sont attrayantes pour les demandeurs d'emploi et qu'elles abordent les sujets qui leur tiennent à cœur. Pour les jeunes, cela recouvre toute une série de choses. D'après notre enquête, 28 des 32 répondants (90 %) ont déclaré que le salaire ou la rémunération était important pour eux. Les jeunes ont ajouté que si le salaire est important pour eux, il ne l'est pas dans le sens de « je dois gagner le plus d'argent possible ». Il s'agit plutôt d'une question de survie. Les jeunes veulent s'assurer qu'ils peuvent payer leurs factures sans avoir à s'inquiéter. Ils veulent s'assurer qu'ils « travaillent pour vivre et ne vivent pas pour travailler ».

D'autres facteurs que 40 % ou plus des jeunes interrogés ont mentionné comme étant importants pour eux lorsqu'ils cherchent un emploi sont le nombre d'heures (55 %), les politiques entourant l'IDE (45 %), la culture organisationnelle (42 %) et l'estimation du trajet jusqu'au lieu de travail (42 %).

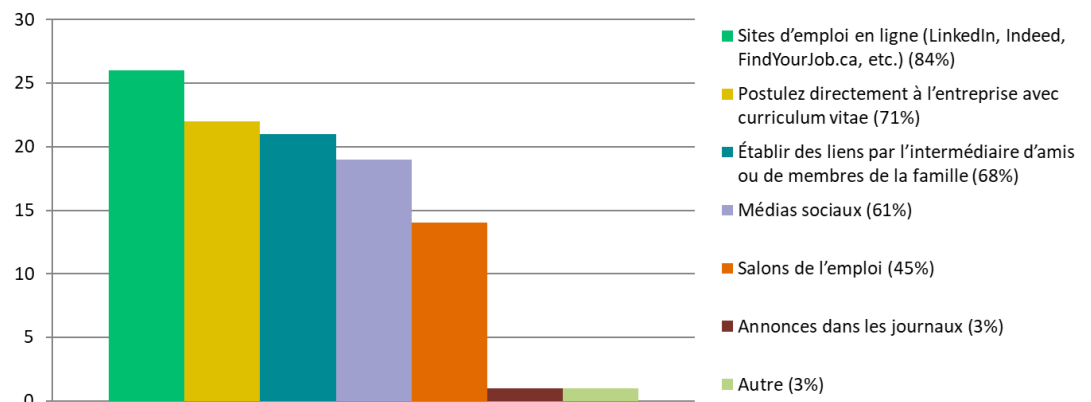
Lorsque vous cherchez un emploi, qu'est-ce qui est important pour vous?



Tout aussi important que ce que vous mettez dans une description de poste pour attirer les jeunes, c'est l'endroit où vous mettez en place ces affichages et ces stratégies d'attraction. 84 % des jeunes utilisent des sites d'emploi en ligne comme Indeed, LinkedIn et FindYourJob.ca. Ils postulent ensuite directement auprès de l'entreprise (70 %) et entrent en contact avec

l'organisation par l'intermédiaire d'amis et de membres de la famille (67 %).

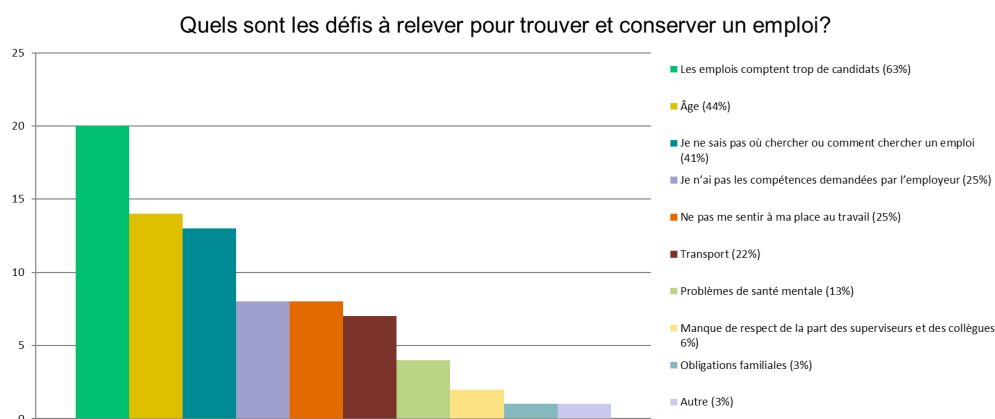
Si vous deviez chercher un emploi, comment le feriez-vous?



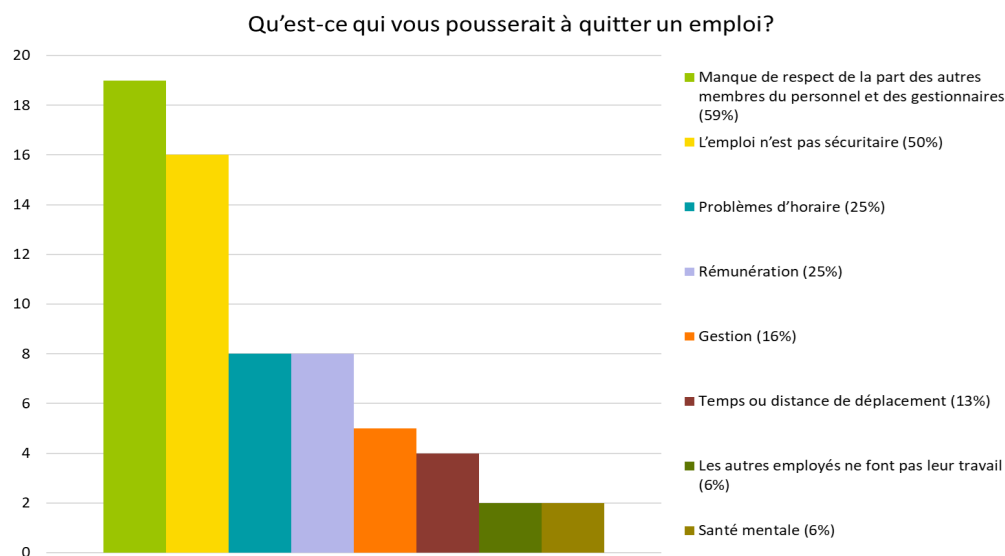
En discutant avec les organisations, cette approche a été renforcée. De nombreux jeunes sont orientés vers les médias sociaux et les ressources numériques lorsqu'ils ne peuvent pas être directement mis en contact par le bouche-à-oreille avec les professionnels avec lesquels ils travaillent. Cela montre une fois de plus l'importance de la communauté pour l'emploi des jeunes. Sans le point de contact initial avec ce « marché du travail caché », les jeunes lancent des CV sur un « mur numérique » en espérant que l'un d'entre eux passe à travers le vide et atterrisse sur le bureau d'un responsable du recrutement.

Les défis auxquels les jeunes sont confrontés sur le marché du travail et la manière d'augmenter la probabilité de rétention:

Ce « mur numérique » n'est pas le seul défi auquel les jeunes sont confrontés sur le marché du travail. En ce qui concerne le manque d'opportunités disponibles pour les jeunes aujourd'hui, 20 des 32 jeunes (63%) ont déclaré que l'un des plus grands défis pour trouver et garder un emploi est dû au fait que les offres d'emploi ont trop de candidats. Cette affirmation est logique au vu des données reçues. S'il n'y a qu'une poignée d'offres d'emploi, la concurrence pour ces postes ne cesse de croître. Un autre point important soulevé par les jeunes interrogés est que 13 sur 32 (41 %) ont déclaré qu'ils ne savaient pas où chercher ou comment chercher correctement un emploi. Ce point va de pair avec ce qui a été discuté par les organisations, à savoir que « la recherche d'emploi est une habitude et non un rythme » et qu'il y a des façons correctes et incorrectes de chercher efficacement.



Une fois que les jeunes ont surmonté ces difficultés et qu'ils ont trouvé un poste, les défis se déplacent vers l'employeur qui doit commencer à se demander « comment les retenir ? ». Bien que l'idée d'une « embauche pour la carrière » ne soit plus la norme et qu'il faille s'attendre à un roulement, il devient de plus en plus important de trouver des moyens de retenir les travailleurs, en particulier les jeunes. Lors de nos entretiens avec les jeunes, nous leur avons demandé quelles étaient les raisons qui les poussaient à quitter un emploi ou les difficultés qu'ils rencontraient pour le conserver. Le sentiment de respect de la part de leurs supérieurs hiérarchiques et de leurs collègues est un élément qui revient régulièrement. 19 participants à l'enquête (59 %) ont déclaré que le fait de se sentir respecté par leurs collègues et par la direction était de la plus haute importance pour eux et qu'ils quitteraient leur emploi si ce n'était pas le cas.



Ce que ces données montrent aux employeurs, c'est que si vous embauchez des jeunes, vous devez vous assurer qu'ils se sentent respectés sur le lieu de travail. Cela peut prendre de nombreuses formes, mais l'une des plus constantes, selon les organisations et les jeunes, est de veiller à ne pas les ostraciser ou les exclure en raison de facteurs tels que l'âge, la religion, etc. S'assurer qu'ils sont traités de la même manière que n'importe quel autre employé et qu'ils se sentent soutenus par une communication ouverte contribuera à retenir ces jeunes pour une plus longue période et à les fidéliser à long terme.

Lorsqu'on leur a demandé quelles étaient les raisons qui poussaient les jeunes à quitter leur emploi, les organisations ont répondu:

- Lorsqu'il n'y a pas de respect entre l'employeur et le jeune (agisme, intimidation, harcèlement, etc.)
- Rupture de la communication après un événement tel qu'une absence au travail pour cause de maladie, ce qui fait que les jeunes ne savent pas comment reprendre contact ou comment procéder parce qu'ils ont l'impression qu'ils ne seront pas acceptés à nouveau.
- Le sentiment que le renoncement est la « voie la plus facile » et donc qu'ils « se replient sur ce qui est confortable plutôt que de s'ouvrir à la souffrance ».

En tant qu'employeur, envisagez donc d'examiner la culture générale de votre lieu de travail plutôt que la fonction individuelle.

- S'agit-il d'un cadre communautaire où les personnes sont traitées équitablement et respectées pour leur travail ?
- Le lieu est-il sûr et les gens ont-ils l'impression de pouvoir s'exprimer et d'exprimer leur point de vue sans être jugés ?
- Les préoccupations du personnel sont-elles prises en compte par la direction en temps utile?

En veillant à ce que votre organisation continue d'évoluer en même temps que les facteurs importants pour les nouvelles générations, tels que les politiques sociales, vous attirerez non seulement les jeunes travailleurs, mais vous contribuerez également à les retenir.



Les défis de l'enseignement post-secondaire pour les jeunes:

Selon l'outil Labour Market Insights Report de FindYourJob.ca, plus de la moitié des carrières sur le marché du travail exigent désormais une forme d'apprentissage ou de formation postsecondaire. En janvier 2025, 54 % des postes affichés dans les régions de Waterloo, Wellington et Dufferin seront définis comme des TEER 1, 2 ou 3. Selon le gouvernement du Canada, les emplois dans ces TEER requièrent généralement:

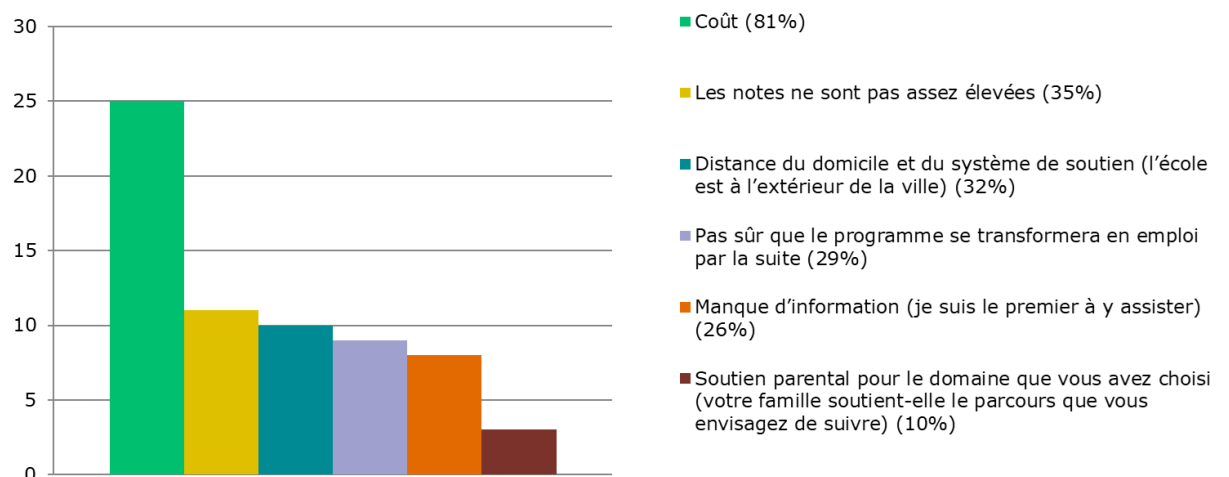
TEER	Requirements
TEER 1 (EX : Conseiller financier, Ingénieur logiciel)	Un diplôme universitaire
TEER 2 ((techniciens de réseaux informatiques et de sites web, techniciens de laboratoire médical)	Un diplôme d'études supérieures
	Une formation en apprentissage de 2 ans ou plus
	Professions d'encadrement
TEER 3 (boulangers, assistants dentaires et assistants de laboratoire dentaire)	Un diplôme d'études supérieures
	Formation en apprentissage de moins de 2 ans
	Une formation en cours d'emploi de plus de 6 mois

Veiller à ce qu'il y ait le moins d'obstacles possible est plus important que jamais pour les jeunes et la future main-d'œuvre. Malgré le besoin croissant de ce niveau d'éducation et de formation, de nombreux obstacles subsistent.

Sur les 32 jeunes interrogés dans le cadre de ce projet, un seul a déclaré qu'il ne prévoyait pas de faire des études postsecondaires, de suivre un apprentissage ou une formation. Les jeunes essaient de s'engager dans l'enseignement supérieur et la formation professionnelle.

L'un des principaux obstacles à l'éducation postsecondaire est tout simplement le coût. Sur les 32 répondants à l'enquête, 25 (81 %) ont déclaré que le coût était ou est l'un des défis auxquels ils sont confrontés dans la poursuite d'études postsecondaires, d'un apprentissage ou d'une formation. Ce coût n'est pas strictement lié aux frais de scolarité, car les jeunes commencent à payer dès qu'ils décident de s'inscrire, avec des frais pour chaque demande d'inscription. Ils peuvent également perdre leur éligibilité à certains programmes sociaux et, pour ceux qui n'ont pas fréquenté l'école depuis des années, ils doivent acheter des relevés de notes. Parmi les autres difficultés notables, citons les notes insuffisantes pour suivre une formation (35 %) et l'éloignement du domicile ou du système de soutien, par exemple si l'école se trouve à l'extérieur de la ville (32 %).

Quels sont les défis auxquels vous faites face pour faire des études postsecondaires, un apprentissage ou une formation?



En discutant avec les organisations de jeunesse, beaucoup de ces mêmes défis ont été évoqués comme des facteurs clés sur lesquels elles se concentrent pour que les jeunes se réengagent dans le système éducatif. Pour certains, les difficultés rencontrées ne sont pas strictement d'ordre éducatif. Il existe des obstacles supplémentaires créés par le modèle éducatif traditionnel (cours magistraux), la pression parentale due à la stigmatisation de certaines industries, et la nécessité d'être prêt à « voler de ses propres ailes ». Certains doivent être suffisamment sûrs d'eux pour relever seuls les défis qui les attendent, car certains clients de certains programmes sont exclus des programmes de soutien une fois qu'ils ne sont plus NEET. Ces facteurs, et bien d'autres encore, expliquent pourquoi nombre de ces organisations se concentrent sur la gestion des soins et l'acquisition de compétences non techniques. En outre, elles aident à financer certains des coûts associés à l'enseignement post-secondaire, tels que les frais de dossier ou la récupération des relevés de notes.

Pour pourvoir les nombreux emplois nécessitant un enseignement post-secondaire, un apprentissage ou une formation et assurer la relève de la main-d'œuvre, les employeurs et les demandeurs d'emploi doivent travailler ensemble pour rendre l'éducation accessible à ceux qui la poursuivent.



Engagement des organisations de jeunesse:

De nombreux points importants ont été soulevés lors des entretiens avec les organisations de jeunesse au sujet de leurs programmes. Ces conversations ont été menées de manière moins formelle qu'une enquête, mais des questions de base ont été élaborées pour permettre de développer et de clarifier la manière dont leurs programmes aident et travaillent spécifiquement avec les jeunes.

Le point clé soulevé par toutes les organisations est l'importance de la communauté et du fait d'être une personne de confiance pour les jeunes avec lesquels elles travaillent. Dans de nombreux cas, les obstacles sont créés lorsque les jeunes n'ont pas de mentor ou d'adulte de confiance à qui s'adresser pour poser des questions, résoudre des problèmes ou apprendre de la culture du lieu de travail ou de l'aide générale pour surmonter des obstacles spécifiques. Une organisation a indiqué que son programme était axé sur la stabilisation de la vie afin de s'assurer que le jeune dispose d'une source de confiance qui peut l'aider dans tous les domaines, y compris l'emploi, le logement, l'alimentation, l'école, etc. Ce n'est qu'une fois ce processus entamé que l'accent est mis sur un plan d'action qui, selon cette organisation, inclut les besoins en matière de transport 9 fois sur 10. Lorsqu'on leur a demandé pourquoi cela était si important, les organisations ont mentionné que leur travail consistait à aider à renforcer la confiance en soi, à la fois dans l'emploi et dans la vie, et à s'assurer que ces jeunes, dont beaucoup sont confrontés à des obstacles, savent qu'il y a quelqu'un avec qui ils peuvent entrer en contact. Ce lien dans beaucoup de ces programmes se poursuit même après la fin des cohortes. Les responsables de programmes restent une source fiable d'informations et de conversations au fur et à mesure que les jeunes poursuivent leur parcours.

Lorsqu'on leur a demandé quels étaient les défis rencontrés par les parties prenantes en ce qui concerne l'entrée des jeunes sur le marché du travail ou le maintien de l'emploi, elles ont toutes parlé du respect. Il ne s'agit pas seulement de la valeur accordée à l'employé pour le travail qu'il effectue, mais aussi de veiller à ce que les lieux de travail soient exempts de préjugés ou de discriminations. Ces préjugés prennent de nombreuses formes, notamment l'agisme, le sexisme, le racisme, l'homophobie, etc. Une organisation a déclaré que les jeunes sont plus ouverts dans de nombreux cas sur ces sujets. Une organisation a déclaré que les jeunes sont plus ouverts dans de nombreux cas sur ces sujets. 71% des jeunes d'une cohorte du programme se sont identifiés comme faisant partie de la communauté 2SLGBTQIA+. Ces jeunes sont pleinement eux-mêmes malgré les obstacles qu'ils peuvent rencontrer dans la vie. Ils s'efforcent de travailler pour un employeur qui s'aligne sur leur vie, tant sur le plan social que financier.

Enfin, toutes les organisations ont expliqué qu'il n'existe pas de formule unique pour aider les jeunes à réintégrer le marché du travail. Chaque jeune, en particulier ceux avec lesquels ils travaillent, vient d'un milieu différent et a sa propre histoire. Les principales constantes sont la nécessité de continuer à les relier à leurs communautés et de développer des compétences non techniques qui leur permettent d'acquérir des compétences transférables. Grâce à ces objectifs clés du programme, les organisations locales contribuent à préparer les jeunes non seulement au marché du travail, mais aussi au monde des adultes.

Conclusion et bonnes pratiques pour les employeurs et les parties prenantes:

En gardant toutes ces informations à l'esprit, il y a deux choses essentielles qui, en tant qu'employeur ou partie intéressée, peuvent aider à réintégrer les jeunes sur le marché du travail.

Tout d'abord, le lien avec la communauté est essentiel. Sans ce point de départ et sans lien avec la communauté qui les entoure, la volonté de « vivre pour travailler » s'enracine davantage chez les jeunes. Cela peut éventuellement conduire à un désengagement du marché du travail. Les jeunes se demanderont « pourquoi je travaille toutes ces heures au lieu de faire quelque chose pour moi ». Pour les employeurs, cela signifie qu'ils doivent:

- Fournir un environnement dans lequel la vie peut être priorisée grâce à la flexibilité pour des éléments tels que les rendez-vous, les voyages planifiés à l'avance, etc. La société évolue vers des demandes de congés pour faire savoir à l'employeur que l'on ne sera pas là et ne pas demander de permission. Cela ne concerne pas seulement les travailleurs de jeunesse.
- Veillez à ce que les jeunes sachent que vous les considérez comme une personne et non comme un rouage de la machine ou un numéro sur une fiche de paie.
- Veillez à ce que les jeunes sachent qu'ils sont appréciés dans votre organisation au même titre que les autres et qu'il n'y a pas de préjugés fondés sur l'âge ou le fait d'être « juste un enfant ».

Pour les organisations:

- Veillez à ce que vos programmes soient conçus en tenant compte de la communauté.
- Les modèles de cohorte où les jeunes impliqués peuvent interagir et ne pas être isolés dans un travail individuel, sauf en cas de nécessité (sujets sensibles, médicaux, etc.) Les jeunes font bien de soutenir leurs pairs, ce qui peut les aider au-delà du programme. Cela leur permet de développer leurs propres réseaux.

Deuxièmement, veillez à ce que votre offre d'emploi donne une image réaliste du poste. De nombreux jeunes, comme d'autres sur le marché, quitteront un poste s'il ne correspond pas à leurs attentes. Prenez le temps de vous assurer que vos offres d'emploi n'attirent pas seulement les bons candidats en termes de compétences, mais qu'elles permettent aussi de bien comprendre à quoi ressemble le quotidien. De même, assurez-vous que s'il s'agit d'un poste de débutant, il n'est pas mentionné comme exigeant des années d'expérience ou un niveau d'éducation spécifique. L'intérêt de ces fonctions est que si vous possédez des compétences non techniques, vous pouvez apprendre sur le tas et gravir les échelons. Bon nombre des rôles traditionnels des jeunes ne font plus partie de cette sphère de niveau d'entrée et, sans eux, les obstacles à l'entrée sur le marché du travail sont importants. Les organisations doivent veiller à ce que leurs programmes continuent à développer ces compétences non techniques essentielles, telles que la communication, afin que les jeunes puissent acquérir des compétences transférables, quel que soit l'endroit où ils se retrouvent.

Les générations continuent de modifier ce qui est important pour elles lorsqu'elles entrent sur le marché du travail. Si l'avenir de la main-d'œuvre évolue, le marché du travail sur lequel elle entre doit évoluer en même temps qu'elle. Il est souvent facile pour les travailleurs expérimentés et les employeurs de s'en tenir à la situation qui prévalait lorsqu'ils sont entrés sur le marché du travail.

Cependant, ceux qui réussissent vraiment à recruter et à fidéliser continuent à s'adapter au fur et à mesure de la succession, ce qui permet à l'entreprise de ne pas rester bloquée dans des processus de pensée obsolètes. Cela peut se faire de différentes manières. L'une d'entre elles consiste à travailler avec les générations futures pour développer des relations intergénérationnelles et permettre aux jeunes d'apporter leur expertise sur certaines de leurs expériences afin que les processus puissent évoluer. Même s'ils ne connaissent pas les tenants et les aboutissants de l'organisation ou de la main-d'œuvre, ils apportent une perspective qui peut contribuer à la croissance de votre organisation. Continuez à apprendre d'eux comme ils apprennent de vous.



Références:

Business Insider. (2012, January 18). The staggering economic cost of America's 7 million lost youth. *Financialpost*. <https://financialpost.com/business-insider/the-staggering-economic-cost-of-americas-7-million-lost-youth>

1 in 5 young people around the world are NEETs. What does that mean? (2024, February 15). Blue Marble. <https://globalaffairs.org/bluemarble/why-youth-neets-rise-worldwide-mental-health-cost-of-living>

Statistics Canada. Table 37-10-0196-01 Percentage of 15-to 29-year-olds in education and not in education by labour force status, highest level of education attained, age group and sex [Data table]. <https://doi.org/10.25318/3710019601-eng>

Government of Canada, Statistics Canada. (2023, September 20). The Daily — Navigating Socioeconomic Obstacles: Impact on the Well-being of Canadian Youth. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230920/dq230920a-eng.htm>

Immigration, Refugees and Citizenship Canada. (2025, February 12). *Find your National Occupation Code (NOC)*. Government of Canada. Retrieved from <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/find-national-occupation-code.html>

<https://www.findyourjob.ca> Job Posting Data.