



# Centre autochtone de formation en TIC

Compte-rendu de l'apprentissage – février 2022

# Table des matières

- Introduction ..... 4
- Approche d'apprentissage continu ..... 5
- Renseignements clés ..... 6
- Leçons apprises ..... 7

## À propos du Centre des Compétences futures

[Le CCF](#) est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui se consacre à préparer les Canadiens à leur réussite professionnelle. À notre avis, les Canadiens devraient être confiants quant aux compétences qu'ils possèdent pour réussir au sein d'une main-d'œuvre en constante évolution.

À titre de communauté pancanadienne, nous collaborons pour définir, tester, mesurer et partager de façon rigoureuse des approches novatrices pour évaluer et développer les compétences dont les Canadiens ont besoin pour prospérer dans les jours et les années à venir.

Le Centre des Compétences futures a été fondé par un consortium dont les membres sont l'Université Ryerson, Blueprint et le Conference Board du Canada, et est financé par le [Programme des compétences futures du gouvernement du Canada](#).

## À propos de Blueprint

[Blueprint](#) a été fondée sur le principe que les données probantes sont un outil puissant pour le changement. Nous travaillons avec des décideurs politiques et des conseillers en orientation professionnelle pour créer et utiliser des données probantes dans la résolution de problèmes complexes de politiques et de programmes. Notre vision est celle d'un écosystème de politique sociale où les preuves sont utilisées pour améliorer les vies, construire de meilleurs systèmes et politiques et conduire le changement social.

Notre équipe est composée d'un groupe multidisciplinaire de professionnels possédant des compétences diverses en matière de recherche en politiques, d'analyse des données, de conception, d'évaluation, de mise en oeuvre et de mobilisation des connaissances.

En tant que partenaire du consortium du Centre des Compétences futures, Blueprint travaille avec des partenaires et des parties prenantes pour générer et utiliser des données probantes dans la résolution des défis pressants des compétences futures.

# Introduction

Les industries axées sur les technologies de l'information et des communications (TIC) sont parmi celles dont la croissance est la plus rapide au Canada. Cet essor ne se traduit cependant pas en possibilités équitables pour tous les Canadiens, notamment pour les peuples autochtones dont la représentation dans des postes en TIC est très faible.

Le Centre autochtone de formation en TIC, dirigé par FireSpirit et IDFusion, était un projet visant à concevoir et à offrir un programme de formation en TIC aux membres des populations autochtones sans emploi ou sous-employés dans deux villes du Manitoba : Winnipeg et Le Pas.

En 2019, FireSpirit et IDFusion ont reçu une bourse du **Centre des Compétences futures (CCF)** visant à financer la conception et la prestation du programme.

En tant que partenaire du consortium du CCF, **Blueprint** travaille avec des partenaires pour conduire des recherches et obtenir des données probantes servant à la résolution des défis des compétences futures. Nous avons travaillé avec FireSpirit et IDFusion pour concevoir et mettre en œuvre **une approche d'apprentissage** continu qui a produit des données probantes pratiques, opportunes et exploitables tout au long du projet. Ce rapport fait état des connaissances et des leçons tirées de nos activités d'apprentissage continu.

## À propos du programme pilote

Le programme du Centre autochtone de formation en TIC a été conçu pour accroître les compétences en TIC des membres des populations autochtones sans emploi ou sous-employés à Winnipeg et à Le Pas, et ainsi assurer une plus grande présence de personnes autochtones dans le secteur des TIC. Le programme pilote combinait une formation en classe, un apprentissage autogéré et une formation en milieu de travail pour permettre aux participants d'acquérir de nouvelles compétences et de mettre en application leurs apprentissages dans des situations concrètes.

Au début du programme, il y avait sept participants inscrits à la formation au site de Winnipeg et six participants à celui de Le Pas. Cinq stagiaires avaient des stages en entreprise à Winnipeg, alors qu'un stagiaire avait un stage en entreprise à Le Pas. Les cinq stagiaires de Winnipeg ont terminé leur formation en classe et leur stage en entreprise, tandis qu'aucun participant de Le Pas n'a terminé sa formation en classe ou son stage en entreprise.

# Approche d'apprentissage continu

Au départ, Blueprint a travaillé avec FireSpirit et IDFusion pour concevoir une approche qui servirait à évaluer le processus de mise en œuvre du projet et les résultats obtenus par les participants. Lorsque nous avons compris l'importance des données probantes pour soutenir l'amélioration et l'adaptation de ce nouveau modèle, Blueprint s'est orientée vers une approche d'apprentissage continu. Cette approche nous a permis de générer des données probantes pour les praticiens et de les utiliser pour améliorer plus rapidement l'expérience des participants au programme qu'avec les évaluations de programmes standards.

Notre approche consistait à recueillir des informations sur les expériences des participants pour améliorer et adapter le programme et répondre aux besoins des participants et des partenaires du projet. Lors de nos groupes de discussion, de nos sondages et de nos entretiens avec les participants et l'équipe de la mise en œuvre, nous leur avons demandé de parler de leur expérience du programme, d'en indiquer les bons et les mauvais côtés, et de proposer des idées pour l'améliorer. Nous avons aussi inclus des conseils et des directives techniques pour appuyer la conception et la prestation du programme.

**Notre approche d'apprentissage continu comprenait trois phases de recherche :**

## La phase 1

A été menée en août 2019, après le lancement du programme, et elle incluait :

- Un groupe de discussion au site de Winnipeg avec les participants au programme
- Des entretiens avec des membres de l'équipe de la mise en œuvre de Winnipeg et de Le Pas

## La phase 2

A été menée en janvier et février 2020 à mi-parcours du programme de formation et elle incluait :

- Un sondage virtuel pour les participants au programme de Winnipeg et de Le Pas

## La phase 3

A été menée en janvier 2021 à la conclusion du programme et elle incluait :

- Des entretiens virtuels approfondis avec les participants au programme de Winnipeg
- Des entretiens virtuels approfondis avec certains membres de l'équipe de la mise en œuvre
- Un groupe de discussion virtuel avec les membres de l'équipe de la mise en œuvre de Winnipeg et de Le Pas

Nous avons tenu avec l'équipe de la mise en œuvre des réunions d'étape hebdomadaires sur les activités et les mises à jour du programme pour discuter des étapes subséquentes et appuyer la prise de décisions en temps réel. Nous nous sommes également servis de données administratives et d'informations provenant du journal de mise en œuvre en continu que l'équipe du Centre autochtone de formation en TIC devait tenir chaque semaine, de décembre 2019 à décembre 2020.

Au cours de notre participation à ce projet, nous avons élaboré deux rapports d'apprentissage qui ont été communiqués à l'équipe de la mise en œuvre du Centre autochtone de formation en TIC dans le but d'appuyer l'amélioration du programme et de renforcer sa prestation dans les cohortes subséquentes.

# Renseignements clés

Cette section comprend un aperçu de ce qui s'est produit durant la mise en œuvre du projet ainsi que des expériences des participants et des membres de l'équipe chargée de la mise en œuvre du projet.

Le fait qu'aucun participant de Le Pas ne se soit présenté pour un entretien a limité la collecte de données. Ce rapport n'inclut donc que les expériences des stagiaires de Winnipeg, avec quelques renseignements sur la prestation fournis par l'équipe de la mise en œuvre de Le Pas.

## **1. Les participants étaient motivés à l'idée de commencer le programme, appréciaient les instructions reçues et se sentaient appuyés par l'équipe de la mise en œuvre**

Tous les participants à qui nous avons parlé étaient initialement très enthousiasmés à l'idée de prendre part au programme du Centre autochtone de formation en TIC. Les raisons les ayant motivés à s'inscrire comprenaient le fait que le programme était conçu pour les membres des populations autochtones, sa courte durée par rapport aux certificats ou programmes universitaires semblables, la possibilité d'apprendre dans un milieu de travail et la possibilité de changer de carrière, après avoir occupé des emplois physiquement exigeants et dangereux. Plusieurs participants ont indiqué qu'ils étaient passionnés par les TIC et qu'ils s'y intéressaient déjà avant de s'inscrire.

La plupart des participants se sont sentis vraiment soutenus durant toute la formation par les équipes de la mise en œuvre au sein des organisations partenaires. Nous avons entendu dire que des responsables du programme avaient assisté à des classes avec eux, qu'ils réagissaient bien aux difficultés éprouvées durant la formation et qu'ils étaient des personnes à qui on pouvait s'adresser en cas de problèmes.

## **2. Les problèmes rencontrés au départ ont mené à des changements importants dans la conception et la prestation du programme**

La majorité des participants interrogés ont mentionné de nombreuses difficultés liées au rythme et au contenu de la formation en classe. À la suite de cette rétroaction, l'équipe de la mise en œuvre a interrompu la prestation du programme et a choisi un nouveau curriculum, ainsi qu'un nouveau partenaire de prestation. Le programme a été révisé pour mettre l'accent sur les éléments fondamentaux des TIC et adopter un rythme plus lent.

Les participants auxquels nous nous sommes adressés ont tous parlé de ce changement de façon positive. Ils étaient heureux de voir que leurs préoccupations avaient été prises en compte par l'équipe de la mise en œuvre et avaient bon espoir que la formation serait ajustée et restructurée pour être mieux adaptée aux apprenants. Après l'interruption et au moment de reprendre la formation, les stagiaires à qui nous avons parlé ont déclaré être très satisfaits.

## **3. Les stages en entreprise faisant partie de l'apprentissage intégré au travail prévu par le curriculum ont été répartis de manière inégale et ont subi les contrecoups de la pandémie de COVID-19**

Le programme devait comprendre des stages en entreprise pour que les participants aient la chance d'appliquer les connaissances acquises dans un environnement de travail. La pandémie de la COVID-19 a nui grandement à la capacité de placer les participants dans des environnements de travail. Et lorsque de telles possibilités se sont présentées, certains participants ont fait part de leur malaise à l'idée de travailler sur place au début de la pandémie. C'est pour ces raisons que les participants n'ont pas tous eu des offres de stage en entreprise.

Les bureaux d'IDFusion (où les cinq participants de Winnipeg ayant une expérience de travail ont effectué leur stage) n'étaient pas en mesure d'accueillir les cinq stagiaires tous les jours. Ainsi, certains stagiaires pouvaient travailler au bureau pendant que les autres travaillaient principalement de la maison, ce qui a créé des disparités dans les expériences de stage en entreprise entre les participants du site de Winnipeg.

#### **4. Des difficultés ont nui aux résultats en matière d'emploi**

Bien que cinq stagiaires aient terminé leur stage en entreprise, seulement deux ont été engagés à la fin de leur formation, et un autre participant s'est trouvé un emploi dans ce secteur. En l'absence de possibilités d'emploi pour les autres participants, ces derniers ont exprimé leur déception, certains disant même que cela les avait découragés de faire carrière dans les TIC. Les stagiaires à qui nous avons parlé et qui se sont trouvés un emploi grâce au programme ont parlé de façon extrêmement positive de leur expérience et ont dit que leurs vies avaient été changées par leur participation au programme du Centre autochtone de formation en TIC.

# Leçons apprises

Cette section résume certaines des principales leçons tirées de l'approche d'apprentissage continu en collaboration avec FireSpirit et IDFusion.

## **1. Une formation en TIC conçue, menée et mise en œuvre par et pour des membres des populations autochtones ainsi qu'une intégration en milieu de travail sont souhaitables**

D'après les enseignements que nous en tirons, un programme en TIC centré sur les peuples autochtones pour l'acquisition de compétences et d'un emploi est un bon moyen, pour les participants, de répondre aux besoins des membres des populations autochtones cherchant un emploi dans ce secteur. Les participants au programme ont parlé en bien du potentiel d'un programme en TIC mené par des membres des populations autochtones et de son adéquation à leurs besoins et objectifs particuliers. Les participants ont aussi souligné la forte demande de talents dans le secteur des TIC et le potentiel du programme à fournir des emplois aux membres des populations autochtones vivant dans des collectivités rurales et éloignées. Cette situation favorable représente un bon moyen de répondre à un besoin important.

## **2. L'engagement des parties prenantes est important pour l'harmonisation du programme avec les besoins**

La compréhension des besoins, des perspectives et des antécédents des gens auxquels ce programme s'adressait a été un facteur de succès important pour ce projet. L'engagement des participants dans le programme était essentiel pour comprendre leurs expériences, et ainsi ajuster la mise en œuvre du programme et s'assurer qu'il correspondait à leurs besoins. La création en commun, la consultation et la compréhension approfondie du contexte sont essentielles, particulièrement pour les communautés autochtones, pour tenir compte des principales inconnues, favoriser des relations durables et s'assurer que la conception du programme est culturellement pertinente et dirigée par la collectivité.

## **3. Il est nécessaire d'offrir un cheminement clair, de la formation et de l'expérience de travail jusqu'aux résultats en matière d'emploi**

Nos activités d'apprentissage ont mis en évidence la motivation et l'enthousiasme des participants au début du programme. Pour ceux ayant terminé la formation, obtenu des stages en entreprise et décroché un emploi, la progression dans ce programme s'est nourrie de cette motivation et de cet enthousiasme. Ceux qui n'ont pas vécu cette progression ont exprimé de la déception. Ce constat met en lumière l'importance de veiller à ce que des programmes comme celui-ci offrent une bonne progression, de la formation à l'expérience professionnelle puis à l'emploi, alimentée par la motivation et l'enthousiasme des participants à acquérir de nouvelles compétences et à entreprendre une nouvelle carrière.

## **4. La planification de la conception et de la mise en œuvre est importante**

L'équipe de la mise en œuvre a fait savoir qu'une plus longue période préalable à la prestation du programme lui aurait permis de mieux prévoir les défis potentiels et de déterminer des stratégies d'atténuation des risques à l'avance. Tout au long de ce programme pilote, l'équipe de la mise en œuvre a régulièrement relevé de nouveaux défis qui nécessitaient la résolution de problèmes et l'amélioration du programme. Plusieurs de ces adaptations effectuées en cours de route ont eu des répercussions importantes sur les expériences et les résultats des stagiaires.

