

Guide des formateurs et formatrices de *FORCES Compétences au travail* : Formateurs et formatrices non Autochtones soutenant des Autochtones

FORCES Compétences au travail vous aide à développer des compétences pour l'apprentissage, le travail et la vie.

Ce guide soutient les formateurs et formatrices qui ne sont pas **Autochtones** à utiliser les ressources de *FORCES Compétences au travail* auprès des Autochtones. « Autochtone » est un terme générique utilisé pour désigner de façon collective les Premières Nations, les Inuits et les Métis. Ce guide peut être utilisé également avec la [formation en ligne](#) gratuite disponible pour les formateurs ou formatrice de *FORCES Compétences au travail*.

En tant que formateur ou formatrice, il est important de comprendre les perspectives et les expériences que les adultes apportent à l'environnement d'apprentissage. Lorsque vous prenez le temps d'écouter les apprenants et d'apprendre à les connaître, vous comprendrez mieux ce qu'ils veulent et ce dont ils ont besoin pour réussir.

Les formateurs et formatrices non Autochtones doivent être sensibles au traumatisme intergénérationnel de la discrimination contre les peuples Autochtones au Canada et aux séquelles laissées par les pensionnats. Certaines sections de cette ressource mentionnent quelques-unes de ces réalités, mais il est important de s'engager à apprendre continuellement les torts causés par les systèmes coloniaux. Pour plus d'informations, reportez-vous à la section « Suggestions pour un apprentissage continu » à la fin de ce document.

Dans ce guide, vous trouverez des informations sur :

- la création d'un environnement d'apprentissage inclusif;
- les obstacles courants rencontrés par les peuples Autochtones en milieu de travail;
- les suggestions si vous faites une erreur en tant que formateur ou formatrice;
- les ressources qui peuvent aider vos apprenants à surmonter les obstacles.

Création d'un environnement d'apprentissage inclusif

De nombreux apprenants sont confrontés à des obstacles d'ordre géographique, social, de santé et autres qui influencent leur capacité à accéder à la formation professionnelle. Par conséquent, il est important de prioriser les efforts visant à créer un environnement d'apprentissage inclusif et flexible.

Voici quelques éléments à prendre en considération lorsque vous utilisez les ressources de *FORCES Compétences au travail*.

Utilisez des pratiques pédagogiques tenant compte des traumatismes

Une approche tenant compte des traumatismes reconnaît que les apprenants peuvent avoir des expériences de traumatisme diverses et souvent complexes. Elle souligne l'importance de créer un environnement d'apprentissage plus sûr, sans jugement et valorisant qui reconnaît l'impact potentiel d'un traumatisme sur la capacité d'une personne à s'engager dans le processus d'apprentissage.

L'expérience vécue par chaque personne est différente et chaque apprenant est une personne ayant ses propres forces et défis. Il est déconseillé de présumer que l'on connaît l'expérience vécue par un apprenant, toutefois on peut supposer qu'il y a un traumatisme dans la pièce. Votre priorité en tant que formateur ou formatrice est d'assurer la sécurité des apprenants. Voici quelques pratiques à garder à l'esprit lorsque vous établissez un environnement d'apprentissage plus sûr.

- **Promouvez un environnement d'apprentissage collaboratif.** Si vous visitez une communauté Autochtone, il est important de reconnaître que vous êtes un visiteur dans la communauté. Commencez chaque atelier par une reconnaissance des terres. Soulignez qu'en tant que visiteur, vous êtes venu pour collaborer avec les apprenants et que votre rôle n'est pas d'agir en tant qu'expert en la matière. Il faut du temps pour établir un lien de confiance avec les apprenants. Lorsque vous travaillez avec des apprenants, continuez à mettre l'accent sur votre rôle de collaborateur.

Si vous êtes à l'aise, parlez un peu de vous et de votre relation à la terre. Voici un exemple.

Ma famille est originaire de la Pologne. Lorsque mes grands-parents sont arrivés au Canada, ils se sont établis et ont commencé à cultiver la terre au Manitoba. J'ai grandi sur le territoire du Traité no 1. Je suis reconnaissant de vous rendre visite ici, sur le territoire du Traité no 7, et j'ai hâte d'apprendre beaucoup de vous.

- **Prenez le temps de développer la confiance.** Le cadre fondé sur la discussion utilisé dans les cahiers d'activités de *FORCES Compétences au travail* s'appuie sur des questions ouvertes qui permettent aux apprenants de guider les discussions. Il existe de nombreuses possibilités de participation active, mais les apprenants ne devraient pas être forcés de participer ou de contribuer. Les questions ne visent pas à obtenir une seule réponse correcte. Il est important de le souligner. Certains apprenants peuvent éprouver des difficultés en matière de confiance et le fait d'éliminer la pression d'avoir à trouver la bonne réponse favorisera la participation de l'apprenant.

Si vous visitez une communauté Autochtone, offrez aux apprenants et aux leaders communautaires la possibilité d'intégrer des activités adaptées à la culture dans les séances d'atelier. Donner la priorité à l'identité culturelle des apprenants encourage leur motivation et leur confiance.

- **Soutenez l'autonomie des apprenants.** Fournissez aux apprenants la possibilité d'identifier leurs objectifs d'apprentissage. Utilisez les informations au début de chaque cahier d'activités de *FORCES Compétences au travail* pour inviter les apprenants à réfléchir à leurs objectifs d'apprentissage personnels pour la séance. Fournissez des exemples d'objectifs spécifiques et réalisables.
- **Écoutez activement.** En écoutant activement, vous respectez les limites et les préférences des autres. Chaque apprenant a une expérience vécue unique. Il est très utile d'être un témoin et de se sentir inconfortable sans essayer de justifier ou de trouver des excuses. Si les apprenants se sentent à l'aise de partager, il est important de prendre le temps d'écouter respectueusement et de ne pas donner d'opinions ou de porter des jugements sur leurs expériences. Assurez-vous de remercier les apprenants s'ils choisissent de partager.

- **Utilisez une approche axée sur l'apprentissage fondée sur les forces.** Cette approche reconnaît et valorise les compétences, les talents et les qualités que les apprenants possèdent déjà. Utilisez cette approche pour améliorer la confiance, la motivation et le bien-être général de l'apprenant en mettant l'accent sur ce que les apprenants font bien plutôt que sur les défis à relever.

Sachez que cette approche peut prendre du temps à mettre en place et que certains apprenants peuvent avoir besoin d'un soutien supplémentaire pour apprendre à reconnaître leurs propres forces. Vous pouvez les aider en répétant les points forts et les réalisations que vous découvrez ou observez. Pour de nombreux apprenants, parler du courage qu'il faut pour participer à un atelier est un bon début.

Chaque cahier d'activités de *FORCES Compétences au travail* offre aux apprenants la possibilité de réfléchir à leurs expériences et d'en discuter, ainsi que d'envisager les prochaines étapes de leur apprentissage.

- **Ignorez, adaptez ou prolongez les activités et les discussions lorsque cela est approprié.** Utilisez les ressources de *FORCES Compétences au travail* de la manière la plus adaptée à vos apprenants. Certains des scénarios présentés dans le matériel de *FORCES Compétences au travail* peuvent ne pas être pertinents pour tous les apprenants, en particulier ceux qui vivent dans des régions éloignées ou rurales.

Si vous visitez une communauté éloignée ou rurale, essayez d'en savoir le plus possible sur elle. Comprendre les services offerts aux apprenants vous aidera à mieux comprendre comment rendre les ressources pertinentes.

Consultez la [formation en ligne](#) de *FORCES Compétences au travail* ou [communiquiez avec un coordonnateur communautaire](#) pour en savoir plus sur l'adaptation du matériel.

Reconnaissez et respectez les diverses cultures et traditions Autochtones

Le mot « Autochtone » fait référence à de nombreux groupes de personnes. De nombreux Autochtones préfèrent être désignés en fonction de la nation à laquelle ils appartiennent.

Si vous visitez une communauté Autochtone, demandez de l'aide aux leaders et aux apprenants de la communauté pour intégrer, dans la mesure du possible, les connaissances Autochtones propres aux apprenants. Les relations avec les personnes âgées et d'autres membres de la communauté permettent aux apprenants d'établir des liens entre les compétences et les connaissances acquises dans le cadre de pratiques, d'activités, d'événements culturels et des compétences en milieu de travail abordées dans *FORCES Compétences au travail*.

Soyez flexible

Le programme *FORCES Compétences au travail* propose une variété de matériels didactiques et d'apprentissage pour aider les apprenants à développer leurs compétences pour la vie et le milieu de travail. Il existe des moyens de faciliter l'apprentissage en ligne ou en personne pour aider à répondre aux priorités concurrentes des apprenants. Établir des relations avec les apprenants prend du temps, mais c'est un élément clé pour comprendre ce dont ils ont besoin pour réussir.

De nombreuses personnes des communautés des Premières Nations vivent dans la pauvreté. Rappelez-vous que certains apprenants peuvent bénéficier d'un accès à des collations au début d'un atelier.

Soyez attentif au vocabulaire

Le cadre fondé sur la discussion dans les ressources de *FORCES Compétences au travail* fournit des points de départ pour des discussions constructives sur le développement des compétences. Lorsque vous animez des discussions avec les apprenants, veillez à utiliser un langage respectueux et inclusif. Par exemple, vous pouvez entendre des apprenants se désigner eux-mêmes ou d'autres personnes comme « Indiens ». Cela ne rend pas le terme moins offensant si venant d'autres groupes; vous devriez tout de même éviter de l'utiliser.

Mettez l'accent sur l'apprentissage relationnel

Le cadre fondé sur la discussion dans les ressources de *FORCES Compétences au travail* soutient une relation équilibrée entre le formateur ou la formatrice et l'apprenant. Le formateur ou la formatrice et les apprenants ont la possibilité de se fixer des objectifs d'apprentissage et d'apprendre les uns des autres. Rappelez-vous que l'une des principales priorités de l'atelier est de nouer des liens. Tous les apprentissages peuvent ne pas sembler pertinents selon le thème de l'atelier, mais ils restent précieux.

Les apprenants doivent se sentir en sécurité et respectés pour atteindre leurs objectifs d'apprentissage. Gardez à l'esprit que les expériences antérieures négatives et les traumatismes intergénérationnels liés à l'éducation peuvent avoir une incidence sur la volonté ou la capacité d'un apprenant à participer et à s'engager dans un environnement d'apprentissage. Si un atelier ressemble fortement à un environnement scolaire, certains apprenants peuvent se désengager complètement. Si vous visitez une communauté Autochtone, envisagez d'inviter une personne aînée à débiter l'atelier en faisant une prière ou en procédant à une séance de purification par la fumée.

Engagez-vous dans l'apprentissage continu

Tous les Canadiens non Autochtones doivent comprendre la vérité de l'histoire coloniale du Canada et sa relation actuelle avec les peuples Autochtones. Les Canadiens non Autochtones devraient souvent chercher des occasions d'apprendre, d'écouter et de réfléchir aux réalités de l'histoire du Canada et du système des pensionnats Autochtones, ainsi qu'à la façon dont les institutions en place aujourd'hui continuent de maintenir les peuples Autochtones dans la marginalisation, le déplacement et le déracinement. En tant que formateur ou formatrice, il est essentiel de comprendre les répercussions de cet héritage et la réalité actuelle sur les peuples Autochtones dans de multiples aspects de leur vie, y compris dans les milieux éducatifs.

Apprenez à connaître vos apprenants

Chaque apprenant est un individu unique et a un style d'apprentissage préféré. Si un apprenant semble hésiter à participer, cela peut être pour un certain nombre de raisons. Certains apprenants peuvent également avoir un style de communication différent du vôtre. Par exemple, certaines formes de communication non verbale ne sont pas universelles, et certains apprenants peuvent ne pas être à l'aise avec le contact visuel. Cela ne signifie pas nécessairement que l'apprenant n'est pas intéressé ou motivé.

Consacrez du temps à établir des relations avec les apprenants pour bâtir des liens de confiance et comprendre leurs forces et leurs défis uniques en matière d'apprentissage. Ne pas tenir compte des besoins et des intérêts des apprenants peut les décourager de participer activement. Les apprenants doivent se sentir valorisés et inclus. Comme c'est le cas dans tout environnement d'apprentissage, les apprenants auront probablement un large éventail de niveaux d'alphabétisation. Si les apprenants ont l'impression de ne pas pouvoir suivre le rythme, ils risquent de se fermer comme des coquilles. Prenez le temps de comprendre les apprenants en tant qu'individus et ce dont ils ont besoin pour réussir.

L'un des aspects de la connaissance de vos apprenants lors de l'animation de la formation sur les compétences en milieu de travail est l'apprentissage de leur expérience vécue en milieu de travail. Comprendre les réalités auxquelles de nombreuses personnes Autochtones sont confrontées en milieu de travail peut vous aider à mieux comprendre les points de vue des apprenants pendant les discussions.

Obstacles courants en milieu de travail

Lors de l'utilisation des ressources de *FORCES Compétences au travail*, il est utile de comprendre certains des défis auxquels les apprenants peuvent avoir été confrontés en milieu de travail ou auxquels ils pourraient avoir affaire à l'avenir. Voici quelques exemples d'obstacles courants que les Autochtones rencontrent en milieu de travail, mais tous les exemples ne sont pas nécessairement pertinents pour tous les apprenants. N'oubliez pas que les obstacles en milieu de travail peuvent être dus à de multiples facteurs, y compris les systèmes coloniaux dans lesquels se trouvent ces environnements de travail.

Absence de représentation

Il faut davantage de modèles d'Autochtones qui travaillent dans différents secteurs afin d'inspirer et d'éduquer d'autres Autochtones au sujet des possibilités qui existent. Lorsque les Autochtones ne voient pas d'autres Autochtones dans le milieu de travail, surtout dans des rôles de leadership, cela peut mener à un sentiment d'isolement. Ils peuvent avoir l'impression que le milieu de travail offre peu de possibilités de croissance professionnelle aux employés Autochtones. Être perçu comme différent des autres peut donner l'impression qu'il est dangereux de s'exprimer ou de commettre une erreur.

Attentes injustes

Les employés Autochtones sont souvent sollicités dans des organisations qui ont des stratégies de réconciliation ou de diversité, d'équité et d'inclusion. Même si c'est une bonne chose que les peuples Autochtones soient reconnus pour leurs points de vue, cette confiance peut devenir contraignante. Ils peuvent se retrouver à assumer la responsabilité de la formation et de l'éducation des autres membres du personnel.

Discrimination

Les Autochtones peuvent être victimes de discrimination dans de nombreux aspects de leur vie, y compris sur le lieu de travail. La discrimination à l'égard des femmes Autochtones en milieu de travail est particulièrement courante.

Le racisme envers les Autochtones s'exprime souvent en milieu de travail par des stéréotypes et de la stigmatisation. Par conséquent, les Autochtones peuvent avoir l'impression qu'ils doivent travailler plus fort que les employés non Autochtones pour prouver ce qu'ils sont à la hauteur.

Les Autochtones subissent souvent des **microagressions** de la part de leurs collègues et de l'équipe de direction. Une microagression est un comportement ou une remarque de tous les jours qui implique des associations négatives ou des insultes envers un individu ou un groupe. Les microagressions peuvent comprendre l'utilisation de termes malveillants, la condescendance envers quelqu'un ou des blagues inappropriées. Les microagressions peuvent avoir un impact négatif sur l'estime de soi et la motivation au travail.

Un collègue ou un supérieur peut dire ou faire quelque chose avec désinvolture, sans réelle intention de faire du mal à quelqu'un. Mais les remarques ou les actions peuvent avoir des effets durables. Les personnes touchées par les microagressions peuvent se sentir mal accueillies et épuisées sur le plan émotionnel. De nombreux lieux de travail ont mis en place des politiques de prévention et de lutte contre l'intimidation, mais les microagressions ne violent pas forcément les règles officielles. Il est donc difficile de s'attaquer aux microagressions au travail.

Possibilités d'emploi et pratiques d'embauche

Les possibilités d'emploi sont souvent limitées dans les communautés Autochtones rurales ou éloignées, ce qui force les gens à quitter leur communauté d'origine pour chercher un emploi. Les possibilités de travail à distance peuvent être limitées par le coût élevé et la nature peu fiable des services Internet et cellulaires dans les régions éloignées et rurales.

Des pratiques d'embauche normalisées peuvent exclure les Autochtones. Par exemple, le processus traditionnel d'entrevue d'embauche ne permet pas toujours d'utiliser d'autres styles de communication. Cela peut également perpétuer la partialité en ce qui concerne la façon dont on s'attend à ce qu'une personne se comporte lors d'une entrevue.

Accès à la formation professionnelle

Les apprenants des communautés éloignées ou rurales n'ont pas le même accès à la formation en matière de compétences numériques ou à d'autres types de formation que les apprenants des grands centres urbains.

Que faire en cas d'erreur

En tant que formateur ou formatrice, vous commettrez probablement des erreurs de temps à autre. Par exemple, vous risquez de perpétuer un stéréotype néfaste dans une conversation informelle en faisant preuve de négligence dans le choix de vos mots. Considérez vos erreurs comme des occasions d'apprendre et de grandir.

Décidez au cas par cas si vous devez aborder l'erreur devant le groupe ou en privé. Si l'erreur se produit devant le groupe, vous souhaitez peut-être la reconnaître ouvertement et en assumer la responsabilité devant le groupe. Dans certaines situations, il est préférable de reconnaître son erreur et de s'excuser en privé et directement auprès de la personne concernée pour éviter de l'embarrasser.

Voici d'autres suggestions pour savoir ce qu'il faut faire en cas d'erreur.

- **Prenez vos responsabilités.** Une première étape importante lorsque vous commettez une erreur est de la reconnaître. Ne soyez pas sur la défensive. Expliquez que vous comprenez pourquoi ce que vous avez fait ou dit constitue un problème. Évitez de trouver des excuses pour expliquer pourquoi vous avez commis l'erreur.
- **Présentez des excuses.** Soyez sincère et précis sur ce que vous avez fait de mal, mais ne vous excusez pas trop. Corrigez-vous de manière respectueuse.
- **Apprenez de l'erreur.** Chaque erreur est une occasion d'apprendre. Prenez le temps de réfléchir à l'erreur que vous avez commise et à sa cause. Cela vous aidera à éviter de commettre la même erreur à l'avenir.

Autres ressources

Lorsque vous prenez le temps de comprendre vos apprenants ainsi que leurs besoins et expériences uniques, vous comprenez mieux comment soutenir leur croissance en choisissant des approches et des ressources pédagogiques pertinentes. Visitez forcescompetencesautravail.ca pour plus d'informations sur les ressources du programme *FORCES Compétences au travail* que vous pouvez utiliser avec vos apprenants pour soutenir le développement de compétences clés pour le travail et la vie.

Activités d'approfondissement

FORCES Compétences au travail propose une série d'activités qui développent le contenu des cahiers d'activités de base. Des exemples de sujets d'activités qui peuvent être pertinents pour vos apprenants incluent fixer des limites, prendre de la place, et gérer les émotions lorsque quelqu'un dit non. Visitez forcescompetencesautravail.ca pour télécharger des activités.

Suggestions pour un apprentissage continu

Vous pouvez envisager de lire les enquêtes et les rapports nationaux suivants :

- [Rapport final de la Commission royale sur les peuples Autochtones](#)
- [Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action](#)
- [Rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles Autochtones disparues et assassinées](#)
- [Stratégie économique nationale pour les Autochtones](#)

Si vous voulez en savoir plus sur les pratiques tenant compte des traumatismes, le site Web du [Crisis and Trauma Resource Institute](#) (en anglais seulement) offre des cours, des ateliers et d'autres ressources.

Glossaire

Autochtone

Terme utilisé pour désigner de façon collective les Premières Nations, les Inuits et les Métis

Traumatisme intergénérationnel

Lorsque les répercussions d'un traumatisme sont transmises par une personne survivante de traumatisme aux générations suivantes

Microagressions

Remarques ou actions de tous les jours qui impliquent des associations négatives et des insultes à l'égard d'une personne ou d'un groupe, suggérant que la personne est inférieure ou qu'elle constitue un problème qui doit être résolu. Les microagressions peuvent être subtiles ou ouvertes, intentionnelles ou non.

© ABC Alpha pour la vie Canada, 2024.

UPTLFG12024-02-06-1-FR

Publié pour la première fois en 2024 par ABC Alpha pour la vie Canada. Tous droits réservés. Distribué aux organismes du Canada par ABC Alpha pour la vie Canada.

Canada

Financé en partie par le gouvernement du Canada par le biais du programme compétences pour réussir.

FORCES Compétences au travail a été développé avec le soutien du partenaire fondateur Canada Vie.