



RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

Le développement du leadership pour les communautés autochtones



PARTENAIRES

Workforce Warriors



EMPLACEMENTS

Colombie Britannique
Nouveau-Brunswick
Ontario
Saskatchewan
Terre-Neuve-et-
Labrador



FONDS VERSÉS

1 509 780 \$



PUBLIÉ

Août 2025



COLLABORATEUR

Katie McLaren

Sommaire

Pour combler les écarts économiques qui persistent entre les Autochtones et les non-Autochtones au Canada, Workforce Warriors Inc. a lancé le projet « Le développement du leadership pour les communautés autochtones ». Pour élaborer le projet, l'équipe a adopté les recommandations du Rapport d'étape sur l'économie des Autochtones 2019 concernant la formation professionnelle, le leadership autochtone et le mentorat.

Ce projet de leadership dirigé par des Autochtones visait à servir les Autochtones de tous âges. Le projet a commencé par une recherche visant à comprendre les attentes des communautés autochtones en regard d'un programme de leadership. À l'aide de ces résultats, l'équipe a utilisé une approche autochtone pour l'élaboration la programmation, qui comprenait un programme d'apprentissage précoce de la musique et des arts visuels, un programme intégré d'apprentissage en milieu de travail dans les métiers de l'électricité et des énergies renouvelables et un programme visant à connecter les Aînés et Aînées de différentes communautés.

Le programme a mobilisé 16 organisations, intégré six partenaires de projet et recruté plus de 154 participantes et participants. L'approche autochtone comprenait une formation culturelle et linguistique ainsi que de la formation professionnelle, des conseils de la part des aînées et aînés, et le double regard qui intégrait les points de vue autochtones et non autochtones. Bien que cette approche ait nécessité plus de temps et de flexibilité que prévu, elle a conduit à un engagement et à un succès élevés.

PERSPECTIVES CLÉS

- 1 Workforce Warriors a mobilisé 16 organisations, intégré cinq partenaires de projet et recruté 154 participantes et participants dans le cadre de son projet d'autochtonisation du développement de la main-d'œuvre.
- 2 Dans le cadre de ce projet, l'approche autochtone comprenait des programmes culturels et linguistiques, ainsi que de la formation professionnelle, une orientation dispensée par les Aînés et Aînées dans tous les programmes et l'application de l'approche du double regard, qui intégrait les points de vue autochtones et non autochtones.
- 3 L'autochtonisation du projet était essentielle pour assurer le succès et l'engagement des partenaires et des employeurs autochtones et non autochtones, mais ce processus d'adaptation a requis du temps et de la souplesse.

▶ L'enjeu

Le *Rapport d'étape sur l'économie des Autochtones 2019*, qui fournit une analyse de l'économie autochtone au Canada, a été un facteur de motivation pour ce projet. Cette analyse, publiée à quelques années d'intervalle par le Conseil national de développement économique des Autochtones, a montré que les écarts économiques entre les Canadiennes et Canadiens autochtones et non autochtones sont toujours répandus. Le rapport recommandait un soutien éducatif et le développement des compétences. Il a également recommandé de mettre en valeur des exemples de leadership autochtone réussis, « le mentorat et le leadership devraient être encouragés pour permettre aux élèves d'envisager le rôle de l'éducation dans leur réussite future ».

Bien qu'il existe des programmes de leadership et de mentorat pour les Autochtones, ils n'ont généralement pas été dirigés par des Autochtones. Alors qu'ils sont bien intentionnés, ces programmes n'intègrent pas nécessairement les perspectives autochtones ou ne reflètent pas les modes de connaissance et d'être autochtones. Par conséquent, la participation et l'engagement dans ce genre de programmes de leadership ont été limités.

Il faut avoir des programmes de leadership dirigés par des Autochtones qui soient adaptés à la culture, qui répondent aux besoins des communautés et qui mettent l'accent sur la formation de futurs leaders au sein des communautés afin de combler les lacunes cernées par le Conseil national de développement économique des Autochtones.



Ce que nous examinons

Workforce Warriors visait à élaborer un modèle de leadership pour former les futurs leaders autochtones, en adoptant une approche dirigée par les Autochtones dans tous les aspects de l'élaboration et de la réalisation du projet. L'objectif global du projet était de mettre à l'essai l'idée que des programmes autochtonisés pouvaient être élaborés pour profiter à la fois aux Autochtones et aux non Autochtones. Le projet englobait tous les groupes d'âge, en mettant l'accent sur les jeunes, les femmes et les personnes bispirituelles.

Le projet a commencé par une recherche visant à comprendre ce dont les communautés autochtones ont besoin et ce qu'elles attendent d'un programme de leadership. Dans la phase suivante, l'équipe a utilisé les résultats de la recherche pour élaborer un modèle de leadership.

Plusieurs éléments clés ont façonné l'approche du projet, dont l'établissement de relations solides avec les communautés autochtones. De plus, les Aînés et Aînées et les gardiennes et gardiens du savoir ont été intégrés à tous les aspects de la programmation. Le projet a intégré l'approche du double regard de manière significative dans l'ensemble des programmes et des activités éducatives. Cette approche utilise intentionnellement deux perspectives : autochtone et non autochtone.

Les principaux volets du programme étaient les suivants :

- *Un programme d'apprentissage précoce intégrant la musique et les arts visuels.* Jusqu'à la 5^e année, les enfants ont appris des concepts éducatifs en étant immergés dans des programmes linguistiques et culturels dirigés par des Aînées et Aînés et des gardiennes et gardiens du savoir.
- *L'AIT pour réussir.* Ce programme d'apprentissage intégré au travail a permis aux jeunes de découvrir des carrières potentielles dans les métiers de l'électricité et des énergies renouvelables. Il comprenait un apprentissage théorique et expérientiel, ainsi qu'un enseignement culturel par des Aînées et Aînés et des gardiennes et gardiens du savoir.
- *Les Aînées et Aînés se rencontrent.* Compte tenu de leur rôle fondamental dans le projet, les Aînées et Aînés de différentes communautés ont bénéficié de l'établissement de liens, d'apprendre et de partager leurs connaissances les uns avec les autres.

✓ Ce que nous apprenons

Workforce Warriors a mobilisé 16 organisations et cinq partenaires de projet et a recruté 154 participantes et participants. On a organisé 22 séances de formation. Une trentaine de jeunes ont participé à une formation dans les métiers de l'énergie renouvelable et de l'électricité.

L'expérience du projet a montré l'importance d'une approche holistique et autochtone pour la réussite des programmes. Pour Workforce Warriors, cela a renforcé le pouvoir de l'utilisation de l'approche du double regard. Cette approche a été bénéfique non seulement pour les participantes et participants au programme, mais les organisations et les établissements partenaires ont été intéressés et réceptifs à l'approche. Voici d'autres leçons importantes tirées du programme :

- Adapter les plans pour établir des relations. Par exemple, le sondage initial n'a pas été bien accueilli en raison du manque de confiance et de la lassitude des collectivités à l'égard des sondages. L'équipe s'est rendu compte qu'elle devait ralentir ses processus et ajuster son approche.
- Veiller à ce que les peuples autochtones participent à l'élaboration des programmes. Le rôle de Workforce Warriors était d'agir en tant que partenaire et guide auprès des communautés.
- Reconnaître que les besoins diffèrent d'une communauté à l'autre. Par exemple, certaines collectivités ont accordé la priorité aux programmes destinés aux jeunes, tandis que d'autres estimaient que des programmes destinés aux Aînées et Aînés étaient nécessaires. Certaines communautés étaient prêtes à recevoir des programmes, tandis que d'autres ne l'étaient pas.

Le succès du programme de musique pour établir la confiance a été un résultat inattendu. Cela a ouvert la voie pour d'autres programmes Workforce Warriors et a été au cœur de ses plans d'expansion, en particulier dans le Nord.

L'équipe a également identifié des activités qui auraient pu jeter des bases plus solides pour son travail. L'une d'entre elles aurait été d'élaborer une stratégie de communication reflétant la façon dont les peuples autochtones partagent leurs connaissances. Une autre aurait été de financer un bassin de ressources dédiées aux Aînées et Aînés, car ils sont devenus si essentiels à l'orientation des programmes. Enfin, il aurait été bénéfique d'obtenir l'engagement de partenaires non autochtones à l'avance et de les jumeler à des mentors autochtones pour aider à décoloniser le projet et à préparer des espaces accueillants et psychologiquement sûrs.

★ Pourquoi c'est important

Le projet de développement du leadership pour les communautés autochtones est pertinent pour d'autres programmes de développement du leadership autochtone. Il a montré que le fait d'être dirigé par des Autochtones ne garantit pas à lui seul le succès et la durabilité.

L'engagement significatif, l'établissement de relations et la contribution des communautés sont les facteurs les plus importants ; ceux-ci permettent de s'assurer que les voix autochtones contribuent à tous les aspects de la conception et de la mise en œuvre du programme. Dans le cadre de ce projet, les Aînés et Aînées sont devenus une partie intégrante de l'ensemble de l'initiative. L'acquisition du langage et le développement culturel étaient intégrés dans toutes les activités.

Pour assurer la durabilité, il est également important de s'assurer que les programmes proposés s'harmonisent avec les plans des communautés autochtones en appuyant les priorités identifiées par les communautés et sur lesquelles elles travaillent.

Le projet a également montré la nécessité de travailler avec des partenaires et des employeurs non autochtones et de les soutenir afin de créer des espaces psychologiquement sécuritaires pour les travailleuses et travailleurs autochtones. L'approche du double regard peut aider à autochtoniser les espaces.

► Prochaines étapes

Workforce Warriors continue d'appliquer son approche au moyen d'autres partenariats et programmes pour permettre le développement du leadership dirigé par les Autochtones.

Des questions sur notre travail ? Souhaitez-vous avoir accès à un rapport en anglais ou en français ? Veuillez contacter communications@fsc-ccf.ca.

Comment Citer Ce Rapport

McLaren, K. (2025). *Rapport de perspectives de projet — Le développement du leadership pour les communautés autochtones*. Workforce Warriors. Toronto : Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/projets/indigenous-leadership-development/>



État des compétences : L'apprentissage intégré au travail

L'apprentissage intégré au travail peut s'avérer efficace pour développer des compétences techniques et non techniques chez les apprenantes et apprenants, à différents niveaux, y compris dans les écoles secondaires, les collèges et les universités, ainsi que dans des postes professionnels.

[Lire le rapport](#)

Funded by the
Government of Canada's
Future Skills Program



Le développement du leadership pour les communautés autochtones est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.

© Copyright2025 – Future Skills Centre / Centre des Compétences futures