



S'adapter aux réalités culturelles pour favoriser l'insertion socioprofessionnelle - l'exemple Inuit

Agenda de la session

1. Présentation du projet
 - RQuODE
 - Origine du projet
 - Partenaires
2. Brève présentation des Inuit du Canada et du Québec
3. Présentation des défis rencontrés par la clientèle inuit
4. Survol des 50 stratégies identifiées
5. Conclusion

Le RQuODE

- ✓ Plus grand regroupement d'organismes en employabilité au Québec
- ✓ 87 membres répartis dans 15 des 17 régions du Québec
- ✓ Plus de 80 000 clients desservis chaque année



Phase 1: projet de recherche

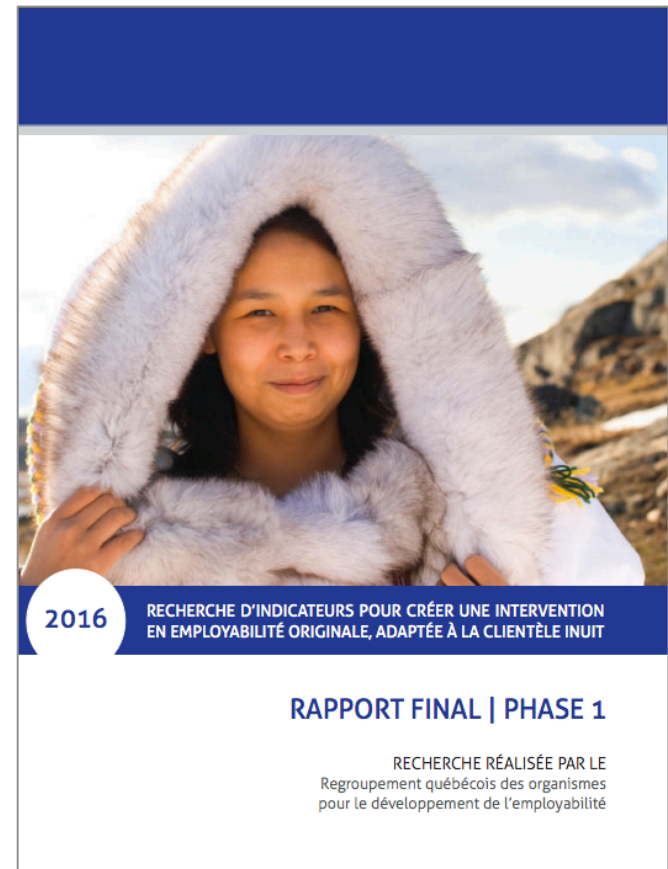
Basé sur une recension des écrits et
26 entrevues

5 thèmes principaux

- i. *Identité culturelle et concept de soi*
- ii. *Valeurs et croyances*
- iii. *Dynamiques sociales*
- iv. *Style de communication*
- v. *Méthodes d'apprentissage*

Financé par:

- Administration Régional Kativik
- Fondation canadienne pour le développement de carrière
- Héritage Canada (traduction)



www.rquode.com/publications/

Phase 2: Guide de référence

– De quoi s'agit-il?

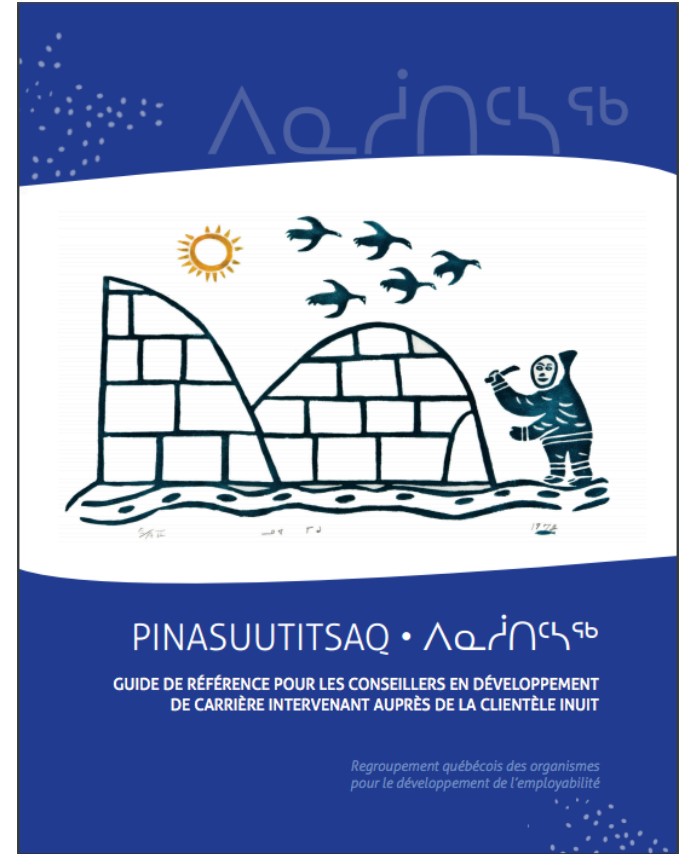
Un guide de référence pour les conseillers en développement de carrière œuvrant auprès des Inuit

– Pourquoi?

Il n'existe pratiquement aucun guide de référence ou outil permettant de soutenir l'intégration en emploi des Inuit.

– Méthodologie

- Recension des écrits
- Entrevues semi-dirigées + discussion de groupe avec des intervenants
- Revu et validé par 12 intervenants et 12 membres de notre comité de révision



www.rquode.com/publications/

Partenaires



CERIC – Institut canadien
d'éducation et de recherche
en orientation



Administration régionale
kativik

Les Inuit du Canada



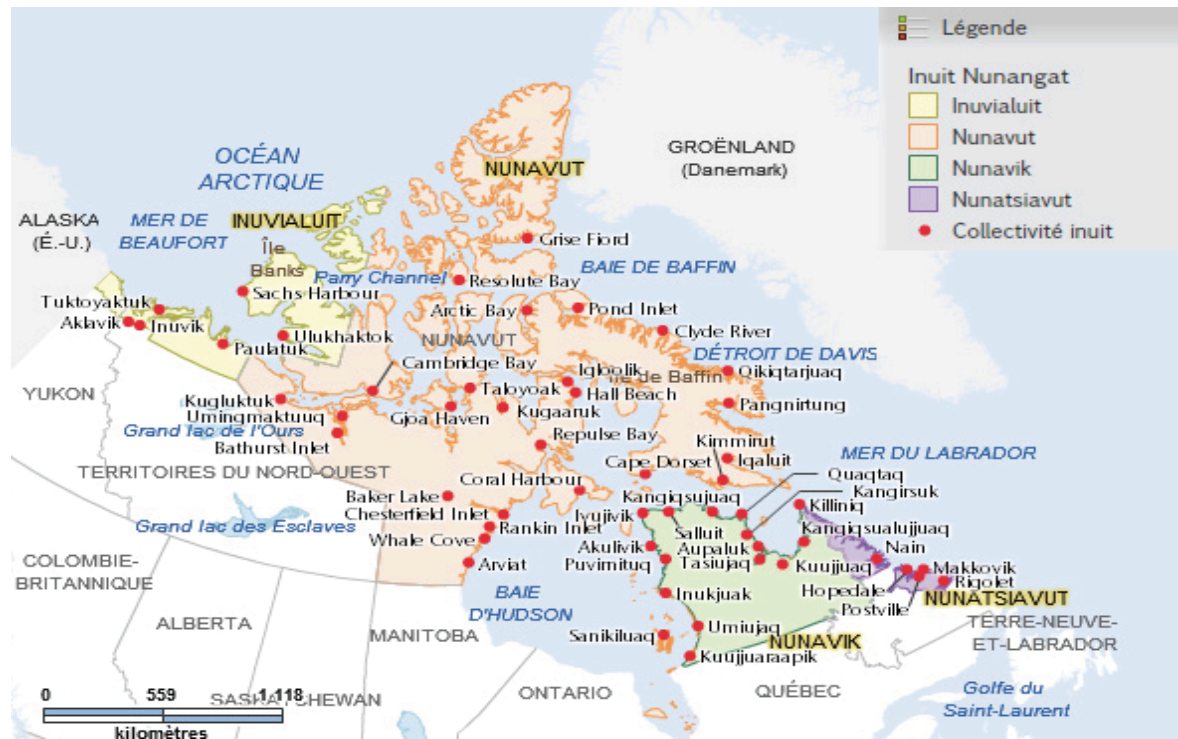
L'Inuit Nunangat

Selon le dernier recensement, 59 000 individus ont déclaré être Inuit, soit environ 4,2 % du total de la population autochtone canadienne et 0,2 % de la population nationale totale (Statistique Canada, 2011).

Territoire de
500 000kms²

53 communautés situées
au nord du 55e parallèle

Population croissante en
milieu urbain (17%) et rural
(5%)
(Statistique Canada, 2013)



Le Nunavik: Terre des Inuit du Québec

14 communautés côtières

Population totale de 11 720, dont 900 à Montréal (Statistique Canada, 2014)

99,1% des Inuit du Nunavik parlent Inuktitut (Statistique Canada, 2014)

En 2005, Entre 21 % et 28 % des ménages du Nunavik étaient touchés par la pauvreté, des proportions « deux à trois fois supérieures à celles observées par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) pour l'ensemble du Québec » (Duhaime 2009, p. 18).



Nunavik - Le marché du travail

Le taux de chômage des Inuit (15 ans et +) s'élevait à 16,3 % en 2011, soit plus du double du taux québécois (Statistique Canada, 2014).

La situation actuelle:

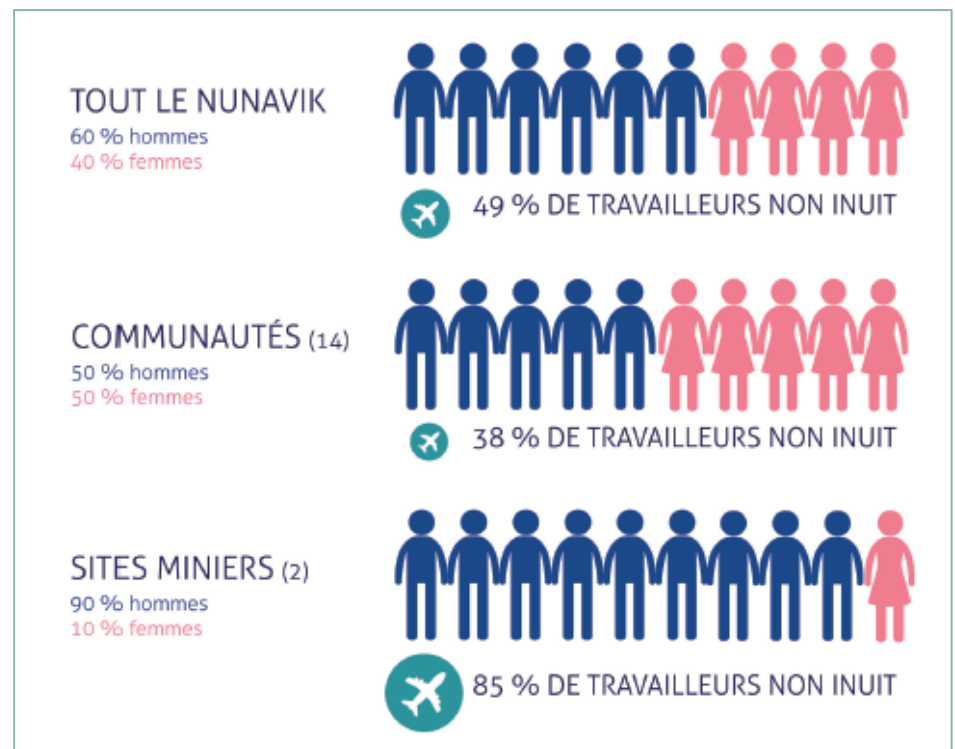
Expansion de l'économie salariale

+

Croissance du secteur minier (2)

=

Recherche de main-d'œuvre plus qualifiée



L'intervention auprès des Inuit

Intervenant inuit

- ✓ Expert de la culture
- ✓ Manque de connaissance sur le processus et techniques d'intervention
- ✓ Très grande proximité

Intervenant non inuit

- ✓ Rôle inversé
- ✓ Barrières linguistiques et culturelles
- ✓ Risque de faire du "tourisme dans le nord" et de vivre des difficultés d'intégration

L'intervention en milieu urbain (nord/sud)

- ✓ Milieu inconnu est souvent agressant (sud)
- ✓ Manque de sensibilisation des autres acteurs communautaires
- ✓ Rythme, temps, distances, priorités

BEAUCOUP PLUS QUE DES MOTS...



QALLUNAAT! WHY WHITE PEOPLE ARE FUNNY
BY MARK SANDIFORD, (2006), 52MINUTES

https://www.nfb.ca/film/qallunaat_why_white_people_are_funny

Défis rencontrés par les clients



Défis rencontrés

Nous avons identifié 12 défis limitant l'intégration sur le marché du travail des clients inuit:

1. Pauvreté*
2. Faible scolarisation et analphabétisme*
3. **Faible confiance en soi**
4. Manque de motivation
5. **Manque de connaissances et de confiance sur le fonctionnement du système gouvernemental et des ressources communautaires**
6. Dépendances
7. **Clientèle judiciarisée**
8. Troubles de santé mentale
9. Itinérance et manque de logement
10. Violence et abus
11. Limitations fonctionnelles
12. Maternité adolescente

Les problématiques sont:

- ✓ Multiples
- ✓ Transgénérationnelles
- ✓ Répétitives
- ✓ de longue durée

DÉFI 3- Faible confiance en soi

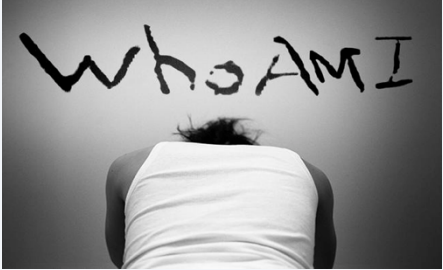
- Manque d'expérience et faible scolarité
- Absence de support de l'environnement immédiat (Ex. Famille)
- Changements sociétaux et culturels majeurs
- Manque de stimulation



49% des 4179 travailleurs du Nunavik sont non-inuit.

(Administration régionale Kativik, 2011)

EXEMPLE

Richard <i>Faible confiance en soi</i>		
Famille	École	Société
Dépendances + Violence + Pauvreté = insécurité	Mal perçu par grand-père et parents + mal adapté + peu de perspectives = décrochage-échec	Arrêté et envoyé dans un centre de détention au sud. 

EXEMPLE

Richard

Faible confiance en soi

Pistes d'actions

- ✓ Tâches simples et atteignables
- ✓ Renforcement positif
- ✓ Validation des qualités, valeurs et compétences
- ✓ Reconnaissances des petites réussites sans être condescendant (honnêteté)
- ✓ Valoriser les actions prises par le client
- ✓ Valoriser et documenter les réalisations du client

DÉFI 5 - Manque de connaissances et confiance sur le fonctionnement du système gouvernemental et des ressources communautaires

- Déroutement lorsqu'ils sont confrontés à des procédures bureaucratiques

Défis supplémentaires associés à des erreurs dans les prénoms/noms des Inuit sur leur attestation de naissance. Ces failles du système compliquent beaucoup le processus d'obtention d'un numéro d'assurance social par exemple.

- Difficile de comprendre en quoi les ressources peuvent les aider
- Source importante de démotivation

EXEMPLE

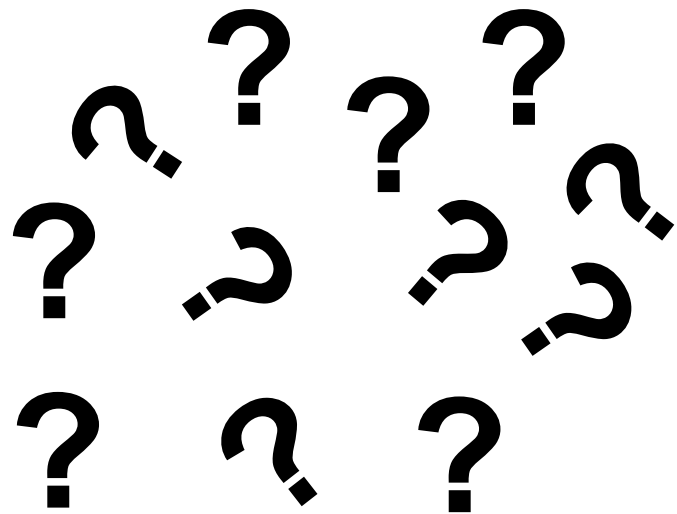
George

Manque de connaissances et confiance sur le fonctionnement du système gouvernemental et des ressources communautaires

43 ans

Arrêté a Kuujuaq et libéré à Montréal
Première fois à Montréal
Choc Nord/Sud

- Pièces d'identité
- **Santé**
- Justice
- Éducation
- Logement
- Banques
- Transport



EXEMPLE

George

Manque de connaissances et confiance sur le fonctionnement du système gouvernemental et des ressources communautaires

Pistes d'action

- ✓ Éducation-Information
- ✓ Accompagnement, traduction et supervision
- ✓ Attention aux mythes (santé)
- ✓ Dénoncer (discrimination, négligence)
- ✓ Faire des pas vers l'autonomie (mini missions)
- ✓ Normaliser les sentiments de découragement ressenti par le client



DÉFI 7 - Clientèle judiciairisée

- Surreprésentation de la population carcérale
- Inuit avec dossier criminel augmente depuis 2008
(PARNASIMAUTIK (s.d.))
- Système policier et judiciaire ≠ des pratiques inuit de régulation sociale
- Surpeuplement des logements
- Possibilités d'emplois limités (nord)

EXEMPLE

Alec

Clientèle judiciarisée

34 ans

Arrêté à Salluit, libéré à Montréal

Maison de transition (Services Correctionnels Canada)

Lourdes conditions de libération

Acteur du système de justice peu sensibilisé

- Forte compétences linguistiques (anglais et inuktitut)
- Opportunité de faire une AEC dans le domaine, cours offert par la commission scolaire Kativik
- Réussite

EXEMPLE

Alec *Clientèle judiciairisée*

Pistes d'action

- ✓ Sensibilisation (acteurs système judiciaire)
- ✓ Améliorer connaissances du système judiciaire
- ✓ Se concentrer sur les objectifs (garder l'espoir)
- ✓ Relation et communication (acteurs du système judiciaire)
- ✓ Dénoncer (discrimination, négligence, etc.)
- ✓ Assurer suivi après période d'arrêtation

Stratégies



Stratégies identifiées

50 stratégies, 11 thèmes

1. Pour le conseiller non inuit
2. La relation avec le client avant tout!
3. La carrière, un concept en développement
4. Une approche communautaire
5. Une question de confiance en soi et d'*empowerment*
6. Prendre son temps
7. Les nombreuses possibilités d'apprentissage
8. La forte présence de la culture
9. Une question de communication
10. L'intégration et le maintien en emploi
11. L'utilité des ressources externes et des partenariats

I. Respectez l'intimité et le rythme de votre client, particulièrement pour les sujets délicats

« Je laisse les clients en parler quand ils sont prêts. Lorsque vous les forcez à parler, vous ne leur donnez pas vraiment le temps de penser à ce qu'ils veulent dire. Ils vont seulement répondre ce qu'ils croient que vous voulez entendre. Vous devez leur donner la chance et le temps de s'ouvrir à vous. »

– Conseiller, Montréal (traduction libre)

I. Respectez l'intimité et le rythme de votre client, particulièrement pour les sujets délicats

- Privilégier le counseling individuel pour aborder les sujets délicats
- Faire preuve d'une grande discrétion en abordant ce type de sujet en groupe, pour éviter que certains clients ne se sentent visés, "on the spot".
- Présenter des films ou des conférences thématiques pour informer les clients sur les sujets délicats, et faciliter l'échange en counseling individuel.
- Utiliser des métaphores et des histoires (*storytelling*) pour déplacer l'attention sur le sujet plutôt que sur les clients.

I. Respectez l'intimité et le rythme de votre client, particulièrement pour les sujets délicats

Jason

- Inukjuammiut, 57 ans
- Sans domicile fixe
- Connaissances générales
- Syndrome du “tout va bien”
- Atelier artistique



II. Expliquez les étapes et concepts du développement de carrière

« Le premier contact est très important. Certains clients s'attendent à des résultats immédiats. Expliquez bien le processus. Et précisez qu'il est très probable que les résultats ne soient pas instantanés. »

– Conseiller, Inukjuak
(traduction libre)

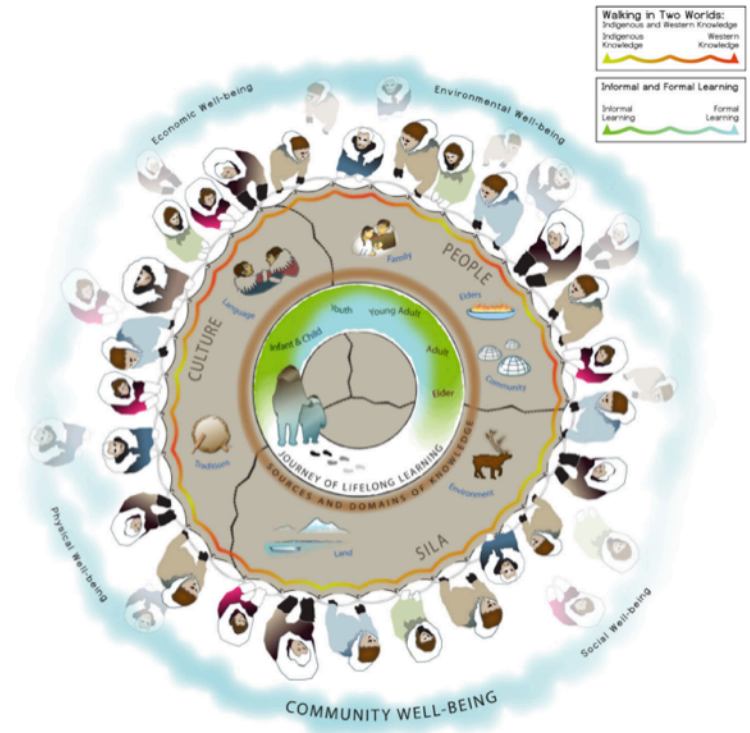
- Amener le client à voir le processus dans son ensemble, afin de mieux comprendre les étapes qui le composent .
- Donner au client une estimation de la période de temps ou du nombre de rencontres requises, en précisant que la durée dépend de ses besoins et de sa motivation.
- Explorer les avantages d'avoir des objectifs à plus long terme en présentant les bénéfices.

VIDEO: Northern Games by Ben Buck, (1981),
25minutes:

https://www.nfb.ca/film/northern_games

III. Tenez compte des impacts de la démarche d'employabilité sur toutes les sphères de la vie de votre client

- Identifier les sphères de vie significatives pour le client
- Explorer les dynamiques familiales et sociales du client
- Encourager le client à consulter son entourage lors de prises de décisions importantes, et lui laisser le temps nécessaire
- Explorer l'impact des choix et décisions du client sur ses différents rôles



*Inuit Holistic Lifelong Learning Model
- Canadian Council on Learning (2007)*

III. Tenez compte des impacts de la démarche d'employabilité sur toutes les sphères de la vie de votre client

ZACK, 24 ans	LUCY, 43 ans
<ul style="list-style-type: none">• Rejeté par son cercle d'amis puisqu'il a commencé des démarches de recherche d'emploi• Sa famille dépendant de son premier chèque	<ul style="list-style-type: none">• Elle vit dans un logement surpeuplé• Seule de sa famille à travailler• Forte pression associée au maintien

IV. Encouragez vos clients à s'impliquer dans la communauté

- Expliquer les avantages de l'implication communautaire pour le client et la collectivité
- Consulter la communauté sur ses besoins en matière de bénévolat
- Organiser des événements/activités en impliquant les clients dans chacune des étapes du développement et de la mise en œuvre du projet
- Encourager la communauté à recruter et impliquer les clients dans le déroulement des diverses activités communautaires.



IV. Encouragez vos clients à s'impliquer dans la communauté

1. Cuisine communautaire Inukjuak
2. Festin communautaire Montréal

- ✓ Qualités
- ✓ Compétences
- ✓ Implication
- ✓ Réconciliation avec la communauté



Photo: Nunatsiaq News, 2014

V. Impliquez les clients dans le développement des activités de groupe

- Consulter les clients sur les sujets à aborder et les activités à réaliser
- Faire place aux savoirs et aux expériences des clients
- Offrir la possibilité de participer à l'animation des activités ou d'y tenir un rôle
- Consulter les clients sur les façons d'améliorer les activités



VI. Proposez des exercices et activités axés sur la résolution de problèmes

- Aider les clients à identifier les tâches quotidiennes et les activités traditionnelles qui nécessitent de la résolution de problèmes, les valoriser
- Proposer des mises en situation pour permettre aux clients de jouer différents rôles
- Permettre aux clients d'échanger en petits groupes pour trouver des solutions à différents problèmes
- Utiliser des études de cas pour stimuler la réflexion, en demandant au client/groupe d'identifier des pistes de solution

VI. Proposez des exercices et activités axés sur la résolution de problèmes

ACTIVITÉ DE MISE EN SITUATION

Markossie a 19 ans. Il a quitté l'école pour aider sa copine à élever leur fille qui a maintenant deux ans. Markossie aime bien faire la fête avec ses amis et il a parfois des pensées dépressives. Il aimerait arrêter de consommer. Il a occupé quelques emplois par le passé, mais a été congédié, car il s'absentait souvent. Markossie se cherche un emploi et a postulé à plusieurs endroits, mais reste sans nouvelle.

Questions à poser aux participants :

- ✓ Pourquoi croyez-vous que Markossie ne se trouve pas d'emploi?
- ✓ Qu'est-ce qui pourrait aider Markossie à se trouver un emploi?
- ✓ Que feriez-vous si vous étiez à la place de Markossie?

VII. Faites place à la spontanéité

- Faire preuve de souplesse et s'adapter aux besoins présents du client, du groupe ou de la communauté.
- Prendre le temps d'expliquer l'impact de certains comportements très spontanés sur l'ensemble du groupe, sur la démarche et le maintien en emploi.
- Expliquer les raisons d'être des règles
- Ne pas insister sur la prise de rendez-vous : proposer plutôt une plage horaire.

- ✓ Acceptez de faire les rencontres dans d'autres milieux
- ✓ Mettez l'emphase sur le bon déroulement du processus, et le bien-être du client
- ✓ Vos plans changeront souvent! Soyez prêts avec des plans B, C et D!

VIII. Utilisez l'humour

- Inclure des touches d'humour dans les activités
- Offrir aux clients d'être responsables de la partie humoristique des activités
- Faire des pauses humoristiques entre les activités
- Accepter les camaraderies et taquineries, car elles témoignent de la confiance du client à l'endroit du conseiller



[VIDEO: Qallunaat! Why White People Are Funny by Mark Sandiford, \(2006\).](https://www.nfb.ca/film/qallunaat_why_white_people_are_funny)
[52minutes: https://www.nfb.ca/film/qallunaat_why_white_people_are_funny](https://www.nfb.ca/film/qallunaat_why_white_people_are_funny)

Références bibliographiques

Administration régionale Kativik (2011). *Les emplois au Nunavik. Résultats d'une enquête menée auprès des employeurs du Nunavik en 2011*. Kuujuaq, ARK.

DUHAIME, Gérard (2009). *La pauvreté au Nunavik. État des connaissances*. Québec, Université Laval – Chaire de recherche du Canada sur la condition autochtone comparée.

PARNASIMAUTIK (s.d.). *Nos communautés : Justice et régulation sociale (Fiche synthétique 9)*. En ligne, <http://www.krg.ca/fr/parnasimautik>.

Statistique Canada (2012). « Les langues autochtones au Canada (No. 98-314-X2011003 au catalogue) » dans *Recensement en bref 2011*. Ottawa, Gouvernement du Canada.

Statistique Canada (2013). *Les peuples autochtones au Canada : Premières Nations, Métis et Inuits. Document analytique – Enquête nationale auprès des ménages 2011 (No. 99-011-X2011001 au catalogue)*. Ottawa, Gouvernement du Canada.

Statistique Canada (2014). *Enquête nationale auprès des ménages (ENM) 2011*. En ligne, <http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/index-fra.cfm> (Page consultée le 22 janvier 2015)



Questions? Commentaires?

Merci! *Nakurmiik!*