



# Module 7 - Professionalisme, productivité et rendement

---

Dans ce module, vous apprendrez

- Le professionnalisme et l'éthique en milieu de travail.
- Productivité et performance, différences et mythes.
- Enseignements sur l'entrepreneuriat autochtone.

Veillez noter que certaines ressources externes, y compris les liens vers des vidéos, peuvent être proposées en anglais. **Pour ajouter des sous-titres en français**, veuillez cliquer deux fois sur les paramètres de la vidéo (CC), puis sélectionner la langue française (générée automatiquement).

Financé par le gouvernement du  
Canada par le biais du  
Programme du service  
d'apprentissage

Canada 

# Aperçu de la formation

---

## 1. Professionnalisme et éthique

- 📖 Professionnalisme et éthique
  - ❓ Faites correspondre les descriptions
  - ❓ Remplir les blancs
- 

## 2. Productivité et performance

- 📖 Productivité et performance
  - ❓ Remplir les blancs
  - 📖 Mythes
  - ❓ Vrai ou faux ?
- 

## 3. L'entrepreneuriat autochtone

- 📖 L'entrepreneuriat autochtone
- 

- ❓ Vous reconnaissez-vous dans l'un ou l'autre des mythes de la productivité? Selon vous, comment le fait d'être conscient des principes et des comportements éthiques peut-il avoir un impact sur vos performances et vos capacités de gestion?

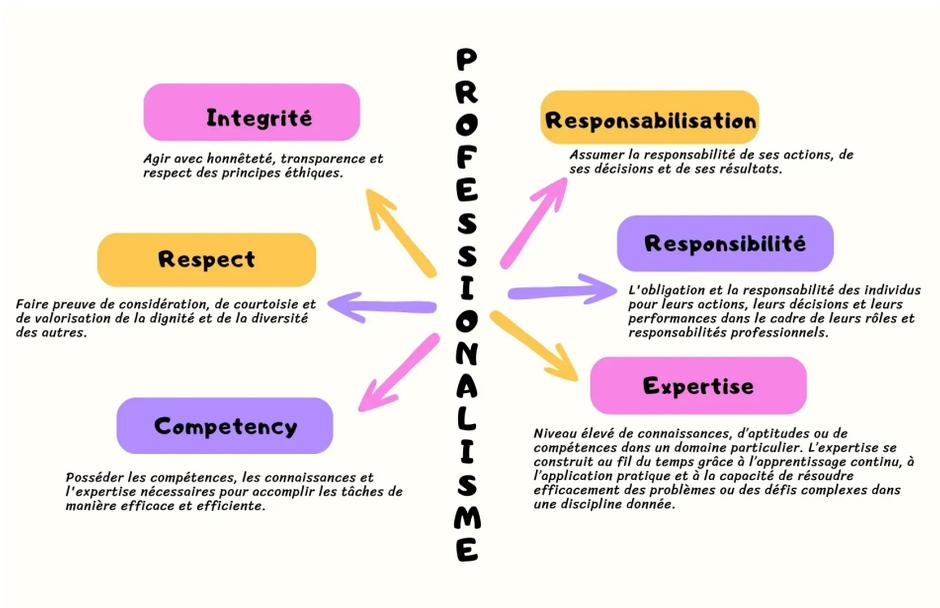
# Professionnalisme et éthique

---

## Professionnalisme et éthique

Le professionnalisme fait référence à **la conduite, au comportement et aux qualités** qui s'alignent sur les normes, l'éthique et les attentes d'une profession ou d'un secteur particulier. Il englobe une série de **qualités et de valeurs telles que l'intégrité, la responsabilité, le respect, la compétence et le maintien d'un haut niveau d'expertise** dans son domaine.

Le concept de professionnalisme a évolué au fil du temps, façonné par les changements sociétaux, les progrès technologiques et la croissance de différentes professions. Auparavant, le professionnalisme était principalement associé aux professions savantes traditionnelles comme le droit, la médecine et le milieu universitaire. Cependant, son champ d'application s'est élargi pour englober tous les secteurs d'activité en mettant de plus en plus l'accent sur le professionnalisme, qui est un aspect essentiel dans tous les domaines.



Le contenu intégré n'est pas disponible au format PDF. Veuillez utiliser le lien ci-dessous pour le visualiser.

<https://www.youtube.com/embed/sLv7sdGJWPI>

## Composantes du professionnalisme

### ✓ Intégrité

L'intégrité est un élément crucial du professionnalisme, car elle met l'accent sur l'honnêteté, les principes moraux et le comportement éthique dans la conduite professionnelle. L'intégrité inspire la confiance et rehausse la réputation professionnelle.

Il s'agit d'harmoniser les actions avec les valeurs et de démontrer systématiquement un comportement éthique, même dans des situations difficiles. L'intégrité favorise la confiance, la crédibilité et le respect au sein d'un milieu professionnel.

**L'intégrité se manifeste de plusieurs façons :**

- Honnêteté et véracité
- Prise de décisions éthiques.
- Fiabilité et uniformité.
- Confidentialité.
- Limites professionnelles.

---

✓ **Compétence**

1. **Connaissances et expertise** : Les professionnels doivent posséder une compréhension et une maîtrise approfondies des théories, des concepts et des pratiques exemplaires pertinents à leur domaine.
  2. **Perfectionnement des compétences** : Grâce à la formation, à la pratique et à l'expérience du monde réel, les professionnels peuvent appliquer efficacement leurs connaissances et leurs compétences à des situations pratiques. Ils analysent des problèmes complexes, prennent des décisions éclairées et trouvent des solutions efficaces.
  3. **Résolution de problèmes et pensée critique** : Les professionnels doivent être en mesure d'évaluer les situations, de cerner les défis et de penser de façon critique afin de proposer des solutions novatrices.
  4. **Adaptabilité et apprentissage continu** : Les professionnels compétents comprennent que l'apprentissage est un processus continu. Ils adoptent les nouvelles technologies ainsi que les pratiques et les changements émergents dans leur domaine, cherchant continuellement des possibilités de perfectionnement professionnel.
  5. **Qualité et attention aux détails** : Les professionnels exécutent constamment des travaux de grande qualité, en prêtant attention aux détails et en assurant l'exactitude. Ils s'engagent à produire des extrants qui respectent ou dépassent les normes prévues.
  6. **Confiance et autoévaluation** : Les professionnels compétents ont confiance en leurs capacités et sont conscients de leurs limites. Ils s'autoévaluent, cherchent à obtenir de la rétroaction et déterminent les domaines à améliorer pour améliorer leurs compétences.
- 

## ✓ Comportement éthique

Le comportement éthique au sein du professionnalisme implique le respect des principes et des normes moraux dans la conduite professionnelle d'une personne. Il s'agit d'agir avec intégrité, honnêteté, équité et respect envers les clients, les collègues et le public.

La prise de décisions éthiques fait référence au processus visant à **faire des choix qui sont conformes aux principes éthiques et aux valeurs**. Il s'agit de tenir compte des conséquences potentielles des actes et de prendre des décisions moralement saines et socialement responsables.

- Intégrité et honnêteté.
- Confidentialité et vie privée.
- Équité et impartialité.
- Éviter les conflits d'intérêts.
- Consentement éclairé et autonomie.
- Responsabilité sociale.

---

## ✓ **Responsabilisation**

La reddition de comptes fait référence à la responsabilité et à la reddition de comptes des personnes à l'égard de leurs actions, de leurs décisions et de leur rendement. Les professionnels qui adoptent la responsabilisation s'approprient leur travail, reconnaissent l'impact de leurs actions et contribuent activement au succès et à la réputation de leur profession ou de leur organisation.

Dans un milieu professionnel, la reddition de comptes implique :

- **Fiabilité** : Il s'agit d'être ponctuel, de respecter les échéances et de respecter les promesses.
- **Prise de possession** : Il s'agit de reconnaître les erreurs ou les lacunes sans blâmer les autres et de chercher activement des solutions ou des moyens de s'améliorer.

---

## ✓ **Respect des autres**

Le respect d'autrui est un élément fondamental du professionnalisme qui consiste à traiter les personnes avec dignité, courtoisie et considération, peu importe leur poste ou leurs antécédents. Il s'agit de reconnaître et de valoriser la valeur, les droits, la diversité et les points de vue de toutes les personnes dans les interactions professionnelles.

1. **Valoriser les différences** : Les professionnels font preuve de respect en reconnaissant et en appréciant les qualités, les expériences et les points de vue uniques que chaque personne apporte à la table.
2. **Écoute active** : Les professionnels font preuve de respect en écoutant activement les autres, en accordant tout leur attention et en cherchant à comprendre leurs points de vue sans jugement ni interruption.
3. **Courtoisie professionnelle** : Les professionnels font preuve de respect par des actes de courtoisie professionnelle, comme utiliser un langage approprié, parler poliment et pratiquer de bonnes manières. Ils accordent également du crédit là où il est dû et reconnaissent la contribution d'autres personnes.
4. **Résolution des conflits** : Les professionnels abordent les conflits ou les désaccords en s'engageant dans un dialogue constructif, en négociant activement et en travaillant à trouver des résolutions qui tiennent compte des besoins et des intérêts de toutes les parties concernées.
5. **Maintenir la confidentialité** : Les professionnels doivent respecter et protéger les renseignements personnels et les données sensibles afin d'assurer la confiance et le bien-être des personnes concernées.
6. **Limites professionnelles** : Les professionnels établissent et maintiennent des limites professionnelles appropriées dans leurs interactions, évitant ainsi les comportements susceptibles de causer de l'inconfort ou du tort aux autres. Ils ont un comportement professionnel et traitent les autres avec équité, empathie et sans discrimination.

---

✓ **Collaboration**

La collaboration est un aspect clé du professionnalisme qui implique que des personnes travaillent ensemble à l'atteinte d'un but ou d'un objectif commun. Il s'agit d'un processus coopératif et interactif qui encourage le partage d'idées, de connaissances et de ressources pour atteindre le résultat souhaité.

La collaboration dans un contexte professionnel implique souvent des personnes de différents horizons, disciplines ou spécialités qui se réunissent pour tirer parti de leurs compétences et de leur expertise.

Les professionnels démontrent leur grâce à la collaboration et **le travail d'équipe** en valorisant l'apport et l'expertise des autres. Ils encouragent le dialogue ouvert, cherchent à obtenir un consensus et créent un environnement inclusif.

---

## ✓ **Adaptabilité**

L'adaptabilité est un élément essentiel du professionnalisme qui fait référence à la capacité de s'adapter, de s'épanouir et de réagir efficacement aux circonstances ou aux défis nouveaux et changeants en milieu de travail. Il s'agit d'être souple, agile et résilient face aux incertitudes, aux exigences changeantes et aux environnements de travail dynamiques.

L'adaptabilité dans le cadre du professionnalisme englobe plusieurs aspects clés :

- Faire place au changement.
  - Agilité et apprentissage rapide.
  - Souplesse et ouverture d'esprit.
  - Aptitudes à la résolution de problèmes.
  - La résilience face aux revers.
  - Apprentissage continu.
  - Communication efficace.
- 

## ✓ **Dénonciation**

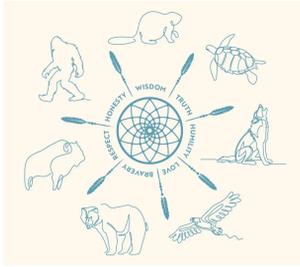
Dans le cadre du professionnalisme, la dénonciation fait référence à l'acte de signaler les activités contraires à l'éthique, illégales ou inappropriées au sein d'une organisation. Il s'agit d'un employé ou d'un initié qui **dénoncent des actes répréhensibles**, comme la fraude, la corruption, la discrimination, les dangers pour la sécurité ou toute autre inconduite, aux autorités compétentes ou aux personnes ayant le pouvoir de régler le problème.

La dénonciation est enracinée dans **la responsabilité éthique des personnes qui consiste à préserver l'intégrité et de promouvoir une culture de transparence et de responsabilisation au sein du milieu de travail**. Les professionnels reconnaissent l'importance de signaler les inconduites pour s'assurer que les normes éthiques sont respectées et de protéger les intérêts et le bien-être des intervenants.

La dénonciation exige souvent beaucoup de courage et de prise de risques personnels. La dénonciation professionnelle est appuyée par des cadres juridiques dans de nombreuses administrations pour protéger les personnes qui signalent des actes répréhensibles contre les représailles.

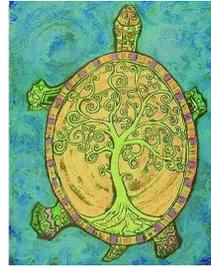
## **Enseignements éthiques autochtones**

Il existe des principes éthiques et moraux profondément enracinés dans de nombreuses cultures autochtones. Ces enseignements, quelles que soient leurs variations, servent de principes directeurs pour le bien-être personnel et communautaire, l'harmonie sociale et la conduite éthique dans les communautés autochtones partout au Canada.



## Enseignements anishinaabe

Les enseignements anishinaabe sont souvent associés aux sept enseignements des grands-pères : **Amour, respect, courage, honnêteté, sagesse, humilité et vérité.** Les enseignements anishinaabe comprennent également des éléments additionnels tels que la **bravoure, la générosité,** et l'importance d'envisager un avenir meilleur et d'y aspirer.



## Enseignements haudenosaunee (Iroquois)

Les Haudenosaunee ont leur propre version des sept enseignements des grands-pères, connus sous le nom de sept lois naturelles ou les sept vertus. Ces enseignements comprennent les éléments suivants : **sagesse, amour, respect, bravoure, honnêteté, humilité et vérité.** Ils sont souvent représentés par des symboles d'animaux, comme le cerf pour l'amour et le loup pour la bravoure.



## Enseignements cris

Dans les communautés cries, les enseignements sont souvent appelés les lois cries. Ils comprennent les éléments suivants : **courage, amour, sagesse, humilité, honnêteté, respect et partage**. Ces enseignements guident les individus sur la façon de vivre en harmonie avec eux-mêmes, les autres et le monde naturel.



## Enseignements mi'kmaq

Les enseignements mi'kmaq mettent également l'accent sur des principes éthiques qui s'harmonisent avec les enseignements des sept grands-pères. Ils comprennent les éléments suivants : **amour, sagesse, respect, responsabilité, équité, honnêteté et humilité**. Ces enseignements sont essentiels au maintien de l'équilibre et de l'harmonie au sein des communautés mi'kmaq.

---

# Faites correspondre les descriptions

Faites correspondre les réponses aux données ci-dessous :

**a)** Posséder une connaissance approfondie et une maîtrise des compétences requises pour s'épanouir dans un environnement professionnel.

**c)** Désigne la capacité de s'adapter, de s'épanouir et de réagir efficacement aux circonstances ou aux défis nouveaux et changeants en milieu de travail.

**e)** Désigne la responsabilité et l'obligation de rendre des comptes que les personnes démontrent à l'égard de leurs actions, de leurs décisions et de leur rendement

**b)** Elle inspire confiance, crédibilité et respect au sein d'un milieu professionnel.

**d)** Implique des personnes de différents horizons, disciplines ou spécialités qui se réunissent pour tirer parti de leurs compétences et de leur expertise.

**f)** Désigne la conduite, le comportement et les qualités qui correspondent aux normes, à l'éthique et aux attentes d'une profession donnée.

Professionnalisme

Intégrité

Compétence

Responsabilisation

Collaboration

Adaptabilité

# Remplir les blancs

**Options de réponse pour les entrées numérotées ci-dessous:**

- ① a) *principes et valeurs éthiques*                      b) *vos objectifs professionnels*

Le processus décisionnel fait référence au processus visant à faire des choix qui s'harmonisent avec 1:\_\_\_\_\_.

---

Fin de la section 1

## Productivité et performance

---

## Productivité et performance

*La productivité se rapporte à la quantité de résultats atteints, tandis que le rendement se préoccupe de la qualité de ces résultats.*



## Productivité

La productivité mesure le niveau de production qu'une entreprise génère par rapport à ses ressources, comme les finances, le temps et la main-d'œuvre.

La productivité fait référence à la mesure de l'efficacité et de l'efficacités de l'utilisation des ressources pour atteindre les résultats ou les extrants souhaités.

Il met l'accent sur la maximisation des extrants tout en minimisant les intrants ou les ressources nécessaires.

La productivité peut être mesurée de diverses façons, comme la quantité de travail accompli, les biens produits ou les services fournis dans un délai donné.

Elle est souvent perçue comme un facteur clé dans la détermination du rendement global et de la réussite des personnes, des équipes et des organisations.

## Rendement

Le rendement évalue l'efficacité avec laquelle ces ressources sont utilisées pour atteindre les buts et les objectifs prévus.

Le rendement fait référence à l'évaluation et à l'examen de la manière dont une personne, une équipe ou une organisation atteint ou dépasse des objectifs, des cibles ou des attentes prédéterminés.

Elle mesure la qualité des résultats obtenus par rapport à un ensemble de normes ou de critères.

Le rendement peut être évalué en fonction de divers facteurs, y compris le respect des objectifs, les normes de qualité, les attentes des clients et la démonstration de la compétence et de l'efficacité dans les tâches ou les responsabilités.

Il sert souvent à évaluer globalement l'efficacité et le succès des personnes, des équipes et des organisations dans l'atteinte des buts et des objectifs.

## Stratégies et pratiques qui améliorent la productivité et le rendement

Les petites entreprises peuvent cultiver un environnement de travail productif et très performant qui contribue à la croissance et au succès de leur entreprise en mettant l'accent sur les domaines suivants :

## Définir les objectifs et planifier

Fixer des objectifs clairs et réalisables qui s'alignent sur la vision et les objectifs. Cela permet d'orienter et de cibler l'organisation. En outre, l'élaboration de plans bien structurés décrivant les étapes nécessaires pour atteindre ces objectifs peut contribuer à rationaliser les opérations et à améliorer l'efficacité.



## Gestion du temps

Il s'agit de prioriser les tâches, de créer des calendriers et d'éliminer les activités qui font perdre du temps. Les petites entreprises devraient encourager leurs employés à utiliser des techniques de gestion du temps telles que la mise en place de délais, la délégation de tâches et la suppression du multitâche.



# Motivation & engagement

Il est possible de créer un environnement de travail positif qui favorise l'engagement et la motivation des employés. Il suffit de reconnaître et de récompenser les contributions des employés, de leur offrir des possibilités de croissance et de développement et de promouvoir un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les employés motivés et engagés sont généralement plus productifs et plus performants.



# Communication efficace

Les petites entreprises devraient encourager une communication régulière et transparente entre les membres de l'équipe, les responsables et les différents services. Il s'agit notamment d'encourager la rétroaction, l'écoute active et de donner des instructions claires afin d'éviter les malentendus et les retards inutiles.



# Technologie

Tirez parti des outils technologiques et des logiciels qui peuvent automatiser les tâches répétitives, simplifier les processus et améliorer l'efficacité générale. L'évaluation et l'adoption de technologies adaptées peuvent aider les petites entreprises à gagner du temps et des ressources tout en améliorant leur productivité.



# Formation continue

L'offre de formations et d'opportunités de développement aux employés peut renforcer leurs capacités, accroître leur satisfaction au travail et contribuer à l'amélioration de leurs performances. Cela peut consister à proposer des ateliers, des cours en ligne ou à donner accès à des ressources du secteur.



## Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Promouvoir un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée et aider les employés à gérer leur stress. La mise en œuvre de politiques favorisant la flexibilité des horaires de travail, l'offre de programmes d'aide aux employés et la mise en place d'un environnement de travail favorable et inclusif peuvent contribuer à réduire l'épuisement professionnel et à accroître la productivité.



## Automatisation

Les petites entreprises devraient revoir périodiquement leurs processus et identifier les domaines qui peuvent être simplifiés ou automatisés. En éliminant les étapes inutiles, en simplifiant les processus de travail et en automatisant les tâches répétitives, les petites entreprises peuvent réduire les erreurs, gagner du temps et augmenter leur productivité globale.



# Prise de décision fondée sur les données

En récoltant et en analysant les données pertinentes, les entreprises peuvent mieux comprendre leurs opérations, identifier les aspects à améliorer et prendre des décisions éclairées afin d'augmenter la productivité et les performances.

Des évaluations régulières, des performances et des sessions de rétroaction peuvent aider à suivre les progrès et à s'aligner sur les objectifs globaux de l'entreprise.



## Remplir les blancs

Options de réponse pour les entrées numérotées ci-dessous:

① a) *Productivité*

b) *Rendement*

② a) *Productivité*

b) *Rendement*

1: \_\_\_ fait référence à la mesure de l'efficacité et de l'efficacité de l'utilisation des ressources pour atteindre les résultats escomptés. 2: \_\_\_ fait référence à l'évaluation et et à l'examen de la manière dont notre organisation répond aux attentes.

## Mythes

## « Productivité » toxique

Il existe des pressions sociétales et des mythes liés à la productivité. Il est important de remettre en question ces mythes et de promouvoir une approche plus saine de la productivité qui valorise l'équilibre travail-vie personnelle, la collaboration, le bien-être et la qualité des résultats. Souligner l'importance de **compétences diversifiées, des perspectives différentes et de l'épanouissement personnel** peut contribuer à créer un environnement de travail plus inclusif et plus productif pour tout le monde.

Les notions traditionnelles de masculinité associent souvent des qualités telles que la dominance, l'affirmation de soi et le détachement émotionnel à la réussite professionnelle. Cela peut créer **les stéréotypes sexistes** qui confinent les personnes dans des rôles et des attentes prédéfinis, ce qui limite l'expression de compétences et de talents diversifiés. Ceux qui ne se conforment pas à ces stéréotypes peuvent faire face à des préjugés et être négligés pour les occasions, ce qui a une incidence sur leur productivité et leur rendement.

Une culture de travail axée sur la compétitivité, l'agressivité et la suppression des émotions peut contribuer à un **environnement toxique**. Cela peut créer des conflits inutiles, nuire à la collaboration et décourager le travail d'équipe. Cela peut aussi décourager les personnes de demander de l'aide ou du soutien au besoin.

Le succès est souvent lié à la priorisation des réalisations personnelles, du statut et de la richesse matérielle en tant qu'indicateurs importants. Cette définition étroite peut mettre l'accent sur le gain personnel par rapport aux objectifs collectifs et peut dévaloriser **les efforts de collaboration et la diversité des points de vue**. Elle peut créer un environnement où la réussite personnelle est priorisée sur la productivité et le rendement de l'équipe.



## Le mythe du « bourreau de travail »

Ce mythe laisse entendre qu'il faut travailler des heures excessivement longues et prioriser le travail avant tout pour être considéré comme fructueux ou productif. Elle alimente l'idée que l'estime de soi d'une personne est liée à ses réalisations

professionnelles et au temps qu'elle passe à travailler, souvent au détriment d'un équilibre sain entre le travail et la vie personnelle et en les empêchant de participer activement aux tâches ménagères et aux responsabilités communes.

## Le mythe de la personne « toujours disponible »

Ce mythe sous-entend qu'être productif signifie être constamment accessible et réceptif, même en dehors des heures normales de travail. Il ne tient pas compte de l'importance de maintenir l'équilibre



entre le travail et la vie personnelle et les limites, ce qui peut entraîner un stress chronique, un épuisement professionnel et une vulnérabilité accrue aux conditions liées au stress comme les crises d'anxiété.



## Le mythe de la personne qui n'a « pas de faiblesses »

Selon ce mythe, le fait d'afficher une vulnérabilité, de prendre des pauses ou de chercher de l'aide est un signe de faiblesse ou d'incompétence. Le mythe

encourage une culture d'autonomie constante et décourage la collaboration et la recherche de soutien, ce qui peut nuire à la productivité globale à long terme.

## Le mythe « occupé comme synonyme d'important »

Ce mythe donne à penser que le fait de paraître occupé et dépassé est un symbole d'importance et de succès. Ce mythe crée une culture néfaste où les individus se font concurrence pour mettre en valeur leur activité, ce qui mène souvent au multitâche inutile et néglige la santé personnelle. Malgré l'idée faussement répandue, être occupé n'équivaut pas nécessairement à être productif. En fait, une activité excessive peut souvent mener à une inefficacité, à une diminution de l'attention et à une incapacité de prioriser efficacement les tâches. Cela peut nuire à la productivité globale et à la qualité du travail.



## Le mythe de « la quantité plutôt que la qualité »

Ce mythe accorde la priorité à la quantité et à la production plutôt qu'à la qualité. Il encourage les personnes à se concentrer uniquement sur l'exécution rapide des tâches, plutôt que de prendre le temps d'assurer la rigueur, le souci du détail et la pensée stratégique, ce qui peut miner la productivité et l'efficacité globales. Le fait de ne pas tenir compte de l'importance de la qualité mène à des extrants précipités et aléatoires qui pourraient nécessiter des retouches ou des corrections plus tard. Il en résulte des plaintes des clients et une incidence négative sur la réputation de l'entreprise.

---

# Vrai ou faux ?

**Vrai**   **Faux**

- Les employés engagés et motivés sont susceptibles d'être plus productifs et de performer à des niveaux supérieurs.
- L'élaboration de plans bien structurés qui décrivent les objectifs de l'entreprise est une perte de temps.
- La délégation de tâches a un impact négatif sur vos niveaux de rendement.
- La technologie et l'automatisation aident les entreprises à améliorer leur efficacité globale.
- Une fois que vous maîtrisez votre profession, vous n'avez plus besoin d'apprentissage continu.
- L'équilibre travail-vie personnelle réduit l'épuisement professionnel et améliore la productivité.
- Le fait de travailler de plus longues heures entraîne une augmentation du rendement.
- Être occupé équivaut à être productif.

# L'entrepreneuriat autochtone

---

## L'entrepreneuriat autochtone

L'entrepreneuriat autochtone est crucial pour le Canada parce qu'il favorise l'autonomisation économique au sein des collectivités autochtones, favorise la durabilité culturelle et contribue à une économie nationale plus inclusive et diversifiée. En appuyant les entreprises autochtones, nous renforçons non seulement les économies locales, mais nous reconnaissons et célébrons également les perspectives et les traditions uniques qu'elles apportent au paysage entrepreneurial.

Plusieurs leçons clés peuvent être tirées des expériences de l'entrepreneuriat autochtone au Canada. Ces leçons mettent en lumière les défis et les réussites uniques auxquels font face les entrepreneurs autochtones et mettent en lumière les stratégies et les approches qu'ils ont employées.



**La vidéo n'est pas disponible au format PDF**

### Respect culturel et identité

L'entrepreneuriat autochtone met souvent l'accent sur l'importance de maintenir le respect culturel et l'identité.

De nombreux entrepreneurs autochtones ont réussi à intégrer les connaissances traditionnelles, l'art et les pratiques culturelles à leurs modèles d'affaires. Des entreprises comme Manitobah Mukluks ont embrassé leur patrimoine, produisant des mukluks tout en créant des possibilités économiques pour les artisans autochtones.

## Autonomisation communautaire

L'entrepreneuriat autochtone donne souvent la priorité à l'autonomisation des collectivités. De nombreux entrepreneurs autochtones mettent l'accent sur l'amélioration de leurs collectivités par la création d'emplois, le perfectionnement des compétences et les investissements communautaires.

The Des Nedhe Development, une entreprise établie en Saskatchewan, est une société de développement économique en propriété exclusive de la Première Nation English River. La société se concentre sur la création de débouchés économiques et la promotion de l'autonomisation communautaire par l'entremise de diverses entreprises commerciales.

## Gestion durable des ressources

L'entrepreneuriat autochtone fait souvent la promotion de pratiques de gestion durable des terres. Des sociétés comme Inlailawatash

Limited Partnership, une coentreprise entre la Nation Inlailawatash et Norseman Structures, utilisent des pratiques forestières durables pour produire des structures en bois et des produits du bois, ce qui démontre un équilibre entre le développement économique et la gérance de l'environnement.



**La vidéo n'est pas disponible au format PDF**

## Collaboration et partenariats

Les entrepreneurs autochtones mettent souvent l'accent sur la collaboration et les partenariats avec des entreprises ou des organisations non autochtones comme moyen d'accéder aux marchés, aux ressources et à l'expertise. Les participants au Raven Indigenous Impact Fund, comme le Centre de soins de longue durée Cedar Hill en Colombie-Britannique, collaborent avec les communautés autochtones pour créer des possibilités d'emploi durables et fournir des soins adaptés à la culture des aînés.



**La vidéo n'est pas disponible au format PDF**

## Tourisme culturel et expériences

De nombreux entrepreneurs autochtones de l'industrie du tourisme mettent l'accent sur la mise en valeur et le partage de leur culture avec les

autres, créant ainsi des expériences culturelles uniques comme l'entreprise Great Bear Rainforest en Colombie-Britannique, détenues et exploitées par la Première Nation Kitasoo/Xai'Xais. Ces entreprises font la promotion des pratiques touristiques durables, en respectant l'écosystème fragile et en soutenant la communauté locale par des possibilités d'emploi et le partage des revenus.

## Mentorat et réseaux de soutien

Les entrepreneurs autochtones insistent souvent sur l'importance du mentorat et des réseaux de soutien.

Des organisations comme

l'Association nationale des sociétés autochtones de financement (ANSAF) et le Conseil canadien pour le commerce autochtone (CCCA) offrent des services de mentorat, de financement et de soutien aux entrepreneurs autochtones partout au Canada.



**La vidéo n'est pas disponible au format PDF**

**Vous reconnaissez-vous dans l'un ou l'autre des mythes de la productivité? Selon vous, comment le fait d'être conscient des principes et des comportements éthiques peut-il avoir un impact sur vos performances et vos capacités de gestion?**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Vous avez atteint la fin de la formation