

APRÈS LES CHOCS :

Prévenir l'effet cicatrice du marché du travail chez les jeunes



Century
Initiative | Initiative
du Siècle

À propos de l'Initiative du Siècle

L'Initiative du Siècle est un organisme caritatif national non partisan qui s'est donné pour mission de soutenir à long terme la prospérité, la résilience et l'influence du Canada par une croissance démographique responsable en vue d'atteindre une population de 100 millions d'habitants d'ici 2100.

À cette fin, l'Initiative du Siècle propose et soutient des initiatives de réflexion et de projection à long terme en matière d'immigration, de développement urbain, d'emploi et d'entrepreneuriat, d'aide à la petite enfance et d'éducation.

REMERCIEMENTS

Ce rapport a été préparé pour Initiative du Siècle par Jasmine Lee, Owen Brown et Noah Zon de Springboard Policy. Nous remercions tout particulièrement Lisa Lalande, Victoria Barford et Matthew Mendelsohn pour leurs commentaires. Ce rapport a également été éclairé par des discussions en atelier avec des experts de diverses disciplines — merci à tous les spécialistes qui y ont participé. L'analyse et les conclusions du rapport ne reflètent pas nécessairement les points de vue des contributeurs. Le soutien à la conception a été fourni par Sandbox inc.

Ce projet est financé par le programme des Compétences futures du gouvernement du Canada.



**Future
Skills**
Centre

Centre des
**Compétences
futures**

Après les chocs : Prévenir l'effet cicatrice à long terme du marché du travail sur les jeunes

CHOCs ÉCONOMIQUES ET JEUNES

Un ralentissement économique majeur peut causer des dommages considérables à la vie des gens. Pour certains, cette douleur est de courte durée, mais pour d'autres, il y a un risque élevé de séquelles durables. Pendant et après les périodes de ralentissement, les jeunes et en particulier les nouveaux diplômés, font face à des défis distincts qui peuvent les suivre à long terme.

Les effets immédiats des chocs économiques comme les récessions comprennent les pertes d'emplois et la réduction des heures de travail et des salaires pour les jeunes. Au fil du temps, ces conséquences à court terme s'aggravent, ce qui a un effet durable sur les revenus de carrière, les possibilités d'emploi, la participation au marché du travail et l'avancement professionnel. Ces conséquences durables, connues sous le nom d'« effet cicatrice¹ », peuvent avoir d'importantes répercussions en aval sur le bien-être des jeunes, leur inclusion économique et leur capacité à se bâtir une sécurité économique et un patrimoine. De plus, pour certains jeunes, les difficultés engendrées par la faiblesse des conditions du marché du travail sont aggravées par les obstacles auxquels ils se heurtent déjà à l'école ou lorsqu'ils entrent sur le marché du travail.

Dans le cas de la pandémie, les facteurs sociodémographiques, l'isolement social, le coût de la vie et l'abordabilité du logement influent tous sur les résultats uniques des jeunes aujourd'hui et au fil du temps.

Les recherches menées au Canada et dans d'autres pays semblables montrent clairement que de nombreux jeunes subissent des séquelles économiques à long terme à la suite de chocs économiques et que la douleur est ressentie de façon disproportionnée par les jeunes qui font déjà face à des obstacles à leur entrée sur le marché du travail. Mais lorsque des chocs surviennent, qu'il s'agisse de récessions, de pandémies ou de transitions dans des secteurs particuliers (p. ex, le secteur de l'énergie), les décideurs ont tendance à se préoccuper avant tout des répercussions à court terme.

Les pertes d'emplois sont faciles à voir et exigent souvent une intervention stratégique, mais les répercussions à long terme, y compris sur ceux qui n'ont pas encore d'emploi à perdre, peuvent être encore plus lourdes de conséquences, même si elles sont moins visibles.

Les interventions typiques des politiques publiques sont axées sur les répercussions immédiates des chocs économiques, mais les répercussions plus complexes et à plus long terme sur les jeunes justifient également des interventions stratégiques.² Les gouvernements canadiens devraient agir de façon plus concertée et cohérente pour prévenir l'effet cicatrice et réduire au minimum son incidence sur les jeunes, en s'inspirant des expériences récentes au Canada et dans d'autres pays. Il s'agit d'un impératif non seulement en raison de son incidence sur les personnes touchées, mais aussi pour l'ensemble de la collectivité, compte tenu des préoccupations transversales au sujet de la productivité, du vieillissement de la population et de la participation au marché du travail. Il faut aider les jeunes à participer au marché du travail à leur plein potentiel en tenant compte de la perte de productivité de notre population vieillissante³. Il est important de faire des choix stratégiques qui augmentent la probabilité que les jeunes sortent des chocs économiques sans que le marché du travail ne soit marqué de façon permanente.

Ce rapport met l'accent sur les répercussions des chocs économiques sur les jeunes et l'économie. Il s'appuie sur les résultats des chocs du passé, y compris la Grande Récession et les répercussions continues de la pandémie de COVID-19, pour éclairer la façon dont nous pourrions traiter l'effet cicatrice de la pandémie et réagir aux chocs à l'avenir. En particulier, ce rapport présente quelques exemples uniques et moins prévisibles de l'effet cicatrice de la pandémie sur les jeunes, y compris l'impact de l'éloignement social et de la transition du travail ou de l'école en ligne, puis des façons dont les politiques et les programmes peuvent être conçus pour s'adapter à ces changements inattendus du marché du travail.

¹L'effet cicatrice est le résultat d'une expérience personnelle négative associée à des conditions macroéconomiques (p. ex, une récession) qui entraîne des conséquences négatives à long terme pour l'individu en question sur ses revenus et sur ses perspectives d'emploi au fil du temps.

À PROPOS DE CE PROJET

Initiative du Siècle s'engage à favoriser la réflexion à long terme et une qualité de vie élevée pour tous. Donner aux jeunes les moyens d'atteindre leur plein potentiel est essentiel à une société future plus prospère. Ce rapport s'appuie sur les résultats du Tableau de bord national 2023 d'Initiative du Siècle, qui évalue 39 indicateurs qui contribuent à la prospérité nationale et à la capacité de croissance du Canada.⁴ Selon le Tableau de bord, **les jeunes qui ne sont ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEET), le taux d'emploi et l'inégalité des revenus** sont des sujets qui nécessiteront un soutien pour répondre aux besoins de la population croissante du Canada.

Les recommandations en matière de politiques et de programmes contenues dans le présent rapport ont été éclairées par une analyse des écrits et un examen de ce qui se fait ailleurs pour mettre en évidence les lacunes stratégiques existantes et par des discussions animées en atelier avec des experts. Bien qu'il y ait plusieurs définitions de « jeunes », dans le présent rapport, nous nous concentrons principalement sur les 18 à 30 ans. Ces derniers sont habituellement en début de carrière, soit un moment de transition clé entre l'école et le marché du travail.

Les risques à long terme de l'effet cicatrice pour les jeunes

Quelles que soient les conditions du marché du travail, certains jeunes ont plus de difficulté que d'autres à faire la transition vers le marché du travail et peuvent vivre des périodes prolongées sans être en emploi ou en formation.

Pendant un choc économique comme une récession, les défis sont plus grands. **Les jeunes qui obtiennent leur diplôme dans un contexte de récession ont un travail de piètre qualité et moins bien rémunéré, ce qui a des répercussions sur le marché du travail, c'est-à-dire sur les revenus et les possibilités de carrière d'une personne au fil du temps.**⁵

Les « cicatrices » surviennent après qu'une personne est ni en emploi, ni aux études, ni en formation pendant un certain temps et que cette période provoque des effets négatifs à long terme (c.-à-d. des cicatrices) sur ses possibilités d'emploi futures.⁶ Les cicatrices peuvent être causées par un éventail de circonstances individuelles ou économiques, mais elles surviennent beaucoup plus fréquemment après les ralentissements économiques.

Un ralentissement économique creuse les écarts socioéconomiques existants et affaiblit les liens avec le marché du travail pour les jeunes qui manquent peut-être déjà de capital social. Le capital social a été particulièrement touché pendant la pandémie de COVID-19, où les possibilités d'éducation, de formation, d'emploi et de réseautage ont été perdues ou transférées en ligne.

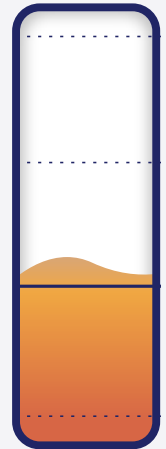
Indicateur

Jeunesse qui ne sont ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEET)

Tendances pour le Canada

À améliorer

En 2021, le taux de jeunes NEET au Canada a atteint son plus haut niveau en plus d'une décennie. Les répercussions de la pandémie sur les jeunes pourraient avoir des conséquences durables sur leur participation à la société et à l'économie.



Bien qu'il y ait des effets cicatrices communs et constants à la suite d'un choc économique, **les résultats de chaque choc sont également influencés par les défis actuels et par ses caractéristiques distinctives.** Dans le cas du plus récent choc du Canada, la pandémie de COVID-19, trois ans après son apparition, nous sommes aux prises avec un marché du travail serré, des pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs et des entreprises qui ont de la difficulté à embaucher et à maintenir en poste des employés qualifiés.⁷ C'est le résultat de multiples facteurs. En particulier, de nombreux travailleurs ont choisi de changer de carrière pendant la pandémie, ce qui a entraîné une croissance dans certains secteurs et un déclin dans d'autres.⁸ Les travailleurs âgés qui ont pris leur retraite pendant la pandémie ont également contribué de façon importante au resserrement du marché du travail.

Bien que la forte demande sur le marché du travail dans ce cas-ci puisse réduire la profondeur et l'ampleur du risque de chômage pour certains jeunes, elle ne l'annule pas entièrement et elle pourrait même amplifier les écarts d'équité. De plus, l'impact de la pandémie sur les revenus et le coût de la vie pourrait encore laisser des cicatrices à long terme. La hausse de l'inflation et du coût de la vie a laissé de nombreux Canadiens dans une situation financière encore plus difficile, malgré le resserrement du marché du travail.⁹ En particulier, la hausse du coût du logement au Canada est hors de prix pour de nombreuses personnes.¹⁰

D'autres caractéristiques distinctives de la pandémie façonneront les retombées pour les jeunes. Par exemple, la fermeture prolongée des écoles pendant la pandémie de COVID-19 a entraîné des pertes d'apprentissage qui pourraient avoir des conséquences à long terme.¹¹ Les longues périodes d'isolement ont également eu de profondes répercussions sur la santé mentale des Canadiens, en particulier chez les jeunes.¹²

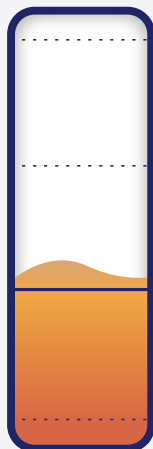
Indicateur

Inégalité des revenus

Tendances pour le Canada

À améliorer

En 2022, l'inégalité des revenus a augmenté aux niveaux prépandémiques. Les personnes à faible revenu et les jeunes étaient les plus touchés par l'augmentation du coût de la vie et les plus susceptibles de connaître une baisse du revenu disponible et de l'épargne.



La pandémie a également frappé plus durement certains secteurs que d'autres en forçant les entreprises à fermer complètement pour certaines périodes et en rendant certains emplois (p. ex., des emplois dans les services et l'accueil) moins attrayants ou disponibles pour les jeunes qui y travaillent habituellement. Bien que certains secteurs aient rebondi après l'impact initial de la pandémie, d'autres, comme le secteur du tourisme et de l'accueil, ne l'ont pas fait.¹³ Le virage vers le travail en ligne provoqué par la pandémie a aussi fondamentalement modifié la structure de l'emploi au Canada.

Les conséquences négatives de la pandémie étaient également plus importantes pour certains groupes de Canadiens. L'écart d'emploi pour les travailleurs noirs s'est creusé au cours des années qui ont suivi la pandémie,¹⁴ et un nombre disproportionné de femmes et de jeunes racialisés ont connu des interruptions d'emploi dans leur CV causées par diverses pressions de la pandémie.¹⁵

Alors que les générations précédentes ont souffert des effets dévastateurs d'importants ralentissements économiques pendant leur jeunesse, **les conséquences à long terme de la pandémie sur les jeunes sont particulièrement préoccupantes compte tenu des défis pressants de l'époque actuelle.** Les jeunes d'aujourd'hui sont confrontés aux effets durables de la pandémie tout en étant aux prises avec des défis comme le coût de la vie, la crise du logement et l'accélération des répercussions climatiques. Pour cette raison, il est important de réfléchir à des interventions stratégiques qui aideront à atténuer les cicatrices associées à la pandémie et à atténuer celles qui pourraient survenir à l'avenir. Cela aidera les jeunes d'aujourd'hui et des générations futures à participer pleinement à une économie florissante, ce qui profitera à toutes les générations au Canada.

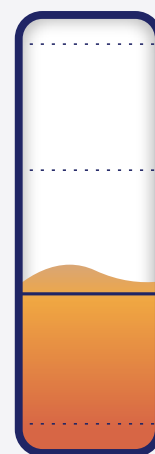
Indicateur

Taux d'emploi

Tendances pour le Canada

À améliorer

En 2022, les Autochtones et les Canadiens noirs étaient plus susceptibles de connaître des niveaux d'emploi plus faibles que l'ensemble des Canadiens. De plus, les Canadiens LGBTQ2+ ont fait face à d'importantes inégalités sur le marché du travail pendant la pandémie, en particulier en raison de la proportion élevée de jeunes au sein de cette population et des difficultés qu'affronte cette génération sur le marché du travail.



Les chocs économiques continueront de se produire, et le risque que le marché du travail fasse des ravages chez les prochaines jeunes générations mérite une intervention planifiée. **En l'absence d'une intervention à ces effets moins visibles à long terme, les personnes les plus touchées par un choc économique (les jeunes aux prises avec des inégalités préexistantes et étant les plus durement touchés en raison de la nature unique du choc) pourraient être désavantagées, et ce, encore plus que par le passé.**¹⁶ Au-delà des répercussions individuelles, l'effet cicatrice peut réduire les efforts déployés par les gouvernements, les employeurs et les dirigeants communautaires du Canada pour atteindre l'équité entre les sexes et l'équité raciale en milieu de travail, la productivité économique et le bien-être collectif en tant que société.¹⁷

RÉPERCUSSIONS DE L'EFFET CICATRICE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL AU FIL DU TEMPS

Les chocs économiques ont des effets constants et durables sur les jeunes, notamment :

DES PERTES DE REVENUS POTENTIELS

Les chiffres montrent qu'une augmentation de 1 % du taux de chômage chez les jeunes à l'échelle de la province au cours de l'année d'obtention du diplôme est associée à une baisse de 0,7 % de la rémunération pendant les cinq années qui suivent cette obtention.¹⁸ Une autre étude menée aux États-Unis a révélé que l'obtention d'un diplôme au cours d'une grande récession a réduit les gains moyens des travailleurs de 10 % la première année.¹⁹

UNE RÉDUCTION DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI

En période de récession, des besoins plus élevés en matière de compétences obligent les jeunes à accepter un travail de moindre qualité avec moins de possibilités de formation et de croissance professionnelles, ce qui représente jusqu'à 40 à 50 % de leur perte continue de revenus.²⁰

DES REVERS POUR LES NOUVEAUX DIPLÔMÉS

Les nouveaux diplômés subissent d'importantes pertes de revenus en étant absents du marché du travail. Les diplômés universitaires issus de domaines d'études généralement moins rémunérateurs subissent des pertes de revenus plus importantes et plus durables.²¹

UNE STIGMATISATION À L'ÉGARD DES INTERRUPTIONS D'EMPLOI DANS LE CV

Une série de recherches expérimentales révèlent une discrimination documentée envers les interruptions d'emploi figurant au CV.^{22 23} Lors d'une expérience récente aux États-Unis, les adultes avaient une perception négative des demandeurs qui étaient au chômage pendant la pandémie de COVID-19, peu importe la raison de cette interruption dans leur CV.²⁴ Les Canadiens qui cherchent à réintégrer le marché du travail après une pandémie peuvent subir une discrimination semblable de la part des employeurs.

UNE RÉDUCTION DE L'ÉQUITÉ ET DE L'INCLUSION SOCIALE

Les interruptions d'emploi au CV étaient plus fréquentes chez les jeunes femmes et les jeunes racialisés pendant la pandémie. Ces personnes pourraient faire l'objet d'une discrimination supplémentaire lorsqu'elles postuleront pour des emplois à l'avenir, ce qui creuse l'écart d'équité.²⁵

DES RISQUES POUR LE BIEN-ÊTRE

Un déclin clair et important de la santé mentale peut se produire pendant une période de chômage, et ces effets sur la santé mentale persistent souvent dans la quarantaine.²⁶

UNE RÉDUCTION DU CAPITAL SOCIAL

Les périodes d'absence du travail et de l'école peuvent affaiblir les liens d'un jeune avec le marché du travail. C'est particulièrement vrai pour les jeunes issus de ménages à faible revenu et les nouveaux arrivants qui peuvent avoir moins de liens sociaux.²⁷

DES DÉFIS POUR LES JEUNES AUX PRISES AVEC DES INÉGALITÉS PRÉEXISTANTES

Les chocs économiques exacerbent la discrimination préexistante à laquelle font face les jeunes racialisés, autochtones et/ou LGBTQ2S+, et les défis auxquels font déjà face les groupes vulnérables de jeunes sur le marché du travail.^{28 29 30}

UNE RÉDUCTION DE LA PRODUCTIVITÉ ÉCONOMIQUE

Une faible participation au marché du travail à long terme peut avoir des répercussions durables sur la production économique globale, ce qui a une incidence sur tout le monde – pas seulement sur ceux qui souffrent des cicatrices du marché du travail.³¹

Les lacunes en matière de politiques

Les interventions stratégiques aux effets immédiats d'un choc économique visent habituellement à maintenir ou à créer des possibilités d'emploi et à offrir un soutien sectoriel aux industries durement touchées

Cette orientation à court terme s'harmonise avec les réalités du cycle économique; ce qui est logique en période de ralentissement peut ne pas l'être en temps « normal ». Par exemple, la réponse du gouvernement fédéral à la COVID-19 a augmenté le taux de placements et les possibilités de formation pour les jeunes grâce à des initiatives comme la Stratégie emploi et compétences jeunesse. Le gouvernement fédéral a également permis aux organismes d'embaucher plus facilement des jeunes ou de les maintenir en emploi grâce à des mesures de soutien comme la Subvention salariale d'urgence du Canada.³²

Dans les années qui suivent ces chocs, **il y a rarement des interventions politiques ciblées qui soutiennent les jeunes à travers les conséquences durables de l'effet cicatrice du marché du travail**. Les jeunes doivent donc compter sur des programmes et des services existants qui ne répondent pas toujours à leurs besoins particuliers; ces programmes passent à côté du soutien dont les jeunes ont besoin après un choc économique ou n'ont pas été adaptés aux changements récents du marché du travail.

Bien qu'il soit possible d'améliorer la réponse du gouvernement aux répercussions à court terme des chocs économiques, les lacunes stratégiques les plus importantes portent sur les répercussions durables sur les jeunes et, en particulier, à la façon dont elles se manifestent pour les jeunes confrontés à de multiples obstacles supplémentaires. Voici les lacunes des politiques qui accentuent les défis auxquels les jeunes sont confrontés et qui ne contrôlent pas les conséquences de l'effet cicatrice du marché du travail :

Le soutien offert aux jeunes en transition de carrière est limité. C'est particulièrement vrai pour les jeunes non scolarisés qui n'ont plus accès aux services offerts par les établissements. Les services d'orientation professionnelle offerts par les établissements postsecondaires prennent habituellement fin lorsqu'une personne quitte le collège ou l'université, au moment où ils seraient le plus utiles.

Il peut être difficile pour les jeunes de s'y retrouver sur le marché de la formation en constante évolution.³³ Le marché de la formation et de l'éducation du Canada offre une vaste gamme d'options aux jeunes qui cherchent à acquérir les compétences requises pour occuper des emplois recherchés, mais l'éventail d'options offertes sur diverses plateformes peut rendre le marché écrasant et difficile à parcourir pour les jeunes.³⁴

Certains groupes de jeunes n'ont pas accès à des occasions de bâtir leurs réseaux. Certains jeunes, y compris les nouveaux arrivants et les membres de familles à faible revenu, ont moins de liens avec la population active que d'autres, ce qui limite leur capacité de puiser dans le capital social pour obtenir un emploi.³⁵ Lorsqu'un jeune passe une période ni en emploi, ni aux études, ni en formation, ses liens avec le marché du travail s'affaiblissent.³⁶ La pandémie de COVID-19 et le passage au travail et à l'apprentissage en ligne ont creusé cet écart.

Les jeunes perdent l'accès aux services de santé mentale lorsqu'ils sont sans emploi et qu'ils ne vont pas à l'école. Une mauvaise santé mentale est à la fois une conséquence et un facteur qui contribue à l'effet cicatrice du marché du travail — il y a une baisse nette de la santé mentale pendant les périodes de chômage.³⁷ Les gens, quel que soit leur âge, souffrent lorsqu'ils n'ont pas accès à des soins de santé mentale au moment où ils en ont le plus besoin, car la couverture est habituellement liée au travail ou à l'école. Mais le problème est encore plus aigu pour les jeunes, car ils sont moins susceptibles d'avoir une couverture même lorsqu'ils travaillent. Ils sont également moins susceptibles d'avoir une couverture familiale par l'entremise d'un partenaire et ont moins de moyens de payer de leur poche lorsqu'ils perdent l'accès à des avantages comme l'assurance-médicaments et les services de santé mentale après avoir obtenu leur diplôme et être devenus trop vieux pour pouvoir bénéficier des programmes provinciaux et le régime d'assurance de leur tuteur.

Les services de carrière et les programmes de formation existants sont souvent désuets. Les jeunes qui viennent d'entrer sur le marché du travail ne sont pas admissibles à certains programmes de chômage ou à certaines mesures de soutien comme les programmes de formation de l'assurance-emploi (AE). Dans d'autres cas, les services de carrière ne sont pas conçus en fonction des jeunes d'aujourd'hui et de la nature changeante du marché du travail.

Les gouvernements sont conscients de ces défis et ont pris des mesures pour les relever, notamment en élargissant le Programme de stages pratiques pour étudiants et en finançant la Stratégie canadienne de formation en apprentissage. Certaines grandes organisations sont également conscientes de ces défis et ont pris des mesures pour appuyer le réseautage et les emplois de niveau entrée pour les jeunes.

Mais ces efforts n'ont pas suffi à prévenir les cicatrices qui ont nui à la prospérité du Canada et creusé les inégalités. Nous

pouvons faire mieux : **les gouvernements, les employeurs et les organismes communautaires d'aujourd'hui peuvent tirer des leçons des chocs du passé, y compris les répercussions récentes et continues de la pandémie de COVID-19, pour mettre en œuvre des politiques et des programmes qui minimisent le risque de cicatrices de la pandémie et des chocs économiques futurs.** Et nous devons faire mieux. Le vieillissement de la population rend plus urgent le soutien de tous les jeunes pour qu'ils réalisent leur plein potentiel.

Orientations recommandées

Lorsqu'on réagit aux chocs économiques, il est essentiel de tenir compte des répercussions potentielles à long terme sur les jeunes afin d'éviter que le marché du travail ne leur cause des cicatrices.

Pour réagir efficacement et rapidement, **le gouvernement devrait avoir un ensemble solide de politiques et de programmes souples et fondés sur des données probantes qui peuvent être développés à une plus grande échelle pour appuyer les jeunes en cas de chocs économiques.**

La structure de notre main-d'œuvre et les possibilités qui s'offrent aux jeunes continueront d'être façonnées par les changements sectoriels, la numérisation, l'évolution de la demande de compétences et les répercussions uniques des chocs économiques. Pour cette raison, le soutien aux jeunes à long terme devrait être adaptable aux forces du marché du travail et pertinent au fil du temps.

Pour atténuer les dommages causés aux jeunes par l'effet cicatrice du marché du travail à long terme, le Canada a besoin d'interventions de la part de tous les ordres de gouvernement, des employeurs et de la collectivité. Nous avons besoin d'un ensemble d'outils stratégiques qui couvrent tout le cycle économique pour que personne ne soit laissé pour compte. Cela comprend des politiques visant l'atteinte des objectifs suivants :



Comblar l'écart de possibilités grâce au développement des compétences et au capital social.



Favoriser une transition en douceur vers le marché du travail afin de réduire le risque de longues périodes en dehors du travail ou des études.



Élargir l'accès aux services d'orientation pour suivre les changements dans le marché du travail, la structure de l'économie et les compétences recherchées.



Créer de nouvelles occasions favorables pour les jeunes de participer au marché du travail à la suite de chocs économiques.



Financer la production de données probantes à long terme et l'infrastructure pour mesurer l'incidence des programmes et concevoir des politiques en prévision de futurs chocs économiques.

COMBLER L'ÉCART DE POSSIBILITÉS GRÂCE AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET AU CAPITAL SOCIAL

DONNÉES PROBANTES

Les jeunes ont de meilleurs résultats et courent moins de risques de subir l'effet cicatrice du marché du travail s'ils ont des liens avec ce dernier et des compétences recherchées, y compris des « compétences générales » (c.-à-d. intelligence sociale et émotionnelle, résolution de problèmes et pensée critique), ce qui peut les aider à s'adapter aux changements sur le marché du travail.³⁸ Certains groupes, y compris les nouveaux arrivants et les jeunes issus de ménages à faible revenu, ont moins accès aux possibilités de développer ces compétences et de bâtir leurs réseaux que leurs homologues qui ont un meilleur accès aux possibilités en raison de l'aisance financière et du capital social de leur famille. Les initiatives qui visent à réduire ces écarts de possibilités ont des répercussions à long terme et peuvent combler l'écart de capital social.

INTERVENTIONS POSSIBLES

Encourager les employeurs et d'autres organismes à créer des occasions pour les jeunes de réseauter, de faire des stages d'observation, d'établir des liens avec des mentors et de bâtir leur capital social. Les jeunes font des choix en matière d'éducation et de formation en partie en fonction des possibilités qu'ils voient et des gens dans leur réseau. Un plus grand nombre d'employeurs et d'autres organismes peuvent appuyer les jeunes en leur offrant des possibilités de réseautage et de mentorat, en particulier celles qui ciblent des groupes de jeunes plus vulnérables (p. ex, les jeunes racialisés, ceux issus de ménages à faible revenu) et les jeunes NEET. Lorsque ces programmes existent, les jeunes devraient être informés de l'initiative et de ses avantages et des efforts devraient être déployés pour les intensifier à la suite d'un ralentissement. Les gouvernements fédéral et provinciaux pourraient également envisager des incitatifs pour que les entreprises et d'autres organisations offrent des possibilités de mentorat et de renforcement communautaire, en mettant l'accent sur une distribution plus équitable des avantages des réseaux sociaux dans les collectivités. Cette approche pourrait comprendre des partenariats avec des groupes communautaires, des associations sectorielles et des chambres de commerce locales.

Élargir les modèles de formation parrainés par les employeurs afin de promouvoir le perfectionnement des compétences générales chez les jeunes qui entrent sur le marché du travail. Les employeurs de tous les secteurs accordent de plus en plus la priorité aux compétences générales des candidats et ont constaté une « lacune » dans les compétences générales chez les nouveaux diplômés. Habituellement, les entreprises imposent le fardeau du perfectionnement des compétences générales aux employés éventuels et aux établissements d'enseignement. Toutefois, en plus d'appuyer le développement des compétences générales à un jeune âge, les entreprises devraient également envisager d'investir dans la formation de nouveaux employés.^{39 40 41} Elles devraient se pencher sur des partenariats avec des enseignants ou sur l'idée de parrainer la formation qui donnent aux jeunes la possibilité d'apprendre par l'expérience et veiller à ce que les initiatives de développement des compétences non techniques correspondent aux besoins identifiés par les employeurs, en s'appuyant sur le succès précoce des modèles de perfectionnement à deux volets (c'est-à-dire, des modèles qui servent à la fois l'employeur et l'individu pour les compétences techniques).⁴² À la suite d'un choc économique, la formation en cours d'emploi parrainée par l'employeur peut aider à combler l'écart de compétences et de possibilités entre les groupes de jeunes.

FAVORISER UNE TRANSITION EN DOUCEUR VERS LE MARCHÉ DU TRAVAIL AFIN DE RÉDUIRE LE RISQUE DE LONGUES PÉRIODES EN DEHORS DU TRAVAIL OU DES ÉTUDES

DONNÉES PROBANTES

La transition de l'école au marché du travail est une période d'incertitude pour les jeunes, qui courent un risque élevé d'effet cicatrice du marché du travail. C'est particulièrement vrai pour les jeunes qui font face à d'autres obstacles socioéconomiques et discriminatoires, y compris les jeunes racialisés, autochtones et LGBTQ2S+. ⁴³ Même lorsque cette transition n'est pas nette (par exemple, les jeunes qui travaillent à temps partiel tout au long de leurs études), de nombreux jeunes font face à des obstacles à la stabilité d'emploi. ⁴⁴ Une transition professionnelle en douceur détermine la capacité et la volonté d'un jeune de changer d'emploi et de mener une carrière fructueuse plus tard dans sa vie. ⁴⁵ Il faudrait mettre davantage l'accent sur le soutien à cette transition lorsque les chocs économiques la rendent plus difficile.

INTERVENTIONS POSSIBLES

Créer plus d'occasions pour les étudiants d'acquérir une exposition au marché du travail et une expérience de travail pertinente tout en poursuivant des études secondaires et postsecondaires. Cela pourrait comprendre un accent accru sur l'apprentissage par l'expérience pour donner aux étudiants des occasions de se familiariser avec le marché du travail avant d'obtenir leur diplôme; une plus grande souplesse quant au moment et à l'horaire pour que les employeurs créent plus de possibilités dans le cadre du Programme de stages pratiques pour étudiants; et de nouveaux partenariats entre les établissements et les employeurs de toutes tailles pour offrir aux étudiants des possibilités d'apprentissage intégré au travail dans toutes les disciplines. ⁴⁶ Les cadres pour ces expériences, y compris les stages coopératifs et les emplois d'été, les stages d'apprentissage, les stages et les projets de recherche appliquée, existent déjà et devraient être élargis et renforcés pour permettre à un plus grand nombre de jeunes d'en profiter, particulièrement en dehors des rôles techniques où ils sont actuellement concentrés.

Veiller à ce que les jeunes ne perdent pas l'accès aux services de santé mentale après l'obtention de leur diplôme. Les jeunes sans emploi subissent des coûts évidents en santé mentale à un moment où ils perdent habituellement l'accès aux services de santé mentale par l'intermédiaire de l'école ou de leurs parents. Les travailleurs de tous les secteurs sont plus susceptibles de ne pas avoir accès aux avantages sociaux maintenant, compte tenu de la prévalence croissante du travail à forfait et à la pige. Un régime d'avantages sociaux transférable serait l'occasion de garantir que toutes les personnes, y compris les jeunes, aient la possibilité de recevoir des services de santé mentale. ⁴⁷ Le gouvernement de l'Ontario étudie actuellement plusieurs modèles, et les jeunes pourraient être considérés comme une population cible prioritaire pour le nouveau régime. ⁴⁸ L'amélioration de l'accès aux services de santé mentale devrait s'accompagner d'une augmentation du nombre de professionnels de la santé mentale formés. De plus, le gouvernement fédéral pourrait explorer la possibilité d'élargir l'accès aux ressources virtuelles en santé mentale financées par le secteur public offertes pendant la pandémie. Les établissements postsecondaires pourraient permettre aux diplômés d'adhérer à des régimes d'avantages sociaux après la fin des études, les employeurs pourraient accorder la priorité aux prestations en santé mentale pour tous les travailleurs, et d'autres approches syndicales ou sectorielles pourraient être explorées pour accroître la couverture dans l'ensemble de la population active.

Explorer des approches de formation sectorielles pour créer plus de cheminements de carrière de niveau d'entrée qui n'exigent pas de diplôme d'études postsecondaires.

Les programmes de formation sectorielle peuvent faire appel à un éventail d'employeurs, y compris les employeurs de petite et de moyenne taille qui sont moins susceptibles de concevoir leur propre formation au niveau d'entrée, afin de constituer un solide bassin de talents. Ces types de programmes sont axés sur des secteurs précis où les jeunes peuvent gagner un salaire décent dans un poste de premier échelon. Par exemple, il y a toute une gamme de programmes de formation sectorielle pour le secteur de l'énergie (par l'intermédiaire d'organisations comme Efficacité énergétique Canada) et pour les travailleurs du secteur de l'accueil (offerts par des centres comme le Hospitality Workers Training Centre) qui travaillent avec les employeurs pour aider les jeunes à acquérir des compétences et à faire la transition vers ce milieu. Les participants sont habituellement aiguillés directement vers des employeurs après avoir terminé la formation et les programmes peuvent également offrir des services de soutien supplémentaires pour appuyer les étudiants durant le programme.⁴⁹ À la suite d'un ralentissement, les gouvernements fédéral et provinciaux devraient envisager d'appuyer et d'élargir les programmes de formation sectorielle qui peuvent être reproduits après des réussites dans des secteurs comme les mines et l'énergie; ces programmes ont le potentiel de jumeler les besoins en compétences des employeurs avec ceux des employés et d'appuyer une transition réussie vers des emplois bien rémunérés pour les jeunes.^{50 51 52}

ÉLARGIR L'ACCÈS AUX SERVICES D'ORIENTATION POUR SUIVRE LES CHANGEMENTS DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL, LA STRUCTURE DE L'ÉCONOMIE ET LES COMPÉTENCES EN DEMANDE

DONNÉES PROBANTES

Les jeunes bénéficieraient d'une orientation professionnelle et de possibilités de formation au-delà de leur première entrée sur le marché du travail. Cependant, la plupart des services d'orientation visent les personnes qui sont encore en formation ou qui perdent leur emploi. Les jeunes qui ne sont plus liés à un établissement scolaire perdent l'accès à des services de carrière alors qu'ils pourraient quand même en bénéficier. L'accès à plus long terme à l'orientation professionnelle et aux possibilités de formation peut aider les jeunes à faire la transition d'un emploi à un autre et à s'adapter aux conséquences des chocs économiques, à l'évolution de la demande de compétences et à la nature changeante du travail.⁵³ Le soutien au perfectionnement professionnel a été souligné comme ayant un rôle important dans la reprise suivant la COVID-19 à l'échelle mondiale.⁵⁴ Bien que des efforts aient été faits dans divers pays, il n'existe pas de modèle adéquat de système d'orientation professionnelle sur toute la durée de vie.⁵⁵

INTERVENTIONS POSSIBLES

Offrir des services d'orientation aux gens à toutes les étapes de leur vie professionnelle en élargissant la portée des services d'emploi existants.

Après avoir accepté un travail de moindre qualité en période de ralentissement économique, les jeunes pourraient bénéficier de services d'orientation et de formation professionnelle pour réaliser leur plein potentiel et avoir accès aux mêmes possibilités de formation que leurs pairs occupant des emplois de meilleure qualité. Le réseau actuel de services d'emploi au Canada sert principalement à former et à appuyer les Canadiens sans emploi. Ceux-ci ont habituellement accès à des services d'orientation professionnelle à deux moments de leur vie, d'abord dans le cadre du système d'éducation, puis par l'entremise de l'assurance-emploi (AE) s'ils perdent leur emploi.⁵⁶ Cela crée une faille dans le soutien aux travailleurs canadiens. Avec une portée élargie, les services de placement pourraient être disponibles pour soutenir un plus grand nombre de Canadiens pendant les transitions de carrière, surtout compte tenu des nouvelles et changeantes tendances du marché du travail, soit des transitions de carrière et d'employeur plus fréquentes et de nouvelles possibilités exigeant des compétences différentes.^{57 58}

Former les conseillers en orientation à l'utilisation de nouveaux outils d'exploration et d'encadrement afin qu'ils puissent guider les jeunes dans le marché de la formation et les aider à prendre des décisions éclairées au sujet de leur prochain programme d'apprentissage.

Participer à des programmes d'apprentissage (p. ex, études postsecondaires formelles, formation axée sur les compétences et des programmes menant à un diplôme ou à un certificat) tout au long d'un ralentissement économique est un bon moyen pour les jeunes de demeurer engagés pendant qu'ils sont sans emploi et/ou de tenir compte des occasions de formation perdues à l'époque. Cependant, choisir un programme de mauvaise qualité ou mal adapté peut faire perdre du temps et de l'argent aux jeunes. Une façon de soutenir les jeunes qui ont ce choix consiste à élaborer des outils d'exploration en ligne qui peuvent trier et comparer les programmes de formation et d'apprentissage offerts. Ces outils devraient être jumelés à des conseils donnés en personne par des professionnels et inclure des investissements dans l'élaboration et la promotion de ressources à jour pour les conseillers en orientation afin d'aider les jeunes à naviguer dans le marché de la formation.⁵⁹ Cela pourrait comprendre du financement gouvernemental pour des ressources d'apprentissage (p. ex, des modules de formation, des séances d'apprentissage en personne) ainsi que des investissements par les employeurs des conseillers en orientation (conseils scolaires, établissements postsecondaires et services communautaires d'emploi).

Élargir l'admissibilité des attestations aux stagiaires pour y inclure des services d'orientation professionnelle.

Le gouvernement fédéral s'est efforcé de compenser le coût de la formation au moyen d'approches comme le crédit canadien pour la formation (un crédit d'impôt remboursable pour les frais de formation), mais les services d'orientation professionnelle n'ont pas été inclus dans les dépenses admissibles au crédit. D'autres pays, comme la Belgique et les Pays-Bas, permettent que des attestations aux stagiaires (c.-à-d. des fonds publics alloués à la formation professionnelle) soient consacrées à des services d'orientation professionnelle et ont vu cette approche augmenter considérablement la demande pour ce type de service.^{60 61} Avec l'élargissement de l'admissibilité, le gouvernement aurait un mécanisme pour subventionner les coûts des programmes de formation et d'orientation payés par les employeurs ou les particuliers et les attestations pourraient être augmentées au besoin, comme à la suite d'un choc économique. En période de ralentissement économique, le gouvernement pourrait aussi permettre aux jeunes d'emprunter sur les années futures de crédits de formation existants et augmenter la part des dépenses admissibles couvertes par ces crédits.

Élargir et harmoniser les critères d'admissibilité aux programmes publics afin que les jeunes puissent avoir accès aux services d'orientation dont ils ont besoin.

La capacité des fournisseurs de services d'orientation et de formation de soutenir les jeunes est souvent limitée par les différentes exigences des ministères et des gouvernements. Comme il a été mentionné précédemment, la plupart des mesures de soutien visent les personnes qui ont récemment perdu leur emploi (p. ex, celles qui demandent des prestations d'assurance-emploi) et excluent les jeunes qui sont employés ou travailleurs autonomes.⁶² Le gouvernement a légèrement élargi l'admissibilité aux programmes dans le cadre des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) afin de soutenir les travailleurs employés, y compris les personnes qui ne sont pas bénéficiaires de l'assurance-emploi, mais on peut en faire davantage pour appuyer un plus grand nombre d'adultes qui travaillent dans le cadre de programmes d'éducation permanente. À mesure que le gouvernement fédéral poursuit son examen de l'assurance-emploi, de la formation professionnelle et des programmes pour les jeunes, il devrait envisager des possibilités de transformation pour élargir les points d'entrée aux services d'orientation et au perfectionnement, comme le financement réservé aux services d'orientation sans égard à l'emploi ou à la scolarité.

CRÉER DE NOUVELLES POSSIBILITÉS POUR LES JEUNES DE PARTICIPER AU MARCHÉ DU TRAVAIL À LA SUITE DES CHOC ÉCONOMIQUES

DONNÉES PROBANTES

Passer une période ni en emploi ni aux études en tant que jeune peut faire en sorte que les efforts à venir pour participer au marché du travail représentent un défi, surtout si ces efforts sont combinés à des problèmes de santé, à des difficultés financières ou de la discrimination. Le fait de garder les jeunes sur le marché du travail ou à l'école et d'appuyer les jeunes NEET en leur offrant des possibilités d'emploi et de scolarité peut aider à limiter cette période de déconnexion et à favoriser le rétablissement des liens.⁶³ Les priorités stratégiques après un choc économique, y compris la pandémie, devraient continuer de mettre l'accent sur le maintien de l'engagement des travailleurs sur le marché du travail afin de minimiser le risque de l'effet cicatrice à long terme.⁶⁴ Les interventions stratégiques axées sur la limitation des cessations d'emploi et la réaffectation des travailleurs ont été utilisées dans d'autres pays, dont le Royaume-Uni, avec succès pendant la pandémie et peuvent être améliorées pour avoir un impact encore plus grand à l'avenir.⁶⁵

INTERVENTIONS POSSIBLES

Créer de nouvelles possibilités d'emploi directement grâce à l'engagement public et civique.

Au-delà du programme de subventions Emplois d'été Canada, les organismes du secteur public et communautaire peuvent multiplier les possibilités pour les jeunes d'acquérir une expérience de travail. Les programmes modernes de création d'emplois en service communautaire pour les jeunes peuvent appuyer des projets d'intérêt public durables, prévenir les interruptions d'emploi sur les CV et lutter contre le désengagement civique chez les jeunes en période de ralentissement économique.⁶⁶ Le Canada peut tirer parti des mécanismes existants pour ce type d'engagement, y compris le Service jeunesse Canada et le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant, ou envisager la création de programmes de service volontaire plus ambitieux à l'échelle nationale, provinciale ou communautaire pour créer activement des possibilités tout en faisant progresser les priorités de la collectivité.^{67 68} À la suite d'un choc économique, le gouvernement fédéral pourrait envisager d'élargir le financement des programmes nationaux de services bénévoles semblables à ceux des États-Unis comme AmeriCorps et YouthBuild; ces programmes pourraient donner aux jeunes NEET l'occasion de travailler à des projets bénéfiques sur le plan social (p. ex, construire plus de logements abordables) tout en développant leurs propres compétences, en suscitant l'intérêt dans des domaines comme les métiers spécialisés, en gagnant un salaire et en profitant d'autres aspects du programme comme les allocations d'études ou d'autres allocations.⁶⁹

Prévenir les pertes et les interruptions d'emplois grâce à des subventions salariales bien conçues et limitées dans le temps.

Les données indiquent que les subventions salariales peuvent avoir un effet stabilisateur sur le chômage chez les jeunes en période de ralentissement économique et certaines données indiquent que cet effet positif persiste tout au long de la reprise économique.⁷⁰

^{71 72} Cependant, il est important qu'elles soient réduites de façon appropriée pendant la reprise du marché du travail en raison de leur coût élevé. Une autre critique courante à l'égard des subventions salariales est qu'elles peuvent inciter les organisations à passer par de nouveaux diplômés plutôt que de faire croître le talent à long terme. Une conception réfléchie, comme des subventions réduites au fil du temps et des critères d'admissibilité élargis, pourrait encourager les organisations à développer de jeunes talents au sein de leurs organisations. Les subventions salariales sont actuellement admissibles à diverses initiatives d'emploi financées par les gouvernements fédéral et provinciaux et la pandémie a donné lieu à une expérience au niveau de l'économie dans son ensemble avec la Subvention salariale d'urgence du Canada. Les gouvernements fédéral et provinciaux pourraient financer un programme de subventions salariales ciblées pour les jeunes, conçu pour atténuer certains des défis des programmes précédents, afin de réduire le risque que les jeunes soient marqués par le marché du travail. Ce programme pourrait être élargi en période de chocs économiques.

FINANCER LA PRODUCTION DE DONNÉES PROBANTES ET L'INFRASTRUCTURE DE DONNÉES À LONG TERME POUR MESURER L'INCIDENCE DES PROGRAMMES ET CONCEVOIR DES POLITIQUES EN PRÉVISION DES FUTURS CHOCS ÉCONOMIQUES

DONNÉES PROBANTES

Les interventions visant à réduire le risque de l'effet cicatrice du marché du travail devraient être guidées par des données probantes. Les réponses proactives doivent être guidées par de bons indicateurs liés à l'emploi des jeunes et aux leçons tirées des chocs économiques antérieurs. Ce ne sont pas tous les programmes bien conçus qui ont le résultat escompté. Par exemple, une étude à long terme menée en 2022 sur un éventail de programmes prometteurs de formation professionnelle aux États-Unis a révélé qu'un seul avait des répercussions à long terme sur la rémunération.⁷³ L'élaboration de mesures stratégiques plus vigoureuses à l'égard de l'effet cicatrice du marché du travail repose sur l'infrastructure de données pour mesurer les répercussions réelles de l'effet cicatrice et les politiques et les programmes conçus pour l'atténuer.

INTERVENTIONS POSSIBLES

Bâtir une base de données plus solide sur l'effet cicatrice du marché du travail dans différents groupes démographiques. Des organismes gouvernementaux comme Statistique Canada et Emploi et Développement social Canada pourraient améliorer la collecte, l'utilisation et le partage de données et des données probantes ventilées par âge et toutes les autres caractéristiques sociodémographiques, y compris le statut socioéconomique et la région géographique, le sexe, la race et l'origine ethnique, l'appartenance autochtone, le statut de migrant et le statut d'handicap.⁷⁴ En outre, des initiatives comme le Carrefour de données du CIMT, qui réunit l'information sur le marché du travail canadien en un seul endroit, devraient se poursuivre et intégrer ces nouvelles données probantes.⁷⁵ Ces données pourraient être utilisées par les gouvernements et d'autres organisations pour évaluer l'efficacité des politiques d'atténuation de l'effet cicatrice du marché du travail et pour éclairer les itérations futures.

Concevoir des programmes qui financent la production de données probantes et l'innovation et récompenser les résultats à long terme. La plupart des programmes sont financés en fonction du nombre de participants et non en fonction des résultats. Pour encourager des interventions qui atténueront efficacement l'effet cicatrice à long terme sur le marché du travail, les bailleurs de fonds pourraient expérimenter des modèles de financement fondés sur les résultats en mettant particulièrement l'accent sur les résultats à long terme. Le soutien fédéral accordé au Centre des Compétences futures a permis d'investir dans la mise à l'essai et l'évaluation d'approches nouvelles et novatrices en matière de développement des compétences, en mettant l'accent sur les résultats. Cependant, cela ne représente qu'une petite partie des programmes du marché du travail au Canada. En plus de ces expériences, les gouvernements fédéral et provinciaux, ainsi que les fournisseurs de services communautaires et les employeurs (comme Objectif avenir RBC) peuvent s'engager à investir dans des données probantes réalisables sur les résultats dans l'ensemble de leur portefeuille de programmes pour le marché du travail. Cela devrait comprendre la mesure des résultats à long terme d'une manière qui saisit l'effet cicatrice potentiel du marché du travail. Il devrait également inclure des fonds consacrés à l'innovation, à l'expérimentation et à la mesure afin que les programmes puissent être améliorés plutôt que des fonds limités aux évaluations rétroactives traditionnelles qui aident à décider s'il faut les financer de nouveau à l'avenir.

Conception à long terme



En aidant les jeunes à traverser les périodes de ralentissement économique, on contribuera à faire en sorte que ceux qui, en période de choc, obtiennent leur diplôme ou qui en sont aux premières étapes de leur carrière ne soient pas laissés pour compte à long terme.

Les jeunes souffrent de façon disproportionnée des chocs économiques, perdant des revenus, de l'emploi, de l'expérience, des compétences et de la formation. L'approche typique pour faire face aux chocs économiques ne tient pas compte des situations uniques et vulnérables dans lesquelles se trouvent les jeunes pendant ces ralentissements et qui causent souvent l'effet cicatrice à long terme du marché du travail. Dans le cas de la pandémie, les facteurs sociodémographiques, l'isolement social, le coût de la vie et l'abordabilité du logement influent tous sur les résultats uniques des jeunes aujourd'hui et au fil du temps. En aidant les jeunes à traverser les périodes de ralentissement économique, on contribuera à faire en sorte que ceux qui, en période de choc, obtiennent leur diplôme ou qui en sont aux premières étapes de leur carrière ne soient pas laissés pour compte à long terme. Les efforts déployés par les gouvernements et les employeurs doivent être axés sur des programmes et des initiatives qui renforcent la capacité des personnes de travailler sur le marché du travail à long terme à la suite de ces ralentissements.

Ce rapport a décrit les conséquences de l'effet cicatrice à long terme du marché du travail qui se produisent après des chocs économiques comme la pandémie de COVID-19. Ces répercussions ont non seulement des effets dévastateurs sur le bien-être et les gains tout au long de la vie, mais elles ont aussi une incidence sur notre prospérité et notre productivité globales, car les gens ne participent pas au marché du travail à leur plein potentiel. La plupart des réactions aux chocs sont conçues pour atténuer les répercussions économiques à court terme, mais nous devons nous concentrer davantage sur le long terme. Parmi les changements les plus importants qui doivent être apportés, mentionnons notre approche globale des programmes du marché du travail, qui exige la collaboration et l'engagement du gouvernement, de l'industrie et des organismes sans but lucratif afin de réduire l'impact de l'effet cicatrice à la suite de la pandémie et pendant les futurs chocs économiques.

Références

- 2 Ditta, S., Medow, J., Soliman, R. et White, J. (2023) *Tableau de bord des objectifs de croissance et de prospérité du Canada*. Initiative du Siècle. <https://www.centuryinitiative.ca/scorecard/home>
- 3 Ferede, E. et Dahlby, B. (2023) *The Effect of Population Aging on Economic Growth in Canada*. Fraser Institute. https://www.fraserinstitute.org/studies/effect-of-population-aging-on-economic-growth-in-canada?utm_source=Media-Releases&utm_campaign=Effect-of-Population-Aging-on-Economic-Growth-in-Canada&utm_medium=Media&utm_content=Learn_More&utm_term=531
- 4 Ditta, Medow, Soliman et White, *Tableau de bord national*.
- 5 Schwandt, H. et von Wachter, T. (2020) *Socio-Economic Decline and Death: The Life-Cycle Impacts of Recession for Labor Market Entrants* (n° 26638; NBER Working Paper Series). <https://www.nber.org/papers/w26638>
- 6 Nilsen, Ø. A. et Holm Reiso, K. (2011) *Scarring Effects of Unemployment* (n° 6198; Discussion Paper Series). <https://www.iza.org/publications/dp/6198/scarring-effects-of-unemployment>
- 7 Canaj, K., Sood, S. et Johnston, C. (22 juin 2023) *Analyse des défis liés à la main-d'œuvre au Canada, deuxième trimestre de 2023*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-621-m/11-621-m2023009-fra.htm>
- 8 Shingler, B. et Bruce, G. (23 août 2022) *In a tight labour market, this is where Canadian workers are going*. CBC. <https://www.cbc.ca/news/canada/canada-labour-worker-changes-charts-1.6556305>
- 9 Statistique Canada. (18 août 2022) *Revenu, voici l'inflation*. <https://www.statcan.gc.ca/o1/fr/plus/1615-revenu-voici-linflation>
- 10 Statistique Canada. (21 septembre 2022) *Acheter ou louer : le marché du logement continue d'être transformé par plusieurs facteurs alors que les Canadiens sont à la recherche d'un chez-soi abordable*. Le Quotidien. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220921/dq220921b-fra.htm>
- 11 Gnecco, G., Landi, S. et Riccaboni, M. (11 avril 2023) *The emergence of social soft skill needs in the post COVID-19 era*. Quality & Quantity. <https://doi.org/10.1007/s11135-023-01659-y>
- 12 Statistique Canada. (6 mai 2022) *La santé mentale des jeunes revient sous les feux de la rampe, alors que la pandémie s'éternise*. StatsCan Plus. <https://www.statcan.gc.ca/o1/fr/plus/907-la-sante-mentale-des-jeunes-revient-sous-les-feux-de-la-rampe-alors-que-la-pandemie>
- 13 Statistics Canada. (2022). *COVID-19 in Canada: A Two-year Update on Social and Economic Impacts*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-631-x/11-631-x2022001-eng.htm>
- 14 Block, S. et Galabuzi, G. E. (5 juillet 2023) *A rising tide does not lift all boats: Ontario's colour-coded labour market recovery*. Centre canadien de politiques alternatives. <https://policyalternatives.ca/publications/reports/rising-tide-does-not-lift-all-boats>
- 15 Bateson, R. (2023) *Perceptions of Pandemic Resume Gaps: Survey Experimental Evidence from the United States*. SSRN Electronic Journal. <https://doi.org/10.2139/SSRN.4129550>
- 16 Pinto, S. et Steinbaum, M. (24 septembre 2021) *The Long-Run Impact of the Great Recession on Student Debt*. SSRN Electronic Journal. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3928927>

- 17 Bateson, "Perceptions of Pandemic Resume Gaps".
- 18 Scoffield, H. (17 décembre 2020) *The job market has a treacherous recovery ahead. 'My biggest worry is for young people,' says Canada's employment minister.* Toronto Star. https://www.thestar.com/politics/political-opinion/the-job-market-has-a-treacherous-recovery-ahead-my-biggest-worry-is-for-young-people/article_5120e93b-0cae-5448-9518-b995604cb1af.html
- 19 Altonji, J. G., Kahn, L. B. et Speer, J.D. (2014) *Cashier or Consultant? Entry Labor Market Conditions, Field of Study, and Career Success.* National Bureau of Economic Research. <https://www.nber.org/papers/w20531>
- 20 Bateson, "Perceptions of Pandemic Resume Gaps".
- 21 Altonji, Kahn, et Speer, *Cashier or Consultant?*
- 22 Kristal, A. S., Nicks, L., Gloor, J. L. et Hauser, O. P. (5 décembre 2023) *Reducing discrimination against job seekers with and without employment gaps.* Nature Human Behaviour, 7(2), p. 211 à 218. <https://doi.org/10.1038/s41562-022-01485-6>
- 23 Oberholzer-Gee, F. (2008) *Nonemployment stigma as rational herding: A field experiment.* Journal of Economic Behavior & Organization, 65(1), p. 30 à 40. <https://doi.org/10.1016/J.JEBO.2004.05.008>
- 24 Bateson, "Perceptions of Pandemic Resume Gaps".
- 25 Bateson, "Perceptions of Pandemic Resume Gaps"
- 26 Strandh, M., Winefield, A., Nilsson, K. et Hammarström, A. (24 février 2014) *Unemployment and mental health scarring during the life course.* European Journal of Public Health, 24(3), p. 440 à 445. <https://doi.org/10.1093/EURPUB/CKU005>
- 27 Addae, E. A. (22 juin 2020) *Socioeconomic and demographic determinants of familial social capital inequalities: a cross-sectional study of young people in sub-Saharan African context.* BMC Public Health, 20(1), n° 983. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09135-0>
- 28 Emploi et développement social Canada. (2022) *Pour mieux comprendre : le premier rapport du Conseil consultatif national sur la pauvreté.* https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/programs/poverty-reduction/national-advisory-council/reports/2020-annual/Pour_Mieux_Comprendre_Final_Jan_15.pdf
- 29 Jiménez, M. (8 avril 2021) *What triggers economic insecurity and who is most at risk?* Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies. <https://www.un.org/development/desa/dspd/2021/04/economic-insecurity/>
- 30 Statistique Canada. (24 février 2021) *Étude : Aperçu de l'expérience des Canadiens noirs sur le marché du travail pendant la pandémie.* Le Quotidien. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210224/dq210224b-fra.htm>
- 31 Doleschel, J. et Manu, A.-S. (2021) *Scarring effects of the pandemic on the global economy – reviewing recent evidence.* Bulletin économique de la BCE. https://www.ecb.europa.eu/pub/economic-bulletin/focus/2021/html/ecb.ebbox202107_01~f8314090a4.en.html
- 32 Ministère des Finances Canada. (20 avril 2021) *Le budget 2021 – Jeunes Canadiens.* Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/nouvelles/2021/04/jeunes-canadiens.html>
- 33 Côté, A. (25 novembre 2021) *Canadians aren't equipped to navigate the messy new world of career-focused learning.* First Policy Response. <https://policyresponse.ca/canadians-arent-equipped-to-navigate-the-messy-new-world-of-career-focused-learning/>

- 34 Côté, A., Olsen, D. et Hirsch-Allen, J. (2021) *Naviguer sur le marché désordonné de l'éducation et de la formation au Canada pour favoriser l'apprentissage axé sur la carrière*. Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2021/12/CCF-RCP-EdTraining-Nov20-FR.pdf>
- 35 Stone, W., Gray, M. et Hughes, J. *Social capital at work: How family, friends and civic ties relate to labour market outcomes*. <https://aifs.gov.au/research/research-reports/social-capital-work-how-family-friends-and-civic-ties-relate-labour>
- 36 Stone, Gray, & Hughes, *Social capital at work*.
- 37 Strandh, Winefield, Nilsson et Hammarström, *Unemployment and mental health*.
- 38 Conseil consultatif en matière de croissance économique. (1 décembre 2017) *Learning nation: Equipping Canada's workforce with skills for the future*. Gouvernement du Canada. <https://www.budget.canada.ca/aceg-ccce/pdf/learning-nation-eng.pdf>
- 39 OCDE. (2022) *Recommandation du Conseil sur l'amélioration des perspectives offertes aux jeunes*. <https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-0474>
- 40 Bimrose, J. et Hearne, L. (2012) Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), p. 338 à 344. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.08.002>
- 41 Cukier, W., Hodson, J. et Omar, A. (2015) *"Soft" Skills are Hard: A Review of the Literature*. <https://www.torontomu.ca/diversity/reports/soft-skills-are-hard-a-review-of-the-literature/>
- 42 NPower Canada. (s.d.) <https://parcourstech.ca/>
- 43 Mathys, Q. (2011) *Accroître l'employabilité des jeunes défavorisés*. Organisation internationale du Travail. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_180568.pdf
- 44 Organisation internationale du Travail. (16 janvier 2020) *La transition de l'école au travail reste un processus difficile pour les jeunes*. ILOSTAT. <https://ilostat.ilo.org/fr/transition-from-school-to-work-remains-a-difficult-process-for-youth/>
- 45 Ng, T. W. H. et Feldman, D. C. (2007) *The school-to-work transition: A role identity perspective*. *Journal of Vocational Behavior*, 71(1), p. 114 à 134. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2007.04.004>
- 46 Judie, K., Ferns, S., Russell, L., Smith, J. et Winchester-Seeto, T. (2019) *The Emerging Future: Innovative Models of Work-Integrated Learning*. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 20(4), p. 401 à 413. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1238315.pdf>
- 47 Gouvernement de l'Ontario. (27 septembre 2022) *Consultation : programme d'avantages sociaux transférables*. Ontario.ca. <https://www.ontario.ca/fr/page/consultation-programme-davantages-sociaux-transferables>
- 48 Johal, S. et Cukier, W. (16 janvier 2019) *Les prestations transférables : protéger les gens dans le nouveau monde du travail*. Public Policy Forum. <https://ppforum.ca/wp-content/uploads/2019/01/Les-prestations-transf%C3%A9rables-prot%C3%A9ger-les-gens-dans-le-nouveau-monde-du-travail-FPP-JAN2019-FR.pdf>
- 49 Holzer, H. J. (12 janvier 2022) *Do sectoral training programs work? What the evidence on Project Quest and Year Up really shows*. Brookings. <https://www.brookings.edu/articles/do-sectoral-training-programs-work-what-the-evidence-on-project-quest-and-year-up-really-shows/>
- 50 Gouvernement du Royaume-Uni. (s.d.) *Sector-Based Work Academy Programme (SWAPS)*. Gouvernement du Royaume-Uni. <https://jobhelp.campaign.gov.uk/government-services/sector-based-work-academy-programme-swaps/>

- 51 Holzer, H. J. (2015) *Sector-Based Training Strategies: The Challenges of Matching Workers and their Skills to Well-Paying Jobs*. https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/OASP/legacy/files/Future_of_work_sector_based_training_strategies.pdf
- 52 Myers, K., Harding, S. et Pasolli, K. (18 mai 2021) *Skills Training That Works: Lessons from Demand-Driven Approaches*. Institut de recherche en politiques publiques. <https://irpp.org/fr/research-studies/skills-training-that-works-lessons-from-demand-driven-approaches/>
- 53 Kadletz, F., Kettunen, J., Moreno da Fonseca, P., et Vuorinen, R. (2021). *Développement des systèmes nationaux de soutien à l'évolution de carrière. Parcours visant à améliorer l'orientation professionnelle tout au long de la vie, l'éducation au choix de carrière et le soutien à l'évolution de carrière pour les travailleurs*. https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-10/career_development_support_systems_fr.pdf
- 54 Kadletz, Kettunen, Moreno da Fonseca, & Vuorinen. *Développement des systèmes nationaux de soutien à l'évolution de carrière*
- 55 OKadletz, Kettunen, Moreno da Fonseca, & Vuorinen. *Développement des systèmes nationaux de soutien à l'évolution de carrière*
- 56 Conseil consultatif en matière de croissance économique. *Learning nation: Equipping Canada's workforce with skills for the future*.
- 57 Zhong, M., Conte, N., Pasolli, K. et Yusuf, Z. (2022) *Research Brief Guiding Careers for the Future*. Centres des Compétences futures. https://global-uploads.webflow.com/5f80fa46a156d5e9dc0750bc/6304da2926a2386cc0eda772_FSC-RCP-Guiding-Aug-3-2022-BL.pdf
- 58 Conseil consultatif en matière de croissance économique. (2017) *Learning nation: Equipping Canada's workforce with skills for the future*.
- 59 Côté, Olsen, and Hirsch-Allen, *Navigating Canada's Messy Education and Training Marketplace*. <https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2021/12/CCF-RCP-EdTraining-Nov20-FR.pdf>
- 60 OCDE. (2021) *Career Guidance for Adults in a Changing World of Work*. OCDE. <https://doi.org/10.1787/9a94bfad-fr>
- 61 Irwin, J., Lipsey, A. et Coronel, S. (2021) *Breaking Down Barriers to Career Development Acknowledgements About the Authors*. Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2021/11/FSC-RCP-Barriers-EN.pdf>
- 62 Groupe d'experts sur l'emploi chez les jeunes. *13 voies pour moderniser l'emploi des jeunes au Canada*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/groupe-experts-emploi-jeunes/rapport-strategies-moderniser-emploi-jeunes.html>
- 63 Ross, M. et Bateman, N. (2020) *National service can connect America's young people to opportunity and community—and promote work of real social value*. Brookings. <https://www.brookings.edu/articles/national-service-can-connect-americas-young-people-to-opportunity-and-community-and-promote-work-of-real-social-value/#:~:text=National%20service%20programs%20such%20as,infrastructure%2C%20and%20restoring%20the%20environment.>
- 64 Costa Dias, M., Joyce, R., Postel Vinay, F. et Xu, X. (7 juin 2020) *The Challenges for Labour Market Policy during the COVID 19 Pandemic*. Fiscal Studies, 41(2), p. 371 à 382. <https://doi.org/10.1111/1475-5890.12233>
- 65 Costa Dias, Joyce, Postel-Vinay et Xu. *The Challenges for Labour Market Policy*.
- 66 OCDE. (2022) *Delivering for youth: How governments can put young people at the centre of the recovery*. <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/delivering-for-youth-how-governments-can-put-young-people-at-the-centre-of-the-recovery-92c9d060/>

- 67 Government of Canada. (2023). *Canada Service Corps*. Government of Canada. <https://www.canada.ca/en/services/youth/canada-service-corps.html>.
- 68 Gouvernement du Canada. (2023) *Service jeunesse Canada*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/services/jeunesse/service-jeunesse-canada.html>
- 69 Ross et Bateman, *National service can connect America's young people to opportunity and community*.
- 70 Kunze, A., Palczyska, M. et Magda, I. (2023) The Employment Effects of a Wage Subsidy for the Young during an Economic Recovery. IZA Institute of Labour Economics (vol. 16196). IZA Institute of Labour Economics. p. 2 et 3. <https://docs.iza.org/dp16196.pdf>
- 71 Kangasharu, A. (2007) *Do Wage Subsidies Increase Employment in Subsidized Firms?* *Economica*, 74(293), p. 51 à 67. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0335.2006.00525.x>
- 72 Garsaa, A. et Levratto, N. (2015) *Do labor tax rebates facilitate firm growth? An empirical study on French establishments in the manufacturing industry, 2004-2011*. *Small Business Economics*, 45(3), p. 613 à 641. <https://doi.org/10.1007/s11187-015-9653-1>
- 73 Juras, R., Gardiner, K., Peck, L. et Buron, L. (2022) *Summary and Insights from the Long-Term Follow-Up of Ten PACE and HPOG 1.0 Job Training Evaluations: Six-Year Cross-Site Report*. <https://www.acf.hhs.gov/opre/report/summary-and-insights-long-term-follow-up-ten-pace-and-hpog-10-job-training-evaluations>
- 74 OCDE. *Delivering for youth*.
- 75 Conseil de l'information sur le marché du travail. (s.d.) *Carrefour de données du CIMT*. <https://lmic-cimt.ca/fr/ressources-imt/carrefour-de-donnees/>