



2015

RECHERCHE D'INDICATEURS POUR CRÉER UNE INTERVENTION
EN EMPLOYABILITÉ ORIGINALE, ADAPTÉE À LA CLIENTÈLE INUIT

SOMMAIRE EXÉCUTIF | PHASE 1

RECHERCHE RÉALISÉE PAR LE
Regroupement québécois des organismes
pour le développement de l'employabilité



**REGROUPEMENT QUÉBÉCOIS DES ORGANISMES
POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ**

533, rue Ontario Est, bureau 202
Montréal (Québec) H2L 1N8

www.rquode.com

RECHERCHE ET RÉDACTION

Gabrielle St-Cyr, MA
Chargée de projet en recherche, RQuODE

AUXILIAIRE DE RECHERCHE

Sophie Mathers
Consultante

*Le RQuODE tient à remercier la Fondation canadienne pour le développement de
carrière et l'Administration régionale Kativik pour leur soutien financier.*

Sommaire exécutif

Lors du recensement de 2011, quelque 59 000 individus ont déclaré être Inuit, soit environ 4,2 % du total de la population autochtone canadienne et 0,2 % de la population nationale totale. Les trois quarts de la population inuit habitent dans l'Inuit Nunangat, un vaste territoire composé de quatre régions, soit le Nunavut, le Nunavik, le Nunatsiavut et la région inuvialuite. Une proportion croissante de la population inuit réside dans les régions urbaines (17 %) ou rurales (5 %) à l'extérieur de l'Inuit Nunangat, dont Edmonton, Montréal et Ottawa-Gatineau (Statistique Canada, 2013). Les communautés inuit à travers le Canada se trouvent confrontées à différentes problématiques sociales, culturelles et économiques, notamment en ce qui a trait à l'accès au logement, à l'éducation et aux soins de santé. En dépit de ces difficultés, la jeune population inuit – et, de façon plus générale, autochtone – sera appelée à occuper une part grandissante des emplois disponibles au cours des prochaines années, dans un contexte de rareté de main-d'œuvre liée notamment au vieillissement de la population.

Nonobstant l'impressionnant corpus académique lié au développement de carrière et l'expertise développée sur le terrain auprès de clientèles variées, les outils conventionnels de développement des compétences et de préparation à l'emploi ne correspondent guère à la réalité culturelle et aux besoins des clients inuit. Devant l'absence quasi-totale d'outils et de mesures spécifiques pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi de cette clientèle émergente, il est apparu essentiel d'étudier les spécificités de la culture inuit qui pourraient influencer sur leurs démarches d'intégration en emploi, dans le but ultime de concevoir des ressources et des services enracinés dans leur lecture de la réalité et répondant de façon plus efficiente à leurs besoins.

Dans cette optique, près d'une trentaine d'entrevues semi-dirigées ont été réalisées au Nunavik, à Montréal et à Ottawa auprès d'informateurs clés, tels des membres respectés de la communauté inuit, des chercheurs et intervenants spécialisés, de même que des représentants d'organisations inuit. Cette collecte de données, conjuguée à une recension des écrits, a permis l'identification et la classification des principaux fondements de la culture inuit selon cinq thématiques, soit l'**identité culturelle et le concept de soi**, les **valeurs et croyances**, les **dynamiques sociales**, les **styles de communication** et les **méthodes d'apprentissage**.

Identité culturelle et concept de soi

Tout d'abord, dans l'environnement extrêmement hostile de l'Arctique, la notion de survie s'impose incontestablement comme l'un des principaux fondements de l'identité individuelle et collective des Inuit. De ce principe découle notamment l'interdépendance envers la nature et la communauté, qui a forgé au fil du temps un peuple humble et résilient. Or, les interventions colonisatrices ont provoqué une perte de repères identitaires et culturels, affectant notamment la confiance et le tissu social des Inuit :

My mom was raised by my grandmother who was told that the culture was no good. Even my mom was told that. They didn't know how to live anymore, because their way of life... when they were told that their language was not good, they didn't know what to do anymore. They were taught their culture by the priest, the police. They just did what they were told, not what they believed in. Maybe there they lost their confidence (Répondant, Nunavik).

Malgré leur résilience, ces mutations rapides et imposées se répercutent lourdement sur l'individu et sur la société, coincés entre deux mondes (CDPDJ, 2007). Cette identité culturelle ébranlée entraîne également des conséquences sur la démarche d'employabilité, alors qu'un manque de confiance ou une trop grande humilité peut se superposer à l'extranéité du processus et limiter la capacité du client de se projeter dans un rôle professionnel et d'oser faire un choix de carrière.

Valeurs et croyances

En ce qui a trait aux valeurs et croyances, la population inuit privilégie essentiellement l'environnement et la famille élargie. Leur grande proximité avec la terre commande d'ailleurs la majorité de leurs activités traditionnelles et guide leur emploi du temps. Agissant au gré des saisons selon les circonstances naturelles et les conditions météorologiques, les Inuit conçoivent le temps comme une succession de moments présents. Leur vision cyclique du temps nourrit leur capacité d'adaptation tout en détournant les efforts de planification à long terme. L'importance accordée aux activités traditionnelles et aux relations humaines influe également sur leur conception du travail, de la carrière et de l'éducation. Le travail, par exemple, est généralement perçu par les Inuit comme un moyen de combler un besoin immédiat, et non comme une voie d'accomplissement personnel et professionnel (Duhaime, 1991) :

In terms of job, they are more or less looking for a relief, not a career. People up here think of jobs to do. If I need some money, I am not necessarily going to think «I am going to go for a career». Right now I need money, I don't care what the job is. Tell me what I should do, I need a cheque. I am not necessarily going to do it for a long time. It is not like down South where you study all your life to be good in a certain field (Répondant, Nunavik).

Dans un marché du travail fondé sur une échelle de valeurs étrangère, la population inuit cherche un équilibre entre activités traditionnelles et salariées, entre survie et consommation. Il importe alors que les professionnels en employabilité adaptent leurs interventions aux valeurs et croyances de la culture inuit, qui demeurent fortement ancrées en dépit des profondes mutations occasionnées par une modernité imposée.

Dynamiques sociales

De façon traditionnelle, les Inuit affichent un esprit collectiviste, qui insiste sur la primauté de la famille sur l'individu et sur l'appartenance au groupe. Valorisant le lien social, ce caractère collectif se traduit, dans le domaine de l'intervention, par la nécessité de bâtir une relation de confiance avec le client, avant de débiter toute prestation de service (Alberta Education, 2005). Or, dans la culture inuit, ce lien de confiance ne s'acquiert, tout comme le leadership, qu'à travers le temps et les actions, et non par un titre ou un uniforme. En outre, la montée d'un certain individualisme, particulièrement au sein de la jeune génération, provoque de nombreux bouleversements sociétaux, perturbant notamment les relations intergénérationnelles :

[The elders] are the ones with the experience, they have lived full life, they have seen these transitions of different ways of life, and I think they see themselves as source of information, of knowledge, that should be sought out more. The younger generation I think see the elders as being stuck in the past and as almost hindrances to living the type of life that is necessary now in the communities and that would be in the future. I hear a lot of youth complaining that the elders should just move on or take on an advisory role and not necessarily be the leaders, that their time has passed, that it is a different reality now, and it is a tough situation (Répondant, Montréal).

Le rôle conseil des aînés, jadis fondamental, subit effectivement depuis plusieurs années une redéfinition forcée en raison notamment des avancées technologiques et autres tributs de la modernité. Les aînés déplorent notamment le recul des activités traditionnelles, contribuant directement à la survie du groupe, au profit des activités salariées et, pire encore, de l'inaction de plusieurs membres de la collectivité. L'utilisation d'une approche permettant au client de comprendre la contribution de son choix de carrière sur sa famille favorise la concrétisation du rôle de l'individu dans sa communauté (Wihak et Merali, 2003) et l'ouverture d'un dialogue intergénérationnel sur l'identité professionnelle inuit.

Styles de communication

De tradition orale, la culture inuit prend racine dans la langue inuktitut, qui modèle non seulement la structure de pensée et de communication, mais également l'identité individuelle et collective. Caractérisée par l'importance du non-verbal, la communication chez les Inuit se fonde sur la transmission concise d'informations factuelles claires et directes, dans un cadre d'expression axé sur les résultats. Le partage émotif s'avère peu commun dans la culture, où le respect de l'individu et de son intimité impose une certaine retenue. En ce sens, le conseiller intervenant auprès d'une clientèle inuit doit notamment apprendre à limiter ses questions et à respecter les silences :

On pose toujours des questions, mais c'est un peu mal vu de poser trop de questions. Ce qui est important avec la clientèle, c'est d'avoir un lien de confiance. [...] On est habitué à ce que les choses aillent vite, on veut avoir des résultats très vite, mais ce n'est pas toujours comme ça que cela fonctionne (Répondant, Nunavik).

Très présents dans la culture inuit, l'humour et l'utilisation de métaphores peuvent également servir à transmettre un message autrement jugé trop lourd de conséquences ou s'apparentant à une critique, dans le but d'éviter l'imposition d'une idée et la confrontation directe (Blue, Darou et Ruano, 2002).

Méthodes d'apprentissage

En plus des spécificités liées à la communication, il apparaît essentiel de tenir compte, lors d'une intervention en employabilité, des différentes méthodes d'apprentissage employées dans la culture inuit. Dans un premier temps, la conception d'un apprentissage graduel, tout au long de la vie et appuyé par la collectivité (Bougie, Kelly-Scott et Arriagada, 2013; AINC, 2009) altère à la fois le rythme de l'instruction et l'intérêt accordé à l'éducation formelle et structurée importée du Sud :

Our learning is like a dog team. There are many dogs pulling the sled. In our community, there are many people who are teaching the child. And it is in every environment: it's in the home, at the feast, in the land. Many people have responsibilities, of course the parents and the family. The white way is that you have many children with one person in a closed area, only one environment. And it doesn't make sense, why would you do it that way? How can one person teach many children indoors, with them seating at their desk? (Répondant, Ottawa).

De nature visuelle et pratique, les Inuit favorisent un modèle d'apprentissage fondé sur l'observation et l'expérimentation, selon une méthode essais-erreurs, plutôt que sur la théorie. Dans le même ordre d'idées, le storytelling permet la transmission de connaissances acquises par le biais d'expériences concrètes, tout en laissant au destinataire une certaine liberté de choix quant à la leçon retenue. Devant l'accueil mitigé réservé aux méthodes didactiques axées sur la lecture et l'écriture, la montée des pédagogies ludiques et créatives pour les apprentissages non traditionnels crée des ponts avec le mode d'apprentissage ancestral (Antone et Gamlin, 2002).

Conclusion

Somme toute, étant donné l'ampleur des différences entre la culture inuit et la culture eurocentrique, conjuguée aux profondes mutations qui affectent le tissu social et le processus identitaire des Inuit, les services généralistes ne peuvent répondre de façon adéquate aux besoins en développement de carrière de cette communauté. À titre d'exemple, négliger la place prépondérante de la famille dans le développement de carrière de l'Inuk ou encore l'importance d'inclure des méthodes d'apprentissage traditionnelles telles que le *storytelling* dans la démarche de counseling d'emploi individuel limitera la portée des résultats obtenus. En ce sens, il semblerait que seule la provision de services spécialisés par des intervenants et des organismes bien outillés puisse aider les Inuit à cheminer vers l'intégration professionnelle, sans pour autant dénaturer leur chemin. Créés par et pour les Inuit, ces services devront par ailleurs s'adapter aux profondes mutations – présentes et futures – de l'identité culturelle des communautés visées.

En plus de contribuer au corpus littéraire sur la culture inuit, cette première phase théorique servira d'assise pour l'élaboration d'un guide de référence afin d'optimiser les interventions en employabilité destinées à la clientèle inuit.

Bibliographie

- Alberta Education (2005). *Our words, our ways: teaching First Nations, Métis and Inuit learners*. Edmonton, Alberta Education – Aboriginal Services Branch and Learning and Teaching Resources Branch, 215 pages.
- AINC – Affaires indiennes et du Nord Canada (2009). *Projet de recherche sur les indicateurs thématiques*. Ottawa, Gouvernement du Canada, 153 pages.
- ANTONE, Eileen et Peter GAMLIN (2003). *Literacy and Learning: Acknowledging Aboriginal Holistic Approaches to Learning in Relation to 'Best Practices' Literacy Training Programs*. Toronto, Ontario Institute for Studies in Education, University of Toronto, 51 pages.
- BLUE, Arthur W., Wes G. Darou et Carlos Ruano (2002). *Through Silence We Speak: Approaches to Counselling and Psychotherapy with Canadian First Nation Clients*. *Online Readings in Psychology and Culture*, vol. 10 no. 3. [En ligne] <http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1095> (Page consultée le 14 octobre 2014).
- BOUGIE, Evelyne, Karen KELLY-SCOTT et Paula ARRIAGADA (2013). Expériences au chapitre de l'éducation et de l'emploi des Premières Nations vivant hors réserve, des Inuit et des Métis : certains résultats de l'Enquête auprès des peuples autochtones de 2012 (No 89-653-X au catalogue — No. 001). Ottawa, Statistique Canada, 83 pages.
- CDPDJ – Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2007). *Enquête portant sur les services de protection de la jeunesse dans la baie d'Ungava et la baie d'Hudson : Nunavik – Rapport, conclusions d'enquête et recommandations*. Québec, CDPDJ, 82 pages.
- DUHAIME, Gérard (1991). « Le pluriel de l'Arctique. Travail salarié et rapports sociaux en zone périphérique », *Sociologie et sociétés*, vol. 23 no. 2, p. 113–128.
- Statistique Canada (2013). *Les peuples autochtones au Canada : Premières Nations, Métis et Inuits. Document analytique – Enquête nationale auprès des ménages 2011* (No 99-011-X2011001 au catalogue). Ottawa, Gouvernement du Canada, 24 pages.
- WIHAK, Christine et Noorfarah MERALI (2003). « Culturally sensitive counselling in Nunavut: Implications of Inuit traditional knowledge ». *Canadian Journal of Counselling*, vol. 37 no. 4, p. 243–255.



REGROUPEMENT QUÉBÉCOIS DES ORGANISMES POUR
LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ

WWW.RQUODE.COM