



ACADEMOS

- DEPUIS 1999 -

Mémoire

**Dans le cadre du renouvellement de la
Politique jeunesse du gouvernement
du Québec :**

« Ensemble pour les générations futures »

Academos Cybermentorat

338, rue St-Antoine Est, bureau 407

Montréal (Québec) H2Y 1A3

Tél. : 514-332-3006 | Téléc. : 514-370-8967

info@academos.qc.ca

academos.qc.ca



Sommaire

1. Introduction.....	1
2. Présentation de l'organisme.....	3
3. Recommandation pour l'ensemble de la politique jeunesse : Utiliser les technologies pour rejoindre les jeunes et augmenter leur engagement à tous les niveaux	9
4. Axe II – un milieu favorable à la persévérance et la réussite	14
4.1. Persévérance scolaire et orientation professionnelle	15
4.2. Des mentors pour valoriser la formation professionnelle et technique	19
5. Axe III – Des jeunes prêts pour le travail, une économie prête à les accueillir.....	22
5.1. Défis et occasions pour les jeunes dans un contexte de départs à la retraite massifs.....	22
5.2. Comment développer l'employabilité des jeunes?	24
5.3. Jeunes et entrepreneuriat	27
6. Axe IV – une citoyenneté active et plurielle	29
6.1. Le bénévolat, un lieu d'expérimentation et d'apprentissage qui doit être accessible et reconnu	29
6.2. Dialogue intergénérationnel et mentorat	31
7. Conclusion	34

Annexe – Synthèse des recommandations

1. Introduction

« You can't take on 21st century tasks with 20th century tools and hope to get the job done. »

— Cathy N. Davidson (Professor -Duke University)

Dans son mot d'introduction au document de consultation dans le cadre du renouvellement de la politique jeunesse du Québec, le premier ministre Philippe Couillard exprime un souhait envers la collectivité : « Je tiens à ce que la jeunesse soit un des premiers domaines où cette plus grande latitude puisse s'exercer. La Politique québécoise de la jeunesse sera renouvelée pour que ses priorités reflètent les défis qui se posent et les occasions qui s'offrent à la jeunesse du Québec d'aujourd'hui et des prochaines années. »

On ne peut que lui donner raison : ce début de 21^e siècle est caractérisé par des bouleversements importants : mondialisation des économies, quête et redéfinition des identités, participation citoyenne et solidarités renouvelées, omniprésence des technologies, instantanéité, changements climatiques, sociaux, économiques et technologiques accélérés pour n'en nommer que quelques-uns. La société, l'école, le monde du travail, les institutions, les communautés, les familles et les individus n'y échappent pas. S'ajoute à cela la réalité démographique particulière du Québec, qui entraînera un déclin de la population active prochainement. Toutes ces nouvelles réalités amènent de grands défis, mais sont aussi une occasion fantastique pour innover et repenser notre société, nos paradigmes et nos actions. Une opportunité unique de faire preuve d'audace et de créativité. **En ce sens, les axes et les thèmes choisis pour asseoir la prochaine politique jeunesse nous apparaissent tout à fait pertinents et essentiels.**

Compte tenu du champ d'intervention d'Academos Cybermentorat, plusieurs questionnements nous sont apparus fondamentaux dans la réflexion proposée par le gouvernement : Comment amener les jeunes d'aujourd'hui et de demain à contribuer à la prospérité de notre société tout en atteignant leurs objectifs de vie personnelle et professionnelle? Comment le faire en tenant compte à la fois des caractéristiques, des besoins et des réalités qui leur sont propres et des réalités et besoins des systèmes dans lesquels ils évoluent (c.-à-d. l'école, le monde du travail, leur région, la société)? Comment profiter de tout le bagage acquis par les générations précédentes pour inspirer les jeunes et leur donner les assises nécessaires à leur développement et ainsi favoriser les solidarités générationnelles?

Les réponses se trouvent entre autres dans les saines habitudes de vie, sur la persévérance scolaire ainsi que dans la façon dont on prépare et engage les jeunes à leur avenir professionnel ou à leur entrée dans le monde du travail. Les actions reposent certainement sur une solidarité intergénérationnelle renouvelée. La réalité démographique fait en sorte qu'on ne peut « échapper » aucun jeune, ni en raison d'un décrochage scolaire, ni en raison d'un choix professionnel inadéquat. Cela a des coûts trop importants pour les jeunes et pour la société.

Academos Cybermentorat est depuis 15 ans un acteur et un observateur qui occupe une place privilégiée parmi les organismes jeunesse au Québec, d'abord parce que nous intervenons dans la préparation de l'avenir professionnel de milliers d'adolescents et de jeunes adultes chaque année, ensuite comme artisan important de l'actuelle politique jeunesse du gouvernement du Québec, en ayant piloté une mesure faisant partie des deux dernières Stratégies d'action jeunesse.

Notre organisme a notamment développé une expertise toute particulière dans les moyens pour communiquer et pour engager les jeunes des générations Y (1980-1995) et Z (1995-aujourd'hui) dans la réalisation de leurs aspirations, particulièrement au moyen des technologies. L'intervention d'Academos mise sur l'entraide entre les pairs et sur le dialogue intergénérationnel du mentorat.

Compte tenu de nos champs d'expertise et d'intervention, notre participation concerne particulièrement les axes suivants :

- **Axe II – Un milieu favorable à la persévérance et la réussite**
- **Axe III – Des jeunes prêts pour le travail, une économie prête à les accueillir**
- **Axe IV – Une citoyenneté active et plurielle**

Nos constats et recommandations sont issus de nos observations sur le terrain, de groupes de discussion et de recherches faites auprès des jeunes, de la veille stratégique sur les tendances en matière d'éducation, d'emploi, d'utilisation des technologies de l'information par les jeunes, de méthodes d'interventions innovantes, etc.

2. Présentation de l'organisme

Chez Academos, nous croyons profondément que l'important dans la vie, c'est de faire ce que l'on aime. Trouver un métier qui nous passionne et avoir du plaisir au travail est le meilleur moyen d'avoir du succès et d'être heureux.

En connectant, gratuitement et de façon sécuritaire, les jeunes de 14 à 30 ans avec la réalité du monde du travail, nous les amenons à concrétiser leur projet de vie professionnelle, controns le décrochage scolaire, améliorons le taux de diplomation et préparons la relève à la vie dans le monde du travail.

Les jeunes peuvent ainsi sur leur ordinateur, sur leur mobile comme sur leur tablette :

- Dialoguer avec des mentors exerçant le métier qu'ils veulent faire, des étudiants du domaine qu'ils convoitent, des établissements scolaires, des entreprises, qu'ils auront choisis ou que la plateforme leur aura suggérés.
- Partager leurs intérêts avec leurs pairs en se créant un profil professionnel ou en participant à des groupes de discussions.
- Développer leur plein potentiel et bien préparer leur avenir professionnel en accomplissant des missions qui leur seront attribuées en fonction de leur cheminement.



Academos a fait l'objet de recherches universitaires qui ont démontré que la participation au cybermentorat a un effet positif sur la motivation scolaire des élèves. Les conversations avec un cybermentor donnent un sens à l'école (ex. : à quoi servent les mathématiques pour un arpenteur?). Elles permettent également à l'élève de constater que son objectif professionnel est réalisable. Les publications rattachées à ces recherches sont disponibles sur notre site Internet : <http://www.academos.qc.ca/apropos/%C3%A9tudes-expertise>.

Plus de 100 partenaires des milieux des affaires, gouvernemental et des regroupements professionnels collaborent au projet, entre autres en appuyant le recrutement de bénévoles et en soutenant financièrement le développement de l'organisation. Notre modèle de revenus comprend du financement provenant de subventionneurs, commanditaires et donateurs. Nos principaux commanditaires sont : Alcoa, ArcelorMittal, CPA, Ubisoft, Bélair Direct et les Pros de l'assurance. Depuis 2006, Academos a d'ailleurs su démontrer qu'il est un partenaire de choix pour le gouvernement du Québec, par ses résultats, sa croissance, son professionnalisme et sa volonté à collaborer avec les partenaires de la Stratégie d'action jeunesse. En ce moment, 13 personnes travaillent chez Academos dont les bureaux sont situés à Montréal.

Academos compte également de précieux collaborateurs du monde scolaire et communautaire. L'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec a d'ailleurs choisi de proposer une de nos formations en ligne à ses membres dans le but qu'ils obtiennent des unités de formation continue. D'autres collaborateurs précieux sont l'Association québécoise d'information scolaire et professionnelle, le Réseau des carrefours jeunesse-emploi, la Fondation de l'entrepreneurship, le Salon national de l'éducation, Jeunes Explorateurs d'un jour et la Fédération étudiante collégiale, pour n'en nommer que quelques-uns.

Notre objectif est que chaque jeune trace son propre chemin en étant soutenu à partir du moment où il souhaite explorer le monde du travail jusqu'au moment où il y entre, diplôme en poche, que ce soit comme salarié ou comme entrepreneur. Nous souhaitons être présents au quotidien et leur donner toutes les occasions d'utiliser les ressources de leur milieu, afin qu'un jour ils soient heureux au travail et épanouis, qu'ils utilisent leur plein potentiel et que notre société soit prospère.

Une portée inégalée et un engagement exceptionnel grâce à la mobilité +

Données sur la participation à Academos 2014-2015 –

- Nombre de jeunes inscrits à Academos :24 000
- Nombre de mentors :1 700
- Nombre de jumelages entre jeunes et mentors :22 000
- Nombre d'intervenants jeunesse qui utilisent Academos :600
- Nombre de groupes de discussion créés par les jeunes et les mentors :6 000
- Une présence dans plus de 50 % des établissements scolaires et communautaires au Québec

Innover pour les jeunes depuis 1999

Academos a démarré ses activités en 1999 et est le fruit de la recherche doctorale de sa fondatrice, Catherine Légaré¹. C'était alors le premier programme de mentorat au Canada à utiliser Internet comme moyen de communication.

En septembre 2014, Academos prenait un virage majeur avec le lancement de son nouveau réseau social de l'orientation pour les jeunes Québécois de 14 à 30 ans. La refonte de notre plateforme est le résultat de plusieurs mois de recherches pour mieux comprendre les besoins des jeunes d'aujourd'hui, dont l'enquête auprès de groupes de discussion réalisée par une firme indépendante dans trois régions du Québec. Nous avons également rencontré des experts de l'orientation, du marketing auprès des jeunes et des *startups* à



¹ Catherine LÉGARÉ (2005), *L'implantation et l'évaluation du programme de Cybermentorat Academos, visant à faciliter l'exploration professionnelle des étudiants de niveau secondaire et collégial*, Thèse (Ph. D.), Université du Québec à Montréal, 308 p.

succès afin de nous inspirer des meilleures pratiques. Le résultat est un nouveau réseau social au monde, un « Facebook de l'orientation », comme l'appellent certains jeunes.

Depuis un an, 25 000 jeunes âgés de 14 à 30 ans y sont déjà inscrits, ce qui démontre que cette nouvelle façon d'orienter les jeunes et de faciliter leur insertion professionnelle en l'intégrant à leur vie de tous les jours correspond à leurs attentes. Avec cette nouvelle plateforme mobile, les jeunes de partout au Québec peuvent se connecter en tout temps avec des mentors ainsi qu'avec d'autres jeunes qui partagent les mêmes intérêts qu'eux. Chaque jeune est accompagné personnellement et voit le résultat de ses démarches en temps réel, notamment en obtenant des badges à partager sur Facebook. Depuis peu, les jeunes peuvent également créer leur réseau professionnel en se connectant avec des entreprises, des établissements scolaires, des associations professionnelles et des organismes de leur communauté. Ces organisations se dévoilent aux jeunes sous un jour inédit notamment en présentant leurs activités, en révélant leur culture organisationnelle, en offrant des mentors. Bientôt, ils pourront également inviter les jeunes à postuler à des offres d'emploi, de stage ou de bénévolat. Ces offres seront présentées dans un format qui saura interpeller les jeunes des générations Y et Z.

Des prix et de la visibilité internationale pour le nouvel Academos

Le nouvel Academos suscite déjà l'intérêt à l'étranger. Nous avons été invités à présenter notre innovation à la 2^e Convention du travail de jeunesse du Conseil de l'Europe, qui s'est tenue à Bruxelles, en Belgique, en avril 2015². Academos fera également l'objet d'un projet-pilote auprès d'étudiants de deux lycées et d'un collège de la région de Lyon, en France, au début de l'année 2016.

Dans le cadre des conférences Infopresse, et devant plus de 100 professionnels du monde du marketing et des communications, Catherine Légaré et Guillaume Saloin ont témoigné du succès d'Academos et ont fait part de leurs recommandations pour rejoindre les milléniaux (générations Y et Z) et les engager. De plus, Academos a été sélectionné parmi les *startups* offrant des solutions pertinentes en vue de séduire la jeune clientèle du Mouvement

² Michèle CYR-LEMIEUX (2015), « Supporting Young People with online tools », communication présentée à la convention *European Youth Work Convention 2015*, Bruxelles, 29 avril 2015, <http://www.eywc2015.eu/programme/detail/62-supporting-young-people-with-online-tools>

Desjardins dans le cadre de l'événement Hyperliens en mai 2015; événement qui vise à créer des liens d'affaires entre les grandes entreprises et les *startups*.

Enfin, le réseau social d'Academos a reçu plusieurs prix dont un Grand Prix Boomerang, pour son excellence dans l'industrie du numérique, le prix Les Sciences humaines changent le monde 2014 de l'UQAM et une nomination aux prix Numix.

Le futur d'Academos

Au cours des trois prochaines années, Academos travaillera à devenir la plateforme web la plus utilisée par les 14-30 ans, dans l'optique de s'orienter et de bien préparer leur entrée dans le monde du travail. Nos actions contribueront entre autres à l'objectif du gouvernement du Québec de hausser le taux de diplomation ou de qualification à 80 % chez les élèves de moins de 20 ans d'ici 2020. Elles contribueront également à atténuer les effets du déclin anticipé de la population active en amenant les jeunes à trouver un métier qui leur sied et à y réaliser leur plein potentiel.

Les impacts attendus sur les jeunes sont les suivants :

- Favoriser la persévérance scolaire, en donnant un but aux apprentissages et un projet de formation.
- Améliorer la diplomation, en accompagnant les étudiants avec des mentors durant leur parcours scolaire.
- Soutenir l'exploration professionnelle, en connectant les jeunes avec des mentors, en simplifiant l'accès à des occasions d'expérimenter (stages, bénévolat), en démystifiant le monde du travail.

« En étant en contact avec un mentor génial, j'ai pu découvrir ce qu'était vraiment le métier de musicien professionnel et comment arriver à percer dans un marché comme celui du Québec, étroit et difficile d'accès. [...] Mon mentor m'a bien expliqué les risques et les problèmes que j'allais rencontrer. [...] J'irai donc poursuivre au collégial dans cette avenue.

J'espère être en mesure de vivre plein d'expériences, de jouer un peu partout, ici et à l'international. S'il y a bien une chose qui me motive à vivre chaque journée, c'est la certitude qu'il y aura toujours une mélodie qui m'accompagnera et qui ne me laissera jamais tomber. »

— Laurie Sévigny-Couture, Sec. 5

- Faciliter l'insertion professionnelle, en aidant les jeunes à développer un réseau et en leur permettant l'accès à un premier emploi.
- Encourager l'utilisation accrue des organismes dans leur communauté, en les présentant sous un jour nouveau et d'une manière pertinente et personnalisée à travers nos pages.
- Favoriser un plus grand engagement dans leur choix de carrière et leur projet professionnel, en leur offrant des services qui utilisent le Web 2.0, qui tiennent compte de leurs réalités et de leurs besoins et qui misent sur leurs champs d'intérêt, sur leurs forces et sur le plaisir.

3. Recommandation pour l'ensemble de la politique jeunesse : Utiliser les technologies pour rejoindre les jeunes et augmenter leur engagement à tous les niveaux

« When my son, James, was doing homework for school, he would have five or six windows open on his computer, Instant Messenger was flashing continuously, his cell phone was constantly ringing, and he was downloading music and watching the TV over his shoulder. I don't know if he was doing any homework, but he was running an empire as far as I could see, so I didn't really care. »

— Sir Ken Robinson, Ph.D., *The Element: How Finding Your Passion Changes Everything*

À la lecture du document de consultation, nous avons été étonnés de constater le peu de place accordée à un véhicule d'information, de communication et de mobilisation quasi universel chez les jeunes : les technologies de l'information. Alors que les technologies sont au cœur de leur quotidien, il n'en est fait mention au passage qu'à trois endroits : à la page 12 où il est dit que la technologie donne accès à plus d'information, à la page 34 où l'on stipule qu'elle peut faciliter l'accès à la formation pour les jeunes éloignés géographiquement et enfin à la page 49 où l'on indique qu'elle pourrait être un moyen d'engager les jeunes dans une citoyenneté active.

Depuis l'an 2000, le monde a changé et les jeunes sont différents de ce qu'ils étaient. Ils ont grandi dans un monde d'instantanéité, ultra-connecté, ultra-personnalisé et de moins en moins linéaire. **Les données les plus récentes révèlent que 88 % des milléniaux canadiens possèdent un téléphone intelligent³.** Cette proportion serait en fait de 75 % au Québec selon la dernière enquête du CEFRIO⁴. Selon des données diffusées par l'ISQ en avril 2015, le 2/3 des jeunes âgés de 12 à 24 ans passent plus de deux heures par jour dans des activités de loisirs reliées à un écran. Un jeune sur cinq y passerait plus de 35 heures par semaine⁵. Il n'existe

³ Nicolas MARIN, OMD (2015), « Milléniaux et technologies : quel portrait? », communication présentée dans le cadre des Conférences Infopresse : Milléniaux et communication marketing - Rejoindre, engager, se rendre indispensable, Montréal, 14 mai 2015.

⁴ CEFRIO (2015), « Équipement et branchement Internet des foyers québécois en 2015 », *NETendances*, vol. 6, n° 2.

⁵ Institut de la statistique du Québec (2015), « Les activités sédentaires chez les jeunes : qui les pratique et quelle en est l'évolution depuis 2007? », *Zoom santé*, n° 50, avril, [En ligne], <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/sante/bulletins/zoom-sante-201504.pdf>

actuellement aucun autre moyen de communication aussi universel et concret auprès des jeunes... Ils l'ont littéralement dans leurs poches! **Parmi les milléniaux canadiens, 39 % d'entre eux affirment même qu'ils dépendent d'une application pour chaque aspect de leur vie!**

Une étude réalisée en 2013 par Edudemic aux États-Unis révèle que⁶ :

- Les adolescents consomment en moyenne 10 heures de médias par jour (télévision, jeux vidéo, internet, réseaux sociaux);
- 49 % des adolescents se connectent aux médias sociaux tous les jours, alors que 25 % le font plus 10 fois et plus par jour;
- 57 % des adolescents estiment que les réseaux sociaux facilitent les contacts avec des personnes qui ont les mêmes intérêts qu'eux.

Les grandes marques (ex. : Nike, Starbucks, Natrel) s'y sont déjà adaptées, maintenant le gouvernement et les organisations qui œuvrent auprès des jeunes devront à leur tour joindre cette mouvance qui ne fera que s'amplifier.

La vie quotidienne des jeunes « natifs du numérique » est donc radicalement différente de celle que vivaient les jeunes des années 1990 ou même 2000. Une bonne partie de leur vie sociale se passe sur Internet, plus particulièrement dans les réseaux sociaux. Leurs loisirs aussi. Ils regardent beaucoup moins la télévision que la génération précédente; leur consommation de musique ou de cinéma se fait sur Internet. D'ailleurs, 96 % des milléniaux regardent désormais la télévision en multitâche, c'est-à-dire en utilisant leur téléphone, leur tablette ou leur ordinateur en même temps (parfois jusqu'à trois appareils à la fois!)⁷. Leurs décisions d'achat se prennent à la suite de recommandations de pairs sur des sites comme Amazon ou Trip Advisor. Les décisions importantes dans la vie des jeunes n'y échappent pas. Par exemple, au Québec ils peuvent être accompagnés dans leur orientation professionnelle via Academos. Aux États-Unis, comme le révélait *Time Magazine* en avril 2015⁸, les étudiants

⁶ Katie LEPI (2013), « This Is How Teens Are Using Social Media », dans *Edudemic: connecting education & technology*, 23 juillet, [En ligne], <https://stemreadings.wordpress.com/2013/07/28/this-is-how-teens-are-using-social-media/>

⁷ Nicolas MARIN, OMD (2015), « Milléniaux et technologies : quel portrait? », communication présentée dans le cadre des Conférences Infopresse : Milléniaux et communication marketing - Rejoindre, engager, se rendre indispensable, Montréal, 14 mai 2015.

⁸ L. STAMPLER (2015), « How High School Students Use Instagram to Help Pick a College », *TIME Magazine*.

utilisent de plus en plus Instagram pour choisir leur établissement scolaire. Pourquoi? Pour contourner le marketing fait par les collèges et les universités et obtenir des recommandations authentiques de leurs pairs.

Les apprentissages des jeunes ne se font plus seulement à l'école, mais aussi sur Wikipédia ou en visionnant des conférences TED.com. Plus révolutionnaire, l'ONG Khan Academy propose des exercices, des vidéos, et une plateforme d'apprentissage intelligente qui permet aux élèves d'apprendre à leur rythme, au sein et hors de la classe. Les contenus touchent le secondaire jusqu'à l'université. Les jeunes utilisent ce site pour faire de nouveaux apprentissages ou pour compléter ce qu'ils ont mal compris à l'école. De plus en plus d'enseignants intègrent ces formations à leur pratique⁹.

Initialement plus accessibles aux jeunes de milieux socio-économiques favorisés, les technologies deviennent de plus en plus un moyen de soutenir la réussite scolaire des jeunes moins favorisés. Par exemple, en 2014, l'organisme Khan Academy, constatant l'écart important d'accès à l'université entre jeunes de milieux favorisés et ceux de revenu faible (78 % vs 34 %), a conclu un partenariat avec l'organisme College Board, qui gère les examens d'entrée à l'université (SAT) afin de mieux soutenir la préparation des élèves économiquement défavorisés et ainsi réduire avec succès cet écart¹⁰. C'est d'ailleurs pourquoi cet organisme est désormais soutenu par Google et par la fondation Bill & Melinda Gates, aux États-Unis et dans les pays en développement.

Au Québec, les travaux du professeur Thierry Karsenti, titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les technologies en éducation à l'Université de Montréal, ont démontré l'impact positif de l'utilisation des technologies sur la motivation et la persévérance scolaire des élèves, ainsi que les raisons de cet impact¹¹. On peut aussi souligner l'excellent travail d'Allô prof qui offre de l'aide aux devoirs par téléphone, sur Internet et maintenant via les

⁹ SRI Education (2014), *Research on the Use of Khan Academy in Schools*, résumé de recherche, mars, [En ligne], http://www.sri.com/sites/default/files/publications/2014-03-07_implementation_briefing.pdf

¹⁰ Gregory FERESNTEIN (2014), « Khan Academy Gets Rare Partnership To Close Wealth Gap In College Test Prep » dans *TechCrunch*, 5 mars, [En ligne], <http://techcrunch.com/2014/03/05/khan-academy-gets-major-partnership-to-close-rich-advantage-in-college-test-prep/>

¹¹ Thierry KARSENTI (2015), *Impacts de l'iPad auprès des élèves ayant des difficultés d'apprentissage : le cas de trois années d'usage au CFER de Bellechasse*, 22 avril, rapport de recherche, Montréal, CRIFPE.
Thierry KARSENTI (2015), *25 conseils pour accroître la persévérance et la réussite scolaires par l'usage réfléchi des technologies en éducation*, 26 mars, Montréal, CRIFPE.

textos. Une étude de 2014 réalisée auprès de 6 000 élèves participant à Allô prof montre que les élèves qui utilisent ce service ont plus de facilité à faire leurs devoirs, se sentent meilleurs à l'école, sont plus intéressés à l'école à la suite de son utilisation¹². Une autre étude parue récemment dans *Computers and Human Behavior* a démontré que l'utilisation en classe des réseaux sociaux contribue aux apprentissages informels¹³. Ces exemples montrent de façon convaincante le potentiel des technologies dans les interventions visant la réussite scolaire des jeunes.

Les jeunes s'engagent sur le plan civique, mais ils le font différemment. On entend souvent dire que les jeunes sont repliés sur eux-mêmes et qu'ils s'engagent moins que leurs aînés sur le plan civique. Pourtant, ils se servent de réseaux sociaux comme Facebook pour sensibiliser leurs amis à certaines causes, ils signent des pétitions en ligne ou ils se servent de l'information trouvée sur le Web pour acheter des articles qui ont été produits de manière acceptable sur le plan social ou environnemental. Une étude d'Oxfam Québec réalisée en 2012 démontre un renforcement de l'engagement jeunesse grâce aux technologies¹⁴. Une initiative de Radio-Canada, le projet #1ervote, connaît actuellement beaucoup de succès. Le projet #1ervote donne une voix aux jeunes électeurs qui voteront pour la première fois au fédéral. On les invite à utiliser l'hashtag #1erVote sur Instagram, pour faire part d'un enjeu qui leur tient à cœur et interpeller les candidats, les chefs, les partis. On peut voir les nombreuses contributions des jeunes, ainsi que les réponses des candidats à cette adresse : <http://ici.radio-canada.ca/elections-canada-2015/premier-vote>

En somme, les technologies sont un véhicule fantastique pour informer les jeunes, pour faciliter la mise en réseau entre eux et avec les ressources et organismes de leur milieu. Avec l'avènement des réseaux sociaux, c'est également devenu un moyen d'engager les jeunes dans les comportements qu'on souhaite les voir adopter. Les technologies demandent certes des investissements, un changement de paradigme et une gestion du changement

¹² Thierry KARSENTI (2015), *Quel est le rôle d'Allô prof dans la persévérance et la réussite scolaires des élèves? Étude auprès de 6 659 acteurs scolaires (élèves, enseignants, directions et parents)*, rapport synthèse de recherche, 27 août, Montréal, CRIFPE, <http://karsenti.ca/alloprof2015.pdf>

¹³ Dominic LEBLANC (2015), « Une étude montre que les médias sociaux participent aux apprentissages informels », *École branchée*, 17 août 2015, [En ligne], <http://www.ecolebranchee.com/2015/08/17/une-etude-montre-que-les-medias-sociaux-participent-aux-apprentissages-informels/>

¹⁴ Oxfam Québec (2015), *Internet, un levier pour l'engagement jeunesse, la mobilisation et la solidarité? : Étude de cas en Bolivie, au Pérou et au Québec*, http://oxfam.qc.ca/wp-content/uploads/2014/12/Fascicule-FR-final-avec-couverture-RV-par-M%C3%A9lissa-novembre-2012_1.pdf?d01ae9

auprès des acteurs qui agissent auprès de la jeunesse. Toutefois, en faisant bien les choses, on peut donner une vocation utile à ce temps passé devant des écrans et rejoindre les jeunes là où ils sont, comme le font des entreprises qui rejoignent quotidiennement des centaines de millions d'utilisateurs des générations Y et Z.

Cependant, afin d'avoir un impact réel aujourd'hui et dans les années à venir, on doit se questionner sur le choix des outils à leur offrir ou sur ceux qui seront développés, de façon à ce qu'ils répondent réellement aux besoins, aux habitudes et aux réalités des jeunes (et non à ceux des parents, des intervenants ou des organisations). À cet égard, les besoins, les habitudes et la réalité des jeunes milléniaux sont de plus en plus documentés¹⁵, mais encore peu pris en compte par le gouvernement et par les organisations qui œuvrent auprès d'eux. Comme collectivité, nous avons la responsabilité d'en tenir compte et, mieux encore, de développer ces nouveaux modes d'intervention en collaboration avec les jeunes. Les *hackathons*, ces marathons de 24 ou 48 heures où les jeunes développent des applications mobiles pour résoudre des problématiques, sont des initiatives fantastiques pour engager les jeunes dans l'élaboration de solutions (par exemple, le [Défi Technovation](#), [Hacking Health du CHU Sainte-Justine](#)).

Recommandation GÉNÉRALE

Intégrer aussi souvent que possible l'utilisation des technologies dans les services offerts aux jeunes, en tenant compte de leurs particularités dans l'utilisation des dites technologies et de leurs modes de communication.

¹⁵ Lire notamment, l'excellent dossier du *TIME Magazine*, « Millennials : The Me Me Me Generation », *TIME*, 20 mai 2013, [En ligne], <http://time.com/247/millennials-the-me-me-me-generation/>

« Millennials : A Portrait of Generation Next » (2010), Pew Internet Research Center, [En ligne], <http://www.pewresearch.org/topics/millennials/>.

Catherine LÉGARÉ et Guillaume SALOIN (2015), « Méritez-vous les milléniaux? », communication présentée dans le cadre des Conférences Infopresse : Milléniaux et communication marketing - Rejoindre, engager, se rendre indispensable, Montréal, 14 mai 2015, http://mediaip.s3.amazonaws.com/files/conf_infopresse.pdf?c_rid=57vs015dhvLYaDg1108217347%7C10602086&utm_campaign=191519_JIP_mill%C3%A9niaux_courriel_post_VF&utm_medium=email&utm_source=INCRITS_JIPMILL-All_Recipients

Catherine LÉGARÉ (2014), « 3 mythes à oublier sur la génération Y » dans *Medium*, [En ligne], <https://medium.com/@CatherineLegare/3-mythes-a-oublier-sur-la-generation-y-300dae821077>

Nous citerons également plus loin les réalités qui concernent plus particulièrement le rapport des jeunes à l'éducation et au monde du travail.

4. Axe II – un milieu favorable à la persévérance et la réussite

Favoriser la persévérance scolaire (ou prévenir le décrochage scolaire) a été identifié comme une priorité par de nombreux intervenants du monde économique, intellectuel et social. Cet enjeu est également au cœur de la mission d'Academos. Cet axe d'intervention est donc tout à fait justifié.

Les données les plus récentes répertoriées par le Groupe d'action sur la persévérance et la réussite scolaires au Québec révèlent des progrès encourageants en ce qui concerne la persévérance scolaire au secondaire et en ce qui a trait à la diplomation : « Nous sommes passés d'un taux de diplomation et de qualification au secondaire avant l'âge de 20 ans de 68,6 % en 2006-2007 à un taux de 74,8 % en 2010-2011 et d'un taux de décrochage annuel de 20,7 % en 2006-2007 à un taux de 16,2 % en 2010-2011. Mais, 25,2 % des jeunes n'ont toujours pas obtenu un diplôme ou une qualification d'études secondaires à l'âge de 20 ans et le problème est plus marqué chez les garçons dont le taux de non-diplomation atteint 30,5 %. Dans certains milieux défavorisés, ce taux peut s'élever à plus de 50 % »¹⁶. Il reste tout de même des efforts importants à faire si l'on souhaite atteindre l'objectif de 80 % de diplomation d'ici 2020.

Au collégial, les données du ministère de l'Éducation du Québec révèlent que 71 % des étudiants en formation préuniversitaire quittent les études en ayant obtenu leur DEC, cette proportion diminue à 61 % chez les étudiants inscrits dans un DEC technique (seuls 33 % y arrivent dans les délais prévus de trois ans)¹⁷.

En ce qui concerne les **priorités d'action**, nous nous rallions aux quelque 375 praticiens et aux 19 experts qui ont identifié par consensus 30 orientations prioritaires issues de la recherche et des pratiques éprouvées lors des Grandes Rencontres sur la persévérance scolaire tenues en novembre 2013 à Montréal, auxquelles Academos a participé.

¹⁶ Collectif d'auteurs (2013), *Poursuivons le mouvement pour la persévérance et la réussite scolaires au Québec* (version du 29 octobre 2013), Groupe d'action sur la persévérance et la réussite scolaires au Québec, <http://poursuivons.groupeactionperseverance.org/wp-content/themes/twentytwelve-child/pdf/GRPS-poursuivons-2013-09-04.pdf>

¹⁷ Indicateurs de l'éducation — Édition 2009, Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, gouvernement du Québec, 2009, p.78 à 81.

Ces orientations touchent tout autant les pratiques en milieu scolaire, la pédagogie efficace, l'apport milieu parascolaire ou communautaire, les actions auprès des parents. Elles concernent également les conditions favorables à l'apprentissage des jeunes et les actions plus poussées à poser auprès des milieux défavorisés, des raccrocheurs et des autochtones¹⁸. À l'issue de cette rencontre importante ont également été listées des initiatives québécoises porteuses, puisque leur efficacité a été démontrée par des recherches et qu'elles sont cohérentes avec les 30 orientations, mentionnons notamment IDEO 16-17, la Certification OSER-Jeunes, Passeport pour ma réussite, la Cité École et Academos¹⁹.

4.1. Persévérance scolaire et orientation professionnelle

L'orientation professionnelle, incluant le choix de formation, est une priorité sur laquelle le gouvernement devrait travailler. L'orientation scolaire et professionnelle est malheureusement un facteur de persévérance scolaire qui passe souvent sous le radar, même si son influence sur la persévérance scolaire est bien documentée. Actuellement, sur le terrain, on sent que le milieu scolaire tâtonne quant aux actions entreprises comme suite au renouveau pédagogique. En effet, l'approche orientante s'implante inégalement et l'expérimentation de contenus obligatoires en orientation scolaire et professionnelle (COSP²⁰) se prolonge en 2015-2016, entraînant un report d'implantation dans l'ensemble du réseau²¹.

Pourtant, un des facteurs associés positivement à la persévérance scolaire est la certitude de l'élève quant à ses objectifs de carrière²². Rien d'étonnant alors que près de 40 % des diplômés du secondaire n'ayant pas poursuivi d'études postsecondaires ont justifié leur choix par un manque d'intérêt ou d'objectifs de carrière. C'est aussi le cas pour près de la

¹⁸ Collectif d'auteurs (2013), *Poursuivons le mouvement pour la persévérance et la réussite scolaires au Québec (version du 29 octobre 2013)*, Groupe d'action sur la persévérance et la réussite scolaires au Québec, <http://poursuivons.groupeactionperseverance.org/wp-content/themes/twentytwelve-child/pdf/GRPS-poursuivons-2013-09-04.pdf>

¹⁹ <http://www.grps2013.com/initiatives-porteuses.html>

²⁰ Jacques GOYETTE et Lise CLERMONT (2015), « Accompagner tous les élèves dans une démarche orientante : par des contenus en orientation scolaire et professionnelle (COSP) », communication présentée au 14^e Colloque sur l'approche orientante, Québec, 26 mars.

²¹ Fédération des établissements d'enseignement privés (2015), « Apprentissages obligatoires en orientation scolaire et professionnelle », *Pédagogie... en bref*, vol. 2, n° 13, 27 mars.

²² J-P. GRAYSON et K. GRAYSON (2003), *Les recherches sur le maintien et la diminution des effectifs étudiants*, Montréal, FCBEM.

moitié de ceux ayant interrompu leurs études collégiales ou universitaires²³. Il faut dire que 75 % à 85 % des élèves entrent en cinquième secondaire sans avoir une idée précise de ce qu'ils souhaitent faire plus tard²⁴. La moitié des étudiants qui arrivent au cégep disent ne pas s'être inscrits dans leur programme par intérêt. Or, le manque de projet professionnel, ou comme l'appellent les experts « l'indécision vocationnelle », a été identifiée comme un facteur important d'échec scolaire²⁵.

Est-ce que le fait d'avoir un projet professionnel peut contribuer à cette fameuse motivation scolaire? Il semblerait que oui, selon plusieurs recherches. On l'observe sur le terrain également. Ainsi, le besoin d'une meilleure orientation professionnelle est revenu quasi systématiquement dans les préoccupations des jeunes de toutes les régions du Québec lors de la tournée faite par le Gouvernement du Québec en 2013²⁶, a été soulevé par le Comité consultatif Jeunes de la CPMT²⁷ et est ressorti dans des groupes de discussions réalisés par Academos dans trois régions du Québec en 2012. Les initiatives et les services d'orientation professionnelle peuvent aider à diminuer les taux d'abandon scolaire ainsi qu'à stimuler les aspirations et les réalisations personnelles des jeunes²⁸. Par exemple, en 2006 une équipe de chercheurs de l'Université du Québec à Montréal a démontré que le fait d'être en contact avec un cybermentor contribue à augmenter la motivation scolaire chez les élèves, notamment en raison des encouragements reçus de la part des mentors, mais aussi parce que le contact avec des travailleurs a donné un sens aux apprentissages scolaires des jeunes²⁹. L'étude réalisée pour les Grands Frères Grandes Sœurs du Canada, corrobore les

²³ J. BERGER et A. MOTTE (2007), « L'accès aux études postsecondaires : surmonter les obstacles », *Options Politiques*, novembre, p. 1-6.

²⁴ Chantale BEAUCHER (2004), *La nature du rapport au Savoir d'adolescents de cinquième secondaire au regard des aspirations ou projet professionnels*, Thèse de doctorat (sciences de l'éducation), Montréal : UQAM Conseil supérieur de l'Éducation (2002). Au collégial, l'orientation au cœur de la réussite. Québec : Gouvernement du Québec.

²⁵ Simon LAROSE et Roland ROY (1992), *Modélisation de l'intégration aux études collégiales et des facteurs de réussite scolaire chez les nouveaux arrivants à risque*, rapport de recherche, Sainte-Foy : Cégep de Sainte-Foy.

²⁶ Charlotte PAQUET (2013), « Léo Bureau-Blouin prend le pouls des jeunes », *Plein jour de Baie-Comeau*, [En ligne], <http://www.pleinjourdebaiecomeau.ca/2013/09/13/leo-bureau--blouin-prend-le-pouls-des-jeunes>

²⁷ Comité consultatif Jeunes (CCJ) (2014), *Les transitions entre l'école et le marché du travail*, 33 pages, <http://ccjeunes.org/IMG/pdf/-2.pdf>

²⁸ Adèle CARDINAL (2010), *Évaluation du cours « Projet professionnel d'orientation »*, Mémoire (M.A.), Université Laval.

²⁹ Jacques LAJOIE et coll. (2006), *La motivation scolaire par le cybermentorat : une formule innovatrice*. Programme des actions concertées : La persévérance et la réussite scolaire, Gouvernement du Québec, http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/PSG/recherche_evaluation/prprsFiche6.pdf

résultats obtenus avec le cybermentorat, puisque qu'elle montre que 88 % des répondants croient que les étudiants qui ont un mentor sont plus susceptibles de réussir que ceux qui n'en ont pas.

S'orienter grâce au mentorat

Un autre avantage du mentorat ou du cybermentorat est de donner accès à des modèles positifs qui font parfois défaut dans la vie des jeunes. Mentionnons le manque cruel de modèles masculins dans les écoles du Québec, qui a été mis en lien avec le décrochage scolaire des garçons, notamment par le chercheur de l'Université Laval, Égide Royer³⁰. Une étude réalisée par les Grands Frères Grandes Sœurs du Canada va dans le même sens : les garçons qui ont un mentor sont deux fois plus nombreux à aimer l'école et à penser qu'il est important de bien réussir dans leurs études que ceux qui n'ont pas de mentor³¹.

Cependant, nous le constatons sur le terrain, l'importance de l'orientation professionnelle semble variable selon les milieux scolaires, de même que les interventions et les services offerts aux élèves. De plus, comme il a déjà été documenté en 2010 par l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec, le contexte scolaire fait en sorte que les professionnels de l'orientation ne suffisent pas à la demande et bien souvent, leurs services ne sont pas planifiés en fonction des besoins des élèves, mais plutôt en fonction de considérations organisationnelles. Le comité consultatif Jeunes de la CPMT faisait des constats similaires en 2014 dans son avis portant sur les transitions entre l'école et le marché du travail³².

³⁰ Daphnée DION-VIENS (2010), « Les garçons en difficulté : l'école fait la sourde oreille », *Le Soleil*, 28 août, [En ligne], <http://www.lapresse.ca/le-soleil/dossiers/les-garcons-et-lecole/201008/27/01-4310506-les-garcons-en-difficulte-lecole-fait-la-sourde-oreille.php>

³¹ Centre de toxicomanie et de santé mentale, « L'importance des mentor », [En ligne], http://www.camh.ca/fr/hospital/about_camh/newsroom/news_releases_media_advisories_and_backgrounder/current_year/Pages/Big-Brothers-Big-Sisters-launches-100-Year-celebration-with-Largest-Mentoring-Study-Ever-in-Canada.aspx

³² Comité consultatif Jeunes (CCJ) (2014), *Les transitions entre l'école et le marché du travail*, 33 pages, <http://ccjeunes.org/IMG/pdf/-2.pdf>

Recommandation 2

Prioriser l'accompagnement en orientation scolaire et professionnelle des jeunes à tous les niveaux de formation (milieu scolaire), ainsi que pour les jeunes ayant décroché de l'école (milieu communautaire). Favoriser les actions concertées et les pratiques dont les impacts sont montrés par des recherches.

Recommandation 3

Utiliser le mentorat pour fournir des modèles de réussite et faciliter le contact avec de vraies personnes œuvrant dans le monde du travail, comme moyen d'accompagnement en orientation professionnelle.

Recommandation 4

Favoriser l'application de pratiques qui tiennent compte des caractéristiques des générations Y et Z, notamment pour répondre à leur besoin d'expérimenter *in situ*, plutôt que d'utiliser des approches à caractère académique ou théorique.

4.2. Des mentors pour valoriser la formation professionnelle et technique

En 2014, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport a publié un rapport étoffé intitulé « *L'accès à la formation professionnelle – État de la situation et axes d'intervention : Lever les barrières à l'accessibilité* »³³. Ce document fait état des recherches les plus récentes concernant l'accès à la formation professionnelle, en particulier chez les moins de 20 ans, et décrit les causes possibles de la stagnation des inscriptions et propose des axes d'intervention, dont un qui concerne l'information et l'orientation professionnelle.

Les auteurs du rapport affirment que l'obstacle majeur pour s'inscrire en formation professionnelle réside dans la difficulté d'arrêter son choix d'orientation : « Le choix du métier et l'envie de l'exercer sont des motivations primordiales pour entamer une formation en formation professionnelle »³⁴. De son côté, le Groupe d'action sur la persévérance scolaire ajoute que « plusieurs jeunes, familles et intervenants ont une perception défavorable de la formation professionnelle »³⁵. Citant plusieurs recherches québécoises, les auteurs de « *L'accès à la formation professionnelle – État de la situation et axes d'intervention* » affirment qu'il est essentiel d'offrir aux jeunes davantage de moyens de préciser leur choix d'orientation et de s'informer sur la formation professionnelle, en particulier pour les jeunes qui sont sortis du système scolaire. L'importance de la complémentarité entre le milieu scolaire et le monde du travail est également soulignée, notamment avec une recommandation d'encourager la participation directe des employeurs et des travailleurs dans la promotion des métiers et l'information sur les métiers.

Cette participation est déjà possible à travers des initiatives efficaces issues de la communauté qui travaillent en partenariat avec professionnels de l'orientation, telles Jeunes Explorateurs d'un jour (stages d'un jour), Classes Affaires (stages d'une semaine) ou Academos (mentorat et pages interactives pour les établissements d'enseignement et les employeurs).

³³ Gouvernement du Québec (2014), *L'accès à la formation professionnelle – État de la situation et axes d'intervention : Lever les barrières à l'accessibilité*, Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/dpse/formation_professionnelle/14-00334_FP_accesFP_EtatSituation.pdf

³⁴ Idem, p. 45

³⁵ Op cit., p. 8

Ces initiatives engagent concrètement les jeunes dans leur démarche et présentent également l'avantage de mettre ces derniers en contact avec des modèles de réussite inspirants dans des secteurs où les mythes perdurent. Par exemple, en ce qui concerne le mentorat, plusieurs recherches ont montré que les mentors permettent aux jeunes de mieux connaître le monde du travail, de valider leurs perceptions et d'apprendre à partir du témoignage d'une personne qui fait un métier tous les jours³⁶. C'est ce que montrent également année après année les sondages annuels réalisés auprès des utilisateurs d'Academos : les cybermentors ont une influence sur le choix de formation après le secondaire et sur le choix de carrière d'une majorité de jeunes.

En résumé, plusieurs organismes pourraient déjà contribuer à valoriser la formation professionnelle, toutefois des ressources supplémentaires devraient être déployées pour permettre à ces organismes d'accorder davantage de place aux métiers et aux employeurs de la formation professionnelle.

Enfin, les programmes *Exploration de la formation professionnelle* et *Applications technologiques et scientifiques* engagent concrètement les jeunes dans l'exploration d'eux-mêmes et des métiers, mais sont encore peu connus des jeunes. En ce qui concerne le Web, les sites Toupoureussir.com et Inforoute FPT sont fort bien documentés, mais leur style portail sied moins aux caractéristiques des jeunes d'aujourd'hui en n'engageant pas les jeunes activement dans une démarche.

Recommandation 5

Encourager la participation directe des employeurs et des travailleurs dans la promotion des métiers de la formation professionnelle en misant sur des projets et organismes qui offrent déjà des services en ce sens. Inciter ces organismes à collaborer avec le milieu scolaire afin de compléter les interventions qui y ont déjà cours.

³⁶ M. MCMAHON, B. LIMERICK et J. GILLIES (2004), « Mentoring as a Career Guidance Activity: Fostering Non-Traditional Career Exploration for Girls », *Canadian Journal of Career Development*, 3 (1), 5-11.

Recommandation 6

Accorder des ressources supplémentaires aux organismes qui permettent déjà la participation directe des employeurs et des travailleurs dans la promotion des métiers auprès des jeunes afin d'augmenter les actions spécifiques à la promotion de la formation professionnelle.

5. Axe III – Des jeunes prêts pour le travail, une économie prête à les accueillir

La réalité démographique du Québec fait en sorte que la population active ne cessera de décroître d'ici 2030³⁷. En effet, selon l'Institut de la statistique du Québec, la population active pourrait passer de 67 % de la population totale en 2015 à 59,7 % en 2030. Cela signifie que le bassin de main-d'œuvre potentielle diminuera de 3,6 % entre 2015 et 2030. Autrement dit, cela représente une perte de près de 200 000 travailleurs pour le Québec.

5.1. Défis et occasions pour les jeunes dans un contexte de départs à la retraite massifs

L'avantage pour la plupart des jeunes d'aujourd'hui est qu'ils seront appelés à connaître une vie professionnelle remplie d'opportunités en matière de choix de carrière et d'emploi. On note déjà des difficultés de recrutement et de rétention dans de nombreux secteurs³⁸. Toutefois, cette réalité entraîne des enjeux de taille pour la société et pourrait avoir des répercussions sur la croissance économique du Québec. Il devient de plus en plus crucial que chaque jeune Québécois soit formé et qualifié selon ses aspirations, ses goûts, ses forces et selon la réalité du monde du travail, afin que chacun se réalise à son plein potentiel et puisse apporter une contribution à la société.

Le marché du travail évolue et les changements vont au-delà du vieillissement de la main-d'œuvre. À preuve, le taux d'activité des personnes âgées de 15 ans et plus a progressé au Québec et l'écart avec l'Ontario et le Canada a diminué³⁹. Les travaux d'Emploi-Québec, de l'Institut de la statistique du Québec et de bon nombre de chercheurs reconnaissent qu'il faudra garder les gens au travail plus longtemps. Les nouvelles générations ne suffiront pas à combler les nouveaux emplois et à pallier les départs à la retraite, mais les jeunes font partie de la solution, tout comme les gens plus âgés ou les travailleurs issus de l'immigration.

³⁷ Chantal GIRARD (2013), *La situation démographique au Québec : des données pour alimenter la réflexion et orienter l'action*, Institut de la statistique du Québec.

³⁸ Comité consultatif jeunes(2013), *La relève des jeunes dans les organisations*, 26 pages, http://ccjeunes.org/IMG/pdf/avis-releve_final.pdf

³⁹ Desjardins (2012), « Perspective », *Revue d'analyse économique, Spécial marché du travail*, vol. 22, printemps 2012. http://www.desjardins.com/fr/a_propos/etudes_economiques/previsions/en_perspective/per1202.pdf

Pour toutes ces raisons, l'idée véhiculée est que les chances de décrocher un emploi et de s'intégrer au marché du travail seront nettement plus faciles pour la plupart des jeunes. Toutefois, comme le soulignait le conseiller d'orientation Mario Charrette dans l'une de ses récentes chroniques du journal *Métro* : « Cet optimisme se heurte aujourd'hui à la dure réalité économique à laquelle les jeunes doivent faire face. En effet, l'accès à un emploi rémunérateur est la clé de l'autonomie financière, surtout le premier emploi à temps plein après les études. Or, cet accès est devenu de plus en plus difficile et le marché du travail moins accueillant pour les jeunes. Selon une étude du Centre canadien de politiques alternatives effectuée à l'aide de données de Statistique Canada, les jeunes de 15 à 24 ans ont vu disparaître 185 000 emplois depuis la récession de 2008. Depuis, ils n'en auraient récupéré que 15 000. Un bon nombre de jeunes occupent donc des emplois à temps partiel ou occasionnels beaucoup moins rémunérateurs que les emplois à temps plein. Environ un emploi sur trois occupé par un jeune est un emploi temporaire ou contractuel. (...) Au Canada, 31 % des chômeurs sont des jeunes de 25 à 34 ans. Aucun autre groupe d'âge ne chôme tant. »⁴⁰ Cette situation est d'autant plus vraie pour les jeunes issus de l'immigration, pour ceux issus des communautés culturelles ou pour les jeunes qui ne sont ni aux études, ni en emploi, ni en formation (NEET)⁴¹.

Le marché du travail sera également exigeant. Les percées technologiques et l'abandon de certaines activités au profit de nouvelles feront en sorte que les compétences recherchées changeront dans le temps. Les jeunes auront à changer plusieurs fois de trajectoire ou d'emploi durant leur vie professionnelle. Plusieurs d'entre eux occuperont des emplois qui n'existent pas encore. On leur demande aussi de faire preuve de compétences comme la facilité à gérer le changement, de la créativité, des compétences technologiques, du leadership; ce qui ne faisait pas partie du bagage de base auparavant. Il y aura donc des défis à la fois pour les employeurs et les employés. La question de la formation sera incontournable.

⁴⁰ Mario CHARRETTE (2015), « Les inquiétudes justifiées des jeunes », *Journal Métro*, 25 août, [En ligne], <http://journalmetro.com/opinions/de-bon-conseil/830994/les-inquietudes-justifiees-des-jeunes/>

⁴¹ Institut de la statistique du Québec (2014), *Regard statistique sur la jeunesse : État et évolution de la situation des Québécois âgés de 15 à 29 ans 1996 à 2012*, Gouvernement du Québec, [En ligne], <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/regard-jeunesse.pdf>

Comité consultatif jeunes (2013), *Les jeunes éloignés du marché du travail*, Avis déposé au MESS, janvier, http://ccjeunes.org/IMG/pdf/contexte_jeunes_eloignes.pdf

Parmi tous les défis que les jeunes peuvent rencontrer avant ou lors de leurs premiers pas dans le marché du travail, cinq nous interpellent plus particulièrement :

- Le manque de modèles de réussite accessibles;
- Le manque de réseaux professionnels qui peuvent donner du soutien, des recommandations, de personnes de confiance avec qui échanger;
- La difficulté à faire le lien entre ce qu'on sait de soi, ses champs d'intérêt, ses passions et un métier;
- Le manque de connaissance ou de compréhension de la réalité du monde du travail, qui cause un « choc de la réalité du travail » chez nombre de jeunes travailleurs;
- Le manque d'expérience⁴².

5.2. Comment développer l'employabilité des jeunes?

Une préparation à la vie dans le monde du travail cohérente avec les besoins et les valeurs des jeunes

On dit que le monde du travail change rapidement, que certains jeunes vont pratiquer des métiers qui n'existent pas encore, néanmoins, on continue de les y préparer de manière traditionnelle, académique, informationnelle, linéaire. Tout comme en éducation, il y a une nécessité d'aborder les jeunes autrement en ce qui concerne l'emploi notamment pour agir sur les cinq défis cités plus haut. Les initiatives qui permettent aux jeunes d'expérimenter le monde du travail, soit en alternance travail-études, en bénévolat, en stages d'un jour, en stages rémunérés sont en ce sens pertinentes. Les employeurs et les organismes qui informent les jeunes sur les métiers et sur le monde du travail doivent également tenir compte des besoins de la jeune génération en ce qui concerne le choix d'un métier ou d'un employeur. En effet, plusieurs réalités sont peu mises de l'avant par les employeurs ou par les

⁴² Comité consultatif jeunes(2013), *La relève des jeunes dans les organisations*, 26 pages, http://ccjeunes.org/IMG/pdf/avis-releve_final.pdf

Rédaction Métro (2013), « Gagner plus d'expérience... par la bande », *Journal Métro*, [En ligne], http://click.xydo.com/toolbar_view/3309/1/839?e=W1VOSVFVRV0=

Benjamin TAL (2013), « Dimensions of Youth Employment in Canada », *Banque CIBC Economics*, 20 juin, [En ligne], http://research.cibcwm.com/economic_public/download/if_2013-0620.pdf

associations qui représentent des secteurs d'activités. Pensons aux horaires de travail flexibles, au travail stimulant, aux opportunités de développement professionnel et de formation, à la culture organisationnelle ou à la qualité des relations avec les collègues de travail⁴³. Les conditions de travail, souvent l'unique élément mis de l'avant dans la promotion des métiers ou dans les affichages de postes, se retrouvent au bas de la liste des éléments importants pour une majorité de jeunes⁴⁴. Ces caractéristiques sont si près des besoins et des valeurs des jeunes qu'elles sont devenues déterminantes dans leur choix de métier ou d'employeur et encore plus dans leur décision de rester en poste dans une organisation.

Chez Academos, nous avons commencé à nous engager dans cette voie il y a quelques mois en mettant à disposition des établissements d'enseignement, des entreprises et des associations professionnelles des pages interactives (<http://www.academos.qc.ca/pages>) où ces organisations peuvent véhiculer leur culture, leurs valeurs, le quotidien des employés. Les pages font également le pont avec les mentors employés, anciens étudiants ou affiliés de l'association (voir recommandation suivante). Academos est également partenaire de la Cité des métiers du Québec.

Recommandation 7

Favoriser les initiatives qui proposent des façons d'informer et de préparer les jeunes au monde du travail qui tiennent compte de leurs caractéristiques et de leurs besoins. Sensibiliser, accompagner et soutenir les associations et les employeurs qui œuvrent en promotion des métiers ou qui souhaitent améliorer la rétention des jeunes employés.

⁴³ Comité consultatif jeunes(2013), *La relève des jeunes dans les organisations*, 26 pages, http://ccjeunes.org/IMG/pdf/avis-releve_final.pdf

⁴⁴ J. MASDONATI, G. FOURNIER, M. PINAULT et I. Z. LAHRIZI (2015), « The evolution of work values during the school-to-work transition: The case of young adults in the “missing middle », *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 38 p. doi : 10.1007/s10775-015-9300-z.

Favoriser le mentorat et le développement des réseaux professionnels des jeunes

Amener les étudiants et les jeunes en démarche d'employabilité à recourir davantage aux contacts avec des modèles professionnels, à recourir au mentorat, à se bâtir tout de suite des réseaux professionnels qui faciliteront leur entrée dans le monde du travail ou la création de leur entreprise est essentiel. Si cette approche est pertinente pour l'ensemble des jeunes, elle l'est encore plus pour les jeunes professionnels issus de l'immigration pour qui la familiarisation avec la culture du monde du travail au Québec est un enjeu crucial. Ces approches existent déjà dans plusieurs organismes jeunesse, comme les carrefours jeunesse-emploi, les jeunes chambres de commerce ou Academos.

Aux États-Unis, les jeunes sont de plus en plus encouragés à se bâtir un profil LinkedIn dès leurs études collégiales ou universitaires. Les objectifs sont nombreux : se bâtir un réseau professionnel avant même de sortir de l'école, se bâtir un portfolio en ligne, obtenir des recommandations de leurs enseignants, superviseurs de stage, obtenir des conseils de professionnels de leur domaine, etc. Bref, préparer leur atterrissage dans le monde du travail⁴⁵.

Cet engouement pour LinkedIn semble être davantage l'apanage des intervenants scolaire ou en employabilité, qu'il ne l'est des jeunes. La proposition, bien que séduisante, souffre d'un handicap majeur : c'est que LinkedIn ne présente pas une approche destinée aux étudiants ou plus largement aux jeunes. C'est encore plus vrai dans le contexte du Québec. Ce site a été conçu pour des professionnels établis et propose des outils et une approche qui leur correspond. Il ne propose ni démarche d'apprentissage, ni soutien orientant, ni accompagnement dans la transition vers la vie professionnelle. Les liens entre les personnes sont axés sur la vente d'expertise, sur la recherche d'emploi, sur le réseautage professionnel et non sur le développement des individus, le partage des savoirs ou sur l'entraide intergénérationnelle (mentorat ou coaching).

⁴⁵ Jess FEE (2013), « What Every College Student Should Post on LinkedIn » dans *Mashable*, [En ligne], <http://mashable.com/2013/08/12/linkedin-college-students/>

The Undercover recruiter (2013), « 7 Ways College Students Can Benefit From LinkedIn », [En ligne], <http://theundercoverrecruiter.com/7-ways-college-students-can-benefit-linkedin/>

À la suite de ce constat, l'accompagnement à la réalisation du projet professionnel a été ajouté à la mission d'Academos. Nous offrons depuis déjà 16 ans un mentorat simple et accessible, axé sur la découverte et le choix d'un métier, aux étudiants via notre site Web. Depuis le lancement de notre nouvelle plateforme en septembre 2014, les jeunes arrivés à l'étape de réaliser le métier choisi peuvent également y participer. Actuellement ces jeunes peuvent y profiter de mentors, de groupes d'intérêts et des pages interactives. Dans un avenir rapproché, nous y offrirons aussi une façon renouvelée de trouver des occasions de bénévolat, des stages ou encore un premier emploi.

Recommandation 8

Favoriser le mentorat professionnel, l'expérimentation des métiers, ainsi que le développement des réseaux professionnels des jeunes dans le but d'atténuer le « choc de la réalité du monde du travail » vécu par nombre de jeunes.

5.3. Jeunes et entrepreneuriat

Du côté de l'entrepreneuriat, « Si rien ne change, en 2018, la province comptera 13,9 % moins de propriétaires d'entreprises qu'en 2008 »⁴⁶. Déjà au Québec, la culture entrepreneuriale est moins développée que dans le reste du Canada. Selon le sondage 2010 de la Fondation de l'entrepreneurship, le Québec est la province canadienne qui compte le moins de propriétaires d'entreprise *per capita*, soit 5 % comparativement à 7 % dans les provinces de l'Atlantique, à 11 % en Ontario et à 13 % en Colombie-Britannique⁴⁷. Les jeunes Québécois sont peu nombreux à se lancer en affaires, et ce malgré des intentions de 36 % chez les 18-34 ans, selon l'Indice entrepreneurial 2015⁴⁸. C'est d'ailleurs sur ces constats que le Défi de l'entrepreneuriat jeunesse a été lancé en 2004. Le manque de relève entrepreneuriale est donc

⁴⁶ <http://www.lesaffaires.com/archives/generale/entrepreneuriat--une-situation-alarmante/523663> d'après une étude du MDEIE, *Le renouvellement de l'entrepreneuriat au Québec : un regard sur 2013 et 2018*.

⁴⁷ Portrait entrepreneurial canadien 2010, Fondation de l'entrepreneurship, Banque de développement du Canada, juin 2010

⁴⁸ Rina MARCHAND et coll. (2015), *Entreprendre : partout pareil au Québec?* Indice entrepreneurial québécois 2015 (IEQ 2015), Fondation de l'entrepreneurship, http://www.entrepreneurship.qc.ca/sites/default/files/docs/IEQ2015_web.pdf

préoccupant, alors que cette relève est essentielle en vue d'assurer un développement durable de l'économie du Québec par le biais de la création d'entreprises innovantes et compétitives sur le marché mondial et par la création des nouveaux emplois qui en découlent. Les efforts pour développer la culture entrepreneuriale et soutenir concrètement les jeunes entrepreneurs (création ou reprise d'entreprises) devraient donc se poursuivre, voire être bonifiés en tenant compte des caractéristiques des jeunes entrepreneurs et d'études d'impact des mesures déjà existantes.

Recommandation 9

Poursuivre, voire bonifier, les initiatives visant à développer la culture entrepreneuriale par l'expérimentation et à soutenir concrètement les jeunes entrepreneurs (création ou reprise d'entreprises), notamment par du mentorat, en tenant compte des caractéristiques des jeunes entrepreneurs et d'études d'impact des mesures déjà existantes.

Recommandation 10

Utiliser le mentorat en ligne pour sensibiliser et accompagner les jeunes intéressés par l'entrepreneuriat afin de rendre cette forme d'accompagnement plus accessible et flexible.

6. Axe IV – une citoyenneté active et plurielle

6.1. Le bénévolat, un lieu d'expérimentation et d'apprentissage qui doit être accessible et reconnu

Selon les données de l'Institut de la statistique du Québec⁴⁹, la proportion de jeunes Québécois s'adonnant au bénévolat est en hausse. Cinquante-quatre pour cent des 15-24 ans et 39 % des 25-34 ans font du bénévolat. C'est davantage que leurs aînés de plus de 35 ans, qui en font dans une proportion de 32 %.

Le document de consultation décrit éloquemment comment la participation bénévole ou volontaire des jeunes aux activités de leurs communautés contribue de façon importante à leur intégration. Elle leur permet notamment de prendre conscience de manière concrète des enjeux de leur communauté et des pistes de solutions à mettre en œuvre. Le bénévolat des jeunes présente également des particularités par rapport au bénévolat de la population en général. Ainsi, comme le mentionne le rapport de recherche « *Le bénévolat chez les jeunes : évaluation des bienfaits de l'apprentissage par le biais du service communautaire* »⁵⁰, les jeunes « sont plus susceptibles de faire du bénévolat pour améliorer leurs débouchés professionnels (55 % contre 16 % pour le reste des bénévoles), découvrir leurs propres points forts (71 % contre 54 %) et parce que leurs amis faisaient du bénévolat (42 % contre 28 %) ».

Le bénévolat contribue au développement social, cognitif et psychologique, au développement identitaire et à celui de la conscience politique. Il développe **l'autonomie** et le sentiment d'appartenance à la communauté. Comme le font remarquer les auteurs du rapport de recherche *Étude sur l'action bénévole chez les jeunes*⁵¹, le bénévolat

⁴⁹ Institut de la statistique du Québec (2014), *Regard statistique sur la jeunesse : État et évolution de la situation des Québécois âgés de 15 à 29 ans 1996 à 2012*, Gouvernement du Québec, [En ligne], <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/regard-jeunesse.pdf>

⁵⁰ Dawn SUTHERLAND et coll. (2006), *Le bénévolat chez les jeunes : évaluation des bienfaits de l'apprentissage par le biais du service communautaire*, rapport de recherche, Imagine Canada, Toronto, 31 pages, http://sectorsource.ca/sites/default/files/resources/files/rapport_benevolat_jeunes_sutherland.pdf

⁵¹ Simon TESSIER, Nguyen MINH-NGUYET et Kathleen GAGNON (2006), *Étude sur l'action bénévole chez les jeunes*, rapport de recherche, Imagine Canada, Toronto, 23 pages, <http://www.sportloisirmontréal.ca/FichiersUpload/Pages/fichiers/declic/Action-Jeunes12-17%20ans-2.pdf>

représente pour certains une réalisation personnelle, pour d'autres il s'agit, ni plus ni moins, d'une expérience de travail. Cette recherche, réalisée auprès de 140 jeunes de la région administrative de Laval, a d'ailleurs montré que les principales motivations des jeunes pour faire du bénévolat sont l'altruisme, l'acquisition de connaissances et de nouvelles compétences, la reconnaissance et les occasions de socialisation. Du côté des obstacles, le principal est le manque de temps, suivi de la difficulté à concilier les horaires de l'école, du travail rémunéré et de l'organisme. Trois jeunes sur quatre considéraient d'ailleurs que l'organisme où ils ont fait du bénévolat ne tenait pas compte des contraintes d'horaire des jeunes.

D'autres données ont attiré notre attention. Ainsi, pour s'engager bénévolement les jeunes désirent savoir ce que fait l'organisme (91 %) et les tâches qu'ils auront à réaliser (88 %). Ils désirent aussi savoir si l'organisme a spécifiquement besoin de jeunes comme bénévoles (88 %). La connaissance d'une personne qui œuvre au sein de l'organisme (81 %) ou le fait d'être référé par quelqu'un (80 %) contribue à l'engagement bénévole des jeunes. De surcroît, 94 % des jeunes ont affirmé qu'un ami leur proposant de s'engager pourrait les inciter à le faire, de même que 57 % si la démarche est faite par un parent. Selon les jeunes, l'approche directe est la manière la plus efficace pour rejoindre les jeunes et les inciter à s'engager bénévolement. Ces constats ont amené les auteurs à faire une série de recommandations quant aux façons de recruter et d'encadrer les jeunes, notamment par du mentorat.

En conséquence, Academos appuie tout à fait la proposition du gouvernement de favoriser la participation citoyenne des jeunes par le volontariat et le bénévolat. Toutefois, la recherche montre que les jeunes ne s'engageront durablement que si les occasions offertes respectent leurs réalités et leurs besoins. Ils doivent aussi se sentir interpellés concrètement et personnellement, et idéalement de manière directe. Le document de consultation propose à juste titre de miser sur les technologies et les réseaux sociaux pour mobiliser les jeunes. Nous croyons, comme exposé dans la première partie de notre mémoire, qu'il s'agit d'un choix judicieux pour interpellier la jeunesse. Ces outils devraient assurément aller plus loin qu'une simple liste des occasions de bénévolat, ils devraient pouvoir faire des recommandations précises basées sur les champs d'intérêt et les contraintes de chaque jeune

(horaire, déplacements, etc.) et de permettre aux amis et aux parents d'inviter les jeunes à faire du bénévolat ou de valoriser son expérience par des félicitations. Les réseaux sociaux ont aussi l'avantage de faciliter la reconnaissance en permettant le partage des bons coups.

Recommandation 11

Stimuler l'engagement des jeunes dans leur communauté en utilisant les technologies, idéalement une application mobile, pour faciliter le recrutement et l'encadrement des jeunes bénévoles et volontaires.

Recommandation 12

Valoriser les apprentissages faits par les jeunes durant leur engagement bénévole, notamment par la reconnaissance des acquis et des compétences

6.2. Dialogue intergénérationnel et mentorat

Nous avons démontré à plusieurs reprises dans le présent document la pertinence du mentorat pour outiller les jeunes dans leurs transitions harmonieuses vers l'autonomie, notamment en termes de persévérance scolaire, d'insertion professionnelle et d'entrepreneuriat. Dès 1999, Academos a fait le choix de soutenir les jeunes au moyen du mentorat, et cette intervention est toujours une composante de notre ADN.

Les bénéfices du mentorat pour les jeunes, pour les mentors et pour les organisations sont connus et documentés depuis longtemps. Le tableau à la page suivante tiré du *Guide sur le mentorat pour la fonction publique québécoise*⁵², p. 38, résume fort bien ces bénéfices :

⁵² Marie-Michèle GUAY et Annie LIRETTE (2003), *Guide sur le mentorat pour la fonction publique québécoise*, rapport de recherche (édition révisée), Centre d'expertise en gestion des ressources humaines, 75 p.

Bénéfices du mentorat [Benabou, 1995; Cuerrier, 2001; Guay, 1997, 1999]

Mentor	Mentoré	Organisation
<ul style="list-style-type: none"> • une occasion d'être utile à son milieu de travail ; • une occasion privilégiée de transmettre ses acquis et de satisfaire un besoin de <i>générativité</i> ; • une façon de partager les fruits de son expérience, de rendre sa contribution visible aux yeux de l'entourage ; • une façon de consolider ses compétences relationnelles et de communication et d'affirmer son influence ; • une occasion de contribuer à la gestion de la relève et au développement de carrière d'une personne moins expérimentée ; • une façon de faire avancer sa propre réflexion sur son travail et ses dossiers ; • un moyen de s'enrichir et de confronter d'autres réalités et points de vue. 	<ul style="list-style-type: none"> • une façon d'augmenter la satisfaction au travail ; • une occasion de consolider son identité professionnelle et d'accroître sa motivation ; • un moyen de développer la confiance en soi et sa capacité à communiquer clairement ses attentes et ses besoins ; • une façon de développer des compétences interpersonnelles et son assurance ; • un moyen d'adhérer à la mission et à la culture de l'organisation et de contribuer plus activement à ses objectifs ; • une façon de développer une expertise dans certains dossiers et par rapport à ses responsabilités ; • une façon de se construire un réseau. 	<ul style="list-style-type: none"> • une façon de faciliter l'intégration des plus jeunes et de valoriser les personnes plus expérimentées ; • un moyen de dynamiser la gestion des ressources humaines ; • un moyen de véhiculer et de consolider la culture organisationnelle ; • une façon de permettre aux employés de transférer leurs savoir-faire et d'en assurer la pérennité ; • un levier de développement qui agit sur le rendement ; • une façon de diminuer le stress des nouveaux employés à l'étape de l'intégration à un nouveau poste.

Évidemment, comme toute pratique professionnelle, le mentorat ne s'improvise pas. Des pratiques efficaces existent et sont bien documentées. C'est pourquoi nous recommandons l'élargissement et le soutien aux pratiques existantes plutôt qu'une multiplication des

programmes. Par ailleurs, il est possible de se former au design et à la coordination de programme de mentorat, entre autres offert à l'Université du Québec à Montréal qui offre un programme court de 2^e cycle en mentorat (<https://mentorat.uqam.ca/>).

Recommandation 13

Élargir et soutenir les initiatives de mentorat visant à soutenir les jeunes dans leur orientation ou dans leur insertion professionnelle.

7. Conclusion

Chez Academos presque tous les employés sont parents d'enfants d'âge préscolaire ou primaire. Les adolescents et les jeunes adultes de demain, ce sont nos enfants. À partir des constats que l'on peut faire sur la situation et la réalité actuelle des jeunes, nous nous sommes projetés dans le futur de nos enfants. Nous croyons fermement que répondre aux enjeux de demain reliés à la persévérance scolaire, à l'emploi et à l'entrepreneuriat chez les jeunes passe d'abord et avant tout par la prise en compte de leurs besoins, de leurs caractéristiques, de leurs réalités, de leurs rêves et de leur potentiel. Devront également être prises en compte les réalités du monde scolaire et des employeurs pour répondre à nos défis de main d'œuvre. Nous devons pour ce faire, miser sur la solidarité intergénérationnelle.

Nous croyons fermement qu'il y a en ce moment une occasion unique à saisir pour innover dans nos approches de soutien auprès des jeunes et qu'il vaut la peine de solliciter la collaboration de toutes les personnes et organismes qui ont à cœur la jeunesse et notre société. Dans ce document, nous exposons des recommandations qui méritent d'être discutées, considérées et essayées.

Nous avons le devoir d'agir dès maintenant pour nous garantir une société éduquée et prospère. Nous serons tous gagnants.

Annexe 1 –

Synthèse des recommandations

Recommandation GÉNÉRALE _____ page 13

Intégrer aussi souvent que possible l'utilisation des technologies dans les services offerts aux jeunes, en tenant compte de leurs particularités dans l'utilisation des dites technologies et de leurs modes de communication.

Recommandation 2 _____ page 18

Prioriser l'accompagnement en orientation scolaire et professionnelle des jeunes à tous les niveaux de formation (milieu scolaire), ainsi que pour les jeunes ayant décroché de l'école (milieu communautaire). Favoriser les actions concertées et les pratiques dont les impacts sont montrés par des recherches.

Recommandation 3 _____ page 18

Utiliser le mentorat pour fournir des modèles de réussite et faciliter le contact avec de vraies personnes œuvrant dans le monde du travail, comme moyen d'accompagnement en orientation professionnelle.

Recommandation 4 _____ page 18

Favoriser l'application de pratiques qui tiennent compte des caractéristiques des générations Y et Z, notamment pour répondre à leur besoin d'expérimenter in situ, plutôt que d'utiliser des approches à caractère académique ou théorique.

Recommandation 5 _____ page 20

Encourager la participation directe des employeurs et des travailleurs dans la promotion des métiers de la formation professionnelle en misant sur des projets et organismes qui offrent déjà des services en ce sens. Inciter ces organismes à collaborer avec le milieu scolaire afin de compléter les interventions qui y ont déjà cours.

Recommandation 6 _____ page 21

Accorder des ressources supplémentaires aux organismes qui permettent déjà la participation directe des employeurs et des travailleurs dans la promotion des métiers auprès des jeunes afin d'augmenter les actions spécifiques à la promotion de la formation professionnelle.

Recommandation 7 _____ page 25

Favoriser les initiatives qui proposent des façons d'informer et de préparer les jeunes au monde du travail qui tiennent compte de leurs caractéristiques et de leurs besoins. Sensibiliser, accompagner et soutenir les associations et les employeurs qui œuvrent en promotion des métiers ou qui souhaitent améliorer la rétention des jeunes employés.

Recommandation 8 _____ page 27

Favoriser le mentorat professionnel, l'expérimentation des métiers, ainsi que le développement des réseaux professionnels des jeunes dans le but d'atténuer le « choc de la réalité du monde du travail » vécu par nombre de jeunes.

Recommandation 9 _____ page 28

Poursuivre, voire bonifier, les initiatives visant à développer la culture entrepreneuriale par l'expérimentation et à soutenir concrètement les jeunes entrepreneurs (création ou reprise d'entreprises), notamment par du mentorat, en tenant compte des caractéristiques des jeunes entrepreneurs et d'études d'impact des mesures déjà existantes.

Recommandation 10 _____ page 28

Utiliser le mentorat en ligne pour sensibiliser et accompagner les jeunes intéressés par l'entrepreneuriat afin de rendre cette forme d'accompagnement plus accessible et flexible.

Recommandation 11 _____ page 31

Stimuler l'engagement des jeunes dans leur communauté en utilisant les technologies, idéalement une application mobile, pour faciliter le recrutement et l'encadrement des jeunes bénévoles et volontaires.

Recommandation 12 _____ page 31

Valoriser les apprentissages faits par les jeunes durant leur engagement bénévole, notamment par la reconnaissance des acquis et des compétences

Recommandation 13 _____ page 33

Élargir et soutenir les initiatives de mentorat visant à soutenir les jeunes dans leur orientation ou dans leur insertion professionnelle.