

Facteurs influant sur les décisions de carrière des jeunes en quête d'équité





CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES
DE L'INDUSTRIE MINIÈRE

© Conseil des ressources humaines de l'industrie minière
(Conseil RHIM), 2024.

Tous droits réservés. L'utilisation de toute partie de la présente publication aux fins de reproduction, de conservation dans un système d'extraction ou de transmission sous toute forme ou de quelque manière que ce soit (par voie électronique ou mécanique, par photographie, par photocopie ou par enregistrement) sans avoir préalablement obtenu la permission écrite du Conseil RHIM constitue une violation de la Loi sur le droit d'auteur.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :
Conseil des ressources humaines de l'industrie minière

50 Frank Nighbor Place, unité 105
Kanata (Ontario) K2V 1B9
613 270-9696
research@mihhr.ca

Vous pouvez également consulter le site Web :

<https://mihhr.ca/fr/>

Canada 

Publié en avril 2024

Le projet est financé en partie par le gouvernement du Canada.

Les opinions et les interprétations figurant dans la présente publication sont celles de l'auteur et ne représentent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Table des matières

Aperçu	4
Méthodologie	6
Constatations	8
Les jeunes autochtones	8
Éducation et accès aux possibilités	10
Obstacles systémiques et inégalités structurelles	10
Les jeunes nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants	12
Acculturation et identité culturelle	12
Réseaux de soutien social	13
Éducation et perfectionnement des compétences	14
Obstacles systémiques et inégalités structurelles	14
Les jeunes handicapés	16
Autodétermination et autonomisation	16
Réseaux de soutien et mentorat	17
Obstacles systémiques et considérations relatives aux politiques	18
Recommandations	19
Conclusion	20
Bibliographie	21



Aperçu

Le passage de l'adolescence à l'âge adulte est un parcours transformateur marqué par une série de décisions cruciales, dont certaines des plus importantes concernent le choix de carrière, notamment les décisions relatives au domaine et au type de métier. Pour les jeunes d'aujourd'hui, le paysage des possibilités de carrière est vaste et dynamique, façonné par les progrès technologiques, la mondialisation et l'évolution des tendances socioéconomiques. Dans ce contexte, les décisions relatives aux choix carrière s'inscrivent dans un processus crucial qui influera non seulement sur les trajectoires individuelles, mais aussi sur le progrès sociétal et la croissance économique. Il est utile de comprendre les facteurs qui façonnent les décisions de carrière des jeunes afin de mieux les guider vers des cheminements de carrière enrichissants et pertinents. Il s'agit, entre autres, d'explorer l'interaction entre les intérêts personnels, les valeurs, les compétences et les aspirations, ainsi que les influences externes qui orientent les choix des jeunes. Il s'agit également de reconnaître les défis et les possibilités uniques qui se présentent aux jeunes d'aujourd'hui. En explorant les complexités du processus de choix de carrière chez les jeunes, nous serons plus en mesure d'orienter efficacement leur développement de carrière et d'élaborer des programmes d'information, des interventions éducatives menées par des organismes publics ou privés et des initiatives stratégiques.



Grâce à des recherches empiriques, nous pouvons déterminer les facteurs qui facilitent la prise de décisions éclairées et favorisent des résultats positifs tels que la satisfaction professionnelle et la mobilité économique.

De plus, nous pouvons cerner les obstacles et les disparités qui nuisent à l'accès équitable aux possibilités de carrière et nous efforcer d'éliminer ces obstacles au moyen d'interventions ciblées. La présente étude a pour objectif de comprendre les facteurs et les moments charnières qui influent sur les décisions de carrière des jeunes parmi les groupes que sont les Autochtones, les nouveaux arrivants et les personnes handicapées. Les jeunes en quête d'équité, y compris les jeunes qui sont issus de communautés marginalisées ou sous-représentées, se heurtent souvent à des obstacles systémiques qui nuisent à leur accès à l'éducation, à l'emploi et aux possibilités d'avancement.

De plus, leurs expériences sont façonnées par une intersection de facteurs tels que les modes de connaissance, l'immigration, la race, l'origine ethnique, le statut socioéconomique, les capacités et les besoins en matière de santé, ainsi que d'autres éléments de l'identité. Cette étude vise à approfondir notre compréhension du processus décisionnel lié au choix de carrière chez les jeunes en quête d'équité, notamment au moyen d'un examen des influences croisées que sont l'identité et la culture ainsi que du contexte social sur les choix et les aspirations des jeunes.



Méthodologie

Cette étude a pour objectif d'explorer le processus décisionnel lié au choix de carrière chez les jeunes parmi les Autochtones, les nouvelles et nouveaux arrivants et les personnes handicapées, en mettant l'accent sur les facteurs et les moments charnières qui influencent les choix de carrière, les stratégies décisionnelles et les résultats. Cette étude vise également à compléter les recherches précédentes du Conseil des ressources humaines de l'industrie minière qui s'étaient, quant à elles, intéressées aux facteurs et aux moments charnières ayant une incidence sur la prise de décisions en matière de carrière chez les jeunes en général. En dégagant une meilleure compréhension de la dynamique du processus de choix de carrière chez les jeunes appartenant à divers groupes en quête d'équité, cette étude vise à fournir des renseignements précieux sur les processus décisionnels relatifs au choix de carrière, en plus de recommander des pratiques qui favorisent un accès inclusif et équitable aux services d'orientation professionnelle et aux possibilités de carrière.

Cette étude s'est appuyée sur une approche de recherche qualitative axée sur une analyse documentaire et des entrevues avec des personnes-ressources clés. Une recherche a été effectuée dans les bases de données électroniques, y compris PubMed et Google Scholar, en utilisant des mots-clés comme « jeunes autochtones », « jeunes nouveaux arrivants », « jeunes handicapés », « choix de carrière », « moment », « résultats de l'emploi » et « obstacles systémiques » [traduction libre]. La recherche se limitait aux articles et rapports évalués par les pairs publiés en anglais au cours des 20 dernières années. Les études incluses dans l'analyse documentaire portaient sur les jeunes âgés de 15 à 30 ans.

Des données qualitatives ont aussi été recueillies au moyen de trois entrevues semi-structurées avec des personnes-ressources clés évoluant au sein d'organismes et possédant des connaissances et une expertise spécialisées pertinentes à l'égard du groupe démographique faisant l'objet de la présente étude. L'objectif de ces entrevues était d'obtenir d'autres points de vue pertinents sur les processus de choix de carrière des jeunes autochtones, des jeunes nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants, et des jeunes handicapés. Les questions proposées portaient sur les expériences et les connaissances de personnes-ressources clés en lien avec les facteurs, les défis et les moments charnières entourant le processus décisionnel relatif au choix de carrière chez les jeunes appartenant à ces trois groupes.

La présente étude adhère aux lignes directrices et aux principes éthiques, garantissant la confidentialité des renseignements obtenus, la participation volontaire des participantes et participants et leur consentement éclairé. Les transcriptions des entrevues ont été entièrement anonymisées afin de protéger la vie privée des participantes et des participants. Leur consentement éclairé a aussi été obtenu avant leur participation à l'étude.

Cette initiative de recherche visait initialement à mobiliser des groupes de discussion réunissant des jeunes parmi les groupes que sont les Autochtones, les nouveaux arrivants et les personnes handicapées, dans le but d'obtenir des informations directes sur les facteurs et les moments charnières du processus de choix de carrière chez ces groupes de jeunes. En raison d'un manque de participation, nous avons dû modifier la méthode de recherche afin d'inclure trois entrevues avec des personnes-ressources clés comme méthode de collecte de données. Par conséquent, les informations sur les expériences des jeunes que fournit le présent rapport n'ont pas été recueillies directement auprès des jeunes, et les constatations ne peuvent pas être généralisées aux communautés de jeunes ou groupes démographiques. Ce rapport fournit plutôt un premier aperçu de la documentation existante et des perspectives des fournisseurs de services lorsqu'il s'agit de soutenir le processus de choix de carrière des jeunes autochtones, des jeunes nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants, et des jeunes handicapés. En outre, il subsiste une lacune notable dans la documentation existante concernant les moments charnières de la prise de décisions en matière de carrière, particulièrement chez les trois groupes de jeunes à l'étude. Bien que des recherches antérieures aient examiné les moments charnières du processus de choix de carrière chez les jeunes en général, trop peu de recherches exhaustives ont porté spécifiquement sur les jeunes issus de groupes en quête d'équité. Cette lacune présente une future occasion d'approfondir les enquêtes et la recherche scientifique sur cette question.

Les constatations de la présente étude visent à dégager une meilleure compréhension des facteurs et les défis uniques qui peuvent influencer sur les choix de carrière, les stratégies décisionnelles et les résultats des jeunes appartenant à des groupes en quête d'équité, et à éclairer les interventions possibles pour soutenir ces jeunes dans leur progression professionnelle.



Constatations

Les jeunes autochtones

Chez les jeunes autochtones, le processus de choix de carrière est influencé par une multitude de facteurs interreliés qui sont ancrés dans l'identité culturelle, les valeurs communautaires, les traumatismes historiques et les obstacles systémiques. Les jeunes autochtones doivent souvent composer avec les séquelles de la colonisation, qui a perturbé les modes de vie traditionnels, érodé les liens culturels et perpétué les disparités en matière d'éducation, d'emploi et de possibilités socioéconomiques (D'Antimo, 2021). L'interaction complexe des valeurs culturelles, des attentes familiales et des réalités socioéconomiques peut influencer sur les aspirations professionnelles et les choix de carrière des jeunes autochtones, qui naviguent dans le contexte d'un équilibre délicat entre la préservation du patrimoine culturel et l'acceptation d'occasions de croissance personnelle et professionnelle dans un monde qui évolue rapidement.



Identité culturelle et valeurs

L'identité culturelle joue un rôle central dans le processus décisionnel lié au choix de carrière des jeunes autochtones et façonne leurs aspirations, leurs valeurs et leurs perceptions de soi. Les recherches suggèrent qu'un lien étroit avec le patrimoine culturel et le savoir traditionnel favorise la résilience et le sentiment d'efficacité personnelle chez les jeunes autochtones, servant de base au processus de choix de carrière (CHiXapkaid et coll., 2011). Les jeunes autochtones tendent à s'intéresser davantage à des carrières qui correspondent à leurs valeurs culturelles, comme des rôles qui contribuent au bien-être communautaire, à l'intendance environnementale et à la préservation culturelle (Bruce et Marlin, 2012). En outre, les jeunes autochtones sont susceptibles de vivre des conflits entre les attentes culturelles traditionnelles et les cheminements de carrière conventionnels, d'où l'importance de services d'orientation et de soutien professionnels adaptés à la culture (Dokis-Ranney, 2010).

Liens communautaires et systèmes de soutien

Les liens communautaires et les systèmes de soutien sont des ressources essentielles pour les jeunes autochtones dans leur cheminement de carrière. Les recherches indiquent que de solides réseaux sociaux et du mentorat fondé sur des modèles autochtones peuvent améliorer le sentiment d'efficacité personnelle relatif au choix de carrière et la résilience des jeunes autochtones (D'Antimo, 2015).

Selon une personne-ressource clé interrogée dans le cadre de cette étude, il est important que les jeunes autochtones établissent des liens avec leur communauté et interagissent avec elle pour se sentir soutenus et outillés lorsqu'ils commencent à envisager leurs prochains projets. Par exemple, il a été démontré que les programmes et initiatives communautaires qui offrent des services adaptés à la culture, que ce soit en matière d'orientation professionnelle, de perfectionnement des compétences ou d'occasions de réseautage, ont une incidence positive sur le processus décisionnel lié au choix de carrière des jeunes autochtones (Pidgeon et coll., 2019). De plus, la participation à des cérémonies culturelles, à des activités d'apprentissage axées sur le territoire et à des activités communautaires peut renforcer le sentiment d'appartenance et d'identité culturelle chez les jeunes autochtones, pouvant ainsi influencer leurs aspirations et leurs choix de carrière (Crooks et coll., 2015).

Éducation et accès aux possibilités

L'accès à une éducation de qualité et des possibilités de perfectionnement des compétences sont des facteurs essentiels pour habiliter les jeunes autochtones à atteindre leurs objectifs de carrière. Toutefois, les jeunes autochtones font souvent face à des obstacles systémiques comme le financement inadéquat de l'éducation autochtone, le manque de programmes d'études adaptés à la culture et l'accès limité aux études postsecondaires et aux programmes de formation (Krahn, 2014). De plus, comme l'a souligné une personne-ressource clé interrogée, les attentes à l'égard des jeunes autochtones dans les milieux éducatifs et professionnels sont souvent faibles, voire inexistantes, et il peut être difficile pour les jeunes autochtones de s'y retrouver dans un contexte où leurs compétences d'autonomie sociale sont encore à développer, ce qui a une incidence sur leur niveau de confiance quant à leur capacité de réaliser leurs aspirations professionnelles. Par conséquent, la recherche met en lumière l'importance d'initiatives d'éducation adaptées à la culture qui intègrent les perspectives, les langues et les modes de connaissance autochtones pour favoriser la réussite scolaire et la préparation au marché du travail chez les jeunes autochtones. De plus, des partenariats entre les communautés autochtones, les établissements d'enseignement et les employeurs peuvent permettre aux jeunes autochtones d'accéder à des possibilités d'emploi intéressantes et de gagner la confiance nécessaire pour mener une carrière fructueuse (Caron et coll., 2020).

Obstacles systémiques et inégalités structurelles

Malgré les progrès réalisés dans l'élimination des obstacles systémiques, les jeunes autochtones continuent de faire face à des inégalités structurelles qui nuisent à leur avancement professionnel. Des problèmes persistants comme la discrimination, la pauvreté, l'isolement géographique et les traumatismes intergénérationnels contribuent aux disparités dans les résultats en matière d'emploi et peuvent nuire à la capacité des jeunes autochtones de réaliser tout leur potentiel (D'Antimo, 2015). L'élimination de ces obstacles systémiques doit procéder par une approche globale qui nécessite une réforme des politiques, une autonomisation communautaire et la poursuite des efforts de réconciliation visant à démanteler l'héritage colonial et à favoriser des possibilités équitables pour les jeunes autochtones (D'Antimo, 2015).



Recommandations

Dans l'ensemble, les moments charnières du processus de choix de carrière des jeunes autochtones sont influencés par une interaction de facteurs culturels, éducatifs, personnels et externes. Les recommandations ci-dessous visent à reconnaître et à soutenir les jeunes autochtones dans leurs cheminements de carrière selon une approche qui respecte leur patrimoine culturel, leurs valeurs et leurs aspirations.

- Sensibilisation culturelle : Reconnaître et respecter les cultures, les traditions et les visions du monde des peuples autochtones. Fournir des conseils et des ressources d'orientation professionnelle qui sont adaptés à la culture et qui honorent les modes de connaissance et d'apprentissage autochtones.
- Mobilisation communautaire : Faire participer les communautés, les Aînés et Aînées, ainsi que les dirigeantes et dirigeants autochtones aux initiatives de soutien à la carrière. Collaborer avec les organisations et organismes autochtones pour élaborer des programmes et des ressources qui répondent aux besoins des jeunes des Premières Nations, métis et inuits.
- Programmes de mentorat : Établir des programmes de mentorat qui mettent les jeunes autochtones en contact avec des gens de métier et des modèles de rôle tant autochtones que non autochtones dans divers domaines. Les mentores et les mentors peuvent fournir des conseils, du soutien et des connaissances culturelles qui sont pertinentes à la prise de décisions relatives au choix de carrière.
- Identité culturelle : Aider les jeunes autochtones à explorer la façon d'intégrer leur identité, leurs valeurs et leurs aspirations dans leurs considérations et décisions relatives au choix de carrière. Présenter des modèles de rôle et des histoires de réussite autochtones dans différents domaines professionnels afin d'inspirer les jeunes.
- Sécurité culturelle : Créer des espaces sécuritaires et culturellement inclusifs où les jeunes autochtones se sentent respectés, valorisés et soutenus dans leur parcours d'exploration de carrière. S'attaquer aux obstacles systémiques et à la discrimination qui peuvent exister dans les établissements d'enseignement, les milieux de travail et la société.
- Autonomisation et défense des intérêts : Habilitier les jeunes autochtones à défendre leurs intérêts et ceux de leur communauté dans la poursuite de leurs objectifs de carrière. Offrir de la formation et du soutien en matière de développement du leadership, de défense des intérêts et d'organisation communautaire pour favoriser des changements positifs.



Les jeunes nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants

Le processus décisionnel lié au choix de carrière chez les jeunes nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants présente des défis et des possibilités uniques, façonnés par les expériences de migration, les processus d'acculturation et les contextes socioéconomiques. Il est essentiel de comprendre les facteurs qui influencent les choix de carrière chez ces jeunes afin d'élaborer des interventions adaptées à la culture et de soutenir des systèmes qui facilitent leur intégration réussie et l'autonomisation économique.

Acculturation et identité culturelle

L'acculturation joue un rôle important dans le processus décisionnel lié au choix de carrière des jeunes nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants, qui doivent opérer une transition entre leur culture patrimoniale et les normes et les attentes d'un nouveau pays. Les recherches suggèrent que ces jeunes peuvent éprouver un stress acculturatif et des conflits identitaires, cela pouvant avoir une incidence sur leurs aspirations et leurs choix de carrière (Berry et coll., 2006). Selon une personne-ressource clé interrogée dans le cadre de cette étude, les jeunes nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants ont souvent besoin de temps pour s'adapter aux normes et aux attentes culturelles des systèmes d'éducation et du milieu de travail du nouveau pays, et les moments charnières de la prise des décisions en matière de carrière peuvent varier en fonction de facteurs comme les circonstances individuelles, les compétences linguistiques, la scolarité, le statut juridique et migratoire et l'adaptation culturelle.



Bien que certains de ces jeunes puissent accorder la priorité à des carrières qui correspondent à leurs antécédents culturels et à leurs attentes familiales, d'autres pourraient s'intéresser aux cheminements de carrière conventionnels de leur nouveau pays afin de mieux s'y intégrer sur le plan social et économique (Caliency Research and Consulting, 2023). Le niveau d'adaptation des jeunes nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants à la culture et aux normes du nouveau pays a une incidence sur leur niveau de confiance au moment d'aborder les décisions liées à leur choix de carrière. Il est donc essentiel de comprendre la relation nuancée entre l'acculturation et le processus de choix de carrière pour offrir à ces jeunes un soutien adapté à leur situation.

Réseaux de soutien social

Les réseaux de soutien social jouent un rôle crucial pour faciliter les processus de choix de carrière des jeunes nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants. Les recherches indiquent qu'un solide soutien social de la famille, des pairs, des mentors et des organismes communautaires peut améliorer le sentiment d'efficacité personnelle de ces jeunes relativement à leur choix de carrière, ainsi que leur résilience et leur adaptation au nouveau pays (Deckers et Zinga, 2012). De plus, l'accès à des services adaptés à la culture, qu'il s'agisse d'orientation professionnelle, de programmes de mentorat et d'occasions de réseautage, peut aider les jeunes nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants à naviguer dans des contextes professionnels inconnus et à surmonter les obstacles à l'emploi. L'établissement et le maintien de relations de soutien au sein de la nouvelle communauté sont essentiels à leur intégration réussie et à leur avancement professionnel. Comme l'a souligné une personne-ressource clé interrogée, l'intégration à la communauté locale et la participation à des activités communautaires peuvent contribuer à créer un sentiment d'appartenance chez les jeunes nouvellement arrivés et ainsi favoriser leur progression professionnelle.



Éducation et perfectionnement des compétences

Pour les jeunes nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants, l'accès à une éducation de qualité et l'accès à des possibilités de perfectionnement des compétences sont des facteurs essentiels pouvant façonner leur parcours professionnel. La recherche suggère que les jeunes nouvellement arrivés sont souvent confrontés à divers défis pour accéder aux programmes d'éducation et de formation, y compris des barrières linguistiques, des ressources financières limitées et la non-reconnaissance des titres de compétences (Deckers et Zinga, 2012). Par exemple, comme l'a mentionné une personne-ressource clé, les compétences linguistiques peuvent avoir une incidence sur la capacité de communiquer efficacement, d'accéder à l'éducation et d'obtenir un emploi. De plus, la reconnaissance ou non des qualifications acquises dans le pays d'origine par les institutions et les employeurs du nouveau pays peut avoir une incidence sur les choix de carrière. Par conséquent, des initiatives éducatives adaptées à la culture qui offrent un soutien linguistique, une orientation professionnelle et des voies d'accès à l'éducation et à l'emploi sont essentielles pour soutenir la réussite scolaire de ces jeunes et leur préparation au marché du travail (Deckers, 2011).

Obstacles systémiques et inégalités structurelles

Les jeunes nouvellement arrivés font souvent face à des obstacles systémiques et à des inégalités structurelles qui nuisent à leur accès à l'emploi et à des possibilités d'avancement professionnel. Le racisme, une expérience de travail limitée et le manque de capital social font partie des défis auxquels sont confrontés ces jeunes sur le marché du travail (Yan et coll., 2008). En outre, certaines politiques et pratiques qui perpétuent les inégalités en matière d'éducation, de logement et de services sociaux peuvent avoir pour effet de marginaliser davantage ces jeunes et de restreindre leurs possibilités de mobilité économique (Kilbride et Anisef, 2001). Comme l'a mentionné une personne-ressource clé, des facteurs comme la discrimination, les contraintes financières associées à la vie dans un nouveau pays et la méconnaissance de la culture du milieu de travail dans le nouveau pays et d'autres différences connexes peuvent avoir des répercussions sur les possibilités et les choix de carrière.

Recommandations

Pour les jeunes nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants, l'étape de la vie qui succède à leur arrivée dans le nouveau pays est particulièrement importante dans le processus décisionnel lié au choix de carrière, car elle influe directement sur leurs priorités, leurs besoins et leurs possibilités. Il est important de noter que les recommandations ci-dessous sont d'ordre général et pourraient ne pas s'appliquer aux jeunes nouvellement arrivés qui ont immigré dans un nouveau pays à un jeune âge, par rapport aux jeunes qui ont immigré à l'adolescence ou au début de l'âge adulte.

- Soutien linguistique : Fournir des services de soutien linguistique pour aider les jeunes nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants à surmonter les obstacles linguistiques liés à l'exploration des possibilités de carrière et au développement de carrière. Utiliser un langage clair et accessible dans les offres d'emploi, les annonces de postes et les documents d'orientation professionnelle pour permettre aux jeunes nouvellement arrivés d'apprendre les termes précis liés aux possibilités de carrière et d'emploi.
- Soutiens financiers : Fournir de l'information sur les bourses d'études, les formations, le développement ou démarrage d'entreprises et les mesures de soutien à l'emploi pour aider à compenser les nombreux coûts associés à la transition vers le marché du travail canadien ou à l'accès à l'apprentissage ou à la formation continue.
- Orientation professionnelle : Offrir des programmes d'orientation pour aider les jeunes nouvellement arrivés à se retrouver parmi les façons de cerner les possibilités de carrière et d'emploi au Canada, y compris le « marché caché de l'emploi » et le réseautage, les normes en milieu de travail et les possibilités de carrière dans le nouveau pays.
- Services d'emploi : Encourager les employeurs à collaborer avec les conseils d'emploi d'immigrants pour accéder aux talents parmi les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants, et afin de procéder efficacement pour attirer, recruter et maintenir en poste les jeunes nouvellement arrivés.
- Reconnaissance des compétences : Aider les jeunes nouvellement arrivés à cerner les compétences requises et à transférer au contexte local les compétences et les qualifications acquises dans leur pays d'origine. Fournir du soutien dans le cadre des processus d'évaluation, de reconnaissance professionnelle et de renouvellement de la certification, au besoin.
- Expérience pratique : Faciliter les occasions pour les jeunes nouveaux arrivants d'acquérir de l'expérience pratique au moyen de programmes d'apprentissage, de stages, de jumelage ou de bénévolat. Une expérience pratique peut aider les jeunes à explorer différents cheminements de carrière et à acquérir de précieuses compétences dans le nouveau pays.
- Occasions de réseautage : Les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants peuvent initialement avoir des réseaux limités dans leur nouveau pays. Les communautés et les organismes peuvent soutenir les jeunes nouveaux arrivants en leur donnant l'occasion d'établir des relations et des réseaux qui leur seront utiles et pertinents pour l'atteinte de leurs objectifs de carrière, leur permettant d'avoir un aperçu du marché du travail local et d'améliorer leurs perspectives de carrière dans leur nouveau pays.

Les jeunes handicapés

Parmi les jeunes handicapés, le processus décisionnel lié au choix de carrière peut être façonné par une multitude de facteurs, notamment les capacités individuelles, les attitudes sociétales, les systèmes de soutien et l'accès aux ressources. Une bonne compréhension des occasions et des défis uniques qui caractérisent le processus de choix de carrière des jeunes handicapés est nécessaire à l'élaboration d'interventions, de politiques et de programmes inclusifs qui facilitent une transition réussie vers l'âge adulte et le marché du travail.

Autodétermination et autonomisation

Les compétences d'autodétermination jouent un rôle crucial dans le processus décisionnel lié au choix de carrière des jeunes handicapés, leur permettant d'exercer un contrôle sur leur vie, de se fixer des objectifs et de saisir des occasions d'emploi intéressantes (Meshcheryakova et Rogotneva 2022). Selon une personne-ressource interrogée dans le cadre de cette étude, diverses expériences de vie négatives et des milieux familiaux et éducatifs peu favorables peuvent avoir des répercussions sur la confiance en soi et la préparation au marché du travail des jeunes handicapés. Par exemple, Kerka (2002) suggère que l'accès limité à diverses occasions tôt dans la vie, la dépendance à l'aide des membres de la famille, et les expériences d'échec scolaire peuvent entraîner une faible estime de soi et à une connaissance limitée de soi, ce qui peut engendrer un sentiment d'impuissance et un manque perçu de contrôle sur l'avenir, cela pouvant ultimement dissuader les jeunes handicapés d'explorer les possibilités de carrière. Il est donc important que les parents, les mentores et mentors et les éducatrices et éducateurs misent sur le développement des forces individuelles, surtout pendant la petite enfance, afin de contribuer positivement à la confiance des jeunes handicapés quant à leur capacité de réaliser leurs aspirations professionnelles. De plus, la promotion de la conscience de soi et du sentiment d'efficacité personnelle aide les jeunes handicapés à cerner leurs forces, leurs intérêts et leurs aspirations professionnelles, jetant les bases d'une prise de décisions éclairées et d'un développement de carrière réussi (Brown et Lent, 2021).



Réseaux de soutien et mentorat

Les réseaux de soutien et le mentorat jouent un rôle essentiel pour faciliter le processus décisionnel lié au choix de carrière des jeunes handicapés, qui peuvent ainsi profiter de conseils, d'encouragements et d'une aide concrète pour naviguer dans les parcours scolaires et professionnels. Les recherches indiquent que l'accès à des relations de soutien avec les membres de la famille, les éducatrices et éducateurs, les pairs et des mentores et mentors handicapés peut avoir une influence positive sur les aspirations professionnelles et les résultats de carrière des jeunes handicapés (Mentor Canada, 2022). De plus, les programmes de mentorat qui jumellent de jeunes handicapés à des professionnels accomplis qui ont vécu des expériences similaires peuvent offrir de précieux modèles de rôle, des occasions de réseautage et des conseils professionnels, ce qui améliore la confiance et les compétences des jeunes handicapés dans la poursuite de leurs objectifs de carrière (Mentor Canada, 2022).

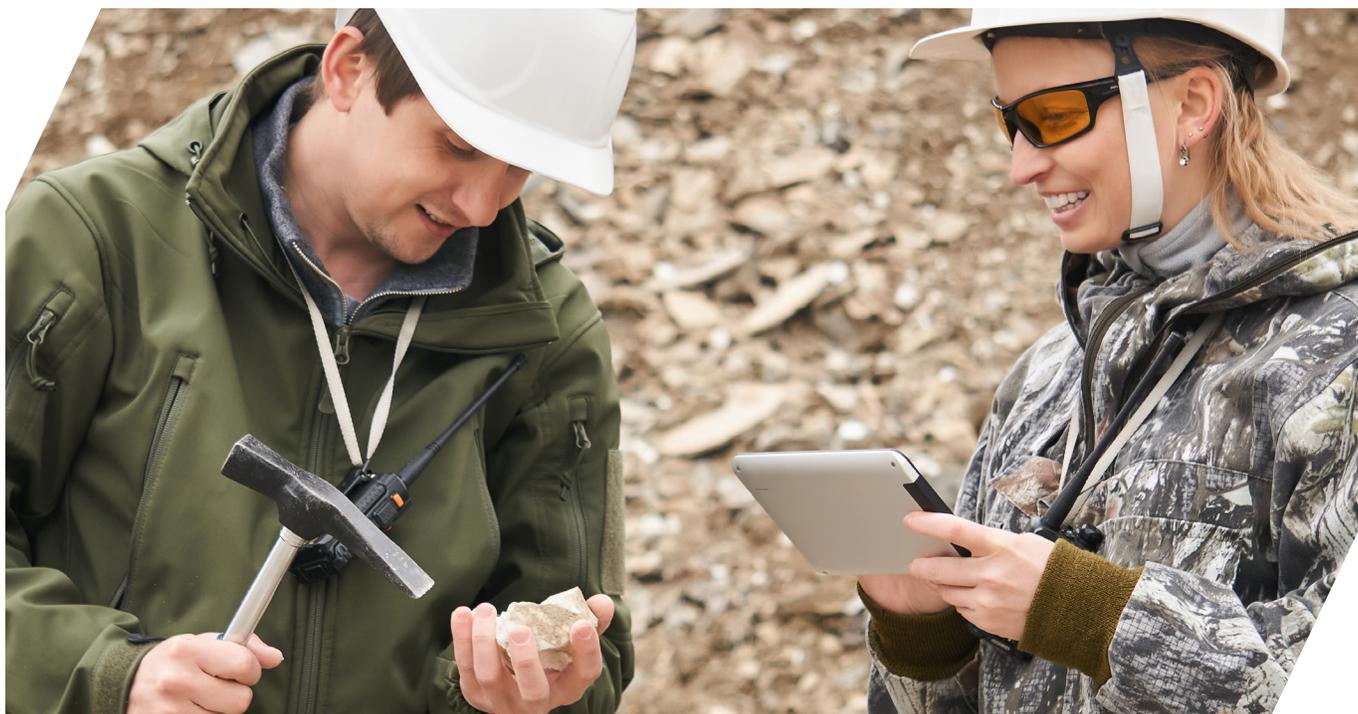
Comme l'a reconnu une personne-ressource clé dans le cadre de la présente étude, les mentores et mentors peuvent jouer un rôle central en fournissant des conseils professionnels personnalisés qui aident les jeunes handicapés à explorer les cheminements de carrière les mieux adaptés à leurs forces individuelles et à prendre des décisions éclairées en matière de cheminement scolaire et professionnel. Une telle orientation peut être particulièrement utile quand il s'agit d'explorer divers milieux de travail pouvant comporter des considérations particulières ayant trait aux handicaps.

Mesures d'adaptation et accessibilité

L'accès à des mesures d'adaptation et d'accessibilité est essentiel pour garantir des possibilités équitables aux jeunes handicapés dans le cadre du processus décisionnel lié au choix de carrière. Comme l'a mentionné une personne-ressource clé interrogée, l'adoption de technologies d'adaptation et la prestation d'une formation supplémentaire pourraient être nécessaires pour améliorer l'employabilité des jeunes handicapés, et le moment d'intégrer de telles mesures au processus de choix de carrière varie en fonction des besoins individuels. La prestation de mesures d'adaptation raisonnables, comme des installations accessibles, des technologies adaptées et des services de soutien spécialisés, permet aux jeunes handicapés de participer pleinement à l'exploration de carrière, au perfectionnement des compétences et aux activités en milieu de travail, ce qui augmente leurs chances de réussite. En outre, il est essentiel de favoriser des attitudes inclusives et la sensibilisation parmi les éducatrices et éducateurs, les employeurs et les membres de la communauté pour créer des environnements qui valorisent la diversité et favorisent l'égalité des chances pour l'ensemble des jeunes.

Obstacles systémiques et considérations relatives aux politiques

Malgré les progrès sociétaux relatifs aux droits des personnes handicapées et aux efforts d'inclusion, les jeunes handicapés continuent de faire face à des obstacles systémiques et à des inégalités structurelles qui nuisent à leur avancement professionnel. Les recherches indiquent que des facteurs comme la stigmatisation, la discrimination, le manque d'accès à l'éducation et à la formation professionnelle et les possibilités d'emploi limitées contribuent à des taux plus élevés de chômage et de sous-emploi chez les jeunes handicapés (Jorgensen Smith et coll., 2014). Comme l'a déclaré une personne-ressource clé, les attitudes négatives à l'égard des handicaps au sein de la société créent des obstacles pour les jeunes handicapés par rapport à certains cheminements de carrière. De plus, certains domaines de carrière sont plus accessibles et portés à offrir des mesures d'adaptation que d'autres, selon le ou les handicaps d'une personne et la complexité de ses besoins uniques. L'élimination de ces obstacles systémiques nécessite des approches globales qui comprennent des réformes des politiques, des efforts de défense des intérêts et une collaboration communautaire visant à promouvoir l'accessibilité, les mesures d'adaptation raisonnables et les pratiques inclusives dans l'éducation, l'emploi et d'autres secteurs de la société (Mentor Canada, 2022). Comme l'a répété une personne-ressource clé, les politiques et les lois liées aux droits des personnes handicapées et à l'inclusion peuvent avoir une incidence sur les possibilités qui s'offrent aux jeunes handicapés; par conséquent, des politiques de soutien sont nécessaires pour améliorer le paysage du développement professionnel dans son ensemble.



Recommandations

De façon générale, les moments charnières de la prise de décisions relatives au choix de carrière chez les jeunes handicapés varient grandement d'une personne à l'autre, ainsi qu'en fonction de facteurs liés aux besoins, aux capacités, aux systèmes de soutien et aux aspirations personnelles d'une personne. Les recommandations formulées ci-dessous visent à aider les jeunes handicapés à saisir des occasions d'emploi intéressantes qui correspondent à leurs intérêts et à leurs objectifs.

- **Accessibilité** : Veiller à ce que les services, les ressources et les installations de soutien à la carrière soient accessibles aux jeunes handicapés. Éliminer les obstacles (physiques, communicationnels, etc.) pour veiller à l'équité des possibilités de participation et d'engagement.
- **Sensibilisation aux handicaps** : Accroître la sensibilisation et la compréhension à l'égard des enjeux liés aux handicaps parmi les conseillères et conseillers en orientation, les éducatrices et éducateurs, les employeurs et les pairs. Offrir de la formation pour renforcer les capacités de fournir des mesures d'adaptation personnalisées et des pratiques inclusives dans le but de créer des environnements d'orientation professionnelle favorables et éclairés.
- **Soutien personnalisé** : Offrir des services personnalisés d'orientation professionnelle et de soutien qui sont adaptés aux forces, aux capacités et aux objectifs uniques des jeunes handicapés. Fournir de l'aide pour la rédaction de curriculum vitae, la préparation aux entrevues et les stratégies de recherche d'emploi, en tenant compte des exigences du type de carrière/ d'emploi et des besoins de mesures d'adaptation.
- **Apprentissage en milieu de travail** : Promouvoir les possibilités d'apprentissage en milieu de travail pour les jeunes handicapés, y compris les stages, le jumelage et les formations d'apprenti. Promouvoir des pratiques et des mesures d'adaptation sécuritaires et inclusives pour favoriser la participation et la réussite des jeunes handicapés dans le marché du travail.
- **Promouvoir le potentiel d'intégration des personnes handicapées en milieu de travail** en dressant un portrait positif des personnes ayant divers handicaps dans le matériel de communication.
- **Réseaux de soutien par les pairs** : Faciliter les réseaux de soutien par les pairs et les programmes de mentorat pour les jeunes handicapés. Le fait d'établir des liens avec des pairs qui vivent des expériences semblables peut offrir un soutien, des encouragements et des conseils précieux pour aborder les divers cheminements de carrière.



Conclusion

Le parcours qu'est le processus de choix de carrière chez les jeunes appartenant à des groupes en quête d'équité peut être complexe et multidimensionnel, façonné par des facteurs intersectionnels que sont l'identité, la culture et les inégalités systémiques. Le présent rapport s'est appuyé sur une analyse documentaire pour examiner certains des défis et des possibilités qui caractérisent le processus de cheminement de carrière des jeunes autochtones, de jeunes nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants, et de jeunes handicapés.

Cette étude vise à souligner l'importance de reconnaître et d'éliminer les obstacles structurels qui nuisent aux aspirations professionnelles des jeunes issus de groupes en quête d'équité. Qu'il s'agisse de discrimination systémique, d'un accès limité aux ressources, de stéréotypes ou d'un manque de représentation, ces barrières créent des obstacles difficiles à surmonter qui nuisent à la capacité d'une personne à poursuivre ses passions et à réaliser son potentiel. Cette étude présente également des recommandations qui pourront contribuer à soutenir le processus de choix de carrière chez les jeunes autochtones, les jeunes nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants, et les jeunes handicapés. En fin de compte, le soutien nécessaire doit s'appuyer sur une approche personnalisée qui tient compte de l'éventail des antécédents, des expériences et des défis. Il est essentiel de favoriser l'autodétermination, d'établir des réseaux de soutien, d'assurer l'accès aux services de soutien et aux mesures d'adaptation et d'éliminer les obstacles systémiques pour donner aux jeunes autochtones, aux jeunes nouveaux arrivants et aux jeunes handicapés les moyens de réaliser leurs aspirations professionnelles, d'obtenir des résultats significatifs en matière d'emploi et de reconnaître tout leur potentiel.

BIBLIOGRAPHIE

Berry, J. W., Phinney, J. S., Sam, D. L., et Vedder, P. (2006). Immigrant Youth: Acculturation, Identity, and Adaptation. *Applied Psychology: An International Review*, 55 (3), 303-332. Accessible à l'adresse <https://multiculturalmentalhealth.ca/wp-content/uploads/2019/07/dwn46726.pdf>

Brown, S. D., et Lent, R. W. (2021). Career Development and Counseling: Putting theory and research to work. *John Wiley & Sons, Inc.* Accessible à l'adresse : <https://psycnet.apa.org/record/2004-21312-000>

Bruce, D., et Marlin, A. (2012). Analyse documentaire des facteurs affectant la transition des études au marché du travail pour les jeunes autochtones. Conseil des ministres de l'Éducation (Canada). Accessible à l'adresse https://www.cmec.ca/Publications/Lists/Publications/Attachments/298/Literature-Review-on-Factors_FR.pdf

Calience Research and Consulting. (2023). Education and Career Decisions of Immigrant Youth: A Secondary Research Report. Accessible à l'adresse <https://torontonorthlip.ca/wp-content/uploads/2023/08/education-and-career-decisions-of-immigrant-youth-calience.pdf>

Caron, J., et Asselin, H. (2020). Evaluation of indigenous employability programs in the Canadian mining industry. *The Extractive Industries and Society*, 7 (4), 1424-1437. Accessible à l'adresse <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2214790X20302719>

CHiXapkaid, Inglebret, E., et Krebill-Prather, R.L. (2011). Views and Perspectives of Native Educational Success: A National Survey of American Indians, Alaska Natives, Native Hawaiians and Others Associated with Indian Education. *National Indian Education Association*. Accessible à l'adresse <https://static1.squarespace.com/static/52cf1070e4b048ae22d972b2/t/54abf1e4b0d88dbdc22375/1420557281143/Inglebert+%26+Krebill-Prather+%282011%29.+Views+and+Perspectives+of+Native+Educational+Success%3B.pdf>

Crooks, C.V., Burleigh, D., Snowshoe, A., Lapp, A., Hughes, R., et Sisco, A. (2015). A case study of culturally relevant school-based programming for First Nations youth: improved relationships, confidence and leadership, and school success. *Advances in School Mental Health Promotion*. Accessible à l'adresse <https://www.csmh.uwo.ca/docs/publications/Crooks,%20Burleigh%20et%20al.%202015.pdf>

D'Antimo, Shawna. (2021). Naviguer entre deux mondes : Indspire. Accessible à l'adresse : <https://indspire.ca/wp-content/uploads/2021/11/Navigating-Two-Worlds-Report-FR-Final-WEB.pdf>

Deckers, C. M., et Zinga, D. (2012). Locating home: Newcomer youths' school and community engagement. *Canadian Journal of Education/Revue canadienne de l'éducation*, 35 (3), 30-47. Accessible à l'adresse <https://journals.sfu.ca/cje/index.php/cje-rce/article/view/996>

Deckers, C.M. (2011). Locating home: The diverse experiences of recent newcomer youth and first generation youth within Ontario's education system. *Brock University, Child and Youth Studies*. Accessible à l'adresse https://dr.library.brocku.ca/bitstream/10464/3917/1/Brock_Deckers_Chissy_Michelle_2011.pdf

Dokis-Ranney, K. (2010). Aanjiwin: Transition supports for First Nation, Métis, and Inuit students. *Rainbow District School Board*. Accessible à l'adresse <https://www.rainbowschools.ca/programs/indigenous-education/transitions-and-supports/>

Jorgensen Smith, T., Hugh, C., et Fontechia, S. (2003). Unemployment and Underemployment of People with Disabilities: An Untapped Resource within the Global Economy. *IntechOpen*. Accessible à l'adresse <https://www.intechopen.com/online-first/1123171>

Kerka, Sandra. (2002). Learning Disabilities and Career Development. *Practice Application Brief No. 20*. ERIC Publications. Accessible à l'adresse <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED463446.pdf>

Kilbride, K.M., et Anisef, P. (2001). To Build on Hope: Overcoming the Challenges Facing Newcomer Youth at Risk in Ontario. *Joint Centre of Excellence for Research on Immigration and Settlement*. Accessible à l'adresse https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/32282790/Build_On_Hope_Final_Report-libre.pdf?1391532465=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTo_Build_on_Hope_Overcoming_the_Challeng.pdf&Expires=1708624740&Signature=dacinG1ucxRc6gKlcoD-XHQ5zyqBbmynXX2oSseL~bApxpjwwMNj1DCiZ-8GajeBKzmUN~LZ6njDT678d~Tvl~oavGwfiHBpJTljZpizLBx15YKPKdCvkt0arSKvLrJZiHdvqN1PRt8agw3wu5XhlsYGxURXnl71VoTxLOIfXR2baLYUGBO0Yzv1n70G9MivjgitFyu4x4mdHMK-GktbcXNspl3h1yl5yzEppcmSwU-DtE8b9lKQVd5F2QxQzyP0~BQVstJb2gc7vOaRxJNDx0sWNhUTiuOWWYy8A4AACgqFwYYdy5LnPM~oBvmWMcFmAV60fUZW3tejtWU4F9We07g_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Krahn, Mandy. (2014). Book Review of Decolonizing Education: Nourishing the Learning Spirit by Marie Battiste. *Alberta Journal of Educational Research*, 60 (3), 615-618. Accessible à l'adresse https://journalhosting.ucalgary.ca/index.php/ajer/article/view/55840/pdf_6

Mentor Canada. (2022). L'impact du mentorat : Jeunes en situation de handicap. Accessible à l'adresse https://mentorcanada.ca/sites/default/files/2022-08/The%20Mentoring%20Effect%20Youth%20Experiencing%20Disabilities%20FR_new.pdf.

Meshcheryakova, N., et Rogotneva, E. (2022). Career decision-making of students with disabilities. *Department of Social Studies and Humanities, National Research Tomsk Polytechnic*. Accessible à l'adresse https://www.researchgate.net/publication/359758290_Career_decision-making_of_students_with_disabilities

Pidgeon, M., Buchholz, M. et Leveille, A. (2019). Bien-être de la jeunesse autochtone : autonomisation culturelle, éducation et emploi. *Rassemblement jeunesse*, Regina, 14 et 15 février 2019. Accessible à l'adresse <https://rhf-frh.ca/wp-content/uploads/2019/10/Bien-etre-jeunesse-autochtone-FR.pdf>.

Yan, M.C., Lauer, S., et Jhangiani, S. (2008). Riding the Boom: Labour Market Experiences of New Generation Youth from Visible Minority Immigrant Families. *Canadian Ethnic Studies*, 40 (2), 129-148. Accessible à l'adresse https://www.researchgate.net/publication/45825926_Riding_the_Boom_Labour_Market_Experiences_of_New_Generation_Youth_from_Visible_Minority_Immigrant_Families



CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES
DE L'INDUSTRIE MINIÈRE

