



Jeunesse | Youth
en Patrimoine | in Heritage

RAPPORT ANNUEL 2023-2024



Un mot du Président

Le patrimoine culturel forge l'identité de nos communautés aujourd'hui. Sa préservation et sa mise en valeur s'affirment comme des actions essentielles pour répondre aux principaux enjeux auxquels nos sociétés font face. Qu'il s'agisse d'éducation, de cohésion sociale, de changement climatique, le patrimoine trouve sa place et contribue à développer des milieux de vie plus justes et plus durables. Il est donc à la fois profondément ancré dans le présent et résolument tourné vers l'avenir.

Le programme "Jeunesse en Patrimoine" (JEP) contribue directement à ces objectifs, en accord avec les orientations des Nations Unies en vue d'atteindre les objectifs du développement durable. Il permet de soutenir à la fois des jeunes professionnels qui acquièrent une expérience dans un domaine en lien avec le patrimoine culturel, mais il soutient aussi les organismes qui bénéficient de ces subventions afin qu'ils puissent remplir leurs missions sociales et culturelles dans les communautés.

Mis en place pour la première fois en 2021 avec 100 bourses, le programme a de nouveau pu soutenir 44 jeunes en 2023, ce qui représente 100% des bourses disponibles. L'incroyable diversité professionnelle et humaine de ces jeunes professionnels témoigne de la richesse, mais aussi de l'inclusivité de nos communautés et du secteur du patrimoine culturel au Canada. Ce sont ainsi 9 jeunes issus des communautés autochtones, 5 ayant un handicap, 12 issus de minorités ethniques racialisées et 23 jeunes qui s'identifient comme LGBTQ2+ qui ont bénéficié du programme. Cette diversité nous encourage à poursuivre et à pousser plus loin nos efforts pour la rendre visible et améliorer l'accès au marché du travail.

Les demandes ont cependant dépassé les possibilités de financement et la prochaine année verra la continuité du programme, avec le même nombre de bourses. Nous espérons bien sûr que le succès de cette 2e édition, qui confirme celui de 2021, permettra de consolider et de développer JEP avec plus de bourses disponible et sur une base pluriannuelle, et pouvoir ainsi continuer de voir émerger une relève professionnelle diverse, passionnée et engagée pour la conservation du patrimoine et le développement durable de nos communautés.

Mathieu Dormaels, Ph. D.
Président, ICOMOS Canada



SOMMAIRE EXÉCUTIF

Grâce au soutien de Parcs Canada et de la Stratégie emploi et compétences jeunesse (SECJ) du gouvernement du Canada, ICOMOS Canada a été en mesure de renouveler le programme Jeunesse en patrimoine (JEP) en 2023-24. Notre mission est d'encourager les jeunes à envisager une carrière dans le secteur du patrimoine culturel en les aidant à accéder à des possibilités d'emploi, de mentorat et d'apprentissage à travers le Canada.

Au cours de notre première année d'activité en 2021-22, le programme JEP administré par ICOMOS Canada a soutenu 100 opportunités d'emploi pour des jeunes âgés de 15 à 30 ans à travers le pays, attribuant plus de 270 000 \$ en subventions, en partenariat avec Parcs Canada et le gouvernement du Canada. En 2023, ICOMOS Canada a renouvelé pour deux ans l'accord avec Parcs Canada, mais pour un programme significativement réduit, avec un objectif de déboursier 140 000 \$ en subventions pour soutenir un minimum de 44 jeunes par an. Bien que le programme ait connu un succès retentissant, la réduction de sa taille et le calendrier restreint ont limité notre capacité à développer et à étendre le programme à l'échelle envisagée en 2023-24.

Cette année, ICOMOS Canada a été en mesure de lancer une nouvelle page de ressources sur le portail web de JEP afin de fournir un espace ciblé qui permet d'annoncer des opportunités et des conseils ciblés pour ceux qui commencent une carrière dans le patrimoine, et de fournir aux jeunes et aux organisations partenaires une plateforme qui leur permet de partager leur expériences et opportunités.

Grâce à JEP, nous avons soutenu un total de 48 jeunes employés par 32 organisations partenaires uniques à travers le Canada, encourageant les jeunes à envisager de travailler dans le domaine de la préservation du patrimoine en les mettant en contact avec des opportunités d'emploi, de mentorat et d'apprentissage significatives à travers le Canada.

Nous sommes fiers d'annoncer que JEP continue de faire sa part pour soutenir les jeunes qui sont confrontés à des obstacles à l'emploi, 83% des jeunes s'identifiant à au moins un des groupes identifiés par SECJ pour les compétences en matière d'emploi des jeunes, et 46% s'identifiant comme individus racialisés, autochtones ou comme personnes handicapés. Il convient de noter que 49 % des jeunes soutenus s'identifient comme LGBT2Q+.

COLLECTE DE DONNÉES

ICOMOS Canada recueille des données auprès des participants à JEP afin de répondre aux exigences de la Stratégie emploi compétences pour les jeunes. Ces données comprennent des questions standard sur l'identité, les compétences, l'éducation, la qualité de l'emploi et la préparation à la carrière. De plus, ICOMOS Canada a introduit cette année de nouvelles questions relatives à la satisfaction des employeurs et des employés à l'égard de l'emploi afin de mieux comprendre si les employeurs et les employés se sentent capables d'offrir des possibilités d'emploi de qualité ou d'y participer.

Cette année, ICOMOS Canada a obtenu un excellent taux de réponse, avec un taux de 100 % chez les employeurs. Chez les jeunes, le taux de réponse a été de 100 % pour les sondages de début de programme et de 98 % pour les sondages de fin de programme.



RÉSULTATS DU PROGRAMME

Cette année, le taux d'achèvement de JEP a été de 96 %, tous les jeunes ayant terminé leur contrat de travail, à l'exception de deux d'entre eux, l'un ayant interrompu son contrat pour prendre un congé médical et l'autre ayant prématurément converti son contrat en contrat à temps partiel pour s'adapter à son retour à l'école. Bien que JEP s'efforce d'atteindre un taux d'achèvement du programme de 100 %, ces deux cas reflètent la flexibilité des employeurs à s'adapter et à donner la priorité aux besoins, au bien-être et à la croissance des jeunes.

Les résultats immédiats sont positifs, avec 28 (58%) jeunes ayant un emploi après le programme (dont 25, soit 52%, ont été retenus par leurs employeurs), et 16 (33%) retournant à l'école. Seuls deux jeunes étaient sans emploi dans la période suivant immédiatement le programme, et aucune donnée n'était disponible pour deux autres jeunes, ce qui donne un taux d'achèvement de 96 % pour les participants pour lesquels nous disposons de données. 24 (50 %) jeunes ont déclaré avoir l'intention de retourner à l'école à l'issue du programme, et 10 (21 %) ont indiqué que leur participation avait influencé leur décision de retourner à l'école.

Au total, 27 jeunes ont indiqué qu'ils étaient intéressés à poursuivre une carrière dans le domaine du patrimoine après le programme, et 15 autres ont répondu qu'ils pourraient y être intéressés, ce qui représente 89 % des jeunes répondants. Un jeune a ajouté qu'il était intéressé par une carrière dans le domaine du patrimoine, mais qu'il estimait que les conditions économiques entourant le secteur du patrimoine n'en faisaient pas un choix de carrière viable dans un avenir immédiat.

ÉDUCATION/FORMATION

45 (94 %) employeurs ont déclaré avoir fourni une formation de qualité, et 3 (6 %) employeurs ont noté qu'ils manquaient de ressources ou de capacités pour fournir le niveau de formation qu'ils souhaiteraient. En comparaison, seuls 39 jeunes (81%) ont déclaré avoir le sentiment d'avoir reçu une formation appropriée.

47 (98%) employeurs ont déclaré que leurs employés satisfaisaient aux exigences en matière d'éducation. 32 (67%) jeunes ont déclaré que leurs études les avaient préparés à leur travail, 4 (8%) ont déclaré que leurs études ne les avaient pas préparés à leur travail et 8 (17%) n'ont pas répondu à cette question. Les jeunes qui occupaient des postes à haute responsabilité étaient plus susceptibles de déclarer qu'ils ne se sentaient pas préparés à leur rôle.

SECTEURS D'EMPLOI

Les partenaires employeurs pour 2023/2024 peuvent être classés en 5 groupes. Il est important de reconnaître qu'il y a un certain dédoublement entre certains de ces groupes, de nombreux sites patrimoniaux étant gérés par des organisations à but non lucratif.

Atelier d'artisan **4**

Entreprises/entreprise de conseil **9**

Organisme à but non lucratif **14**

Institut postsecondaire **6**

Site de patrimoine **15**



TYPES D'EMPLOI

En 2023/24, la répartition des types d'emploi a changé par rapport à 2021/22. Comme les années précédentes, un quart des opportunités d'emploi concernait des postes de gestion et d'administration, dont un grand nombre pour 2023/2024 étaient axés sur la gestion des données. La recherche et la conservation restent des catégories d'emploi importantes.

Cette répartition nous aide à mieux comprendre où les jeunes sont employés dans le secteur du patrimoine et quelles sont les compétences recherchées par les employeurs.

Communications **6**

Conservation **7**

Tourisme **7**

Gestion **12**

Musées **3**

Recherche **9**

Métiers **4**

AMÉLIORATION DES COMPÉTENCES

Les participants ont indiqué des améliorations constantes de leurs compétences tout au long du programme. Les compétences qui ont le moins progressé, tant chez les jeunes que chez les employeurs, sont les compétences en matière de développement de carrière - ce qui n'est pas surprenant étant donné que la majorité de nos partenaires sont des organismes à but non lucratif dont les capacités sont restreintes. ICOMOS Canada est actuellement à la recherche d'un financement et de partenariats plus importants pour JEP dans l'espoir de développer un portail de formation de JEP qui pourrait fournir aux jeunes des ressources de développement de carrière, entre autres.

Les employeurs et les jeunes ont également été invités à énumérer les compétences qu'ils jugeaient les plus utiles dans leur travail. Les deux compétences les plus importantes étaient la communication (15 jeunes, 19 employeurs) et les compétences techniques (19 jeunes, 20 employeurs). Le travail d'équipe (6 jeunes, 16 employeurs) et l'initiative/la flexibilité (5 jeunes, 15 employeurs) sont également importantes, mais elles sont mentionnées beaucoup plus souvent par les employeurs que par les jeunes. 6 autres jeunes ont indiqué que les compétences en matière de réseau étaient importantes, sans qu'aucun employeur ne le mentionne. La pensée critique, la résolution de problèmes et les compétences en service à la clientèle ont également été mentionnées à un faible taux tant par les jeunes que par les employeurs.

Amélioration des compétences selon les employeurs

Transférable	98%
--------------	-----

Technique	94%
-----------	-----

Navigation de carrière	67%
------------------------	-----

Amélioration des compétences selon les jeunes

Communication	81%
---------------	-----

Pensée critique	77%
-----------------	-----

Résolution de problèmes	85%
----------------------------	-----

Technique	94%
-----------	-----

Navigation de carrière	70%
---------------------------	-----

QUALITÉ D'EMPLOI

23.31\$
Salaire moyen

20.28\$
Salaire médian

Le soutien à l'emploi de qualité est important pour JEP. Le salaire moyen des demandes reçues pour 2023/24 était de 21,65\$, et la médiane de 20, le salaire moyen des interventions terminées était de 23,31\$, et la médiane de 20,28\$. Les salaires de subsistance au Canada dans les zones urbaines et sur la côte Est, où se trouvent la majorité de nos jeunes, se situent entre 18 et 26\$ par heure.

La majorité des jeunes avaient terminé des études post-secondaires au moment de leur embauche, 85 % d'entre eux ayant suivi au moins une partie de l'enseignement post-secondaire.

23.3 Âge moyen
des jeunes

37 Jeunes ayant
bénéficié d'un
mentorat

98% Des jeunes
ont reçu un
soutien

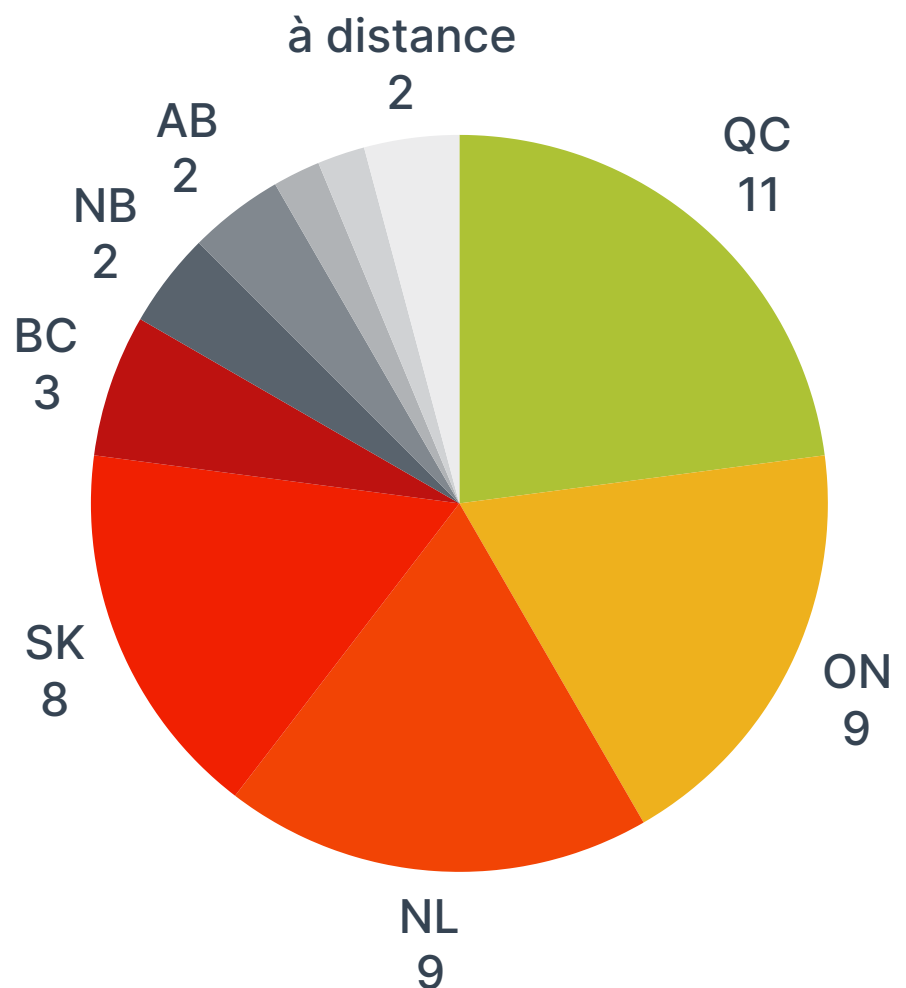
La majorité des jeunes ont déclaré avoir élargi leur réseau ou bénéficié d'un mentorat, et 100 % des partenaires ont apporté un soutien aux jeunes dans l'exercice de leurs fonctions. Les soutiens les plus fréquents comprennent des modalités de travail flexibles, des options d'horaires et des évaluations de compétences. De nombreux employeurs offrent également des prestations d'assurance et des possibilités d'avancement, mais les organisations à but non lucratif disposant de ressources limitées sont moins susceptibles d'offrir ces prestations.

4 (8%) employeurs ont indiqué qu'ils auraient aimé augmenter les salaires qu'ils proposaient mais qu'ils manquaient de ressources pour le faire, et 4 (8%) ont indiqué qu'ils payaient les montants recommandés pour les étudiants, les autres indiquant qu'ils sentaient qu'ils payaient un salaire de qualité. 5 (10 %) employeurs ont indiqués que JEP n'apportait pas un soutien financier adéquat et 4 (8 %) employeurs ont indiqué qu'ils souhaiteraient que le programme puisse offrir un financement plus large ou plus étendu afin de répondre à leurs besoins.

GÉOGRAPHIE

En 2023-24, nous sommes fiers d'avoir pu soutenir des jeunes de diverses régions du pays dans des villes comme Montréal, Saskatoon et St. John's, ainsi que dans de petites communautés comme Miscouche et Port Union.

Bien que nous n'ayons pas été en mesure d'attirer des candidats du Yukon, du Nunavut ou des Territoires du Nord-Ouest, la sensibilisation ciblée du JEP en 2023-24 a permis de s'assurer que notre distribution de subventions était géographiquement équilibrée. Nous espérons pouvoir répéter l'expérience en 2024-25 avec l'objectif de soutenir l'emploi dans toutes les provinces et tous les territoires.



L'ÉQUITÉ ET DIVERSITÉ

Cette année, JEP a maintenu son objectif de soutenir les jeunes défavorisés et marginalisés qui se trouvent confrontés à des obstacles à l'emploi. Les participants ont été invités à indiquer s'ils s'identifiaient comme membres d'un groupe confronté à des obstacles à l'emploi dans 8 catégories. 40 participants (83 %) se sont identifiés dans au moins une catégorie.

Conformément aux priorités de SECJ, JEP s'était fixé comme objectif supplémentaire qu'au moins 45 % des participants s'identifient comme autochtones, racialisés ou handicapés. YIH est ravi d'annoncer que 22 (46%) des jeunes se sont identifiés comme appartenant à l'une de ces catégories, atteignant ainsi notre objectif.

Pour la première fois cette année, YIH a recueilli des données sur les jeunes LGBTQ2+ participant à son programme. Au total, 23 participants (48 %) se sont identifiés comme LGBTQ2+ et 5 (10 %) ont refusé de répondre à cette question. Cette catégorie représentait de loin le groupe le plus important, avec 11 participants de plus s'identifiant comme LGBTQ2+ que la catégorie numéro deux.

83% jeunes
confrontés
à des
obstacles

46% Jeunes des
groupes
d'équité

Jeunes autochtones **9**

Jeunes handicapés **5**

Jeunes racialisés **12**

Jeunes LGBTQ2+ **23**

IMPACT

Aux Forges de Montréal (LFM), nous avons soutenu l'apprentissage de Maya Labrie-Collette. Les métiers du patrimoine et les compétences traditionnelles jouent un rôle important dans la préservation de nos traditions et dans l'accroissement de la main-d'œuvre qualifiée au Canada. Dans un article que LFM a écrit pour le blog de JEP, Maya a déclaré : <<Ça me touche de savoir que cette danse entre la main, les outils (qu'on doit créer nous-mêmes!) et la matière existe depuis des millénaires, et que j'ai la chance de la pratiquer à mon tour. >>

Au musée Colby-Curtis, Eloïse Fouquet-Blanchette a joué un rôle important en contribuant à la mise à jour des catalogues du musée, en établissant des liens avec les membres de la communauté et en travaillant au développement d'une nouvelle exposition célébrant l'histoire des femmes. Eloïse nous a fait part de son expérience dans un article maintenant disponible sur notre site web, donnant un excellent aperçu de l'éventail des compétences et des tâches nécessaires pour soutenir les musées communautaires aujourd'hui.



Photo Credit: Mathieu Collette LFM



Photo Credit: Tourisme Cantons-de-l'Est and
Dominick Ménard

PROCHAINES ÉTAPES



En 2023/24, ICOMOS Canada a organisé plusieurs événements ciblant les professionnels émergents et les jeunes dans le domaine du patrimoine. À l'aide des données recueillies lors du cycle 2021/22, nous avons été en mesure de proposer de nouvelles conversations sur les défis des employeurs et les jeunes au débuts des carrières dans le secteur du patrimoine. En 2024/25, nous espérons nous appuyer sur ce travail pour améliorer notre compréhension de l'état du marché du travail dans le secteur du patrimoine.

En 2023/24, ICOMOS Canada a fait face à un nombre de défis en ce qui a concerne la livraison de JEP. L'échéancier raccourci et le budget considérablement réduit du programme ont retardé son lancement et limité la capacité d'ICOMOS Canada à atteindre son objectif d'expansion des services de formation.

L'accord de deux ans avec Parcs Canada pour le programme SECJ en 2023 a joué un rôle important dans notre capacité à nous préparer pour 2024/25, donnant à ICOMOS Canada un délai approprié pour préparer le lancement du programme en avril 2024. Pour 2024/25, le fait d'avoir un accord de financement en place bien avant le début du programme a permis à ICOMOS Canada de se préparer adéquatement et d'améliorer la livraison de JEP, y compris la restructuration des ressources personnelles pour tenir compte de la réduction du financement, et la mise en œuvre de nouvelles structures de paiement.

Bien que nous ayons été en mesure d'ajouter une page de ressources au site Web de JEP et d'élargir le portail d'emploi, JEP manque actuellement de ressources pour les exploiter à pleine capacité, et le niveau actuel de financement pour JEP n'est pas viable à long terme. Pour aller de l'avant, ICOMOS Canada cherche activement à identifier de nouveaux partenaires et de nouvelles sources de financement pour aider à élargir le programme et à augmenter les montants de financement afin de répondre aux besoins des participants et d'atteindre notre objectif de développer un portail complet de formation en EDI axé sur le patrimoine pour les jeunes. Dans ce contexte, nous chercherons à travailler avec Parcs Canada en 2024/25 dans l'espoir de renouveler et d'élargir son engagement à financer JEP une fois de plus, avec l'objectif d'avoir un nouvel accord finalisé d'ici la fin de 2024 pour donner à ICOMOS Canada amplement de temps pour se préparer à l'année de programme 2025/2026.