Indspire

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



Comprendre les expériences des étudiants autochtones qui font la transition vers le marché du travail

2025 | MAHZAR, A., NORRIS, D., AYSON, G., & DEHGHANSAI, N.

AUTEURS

Alia Mazhar, B.Sc. Hons, M.Sc., candidate au Ph. D.

Dakota Norris, B. Comm. Hons., M.E.S. (en cours)
Nation des Gwich'in

Gladys Ayson, B.A. Hons, candidate au Ph. D.

Nima Dehghansai, B.A. Hons, M.Sc., Ph. D.

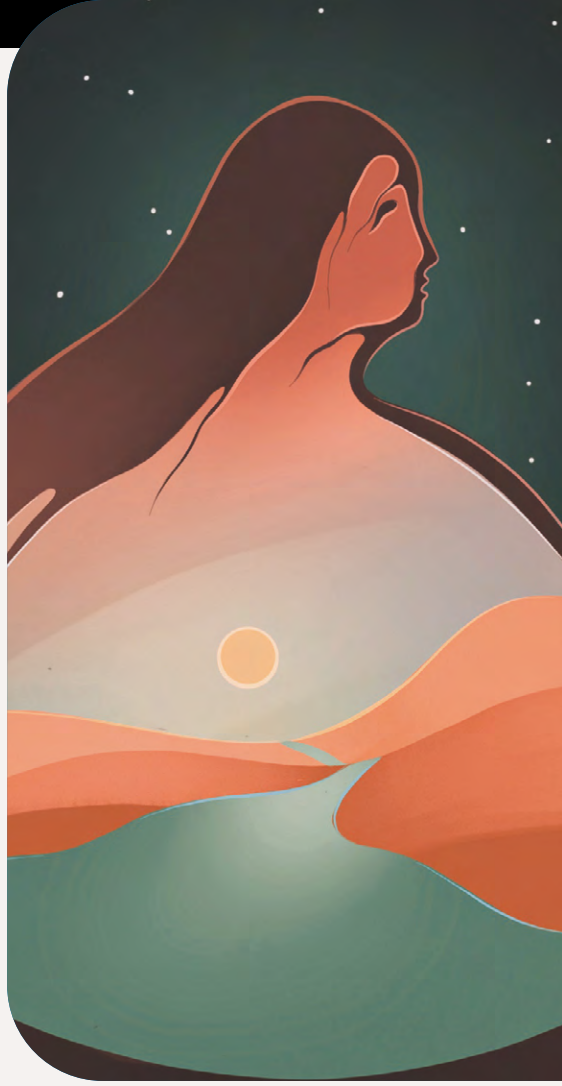
RÉVISEURS

Internes :

Yancy Craig
Vice-président,
Relations avec les Autochtones et les gouvernements, Indspire

Externes :
Maya Kryzan, B.Sc., M.A.
Nation métisse de l'Alberta

Nicolas Gourde, M.Éd.



CONCEPTION DE LA COUVERTURE — *AKI EARTH* PAR LUKE SWINSON

Luke Swinson est un illustrateur et muraliste basé à Kitchener, en Ontario, dont le travail s'inspire de son héritage autochtone en tant que membre de la Première Nation des Mississaugas de l'île Scugog. Avec une spécialisation dans l'éducation et la préservation culturelles, l'art de Luke constitue une exploration personnelle et une réappropriation de son héritage. Grâce à ses œuvres vibrantes et stimulantes, il espère inciter les jeunes générations à renouer avec leurs racines et le monde naturel.

AVANT-PROPOS POUR LA SÉRIE DE RAPPORTS DE RECHERCHE ET IMPACT SUR L'ÉDUCATION ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Pour les peuples des Premières Nations, les Inuits et les Métis de tout le Canada, l'accès à une éducation équitable et adaptée à leur culture a toujours été essentiel à la réalisation de leurs objectifs individuels et collectifs. Cependant, alors que de nombreux apprenants autochtones continuent de faire preuve de résilience et d'excellence universitaire, des obstacles systémiques persistants les empêchent de participer pleinement à l'enseignement postsecondaire et d'accéder à des emplois valorisants. Pour relever ces défis, il faut non seulement de l'engagement, mais aussi des preuves : une collecte et un examen minutieux des données qui mettent l'accent sur les expériences autochtones et expliquent l'élaboration de politiques réactives et efficaces.

Dans cette optique, Indspire est fier de présenter la série Éducation et marché du travail, un ensemble de six rapports de recherche interdépendants élaborés par l'équipe de Recherche et d'impact (R&I) d'Indspire et soutenus par le Fonds pour les compétences et les partenariats d'Emploi et Développement social Canada (EDSC). Cette série offre un aperçu complet de la situation actuelle de l'enseignement postsecondaire autochtone et des résultats sur le marché du travail à l'échelle nationale. Comme l'a clairement montré le Recensement de 2021 de Statistique Canada, les jeunes autochtones constituent le groupe démographique qui croît le plus rapidement au pays. Il est essentiel qu'ils soient soutenus tout au long de leur parcours scolaire et, à terme, qu'ils puissent accéder avec succès à la carrière de leur choix après l'obtention de leur diplôme.

S'appuyant sur des données quantitatives et qualitatives, notamment cinq années d'informations sur les boursiers du programme Bâtir un avenir meilleur : Bourses d'études et bourses d'excellence (BAM) et les commentaires des diplômés autochtones et des employeurs, ces rapports mettent en lumière les tendances, les défis et les possibilités les plus importants. Ils révèlent que les inscriptions dans l'enseignement postsecondaire croissent, en particulier chez les femmes autochtones, et soulignent les excellents résultats en matière d'emploi des boursiers du programme BAM. Ils soulignent également les disparités persistantes en matière d'accès au financement et la nécessité d'un soutien plus éclairé sur le plan culturel pendant la transition vers l'emploi.

Ce qui distingue cette recherche, c'est qu'elle s'appuie sur les perspectives autochtones. Les données nationales ne reflètent souvent pas les expériences vécues par les apprenants autochtones ni la complexité de leur parcours scolaire et professionnel. En mettant l'accent sur les voix autochtones et en produisant des analyses menées par des Autochtones, cette série commence à combler une lacune de longue date dans la recherche, amorçant ainsi le travail essentiel d'élaboration de programmes et de politiques qui soutiennent véritablement la réussite des Autochtones.

Alors qu'Indspire continue de militer en faveur d'un changement systémique, les idées présentées dans cette série serviront de guide. Elles expliqueront l'élaboration d'une prochaine déclaration de position qui synthétise les principales conclusions et recommandations, proposant une voie stratégique durable pour l'avenir. Nous espérons que cette recherche suscitera des discussions, favorisera la collaboration et inspirera des actions significatives à plusieurs niveaux auprès d'un large cercle de parties prenantes.

Mike DeGagné, Ph. D.
Président et chef de la direction,
Indspire

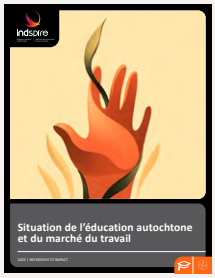
PROGRAMME DE RECHERCHE SUR L'ÉDUCATION ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL D'INDSPIRE : TENDANCES CHEZ LES APPRENANTS AUTOCHTONES AU CANADA

Série sur l'éducation et le marché du travail

Cette série de six rapports de recherche interdépendants explore l'évolution du paysage de l'enseignement postsecondaire et des transitions sur le marché du travail pour les apprenants autochtones au Canada. Élaborées par le service de Recherche et impact d'Indspire, ces études visent à expliquer la conception des programmes, l'engagement des donateurs et la promotion des politiques afin de mieux soutenir les apprenants des Premières Nations, inuits et métis.

Malgré les progrès réalisés en matière de niveau d'éducation des Autochtones, des écarts importants subsistent en matière d'accès, de persévérance et de transition équitable vers le marché du travail. Il existe peu de recherches nationales qui intègrent les expériences des étudiants autochtones et les résultats sur le marché du travail, ce qui crée un besoin d'études menées par des Autochtones et fondées sur des données. Ce programme de recherche contribue à combler cette lacune et bénéficie du soutien du ministère de l'Emploi et du Développement social Canada (EDSC) par le biais du Fonds des compétences et du partenariat.

Chi-Miigwetch pour tout l'espoir et les encouragements que vous apportez tous.



Situation de l'éducation autochtone et du marché du travail

Recherche et Impact, 2025

En offrant un aperçu national de l'inscription, du niveau de scolarité et de l'intégration sur le marché du travail des étudiants autochtones, ce rapport identifie les principales disparités dans l'accès à l'enseignement postsecondaire, souligne la croissance des inscriptions, en particulier chez les femmes, et démontre comment les boursiers du programme Bâtir un avenir meilleur (BAM) d'Indspire reflètent les tendances générales chez les étudiants tout en favorisant l'alignement sur les carrières les plus demandées, en particulier dans le domaine de la santé.



Bâtir un avenir meilleur : Analyse des tendances en matière de bourses d'études pour la période 2019-2024

De Melo et al., 2025

Après avoir analysé cinq années de données sur les boursiers de BAM et mis en évidence une croissance substantielle tant au niveau de la participation (+63 %) que des versements octroyés (+74 %), ce rapport explore les données démographiques, les domaines d'études et les besoins financiers des boursiers. Il constate une concentration dans les programmes SACHES et des écarts persistants entre les niveaux de financement et les besoins des étudiants, en particulier dans les domaines liés à la santé.



[Bâtir un avenir meilleur : aperçu des tendances en matière de dons pour la période 2020-2024]

De Melo & Dehghansai, 2025

En examinant les modèles et les priorités de financement des donateurs, ce rapport révèle une augmentation de l'engagement des donateurs et met en évidence l'alignement (et le désalignement) entre les préférences des donateurs et les demandes des étudiants. Si la plupart des donateurs n'imposent pas de restrictions en matière de financement fondées sur le genre ou l'identité autochtone, il existe toutefois des préférences significatives selon les programmes, qui favorisent notamment les domaines des STIM par rapport aux disciplines SACHES plus couramment choisies.



[Enquête nationale sur l'éducation : Résultats des boursiers de Bâtir un avenir meilleur en matière d'emploi]

De Melo et al., 2025

Sur la base des données d'enquête recueillies auprès des boursiers du programme BAM (2016-2022), ce rapport met en évidence les excellents résultats obtenus en matière d'emploi après l'obtention du diplôme. Parmi les diplômés, 88 % ont trouvé un emploi (78 % à temps plein), et beaucoup ont sécurisé un poste dans leur domaine en moins de six mois. Les répondants ont déclaré être très satisfaits de la pertinence de leur emploi et de leur potentiel de croissance, ce qui renforce la valeur à long terme du soutien apporté par BAM.



[Soutien transitoire : aperçu du profil des boursiers de BAM et des priorités des donateurs]

De Melo et al., 2025

Cette étude comparative établit un lien entre les données de deux rapports de BAM (Examen des tendances en matière de bourses d'études pour la période 2019-2024 et Aperçu des tendances en matière de dons pour la période 2020-2024) afin d'évaluer dans quelle mesure le soutien des donateurs répond aux besoins des étudiants. L'analyse révèle des lacunes dans l'alignement des programmes, notamment le sous-financement de la santé, de l'éducation et des sciences sociales, et recommande des stratégies visant à mieux adapter les investissements des donateurs aux objectifs des boursiers.



[Comprendre les expériences des étudiants autochtones qui font la transition vers le marché du travail]

Mazhar et al., 2025

Étude qualitative recueillant les points de vue de diplômés et d'employeurs autochtones, ce rapport explore les défis auxquels les étudiants font face lorsqu'ils passent de l'éducation à l'emploi, notamment les ajustements sur le lieu de travail et le (manque de) soutien adapté à la culture, et recommande d'améliorer l'apprentissage par l'expérience et les pratiques d'embauche ciblées.

Perspectives d'avenir

Indspire est en train d'élaborer une déclaration de principe qui regroupera les principales conclusions et recommandations issues des six rapports. Cette déclaration servira d'outil stratégique pour orienter les partenariats, les activités de défense des droits et l'élaboration des programmes d'Indspire en faveur de la réussite des Autochtones dans les études postsecondaires.

À PROPOS D'INDSPIRE

Indspire est un organisme de bienfaisance autochtone enregistré 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, propose des programmes et offre des ressources dans le but d'améliorer les résultats scolaires des élèves inuits, métis et des Premières nations. Indspire offre des ressources aux étudiants, aux éducateurs, aux communautés et aux autres parties prenantes qui s'engagent à améliorer la réussite scolaire des jeunes autochtones. Depuis 2019, Indspire a octroyé plus de 120 millions de dollars par le biais de plus de 33 800 bourses d'études aux jeunes des Premières Nations, inuits et métis, ce qui en fait le plus grand bailleur de fonds de l'éducation postsecondaire autochtone en dehors du gouvernement fédéral canadien.

REMERCIEMENTS

Nous tenons tout d'abord à saluer et à remercier les boursiers du programme Bâtir un avenir meilleur qui ont partagé leurs expériences avec nous et nous ont offert un aperçu précieux des expériences des étudiants autochtones de tout le Canada. Nous souhaitons également remercier le personnel d'Indspire, ses partenaires financiers et les autres parties prenantes, dont le soutien nous a permis d'offrir chaque année des milliers de bourses d'études, de bourses d'excellence et de primes à des étudiants qui poursuivent des études postsecondaires et une formation. Pour Indspire, il est important d'offrir un espace aux communautés autochtones pour qu'elles se sentent vues, représentées et célébrées. La réussite des élèves et des étudiants autochtones et la façon dont ils utilisent leur éducation pour démontrer la réciprocité de leur contribution à leurs communautés sont une véritable source d'inspiration et illustrent
la façon dont des avenirs meilleurs peuvent être bâtis lorsque nous travaillons en partenariat.

Chi-Miigwetch pour tout l'espoir et les encouragements que vous apportez tous.

SOUTIENS DE LA RECHERCHE

Financé par le gouvernement du Canada | Canada

mastercard foundation

SUNCOR | Fondation Suncor Énergie

TABLE DES MATIÈRES

8	INTRODUCTION	Contexte	8
		Objectif	9
10	MÉTHODE	Approche	10
		Recrutement et sélection	10
		Collecte et analyse des données	11
13	RÉSULTATS ET DISCUSSION	1. L'entrée sur le marché du travail	13
		2. Le tournant décisif dans la carrière	17
		3. L'apprentissage par l'expérience élargit les horizons	20
22	POINTS CLÉS		
23	LIMITES		
24	CONCLUSION		
25	RÉFÉRENCES		
28	ANNEXE A : DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES SUR LES EMPLOYÉS		
29	ANNEXE B : DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES SUR LES EMPLOYEURS		

INTRODUCTION

Contexte

De 2006 à 2016, la population autochtone du Canada a augmenté de 42,5 %, soit quatre fois plus que la population non autochtone (Statistique Canada, 2017). De 2016 à 2021, la population autochtone du Canada a augmenté de 9,5 %, soit près du double du taux de croissance de la population non autochtone, et la population vivant dans les grandes zones urbaines a augmenté de 12,5 % au cours de la même période (Statistique Canada, 2023). En outre, le niveau d'éducation des peuples autochtones a considérablement progressé. Par exemple, le nombre d'Autochtones ayant terminé des études postsecondaires (EPS) a passé de 40,0 % en 2016 à 49,2 % en 2021 (Melvin, 2023). Ceux et celles qui vivent plus près des zones urbaines ont tendance à avoir des taux d'achèvement des études postsecondaires plus élevés, ce qui peut s'expliquer par le fait que les régions éloignées ont un accès limité à l'enseignement supérieur. Si les Autochtones sont en moyenne moins susceptibles d'occuper des emplois professionnels[1] que les non-Autochtones (14,7 % contre 22,9 %) (Melvin, 2023), ceux qui sont titulaires d'un baccalauréat ont plus de chances d'obtenir de meilleurs résultats en matière d'emploi. Parmi les Autochtones titulaires d'un baccalauréat, 55,7 % occupent des postes professionnels, contre 49,1 % des non-Autochtones. Cela suggère que, pour les Autochtones, des niveaux d'éducation plus élevés sont plus étroitement associés à l'emploi, en particulier à l'emploi professionnel (Cicero & Scott, 2006).

Malgré les progrès réalisés en matière d'éducation et d'emploi pour les Autochtones, l'écart entre les Autochtones et les non-Autochtones en matière de niveau d'études postsecondaires continue de se creuser. Des efforts et des initiatives importants ont été déployés à travers le Canada pour augmenter le nombre de diplômés de l'enseignement postsecondaire parmi les Autochtones, avec des organismes tels qu'Indspire qui offrent un financement pour aider les Autochtones à poursuivre et à terminer leurs EPS. En plus des efforts visant à augmenter le taux de diplomation des Autochtones dans l'enseignement postsecondaire, il existe des programmes de formation professionnelle et d'amélioration des compétences destinés aux Autochtones afin d'améliorer leurs perspectives d'emploi. L'Organisation de coopération et de développement économiques (2018) a constaté que les programmes efficaces et couronnés de succès étaient ceux qui : a) étaient dirigés par des Autochtones et incluaient une gouvernance par le biais de partenariats et d'engagement, b) offraient des services adaptés à la culture, c) incluaient des dirigeants locaux et d) comportaient des initiatives communautaires.

Des recherches récentes qui ont examiné l'efficacité de la formation axée sur des compétences pour combler l'écart entre les EPS et le marché du travail suggèrent que la formation peut répondre avec succès aux besoins et aux lacunes en matière de compétences spécifiques (Santoro et Walsh, 2022). Ces programmes de formation ont eu un impact positif sur les populations autochtones participantes, comme le montrent les augmentations de revenus signalées (Foley et al., 2022). D'autres recherches sur le marché du travail ont examiné comment différents facteurs influencent la qualité de l'emploi des Autochtones (rémunération et avantages sociaux, conditions de travail, possibilités de perefectionnement professionnel, etc.). Ces facteurs comprennent le stade de la carrière, le lieu (p. ex., en dehors des zones urbaines; Brunet et al, 2024) et les défis et obstacles propres à chaque secteur (Khanam et al., 2024).

1. Les professions libérales exigent l'obtention d'un diplôme universitaire (baccalauréat, maîtrise ou doctorat) ou une expérience et une expertise préalables dans le domaine concerné, acquises dans le cadre d'une profession similaire répertoriée dans la catégorie FEER 2 (quand applicable). Voir : https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD.pl?Function=getVD&TVD=1380438&CVD=1380439&CPV=1&CST=01052021&CLV=1&MLV=5.

Bien que de plus en plus d'Autochtones entrent sur le marché du travail et obtiennent un diplôme d'EPS, des obstacles subsistent. Pour de nombreux Autochtones, la transition entre les EPS et le marché du travail est souvent compliquée par des défis systémiques, notamment des possibilités limitées dans les zones rurales et isolées (Melvin, 2023), des disparités en matière de santé liées aux effets du colonialisme et la discrimination sur le lieu de travail (Durand-Moreau et al., 2022). Malgré la récente augmentation du nombre des diplômés autochtones de l'enseignement postsecondaire et une proportion plus élevée des Autochtones dans la population en âge de travailler (15-64 ans; Melvin, 2023), on en sait peu sur la transition des individus des EPS vers le marché du travail. Plus précisément, il existe un manque de compréhension des obstacles auxquels les individus font face quand ils entrent sur le marché du travail, qu'il s'agisse du processus d'embauche, de leur intégration ou du développement de leur carrière à long terme. Ce manque de connaissances peut créer des difficultés dans le développement de ressources appropriées pour soutenir le recrutement, le développement et la rétention efficaces des talents Autochtones sur le marché du travail. L'absence de ces informations n'affecte pas seulement l'intégration et le développement réussis des Autochtones sur le lieu de travail, elle a également un impact direct sur l'ensemble du marché du travail canadien.

Objectif

L'objectif de cette étude était de mieux comprendre la transition vers le marché du travail telle qu'elle est vécue par les Autochtones. Plus précisément, l'étude visait à explorer le point de vue :

1. des employés Autochtones sur leur transition vers le marché du travail et les facteurs qui l'influencent, et
2. des recruteurs et les employeurs sur la manière dont ils peuvent mieux soutenir les Autochtones afin d'améliorer les efforts de recrutement et de rétention.

La prise en compte de ces deux points de vue permet d'identifier des informations utiles et offre la possibilité d'établir des pratiques exemplaires et d'élaborer des recommandations plus adaptées pour soutenir les Autochtones dans leur transition vers le marché du travail.

Financé par et avec le soutien du *Fonds pour les compétences et les partenariats* d'Emploi et Développement social Canada, Indspire a lancé ce projet afin de mieux comprendre les possibilités axées sur la demande qui visent à faciliter la transition des apprenants autochtones des EPS vers le marché du travail. En menant une exploration qualitative de ces expériences, ce travail complète également les projets connexes d'Indspire, qui étaient principalement quantitatifs et visaient à identifier les tendances en matière d'éducation, de marché du travail et d'industrie afin de mieux comprendre l'adéquation (ou l'inadéquation) entre les besoins du marché du travail et les domaines dans lesquels les étudiants autochtones obtiennent leur diplôme (de Melo & Dehghansai, 2025a; 2025b; de Melo et al., 2025; Recherche et impact, 2025). Ensemble, ces informations peuvent expliquer l'amélioration des ressources et des systèmes de soutien existants et aider à créer des environnements plus inclusifs, à multiplier les possibilités de croissance et à mettre en place des espaces dédiés qui favorisent la transition des talents Autochtones vers le marché du travail.

MÉTHODE

Approche

La transition entre les EPS et le marché du travail a été identifiée comme un défi important pour les Autochtones. Les recherches antérieures dans ce domaine ont largement adopté une approche quantitative (de Melo & Dehghansai, 2025a; 2025b; de Melo et al., 2025; Recherche et Impact, 2025), mais une approche qualitative qui rende compte des nuances des expériences vécues par les peuples autochtones tout au long de cette transition est nécessaire. Étant donné que l›objectif de ce projet était d›élargir la base de connaissances actuelle et d›explorer les lacunes et les défis subtils de ce processus de transition, l›équipe de recherche a déterminé qu›une approche qualitative serait la plus efficace. Cette approche a pour offrir non seulement un meilleur compréhension des expériences des participants, mais elle s'alignait également sur les six R (respect, relation, pertinence (relevance en anglais), réciprocité, responsabilité et représentation) de la recherche autochtone (voir Tsosie et al., 2022), qui ont permis aux participants autochtones de parler de leurs parcours et d'orienter les résultats de la recherche par le biais des expériences qu'ils ont vécues. Afin de saisir l'étendue et la diversité de ces expériences, l'équipe de recherche a adopté une approche pragmatique. Cela permet aux chercheurs d'appliquer les méthodes et les outils analytiques les mieux adaptés pour répondre aux questions de la recherche (voir Giacobbi et al., 2005). Ainsi, des entretiens semi-structurés ont été choisis pour leur flexibilité et leur profondeur et une analyse thématique a été utilisée pour interpréter les résultats.

Recrutement et sélection

Les deux groupes ciblés dans l'étude ont été classés dans les catégories « employés » et « employeurs ». Les employés ont été définis comme des personnes cherchant à entrer sur le marché du travail ou ayant déjà effectué cette transition. Les employeurs ont été définis comme des personnes ayant récemment participé au recrutement et/ou ayant tenté de recruter et de retenir des talents Autochtones.

Recrutement et sélection des employés

Les employés ont été recrutés par le biais d'un formulaire de manifestation d'intérêt que Indspire a diffusé sur ses réseaux sociaux. Les critères d'inclusion pour les employés étaient les suivants : a) avoir obtenu (ou être en voie d'obtenir) un diplôme d'EPS, et b) être à la recherche d'un emploi ou avoir récemment trouvé un emploi. Afin d'assurer une représentation équitable des genres, des identités autochtones et des secteurs d'emploi, les chercheurs ont ensuite examiné et filtré les formulaires de manifestation d'intérêt. Les chercheurs ont également identifié les participants qui avaient reçu un financement de partenaires industriels pendant leurs études afin de mieux comprendre comment ces premières relations pouvaient influencer les résultats scolaires et professionnels. Sur la base de ces critères et de ce processus, huit personnes ont été

sélectionnées pour être interrogées. Sept participants avaient un emploi et un participant était en train de trouver un emploi. Tous les participants sauf deux ont suivi un apprentissage par l'expérience[2] au cours de leur parcours éducatif. Vous trouverez plus d'informations sur les caractéristiques des employés à l'annexe A (p. 28).

Recrutement et sélection des employeurs

Les employeurs ont été recrutés par échantillonnage de commodité3, Indspire ayant fait appel à son réseau existant de donateurs qui cherchent régulièrement à élargir les possibilités d'emploi par le biais des réseaux Autochtones. L'objectif des entretiens avec les employeurs était de mieux comprendre les pratiques actuelles et les défis auxquels sont confrontées les parties prenantes qui cherchent délibérément à recruter des talents Autochtones. Huit partenaires du réseau ont été contactés, six ont accepté de participer et cinq ont assisté aux entretiens. Tous les employeurs, qui se sont identifiés comme Autochtones, provenaient de secteurs très divers (énergie, finance, aviation, etc.) et occupaient des postes variés au sein de leur entreprise. Vous trouverez plus d'informations sur les caractéristiques des employeurs à l›annexe B (p. 29).

Collecte et analyse des données

Deux guides d'entretien distincts, l'un destiné aux employeurs et l'autre aux employés, ont été élaborés. Le guide destiné aux employeurs comprenait les cinq sections suivantes : a) données démographiques, b) possibilités de commandite et de stages, c) processus de recrutement, d) fidélisation et e) possibilités de perfectionnement professionnel. Dans chaque section, les participants ont été invités à faire part des obstacles et des facteurs favorables qui influençaient leur capacité à atteindre leurs objectifs professionnels. Voici quelques-unes des questions posées dans le guide d'entretien : « Quels sont les obstacles actuels à l'entrée des Autochtones dans votre secteur? » et « Selon vous, quels sont les facteurs clés qui contribuent à retenir les talents Autochtones? »

De même, le guide d'entretien des employés comprenait les cinq sections suivantes : a) données démographiques, b) candidature à un emploi, c) processus d'entretien, d) recrutement et transition, et e) obstacles persistants. Les questions de chaque section portaient sur les obstacles et les facteurs facilitants qui ont influé sur l'expérience des étudiants tout au long du processus d'emploi (p. ex., « Pouvez-vous décrire la transition après vos études postsecondaires? » et des questions complémentaires telles que « Y a-t-il eu des facteurs qui ont facilité cette transition? » et « Y a-t-il eu des difficultés? »).

2. Expériences en dehors de la salle de classe où l'apprentissage se fait par l'expérience directe. Cela inclut l'apprentissage intégré au travail, qui est une mesure explicite visant à intégrer l'apprentissage expérientiel par le biais d'expériences professionnelles réelles.

3 L'échantillonnage de commodité est un processus par lequel les chercheurs recrutent les participants qui leur sont les plus facilement accessibles (Golzar et al., 2022). Ce processus est souvent utilisé quand la population d'intérêt (p. ex., les personnes s'identifiant comme autochtones travaillant pour des organismes impliqués dans le recrutement de talents autochtones) est difficile à atteindre. Pour plus d'informations sur ce sujet, voir Golzar et al., 2022.

MÉTHODE

Des entretiens individuels entre chaque participant et un chercheur ont été effectués et des vidéos d'une durée de 30 à 60 minutes ont été enregistrées par le biais des plateformes Microsoft Teams et Zoom. Avant leur participation, tous les participants ont été informés de l'objectif de la recherche, des résultats potentiels et des implications, et leur consentement éclairé a été obtenu verbalement. Tous les participants ont accepté que leurs entretiens soient enregistrés à des fins de recherche. Les enregistrements ont été transcrits en utilisant Otter.ai, et les transcriptions ont été anonymisées afin de garantir la protection de la confidentialité des participants. Toutes les informations permettant d'identifier les participants ont été supprimées ou expurgées et des pseudonymes ont été utilisés pour consulter les participants afin de garantir que les personnes ne puissent pas être identifiées personnellement dans les résultats finaux de la recherche.

Les données ont été analysées en utilisant une analyse thématique, comme proposé par Braun et Clarke (Braun & Clarke, 2013; Clarke & Braun, 2013). L'analyse thématique est une méthode utilisée dans la recherche qualitative pour identifier, rapporter et interpréter des modèles (thèmes) dans les données (Clarke & Braun, 2017). Elle offre une approche flexible pour interpréter le sens des expériences des participants tout en conservant une structure systématique. L'analyse a commencé par une lecture répétée et la prise de notes générales sur les transcriptions des entretiens afin de se familiariser avec les données. Elle a été suivie d'un processus de codage, au cours duquel des étiquettes ont été attribuées aux points d'intérêt. Le codage a été effectué de manière inductive, ce qui signifie que l'analyse, et donc la génération de thème, a été guidée par les données plutôt que par un cadre préexistant (Braun & Clarke, 2021). De plus, une approche inductive utilise les voix et les expériences des participants comme point de départ pour s'engager sur la voie du sens (Braun & Clarke, 2021). Les codes ont ensuite été examinés et organisés en modèles initiaux, qui ont ensuite été classés en thèmes généraux et sous-thèmes reflétant l'étendue et la profondeur des expériences des participants.

L'approche méthodologique de cette étude s'alignait sur les principes des Premières Nations en matière de propriété, de contrôle, d'accès et de possession (OCAP®) en mettant l'accent sur les voix et l'expérience des participants autochtones. À ce titre, les résultats de cette recherche ont été communiqués aux participants afin de s'assurer que leurs voix étaient fidèlement représentées. La recherche a été menée avec la volonté de garantir que les résultats reflètent les points de vue des participants et contribuent de manière significative à soutenir les Autochtones dans leur transition vers le marché du travail.

RÉSULTATS ET DISCUSSION

Cette étude visait à examiner la transition entre les EPS et le marché du travail du point de vue des employés et des employeurs autochtones. Par le biais d'une analyse thématique, trois thèmes généraux et quatre sous-thèmes ont été identifiés :

1. L'entrée sur le marché du travail (avec les sous-thèmes « Le contexte actuel » et « Les possibilités manquées », p. 15) a permis de mettre en évidence les obstacles rencontrés lors de l'entrée sur le marché du travail.
2. Le tournant décisif dans la carrière (p. 17, avec les sous-thèmes « Les besoins des employés », p. 17, et « Les efforts des employeurs », p. 18) a traité des ressources nécessaires pour réussir la transition vers le marché du travail, et
3. L'apprentissage par l'expérience élargit les horizons (p. 20) a exploré l'importance de l'apprentissage par l'expérience dans la création de réseaux professionnels pendant les EPS.

Il est important de noter que les thèmes se recoupaient et étaient parfois étroitement liés. La section suivante examine les résultats en détail.

1. L'entrée sur le marché du travail

La transition vers le marché du travail peut être difficile, car elle exige des individus qu'ils s'adaptent à de nouvelles routines, assument de nouveaux rôles et responsabilités, et travaillent avec un niveau d'indépendance qu'ils n'ont généralement pas connu dans les salles de classe pendant leurs EPS. Les employés et les employeurs participant à cette étude ont accordé une attention particulière aux premières étapes de cette transition, notamment aux obstacles à l'entrée sur le marché du travail. Les deux sous-thèmes suivants offrent des informations sur ces obstacles par le biais de : 1) la situation actuelle du marché du travail et 2) les difficultés à trouver des possibilités d'emploi.

1a. Le contexte actuel

Les employeurs ont expliqué que les possibilités d'emploi disponibles dépendaient du lieu et du marché du travail dans son ensemble. Sarah, une employeuse du secteur de l'énergie, a expliqué que l'emplacement de son entreprise pouvait être peu attractif pour les employés potentiels.:

> ***« Nos possibilités pour les nouveaux diplômés et les stages coopératifs se trouvent principalement à [une ville]. Nous en avons certaines qui se déroulent sur le terrain, ce qui est un autre élément que beaucoup d'étudiants ne trouvent pas très attrayant : il faut prendre l'avion pour se rendre sur place et revenir et cela, dans un environnement de type campemet. »***

De même, Noah (employeur, secteur de l'énergie) a commenté :

> ***« Notre plus grand obstacle est la géographie, car la plupart des communautés [autochtones] ne sont pas situées à proximité des grandes villes. »***

La réticence des Autochtones à s'installer dans les grandes zones urbaines met en évidence les défis systémiques plus vastes et plus importants liés à la structure actuelle du marché du travail. Pour beaucoup d'Autochtones, quitter leur communauté pour s'installer dans des espaces colonisés afin de poursuivre des études ou de travailler est considéré comme un défi majeur (Bunting, 2022). Les réflexions de Noah sur la réticence des Autochtones qualifiés à déménager dans ces grandes zones urbaines mettent en évidence les défis systémiques et soulignent la nature exclusive des systèmes qui n'ont pas été conçus pour inclure ou donner du pouvoir aux voix Autochtones.

Certains employeurs soupçonnent que, compte tenu des difficultés de l'économie mondiale, l'économie locale connaîtra une réduction des possibilités d'emploi. Amelia, une employeuse du secteur financier, a fait remarquer :

> ***« Je pense que c'est simplement le marché actuel : on a vraiment l'impression que le monde s'écroule un peu. Je le ressens clairement du côté des talents : peu d'équipes ont besoin d'aide et peu de projets voient le jour. »***

En 2025, les Nations Unies ont signalé que, malgré la mise en œuvre de mesures fiscales mondiales visant à réduire l'inflation et à améliorer les marchés du travail, la croissance économique mondiale reste inférieure aux niveaux d'avant la pandémie. Au Canada, entre janvier 2024 et 2025, le taux de chômage global a augmenté d'un peu plus de 1 % (Statistique Canada, 2025). De plus, les pratiques d'embauche et le marché du travail canadien dans son ensemble ont peut-être subi les effets des récentes tensions commerciales entre le Canada et son principal partenaire commercial, les États-Unis d'Amérique (Williams & Lawson, 2025).

Bien que les employeurs aient plaidé en faveur de l'emploi des Autochtones, ils ont fait face à des difficultés pour faire mettre en œuvre leurs propositions au sein de leur organisme. Par exemple, Samantha (employeuse, secteur de l'énergie) a évoqué la difficulté de garantir que chaque cycle d'embauche comprenne des possibilités réservées spécifiquement aux candidats Autochtones :

> ***« Vous pouvez vous adresser à un dirigeant [d'entreprise] et lui suggérer de publier une annonce spécifique aux Autochtones. Ils répondent : « Oh, oui, c'est une bonne idée. » Mais ensuite, quand il s'agit de passer à l'action, ils oublient, ou il n'y a pas de responsabilité... Certains dirigeants ne voient tout simplement pas comment ils peuvent contribuer à cela, ou ne pensent pas que c'est leur responsabilit, et se reposent en quelque sorte sur d'autres personnes. Et c'est un peu comme un grand jeu de ping-pong. »***

Outre les initiatives d'embauche des Autochtones, les organismes doivent tenir compte d'autres critères liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion. Cela peut avoir un impact négatif sur le nombre de postes attribués aux personnes s'identifiant comme Autochtones. Ce point est particulièrement important, car les participants des deux groupes ont exprimé leur frustration face au fait que les candidats autochtones soient en concurrence avec d'autres cohortes pour obtenir des postes. Pour certains, les efforts déployés par les organismes pour embaucher des Autochtones ressemblaient davantage à un exercice consistant à cocher des cases pour respecter les quotas de diversité qu'à un engagement significatif en faveur de l'inclusion.

1b. Les possibilités manquées

Tous les employés participants ont fait état de difficultés à trouver des possibilités d'emploi. Ils ont attribué cela à un manque de sensibilisation, à la faible visibilité des possibilités d'emploi et à un volume éprouvant d'informations redondantes qui rendaient difficile l'identification de possibilités intéressantes en ligne. Parallèlement, les employeurs ont exprimé leur difficulté à trouver des talents autochtones, soulignant un décalage entre les demandeurs d'emploi et les employeurs, malgré des intentions communes. En décrivant ces difficultés, Noah (employeur, secteur de l'énergie) a déclaré :

> ***« Beaucoup de jeunes autochtones ne se rendent pas compte qu'il y a des possibilités pour eux. C'est vrai, c'est un énorme obstacle pour nous. »***

Ce sentiment a été réitéré par Emily (employée, enseignante), qui a déclaré :

> ***« Quand je cherchais des postes, beaucoup d'entre eux étaient publiés par le biais de Facebook, et vous savez, ils se trouvaient dans des endroits que je ne connaissais pas... Je ne pense pas que la plupart des gens sachent où trouver des emplois dans l'enseignement. Il existe un site, mais encore une fois... ils ne le mettent pas à jour, ils gardent les anciennes annonces et ne les suppriment pas, ou bien ils les oublient et disent : « Oh, désolé, ils ne recrutent pas », et les gens postulent... J'ai vraiment l'impression que nous avons besoin, en particulier dans le domaine de l'éducation, d'une plateforme qui s'adresse vraiment à tous [les individus à la recherche d'un emploi]. »***

Damon (employeur, professionnel des ressources humaines) a fait remarquer que les sites d'offres d'emploi étaient souvent « encombrés » d'informations inutiles. Damon et Emily ont tous deux souligné les difficultés rencontrées dans la recherche de possibilités professionnelles, notamment le fait de ne pas savoir où chercher et de tomber sur des offres d'emploi inexactes ou obsolètes. En conséquence, les employés s'appuyaient fortement sur leurs réseaux personnels et professionnels pour trouver du travail. Par exemple, au moment de l'entretien, Oliver (employé) était en train de trouver un emploi, ce qui n'a été possible que par le biais du réseau professionnel de sa mère. Le recours aux réseaux personnels peut être limitatif pour les personnes en début de carrière, en particulier si leurs programmes leur offrent peu de possibilités d'étendre leurs réseaux au-delà de leur communauté.

Les employeurs ont pris conscience de ces défis et ont pris des mesures pour mieux faire connaître les possibilités spécifiquement offertes aux candidats autochtones. Ils investissent dans des recruteurs sur les campus et s'efforcent d'intégrer ces derniers dans les communautés autochtones afin d'attirer des employés autochtones. Nathan (employeur, aviation) a expliqué qu'il se rendait dans divers lieux non traditionnels pour recruter :

> ***« Je participe à ces salons de l'emploi. Je me rends dans des refuges pour femmes et des centres d'amitié dans tout le Canada, je frappe aux portes, je me présente et j'invite les communautés à participer au salon de l'emploi. »***

Les employeurs ont fait part de leurs préoccupations quant au fait que certains candidats choisissaient de ne pas s'identifier comme Autochtones. Les personnes peuvent choisir de ne pas s'identifier comme Autochtones dans leurs candidatures pour plusieurs raisons, notamment : manque de sensibilisation à l'importance de l'autoidentification, absence des documents nécessaires ou réticence à revendiquer leur identité en raison d'expériences continues de discrimination. De plus, les boursiers des bourses d'études ou d'excellence ou les stagiaires ayant obtenu leur bourses par le biais d'organismes autochtones tels qu'Indspire ne mentionnaient pas cette information dans leur candidature, comme l'explique Sarah (employeuse, secteur de l'énergie) :

> ***« Vous savez, il est vraiment important de les inciter à postuler et de déterminer s'ils sont boursiers d'une bourse d'Indspire ou de BAM. »***

Quand des personnes précisent qu'elles ont reçu des bourses d'études ou effectué des stages grâce à des organismes autochtones tels qu'Indspire, elles fournissent des indicateurs informels d'identité qui peuvent aider les responsables du recrutement à identifier des candidats potentiels.

Résumé

La transition vers le marché du travail pose des défis importants, en particulier pour les candidats autochtones, qui font face à des obstacles pour accéder aux possibilités et s'y retrouver dans un marché du travail complexe. La situation géographique, l'évolution des tendances du marché et la connaissance limitée des postes disponibles font que les Autochtones ont plus de difficultés à trouver un emploi. Les plateformes de recherche d'emploi peuvent être inefficaces, et de nombreux candidats ont du mal à identifier les possibilités pertinentes. Si les employeurs s'efforcent d'accroître leur rayonnement et de créer des postes ciblés, il est nécessaire de mener davantage de recherches et de renforcer la collaboration entre les employeurs, les organismes autochtones et les plateformes d'emploi afin d'améliorer l'accès aux possibilités et de garantir que les candidats autochtones bénéficient d'un soutien tout au long du processus.

2. Le tournant décisif dans la carrière

Les participants ont identifié la transition vers le marché du travail comme un tournant décisif dans leur parcours professionnel. Au cours de cette phase, l'accès à des ressources de soutien a été considéré comme essentiel à la réussite. Le groupe d'employés a longuement parlé des ressources qu'ils ont trouvées les plus utiles, ou qui, selon eux, auraient pu les aider, lors de leur transition vers le marché du travail. Le premier thème, « Les besoins des employés », résume ces points de vue. Quand ils réfléchissaient à cette transition, les employeurs ont décrit les initiatives qu'ils prenaient pour soutenir les employés autochtones lors de leur entrée sur le marché du travail. Ces informations sont décrites dans le deuxième thème, « Les efforts des employeurs » (p. 18).

2a. Les besoins des employés

Les trois principales ressources demandées par les employés étaient le mentorat (p. ex., la transmission des connaissances acquises par d'autres personnes ayant vécu des expériences similaires), l'apprentissage des techniques de candidature à un emploi (p. ex., rédaction de CV, navigation sur les sites d'emploi et processus d'entretien) et le développement d'un réseau professionnel (p. ex., événements auxquels participer, modes de communication professionnels et développement des compétences sociales) afin d'obtenir un emploi. Ceci est illustré par la déclaration suivante d'Adam (employé, avocat) :

> ***« Je pense que le mentorat est la chose la plus importante que j'ai retirée de cette expérience... [mon mentor] m'a aidé à rédiger mon CV, à passer des entretiens et à nouer de nouveaux contacts dans le secteur. »***

La nécessité de ces ressources a été soutenue par d'autres employés. Jessie (employée, hygiéniste dentaire) a développé l'idée du renforcement des compétences en déclarant :

> ***« Un cours pour apprendre à rédiger un CV ou une session Zoom d'une heure à laquelle vous pourriez participer, ce serait vraiment utile... Des simulations d'entretiens pourraient probablement aussi aider. »***

Ceci a été corroboré par Addison (employée, pharmacienne) qui a proposé des ateliers ciblés pour aider les étudiants à acquérir ces compétences. Alors qu'Adam a évoqué le rôle des mentors dans la création de possibilités de réseautage, Oliver (actuellement à la recherche d'un emploi) a souligné que quelqu'un devrait aider les étudiants à établir des liens sur le marché du travail. L'importance d'un réseau professionnel dans le processus de recherche d'emploi ne peut être sous-estimée, comme l'a décrit Addison (employée, pharmacienne) qui a noté :

> ***« Ce n'est pas ce que vous savez qui compte, mais qui vous connaissez. »***

Enfin, les participants à cette étude ont discuté de l'importance d'avoir acquis une expérience professionnelle à la fin de leurs études, comme l'a expliqué Damon (employé, professionnel des ressources humaines) :

> ***« Personne ne veut de vous sans expérience, mais personne ne vous donnera d'expérience parce que vous n'en avez pas... Il est difficile d'acquérir cette expérience initiale pour trouver un emploi après les études. »***

2b. Les efforts des employeurs

Le groupe des employés a mis en avant diverses ressources qui faciliteraient leur transition vers le marché du travail. Il est intéressant de noter qu'ils ne savaient souvent pas qui devait être chargé de mettre ces ressources à disposition. Les entretiens avec les employeurs ont révélé que, dans certains cas, les organismes s'efforçaient de combler ces lacunes. Par exemple, Sarah (employeuse, secteur de l'énergie) proposait de relire les lettres de motivation et de fournir des conseils professionnels aux étudiants autochtones qui étaient en contact avec elle par le biais d'un programme de soutien. Comme elle l'a expliqué :

> ***« Je suis là pour les aider s'ils ont besoin d'une lettre de motivation ou s'ils veulent savoir comment faire pour que leur nom figure en tête de la liste, car nous voulons vraiment encourager ces étudiants à postuler. »***

Amelia (employeur, finance) a également offert aux étudiants autochtones un soutien personnalisé par le biais de rencontres individuelles et de conseils d'orientation professionnelle. Elle a déclaré :

> ***« Je discute avec eux de leurs centres d'intérêt, de leur expérience, etc., puis je les conseille sur les prochaines étapes à suivre. »***

De plus, des ressources organisationnelles et des partenariats ont été utilisés par les employeurs pour offrir aux candidats autochtones des possibilités de réseautage et d'apprentissage par l'expérience.

En ce qui concerne l'intégration, diverses stratégies ont été mises en œuvre pour faciliter la transition des nouveaux employés vers leur milieu de travail. Par exemple, certains des employeurs interrogés ont créé des cercles de partage autochtones, ont fait participer des aînés sur le lieu de travail et ont mis en place une formation de sensibilisation à la culture autochtone pour le personnel. En outre, les employeurs ont souligné l'importance de la fidélisation des employés autochtones et de la mise en place de politiques appropriées sur le lieu de travail afin de refléter les besoins particuliers des employés autochtones. Samantha (employeuse, secteur de l'énergie) a partagé certaines pratiques mises en œuvre sur son lieu de travail :

> ***« Nos formules [d'assurance] garantissent une couverture pour les pratiques de guérison, les consultations pour personnes âgées, et même nos politiques en matière de deuil. »***

Il est important de reconnaître que tous les organismes ne mettent pas en œuvre ces pratiques et que ce niveau de soutien n'est pas encore courant. Cependant, ces exemples fournis par des employeurs représentent des possibilités et des bonnes pratiques qui pourraient servir de modèles à d'autres personnes souhaitant offrir un soutien similaire.

Les employés qui passent des EPS au marché du travail ont identifié le mentorat, les compétences en matière de candidature à un emploi et le réseautage professionnel comme des ressources essentielles pour obtenir un emploi. Les employés ont également suggéré des ateliers ciblés et des simulations d'entretiens pour améliorer ces compétences. Certains organismes ont fait des efforts pour combler ces lacunes en offrant des possibilités de réseautage et d'apprentissage par l'expérience spécialement destinées aux candidats autochtones. Bien que certaines ressources soient disponibles, telles que la révision des lettres de motivation et l'orientation professionnelle par les employeurs, il existe une incertitude quant à savoir qui devrait être responsable d'offrir ces services. De plus, ces services ne sont ni standardisés ni universels dans tous les secteurs du marché du travail. Une collaboration accrue entre les employeurs, les établissements d'enseignement et les communautés autochtones pourrait contribuer à garantir que ces ressources soient largement mises en œuvre et accessibles.

3. L'apprentissage par l'expérience élargit les horizons

L'apprentissage par l'expérience a été défini comme « des expériences en dehors de la salle de classe qui facilitent et permettent l'acquisition d'une expérience professionnelle et la création de possibilités de réseautage ». L'apprentissage par l'expérience peut être acquis par le biais d'éléments intégrés au curriculum (p. ex. stages d'enseignement et rotations cliniques) ou recherché par les étudiants (p. ex. postes d'assistants de recherche et stages). Dans cet échantillon, six des huit employés ont participé à des programmes d'apprentissage par l'expérience pendant leurs EPS. Les deux autres personnes, qui n'ont pas eu cette possibilité, ont reconnu l'importance de suivre de tels programmes et l'effet positif que cela aurait eu sur leur recherche d'emploi.

Comme indiqué dans la section précédente, les employés ont déclaré qu'ils auraient tiré profit d'une expérience professionnelle pertinente et d'un réseau plus étendu à la fin de leurs EPS. Les employés et les employeurs ont identifié la constitution d'un réseau professionnel comme l'un des principaux avantages de la participation à l'apprentissage par l'expérience. Par exemple, Addison (employée, pharmacienne) a expliqué :

> ***« Les programmes tels que les stages... sont vraiment utiles, car au moment où vous obtenez votre diplôme, ils vous mettent en relation avec des personnes qui font en quelque sorte ce que vous souhaitez faire à l'avenir. »***

Pour illustrer cela, Amelia (employeuse, finance) a raconté l'histoire d'un stagiaire qui a mis à profit son réseau pour obtenir un emploi par la suite :

> ***« Il y a un étudiant dans ce cycle qui a eu la possibilité de participer à notre [programme de stages], qui a été accepté, qui a effectué un stage et qui a postulé pour un autre poste en alternance, cette fois dans un domaine différent qui lui plaisait. Mais pendant qu'il était ici, il a discuté avec certains responsables qui travaillaient dans le domaine qui l'intéressait. Cette fois-ci, il a obtenu une recommandation de l'un d'entre eux et a eu une nouvelle possibilité, car il avait noué ces relations... Le réseautage est donc une réussite lorsque les gens le pratiquent. »***

L'apprentissage par l'expérience est un bon outil pour acquérir de l'expérience professionnelle. Jessie (employée, hygiéniste dentaire) a expliqué qu'elle avait mis à profit les connaissances acquises lors de son stage dans son travail à temps plein.

> ***« En choisissant cette profession, au moins, vous pouvez vous remémorer cette expérience [de stage] et vous dire : « Ah oui, quand j'étais en stage, l'hygiéniste a fait ça » et vous pouvez ainsi faire en sorte que cette expérience soit utilisée à votre profit. »***

Alors qu'Abigail (employée, analyste de recherche) a utilisé l'apprentissage par l'expérience pour identifier les lacunes dans sa compréhension du sujet :

> ***« C'est sans aucun doute ce que j'ai appris lors de mon premier stage chez [entreprise], car je n'étais pas vraiment consciente des lacunes et des capacités en matière de données. Cela ne faisait tout simplement pas partie de mes préoccupations avant d'occuper ce poste. »***

Tout au long des entretiens, il est apparu clairement que tous les participants considéraient que l'apprentissage par l'expérience jouait un rôle prépondérant dans l'obtention d'un emploi. Par exemple, plusieurs employés, tels qu'Emily (enseignante), Jessie (hygiéniste dentaire) et Adam (avocat), ont trouvé un emploi dans l'organisme où ils ont effectué leur stage. D'autre part, Addison (pharmacienne) a utilisé son expérience acquise pendant son stage pour trouver un emploi dans une autre entreprise et Abigail (analyste de recherche) a été recrutée pour son emploi actuel par le biais du réseau qu'elle s'est constitué pendant son stage. De plus, la transition vers le marché du travail a été décrite comme plus facile une fois que la personne avait acquis une expérience professionnelle. Comme l'a expliqué Adam (avocat) :

> ***« Tout cela m'a semblé être un processus continu, comme si j'étais étudiant un jour, puis stagiaire, puis embauché. Dans ce sens, tout s'est déroulé très naturellement. »***

Sur le marché du travail actuel, l'expérience professionnelle est devenue un facteur crucial pour obtenir un emploi, car elle constitue souvent un élément différenciateur clé pour les candidats. Pour les étudiants, l'apprentissage par l'expérience constitue un moyen efficace d'acquérir une expérience professionnelle essentielle et de constituer un réseau professionnel qui améliore considérablement leur employabilité. Par conséquent, l'intégration de possibilités d'apprentissage par l'expérience plus structurées et plus accessibles dans les EPS peut être une ressource inestimable pour les étudiants.

POINTS CLÉS

Ce travail est l'un des premiers à explorer et à décrire les expériences des Autochtones lors de leur transition des EPS vers le marché du travail. En incluant à la fois les employeurs et les employés autochtones, cette étude brosse un tableau plus complet de cette transition et met en évidence les éléments clés à prendre en considération pour mieux préparer les Autochtones à entrer sur le marché du travail et à y progresser.

L'une des principales conclusions de cette étude concerne l'impact et la valeur considérables de l'éducation par l'expérience. Ces possibilités sont autant de microexpériences du milieu de travail qui permettent aux étudiants de développer leurs compétences pratiques et d'obtenir des occasions précieuses d'élargir leur réseau professionnel. Ces trois éléments ont été soulignés par les employés comme des facilitateurs pouvant favoriser la transition vers le marché du travail. Le groupe d'employés a également identifié le mentorat comme un soutien essentiel pendant cette transition. Les mentors ont joué un rôle important en aidant les employés autochtones à naviguer dans le processus de recherche d'emploi et à renforcer leur confiance. L'efficacité du mentorat a également été soulignée par plusieurs employeurs.

Pour les employeurs, offrir des possibilités d'apprentissage par l'expérience aux étudiants peut avoir des effets positifs à long terme, notamment en matière de recrutement et de fidélisation des talents autochtones. Combiner les possibilités d'apprentissage par l'expérience avec des programmes de mentorat et des pratiques professionnelles adaptées à la culture (telles que des politiques de congés flexibles, une sensibilisation à la culture autochtone et des postes réservés aux Autochtones) peut augmenter les chances d'attirer et de fidéliser les talents autochtones au sein de la main-d'œuvre.

Les établissements d'enseignement postsecondaire ont un rôle essentiel à jouer dans le soutien au développement des compétences en matière de candidature à un emploi et des stratégies de recrutement (p. ex. rédaction de CV, plateformes de recherche, délais de soumission, préparation aux entretiens, orientation professionnelle et création de réseaux) par le biais de cours, d'ateliers et de ressources ciblés. Si certains établissements proposent déjà des possibilités d'apprentissage par l'expérience, ces programmes ne sont pas encore largement mis en œuvre dans tous les établissements et tous les domaines d'études. Les employés ont fait remarquer que même quand des ressources existaient, elles n'étaient pas toujours bien mises en avant ou faciles d'accès.

Des organismes tels qu'Indspire peuvent jouer un rôle central dans le rapprochement entre les établissements d'enseignement postsecondaire et les partenaires de l'industrie en offrant des possibilités d'apprentissage par l'expérience et en utilisant leurs plateformes nationales pour s'assurer que ces possibilités sont accessibles et communiquées aux communautés autochtones.

LIMITES

Comme pour toute recherche qualitative, il est important d'interpréter ces résultats en tenant compte du contexte et des limites de l'étude. Par exemple, cette étude comprenait un peu plus d'entretiens avec des employés (n=8) qu'avec des employeurs (n=5). Bien que les deux points de vue soient essentiels, les recommandations peuvent refléter une plus grande importance accordée à l'expérience des employés en raison de cette différence de représentation.

L'échantillon d'employés autochtones était principalement composé de personnes hautement qualifiées et ayant une carrière professionnelle (par exemple, des avocats et des hygiénistes dentaires). Bon nombre de leurs programmes d'EPS comprenaient des composantes d'apprentissage par l'expérience, telles que des cliniques juridiques, des stages d'enseignement et des stages cliniques, qui ne sont peut-être pas aussi courantes dans d'autres domaines d'études. En effet, seuls deux employés sur huit n'avaient pas d'apprentissage par l'expérience intégré à leur programme d'études postsecondaires. Par conséquent, l'importance et les avantages de l'éducation par l'expérience sont fortement mis en avant. Ainsi, les recherches futures devraient inclure des participants issus d'un ensemble plus vaste de programmes d'EPS, en particulier ceux qui offrent moins de possibilités d'apprentissage par l'expérience. Néanmoins, compte tenu du sentiment très favorable envers l'apprentissage par l'expérience exprimé par tous les participants, l'importance de l'apprentissage par l'expérience sur le marché du travail actuel ne peut être ignorée.

Un échantillonnage de commodité a été utilisé pour recruter les employeurs participant à cette étude. Par conséquent, nos conclusions peuvent surreprésenter les expériences des organismes qui soutiennent et traitent déjà avec des employés autochtones, plutôt que les expériences des employeurs en général. De plus, les organismes employeurs s'étaient déjà engagés à déployer des efforts pour recruter des talents autochtones. Cependant, cette approche d'échantillonnage était intentionnelle, car l'un des objectifs de cette recherche était d'identifier les meilleures pratiques actuellement utilisées sur le marché du travail pour soutenir les aspirations professionnelles des Autochtones. Bien que les mesures de soutien mises en œuvre par les employeurs n'aient pas encore été confirmées comme étant des « meilleures pratiques » définitives, elles offrent des informations précieuses sur ce que font certains organismes pour créer des environnements plus inclusifs et plus favorables aux employés autochtones. Les résultats constituent donc un point de départ pour expliquer aux organismes ce qu'ils peuvent faire pour améliorer leur capacité à soutenir les Autochtones dans leur transition des lEPS vers le marché du travail.

CONCLUSION

Cette étude visait à mieux comprendre comment les Autochtones vivent la transition entre les EPS et le marché du travail, une aventure marquée à la fois par des obstacles structurels et des possibilités d'autonomisation. Par le biais d'entretiens avec des employés autochtones et des employeurs favorables aux candidats autochtones, cette recherche avait pour but de fournir des informations utiles sur les défis, les aides et les stratégies qui influencent cette étape cruciale du développement professionnel.

Les résultats suggèrent une transition complexe, soulignant les obstacles systémiques auxquels les Autochtones font face quand ils recherchent un emploi. Les demandeurs d'emploi autochtones continuent de faire face à des obstacles, notamment l'isolement géographique et le manque de possibilités dans les zones rurales et isolées (Melvin, 2023), l'accès limité à des informations fiables sur l'emploi, la discrimination sur le lieu de travail (Durand-Moreau et al., 2022) et le manque de ressources adaptées.

Les employeurs peuvent jouer un rôle clé dans l'élimination de ces obstacles et l'amélioration des perspectives professionnelles des Autochtones. Parmi les mesures envisageables, citons les possibilités d'emploi réservées, les programmes de mentorat, les politiques de congés flexibles et les environnements de travail culturellement inclusifs qui témoignent de stratégies significatives et délibérées en faveur de la réconciliation. Les employeurs peuvent aider les Autochtones au-delà de leur transition vers le monde du travail en soutenant le commerce autochtone local et en intégrant autant que possible des services autochtones externes au sein de leurs organismes.

En collaboration avec d'autres organismes, les établissements d'enseignement postsecondaire ont la responsabilité de préparer les étudiants autochtones au marché du travail. Ils peuvent s'acquitter de cette obligation en mettant en œuvre des formations axées sur les compétences et les stratégies d'application, en intégrant des possibilités d'apprentissage par l'expérience dans le curriculum et en s'efforçant d'éliminer les obstacles auxquels les étudiants autochtones font face (Bunting, 2022 ; St. Germaine, 2022). De plus, des organismes tels qu'Indspire sont particulièrement bien placés pour combler le fossé qui sépare l'éducation et l'emploi en coordonnant les possibilités d'apprentissage par l'expérience, en sensibilisant le public et en veillant à la mise en place de mesures de soutien adaptées à la culture.

Si cette étude fournit des informations précieuses et des exemples de pratiques prometteuses, elle souligne également la nécessité d'une collaboration continue, d'innovation et d'un changement systémique. Investir dans des programmes et des partenariats qui mettent l'accent sur les voix et les expériences des Autochtones sera bénéfique pour les Autochtones et renforcera le marché du travail canadien dans son ensemble en y intégrant des perspectives et des talents diversifiés. En fin de compte, aider les Autochtones dans leur transition entre les EPS et le marché du travail ne consiste pas simplement à combler les écarts en matière d'emploi, c'est une possibilité de bâtir une main-d'œuvre plus équitable, plus inclusive et plus dynamique pour l'avenir et un pas vers la réconciliation.

RÉFÉRENCES

Braun, V., & Clarke, V. (2013). Successful qualitative research: a practical guide for beginners. *SAGE.*

Braun, V., & Clarke, V. (2021). Thematic analysis: a practical guide. *SAGE.*

Brunet, S., Corak, L., & Galarneau, D. (2024). Early career quality of employment of Indigenous graduates with a bachelor's degree, 2010 to 2018 cohorts. *Statistics Canada.* Retrieved March 22, 2025, from https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/81-595-m/81-595-m2023005-eng.htm

Bunting, J. (2022). Besoins des apprenants autochtones en matière de santé mentale. *Indspire*. Extrait le 30 mars 2025, à l'adresse https://indspire.ca/about/reports/

Clarke, V., & Braun, V. (2013). Teaching thematic analysis: overcoming challenges and developing strategies for effective learning. *The Psychologist*, 26(2), 1–14.

Clarke, V., & Braun, V. (2017). Thematic analysis. *The Journal of Positive Psychology*, 12(3), 297–298. https://doi.org/10.1080/17439760.2016.1262613

de Melo, M., & Dehghansai, N. (2025a). Bâtir un avenir meilleur : aperçu des tendances en matière de dons de 2020-2021 à 2023-2024. *Indspire*. Extrait le 30 mars 2025, à l'adresse https://indspire.ca/about/reports/

de Melo, M., & Dehghansai, N. (2025b). Enquête nationale sur l'éducation : Résultats des boursiers de Bâtir un avenir meilleur en matière d'emploi. *Indspire*. Extrait le 30 mars 2025, à l'adresse https://indspire.ca/about/reports/

de Melo, M., Reid, B., Ayson, G., & Dehghansai, N. (2025). Bâtir un avenir meilleur : Examen des tendances en matière de bourses d'études entre 2019 et 2024. *Indspire*. Extrait le 30 mars 2025, à l'adresse https://indspire.ca/about/reports/

Durand-Moreau, Q., Lafontaine, J., & Ward, J. (2022). Work and health challenges of indigenous people in Canada. *The Lancet Global Health*, 10(8). https://doi.org/10.1016/s2214-109x(22)00203-0

Foley, K., Jones, M., & Feir, D. (2022). The returns to active labour market programs for Indigenous populations. *Center for Economic Policy Research*. Extrait le 22 mars 2025, à https://cepr.org/voxeu/columns/returns-active-labour-market-programmes-indigenous-populations

Giacobbi, P. R., Poczwardowski, A., & Hager, P. (2005). A pragmatic research philosophy for sport and exercise psychology. *The Sport Psychologist*, 19(1), 18–31. https://doi.org/10.1123/tsp.19.1.18

RÉFÉRENCES

Golzar, J., Noor, S., & Tajik., O. (2022). Convenience sampling. *International Journal of Education,* 1(2), 72-77. https://doi.org/10.22034/ijels.2022.162981

Khanam, F., Racine, A., Alonso, I., Miller, J. et Kumar, M. (2024). Compagnons et compagnes autochtones : tendances et caractéristiques socioéconomiques, 2010 à 2020. *Statistique Canada*. Extrait le 24 mars 2025, à l'adresse https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/41-20-0002/412000022024004-eng.htm

Melvin, A. (2023). Niveau de scolarité postsecondaire et résultats sur le marché du travail chez les peuples autochtones au Canada, résultats du Recensement de 2021. *Statistique Canada*. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2023001/article/00012-eng.htm

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2018). Indigenous employment and skills strategies in Canada. https://www.oecd.org/en/publications/indigenous-employment-and-skills-strategies-in-canada_9789264300477-en.html

Santoro, S., & Walsh, M. (2022). Readiness and resilience: mapping the contours of the Indigenous skills and employment. *Future Skills Center.* https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2022/06/Readiness_and_Resilience.pdf

Smith, L. T. (2021). Decolonizing methodologies: research and Indigenous peoples. *Bloomsbury Academic & Professional*.

St. Germaine, N. (2022). Obstacles et facteurs facilitant l'accès aux services de soutien aux populations Autochtones – Analyse documentaire. *Indspire*. Extrait le 31 mars 2025, à l'adresse https://indspire.ca/about/reports/

Statistique Canada. (2017). Les Autochtones au Canada : principaux résultats du Recensement de 2016. *Le Quotidien,* mercredi 25 octobre 2017, extrait le 30 avril 2025, à l'adresse https://www150.statcan.gc.ca/n1/ en/daily-quotidien/171025/dq171025a-eng.pdf?st=oh6bzk4V

Statistique Canada. (2023). La population autochtone du Canada. Extrait le 30 avril 2025, à l'adresse https://www.statcan.gc.ca/o1/en/plus/3920-canadas-indigenous-population

Statistique Canada. (2025). Caractéristiques de la population active, données mensuelles désaisonnalisées et la tendance-cycle. Extrait le 29 mars 2025, à l'adresse https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/catalogue/1410028701

RÉFÉRENCES

Tsosie, R. L., Grant, A. D., Harrington, J., Wu, K., Thomas, A., Chase, S., Barnett, D., Hill, S. B., Belcourt, A., Brown, B., & Plenty Sweetgrass-She Kills, R. (2022). The Six Rs of Indigenous research. *Tribal College Journal of American Indian Higher Education.* https://tribalcollegejournal.org/the-six-rs-of-indigenous-research/

Nations Unies. (2025). Situation et perspectives de l'économie mondiale 2025. *Département des affaires économiques et sociales*. Extrait le 9 mars 2025, à l'adresse https://www.un.org/development/desa/dpad/ publication/world-economic-situation-and-prospects-2025/

Williams, J., & Lawson, A. (2025). Tariffs and Canadian jobs: Q&A with expert Catherine Connelly. *McMaster University*. https://degroote.mcmaster.ca/articles/tariffs-and-canadian-jobs-qa-with-expert-catherine-connelly/

ANNEXE A : DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES SUR LES EMPLOYÉS

Nom[4]	Emploi	Apprentissage par l'expérience
Abigail	Analyste de recherche	Oui, a effectué un stage par le biais d'Indspire
Adam	Avocat	Oui, intégré au programme éducatif
Addison	Pharmacienne	Oui, intégré au programme éducatif
Damon	Ressources humaines	Non
Emily	Enseignante	Oui, intégré au programme éducatif
Jessie	Hygiéniste dentaire	Oui, intégré au programme éducatif
Oliver	À la recherche d'un emploi	Oui, poste d'assistant de recherche
Stéphanie	Fonctionnaire	Non

4 Les noms ont été modifiés afin de préserver l'anonymat des participants.

ANNEXE B : DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES SUR LES EMPLOYEURS

Nom[5]	Secteur	Fonction
Amelia	Finance	Recruteuse sur le campus autochtone
Nathan	Aviation	Relations avec les Autochtones
Noé	Énergie	Relations avec les Autochtones
Samantha	Énergie	Ressources humaines
Sarah	Énergie	Relations avec les Autochtones

5. Les noms ont été modifiés afin de préserver l'anonymat des participants.

Indspire

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

Siège social

Box 5, Suite 100
50 Generations Drive
Six Nations of the Grand River
Ohsweken, ON N0A 1M0

1-855-INDSPIRE (463-7747)
Fax: (866) 433-3159

Bureau de Toronto

555 Richmond St. W.
Suite 601
Toronto, ON M5V 3B1

indspire.ca | @Indspire