



# Le Balado du Centre des Compétences futures

## Saison 5 : Épisode 5

### Apprendre les uns des autres : Compétences, formation et développement de la main-d'œuvre dans les communautés nordiques

Dans cet épisode du Balado des Compétences futures, l'animateur Jeremy Strachan se penche sur l'évolution complexe du développement des compétences et de la formation de la main-d'œuvre dans les communautés nordiques et autochtones. Amanda Thompson, du Conference Board du Canada, y présente les résultats du projet *Apprendre les uns des autres*, une initiative pluriannuelle qui porte sur les tendances du marché du travail et les stratégies de formation au Yukon, au Nunavut et dans le Nord de l'Ontario. Nous échangerons également avec Kris Mullaly, de la Qikiqtani Inuit Association, qui parlera des initiatives Q-STEP et Tuttarvik – des projets dirigés par les communautés qui outillent les jeunes Inuits en leur offrant de la formation et de l'aide à l'emploi adaptées à la culture. Enfin, en compagnie de Xina Cowan, d'Entreprenorth, nous verrons comment l'entrepreneuriat offre de nouvelles avenues en matière de résilience économique et d'autodétermination dans le Nord.

#### Invités

Amanda Thompson, associée principale de recherche, Le Conference Board du Canada

Kris Mullaly, gestionnaire de projet, Qikiqtani Inuit Association

Xina Cowan, codirectrice, Entreprenorth

#### Animateur

Jeremy Strachan, associé principal de recherche, Le Conference Board du Canada

#### Liens

**Centre des Compétences futures** : <https://fsc-ccf.ca/fr/>

**LinkedIn du Centre des Compétences futures** : <https://www.linkedin.com/company/fsc-ccf/>

**Bluesky du Centre des Compétences futures** : <https://bsky.app/profile/fsc-ccf.bsky.social>

**Page d'accueil du Conference Board du Canada** : <https://www.conferenceboard.ca/>

**Twitter du Conference Board du Canada** : <https://twitter.com/ConfBoardofCda>

**Facebook du Conference Board du Canada** :  
<https://www.facebook.com/ConferenceBoardofCanada/>

**Page Insights du Conference Board du Canada, Apprendre les uns des autres :** [English](#) | [Français](#)

**Centre des Compétences futures, Portrait de la situation :** [English](#) | [Français](#)

**Centre des Compétences futures, projet de recherche et d'innovation Luminary :** [English](#) | [Français](#)

**Page d'accueil d'Oshki-Wenjack :** <https://www.oshki.ca/>

**Page d'accueil de la Qikiqtani Inuit Association :** <https://www.qia.ca/>

**Programmes Q-STEP et Tuttarvik de la Qikiqtani Inuit Association :**  
<https://www.qia.ca/what-we-do/training-and-jobs/>

**Page d'accueil de EntrepreNorth :** <https://www.entreprenorth.ca/>

## Transcription

**Jeremy** : Bienvenue à la cinquième saison du Balado des Compétences futures, présenté par le Centre des Compétences futures. Ici Jeremy Strachan, associé principal de recherche au Conference Board du Canada. Je suis votre animateur pour cette saison. Dans le Balado des Compétences futures, nous explorons les enjeux les plus pressants pour les Canadiens en matière de compétences, de formation et d'évolution du monde du travail.

Depuis 2019, le Centre des compétences futures appuie la transformation de la main-d'œuvre canadienne en finançant des solutions de formation novatrices, des recherches de pointe et des partenariats inclusifs afin de garantir que tous disposent des compétences nécessaires pour prospérer dans une économie en mutation.

Dans cet épisode, nous braquons les projecteurs sur le Nord et sur les défis et occasions uniques en matière de perfectionnement des compétences et de formation dans les communautés nordiques et éloignées du Canada. Si les résidents du Nord se distinguent par la richesse de leur culture et de leurs savoirs ainsi que par leur résilience, ils sont néanmoins confrontés à des obstacles persistants en matière d'accès à la formation, d'infrastructures et de services.

Ma première invitée est Amanda Thompson, du Conference Board du Canada. Elle nous présentera les principales conclusions du projet *Apprendre les uns des autres*, réalisé en partenariat avec le Centre des Compétences futures. Nous accueillerons ensuite Kris Mullaly, du programme Q-STEP de la Qikiqtani Inuit Association, une initiative qui permet aux jeunes Inuits d'acquérir des compétences qui sont en phase avec les priorités de leur communauté. Enfin, Xina Cowan, d'EntrepreNorth, nous expliquera comment la formation à l'entrepreneuriat contribue à renforcer la résilience économique et l'autodétermination dans le Nord.

Pour les communautés autochtones et nordiques, l'isolement géographique, l'accès restreint à l'éducation et le sous-financement des infrastructures sont autant d'obstacles au développement de la main-d'œuvre. Ces défis sont exacerbés par des inégalités systémiques, un manque de programmes culturellement adaptés et par les effets persistants du colonialisme.

Bien souvent, les possibilités économiques sont rattachées aux industries axées sur les ressources, ce qui ne correspond pas toujours aux aspirations à long terme des jeunes et des communautés autochtones.

Le Centre des Compétences futures appuie le développement de la main-d'œuvre autochtone grâce à des recherches et à des partenariats qui favorisent une éducation axée sur les compétences et ancrée dans la culture. Un rapport financé par le Centre des Compétences futures, intitulé *Portrait de la situation* et publié en 2020, souligne l'urgence d'apporter un soutien aux 350 000 jeunes Autochtones dont l'intégration sur le marché du travail se ferait entre 2016 et 2026. Des initiatives comme le projet de recherche et d'innovation Luminary ont contribué à cet objectif en appuyant la recherche dirigée par des Autochtones et en renforçant les partenariats avec les établissements postsecondaires, dans le but de créer des parcours inclusifs, dirigés par les communautés, vers un plus grand pouvoir économique. Vous trouverez les liens vers ces deux documents dans les notes de l'émission.

Nous commençons avec Amanda Thompson, associée principale de recherche au Conference Board du Canada, qui, en partenariat avec le Centre des Compétences futures, dirige un projet intitulé *Apprendre les uns des autres*. Ce projet pluriannuel dresse le portrait socioéconomique du Nord canadien et s'intéresse à la manière dont des approches de formation dirigées par les communautés et ancrées dans la culture suscitent des changements concrets. J'ai invité Amanda à donner le coup d'envoi de cet épisode et à partager certaines des conclusions de ce travail.

Amanda, bienvenue au balado et merci d'avoir accepté cette invitation.

**Amanda :** Merci. Je suis ravie d'être ici.

**Jeremy :** Amanda, parlez-nous du projet *Apprendre les uns des autres* et de sa genèse.

**Amanda :** Ce projet pluriannuel sur le marché du travail, financé par le Centre des Compétences futures, visait à fournir aux administrations du Nord de l'Ontario, du Nunavut et du Yukon des renseignements utiles sur le marché du travail afin de contribuer au maintien des perspectives d'emploi dans le Nord. Ces trois régions présentent des taux de postes vacants parmi les plus élevés au pays, ce qui signifie qu'un grand nombre d'emplois y demeurent non pourvus. Les données révèlent que plusieurs secteurs dépendent d'une main-d'œuvre effectuant du navettage aérien – les revenus de ces travailleurs ne sont donc pas réinvestis dans l'économie locale.

Nous avons collaboré avec des partenaires des trois régions provenant notamment d'établissements postsecondaires, des gouvernements fédéral et provinciaux, et d'organisations autochtones. En plus d'aider à orienter nos démarches, certains d'entre eux ont réalisé eux-mêmes une partie des travaux. Le projet visait principalement à cerner les défis liés au recrutement et à la formation de la main-d'œuvre dans chaque région, et à dresser, à l'aide de prévisions économiques, un portrait des professions et compétences qui seraient recherchées par les employeurs au cours des 20 prochaines années.

**Jeremy :** Amanda, d'après vos recherches, quelles sont quelques-unes des professions et compétences qui seront les plus prisées?

**Amanda** : Pour cerner ces professions et compétences, deux ressources ont été particulièrement utiles. D'une part, les prévisions en matière d'emploi réalisées dans chaque région, qui nous ont permis de cerner les professions qui seront les plus recherchées dans différents secteurs clés entre 2024 et 2045. D'autre part, nous avons discuté avec un vaste éventail d'employeurs dans les trois régions pour recueillir leurs observations sur les compétences jugées prioritaires. Nos prévisions indiquent qu'il y aura une forte demande pour les professions exigeant des compétences de niveau postsecondaire dans l'ensemble des trois régions. Les besoins seront particulièrement marqués dans la plupart des métiers spécialisés, notamment dans les soins infirmiers, l'enseignement et les services professionnels du monde des affaires.

Les employeurs nous ont aussi fait part d'un besoin croissant en compétences numériques, en leadership, en gestion des affaires ainsi qu'en administration, à mesure que les secteurs évolueront dans le Nord. Autre constat fréquent : l'importance croissante des compétences non techniques comme la compétence culturelle, très prisée en raison de la forte population d'Autochtones qui vivent dans ces régions. Cette compétence favorise par ailleurs l'essor de milieux de travail culturellement sécuritaires et la prestation de services adaptés à la culture aux populations locales.

**Jeremy** : Amanda, en matière de formation, quels types d'approches ont connu du succès dans les communautés nordiques?

**Amanda** : Nous avons constaté qu'une attention particulière était portée au soutien des apprenants autochtones. Les établissements postsecondaires et les fournisseurs de services de formation et de perfectionnement ne se limitent pas à offrir une formation axée sur les compétences : ils veillent aussi à créer un milieu d'apprentissage favorable et à s'assurer que les apprentissages offerts facilitent l'entrée des apprenants sur le marché du travail.

Ces fournisseurs mettaient ainsi l'accent sur des services englobants, notamment l'intégration d'activités axées sur le territoire, de savoirs et de pratiques autochtones dans les programmes de formation. Ces services englobants peuvent compter sur un atout de taille : des équipes de soutien à la réussite scolaire qui offrent notamment des services de mieux-être, de l'aide financière et du soutien entre pairs. Dans certains cas, cette équipe offre également des services de garde d'enfants et une aide financière aux personnes qui doivent se déplacer pour suivre la formation. En matière de formation des apprenants autochtones, les établissements postsecondaires mettent également l'accent sur le perfectionnement professionnel, en valorisant notamment les divers parcours professionnels susceptibles de mettre à profit les compétences des apprenants, ainsi que les services d'accompagnement pour la rédaction de curriculum vitæ et la préparation aux entrevues d'embauche. L'objectif est de faciliter concrètement l'intégration des apprenants au marché du travail.

Autre initiative propre aux régions nordiques et qui connaît du succès : l'offre de formation directement dans les communautés, qui fait en sorte que les apprenants ne sont plus contraints de quitter leur milieu pour poursuivre leurs études. Par exemple, Oshki-Pimache-O-Win, le Wenjack Training Institute dans le Nord de l'Ontario, propose le programme Level Up en métiers spécialisés, qui permet d'offrir de la formation au sein des communautés des Premières Nations. Concrètement, l'organisation transforme des camions à semi-remorque en laboratoires

mobiles de formation aux métiers qu'elle déplace d'une communauté à l'autre afin d'y offrir une formation pratique sur place. Ce type de formation permet d'offrir des programmes en métiers spécialisés dans plusieurs communautés des Premières Nations du Nord de l'Ontario. Cependant, il faut souligner un défi important : le coût plus élevé de ce modèle de prestation. Les bailleurs de fonds doivent en être conscients.

**Jeremy** : Merci pour ces précisions, Amanda. Je précise à nos auditeurs qu'ils trouveront le lien vers le site Web d'Oshki-Wenjack dans les notes de l'épisode. Pour conclure notre discussion sur le projet *Apprendre les uns des autres*, j'aimerais vous poser une dernière question : Quelles mesures les employeurs et les représentants de l'industrie doivent-ils adopter pour attirer et conserver une main-d'œuvre qualifiée dans les communautés du Nord?

**Amanda** : L'une des stratégies évoquées consiste à mettre en place des voies d'accès à l'éducation dans les régions rurales et éloignées. Par exemple, certains établissements postsecondaires réservent des places et des programmes dédiés aux étudiants provenant de régions nordiques, rurales ou éloignées. Les données montrent que ces étudiants sont plus enclins à revenir s'établir dans leur communauté après leurs études bien que ce ne soit pas le cas de tous. Cela dit, il demeure important d'assurer la mise en place de ces parcours éducatifs pour le Nord et d'en faire la promotion. L'École de médecine du Nord de l'Ontario a d'ailleurs eu recours à cette approche pour recruter davantage de médecins de soins primaires dans le Nord de l'Ontario, ce qui illustre parfaitement l'utilité de ces voies d'accès.

Autre exemple, les programmes de perfectionnement des compétences en leadership. De nombreux employeurs du Nord soulignent l'importance de former leurs propres leaders. Ils investissent notamment dans la formation afin de favoriser la rétention du personnel et de permettre l'avancement professionnel au sein de l'organisation. Par ailleurs, l'instauration de programmes d'accueil dans la communauté a permis de recruter et de maintenir en poste un plus grand nombre de travailleurs hautement qualifiés qui arrivent du Sud. Dans le cadre d'un tel programme, l'employeur confie à un membre de la communauté ou à un collègue la responsabilité d'appuyer le nouveau professionnel dans son intégration à la communauté nordique en posant des gestes parfois très simples : guider le nouveau travailleur vers les commerces et services locaux dont il a besoin, favoriser sa participation, en compagnie de sa famille, aux activités sociales de la communauté, ou encore aider son conjoint ou sa conjointe à trouver un emploi.

**Jeremy** : Amanda, merci beaucoup d'avoir pris le temps de nous parler de ce travail. C'est un projet d'envergure qui constituera sans doute une ressource précieuse pour les employeurs et les décideurs œuvrant au sein des marchés du travail du Nord. Encore une fois, félicitations.

**Amanda** : C'est gentil. Merci de m'avoir invitée.

**Jeremy** : Vous trouverez dans les notes de l'épisode les liens vers tous les rapports associés au projet, notamment des analyses du marché du travail au Yukon, au Nunavut et dans le Nord de l'Ontario, des rapports sur les besoins et les lacunes en matière de compétences dans le Nord, ainsi que des prévisions économiques et en matière de main-d'œuvre pour la région.

La Qikiqtani Inuit Association (QIA) est l'un des nombreux partenaires du projet *Apprendre les uns des autres*. En collaboration avec Baffinland Iron Mines Corporation, le gouvernement du

Canada, le gouvernement du Nunavut et l'Association Kakivak, la QIA a lancé le programme Q-STEP, qui vise à accroître l'emploi des Inuits grâce au développement des compétences, à la formation et à des partenariats avec les employeurs dans la région de Qikiqtani, au Nunavut. Je suis maintenant en compagnie de Kris Mullaly, gestionnaire de projet pour les programmes de formation régionale. Il vit à Iqaluit depuis 2006.

Kris, bienvenue au balado. Je suis très heureux que vous soyez des nôtres.

**Kris** : Merci. Je suis heureux d'avoir la chance de vous parler de nos programmes régionaux de formation.

**Jeremy** : Kris, quels sont les défis liés à la formation professionnelle dans la région?

**Kris** : C'est une question récurrente ici, au Nunavut. Nous vivons dans une région éloignée, ce qui complique les choses, notamment sur le plan de la logistique. Pour les communautés rurales et éloignées, le navettement aérien est une réalité. Comme nous ne sommes desservis par aucune route, les marchandises doivent être acheminées par bateau, ce qui fait exploser les coûts d'exploitation. C'est l'un de nos principaux défis au quotidien.

Un autre défi est lié aux effets de la colonisation et aux efforts de réconciliation en cours. Par le passé, de nombreux obstacles ont entamé la confiance des Inuits qui se demandent si le travail dans l'économie d'aujourd'hui peut réellement leur être bénéfique—une réalité largement reconnue dans le cadre des efforts récents de réconciliation.

La Qikiqtani Inuit Association reconnaît ces défis et y voit également une occasion d'agir, de faire avancer la réconciliation et d'offrir des formations aux Inuits qui souhaitent entreprendre une carrière. C'est l'essence même de notre mandat et de notre vision : soutenir le développement régional, donner tous les outils possibles aux Inuits, au profit des générations futures.

**Jeremy** : Parlez-nous du programme Q-STEP et de la façon dont les formations sont élaborées.

**Kris** : À titre de programme de formation, Q-STEP, pour « Qikiqtani Skills and Training for Employment Partnerships », a vu le jour en 2017-2018. À ses débuts, nous avons établi des partenariats avec des employeurs régionaux afin de déterminer quels types de formation étaient nécessaires et les moyens de favoriser la préparation des Inuits au marché du travail. Cela visait surtout les secteurs de l'exploitation minière et de la construction. Nous avons récemment élargi notre champ d'action pour soutenir les Inuits qui participent aux activités des industries de la pêche, de l'énergie propre et d'autres secteurs économiques en pleine expansion dans la région. Q-STEP est une initiative financée par le gouvernement du Canada et par l'Association Kakivak. Nous leur sommes très reconnaissants de ce soutien, qui a eu une incidence majeure sur notre capacité à relever les défis et à élaborer des programmes et services adaptés aux Inuits.

**Jeremy** : J'aimerais vous poser une question sur les partenariats avec les employeurs – pourquoi sont-ils importants, quel est leur effet sur le financement et comment peuvent-ils permettre d'étendre les programmes de formation?

**Kris** : La collaboration et des partenariats solides sont essentiels à notre travail - ils nous permettent d'offrir des possibilités de formation et d'emploi adaptées aux besoins des Inuits, au

sein de leur communauté. C'est pourquoi nous avons mis l'accent sur le développement des compétences liées, par exemple, à l'exploitation de la machinerie lourde, aux programmes d'apprentis, à la préparation à l'emploi à la culture financière. Sans ces compétences, il est beaucoup plus difficile d'intégrer le marché du travail et de progresser dans sa carrière. Les partenariats avec les employeurs jouent un rôle clé à cet égard. Les employeurs souhaitent embaucher, mais ils n'ont pas toujours le financement ou les ressources nécessaires pour offrir de la formation. Nous cherchons donc une solution mitoyenne, c'est-à-dire collaborer avec les employeurs et utiliser le financement du gouvernement du Canada pour offrir des programmes de développement des compétences qui répondent aux besoins des employeurs comme des travailleurs.

**Jeremy** : J'aimerais qu'on parle maintenant du programme Tuttarvik. Tuttarvik est un répertoire de candidats à l'emploi conçu pour offrir aux chercheurs d'emploi de la région de Qikiqtani divers services liés aux compétences et à la formation, en anglais et en inuktitut. C'est une application mobile qui permet aux employeurs d'afficher des offres d'emploi et de communiquer avec les candidats. À terme, la QIA espère rendre cette ressource disponible à d'autres régions du Nunavut. Consultez les notes de l'épisode pour accéder à la page Web de Tuttarvik.

**Kris** : Récemment, nous avons mis à l'essai certains volets de notre programme d'études en ligne, qui est encore au stade du développement. Nous voulons offrir des cours en ligne qui permettent l'acquisition de nouvelles compétences attrayantes aux yeux des jeunes, notamment des compétences numériques. Les premiers résultats sont encourageants. Et au fur et à mesure que nous progressons, nous continuons d'apprendre et de façonner ce à quoi cette initiative ressemblera à l'avenir.

**Jeremy** : Oh, c'est encourageant de savoir que les choses semblent évoluer dans la bonne direction. Pour terminer, j'aimerais qu'on discute de l'importance d'adopter une vision globale de la formation, de l'emploi et de la communauté – c'est d'ailleurs l'un des principaux constats du projet *Apprendre les uns des autres*.

**Kris** : La réconciliation demeure bien sûr l'objectif ultime. Nous cherchons à ce que les Autochtones renouent avec la prospérité. C'est essentiellement ce qui guide le développement de notre région en ce moment : progresser de manière responsable et dans le respect de la langue inuktitut et de la culture inuite. La réalité, c'est que nous accusons un retard – nous tentons de combler les écarts en matière de compétences, de formation et d'emploi. La région est confrontée à de nombreux enjeux liés notamment à l'infrastructure, au logement, aux communications, et cela depuis des années. Nous faisons tout notre possible pour rattraper ce retard rapidement, et nous voulons nous assurer que les Inuits sont pleinement représentés dans la main-d'œuvre en cours de développement. Ces efforts profiteront aux générations futures, à toutes les organisations et à toutes les communautés, et cela contribuera, à long terme, à la vitalité des communautés.

**Jeremy** : Kris, ce fut un plaisir d'échanger avec vous. Merci beaucoup.

**Kris** : C'est moi qui vous remercie, Jeremy. Ça m'a fait très plaisir.

**Jeremy** : Comme nous venons de l'entendre, soutenir les chercheurs d'emploi inuits par l'entremise de programmes de formation ancrés dans la communauté, comme Q-STEP, ne se

résume pas à l'acquisition de compétences – c'est aussi une question d'identité, de liens et de pouvoir d'agir à long terme. Cela dit, le développement de la main-d'œuvre dans le Nord présente une réalité complexe, et c'est là que l'entrepreneuriat entre en jeu – non seulement en tant que parcours professionnel, mais aussi comme levier d'autodétermination et de résilience économique.

Xina Cowan est codirectrice d'EntrepreNorth. Elle contribue à ouvrir la voie à une nouvelle génération d'agents de changement du Nord grâce à des formations en entrepreneuriat fondées sur la culture et la communauté.

Xina, bienvenue à ce balado et merci de votre présence.

**Xina** : Bonjour, Jeremy. Merci beaucoup de m'accueillir.

**Jeremy** : Xina, pouvez-vous nous dire en quoi consiste EntrepreNorth et comment l'organisme soutient les entrepreneurs autochtones et nordiques dans le développement de leurs compétences, de leurs entreprises et de leur impact communautaire?

**Xina** : Bien sûr. EntrepreNorth a pour mission de donner aux entrepreneurs autochtones les moyens de créer des entreprises prospères et de bons emplois dans l'ensemble du Nord canadien. L'idée d'EntrepreNorth a germé pour la première fois en 2017, puis a véritablement pris forme en 2018, lorsqu'un groupe de résidents du Nord et d'amis du Sud se sont réunis et en sont arrivés à la conclusion qu'il fallait offrir une formation en affaires, un perfectionnement des compétences et des programmes adaptés à la culture afin d'aider les entrepreneurs autochtones du Nord à lancer et à développer des entreprises dans leur communauté. Depuis le départ, nous croyons que les entrepreneurs autochtones du Nord peuvent être des catalyseurs de prospérité et des moteurs de changement social dans leur collectivité. Le développement d'entreprises durables peut créer des occasions économiques locales, aider à briser le cycle de la pauvreté, répondre à des enjeux sociaux et renforcer les modes de vie propres au Nord.

Au cours des dernières années, notre offre de services s'est beaucoup élargie. Nous avons commencé par notre programme phare de perfectionnement pour entrepreneurs, structuré en cohortes, et nous proposons maintenant différents programmes, des initiatives fondées sur les récits et un accès au capital. Mais en réalité, ce que vise EntrepreNorth, c'est de créer un véritable mouvement d'entrepreneuriat autochtone qui met en valeur le leadership nordique, mobilise une communauté d'agents de changement, favorise l'esprit d'innovation et rend le financement plus équitable pour les communautés mal desservies. Ce sont, en quelque sorte, les quatre grands axes d'impact de notre organisation.

**Jeremy** : C'est très intéressant, merci. Dites-nous à quoi ressemble la formation adaptée à la culture pour les apprenants autochtones du Nord, et en quoi elle reflète davantage les expériences vécues et les modes de savoir des Autochtones?

**Xina** : Bien sûr. Je vis moi-même dans le Nord, sur les territoires des Premières Nations Kwanlin Dün et Ta'an Kwäch'än, à Whitehorse, au Yukon. Nous soutenons des entrepreneurs autochtones partout dans les Territoires du Nord-Ouest, au Yukon et au Nunavut. Le Nord est une région très particulière : il représente 40 % de la superficie du Canada, mais compte seulement 120 000 habitants. Je dirais donc, au sens propre comme au sens figuré, que ce

n'est pas l'espace qui manque dans le Nord pour pouvoir rêver et faire éclore de nouvelles idées. Pour autant, l'économie du Nord est peu diversifiée et les emplois locaux se font rares, et de nombreux résidents du Nord se retrouvent en situation de pauvreté et doivent recourir à l'assistance sociale. C'est particulièrement vrai pour les communautés autochtones de la région. Nous devons faire mieux, car le Nord est animé d'une forte culture entrepreneuriale. Ainsi, dans le cadre de notre réflexion, nous avons convenu qu'il fallait accorder la priorité aux expériences vécues des apprenants autochtones du Nord et mettre en valeur leurs atouts, leurs talents et les compétences uniques qu'ils apportent dans leur milieu professionnel. Ce sont ces dons, ces atouts et ces savoir-faire qui motivent leur décision de créer leur entreprise.

Plus au Sud, au sein de la population générale, non autochtone, les entrepreneurs peuvent indéniablement compter sur un vaste éventail de ressources. Nous avons cherché à offrir une approche spécialement conçue pour refléter la diversité et les cultures des communautés autochtones du Nord. L'idée que le Nord forme un tout homogène ne pourrait être plus éloignée de la réalité. Au Nunavut, l'expérience est complètement différente de celle du Yukon – on y retrouve pratiques traditionnelles et systèmes de valeurs bien distincts, d'où l'importance d'être sensible à la réalité propre à chaque territoire et d'y prêter une attention particulière. Cela dit, quand on réunit des entrepreneurs autochtones provenant de tout le Nord, on observe une volonté partagée de créer quelque chose qui soit ancré dans les valeurs. Il faut trouver comment accompagner ces personnes dans le développement d'entreprises qui reflètent véritablement qui elles sont et d'où elles viennent. De nombreux entrepreneurs autochtones se lancent en affaires pour être utiles à leurs communautés, et non pour gagner des millions de dollars ou faire croître leur entreprise à tout prix.

C'est une autre façon d'envisager l'entrepreneuriat – une approche décolonisée du développement des affaires. Et dans cette perspective, il faut aussi reconnaître que, parallèlement à leurs compétences, leurs talents et leurs forces, les entrepreneurs autochtones portent encore les profondes séquelles des traumatismes intergénérationnels causés directement par la violence coloniale. Nous prenons donc en compte ces éléments dans l'élaboration de nos programmes et services d'accompagnement globaux.

**Jeremy** : Pouvez-vous donner un exemple? J'aimerais beaucoup entendre une histoire de réussite à ce sujet et savoir comment certaines formations et compétences sont transmises et profitent à d'autres membres de la communauté.

**Xina** : J'ai en tête le cas de Bobbi Rose Koe, une exploitante touristique gwich'in et guide certifiée. Propriétaire de Dinjii Zhuh Adventures, elle a fait partie de la cohorte en tourisme d'Entreprenorth. Grâce à son entreprise, Bobbi Rose forme et certifie de jeunes autochtones pour qu'ils deviennent guides et puissent emmener des clients sur l'eau dans leurs territoires traditionnels. C'est très important, car nous manquons cruellement de guides autochtones – alors que nous sommes en territoire autochtone. À mon avis, de nombreux visiteurs qui se rendent au Yukon, où réside Bobbi, souhaitent vivre ce type d'expérience. Elle y voit là une précieuse occasion de soutenir la relève et de créer une nouvelle génération de guides autochtones. Elle a donc mis en place un excellent programme qui permet aux jeunes Autochtones d'aller sur l'eau et de suivre une formation en ce sens.

**Jeremy** : Xina, ma toute dernière question concerne le pouvoir du récit. Le récit est un outil puissant, à la fois pour transmettre les savoirs et pour remettre en question les récits coloniaux qui façonnent notre pays et notre identité collective. Expliquez-nous en quoi cet outil permet aux publics autochtones et non autochtones de mieux comprendre les réalités du Nord.

**Xina** : Au fil des ans, à EntrepreNorth, nous avons constaté que le récit montre à d'autres Autochtones qu'il est possible d'être entrepreneur dans sa communauté du Nord, de faire des affaires d'une manière qui soit adaptée à la culture. Je crois que beaucoup d'Autochtones sont habitués à ce que l'on raconte des histoires à leur sujet, et qu'il existe, pour les habitants du Nord, un obstacle supplémentaire : bien des gens du Sud entretiennent des idées préconçues sur les réalités de la vie dans le Nord et sur ce que cela signifie que d'y vivre. Nous cherchons justement à nous éloigner de ces récits imposés et à amplifier les voix et les points de vue des entrepreneurs autochtones du Nord, qui se lancent en affaires à leur manière, selon leurs propres termes.

EntrepreNorth, à mon sens, est reconnue pour sa plateforme qui met en valeur ces récits. Au fil des ans, nous avons pu bâtir un réseau vraiment exceptionnel d'entrepreneurs, chacun ayant une histoire à raconter.

**Jeremy** : Xina, merci infiniment d'avoir participé au Balado des Compétences futures. Ce fut un réel plaisir d'échanger avec vous et d'en apprendre davantage sur le travail remarquable accompli par EntrepreNorth.

**Xina** : Merci, Jeremy de cette invitation.

**Jeremy** : Dans cet épisode, nous avons vu à quel point il est essentiel d'adapter et de réinventer notre approche en matière de compétences et de formation dans le Nord canadien. Les défis sont bien réels – mais les forces le sont tout autant. Et ce sont ces forces – ancrées dans la culture, la communauté et la résilience – qui tracent de nouvelles voies permettant aux communautés nordiques et autochtones de prospérer dans un monde du travail en mutation.

Merci d'avoir été des nôtres pour cet épisode du Balado des Compétences futures, présenté par le Centre des Compétences futures. Je tiens à remercier mes invités : Amanda Thompson du Conference Board du Canada, Kris Mullaly de Qikiqtani Inuit Association et Xina Cowan d'EntrepreNorth.

Vous pouvez écouter les cinq saisons du Balado des Compétences futures sur votre application de balado préférée. Abonnez-vous si ce n'est pas déjà fait, et restez à l'écoute pour la prochaine saison. J'ai produit, monté et animé cet épisode, et j'en ai également assuré la conception sonore. Merci de votre écoute.