

# Le Conference Board du Canada

En partenariat avec le



Le 26 janvier 2026, AERIC Inc., exerçant ses activités sous le nom Signal49 Recherche, a cessé d'utiliser le nom, le logo et l'image de marque « Le Conference Board du Canada », qu'elle utilisait auparavant sous licence consentie par The Conference Board, Inc. Au Canada, les droits, titres et intérêts relatifs au nom « The Conference Board » et aux marques de commerce afférentes appartiennent tous à The Conference Board, Inc. et aux titulaires des licences consenties par celle-ci. Depuis le 26 janvier 2026, ces parties, qui ne sont aucunement affiliées à Signal49 Recherche, sont les seules à pouvoir utiliser ce nom et ces marques au Canada.

# Apprentissage et orientation professionnelle en milieu de travail

Intégrer les valeurs et les perspectives inuites dans l'apprentissage en milieu de travail



20 juin 2023

Membre de l'équipe des ressources humaines ou représentant en santé et sécurité au travail



## Centre des **Compétences futures**

Le Centre des Compétences futures (FSC-CCF) est un centre de recherche et de collaboration d'avant-garde qui se consacre à préparer les Canadiens à réussir sur le marché du travail. Nous pensons que les Canadiens devraient avoir confiance dans leurs compétences pour réussir sur un marché en constante évolution. La communauté pancanadienne que nous formons collabore afin de repérer, d'éprouver et de mesurer rigoureusement des approches novatrices en matière d'évaluation et d'acquisition des compétences dont les Canadiens ont besoin pour réussir dans les jours et les années à venir, pour ensuite partager ces approches.

Le Centre des Compétences futures a été fondé par un consortium dont les membres sont l'Université Métropolitaine de Toronto, Blueprint ADE et le Conference Board du Canada.

Si vous souhaitez en savoir plus sur ce rapport et sur d'autres études sur les compétences réalisées par le FSC-CCF, allez à [fsc-ccf.ca](http://fsc-ccf.ca) ou contactez-nous à [info@fsc-ccf.ca](mailto:info@fsc-ccf.ca).

[fsc-ccf.ca](http://fsc-ccf.ca)

En partenariat  
avec :



**Le Conference  
Board du Canada**

**Blueprint**

Financé par le programme  
des Compétences futures du  
gouvernement du Canada.

**Canada** 

# Principaux termes

**Inuk** : Personne faisant partie du peuple inuit.

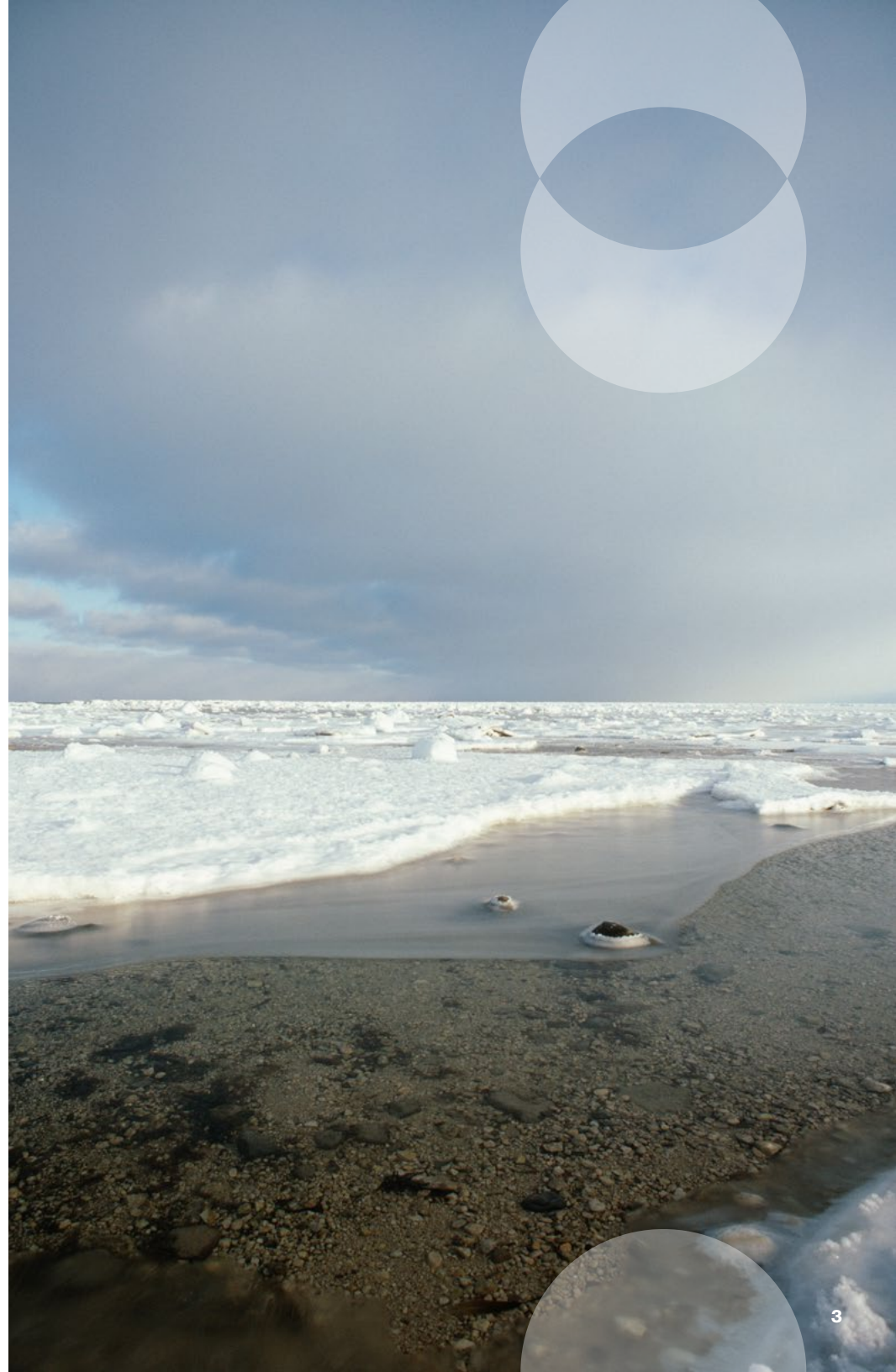
**Inuit Nunangat** : Patrie des Inuits au Canada, composée de l'Inuvialuit, du Nunavut, du Nunavik et du Nunatsiavut, régions qui se trouvent au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest, au Nunavut, au Québec et à Terre-Neuve-et-Labrador.

**pilimmaksarniq/pijariuqsarniq**: «Perfectionner les compétences grâce à l'observation, au mentorat, à la pratique et aux efforts!».

**réalisation de soi** : État d'être dans lequel une personne peut tirer pleinement parti de ses forces et de sa créativité pour devenir le meilleur d'elle-même.

**Double regard** : Principe mi'kmaq selon lequel il faut apprendre à voir le monde de divers points de vue.

1 Gouvernement du Nunavut, *Rapport annuel de la fonction publique 2020-21*, p. 4.

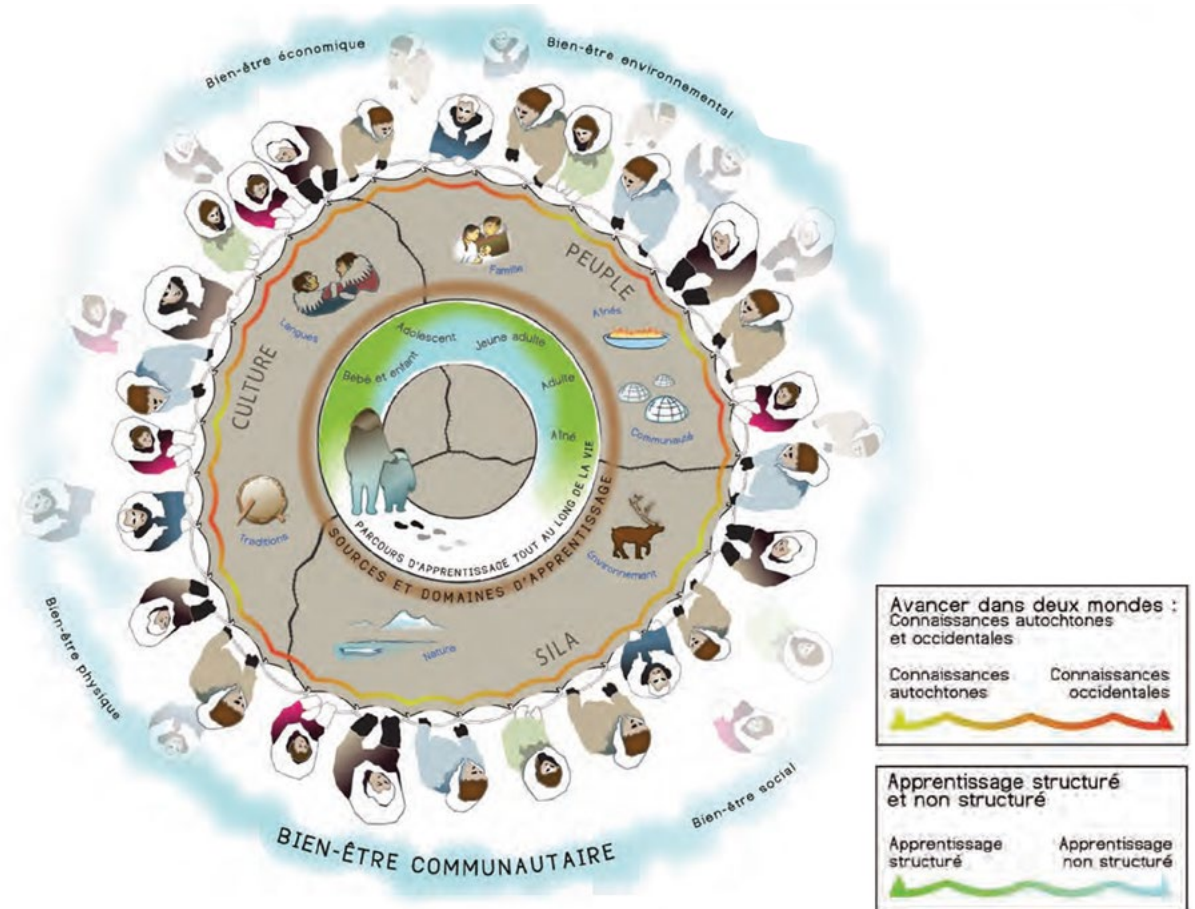


# Un modèle pour comprendre

Les informations fournies dans cet outil s'inspirent du modèle holistique inuit d'apprentissage tout au long de la vie du Conseil canadien sur l'apprentissage<sup>2</sup> (voir figure 1) et de l'Inuit qaujimajatuqangit : le cadre d'éducation pour le curriculum du Nunavut<sup>3</sup>.

Le modèle d'apprentissage holistique représente visuellement le bien-être communautaire, ses composantes et les niveaux familial et communautaire qui font partie du parcours d'apprentissage. Comme l'approche du double regard, ce modèle reconnaît que les Inuits abordent l'apprentissage du point de vue des connaissances autochtones et non autochtones.

**Figure 1**  
Modèle holistique inuit d'apprentissage tout au long de la vie



<sup>2</sup> Conseil canadien sur l'apprentissage, « Modèles holistiques d'apprentissage tout au long de la vie ».

<sup>3</sup> Ministère de l'Éducation du Nunavut, *Inuit qaujimajatuqangit : le cadre d'éducation pour le curriculum du Nunavut*.

Source : Conseil canadien sur l'apprentissage, *Redéfinir le mode d'évaluation de la réussite de l'apprentissage chez les Premières Nations, les Inuits et les Métis*.

## Le cadre éducatif inuit Qaujimajatuqangit du Nunavut décrit les croyances inuites relatives à l'éducation

Lorsque vous pensez à la manière d'offrir une formation, intégrez l'humour dans la salle de classe! Encouragez les apprenants à être chaleureux les uns envers les autres et montrez l'exemple à cet égard. La valeur sociétale inuite tunnganarniq consiste à «encourager un bon état d'esprit en affichant une attitude accueillante, inclusive et ouverte<sup>4</sup>».

### Faire appel à des formateurs inuits

Travaillez en partenariat avec des éducateurs inuits, des gardiens du savoir, des aînés et des membres de la communauté pour élaborer ou réviser vos contenus pédagogiques. Les relations de travail collaboratives se construisent au fil du temps et doivent être axées sur le respect et la réciprocité. Envisagez ce processus à long terme, idéalement avant même de commencer à élaborer des formations pour les candidats et les employés inuits. Vous pouvez adresser vos premières demandes de renseignements sur vos partenaires potentiels à l'administration communautaire ou à un conseil d'aînés lié à votre secteur d'activité. Respectez vos contraintes budgétaires et votre capacité à rémunérer les experts culturels inuits pour leurs connaissances dans le cadre de contrats à court ou à long terme. Tenez compte du protocole, des événements, des congés, de la saisonnalité et des infrastructures de la communauté – ou posez des questions à ce sujet – lorsque vous présentez vos demandes.

### Créer un milieu d'apprentissage sûr qui reconnaît les atouts individuels appuyant la collectivité

Les valeurs inuites peuvent être intégrées à l'apprentissage en milieu de travail dans votre mode d'enseignement et d'évaluation

des apprenants. Les milieux de travail sains reposent sur le respect des individus qui travaillent ensemble en tant que groupe<sup>5</sup>. L'une des façons dont les employeurs peuvent donner vie au tunnganarniq est de proposer à la classe une entente avant le début des cours. Ces ententes, qui constituent des règles de base pour le milieu d'apprentissage, peuvent comporter des clauses telles que l'apprentissage des noms et surnoms préférés de chacun, le respect de l'orateur même sans être d'accord avec son point de vue, et l'écoute attentive. Dans la mesure du possible, intégrez les liens communautaires et familiaux dans le milieu d'apprentissage. Si vous proposez une formation au sein de la communauté, trouvez des services de garderie ou créez un environnement où les enfants sont les bienvenus. Les collaborations et les projets communautaires peuvent également aider les apprenants à assumer la responsabilité d'améliorer la communauté, en mettant en œuvre le pijitsirniq («Se mettre au service de la famille et de la collectivité, et subvenir à leurs besoins<sup>6</sup>»).

### Évaluer l'apprentissage avec souplesse

Une autre façon d'intégrer les valeurs inuites dans l'apprentissage est de considérer l'iltaunnikuliriniq (évaluation dynamique qui lie l'enseignement et l'évaluation<sup>7</sup>) comme un processus plutôt que comme une étape<sup>8</sup>. Selon ce concept, tous les apprenants possèdent des forces individuelles et il est possible de valider l'apprentissage à différents rythmes à l'aide d'une rétroaction descriptive (plutôt qu'évaluative). Cela sous-entend de faire des

4 Gouvernement du Nunavut, *Rapport annuel de la fonction publique 2020-21*, p. 4.

5 Ministère de l'Éducation du Nunavut, *Iltaunnikuliriniq : les fondements de l'évaluation dynamique en tant qu'apprentissage dans les écoles du Nunavut*, p. 24.

6 Gouvernement du Nunavut, *Rapport annuel de la fonction publique 2020-21*, p. 4.

7 Ministère de l'Éducation du Nunavut, *Iltaunnikuliriniq : les fondements de l'évaluation dynamique en tant qu'apprentissage dans les écoles du Nunavut*, p. 24.

8 Ibid., p. 24.

commentaires à l'apprenant ou d'avoir avec lui des entretiens qui lui permettent de mieux comprendre les aspects qu'il peut améliorer, plutôt que de lui résumer les résultats qu'il a obtenus dans une tâche donnée<sup>9</sup>. L'évaluation doit porter sur des situations réalistes ainsi que sur les besoins et les intérêts des apprenants<sup>10</sup>. Elle doit être liée aux objectifs et aux atouts de la personne, ainsi qu'à ses habiletés en matière d'apprentissage telles que la pensée créative, la recherche de solutions et le fait de savoir comment apprendre<sup>11</sup>. Vous pouvez évaluer le travail collectif réalisé par le biais de projets tels que des expositions et des portfolios<sup>12</sup>.

### Responsabiliser les apprenants grâce à la prise de décision en équipe

L'autonomisation des étudiants permet de mettre en œuvre les valeurs sociétales inuites d'aajiiqatiginniq (« Prendre des décisions en s'appuyant sur la discussion et le consensus<sup>13</sup>») et de qanuqtuurniq (« Faire preuve d'innovation et d'ingéniosité<sup>14</sup>»). Les enseignants peuvent intégrer ces valeurs dans le milieu d'apprentissage au moyen de la prise de décisions en équipe et de la collaboration, ainsi qu'en encourageant chacun à s'adapter et à faire preuve d'ouverture d'esprit<sup>15</sup>. L'une des façons dont les Inuits prennent des décisions consiste à permettre à chacun de partager ses idées, d'en discuter ouvertement, puis de parvenir à une solution définitive acceptable pour tous<sup>16</sup>. Au cours de ce processus, les personnes ayant des connaissances particulières peuvent être invitées à donner leur avis.

9 Ministère de l'Éducation du Nunavut, *Ilitaunnikuliriniq : les fondements de l'évaluation dynamique en tant qu'apprentissage dans les écoles du Nunavut*, p. 24.

10 Ibid., p. 42.

11 Ibid., p. 53.

12 Ibid., p. 57.

13 Gouvernement du Nunavut, *Rapport annuel de la fonction publique 2020-21*, p. 4.

14 Ibid.

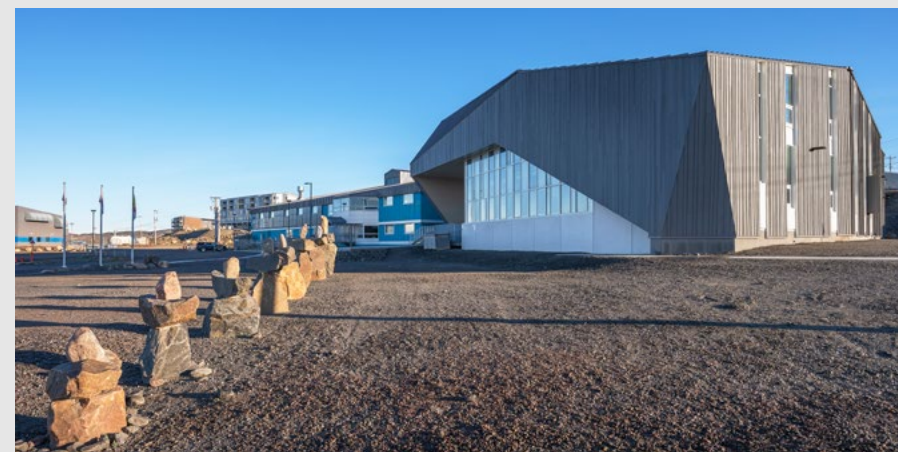
15 Ministère de l'Éducation du Nunavut, *Ilitaunnikuliriniq : les fondements de l'évaluation dynamique en tant qu'apprentissage dans les écoles du Nunavut*.

16 Pauktuutit Inuit Women of Canada, *The Inuit Way: A Guide to Inuit Culture*, p. 30.

# Apprentissage en milieu de travail

## Immersion culturelle

Désireux d'intégrer les valeurs sociétales inuites en milieu de travail, le gouvernement du Nunavut a prévu des journées d'immersion culturelle pour les employés inuits et non inuits dans le cadre de sa stratégie de rétention des employés<sup>17</sup>. Il s'agit notamment d'événements prévus pour inciter les employés à participer à des activités culturelles inuites. Chaque service consacre l'équivalent de deux jours entiers par an à des journées d'immersion culturelle. Ces événements peuvent comprendre des activités sur le terrain et des activités culturelles inuites telles que le renforcement d'équipe à l'aide d'exercices de survie.



17 Gouvernement du Nunavut, « Cultural Immersion Day ».

# Expérience sur le terrain

Les Inuits valorisent le perfectionnement des compétences par l'observation, le mentorat, la pratique et l'effort – autant de concepts qui font partie de la valeur sociétale inuite pilimmaksarniq/pijariuqsarniq (« Perfectionner les compétences grâce à l'observation, au mentorat, à la pratique et aux efforts<sup>18</sup>») et qui concordent parfaitement avec l'apprentissage par l'expérience en milieu de travail.

Dans le cadre du programme de formation préparatoire à l'emploi et d'orientation professionnelle d'Agnico Eagle Mines, les participants acquièrent des habiletés fondamentales et s'instruisent sur les fondements du travail auprès d'instructeurs autochtones. Cela comprend notamment d'apprendre à gérer le fait de travailler loin de leur communauté. Le programme d'orientation professionnelle, administré par des formateurs inuits, permet de bien comprendre le cheminement professionnel (notamment l'expérience professionnelle, les compétences et les résultats d'examen) requis pour occuper des postes de débutants jusqu'aux étapes nécessaires pour atteindre des échelons plus élevés.

Nunavut Tunngavik inc. propose également aux candidats de suivre une formation en milieu de travail. En outre, le personnel non inuit de NTI est tenu de contribuer à la formation et à l'encadrement du personnel inuit. Enfin, les employés peuvent recevoir jusqu'à 100 % de leur salaire s'ils prennent congé pour suivre un cours d'inuktitut. Fait important à noter : ces attentes et possibilités sont inscrites dans les politiques de ressources humaines de l'entreprise.

18 Gouvernement du Nunavut, *Rapport annuel de la fonction publique 2020-21*, p. 4.

# Sensibiliser davantage

En intégrant les valeurs inuites dans les formations, vous renforcerez la sensibilisation culturelle de votre main-d'œuvre non inuite.

Cet aspect est important pour la fidélisation, car les employés autochtones quitteront un employeur si le personnel n'est pas sensibilisé à leur culture<sup>19</sup>. Les employés autochtones sont souvent choisis pour expliquer les questions autochtones aux autres employés<sup>20</sup>, tâche mentale et physique qui s'ajoute à leur journée de travail, mais qui n'est souvent pas reconnue. La formation sur le contenu autochtone doit être à la fois accessible localement et dispensée par des formateurs sensibles à cette culture. Cela peut faire en sorte que vos collègues inuits resteront dans votre organisation.

Si vos équipes commencent à se familiariser avec l'histoire et la culture autochtones, pensez à consulter *Indigenous Canada*, un cours virtuel gratuit de 12 semaines élaboré par la Faculté des études autochtones de l'Université de l'Alberta.

Si vous êtes prêt à intégrer les valeurs inuites dans vos formations internes ou externes, veuillez télécharger notre outil intitulé **Perspectives inuites sur l'apprentissage en milieu de travail**.

19 MacLaine, Lalonde et Fiser, *Travaillons ensemble : Recruter et retenir des employés autochtones dans le nord du Canada*, p. 66.

20 Ibid., p. 53.



# Des idées qui résonnent ...

## **Apprentissage et orientation professionnelle en milieu de travail : Intégrer les valeurs et les perspectives inuites dans l'apprentissage en milieu de travail**

Alicia Hibbert, Twiladawn Stonefish et Nafisa Sarwat

Pour citer ce rapport : Hibbert, Alicia, Twiladawn Stonefish et Nafisa Sarwat. *Apprentissage et orientation professionnelle en milieu de travail : Intégrer les valeurs et les perspectives inuites dans l'apprentissage en milieu de travail*, Ottawa, Le Conference Board du Canada, 2023.

©2023 Le Conference Board du Canada\*

Publié au Canada | Tous droits réservés | Entente n° 40063028 |

\*Constitué sous la raison sociale d'AERIC Inc.

Ce document est disponible sur demande dans un format accessible aux personnes ayant une déficience visuelle.

Agent d'accessibilité, Le Conference Board du Canada

Tél. : 613-526-3280 ou 1-866-711-2262

Courriel : [accessibility@conferenceboard.ca](mailto:accessibility@conferenceboard.ca)

®Le Conference Board du Canada est une marque déposée du Conference Board, Inc. Nos prévisions et travaux de recherche reposent souvent sur de nombreuses hypothèses et sources de données et présentent ainsi des risques et incertitudes. Ces renseignements ne doivent donc pas être perçus comme une source de conseils spécifiques en matière de placement, de comptabilité, de droit ou de fiscalité. Le Conference Board du Canada assume l'entière responsabilité des résultats et conclusions de cette recherche.