

Faire progresser l'inclusion des peuples autochtones

Enseignements tirés du programme ADaPT SCALE

TED ROGERS SCHOOL OF MANAGEMENT | DIVERSITY INSTITUTE

Future Skills Centre | Centre des Compétences futures

ADaPT Advanced Digital and Professional Training

Partenaires

Établi au sein de la Ted Rogers School of Management de la Toronto Metropolitan University (TMU), le Diversity Institute (DI) compte une équipe de recherche de plus de 50 personnes réparties dans 10 pôles régionaux au Canada. Il collabore avec plus de 200 partenaires ainsi qu'avec un réseau mondial de spécialistes. Le DI mène des recherches sur les tendances en matière de compétences et d'emploi, l'adoption des technologies, les écosystèmes inclusifs — en mettant l'accent sur les petites et moyennes entreprises (PME) et l'entrepreneuriat — ainsi que sur la conception et l'évaluation de projets pilotes connexes en matière d'innovation. Notre approche, axée sur l'action et fondée sur des données probantes, fait progresser les connaissances sur les obstacles complexes auxquels se heurtent les Autochtones et les groupes visés par des mesures d'équité, éclaire les politiques et les pratiques afin de favoriser le changement et produit des résultats concrets.

Le DI dirige les activités de recherche du Centre des Compétences futures (CCF). Il mène des recherches sur l'adoption responsable de l'intelligence artificielle (IA), au Canada comme à l'échelle internationale, afin d'éclairer les politiques, les stratégies et les programmes. Dans le cadre de son engagement à faire progresser l'innovation inclusive et l'entrepreneuriat, le DI a fondé le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE) et l'Inclusive Innovation and Entrepreneurship Network (IIE-Net). Il propose également divers programmes de formation et services-conseils.

Le Centre des Compétences futures s'appuie sur un réseau pancanadien de plus de 5 000 partenaires déterminés à relever les défis les plus pressants du marché du travail canadien. Plus qu'un simple bailleur de fonds, nous participons activement à chaque projet que nous soutenons. Nous demandons à nos partenaires d'aller plus loin en privilégiant la collaboration, l'apprentissage collectif et l'ouverture, afin de bâtir des relations durables et de favoriser les approches ambitieuses nécessaires pour apporter de véritables changements.

Commanditaire

Financée par le Programme du Centre des compétences futures du gouvernement du Canada

Le Centre des Compétences futures – Future Skills Centre est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du Programme des compétences futures. Les opinions et interprétations figurant dans cette publication sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Date de publication :
Octobre 2026

Autrices

Wendy Cukier, PhD

Fondatrice et directrice académique

Diversity Institute

Professeure en entrepreneuriat et en stratégie

Toronto Metropolitan University

Katlynn Sverko

Directrice de la recherche – Projets spéciaux

Diversity Institute

Lindsay Coppens, PhD

Associée de recherche principale

Diversity Institute

Ont contribué

Diversity Institute

Sarah Shteir

Gestionnaire de projet

Diversity Institute

Sangeeta Mehta

Gestionnaire principale du développement des partenariats

Diversity Institute

Conseil consultatif autochtone du Diversity Institute

Matthew Foss

Vice-président de la recherche et des politiques publiques

Conseil canadien pour les entreprises autochtones

Darian Kovacs

Associé

Jelly Academy

Michael Mihalicz

Professeur adjoint en entrepreneuriat et en stratégie

Toronto Metropolitan University

Wynonna Smoke

Consultante indépendante

Anita Uuttuvak

Directrice

Uuttuvak Consulting Incorporated

Comité consultatif conjoint d'ADaPT SCALE

Matthew Foss

Vice-président de la recherche et des politiques publiques

Conseil canadien pour les entreprises autochtones

Darian Kovacs

Associé

Jelly Academy

Taz McKay

Responsable du carrefour d'apprentissage

Minegoziibe Anishinabe

Kaley Ramage

Personne étudiante

Université de Calgary

Angie Saltman

Présidente et associée

Saltmedia & IT Horizons

Darion Ducharme

Fondateur / chef de la direction

TEQARE

Toutes les recherches ont été effectuées par l'équipe de recherche du Diversity Institute. La révision pour la lisibilité a été réalisée à l'aide de l'intelligence artificielle et révisée par les autrices.

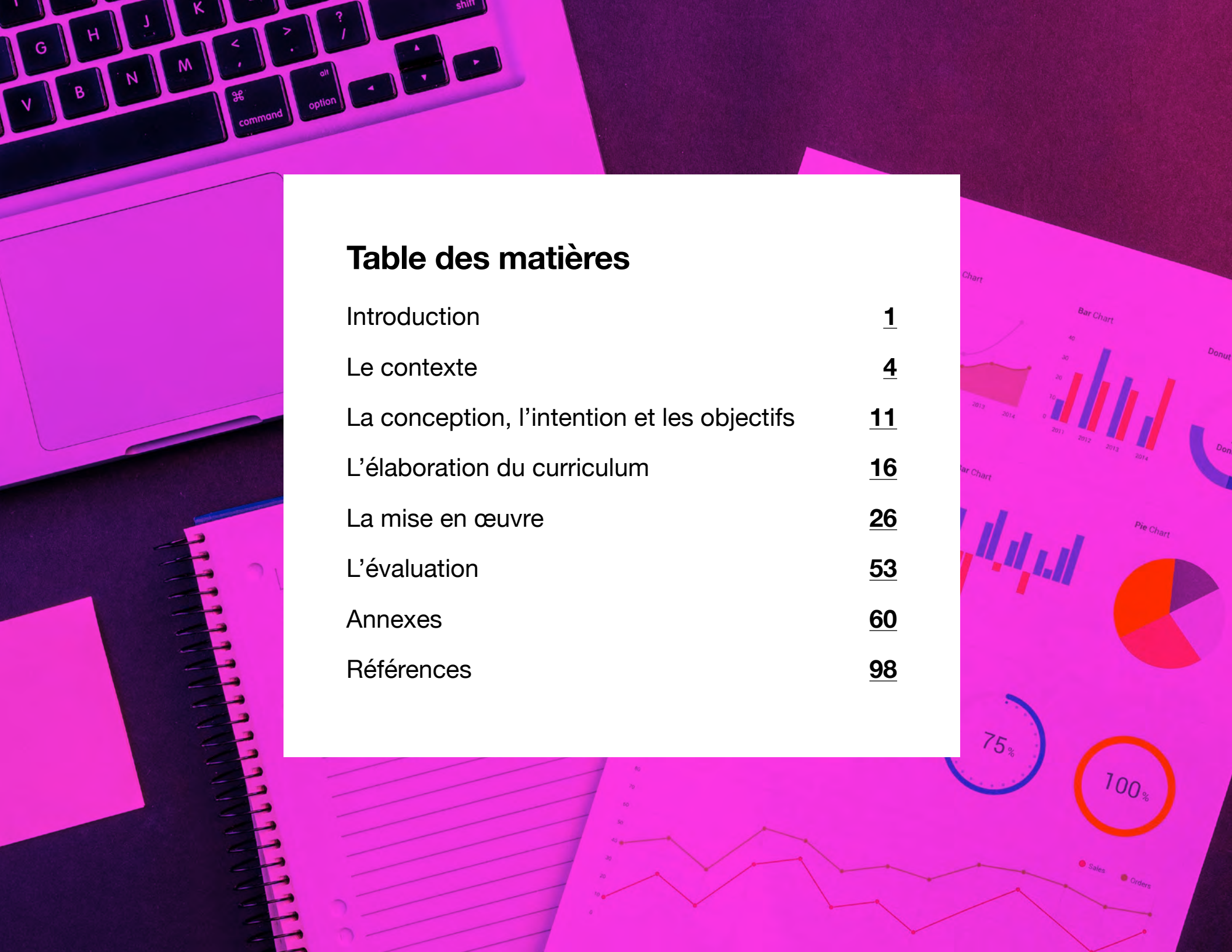


Table des matières

Introduction 1

Le contexte 4

La conception, l'intention et les objectifs 11

L'élaboration du curriculum 16

La mise en œuvre 26

L'évaluation 53

Annexes 60

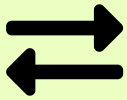
Références 98

Introduction

Le Programme de formation avancée en compétences numériques et professionnelles (ADaPT), développé par le Diversity Institute (DI) en 2014, est un programme d'apprentissage centré sur l'employeur et intégré au travail qui vise à combler les lacunes en matière d'emploi en dotant les participantes et participants de compétences numériques et professionnelles recherchées et en leur donnant accès à une expérience de travail rémunéré.[1]

Le modèle ADaPT continue d'évoluer pour soutenir diverses communautés à travers le Canada, y compris les jeunes noirs, les personnes nouvellement arrivées, les peuples autochtones et les personnes de communautés méritant l'équité. Dans le cadre de cette expansion continue, le DI partage son modèle ADaPT avec TECHNATION et Red River College Polytechnic pour offrir ADaPT SCALE au Manitoba, en mettant l'accent sur les peuples autochtones, les jeunes autochtones et les personnes qui vivent dans les communautés rurales, éloignées et nordiques.

Au Canada, la réconciliation exige que les institutions aillent au-delà de la reconnaissance symbolique vers une inclusion structurelle marquante des peuples autochtones dans l'éducation, l'emploi et le développement économique. Pour les initiatives de main-d'œuvre, comme ADaPT, la prise en compte des communautés autochtones est essentielle, car les inégalités systémiques du marché du travail sont directement liées aux impacts historiques et continus des politiques coloniales identifiées par la Commission de vérité et réconciliation du Canada.[2] Les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada, en particulier ceux qui traitent de l'éducation et de la participation à l'économie soulignent la nécessité d'éliminer les obstacles systémiques et de créer un accès équitable aux opportunités.[3] Ces engagements sont renforcés par la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA),[4] qui affirme les droits des peuples autochtones à l'autodétermination, à la participation, à la prise de décision et à un accès non discriminatoire à la vie économique, et par la *Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones* du Canada,[5] qui oblige le gouvernement fédéral à respecter ces principes.



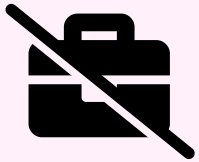
DI partage son modèle ADaPT avec ***TECHNATION et Red River College Polytechnic pour offrir ADaPT SCALE au Manitoba,*** *en mettant* ***l'accent sur les peuples autochtones, les jeunes autochtones et les personnes qui vivent dans les communautés rurales, éloignées et nordiques.***

Cet alignement nécessite également de fonctionner dans un cadre de consentement libre, préalable et éclairé (CFPI), qui a été établi dans le cadre de la DNUDPA en tant que norme fondée sur les droits plutôt que comme une courtoisie d'engagement communautaire. En s'engageant à faire du CFPI une obligation dans le cadre du programme, nos initiatives en matière de main-d'œuvre garantissent que les pratiques en aval sont fondées sur le respect des droits plutôt que sur de bonnes intentions.[6] En tant que centre de recherche appliquée au sein de la Toronto Metropolitan University, le DI s'engage à intégrer les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada et les principes de la DNUDPA dans les programmes d'apprentissage intégrés au travail, comme ADaPT, ce qui montre comment les établissements postsecondaires peuvent opérationnaliser la réconciliation grâce au développement inclusif de la main-d'œuvre, à des parcours de formation équitables et à une réforme institutionnelle axée sur la responsabilité.

Les communautés autochtones du Canada sont depuis longtemps des chefs de file dans le développement, l'adaptation et le maintien de voies d'accès à l'éducation, à l'emploi et à la prospérité communautaire, lesquelles reflètent leurs propres histoires, cultures, systèmes de savoirs et priorités. Ancrés sur des générations d'innovation, de résilience et d'autodétermination, les leaders autochtones continuent de façonner les réponses à la nature évolutive du travail de manière à donner la priorité au bien-être de la communauté, à l'autonomisation, à la durabilité, aux connaissances intergénérationnelles et aux forces de leurs communautés. Les organisations autochtones dirigent les efforts, aux côtés de partenaires, pour faire progresser les possibilités d'éducation et d'emploi importantes pour les peuples autochtones en investissant dans la formation professionnelle pertinente, soutenue par des services globaux culturellement appropriés et des approches communautaires.

Le taux de chômage des jeunes au Canada (14,2 % en mai 2025) est un domaine de plus en plus préoccupant.[7] Les taux d'emploi indiquent également que les jeunes autochtones rencontrent des défis importants sur le marché du travail. En mai 2025, le taux d'emploi était de 46,1 % chez les jeunes des Premières Nations âgés de 15 à 24 ans vivant hors réserve, de 53,5 % chez les jeunes Métis et de 28,1 % chez les jeunes Inuits vivant au Nunavut.[8] Ces chiffres soulignent la nécessité de formation professionnelle ciblée et de programmes intégrés au travail, comme ADaPT, qui non seulement préparent les individus à des postes recherchés, mais les relient également activement à des opportunités d'emploi, en s'attaquant aux obstacles systémiques et en comblant les écarts d'équité sur le marché du travail.

14.2 %



Le taux de chômage des jeunes

- **18.2 %** Autochtones
- **22.3 %** Personnes noires
- **18 %** Personnes racisées

Source : Canada, Mai 2025

TECHNATION et Red River College Polytechnic, avec le soutien du DI en matière de counselling et d'évaluation, prévoient d'étendre le modèle du DI éprouvé, ADaPT, au Manitoba, une région où résident de nombreux peuples autochtones. Ce projet permet à TECHNATION, à Red River College Polytechnic et au DI de comprendre l'efficacité du modèle ADaPT pour lutter contre les taux de chômage dans les communautés locales, en particulier chez les jeunes autochtones, les personnes des communautés rurales et nordiques et les

jeunes qui rencontrent des obstacles à l'emploi au Manitoba.

Le but de ce manuel est de soutenir l'adaptation et la prestation du programme ADaPT du DI au Manitoba, en mettant l'accent sur les jeunes autochtones, les personnes des communautés rurales et du Nord et les jeunes qui rencontrent des obstacles à l'emploi. Cependant, il convient de noter que l'offre du programme dans de nouveaux territoires nécessite plus que la notification de la prestation du programme ; cela nécessite un modèle de partenariat réciproque dans lequel les communautés autochtones peuvent façonner la trajectoire du programme. Le manuel sert de document de référence, décrit les processus du programme, mais fournit également des modèles, des exemples de matériel d'apprentissage et des outils, pour aider à guider la mise en œuvre du programme à toutes les étapes du cycle du programme, de la planification initiale à l'évaluation finale. Compte tenu des communautés qu'ADaPT SCALE appuie, les adaptations du programme, de la création du curriculum à la fin, doivent être fondées sur des pratiques culturellement sûres, tenant compte des traumatismes et des pratiques des communautés.



L'approche transsystémique est également un principe directeur d'AdaPT SCALE. Cela signifie que le programme ne traite pas les savoirs autochtones comme des ajouts à un modèle occidental existant, mais comme des systèmes de connaissances distincts et valorisés qui peuvent façonner le programme, la prestation, l'évaluation et le soutien des participantes et participants en parallèle avec d'autres formes d'expertise.

L'adaptation du modèle ADaPT est un processus continu plutôt qu'un ajustement fixe. Le programme évoluera grâce à l'écoute, la réflexion et le raffinement continus orientés par les commentaires des personnes participantes, les conseils de la communauté et les résultats de l'évaluation. Bien que les composantes de base d'ADaPT fournissent structure et cohérence, une adaptation significative sera façonnée par une consultation soutenue avec le Comité consultatif autochtone mixte, les partenaires et les communautés locales, et l'expérience vécue des participantes et participants qui émergeront de la prestation du programme. Ce processus reconnaitra également les réalités uniques des communautés autochtones dans les environnements ruraux, éloignés et très éloignés, où des considérations, comme la géographie, l'accessibilité, la connectivité, l'infrastructure, le contexte culturel et la capacité communautaire, sont essentielles pour s'assurer que le modèle est réactif, pertinent et réussi.

Le programme ADaPT SCALE est fondé sur un engagement soutenu. Même lorsque la prestation est basée sur des projets, l'approche reste centrée sur les relations. TECHNATION, Red River College Polytechnic et le DI s'engagent à travailler de concert avec des partenaires et les communautés avant, pendant et après la mise en œuvre pour soutenir l'impact à long terme. Pour s'assurer que le modèle ADaPT reste pertinent, efficace et aligné sur les priorités de la communauté, il faudra une collaboration continue, une réflexion partagée et être réactifs.

Le contexte

ADaPT est un programme d'apprentissage intégré au travail centré sur l'employeur qui répond aux lacunes persistantes en matière d'emploi en dotant les participantes et participants de compétences numériques et professionnelles recherchées et en leur donnant accès à une expérience de travail rémunéré.[9]

Contexte

ADaPT a été initialement développé en 2014 pour soutenir les diplômées et diplômés récents en sciences humaines et sociales. Depuis lors, le DI a fait évoluer intentionnellement le programme en un modèle éprouvé et adaptable, élargissant sa portée pour servir divers groupes de participantes et participants à différents niveaux d'apprentissage et d'expérience. Grâce à l'évaluation continue et à un affinement fondé sur des données probantes, le DI a renforcé le programme ADaPT en un modèle évolutif qui vise à améliorer les résultats en matière d'emploi pour les peuples autochtones et les groupes méritant l'équité, lesquels sont souvent confrontés à des obstacles structurels à l'éducation, à l'emploi et au leadership.[10,11,12]

Depuis sa création, plus de 1 700 personnes ont été formées, dont 86 % rirtenaient à des groupes méritant l'équité et 90 % effectuaient des stages.[13]

Entre 2019 et 2024, le DI a dirigé une itération du programme ADaPT du programme à l'échelle nationale avec *Scale ADaPT : Defining Digital Competencies,* en partenariat avec TECHNATION et financé par le Centre des Compétences futures. Dans le cadre de cette phase, Blueprint ADE a mené un essai contrôlé randomisé (ECR) pour évaluer rigoureusement l'efficacité et l'impact du programme.[14] Les résultats du rapport de mise à jour intermédiaire 2025 de Blueprint ADE indiquent que le nombre total de participantes et participants aux ECR était de 1 500, dépassant l'objectif de 800 personnes. Les participantes et participants ont mentionné avoir eu des expériences positives avec le programme, en particulier le fait qu'ADaPT a eu un impact positif sur la satisfaction au travail, le jumelage emploi-

1 700+
personnes ont été formées

86 %
rirtenaient à des groupes méritant l'équité

90 %
effectuaient des stages

études et les opportunités de promotion.[15]

S'appuyant sur ces résultats, ADaPT a été intentionnellement adapté et offert comme outil pour surmonter les obstacles systémiques auxquels sont confrontées les communautés autochtones et méritant l'équité dans divers contextes. Ces adaptations ont été mises en œuvre au moyen de flux de programmes ciblés, notamment :

ADaPT a utilisé les médias sociaux, tels que Bluesky, Instagram et LinkedIn comme outils de recrutement et de sensibilisation pour atteindre autant de peuples et d'organisations autochtones que possible afin de promouvoir le programme. Dans le cadre d'ADaPT SCALE, nous reconnaissons qu'utiliser seulement les médias ne permet pas d'atteindre l'ensemble des participantes et participants. Nous nous engageons à utiliser d'autres canaux communautaires, tels que les communications par le biais d'organisations autochtones, ainsi que la radio, en particulier dans les communautés de l'Arctique, où les annonces radiophoniques demeurent une méthode largement utilisée pour partager l'information.

Comme prochaine étape, le DI partage le modèle et le cadre du programme ADaPT, ainsi que le curriculum, les considérations et les soutiens tenant compte des Autochtones, avec TECHNATION et Red River College Polytechnic. Grâce au programme AdaPT SCALE, financé par le Centre des Compétences futures et ayant bénéficié des conseils d'un Comité consultatif mixte autochtone, le Red River College Polytechnic mettra en œuvre le modèle au Manitoba. Cette réplication vise à lutter contre le chômage dans les communautés locales, en mettant l'accent sur les jeunes autochtones, les personnes des communautés rurales et du Nord et les jeunes qui rencontrent des obstacles à l'emploi.

Le Comité consultatif mixte autochtone fonctionne comme une structure clé de gouvernance et de responsabilisation pour AdaPT SCALE. Il conçoit et rationalise le processus par lequel les conseils, le consentement et la responsabilité des Autochtones



Volets ciblés du programme ADaPT

ADaPT pour les jeunes personnes noires

Aide les jeunes personnes noires de l'Ontario à développer des compétences pour obtenir des opportunités de travail. En date de février 2026, le DI a formé 413 jeunes noirs et 343 ont acquis une expérience de travail, ce qui a entrainé un taux d'emploi de 83 %.

ADaPT4Success

Pour réussir était un programme national qui combinait une formation professionnelle sur demande et une expérience sur le terrain. Le programme a dépassé ses objectifs ayant formé 277 personnes, 218 s'étant engagées dans une expérience de travail et 180 PME ayant participé à une formation en EDI.

ADaPT pour les personnes nouvellement arrivées

Un programme tenant compte des traumatismes et de la culture, et conçu pour répondre aux besoins des personnes nouvellement arrivées. Le programme a été offert récemment à des cohortes de Colombie-Britannique, en partenariat avec l'Immigrant Employment Council of British Columbia. Dans l'ensemble, toutes les cohortes du DI dédiées aux personnes nouvellement ont formé 97 personnes et 75 ont acquis une expérience de travail.

sont intégrés dans la prise de décision concernant la conception du programme, les changements au programme, les adaptations pour la prestation et la mise en œuvre dans les contextes communautaires. Les membres du comité reflètent un éventail de perspectives autochtones, y compris les identités des Premières Nations et des Métis, les perspectives des jeunes et des étudiantes et étudiants, l'expérience postsecondaire, l'entrepreneuriat, le développement de la main-d'œuvre et le leadership communautaire. Les membres établissent des liens avec les communautés et les nations autochtones, y compris la Première Nation du Lac Seul, la Première Nation de Pine Creek au Manitoba et la Nation métisse de l'Alberta. Reconnaissant qu'aucun organisme consultatif ne peut représenter tous les peuples ou communautés autochtones, l'équipe du programme continuera d'évaluer la représentation et de demander des conseils supplémentaires au besoin, en particulier auprès des communautés rurales, éloignées et nordiques liées aux participantes et participants visés par le programme.



Le Comité consultatif mixte autochtone *guide la prise de décision à travers un processus fondé sur le respect, la réciprocité, la transparence et la responsabilité. Les contributions du comité sont documentées et l'équipe du programme vérifie comment les recommandations sont reflétées dans l'adaptation et la mise en œuvre.*

Le Comité consultatif mixte autochtone guide la prise de décision à travers un processus fondé sur le respect, la réciprocité, la transparence et la responsabilité. Les contributions du comité sont documentées et l'équipe du programme vérifie comment les recommandations sont reflétées dans l'adaptation et la mise en œuvre. Lorsque les recommandations ne sont pas réalisables ou ne peuvent pas être adoptées, l'équipe du programme fournira une justification claire et identifiera des mesures alternatives pour répondre aux préoccupations sous-jacentes. Ce processus garantit que la prise de décision ne se limite pas à la consultation, mais reflète un engagement continu en faveur de l'apprentissage partagé, de la responsabilité et d'une mise en œuvre adaptée à la réalité culturelle. Le Comité consultatif mixte autochtone conserve le droit de vérifier comment la prestation du programme tient compte du savoir culturel, en veillant à ce qu'il demeure sous leur contrôle même après la fin du programme.

Le DI fournira un soutien comme consultant (par exemple, accompagnement et orientation) et dirigera l'évaluation d'ADaPT SCALE. Nous reconnaissons que de nombreux candidats et candidates et participantes et participants potentiels peuvent avoir du mal à remplir les formulaires de demande ou les sondages d'évaluation, ou se sentir intimidés par le processus lui-même. Nous sommes ouverts à l'idée d'explorer des moyens de les soutenir à mesure que le programme évolue, y compris des moyens alternatifs de postuler au programme ou de partager des commentaires sur le programme. Dans le cadre de l'engagement du DI envers la vérité et la réconciliation, nous veillerons à ce que l'évaluation soit équitable, adaptée à la culture et alignée sur les engagements de réconciliation consistant à intégrer le savoir autochtone et les principes de PCAP : propriété, contrôle, accès et possession. Ces principes guident la collecte, l'interprétation, le stockage, le partage et la gouvernance des données impliquant les peuples et les communautés autochtones.[16]

L'évaluation soutiendra la réconciliation systémique dans le développement de la main-d'œuvre en identifiant les résultats mesurables qui reflètent l'efficacité et la pertinence du programme pour les apprenantes et apprenants autochtones du Manitoba.

Les mesures de succès d'ADaPT SCALE seront élaborées et examinées dans le cadre d'un processus collaboratif. Le cadre d'évaluation a été élaboré dans le cadre de la conception du programme et examiné avec la contribution du Comité consultatif mixte autochtone pour s'assurer que les plans, les outils et les processus de collecte de données et les paramètres sont culturellement pertinents, orientés par la communauté et alignés sur les objectifs des apprenantes et apprenants et des communautés autochtones que le programme souhaite soutenir. En plus de mesurer les résultats standard du programme, comme la participation, l'achèvement, le développement des compétences et les résultats liés à l'emploi, l'évaluation mesure l'engagement accru avec les jeunes autochtones, y compris si le programme atteint les apprenantes et apprenants autochtones de manière significative, en soutenant une participation soutenue et en créant des parcours qui reflètent leurs objectifs, leurs forces et leurs contextes communautaires.

ADaPT SCALE équilibre la pertinence du marché du travail avec les priorités de la communauté, reconnaissant que le succès ne se limite pas aux résultats individuels en matière d'emploi. Les décisions du programme doivent également tenir compte du bien-être collectif, de la continuité culturelle et de l'autodétermination des Autochtones, en particulier lorsque la demande de main-d'œuvre et les objectifs communautaires peuvent différer.

L'équité, la diversité, l'inclusion et la réconciliation (EDIR) sont au cœur de la conception et de la mise en œuvre d'ADaPT. Cela comprend l'utilisation d'une terminologie et d'un langage inclusifs, respectueux et orientés par la communauté dans les documents de communication et de sensibilisation, ainsi que des pratiques alignées sur l'EDIR lors de la prestation, de l'évaluation et la production de rapports sur le programme. La spécification accessible au public — Le défi 50 – 30[17] sert de ressource de base pour la terminologie et le langage inclusifs dans toutes les initiatives et programmes du DI afin de s'assurer que la programmation, le recrutement et le matériel connexe maintiennent un langage inclusif cohérent.



L'équité, la diversité, l'inclusion et la réconciliation (EDIR) sont au cœur de la conception et de la mise en œuvre d'ADaPT. Cela comprend l'utilisation d'une terminologie et d'un langage inclusifs, respectueux et orientés par la communauté dans les documents de communication et de sensibilisation, ainsi que des pratiques alignées sur l'EDIR lors de la prestation, de l'évaluation et la production de rapports sur le programme.

Définir le contexte

Des recherches menées par le DI en partenariat avec des organisations autochtones démontrent que les lacunes persistantes en matière de compétences et d'emploi rencontrées par les personnes en apprentissage et les travailleuses et travailleurs autochtones ne sont pas le résultat de capacités individuelles, mais plutôt d'obstacles systémiques, comme l'infrastructure à large bande, les ressources sociales et économiques et les soutiens éducatifs limités.[18] D'autres recherches indiquent que l'accès inégal aux opportunités d'éducation et de formation, en particulier dans les communautés rurales, éloignées et nordiques, limite les opportunités, là où les options locales, y compris les programmes postsecondaires, ne sont peut-être pas disponibles.[19,20] Ces obstacles découlent aussi des systèmes de formation et d'emploi qui manquent souvent de pertinence culturelle, de flexibilité et de soutien global approprié.[21] Les données montrent également de manière constante que les programmes développés conjointement, orientés par la communauté et tenant compte des traumatismes sont plus susceptibles de favoriser des résultats durables et significatifs en matière d'emploi.[22,23,24,25]

Le DI reconnait que les peuples autochtones des territoires maintenant connus sous le nom de Canada ont été et continuent d'être touchés par les politiques et les systèmes coloniaux et postcoloniaux. Conformément à Vérité et réconciliation, le DI s'engage à soutenir des programmes culturellement pertinents, adaptés et fondés sur le respect de la diversité des histoires, des expériences et des traditions des peuples autochtones. Cet engagement se reflète dans les approches qui donnent la priorité à la sensibilisation culturelle, à la pratique tenant compte des traumatismes et aux réactions de la communauté, dans le but de faire progresser l'autonomisation, l'équité et le changement durable grâce à une action axée sur la réconciliation.

Notre travail est guidé par les appels à l'action suivants de la Commission de vérité et réconciliation (voir page suivante).

Les engagements de longue date de DI en faveur de la vérité et de la réconciliation se reflètent dans ses partenariats, ses recherches et ses programmes fondés sur des données probantes qui soutiennent les peuples et les communautés autochtones. Cette recherche a exploré les compétences dans divers contextes, notamment les compétences numériques, entrepreneuriales et vertes, les résultats en matière d'éducation et de marché du travail, ainsi que l'agriculture et l'action climatique dans le Nord. Ce travail a été mené avec divers partenaires, notamment le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone, l'Indigenous Tourism Association of Canada, l'Indigenous Institute's Consortium, la Jelly Academy et la NACCA (National Aboriginal Capital Corporations Association).

Le DI est reconnaissant et honoré de travailler aux côtés d'étudiantes et étudiants, de chercheuses et chercheurs, d'aînées et d'aînés, de gardiennes et gardiens du savoir, d'organisations et de communautés autochtones dans le territoire maintenant connu sous le nom de Canada, et nous nous engageons à écouter, à apprendre et à prendre des mesures pour éliminer les obstacles systémiques, à défendre les droits des Autochtones et à faire progresser un monde plus inclusif et plus équitable.



Les engagements de longue date de DI en faveur de la vérité et de la réconciliation se reflètent dans ***ses partenariats, ses recherches et ses programmes fondés sur des données probantes*** *qui soutiennent les peuples et les communautés autochtones.*

Appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation

Appel à l'action 7 :

Appel pour une stratégie fédérale conjointe avec des partenaires autochtones pour éliminer les écarts en matière d'éducation et d'emploi entre les peuples autochtones et les peuples non autochtones au Canada.[26]

Le DI répond à cet appel en concevant et en faisant croitre des programmes d'emploi et de développement des compétences fondés sur des données probantes, comme ADaPT, en partenariat avec des organisations autochtones et des établissements postsecondaires. Ces programmes donnent la priorité aux soutiens culturellement pertinents, à l'apprentissage intégré au travail rémunéré et à l'engagement des employeurs pour éliminer les obstacles systémiques et améliorer les résultats en matière d'emploi pour les personnes en apprentissage et les travailleuses et travailleurs autochtones.

Appel à l'action 62 :

Appelle à l'élaboration de programmes d'études de la maternelle à la 12e année sur les pensionnats, les traités et les contributions autochtones et le financement de la formation et des ressources pour les enseignants pour intégrer le savoir et les perspectives autochtones dans les salles de classe.[27]

Le DI répond à cet appel en intégrant les perspectives autochtones, le contenu culturellement pertinent et les approches inclusives dans les programmes postsecondaires et de développement de la main-d'œuvre. Le DI travaille avec des partenaires et des conseillers autochtones pour s'assurer que la programmation reflète le savoir, les expériences et les moyens d'apprentissage autochtones, et soutient le renforcement des capacités des éducatrices et éducateurs et des partenaires de prestation.

Appel à l'action 63 :

Appel à tous les ordres de gouvernement de veiller à ce que les programmes de formation en enseignement incluent du contenu autochtone, comme l'histoire et l'héritage des pensionnats, des traités et des droits autochtones.[28]

Le DI répond à cet appel en travaillant en partenariat avec des partenaires autochtones et le Comité consultatif mixte autochtone, en intégrant les histoires, les droits et les réalités autochtones dans la conception et la prestation des programmes d'études. Le DI soutient également l'apprentissage continu pour le personnel et les éducatrices et éducateurs afin de renforcer leur compréhension des histoires autochtones, des relations issues de traités et des réalités contemporaines. Grâce à ce travail, nous visons à renforcer l'humilité culturelle, la compétence interculturelle et les compétences pratiques nécessaires pour que le savoir et les modes de connaissance autochtones soient reflétés dans la formation professionnelle de manière respectueuse, précise et orientée par la communauté.

Appel à l'action 65 :

Appel à la collaboration entre le gouvernement fédéral, les établissements postsecondaires, le corps enseignant et le Centre national pour la vérité et la réconciliation afin d'établir un programme de recherche clair pour faire progresser la compréhension de la réconciliation.[29]

Le DI répond à cet appel par la recherche appliquée menée en collaboration avec des partenaires autochtones, des établissements postsecondaires et des organismes communautaires. Cette recherche vise à identifier des approches efficaces et fondées sur la réconciliation en matière de développement des compétences et d'emploi, à générer des données probantes pour éclairer les politiques, les pratiques et l'apprentissage continu, et à soutenir une compréhension commune de ce qui contribue à des résultats significatifs et durables en matière d'emploi.

Appel à l'action 92 :

Appel aux entreprises et aux établissements d'enseignement postsecondaire à adopter la DNUDPA et à prendre des mesures pour assurer un accès équitable aux emplois et à la formation aux peuples autochtones.[30]

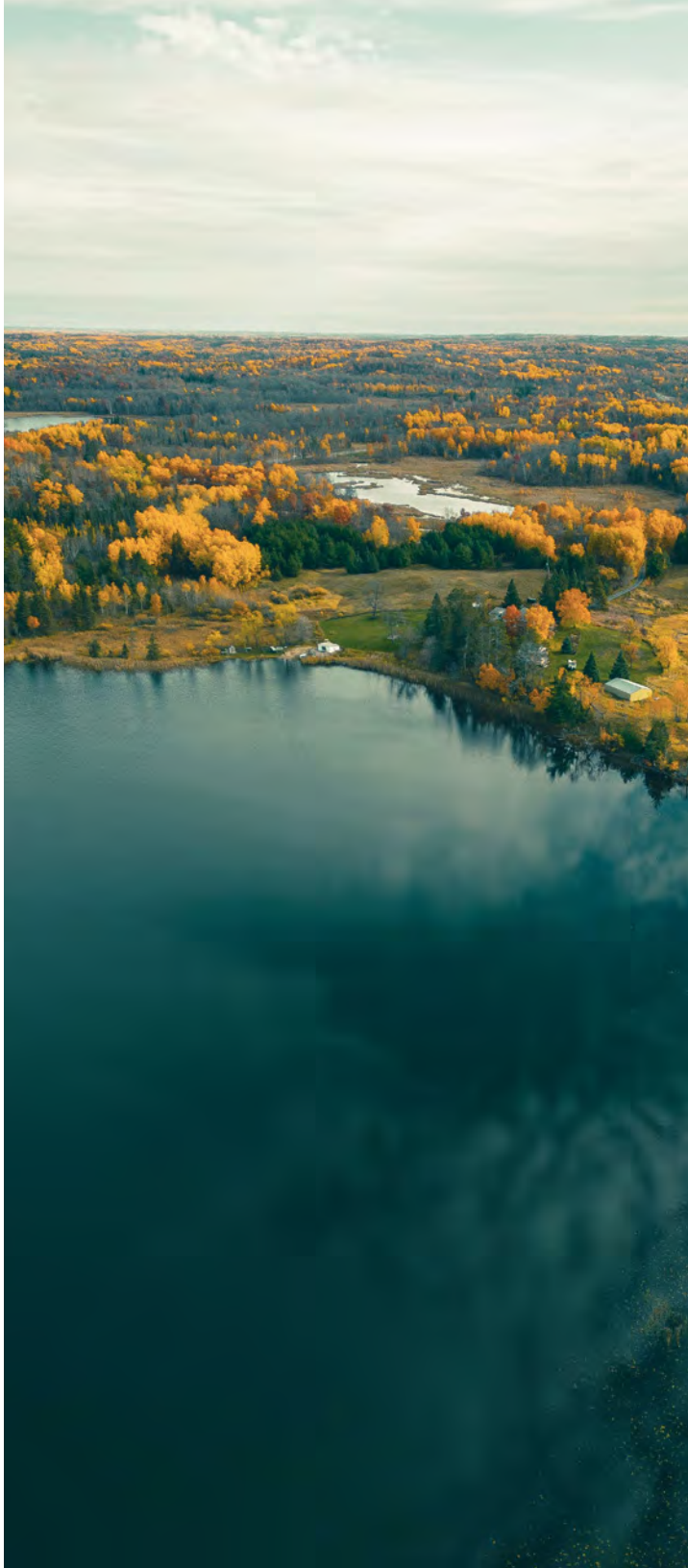
Le DI répond à cet appel en faisant progresser la participation équitable de la main-d'œuvre grâce à des partenariats intentionnels, à la conception de programmes et à l'engagement des employeurs. Le DI collabore avec des organisations et des communautés autochtones pour mener des recherches, codévelopper des programmes et promouvoir des pratiques d'embauche inclusives.

Orienter les partenariats et la pratique

Dans le contexte du programme AdaPT SCALE, les engagements du DI envers la vérité et la réconciliation et l'EDIR orientent la façon dont le programme est conçu, mis en œuvre et évalué. Le Red River College Polytechnic apporte à cette initiative un leadership, un corps professoral et une expertise départementale autochtones de longue date, et TECHNATION apporte les perspectives du secteur et des employeurs. Ensemble, les partenaires s'engagent dans des approches de prestation adaptées à la culture, tenant compte de la communauté et alignées sur ces engagements communs.

Dans le cadre de cette collaboration, les partenaires participent à des processus d'évaluation et d'apprentissage dirigés par le DI et contribuent à la réflexion et à l'amélioration continues. Cette approche partagée soutient une adaptation réfléchie du modèle ADaPT en réponse aux contextes communautaires autochtones, tout en maintenant l'intégrité du cadre du programme. Grâce à cet effort collectif, les partenaires jouent un rôle important dans la promotion de résultats équitables en matière d'emploi et dans le soutien d'actions axées sur la réconciliation.

Le Red River College Polytechnic *apporte à cette initiative un leadership, un corps professoral et une expertise départementale autochtones de longue date, et* ***TECHNATION*** *apporte les perspectives du secteur et des employeurs.*



La conception, l'intention et les objectifs

En 2025, le DI et TECHNATION ont soumis une proposition au Centre des Compétences futures pour faire évoluer le modèle ADaPT au Manitoba. Dans le cadre de cette initiative, TECHNATION a recruté le Red River College Polytechnic en tant que partenaire de prestation. La section suivante décrit la conception, l'intention, les questions d'apprentissage, le modèle logique, la portée et les objectifs d'ADaPT SCALA, le tout correspondant à la proposition initiale et aux résultats escomptés.

La conception

ADaPT SCALE est conçu pour étendre le modèle ADaPT du DI dans un nouveau contexte provincial, grâce à une collaboration structurée avec des partenaires et des communautés locales. Le projet soutient l'adaptation et l'offre de matériel pédagogique en utilisant des approches adaptées à la culture, tenant compte des traumatismes et de la communauté, tout en maintenant l'intégrité du cadre de base d'ADaPT.

Le plan d'évaluation et d'apprentissage d'ADaPT SCALE utilise des paramètres de résultats et de processus pour comprendre la participation, la pertinence du curriculum et les ajustements au programme, lesquels ont été faits en fonction des boucles de rétroaction pour s'assurer que la prestation du programme est adaptée à la culture et axée sur la réconciliation. Le plan examine également le processus d'adaptation afin d'explorer quelles adaptations ont été efficaces et lesquelles ont rencontré des défis.

La création, la mise en œuvre et l'évaluation du programme ADaPT SCALE tiennent compte de l'héritage des pensionnats et des répercussions durables et transgénérationnelles de cet héritage sur les liens des communautés autochtones avec les systèmes d'enseignement et de formation. Ces impacts et expériences ont façonné la façon dont les personnes en apprentissage s'engagent dans les systèmes d'éducation et de formation, y compris la méfiance à l'égard des institutions, l'anxiété dans les environnements d'apprentissage et l'hésitation à se lancer dans l'éducation formelle.[31,32,33] Pour répondre à ces défis, le programme ADaPT SCALE est fondé sur des approches tenant compte des traumatismes, adapté à la culture et axé sur les relations qui donnent la priorité à la sécurité, au respect, au choix et à la capacité d'action de l'apprenante et apprenant.

L'intention

Le programme vise à augmenter le nombre de jeunes autochtones, de personnes des communautés rurales et nordiques et de jeunes participantes et participants admissibles à un emploi, en conséquence directe du modèle de formation « former puis placer » de ce programme. L'objectif est de réduire le chômage des jeunes au niveau local tout en démontrant l'adaptabilité, l'évolutivité et l'efficacité du modèle ADaPT dans un nouveau contexte régional. Dans le même temps, le programme vise à habiliter les jeunes autochtones, les individus des communautés rurales et nordiques et les jeunes à renforcer les capacités économiques à long terme de leurs communautés d'origine. Par exemple, en apprenant l'IA et le référencement, ces personnes deviennent non seulement plus employables, mais deviennent également des actifs du secteur numérique pour leurs communautés.

Les objectifs

Pour réaliser cette intention, les objectifs suivants orientent ADaPT SCALE :

> **Soutenir les jeunes autochtones, les personnes des communautés rurales et du Nord** et les jeunes qui rencontrent des obstacles à l'emploi en s'appuyant sur les compétences existantes pour renforcer les compétences numériques, professionnelles et salariales à des fins d'emploi.

> **Soutenir la transition des participants vers le marché du travail** et la capacité de la main-d'œuvre à long terme de leurs communautés grâce à un modèle de formation et de placement qui combine formation professionnelle, opportunités d'emploi, soutiens à l'emploi et soutiens globaux.

> **Réduire les obstacles à l'emploi pour les communautés autochtones, rurales et nordiques** en offrant des programmes adaptés à la culture, tenant compte des traumatismes et basés sur le lieu, et alignés sur les besoins du marché du travail local et les priorités de la communauté.

> **Renforcer la main-d'œuvre locale et régionale** en favorisant des liens mutuellement bénéfiques entre les employeurs et les talents des communautés autochtones, rurales et nordiques.

> **Démontrer et affiner l'efficacité d'ADaPT SCALE au Manitoba** grâce à une mise en œuvre orientée par la communauté et qui soutient l'évolutivité et la réplication durables.

> **Faire respecter le droit des communautés autochtones à un consentement libre, préalable et éclairé**[34] à toutes les étapes de la conception, de la prestation et de l'évaluation du programme pour s'assurer que le consentement de la communauté donne lieu à une action. Le consentement est reconnu comme un processus continu. Toute modification de la portée du programme, du curriculum, de l'utilisation des données, des formats de prestation nécessite des consultations avec les partenaires autochtones appropriés, les titulaires de droits ou le Comité consultatif mixte autochtone avant d'aller de l'avant.

Les questions d'apprentissage

Comme indiqué dans l'accord de projet et la proposition, ADaPT SCALE est guidé par les questions d'apprentissage suivantes :

> Le matériel de formation d'ADaPT a-t-il été tenu à jour avec les employeurs ?

> Les modules de formation au choix offerts par ADaPT sont-ils souhaitables pour les employeurs ?

> Dans quelle mesure le projet ADaPT SCALE a-t-il effectivement recruté et engagé le public cible par l'intermédiaire d'un partenaire de prestation dans une région plus proche du public cible ?

> Est-ce que le fait d'avoir organisé ADaPT et d'offrir du soutien sous forme de counselling permet d'assurer que la formation a été dispensée de manière efficace par le partenaire de prestation ?

> Dans quelle mesure le programme ADaPT SCALE a-t-il contribué à l'amélioration des compétences du public cible ?

> Quels sont les défis ou les obstacles à la mise à l'échelle du programme ADaPT ?

Le modèle logique

Le modèle logique suivant décrit comment les intrants et les activités du programme ADaPT SCALE devraient conduire à des résultats à long terme pour les participantes et participants, la main-d'œuvre et les effets plus vastes à long terme (figure 1), conformément aux objectifs et aux résultats attendus du projet.

Figure 1A

Modèle du programme AdaPT SCALE (logique)

Intrants	Activités		Extrants
Coconception du programme avec les partenaires autochtones	Évaluation des personnes apprenantes	Mobiliser les organisations employeuses pour créer des possibilités de stage, d'emploi et d'entrepreneuriat	Nombre d'organisations employeuses mobilisées pour offrir des possibilités
Examen des cartographies des compétences numériques	Offrir un apprentissage adapté aux réalités culturelles dans le cadre d'ateliers (p. ex., narration de récits)	Jumeler les personnes participantes à des possibilités d'emploi	Nombre de personnes ayant participé au programme et l'ayant terminé, ainsi que de celles ayant acquis une expérience en milieu de travail
Sondage auprès des organisations employeuses	Offrir des soutiens intégrés (p. ex., accès à la technologie, souplesse) et des mesures de soutien à l'emploi (p. ex., accompagnement professionnel)	Évaluations des besoins et formation en EDI	Nombre de personnes participantes ayant bénéficié de soutiens intégrés
Évaluation du LMIC	Évaluations, activités et sondages avant et après le programme	Sondage d'admission et entrevues	Nombre et types de soutiens intégrés offerts
Recrutement et sélection des personnes apprenantes et des organisations employeuses			Contenu de formation et modalités de prestation adaptés
TECHNATION			Rapport d'évaluation
Red River College Polytech			
Modèle et résultats du programme ADaPT Core			

Figure 1B

Modèle logique d'ADaPT SCALE (résultats)

Résultats

À court terme 1 an	À moyen terme 3 à 5 ans	À long terme 5 ans et plus
Amélioration des compétences des personnes participantes (p. ex., compétences numériques, professionnelles et en développement de carrière)	Nouveaux bassins de talents pour remédier aux pénuries de compétences dans le secteur des technologies de l'information et des communications (TIC)	Le marché du travail et la main-d'œuvre au Canada favorisent l'inclusion des peuples autochtones et des groupes visés par des mesures d'équité
Renforcement de la confiance en soi et du sentiment d'efficacité personnelle des personnes participantes	Réduction des obstacles auxquels se heurtent les peuples autochtones sur le marché du travail	
Amélioration des connaissances des organisations employeuses concernant les pratiques de recrutement des peuples autochtones	Nouveaux modèles et parcours d'accès à l'emploi efficaces et abordables	Participation accrue des personnes autochtones au marché du travail et à l'économie
Meilleure compréhension de ce qui fonctionne et de ce qui ne fonctionne pas pour déployer ADaPT à grande échelle	Scalable model and expanded reach to drive improvements in the skills/WIL ecosystem	

Remarque : les soutiens globaux peuvent inclure le counselling, le transport et l'accès à un ordinateur portable ou de bureau. Des fonds peuvent également être alloués pour aider les jeunes Autochtones à accéder à Internet, par exemple via les passerelles de données Qiniq ou les cartes prépayées de Bell.

La portée du projet

Le champ d'application d'ADaPT SCALE comprend :

Mise en place du partenaire de prestation

Trouver un partenaire principal, sans expérience préalable avec ADaPT, pour mener à bien le programme : Red River College Polytechnic.

Zone d'action géographique

Mettre en œuvre le programme ADaPT au Manitoba, en sensibilisant intentionnellement les communautés rurales, éloignées et nordiques.

Recrutement et engagement des participantes et participants

Intéresser les participantes et participants correspondant aux données démographiques cibles : (a) les jeunes autochtones, en obtenant un pourcentage plus élevé de participantes et participants autochtones que toute mise en œuvre précédente du programme, et (b) les personnes des communautés éloignées et nordiques.

Adapter le modèle et intégrer les pratiques

Utiliser des pratiques tenant compte des traumatismes et des modes de savoir, d'apprentissage et d'enseignement autochtones dans la prestation des programmes et s'appuyer sur les expériences et les compétences vécues des apprenantes et apprenants autochtones.

Objectifs pour la prestation du programme

Offrir deux cohortes, et avoir un minimum de 60 participants terminant la formation et 80 % de ces 60 personnes obtenant des emplois significatifs d'ici la fin du programme. Les emplois doivent correspondre aux objectifs, compétences et valeurs des participantes et participants et, si possible, être en lien avec les priorités de la communauté, les possibilités de travail local ou à distance et les parcours qui permettent aux participantes et participants de contribuer à leurs communautés. Ces résultats servent non seulement l'employabilité individuelle, mais soutiennent également la capacité numérique et économique des communautés autochtones, rurales et nordiques.

Évaluation et adaptation

Tester la validité du modèle pour agir sur les taux de chômage localisés des jeunes dans les régions éloignées et nordiques, et avec un pourcentage plus élevé de participation des Autochtones que précédemment testé. Le programme soutient l'emploi local, le travail à distance, les opportunités communautaires, les voies de retour à la communauté et le développement communautaire plus vaste, plutôt que d'encourager involontairement les participants à quitter leur communauté pour accéder à du travail ailleurs.

L’élaboration du curriculum

Guidé par les appels à l’action de la Commission de vérité et réconciliation sur l’éducation, le développement des compétences et l’emploi.[35]

Les domaines de formation aux compétences de base

AdaPT SCALE s’appuie sur le modèle ADaPT du DI en combinant la formation sur les compétences recherchées dans trois domaines principaux :

> **Compétences pour réussir :** Compétences fondamentales et professionnelles alignées sur le cadre canadien Compétences pour réussir, y compris la communication, la collaboration, la résolution de problèmes, l’adaptabilité et la préparation au travail.[36]

> **Compétences numériques :** Compétences numériques pratiques et orientées par l’employeur, y compris l’utilisation responsable et efficace de l’intelligence artificielle (IA) et des technologies émergentes.

> **Recherche d’emploi et parcours d’emploi :** Préparation structurée à la recherche d’emploi, engagement de l’employeur et placements professionnels soutenus alignés sur les opportunités du marché du travail local.

Ces trois composantes sont offertes selon un modèle intégré « former puis placer », garantissant que le développement des compétences est directement lié aux résultats en matière d’emploi.

Conformément aux engagements du DI envers la vérité et la réconciliation et l’EDIR, la conception et la prestation des programmes intègrent des approches adaptées à la culture, tenant compte des traumatismes et guidées par la communauté.

Conformément aux engagements du DI envers la vérité et la réconciliation et l’EDIR, la conception et la prestation des programmes intègrent des approches adaptées à la ***culture, tenant compte des traumatismes et guidées par la communauté.***

Une prestation flexible et adaptée à la communauté

Reconnaissant que l'accès équitable à la formation nécessite une flexibilité dans la manière dont l'apprentissage est dispensé, ADaPT SCALE intègre plusieurs formats de prestation pour refléter les diverses réalités des communautés autochtones et des participantes et participants dans les contextes ruraux, éloignés et nordiques. Cette approche repose sur la compréhension que l'accessibilité n'est pas une solution universelle, mais plutôt un processus réactif façonné par les contributions de la communauté et les expériences vécues.

Historiquement, le programme ADaPT a été proposé en séances en direct (synchrones) et à la demande (asynchrones). Un modèle hybride, une combinaison de formation synchrone et asynchrone, peut également être utilisé pour correspondre aux besoins des participantes et participants, et à leur familiarité avec les outils et les horaires. La recherche montre que la flexibilité dans la conception des curriculums et du programme soutient la participation des jeunes autochtones, des personnes des communautés rurales et du Nord et des jeunes qui rencontrent des obstacles à l'emploi, ainsi que ceux qui doivent équilibrer des responsabilités familiales, professionnelles ou communautaires.[37,38] En même temps, nous reconnaissons que l'apprentissage asynchrone n'est pas accessible ou approprié pour tout le monde, en raison d'obstacles, comme l'isolement géographique, les lacunes en matière d'infrastructure, les facteurs socio-économiques et les inadéquations culturelles,[39,40] et nous aidons les participantes et participants à choisir le parcours d'apprentissage qui répond le mieux à leurs besoins, y compris les possibilités de formation en personne. Cette flexibilité réduit les obstacles structurels et systémiques à la participation et soutient diverses façons d'acquérir des connaissances, d'apprendre et de s'engager. En conséquence, ADaPT SCALE prendra en compte plusieurs approches de prestation, y compris la prestation en personne ou mixte, les espaces d'apprentissage communautaires et la participation en ligne soutenue. Cela peut inclure un accès adapté aux téléphones portables, en reconnaissant que des personnes peuvent souhaiter participer via leur téléphone.

Les participantes et participants d'ADaPT SCALE sont également soutenus, grâce à des contacts individuels avec l'équipe de projet du Red River College Polytechnic, pour la sélection du parcours d'apprentissage le plus approprié à leur contexte, en veillant à ce que la flexibilité ne se fasse pas au détriment de la connexion, du soutien ou de l'établissement de relations. Ces conseils individualisés soutiennent, développent et renforcent la confiance, la responsabilité et l'engagement durable tout au long de leur parcours d'apprentissage à AdaPT SCALE.

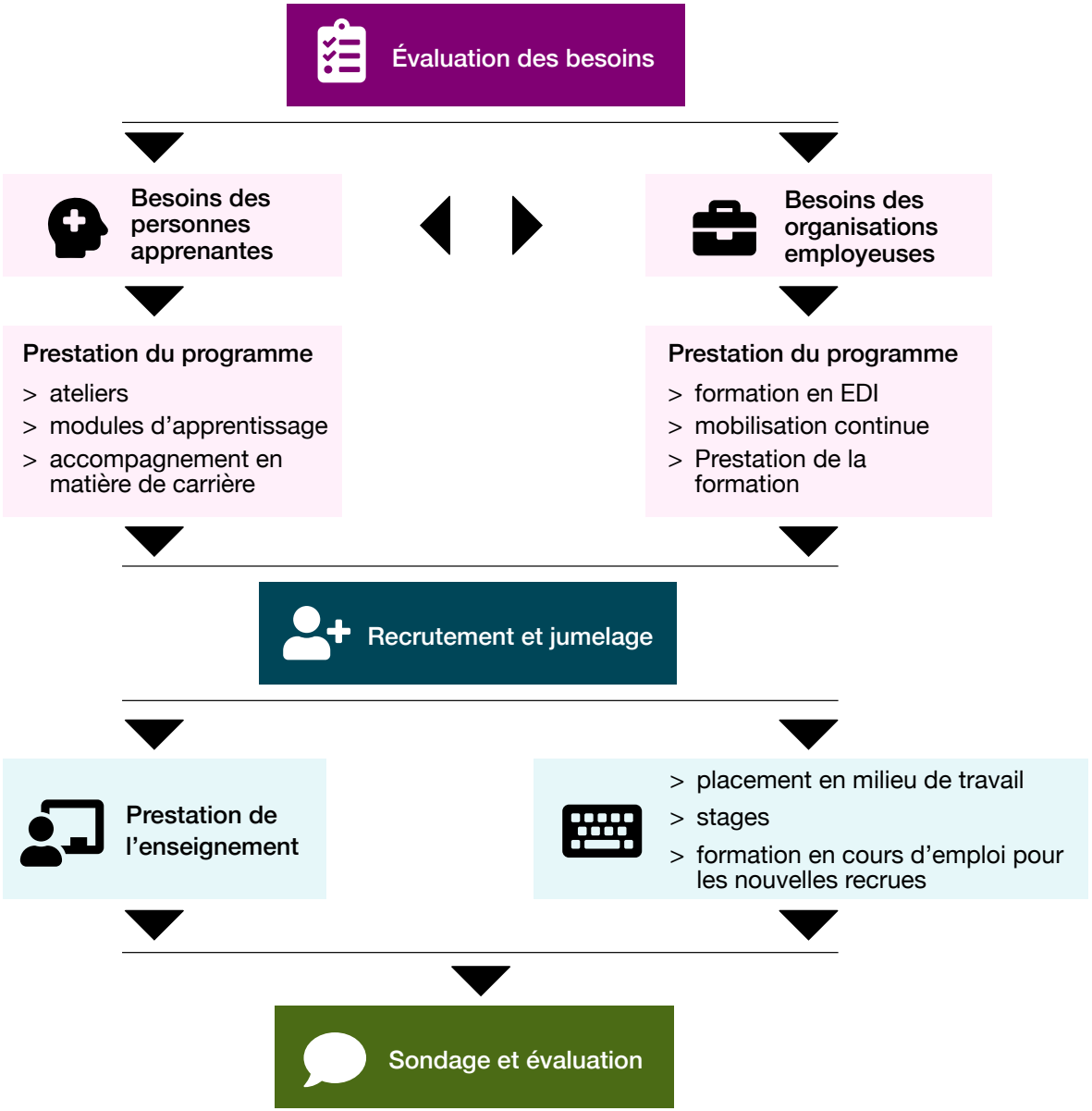
Reconnaissant que l'accès équitable à la formation nécessite une flexibilité dans la manière dont l'apprentissage est dispensé, ADaPT SCALE intègre plusieurs formats de prestation pour refléter les diverses réalités des communautés autochtones et des participantes et participants dans les contextes ruraux, éloignés et nordiques.



Aider les participantes et participants à choisir un parcours d'apprentissage approprié est fondamental pour l'approche centrée sur les relations d'ADaPT, qui fonctionne en tandem avec un fort accent sur l'emploi (figure 2). ADAPT répond aux besoins des apprenantes et apprenants et des employeurs, en reconnaissant que combler les lacunes en matière de compétences nécessite un alignement entre la formation et la demande du marché du travail.[41,42,43] Le modèle ADaPT est orienté en fonction des besoins des employeurs pour s'assurer que les participantes et participants acquièrent des compétences recherchées qui soutiennent des résultats d'emploi réussis. Le programme évolue de manière itérative grâce à l'engagement et aux commentaires des employeurs. Sur la base des commentaires des employeurs, avec des ateliers et des modules en ligne sélectionnés pour refléter les compétences les plus recherchées chez les talents qui débutent dans un secteur. En fin de compte, cette boucle d'engagement et de rétroaction contribue à améliorer la compétitivité chez les participantes et participants tout en renforçant la confiance des employeurs envers les personnes qui participent au programme.

Figure 2

Le modèle d'apprentissage intégré au travail d'ADaPT





Les exigences pour la prestation

Pour s'assurer que les participantes et participants développent des compétences recherchées, il faut non seulement un contenu de programme pertinent, mais également un modèle de prestation flexible, accessible et coopératif. La prestation d'ADaPT SCALE nécessite les éléments suivants :

Séances en direct (synchrones)

Séances synchrones offertes en direct (par exemple, virtuelles et/ou en personne), permettant un soutien et une connexion en temps réel entre les participantes et participants, l'équipe du programme et les prestataires de la formation.

Séances enregistrées et matériel partagé

Au besoin, les séances sont enregistrées et partagées, avec du matériel d'apprentissage pertinent sur le système de gestion de l'apprentissage dédié (de plus amples renseignements à ce sujet ci-dessous) pour permettre aux personnes participantes de revoir le contenu ou de rattraper leur retard si elles ne sont pas en mesure d'assister à une séance.

Ressources textuelles accessibles

On offre des ressources textuelles claires et accessibles pour soutenir l'apprentissage autonome, y compris des jeux de diapositives sur les ateliers, des documents et le matériel des cours en ligne.

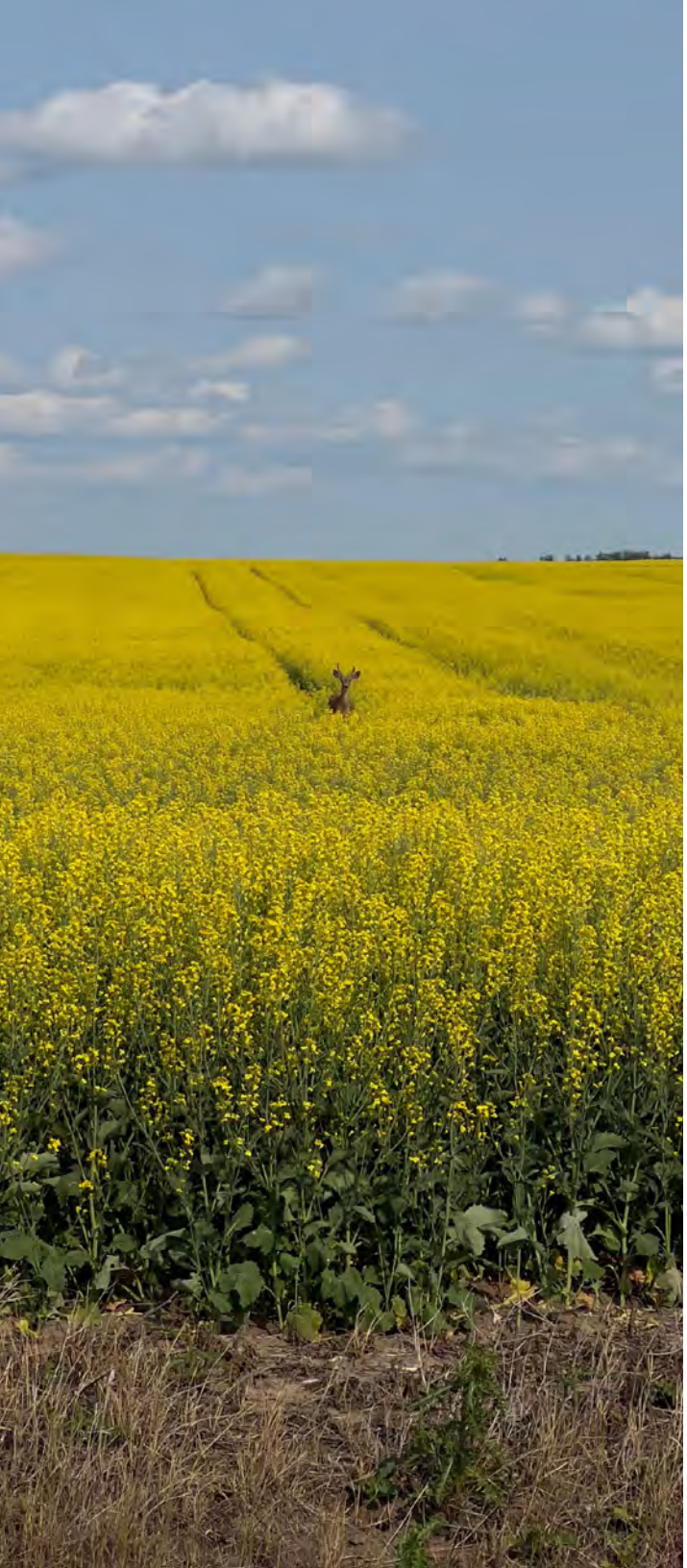
Soutien proactif et individualisé

Les participantes et participants reçoivent un soutien personnalisé adapté à leurs besoins pour s'assurer qu'ils sont à l'aise et capables de s'impliquer pleinement dans le programme (par exemple, du soutien supplémentaire en matière de littératie numérique, le dépannage et des soutiens en matière de technologie, des vérifications pour clarifier les attentes ou les instructions et du soutien pour surmonter les obstacles pratiques, comme l'accès à des appareils abordables, la réparation des appareils et un accès fiable à Internet fiable, en particulier dans les communautés rurales et éloignées).

Accompagnement de carrière et soutiens globaux

L'accompagnement de carrière et des soutiens globaux adaptés à la culture (par exemple, counselling, transport, accès à un ordinateur portable ou de bureau) sont offerts pour réduire les obstacles à la participation et à l'emploi. Selon les participantes et participants, les besoins de la communauté et l'accès, les soutiens peuvent inclure l'accès aux Aînées et Aînés et aux gardiennes et gardiens du savoir.

Remarque : lors de la prestation pour une cohorte asynchrone, on utilise la même approche. Les participants ont accès à des ressources, à de l'aide et à un accompagnement professionnel et à un soutien global adaptés à leur culture. Les séances d'accompagnement de carrière se déroulent de manière synchrone.



Bien qu'ADaPT SCALE intègre une prestation flexible et des soutiens globaux et en matière d'emploi, il est également important de reconnaitre que les participants peuvent commencer le programme avec différents niveaux de préparation, de formation et d'expérience numérique. Une prise en compte réfléchie des exigences d'entrée et de la préparation est essentielle pour assurer l'accès et la réussite.

L'ensemble des participantes et participants n'abordent pas le programme du même point de départ, en particulier en ce qui concerne la littératie numérique, la familiarité avec les environnements postsecondaires ou l'expérience des programmes de formation structurés. Les précédentes mises en œuvre d'ADaPT comprenaient des exigences d'entrée, comme un diplôme universitaire ou l'achèvement d'une année d'études supérieures, une bonne maitrise de la langue et la participation à un processus d'évaluation lors d'un entretien.

Dans le contexte du Manitoba, en particulier lorsqu'il s'agit de faire participer les jeunes autochtones, les personnes des communautés rurales et du Nord et les jeunes qui rencontrent des obstacles à l'emploi, le curriculum et la prestation des programmes doivent être intentionnellement rythmés et structurés pour mieux se connecter aux expériences vécues, aux contextes culturels et à un accès variable aux ressources, permettant une participation équitable et des résultats d'apprentissage réussis.[44]

Le maintien d'un niveau de base en littératie numérique (par exemple, la familiarité avec Microsoft Office ou Google Workspace) demeure important pour aider les participantes et participants à avoir accès au programme, à s'impliquer et à terminer le programme. Cette compétence de base peut continuer à être évaluée au moyen du processus de candidature et d'entretien et aider l'équipe du programme à déterminer les soutiens globaux pertinents pour les personnes qui participent, tout au long du programme.

Au besoin et en fonction du bassin de candidates et candidats, un volet préparatoire ou « pré-ADaPT » peut être envisagé pour fournir une formation de base qui renforce la préparation à AdaPT SCALE. Cette voie serait conçue pour réduire les obstacles à l'entrée tout en préservant l'intégrité du programme de base d'ADaPT SCALE. En consolidant les compétences numériques clés, les participantes et participants sont mieux placés pour s'engager avec plus de confiance dans le programme ADaPT SCALE

Le curriculum et les exemples de ressources

Prendre en compte l'état de préparation des participantes et participants oriente non seulement le choix des voies d'entrée, mais aussi la façon dont les ressources d'apprentissage et les programmes sont structurés et offerts à l'intérieur du programme AdaPT SCALE.

La flexibilité du modèle ADaPT permet une prestation synchrone et asynchrone. Le curriculum synchrone d'ADaPT SCALE (voir le tableau 1 pour une version abrégée, et l'annexe A pour une ventilation plus détaillée) comprend 24 sujets et séances d'ateliers, d'environ trois heures, totalisant environ 66,5 heures de formation, y compris du temps dédié aux cercles d'apprentissage dirigés par des pairs, dans le cadre de la programmation. Les participantes et participants qui terminent au moins 80 % des séances requises (19 sur 24) reçoivent un microcertificat ou un certificat d'achèvement. Ce critère de présence combine les heures de cours programmées et d'autres moyens de suppléer aux cours, y compris les rapports sur des séances manquées (voir des détails supplémentaires sur les enseignements manqués dans les notes ci-dessous).

Tableau 1

Aperçu du curriculum d'ADaPT SCALE

Compétences
Compétences fondamentales
> Stratégies de développement de carrière
> Utiliser l'IA pour faciliter votre recherche d'emploi et la révision de votre curriculum vitae
> Stratégies et styles de communication pour un monde numérique (parties 1 et 2)
Compétences professionnelles
> Stratégies de
> Construire votre marque personnelle et votre présence en ligne (parties 1 et 2)
> Attentes, droits et obligations du milieu de travail
> Initiation à la gestion de projet
> Compétences et outils de gestion de projet
> Compétences en matière de présentations
> Présentations PowerPoint
> Finances d'entreprise et outils
Compétences numériques
> Google Workspace (et Gemini)
> Microsoft Office (et Copilot)
> Introduction aux médias sociaux
> OMR et Google Analytics
> Canva et autres outils numériques de design
> Introduction au codage (HTML + CSS)
> IA pour les petites entreprises : ChatGPT et autres outils d'IA
> Utilisations pratiques de l'IA pour les petites entreprises : ChatGPT et autres outils d'IA
> Utilisation de l'IA pour automatiser les tâches administratives
> Utilisation de l'IA pour soutenir la création de contenu
> Utilisation de l'IA dans les entonnoirs de vente et le service à la clientèle
> Cybersécurité — Les « à faire et à ne pas faire »
> Compétences fondamentales
> Cybersécurité appliquée au milieu de travail (sujet couvert dans les « à faire et à ne pas faire »)

Les spécialistes offrant la formation sont encouragés à intégrer des activités de groupe interactives pour soutenir l'apprentissage appliqué, la vérification des connaissances et la démonstration de l'acquisition de compétences. Vous trouverez plus de détails sur l'intégration des instructrices et instructeurs dans la section « instructrices et instructeurs ». Le codéveloppement avec les Autochtones et leur participation feront partie intégrante de l'adaptation d'ADaPT SCALE au Manitoba.

Il faudra adapter tout le contenu du programme en ce qui concerne le rythme, l'intensité et l'approche de prestation. Il faut accorder une attention particulière à l'intégration des cercles d'apprentissage, au soutien par les pairs, au mentorat et aux évaluations basées sur des projets pour soutenir l'apprentissage appliqué et la prestation axée sur les relations, tout en reconnaissant et en s'appuyant sur les expériences vécues et les antécédents culturels des apprenantes et apprenants autochtones.

Pour soutenir la mise en œuvre, l'annexe A comprend un aperçu détaillé des ateliers d'ADaPT SCALE, y compris des exemples de jeux de diapositives pertinents pour certains sujets. Ces documents illustrent l'étendue et la profondeur du sujet et de l'approche de l'apprentissage. Les exemples de matériel d'apprentissage, y compris les présentations, visent à clarifier les attentes concernant la portée du contenu, les objectifs d'apprentissage et l'approche pédagogique. Les exemples sont tirés du contenu développé au cours des deux ou trois dernières années et ne visent pas à remplacer l'expertise des spécialistes en la matière qui dispensent le programme. Les instructrices et instructeurs sont responsables de contextualiser et d'affiner davantage le matériel afin de refléter leur expertise, les pratiques actuelles de l'industrie et les besoins du public cible manitobain.

Il faudra adapter tout le contenu du programme en ce qui concerne le rythme, l'intensité et l'approche de prestation. Il faut accorder une attention particulière à l'intégration des cercles d'apprentissage, au soutien par les pairs, au mentorat et aux évaluations basées sur des projets pour soutenir l'apprentissage appliqué et la prestation axée sur les relations, tout en reconnaissant et en s'appuyant sur les expériences vécues et les antécédents culturels des apprenantes et apprenants autochtones. Les adaptations au curriculum et aux autres activités du programme doivent faire l'objet de suivis pour comprendre l'évolutivité et l'efficacité. On trouve plus de détails sur le processus discuté dans la section sur la mise en œuvre.

Nous reconnaissons que les supports d'apprentissage, y compris les exemples de présentations de diapositives et le contenu des cours fournis, sont seulement des exemples de contenu passé, et ne reflètent pas nécessairement les pratiques les plus récentes. On devrait consacrer du temps pour la réflexion et la discussion guidées. Des exemples de réflexions et de points à retenir sont également inclus dans le programme détaillé, à l'annexe A.

Enfin, les plateformes, ressources numériques et outils prescrits par les prestataires de formation ne doivent pas supposer que l'accès aux services et logiciels en ligne est en place, mais plutôt le garantir en utilisant des logiciels gratuits ou des logiciels qui offrent des essais gratuits. Le logiciel utilisé doit être examiné et compatible avec les systèmes du partenaire de prestation d'ADaPT SCALE, ainsi qu'avec l'accès à la technologie, à la connectivité et à la capacité numérique des participantes et participants. Les besoins et la préparation en matière de technologie doivent être communiqués aux participantes et participants avant les séances.

Les points clés de la prestation à son propre rythme

Bien que la flexibilité soit une caractéristique essentielle d'ADaPT SCALE, on ne recommande généralement pas un modèle de cohorte entièrement autonome pour cette population cible, compte tenu de l'accent mis par le programme sur l'apprentissage axé sur les relations, le soutien par les pairs et l'engagement en temps réel. Cependant, la prestation asynchrone peut être envisagée au cas par cas lorsque les circonstances d'une participante ou d'un participant justifient une plus grande flexibilité.

Dans le cadre de la programmation basée sur ADaPT, les participantes et participants asynchrones suivent un nombre défini de cours en ligne au cours de la période du programme, à leur propre rythme au moyen d'un SMT. Après avoir complété la formation avec succès, les participantes et participants reçoivent un certificat généré automatiquement par la plateforme. Les jeux-questionnaires et les évaluations intégrées sont incorporés tout au long des cours asynchrones, comme contrôles des connaissances. Pour compléter, il faut atteindre un minimum de 70 % à l'évaluation finale pour chaque cours assigné au plan d'apprentissage. Le flux à son propre rythme nécessite un SMT.

En discussion avec RRC Polytechnic, le SMT qui sera utilisé pour fournir l'apprentissage asynchrone sera le D2L de Polytechnic.

Le programme asynchrone (tableau 2) est construit à partir des cours existants offerts sous forme de fichiers SCORM et, lorsqu'aucun n'est lié, les enregistrements des séances en direct (autorisation du prestataire de formation requise) sont téléchargés dans le SMT du partenaire de prestation, selon les plans d'apprentissage d'ADaPT SCALE, (par exemple, le DI utilise le centre d'apprentissage du DI et le Red River College Polytechnic utilise D2L). Compte tenu de l'évolution rapide des outils et des technologies numériques, en particulier dans les domaines de contenu liés à l'IA, ainsi que des changements dans le paysage plus vaste du milieu du travail,[45] les documents enregistrés seront examinés et mis à jour cohorte par cohorte, pour s'assurer que le contenu du cours demeure à jour et correspond aux pratiques de l'industrie. Ce processus itératif d'examen et de mise à jour soutient également les engagements du DI et des partenaires de prestation à l'égard de la vérité et de la réconciliation en veillant à ce que le contenu demeure adapté au contexte communautaire, évite un contexte obsolète et reflète des approches culturellement pertinentes et respectueuses. Les documents mis à jour sont offerts sur la plateforme SMT pertinente avant la prestation de la formation.



Tableau 2

Curriculum asynchrone d'ADAPT SCALE

Compétences fondamentales
Stratégies de développement de carrière
> Enregistrement téléchargé de la séance en direct « Utilisation de l'IA pour faciliter votre recherche d'emploi et la révision de votre curriculum vitae »
> Styles de communication
Compétences professionnelles
> Image de marque personnelle
> Enregistrement téléchargé de la séance en direct « Attentes, droits et obligations dans le milieu de travail »
> Introduction à la gestion de projet
> Enregistrement téléchargé de la séance en direct « Compétences et outils de gestion de projet »
> Compétences en matière de présentations
> Méthodes quantitatives avec Excel
Compétences numériques
> Enregistrement téléchargé de la séance en direct « Google Workspace (et Gemini) »
> Enregistrement téléchargé de la séance en direct « Microsoft Office (et Co-Pilot) »
> Introduction au marketing dans les médias sociaux
> Introduction à l'optimisation des moteurs de recherche
> Enregistrement téléchargé de la séance en direct « Canva et autres outils numériques de conception »
> Introduction au HTML et au CSS
> Introduction à l'intelligence artificielle pour les PME canadiennes
> Adopter l'IA responsable sur le milieu de travail : tirer parti des avantages et gérer les risques de l'IA
> Enregistrement téléchargé de la séance en direct « Utilisation de l'IA pour automatiser les tâches administratives »
> Enregistrement téléchargé de la séance en direct « Utilisation de l'IA pour soutenir la création de contenu »
> Enregistrement téléchargé de la séance en direct « Utilisation de l'IA dans les entonnoirs de vente et le soutien au service à la clientèle »
> Sensibilisation à la cybersécurité partie 1
> Sensibilisation à la cybersécurité partie 2

Remarque : l'accès à la littératie en IA peut ne pas être équitable dans toutes les communautés. Les obstacles systémiques, comme les lacunes dans les programmes scolaires ou l'accès inégal à l'Internet, signifient que certaines personnes auront peut-être besoin d'apprendre à utiliser les outils d'IA. Conformément à l'engagement du DI envers la vérité et la réconciliation, une formation fondamentale en IA peut être offerte pour aider les participantes et participants à s'impliquer dans le programme. Tous les logiciels ou plateformes numériques ne prennent pas en charge la syllabique inuktitut, ce qui crée des obstacles à la pleine participation. Il faudrait tenir compte de cela lors de la sélection des outils et des plateformes, en donnant la préférence aux éléments qui soutiennent l'accessibilité aux langues autochtones. Dans la mesure du possible, on devrait privilégier les options qui favorisent l'accessibilité aux langues autochtones et reflètent les besoins linguistiques des communautés desservies.

Les devoirs et les assignations

Les assignations appliquées et les devoirs sont intégrés dans les voies synchrones et asynchrones pour renforcer les concepts clés, soutenir le développement des compétences pratiques et offrir un complément à l'apprentissage.

Pour les participants synchrones, des cours en ligne peuvent être prescrits entre les séances en direct pour approfondir la compréhension et fournir des opportunités d'exploration indépendante alignées sur le contenu de l'atelier. Ces missions complètent l'enseignement en temps réel et soutiennent la rétention et l'application des connaissances.

Dans les deux flux, des cours asynchrones supplémentaires sont offerts au moyen du portail SMT, comme apprentissage complémentaire facultatif. Ces cours fonctionnent comme une bibliothèque d'apprentissage étendue, permettant aux participantes et participants d'explorer des sujets d'intérêt, de renforcer leurs compétences ou de revoir leurs compétences fondamentales à leur propre rythme (voir l'annexe B pour des descriptions supplémentaires).

La poursuite de l'apprentissage après le programme

Des opportunités d'apprentissage supplémentaires sont offertes aux participantes et participants pour soutenir le développement continu au-delà de la période officielle du programme. Cela comprend une liste organisée d'opportunités de certification reconnues par l'industrie qui s'appuient sur les sujets des ateliers et les domaines de compétences de base du programme (voir l'annexe C pour des opportunités d'apprentissage supplémentaires).

Les personnes intéressées à poursuivre leur apprentissage après la fin du programme peuvent explorer ces voies de certification et les poursuivre à leur discrétion. Les certifications énumérées sont principalement de niveau débutant, leur coût varie (de gratuit à payant) et leur durée varie d'environ 45 minutes à 6 mois. D'autres travaux sont en cours pour explorer comment les parcours d'apprentissage d'ADaPT SCALE pourraient faire partie de parcours plus vastes de diplômes et d'études postsecondaires.

Ces options d'apprentissage prolongé visent à soutenir la croissance professionnelle continue, à renforcer l'employabilité et à fournir aux participantes et participants des habiletés supplémentaires correspondant à l'évolution des besoins du marché du travail.



Dans les deux flux, ***des cours asynchrones supplémentaires sont offerts au moyen du portail SMT, comme apprentissage complémentaire facultatif****. Ces cours fonctionnent comme une bibliothèque d'apprentissage étendue, permettant aux participantes et participants d'explorer des sujets d'intérêt, de renforcer leurs compétences ou de revoir leurs compétences fondamentales à leur propre rythme.*

La mise en œuvre

La mise en œuvre du modèle ADaPT implique plusieurs éléments clés, notamment la promotion et le recrutement, la sélection des participantes et participants, la planification, l'embauche des instructrices et instructeurs, la participation des employeurs, l'organisation d'ateliers, le mentorat et l'accompagnement, les soutiens globaux et la clôture du programme.

Aperçu

La mise en œuvre d'ADaPT SCALE repose sur une approche tenant compte des traumatismes et adaptée à la culture. La conception du programme reconnait que des éléments, comme les processus de sélection des participantes et participants, les styles de communication et les structures des horaires, peuvent créer involontairement des obstacles ou de l'inconfort. De nombreuses communautés autochtones continuent de subir les impacts intergénérationnels de la colonisation, de la discrimination systémique et des dommages institutionnels. Ces réalités peuvent influencer les niveaux de confiance, d'engagement, de préférences de communication et de confort dans des environnements d'apprentissage structurés.

Les points clés à prendre en compte

Pour soutenir une prestation de programme culturellement sûre et respectueuse, les considérations suivantes sont intégrées tout au long de la planification et de la mise en œuvre :

- **Faire participer le Comité consultatif mixte autochtone et les partenaires locaux** à la conception, à la prise de décision et à la prestation du programme.
- **Examiner les messages de recrutement, les processus de sélection,** le curriculum et le matériel d'évaluation selon une optique tenant compte des traumatismes et adaptée à la culture.
- **Adapter les approches de prestation** pour refléter et respecter les pratiques culturelles locales et les priorités communautaires.
- **Intégrer la flexibilité dans les structures du programme** (par exemple, le rythme, les attentes en matière de présence et les modes de participation).
- **Donner la priorité à l'établissement de relations** comme fondement de la réussite et du bien-être des participantes et participants ; et
- **Favoriser des environnements d'apprentissage dans lesquels** les participantes et participants font l'expérience du pouvoir d'action, du choix, de la dignité et du respect tout au long de leur engagement.

Les futures itérations d'ADaPT SCALE peuvent recruter des commanditaires ou des mentores et mentors en ligne pour fournir des vérifications et du soutien afin d'aider les participantes et participants à rester engagés et sur la bonne voie tout au long du programme.

Adapter et développer le modèle ADaPT ne consiste pas à reproduire le contenu, mais plutôt à gérer le programme ADaPT de manière à respecter le contexte communautaire et à soutenir la sécurité, la confiance et l'impact durable.

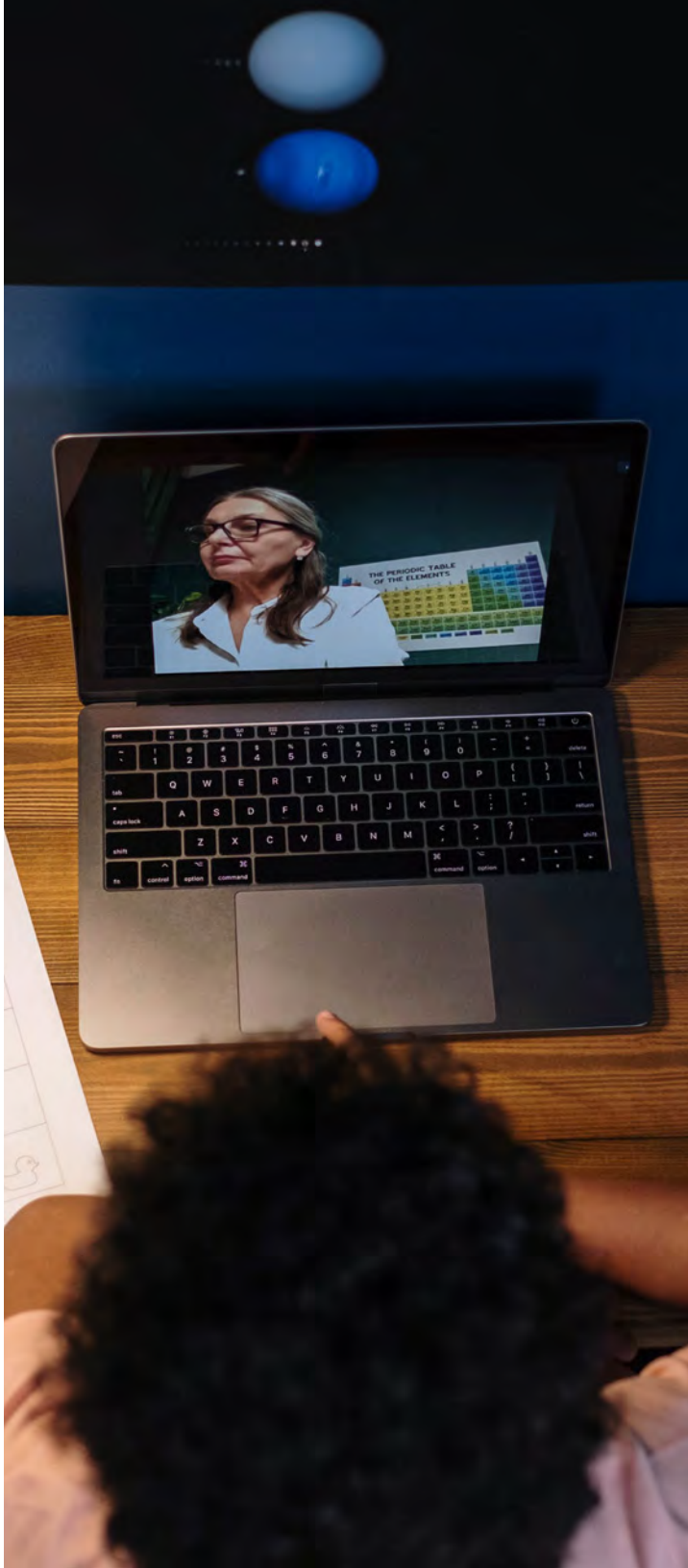
La promotion et le recrutement

Le recrutement commence par une sensibilisation promotionnelle, généralement initiée un à deux mois avant le début du processus de candidature. Le matériel promotionnel pour ADaPT SCALE est développé par l'équipe du programme du Red River College Polytechnic, en se basant sur des modèles et des cadres de messagerie fournis par le DI et de lignes directrices sur l'image de marque (fournies ci-dessous).

Tous les documents doivent être conformes aux normes de recrutement inclusives et aux pratiques de communication adaptées à la culture, y compris un langage simple et accessible, une représentation inclusive, un engagement axé sur les relations et des modes de communication basés sur les préférences de la communauté. Les documents sont diffusés au moyen de canaux promotionnels convenus, y compris les réseaux institutionnels, les employeurs partenaires, les organisations communautaires autochtones et les communautés autochtones locales. Dans le cadre des engagements continus envers les CFPI, les conversations avec les communautés autochtones constituent un point de départ pour déterminer qui recrutera, l'entretien qui est partagé et les types de communications. En outre, l'ensemble des documents et communications doivent prendre en charge les conceptions faites conjointement, en suivant les directives de marque institutionnelles ou organisationnelles respectives.

En s'appuyant sur l'expérience du DI, il est possible de faire la promotion d'ADaPT SCALE par de multiples canaux coordonnés pour assurer une vaste sensibilisation, inclusive et orientée par la communauté. Des calendriers de sensibilisation peuvent être établis pour s'assurer que les activités promotionnelles sont coordonnées et que du temps est prévu pour la consultation auprès de la communauté et l'engagement des partenaires. Par exemple, deux mois avant le programme, des trousses de partage peuvent être distribuées aux partenaires communautaires et aux réseaux institutionnels autochtones et, un mois avant le programme, la page Web peut être mise en ligne. Le calendrier doit être établi avec les partenaires communautaires et l'équipe du programme pour garantir un temps suffisant pour l'établissement de relations, le recrutement et la promotion.

Les approches promotionnelles doivent refléter les principes d'engagement respectueux, de représentation inclusive et de communications adaptées à la culture. Les canaux potentiels comprennent une page Web de programme, une trousse à partager, la sensibilisation par courriel, des séances d'information et les médias sociaux.





La page Web du programme

Le programme page Web

Le programme ADaPT du DI maintient une page Web dédiée au programme qui comprend des renseignements sur le programme, les critères d'admissibilité, les coordonnées et un lien vers le formulaire de demande. Les partenaires d'exécution du programme, Red River College Polytechnic, créent une page Web dédiée à ADaPT SCALE alignée sur les directives d'ADAPT en matière de messagerie, de cadre et d'image de marque afin de favoriser la transparence et l'accessibilité pour les participantes et participants et les partenaires potentiels.

La trousse à partager

Une trousse promotionnelle à partager est développée pour soutenir la coordination de la sensibilisation. La trousse comprend des dates clés, des messages approuvés, des ressources visuelles et des exemples de publications sur les réseaux sociaux. Cette documentation peut être partagée avec des partenaires institutionnels, des organisations communautaires et des contacts communautaires pour soutenir une promotion respectueuse et pertinente du programme.

Les documents doivent être examinés pour s'assurer que leur représentation, leur imagerie et leur langage sont inclusifs et alignés sur les engagements des partenaires du programme envers l'EDIR.

La sensibilisation par courriel

Les courriels de sensibilisation sont distribués par l'entremise de réseaux locaux et pertinents, notamment les établissements d'enseignement postsecondaire, les organisations communautaires, les partenaires communautaires autochtones et les réseaux d'employeurs. En présence de relations et de canaux existants, les destinataires sont invités à soutenir la campagne promotionnelle d'ADaPT SCALE en partageant les éléments promotionnels avec leurs réseaux.

La sensibilisation devrait donner la priorité à l'engagement basé sur les relations, en particulier lors des communications avec les partenaires de la communauté autochtone, en veillant à ce que les messages soient clairs, respectueux et en fonction du contexte communautaire.

Les séances d'information

Les séances d'information donnent un aperçu du programme, décrivent les attentes et créent un espace pour que les participantes et participants potentiels puissent poser des questions. Les séances sont généralement programmées pour une heure, bien que la diffusion du contenu prenne environ 30 minutes, ce qui laisse du temps pour la discussion et pour clarifier des points.

On tient généralement au moins une séance d'information axée sur les participantes et participants quatre semaines avant le lancement de la cohorte. Dans la mesure du possible, on doit offrir des séances à plusieurs reprises pour accueillir des participantes et participants ayant des horaires différents de travail, d'éducation, de prestation de soins ou autre. Les séances devraient également tenir compte des réalités saisonnières dans les communautés du Nord, comme les périodes pendant lesquelles les membres de la communauté sont à l'extérieur de la ville pour le camping et la chasse, la saison hivernale alors que les horaires de sommeil et d'activités changent souvent, et les périodes d'examen des étudiantes et étudiants, pour aider à soutenir une participation et un engagement significatifs. La sensibilisation pour ces séances peut se faire par courrier électronique et par les médias sociaux ; cependant, conformément aux pratiques d'engagement orientées par la réconciliation, la sensibilisation devrait également donner la priorité aux approches basées sur les relations, y compris la promotion du bouche-à-oreille par l'intermédiaire de partenaires communautaires de confiance, d'organisations autochtones et de réseaux locaux.

Les candidates et candidats intéressés peuvent s'inscrire au moyen d'un bref formulaire en ligne et le lien de la réunion est partagé avec les personnes inscrites au moins 24 heures avant la séance. Reconnaissant que les contraintes d'accès numérique et de planification varient d'une communauté à l'autre, les séances sont enregistrées et partagées avec les candidates et candidats intéressés qui ne peuvent pas assister en direct, ce qui favorise un accès à l'information plus vaste et plus équitable.

Des séances d'information distinctes sont organisées pour les employeurs potentiels selon un processus similaire, y compris des formulaires en ligne et des séances d'information pour les employeurs. La sensibilisation des employeurs doit également refléter les approches d'établissement de relations et de respect du contexte communautaire.

Les médias sociaux

Les médias sociaux sont également utilisés activement pour promouvoir le programme. Les itérations de la programmation basée sur ADaPT ont utilisé Bluesky, Instagram et LinkedIn. La sensibilisation aux médias sociaux peut se poursuivre tout au long de la période de candidature pour soutenir la visibilité et un vaste engagement.

Conformément aux pratiques de communication inclusives et fondées sur la réconciliation, le contenu des médias sociaux doit refléter une représentation respectueuse, éviter les récits déficitaires et mettre en évidence les forces, les compétences et les réalisations. ADaPT SCALE a utilisé Facebook dans le cadre de son approche de sensibilisation, reconnaissant que cette plateforme est largement utilisée par de nombreux membres et organisations de la communauté autochtone. Les stratégies de sensibilisation doivent continuer à refléter les plateformes et les pratiques de communication les plus couramment utilisées par les communautés que le programme cherche à atteindre.

Les médias sociaux sont également utilisés pour amplifier les voix des participantes et participants et célébrer les jalons tout au long du programme. Le personnel du programme peut inviter les participantes et participants à partager leurs expériences par le biais de témoignages ou de caractéristiques dans leur profil. La participation au contenu promotionnel doit être volontaire et un consentement écrit doit être obtenu avant de partager des noms, des images ou des histoires personnelles.

Remarque : le matériel visuel est un élément important des campagnes sur les réseaux sociaux. Des photos peuvent être recueillies lors de séances d'orientation, d'ateliers ou de cérémonies de clôture pour soutenir la visibilité du programme et la reconnaissance des participantes et participants. Une attention particulière doit être prise

lors de l'engagement des participantes et participants et des communautés autochtones pour s'assurer que la représentation est basée sur les forces, respectueuse de la culture et non extractive. Les pratiques de sensibilisation et de narration doivent s'aligner sur les politiques de confidentialité de l'organisation et les protocoles communautaires. Lorsque des mécanismes de consentement automatisés ne sont pas en place sur les plateformes virtuelles, il faut utiliser un formulaire de consentement formel avant de partager tout matériel visuel ou écrit.

La sélection des participantes et participants

ADaPT SCALE utilise un processus de dépistage par étapes conçu pour évaluer l'état de préparation, la motivation et l'engagement des participantes et participants à s'impliquer activement. Le programme engage les participantes et ceux et celles qui démontrent une volonté de participer et de s'engager à la formation et à la recherche proactive d'opportunités d'emploi, tout en tirant parti des soutiens à l'emploi disponibles et des services globaux culturellement pertinents, y compris l'accompagnement de carrière et le mentorat.

Le processus de sélection comprend une demande par écrit et un entretien structuré. Dans le but de réduire les obstacles systémiques à la participation, les candidates et candidats ne sont pas évalués ou sélectionnés en fonction de leur niveau d'éducation ou de leurs antécédents professionnels. De plus, dans le cadre du processus, les participantes et participants potentiels sont informés de la façon dont leurs données seront utilisées, en particulier pour déterminer les besoins et les soutiens globaux et à des fins d'évaluation. Cela permettra aux participantes et participants potentiels de prendre des décisions éclairées quant à leur participation au programme. De plus, aucune information sensible (non utilisée à des fins d'évaluation) ne sera partagée avec le DI pour garantir la confidentialité.

Les demandes

Les candidates et candidats soumettent une demande via un formulaire en ligne développé pour AdaPT SCALE. Le formulaire utilise un langage clair et accessible pour réduire les phrasés qui peuvent être difficiles à saisir, comme les doubles négations et le vocabulaire de haut niveau. Le formulaire de demande d'ADaPT SCALE comprend les coordonnées, les détails sur l'admissibilité et les informations relatives permettant d'assurer les soutiens pertinents du programme. Les candidates et candidats sont également invités à identifier les soutiens globaux pertinents pour accéder au programme, participer et/ou compléter le programme.

Red River College Polytechnic examine les demandes sur une base continue. Les candidats admissibles sont contactés pour planifier un entretien de 20 à 30 minutes, généralement coordonné par un outil de planification désigné, comme Calendly.

Une fois les entretiens confirmés, on crée un dossier pour chaque personne pour conserver la documentation pertinente, comme leur curriculum vitae, les notes sur leur entretien et les remarques de leur accompagnateur ou accompagnatrice de carrière. Ces fichiers doivent être conservés dans des systèmes sécurisés dotés d'accès contrôlé, conformément aux pratiques de gouvernance des données institutionnelles et aux exigences de consentement applicables.

Dans le cadre de la demande et des formulaires d'admission, les participantes et participants doivent être informés de la manière dont leurs informations seront recueillies, conservées et utilisées au moyen de formulaires de consentement. Ils doivent également recevoir les coordonnées à utiliser s'ils souhaitent obtenir des copies de leurs données. Ce processus garantit que les participantes et participants sont conscients de leurs droits en ce qui concerne le consentement, au retrait et à l'utilisation des données, tout en soutenant une gestion sécurisée et responsable des dossiers du programme et d'évaluation.



Les salles virtuelles et les avis d’enregistrement

Lorsque les séances sont offertes virtuellement (par exemple, via Zoom ou des plateformes similaires), les participantes et participants doivent être informés à l’avance qu’une séance sera enregistrée. Les notifications d’enregistrement d’une plateforme ne suffisent pas à elles seules. De plus, le personnel d’animation et le personnel du programme doivent fournir un avis verbal clair au début de toute séance enregistrée indiquant :

> Que la séance est enregistrée.

> Le but de l’enregistrement (par exemple, pour soutenir les personnes qui ne peuvent pas assister en direct).

> Comment l’enregistrement sera conservé et diffusé.

> Qui aura accès à l’enregistrement.

> La possibilité de garder les caméras éteintes ou d’utiliser des noms d’affichage si cela est préféré.

En raison des engagements du DI en faveur de la vérité et de la réconciliation ainsi qu’envers la culture, il est nécessaire de rappeler aux participantes et participants que la participation aux enregistrements est volontaire. Les personnes qui ne souhaitent pas être enregistrées doivent se voir proposer d’autres options lorsque cela est possible (par exemple, accéder à des documents hors ligne ou visionner des enregistrements ne contenant pas leur image).

Le personnel d’animation doit également rappeler aux participants que le contenu du clavardage, les captures d’écran et le matériel distribué peuvent être capturés dans des enregistrements. On doit encourager les participantes et participants à partager des informations personnelles seulement s’ils sont à l’aise de le faire.

Les pratiques d’enregistrement et de consentement doivent être conformes aux politiques de confidentialité institutionnelles et à la législation applicable.

Les entretiens

Les entretiens évaluent les compétences linguistiques, les compétences en communication, la préparation à l'employabilité et l'engagement envers le programme. Les entretiens comprennent neuf questions de base structurées pour en savoir plus sur l'éducation, les compétences, les forces et l'expérience des candidates et candidats ; l'accès à un ordinateur ou à un ordinateur portable et à un Internet fiable ; la disponibilité et la motivation à participer au programme et aux objectifs d'emploi ; la résolution de problèmes, la pensée critique et la résilience ; et la carrière. Les réponses orientent les offres de soutiens globaux, y compris les ordinateurs, les ordinateurs portables et l'Internet. Les futures itérations du programme exploreront plus avant la possibilité de fournir un accès aux téléphones portables et aux tablettes, comme moyen de comprendre l'accès ainsi que la meilleure façon de soutenir les personnes en apprentissage tout au long du programme.

Chaque entretien doit être mené par deux membres du personnel : une intervieweuse ou intervieweur principal et une personne de soutien désignée. La présence de deux membres du personnel favorise la cohérence, la documentation et le traitement approprié de situations complexes. Les intervieweuses et intervieweurs qui ne sont pas familiers avec les protocoles culturels et les histoires des communautés autochtones devraient recevoir une orientation avant les entretiens. Cela reflète la compréhension du fait que les peuples autochtones n'existent pas comme un monolithe. Par exemple, un Inuk menant un entretien peut tout de même avoir besoin d'une orientation sur les protocoles culturels des Premières Nations, et vice versa. Il n'est pas nécessaire d'enregistrer les entretiens. Cependant, il faut conserver des notes détaillées.

À la fin de l'entretien, les réponses sont évaluées en fonction d'une grille d'évaluation. Après l'entretien et l'examen des demandes des candidates et candidats, le Red River College Polytechnic les informe du statut de leur acceptation par courriel.

Pour divers projets d'ADaPT, le DI a embauché des accompagnatrices et accompagnateurs de carrière comme intervieweuse ou intervieweur. Cette approche permet d'établir des relations dès le début du processus de sélection et d'identifier rapidement les forces des participantes et participants et les domaines à développer.

Après avoir été accepté dans le programme, on définit une configuration pour chaque participante et participant en tant qu'étudiant ou étudiante du Red River College Polytechnic et on alloue une adresse courriel pour accéder au programme et participer à la programmation.

Chaque entretien doit être mené par deux membres du personnel : une intervieweuse ou intervieweur principal et une personne de soutien désignée. La présence de deux membres du personnel favorise la cohérence, la documentation et le traitement approprié de situations complexes. Les intervieweuses et intervieweurs qui ne sont pas familiers avec les protocoles culturels et les histoires des communautés autochtones devraient recevoir une orientation avant les entretiens.

L’intégration

L’intégration établit les attentes, prépare les participantes et participants au succès et renforce l’importance de la présence, de la participation active et de l’engagement avec les soutiens d’accompagnement de carrière.

Le processus d’intégration commence par un courriel de bienvenue qui prépare les participantes et participants à l’orientation et présente le programme de manière claire, respectueuse et solidaire. Les communications concernant l’intégration sont conçues pour définir les attentes de manière transparente, réduire l’incertitude et favoriser un sentiment d’appartenance dès le départ. Ce courriel d’intégration comprend : le partage du calendrier du programme (pour les participantes et participants synchrones), des instructions pour accéder au SMT et des informations sur le sondage préprogramme.

Comme dernière étape du processus d’intégration, le Red River College Polytechnic compile une liste de diffusion des participantes et participants inscrits et la partage de manière sécuritaire avec l’équipe d’évaluation du DI, qui distribuera le sondage préprogramme.

Le matériel de demande et les coordonnées des participantes et participants doivent être hébergés et conservés par le Red River College Polytechnic conformément aux politiques institutionnelles sur la confidentialité et la gouvernance des données. Dans le cadre des discussions continues entre les partenaires, le DI peut héberger des données liées à l’évaluation pour soutenir l’analyse, la production de rapports et l’extraction de données. Tout transfert ou archivage de données d’évaluation se fera en fonction des protocoles de partage de données convenus, des exigences institutionnelles en matière de confidentialité et de la législation applicable.

Une délimitation claire entre les données opérationnelles et les données d’évaluation favorise la transparence, la sécurité des données et la gestion responsable.

Le suivi des résultats

Le suivi du programme est une composante essentielle d’ADaPT SCALE et soutient le suivi coordonné par le Red River College Polytechnic et le DI. Le modèle de suivi du programme pour AdaPT SCALE, développé par le DI, sert d’outil central pour suivre les



L’intégration établit les attentes, prépare les participantes et participants au succès et ***renforce l’importance de la présence, de la participation active et de l’engagement avec les soutiens*** *d’accompagnement de carrière.*

progrès des participantes et participants, les résultats en matière d'emploi et les paramètres clés du programme. Chaque cohorte maintient un fichier de suivi dédié pour prendre en charge une surveillance précise, l'intégrité des données et des rapports consolidés sur le programme.

Les instructrices et instructeurs

Les instructrices et instructeurs sont identifiés et recrutés par de multiples canaux, en mettant fortement l'accent sur la participation d'instructrices et instructeurs et d'animatrices et animateurs autochtones

Tableau 3

Statuts de l'outil de suivi

Statut	Signification
Admissible	Les personnes qui ont postulé au programme et sont admissibles à participer.
Interviewée/ interviewé	Les personnes qui ont participé à un entretien pour se joindre au programme.
Inscrites/ inscrits	Les personnes qui sont invitées à se joindre au programme.
Engagées/ engagés	Les personnes qui sont activement engagées dans le programme (c'est-à-dire que, si une personne se retire du programme, elle n'est pas activement engagée).
Qualifiée/ qualifié	Les personnes qui ont terminé la formation.
Placée/placé	Les personnes qui se sont engagées dans une expérience de travail.



Les critères de l'outil de suivi des résultats

L'outil de suivi est structuré en plusieurs onglets, chacun ayant un objectif distinct. Chaque onglet est décrit ci-dessous :

Mesures

Décrit les indicateurs de performance clés, les cibles et les repères de rapports pour le programme.

Informations sur la participante ou le participant

Fournit des informations détaillées sur les participantes et participants, y compris le statut du programme, la cohorte assignée et les données brutes du formulaire de demande (tableau 3).

Informations sur l'entretien

Fournit un mécanisme pour suivre l'horaire de l'entretien ainsi que les données brutes d'admission.

Suivi des présences

Aide à suivre les présences par séance.

Suivi du placement professionnel

Aide à suivre les résultats des participantes et participants en matière d'emploi.

Suivi des employeurs

Aide à suivre l'implication des employeurs, y compris le type de soutien qu'ils fournissent aux participantes et participants.

L'outil de suivi permet le partage d'accès entre l'équipe du programme du Red River College Polytechnic et l'équipe d'évaluation du DI tout en maintenant les pratiques de gouvernance des données appropriées. Pour des conseils détaillés sur l'utilisation et le maintien de l'outil de suivi de programme AdaPT SCALE, voir l'annexe D.

dont l'expérience vécue, les connaissances culturelles et l'expertise professionnelle renforcent la pertinence du programme et la sécurité culturelle.

Le DI maintient un réseau croissant de plus de 100 instructrices et instructeurs dans diverses disciplines et régions, y compris des éducatrices et éducateurs autochtones, des enseignantes et enseignants en études postsecondaires et des spécialistes de l'industrie. Ce réseau soutient la flexibilité de la prestation tout en maintenant la qualité du programme et l'alignement sur les besoins des employeurs.

Le recrutement d'instructrices et instructeurs a été plus efficace grâce à des partenariats avec des établissements postsecondaires, des réseaux professionnels et communautaires, des organisations dirigées par des Autochtones et des organisations locales de développement des compétences (par exemple, Canada en programmation), en particulier des organismes qui entretiennent des relations établies avec les communautés autochtones. La facilitation et l'enseignement dirigés par les Autochtones sont prioritaires dans AdaPT SCALE, reconnaissant l'importance de la représentation, de l'apprentissage relationnel et de la pédagogie fondée sur la culture. Cette approche correspond aux engagements d'AdaPT SCALE envers la vérité et la réconciliation en soutenant le leadership autochtone dans la prestation du programme plutôt que de limiter leur engagement aux rôles consultatifs.

L'engagement des instructrices et instructeurs

En tant que partenaire de prestation, le Red River College Polytechnic établit des contacts avec des instructrices et instructeurs potentiels en partageant un aperçu clair des objectifs du programme, des attentes et du contexte des personnes participantes. Dans le cadre de son approche de prestation, le Red River College Polytechnic intéressera également des prestataires d'enseignement de son école d'éducation autochtone, dont l'expertise aidera à garantir que la prestation du programme est fondée sur le savoir autochtone, l'enseignement adapté à la culture et le soutien centré sur la personne en apprentissage. Les instructrices et instructeurs sont invités à développer leur propre contenu et matériel de séance, dans le cadre du curriculum d'ADaPT qui leur est fourni, et à s'assurer que la formation est pertinente, réactive et fondée sur leur expertise. Cette approche équilibre l'autonomie pédagogique avec la cohérence du programme.

La communication avec les instructrices et instructeurs commence par une sensibilisation respectueuse et claire, et se poursuit tout au long du programme. Cela comprend la discussion des objectifs et des attentes de la séance, la confirmation de la disponibilité, la finalisation des termes du contrat et des rappels et un soutien administratif en temps opportun, comme la



collecte de documents et de biographies de la séance.

Avant la prestation, les instructrices et instructeurs sont tenus de soumettre un aperçu de l'atelier pour examen et confirmation par l'équipe du programme du Red River College Polytechnic. Les frais de facilitation proposés sont également examinés et approuvés à l'avance. Ce processus d'examen assure la conformité avec les objectifs du programme, les normes de qualité et les paramètres budgétaires.

Pour soutenir des relations solides et assurer un processus harmonieux et coordonné, en particulier lorsqu'on travaille avec des instructrices et instructeurs, des animatrices et animateurs, des aînées et aînés et des gardiennes et gardiens du savoir autochtone, ADaPT SCALE tire parti d'un document de suivi partagé pour gérer l'engagement des instructrices et instructeurs dans l'ensemble du programme.

Les étapes de l'intégration

Une fois qu'une instructrice ou un instructeur a confirmé sa participation, l'équipe du programme du Red River College Polytechnic suit les étapes suivantes :

Une semaine avant la séance : un rappel et les consignes de l'atelier

Vingtquatre heures avant : rappel, nouveau partage des directives

Après la séance : remerciements et demande des documents de présentation (s'ils n'ont pas déjà été partagés)

À l'achèvement de la cohorte : message pour accuser réception de la dernière séance de la cohorte et du programme

Cette ressource de suivi permet une communication claire, une coordination en temps opportun et l'exécution des responsabilités convenues. Cela permet également de s'assurer que les processus d'engagement sont organisés, transparents et conformes aux calendriers du programme.

L'engagement avec les instructrices et instructeurs contractuels et les conférencières et conférenciers invités implique une communication claire et rationalisée, y compris la confirmation des détails de la séance, des attentes, du matériel, des délais et de la rémunération. Les communications de rappel et les suivis logistiques sont structurés pour soutenir la préparation et réduire les défis de coordination de dernière minute.

Pour des itérations futures, dans des contextes de prestation ruraux, éloignés, nordiques ou communautaires, l'engagement des instructrices et instructeurs devrait également explorer des modèles de formation des formatrices et formateurs ou de coanimation. Ces modèles peuvent soutenir la capacité de prestation locale en préparant les animatrices et animateurs communautaires autochtones à offrir ou à cooffrir le contenu du programme. Cette approche renforce l'engagement en personne, l'apprentissage relationnel, l'appropriation communautaire et la durabilité à long terme tout en faisant progresser l'autodétermination des Autochtones en ce qui concerne la façon dont la formation est dispensée.

Impliquer des instructrices et instructeurs, des facilitatrices et facilitateurs et des prestataires de services autochtones

L'embauche des instructrices et instructeurs et les contrats connexes devraient également contribuer à la prospérité, à l'autodétermination et au renforcement des capacités locales des Autochtones. ADaPT SCALE donne la priorité à l'implication d'Autochtones comme instructrices et instructeurs, facilitatrices et facilitateurs de même qu'à l'implication d'Aînées et Aînés, de gardiennes et gardiens du savoir, de conférencières et conférenciers invités, de consultantes et consultants autochtones et d'entreprises appartenant à des Autochtones. Cela comprend l'identification des opportunités d'embauche, de contrat ou de sous-traitance avec des spécialistes

et des entreprises autochtones au fur et à mesure que le programme est mis en œuvre et adapté.

Pour soutenir cette approche, l'équipe du programme devrait s'appuyer sur les réseaux d'entreprises et de fournisseurs autochtones, y compris le Répertoire des entreprises autochtones du gouvernement du Canada, le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone et le Canadian Aboriginal and Minority Supplier Council, le cas échéant. Ces ressources peuvent aider à identifier les entreprises appartenant à des Autochtones et les professionnelles et professionnels qui peuvent soutenir l'enseignement, la facilitation, l'élaboration de programmes, l'orientation culturelle, l'évaluation, les communications, la technologie, le soutien aux participantes et participants et d'autres besoins du programme.

Les approches d'approvisionnement et de passation de marchés devraient également tenir compte des distinctions, reconnaissant les Premières Nations, les Métis et les Inuits en tant que titulaires de droits distincts ayant des antécédents, des priorités et des contextes communautaires distincts.

Les approches d'approvisionnement et de passation de marchés devraient également tenir compte des distinctions, reconnaissant les Premières Nations, les Métis et les Inuits en tant que titulaires de droits distincts ayant des antécédents, des priorités et des contextes communautaires distincts. Dans la mesure du possible, les opportunités doivent être réparties de manière à refléter cette diversité et à éviter de concentrer le travail rémunéré ou la prise de décision chez un groupe restreint de prestataires. Pour la prestation au Manitoba et dans les futurs contextes ruraux, éloignés, nordiques ou communautaires, la priorité devrait être accordée aux instructrices et instructeurs, aux entreprises et aux fournisseurs de services autochtones ayant des relations communautaires pertinentes, des connaissances régionales et une expérience de travail avec des apprenantes et apprenants autochtones.

La planification des contingences

Si une instructrice ou un instructeur est incapable d'assister ou doit annuler à court terme, l'équipe du programme suivra un protocole de notification et de suivi défini, y compris les étapes de communication, les procédures de notification aux participantes et participants et les options de contingence que l'expérience d'apprentissage soit minimalement perturbée.

Les instructrices et instructeurs contractuels

Les instructrices et instructeurs sont mis sous contrat conformément aux politiques d'approvisionnement et aux pratiques contractuelles de l'organisme de prestation. Lorsque des instructrices et instructeurs, des facilitatrices et facilitateurs, des aînés et aînées, des gardiennes et gardiens du savoir ou des éducatrices et éducateurs communautaires autochtones sont mis sous contrat, les processus de passation de marchés doivent être adaptés pour fournir un soutien approprié, respecter les protocoles culturels et refléter la souveraineté des données et les principes de gouvernance du savoir autochtone.

Pour protéger l'intégrité du modèle ADaPT et assurer une utilisation appropriée du matériel du programme, le DI inclut des dispositions de propriété intellectuelle (PI) dans ses accords standard avec les instructrices et instructeurs et les partenaires de prestation. Ces dispositions clarifient la manière dont le contenu développé ou offert au sein d'ADaPT peut être utilisé à des fins de programme, y compris la prestation à l'interne, l'évaluation et la production de rapports. Pour AdaPT SCALE, ces dispositions doivent être examinées et adaptées pour s'assurer qu'elles n'entrainent pas d'appropriation culturelle, de revendications de propriété inappropriées, ou d'utilisation, d'altération ou



de redistribution non autorisée du savoir, des enseignements, des histoires, des pratiques culturelles autochtones ou du matériel spécifique à la communauté.

Les instructrices et instructeurs autochtones et les gardiennes et gardiens du savoir maintiennent leur autorité sur le savoir, le contenu culturel, les enseignements, les histoires et le matériel autochtones qu'ils apportent au programme, sauf accord contraire dans le cadre d'une entente claire, éclairée et culturellement appropriée. Toute utilisation de ces documents au-delà de la séance ou de l'objectif du programme doit nécessiter une autorisation explicite. Les droits moraux ne devraient pas être abandonnés pour le contenu culturel autochtone, car cela pourrait permettre de modifier ou d'utiliser des documents d'une manière incompatible avec l'esprit, le contexte ou les protocoles en vertu desquels ils ont été partagés.

Les accords doivent clairement faire la distinction entre le matériel général du programme ADaPT et le savoir autochtone ou le contenu culturel fourni par les instructrices et instructeurs, les facilitatrices et facilitateurs, les aînées et aînés, les gardiennes et gardiens du savoir ou les communautés. Les principes de souveraineté des données autochtones devraient être intégrés dans les contrats et les ententes d'utilisation du contenu pour s'assurer que les personnes autochtones qui contribuent au contenu maintiennent un contrôle approprié sur la manière dont leur savoir, leurs contributions et leur matériel sont recueillis, conservés, adaptés, crédités, partagés et utilisés.

Reconnaissant que le Red River College Polytechnic puisera principalement dans son bassin existant d'instructrices et instructeurs et d'animatrices et animateurs autochtones, y compris des instructrices et instructeurs autochtones dont l'expertise et les relations communautaires renforcent la prestation du programme, il peut aussi y avoir des cas où il serait nécessaire de recruter des fournisseurs supplémentaires au moyen d'un processus d'appel d'offres, tout en travaillant dans le respect des politiques institutionnelles et des exigences des entreprises.

L'engagement des employeurs

L'engagement des employeurs est une composante essentielle d'ADaPT SCALE et soutient le modèle de formation et de placement du programme. Les employeurs participent au programme, offrent du mentorat ou du parrainage, participent à des séances d'information pour les employeurs, facilitent les entrevues simulées de groupe dirigées par l'employeur et offrent des possibilités d'apprentissage ou de placement intégrées au travail.

ADaPT SCALE devrait donner la priorité à l'engagement des entreprises appartenant à des Autochtones, des conseils de bande et des sociétés de développement économique autochtones en tant que principaux partenaires employeurs. Cette approche garantit que les participantes et participants ont une voie claire pour revenir dans leurs propres communautés et y réinvestir leurs compétences professionnelles et numériques.

Les employeurs qui souhaitent participer sont invités à remplir un formulaire d'admission pour nous indiquer des informations sur leur organisation, leurs besoins en main-d'œuvre et les compétences identifiées comme étant les plus recherchées.

L'état de préparation des employeurs et la responsabilité conjointe

Reconnaissant que les obstacles systémiques et la discrimination continuent de façonner les expériences en milieu de travail des peuples autochtones, l'engagement des employeurs dans le programme repose sur la responsabilité partagée de créer des environnements de travail culturellement sûrs, inclusifs et respectueux. Les employeurs sont encouragés à participer à l'apprentissage et à la réflexion qui soutiennent leur volonté de travailler avec les jeunes et les apprenantes et apprenants autochtones.

La préparation des organisations employeuses s'appuie également sur les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada, en particulier l'appel à l'action 92. Celui-ci demande au secteur des entreprises de former les membres de la direction et du personnel à l'histoire des peuples autochtones, aux traités, aux droits des Autochtones, à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA) et aux relations entre les Autochtones et la Couronne.[46] Cette approche permet d'aller au-delà des seules possibilités de placement et de mobiliser les organisations employeuses pour favoriser des résultats en matière d'emploi plus équitables, respectueux et durables pour les personnes participantes autochtones.

La formation des employeurs

On peut encourager les employeurs ou leur recommander de s'engager dans une formation qui :

- **Sensibilise aux impacts historiques et actuels du colonialisme,** y compris l'héritage des pensionnats indiens.
- **Soutient la reconnaissance et la prévention du racisme,** y compris les préjugés inconscients, les microagressions et les dynamiques hostiles dans le milieu de travail.
- **Renforce la compréhension de l'intersectionnalité,** y compris la façon dont l'identité autochtone peut être croisée avec le genre, le handicap, la classe et d'autres facteurs pour créer des expériences de discrimination complexes.
- **Développe des compétences pratiques en matière de compétence interculturelle,** de droits de la personne, de résolution des conflits et de lutte contre le racisme.

La planification des horaires

Les horaires du programme sont élaborés en prenant comme point de départ la

disponibilité, le bien-être et l'accessibilité des participantes et participants. Les décisions concernant les horaires doivent refléter les besoins du public cible, y compris le travail, la prestation de soins et les responsabilités communautaires.

Une fois qu'un projet de calendrier est élaboré, il est partagé avec les instructrices et instructeurs pour confirmer leur disponibilité et l'alignement avec la séquence des étapes du programme. Si une instructrice ou un instructeur n'est pas disponible à un moment qui correspond au flux prévu du curriculum, d'autres options d'horaires peuvent être explorées au moyen de discussions collaboratives, en reconnaissant l'importance de la prise de décision partagée et du respect des engagements des instructrices et instructeurs.

Les horaires sont adaptés à chaque flux de prestation et, une fois confirmés, sont transmis aux participantes et participants. Le calendrier final doit être maintenu en tant que document actif pour permettre des mises à jour en temps opportun. Par exemple, si une personne doit être remplacée ou si l'heure d'une séance change, les mises à jour peuvent être reflétées immédiatement. Une version du calendrier en lecture seule doit être transmise aux participantes et participants pour assurer la clarté tout en maintenant le contrôle des versions.

Pour les ateliers synchrones, des invitations sont également envoyées à partir du calendrier à l'ensemble des personnes participantes pour chaque atelier. Les invitations doivent clairement indiquer le sujet de la séance, le nom de l'instructrice ou instructeur, les objectifs et les résultats d'apprentissage, ainsi que toute information sur la préparation requise (figure 3). Lors de la création de l'invitation au calendrier, il est important de s'assurer que les personnes invitées **n'ont pas** l'autorisation de modifier l'évènement, d'inviter d'autres personnes ou d'accéder à la liste des personnes invitées sous « Autorisations des invités ».

Figure 3

Exemple d'invitation à partir du calendrier

Cette séance de la cohorte d'hiver du programme ADaPT destiné aux personnes nouvellement arrivées en Colombie-Britannique, intitulée « Styles et stratégies de communication », sera animée par Eily Hickson.

Les objectifs de la séance sont les suivants :

> Connaître son propre style de communication

> Reconnaître le style de communication de la personne avec laquelle on échange ou travaille

> Adapter sa façon de communiquer à celle de son interlocutrice ou interlocuteur

Les personnes participantes apprendront à :

> Découvrir différents styles de communication et déterminer leur style de communication principal et secondaire.

> Se familiariser avec les outils et stratégies de communication couramment utilisés.

Rejoindre la réunion Zoom :

Réunion : < Lien Zoom inséré ici >

Identifiant de réunion : 934 8170 8093

Code d'accès : 598375



La prestation des ateliers

Les ateliers synchrones basés sur la cadence typique d'ADaPT sont offerts une à deux fois par semaine. Les ateliers durent environ deux heures et peuvent être offerts dans divers formats, comme virtuels, en personne ou dans un format hybride, en fonction des besoins de la cohorte et du contexte de la prestation.

La structure d'une séance de deux heures est intentionnellement conçue pour présenter le contenu en profondeur suffisante tout en laissant du temps pour des activités interactives, des discussions et des questions-réponses. Dans le même temps, l'horaire tient compte du travail, de l'éducation, de la prestation de soins et des responsabilités communautaires des participantes et participants, ce qui favorise un engagement soutenu. Dans la mesure du possible, les séances peuvent être réduites à des blocs d'une heure pour s'assurer que les étudiantes et étudiants puissent se rappeler des données pertinentes.

Les ateliers synchrones sont complétés par des cours asynchrones, que chaque personne peut faire à son propre rythme. Les cours sont accessibles sur la plateforme d'apprentissage en ligne, dans le cas d'ADaPT SCALE, il s'agit du D2L du Red River College Polytechnic. Ces modules peuvent être attribués sous forme de devoirs structurés pour renforcer les concepts clés ou offerts en tant qu'occasions d'apprentissage facultatives pour les participantes et participants qui souhaitent approfondir davantage certains thèmes.

Bien que cette approche reflète la planification, le rythme et le format de prestation du modèle de base d'ADaPT, ADaPT SCALE sera mis à jour en collaboration avec les partenaires autochtones locaux pour s'aligner sur les priorités de la communauté, les expériences vécues et le contexte culturel, les pratiques

***Les ateliers synchrones** basés sur la cadence typique d'ADaPT sont offerts une à deux fois par semaine. Les ateliers durent environ **deux heures et peuvent** être offerts dans divers formats, comme **virtuels, en personne ou dans un format hybride**, en fonction des besoins de la cohorte et du contexte de la prestation.*

culturelles, les cycles saisonniers des participantes et participants et leur capacité. La flexibilité est essentielle dans la prestation d'ADaPT SCALE, pour soutenir l'accessibilité, la sécurité culturelle et l'engagement durable tout en veillant à ce que le programme valorise les méthodes autochtones de savoir et reflète les expériences, les forces et les objectifs des participantes et participants.

Dans les communautés rurales, éloignées et nordiques, une plus grande flexibilité peut être nécessaire pour tenir compte de l'accessibilité des programmes, des modèles d'emploi saisonnier, des rassemblements communautaires, des activités terrestres et des protocoles locaux. Dans ces contextes, les calendriers et les formats de prestation peuvent être ajustés en consultation avec les partenaires communautaires, tout en restant alignés sur les principaux résultats et objectifs d'apprentissage du programme.

Le soutien aux ateliers et la dotation

Lors d'ateliers virtuels, un membre de l'équipe du programme est désigné et affecté à un atelier pour soutenir l'instructrice ou instructeur et représenter le programme. Ce rôle est essentiel pour assurer une expérience d'apprentissage fluide, maintenir un engagement respectueux et honorer les attentes du programme.



Les tâches de l'équipe de soutien de l'atelier virtuel

Le membre de l'équipe désigné fournit les supports suivants :

> Gère la salle d'attente virtuelle

> Présente l'instructrice ou instructeur et communique les lignes directrices et les attentes en matière de participation

> Surveille et soutient les discussions par clavardage

> Mets en place et gère des salles pour les sous-groupes

> Rassemble les questions des participantes et participants et coordonne les réponses

> Solutionne les problèmes techniques

> Surveille fréquemment les courriels du programme au cas où les participantes et participants demandent de l'aide pour des problèmes techniques

> Affiche des diapositives ou du contenu multimédia si nécessaire

> Termine la séance avec des rappels, des mises à jour du programme et des annonces

> Partage le lien du formulaire de commentaires de la séance

Ce soutien structuré permet aux instructrices et instructeurs de se concentrer sur la diffusion de contenu tout en offrant aux participantes et participants un environnement d'apprentissage coordonné, respectueux et accessible.

La rétroaction sur les séances et l'amélioration continue

ADaPT SCALE utilise un processus de rétroaction continu pour soutenir l'amélioration du programme et reflète l'engagement du programme pour une prestation réactive et orientée par la communauté. Le programme sollicite les commentaires sur les séances, des participantes et participants, des instructrices et instructeurs et du personnel du programme concerné afin de déterminer ce qui fonctionne et ce qui peut être amélioré. Les deux sondages seront hébergés sur le compte Qualtrics du DI et le lien sera partagé avec le Red River College Polytechnic pour assurer une collecte de données cohérente et une analyse centralisée.

Participantes et participants

À la fin de chaque séance, le personnel du programme du Red River College Polytechnic sur place distribuera un lien ou un code QR vers le sondage de rétroaction sur l'atelier ou la séance, permettant ainsi aux participantes et participants d'offrir leurs commentaires sur le contenu de la séance, le programme et le personnel enseignant. Les réponses sont anonymes (à moins qu'elles ne divulguent des informations identifiables dans des questions ouvertes) et utilisées uniquement à des fins d'amélioration et d'évaluation du programme.

Personnel et instructrices et instructeurs du programme

À la fin de chaque séance, le personnel et les instructrices et instructeurs du programme sur place réfléchiront à leurs expériences et décriront les réussites et les domaines d'amélioration pour la conception du curriculum ou de la séance, les stratégies pédagogiques efficaces, entre autres aspects du programme. Le formulaire de rétroaction de l'atelier ou de la séance ne recueillera aucune information personnelle ; cependant, les réponses peuvent être identifiables. Les réponses ouvertes seront anonymisées avant d'être partagées avec l'équipe du programme d'ADaPT SCALE.

Suivi des adaptations

Tout au long du programme, l'équipe du programme du Red River College Polytechnic et le DI feront le suivi des adaptations dans l'outil de suivi des adaptations. Ce fichier comprendra un onglet permettant à l'équipe de noter l'adaptation effectuée, la raison, la manière dont elle a été mise en œuvre et toute autre information pertinente. Par exemple, des adaptations à la conception du curriculum peuvent provenir des idées du Comité consultatif mixte autochtone, et des adaptations à la prestation du programme et aux activités du programme peuvent être tirées des idées exprimées dans les données de rétroaction aux séances recueillies tout au long du programme. Cependant, il peut y avoir d'autres composantes, comme l'accompagnement de carrière et le mentorat, qui doivent être adaptées à partir des expériences de la prestation du programme. L'équipe du programme du Red River College Polytechnic et le DI sont encouragés à être proactifs, à réfléchir et à mettre à jour les informations à mesure que le programme évolue.

L’examen des commentaires et le processus d’adaptation

Les réponses des apprenantes et apprenants, du personnel du programme et du personnel enseignant seront examinées pour identifier les tendances liées au contenu et à la prestation du programme, y compris les forces, les possibilités d’amélioration et les domaines nécessitant une attention particulière. Cet examen examinera également si des composantes du programme ont fait l’objet d’expériences d’une manière qui ne correspondait pas à l’intention. Les résultats agrégés et les commentaires qualitatifs anonymisés seront partagés avec l’équipe du Red River College Polytechnic pendant toute la durée du programme pour s’assurer que des adaptations peuvent être faites pour les sessions et les cohortes suivantes.

Lorsque les commentaires indiquent qu’une composante de séance a bien fonctionné, ces éléments sont documentés et renforcés dans les futures itérations du programme. Les pratiques efficaces seront capturées et intégrées dans les méthodes de prestation pour assurer la cohérence entre les cohortes.

Nous nous appuierons également sur les données d’évaluation, y compris les sondages pré et post-programme et les entretiens, pour comprendre comment le modèle a été offert et identifier les domaines à améliorer pour les itérations ultérieures du programme.

Ce modèle de processus d’examen des commentaires et d’adaptation est un système réactif en direct qui permet de s’assurer qu’ADaPT SCALE demeure dynamique, contextuel et réactif, tout en maintenant un engagement envers l’intégrité du programme et son alignement avec ses objectifs. Le modèle intègre également le consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause (CPLCC) comme une exigence pour l’adaptation, en veillant à ce que les adaptations importantes, l’expansion dans de nouvelles communautés ou les changements affectant les apprenantes et apprenants autochtones, le savoir, les données ou les contextes de prestation soient examinés avec les partenaires autochtones, les titulaires de droits et le Comité consultatif mixte autochtone avant la mise en œuvre.



Le processus d'adaptation structuré

Lorsque les commentaires indiquent des défis ou des lacunes, l'équipe de projet d'ADaPT SCALE lance un processus d'adaptation structuré, qui comprend :

Identification des problèmes

Détermine si les préoccupations sont liées au rythme, à la complexité du contenu, à la pertinence culturelle, aux besoins linguistiques et de traduction, aux obstacles technologiques, à l'approche de facilitation ou à l'accessibilité.

Causes profondes et réflexion

Comprendre si le problème provient de la conception du programme, de la méthode de prestation, de la préparation des participantes et participants ou de facteurs contextuels. Si les commentaires des apprenantes et apprenants, du personnel du programme et du personnel enseignant diffèrent, on planifiera d'autres discussions avec l'équipe du programme du Red River College Polytechnic. Le cas échéant, une consultation auprès du Comité consultatif mixte et des partenaires locaux peut également orienter cette réflexion.

Ajustement réactif

Mettre en œuvre des modifications ciblées, qui peuvent inclure :

- Ajuster le rythme de la séance ou redistribuer le contenu entre les modules.
- Incorporer des exemples supplémentaires ou des études de cas culturellement pertinentes.
- Intégrer le savoir autochtone, des exemples propres à la communauté ou du contexte local.
- Traduire ou adapter le matériel pour refléter les langues locales et les cadres culturels.
- Ajouter du matériel supplémentaire.
- Réviser des diapositives, des activités ou des instructions pour plus de clarté.
- Augmenter les possibilités de discussion ou d'interaction entre pairs.
- Proposer des formats de participation alternatifs (par exemple, des réponses verbales plutôt qu'écrites).
- Ajuster les approches de facilitation pour mieux soutenir la prestation tenant compte des traumatismes.

Suivi

Si les commentaires suggèrent qu'une approche n'a pas eu l'impact escompté, l'équipe d'ADaPT SCALE documente les lacunes et fait des recommandations pour le prochain cycle. Les commentaires sur une séance seront comparés entre les cohortes pour déterminer si l'adaptation a amélioré la pertinence culturelle, l'accessibilité et l'expérience des participantes et participants.

Fermeture de la boucle de rétroaction

Le cas échéant, le personnel du programme et/ou le personnel enseignant prend connaissance des commentaires des participantes et participants et y répondent lors des séances suivantes (par exemple, « En fonction de vos commentaires, nous avons ajusté le rythme et ajouté des exemples plus pratiques »). Cette communication transparente renforce la confiance et démontre que la contribution des participantes et participants oriente directement le perfectionnement du programme.



Les séances d'orientation et de clôture

Les programmes ADaPT offrent des séances d'ouverture et de clôture pour aider à définir les attentes et à créer une communauté.

Orientation

L'orientation est une séance dédiée de 30 minutes conçue pour accueillir les participantes et participants au programme et établir un environnement d'apprentissage favorable. La séance leur offre l'occasion de rencontrer l'équipe du programme et leurs pairs, de comprendre les attentes du programme et de poser des questions dans un cadre structuré et ouvert. Conformément à l'approche axée sur les relations et la réconciliation d'ADaPT SCALE, l'orientation donne le ton pour l'engagement respectueux, la responsabilité partagée et le renforcement de la communauté tout au long du programme. L'orientation a généralement lieu immédiatement avant le premier atelier de formation. Lorsqu'elle est jumelée à une séance de formation, la durée totale peut s'étendre légèrement au-delà du format standard de deux heures des ateliers.

Clôture

Le programme se termine par une séance de clôture qui comprend une occasion de réseautage avec les employeurs. Cette séance prend la forme d'un entretien d'information de groupe structuré, offrant aux participantes et participants la possibilité de dialoguer directement avec les employeurs et de poser des questions.

La séance de fermeture dure environ une heure et quinze minutes. Selon les considérations de planification, cette séance peut être intégrée dans l'atelier final ou offerte de manière autonome. La séance de clôture affermit le modèle de formation et de placement du programme en renforçant les liens avec les employeurs et en soutenant la transition vers l'emploi.

La séance de clôture devrait inclure une réflexion structurée qui rassemble les participantes et participants, les instructrices et instructeurs, les partenaires locaux et, le cas échéant, des membres du Comité consultatif mixte autochtone. Cette rencontre offre l'occasion d'honorer les réalisations des participantes et participants, de réfléchir aux forces et aux leçons apprises et de recueillir des idées provenant de la communauté pour renforcer les futures cohortes.

Les présences

Le suivi des présences est un élément important du suivi de l'engagement des participantes et participants et soutient l'identification précoce des personnes qui peuvent avoir besoin d'une sensibilisation ou d'un soutien supplémentaire.

La présence est vérifiée après chaque atelier synchrone à l'aide du rapport de présence généré automatiquement par Microsoft Teams (ou la plateforme virtuelle applicable). Les rapports doivent être téléchargés immédiatement après chaque séance pour assurer une tenue de registres précise.

Les données de présence sont ensuite saisies dans l'outil de suivi des présences spécifique à la cohorte dans l'outil de suivi du programme ADaPT SCALE. Des mises à jour cohérentes et opportunes soutiennent le suivi des participantes et participants, la gestion du programme et les rapports d'évaluation (voir l'annexe D pour plus de détails sur la façon de mettre à jour la participation).

Les séances manquées

Pour tenir compte des séances manquées, le partenaire de prestation, Red River College Polytechnic, envoie le matériel de l'atelier (par exemple, enregistrement, jeu de diapositives) aux personnes indiquées comme absentes ou partiellement présentes. Les participantes et participants sont invités à examiner le matériel et à remplir un formulaire de séance manquée.

Le formulaire de séance manquée permet de démontrer leur engagement avec le contenu en partageant les principaux points à retenir et les réflexions. L'équipe du programme doit examiner les réponses pour s'assurer qu'elles sont alignées sur les objectifs de la séance et confirmer son achèvement.

Ce processus favorise la flexibilité tout en maintenant les normes du programme et la responsabilisation en matière d'apprentissage. Pour recevoir un certificat d'achèvement, les participantes et participants doivent satisfaire l'exigence de 80 % de présence au programme. Le formulaire de rétroaction sur les sessions manquées leur permet de rattraper les sessions manquées et peut contribuer à l'exigence de 80 % de présence pour le certificat. Lorsqu'il y a une préoccupation en ce qui concerne les présences ou l'achèvement des exigences sur les sessions manquées, le personnel du programme doit communiquer avec les participantes et participants pour comprendre leur situation et identifier tout soutien supplémentaire ou toutes étapes à venir appropriées.



Les soutiens à l'emploi et les soutiens globaux

Le modèle ADaPT se distingue par son intégration intentionnelle de soutiens à l'emploi et de services globaux pour renforcer les parcours d'apprentissage et d'emploi des participantes et participants. Ces soutiens reconnaissent que le développement des compétences à lui seul n'est pas suffisant pour atteindre des résultats équitables en matière d'emploi.

Dans le cadre d'ADaPT SCALE, l'accompagnement de carrière et les soutiens globaux font partie intégrante du programme. Ces soutiens sont conçus pour réduire les obstacles à la participation, promouvoir un engagement durable et soutenir une transition réussie vers l'emploi.

Les soutiens globaux agissent comme des interventions structurelles essentielles pour atténuer les obstacles à l'accès, à la participation et à l'achèvement des programmes. Les versions précédentes des programmes, basées sur le programme ADaPT du DI, ont offert plusieurs soutiens, y compris des laissez-passer de transport, l'accès à des ordinateurs portables, du mentorat et l'accompagnement de carrière, entre autres soutiens personnalisés. Reconnaissant que les apprenantes et apprenants autochtones peuvent faire face à des obstacles complexes, des soutiens globaux personnalisés sont offerts pendant AdaPT SCALE, y compris le counselling, le transport et l'accès à un ordinateur portable ou de bureau.

L'accompagnement en matière d'emploi et de carrière

L'accompagnement de carrière est une composante essentielle du modèle ADaPT et joue un rôle central dans le soutien à la transition des participantes et participants vers l'emploi. Les participantes et participants se voient attribuer un accompagnateur ou une accompagnatrice au cours de la première ou de la deuxième semaine du programme pour établir des liens dès le début et un soutien individualisé. Les accompagnatrices et accompagnateurs de carrière sont responsables des activités suivantes destinées aux participantes et participants :

Rencontre et salutations d'accompagnement de carrière

Une séance d'introduction mettant en relation les participantes et participants et la personne qui leur est affectée pour l'accompagnement pour établir des objectifs, des attentes et des plans de soutien individualisés.

Atelier sur les stratégies de développement de carrière

Facilitation de l'orientation structurée sur la planification de carrière, la navigation sur le marché du travail et la définition d'objectifs professionnels.

Examen des CV et des lettres d'accompagnement

Soutien individualisé dans l'élaboration et le perfectionnement des lettres d'accompagnement et des CV ciblés et alignés sur les opportunités d'emploi.

Entrevues simulées en groupe

Coordination et animation de séances d'entrevues simulées pour renforcer la confiance, affiner les réponses et renforcer les compétences en communication.

Association en vue d'un placement au travail

Identification et association des participantes et participants avec des opportunités d'apprentissage ou d'emploi pertinentes et intégrées au travail, alignées sur leurs compétences et leurs champs d'intérêts.

Évènements d'embauche dans la communauté

Organiser des évènements d'embauche ou relier les participantes et participants à des évènements qui offrent un accès direct aux employeurs.

Séances de réseautage

Faciliter les opportunités de réseautage structurées pour établir des liens et permettre de voir les employeurs.

Accompagnement individuel

Soutien individualisé continu, y compris l'élaboration d'une stratégie de recherche d'emploi, la préparation des entrevues, le suivi des candidatures et l'accompagnement pour la préparation à l'emploi.

L'annexe E présente un aperçu plus détaillé des supports d'accompagnement et de placement ainsi que des outils pertinents.



La clôture du programme

La clôture du programme comprend plusieurs activités structurées conçues pour reconnaitre les réalisations des participantes et participants, recueillir des commentaires et soutenir leur transition au-delà du programme. Ces activités comprennent :

> **Certificats d'achèvement :**
Les participantes et participants qui satisfont aux exigences de présence et de participation reçoivent un certificat ou un microcrédit reconnaissant la réussite du volet de formation.

> **Sondage post-programme :**
Les participantes et participants sont invités à remplir un sondage post-programme administré par l'équipe d'évaluation du DI. Le sondage recueille des commentaires sur le contenu du programme, la prestation, l'accompagnement et leurs perceptions sur le développement de leurs compétences. La participation est volontaire et les réponses sont confidentielles.

> **Réflexion finale et définition des objectifs :**
Les participantes et participants sont encouragés à réfléchir à leur parcours d'apprentissage, à identifier les prochaines étapes et à consolider les objectifs d'emploi en collaboration avec leur accompagnatrice ou accompagnateur de carrière.

> **Suivi continu de l'emploi :**
L'équipe du programme continue de surveiller les résultats du placement et de maintenir le contact pour soutenir l'emploi durable et le suivi de l'évaluation à plus long terme.

> **Soutien à long terme du parcours d'emploi :**
Les communications de suivi, le partage des résultats d'évaluation et les discussions de planification collaborative aideront à soutenir un engagement durable au-delà d'une seule cohorte ou structure de financement. La durabilité locale dirigée par la communauté peut prendre la forme de partage d'outils et de modèles avec des partenaires locaux, d'identification des opportunités de formation des animatrices et animateurs locaux, de discussion sur la planification future des cohortes ou de clarification des prochaines étapes pour un soutien ou un partenariat continu.

La phase de clôture renforce l'engagement du programme envers l'amélioration continue, une clôture respectueuse et les résultats durables en matière d'emploi. Ces mesures sont décrites ci-après.

Les certificats d'achèvement

Des certificats d'achèvement et des microcrédits pertinents sont remis aux participantes et participants qui terminent 80 % des séances synchrones ou tout l'apprentissage requis dans le plan de cours asynchrone.

Le Red River College Polytechnic utilise CanCred pour développer une certification sur mesure, y compris des données sur les sujets de formation abordés, les compétences et aptitudes ciblées et les données de base du programme.

Ces titres de compétences reconnaissent officiellement le développement des compétences des participantes et participants et la réussite de la composante de formation AdaPT SCALE. D'autres travaux sont en cours pour explorer comment les parcours d'apprentissage d'ADaPT SCALE pourraient se joindre à des parcours plus vastes de diplômes et d'études postsecondaires. Une voie possible pourrait être le recouvrement de crédits. Par exemple, lorsqu'une participante ou un participant a déjà tenté, mais n'a pas terminé un cours connexe au secondaire, les écoles ou les conseils scolaires respectifs peuvent déterminer si les preuves d'apprentissage produites par AdaPT SCALE peuvent être considérées comme résultats exceptionnels d'un cours au moyen de la récupération de crédits. Cette avenue demeure à la discrétion de l'école ou du conseil scolaire et devrait, dans la mesure du possible, être discutée et approuvée avant le début du programme.

La programmation actuelle basée sur le modèle ADaPT du DI utilise BCdiploma pour générer des certificats. L'image de marque conjointe du microcrédit doit suivre les directives de marque institutionnelles et organisationnelles.



Des certificats d'achèvement *et des microcrédits pertinents sont remis aux* ***participantes et participants qui terminent 80 % des séances synchrones*** *ou tout l'apprentissage requis dans le plan de cours asynchrone.*

Les sondages post-programme

À la fin du programme, les participantes et participants sont invités à remplir un sondage post-programme pour partager leurs expériences et leur perception de l'impact du programme AdaPT SCALE. La participation au sondage est volontaire et les réponses sont confidentielles. Les résultats du sondage sont utilisés pour soutenir l'amélioration continue, la production de rapports et l'évaluation.

Comme pour le processus de sondage préprogramme, le Red River College Polytechnic compile une liste de diffusion des participantes et participants qui ont terminé la composante de formation et la partage en toute sécurité avec l'équipe d'évaluation du DI pour la distribution du sondage. Dans la mesure du possible, des détails sur les participantes et participants doivent être partagés avec les personnes chargées de l'évaluation au fur et à mesure que les personnes terminent la formation. Étant donné que l'achèvement peut avoir lieu sur une base continue, les listes de diffusion peuvent être diffusées de manière incrémentielle.

Pour faciliter la coordination et éviter les invitations à des sondages en double, une feuille de calcul consolidée (par exemple, Excel ou Google Sheets) peut être conservée pour chaque cohorte, avec des onglets clairement étiquetés par date et type de sondage. Cette approche permet le recoupement et assure une distribution précise du sondage.

Toutes les coordonnées des participantes et participants doivent être partagées et conservées conformément aux politiques de confidentialité institutionnelles et aux exigences applicables en matière de protection des données. De plus, les participantes et participants doivent être informés de la manière dont leurs données seront recueillies, conservées, utilisées et retirées à l'aide d'un formulaire de consentement. La participation aux activités d'évaluation est volontaire et les participantes et participants peuvent retirer leur consentement selon les délais et les processus décrits dans le formulaire de consentement. Lorsqu'un retrait est demandé, les données des participantes et participants seront supprimées dans la mesure du possible, à moins qu'elles n'aient déjà été agrégées ou qu'elles soient autrement conservées à des fins de responsabilité administrative, juridique ou institutionnelle.

La réflexion et le suivi continus

Le suivi post-programme est également une composante essentielle du modèle ADaPT. On fera des vérifications environ trois, six et neuf mois après la fin du programme. Ces vérifications sont conçues pour soutenir la progression continue des objectifs, identifier les obstacles à la transition vers l'emploi ou l'éducation, fournir des références si nécessaire et continuer à soutenir la confiance des participantes et participants. Pendant ce temps, un court sondage de suivi peut avoir lieu auprès d'eux pour mieux comprendre l'impact du programme.

On fera des vérifications environ trois, six et neuf mois après la fin du programme. Ces vérifications sont conçues pour soutenir la progression continue des objectifs, identifier les obstacles à la transition vers l'emploi ou l'éducation, fournir des références si nécessaire et continuer à soutenir la confiance des participantes et participants.

Les témoignages

Les témoignages sont une composante importante d'ADaPT SCALE. Les témoignages fournissent des perspectives significatives, mettent en évidence les principales conclusions et mettent en valeur l'impact du programme, ce qui soutient en fin de compte le recrutement et l'engagement continus. Par exemple, les témoignages peuvent être utilisés sur le site Web du programme (avec consentement) et incorporés dans les séances d'information et d'orientation du recrutement.

À la fin de chaque cohorte, les participantes et participants peuvent être invités à partager un témoignage reflétant leur expérience. La participation est entièrement volontaire et le refus de fournir un témoignage n'a aucun impact sur la stature du programme ni sur les opportunités futures.

Conformément aux engagements d'ADaPT SCALE en faveur d'un engagement respectueux et orienté par la réconciliation, les témoignages doivent être basés sur les forces et refléter avec précision la voix des personnes participantes. Il faut obtenir un consentement clair et écrit avant de partager des citations, des noms, des photos ou des détails permettant d'identifier des personnes.

La diffusion des témoignages, les réponses reçues et la documentation relative au consentement doivent faire l'objet d'un suivi minutieux afin d'assurer la transparence et le respect des normes de confidentialité.

L'annexe F présente des témoignages sur le programme AdaPT.



Grâce à ADaPT, j'ai découvert différents domaines, parcours professionnels et ressources de formation qui ont joué un rôle essentiel dans ma recherche d'emploi et dans l'acquisition de compétences professionnelles variées que les organisations employeuses recherchent aujourd'hui. Bon nombre des ateliers proposés ouvrent la voie à de nouvelles compétences, à de nouveaux secteurs ou à de nouvelles possibilités d'emploi. Le réseautage joue également un rôle essentiel dans le développement d'une carrière, et les liens que j'ai tissés avec les autres personnes participantes et l'équipe d'ADaPT me sont très précieux.

– Debanjan Dhar, classe virtuelle de base ADaPT, 2022

L’évaluation

Le programme AdaPT SCALE, financé par le Centre des Compétences futures, étend le modèle ADaPT du DI au Manitoba grâce à un partenariat entre TECHNATION, le Red River College Polytechnic et le DI.

Aperçu

Dans le cadre de l’accord, le DI mènera une évaluation à méthodes mixtes comprenant la collecte de données à plusieurs étapes du cycle de vie du programme pour déterminer si le modèle ADaPT peut être adapté en utilisant des approches respectueuses de la culture et tenant compte des traumatismes et de la communauté, tout en maintenant la qualité, la pertinence et l’intégrité du cadre de base d’ADaPT.

Les critères d’évaluation

L’évaluation du programme AdaPT SCALE est conçue pour comprendre :

> Comment le programme est mis en œuvre et adapté par le Red River College Polytechnic, un fournisseur régional au Manitoba.

> Comment le programme est adapté et intègre les systèmes de savoir, les perspectives et les moyens de savoir autochtones dans l’ensemble des sites et des contextes et comment ces adaptations influencent l’engagement et l’apprentissage.

> Ce qui fonctionne bien et quels défis restent à relever pour adapter et intégrer les systèmes de savoir, les perspectives et les moyens de savoir autochtones dans le cadre ADAPT. Et,

> La mesure dans laquelle le programme contribue à améliorer les compétences, l’assurance, la confiance et les résultats sur le marché du travail pour les jeunes autochtones, les personnes des communautés rurales et nordiques et les jeunes qui rencontrent des obstacles à l’emploi au Manitoba.

Le DI mènera une évaluation à méthodes mixtes comprenant la collecte de données à plusieurs étapes du cycle de vie du programme pour ***déterminer si le modèle ADaPT peut être adapté en utilisant des approches respectueuses de la culture et tenant compte des traumatismes et de la communauté.***



Les principes du processus d'évaluation

Le processus d'évaluation s'inspire du cadre de Rowe et Kirkpatrick,[47,48] dont l'approche met l'accent sur les dix principes suivants :

- **Adopte une approche basée sur les forces,** reconnaissant la croissance et les capacités des participantes et participants, la résilience de la communauté et les expériences vécues, plutôt que les déficits ou les défis.
- **Développé à partir d'une compréhension du contexte** historique et systémique plus vaste, y compris les traumatismes intergénérationnels et les impacts des pensionnats, etc.
- **Considère le contexte social et économique plus vaste,** reconnaissant que les programmes communautaires à eux seuls ne peuvent pas résoudre les problèmes systémiques, comme la pauvreté et les inégalités
- **Adopte une approche globale** pour comprendre l'impact sur la communauté.
- **Utilise une approche holistique et relationnelle** qui favorise le bien-être culturel, spirituel, physique et mental, tout en favorisant la réciprocité au sein de la communauté.
- **Reconnait que le « succès » n'est pas statique** et considère la « croissance » comme un parcours personnel.
- **Place les participantes et participants au centre** du processus d'évaluation
- **Améliore l'impact collectif.**
- **Intègre l'évaluation en continu** tout au long du cycle de vie du programme.
- **Respecte les « principes de Neechi »,** y compris l'embauche locale, la formation et le renforcement des capacités dans la mesure du possible.

L’objectif

L’évaluation examine les résultats (par exemple, le développement des compétences et l’emploi) et les processus (par exemple, les programmes et les pratiques de mise en œuvre) pour orienter l’évolutivité et la durabilité à long terme. Pour comprendre l’impact, l’évaluation comprend l’apprentissage comme holistique, réflexif, réflexif et expérientiel, en mettant l’accent sur la connectivité. À travers cette optique, nous explorons comment les résultats sont façonnés par le contenu du programme, le mentorat, la représentation, la sécurité culturelle et les soutiens globaux.

Les documents d’évaluation sont examinés pour s’assurer qu’ils utilisent un langage culturellement pertinent et sûr. La participation aux activités d’évaluation est volontaire et les procédures de consentement éclairé seront clairement décrites en ce qui concerne la manière dont les données sont conservées et utilisées. Les résultats agrégés sont partagés avec l’équipe du programme du Red River College Polytechnic et le comité consultatif autochtone selon des calendriers établis dans le cycle des rapports.

Rappel : les participantes et participants doivent être informés de la manière dont leurs coordonnées seront recueillies, conservées, utilisées et retirées, comme mentionné dans le formulaire de consentement de la participante ou du participant. Les participantes et participants peuvent retirer leur consentement selon les délais et les processus décrits dans le formulaire de consentement. Lorsqu’un retrait est demandé, les données des participantes ou participants seront supprimées dans la mesure du possible, à moins qu’elles n’aient déjà été agrégées ou qu’elles soient autrement conservées à des fins de responsabilité administrative, juridique ou institutionnelle.

L’évaluation des résultats

Les évaluations des résultats examinent les résultats de la participation au programme AdaPT SCALE. Les indicateurs sont, entre autres :

> Nombre de participantes et participants inscrits au programme et nombre qui ont terminé la formation.

> Pourcentage de jeunes autochtones, de personnes des communautés rurales et du Nord et de jeunes confrontés à des obstacles à l’emploi.

> Pourcentage de participantes et participants qui ont indiqué avoir amélioré leurs compétences.

> Pourcentage de participantes et participants qui ont indiqué une amélioration de la confiance et de l’auto-efficacité.

Les documents d’évaluation sont examinés pour s’assurer qu’ils utilisent un langage culturellement pertinent et sûr. La participation aux activités d’évaluation est volontaire et les procédures de consentement éclairé seront clairement décrites en ce qui concerne la manière dont les données sont conservées et utilisées.

Les futures itérations du programme peuvent inclure des mesures désagrégées supplémentaires sur les participantes et participants originaires des zones rurales qui vivent maintenant dans les zones urbaines ; l’amélioration des compétences et la confiance sont les mêmes que celles des personnes qui vivent dans les zones rurales. Des comparaisons supplémentaires peuvent être faites en fonction des résultats des participantes et participants handicapés, comme sur le trouble déficitaire de l’attention/hyperactivité (TDAH) et la dyslexie.

Les processus

Pour comprendre les processus et la mise en œuvre, les principaux sujets explorés comprendront :

> Conception et adaptation du curriculum.

> Pratiques pédagogiques.

> Intégration des systèmes de savoir, des perspectives et des moyens de savoir autochtones.

> Représentation dans les postes d'enseignement et de mentorat.

> Création d'environnements d'apprentissage culturellement sûrs.

> Pratiques d'accès et d'inclusion.

> Supports globaux.

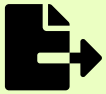
L'évaluation du processus se concentre sur la conception du curriculum, la mise en œuvre du programme et les pratiques de prestation, en accordant une attention particulière à la manière dont ces éléments évoluent pour surmonter les obstacles systémiques auxquels sont confrontés les peuples autochtones, y compris les impacts durables des politiques coloniales qui ont perturbé la transmission du savoir, le développement des compétences et la confiance envers les systèmes d'éducation formelle. Une attention particulière est accordée à l'accès, à la représentation et aux environnements d'apprentissage culturellement sûrs.

L'évaluation examinera également la fidélité au modèle ADaPT de base, ainsi que les adaptations apportées en réponse au contexte communautaire, aux commentaires des participantes et participants et aux besoins locaux. L'adaptation n'est pas considérée comme une déviation, mais favorise plutôt la réactivité en tant que composante essentielle de la programmation éducative fondée sur la culture. Les adaptations seront suivies tout au long du programme pour assurer l'amélioration continue et l'évolutivité à long terme chez les peuples et les communautés autochtones.

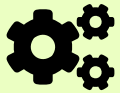
L'évaluation du processus se concentre sur :



la conception du curriculum



la mise en œuvre du programme



du programme et les pratiques de prestation

en accordant une attention particulière à la manière dont ces éléments évoluent pour surmonter **les obstacles systémiques auxquels sont confrontés les peuples autochtones,** y compris les impacts durables des politiques coloniales qui ont perturbé la transmission du savoir, le développement des compétences et la confiance envers les systèmes d'éducation formelle.



La méthodologie

L'évaluation d'ADaPT SCALE utilise une approche à méthodes mixtes, combinant des données qualitatives et quantitatives pour fournir une compréhension complète des résultats et des processus de mise en œuvre.

Les sources de données pour l'évaluation

- **Sondages pré et post-programme** auprès des participantes et participants, sur des sujets comme les compétences, l'assurance, l'auto-efficacité, la confiance et les intentions en matière d'emploi.
- **Formulaires de commentaires sur les séances.**
- **Entretiens avec les instructrices et instructeurs** et l'administration du programme.
- **Entretiens avec les employeurs.**

Les questions du sondage prennent plusieurs formes, y compris les choix multiples, les échelles de Likert et les questions ouvertes.

La distribution du sondage peut prendre plusieurs formes, y compris des listes de diffusion Qualtrics, des dépliants en classe avec des codes QR et des dépliants communautaires. Cette gamme d'options assure une collecte de données précise et significative. Le DI s'engage à consulter les apprenantes et apprenants autochtones et les partenaires communautaires pour s'assurer que les méthodes de distribution sont culturellement appropriées et alignées sur les protocoles locaux, les préférences de communication et les normes communautaires.

Cette approche garantit que l'évaluation examine non seulement les résultats des participantes et participants et l'impact sur eux, mais aussi la dynamique plus vaste de l'élaboration de la prestation et de l'adaptation du programme. L'annexe G présente des détails supplémentaires sur les outils de collecte de données, ainsi que sur les responsabilités du Red River College Polytechnic, de TECHNATION et du DI.

Les protocoles sur les données et le savoir autochtones

La collecte de données pour ADaPT SCALE s'aligne sur les principes de PCAP® des Premières Nations (propriété, contrôle, accès et de protection),[49] garantissant ainsi que les peuples autochtones peuvent prendre des décisions éclairées concernant leurs informations et leurs données et minimiser les dommages potentiels.

Les protocoles de collecte de données

Selon ces normes, l'équipe d'évaluation d'ADaPT SCALE s'engage aux valeurs suivantes :

> **Transparence :**
Les participantes et participants seront informés des données recueillies, de la manière dont elles sont conservées, des personnes qui y ont accès et de la manière dont elles seront utilisées dans les communications sur la collecte de données et dans les formulaires de consentement.

> **Accès :**
Les participantes et participants ont le droit d'accéder à leurs propres données à tout moment sur demande.

> **Retrait :**
Les participantes et participants ont le droit de faire retirer leurs données du programme à tout moment, sans conséquence. Ils peuvent communiquer avec l'équipe d'évaluation pour faire retirer leurs données qui seront supprimées par l'équipe d'évaluation.

> **Propriété des communautés :**
Les données recueillies auprès des communautés autochtones ou à leur sujet appartiennent à ces communautés, et non au programme ou à ses partenaires de prestation.

> **Stockage culturellement sûr :**
Les données sont conservées et gérées de manière à respecter les protocoles communautaires et à minimiser les dommages.



La collecte de données pour ADaPT SCALE** s'aligne sur les principes de PCAP® des Premières Nations garantissant ainsi que les peuples autochtones peuvent prendre des **décisions éclairées concernant leurs informations et leurs données et minimiser les dommages potentiels.



L’EDIR et l’évaluation adaptée à la culture

Conformément à l’engagement d’ADaPT SCALE en faveur de la vérité et de la réconciliation, l’évaluation intègre une approche adaptée à la culture et fondée sur les forces[50] qui reconnait que les disparités en matière d’emploi et d’éducation sont façonnées par des inégalités structurelles et l’exclusion historique, plutôt que par des déficits individuels. Les éléments clés de l’approche d’évaluation comprennent la prise en compte de l’intersectionnalité et des diverses expériences vécues, l’engagement avec un comité consultatif mixte, l’utilisation de stratégies pour identifier et atténuer les biais dans la conception des instruments, la collecte et l’analyse des données, la réflexion continue et les pratiques adaptatives, entre autres. Ces mesures garantissent que les conclusions sont respectueuses et exploitables, et contribuent aux efforts de réconciliation à long terme.

Conformément à l’engagement d’ADaPT SCALE en faveur de la vérité et de la réconciliation, l’évaluation intègre une approche adaptée à la culture et fondée sur les forces qui reconnait que les disparités en matière d’emploi et d’éducation sont façonnées par des inégalités structurelles et l’exclusion historique, plutôt que par des déficits individuels.

Annexes

Annexe A — Curriculum détaillé

Ce curriculum est conçu comme une expérience de formation fondamentale et pratique. Il présente une gamme de compétences numériques et professionnelles pour soutenir les personnes qui peuvent être en début de carrière ou explorer des parcours. Le programme donne la priorité à l'autodétermination des participantes et participants, reconnaissant que les apprenantes et apprenants définiront leurs propres objectifs de carrière, sélectionneront des outils en fonction de leurs communautés et de leurs employeurs, et suivront des parcours qui reflètent leurs intérêts et leurs valeurs.

La plupart des sujets comprennent une activité d'autoréflexion afin de s'assurer que les participantes et participants disposent de temps dédié durant les séances pour examiner comment les connaissances acquises peuvent être appliquées. On les encourage à faire un suivi de leurs réponses aux activités d'autoréflexion et à les revoir ultérieurement. Les cercles d'apprentissage avec les pairs constituent une partie du curriculum qui encourage le partage collaboratif et une réflexion plus approfondie. Dans la mesure du possible, on recommande que les participantes et participants ayant des styles d'apprentissage similaires soient regroupés pour cette activité.

Les plateformes et les outils présentés tout au long du programme sont seulement des exemples illustratifs et ne sont pas prescrits comme normes de l'industrie. Les employeurs, les communautés et les participantes et participants détermineront en fin de compte les pratiques et les outils les plus appropriés.

Compte tenu de la structure de huit à neuf semaines, le programme ne vise pas à former des professionnelles et professionnels entièrement spécialisés. Au lieu de cela, il renforce les compétences de base et la confiance tout en initiant les participantes et participants à des cheminements de carrière potentiels. L'annexe C présente des voies structurées pour une spécialisation approfondie correspondant à la demande du marché du travail.

Ce programme continuera d'évoluer grâce à un engagement continu avec le Comité consultatif autochtone mixte (CCA), les partenaires autochtones, les participantes et participants et les partenaires de prestation pour assurer la pertinence culturelle, la réactivité et l'alignement sur les priorités communautaires.

Le tableau 4 fournit une ventilation complète du curriculum synchrone d'AdaPT SCALE ; la version plus courte étant fournie dans la section pertinente ci-dessus. Des exemples de présentations peuvent être fournis pour clarifier les attentes concernant la portée du contenu, les objectifs d'apprentissage et l'approche pédagogique. Cependant, ces exemples sont tirés du contenu développé au cours des deux ou trois dernières années et ne prétendent pas remplacer l'expertise des spécialistes en la matière qui dispensent le programme.

Tableau 4

Curriculum synchrone détaillé d'ADAPT SCALE

Thème et durée prévue	Objectifs d'apprentissage	Résultats	Autoréflexion
Orientation – 3 heures			
> Cérémonie d'ouverture par une gardienne ou un gardien du savoir. > Présenter l'équipe. > Présenter les participantes et participants. > Activité pour briser la glace. > Discuter des buts et objectifs du programme. > Quelles sont les occasions de travail que cela peut débloquer (c.-à-d., engager les employeurs locaux, si possible, ou les personnes qui réussissent dans l'emploi.) > Répondre aux questions sur le programme, y compris les ateliers en direct, la plateforme d'apprentissage en ligne et les cours asynchrones, et le soutien à l'accompagnement et au placement professionnel. > Attentes et accommodements, aide et soutien, etc. > Auto-évaluation (par exemple, outils pour comprendre les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces). > Votre plan d'apprentissage personnel (c.-à-d. quels sont vos intérêts, vos objectifs et vos espoirs pour le programme). > Rétroaction. > Introduction aux « Parcours vers la spécialisation » (annexe C) au début de la session. > Intégrer l'autodétermination autochtone : les participantes et participants définissent leurs propres objectifs, orientations de carrière et parcours d'apprentissage. > Définir les attentes selon lesquelles les outils présentés sont des exemples et peuvent différer selon le contexte de l'employeur ou de la communauté > Engagement à concevoir des programmes respectueux de la culture, y compris une consultation continue avec les Aînées et Aînés et les partenaires autochtones.	> Les attentes et les normes du programme. > Où et comment trouver de l'aide ? > Principaux contacts pour la formation et les stages en milieu de travail. > Le flux du programme.	> Les participantes et participants sont engagés et déterminés à terminer le programme et les cours.	

Thème et durée prévue	Objectifs d'apprentissage	Résultats	Autoréflexion
Stratégies de développement de carrière – 6 heures			
> Comprendre les expériences des peuples autochtones dans le milieu de travail. > Explorer les expériences vécues par les peuples autochtones en milieu de travail et en apprendre davantage sur les stratégies de développement de carrière qui soutiennent un emploi significatif et axé sur les valeurs. > Discuter des opportunités et des objectifs. > Examiner les moyens de trouver des opportunités d'emploi (par exemple, naviguer sur les sites d'emploi, les réseaux, etc.). > Discuter des stratégies de développement de carrière. > Pourquoi il est important d'avoir un plan de développement de carrière. > Façons de construire une feuille de route de carrière. > Module d'exploration des parcours professionnels (par exemple, marketing numérique, Web, conception, commerce électronique, tourisme, expérience clientèle, entrepreneuriat, travail indépendant), > Utiliser les informations sur le marché du travail (par exemple, les « emplois les plus recherchés » de LinkedIn) pour contextualiser les opportunités, > Informations explicites sur les parcours de spécialisation. > Inclusion des parcours de carrière autochtones, y compris le tourisme autochtone et les postes en communauté. > Intégrer l'autodétermination : les participantes et participants choisissent des parcours et des outils alignés sur leurs valeurs, leurs communautés et leurs intérêts.	> À définir leurs objectifs de développement de carrière. > À identifier les employeurs clés ou les domaines de compétences sur lesquels se concentrer > Une chose à retenir et à mettre en œuvre dans le cadre d'un stage (par exemple, « je m'intéresse aux médias sociaux, je vais donc chercher des moyens d'optimiser mes performances et de les partager avec l'équipe »). > (Voir IA pour faciliter votre recherche d'emploi ci-dessous, qui est la partie 2).	> Feuille de route de carrière personnelle, y compris la preuve des compétences en recherche d'emploi. > Boucle de formation pratique : si un chemin choisi vers l'emploi ne fonctionne pas, revenir à une étape antérieure, en utilisant un revers commun (par exemple, une entrevue ratée) pour identifier ce qu'il faut revoir, ce qui a été appris et les prochaines actions concrètes.	> Sur quelles compétences ou quels domaines de connaissances dois-je me concentrer pour atteindre mes objectifs de développement de carrière à court et à long terme ? > Quels stratégies ou outils présentés au cours de la séance vais-je utiliser pour faciliter ma recherche d'emploi ou ma planification de carrière ? > Que sais-je de moi-même, y compris mes forces, mes valeurs, ma personnalité, mes modèles énergétiques, mes méthodes de travail préférées et mes responsabilités en dehors du travail, qui peuvent m'aider à choisir des parcours de carrière dans lesquels je peux m'épanouir ?

Thème et durée prévue	Objectifs d'apprentissage	Résultats	Autoréflexion
Recherche d'emploi et développement de CV – plus de 3 heures			
> Comprendre les éléments clés de la préparation d'un CV. > Comprendre les outils et les modèles pour préparer un CV. > Rétroaction. > Discussion explicite des attentes spécifiques aux employeurs (y compris les politiques d'utilisation de l'IA). > Renforcer la responsabilité envers l'exactitude, la paternité des écrits et la représentation lors de l'utilisation des outils d'IA.	> Ce qu'un bon curriculum vitae et une bonne demande d'emploi comprennent. > Outils d'aide à la recherche d'emploi. > Comment effectuer une recherche d'emploi à l'aide des outils d'IA disponibles (c'est-à-dire une activité pratique) ? > Comment identifier quand l'IA crée des erreurs dans un CV et une recherche d'emploi, et comment aborder l'obtention d'informations précises > Les participantes et participants apprennent à adapter les CV et les applications aux différents contextes de l'employeur.	> CV et lettre de candidature, avec une explication des outils utilisés.	> Quelles stratégies utiliserez-vous pour vous assurer que les informations produites par l'IA sont exactes et correspondent à vos véritables compétences et expériences ?

Thème et durée prévue	Objectifs d'apprentissage	Résultats	Autoréflexion
Attentes, droits et obligations du milieu de travail – 3 heures			
> Engagements des employeurs envers la vérité et la réconciliation. > L'équité en matière d'emploi, les droits de la personne, la diversité et l'inclusion et leurs implications dans le milieu de travail. > Attentes de l'employeur à l'égard des travailleurs : assiduité, ponctualité, performance, promotion. > Attentes différentes entre l'école et l'environnement de travail. > Surmonter les préjugés et la discrimination. > Comment avoir accès au soutien ? > Intégrer l'autodétermination autochtone dans les contextes de travail (prise de décision, autonomie, alignement des valeurs). > Élargir la discussion sur la navigation dans les différentes attentes du milieu de travail, y compris les outils, les politiques et les contextes culturels. > Inclure les attentes des employeurs et leurs variantes (par exemple, l'utilisation de l'IA, les outils logiciels, les normes de communication).	> Connaissance de base des concepts d'EDI et de leur application aux individus, aux milieux de travail et à la société. > Législation sur les droits de la personne aux niveaux fédéral et provincial. > Leurs droits en tant qu'employées et employés dans un contexte professionnel. > Différentes attentes sur le milieu de travail et comment s'adapter aux environnements de travail. > Les obligations des employeurs et du personnel dans le contexte du milieu de travail. > Comment le savoir, les perspectives, les expériences vécues et les valeurs culturelles autochtones peuvent renforcer la collaboration, la résolution de problèmes, le leadership et l'innovation dans le milieu de travail. > Comment décrire et défendre la valeur des perspectives autochtones dans les milieux professionnels sans ressentir de pression pour représenter tous les peuples autochtones ou éduquer les autres sans leur consentement.	> Jeu-questionnaire simple et examen d'exemples de situation. **Cercle d'apprentissage avec les pairs :** Les sujets de discussion suggérés comprennent : > Discuter des expériences en milieu de travail et de la façon dont vous avez compris et géré les attentes des employeurs. > Qu'est-ce qui a fonctionné et qu'est-ce qui n'a pas fonctionné ? Pourquoi ? > Comment pouvez-vous appliquer une lentille EDI à votre propre comportement et à vos choix en milieu de travail ?	> Quels soutiens, changements ou aménagements pourraient vous aider à réussir dans le milieu de travail, et comment pourriez-vous communiquer ces besoins ? > Si vous prévoyez un retard ou une absence, ou êtes incapable de respecter une date limite, comment allez-vous le communiquer à votre responsable de la supervision ou à votre équipe, en temps opportun et de manière respectueuse ?

Thème et durée prévue	Objectifs d'apprentissage	Résultats	Autoréflexion
Créer votre marque personnelle et votre présence en ligne (parties 1 et 2) – 3 heures			
> Comprendre comment les impressions sont créées et façonnent les opportunités. > Comprendre ce que les employeurs recherchent et remarquent. > Comprendre qui vous êtes et l'impression que vous voulez créer. > Comprendre les outils pour aider à établir une présence en ligne et à créer des liens personnels. > Introduire un état d'esprit de développement de portfolio (même au niveau débutant). > Renforcer l'authenticité et l'alignement avec les valeurs personnelles et communautaires.	> Comment LinkedIn est-il utilisé pour développer une marque personnelle. > Signal et légitimité : ce que recherchent les employeurs. > Que voulez-vous communiquer sur vous-même lorsque vous êtes à la recherche d'un emploi ? > Comment communiquer une marque personnelle dans les interactions avec les gens. > Comment communiquer la valeur du savoir et des perspectives autochtones dans le milieu de travail. > Un point à retenir et à mettre en œuvre en stage (c.-à-d. « ma marque personnelle repose sur la ponctualité. Par conséquent, j'arriverai quelques minutes en avance aux réunions »). > Comment utiliser différents outils pour renforcer leur présence en ligne.	> Développer, réviser et raffiner un profil LinkedIn.	> Quelle impression est-ce que je veux créer ? Comment puis-je le faire ? > Décrire ce qui me rend unique dans un contexte professionnel.
Introduction à la gestion de projet – 3 heures			
> Présenter le concept de gestion de projet et un aperçu des outils numériques couramment utilisés. > Pourquoi gérer votre travail et les personnes qui vous entourent est important. > Gestion du temps efficace. > Préparer des listes de tâches. > Utiliser le calendrier en ligne. > Renforcer l'adaptabilité entre les outils et les systèmes (approche non prescriptive).	> À comprendre le concept de planification de la réussite — Comment atteindrez-vous vos objectifs. > Comment prendre un objectif, le diviser en tâches et en échéanciers et élaborer un plan de projet réalisable. > Un point à retenir et à mettre en œuvre lors du stage (c.-à-d. « mettre en œuvre les objectifs SMART et en assurer le suivi à l'aide d'un outil numérique »). > Appliquer la gestion de projet à des rôles réels (campagnes de marketing, coordination du tourisme, fonctionnement de petites entreprises).	> Un plan de gestion de projet simple.	> Quel objectif SMART pouvez-vous fixer pour vous-même ? > Comment saurez-vous si vous vous rapprochez de votre objectif ? > Quels indicateurs allez-vous rechercher ?

Thème et durée prévue	Objectifs d'apprentissage	Résultats	Autoréflexion
Compétences et outils de gestion de projet – 3 heures			
> Compétences de collaboration et de suivi pour la gestion de projet.	> Les compétences stratégiques en gestion de projet. > Les outils numériques les plus efficaces et les plus populaires pour la gestion de projet. > Comment identifier les bases de l'exécution du travail du projet, du suivi des progrès, de la gestion des changements et de la clôture du projet.	> Un plan de gestion de projet et sa mise à jour à l'aide d'un outil en ligne.	> Quels obstacles anticipez-vous dans l'adoption des outils numériques dans la gestion de projet, et comment pourriez-vous les surmonter ? > Si vous pouviez adopter une habitude qui soutiendra la réussite future du projet, quelle serait-elle ?
Google Workspace (et Gemini) – 3 heures			
> Introduction à Google Workspace et Gemini. > Maitrise et compréhension des outils Google Workspace et quand les utiliser. > Déclaration explicite : les outils sont des exemples, pas des exigences. > Encourager l'adaptabilité aux plateformes sélectionnées par l'employeur. > Renforcer les compétences transférables (collaboration, organisation, communication).	> À utiliser efficacement les outils Google Workspace, comme Google Docs, Sheets, Slides et Drive pour collaborer avec des collègues ou des membres de l'équipe en temps réel ou de manière asynchrone. > Comment tirer parti des fonctionnalités basées sur le nuage de Google Workspace pour le travail à distance afin d'accéder à des documents, des courriels, des calendriers, etc.	> Évaluation des compétences actuelles et des domaines à améliorer pour orienter un plan de travail personnalisé pour Google Workspace et Microsoft Office (outils en ligne et accompagnement).	> Comment le fait de travailler dans un environnement basé sur le nuage change-t-il votre façon de penser à l'organisation, à la responsabilité et à l'accessibilité ?

Thème et durée prévue	Objectifs d'apprentissage	Résultats	Autoréflexion
Microsoft Office (et Copilot) – 3 heures			
> Introduction à Microsoft Office > Pourquoi Microsoft Office et la suite d'outils associés, y compris Microsoft Word, Excel et PowerPoint, sont importants dans divers environnements et contextes > Comment tirer parti des outils assistés par IA, CoPilot dans Microsoft Office.	> Qu'est-ce que Microsoft Office et les différents outils offerts dans Microsoft Office. Comment créer des documents de base et gérer efficacement les courriels. > Comment tirer parti de Copilot dans les environnements Microsoft Office. > Compétences pratiques pour l'utilisation des applications Microsoft Office (par exemple, Word, Excel, PowerPoint, Outlook) pour créer des documents de base, des feuilles de calcul, des présentations et gérer efficacement les courriels.	> Une liste de contrôle de la façon dont Copilot peut être utilisé pour améliorer le texte. > Créez un document simple qui comprend : un titre, une brève description des réalisations et une liste à puces de compétences. > Utilisez Microsoft Copilot pour améliorer la clarté et ajuster le ton. > Qu'avez-vous appris ? Quelles mesures allez-vous prendre lorsque vous utiliserez Copilot pour améliorer le texte écrit ?	> Quelles responsabilités détenez-vous toujours, même lorsque l'IA vous aide (par exemple, exactitude, tonalité, véracité, etc.) ? > Comment Microsoft Office et Copilot pourraient-ils vous aider à rester plus organisé, à communiquer clairement ou à gérer votre temps au travail ?

Thème et durée prévue	Objectifs d'apprentissage	Résultats	Autoréflexion
Stratégies et styles de communication pour un monde numérique Partie I – 2 heures			
> Introduction à l'importance d'une communication efficace. > Introduction aux méthodes de communication en milieu de travail et aux attentes pour chaque style de communication. > Comprendre les différents styles de communication, et les moments où ils sont appropriés. > Intégrer des approches de communication culturellement adaptées et relationnelles. > Reconnaitre les différentes normes de communication entre les milieux de travail et les communautés.	> Comment déterminer leur style de communication principal et secondaire. > Comment identifier le style de communication des autres dans le milieu de travail.	> Une compréhension de la façon d'adapter les styles de communication, avec les prochaines étapes pour améliorer les communications dans le milieu de travail. **Activité en groupe :** > Utilisez trois scénarios de travail (par exemple, partager de mauvaises nouvelles, présenter des idées, clarifier des instructions) et chaque personne répondra au scénario dans son style de communication naturel. > Réécrivez le message en fonction d'autres styles, comme une personne analytique ou aimable. > Réfléchissez à ce qui a changé en matière de rythme, de ton, de quantité de détails et de clarté. > Qu'avez-vous appris ? Comment utiliserez-vous ces compétences en milieu de travail ?	**Cercle d'apprentissage avec les pairs :** Les sujets de discussion suggérés comprennent : > Qu'avez-vous réalisé à propos des hypothèses que vous pourriez avoir lorsque la communication vous semble difficile ? > Quelles stratégies vous aideront à vous adapter lorsque vous communiquez avec une personne qui a un style très différent du vôtre ?

Thème et durée prévue	Objectifs d'apprentissage	Résultats	Autoréflexion
Stratégies et styles de communication pour un monde numérique Partie II – 2 heures			
> Comprendre les meilleures pratiques en matière de communication efficace dans le milieu de travail. > Identifier les outils les plus populaires pour les communications dans le milieu de travail. > Trucs et astuces pour communiquer efficacement dans différents contextes.	> Comment déployer la stratégie de communication appropriée lorsque vous parlez avec des collègues et des camarades de travail. > Un point à retenir et à mettre en œuvre en stage (c.-à-d. « Je suis plus efficace quand je communique verbalement, alors je vais planifier une réunion pour partager des idées »).	> Une application sur la façon d'adapter les styles de communication, avec les prochaines étapes pour améliorer les communications dans le milieu de travail. **Activité en groupe :** > Disséquer un scénario (par exemple, une échéance manquée au travail, des instructions peu claires ou un conflit). > Choisir le meilleur outil de communication pour des messages spécifiques (par exemple, appel vidéo, courriel, etc.), écrivez le script d'une conversation et jouez avec un partenaire pendant deux à trois minutes. > Qu'avez-vous appris ? Comment utiliserez-vous ces compétences en milieu de travail ?	**Cercle d'apprentissage avec les pairs :** Les sujets de discussion suggérés comprennent : > Comment votre approche actuelle de la communication soutient-elle ou remet-elle en question votre capacité à collaborer au travail ? > Quelles habitudes, si elles étaient améliorées, vous permettraient de communiquer en toute confiance dans un cadre professionnel ?
Compétences de présentation et comment tirer parti de PowerPoint – 3 heures			
> Introduction à PowerPoint. > Comment créer une présentation PowerPoint. > Styles de présentation efficaces et meilleures pratiques. > Renforcer les principes de communication inclusive.	> Différentes stratégies de présentation > Un point à retenir et à mettre en œuvre dans le cadre d'un stage (par exemple, « Je vais élaborer une présentation et l'utiliser lors d'une réunion ») > Comment structurer avec succès une présentation, tirer parti des notes et gagner en confiance lorsque vous parlez à de petits et grands groupes. > Appliquer les meilleures pratiques en matière d'accessibilité (contraste, lisibilité, conception inclusive).	> Un PowerPoint qui transmet le sens comme prévu et applique les meilleures pratiques en matière de mise en page, de texte minimal, d'images et d'accessibilité.	> Comment réagissez-vous généralement au stress lors d'une présentation et quelles nouvelles stratégies avez-vous apprises qui vous aideront à y remédier ? > Choisissez une stratégie que vous pratiquerez intentionnellement avant votre prochaine présentation (par exemple, des exercices de respiration, le développement et la révision des notes de l'orateur, la répétition, etc.)

Thème et durée prévue	Objectifs d'apprentissage	Résultats	Autoréflexion
Introduction aux médias sociaux – 3 heures			
> Introduction aux médias sociaux et aux différents réseaux. > Comment tirer parti des médias sociaux. > Meilleures pratiques et stratégies pour utiliser les médias sociaux et quels réseaux.	> Les avantages des médias sociaux et comment ils peuvent être exploités au travail. > Pratiques efficaces selon les réseaux et le public cible. > Un point à retenir et à mettre en œuvre dans un stage. > Comment extraire des messages clés de diverses entrées de données, comme l'analyse des médias sociaux, Google Analytics et les rapports.	> Une publication efficace sur les réseaux sociaux. > Créer une publication pour LinkedIn, qui comprend les réponses aux questions suivantes : (a) Quelle est une des choses que vous avez apprises lors de la séance sur les médias sociaux ? (b) Qu'est-ce qui vous a surpris ? Et (c) Quelle est une des compétences que vous apporterez dans votre milieu de travail ?	> Quels sont les outils de médias sociaux qui vous attirent le plus et pourquoi ? > Vous voyez-vous contribuer à des tâches de médias sociaux ou de communication numérique en milieu de travail ?
OMR et Google Analytics – 2 heures			
> Comprendre le référencement et savoir pourquoi il est important pour les entreprises. > Introduction à l'optimisation des moteurs de recherche et aux différentes tactiques pour améliorer les résultats OMR. > Utilisation d'outils de référencement pour la pratique (par exemple Screaming Frog, Spider, Ahrefs, etc.) > Présentation de Google Analytics comme un outil, suivie d'une démonstration de son utilisation au travail, en particulier dans le cadre d'une introduction à une spécialisation en forte demande. > Introduction à l'optimisation des moteurs de réponse (OMR) et à l'optimisation du contenu pour l'IA. > Inclure des tâches pratiques et alignées sur le travail (par exemple, l'optimisation du contenu, l'interprétation des données).	> Les avantages de l'optimisation des moteurs de recherche et comment elle peut être exploitée au travail. > Principes fondamentaux du référencement et facteurs de premier rang, et meilleures pratiques pour créer du contenu en ligne. > Identifier la différence entre les bonnes et les mauvaises stratégies d'optimisation OMR. > Informations pratiques sur l'utilisation de Google Analytics > Stratégies supplémentaires sur la façon d'optimiser le contenu à numériser et à interpréter avec précision par les moteurs de réponses de l'IA.	> Une liste de contrôle simple qui peut s'appliquer à n'importe quelle page Web ou publication, y compris les mots-clés (dans les 100 premiers mots), les entêtes optimisés, le texte alternatif, etc.	> Comment votre approche d'écriture ou de conception pourrait-elle changer maintenant que vous savez comment les moteurs de recherche évaluent le contenu ? > Quels modèles ou idées rechercheriez-vous si vous aviez accès aux analyses en milieu de travail ? **Cercle d'apprentissage avec les pairs :** Sujet de discussion suggéré : > Discuter du référencement et de ce qui a été inclus dans la liste de contrôle OMR que vous avez développée. Qu'avez-vous inclus et pourquoi ?

Thème et durée prévue	Objectifs d'apprentissage	Résultats	Autoréflexion
Canva et autres outils de conception numérique – 2,5 heures Révisé comme suit : « Littératie de la conception et outils de communication en milieu de travail »			
> Comprendre Canva et son utilisation. > Introduction à Canva et expliquer sa facilité d'utilisation pour des projets de design simples. > Autres outils de conception en ligne qui ne nécessitent pas de connaissances en design graphique. > Distinction explicite entre la littératie de la conception et la conception graphique professionnelle. > Clarifier : des outils comme Canva prennent en charge les activités non liées à la conception ; ils ne remplacent pas la formation professionnelle en conception. > Reconnaitre les outils standard de l'industrie (par exemple, Adobe Illustrator) dans le cadre des parcours de conception professionnels (annexe C). > Déclaration explicite : les outils sont des exemples ; les employeurs déterminent souvent les outils utilisés.	> Plateformes de conception en ligne existantes. > Modèles existants pour les projets de conception rapides. > Un point à retenir et à mettre en œuvre en stage (c.-à-d. « Je peux utiliser Canva pour créer un document d'une page au travail »).	> Une publication sur les réseaux sociaux développée avec Canva. > À l'aide de la publication développée à partir de l'atelier sur les médias sociaux, développer un graphique visuellement attrayant pour les médias sociaux.	> Quelle partie de votre travail avec Canva ou d'autres outils vous a permis de vous sentir plus confiant quant à vos capacités créatives ? > Quels changements de mentalité avez-vous vécus (par exemple, réaliser que le design n'a pas besoin d'être parfait pour être efficace) ?

Thème et durée prévue	Objectifs d'apprentissage	Résultats	Autoréflexion
États financiers et outils – 4 heures			
> Introduction aux états financiers et aux outils, leur nature et pourquoi il est important de les comprendre, même dans des postes non financiers. > Identifier et différencier les principaux termes financiers utilisés en milieu de travail, tels que le revenu, le bénéfice, les flux de trésorerie, le coût des marchandises vendues et le bilan. > Couvrir les connaissances et les compétences nécessaires pour gérer les aspects financiers clés des opérations commerciales, y compris la budgétisation, la planification financière et la prise de décision financière. > Inclure des applications pour les petites entreprises, l'entrepreneuriat et le bien-être des communautés autochtones.	> À identifier quand il faut utiliser Microsoft Excel en milieu de travail et à communiquer le fonctionnement de l'outil. > À naviguer confortablement dans les outils et l'interface de base d'une feuille de calcul, et à comprendre les différents types de données Excel et les options de mise en forme. > À utiliser les fonctions Excel courantes à des fins quotidiennes, comme SOMME, MOYENNE, CALCUL et PLUS.	> Une simple feuille de calcul d'aperçu financier, qui comprend des données sur les revenus, les coûts et les bénéfices, ainsi que la budgétisation.	> Comment voyez-vous Excel et les connaissances financières de base faire partie des tâches que vous pourriez effectuer en milieu de travail ? > Quelles forces apportez-vous aux tâches financières ou liées aux données ? Quelles compétences souhaitez-vous développer ? **Cercle d'apprentissage avec les pairs :** Sujet de discussion suggéré : > Discuter des défis liés à la création de feuilles de calcul et vous offrir mutuellement des conseils et des suggestions pour vous améliorer.
Introduction au codage (HTML + CSS) Partie 1 et partie 2 – 4 heures			
> Comprendre le fonctionnement du HTML et du CSS et à quoi ils servent. > Apprendre les bases du développement Web en utilisant HTML (Hypertext Markup Language) et CSS (Cascading Style Sheets). > Présenter comme une introduction aux parcours de développement Web (par exemple, WordPress, rôles de support Web). > Encourager l'apprentissage continu avec l'annexe C.	> Comment expliquer les rôles du HTML et du CSS dans la création de pages Web. > Structure du document HTML et formulaires. > Fonctions CSS telles que la syntaxe, le CSS en ligne et la création d'éléments de style. > Comment appliquer des styles CSS aux éléments HTML. > À vérifier leurs codes avec l'IA.	> Un modèle modifié (par exemple, les participantes et participants reçoivent un modèle où ils peuvent ajuster les couleurs, les polices, etc.)	> Comment voyez-vous ces compétences soutenir les futures tâches numériques ou techniques, même au-delà du développement Web ?

Thème et durée prévue	Objectifs d'apprentissage	Résultats	Autoréflexion
IA : utilisation de ChatGPT et d'autres outils d'IA – 2 heures			
> Introduction à l'utilisation responsable des outils d'IA. > Familiarisation avec les outils et les plateformes d'IA accessibles aux petites entreprises, qu'il s'agisse d'options de code source ouvert ou commerciales. > Reconnaissance explicite que l'utilisation de l'IA varie selon l'employeur et peut être restreinte. Les politiques et les attentes en matière d'IA en milieu de travail varient. > Conseils clairs indiquant quand l'IA ne devrait PAS être utilisée, en reconnaissant les impacts environnementaux de son utilisation. > Renforcer la responsabilité humaine (exactitude, confidentialité, éthique, sensibilité culturelle). > Aborder les risques de dépendance excessive, en particulier dans les postes créatifs et techniques. > Encourager l'alignement avec les valeurs organisationnelles, communautaires et éthiques.	> Quels outils d'IA sont actuellement utilisés par les petites entreprises au Canada, comme ChatGPT et Grammarly. > À comprendre quels outils d'IA sont utilisés dans différents contextes. > Comment identifier les outils d'IA qui peuvent être utilisés en toute sécurité en examinant les conditions générales.	> Une liste de tâches d'IA, y compris des exemples d'invitations.	**Cercle d'apprentissage avec les pairs :** Les sujets de discussion suggérés comprennent : > Où pensez-vous que l'IA serait la plus précieuse dans votre futur poste ? > Définir un nouvel objectif d'apprentissage pour renforcer la confiance autour de l'IA (par exemple, pratiquer la rédaction des invitations, apprendre à personnaliser les sorties de l'IA). **Activité en groupe :** > Pensez à trois ou cinq tâches que vous faites (ou prévoyez de faire) en milieu de travail, comme rédiger des courriels, résumer des notes, réfléchir à des idées, rédiger des offres d'emploi, etc. > Triez ces tâches en deux catégories : « l'IA pourrait vous aider avec cela » et « tâches réservées aux humains ». > Rédigez un exemple de message d'IA pour vous aider à terminer la tâche.

Thème et durée prévue	Objectifs d'apprentissage	Résultats	Autoréflexion
Utilisations pratiques de l'IA pour les petites entreprises : ChatGPT et autres outils d'IA – 2 heures			
> Apprendre à se servir de l'IA de manière efficace et responsable dans divers contextes et comprendre quand l'IA ne doit pas être utilisée. > Utilisation efficace et responsable de ces outils dans le service à la clientèle, le marketing, les finances et les opérations.	> Ingénierie de prompt et comment élaborer des instructions claires et efficaces et demander des outils d'IA. > Compétences pratiques pour gérer les tâches et les flux de travail assistés par l'IA afin de maximiser la productivité et l'efficacité. > Comment utiliser de manière sûre et responsable les données des employés, de la clientèle et de l'organisation lors de l'utilisation de l'IA. > Comment évaluer, vérifier et améliorer l'exactitude, la pertinence et la qualité du contenu généré par l'IA. > Meilleures pratiques pour une utilisation responsable de l'IA, y compris la confidentialité, la sécurité, l'éthique et la reconnaissance des biais potentiels. > Comment identifier les opportunités d'intégrer l'IA dans les processus de travail quotidiens et la prise de décision. > Exemples pratiques et expérience pratique lors de l'utilisation d'outils d'IA à des scénarios en milieu de travail. > Approches pour utiliser l'IA de manière à respecter les connaissances autochtones, les protocoles culturels, la souveraineté des données et les priorités de la communauté.	> Une invite d'IA personnalisée pour une tâche professionnelle, ainsi qu'une utilisation responsable d'une liste de vérification sur l'IA	**Activité en groupe :** > Triez-les en deux catégories : (1) l'IA peut vous aider, et (2) l'IA a besoin d'un examen par un humain. > Créez une invite. > Discutez de l'invite en groupe et ajustez-la si nécessaire. > Qu'avez-vous appris ? Quelles sont les utilisations responsables de l'IA ? Quelles informations ne devriez-vous pas donner à l'IA ? **Cercle d'apprentissage avec les pairs :** Sujet de discussion suggéré : > Où avez-vous constaté le plus grand potentiel de gain de temps ou d'efficacité dans les situations de travail ? > Comment pouvez-vous utiliser l'IA de manière à respecter le savoir autochtone, les protocoles culturels, la souveraineté des données et les priorités de la communauté ?

Thème et durée prévue	Objectifs d'apprentissage	Résultats	Autoréflexion
Utilisation de l'IA pour automatiser les tâches administratives – 2 heures			
> Explorer les outils d'IA pour automatiser les tâches administratives (en particulier les tâches répétitives). > Comprendre les considérations et les impacts de l'utilisation des outils d'IA pour les tâches administratives. > Renforcer la confiance pour utiliser les outils d'IA pour aider à l'automatisation des tâches administratives répétitives.	> Solutions et outils d'IA existants pouvant prendre en charge l'automatisation des tâches administratives répétitives et améliorer l'efficacité en milieu de travail. > Comment identifier les tâches appropriées pour l'automatisation de l'IA et mettre en œuvre des outils d'IA de manière efficace et responsable grâce à des exercices pratiques et pratiques. > Meilleures pratiques pour examiner, gérer et améliorer les flux de travail assistés par l'IA tout en maintenant l'exactitude, la confidentialité et la sécurité des données. > Comment intégrer l'automatisation de l'IA dans les processus administratifs existants tout en tenant compte des besoins organisationnels, de l'accessibilité et de l'expérience utilisateur.	> Un bref plan sur la façon dont l'IA peut être utilisée dans les fonctions administratives. > Élaboration d'une liste de contrôle des « choses à faire et à ne pas faire avec l'IA ».	**Activité en groupe :** > Élaborer une liste de tâches administratives répétitives (par exemple, planification, saisie de données, résumé des notes). > Déterminez quel outil d'IA peut vous aider et comment il peut vous aider. > Utilisez l'IA pour générer un exemple d'automatisation > Élaborer une courte liste de contrôle de l'utilisation responsable qui inclut les données qui ne peuvent pas être partagées, les cas où un examen humain est nécessaire et les considérations relatives à la confidentialité. **Cercle d'apprentissage avec les pairs :** Les sujets de discussion suggérés comprennent : > Qu'est-ce qui semble encore difficile ou incertain à propos de l'automatisation des tâches (par exemple, compétences techniques, choix du bon outil, confiance dans le résultat) ? > Comment l'IA peut-elle réduire le stress ou la charge de travail sans supprimer votre rôle dans le contrôle de la qualité ?

Thème et durée prévue	Objectifs d'apprentissage	Résultats	Autoréflexion
Utilisation de l'IA pour soutenir la création de contenu – 2 heures			
> Comprendre comment l'IA peut soutenir la création de contenu, y compris les publications sur les réseaux sociaux, les blogues et le contenu connexe. > Explorer les outils existants. > Explorer les considérations, y compris les risques.	> Les « à faire et à ne pas faire » lors de la création de contenu prise en charge par l'IA. > Outils, ressources et capacités existantes. > Comment utiliser l'IA de manière responsable et efficace pour soutenir la conception graphique, générer des copies et des publications sur les réseaux sociaux, grâce à des exercices pratiques.	> Une ébauche de publication sur les réseaux sociaux créée avec le soutien de l'IA.	**Activité en groupe :** > À l'aide de la publication développée lors de l'atelier sur les médias sociaux, créer un graphique de médias sociaux visuellement attrayant à l'aide de l'IA, comme avec Canva AI. > Utiliser une simple invite pour créer une légende et une image conviviales et attrayantes sur les réseaux sociaux. > Vérifier qu'il n'y a pas de contenu sensible, que les informations sont factuellement exactes, que le ton est approprié et que la communication est claire. **Cercle d'apprentissage avec les pairs :** Sujet de discussion suggéré : > Quelles forces apportez-vous au processus créatif que l'IA ne peut pas remplacer ?

Thème et durée prévue	Objectifs d'apprentissage	Résultats	Autoréflexion
Utilisation de l'IA dans les entonnoirs de vente et le soutien au service à la clientèle – 2 heures			
> Comprendre comment l'IA peut prendre en charge la personnalisation, créer des entonnoirs de vente et optimiser les opportunités de vente incitative. > Comprendre les robots conversationnels et les assistants IA pour les demandes de la clientèle. > Identifier les réponses de l'IA contre le ton humain pour le service à la clientèle.	> Les participantes et participants apprendront : « À faire et à ne pas faire » lors de l'utilisation de l'IA pour les ventes et le service à la clientèle (garder l'humain au courant). > Outils, ressources et capacités existantes, identifiant les voies permettant de déterminer quand et où l'IA peut être mise en œuvre pour améliorer les conversions de ventes et les rappels. > Comment utiliser l'IA pour stimuler efficacement et de manière responsable les ventes, les ventes incitatives et les opportunités de redirection.	> Une liste des robots conversationnels d'IA et des assistants IA, y compris les avantages et les inconvénients (par exemple, si la réponse ressemble à une IA et pourquoi) .	**Activité en groupe :** > Trouvez cinq agents conversationnels d'IA et assistants IA. > Poser les mêmes questions à chaque IA. > Discutez si la réponse semble « humaine » ou « IA ». **Cercle d'apprentissage avec les pairs :** Thèmes de discussion proposés: > Comment pouvez-vous utiliser l'IA comme outil de soutien tout en vous assurant que la communication est authentique et centrée sur l'humain ? > Comment allez-vous vous assurer que le contenu généré par l'IA s'aligne sur la confidentialité, l'exactitude et les normes de la marque ?

Thème et durée prévue	Objectifs d'apprentissage	Résultats	Autoréflexion
Cybersécurité — « À faire et à ne pas faire » – 2 heures			
> Comprendre la cybersécurité. > Fournir un contexte expliquant pourquoi il est important d'être en sécurité en ligne dans un environnement de travail. > Menaces et tactiques utilisées pour nuire à la sécurité en ligne. > Introduire des stratégies pour être en sécurité en ligne. > Souligner l'importance de la protection des données communautaires et organisationnelles.	> Comment définir la cybersécurité et les moyens de se protéger au travail. > Comment identifier les menaces à la sécurité en ligne. > Un point à retenir et à mettre en œuvre en stage (c.-à-d. « Je vais changer mon mot de passe toutes les deux semaines » ou « Je vais ajouter une authentification à deux facteurs à mon courriel »).	> Une liste des menaces courantes en cybersécurité et de la façon de les identifier (par exemple, courriels d'hameçonnage, liens suspects).	> Qu'est-ce qui vous a surpris quant à la facilité avec laquelle la sécurité en ligne peut être compromise par des habitudes quotidiennes ou de petites erreurs ?
Cybersécurité appliquée au milieu de travail – 2 heures			
> Introduction à l'application des meilleures pratiques en matière de cybersécurité et à l'identification des menaces avancées en matière de cybersécurité, y compris celles générées par l'IA. > Les participantes et participants auront la chance de mettre en pratique leurs connaissances en cybersécurité et d'évaluer la sécurité des différentes utilisations d'outils numériques. > Rétroaction	> À appliquer des stratégies de cybersécurité à des exemples concrets. > Comment identifier les attaques de rançongiciels, les sites Web infectés, les publicités en ligne et les courriels frauduleux, les tentatives d'hameçonnage, les imposteurs de courriels professionnels et d'autres problèmes de sécurité.	> Identifier les principales caractéristiques des menaces à la cybersécurité (par exemple, à partir d'études de cas, d'exemples, etc.).	> Qu'est-ce que cette séance a révélé sur vos habitudes numériques actuelles ? Que souhaitez-vous changer ? > Créez une liste de contrôle de sécurité simple que vous utiliserez chaque fois que vous téléchargerez des outils, ouvrirez des courriels ou cliquerez sur des liens.

Annexe B — Plan d'apprentissage facultatif

Il y a des plans d'apprentissage optionnels pour les flux synchrones et asynchrones d'ADaPT. Ils sont accessibles au moyen du SMT pour apprentissage ultérieur. Le tableau 5 décrit les cours offerts dans ce plan.

Tableau 5
Plan d'apprentissage optionnel

Titre du cours	Description	Résultats d'apprentissage
Introduction à l'équité, à la diversité et à l'inclusion	Ce cours est conçu pour vous aider à comprendre les éléments de l'EDI et pourquoi ils sont importants pour les entreprises, pour le Canada et pour vous. À la fin du cours, vous saurez de quelle façon l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) peuvent être utilisées pour améliorer la performance de votre organisation et comment vous pouvez vous assurer que vous participez à la création d'un milieu de travail plus équitable et inclusif.	Les objectifs d'apprentissage de ce cours comprennent comment : > Comprendre la diversité croissante au Canada et ses implications pour les organisations. > Comprendre les raisons pour lesquelles l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) sont importantes pour les entreprises. > Reconnaitre les défis auxquels divers groupes sont confrontés. > Définir les concepts clés d'équité, de diversité et d'inclusion. > Comprendre les étapes pour faire progresser l'EDI en milieu de travail. > Les apprenantes et apprenants démontreront leur connaissance des concepts clés et des exemples de la façon dont ils sont mis en œuvre efficacement.
Ressources humaines inclusives : attirer, développer et retenir les talents pour le 21e siècle	Ce cours est conçu pour renforcer la compréhension de l'importance de pratiques de ressources humaines équitables, diversifiées et inclusives dans le milieu de travail en évolution d'aujourd'hui. Les participantes et participants exploreront comment des approches inclusives en matière de recrutement, de développement du personnel et de rétention peuvent renforcer la culture organisationnelle, améliorer les performances en milieu de travail et soutenir la réussite à long terme. À la fin du cours, les participantes et participants auront les connaissances et les outils pratiques nécessaires pour aider à créer un milieu de travail plus équitable, inclusif et accueillant où divers talents peuvent s'épanouir. Le cours explorera également l'importance des pratiques adaptées à la culture et le rôle que jouent les organisations dans l'élimination des obstacles, la reconnaissance des diverses expériences et la création d'opportunités significatives pour l'ensemble du personnel, en particulier au sein d'une communauté autochtone.	Les objectifs d'apprentissage de ce cours comprennent comment : > Comprendre l'importance d'une stratégie de RH inclusive. > Comprendre les obstacles existants aux ressources humaines inclusives. > Comprendre comment renforcer l'inclusion à travers les cinq principales étapes de la pratique des ressources humaines — conception et description de poste, recrutement, sélection, formation, rétention et promotion, et fin de la relation d'emploi. > Comprendre les activités et les initiatives pour aider à créer et à maintenir une culture d'entreprise inclusive. > Utiliser les connaissances tirées des meilleures pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en milieu de travail.

Titre du cours	Description	Résultats d'apprentissage
Pensée design	La pensée design est une approche d'innovation centrée sur l'humain qui s'appuie sur la boite à outils du concepteur pour intégrer les besoins des personnes, les possibilités de la technologie et les exigences de la réussite commerciale. Ce cours emmène les participantes et participants à se familiariser avec le processus de conception et les initie aux concepts et outils fondamentaux de la pensée design.	Dans ce cours, les participantes et participants vont : > Acquérir une connaissance fondamentale des concepts de la pensée design. > Expliquez pourquoi le design est important dans les affaires. > Faire la différence entre les styles et les modes de pensée. > Reconnaitre les phases du processus de conception.
Introduction à la conception UX	Ce cours présente aux participantes et participants les principes, les processus et les meilleures pratiques de la conception de l'expérience utilisateur (UX). Les participantes et participants exploreront les fondements de la conception centrée sur l'utilisateur et apprendront à créer des produits et services numériques accessibles, intuitifs et réactifs aux besoins des utilisateurs et utilisatrices. En suivant une initiation à la recherche UX, aux principes de conception et aux méthodes de résolution de problèmes, ils et elles acquerront les compétences pour comprendre les utilisateurs et utilisatrices, optimiser les expériences numériques et participer au développement de solutions numériques performantes.	Dans ce cours, les participantes et participants vont ; > Découvrir les parcours et opportunités de carrière en conception UX. > Comprendre les défis auxquels sont confrontés les concepteurs UX. > Comprendre l'importance de mener des recherches sur les utilisatrices et utilisateurs et comment le faire efficacement. > Apprendre les meilleures pratiques pour poser des questions, mener des entretiens avec les utilisatrices et utilisateurs et synthétiser les recherches.
Le processus de conception UX (conception de l'expérience utilisateur	Ce cours présente aux participantes et participants le processus de conception UX et les fondements de la pensée design centrée sur l'utilisateur. Ils et elles apprendront les étapes pratiques, les outils et des raccourcis pour comprendre les utilisatrices et utilisateurs, identifier les défis de conception, développer des solutions et améliorer les produits et services numériques. À la fin du cours, les participantes et participants disposeront d'un cadre clair pour utiliser les principes UX pour créer des expériences plus efficaces, accessibles et conviviales.	Dans ce cours, les participantes et participants apprendront comment : > Définir les espaces de problèmes et découvrir comment imaginer, articuler et défendre des solutions. > Fixer des objectifs de recherche réussis. > Produire et documenter les « personas », l'architecture de l'information, les flux d'utilisatrices et d'utilisateurs et les maquettes fonctionnelles.
Introduction à Adobe Illustrator	Ce cours explique les outils et concepts fondamentaux qui rendent Adobe Illustrator indispensable pour les graphistes. À la fin de ce cours, vous serez en mesure de : modifier des documents à l'aide de formes, de couleurs et d'objets, utiliser des dégradés, des motifs de remplissage, des mélanges, des points et des tracés ; et comprendre divers types de graphiques.	À la fin de ce cours, les participantes et participants seront en mesure de : > Modifier des documents à l'aide de formes, de couleurs et d'objets. > Utiliser des dégradés, motifs de remplissage, des fusions, des points et des tracés. > Comprendre les différents types de graphiques.

Titre du cours	Description	Résultats d'apprentissage
Renforcer la résilience et les relations d'équipe positives	Ce cours est axé sur le renforcement de la résilience et le développement de relations solides avec les autres. Cette leçon vise à vous éclairer sur la notion de résilience, l'efficacité d'une équipe, les liens de qualité supérieure et la manière de les cultiver, ainsi que sur la communication coopérative et son potentiel pour renforcer vos compétences en matière de communication, d'écoute et de gestion des conflits.	Dans ce module vous allez : > Définir la résilience et expliquer pourquoi elle est importante. > Faire la différence entre un état d'esprit fixe et en croissance et un style explicatif optimiste et pessimiste. > Expliquer comment recadrer les pensées et les croyances pour augmenter la résilience. > Lister les cinq piliers de l'efficacité de l'équipe. > Définir ce que sont les relations de haute qualité et comment les créer. > Expliquer les styles de réponse lors des communications et la réponse active et constructive. > Décrire la communication collaborative et expliquer comment elle peut être utilisée pour améliorer les compétences en communication, en écoute et en gestion des conflits.
Introduction à la gestion du temps	Ce cours est conçu pour vous aider à comprendre les objectifs SMART et comment les définir, comment trouver votre temps le plus productif et comment hiérarchiser, éviter le multitâche et créer un environnement productif.	À l'issue de ce cours, vous serez en mesure de : > Comprendre les objectifs SMART et comment les définir. > Comprendre comment trouver votre temps le plus productif. > Apprendre à établir des priorités, à éviter le multitâche et à créer un environnement productif.
Créativité et résolution de problèmes	Ce cours est conçu pour vous aider à comprendre les stratégies, les astuces et les ressources qui encouragent la créativité, la dynamique de groupe, de même que les exigences de la constitution d'équipes innovantes et la base d'une équipe innovante en utilisant les éléments de génération d'idées et de résolution créative de problèmes.	Dans ce module vous allez découvrir : > De multiples stratégies, astuces et ressources qui encouragent la créativité. > Les éléments de l'apprentissage créatif. > La dynamique de groupe > Les exigences de la constitution d'équipes innovantes. > La fondation d'une équipe innovante utilisant les éléments de génération d'idées et de résolution créative de problèmes.
Techniques efficaces de marketing sur les médias sociaux	Ce cours est conçu pour vous aider à comprendre les stratégies de création de contenu et à maximiser l'engagement sur les médias sociaux, l'importance de créer un plan de contenu sur les médias sociaux et le pouvoir de la narration.	A l'issue de l'intervention, les participantes et participants auront appris : > Les stratégies de création de contenu pour maximiser l'engagement sur les médias sociaux > La création de contenu sur les réseaux sociaux > Le pouvoir de la narration dans les médias sociaux
Marketing vidéo pour les petites entreprises	Ce cours est conçu pour vous aider à comprendre comment développer une stratégie de vidéo marketing, les différents types de contenu vidéo, l'équipement et les logiciels essentiels de production vidéo, ainsi que le rôle de la narration et de l'engagement dans le vidéo marketing.	À la fin du module, les participantes et participants auront appris au sujet de : > L'élaboration d'une stratégie de vidéo marketing. > Les différents types de contenus vidéo. > Le rôle de la narration et de l'engagement dans le vidéo marketing.

Titre du cours	Description	Résultats d'apprentissage
Stratégie de vidéo marketing : IA et accessibilité	Ce cours vous permettra de comprendre la création de contenu basée sur l'IA et sa pertinence pour les spécialistes du marketing, les considérations éthiques liées à l'IA dans le marketing, ainsi que l'importance d'ajouter du texte alternatif, des légendes vidéo et d'écrire du texte accessible.	À la fin du module, les participantes et participants auront appris : > La création de contenu basée sur l'IA et pourquoi elle est utile pour les spécialistes du marketing. > Les considérations éthiques de l'IA dans le marketing. > L'importance d'ajouter des textes alternatifs et des légendes vidéo et d'écrire du texte accessible.
Correspondance d'affaires	Dans ce cours, vous découvrirez un processus de planification simple qui vous fera gagner du temps et vous aidera à devenir un rédacteur efficace en milieu d'affaires. Vous apprendrez des stratégies structurantes pour rendre vos messages faciles à lire et attrayants. Vous passerez également en revue les astuces pour rationaliser votre message et les astuces de correction d'épreuves pour réduire les erreurs.	À l'issue de ce cours, vous serez en mesure : > D'utiliser des techniques de composition pratiques et conviviales. > De préplanifier et rédiger des messages informatifs, concis et persuasifs. > De créer des messages positifs et négatifs.
Introduction aux principes de base de la vente	Ce cours est conçu pour vous aider à comprendre les principes de base de la vente, y compris l'importance des ventes et le rôle essentiel qu'elles jouent au sein d'une organisation, comment développer une compréhension approfondie des produits et services afin que les vendeuses et vendeurs puissent transmettre leur véritable valeur à la clientèle potentielle, le moment idéal pour la sensibilisation initiale et le suivi de la clientèle potentielle, et comment les ventes et le marketing travaillent ensemble pour atteindre le même objectif commercial.	Dans ce cours, les participantes et participants apprendront : > Pourquoi les ventes sont-elles si importantes ? Pourquoi la fonction des ventes joue-t-elle un rôle essentiel au sein d'une organisation ? > Comment développer une compréhension approfondie des produits et services, afin que les vendeuses et vendeurs puissent transmettre leur véritable valeur à la clientèle potentielle. > Comment les ventes et le marketing travaillent ensemble pour atteindre le même objectif commercial.
Principes de base de la vente : le processus de vente interentreprises	Ce cours est conçu pour vous aider à comprendre le processus de vente interentreprises (y compris la prospection, la qualification des prospects, la recherche, le perfectionnement d'un argumentaire, le traitement des objections, la conclusion d'accords, comment cultiver les prospects, la vente incitative et la vente croisée), une journée typique d'un ou une spécialiste de la vente et les compétences cruciales requises chez une professionnelle ou un professionnel de la vente.	Dans ce cours, les participantes et participants apprendront : > En quoi consiste le processus de vente interentreprises, comme la prospection, la qualification des prospects, la recherche, le perfectionnement d'un argumentaire, le traitement des objections, la conclusion d'accords, comment cultiver les prospects, la vente incitative et la vente croisée, et plus encore. > À quoi ressemble la journée typique d'une professionnelle ou d'un professionnel de la vente. > Les compétences requises en tant que professionnelle et professionnel de la vente interentreprises.

Titre du cours	Description	Résultats d'apprentissage
Vente sociale	Ce cours explore comment la vente sociale modèle les ventes interentreprises et comment des plateformes, comme LinkedIn, peuvent être utilisées pour établir des relations, accroitre la visibilité et rejoindre la clientèle potentielle. Les participantes et participants découvriront la psychologie de la vente sociale, incluant les facteurs de la confiance, de la crédibilité et du comportement humain qui influencent les décisions d'achat. Grâce à des stratégies et des outils pratiques, ils et elles apprendront à créer une sensibilisation efficace, à engager authentiquement les prospects et à développer une approche de vente sociale qui favorise de meilleures relations avec la clientèle et le succès des ventes.	Dans ce cours, les participantes et participants apprendront : > Comment la vente sociale change le monde de la vente interentreprises. > Comment LinkedIn peut servir d'outil essentiel pour la vente sociale interentreprises. > Les techniques de sensibilisation efficaces pour entrer en contact avec des prospects potentiels de manière transparente. > Au sujet des outils qui peuvent augmenter le parcours de vente, en donnant aux participantes et participants les ressources nécessaires pour prospérer dans l'environnement commercial dynamique d'aujourd'hui.

Annexe C — Suivis de parcours de formation : certifications de l'industrie et opportunités d'apprentissage spécialisé supplémentaires

Le tableau 6 montre des opportunités d'apprentissage supplémentaires qui peuvent être offertes aux participantes et participants pour soutenir leur développement au-delà de la période formelle du programme.

Tableau 6

Occasions de certifications de l'industrie[1]

Certification de l'industrie	Prestataire	Plateforme	Canadien	Engagement clair envers les Autochtones	Temps requis approximatif
Général : sujets numériques					
IBM SkillsBuild[51]	IBM	IBM Skills Build			Varie
Intelligence artificielle					
Catalogue de formations IBM Skills Build[52]	IBM	IBM Skills Build			10 heures
Présentation de l'IA générative[53]	Google	Google Cloud			45 minutes
Certification AWS Certified AI Practitioner Amazon Web Services (AWS) (examen)[54]	AWS	AWS Skill Builder			Examen de 90 minutes
L'IA pour tous[55]	DeepLearning.AI	Coursera			6 heures
Spécialisation « Les fondamentaux de l'intelligence artificielle »[56]	Google	Coursera			5 heures
Cybersécurité					
Certificat professionnel Google cybersécurité[57]	Google	Coursera			4 semaines -10 heures/semaine
IBM SkillsBuild Cybersecurity Certificate[58]	IBM	IBM Skills Build			6 heures

1 Dans ce tableau, lorsque les mentions sous « Certification de l'industrie » sont les titres de cours et que ces cours ne sont pas disponibles en français, on utilise le titre anglais; lorsque les mentions sont génériques, elles sont traduites.

Certification de l'industrie	Prestataire	Plateforme	Canadien	Engagement clair envers les Autochtones	Temps requis approximatif
Google					
Certificats professionnels Google[59]	Google	Coursera			Varie
Certification Google Ads pour la publicité[60]	Google	Google			1 à 4 heures
Certification Google Cloud[61]	Google	Google Cloud			Plusieurs
Certificat professionnel Data Analytics Google[62]	Google	Coursera			6 mois -10 heures/ semaine
Certificat Professionnel Gestion de Projet Google[63]	Google	Coursera			5 semaines -10 heures/semaine
Certificat professionnel Google Digital Marketing & E-commerce[64]	Google	Coursera			6 mois -10 heures/ semaine
Microsoft					
Microsoft Certified Fundamentals[65]	Microsoft	Microsoft			Plusieurs
Microsoft Copilot for Productivity by Microsoft and LinkedIn[66]	Microsoft et LinkedIn Learning	LinkedIn Learning			5 heures
Marketing et conception numériques					
Digital Marketing Bootcamp[67]	Jelly Academy	Jelly Academy	✔	✔	Programme de 10 semaines
Digital Marketing certifications[68]	Semrush	Semrush			25 minutes — 5 heures
SEO Certification Course[69]	HubSpot Academy	HubSpot Academy			3 heures 35 minutes
Spécialisation Optimisation des moteurs de recherche (SEO/OMR)[70]	Université de la Californie, Davis	Coursera			2 mois — 10 heures/ semaine
WordPress Courses[71]	WordPress	WordPress			Varie (3–7 heures)
Certificat Professionnel Adobe Graphic Designer : Design that Demands Attention[72]	Adobe	Coursera			4 mois -10 heures/ semaine
Cours Canva (gratuits, payants)[73]	Udemy	Udemy			Varie
Cours, vidéos et parcours d'apprentissage Shopify[74]	Shopify	Shopify			Varie (25 minutes — 2 heures)

Certification de l'industrie	Prestataire	Plateforme	Canadien	Engagement clair envers les Autochtones	Temps requis approximatif
Industrie du tourisme autochtone					
Modules de formation en tourisme autochtone[75]	Association touristique autochtone du Canada (ATAC)	ITAC	✔	✔	1 heure
Sharing our voices: Indigenous guide training[76]	Indigenous Tourism Manitoba	En personne	✔	✔	7 jours
Parcours Préparation au marché autochtone[77]	Emerit et ATAC	Emerit.ca	✔	✔	17 heures et 30 minutes
Général : industrie du tourisme					
L'apprentissage en ligne Ensemble : lieux de travail touristiques accessibles[78]	Emerit	Emerit.ca	✔		5 heures
Autres programmes éducatifs sur le tourisme au Manitoba[79]	Divers — répertorié sur Voyage Manitoba	Plusieurs	✔		Varie

Annexe D : Instructions sur le suivi du programme

L'outil de suivi du programme ADaPT SCALE aide à suivre les progrès des participantes et participants tout au long du programme. Chaque onglet a son propre objectif et bon nombre des processus décrits ci-dessous peuvent être automatisés à l'aide des fonctions vlookup ou xlookup dans Excel (c'est-à-dire les courriels correspondants) ou les fonctions IF.

Le processus de candidature et d'entretien

- Les données brutes des formulaires de demande remplis doivent être saisies dans l'onglet « Informations sur le participant », à partir de la colonne H. Si le candidat est admissible, cochez la case « Admissible ».
- Les données pour les entretiens peuvent être saisies dans l'onglet « Informations sur l'entretien », y compris le nom et le courriel de la personne en entretien, la date, les résultats, la décision, les réponses aux questions et l'heure des entretiens. Une fois l'entretien terminé, l'onglet « Informations sur le participant » peut être mis à jour en écrivant « Oui » dans la colonne « Interviewé ».
- Une fois que les participantes et participants ont confirmé leur acceptation dans le programme, les onglets « Informations sur l'entretien » et « Informations sur le participant » doivent être mis à jour.
    - Informations sur l'entretien : sélectionnez « Oui » sous acceptation.
    - Informations sur le participant : tapez « Oui » sous « Inscrit », « Oui » sous « Engagé » et sélectionnez la cohorte à laquelle une personne est affectée.
- Une fois qu'une cohorte est formée, les noms et les courriels des participantes et participants peuvent être déplacés vers « Suivi des présences » et « Suivi des placements professionnels » pour suivre facilement les résultats tout au long du programme.

Le suivi de l'assiduité

- Le suivi des présences comprend trois statuts : (1) absent (par exemple, les participantes et participants qui n'ont pas assisté à la séance), (2) présence partielle (par exemple, les participantes et participants qui ont assisté à moins de la moitié d'une séance et (3) présent. Dans l'onglet « Suivi des présences », le statut approprié est sélectionné pour noter la présence de chaque participant à une séance.
- Il peut y avoir des cas où une personne se retire du programme. Si tel est le cas, le statut du participant est mis à jour à « Retiré ». Au même moment :
    - La cohorte sous « Informations sur le participant » doit être mise à jour pour refléter le changement de cohorte, ce qui signifie sélectionner l'option « retirer ».
    - Le « Oui » dans la colonne « Engagé » doit également être supprimé. Ceci est important, car cela nous permet de comprendre l'attrition de la cohorte.

L’outil de suivi du placement en milieu de travail

Chaque parcours professionnel est différent, et comprendre les résultats en matière d’emploi n’est souvent pas aussi simple que « à l’emploi » ou « en chômage ». Pour comprendre les parcours des participantes et participants grâce aux soutiens de carrière et aux résultats en matière d’emploi, les accompagnatrices et accompagnateurs de carrière suivent les progrès grâce à l’onglet « placement en milieu de travail ». Plusieurs colonnes dans cette catégorie nous permettent de comprendre les résultats des participantes et participants, comme détaillé ci-dessous.

Statut de l’emploi

Tableau 7

Catégories de l’outil de suivi du placement en milieu de travail

Titre de colonne	Description / Notes
Statut	Cette colonne est destinée à être remplie une fois que l’accompagnatrice ou accompagnateur de carrière a confirmé les placements, soit par son implication directe, par une implication indirecte (par exemple, recommandation, sites d’emploi). Au nombre des options possibles : > Sans emploi > Déjà à l’emploi, pas d’implication > À l’emploi, par implication directe > À l’emploi, par implication indirecte Qu’est-ce que l’implication directe ? Il s’agit des occasions d’emploi résultant de l’accompagnatrice ou accompagnateur de carrière. Qu’est-ce que l’implication indirecte ? Il s’agit de plusieurs situations, comme les références à un employeur (par exemple, une connexion établie), les références à un site d’emploi ou les personnes qui se joignent au programme (par exemple, déjà à l’emploi) au moyen d’une référence d’un partenaire. Une fois l’emploi confirmé et le statut mis à jour dans le suivi des placements en milieu de travail, l’onglet « Informations sur le participant » dans le suivi de projet d’ADaPT SCALE doit être mis à jour en insérant « Oui » sous la colonne Placé.
Mission de survie	Cochez la case si la participante ou le participant occupe un poste de débutant peu qualifié pour gagner de l’argent, tout en cherchant un emploi plus qualifié dans son domaine d’expertise.
Déjà dans un emploi significatif et à la recherche d’une promotion/d’un poste supérieur/d’une transition de carrière	Cochez la case si la participante ou le participant est déjà dans un emploi significatif, mais cherche une promotion, un poste supérieur ou une transition de carrière.
Cherche à démarrer sa propre entreprise	Cochez la case si le participant exprime son intérêt à créer sa propre entreprise.
Initiative « Rencontre et salutations » terminée	Cochez la case si la participante ou le participant a terminé une séance de rencontre et salutations avec son accompagnatrice ou accompagnateur de carrière.
Connexion établie (par exemple, la présentation d’une participante ou d’un participant à un employeur)	Cochez la case si l’accompagnatrice ou accompagnateur de carrière a présenté la participante ou le participant à un employeur.

Coordonnées

Cette section comprend les coordonnées du participant, y compris le nom, le lien vers le portfolio, la cohorte de formation, le numéro de téléphone et les trois premiers chiffres de son code postal. Ces détails sont non seulement pertinents pour contacter les participantes et participants, mais aussi pour déterminer si les occasions d'emploi se trouvent dans un lieu approprié pour la personne. Remarque : toutes ces informations sont rassemblées dans le formulaire de demande et peuvent être copiées et collées (ou utiliser les commandes Excel/Google Sheet pour lier les informations). Il comprend également le nom de la cohorte de formation, ainsi que l'accompagnatrice ou accompagnateur de carrière assigné.

Renseignements relatifs à l'emploi

Cette section fournit des données générales sur le statut d'emploi, le plus haut niveau d'éducation et le domaine d'études. Ces données sont statiques et sont tirées du formulaire de demande. L'objectif est de s'assurer que les accompagnatrices ou accompagnateurs de carrière sont conscients des antécédents scolaires et professionnels des participantes et participants au programme. Remarque : toutes ces données sont rassemblées dans le formulaire de demande et peuvent être copiées et collées (ou utiliser les commandes Excel/Google Sheet pour lier les informations).

D'autres colonnes, y compris les compétences, les expériences antérieures et les postes d'intérêt, peuvent être remplies en fonction des réunions des accompagnatrices ou accompagnateurs de carrière avec les participantes et participants.

Renseignements sur l'expérience en milieu de travail

Cette section fournit des informations sur l'expérience de travail des participants tout au long du programme. Lorsque l'emploi est confirmé par l'accompagnatrice ou accompagnateur de carrière, il ou elle saisit le nom de l'entreprise, le titre du poste et la date de début dans l'outil de suivi. Les accompagnatrices ou accompagnateurs de carrière peuvent également consigner des détails supplémentaires sur les emplois trouvés, y compris une copie de l'offre d'emploi originale ou des documents reçus de l'employeur ou des participantes et participants, dans leur dossier.

Notes administratives

Une colonne supplémentaire pour consigner toute autre note pertinente.

Les participants ayant un badge d'identification et placés

Lorsque les participants terminent le programme ou participent à une expérience de travail, l'onglet « Informations sur le participant » doit être mis à jour en tapant « Oui » dans la colonne formé ou placé.

Annexe E — Soutiens d’accompagnement de carrière

Le tableau 8 contient des détails supplémentaires sur les supports d’accompagnement de carrière, ainsi que des descriptions détaillées et un calendrier. Les participants reçoivent des soutiens d’accompagnement de carrière tout au long du programme, à partir de l’admission au programme, et les soutiens se poursuivent après le programme. Le programme ADaPT fournit des soutiens de suivi de carrière et des entretiens individuels pendant une période de neuf mois après le programme pour s’assurer que les participantes et participants sont en contact avec les rôles et des soutiens alignés sur les objectifs de carrière et communautaires.

Tableau 8

Soutiens d’accompagnement de carrière

Soutien	Description	Calendrier
Rencontre et salutations avec une accompagnatrice ou un accompagnateur de carrière	> Les accompagnatrices et accompagnateurs de carrière effectueront des appels Microsoft Teams/en personne/téléphoniques de 15 à 20 minutes avec chaque participante ou participant. Ces appels leur permettront de prendre contact personnellement avec chaque participante ou participant, de commencer à identifier les points faibles de leur parcours professionnel et les domaines de croissance et d’établir des relations en utilisant un accompagnement basé sur leurs forces. Aussi, passer en revue les industries, les secteurs et les postes qui correspondent à leurs profils et aspirations. > La rencontre et salutation est la première occasion pour les personnes offrant l’accompagnement de dialoguer directement avec les participantes et participants, de recueillir des informations sur le parcours professionnel à ce jour de chaque candidate ou candidat et d’établir des relations pour mieux les soutenir tout au long du programme. > Remarque : les accompagnatrices et accompagnateurs de carrière sont encouragés à examiner les réponses de l’entretien, car elles incluent des questions préalables à l’emploi, comme les postes d’intérêt. Cela fournit un contexte et permet de guider le processus de rencontre.	> Les accompagnatrices et accompagnateurs de carrière sont affectés aux participantes et participants au cours de la première ou de la deuxième semaine du programme. > Des séances d’accompagnement de carrière sont proposées au cours de la première semaine du programme.

Soutien	Description	Calendrier
Atelier sur les stratégies de développement de carrière	> Dans le cadre du programme de formation, la séance sur les stratégies de développement de carrière offrira des détails sur les études sur le marché du travail, les curriculums vitae, les lettres de motivation, les entretiens et la manière de lutter contre le marché caché en utilisant les stratégies de réseautage et LinkedIn. Les participantes et participants recevront les outils et apprendront les techniques nécessaires pour réussir dans notre marché du travail. Ils sont habilités et apprennent à chercher des opportunités. Grâce aux connaissances acquises lors de cet atelier, plusieurs participantes et participants ont maintenant une compréhension claire des étapes à suivre pour trouver un emploi avec leurs propres moyens. > Les ressources de développement de carrière partagées avec les participantes et participants (et hébergées sur le SMT) sont énumérées ci-dessous : > Comment rédiger une lettre de présentation > Modèle de préparation à une entrevue > Cahier d'entrevue > Exemples d'énoncé des réalisations > Exercice d'énoncé des réalisations > Feuille de travail de l'énoncé des réalisations > Feuille de travail d'exercices de réseautage > Cahier d'activités de réseautage > Refaire la feuille de travail de personnalisation	> On préfère offrir l'atelier sur les stratégies de développement de carrière au cours de la première ou de la deuxième semaine du programme. Cela s'aligne bien avec l'élaboration de votre rencontre personnelle en tête-à-tête.
Évaluation de CV	> Les accompagnatrices et accompagnateurs examinent les curriculums vitae des participantes et participants et offrent des commentaires sur la façon de les renforcer. Une liste de contrôle standard est utilisée pour vérifier les CV et les lettres de présentation. Une feuille de travail de personnalisation du CV est aussi offerte. > Les CV sont conservés dans les dossiers de chaque personne qui ont été créés au cours du processus d'entretien. Cela permet un accès facile au matériel pour les accompagnatrices et accompagnateurs de carrière et les autres personnes qui administrent le programme.	> La revue de CV est proposée après la fin de l'atelier de développement de carrière.
Séance de simulation d'entrevue en groupe	> Dans le cadre du programme de formation, les participantes et participants assistent à une séance de groupe de simulation d'entrevue couvrant la façon de répondre aux questions fréquemment posées, « Parlez-moi de vous », « Pourquoi devrions-nous vous embaucher pour ce poste ? » et qui abordera l'entretien comportemental. Dans le cadre de la séance, les participantes et participants s'entrainent à répondre aux questions et leurs accompagnatrices et accompagnateurs offrent de la rétroaction sur place. > C'est une bonne pratique d'avoir six participantes et participants inscrits pour une séance. Déplacez-les dans des salles de réunion où ils peuvent s'entrainer à répondre à chaque question avec une autre participante ou un autre participant, et l'accompagnatrice ou accompagnateur visite les salles tour à tour. > Les représentants de l'employeur peuvent également participer à l'exercice de simulation d'entrevue. On invite les participantes et participants à remplir le formulaire de préparation à l'entrevue.	> On recommande que les séances de groupe de simulation d'entrevue soient offertes aux trois quarts du programme prévu.

Soutien	Description	Calendrier
Associer les participants à nos listes de postes à pourvoir	> Les participantes et participants seront jumelés à des opportunités de diverses manières. Les postes à pourvoir sont repérés au moyen d'un suivi centralisé du placement professionnel. > Les participantes et participants peuvent également avoir la possibilité d'assister à des évènements d'embauche virtuels. Ils seront jumelés à ces opportunités en fonction de leurs domaines d'études, de leurs compétences et de leurs intérêts.	> En continu
Évènements d'embauche dans la communauté	> Les participantes et participants recevront des informations sur les salons de l'emploi organisés par divers organismes communautaires lorsque ces évènements correspondront aux bassins de participantes et participants et aux objectifs du programme. Certains hôtes de salons de l'emploi externes peuvent proposer des séances de préparation et d'information auxquelles les participantes et participants seront encouragés à participer. Ils peuvent également choisir de réserver une séance d'accompagnement individuelle avec leur accompagnatrice ou accompagnateur si nécessaire.	> En continu
Séance de réseautage virtuel	> La dernière séance du programme comprend un évènement de réseautage virtuel avec les porte-parole d'employeurs sélectionnés. Cet évènement offre aux employeurs l'occasion de partager leurs points de vue sur l'industrie, d'interagir avec les participantes et participants au programme et d'établir des liens qui peuvent mener à de futures occasions d'emploi.	> On recommande que ce soit le dernier atelier du programme.
Séance d'accompagnement individuelle	> Les participantes et participants peuvent réserver des séances d'accompagnement (virtuelles) de 30 minutes avec leur accompagnatrice ou accompagnateur de carrière pour discuter de leur stratégie de recherche d'emploi, de leurs compétences en matière d'entrevue, de leur aide à renforcer la confiance, de leurs commentaires sur les CV et lettres de motivation, de la préparation de l'entrevue, etc. Ces séances peuvent être réservées à tout moment pendant leur formation et lorsqu'ils et elles cherchent des occasions de travail.	> En continu. Les participantes et participants peuvent contacter leurs accompagnatrice ou accompagnateur de carrière après la fin du programme.

Annexe F — Témoignages sur ADaPT

Faire une demande d'ADaPT était quelque chose que je n'avais pas prévu de faire au départ. En tant que nouveau diplômé, je cherchais un emploi significatif et j'ai compris assez tôt que le marché du travail actuel était extrêmement concurrentiel. J'ai vu par hasard un message publicitaire d'ADaPT alors que je cherchais un emploi sur LinkedIn et j'ai décidé de postuler après avoir consulté plus en détail le site Web du programme.

Maintenant, en tant qu'ancien élève, je peux parler de la qualité et de l'incroyable soutien offert par ce programme.

En participant à ADaPT, vous êtes exposé à différents domaines, cheminements de carrière et supports de formation qui étaient essentiels pour ma recherche d'emploi et pour le développement de diverses compétences professionnelles que les employeurs recherchent de nos jours. Plusieurs des ateliers offerts sont une passerelle vers une nouvelle compétence, un nouveau secteur ou une nouvelle occasion d'emploi. Le réseautage est également un élément essentiel pour bâtir une carrière, et je suis reconnaissant pour les liens que j'ai établis avec mes pairs et l'équipe d'ADaPT. Dans mon cas, l'expertise du prestataire d'accompagnement de carrière et l'accompagnement individuel sur la préparation pour une entrevue ont directement contribué à me permettre de décrocher mon prochain emploi ! Le programme et l'équipe d'ADaPT sont entièrement équipés, disposés et désireux de soutenir les participants dans leur parcours professionnel — alors n'ayez aucun doute et postulez pour tirer le meilleur parti de cette chance !

– Debanjan Dhar, classe virtuelle de base ADaPT, 2022

En tant que jeune adolescent noir cherchant à acquérir plus de compétences et de connaissances sur le monde des affaires, le programme ADaPT était l'occasion idéale pour moi d'explorer les différents aspects du processus de recherche d'emploi tout en pouvant acquérir des compétences supplémentaires dont je n'aurais jamais pensé avoir besoin ! Dans mon cas, le webinaire sur l'image de marque personnelle m'a appris à me présenter aux professionnels et à maintenir une identité de marque cohérente tout au long de ma vie professionnelle et personnelle. Ensuite, j'ai pu tirer parti de ce que j'ai appris du webinaire à travers les modules d'apprentissage, ce qui m'a non seulement aidé à retenir les connaissances du webinaire, mais m'a également donné des ressources et des conseils supplémentaires. De plus, j'ai eu l'occasion de travailler en tête-à-tête avec un accompagnateur de carrière professionnel, qui a collaboré avec moi pour la rédaction d'un CV et d'un profil LinkedIn appropriés pour me lancer dans ma recherche d'emploi ! Enfin, le programme ADaPT m'a donné la chance de rencontrer personnellement un leader noir de l'industrie canadienne dans ma profession, ce qui a été une expérience géniale et très judicieuse ! Depuis que j'ai terminé le programme ADaPT, je suis devenu plus confiant dans ma recherche d'emploi et je me sens plus en avance que les autres pairs de mon âge. Fortement recommandé !

– Chris Seuradge, ADaPT pour la jeunesse noire, 2024

Je vous écris avec une immense gratitude et dans la joie pour partager des nouvelles passionnantes — j'ai officiellement accepté un poste à la TD ! Cette étape n'aurait pas été possible sans vos conseils, vos encouragements incroyables et votre confiance en moi tout au long du processus. Dès le début, vous avez été une source constante de soutien, que ce soit en examinant mon curriculum vitae, en partageant des idées sur le secteur financier, en m'aidant à me préparer aux entrevues ou simplement en me rappelant de croire en moi lorsque je doutais de mes capacités. Votre mentorat a fait une différence tellement significative dans mon parcours professionnel, et je me sens vraiment privilégié que vous ayez été là pour moi. J'ai beaucoup appris de votre expérience et de votre générosité, et j'emporte vos conseils avec moi alors que j'entame ce nouveau chapitre. Merci encore pour tout. J'espère que vous serez fier de moi à la TD et, avec le temps, que je pourrai rendre la pareille et soutenir d'autres personnes, tout comme vous m'avez soutenu.

– Teyan Rahman, ADaPT pour les personnes nouvellement arrivées, Colombie-Britannique, 2025

Le programme ADaPT pour les personnes nouvellement arrivées en Colombie-Britannique m'a aidé à combler le fossé entre mon expérience internationale et le marché du travail canadien. Cela m'a donné un véritable aperçu de la façon dont les choses se font ici — de la culture du milieu de travail aux stratégies de recherche d'emploi — et m'a permis de me sentir plus en confiance pour naviguer dans le marché du travail de la Colombie-Britannique. En tant que nouveau venu, j'ai trouvé extrêmement utile de me connecter avec d'autres personnes aux parcours similaires et d'apprendre à connaitre des outils pratiques qui fonctionnent réellement.

Ce programme m'a aidé à renouer avec des choses que j'ai apprises auparavant, en particulier en ce qui concerne les compétences en affaires et le développement de carrière. Cela m'a rappelé qu'il existe une façon standard de faire les choses en Colombie-Britannique, et que vous devez faire face au processus plutôt que de l'éviter. Cela a changé mon état d'esprit et m'a orienté.

Chaque partie du programme était pertinente, mais deux séances se sont vraiment démarquées pour moi. La session « Cybersécurité pour les nouveaux arrivants » de Deryck Greer m'a aidé à relier mes compétences aux problèmes du monde réel, et l'atelier sur l'IA générative de Zachary Rose m'a présenté des outils d'IA que je n'avais jamais explorés auparavant. Cela m'a ouvert un tout nouvel espace d'apprentissage et m'a fait découvrir des possibilités que je n'avais pas envisagées.

– Judah Adejare, ADaPT pour les personnes nouvellement arrivées, Colombie-Britannique, 2025

Annexe G — Outils de collecte de données

La distribution des sondages peut prendre plusieurs formes, y compris des listes de diffusion Qualtrics, des dépliants en classe avec des codes QR et des dépliants communautaires, et les sondages sont distribués tout au long du cycle du programme, du recrutement au suivi de neuf mois du programme (comme le montre le diagramme ci-dessous). Le tableau ci-dessous présente également des détails supplémentaires sur chaque outil.

Figure 4

Processus de collecte de données

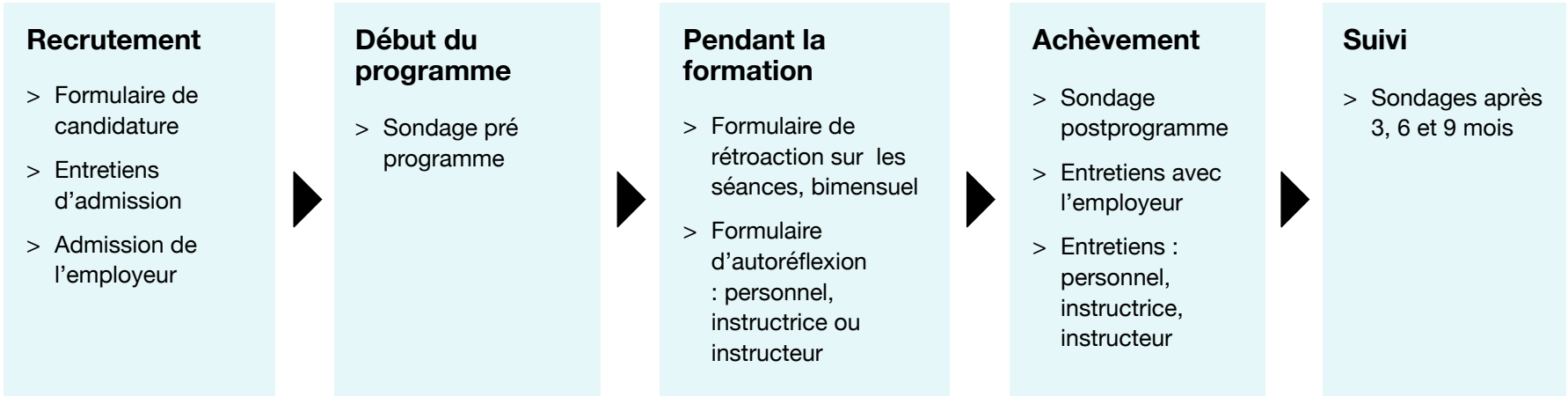


Tableau 9

Outils de collecte de données

Outil	Responsable	Distribution	Description et mesures
Formulaire de candidature	Red River College Polytechnic	En continu	> L'inscription, qui comprend une évaluation des besoins, recueille des informations sur les participantes et participants, comme les antécédents scolaires et professionnels, l'autoidentification volontaire, ainsi que les compétences recherchées. > Les données démographiques sont recueillies seulement une seule fois pour s'assurer que les sondages futurs sont plus courts. Les données sur les participantes et participants, y compris les données démographiques, doivent être partagées avec l'évaluatrice ou l'évaluateur pour lier les données aux sondages pré et post-programme. > Il convient de noter que le formulaire de demande comporte une section sur l'admissibilité ; cependant, bon nombre des questions ne sont pas requises. Le programme est basé sur la géographie et met l'accent sur les jeunes autochtones, les personnes des communautés rurales et du Nord et les jeunes qui rencontrent des obstacles à l'emploi.
Formulaire de rétroaction de la séance (pour les participantes et participants, le personnel du programme et le personnel enseignant)	Diversity Institute	En continu	> Un court sondage auprès des participantes et participants s'est concentré sur la question de savoir si la séance offrait un contenu qui répondait aux besoins des participants et comment le processus ou la logistique garantissait à l'ensemble des participantes et participants un accès facile au contenu. > Un court formulaire de réflexion destiné au personnel de prestation du programme sur place et aux instructrices et instructeurs afin de réfléchir aux succès et aux domaines à améliorer de chaque séance.
Admission de l'employeur	Red River College Polytechnic	En continu	> Un court sondage pour recueillir des informations générales sur les employeurs intéressés par le programme.
Préprogramme	Diversity Institute	Au début de la cohorte	> Un sondage préprogramme sera distribué une fois que les participantes et participants auront été acceptés dans le programme. Ce sondage se concentre sur des sujets comme les besoins et les objectifs, la confiance, les défis du marché du travail et une évaluation des compétences de base.
Post-programme	Diversity Institute	À la fin de la formation	> Un sondage post-programme sera mené à la fin du programme et examinera si les objectifs du programme sont atteints et si le programme a répondu aux besoins des participantes et participants. Il recueille des données sur les expériences du programme (par exemple, l'apprentissage et les soutiens globaux), les objectifs et les besoins, la confiance, les défis du marché du travail, l'évaluation des compétences et la satisfaction.
Sondage de suivi	Red River College Polythech et Diversity Institute	Après la fin de la formation	> Les accompagnatrices et accompagnateurs de carrière sont responsables du suivi des participantes et participants au programme, trois, six et neuf mois après la formation. Cependant, on recommande des suivis réguliers, qui peuvent inclure des correspondances par courriel avec les participantes et participants ou la consultation de leurs profils LinkedIn. > Les sondages de suivi auront lieu trois, six et neuf mois après le programme pour recueillir des détails supplémentaires sur l'emploi, le niveau d'éducation et les compétences utilisées en milieu de travail.

Outil	Responsable	Distribution	Description et mesures
Entretiens et groupes de discussion (administration du programme, instructrices et instructeurs et employeurs)	Diversity Institute	Entre les cohortes	> Des entretiens avec les employeurs auront lieu vers la fin du programme. Ils porteront principalement sur la collecte de données qualitatives sur les expériences des employeurs en regard du programme, sur la façon dont le contenu de la formation pourrait leur être utile ou inutile pour recruter ou embaucher de jeunes autochtones, des personnes des communautés rurales et du Nord et des jeunes qui rencontrent des obstacles à l'emploi au Manitoba, et sur la façon dont ils ont veillé à ce que leur approche pour soutenir les participantes et participants à ADaPT SCALE soit culturellement pertinente et adaptée. > Des entretiens avec le personnel du programme et le personnel enseignant seront menés pendant et après le programme. Les entretiens porteront principalement sur la mise en œuvre du programme, la mise en œuvre conforme au plan ou s'en écartant (consultation, développement d'outils, recrutement, développement du contenu des ateliers, prestation des ateliers et coordination des réunions communautaires) et le processus d'adaptation du programme, fondé sur le savoir, les modes de connaissance, la culture et le contexte communautaire autochtones, ainsi que les défis liés à la mise en œuvre de ces pratiques et ce qui a bien fonctionné.

Références

1 Diversity Institute. (20 avril 2023). *Le programme de formation avancée en compétences numériques et professionnelles : (ADaPT pour Advanced Digital and Professional Training en anglais) : Qualification numérique inclusive.* Centre des Compétences futures. https://fsc-ccf.ca/fr/blog-adapt/

2 Commission de vérité et de réconciliation du Canada (2015). *Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action.* https://publications.gc.ca/collections/collection_2015/trc/IR4-8-2015-fra.pdf

3 Commission de vérité et de réconciliation du Canada (2015). *Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action. https://publications.gc.ca/collections/collection_2015/trc/IR4-8-2015-fra.pdf*

4 Organisation des Nations Unies. (2007). *La Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.* https://www.justice.gc.ca/fra/declaration/un_declaration_FR1.pdf

5 Gouvernement du Canada (2021). *Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, L.C. 2021, ch. 14.* https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/u-2.2/

6 Organisation des Nations Unies. (14 octobre 2016). *Le consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause - un droit des peuples autochtones et une bonne pratique pour les communautés locales.* https://openknowledge.fao.org/items/650f5d25-2b4d-4a06-89c0-24f383aa97ee

7 Gouvernement du Canada (2025, 12 juin). *Note pour la période des questions : Soutien à l'emploi et aux compétences de la jeunesse canadienne*. https://rechercher.ouvert.canada.ca//qpnotes/record/esdc-edsc,FCY_JUN2025_005

8 Statistique Canada. (6 juin 2025). Enquête sur la population active, mai 2025. https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/250606/dq250606a-fra.htm?HPA=1&indgeo=0&indid=3587-2

9 Institut de la diversité. (2023, 20 avril). Le programme de formation avancée en compétences numériques et professionnelles (ADaPT pour Advanced Digital and Professional Training en anglais) : Qualification numérique inclusive. Centre des Compétences futures. https://fsc-ccf.ca/fr/blog-adapt/

10 Cukier, W., Borova, B. et Wang, J. (2025). *Impact de la personnalisation et des soutiens complets.* Centre des Compétences futures. https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/impact-personnalisation/

11 Diversity Institute. (2025). *PrioritéDiversité : Obstacles et leviers à l'avancement des groupes visés par des mesures d'équité.* https://www.torontomu.ca/diversity/reports/diversityleads_2025/

12 Fowler, H. S., et Pakula, B. (2021). *Obstacles à l'emploi et à la formation pour les groupes visés par des mesures d'équité : rapport final.* Social Research and Demonstration Corporation. https://www.srdc.org/wp-content/uploads/2022/07/training-barriers-for-equity-seeking-groups-final-report.pdf

13 Toronto Metropolitan University. (2025). *About ADaPT.* https://www.torontomu.ca/adapt/

14 Diversity Institute, Blueprint ADE, et TECHNATION. (2025). *Programme de formation avancée en compétences numériques et professionnelles (ADaPT)*. https://fsc-ccf.ca/fr/projets/adapt/

15 Blueprint ADE. (2025). *Advanced digital and professional training (ADaPT): Interim update.* https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2025/04/FSC-FSC-ADAPT-Interim-Update-March-2025-Final.pdf

16 Le Centre de gouvernance de l'information des Premières nations (CGIPN). (s. d.) Les principes de PCAP® des Premières Nations. https://fnigc.ca/fr/les-principes-de-pcap-des-premieres-nations/

17 Diversity Institute. (2021). *Spécification accessible au public - Le Défi 50-30.* https://diconsulting.ca/wp-content/uploads/2022/03/Di-PAS_FR_vf.pdf

18 Cukier, W., Zou, C., Alexiou, L., Messiri, O., et Walsh, M. (2024). *Des compétences pour des milieux de travail inclusifs et l'avancement des peuples autochtones.* Diversity Institute, Centre des Compétences futures et Conseil canadien pour l'entreprise autochtone. https://www.torontomu.ca/diversity/reports/ccab_skills_for_inclusive_workplaces/

19 Layton, J. (2025, 29 janvier). Loin de la maison : achèvement des études secondaires chez les membres des Premières Nations, les Métis et les Inuits dans les communautés éloignées, 2016 à 2021. Statistique Canada. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2025002/article/00002-fra.htm

20 Collèges et instituts Canada. (17 juin 2024). *Dans les chiffres : L'enseignement postsecondaire autochtone au Canada.* https://www.collegesinstitutes.ca/fr/dans-les-chiffres-lenseignement-postsecondaire-autochtone-au-canada/

21 Cukier, W., Zou, C., Alexiou, L., Messiri, O. et Walsh, M. (2024). *Des compétences pour des milieux de travail inclusifs et l'avancement des peuples autochtones.* Diversity Institute, Centre des Compétences futures et Conseil canadien pour l'entreprise autochtone. https://www.torontomu.ca/diversity/reports/ccab_skills_for_inclusive_workplaces/

22 Société de recherche sociale appliquée (SRSA). *A conceptual framework for trauma- and violence-informed approach to youth employment and skills training.*. https://www.srdc.org/wp-content/uploads/2022/07/srdc-tvi-narrative-report.pdf

23 Cukier, W., Borova, B. et Wang, J. (2025). *Impact de la personnalisation et des soutiens complets.* Centre des Compétences futures. https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/impact-personnalisation/

24 Cameron, M., et Rexe, D. (2022). Community-based access to apprenticeship: An Indigenous work-integrated learning model. *International Journal of Work-Integrated Learning, 23*(2), 203-218. https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1346557.pdf

25 Keen, J., et Eady, M. J. (2022). Amplifying Indigenous student voices in work-integrated learning. *International Journal of Work-Integrated Learning, 23*(2), 219-235. https://www.ijwil.org/files/IJWIL_23_2_219_235.pdf

26 Commission de vérité et de réconciliation du Canada (2015). *Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action.* https://publications.gc.ca/collections/collection_2015/trc/IR4-8-2015-fra.pdf

27 Commission de vérité et de réconciliation du Canada (2015). *Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action*. https://publications.gc.ca/collections/collection_2015/trc/IR4-8-2015-fra.pdf

28 Commission de vérité et de réconciliation du Canada (2015). *Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action*. https://publications.gc.ca/collections/collection_2015/trc/IR4-8-2015-fra.pdf

29 Commission de vérité et de réconciliation du Canada (2015). *Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action*. https://publications.gc.ca/collections/collection_2015/trc/IR4-8-2015-fra.pdf

30 Commission de vérité et de réconciliation du Canada (2015). *Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action.* https://publications.gc.ca/collections/collection_2015/trc/IR4-8-2015-fra.pdf

31 Hanson, E., Gamez, D. et Manuel, A. (Septembre 2020). *Le système des pensionnats autochtones.* Indigenous Foundations. https://indigenousfoundations.arts.ubc.ca/residential-school-system-2020/

32 Parcs Canada. (1er septembre 2020). *The Residential School System.* Gouvernement du Canada. https://www.canada.ca/fr/parcs-canada/nouvelles/2020/09/le-systeme-de-pensionnats-autochtones.html

33 Wilk, P., Maltby, A. et Cooke, M. (2017). Residential schools and the effects on Indigenous health and well-being in Canada – a scoping review. *Public Health Reviews, 38*(8). https://doi.org/10.1186/s40985-017-0055-6

34 Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture. (s. d.) *Le consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause - un droit des peuples autochtones et une bonne pratique pour les communautés locales.* https://openknowledge.fao.org/items/650f5d25-2b4d-4a06-89c0-24f383aa97ee

35 Commission de vérité et de réconciliation du Canada (2015). *Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action.* https://publications.gc.ca/collections/collection_2015/trc/IR4-8-2015-fra.pdf

36 Gouvernement du Canada (21 janvier 2026). *Compétences pour réussir.* https://www.canada.ca/fr/services/emplois/formation/initiatives/competence-reussir.html

37 Snow, K. (2016). Opting in or opting out: The role of hybrid learning course design on student persistence decisions in an Indigenous pre-nursing transitions program. *International Journal of E-Learning & Distance Education/La Revue internationale de l'apprentissage en ligne et de l'enseignement à distance*, *31*(1). https://www.ijede.ca/index.php/jde/article/view/948/1609

38 Conseil des technologies de l'information et des communications, 2013. (2021). *Eaux inexplorées : un modèle canadien d'apprentissage en ligne de calibre mondial.* https://ictc-ctic.ca/reports/uncharted-waters

39 Queen's University. (2020). *Indigenizing online learning.* https://www.queensu.ca/indigenous/sites/oiiwww/files/uploaded_files/IndigenizingOnlineLearning_2020.pdf

40 Conseil des technologies de l'information et des communications. (2021). *Des eaux inexplorées Vers un paradigme canadien d'apprentissage en ligne de classe mondiale.* https://ictc-ctic.ca/fr/rapports/des-eaux-inexplorees

41 Diversity Institute. (20 avril 2023). *Le programme de formation avancée en compétences numériques et professionnelles (ADaPT pour Advanced Digital and Professional Training en anglais) : Qualification numérique inclusive.* Centre des Compétences futures. https://fsc-ccf.ca/fr/blog-adapt/

42 Cukier, W., Borova, B. et Wang, J. (2025). *Impact de la personnalisation et des soutiens complets.* Centre des Compétences futures. https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/impact-personnalisation/

43 Diversity Institute. (2025). *Future skills*. https://www.torontomu.ca/diversity/research/future-skills/

44 Conseil des technologies de l'information et des communications. (2021). *Des eaux inexplorées Vers un paradigme canadien d'apprentissage en ligne de classe mondiale.* https://ictc-ctic.ca/fr/rapports/des-eaux-inexplorees

45 Cukier, W., Saiphoo, A. et Parkin, A. (2024). *L'intelligence artificielle au travail : l'évolution des compétences futures et l'avenir du travail – enseignements tirés de l'Enquête sur l'emploi et les compétences.* Diversity Institute, Centre des Compétences futures, and Environics Institute for Survey Research. https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/environics-ai-report/ai_in_the_workplace.pdf

46 Commission de vérité et réconciliation du Canada. (2015). *Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action.* https://ehprnh2mwo3.exactdn.com/wp-content/uploads/2021/01/Calls_to_Action_English2.pdf

47 Rowe, G., et Kirkpatrick, C. (2018). *Na-gah mo Waabishkizi Ojijaak Bimise Keetwaatino: Singing White Crane Flying North: Gathering a Bundle for Indigenous Evaluation.* Centre canadien de politiques alternatives – Bureau du Manitoba. https://www.policyalternatives.ca/wp-content/uploads/attachments/Gathering_A_Bundle_for_Indigenous_Evaluation.pdf

48 Bremner, L. K., Johnston, A. L K., Rowe, G. et Sasakamoose, J. (2020). *Explorer les approches autochtones en matière d'évaluation et de recherche dans le contexte du soutien et des services d'aide aux victimes.* Ministère de la Justice. https://publications.gc.ca/collections/collection_2021/jus/J2-495-2020-fra.pdf

49 Le Centre de gouvernance de l'information des Premières nations (CGIPN). (s. d.) Les principes de PCAP® des Premières Nations. https://fnigc.ca/fr/les-principes-de-pcap-des-premieres-nations/

50 Gouvernement du Canada (15 septembre 2022). *Approches autochtones en matière d'évaluation et de recherche.* https://www.justice.gc.ca/fra/pr-rp/jr/eaame-eiaer/approches-approaches.html

51 IBM (s. d.) *SkillsBuild*. https://skillsbuild.org/fr

52 IBM (s. d.) *Principes fondamentaux de l'intelligence artificielle.* https://skillsbuild.org/fr/learning-catalog/university-catalog

53 Compétences Google. (s. d.) Présentation de *l'IA générative*. https://www.skills.google/course_templates/536

54 Amazon Web Services (s. d.) *Examen de certification AWS Certified AI Practitioner*. https://aws.amazon.com/fr/certification/certified-ai-practitioner/

55 Coursera (s. d.) L'IA p*our tous.* https://www.coursera.org/learn/ai-for-everyone

56 Coursera (s. d.) *Google AI Essentials Specialization.* https://www.coursera.org/specializations/ai-essentials-google

57 Cousera. (s. d.) *Google Cybersecurity Professional Certificate.* https://www.coursera.org/professional-certificates/google-cybersecurity

58 IBM (s. d.) *Catalogue d'apprentissage IBM SkillsBuild. https://skillsbuild.org/fr/learning-catalog/university-catalog*

59 Coursera (s. d.) *Certificats professionnel Google.* https://www.coursera.org/google-career-certificates

60 Google Skillshop. (s. d.) *Formations Google Ads gratuites adaptées à tous les types d'annonceurs.* https://skillshop.withgoogle.com/googleads/

61 Google. (s. d.) *Qualifications Google Cloud : badges et certifications*. https://support.google.com/cloud-certification/answer/9981085?hl=en-gb

62 Coursera (s. d.) *Certificat professionnel Google en analyse de données.* https://www.coursera.org/google-certificates/data-analytics-certificate

63 Coursera (s. d.) *Certificat professionnel Google en gestion de projet.* https://www.coursera.org/professional-certificates/google-project-management

64 Coursera (s. d.) *Google Digital Marketing & E-commerce Professional Certificate.* https://www.coursera.org/professional-certificates/google-digital-marketing-ecommerce

65 Microsoft. (s. d.) D*évelopper votre potentiel de carrière.* https://learn.microsoft.com/fr-fr/credentials/certifications/fundamentals

66 LinkedIn Learning. (s. d.) *Microsoft Copilot pour la productivité par Microsoft et LinkedIn.* https://www.linkedin.com/learning/paths/microsoft-copilot-for-productivity-by-microsoft-and-linkedin

67 Jelly Academy. (s. d.) *Digital Marketing Bootcamp*. https://jellyacademy.ca/courses-digital-marketing-bootcamp

68 Semrush (s. d.) *Cours de marketing numérique*. https://www.semrush.com/academy/courses/

69 Hubspot Academy. (s. d.) *Principes fondamentaux de l'optimisation pour les moteurs de réponse (AEO)*. https://academy.hubspot.fr/courses/aeo-fundamentals-certification-fr

70 Coursera (s. d.) Spécialisation « Optimisation des moteurs de recherche (SEO) ». https://www.coursera.org/specializations/seo/

71 WordPress. (s. d.) Courses. https://learn.wordpress.org/courses/

72 Coursera (s. d.) Adobe graphic designer: Design that demands attention professional certificate. https://www.coursera.org/professional-certificates/adobe-graphic-designer/

73 Udemy (s. d.) *Cours et tutoriels gratuits sur le sujet Canva.* https://www.udemy.com/topic/canva/free/

74 Shopify Academy. (s. d.). *Explorer le catalogue*. https://www.shopifyacademy.com/page/catalog

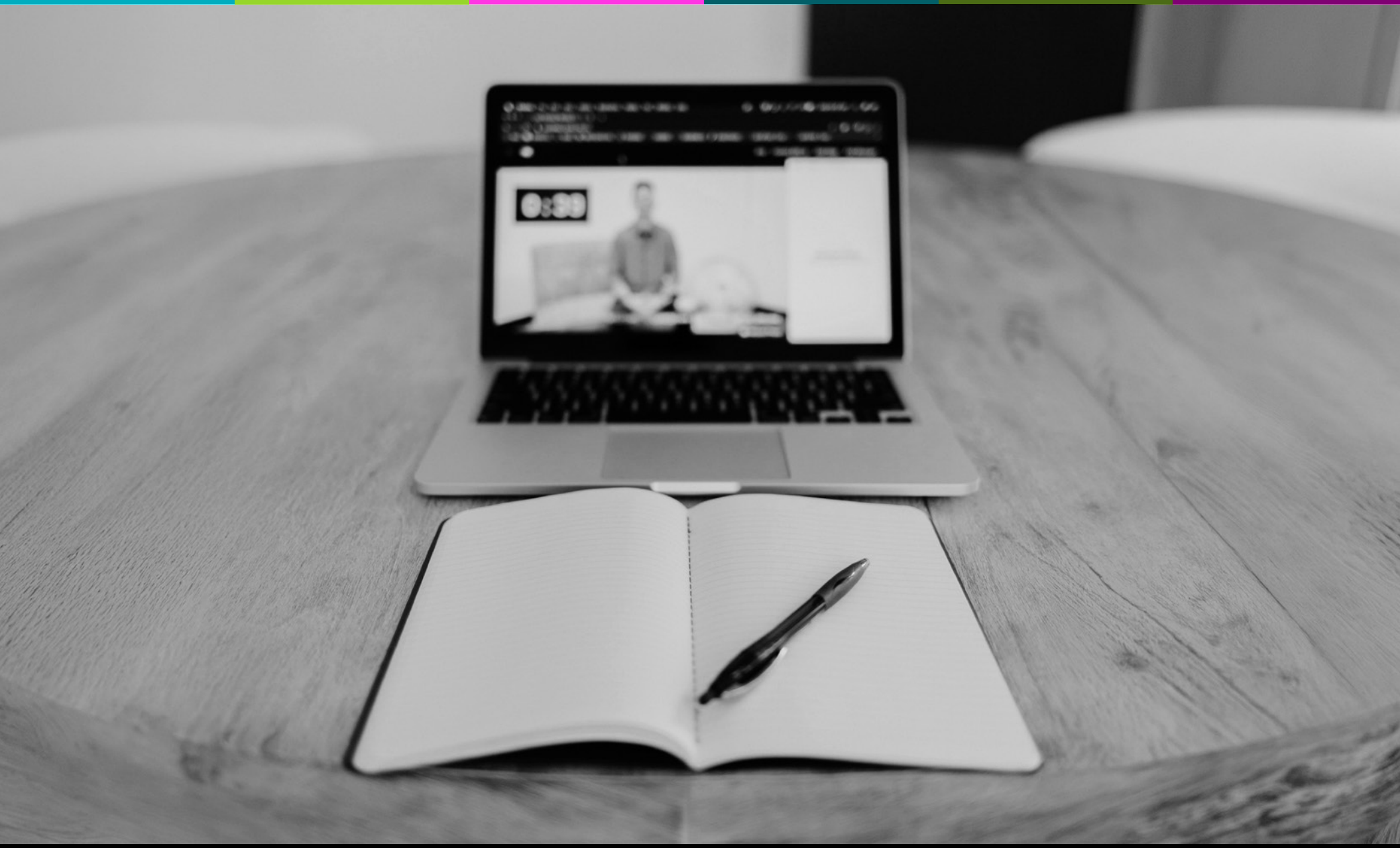
75 Association touristique autochtone du Canada. (s. d.) *Modules de formation en tourisme autochtone. https://indigenoustourism.ca/fr/tools-resources/modules-de-formation-en-tourisme-autochtone/*

76 Association touristique autochtone du Canada. (s. d.) *Sharing our voices: Indigenous guide training*. https://indigenoustourismmanitoba.ca/indigenous-guide-training-program-step-2/

77 Emerit. (s. d.) Tous les modules - Parcours Préparation au marché autochtone. https://emerit.ca/catalog/all-modules-pathways-to-indigenous-market-readiness

78 Emerit. (s. d.) *Tous les modules - Lieux de travail accessibles. https://emerit.ca/catalog/all-modules-navigating-inclusive-tourism-workplaces*

79 Manitoba – Secteur du tourisme. (s. d.) *Programmes d'éducation au tourisme.* https://fr.industry.travelmanitoba.com/tourism/tourism-education/



TED ROGERS SCHOOL OF MANAGEMENT | DIVERSITY INSTITUTE

Future Skills Centre | Centre des Compétences futures

ADaPT Advanced Digital and Professional Training