



**Indspire**

Indigenous education, Canada's future. | L'éducation des autochtones, L'avenir du Canada.



## Naviguer entre deux mondes : Voies menant à la réussite professionnelle des Autochtones

Par Shawna D'Antimo  
*Première Nation Wiikwemkoong*

## À propos d'Indspire

Indspire est un organisme de bienfaisance national autochtone qui investit dans l'éducation des Autochtones pour qu'à long terme elle leur apporte des avantages ainsi qu'à leurs familles, à leurs communautés et à tout le Canada. Avec le soutien de ses partenaires financiers, Indspire octroie des bourses, offre des programmes et partage des ressources dans le but d'améliorer les résultats scolaires des élèves et des étudiants des Premières Nations, inuits et métis. Par le biais des offres éducatives d'Indspire, nous mettons des ressources à disposition des élèves, des étudiants, des enseignants, des communautés et des autres parties prenantes qui s'engagent à améliorer la réussite des jeunes autochtones. En 2020-2021, Indspire a alloué 20 millions de dollars sous forme de 6 245 bourses aux jeunes des Premières Nations, inuits et métis, ce qui en fait le plus important bailleur de fonds de l'éducation postsecondaire autochtone en dehors du gouvernement fédéral.

## À propos le Research Knowledge Nest

Le *Research Knowledge Nest* d'Indspire est le premier programme de recherche autochtone en son genre développé ici, au Canada. Les compétences en analyse des données devenant rapidement essentielles à la réussite économique, le *Research Nest* est sur le point de saisir cette opportunité passionnante pour favoriser l'engagement et le leadership autochtones dans les rôles de la recherche quantitative et de la science des données. Le programme sera mené par un comité consultatif composé de chercheurs, de dirigeants et d'intervenants clés qui offriront des orientations et des commentaires sur le développement de cette importante initiative.

## Partisan fondateur

Ce projet est financé en partie par  
le gouvernement du Canada

Canada

SUNCOR

FONDATION  
SUNCOR  
ÉNERGIE

# Introduction

## Objectif

Chaque année, Indspire aide des milliers d'étudiants autochtones à atteindre leurs objectifs en matière d'éducation. Il y a une forte relation entre le niveau d'éducation et la réussite professionnelle; par conséquent, le fait de comprendre que l'éducation fait partie intégrante de la transition vers une carrière permet de créer des aides adéquates. Grâce à ces aides, de nombreux étudiants peuvent bien se préparer en vue de réussir leur transition vers la carrière de leur choix. En encourageant l'éducation et la réussite des Autochtones, Indspire peut avoir une influence positive sur la situation socioéconomique de ces étudiants. Pour les soutenir dans cette démarche, Indspire cherche à comprendre quelles sont les expériences des étudiants autochtones en matière d'aspirations professionnelles et à identifier les aides dont ils ont besoin pour réussir la transition entre les études et le travail. Cela permet de définir les domaines à renforcer pour le programme de mentorat autochtone *Rivières du succès* (RDS) d'Indspire, ainsi que pour d'autres organismes qui veulent offrir aux Autochtones un soutien pertinent pour leur réussite professionnelle.

Indspire investit dans l'éducation des Autochtones pour qu'à long terme elle leur apporte des avantages ainsi qu'à leurs communautés et à tout le Canada. Les effets négatifs de la colonisation ont un lien direct avec la surreprésentation des Autochtones dans des situations de pauvreté et de chômage (MacKinnon, 2015). Avec le nombre croissant des étudiants autochtones qui débutent des études postsecondaires et qui entrent dans la population active, il est crucial de veiller à ce qu'ils bénéficient d'un soutien pour tirer parti de leur plein potentiel (MacKinnon, 2015). Les étudiants autochtones sont une source de main-d'œuvre de plus en plus importante et contribueront à enrichir le Canada et à ouvrir la voie vers la réconciliation. Cela est important pour combler les écarts socioéconomiques actuels et contribuer à la création d'une société plus équitable où les visions du monde autochtones et non autochtones sont valorisées dans le milieu de l'enseignement et sur le lieu de travail.

## Méthode

Cette analyse de la littérature examine d'anciennes recherches en vue de déterminer quelles sont les expériences des étudiants autochtones en matière de transition des études vers le travail.<sup>1</sup> Afin d'identifier les difficultés rencontrées lors de cette transition, nous avons étudié les expériences des étudiants autochtones au sein des systèmes d'éducation et d'emploi occidentaux. Cela permet de les comprendre et de proposer des réflexions pour soutenir de manière appropriée les étudiants autochtones dans la transition entre les études et le travail

---

<sup>1</sup> Les ressources en ligne proviennent d'articles de journaux évalués par des pairs, d'organismes communautaires autochtones, de chercheurs autochtones et de précieuses expériences partagées par les membres de la communauté.

tout en attirant l'attention sur les forces de chaque personne. En mettant l'accent sur les expériences des étudiants autochtones pendant la transition des études vers le travail, il est important de reconnaître qu'il y a des facteurs qui dépassent la portée de cette étude et qui sont également importants pour la réussite. Il s'agit notamment de s'attaquer aux obstacles systémiques importants qui empêchent les Autochtones du Canada de suivre des études postsecondaires et de conserver un emploi.

Grâce à ce processus, cette analyse a identifié et aborde les thèmes et sous-thèmes suivants :

1. Défis à relever : difficultés rencontrées par les étudiants autochtones pour réaliser leurs aspirations professionnelles. Les sous-thèmes couvrent l'isolement culturel, le déséquilibre du pouvoir, l'héritage des traumatismes et la navigation entre deux mondes.
2. Forces des Autochtones : trouver une voie vers la réussite académique et professionnelle grâce aux forces des Autochtones. Les sous-thèmes concernent l'intégrité culturelle, les liens et les relations et une approche holistique.
3. Soutien : approches visant à soutenir les étudiants autochtones dans la transition entre les études et le travail. Les sous-thèmes sont : respecter la culture, tenir compte des forces, encourager le mentorat et développer les carrières.

# Analyse de la littérature

## Défis à relever

Les difficultés rencontrées par les étudiants autochtones pour atteindre leurs objectifs en matière d'éducation et de carrière sont essentielles pour comprendre comment les soutenir de manière appropriée lors de la transition entre les études et le travail. Un soutien adéquat doit reconnaître et prendre en compte l'histoire de la colonisation et sa relation avec la situation socioéconomique actuelle des Autochtones. Les sous-thèmes qui abordent les défis auxquels sont confrontés les apprenants autochtones sont l'isolement culturel, le déséquilibre du pouvoir, l'héritage des traumatismes et la navigation entre deux mondes. Ces sous-thèmes sont explorés en mettant l'accent sur les expériences en matière d'éducation et sur la manière dont ces défis se traduisent sur le lieu de travail. Il s'agit d'un élément important, car ces obstacles ont un impact sur la capacité des Autochtones à trouver un bon emploi et à conserver un emploi.

## Isolement culturel

Il est important de reconnaître l'histoire de la façon dont les établissements d'enseignement ont été utilisés comme moyen principal de colonisation et d'assimilation des Autochtones au Canada. Cet héritage et la combinaison du racisme, des barrières structurelles et de l'isolement culturel ont souvent fait des établissements d'enseignement des endroits défavorables et peu accueillants pour les étudiants autochtones qui poursuivent leurs aspirations professionnelles (Brigham et Taylor, 2006). Cela se poursuit dans le domaine de l'éducation par la centralisation des connaissances occidentales dans les curriculums et la promotion des valeurs dominantes qui se retrouvent dans de nombreux lieux de travail dans lesquels ils entrent. Les étudiants de l'étude de Hare et Pidgeon (2011) ont éprouvé des difficultés à s'adapter aux curriculums traditionnels qui ne tiennent pas compte des perspectives, des visions du monde et de l'histoire des Autochtones. La recherche de Shankar et Khalema (2020) traite également du racisme en tant qu'expérience permanente et a révélé que les étudiants autochtones ont déclaré se sentir socialement et culturellement isolés et que les Autochtones sont mal représentés ou exclus des curriculums. Lorsque ces perspectives sont ignorées au sein d'un système éducatif qui sert de condition préalable à l'obtention d'un emploi, il devient encore plus difficile de créer le changement nécessaire sur les lieux de travail pour favoriser la réussite des Autochtones. Il est important que les employeurs comprennent ce qui doit être fait pour préparer les lieux de travail à accueillir de manière appropriée les employés autochtones.

Les modèles de formation axés sur le marché du travail présentent souvent des aspects négatifs pour les diplômés autochtones. Ils tendent à ignorer les effets néfastes de la colonisation et la violence coloniale soutenue envers les peuples autochtones au sein d'établissements qui perpétuent la discrimination et qui ne tiennent pas compte des perspectives autochtones dans les curriculums. Cela limite la réussite des Autochtones car on néglige l'importance de la guérison, de l'identité culturelle, de la reconnaissance et de la réponse aux impacts négatifs du

racisme structurel. Les effets de l'isolement culturel, de la colonisation et du racisme créent un lourd fardeau émotionnel qui est plus lourd pour les populations autochtones que pour les populations non autochtones qui poursuivent des objectifs professionnels (MacKinnon, 2015). Cela a un impact profond sur les étudiants qui travaillent à la réalisation de leurs objectifs professionnels, ainsi que lorsqu'ils cherchent et trouvent du travail dans des lieux qui les isolent du point de vue culturel. Les expériences persistantes de racisme et de discrimination sur le lieu de travail, dues à des préjugés inhérents ou appris à l'égard des Autochtones, renforcent les obstacles auxquels se heurtent les Autochtones qui cherchent à obtenir et à conserver un emploi. Si l'on continue à ne pas tenir compte de ces expériences et à appliquer les approches classiques de l'éducation et de la formation, les communautés ayant une vision du monde unique et des besoins complexes n'obtiendront que des résultats limités en matière d'emploi (MacKinnon, 2015). La capacité de se réapproprier sa culture est un aspect important du bien-être et de l'amélioration de la situation socioéconomique des Autochtones à qui l'on a enseigné qu'ils sont inférieurs au sein de la société occidentale (MacKinnon, 2015).

### Déséquilibre du pouvoir

Les expériences d'exclusion et d'oppression ont un impact direct sur la confiance en soi, la santé mentale et le bien-être des Autochtones. Cela peut constituer un obstacle considérable à la réussite dans les milieux de l'éducation et de l'emploi (CCNSA, 2017). Les étudiants autochtones ont été confrontés à de multiples formes de racisme dans le cadre de leurs aspirations professionnelles. L'étude de Wallace (2019) examine les expériences des étudiants des Premières Nations qui ont dit que le racisme a été le plus important défi qu'ils ont rencontré lors de la transition de l'école secondaire vers les études postsecondaires puis, vers le marché du travail. Chaque étudiant a raconté avoir été victime de discrimination au cours de sa vie et que les formes de racisme ont été soit des insultes directes, soit des mauvais traitements (Wallace, 2019). L'étude de Hare et Pidgeon (2011) sur les réflexions des jeunes autochtones révèle également qu'ils font régulièrement face au racisme dans les établissements d'enseignement, que ce soit de la part de leurs pairs ou des enseignants. Il s'agit de violence verbale et psychologique, ainsi que d'une attitude peu exigeante à l'égard des apprenants autochtones. Bruce et Marlin (2012) se réfèrent à des études liées aux perceptions des employeurs qui ont constaté que les stéréotypes et les hypothèses historiques ont influencé leur opinion sur les employés autochtones. Il s'agit d'un obstacle persistant pour l'obtention d'un emploi, qui se manifeste sous forme de processus de recrutement biaisés, de revenus/conditions de travail inégaux et de stéréotypes injustes (CCNSA, 2017).

Ces attitudes néfastes soutiennent un manque de compréhension et des politiques qui limitent les possibilités des Autochtones de poursuivre des études et de trouver un emploi (Hare et Pidgeon, 2011). De nombreux employeurs n'ont pas mis en place des politiques et des pratiques d'embauche qui incluent les Autochtones en vue de traiter des questions importantes pour la promotion de la sensibilisation culturelle et de l'accès équitable (Bruce et Marlin, 2012). Il s'agit également d'aborder la question des préjugés hérités ou acquis et d'éduquer les employés sur la violence coloniale qui persiste envers les peuples autochtones. Dans l'étude de

Brigham et Taylor (2006), la discrimination raciale est également apparue comme un problème sur les lieux de travail; les employeurs ont souvent révélé avoir peu ou pas d'attentes envers les jeunes autochtones. Souvent, les employés autochtones sont considérés comme moins instruits, moins expérimentés et moins dignes du poste. L'étude de Lai et al. (2018) révèle que les lieux de travail du milieu de la santé, qui comportent racisme et manque de respect de la culture, ont conduit à l'épuisement professionnel vécu par les employés autochtones. Cela signifie que la création d'un environnement culturellement sûr est un facteur important pour accroître la rétention des employés autochtones qui continuent à faire face à ces défis (Lai et al., 2018). Pour apporter les changements nécessaires, les employeurs doivent tenir compte du fait que les établissements d'enseignement et les lieux de travail n'ont pas été des endroits sûrs pour les Autochtones victimes du racisme et de la violence.

Les expériences courantes de discrimination à l'égard des jeunes autochtones varient et comprennent à la fois des formes individuelles (croyances, attitudes, suppositions) et structurelles (Hare et Pidgeon, 2011). Dans la recherche de Wallace (2019), la discrimination est également vécue par le biais du traitement de leurs familles, de leurs enfants et des membres de leurs communautés. Dans la littérature, le racisme est considéré comme une injustice sociale, profondément ancrée dans les hypothèses fondées sur les valeurs sociales, qui est fréquemment utilisée pour justifier les disparités (Wallace, 2019). Cela façonne le discours public et les politiques institutionnelles qui contribuent à l'exclusion sociale et au racisme envers les Autochtones. Le racisme structurel s'exprime comme un système social racialisé, issu du pouvoir du groupe dominant et renforcé par des lois, des politiques et un accès aux ressources qui désavantagent les groupes racialisés. Au Canada, cela inclut les Premières Nations, les Inuits et les Métis. Les lois de la *Loi sur les Indiens* et la mise en place du système des pensionnats indiens par le gouvernement canadien en sont deux exemples (Wallace, 2019). Les séquelles laissées par ces expériences continuent d'avoir un impact négatif sur les Autochtones qui cherchent un emploi et une vie sans discrimination. Il en résulte d'importantes disparités en matière d'éducation et d'emploi entre les Autochtones et les non-Autochtones.

### **Héritage des traumatismes**

L'histoire de la violence coloniale et l'héritage qu'elle a laissé ont fait que des générations d'Autochtones sont victimes de traumatismes et d'un déséquilibre du pouvoir. Les étudiants de l'étude de Wallace (2019) ont raconté comment les traumatismes intergénérationnels ont affecté les membres de leurs familles qui ont subi les effets négatifs du système des pensionnats et comment ces traumatismes ont été transmis. Des sentiments de doute sont souvent évoqués, ainsi que les histoires de ceux et de celles qui ont dit qu'ils ne pourraient pas atteindre leurs objectifs. Les enseignants et autres figures d'autorité qui ne les ont pas soutenus ont eu un impact négatif sur leur prise de décision concernant les études postsecondaires, les placements professionnels et les conditions de vie (Wallace, 2019). Les taux inférieurs d'inscription et d'achèvement des études postsecondaires ont également été associés aux traumatismes intergénérationnels et aux répercussions négatives des pensionnats (Rapport de la Commission de vérité et réconciliation, 2015). L'héritage laissé par les abus physiques,

émotionnels, culturels et sexuels subis dans les pensionnats a conduit de nombreux Autochtones à éprouver de la colère et un manque de pouvoir envers les établissements d'enseignement (Shankar et Khalema, 2020). Cela peut également contribuer à réduire la confiance en soi lors des entretiens ou des possibilités de réseautage qui pourraient conduire à l'obtention d'un emploi.

L'héritage laissé par la colonisation et les traumatismes est présent sous de multiples formes qui ont un impact sur la situation sociale et économique des étudiants. Les participants à la recherche de Wallace (2019) ont indiqué que le lieu de résidence et la dynamique familiale sont des défis pour les étudiants des Premières Nations qui veulent réaliser leurs aspirations professionnelles. Ils veulent vivre dans un environnement sain pour élever leurs enfants et avoir de la place pour vivre loin des logements surpeuplés. Ils ont également souhaité rester au sein de leur communauté, mais l'ont quittée en raison du comportement négatif des personnes qui les entouraient et pour trouver davantage de possibilités de travail et une vie de famille (Wallace, 2019). Shankar et Khalema (2020) indiquent que les obstacles financiers sont des défis connexes, qui touchent tout particulièrement les personnes au statut socioéconomique inférieur. La forte hausse des frais de scolarité et les responsabilités familiales contribuent à accroître les contraintes financières. En outre, les étudiants qui vivent loin des établissements d'enseignement postsecondaire doivent faire face à une augmentation des coûts de fréquentation (Shankar et Khalema, 2020). L'absence de systèmes de soutien signifie que les étudiants autochtones peuvent être amenés à travailler plus que les étudiants non autochtones, ce qui peut limiter leur capacité à obtenir des notes plus élevées et un soutien pour naviguer dans leur processus de transition vers une carrière. Ces types d'obstacles, liés à l'héritage laissé par les traumatismes, sont importants car ils ont un impact sur la capacité d'un étudiant à atteindre ses objectifs en matière d'éducation et d'emploi et d'aller vers un avenir meilleur.

### **Navigation entre deux mondes**

Les étudiants autochtones ont fait part du besoin d'apprendre à naviguer entre deux mondes, ce qui fait référence au contraste entre les visions du monde et les espaces autochtones et occidentaux (CHiXapkaid et al., 2011). Les jeunes autochtones ont été confrontés à des obstacles intersectionnels, basés sur leur race, leurs capacités, leur lieu de résidence et leur statut économique, qui ont rendu plus difficile la transition des études vers le travail (Brigham et Taylor, 2006). Les éléments centraux de la réussite comprennent le fait de redonner à leur communauté et de s'appuyer sur leurs liens avec la famille, la communauté et la terre (CHiXapkaid et al., 2011). Bruce et Marlin (2012) ont également examiné des recherches dans lesquelles les jeunes autochtones ont déclaré qu'ils aimeraient trouver un travail qui leur permette de rester dans leur communauté d'origine, qui leur donne la possibilité de redonner et qui renforce leur culture. Les carrières que les jeunes associent à cette catégorie font partie des domaines du service public, tels que l'éducation, la santé et le maintien de l'ordre. Les rôles plus traditionnels sont la médecine par les plantes, la chasse, le piégeage et l'art autochtone (Bruce et Marlin, 2012).

Les étudiants de l'étude de Wallace (2019) ont également parlé de leurs objectifs professionnels, en termes de volonté de planifier leur avenir et celui de leurs enfants, en apprenant à « marcher entre les deux mondes en toute confiance ». Ils ont parlé du fait d'être de jeunes parents et d'avoir diverses idées de carrière mais de ne pas savoir par où commencer. Des inquiétudes ont été exprimées quant à la manière dont ils seraient financièrement indépendants et pourraient se permettre de réaliser leurs aspirations professionnelles. Ils ont exprimé des sentiments d'incertitude quant à leur future vie, à la nécessité d'améliorer leurs compétences et au besoin d'avoir accès à des soutiens appropriés lors de leur transition vers le marché du travail. Ils veulent également apporter une contribution positive à leur communauté et pensent que le changement vient en donnant l'exemple et en guidant les enfants (Wallace, 2019). Il serait utile de multiplier les partenariats pour le développement des carrières et la formation à l'emploi au sein des communautés autochtones afin de réduire le nombre des obstacles. Compte tenu de la complexité et de la spécificité des expériences vécues par les Autochtones, il est nécessaire d'adopter d'autres approches pour relever ces défis tout en favorisant l'autonomisation.

## Atouts des Autochtones

Les étudiants autochtones ont trouvé la voie de la réussite académique et professionnelle en se réappropriant les sources des forces des Autochtones qui se trouvent dans leurs connaissances et pratiques culturelles. Les études sur les expériences des étudiants révèlent la manière dont ils ont utilisé ces forces pour atteindre avec succès leurs objectifs en matière d'éducation et d'emploi. Offrir un soutien approprié pendant la période de transition entre les études et le travail implique d'apprendre à restaurer, à nourrir et à bâtir sur les forces culturelles existantes. Il s'agit là d'un facteur essentiel pour aider les étudiants autochtones à atteindre leurs objectifs professionnels, sans oublier que les communautés autochtones doivent trouver les solutions les mieux adaptées à leur contextes et à leurs besoins particuliers. Les sous-thèmes des forces des Autochtones comprennent l'intégrité culturelle, les liens et relations et une approche holistique. Ils sont explorés en tant qu'exemples qui mettent l'accent sur l'utilisation des sources des forces des Autochtones pour surmonter les défis rencontrés dans la société occidentale tout en travaillant pour atteindre des objectifs professionnels.

## Intégrité culturelle

Le fondement de l'intégrité culturelle et l'affirmation de l'identité autochtone comprennent les systèmes de connaissances autochtones qui émergent des langues, des pratiques, des valeurs et des croyances et qui impliquent les connaissances locales et spécifiques transmises à la communauté (Hare et Pidgeon, 2011). Cela permet de lutter contre l'isolement et la perte de la culture qui ont résulté de la colonisation et d'aider les jeunes autochtones à retrouver le sens de leur mission, leur autonomie et la fierté de leurs connaissances et pratiques culturelles. Les jeunes de l'étude de Hare et Pidgeon (2011) disent que le fait d'avoir des mentors et une

famille qui les encouragent et la connexion avec les traditions et pratiques culturelles ont un impact positif. Le savoir autochtone les a également aidés à trouver un « bon chemin », qui honore la valeur fondamentale anishinaabée de mener une vie saine, connue sous le nom de « bimaadiziwi » (Hare et Pidgeon, 2011). Cela signifie que l'emploi, dans une optique autochtone, comprend l'examen des forces et des dons individuels, ainsi que des rôles et des responsabilités de l'individu envers sa famille et sa communauté. S'appuyer sur les forces de l'identité, de la culture et de la communauté autochtones est un premier pas positif vers la réussite. Il s'agit d'un élément important pour orienter les carrières et encourager la transmission des connaissances traditionnelles aux générations futures.

Les recherches de Deyhle (1995) montrent que les liens avec la famille et la communauté sont importants pour la réussite scolaire des jeunes navajo. L'étude indique que les jeunes qui ont embrassé leur culture et conservé des relations solides avec leur communauté d'origine ont pu réussir au sein de l'éducation occidentale. Leur intégrité culturelle, définie comme le refus d'entreprendre l'assimilation tout en utilisant la culture, les traditions et la communauté comme des motifs permettant de rester forts, a été au cœur de leur choix de rester à l'école (Deyhle, 1995). Pour briser les mythes coloniaux liés au guerrier autochtone, Alfred (2005) propose une illustration moderne et culturellement enracinée du « nouveau guerrier ». Cette définition inclut les personnes qui se consacrent profondément à la renaissance et à la restauration de la culture autochtone en renouant avec les sources de la force telles que les terres, les langues, la spiritualité, la culture et la communauté traditionnelles (Alfred, 2005). Pour rétablir la santé dans les communautés, il faut aider les Autochtones à retrouver leur identité culturelle, leur place et leur bien-être. Il s'agit d'un domaine important pour soutenir la transition des études vers le travail en s'appuyant sur les forces de la culture et en donnant un sens à la vie.

## Liens et relations

Attirer l'attention sur l'importance des liens et des relations peut aider les étudiants autochtones à atteindre leurs objectifs professionnels et à trouver un travail intéressant. Hare et Pidgeon (2011) proposent des réflexions sur la métaphore du « nouveau guerrier » autochtone suggérée par Alfred pour expliquer comment les jeunes ont fait face aux défis rencontrés au cours de leur éducation. Les jeunes décrivent couramment les problèmes de racisme et la façon dont ils ont influencé leurs expériences et leurs choix. Ils ont parlé de la façon dont les sources de la force des Autochtones les ont aidés à relever ces défis, en utilisant leurs relations avec la famille, les amis et la communauté pour prendre des décisions concernant le type d'éducation qui leur convenait le mieux, y compris l'enseignement alternatif (Hare et Pidgeon, 2011). Faire en sorte que ces liens sont développés et maintenus est une approche efficace pour soutenir les étudiants autochtones dans la transition des études vers le travail tout en favorisant leur bien-être.

L'établissement de liens et de relations saines est essentiel à la réussite professionnelle des Autochtones. L'étude de Lenny (2019) se concentre sur les expériences de femmes autochtones

qui ont réussi à prendre les bonnes décisions pour leur carrière. Les récits de quatre femmes ont révélé qu'elles ont connu la réussite en prenant confiance en elles-mêmes et en apprenant à faire confiance à leur intuition. Pour soutenir la « confiance en l'intuition », six sous-catégories ont été identifiées, à savoir : avoir des relations saines, maintenir un mode de vie équilibré, participer à l'éducation, pratiquer l'engagement, avoir accès à des ressources financières et rencontrer des mentors. Pour réussir, il leur a fallu des partenaires et des pairs qui les soutiennent, des encouragements de la part des enseignants et des mentors, un engagement culturel de la part des communautés et la découverte de nouvelles carrières et possibilités (Lenny, 2019). Ces relations offrent l'inspiration nécessaire pour développer des objectifs professionnels et l'encouragement et le soutien nécessaires pour atteindre ces objectifs dans une optique plus holistique.

### Approche holistique

Les approches qui intègrent des points de vue holistiques sont plus appropriées pour les Autochtones. CHiXapkaid et al. (2011) ont examiné à quoi ressemble la réussite académique des étudiants autochtones et les facteurs qui contribuent à cette réussite. Cela implique l'utilisation d'une approche holistique qui reconnaît les dons uniques et qui aborde les aspects mentaux, spirituels, émotionnels et physiques du bien-être. Cela signifie également qu'il faut inclure des curriculums adaptés à la culture, des modèles de rôle autochtones bienveillants, de nombreux soutiens (p. ex., financiers) dans les établissements d'enseignement postsecondaire ainsi que le soutien de la famille et de la communauté (CHiXapkaid et al., 2011). Le maintien d'un mode de vie équilibré est également un thème qui a prévalu tout au long de l'étude de Lenny (2019), ce qui implique qu'il faut répondre aux besoins physiques, mentaux, spirituels et émotionnels. Absolon (2010) présente une théorie holistique autochtone qui utilise la roue de médecine comme outil pour comprendre les interconnexions entre toutes nos relations et l'influence correspondante sur le soi. L'utilisation d'une perspective holistique devient une approche importante pour présenter une réponse appropriée du point de vue culturel afin de soutenir les étudiants autochtones dans leur transition des études vers le travail.

Cette théorie est importante car elle englobe des concepts autochtones tels que mino-bimaadiziwin en anishnaabemowin et mino-pimatisiwin en cri, qui se traduisent par le processus actif de recherche d'une « bonne vie ». Cette approche offre une conscience du soi et vise à atteindre l'harmonie et l'équilibre nécessaires pour suivre une bonne voie (Absolon, 2010). Le document des écoles de Rainbow sur les aides à la transition pour les jeunes autochtones organise les problèmes de transition communs en quatre éléments visuels représentant la roue de médecine (Dokis-Ranney, 2010). Il se concentre sur le soutien en matière de besoins spirituels, physiques, émotionnels et mentaux pour relever ces défis. Par exemple, les étudiants autochtones qui se sentent isolés du point de vue culturel pourraient tirer des avantages d'un lien avec des aînés qui pourraient les guider dans le développement de leur identité (spirituel), d'un espace où ils pourraient créer des liens (physique), de l'assurance d'un soutien par un adulte bienveillant et attentionné (émotionnel) et de l'inclusion des perspectives autochtones dans les curriculums (mental) (Dokis-Ranney, 2010). Une approche

holistique envisage le soutien sous tous ces angles et peut être utilisée de multiples façons pour relever les différents défis que rencontrent les étudiants autochtones dans la réalisation de leurs objectifs académiques et professionnels.

## Soutien

Toutes les approches visant à soutenir la réussite des Autochtones dans la transition des études vers le travail doivent tenir compte des défis auxquels les étudiants autochtones sont confrontés ainsi que de la valeur de leurs forces. Le fait de comprendre ces défis et ces forces permet de savoir et de réfléchir en vue de soutenir de manière appropriée la réussite professionnelle des Autochtones. Afin d'aider un plus grand nombre d'étudiants à réussir, il faut investir dans des programmes holistiques qui offrent un soutien précoce tout au long du parcours éducatif afin d'encourager le développement d'une carrière. Les sous-thèmes pour soutenir la réussite impliquent des approches qui respectent la culture, qui tiennent compte des forces, qui encouragent le mentorat et qui développent les carrières. Les sous-thèmes, culturellement adaptés et basés sur les forces, sont explorés pour décrire les approches importantes nécessaires pour soutenir de manière appropriée les étudiants autochtones. Avec ces approches en tête, les sous-thèmes encourageant le mentorat et le développement des carrières sont mis de l'avant en tant que programmes et soutiens qui contribuent à la réussite de la transition des études vers le travail.

## Respecter la culture

Pour améliorer les chances des jeunes autochtones de terminer leurs études et d'obtenir un emploi intéressant, il est recommandé d'inclure des curriculums mieux adaptés à la culture. Il est important d'examiner les causes profondes et de s'attaquer aux problèmes institutionnels qui contribuent à maintenir le statu quo et à produire les mêmes résultats. Hare et Pidgeon (2011) suggèrent qu'il est important pour les éducateurs de se familiariser avec l'éducation autochtone et les moyens de créer un espace pour les connaissances et les perspectives autochtones. Cette approche intégrée peut être utile à tous les apprenants et éducateurs (Hare et Pidgeon, 2011). Brigham et Taylor (2006) préconisent également un apprentissage plus pertinent sur le plan culturel par le biais des curriculums, des langues autochtones et de la formation interculturelle. Ces recommandations appuient la mise en pratique des appels à l'action 57 et 62 de la Commission de vérité et réconciliation du Canada. Elles demandent une formation et un développement professionnel des fonctionnaires par le biais de curriculums plus inclusifs et adaptés à la culture. Elles demandent d'éduquer les étudiants et les fonctionnaires sur l'histoire des peuples autochtones, y compris les pensionnats, les traités et les droits et le droit autochtone (Rapport de la Commission de vérité et réconciliation, 2015). Cela permet aux lieux de travail d'être plus sensibles à la culture et aux besoins des Autochtones qui sont à la recherche d'un emploi, ce qui, à son tour, peut favoriser l'inclusion et réduire le sentiment d'isolement culturel.

Il est important que ces environnements changent pour intégrer une compréhension et un soutien accrus. Pour faire face aux expériences de discrimination dans le milieu de l'éducation et sur le lieu de travail, Wallace (2019) suggère une formation basée sur les compétences en matière d'antiracisme, les compétences interculturelles, la résolution des conflits et les droits de la personne. Cela aide les gens à voir comment différents groupes vivent le racisme et comment celui-ci est présent au niveau institutionnel par le biais de politiques et de procédures qui privilégient certains groupes et désavantagent d'autres groupes. Cela peut encourager les conversations et mobiliser le changement en créant de nouvelles politiques et des environnements plus inclusifs pour les Autochtones. Lenny (2019) suggère également la formation à la lutte contre la discrimination comme approche pour accroître les possibilités d'éducation pour les jeunes autochtones; elle peut réduire l'expérience du racisme présent au sein des établissements d'enseignement ainsi qu'auprès des enseignants et des étudiants. Une formation qui enseigne comment reconnaître les microagressions et comment les combattre peut contribuer à réduire le nombre des expériences négatives auxquelles les étudiants autochtones doivent souvent faire face. Être au courant de l'impact persistant laissé par le colonialisme et les pensionnats permet de mieux comprendre la nécessité d'avoir des politiques et des pratiques plus inclusives (Lenny, 2019). Bruce et Marlin (2012) considèrent que la création de curriculums et de possibilités d'emploi culturellement pertinents pour les communautés autochtones est une approche utile. En prenant des mesures pour comprendre les besoins des Autochtones au début des processus d'éducation et d'emploi, les éducateurs et les employeurs peuvent mieux les aider à réussir leur transition des études vers le travail.

### Tenir compte des forces

En s'appuyant sur les forces des étudiants et en utilisant une perspective critique, on crée une approche pertinente du point de vue culturel, qui utilise une vision holistique pour la transition des études vers le travail. CHiXapkaid et al. (2011) ont constaté que l'utilisation d'une approche basée sur les forces, qui s'appuie sur les dons des étudiants, plutôt qu'une approche basée sur les déficits, qui attend d'eux qu'ils changent, était plus bénéfique pour la réussite des étudiants autochtones. Savoir quels sont les facteurs qui soutiennent les forces des jeunes autochtones permet de leur donner les moyens d'apprendre et de réussir à leur façon. Cela permet aussi de lutter contre l'approche déficitaire qui dépeint ce à quoi ressemble la réussite d'un point de vue occidental (CHiXapkaid et al., 2011). Cette approche doit être en équilibre avec la réalité des expériences vécues par les étudiants et une reconnaissance des défis qui ont été discutés précédemment. Shankar et Khalema (2020) suggèrent d'utiliser les perspectives de la théorie postcoloniale et de la théorie critique de la race (TCR) pour décoloniser la pédagogie et aborder la façon dont les étudiants autochtones se sentent isolés, du point de vue social et en ce qui concerne les curriculums et la société dominante. Selon la TCR, le racisme est si profondément ancré dans les pensées et les systèmes des sociétés qu'il passe souvent inaperçu (MacKinnon, 2015). Ne pas reconnaître activement ce fait permet à la société d'ignorer l'impact de la colonisation et limite le changement fondamental nécessaire pour améliorer la situation socioéconomique des Autochtones (MacKinnon, 2015).

Pour parvenir à une véritable réconciliation, il faut adopter une approche antiraciste qui permette aux gens de voir au-delà des facteurs individuels. Cette optique incite la société à examiner comment les obstacles systémiques tels que les politiques, les pratiques, les procédures et les préjugés ont un impact négatif sur les Autochtones. En travaillant dans un cadre compétent du point de vue culturel, tel que la théorie critique de la race (TCR), Lee (2018) suggère que les éducateurs peuvent avoir un impact positif sur les taux d'obtention de diplôme et la réussite professionnelle des populations marginalisées. La TCR est une approche qui remet en question les constructions sociales occidentales traditionnelles et qui prend en compte l'intersection de la race et de l'identité et la façon dont elle affecte les expériences des groupes marginalisés. Cela encourage l'autoréflexion critique tout en favorisant une meilleure compréhension et une plus grande sensibilisation aux expériences racialisées dans l'éducation et la société. Dans ce cadre, l'accent est mis sur l'offre d'un soutien supplémentaire à ces groupes par le biais de l'orientation académique, des ressources, de la planification des études supérieures et des placements professionnels (Lee, 2018). De plus, Bruce et Marlin (2012) suggèrent qu'il serait utile d'augmenter le soutien financier aux étudiants qui suivent des études postsecondaires et d'élargir les possibilités de formation à l'emploi. Les employeurs qui utilisent ce cadre pourront mieux connaître les communautés autochtones et la manière dont l'oppression a une influence sur leur vie quotidienne. Cela suscite une réflexion critique sur la meilleure façon de soutenir les employés autochtones et est important pour la création de politiques visant à remédier aux inégalités qui existent en matière d'emploi.

### **Encourager le mentorat**

Le mentorat est une approche commune destinée à appuyer la transition des étudiants autochtones des études vers le travail. Pour mieux soutenir les jeunes autochtones dans leur prise de décision concernant une carrière, Lenny (2019) suggère d'offrir des possibilités de mentorat pour mettre en valeur le leadership autochtone et encourager les étudiants à explorer de nouveaux choix pour l'avenir. Pour les participants, l'importance de ces relations réside davantage dans le fait d'avoir des liens et des encouragements que dans le fait de donner des conseils. Pour avoir un impact plus important, les efforts de mentorat devraient commencer dès l'école secondaire et l'enseignement supérieur afin d'inspirer la croissance et d'offrir aux étudiants autochtones la possibilité de réaliser leurs rêves professionnels (Lenny, 2019). Bruce et Marlin (2012) mentionnent également la création et le maintien de solides programmes de mentorat et de modèles de rôle, car l'absence de ces soutiens a été une source de frustration pour les jeunes autochtones sur le lieu de travail. Encourager davantage de mentors et de modèles de rôle autochtones à jouer un rôle actif dans le mentorat est précieux pour mettre les étudiants autochtones sur la voie de la réussite professionnelle.

Les programmes destinés aux jeunes autochtones doivent être dirigés par des Autochtones afin d'offrir un soutien culturel approprié et de comprendre les besoins de la communauté. Wallace (2019) suggère qu'un programme d'aptitudes à la vie quotidienne, qui intègre les visions du monde autochtones, pourrait être utile aux jeunes autochtones. Cela peut être l'occasion de partager et de guérir des expériences causées par les traumatismes intergénérationnels et par

d'autres formes d'oppression. Les cours traditionnels d'éducation des enfants pourraient être un autre exemple qui permet d'exprimer sainement l'amour et l'affection (Wallace, 2019). Les informations sur la manière d'accéder au soutien et aux ressources en matière de santé mentale au sein des communautés et des établissements d'enseignement sont également mentionnées par Lenny (2019) comme un facteur important pour soutenir la réussite académique et la recherche d'un emploi. Cela plaide en faveur de l'utilisation d'une approche holistique qui offre des programmes et un soutien appropriés aux étudiants autochtones qui transitent des études vers le travail.

## Développer les carrières

Offrir davantage de programmes de transition et de soutien par l'intermédiaire de conseillers d'orientation et de conseillers en emploi est un aspect important abordé par Wallace (2019) en ce qui concerne la réussite. Cela aide les étudiants à se familiariser avec diverses voies qui conduisent à l'atteinte des objectifs et qui ne sont peut-être pas connues de tous. Lenny (2019) recommande que les enseignants et les conseillers d'orientation offrent aux étudiants des possibilités de carrière par le biais du bénévolat, des stages d'étudiants, de l'observation au poste de travail et du réseautage avec des personnes travaillant dans divers domaines. Bruce et Marlin (2012) suggèrent que les conseillers d'orientation aident les étudiants à explorer diverses informations relatives aux carrières, aux parcours et aux plans de soutien pour atteindre leurs objectifs professionnels et recevoir une formation pédagogique pertinente. Ils recommandent de mettre en place des programmes et des possibilités de développement de carrière pour les étudiants autochtones dès la septième année et jusqu'au niveau postsecondaire (Bruce et Marlin, 2012). Wallace (2019) suggère également de commencer l'exploration d'une carrière à l'école intermédiaire, où un conseiller en orientation peut travailler avec un agent de liaison autochtone pour soutenir ce processus dans ses premières étapes. Cela peut permettre de guider les étudiants dans l'élaboration d'un plan de carrière et de leur fournir un soutien significatif pour atteindre leurs objectifs alors qu'ils passent aux étapes suivantes de leur parcours professionnel.

Le soutien au développement des carrières est important pour la réussite professionnelle des Autochtones et doit être mis en pratique à l'aide d'approches variées. Le document de référence des écoles de Rainbow sur le soutien aux étudiants autochtones dans leur transition vers une carrière recommande d'inclure des journées de sensibilisation aux carrières plus inclusives et des possibilités de rencontrer des modèles de rôle autochtones (Dokis-Ranney, 2010). Il pourrait s'agir d'événements de réseautage permettant aux étudiants autochtones d'entrer en contact avec des établissements d'enseignement postsecondaire, des mentors et de futures possibilités d'emploi. Fixer des objectifs et offrir aux étudiants des informations au sujet des programmes et du soutien disponibles, y compris l'aide financière, sont également des pratiques bénéfiques. L'Ontario Native Education Counselling Association propose des pratiques exemplaires pour aider les étudiants autochtones à effectuer ces transitions, ce qui implique la mise en place de mesures de soutien pour l'obtention d'un emploi, telles que la création de lettres de présentation et de curriculum vitae et la possibilité de pratiquer les

techniques d'entrevue (Hill-MacDonald, 2011). Parmi les autres soutiens utiles, citons les ressources de bénévolat, les possibilités de mentorat, les séances d'information sur les placements et les ateliers de planification financière. (Hill-MacDonald, 2011). Wallace (2019) indique également que des ateliers de planification financière sont utiles pour que les étudiants autochtones sachent établir un budget et des plans d'épargne qui puissent les aider à atteindre et réaliser leurs objectifs.

# Résumé des thèmes

## VOIES VERS LA RÉUSSITE PROFESSIONNELLE DES AUTOCHTONES



# Conclusion

## Résumé

Indspire s'engage à soutenir les étudiants autochtones dans l'intérêt à long terme des populations et des communautés autochtones. C'est dans cette optique que le programme d'Indspire *Rivières du succès : Mentorat des étudiants autochtones* (RDS) vise à apporter un soutien accru aux étudiants qui passent des études au monde du travail. Dans le cadre de cette analyse, la littérature a permis de comprendre les expériences des étudiants autochtones qui réalisent leurs aspirations professionnelles et les soutiens dont ils ont besoin pour réussir la transition des études vers le travail. Les défis qu'ils rencontrent sont l'isolement culturel, le déséquilibre des pouvoirs, l'héritage des traumatismes et la nécessité de naviguer entre deux mondes. La réussite grâce aux forces des Autochtones comprend l'intégrité culturelle, les liens et les relations et l'utilisation d'une approche holistique. Les approches pour soutenir cette réussite respectent la culture, tiennent compte des forces et encouragent le mentorat et le développement de carrière. Les points de vue des étudiants peuvent offrir un aperçu des expériences qu'ils ont vécues lors de la transition des études vers le marché du travail, en reconnaissant que les établissements d'enseignement opèrent dans une optique coloniale. Les lieux d'enseignement sont l'endroit où les étudiants commencent à découvrir leurs aspirations professionnelles et sont des zones importantes pour offrir un soutien dans la réalisation de ces objectifs. Grâce à un soutien approprié, les apprenants autochtones peuvent réussir dans la carrière qu'ils ont choisie et améliorer leur situation socioéconomique.

## Recherches complémentaires

Bien que des écarts en matière d'emploi et de salaire aient été identifiés entre les Autochtones et les non-Autochtones, les expériences de racisme envers les Autochtones sur le lieu de travail ont fait l'objet d'un nombre limité de recherches (Bruce & Marlin, 2012). Il pourrait être utile d'effectuer d'autres recherches sur les expériences de discrimination et sur l'impact de cette dynamique du pouvoir sur les choix des étudiants autochtones en matière d'éducation et d'emploi. La compréhension et la prise en compte des expériences d'oppression constituent une étape essentielle pour offrir un soutien plus adapté à la culture et réduire l'isolement culturel des étudiants autochtones. Il existe également peu de documentation sur la façon dont les jeunes autochtones choisissent leurs parcours professionnels et sur la question de savoir si les carrières auxquelles ils accèdent sont liées au domaine d'études qu'ils ont choisi. D'autres questions à prendre en compte consistent à comprendre quelles sont les aspirations professionnelles des jeunes autochtones et de quelle manière ils souhaitent apporter une contribution positive à la vie de leurs communautés. Les étudiants autochtones ressentent-ils le besoin de choisir des carrières qui contribuent à faire avancer leurs communautés en pensant aux générations futures? Si oui, comment cette réciprocité entre-t-elle dans leur processus de

décision? De quel soutien ont-ils besoin tout au long de ce processus et y a-t-il des services ou des ressources supplémentaires qui pourraient les aider à atteindre leurs objectifs professionnels? En travaillant en partenariat avec d'autres, nous pouvons nous efforcer de fournir un soutien plus adapté à la culture, d'améliorer la compréhension des connaissances autochtones et de créer des espaces plus inclusifs pour les étudiants autochtones qui transitent vers une carrière.

## Références

Absolon, K. (2010). Indigenous wholistic theory: A knowledge set for practice. *First Peoples Child & Family Review*, 5. 10.7202/1068933ar. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/303961857\\_Indigenous\\_Wholistic\\_Theory\\_A\\_Knowledge\\_Set\\_for\\_Practice](https://www.researchgate.net/publication/303961857_Indigenous_Wholistic_Theory_A_Knowledge_Set_for_Practice)

Alfred, T. (2005). *Wasa'se: Indigenous pathways of action and freedom*. Broadview Press.

Brigham, S., & Taylor, A. (2006). Youth apprenticeship programs for Aboriginal youth in Canada: Smoothing the path from school to work? *Canadian Journal of Native Education*, 29(2), 165-181. Retrieved from <https://ezproxy.humber.ca/login?url=https://www-proquest-com.ezproxy.humber.ca/scholarly-journals/youth-apprenticeship-programs-aboriginal-canada/docview/230309613/se-2?accountid=11530>

Bruce, D. & Marlin, A. (2012). Literature review on factors affecting the transition of Aboriginal youth from school to work. Council of Ministers of Education, Canada. Retrieved from [https://www.cmec.ca/Publications/Lists/Publications/Attachments/298/Literature-Review-on-Factors\\_EN.pdf](https://www.cmec.ca/Publications/Lists/Publications/Attachments/298/Literature-Review-on-Factors_EN.pdf)

CHiXapkaid, Inglebret, E., & Krebill-Prather, R. (2011). National Indian Education Association, views, and perspectives of native educational success: A national survey of American Indians, Alaska Natives, Native Hawaiians, and others associated with Indian education. Retrieved from <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.467.7139&rep=rep1&type=pdf>

Deyhle, D. (1995). Navajo youth and Anglo racism: Cultural integrity and resistance. *Harvard Educational Review*, 65(3), 403. Retrieved from <https://ezproxy.humber.ca/login?url=https://www-proquest-com.ezproxy.humber.ca/scholarly-journals/navajo-youth-anglo-racism-cultural-integrity/docview/212249580/se-2?accountid=11530>

Dokis-Ranney, K. (2010). *Aanjiwin: Transition supports for First Nation, Métis, and Inuit students*. Rainbow District School Board. Retrieved from <https://www.rainbowschools.ca/programs/indigenous-education/transitions-and-supports/>

Hare, J., & Pidgeon, M. (2011). The way of the warrior: Indigenous youth navigating the challenges of schooling. *Canadian Journal of Education*, 34(2), 93-111. Retrieved from <https://ezproxy.humber.ca/login?url=https://www-proquest-com.ezproxy.humber.ca/scholarly-journals/way-warrior-indigenous-youth-navigating/docview/881643999/se-2?accountid=11530>

Hill-MacDonald, L. A. (2011). *Aboriginal student transitions project*. Ontario Native Education Counselling Association. Retrieved from <https://oneca.com/Aboriginal%20student%20transitions%20FINAL%20031911.pdf>

- Lai, G. C., Taylor, E. V., Haigh, M. M., & Thompson, S. C. (2018). Factors affecting the retention of Indigenous Australians in the health workforce: A systematic review. *International journal of environmental research and public health*, 15(5), 914. Retrieved from <https://doi.org/10.3390/ijerph15050914>
- Lee, J. (2018). Affirmation, support, and advocacy: Critical race theory and academic advising. *NACADA Journal*, Volume 38(1). Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1187221.pdf>
- Lenny, J. B (2019). Stories of success in career decision-making: Listening to Indigenous women. Faculty of Graduate and Postdoctoral Studies. University of British Columbia. Retrieved from <https://open.library.ubc.ca/clRcle/collections/ubctheses/24/items/1.0378397>
- MacKinnon, S. (2015). Decolonizing employment: Aboriginal inclusion in Canada's labour market. University of Manitoba Press.
- CCNSA. (2017). L'emploi, un déterminant social de la santé des Premières Nations, Inuits et Métis. Centre de collaboration nationale de la santé autochtone. Extrait de <https://www.ccnsa-nccah.ca/docs/determinants/FS-Employment-SDOH-2017-EN.pdf>
- Shankar, J., Ip, E., & Khalema, N. E. (2020). Addressing academic aspirations, challenges, and barriers of Indigenous and immigrant students in a postsecondary education setting. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work*, 29(5), 396-420. Retrieved from <https://doi.org/10.1080/15313204.2017.1409675>
- Rapport de la Commission de vérité et réconciliation. (2015). Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action. Winnipeg. Extrait de [http://trc.ca/assets/pdf/Calls\\_to\\_Action\\_English2.pdf](http://trc.ca/assets/pdf/Calls_to_Action_English2.pdf)
- Wallace, A. J. (2019). First Nations education: Navigating life after graduation and the unfamiliarity of mainstream society (Ch. 13). Kariwo, M. T., Asadi, N., & El, B. C. (Eds.). Interrogating models of diversity within a multicultural environment. ProQuest eBook Central <https://ebookcentral-proquest-com.ezproxy.humber.ca>