

RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

Certificat de pratique professionnelle : Propulser les carrières grâce aux compétences professionnelles essentielles



PARTENAIRES

Eeyou Istchee College of Science and Technology Québec



EMPLACEMENTS

Québec



FONDS VERSÉS

\$1 136 131



PUBLIÉ

Août 2026



COLLABORATEUR

Auteur du rapport :
Oluwafunmilayo (Funmi)
Asolo



Sommaire

Les collèges constituent des points d'accès essentiels pour les apprenants autochtones du Canada qui désirent suivre des études postsecondaires. Pourtant, les communautés autochtones du Nord font toujours face à des obstacles quant à l'accès en raison de leur isolement géographique, des séquelles du colonialisme et du manque d'infrastructures locales. Dans la région de la Baie-James, au Québec, l'accès aux collèges ou aux universités ne s'est généralement fait que par avion ou au terme d'un long trajet. Cette contrainte a freiné le développement des compétences, la préparation de la main-d'œuvre et le potentiel économique de la population. Les candidats cris à l'emploi se heurtent souvent à de nombreux obstacles pour intégrer le marché du travail et progresser vers des fonctions de supervision ou des postes spécialisés. Les employeurs sont confrontés à des pénuries de main-d'œuvre qualifiée persistantes et doivent donc recourir à de la main-d'œuvre externe.

Pour relever ces défis, le Collège des sciences et de la technologie d'Eeyou Istchee (CSTEI) a été créé en 2025 à Chisasibi (Québec) à titre d'établissement d'enseignement postsecondaire régi par les Cris et axé sur la communauté. De mai à octobre 2025, le CSTEI a offert un certificat de pratique professionnelle conçu localement. Conçu pour les adultes sur le marché du travail, ce programme a été co-élaboré avec des employeurs régionaux et bénéficie de services d'accompagnement globaux, grâce au soutien financier du Centre des Compétences futures. Ce certificat mettait l'accent sur les compétences essentielles en milieu de travail, notamment la littératie numérique, la communication d'affaires, les notions de base en comptabilité, le travail d'équipe et le service à la clientèle. Le programme a été organisé de manière flexible afin de s'adapter aux participants qui travaillaient.

Une évaluation du programme de certification a démontré qu'il était efficace et pertinent tant pour les employés qui y participaient que pour les employeurs. Les employés participants ont eux-mêmes fait état de progrès sur le plan des compétences numériques, de la rédaction, des notions de comptabilité, des présentations, du travail d'équipe et de la confiance en soi globale. Les employeurs ont souligné une amélioration immédiate du rendement, du professionnalisme et du travail d'équipe de leur personnel, de même qu'une grande satisfaction quant à la pertinence, l'efficacité et la prestation locale du programme. Il est important de noter que le projet a démontré que les programmes dirigés par les Autochtones, axés sur les employeurs et ancrés dans la culture locale, mis en œuvre par l'intermédiaire d'une institution locale de référence, peuvent produire des résultats durables en matière de main-d'œuvre.

Ce projet propose un modèle modulable et reproductible qui a le potentiel de combler des lacunes historiques en matière d'éducation et de compétences au sein des communautés nordiques et autochtones. Cela montre que lorsqu'elle est dispensée localement, adaptée aux besoins des employeurs et ancrée dans les institutions autochtones, la formation permet de renforcer la capacité locale, d'appuyer la résilience économique et de faire progresser la Réconciliation grâce au développement équitable et efficace de la main-d'œuvre.

PERSPECTIVES CLÉS

- 1 La quasi-totalité des employés a déclaré que le programme de certificat en pratique professionnelle avait amélioré leurs compétences en matière de culture numérique (100 %), de comptabilité de base (94 %), de rédaction (100 %) et de communication (94 %).
- 2 Le CSTEI ayant collaboré avec les employeurs lors de l'élaboration de ses formations, ceux-ci ont indiqué que les cours répondaient à leurs besoins en matière de perfectionnement et de requalification du personnel.
- 3 À la fin du programme, tant les employeurs que les employés ont fait état d'un regain de confiance. Les employés ont affirmé éprouver une plus grande aisance dans l'utilisation de l'informatique, la rédaction de courriels et de rapports, l'analyse de graphiques, les interactions avec la clientèle et l'animation de présentations.

► L'enjeu

La moitié des Autochtones (contre 37 % des non-Autochtones) qui entreprennent des études postsecondaires au Canada commencent par [suivre des cours au collège](#). Les collèges constituent un point d'accès essentiel à l'enseignement supérieur pour les communautés autochtones; toutefois, celles du Nord font face à un accès particulièrement limité aux établissements collégiaux et universitaires. La région de la Baie-James, au Québec, a historiquement fait face à un manque d'établissements d'enseignement postsecondaire et à un accès restreint aux possibilités de formation. Le [cégep et l'université les plus proches](#) ne sont accessibles qu'en avion ou après 15 heures de route.

Le manque d'accès freine le développement des compétences, la préparation de la main-d'œuvre et le potentiel économique régional. Les candidats cris à l'emploi dans la région font face à des freins pour accéder au marché du travail et progresser vers des postes de supervision ou des rôles professionnels, en raison de la concurrence de candidats non autochtones ayant eu un accès accru à l'instruction formelle et à la formation axée sur les compétences.

Chisasibi, qui compte environ 5 200 habitants, est la plus grande communauté crie de la région de la Baie-James. Les employeurs de la région ont constamment de la difficulté à trouver des employés qualifiés. La main-d'œuvre locale pourrait bénéficier d'un rehaussement des compétences essentielles, notamment en littératie numérique, en numératie, en communication d'affaires, ainsi qu'en organisation et en service à la clientèle. Les petites et moyennes entreprises (PME) aux prises avec des pénuries de compétences sont souvent contraintes de faire appel à une main-d'œuvre qualifiée externe pour des mandats de courte durée, ce qui alimente la hausse des coûts de formation, l'instabilité de la main-d'œuvre et les inégalités sur le marché du travail.

Les apprenants autochtones ont plus de chances de réussir s'ils ont accès à des collèges offrant des activités de liaison et des partenariats souples, adaptables et adaptés aux réalités culturelles. Les initiatives de formation pilotées par les Autochtones et axées sur les besoins des employeurs, offertes par l'entremise des collèges locaux, comme le Certificat de pratique professionnelle, peuvent contribuer au renforcement des capacités des collectivités éloignées, nordiques et autochtones, tout en stimulant l'économie locale.



Ce que nous examinons

Afin de faire face à ces enjeux, le CSTEI a été fondé à Chisasibi en 2025. Il s'agit d'un établissement d'enseignement postsecondaire autochtone à but non lucratif, géré par les Cris et dirigé par la communauté. Le CSTEI offre des programmes d'éducation et de formation dispensés localement, souples et adaptés à la culture locale, qui répondent aux priorités de la collectivité et des employeurs. Le CSTEI offre des programmes d'enseignement et de formation dispensés à l'échelle locale, souples et adaptés aux réalités culturelles, axés sur les priorités de la collectivité et des employeurs. Le programme menant au certificat comprenait sept cours portant sur la littératie numérique, la communication, les notions de comptabilité, les relations avec la clientèle, le travail d'équipe, la coordination de projets et d'événements, ainsi que la gestion de soi. Le programme offrait également aux participants et à leurs familles un soutien global assuré par des tuteurs, un aîné, un psychothérapeute et un coach de vie.

Le projet a porté sur les aspects suivants :

1. Dans quelle mesure le CSTEI a-t-il collaboré avec les employeurs de la collectivité afin de concevoir et de dispenser le programme de certificat ?
2. Dans quelle mesure les cours ont-ils doté les participants des compétences essentielles sur le marché du travail requises par leurs employeurs ?
3. Dans quelle mesure les mesures de soutien global ont-elles favorisé l'épanouissement personnel et professionnel des participants ?
4. Dans quelle mesure le projet a-t-il contribué à la réalisation des objectifs d'équité, de diversité, d'inclusion et de réconciliation ?

Cette évaluation a été conçue pour soutenir le processus de réconciliation. Les évaluateurs ont adopté une approche souple et adaptée en matière de collecte de données, qui tenait compte des relations entre le CSTEI et les participants. Les évaluateurs ont utilisé des outils d'évaluation afin de cerner les pratiques exemplaires qui permettraient au CSTEI de répondre aux besoins de la collectivité. Ils ont intégré des méthodes de collecte de données respectueuses des particularités culturelles, qui correspondaient aux besoins et aux priorités de la collectivité.

L'évaluation s'appuyait sur des entrevues menées auprès de représentants des ressources humaines et des employeurs, des sondages auprès des employés, des données sur le programme, des tables rondes d'employeurs et des groupes témoins avec les participants au programme.

L'évaluation a également porté sur l'efficacité du processus d'intermédiation du CSTEI visant à regrouper et à coordonner les activités de formation destinées aux employeurs locaux de Chisasibi. Les évaluateurs ont recueilli le point de vue des participants au programme afin d'évaluer dans quelle mesure la formation et les services d'accompagnement global répondaient à leurs besoins, en tant qu'Autochtones ou membres d'autres populations en quête d'équité. Les membres de la collectivité et les employés participants ont été sondés quant à l'efficacité du programme à répondre aux besoins des employeurs.

Le projet visait à permettre à 70 participants d'obtenir le certificat de pratique professionnelle et à renforcer les liens entre le CSTEI et les employeurs locaux. Le projet visait également à proposer des approches menées par les Autochtones pour les initiatives futures.



Ce que nous apprenons

Le projet comptait 64 participants, dont la plupart étaient des Autochtones, des femmes et des personnes âgées de plus de 35 ans, ce qui reflète la composition démographique de Chisasibi. Un sondage réalisé après le programme a révélé que 91 % des répondants s'identifiaient comme des Premières Nations ou comme faisant partie des Premières Nations et des Inuits, le reste s'identifiant comme membres d'autres groupes en quête d'équité. La plupart des participants n'avaient eu qu'un accès limité à l'enseignement postsecondaire auparavant, mais les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'avoir déjà suivi des études postsecondaires. Les participants au programme exerçaient leurs activités dans des secteurs et des fonctions variés, mais présentaient tous des lacunes communes en matière de compétences numériques essentielles.

La collaboration avec les employeurs a permis d'élaborer des formations répondant à leurs besoins collectifs en matière de rehaussement des compétences et de requalification

Dans l'ensemble, les employeurs se sont dits satisfaits de l'élaboration et de la conception du programme de certificat. Les employeurs ont indiqué que la formation était très pertinente. Le programme a permis aux employés, et, dans certains cas, aux gestionnaires d'acquérir des compétences immédiatement applicables, tout en renforçant leur confiance en eux. Les employeurs ont attribué l'établissement de relations solides et le soutien à la participation au programme à la régularité des communications ainsi qu'aux séances d'orientation du CSTEI. Lors des entrevues et de la table ronde, tous les employeurs ont indiqué que le programme avait répondu à leurs attentes, voire les avait dépassées, et qu'ils le recommanderaient à d'autres employeurs.

Tant les employeurs que les employés ont fait état d'une amélioration de leurs compétences en rédaction, en littératie numérique et en service à la clientèle

Les employés ont fait preuve d'une plus grande assurance et d'une meilleure maîtrise de la communication écrite et de l'utilisation de l'ordinateur, bon nombre d'entre eux ayant adopté des outils numériques qu'ils évitaient auparavant. Les employeurs ont constaté que les interactions avec les clients étaient plus solides et que la correspondance était plus professionnelle. Les employés ont signalé des progrès au niveau de leurs compétences en matière de présentation et de comptabilité de base, ainsi que dans l'utilisation de PowerPoint et d'Excel. Les employeurs ont constaté des améliorations notables dans l'analyse des données et la présentation des résultats, même si certains employés ont indiqué se sentir moins à l'aise pour prendre la parole en public. Tant les employeurs que les employés (76 %) ont fait état d'améliorations notables au chapitre du travail d'équipe. La plupart des employés ont déclaré avoir amélioré leurs aptitudes au travail d'équipe, et les employeurs ont constaté une plus grande solidarité entre collègues au travail. Tant les employeurs que les employés ont fait état d'un regain de confiance. Les employés se sentaient mieux outillés dans le cadre de leurs fonctions et plus confiants dans leur apprentissage. Les employeurs ont constaté une amélioration des compétences en rédaction, en informatique, dans les relations avec la clientèle et dans les présentations.

Les services de soutien global ont été peu sollicités, mais ont suscité un haut niveau de satisfaction

À mi-parcours du programme, 66 % des employés n'avaient pas eu recours aux mesures de soutien complémentaires offertes. Les raisons invoquées étaient l'absence de besoin (30 %), le manque de sensibilisation (15 %) ou l'incertitude quant à l'accès (11 %). Les personnes qui ont eu recours à l'aide ont fait part d'un haut niveau de satisfaction : 37 % se sont dites très satisfaites et 33 % plutôt satisfaites. Pour des raisons culturelles et de respect de la vie privée, les évaluateurs n'ont pas sollicité de commentaires individuels sur les aînés, les entraîneurs ou les tuteurs.

Les participants ont indiqué que le programme tenait compte de l'importance de l'établissement de relations et respectait leur culture

À mi-parcours du programme, 89 % des employés (n = 54) se sentaient bien accueillis, 74 % affirmaient que les formateurs respectaient leur culture, et 56 % étaient fortement d'accord pour dire que les exemples reflétaient leur culture. Lors d'une discussion bilan à la fin du programme, les participants (n = 30) ont indiqué qu'ils se sentaient à l'aise dans le cadre du programme, qu'ils avaient noué des liens solides avec les formateurs et qu'ils jugeaient le programme culturellement adapté. Certains ont suggéré d'intégrer à l'avenir davantage de contenu adapté à la région et d'offrir un enseignement en langue crie.

★ **Pourquoi c'est important**

Ce projet met en évidence l'importance des institutions autochtones dans la mise en place des infrastructures de base nécessaires pour offrir une formation locale, ancrée dans la culture et axée sur les besoins des employeurs. Ces institutions d'ancrage et les infrastructures qu'elles fournissent sont essentielles pour permettre aux communautés autochtones de profiter pleinement des priorités économiques du Canada, notamment la défense, les minéraux critiques, l'énergie, le logement et d'autres grands projets. Par ailleurs, ces institutions sont également en mesure de regrouper la demande des PME de la région, ce qui réduit la dépendance à l'égard de la main-d'œuvre venue de l'extérieur et offre des possibilités d'emploi sur place.

Les enseignements tirés de ce projet ne s'appliquent pas uniquement à la Baie-James, mais mettent en lumière un modèle reproductible pour remplacer la formation professionnelle traditionnelle dans d'autres régions rurales et éloignées. Ces enseignements s'adressent aux décideurs politiques, aux bailleurs de fonds, aux gouvernements autochtones, aux établissements d'enseignement postsecondaire et aux organismes de développement de la main-d'œuvre. Ces résultats constituent un autre exemple de la manière dont on peut concevoir des systèmes de main-d'œuvre inclusifs, efficaces et adaptés au contexte local, qui répondent à la fois aux besoins du marché du travail et aux réalités vécues par les peuples autochtones.



État des compétences : Pour une main-d'œuvre canadienne résiliente : Les compétences à acquérir dès maintenant et pour l'avenir

Pour bâtir une main-d'œuvre résiliente capable de répondre et de s'adapter aux mutations du marché du travail, qu'elles surviennent sous l'effet de perturbations imprévisibles ou dans le cadre de transitions à plus long terme, nous devons mettre en place un éventail de parcours de formation et de perfectionnement professionnel qui doteront la population des compétences dont elle a besoin pour s'intégrer et progresser dans des marchés du travail dynamiques, opérer des transitions et se reconvertir.

[Lire le rapport](#)

Les PME et les entrepreneurs du Nord sont souvent exclus des programmes de formation et des services aux entreprises traditionnels en raison de l'éloignement géographique. Ce projet démontre l'efficacité de la mise en commun de la demande des employeurs par l'intermédiaire d'un collège autochtone local reconnu. Les employeurs et les employés participants ont fait part d'un haut niveau de satisfaction quant à la conception, à la pertinence et aux résultats du programme. Au-delà des résultats en matière de formation, le projet montre comment les modèles d'intermédiation dirigés par les employeurs et ancrés dans des institutions phares du Nord et autochtones peuvent renforcer les systèmes régionaux de main-d'œuvre.

► Prochaines étapes

Fort du succès de ce projet, le CSTEI mettra au point un modèle de prestation évolutif pouvant être reproduit dans d'autres collectivités de la région de la Baie-James. Le CSTEI prévoit d'adapter et d'étendre le programme de certificat en pratique professionnelle aux collectivités de Wemindji et de Whapmagoostui.

Les autres prochaines étapes établies par le CSTEI comprennent : l'adaptation du programme de formation afin de mieux soutenir le personnel de terrain et d'exploitation (comme les employés des travaux publics, le personnel de sécurité et les gens de métier); une priorité accrue accordée à la littératie numérique, aux technologies en milieu de travail et à la rédaction appliquée; le renforcement de la capacité d'enseignement des résidents cris afin qu'ils puissent agir comme formateurs; ainsi que l'amélioration des diagnostics préalables, des cadres d'évaluation et des évaluations de cours pour appuyer l'amélioration continue et la reddition de comptes.

Le projet a également commencé à attirer de nouveaux investissements indépendants de la part de partenaires régionaux. Le CSTEI poursuit des discussions avec la Nation cri en vue de collaborer à la création d'emplois au CSTEI qui soutiendraient directement l'embauche du personnel opérationnel cri nécessaire au maintien et à l'élargissement des programmes dans des communautés comme Wemindji, Whapmagoostui et Chisasibi.

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

Asolo. O. (2026). Rapport sur les perspectives du projet : Certificat de pratique professionnelle : Propulser les carrières grâce aux compétences professionnelles essentielles. Eeyou Istchee College of Science and Technology. Toronto : Centre des Compétences futures : <https://fsc-ccf.ca/fr/projets/professional-practice-certificate/>

Certificat de pratique professionnelle : Propulser les carrières grâce aux compétences professionnelles essentielles 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.