

Propulsé par



# NISHINA

## Programme de certification en recrutement de talents autochtones

*Pour créer des carrières porteuses de sens pour les talents autochtones et bâtir des milieux de travail réellement inclusifs*



Identification  
Premières Nations  
First Nations



# Une opportunité pour les entreprises engagées envers l'inclusion et la valorisation des talents autochtones

De nombreuses organisations souhaitent embaucher des talents autochtones et renforcer leurs relations avec les communautés autochtones, mais elles peuvent se heurter à plusieurs défis :

- ◆ Comment pouvons-nous nous assurer que notre processus de recrutement reflète véritablement et respecte les valeurs, traditions et modes de travail des communautés des Premières Nations?
- ◆ Quels sont les obstacles spécifiques auxquels les talents autochtones font face dans notre processus de recrutement, et comment pouvons-nous les éliminer pour créer des opportunités plus accessibles?
- ◆ Quels outils et ressources devons-nous fournir à notre équipe de recrutement pour mieux comprendre et se connecter avec les talents issus des Premières Nations?
- ◆ Comment concevoir nos annonces de recrutement, processus d'entrevue et intégration afin de mieux correspondre aux valeurs et attentes des talents autochtones?



Une approche enracinée dans la **circularité**, un principe directeur autochtone

Ce programme incarne le principe de la circularité, fondamental dans les cultures autochtones. En finançant la formation d'une personne autochtone en acquisition de talents, votre organisation participe à un cercle vertueux.

Cette démarche concrète intègre les perspectives autochtones et favorise des environnements de travail plus humains et inclusifs.

# Plan de formation en un coup d'œil

## MODULE 1 : COMPRENDRE L'ÉCOSYSTÈME D'EMBAUCHE

- ◆ Identifier les acteurs clés du recrutement, comprendre leur rôle et l'impact de leurs interactions sur le succès des embauches. Aligner les besoins de l'entreprise, les attentes des candidats et les dynamiques du marché pour éviter les inefficacités et garantir des recrutements de qualité.

## MODULE 2 : MENER DES RENCONTRES DE PRISE DE MANDAT EFFICACES

- ◆ Définir clairement les attentes, structurer le processus de recrutement et bâtir une relation de confiance avec les parties prenantes

## MODULE 3 : DÉVELOPPER UNE STRATÉGIE D'ATTRACTION DES TALENTS

- ◆ Identifier les canaux et approches qui permettent d'attirer des candidatures de qualité en respectant les réalités autochtones.

## MODULE 4 : CRÉER UNE PROPOSITION DE VALEUR EMPLOYEUR (PVE) ENGAGEANTE

- ◆ Construire des offres d'emploi inclusives et authentiques qui résonnent avec les talents autochtones.

## MODULE 5 : COMPRENDRE ET AMÉLIORER L'EXPÉRIENCE CANDIDAT·E

- ◆ Adopter une approche centrée sur le·la candidat·e pour rendre le processus de recrutement plus humain, transparent et accessible.

## MODULE 6 : TECHNIQUES ET OUTILS DE SOURCING

- ◆ Accéder à un réseau de talents autochtones et maîtriser les outils pour les approcher de manière respectueuse et efficace.

## MODULE 7 : ÉVALUER EFFICACEMENT LES CANDIDAT·E·S

- ◆ Conduire des entrevues structurées et inclusives qui mettent en valeur les forces et le potentiel des candidat·e·s.

## MODULE 8 : UTILISER LES TECHNOLOGIES ET L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE EN RECRUTEMENT

- ◆ Explorer les systèmes de suivi des candidatures (ATS), les outils d'automatisation et l'IA pour optimiser chaque étape du processus de recrutement.

## MODULE 9 : NÉGOCIATION ET INTÉGRATION DES EMPLOYÉ·E·S

- ◆ Faciliter une transition réussie en assurant un environnement de travail inclusif et propice à la fidélisation.

## MODULE 10 : DÉVELOPPER SON INTELLIGENCE CULTURELLE

- ◆ Acquérir des compétences pour naviguer et s'épanouir dans un milieu de travail allochtone tout en valorisant son identité autochtone.

## MODULE 11 : EXPÉRIENCE PRATIQUE

- ◆ Gérer des mandats de recrutement réels, des rencontres de prise de mandat à l'élaboration du plan de recrutement, en passant par l'entrevue des candidats potentiels et la présentation des offres.

## MODULE 12 : SESSION DE COACHING

- ◆ Participer à des sessions de coaching individuelles tout au long de la première année pour surmonter les défis liés à l'acquisition de talents, tels que la gestion des mandats complexes, l'optimisation du processus de recrutement et le développement de vos compétences professionnelles.

# L'ETUAPTMUMK : LA VISION À DEUX YEUX

## Au cœur du programme **NISHINA**

### Une approche fondatrice

**NISHINA** repose sur un principe autochtone fondamental : L'Etuaptmumk, aussi appelée la vision à deux yeux. Développé et transmis par Albert Marshall, Aîné Mi'kmaq respecté, ce principe invite à reconnaître et à mobiliser simultanément :

- ◆ la force des savoirs et des façons de faire autochtones, profondément relationnelles et ancrées dans le vivant;
- ◆ la force des savoirs et des pratiques occidentales, porteuses de structure, de systèmes et de leviers d'action.

*“ La vision à deux yeux ne cherche pas à fusionner ces perspectives ni à en privilégier une. Elle propose plutôt de les faire dialoguer, avec intention et respect, afin de prendre de meilleures décisions et de bâtir des pratiques plus justes, plus humaines et plus durables.*

— Albert Marshall

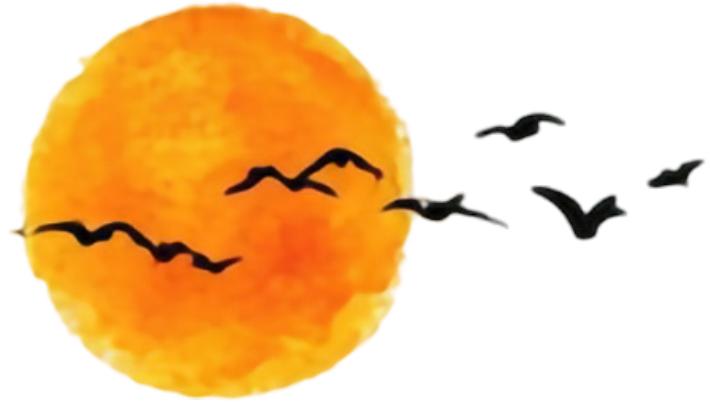
### Une approche incarnée, dès la conception du programme

Dans **NISHINA**, la vision à deux yeux n'est pas un concept enseigné. Elle est incarnée.

Le programme est co-développé et co-facilité en binôme par **Brigitte Skeene** et **Sandrine Théard**. Cette co-facilitation reflète, dès la gouvernance pédagogique, la rencontre de perspectives complémentaires et la responsabilité partagée du processus de transformation.

Cette façon de travailler ensemble crée un espace de dialogue, de traduction et de prise de décision éclairée — exactement ce que **NISHINA** vise ensuite à déployer au sein des organisations partenaires.





## Du binôme de facilitation au binôme organisationnel

Cette approche est ensuite reproduite au cœur même des organisations.

Chaque organisation partenaire crée un binôme interne, composé de :

- ◆ un·e spécialiste autochtone en acquisition de talents;
- ◆ un·e spécialiste non autochtone (TA, RH ou leader interne).

Ensemble, ils portent la démarche, prennent les décisions et implantent les pratiques.

La responsabilité du changement est partagée, soutenue et alignée. Ce binôme devient un véritable espace vivant de collaboration, où les savoirs, les expériences et les réalités organisationnelles se rencontrent pour faire évoluer les pratiques de recrutement de façon cohérente et durable.

## Pourquoi cette approche change profondément la façon de faire

En plaçant la vision à deux yeux au centre du programme, **NISHINA** crée les conditions nécessaires pour qu'une transformation réelle puisse s'ancrer dans le temps.

- ◆ Les talents autochtones peuvent exercer leur rôle avec soutien, reconnaissance et espace pour s'épanouir.
- ◆ Les organisations développent une capacité interne collective, plutôt qu'une dépendance à une seule personne ou à une expertise externe.
- ◆ Les décisions sont prises à partir de plusieurs regards, réduisant les angles morts et renforçant la qualité des pratiques.

C'est ainsi que **NISHINA** transforme l'intention en capacité organisationnelle durable.

### Une invitation à faire les choses autrement

Participer à **NISHINA**, c'est choisir une approche qui honore la complexité, valorise les relations et mise sur la responsabilité partagée.

C'est faire le choix d'un programme qui ne se contente pas de former, mais qui change la façon dont les organisations pensent, collaborent et recrutent — aujourd'hui et pour l'avenir.

## POUR LES ENTREPRISES :

### Un engagement concret pour l'embauche inclusive

#### Votre engagement :

- ◆ Soutenir la formation d'une personne autochtone en contribuant 28 000 \$
- ◆ Offrir un poste à temps plein en acquisition de talents à la fin du programme
- ◆ Créer un environnement de travail inclusif, sécuritaire et respectueux des réalités autochtones
- ◆ Désigner un·e professionnel·le non autochtone (TA, RH ou leader interne) pour suivre la formation et agir comme binôme

#### Ce que vous y gagnez :

- ◆ Un·e professionnel·le en recrutement formé·e et prêt·e à contribuer à votre organisation
- ◆ Un accompagnement complet: Talent IQ prend en charge la sélection des participant·e·s, la formation et toute la logistique du programme
- ◆ Un mentorat et un soutien sur 12 mois pour le binôme (talent autochtone + allié·e interne), afin d'assurer une mise en œuvre durable et une responsabilité partagée
- ◆ Une boîte à outils complète pour intégrer des stratégies d'embauche inclusives



**Talent IQ assure un accompagnement continu pour que chaque participant·e puisse s'épanouir et réussir dans son rôle.**

## POUR LES TALENTS AUTOCHTONES :

### Un emploi enrichissant et un accompagnement sur mesure

Tu cherches **une carrière stimulante** et alignée avec tes valeurs et ta vision du travail ?

Ce programme te donne **les compétences, les outils et le soutien** pour bâtir une carrière durable et valorisante dans un domaine en forte demande.



#### À qui s'adresse ce programme ?

- ◆ Aux personnes autochtones qui souhaitent un emploi stable et stimulant.
- ◆ À celles et ceux qui veulent acquérir des compétences recherchées sur le marché du travail.
- ◆ Aux candidat·e·s motivé·e·s à suivre un programme de formation structuré et à bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

#### Ce que ton engagement implique :

- ◆ Compléter une formation de 3 semaines, comprenant 10 jours en classe et 5 jours d'expérience pratique.
- ◆ Assister à la formation en présentiel à Montréal, avec prise en charge de l'hébergement.
- ◆ Participer activement à chaque session : sois ponctuel·le, pose des questions et contribue aux échanges.

#### Ce que ce programme t'apportera :

- ◆ Une formation immersive et concrète avec des mises en situation réelles.
- ◆ Un réseau professionnel et un accompagnement sur mesure.
- ◆ Un emploi en acquisition de talents, un domaine dynamique et en forte demande.
- ◆ Une boîte à outils complète pour appliquer immédiatement tes apprentissages.
- ◆ Un mentorat avec une experte en recrutement et une leader autochtone qui a à cœur ton succès.

## UNE BOÎTE À OUTILS COMPLÈTE : Ressources et bonnes pratiques

Les participant·e·s repartiront avec une boîte à outils complète pour appliquer concrètement leurs apprentissages et soutenir l'inclusion en recrutement.



### Cette boîte à outils inclut :

- ◆ Répertoire des ressources et contacts pour recruter des talents autochtones
- ◆ Modèles et lignes directrices pour la rédaction d'offres d'emploi inclusives
- ◆ Meilleures pratiques & guides pour des entrevues pertinentes
- ◆ Stratégies d'intégration et de fidélisation des talents autochtones
- ◆ Un guide complet pour accompagner les employeurs dans l'embauche inclusive

Cette boîte à outils est conçue pour permettre aux participant·e·s et aux entreprises de mettre en place des pratiques d'embauche qui favorisent le succès et la fidélisation des talents autochtones.

## DÉTAILS DU PROGRAMME

### Date de début

Prochaine cohorte prévue en avril 2026

### Coût pour participant·e·s

Gratuit, avec hébergement couvert pour les participant·e·s autochtones.  
Seuls les frais de transport vers Montréal sont à prévoir.

### Lieu

Montréal, QC

### Co-développé et co-facilité en binôme par :

**Brigitte Skeene**, Fondatrice de Talent IQ et Innue de Mashteuiatsch  
**Sandrine Théard**, fondatrice de Les Sources Humaines

### Durée

3 semaines (10 jours en classe + 5 jours de formation pratique) + sessions de coaching virtuelle pendant 12 mois

Les 10 premiers jours sont consacrés à une formation théorique intensive, animée par un·e instructeur·rice expert·e. Ce volet couvre en profondeur les concepts clés, les outils et les meilleures pratiques en recrutement inclusif, avec des études de cas concrètes et l'intervention d'expert·e·s invité·e·s du domaine.

Les 5 jours suivants sont dédiés à une immersion pratique. Les participant·e·s mettront en application leurs apprentissages à travers des exercices concrets et des simulations réalistes :

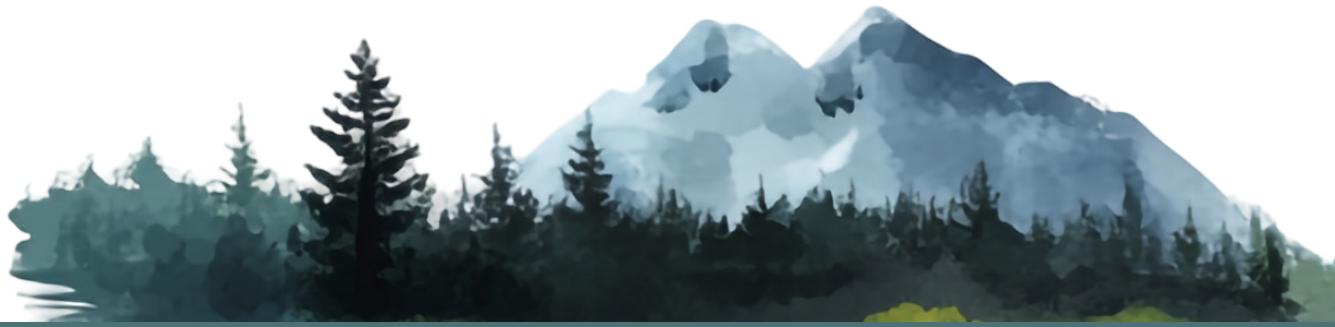
- ◆ Mener de vraies rencontres de prise de mandat avec des gestionnaires
- ◆ Évaluer et analyser des CV pour identifier les meilleurs talents
- ◆ Développer et tester des stratégies de *sourcing* en utilisant les outils présentés
- ◆ Conduire des entrevues structurées et évaluer les candidat·e·s en fonction des critères définis
- ◆ Pratiquer la négociation d'offre et l'intégration des nouvelles recrues

### Informations complémentaires :

Le programme comprend **15 jours de formation au total**, dont **10 jours seront offerts en présentiel**. Le calendrier final sera confirmé une fois la cohorte formée, afin de tenir compte des disponibilités des participant·e·s.

Toutes les sessions seront animées en **français**, et **les supports pédagogiques seront disponibles en français et en anglais** pour favoriser l'accessibilité et l'autonomie des participant·e·s.

**Faites partie de cette initiative unique.**



## À PROPOS DES FONDATRICES

### *Brigitte Skeene - Innue de Mashteuiatsh*



#### À propos

Depuis plus de vingt-huit ans, Brigitte Skeene, fondatrice de Talent IQ et Engagés, œuvre dans le domaine des ressources humaines et de l'acquisition de talent.

Sa carrière l'a menée à travailler ici autant qu'à l'international pour plusieurs grandes entreprises ainsi que pour des sociétés de conseil en capital humain de premier plan dont Korn Ferry, pour ne nommer que celle-là.

Au cours de ses années en consultation, elle a aidé de grandes marques mondiales telles qu'Apple et Bayer ainsi que plusieurs de nos joyaux locaux au rayonnement international comme Cascades et Pratt & Whitney.

- ◆ Harvard University – Certificat en communications
- ◆ École des dirigeant·e·s des Premières Nations – Responsable pédagogique et Formatrice
- ◆ Cultural Intelligence Centre – Facilitatrice certifiée en intelligence culturel (CQ)
- ◆ CoachingOurselves – Facilitatrice, Coach en leadership
- ◆ AIHR – Spécialiste certifié en équité, diversité et inclusion
- ◆ Facteur H – Auteure et conférencière
- ◆ Working Effectively With Indigenous Peoples®
- ◆ Management and Strategy Institute – Certifié Gestion de projet (PMEC)
- ◆ Acuity Institute – Certifié Leader de Kaizen
- ◆ Medalia – Certifié Professionnel en expérience client (OCEM)



514.718.3242



brigitte@talentiq.ca



TalentIQ.ca



## À PROPOS DES FONDATRICES

### *Sandrine Théard*



#### À propos

Sandrine Théard cumule plus de 30 ans d'expérience en recrutement dans des environnements variés (aéronautique, télécommunications, bancaire, pharmaceutique, ingénierie...). Elle accompagne aujourd'hui les équipes RH et acquisition de talents qui veulent recruter plus efficacement — avec plus de structure, plus de cohérence et moins de friction.

Formatrice agréée depuis 15 ans, elle est spécialisée en sourcing, entrevue structurée, attraction de talents et IA appliquée au recrutement. Blogueuse, conférencière et organisatrice de #truMontréal, elle se nourrit en continu des meilleures pratiques et des innovations, au Québec comme à l'international, pour les traduire en outils concrets et actionnables.

- ◆ Organisatrice de Trumontreal, événement annuel en acquisition de talent
- ◆ Facteur H – Auteure
- ◆ Co-fondatrice des Club de co-développement en recrutement Club Dot (gestionnaires) – Club Dot (Spécialistes senior) et Club Bot (IA et RH))
- ◆ Formatrice agréée
- ◆ Membre fondatrice de Takomu, la première communauté francophone IA pour recruteurs
- ◆ Maîtrise en Administration des Affaires, concentration RH – Paris
- ◆ Formation des formateurs



514.830.6548



[sandrine@lasourcehumaine.ca](mailto:sandrine@lasourcehumaine.ca)



[lessourcshumaines.ca](http://lessourcshumaines.ca)