

TRAVAILLER ENSEMBLE

Un plan local pour le marché du travail dans la région de la Commission de formation du nord-est (CFNE)
2021



FAR NORTHEAST TRAINING BOARD (FNETB)
your Local Employment Planning Council

COMMISSION DE FORMATION DU NORD-EST (CFNE)
votre Conseil Local de Planification de l'Emploi

Mars 2021



FAR NORTHEAST TRAINING BOARD (FNETB)
your **Local Employment Planning Council**

COMMISSION DE FORMATION DU NORD-EST (CFNE)
votre **Conseil Local de Planification de l'Emploi**

1425, rue Front, C.P. : 2198 Hearst ON P0L 1N0

Phone: 705.362.5788 ou 800.530.9176

www.fnetb.com



Les opinions exprimées dans ce document ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement de l'Ontario.

Ce document peut être cité ou reproduit sans l'autorisation de la Commission de formation du nord-est, pourvu que la Commission de formation du nord-est soit reconnue comme l'auteur du document.

L'information présentée dans ce rapport était à jour au moment de son impression.

NOTRE MISSION

Promouvoir une planification efficace des programmes et services de formation et de développement de la main-d'œuvre afin que des travailleurs et travailleuses qualifiés soient disponibles pour répondre aux besoins du marché du travail local.

Nous nous efforçons d'accomplir cette mission en encourageant la communication, la collaboration et la coordination.

COMMUNICATION

Recueillir, analyser et communiquer de l'information sur le marché du travail afin de souligner les tendances, les opportunités et les priorités du marché du travail local.



COLLABORATION

Mener et animer un processus local de planification qui permet aux représentants d'organismes communautaires, d'industries et d'établissements d'enseignement de mettre en œuvre des actions conjointes visant à répondre aux enjeux du marché du travail qui sont prioritaires et d'intérêt commun.



COORDINATION

Encourager les efforts conjoints visant la promotion et l'offre harmonieuse des programmes d'emploi et de formation afin d'assurer une plus grande participation dans ces programmes, et une utilisation efficace des ressources qui sont disponibles.

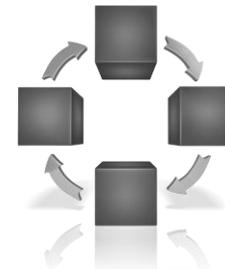


TABLE DES MATIÈRES

Introduction	1
Sommaire	2
Le processus	7
Section 1: Où sommes-nous maintenant?	
Indicateurs du marché du travail	9
Commentaires des employeurs	25
Commentaires des intervenants	28
Section 2: Where do we want to be?	
Priorités locales	30
Section 3: Comment allons-nous y arriver?	
Actions proposées	32
Bilan des actions précédentes	37
Dans les mois à venir	38

INTRODUCTION

Travailler ensemble: un plan local pour le marché du travail dans la région de la Commission de formation du nord-est (CFNE) a été développé en tenant compte de données sur les indicateurs du marché du travail local et des commentaires recueillis auprès de différents intervenants communautaires dont des représentants d'industries, d'agences communautaires et gouvernementales, d'établissements d'enseignements, et des pourvoyeurs de services.

Ce rapport souligne les défis, les opportunités et les priorités au niveau régional. *Travailler ensemble: un plan local pour le marché du travail dans la région de la CFNE* se veut une feuille de route pour notre organisme et pour plusieurs intervenants du marché du travail local qui d'année en année collaborent afin d'identifier et de mettre sur pied des initiatives locales qui s'alignent avec les objectifs de la CFNE :

- de meilleures informations sur le marché du travail local
- des programmes et des services d'emploi et de formation qui sont pertinents et mieux coordonnés
- une participation accrue des employeurs au niveau de la planification du marché du travail
- une main-d'œuvre inclusive et diversifiée
- le recrutement et la rétention de travailleurs qualifiés pour répondre aux besoins du marché local.

Avec la coopération d'une variété de partenaires, nous prévoyons que *Travailler ensemble: un plan local pour le marché du travail dans la région de la CFNE* nous permettra de voir des résultats positifs au fil du temps, et ce, au-delà de ce qui découlera d'initiatives qui sont déjà en cours pour améliorer les conditions du marché du travail local et des initiatives visant le développement économique et social de la région.

SOMMAIRE

Travailler ensemble : un plan local pour le marché du travail dans la région de la CFNE regroupe les opinions de représentants de l'industrie, de l'éducation et de la formation, des services d'emploi, des organismes de développement économique, et d'agences communautaires et gouvernementales. L'utilisation d'observations qui sont fondées à partir de données probantes, combinées à celles qui reflètent les connaissances locales, nous ont permis de développer un plan qui représente et respecte les réalités et les priorités locales.

Comme tout le monde, vous avons eu à nous adapter à une année difficile. La pandémie n'a pas permis la tenue d'activités de mobilisation et de consultation de la même façon. Les réunions de planification qui habituellement avaient lieu en personne se sont transportées dans le monde virtuel. Si cela apporte son lot d'inconvénients en ne permettant pas autant d'interaction, ça aura permis à certains autres intervenants qui par le passé ne pouvaient pas quitter leur milieu de travail pour participer aux réunions de maintenant participer au processus de planification.

Les circonstances extraordinaires dans lesquelles le processus de planification s'est déroulé cette année l'a rendu difficile puisque les employeurs et les intervenants concentrent leurs efforts à naviguer les consignes de sécurité et les appuis nécessaires pour demeurer à flot jusqu'à ce que la situation s'améliore. Étant donné l'incertitude et la rapidité à laquelle les choses changent, la partie la plus difficile du processus a été de planifier pour l'avenir. Malgré ces défis nous avons pu développer un plan qui fournit un aperçu des conditions du marché du travail local et qui comprend les commentaires de plusieurs intervenants, de même que des stratégies générales pour aller de l'avant.

Voici quelques points saillants selon l'analyse des données:

Nombre d'entreprises:

- après avoir connu une croissance du nombre total d'entreprises entre 2017 et 2018, le district de Cochrane et le district de Temiskaming ont connu une diminution du nombre total d'entreprises par la suite. Le changement le plus important est observé parmi les entreprises n'ayant aucun employé.
- Il n'est pas possible d'affirmer avec certitude que les pertes observées dans les districts de Cochrane et de Temiskaming sont attribuables à la pandémie mais dans le district de Cochrane le nombre d'entreprises a diminué de -173 entre les

mois de juin et décembre 2020, dans le district de Temiskaming il a diminué de -103. Les deux districts avaient connu une augmentation du nombre d'entreprises entre le mois de décembre 2019 et juin 2020.

Emploi selon l'industrie:

- Les données les plus récentes de l'Enquête nationale sur la population active de Statistique Canada soulignent d'importants changements à l'emploi dans toutes les industries de la Région économique du Nord-Est ontarien.
- Les industries dans la Région économique du Nord-Est ayant connu les augmentations les plus importantes sont: Santé et assistance sociale (+3,500), Fabrication (+3,300) et Services professionnels scientifiques et techniques (+700).
- Les industries ayant connu les diminutions les plus importantes sont: Construction (-3,400), Commerce de gros et de détail (-3,200) et Services d'hébergement et de restauration (-2,700).

Emploi selon la profession:

- Les données les plus récentes de l'Enquête nationale sur la population active de Statistique Canada souligne d'importants changements à l'emploi dans toutes les professions de la Région économique du Nord-Est ontarien en 2019-2020.
- Les professions qui ont connu les augmentations les plus importantes sont: Fabrication et services d'utilité publique (+2,900), Santé (+2,400) et Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés (+1,100).
- Les professions qui ont connu les diminutions les plus importantes sont: Vente et services (-4,100), Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux (-2,200) et Ressources naturelles, agriculture et production connexe (-2,000).

Migration:

- Dans le district de Cochrane, le nombre des sortants est supérieur à celui des entrants ce qui a entraîné une migration nette de -307 en 2018-2019. Contrairement à 2017-2018, alors que la migration nette était plus importante dans les cohortes plus jeunes, en 2018-2019, elle l'est davantage pour les personnes plus âgées.
- Dans le district de Timiskaming la migration nette demeure positive avec +105 en 2018-2019, 26 de plus qu'en 2017-2018.
- Top 3 - districts desquels proviennent les entrants dans le district de Cochrane: Nipissing (126), Grand Sudbury (97), Timiskaming (80). Top 3 - districts vers lesquels sont allés les sortants du district de Cochrane: Grand Sudbury (231),

Nipissing (203) et Ottawa (150).

- Top 3 - districts desquels proviennent les entrants dans le district Temiskaming sont: Cochrane (118), Grand Sudbury (83), Nipissing (77). Top 3 - districts vers lesquels sont allés les sortants du district de Temiskaming: Nipissing (140), Cochrane (80) and Grand Sudbury (77)

Les points saillants selon les commentaires des employeurs et des intervenants sont:

Les pénuries de travailleurs qualifiés pour répondre à la demande:

- Les changements démographiques tels que le déclin et le vieillissement de la population ont créé des pénuries de main-d'œuvre dans la région.
- 43,2 % de la main-d'oeuvre employée de la région pourrait partir à la retraite d'ici 2036 ce qui contribuera davantage à ces pénuries.
- La pandémie a accentué les pénuries et les employeurs ont encore plus de difficulté à trouver des employés alors que plusieurs personnes ne peuvent pas travailler, ou elle décident de rester à la maison pour toutes sortes de raisons : le manque de services de garderie, le manque de moyen de transport, devoir s'occuper des enfants qui font l'apprentissage à la maison, s'occuper de membres de la famille, la crainte par rapport à sa santé, l'accès à une source de revenu alternative (Prestation canadienne d'urgence).
- Certains des postes mentionnés le plus souvent par les répondants à travers la région sont: commis aux ventes/services à la clientèle, personnel d'entretien et concierges, préposés aux soins personnels, infirmiers, camionneurs, opérateurs d'équipement lourd, personnel de soutien administratif, gestionnaires, métiers spécialisés (mécaniciens, soudeurs, électriciens).
- Les professions identifiées par les répondants comme étant difficiles à combler sont: les métiers spécialisés, camionneurs et opérateurs d'équipement lourd, vente et service, professions de la santé, affaires, finance et administration.
- Lorsqu'interrogés sur les raisons pour lesquelles ces professions sont difficiles à combler, les 3 raisons mentionnées le plus souvent sont:
 - 62 % indiquent qu'il y a peu de candidats compatibles pour les postes.
 - 36 % mentionnent que les candidats ne possèdent pas les compétences techniques requises pour les postes.
 - 34 % disent qu'il est difficile de trouver des gens pour travailler pendant la pandémie.

- Du côté de plusieurs pourvoyeurs de services on observe un nombre moins élevé de clients qui cherchent activement du travail pendant la pandémie pour différentes raisons telles que:
 - le manque de service de garderie
 - le manque de moyen de transport
 - crainte par rapport à sa santé personnelle à cause de la pandémie
 - besoin de s'occuper de membres de la famille (parents, l'apprentissage à la maison des enfants).
 - accès à un revenu alternatif (Prestation canadienne d'urgence),
 - les clients sans emploi ont des barrières à l'emploi (consommation, santé mentale, etc).
- Accès limité à la technologie:
 - Si l'offre de services et de produits en ligne durant la pandémie est facile pour certains, elle pose des problèmes importants pour certains autres qui ne possèdent pas les connaissances ou les ressources leur permettant d'accroître leur capacité à opérer de façon virtuelle.
 - On manque de service internet à haute vitesse fiable dans plusieurs petites communautés rurales et isolées.
 - Du point de vue des pourvoyeurs de services on note que les clients ne possèdent pas tous un ordinateur ou autre appareil électronique, et ne sont pas tous familiers ou confortables avec la technologie et le fait de recevoir des services seulement en ligne.

Climat d'incertitude:

- Le processus local de planification du marché du travail a été difficile cette année en raison du climat d'incertitude causé par la pandémie, et des changements à venir au niveau des services d'emploi. Il est difficile pour plusieurs employeurs et intervenants de penser à long-terme alors qu'ils doivent se concentrer sur les mesures de sécurité afin de garder leur entreprise ouverte et sécuritaire.

Si les enjeux mentionnés ci-haut représentent des défis pour le marché du travail local, ils offrent aussi des opportunités, entre autre :

- Encourager les partenariats visant à trouver des façons novatrices de maximiser les ressources humaines et financières qui sont disponibles pour l'attraction et la rétention de travailleurs et travailleuses qualifiés.
- Offrir de l'appui et des ressources aux entreprises et organismes qui veulent développer and maintenir une présence en ligne.

- Continuer de promouvoir les opportunités d'emploi présentes et à venir afin d'assurer le maintien des entreprises de la région pendant et après la pandémie.

En raison de conditions inhabituelles auxquelles nous sommes confrontés, le plan local de cette année n'est pas aussi complet qu'il le pourrait ou qu'il le devrait. Toutefois, Travailler ensemble: un plan local pour le marché du travail dans la région de la CFNE reflète les points communs tels que compris par les intervenants locaux de même que leur volonté à travailler ensemble afin de répondre aux besoins de travailleurs et travailleuses qualifiés, à améliorer les conditions du marché du travail local, et ultimement à contribuer à l'essor de notre main-d'œuvre et de nos communautés.

LE PROCESSUS:

La pandémie de la COVID-19 a eu un impact important sur le processus de planification cette année. Nous nous sommes adaptés à la situation et avons tout de même réussi à recueillir de l'information auprès d'employeurs et à impliquer plusieurs représentants des services d'emploi et de formation, de l'éducation, de même que des leaders et intervenants du développement économique et communautaire. Malgré la situation présente qui est difficile, notre mobilisation nous a tout de même permis de nous conformer aux lignes directrices du ministère du Travail, de la Formation et du Développement Professionnel en ce qui a trait au développement du plan local pour le marché du travail. À ce titre, ce plan comprend une analyse des données sur les indicateurs du marché du travail local, des commentaires recueillis auprès des employeurs et intervenants locaux, de même qu'un plan d'action.

La mobilisation communautaire qui a mené à la production de ce rapport s'est déroulée entre les mois d'avril et de décembre 2020. Le processus de planification comprenait:

- Quatre sondages en ligne auprès d'employeurs sur l'impact de la COVID-19 sur les opérations et sur les ressources humaines. Les sondages ont été développés et distribués en partenariat avec les corporations de développement économique locales et régionales, les chambres de commerce et les pourvoyeurs de services d'emploi et de formation de la région.
 - Du 6 au 14 avril 2020 (377 répondants)
 - Du 12 au 20 mai 2020 (249 répondants)
 - Du 10 au 22 juillet 2020 (246 répondants)
 - Du 5 au 30 octobre 2020 (440 répondants).
- 21 ateliers/tables rondes ont eu lieu avec les pourvoyeurs de services (EO et autres) entre le 23 novembre et le 11 décembre 2020. Les ateliers ont permis de regarder les indicateurs sur l'offre et la demande sur le marché du travail, de discuter de comment ces données reflètent les réalités de chacune des communautés, et comment l'offre s'aligne à la demande au niveau local.

Le Tableau 1 présente les détails de ces ateliers : les dates, les communautés, les sujets, et le nombre de participants.

Tableau 1: Rencontre de planification – dates, endroits et sujets

COMMUNAUTÉS	LA DEMANDE	L’OFFRE	JUMELER L’OFFRE ET LA DEMANDE
Temiskaming Shores	24 novembre 2020	24 novembre 2020	8 décembre 2020
Kirkland Lake	25 novembre 2020	25 novembre 2020	8 décembre 2020
Région North Clayblet	26 novembre 2020	26 novembre 2020	9 décembre 2020
Région Nord-Aski	27 novembre 2020	27 novembre 2020	9 décembre 2020
Timmins	30 novembre 2020	30 novembre 2020	10 décembre 2020
Région de la Baie James	1er décembre 2020	1er décembre 2020	10 décembre 2020
Chapleau	2 décembre 2020	2 décembre 2020	11 décembre 2020
TOTAL # DE PARTICIPANTS	66	63	61

Ce rapport comprend les résultats de l’analyse des données et des activités de mobilisation mentionnées ci-haut. L’information est présentée sous trois thèmes:

Section 1 – Où sommes-nous?

Cette section du rapport présente une analyse sommaire de certains indicateurs selon les données les plus récentes disponibles pour les districts de Cochrane et de Temiskaming. Elle comprend de plus les commentaires des employeurs et des intervenants sur les défis et les opportunités sur le marché du travail local.

Section 2 – Où voulons-nous être?

Selon l’information contenue dans la section précédente, la Section 2 du rapport présente les objectifs stratégiques identifiés par les intervenants locaux.

Section 3 – Comment allons-nous y arriver?

Cette section du rapport présente les actions identifiées par les intervenants locaux pour répondre aux enjeux du marché du travail local.



SECTION 1 – Où sommes-nous?

Cette section du rapport présente une analyse sommaire de certains indicateurs selon les données les plus récentes disponibles pour les districts de Cochrane et de Temiskaming. Elle comprend de plus les commentaires des employeurs et des intervenants sur les défis et les opportunités sur le marché du travail local.

NOMBRE D'ENTREPRISES

COCHRANE DISTRICT

Il y avait 5,640 entreprises en décembre 2020:

- 59,7 % sont des entreprises n'ayant aucun employé.
- Les entreprises ayant 1 à 9 employés, et celles ayant 10 à 49 employés représentent aussi une proportion importante du nombre total d'entreprises dans le district de Cochrane avec respectivement 27,8 % (1,568 entreprises) et 10,9 % (617 entreprises), Combinées, elles représentent 38,7 % du nombre total d'entreprises dans le district de Cochrane.

TEMISKAMING DISTRICT

Il y avait 2,511 entreprises en décembre 2020:

- 60,7 % sont des entreprises n'ayant aucun employé.
- Les entreprises ayant 1 à 9 employés, et celles ayant 10 à 49 employés représentent aussi une proportion importante du nombre total d'entreprises dans le district de Temiskaming avec respectivement 28,0 % (703 entreprises) et 9,3 % (233 entreprises). Combinées, elles représentent 37,3 % du nombre total d'entreprises dans le district de Temiskaming.

Comparativement, au niveau provincial à 69,9 %, les entreprises n'ayant aucun employé représentent une plus grande proportion du nombre total d'entreprises en décembre 2020. À 28,6 %, le total des entreprises ayant 1 à 9 employés et de celles ayant 10 à 49 employés représentent une plus petite proportion du nombre total d'entreprises dans l'ensemble de la province comparé aux districts de Cochrane et de Temiskaming.

Le Tableau 2 démontre qu'après avoir connu une croissance du nombre total d'entreprises entre 2017 et 2018, le district de Cochrane et le district de Temiskaming ont connu une diminution du nombre total d'entreprises par la suite. Le changement le plus important est observé parmi les entreprises n'ayant aucun employé.

**Tableau 2 – Changement au nombre d'entreprises selon le nombre d'employés
district de Cochrane et district de Temiskaming, décembre 2017 à décembre 2020**

DISTRICT DE COCHRANE								
Nombre d'employés	Décembre 2017		Décembre 2018		Décembre 2019		Décembre 2020	
	#	%	#	%	#	%	#	%
0	3,507	60.7	3,542	60.3	3,393	59.0	3,314	58.7
1-9	1,502	26.0	1,546	26.3	1,562	27.2	1,568	27.8
10-49	637	11.0	643	10.9	652	11.3	617	10.9
50-99	80	1.4	91	1.5	85	1.5	93	1.6
100+	51	0.9	48	0.8	55	0.9	48	0.8
Total	5,777		5,870		5,747		5,640	
DISTRICT DE TEMISKAMING								
Nombre d'employés	Déc 2017		Déc 2018		Déc 2019		Déc 2020	
	#	%	#	%	#	%	#	%
0	1,587	60.9	1,662	62.4	1,598	61.4	1,524	60.7
1-9	745	28.6	725	27.2	724	27.8	703	28.0
10-49	222	8.5	224	8.4	230	8.8	233	9.3
50-99	29	1.1	31	1.2	30	1.2	30	1.2
100+	23	0.9	20	0.7	19	0.7	21	0.8
Total	2,606		2,662		2,601		2,511	

Source: Nombre d'entreprises canadiennes de Statistique Canada

Étant donné la situation actuelle, il est important de regarder le changement au nombre d'entreprises pendant les six premiers mois de 2020 (décembre 2019 à juin 2020) comparativement au the changement de juin à décembre 2020. Comme on peut voir dans le Tableau 3 les pertes d'entreprises étaient plus importantes durant la dernière moitié de 2020.

Table 3 – Changement au nombre d'entreprises selon le nombre d'employés – district de Cochrane et district de Temiskaming, décembre 2019 à décembre 2020

DISTRICT DE COCHRANE							
Nombre d'employés	décembre 2019	juin 2020	décembre 2020	Changement décembre 2019 à juin 2020		Changement juin 2020 à décembre 2020	
				#	%	#	%
0	3,393	3,448	3,314	55	1.6	-134	-3.9
1-9	1,562	1,589	1,568	27	1.7	-21	-1.3
10-49	652	632	617	-20	-3.1	-15	-2.4
50-99	85	94	93	9	10.6	-1	-0.2
100+	55	50	48	-5	-9.1	-2	-4.0
Total	5,747	5,813	5,640	66	1.1	-173	-3.0
DISTRICT DE TEMISKAMING							
Nombre d'employés	décembre 2019	juin 2020	décembre 2020	Changement décembre 2019 à juin 2020		Changement juin 2020 à décembre 2020	
				#	%	#	%
0	1,598	1,610	1,524	12	0.75	-86	-5.3
1-9	724	724	703	0	0	-21	-2.9
10-49	230	227	233	-3	-1.3	6	2.6
50-99	30	32	30	2	6.7	-2	-6.25
100+	19	21	21	2	10.5	0	0
Total	2,601	2,614	2,511	13	0.5	-103	-3.9

Source : Nombre d'entreprises canadiennes de Statistique Canada

Il n'est pas possible d'affirmer avec certitude que les pertes observées dans les districts de Cochrane et de Temiskaming sont attribuables à la pandémie. Nous savons toutefois, selon les sondages effectués que la COVID a eu un impact négatif sur les PME, surtout sur les travailleurs autonomes et les entreprises n'ayant aucun employé.

EMPLOI SELON L'INDUSTRIE:

COCHRANE DISTRICT:

- Dans le district de Cochrane, les 5 industries ayant les pourcentages d'emploi les plus élevés sont:
 - Santé et assistance sociale à 14,6 % (5,740)
 - Vente au détail à 12,6 % (4,950)
 - Extraction minière, exploration en carrière, et extraction de pétrole et de gaz à 10,8 % (4,170)
 - Construction at 7,5 % (2,955)
 - Services d'hébergement et de restauration à 6,7 % (2,635).

TEMISKAMING DISTRICT:

- Dans le district de Temiskaming District, les 5 industries ayant les pourcentages d'emploi les plus élevés sont:
 - Santé et assistance sociale à 14,2 % (2,165)
 - Vente au détail à 12,5 % (1,900)
 - Extraction minière, exploration en carrière, et extraction de pétrole et de gaz à 11,7 % (1,785)
 - Construction at 7.6% (1,155)
 - Fabrication 7,4 % (1,120).

Les données ci-haut proviennent de l'Enquête nationale sur les ménages de 2016 de Statistique Canada. Il s'agit des données les plus récentes disponibles au niveau des districts. Elles sont tout de même pertinentes puisque historiquement ces industries sont celles ayant les pourcentages d'emploi les plus élevés dans le district de Cochrane et le district de Temiskaming.

Les données les plus récentes disponibles pour évaluer les diminutions ou les augmentations de l'emploi selon les industries sont celles de l'Enquête nationale sur la population active de Statistique Canada. Si ces données sont plus récentes, elle sont par contre seulement disponibles pour l'ensemble de la Région économique du Nord-Est de l'Ontario. Selon ces données :

- Les industries dans la Région économique du Nord-Est ayant connu les augmentations les plus importantes sont: Santé et assistance sociale (+3,500), Fabrication (+3,300) et Services professionnels scientifiques et techniques (+700).
- Les industries ayant connu les diminutions les plus importantes sont: Construction (-3,400), Commerce de gros et de détail (-3,200) et Services d'hébergement et de restauration (-2,700).

CHANGEMENTS AU NIVEAU DE L'EMPLOI SELON L'INDUSTRIE

Le Tableau 4 démontre des changements importants dans la Région du Nord-Est ontarien en 2019-2020 comparativement aux années précédentes. Certains de ces changements (positifs ou négatifs) sont peut-être en partie attribuable à la pandémie qui a eu de sérieux impacts sur tous les secteurs de l'économie.

**Table 4 – Changements au niveau de l'emploi selon l'industrie
Région économique du Nord-Est de l'Ontario**

	Changement 2016-2017		Changement 2017-2018		Changement 2018-2019		Changement 2019-2020	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Secteur de la production de biens	3,200	5.6	1,200	2.0	-1,900	-3.1	-2,800	-4.7
Agriculture	-100	-5.6	0	0	200	11.8	-100	-5.2
Foresterie, pêche, mines exploitation de pétrole et de gaz	-300	-1.7	400	2.3	1,300	7.4	-2,300	-12.2
Services publics	-200	-6.5	100	3.4	700	23.3	-200	-5.4
Construction	2,100	11.0	100	0.5	400	1.9	-3,400	-15.7
Fabrication	1,600	10.1	700	4.0	-4,500	-24.7	3,300	24.1
Secteur des services	-5,600	-2.9	3,200	1.7	1,600	0.8	-3,600	-1.9
Commerce de gros et de détail	-2,300	-5.9	400	1.1	1,700	4.6	-3,200	-8.2
Transport et entreposage	-1,700	-12.2	-900	-7.4	300	2.7	-500	-4.3
Finance, assurances, services immobiliers et de location	200	2.2	0	0	-100	-1.1	-1,000	-10.0
Services professionnels scientifiques et techniques	-1,100	-10.8	1,900	20.9	-200	-1.8	700	6.5
Services aux entreprises services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	-700	-7.8	1,600	19.3	-900	-9.1	200	2.2
Services d'enseignement	500	2.6	-200	-1.0	0	0	-100	-0.5
Soins de santé et assistance sociale	-700	-1.8	3,800	9.7	-700	-1.6	3,500	8.3
Information, culture et loisirs	2,000	27.4	-700	-7.5	-1,600	-18.6	-500	-7.1
Services d'hébergement et de restauration	-800	-4.7	-1,500	-9.3	100	0.7	-2,700	-18.4
Autres services (sauf les administrations publiques)	1,600	17.8	-2,100	-19.8	2,600	30.6	-1,400	-12.6
Administrations publiques	2,500	14.3	700	4.7	300	1.9	-500	-3.1
Total	-2,300	-0.9	4,300	1.7	-200	-0.1	-6,500	-2.6

Enquête sur la population active, Statistics Canada, Emploi selon l'industrie, Tableau 14-10-0092-01

EMPLOI SELON LA PROFESSION:

Dans le district de Cochrane, les 3 professions ayant les pourcentages d'emploi les plus élevés sont:

- Vente et services à 23,1 % (9,060)
- Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés à 20,0 % (7,875)
- Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux à 12,4 % (4,885)

Dans le district de Temiskaming, les 3 professions ayant les pourcentages d'emploi les plus élevés sont:

- Vente et services à 20,8 % (3,170)
- Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés à 19,3% (2,940)
- Affaires, finance et administration à 12,3 % (1,875)

Les données ci-haut proviennent elles aussi de l'Enquête nationale sur les ménages de 2016 de Statistique Canada qui sont les plus récentes disponibles au niveau des districts. Tel que nous l'avons mentionné précédemment, même si ces données date de 2016, historiquement ces professions sont celles ayant des pourcentages d'emploi élevés dans le district de Cochrane et le district de Temiskaming.

Les données de l'Enquête nationale sur la population active de Statistique Canada pour la Région du Nord-Est ontarien qui sont contenues dans le Tableau 5 révèlent des changements importants en 2019-2020 comparativement aux années précédentes. Ces changements (positifs ou négatifs) peuvent être attribuables à la situation inhabituelle à laquelle font faces les entreprises de la région en raison de la pandémie.

- Les professions qui ont connu les augmentations du pourcentage de l'emploi les plus importantes sont: Fabrication et services d'utilité publique (+2,900), Santé (+2,400) et Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés (+1,100).
- Les professions qui ont connu les diminutions du pourcentage d'emploi les plus importantes sont: Vente et services (-4,100), Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux (-2,200) et Ressources naturelles, agriculture et production connexe (-2,000).

**Tableau 5 – Changements au niveau de l’emploi selon la profession
Région économique du Nord-Est de l’Ontario**

	Changement 2016-2017		Changement 2017-2018		Changement 2018-2019		Changement 2019-2020	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Gestion	-1,700	-8.8	1,600	9.0	-1,300	-6.7	-400	-2.2
Affaires, finance et administration	-100	-0.3	900	2.6	1,000	2.8	-1,800	-4.9
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	-300	-2.7	2,300	21.1	300	2.3	1,100	8.1
Secteur de la santé	1,700	8.3	400	1.8	900	4.0	2,400	10.2
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	1,500	5.1	200	0.6	1,200	3.9	-2,200	-6.8
Arts, culture, sports et loisirs	0	0	0	0	700	16.7	-700	-14.3
Vente et services	-4,600	-7.3	400	0.7	-1,500	-2.5	-4,100	-7.1
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	100	0.2	-2,000	-4.3	400	0.9	-1,700	-3.8
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	-300	-2.6	300	2.7	800	7.0	-2,000	-16.3
Fabrication et services d’utilité publique	1,500	20.0	200	2.2	-2,800	-30.4	2,900	45.3
Gestion	-2,300	0.9	4,300	1.7	-200	-0.1	-6,500	-2.6

Enquête sur la population active, Statistique Canada, Emploi selon la profession, Tableau 14-10-0312-01

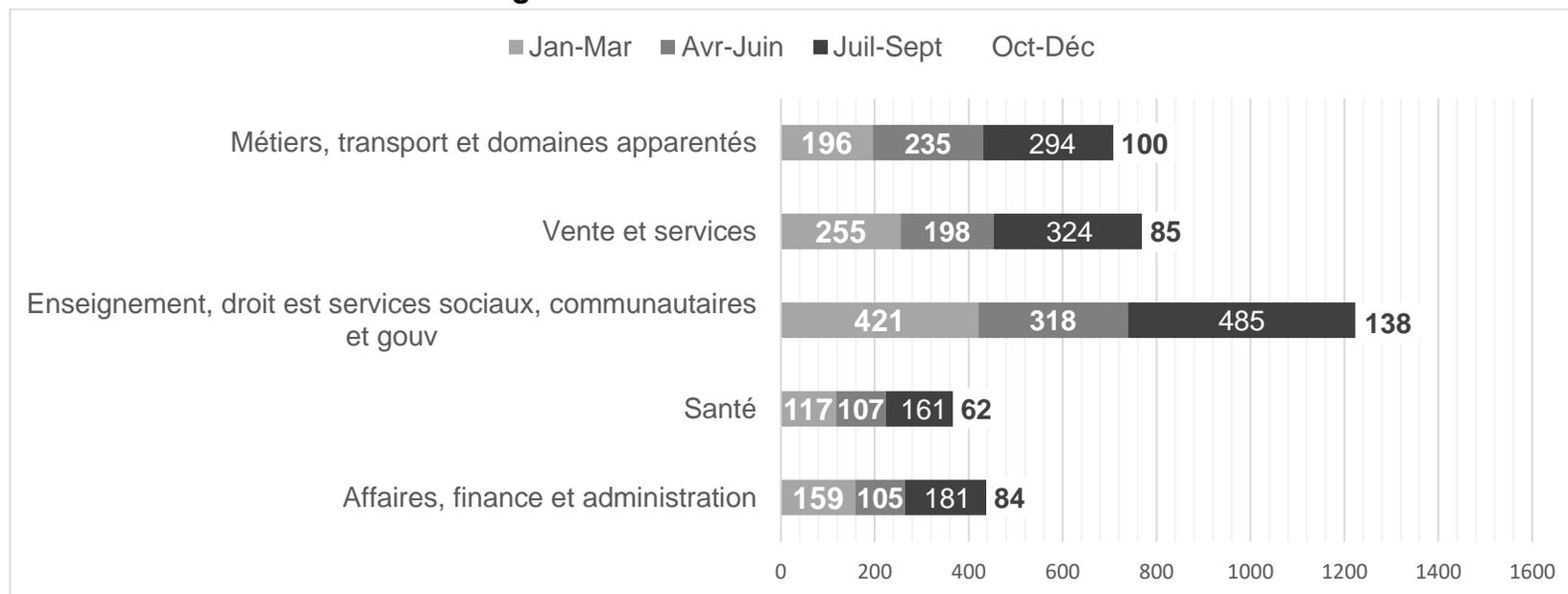


Malgré les changements importants soulignés dans le Tableau 5, en 2020 le nombre des postes affichés dans la région de la CFNE a augmenté dans plusieurs catégories de professions jusqu'au confinement du mois de décembre alors que l'augmentation a ralenti comme on peut le constater dans la Figure A.

Du 1 janvier au 22 février 2021, le nombre de postes affichés dans chacune de ces professions était: Métiers, transport et domaines apparentés (150), Ventes et service (124), Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux (366), Santé (121), Affaires, finance et administration (126).

Selon le nombre de postes affichés à date en 2021, nous anticipons une croissance continue si la situation demeure telle qu'elle est depuis la réouverture des entreprises et qu'il n'y a pas d'autres fermetures.

**Figure A – Postes affichés par trimestre, 2020
Région de la Commission de formation du nord-est**



Source:

Source : emploisdansleNord-Est.com

MIGRATION:

Tableau 6 – Migration nette, district de Cochrane et district de Temiskaming

Cohorte	DISTRICT DE COCHRANE					
	2017-2018			2018-2019		
	Entrants	Sortants	Migration nette	Entrants	Sortants	Migration nette
0 à 17	359	431	-72	343	343	0
18 à 24	202	346	-144	336	353	-17
25 à 44	593	747	-154	613	653	-40
45 à 64	314	422	-108	260	452	-192
65+	125	200	-75	143	201	-58
TOTAL	1.593	2,146	-553	1,695	2,002	-307
Cohorte	DISTRICT DE TEMISKAMING					
	2017-2018			2018-2019		
	Entrants	Sortants	Migration nette	Entrants	Sortants	Migration nette
0 à 17	219	169	50	203	158	45
18 à 24	124	158	-34	122	142	-20
25 à 44	311	291	20	320	270	50
45 à 64	237	191	46	227	173	54
65+	72	128	-56	83	107	-24
TOTAL	963	937	26	955	850	105

Source: Statistique Canada, Données sur les déclarants

Top 3 - districts desquels proviennent les entrants dans le district de Cochrane: Nipissing (126), Grand Sudbury (97), Timiskaming (80). Top 3 - districts vers lesquels sont allés les sortants du district de Cochrane: Grand Sudbury (231), Nipissing (203) et Ottawa (150).

Top 3 - districts desquels proviennent les entrants dans le district Temiskaming: Cochrane (118), Grand Sudbury (83), Nipissing (77). Top 3 - districts vers lesquels sont allés les sortants du district de Temiskaming: Nipissing (140), Cochrane (80) and Grand Sudbury (77)

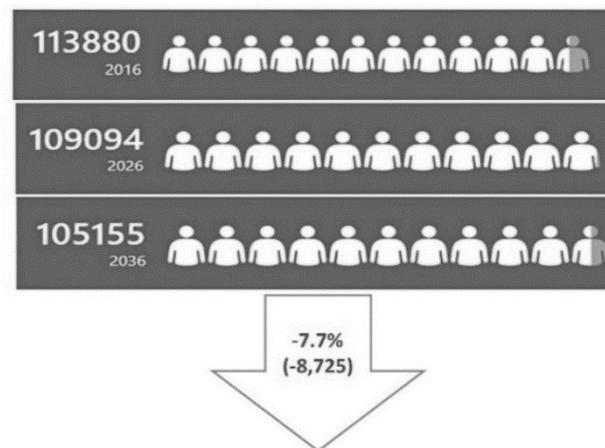
- Dans le district de Cochrane, le nombre des sortants est supérieur à celui des entrants ce qui a entraîné une migration nette de -307 en 2018-2019. Contrairement à 2017-2018, alors que la migration nette était plus importante dans les cohortes plus jeunes, en 2018-2019, elle l'est davantage pour les personnes plus âgées.
- Dans le district de Timiskaming la migration nette demeure positive avec +105 en 2018-2019, 26 de plus qu'en 2017-2018.

POPULATION:

Les données du recensement de Statistique Canada révèlent que dans la région de la CFNE:

- Au moment du recensement de 2016, la population était de 113,880.
- Les projections produites par le ministère des Finances suggèrent que la population va continuer à diminuer dans la région, une diminution estimée de -8,725 d'ici 2036.

Figure B – Population Projections 2016 à 2036
Région de la CFNE



Afin de mieux comprendre certains segments de la population de la région qui pourraient constituer un bassin potentiel de main-d'oeuvre, nous avons regardé les données sur la population qui était âgée entre 20 et 49 ans au moment du recensement de 2016 (ceux et celles qui constituent une bonne partie de la main-d'oeuvre). Nous avons spécifiquement ciblé la proportion de ce segment de la population qui n'était pas active sur le marché du travail. Les données révèlent que des 43,490 personnes qui étaient âgées de 20 à 49 ans :

- 17,8 % (7,740 personnes) n'étaient pas actives sur le marché du travail
- de ce nombre, 38,2 % ne possédaient aucun certificat ou diplôme, et 32,3 % avaient un certificat d'études secondaires ou l'équivalent.

L'analyse de ces données confirme ce que les données d'Emploi Ontario révèlent, et ce que les pourvoyeurs de services indiquent, à savoir que les personnes qui ne sont pas actives sur le marché du travail ne possèdent pas les compétences requises par les employeurs locaux. Il existe donc une opportunité d'assurer que les programmes soient disponibles pour aider ces personnes à améliorer leurs compétences afin qu'elles puissent intégrer le marché du travail

ÉDUCATION:

Selon les données du recensement de 2016 dans la région de la CFNE :

- 27,6 % de la population âgée de 15 ans et plus ne possédait aucun certificat, diplôme ou degré comparativement à 17,5 % au niveau provincial.
- Le pourcentage de la population de la région âgée de 25 à 64 ans possédant un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent est semblable à celui de la province pour cette même cohorte.
- Dans toutes les cohortes de 15 et plus, la région a un pourcentage plus élevé de personnes possédant un certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier.
- Sauf pour les 65 et plus, toutes les cohortes affichent un pourcentage plus élevé de personnes ayant un Certificat ou diplôme d'un Collège, CEGEP ou autre établissement non-universitaire comparativement à la province.
- La région affiche des pourcentages beaucoup moins élevés que ceux de la province en ce qui a trait aux personnes qui ont un Certificat, diplôme ou grade universitaire

**Tableau 7 – Niveaux de scolarité
Région de la CFNE et Ontario, 2016**

FNETB	15 - 24	25 - 44	45 - 64	65+
Aucun certificat, diplôme ou grade	44.4	12.9	21.2	46.9
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	34.7	23.8	27.4	18.6
Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier	3.2	9.2	12.1	11.2
Collège, CEGEP ou autre certificat ou diplôme non-universitaire	13.1	36.0	28.8	13.6
Certificat, diplôme ou grade universitaire	4.7	18.0	10.5	9.6
ONTARIO	15 - 24	25 - 44	45 - 64	65+
Aucun certificat, diplôme ou grade	33.3	7.8	12.8	29.2
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	42.2	21.7	27.0	25.6
Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier	1.7	5.0	7.2	9.0
Collège, CEGEP ou autre certificat ou diplôme non-universitaire	10.4	25.3	24.1	16.1
Certificat, diplôme ou grade universitaire	12.4	40.2	28.9	20.1



EMPLOI ONTARIO (EO) PROGRAM DATA (2019-2020):

Les pages suivantes présentent des données sur les programmes d'Emploi Ontario (EO) pour la région de la CFNE. Le but est de mieux comprendre qui utilise les programmes d'Emploi Ontario. Les données permettent aussi d'identifier les écarts qui existent au niveau des services, de même que les services les plus utilisés. Même si les données sont limitées, elles permettent quand même de voir où on pourrait promouvoir davantage pour s'assurer que ceux qui en ont le plus besoin aient accès aux programmes et aux services qui les aideraient à atteindre leur objectif d'emploi.

SERVICES D'EMPLOI (SE)

Il y a deux volets aux services d'emploi, les services assistés: (aide avec la recherche d'emploi, du jumelage ou placement, des incitatifs, formation en milieu de travail), et les services non-assistés (accès aux ressources et à l'information disponibles à l'ensemble de la communauté). En 2019-2020 dans la région de la CFNE:

Services assistés = 2,669 clients (une petite augmentation par rapport à l'année précédente +38 (1,4%)).

Services non-assistés = 7,018 clients (une faible diminution par rapport à l'année précédente -61 (-0,9)).

- 56,9 % étaient des hommes, 42,9 % étaient des femmes
- Les clients des SE selon l'âge:
 - 769 avaient entre 15 et 24 ans (-5,2% comparé à 2018-19)
 - 1,178 avaient entre 25 et 44 ans (+2,7%)
 - 719 avaient 45 ans ou plus (+7,5%).
- Niveaux de scolarité des clients des SE en 2019-2020:
 - 23% avaient moins qu'une 12^{ième} année
 - 35% avaient terminé des études secondaires
 - 27% avaient complété au niveau collégial
 - 2% avaient un certificate d'apprentissage ou de métier
 - 3% avaient complété l'université
 - 9% autres (un peu d'apprentissage, collège ou université).

- Clients selon leur source de revenu:

Une diminution (-5%) par rapport à l'année précédente du nombre de clients qui recevaient de l'Assurance Emploi, et de ceux qui recevaient des prestations pour personnes handicapées (-3%).

Il y a eu une augmentation entre 2018-2019 et 2019-2020 du nombre de clients qui avaient un revenu d'emploi (7%), et de ceux qui indiquaient Ontario au travail (16%) comme source de revenu.

Le nombre de clients qui indiquaient n'avoir aucune source de revenue a aussi augmenté de 2% entre 2018-2019 et 2019-2020.

DEUXIÈME CARRIÈRE (DC)

Deuxième carrière permet aux personnes mises à pied de développer des compétences qui les aideront à trouver un emploi dans une professions offrant des débouchés en Ontario. En 2019-2020 dans la région de la CFNE:

- Deuxième carrière = 78 en 2019-2020 (une diminution de -29% comparativement à l'année précédente).
- En 2019-2020, les clients de Deuxième carrière ont été approuvés pour les programmes de formation suivants: foreur et dynamiteur, opérateur d'équipement lourd, camionneur, mineur.
- 68 % étaient des hommes, 32 % étaient des femmes
- Clients selon l'âge:
 - 18 % avaient entre 15 et 24 ans
 - 61 % avaient entre 25 et 44 ans
 - 19 %avaient 45 ans et plus.
- Niveau de scolarité des clients DC en 2019-2020:
 - 14 % avaient moins qu'une 12ième année
 - 33 % avaient complété des études secondaires
 - 23 % avaient complété des études collégiales
- Clients selon leur source de revenu:
 - Une diminution (-22 %) comparativement à l'année précédente du nombre de clients qui recevaient de l'Assurance emploi, et de ceux qui avaient aucune source de revenu (-36 %).

PROGRAMME D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LES JEUNES (PAEJ)

Ce programme s'adresse à tout jeune qui répond aux critères, particulièrement ceux qui font face à des barrières importantes à l'emploi. Ces barrières peuvent être multiples (pauvreté, sans-abrisme), peu d'expérience de travail, niveau de scolarité peu élevé ou analphabétisme, manque de motivation, et discrimination. En 2019-2020 dans la région de la CFNE:

- Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes = 169 clients (une diminution depuis 2018-2019 de -36 (-18%))
- 52 % étaient des hommes, 48 % étaient des femmes
- Client du PAEJ selon l'âge:
 - 77 % avaient entre 15 et 24 ans (-18 % depuis 2018-19)
 - 23 % avaient entre 25 et 44 ans (-13.3 % par rapport à l'année précédent)
 - 23 % étaient Francophones
 - 72 % étaient des personnes ayant un handicap
 - 64 % étaient Autochtone.
- Niveau de scolarité des clients du PAEJ en 2019-2020:
 - 60% avaient moins qu'une 12ième année
 - 40% avaient complété des études secondaires
- Clients selon leur source de revenu:
 - La source de revenu de 46 % des clients du PAEJ en 2019-2020 était Ontario au travail (une augmentation de 27 % par rapport à l'année précédente).
 - Le pourcentage des clients du PAEJ qui n'avaient aucune source de revenu est demeuré à 54 % en 2019-2020.

SUBVENTION CANADA ONTARIO POUR L'EMPLOI (SCOE)

La Subvention Canada Ontario pour l'emploi fournit un soutien financier direct aux employeurs ou aux consortiums d'employeurs qui désirent acheter de la formation pour leurs employés. Les employeurs déterminent le type de formation requise pour répondre à leurs besoins en matière de compétences et choisissent la ou les personnes qui recevront une formation. En 2019-2020 dans la région de la CFNE:

- SCOE = 38 employeurs (-40 % comparé à l'année précédente) et 176 clients (-48 % comparé à l'année précédente).
- 70 % étaient des hommes, 30 % étaient des femmes
- clients selon l'âge:
 - 51 % avaient entre 25 et 44 ans (-36 % depuis 2018-19)
 - 49 % avaient entre 45 et 64 (-6 %) depuis l'année précédente).

ALPHABÉTISATION ET FORMATION DE BASE (AFB)

Les programmes d'alphabétisation et de formation de base aident les adultes à développer des compétences en communication, en numérisation et des compétences numériques qui leur permettront d'atteindre leur but (emploi, éducation post-secondaire, apprentissage, crédit du secondaire, indépendance). En 2019-2020 dans la région de la CFNE:

- Alphabétisation et formation de base = 1,353 (une diminution de -3 % comparativement à l'année précédente).
- 32 % étaient des hommes, 68 % étaient des femmes
- Buts des clients AFB en 2019-2020:
 - Apprentissage = 5 % (une petite augmentation depuis 2018-2019)
 - Emploi = 41 % (+7 % par rapport à l'année précédente)
 - Indépendance = 25 % (-9 % depuis la dernière année)
 - Éducation post-secondaire = 20 % (-20 % depuis 2018-2019)
 - Crédits du secondaire = 8 % (+10 % comparativement à 2018-2019).
- Niveau de scolarité des clients à leur arrivée:
 - 7 % avaient moins qu'une 9^{ième} année
 - 29 % avaient moins qu'une 12^{ième} année
 - 28 % avaient complété des études secondaires
 - 1 % avaient un certificate d'apprentissage ou de métier
 - 17 % avaient complété des études de niveau collégiale
 - 10 % avaient complété des études de niveau universitaire
 - 6 % avaient un peu de collège, apprentissage ou université).
- Profil démographique des clients AFB:

- 25 % avaient entre 15 et 24 (+2 % depuis 2018-2019), 33 % avaient entre 25 et 44 ans (+1 % depuis l'année précédente), 27 % avaient entre 45 et 64 (-3 % depuis 2018-2019), 15 % avaient 65 ans ou plus (-18 % depuis 2018-2019)
- 4 % étaient de nouveaux arrivants (une faible augmentation depuis 2018-2019), 27 % étaient des personnes ayant un handicap (+23 % par rapport à l'année précédente), 24 % étaient Autochtones (+15 % depuis 2018-2019), 54 % étaient Francophones (-8 % comparativement à l'année précédente).
- Une diminution comparativement à l'année précédente du nombre de clients qui recevaient de l'Assurance emploi, et de ceux qui n'avaient aucune source de revenu. Il y a eu une augmentation entre 2018-2019 et 2019-2020 du nombre de clients qui avaient un revenu d'emploi (4 %).

APPRENTISSAGE

Le Collège des métiers de l'Ontario est responsable de l'attribution des Certificats de qualifications professionnelles, de la réglementation et du maintien des dossiers et des données des personnes de métiers.

Les données d'Emploi Ontario comprennent de l'information sur le nombre d'apprentis actifs, le nombre de certificats d'apprentissage qui sont émis, le nombre des inscriptions dans les programmes de formation modulaire, et le nombre de nouvelles inscriptions. En 2019-2020 dans la région de la CFNE:

- Apprentis actifs = 872 (+5 % depuis 2018-2019)
- Nombre de Certificats d'apprentissage émis = 113 (aucun changement depuis l'année précédente)
- Nombre d'inscription dans les programmes de formation modulaire = 2,432 (+4 % par rapport à l'année précédente)
- Nombre de nouvelles inscriptions = 371 (+14 % comparativement à 2018-2019).
- Profil démographique des apprentis:
 - 83 % hommes, 17 % femmes
 - 64 % avaient entre 15 et 24 (+19 % depuis 2018-19)
 - 33% avaient entre 25 et 44 (+4 % par rapport à l'année précédente)
 - 3% avaient 45 ans ou plus.
- Niveau de scolarité des apprentis en 2019-2020:
 - 26 % avaient moins qu'une 12ième année
 - 74 % avaient complété des études secondaires.

CE QUE NOUS AVONS ENTENDU

Cette section du rapport présente un résumé des commentaires des employeurs et des intervenants locaux qui ont participé aux différentes activités de consultation et de mobilisation

Il y a eu plusieurs opportunités pendant la dernière année pour les intervenants et les employeurs afin qu'ils offrent leurs commentaires et leur perspectives sur les enjeux du marché du travail dans la région. Tel que mentionné précédemment, en raison de la pandémie cette année a été difficile à bien des égards. Les manières d'opérer des organismes et entreprises de la région ont changé de façon significative. La façon dont nous avons mené le processus de planification cette année ne fait pas exception.

Les réunions communautaires de planification qui se déroulent habituellement en personne se sont transportées dans le monde virtuel. Si cette nouvelle façon de faire apporte son lot de défis par rapport au niveau d'interaction, d'un autre côté elle a permis à certains intervenants qui par le passé ne pouvaient pas quitter leur milieu de travail pour venir participer aux rencontres d'être en mesure de contribuer au processus de planification.

Ce que nous avons entendu de la part des employeurs:

La Commission de formation du nord-est (CFNE) a effectué quatre sondages sur l'impact de la COVID-19 sur les entreprises depuis avril 2020. Voici certains des points saillants en ce qui a trait à l'impact de la COVID sur les opérations:

- Un niveau de risque plus élevé pour les entreprises du secteur privé en raison de la COVID, particulièrement celles du secteur des services, alors que 14 % de ces industries évaluait le risque comme étant élevé, (Élevé = peut mener à notre perte), comparativement à 6 % pour les industries qui produisent des biens. Pour les entreprises qui oeuvrent dans les domaines du service des aliments et de l'hébergement, ce pourcentage est de 38 %.
- Le niveau de risque est plus élevé aussi pour les travailleurs autonomes comparativement aux entreprises qui ont des employés.
- Quelques autres impacts importants soulevés par les entreprises et organismes locaux sont: une réduction des dépenses en raison de l'incertitude (48 %), une diminution des ventes (43 %) et des interruptions au niveau des chaînes d'approvisionnement (40 %).

- 40 % répondants indiquent que le fait de devoir faire la ‘police’ auprès des clients qui refusent de se plier aux mesures de sécurité (porter le masque) représente un défi.

En ce qui a trait aux ressources humaines:

- 31 % des répondants indiquent qu’ils recrutent présentement.
- Certains des postes mentionnés le plus souvent par les répondants à travers la région sont: commis aux ventes/services à la clientèle, personnel d’entretien et concierges, préposés aux soins personnels, infirmiers, camionneurs, opérateurs d’équipement lourd, personnel de soutien administratif, gestionnaires, métiers spécialisés (mécaniciens, soudeurs, électriciens).
- Les professions identifiées par les répondants comme étant difficiles à combler sont: les métiers spécialisés, camionneurs et opérateurs d’équipement lourd, vente et service, professions de la santé, affaires, finance et administration.
- Lorsqu’interrogés sur les raisons pour lesquelles ces professions sont difficiles à combler, les 3 raisons mentionnées le plus souvent sont:
 - 62 % indiquent qu’il y a peu de candidats compatibles pour les postes.
 - 36 % mentionnent que les candidats ne possèdent pas les compétences techniques requises pour les postes.
 - 34 % disent qu’il est difficile de trouver des gens pour travailler pendant la pandémie.

On demandait aux répondants d’indiquer s’ils avaient fait demande ou reçu de l’assistance de programmes gouvernementaux. Selon les réponses reçues:

- Les subventions salariales et les prêts aux entreprises semblent être les programmes d’appui les plus utilisés.
- En ce qui a trait à la facilité d’accès (lignes directrices et processus), les opinions sont variées. Certains trouvent le processus claire, simple et rapide alors que d’autres le trouvent difficile. Les ressources disponibles au sein des différentes entreprises pour explorer les programmes, de même que leur niveau de familiarité et de confiance à le faire entrent certes en ligne de compte à cet égard.

Finalement, on demandait aux répondants comment ils anticipaient les mois à venir. Voici certains des points saillants à cet effet:

- 13 % indiquent qu'ils vont étendre leurs services si la situation demeure telle qu'elle l'est, ce pourcentage est 6 % si on fait face à un autre confinement.
- 19 % indiquent que si la situation reste la même, ils vont embaucher pour de nouveaux postes. Un autre 5 % indiquent qu'ils vont rappeler des employés qui avaient été mis à pied. Ces pourcentages sont 5 % et 2 % respectivement si on doit à nouveau procéder à une fermeture.
- De plus, 20 % indiquent qu'ils vont réduire leur main-d'oeuvre s'il y a un autre confinement, alors que 21 % disent qu'ils vont procéder à une fermeture temporaire.

Comme c'est le cas dans la plupart des régions, les industries du secteur des services de notre région sont parmi celles qui ont été le plus durement touchées par la pandémie. Les industries des ressources naturelles qui sont à la base de l'économie de plusieurs de nos communautés quant à elles ont pu en grande partie continuer d'opérer, permettant ainsi à plusieurs employés de notre région de maintenir leur emploi et continuer de pourvoir à leurs besoins et à ceux de leur famille.

Selon les résultats des sondages sur l'impact de la COVID-19 et les commentaires recueillis auprès d'organismes et entreprises, voici certaines actions concrètes qui ont été suggérées pour aider pendant la situation actuelle, difficile et sans précédent.

- Acheter local / appuyer les entreprises locales : Plusieurs entreprises ont augmenté ou sont sur le point d'augmenter leur présence en ligne afin de mieux desservir leurs clients et pour s'assurer d'un revenu pendant la pandémie. Plusieurs par-contre ne sont pas en ligne et elles pourraient bénéficier d'aide et de ressources pour développer leur présence en ligne.
- Respecter les consignes de sécurité : Les personnes qui travaillent et qui mettent leur santé en danger pour assurer le maintien des services essentiels dans leur communauté ne devraient pas avoir à 'faire la police' auprès de clients qui refusent de se plier aux mesures de sécurité, et se faire insulter par des clients fâchés simplement parce qu'ils font leur travail.
- Communiquer clairement: Le volume et la variété d'information qui est transmise presque quotidiennement est certes utile mais elle peut devenir écrasante. Qu'il s'agisse d'information transmise par les agences/organismes gouvernementaux ou communautaires, on devrait s'efforcer qu'elle soit claire et concise, et en des termes familiers afin que les entreprises puissent plus facilement identifier ce qui est pertinent et important pour elles et leur situation précise.

- Promouvoir les opportunités d'emplois locaux: En raison d'une population vieillissante et à la baisse, plusieurs communautés de la région connaissent déjà une diminution du nombre d'employés potentiels ce qui mène à des pénuries de travailleurs qualifiés dans plusieurs industries. La pandémie de la COVID a amplifié ces défis de recrutement de la main-d'œuvre. Il devient donc important de continuer de promouvoir les opportunités qui sont disponibles dans notre région, et de souligner comment les employeurs et les communautés de la région s'adaptent aux nouvelles réalités afin d'assurer la sécurité de leurs employés et celle de leur communauté.

Le but des sondages sur l'impact de la COVID-19 sur les entreprises était de recueillir de l'information auprès des entreprises et organismes de la région afin de guider les leaders et partenaires municipaux et communautaires alors qu'ils tentent de faire tout ce qu'ils peuvent pour les appuyer pendant et au-delà de la pandémie. Lorsque c'est possible, les résultats sont utilisés pour guider des stratégies locales dans les mois à venir incluant certaines des actions incluses dans ce rapport-ci.

Ce que nous avons entendu de la part des intervenants:

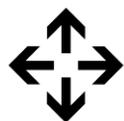
Des commentaires ont aussi été recueillis auprès des pourvoyeurs de services (EO et autres) par le biais de discussions virtuelles. La prestation des programmes et des services a continué sans interruptions pendant les périodes de confinement. Les pourvoyeurs de services se sont adaptés à la situation et ont continué à appuyer leurs clients. Voici certains des défis identifiés par les pourvoyeurs de services :

- Plusieurs remarquent un nombre moins élevé de clients qui cherchent activement du travail pendant la pandémie pour différentes raisons telles que:
 - le manque de service de garderie
 - le manque de moyen de transport
 - crainte par rapport à sa santé personnelle à cause de la pandémie
 - besoin de s'occuper de membres de la famille (parents, l'apprentissage à la maison des enfants).
 - accès à un revenu alternatif (Prestation canadienne d'urgence),
 - les clients sans emploi ont des barrières à l'emploi (consommation, santé mentale, etc)

- Accès limité à la technologie:
 - les clients ne possèdent pas tous un ordinateur ou autre appareil électronique
 - les clients ne sont pas tous familiers ou confortables avec la technologie et le fait de recevoir des services seulement en ligne.
 - on manque d'internet à haute vitesse dans plusieurs petites communautés rurales et isolées.

- Opérations:
 - Comme tout autre employeur les pourvoyeurs de services doivent ajuster leur milieu de travail et accommoder leur personnel pendant la pandémie (équipement de protection personnel, rotation des horaires de travail, remplacement des employés qui ne peuvent pas ou qui ne veulent pas travailler pendant la pandémie).
 - Les coûts additionnels reliés à la technologie: achat d'équipement et de logiciels, perfectionnement des compétences par rapport à l'utilisation de la technologie pour s'assurer que le personnel puisse fonctionner efficacement.

Là où il y a des défis, il y a des opportunités et les pourvoyeurs de services locaux trouvent des façons novatrices pour rejoindre leurs clients. Les agences d'emploi et les établissements d'enseignement ont amélioré leur capacité pour pouvoir offrir les services et la formation de façon virtuelle et demeurer en contact avec leurs clients et/ou étudiants.



SECTION 2 – Où voulons-nous être?

Selon l'information contenue dans la section précédente du rapport, les buts suivants représentent une 'vue d'ensemble' qui servira à guider les stratégies locales en ce qui a trait à : de meilleures informations sur le marché du travail local, des programmes et des services d'emploi et de formation qui sont pertinents et mieux coordonnés, une participation accrue des employeurs au niveau de la planification du marché du travail, une main-d'œuvre inclusive et diversifiée, et l'attraction et la rétention de travailleurs et travailleuses qualifiés pour répondre aux besoins du marché du travail local.

BUT 1

L'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EST FACILEMENT ACCESSIBLE ET EST UTILISÉE POUR INFORMER LES DÉCISIONS EN CE QUI A TRAIT À LA PLANIFICATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL

- Améliorer la disponibilité et l'accès à de l'information sur l'offre et la demande sur le marché du travail qui soit pertinente et facile à comprendre.
- Communiquer l'information sur le marché du travail local de façon stratégique et régulière dans une variété de formats qui sont adaptés aux besoins et à l'utilisation de multiples clientèles, incluant : les éducateurs et formateurs, les étudiants, les parents, les chercheurs d'emploi, les employeurs, les municipalités, les pourvoyeurs de services, etc.
- Fournir des opportunités pour que les différents intervenants puissent acquérir une connaissance de base leur permettant d'analyser, de comprendre et d'utiliser l'information selon leurs circonstances particulières.

GOAL 2

LES PROGRAMMES D'ÉDUCATION, DE FORMATION, ET D'EMPLOI SONT LIÉS AUX BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL

- Augmenter la capacité de la région à offrir plus de formation localement pour répondre aux besoins des industries locales.
- Promouvoir l'éducation, la formation, le perfectionnement des compétences et l'apprentissage continu comme faisant partie intégrante du monde du travail d'aujourd'hui, et ce auprès de tous les intervenants (employés, chercheurs d'emploi, jeunes, parents, employeurs, etc.).
- S'assurer que les jeunes aient l'opportunité de développer leurs compétences, connaissances et leur talent, et de comprendre comment les appliquer sur le marché du travail.
- Promouvoir la variété de cheminement possible pour l'emploi, incluant l'apprentissage et l'entrepreneuriat.

BUT 3

LES EMPLOYEURS ONT ACCÈS AUX EMPLOYÉS DONT ILS ONT BESOIN

- Améliorer le recrutement et la rétention des employés en communiquant mieux les opportunités d'emploi de la région, incluant les compétences requises, les conditions de travail, les salaires, etc.
- Augmenter le nombre d'expérience d'apprentissage en milieu de travail pour les étudiants du secondaire et du postsecondaire, de même que pour les personnes sans emploi et celles qui sont sous-employées.
- Augmenter la participation et l'investissement des employeurs dans les initiatives de formation.

BUT 4

LA MAIN-D'OEUVRE LOCALE EST DIVERSIFIÉE ET INCLUSIVE

- D'augmenter les opportunités pour les personnes qui ont des barrières à l'emploi et celles qui sont sous-représentées en s'assurant qu'elles soient informées et qu'elles aient accès à l'appui dont elles ont besoin pour obtenir et maintenir un emploi.
- Promouvoir les avantages d'une main-d'œuvre diversifiée et inclusive.
- Développer et mettre sur pied des stratégies pour attirer et garder des gens dans la région

BUT 5

LES PROGRAMMES ET SERVICES D'EMPLOI ET DE FORMATION SONT OFFERTS DE FAÇON COORDONNÉE ET COHÉRENTE

- S'assurer que la conception, le financement, la prestation, et les cibles soient établis en fonction des réalités des communautés, particulièrement des petites communautés rurales.
- Continuer d'augmenter les opportunités de réseautage pour les pourvoyeurs de services afin de discuter des écarts, des dédoublements, et des stratégies pour une meilleure coordination des programmes et des services.



Section 3 – Comment allons-nous y arriver?

Cette section du rapport comprend les actions visant à répondre aux enjeux du marché du travail local. Elles reflètent l'analyse de l'information sur le marché du travail de même que les commentaires et suggestions des employeurs et intervenants qui ont participé au processus de mobilisation et de consultation depuis avril 2020.

ACTIONS PROPOSÉES

1. Covid-19: suivi auprès des employeurs locaux:

Les sondages sur l'impact de la COVID-19 effectués en 2020-2021 ont révélé que les entreprises et organismes de la région s'ajustent aux nouvelles réalités et façons d'opérer en raison de la pandémie. Le suivi auprès des employeurs visera à en savoir davantage sur les leçons apprises/les pratiques mises en place par les employeurs pour garder la tête hors de l'eau pendant cette période difficile.

Depuis le début de la pandémie, plusieurs efforts et ressources ont été déployés au niveaux national, provincial et communautaire, avec pour but d'aider à compenser les coûts encourus par les entreprises pour faire face à l'impact de la COVID. Comment ces ressources ont-elles été utilisées par les entreprises et organismes de la région? Quelles stratégies novatrices ont été mises sur pied par les entreprises et organismes de la région afin de maintenir un niveau d'activité et de revenu qui leur permettra de demeurer en affaires et continuer à servir leurs clients et leur communauté? Il est important de partager les leçons apprises afin d'inspirer d'autres entreprises à faire de même, et d'appuyer celles qui étaient dépassées par la situation et qui n'arrivaient pas à voir comment, ou si elles pouvaient opérer dans ces circonstances sans précédents avec lesquelles ont eu à composer les entreprises et organismes.

2. Information sectorielle pour appuyer la planification de carrière:

Les intervenants des milieux de l'emploi, de la formation et de l'éducation ont besoin d'information ponctuelle sur les besoins de main-d'œuvre des industries locales afin d'adapter leurs programmes et services à ces besoins, et pour informer et guider leurs clients et étudiants. Malgré les défis occasionnés par la pandémie de la COVID-19, les employeurs embauchent et ils recherchent des employés avec des compétences précises. Même si des rapports sont produits pour souligner les besoins locaux de main-d'œuvre, de l'entendre directement de la part des employeurs aidera à confirmer les résultats des rapports et permettra une interaction entre les employeurs et les pourvoyeurs de services d'emploi, de formation et d'éducation.

3. Activités pour les personnes qui sont sans emploi ou sous-employées:

Ce projet a pour but de fournir une approche ciblée pour s'assurer que les personnes sans emploi et sous-employées, particulièrement celles ayant participé à des programmes de formation mais qui n'ont pas réussi à se trouver un emploi dans leur secteur d'activités puissent rencontrer des employeurs. Plus spécifiquement, ces activités fourniront un encadrement et du temps de qualité avec un auditoire d'employeurs qui sont intéressés à les rencontrer et à en savoir davantage sur leurs compétences, leurs expériences, et les raisons qui feraient de ces personnes de bons candidats pour leur compagnie.

4. Tenir une conférence régionale pour les pourvoyeurs de services:

Les pourvoyeurs de services de la région ont très peu d'opportunités de se réunir au niveau régional (toutes les communautés, tous les programmes) avec leurs pairs et avec des représentants d'agences ayant des objectifs communs. Les consultations communautaires ont révélé le besoin de développement professionnel, de réseautage et de partage d'informations sur les approches et les collaborations en ce qui a trait à l'offre de services.

En raison de la pandémie de la COVID, plusieurs pourvoyeurs de services se sentent isolés et 'déconnectés'. La pandémie a aussi apporté son lot de défis en ce qui a trait aux opérations et des changements au niveau des ressources humaines au sein des agences de services. Par conséquent, l'activité proposée fournira une opportunité de réseautage et de développement de relations qui favoriseront le partage en ce qui a trait aux nouvelles façons d'opérer et appuiera la collaboration et la coordination

des services dans le but d'améliorer les résultats pour les clients et augmenter la participation des employeurs aux différents programmes.

5. Développer et offrir des webinaires réguliers sur l'IMT:

Les résultats d'évaluation des webinaires précédents qui ont été offerts aux intervenants de la région confirment l'importance et la pertinence pour ceux-ci d'avoir une compréhension de base de l'IMT : les différentes sources de données qui sont disponibles, comment interpréter les données pour certains indicateurs qui sont pertinents dans le cadre des programmes et services de formation et d'emploi, où trouver l'information, comment utiliser L'IMT dans le contexte de planification, et pour comprendre les limites des sources de données.

Cette action est proposée comme moyen de s'assurer que les intervenants de la région reçoivent l'information sur le marché du travail la plus récente dans un format qui leur permet de comprendre comment l'utiliser pour informer la planification des programmes et services au sein de leurs agences respectives. Le but principal est d'aider les pourvoyeurs de services à devenir autonomes et confiants par rapport à l'utilisation de l'IMT dans le cadre de la planification et la livraison de leur programmes et services de développement de la main-d'œuvre.

6. Stratégie d'attraction et de rétention:

L'impact d'une population vieillissante et en déclin en raison de l'exode, particulièrement au sein des cohortes qui constituent la population en âge de travailler veut dire que la région fait face à plus d'emplois que de gens pour les combler. Les discussions et consultations avec des employeurs locaux, des intervenants au niveau de l'emploi et de la formation, et des leaders des milieux économiques et communautaires soulignent un point commun – le besoin d'attirer et de garder des gens dans la région. Cette action a pour but un appui continu aux activités et initiatives qui visent l'attraction et la rétention de travailleurs et travailleuses pour répondre à la demande du marché du travail présente et à venir.

7. Profil des communautés des Premières Nations

Les profils démographiques proposés vont fournir aux leaders et intervenants une base de données locales dont ils ont besoin pour adapter et développer des plans efficaces et en temps opportun pour s'assurer que les membres des Premières Nations puissent accéder à des services pertinents au niveau de l'emploi, de la formation et de l'éducation. Ultiment, les profils vont fournir aux communautés des données locales pour informer et appuyer : l'identification des besoins et des écarts en matière d'éducation, de formation et d'emploi, une meilleure coordination et l'alignement des programmes et services d'éducation, de formation et d'emploi aux besoins de main-d'œuvre présents et à venir, et une meilleure coordination et alignement des besoins du marché du travail et des stratégies de planification économiques.

ÉCHÉANCIER POUR LES ACTIONS PROPOSÉES

		2021-2022				2022-2023				2023-2024			
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
1	Covid-19 – suivi auprès des employeurs locaux												
2	Information sectorielle pour appuyer la planification de carrière												
3	Activités pour les personnes sans emploi ou sous-employées												
4	Conférence régionale pour les pourvoyeurs de services												
5	Développer et offrir des webinaires réguliers sur l'IMT												
6	Stratégies d'attraction et de rétention												
7	Profil des communautés des Premières Nations												



BILAN DES ACTIONS PRÉCÉDENTES:

Développer un mécanisme pour répertorier les meilleures pratiques (annulée)

Ce projet a été discuté en mai 2018 lors d'une conférence avec plus de 100 pourvoyeurs de services de toute la région. Les participants ont travaillé en groupe pour discuter des façons dont ce projet pourrait être mis sur pied. Si on jugeait qu'il était possible de recueillir l'information requise pour développer le répertoire des meilleures pratiques, on souligne que le défi serait d'en assurer la mise à jour et le maintien. Les participants ont discuté des possibilités pour les agences elles-mêmes de mettre à jour leur information au besoin. Tous étaient d'accords qu'étant donné les rapports et mises à jour obligatoires que doivent soumettre les pourvoyeurs de services dans le cadre de leurs programmes respectifs, de devoir mettre à jour ce répertoire ajouterait à une charge de travail déjà lourde. Il a donc été jugé que ce projet n'était pas viable.

Effectuer un sondage auprès d'employés à travers la région (reporté)

Une ébauche du questionnaire a été développée. Le questionnaire aurait été distribué en 2020. À cause de la pandémie, ce projet est reporté jusqu'à ce que la situation retourne à la normale.

Produire des prévisions d'embauche pour le secteur de la santé (complété)

Un rapport sur les prévisions d'embauche dans le secteur de la santé et des services sociaux a été complété:

<https://fnetb.com/wp-content/uploads/2019/03/Pr%C3%A9visions-d'embauches-du-secteur-de-la-sant%C3%A9-et-de-l'assistance-sociale-2019-2026.pdf>

Effectuer une analyse des groupes qui sont sous-représentés (complété)

Des données personnalisées ont été achetées auprès de Statistique Canada pour chacune des régions des sociétés d'aide au développement des collectivités de la région. Les données achetées portaient sur la population âgée de 20 à 74 ans, selon le genre, le niveau de scolarité et la participation au marché du travail et ce, pour l'ensemble de la population, pour la population Autochtone, les personnes ayant des capacités réduite et les immigrants.

Développer des ressources pour le développement des compétences souples et l'emploi pour les jeunes (annulée)

Il a été jugé que ce genre de ressources existaient déjà dans les programmes tel que le programme d'accès à l'emploi pour les jeunes.

Identifié et développé un processus pour tenir compte d'où vont les jeunes (reporté)

Ce projet requiert la collaboration des établissements d'enseignement. En raison de la pandémie ce projet ne peut pas aller de l'avant tel que prévu. Nous allons développer un plan pour aller de l'avant au moment opportun.

DANS LES MOIS À VENIR:

Travailler ensemble : un plan local pour le marché du travail dans la région de la CFNE n'offre pas des solutions instantanées aux enjeux du marché du travail local. Il est présenté comme processus visant à continuer de bâtir la capacité locale de planification. Tous les efforts possibles seront mis en oeuvre pour encourager la collaboration des partenaires et intervenants communautaires afin que les actions incluses dans ce document aillent de l'avant comme prévu. La CFNE va :

- Superviser et évaluer le progrès des activités du plan.
- Mener une révision annuelle du document avec les intervenants locaux et au besoin l'ajuster selon les conditions locales.

Malgré les circonstances sans précédent et les incertitudes qui existent présentement, nous nous engageons à continuer à travailler ensemble avec les intervenants afin de répondre aux besoins de travailleurs et travailleuses qualifiés, à améliorer les conditions du marché du travail local, et ultimement à contribuer à l'essor de notre main-d'œuvre et de nos communautés.