



LA TABLE RONDE  
**DES AFFAIRES +  
DE L'ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR**

# **Ce qu'il faut savoir sur l'AIT dans les régions rurales, éloignées et nordiques**



**BUSINESS  
+ HIGHER  
EDUCATION  
ROUNDTABLE**

RELANCE POSTPANDÉMIQUE

**Ce qu'il faut  
savoir sur l'AIT  
dans les régions  
rurales, éloignées  
et nordiques**

Pour en savoir plus: [bher.ca/fr](https://bher.ca/fr)

## **TABLE DES MATIÈRES**

Introduction	4
Ce qu'il faut savoir : les réseaux de relations sont essentiels dans les petites localités	6
Ce qu'il faut savoir : les jeunes des régions rurales, éloignées et nordiques recherchent des expériences pertinentes	9
Ce qu'il faut savoir : il est important de tenir compte de la situation des participants	10
Ce qu'il faut savoir : le mentorat en région rurale, éloignée ou nordique a du poids et est unique	12
Ce qu'il faut savoir : l'AIT peut aider les entreprises à donner en retour	14
Conclusion	17
Méthodologie	18
Sources	19

# Introduction

À la TRAES, nous croyons que l'apprentissage intégré au travail (AIT) doit jouer un rôle essentiel dans la relance postpandémique. Pour faire foisonner les occasions d'AIT inclusives et flexibles dans les régions rurales, éloignées et nordiques, nous avons formé quatre groupes-témoins et avons mené des entrevues afin d'entendre le point de vue des gens qui vivent, apprennent et travaillent dans ces régions.

Au terme de ces entretiens, nous avons produit une courte série de vidéos, disponibles au [Centre AIT](#), dans lesquelles nous présentons la perspective des personnes qui habitent ces régions et qui possèdent des connaissances ou de l'expérience liées à l'AIT. Notre objectif est de les laisser s'exprimer librement pour faire valoir l'AIT auprès des entreprises rurales et nordiques qui redémarrent. Le présent document est fait pour accompagner les vidéos et résume les points saillants des enjeux et des possibilités de formation et d'apprentissage en région rurale, éloignée ou nordique.

## ENJEUX ET POSSIBILITÉS DE L'AIT DANS LES RÉGIONS RURALES, ÉLOIGNÉES ET NORDIQUES

Les collectivités rurales canadiennes, qui regroupent un cinquième de la population du pays<sup>1</sup>, génèrent 30 % du produit intérieur brut (PIB)<sup>2</sup>. Près de la moitié des 1,7 million de membres des Premières Nations, Inuits et Métis<sup>3</sup> y vivent. Ceux-ci sont de plus en plus nombreux à suivre des études postsecondaires<sup>4</sup>; leur population croît rapidement<sup>5</sup>, et ils détermineront pour une bonne part l'avenir du travail dans les localités rurales, éloignées et nordiques.

Même si ces collectivités vivent des situations diverses, elles possèdent des forces uniques et nombreuses dans le domaine de l'AIT. Elles sont souvent très soudées, ce qui facilite la concertation autour de priorités communes, notamment l'élaboration de nouveaux programmes ou initiatives de formation professionnelle. Par ailleurs, le charme du mode de vie rural, la proximité avec la nature et les occasions d'AIT attirent des étudiants vers les petites collectivités; ainsi, ces derniers offrent leurs talents aux employeurs concernés et font croître la population locale.

Tout comme ces collectivités possèdent des forces uniques, elles affrontent des obstacles uniques qui entravent leur accès à des occasions d'AIT de qualité ou la réalisation de celles-ci. Par exemple, les grandes distances entre ces localités et les établissements postsecondaires sont des obstacles à l'apprentissage en personne, alors que l'accès limité à Internet empêche de nombreux apprenants de profiter des options d'apprentissage et de formation en ligne. Le passage vers le télétravail et l'apprentissage en ligne en raison de la pandémie n'a fait que renforcer le besoin d'un Internet haute vitesse fiable dans les régions rurales, éloignées et nordiques.

Comparativement aux populations non autochtones, les Premières Nations, les Inuits et les Métis doivent surmonter des obstacles souvent bien plus grands, notamment des inégalités socio-économiques et une véritable discrimination. Pour accéder à de la formation ou à un emploi, il arrive que les apprenants n'aient d'autre choix que de quitter leur milieu, où famille et aînés les soutenaient, pour se rendre dans des régions où les barrières linguistiques et culturelles entravent leur réussite.



Pour les communautés autochtones et non autochtones des régions rurales, éloignées et nordiques, la pandémie est venue s'ajouter aux difficultés existantes et en a créé de nouvelles. Les restrictions de santé publique relatives aux déplacements ont pesé sur la capacité des entreprises à attirer de nouveaux travailleurs, tandis que les répercussions économiques ont contraint de nombreuses entreprises à réduire les dépenses en formation du personnel, y compris pour l'AIT<sup>6</sup>. Bon nombre d'entreprises ont été contraintes de licencier des employés. Certaines études indiquent que la pandémie de COVID-19 a chamboulé les conditions du marché du travail dans les communautés autochtones de manière disproportionnée, et que les niveaux d'emploi dans les régions rurales, éloignées et nordiques ont mis plus de temps à se rétablir qu'ailleurs<sup>7</sup>.

La relance de l'économie et des entreprises dans les régions rurales, éloignées et nordiques passe par le recrutement de travailleurs. L'AIT est un moyen pour les employeurs de trouver de nouveaux talents et de nouvelles idées. À partir des renseignements recueillis auprès des personnes contactées, nous proposons ci-dessous des rubriques « ce qu'il faut savoir » pour les employeurs des petites collectivités qui souhaitent établir de nouveaux programmes d'AIT.

## **1. Ce qu'il faut savoir : les réseaux de relations sont essentiels dans les petites localités**

La confiance est essentielle pour toute entreprise soucieuse de créer des programmes d'AIT accueillant des personnes et des partenaires issus d'une région rurale, éloignée ou nordique. La meilleure façon de nouer des partenariats et de bâtir la confiance est de manifester un intérêt réel envers la collectivité visée. Au moment de mettre en place un nouveau programme ou projet, il est important de prendre contact avec les personnes concernées, y compris les élus municipaux, la chambre de commerce, le conseil tribal, les aînés et les autres leaders communautaires, afin d'en apprendre plus sur la région et de leur expliquer vos objectifs.

Il peut être long de bâtir des liens de confiance – cela peut parfois prendre des mois, voire des années, surtout entre une organisation non autochtone et une communauté autochtone. Les employeurs devraient réfléchir longuement à la contribution de leur programme à l'essor de la communauté, et imaginer à quoi doit ressembler une relation fondée sur la réciprocité.

Les partenaires issus des établissements d'enseignement postsecondaires sont parfois d'excellentes personnes-ressources pour établir des liens utiles au développement de nouveaux programmes d'AIT. Communiquer

**La relance de l'économie et des entreprises dans les régions rurales, éloignées et nordiques passe par le recrutement de travailleurs. L'AIT est un moyen pour les employeurs de trouver de nouveaux talents et de nouvelles idées.**

avec les établissements postsecondaires de la région (par les bureaux des programmes coopératifs, les bureaux de l'engagement communautaire ou directement avec le personnel enseignant) facilite la création de nouvelles occasions d'AIT et est un bon moyen de tisser des liens.

Les rencontres en personne sont toujours l'option à privilégier, mais parfois, en raison des risques liés à la COVID-19, ou alors des grandes distances qui séparent les régions rurales, éloignées et nordiques, cette option s'avère impossible. Dans ces cas-là, la communication par téléphone ou par vidéoconférence est un bon point de départ. Les occasions de nouer contact peuvent consister à rencontrer les parties concernées pour discuter de la possibilité d'un programme d'AIT, puis à les inclure dans sa conception.

Une fois le programme d'AIT établi, vous pourriez organiser une assemblée pour donner la chance aux leaders communautaires de s'exprimer sur le déroulement du programme à ce jour.

**Pour créer de véritables liens de confiance avec les membres de la collectivité, les employeurs devraient :**

- Prendre contact avec divers leaders de la communauté en misant sur les occasions de collaboration et de soutien mutuel. Être transparent sur la nature et les objectifs du partenariat.
- Faire preuve de patience – les liens de confiance et de réciprocité sont longs à bâtir.
- Communiquer avec les établissements d'enseignement postsecondaires pour y trouver des personnes-ressources et obtenir de l'aide.

Pour en savoir plus, visionnez notre vidéo [L'importance des relations personnelles dans les programmes d'AIT nordiques.](#)



## **2. Ce qu'il faut savoir : les jeunes des régions rurales, éloignées et nordiques recherchent des expériences pertinentes**

Tandis que les collectivités rurales, éloignées et nordiques souhaitent se détacher de la COVID-19 et de ses conséquences, les jeunes ont hâte de mettre la main à la pâte. Les jeunes des régions rurales montrent un attachement plus fort à leur collectivité que les jeunes des milieux urbains<sup>8</sup>, et ils cherchent le moyen d'enrichir leurs collectivités<sup>9</sup>. Cela suggère que les expériences d'AIT qui impliquent les jeunes d'une manière qui profite aux collectivités augmentent la capacité des employeurs de recruter et de retenir les jeunes.

Bien entendu, les expériences d'AIT « pertinentes » vont au-delà des tâches machinales impliquant un minimum de responsabilités et de supervision. Établir des relations avec des partenaires d'une collectivité rurale, éloignée ou nordique signifie entre autres d'apprendre des difficultés rencontrées et de réfléchir stratégiquement aux avantages possibles d'un programme d'AIT. Parfois, le seul fait d'offrir une expérience de travail rémunéré aux jeunes sera reconnu comme une contribution pertinente.

Même si la majeure partie du temps des apprenants est consacré à la formation en milieu de travail, il serait possible de leur faire rencontrer les leaders de la collectivité, ou de les impliquer dans une activité communautaire que le jeune, l'hôte et la collectivité auront ensemble jugée pertinente.

Créer des expériences d'AIT pertinentes implique aussi de demander aux apprenants ce qu'ils souhaitent tirer de l'expérience, ce qui permet aux hôtes du programme d'AIT de comprendre leurs attentes et objectifs. Si l'apprenant sait comment son expérience d'AIT peut répondre aux besoins de la collectivité, il peut travailler avec l'hôte et collaborer à la création d'une expérience pertinente.

### **Voici comment les employeurs peuvent créer une expérience d'AIT pertinente :**

- Augmenter les possibilités pour les apprenants des collectivités rurales, éloignées ou nordiques en les recrutant directement dans ces collectivités.
- Chercher des occasions de travailler avec les autres parties prenantes de la collectivité pour créer une expérience d'apprentissage motivante aux répercussions étendues.
- Rencontrer tôt les participants à l'AIT pour mieux connaître leurs objectifs et réfléchir aux manières dont l'expérience d'AIT peut répondre à leurs intérêts et priorités.

Pour plus de renseignements sur ce qui constitue une expérience d'AIT de qualité, consultez la page [Créer des AIT de qualité](#) de notre Centre AIT et visionnez notre vidéo [Faire participer les jeunes à la conception des programmes d'AIT](#).

### **3. Ce qu'il faut savoir : il est important de tenir compte de la situation des participants**

En plus de chercher à créer des expériences pertinentes, il est important de rencontrer l'apprenant tôt pour discuter de ses attentes et objectifs concernant son stage. Cela aidera aussi l'hôte à connaître les inquiétudes de l'apprenant, ou les domaines où il manque de confiance et aimerait s'améliorer.

Plusieurs personnes nous ont dit qu'il était important de « rencontrer les jeunes là où ils se trouvent » et de créer des occasions d'AIT qui répondent à leurs priorités et besoins individuels. Cela implique de reconnaître la diversité des forces et des faiblesses de chacun, et de structurer les expériences d'AIT en conséquence. Comme l'a affirmé Leslie Robinson, coordonnatrice de l'engagement des jeunes de Nisga'a, « un formulaire de demande ne peut pas seulement contenir des cases à cocher ».

En d'autres mots, les approches passe-partout en matière d'AIT dans les régions rurales, éloignées ou nordiques sont moins efficaces que celles qui reconnaissent les forces, les limites et les intérêts des apprenants, et qui sont ajustées en conséquence. Les hôtes d'un programme d'AIT reconnaissent que cette diversité attirera des participants motivés et plus enclins à rester après la fin du stage.

En milieu rural, éloigné ou nordique, la connaissance de la culture et des expériences vécues des participants peut donner aux employeurs l'information nécessaire pour offrir des expériences d'AIT stimulantes et inclusives. Les employeurs non autochtones qui, par exemple, souhaitent collaborer avec les communautés autochtones par l'entremise des programmes d'AIT devraient tenir compte du savoir traditionnel et des méthodes d'apprentissage autochtones, et considérer comment un programme devrait être adapté pour refléter les modes d'apprentissage des participants issus des Premières Nations, Inuits ou Métis.



Rencontrer les apprenants tôt peut aider les employeurs à développer une sensibilité culturelle, à connaître les besoins individuels, à éviter les malentendus et à cibler proactivement des solutions aux obstacles, qu'ils soient technologiques ou autres.

Par exemple, l'accès aux garderies représente souvent une difficulté pour les habitants des collectivités rurales, éloignées ou nordiques, à un point tel que des parents sont forcés de choisir entre la garderie et un emploi, ce qui freine leur capacité à travailler à temps plein ou à participer à des formations<sup>10</sup>. En raison de la COVID-19, les parents doivent parfois s'absenter du travail parce que leur enfant est malade ou que l'école ferme temporairement.

Les activités saisonnières comme la chasse et la pêche peuvent aussi placer les apprenants dans une position inconfortable où ils doivent choisir entre leurs responsabilités envers un hôte et la participation à des activités qui sont importantes dans leur culture et leur collectivité.

Offrir des occasions aux apprenants de discuter de leurs besoins et difficultés potentielles peut permettre aux employeurs de comprendre les obstacles auxquels les apprenants sont confrontés durant leur expérience d'AIT, et d'adapter l'expérience en conséquence.

Des suivis réguliers durant le stage d'AIT peuvent aussi aider les employeurs à cibler les difficultés des apprenants. Ils donnent également l'occasion à ces derniers de tirer profit de leur vécu, de partager leur perspective et d'influencer les décisions. Enfin, mener une entrevue de fin de stage permet à l'hôte de parfaire l'expérience au profit des futurs participants.

Ces bonnes pratiques ne valent pas uniquement pour les stages en collectivité rurale, éloignée ou nordique; elles sont essentielles à toute expérience d'AIT de qualité. Toutefois, en région rurale, éloignée ou nordique, il existe des difficultés et situations complexes qui dépassent l'approche habituelle de l'AIT. Cela met en évidence l'importance de considérer les réalités des participants et de travailler avec eux pour garantir le succès et la pertinence des expériences d'AIT.

**Voici comment les employeurs peuvent apprendre de leurs stagiaires et créer des expériences d'AIT stimulantes et inclusives :**

- Rencontrer les apprenants là où ils sont en offrant des expériences d'AIT souples et adaptables. Fixer des objectifs avec le participant, et discuter des difficultés potentielles.
- Prendre connaissance du contexte de la collectivité, et développer une sensibilité culturelle.

- Faire des suivis réguliers pour obtenir des commentaires, bâtir la confiance et impliquer l'apprenant dans la prise de décisions et les processus de planification.
- Utiliser les évaluations et les entrevues de fin de stage pour revoir et améliorer l'approche de manière continue.

Pour en savoir plus sur l'implication des apprenants au travail, consultez nos guides sur les [Stratégies d'évaluation du rendement dans l'AIT](#) et sur les [Stratégies d'équité, de diversité et d'inclusion dans l'AIT](#). La vidéo suivante pourrait aussi vous intéresser : [Rencontrer les jeunes là où ils se trouvent](#).

#### **4. Ce qu'il faut savoir : le mentorat en région rurale, éloignée ou nordique a du poids et est unique**

Le mentorat est essentiel pour offrir des expériences d'AIT de qualité, peu importe le lieu du stage. Toutefois, en région rurale, éloignée ou nordique, le mentorat va souvent au-delà du café avec les participants, des conseils et du suivi des progrès. Cela demande souvent de la souplesse et des habiletés de résolution de problèmes pour surmonter les obstacles logistiques, comme ceux liés à la connectivité (lorsque les expériences impliquent du télétravail, ou que la santé publique ordonne le confinement). De même, le mauvais temps peut aussi complexifier le stage en personne ou rendre difficile ou dangereux le long déplacement jusqu'au lieu de travail (où les options de transport en commun sont restreintes ou inexistantes). Par exemple, Rex Holwell, dirigeant des opérations régionales au sein de SmartICE, à Nain (Nunatsiavut), a affirmé qu'en plus de la supervision, de la formation et de l'appui, le mentorat dans sa collectivité impliquait parfois de reconduire les employés au lieu de travail, puis de les en ramener.

Quand c'est possible, les programmes d'AIT ou les initiatives de formation devraient jumeler des apprenants avec des superviseurs ou mentors qui ont une culture commune ou un vécu similaire. Chaque communauté a sa propre conception du mentorat, puisque la culture et les normes sociales occidentales ne tiennent pas nécessairement compte du savoir traditionnel et des méthodes d'apprentissage autochtones. Jumeler des apprenants avec des mentors qui partagent leur culture ou leur vécu contribuera non seulement à bâtir la confiance et un environnement d'apprentissage inclusif, mais permettra aussi aux apprenants de se représenter en train de poursuivre ces cheminements de carrière potentiels. Comme nous l'a dit Shawna Dicker de SmartICE, « un sentiment de fierté émane de la transmission de connaissances d'un Inuit à un autre, ainsi que de la diffusion de cet apprentissage dans la collectivité. On crée l'espoir que "ce pourrait être moi plus tard" ».

Lorsque les participants à l'AIT proviennent d'une autre collectivité que celle du lieu de stage, le mentorat peut aussi servir à les accueillir. Certaines personnes feront face à des barrières linguistiques ou culturelles qui peuvent rendre l'intégration difficile et mener à un sentiment d'isolement. Les personnes n'ayant pas grandi en région rurale, éloignée ou nordique pourraient se sentir anxieuses à l'idée de déménager dans une petite collectivité comportant moins de ressources et de services que ce à quoi elles sont habituées.

Les mentors qui comprennent ces enjeux peuvent veiller à ce que les participants à l'AIT aient la possibilité de participer à des activités communautaires, d'entrer en relation avec les personnes-ressources disponibles et de partager leurs expériences et inquiétudes. Un bon mentor peut contribuer à la réussite des participants dans leur travail et à l'adaptation à la vie locale s'ils viennent d'ailleurs. Un bon mentorat augmente aussi les chances que le participant s'établisse de manière permanente.

**Voici comment les employeurs peuvent appuyer le mentorat en collectivité rurale, éloignée ou nordique :**

- Penser aux façons de surmonter les difficultés logistiques, notamment les longs déplacements, les directives de santé publique (ex. mesures de confinement), les quarts de travail asynchrones, les difficultés techniques, et même le mauvais temps. Avoir un plan, au besoin, et en faire part à l'apprenant.



- Choisir des mentors qui ont des liens forts avec la collectivité et qui sont prêts à tout pour que les participants se sentent bien accueillis.
- Autant que possible, jumeler les participants avec des superviseurs qui partagent leur culture ou leur langue. Sinon, veiller à ce que les superviseurs possèdent un niveau élevé de compétences culturelles.

Des lignes directrices générales sur le mentorat efficace se trouvent dans notre guide [Stratégies de mentorat dans l'AIT](#) ainsi que dans notre vidéo [Promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion par l'AIT dans les collectivités rurales, éloignées et nordiques](#).

## **5. Ce qu'il faut savoir : l'AIT peut aider les entreprises à donner en retour**

L'engagement communautaire est essentiel dans les régions rurales, éloignées et nordiques, en particulier quand cela implique de fournir à la jeunesse des occasions d'acquérir des compétences et de l'expérience en milieu de travail. Les employeurs et les intervenants impliqués en AIT dans ces régions nous ont confirmé que les entreprises qui participent aux événements communautaires et qui répondent aux besoins locaux peuvent offrir des expériences d'AIT plus pertinentes. Elles sont par ailleurs plus à même d'attirer et de retenir le talent potentiel.

Pendant que les collectivités rurales, éloignées et nordiques se relèvent des perturbations causées par la COVID-19, les événements en personne (comme les festivals et les pow-wow) donnent aux entreprises la chance de s'engager dans la communauté et de nouer des liens avec ses dirigeants.

Lorsque des entreprises ou des personnes non autochtones cherchent à brasser de nouvelles affaires ou à créer des programmes d'AIT dans des communautés autochtones, elles doivent collaborer avec des partenaires autochtones locaux pour déterminer comment leurs activités pourraient engendrer des bénéfices notables pour les groupes concernés. Il s'agit d'une pratique exemplaire et d'une recommandation de la Commission de vérité et réconciliation<sup>11</sup>. C'est d'autant plus important quand on considère que les communautés autochtones ont été parmi les plus rudement



touchées par la pandémie et que le niveau d'emploi y a été plus lent à remonter que dans la population en général<sup>12</sup>.

Dans nos conversations, Amber Fletcher, directrice du Community Engagement and Research Centre de l'Université de Regina, a souligné le besoin de développer des partenariats fondés sur le respect et la réciprocité : « J'aimerais insister sur l'importance de bâtir la confiance et d'employer une approche privilégiant la collectivité et les bénéficiaires qu'elle récolte – une approche intimement liée aux valeurs qui définissent la réciprocité. » Cette démarche implique de collaborer avec les partenaires pour concevoir conjointement les expériences d'AIT et déterminer comment elles profiteront à tous de façon égale.

Dans les régions rurales, éloignées et nordiques, les employeurs contribuent non seulement à l'essor économique, mais aussi au tissu culturel et social des collectivités « tissées serrées » dans lesquelles ils évoluent. La nécessité de donner en retour s'impose d'autant plus que les économies cherchent à se relever de la pandémie.

**Voici ce que peuvent faire les employeurs pour favoriser l'engagement communautaire dans leurs partenariats :**

- Privilégier le recrutement de participants à l'AIT au sein même des localités.
- Collaborer avec les partenaires communautaires pour définir comment votre entreprise ou votre organisation peut donner en retour, et comment le placement d'AIT peut soutenir les priorités de la collectivité.
- Dans les communautés autochtones où un programme d'AIT est exécuté par des non-Autochtones, ces derniers doivent nouer des relations de réciprocité, obtenir de la rétroaction sur ledit programme et déterminer comment l'AIT peut profiter à toutes les parties impliquées. Il ne faut pas oublier que la démarche demande du temps.

Pour en apprendre plus, visionnez nos vidéos [L'AIT et l'engagement communautaire](#) et [Les partenariats avec les communautés autochtones et l'éducation enracinée dans le milieu](#), toutes deux accessibles dans le Centre AIT de la TRAES.

**Dans les régions  
rurales, éloignées  
et nordiques,  
les employeurs  
contribuent non  
seulement à l'essor  
économique, mais  
aussi au tissu  
culturel et social  
des collectivités  
« tissées serrées »  
dans lesquelles ils  
évoluent.**

# Conclusion

Le présent document résume quelques thèmes importants dont il faut tenir compte à propos de l'AIT en région rurale, éloignée ou nordique. Ces thèmes, définis par les étudiants, les superviseurs et les praticiens du domaine, sont conçus pour s'appliquer de façon large et souple. La démarche d'AIT doit refléter le fait que chaque collectivité vit des situations différentes qui créent des besoins différents.

On se doit d'insister sur le fait que la notion de « région rurale, éloignée ou nordique » ne désigne pas une simple catégorie de collectivités, mais plutôt une gamme variée de collectivités dispersées dans de vastes régions et regroupant des cultures distinctes. Nous employons cette appellation ici non pas pour suggérer que toutes les collectivités partagent les mêmes caractéristiques ou composent avec les mêmes difficultés, mais simplement pour reconnaître que l'AIT offert hors des zones urbaines denses du sud est unique et exige souvent des méthodes uniques.

Pour plus d'information, consultez l'onglet « Centre AIT » sur le site Web de la TRAES au <https://bher.ca/fr/centre-ait>.

# Méthodologie

Les principaux thèmes résumés dans le présent document sont ressortis d'entrevues semi-structurées menées en deux phases (au printemps 2021 et pendant l'automne et l'hiver 2021-2022) auprès de 14 personnes qui ont suivi ou réalisé un programme d'AIT en région rurale, éloignée ou nordique. Ces entrevues ont été menées à l'intérieur d'une démarche visant à créer des ressources numériques (vidéos) documentant les liens entre l'AIT et la relance post-COVID dans ce type de collectivités. Les vidéos se trouvent dans les ressources du Centre AIT de la TRAES.

De plus, le document a été alimenté par les points de vue des étudiants collégiaux et universitaires qui ont participé à 13 séances de discussion de groupe tenues en juillet, septembre, octobre et novembre 2021. Selon les données qu'ils ont fournies en s'inscrivant, 18,48 % disent vivre dans le nord, 22,83 % en milieu rural, et 10,87 % en région éloignée.

En plus de mener des entrevues, des consultations et des discussions de groupe, nous avons étudié la littérature révisée par les pairs de même que les ressources sectorielles qui s'intéressent à l'AIT dans les régions rurales, éloignées et nordiques (respectivement).

# Sources

- 1 Gouvernement du Canada, Statistique Canada. *Croissance démographique dans les régions rurales du Canada, 2016 à 2021*. Statistique Canada, 9 février 2022. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/as-sa/98-200-x/2021002/98-200-x2021002-fra.cfm>.
- 2 Gouvernement du Canada, ISDE. *Développement économique rural*. Innovation, Sciences et Développement économique Canada, 11 avril 2022. <https://ised-isde.canada.ca/site/rural/fr/developpement-economique>.
- 3 OCDE. *Linking Indigenous Communities with Regional Development in Canada: Profile of Indigenous Canada: Trends and Data Needs*. 21 janvier 2020. <https://doi.org/10.1787/fa0f60c6-en>.
- 4 Gouvernement du Canada, Statistique Canada. *Le Quotidien – Premières Nations, Métis, Inuits et la COVID-19 : Caractéristiques sociales et de la santé*. 17 avril 2020. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200417/dq200417b-fra.htm>.
- 5 Gouvernement du Canada, Services aux Autochtones Canada. *Rapport annuel au Parlement 2020*. 6 octobre 2020. <https://www.sac-isc.gc.ca/fr/a/1602010609492/1602010631711>.
- 6 Organisation internationale du travail. *Skilling, Upskilling and Reskilling of Employees, Apprentices & Interns during the COVID-19 Pandemic: Findings from a Global Survey of Enterprises*. 25 mai 2021. [https://www.ilo.org/skills/areas/work-based-learning/WCMS\\_794569/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/skills/areas/work-based-learning/WCMS_794569/lang--en/index.htm).
- 7 Gouvernement du Canada, Statistique Canada. *Les répercussions de la COVID-19 sur le marché du travail des Autochtones : mars à août 2020*. 2 novembre 2020. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00085-fra.htm>.

- 8 Looker, Dianne E., et Ted D. Naylor. 'At Risk' of Being Rural? The Experience of Rural Youth in a Risk Society, dans *Journal of Rural and Community Development*, vol. 4, no 2 (2009). <https://journals.brandonu.ca/jrcd/article/view/274>.
- 9 The Students Commission of Canada. *Youth Policy into Action: A #CanadaWeWant Theme*. 2020. [https://www.studentscommission.ca/assets/pdf/en/node-reports/conference-reports/canada-we-want-2020/Youth-Policy-into-Action\\_CWW-Report\\_05-25-2020.pdf](https://www.studentscommission.ca/assets/pdf/en/node-reports/conference-reports/canada-we-want-2020/Youth-Policy-into-Action_CWW-Report_05-25-2020.pdf).
- 10 Agyepong, Victoria, Ryan Gibson et Ray Bollman. *Rural Employment and Workforce Development: Impacts and Opportunities*. Canadian Rural Revitalization Foundation, 23 septembre 2020. <http://crrf.ca/ri-employment>.
- 11 Commission de vérité et réconciliation du Canada. *Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action*. 2015. [https://nctr.ca/wp-content/uploads/2021/04/4-Appels\\_a\\_l-Action\\_French.pdf](https://nctr.ca/wp-content/uploads/2021/04/4-Appels_a_l-Action_French.pdf).
- 12 Gouvernement du Canada, Statistique Canada. *Les répercussions de la COVID-19 sur le marché du travail des Autochtones*.



LA TABLE RONDE  
**DES AFFAIRES +  
DE L'ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR**

© 2022