



RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

Carrefour d'emploi autochtone



PARTENAIRES

Coast Salish
Development
Corporation



EMPLACEMENTS

Colombie Britannique



FONDS VERSÉS

1 496 975 \$



PUBLIÉ

Octobre 2025



COLLABORATEUR

Katie McLaren,
*Associée à l'évaluation
de la recherche*

Sommaire

Les membres des communautés de la [Cowichan Nation Alliance](#), qui regroupe la Première Nation Halalt, les tribus Cowichan, la tribu Penelakut et la Première Nation Stz'uminus en Colombie-Britannique, s'efforcent de parvenir à l'autosuffisance grâce à l'emploi et à l'autonomie. Historiquement, les possibilités d'emploi des peuples autochtones au Canada ne sont pas au niveau de celles qui s'offrent aux personnes non-autochtones, un problème aggravé par des obstacles persistants, tels qu'un manque de débouchés, une expérience professionnelle insuffisante, une formation inadaptée et le racisme. Il existe pourtant de la part de l'industrie une demande de main-d'œuvre qualifiée non satisfaite, à laquelle la population autochtone croissante pourrait répondre. Dirigé par la [Coast Salish Development Corporation](#), le Carrefour d'emploi autochtone (Indigenous Employment Hub), conjointement animé par la [Stz'uminus Education Society](#), s'est attaqué à ces disparités par le biais d'une initiative d'emploi communautaire.

Le projet visait à offrir une formation aux travailleurs autochtones au moyen d'évaluations, de plans de formation, de stages et d'une aide à la transition vers l'emploi. Des partenariats multiples ont été noués avec la collectivité, les employeurs locaux, les prestataires de formation et les représentants gouvernementaux.

Le Carrefour d'emploi autochtone a effectué 150 évaluations des compétences, formé 100 membres des communautés, avec une certification à la clé pour 50 d'entre eux, et placé 80 personnes en stage. Quelques difficultés ont émergé : répondre aux besoins des usagers au fil du temps, établir un réseau (une entreprise chronophage) et maintenir l'engagement des usagers après la formation.

Le projet a mis en évidence l'importance des approches communautaires et de la sensibilisation dans le contexte d'un solide réseau d'employeurs. Les perspectives se dégageant du projet de Carrefour d'emploi autochtone montrent que des programmes d'emploi communautaires et culturellement adaptés qui prévoient des interventions personnalisées et collaboratives ont le potentiel de combler les écarts en matière d'emploi entre les personnes autochtones et non-autochtones au Canada.

PERSPECTIVES CLÉS

- 1 Le Carrefour d'emploi autochtone a formé 100 membres de la communauté, avec une certification à la clé pour 50 d'entre eux, et placé 80 personnes en stage.
- 2 L'adoption d'une approche souple à long terme concernant la formation et l'emploi a aidé à répondre aux besoins des usagers et à établir un réseau solide et durable d'employeurs et de membres des communautés.
- 3 Les interactions en personne avec les usagers ont permis de déceler des besoins cachés, tels que les vêtements de travail, et de tisser des liens solides.

▶ L'enjeu

Les communautés de la Cowichan Nation Alliance, qui regroupe la Première Nation Halalt, les tribus Cowichan, la tribu Penelakut et la Première Nation Stz'uminus en Colombie-Britannique, s'efforcent de parvenir à l'indépendance et à l'autosuffisance. L'emploi et l'autonomie sont essentiels à la concrétisation de cette vision. Toutefois, les taux d'emploi restent constamment inférieurs chez les peuples autochtones comparativement à la population canadienne générale. Parmi les difficultés et des obstacles à l'emploi auxquels les Autochtones font face figurent une formation inadaptée aux emplois disponibles, une expérience professionnelle insuffisante, le racisme, les stéréotypes de genre et des compétences limitées en recherche d'emploi.

Cependant, le marché du travail a besoin de travailleurs qualifiés et la population autochtone est le segment qui connaît la croissance la plus rapide au Canada. Puiser dans cette main-d'œuvre pourrait satisfaire ce besoin. L'adoption d'une approche communautaire pour répondre aux besoins et aux obstacles liés à l'emploi auxquels les communautés autochtones font face en l'alignant sur la demande de main-d'œuvre qualifiée non satisfaite de l'industrie constitue une nouvelle façon d'aborder la formation professionnelle de ces communautés. Cette approche pourrait s'avérer plus efficace que les programmes d'emploi actuels pour exploiter le potentiel des communautés de la Cowichan Nation Alliance et favoriser ainsi le développement de carrière et l'autonomie.



Ce que nous examinons

L'initiative du Carrefour d'emploi autochtone a été conçue pour promouvoir l'emploi à court et long terme auprès des membres des communautés de la Cowichan Nation Alliance. Le projet a été mené par la Coast Salish Development Corporation en partenariat avec la Stz'uminus Education Society.

Le projet consistait à tester si une approche communautaire en matière de formation, d'emploi et de partenariats produirait de meilleurs résultats que les modèles de programmes d'emploi existants. Il s'agissait également de voir si le fait de répondre aux besoins et aux obstacles identifiés par les usagers pouvait conduire à de meilleurs résultats et, en fin de compte, contribuer à l'autonomie des membres des communautés de la Cowichan Nation Alliance. Enfin, il visait à créer un modèle qui pourrait être reproduit au sein d'autres communautés autochtones.

Les multiples parties prenantes au projet comprenaient des employeurs locaux, des prestataires de formation et des représentants gouvernementaux aux niveaux municipal, provincial, fédéral et des Premières Nations. Les membres adultes de la Cowichan Nation Alliance en constituaient la population cible.

Un des principaux volets du projet consistait à offrir une formation dans la réserve, à proximité de la communauté et des entreprises. L'aide à l'emploi a pris la forme d'une approche holistique qui permettait d'acquérir un ensemble de compétences de vie et de compétences techniques/professionnelles. La vision de l'apprentissage reposait de surcroît sur la culture des Premières Nations. En plus de considérer la participation en personne essentielle à la prestation d'un soutien adapté, les planificateurs du projet ont priorisé l'établissement de relations actives avec les partenaires dans le but de créer un réseau de formation et de soutien durable.

Les questions de recherche qui ont guidé ce projet étaient les suivantes :

- Une approche communautaire en matière de formation, d'emploi et de partenariats produira-t-elle de meilleurs résultats que les modèles de programmes d'emploi existants?

- Le fait de répondre aux besoins et aux obstacles identifiés par les usagers conduira-t-il à de meilleurs résultats en matière d'emploi?
- Quels sont les types de partenariats nécessaires pour établir et maintenir un réseau de formation et de soutien qui permet d'obtenir de meilleurs résultats en matière d'emploi?

La Stz'uminus Education Society a été choisie pour assurer la prestation du volet de sensibilisation et de formation en raison de son expérience dans le domaine de l'éducation et de ses liens communautaires. La Coast Salish Development Corporation avait tissé des liens avec des partenaires professionnels et provinciaux.

Le projet a été mis en œuvre par étapes, en commençant par l'aménagement du Carrefour d'emploi autochtone, dont le centre de formation physique comprend des salles de classe, des bureaux et du matériel. L'établissement des partenariats a aussi été amorcé au début du cycle de vie du projet. L'équipe a activement participé aux activités de mobilisation communautaire (lors de manifestations, de salons de l'emploi et de cérémonies) afin de tisser des liens, d'apprendre à connaître son public cible et de recenser les possibilités existantes.

Les personnes ayant pris part au programme ont bénéficié d'une évaluation des compétences, de l'élaboration d'un plan de formation et d'une formation personnalisée, de même que d'un stage et d'une aide en cours d'emploi et à la transition vers l'emploi. Une fois la formation terminée, elles ont reçu un soutien continu, par exemple sous la forme d'un accompagnement en cours d'emploi et d'une aide postérieure à l'emploi, par l'intermédiaire d'un navigateur ou d'une navigatrice de carrière.

Ce que nous apprenons

Le projet de Carrefour d'emploi autochtone a offert 150 évaluations des compétences. À la suite de l'élaboration d'un plan de formation personnalisé, 100 membres des communautés ont reçu une formation, avec une certification à la clé pour 50 d'entre eux. L'équipe du projet a placé 80 personnes en stage auprès de partenaires dans l'industrie et de la province de Colombie-Britannique.

L'aménagement des locaux physiques du Carrefour d'emploi autochtone, dotés de salles de classe, de bureaux, d'ordinateurs et d'autres équipements, a fourni un lieu de réunion et un environnement d'apprentissage propices.

Le temps et les efforts investis dans l'établissement de liens et la compréhension de la dynamique communautaire singulière en ont valu la peine. Les interactions en personne avec les membres des communautés ont aidé l'équipe à déterminer quels étaient leurs besoins, à nouer des relations personnelles, à déceler les besoins cachés et à instaurer un climat de confiance.

En fait, l'équipe a estimé qu'à l'avenir, il conviendrait d'accentuer encore l'établissement de liens et d'une réputation au sein des communautés en vue de répondre aux besoins des usagers, après avoir fait face à des difficultés inattendues pour tisser des liens avec les usagers qui souhaitaient obtenir une aide à l'emploi. Il a fallu du temps pour forger ces liens et établir une relation de confiance avec les éventuels usagers, et trouver des modes efficaces de prestation de l'aide.

Les approches personnalisées se sont montrées plus précieuses que prévu, dans la mesure où le niveau de besoin des usagers s'est avéré plus important et plus variable qu'anticipé. Alors que quelques usagers avaient simplement besoin d'une brève formation ou d'équipement pour décrocher un emploi, d'autres ont eu besoin de plus de temps pour acquérir des compétences et suivre une formation structurée. L'état de préparation à l'emploi des usagers variait considérablement, chaque personne ayant ses propres points forts, ses propres problèmes complexes à régler, par exemple en matière de bien-être physique et émotionnel ou de préparation à l'emploi ou à la formation, et ses propres besoins en formation.

Deux autres obstacles se sont présentés pour certains usagers : le besoin d'un équipement professionnel de base et l'absence de moyen de transport. L'enthousiasme des usagers à participer a augmenté lorsque l'équipe du Carrefour d'emploi autochtone a commencé de fournir des vêtements et des bottes de travail et d'autres articles de base.

Par ailleurs, il a été difficile de maintenir l'engagement des usagers une fois la formation terminée.

Le rôle de navigateur ou de navigatrice de carrière a aidé les usagers à effectuer la transition vers l'emploi, mais leur nombre croissant a entravé la constance du suivi.

Dans l'ensemble, la période nécessaire pour atteindre le résultat escompté de ce projet (emploi à court et long terme) a été plus longue que prévu. La création d'un réseau solide, le soutien des usagers dans l'obtention d'un emploi stable et l'établissement d'une réputation au sein des communautés ont constitué des étapes cruciales, mais ont pris des mois. Sur une note positive, les relations avec les entreprises et le réseau d'usagers, de prestataires de formation et de services, d'employeurs et de responsables des politiques ont été établis avec succès et maintenus au-delà de la durée du projet.

La plupart des usagers ayant interagi avec le Carrefour d'emploi autochtone auraient besoin d'une série de mesures progressives pour sortir, en fonction de leur situation, du sous-emploi ou du chômage et trouver un emploi stable. Pour maintenir l'élan ainsi créé, un soutien et des relations constantes seraient nécessaires.

Afin d'affiner les futures interventions, l'équipe du projet a reconnu la nécessité d'adopter une approche par étapes de l'aide à l'emploi, en commençant par la sensibilisation des communautés et l'établissement de liens, avant de passer à une formation personnalisée et un suivi continu.

★ Pourquoi c'est important

Les perspectives issues du projet de Carrefour d'emploi autochtone ont des implications pour les politiques et pratiques en matière d'emploi et de formation concernant les communautés autochtones dans tout le pays.



Une des principales leçons tirées réside dans l'intérêt des programmes d'emploi communautaires culturellement adaptés. En prenant le temps de tisser des liens avec les communautés et de placer les points de vue autochtones au cœur de la conception des programmes, le projet a permis d'obtenir des résultats plus durables.

Les responsables des politiques et les bailleurs de fonds devraient prendre note des avantages que présentent les modèles de financement pluriannuels et flexibles qui s'adaptent à l'évolution des besoins et des circonstances. Il a fallu du temps pour nouer des partenariats solides avec les communautés autochtones, les établissements d'enseignement et les employeurs locaux, mais ils ont été essentiels à la réussite du projet, en garantissant la pertinence des programmes de formation et leur alignement sur les besoins du marché d'une part, et sur les besoins des membres des communautés d'autre part. Le calendrier flexible a permis à l'équipe de personnaliser l'aide.

Certains usagers ont connu des revers dans leur parcours vers l'emploi, avant de prendre les mesures qui leur ont permis de progresser, de sorte qu'un soutien pluriannuel s'avère parfois fructueux.

Les obstacles au transport, qui ont eu une incidence sur l'accès à la formation, à l'emploi et aux services de santé, trahissent un besoin plus large de politiques visant à remédier aux inégalités en la matière dans les régions rurales et éloignées. L'intégration de solutions de transport dans les programmes d'emploi et de formation pourrait en améliorer l'accessibilité et les taux de participation.

L'approche d'apprentissage par étapes adoptée dans le cadre du projet, tenant compte du rythme et du style d'apprentissage de chaque personne, offre un modèle aux programmes d'éducation et de formation élaborés dans d'autres contextes, au sein desquels les modèles traditionnels ont échoué à répondre aux besoins des apprenants et où une telle approche pourrait s'avérer bénéfique.

► Prochaines étapes

Le [Carrefour d'emploi autochtone](#) continue de faire le lien entre les travailleurs autochtones et l'emploi et de leur offrir une formation personnalisée en fonction de la demande au sein de l'industrie.

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

État des compétences : Soutenir l'entrepreneuriat et les PME autochtones et nordiques

L'entrepreneuriat et les entreprises autochtones et nordiques jouent un rôle crucial dans le renforcement des économies locales en soutenant la diversification économique, la création d'emplois et le développement communautaire.

[Lire le rapport](#)

Comment Citer Ce Rapport

McLaren, K. (2024). Rapport de perspectives de projet : Carrefour d'emploi autochtone, Coast Salish Development Corporation. Toronto : Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/projets/indigenous-employment-hub/>

Funded by the
Government of Canada's
Future Skills Program



Carrefour d'emploi autochtone 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 Competences futures