



TRAVAILLER ENSEMBLE

Un plan local pour le marché du travail dans la région de la Commission de formation du nord-est (CFNE)
2018-2021



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

Publié en avril 2018



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



*Ce projet est financé en partie par le gouvernement du Canada
et le gouvernement de l'Ontario.*

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

Les initiatives et les stratégies de la Commission de formation du nord-est, sont enracinées dans notre mission qui est de *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 une promotion et une prestation 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.



Le territoire de la Commission de formation du nord-est comprend les communautés le long du corridor de la route 11, de Hearst à Latchford, à l'est de Kirkland Lake il s'étend jusqu'à la frontière du Québec. Il comprend aussi Timmins, Chapleau, Gogama, Elk Lake, Hornepayne, et les communautés le la région côtière de la Baie James.



TABLE DES MATIÈRES

Introduction	5
Contexte	6
Sommaire	7
Le processus	9
Section 1: Où sommes-nous?	12
Ce que nous savons – Sommaire des indicateurs	13
Ce que nous avons entendu – Commentaires des intervenants	32
Section 2: Où voulons-nous être?	38
Priorités locales	38
Section 3: Comment allons-nous y arriver?	42
Actions proposées	43
Prochaines étapes	53
Annexe A: Cadre de planification du marché du travail local de la CFNE	54
Annexe B: Liste des participants aux réunions de planification	55
Annexe C: Sources et limites des données	61

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 des commentaires reçus lors d'un processus de consultation auprès de représentants d'industries, d'agences communautaires et gouvernementales, de pourvoyeurs de services, et d'établissements d'enseignements.

Ce plan de trois ans débutant le 1er avril 2018 a été préparé à partir de conseils judicieux des membres de Comité local de planification, en collaboration avec la Commission de formation du nord-est, et du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle.

Il est important de souligner que ce plan n'appartient pas au gouvernement. Il n'appartient pas non plus à un groupe ou organisme en particulier. Pour répondre aux enjeux du marché du travail local, il faudra un engagement collectif et les efforts conjoints des différents intervenants et partenaires.

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 Commission de formation du nord-est (CFNE)* nous permettra de voir des résultats positifs au cours des prochains trois ans, 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 appuyer les initiatives visant le développement économique et social de la région.

Travailler ensemble: un plan local pour le marché du travail dans la région de la Commission de formation du nord-est (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
- La création et le maintien de bons emplois

CONTEXTE

La Commission de formation du nord-est (CFNE) est un des huit conseils locaux de planification de l'emploi (CLPE) en province. Les CLPE sont des intermédiaires qui ont pour mandat d'améliorer les conditions du marché du travail au niveau local en augmentant : la collecte et la diffusion d'informations sur le marché du travail local, l'engagement et les partenariats auprès d'une variété d'intervenants incluant entre autres les employeurs, les leaders communautaires, les pourvoyeurs de services, et les établissements d'enseignements. Les objectifs des CLPE sont :

Établir des partenariats et des collaborations au niveau communautaire pour promouvoir la coordination des activités de planification.

Accroître la connaissance de l'information sur marché du travail et en promouvoir l'utilisation tant au niveau local que provincial pour la planification et le développement de la main-d'œuvre.

Encourager la participation et bâtir la capacité des communautés pour informer la planification et la prestation des services d'emploi et de formation dans le but d'établir un système intégré.

Grâce à la collaboration et l'engagement des intervenants, et à la collecte, l'analyse et la présentation d'informations sur le marché du travail local, les CLPE auront une meilleure connaissance des priorités et des besoins du marché du travail, de même que des tendances et des défis. Les résultats de ces analyses ont pour but d'informer les plans d'affaires et les activités locales qui visent à répondre aux enjeux du marché du travail local.



SOMMAIRE

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 est appuyé d'une bonne base de données sur le marché du travail local et qui à la fois, reflète et respecte les réalités et les priorités locales. *Travailler ensemble : un plan local pour le marché du travail dans la région de la Commission de formation du nord-est (CFNE)* regroupe les opinions et les expériences des 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.

Les résultats des consultations auprès d'intervenants et de représentants d'industries nous ont permis de souligner les enjeux du marché du travail local. Voici la liste de ces enjeux :

- Les changements démographiques (une population vieillissante et à la baisse)
- Le taux élevé de personnes qui quittent la région
- Le faible taux de personnes qui immigreront dans la région
- Les pénuries de travailleurs qualifiés pour répondre à la demande locale
- Le taux de roulement élevé dans certaines industries (secteurs de la vente au détail et des services)
- Le nombre élevé de départs à la retraite anticipés qui viendra accentuer les pénuries
- Le manque de planification de la relève (relève d'entreprise et relève de la main-d'œuvre)
- Le manque d'opportunités d'apprentissage
- Le manque de sensibilisation à la variété d'opportunités d'emplois (éducateurs, jeunes, parents)
- Un monde du travail changeant – différentes priorités et attentes des nouvelles générations
- Le besoin de mieux comprendre le continuum - éducation, formation et travail.
- Certains groupes sont sous-représentés sur le marché du travail (Indigènes, personnes handicapées, personnes ayant des barrières à l'emploi, les jeunes, les travailleurs âgés)
- Une représentation inéquitable des sexes dans certaines professions

Si ces enjeux présentent des défis pour le marché du travail local, ils offrent aussi plusieurs opportunités de tisser des liens entre l'industrie et les fournisseurs de services d'emploi et de formation afin de maximiser les ressources humaines et financières qui sont disponibles pour mettre en œuvre des stratégies visant à répondre aux priorités du marché du travail local.

À cet effet, *Travailler ensemble: un plan local pour le marché du travail dans la région de la CFNE (2018-2021)* reflète une compréhension commune des enjeux du marché du travail local, de même qu'une volonté collective des intervenants locaux à travailler ensemble afin de :

Améliorer l'accès à de l'information pertinente et à jour sur le marché du travail local.

Offrir des programmes d'éducation, de formation et d'emploi qui sont alignés aux besoins du marché du travail local.

Promouvoir les exigences des employeurs locaux afin qu'ils aient accès aux travailleurs qualifiés dont ils ont besoin.

Développer des stratégies pour promouvoir et s'assurer que la main-d'œuvre locale soit diversifiée et inclusive.

Appuyer les efforts de collaboration qui visent la prestation et l'utilisation efficace des programmes d'emploi et de formation.

Travailler ensemble: un plan local pour le marché du travail dans la région de la CFNE (2018-2021) présente des buts qui reflètent l'état futur souhaité pour le marché du travail local tel qu'exprimé par les intervenants locaux. Il suggère de plus des stratégies et des activités pour atteindre ces buts. Alors que le développement et la mise sur pied de certaines des stratégies qui sont soulignées dans ce rapport ont une étendue régionale, certaines autres par contre sont proposées au niveau local ou communautaire.

Ce qui est important c'est que tous les intervenants travaillent ensemble envers un même but ultime – répondre aux besoins de travailleurs qualifiés, améliorer les conditions du marché du travail local, et ultimement, la croissance de notre main-d'œuvre et de nos communautés.



LE PROCESSUS:

En juillet 2017, la CFNE a soumis un Cadre de planification du marché du travail local au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle. Ce cadre avait pour but de définir comment se déroulerait le processus de planification du marché du travail local dans la région. Voit l'Annexe A : Cadre de planification du marché du travail local de la CFNE.

Afin d'assurer une continuité, et pour bâtir à partir des relations établies et les attentes des intervenants locaux, ce plan est développé en quatre étapes selon un processus qui a été présenté en 2017, et que la CFNE a évalué et ajusté selon les leçons apprises lors des réunions de planification qui ont eu lieu entre décembre 2017 et février 2018.

Au fil des années, il est devenu évident que la plupart des intervenants travaillent et planifient davantage au niveau local ou communautaire plutôt que régional. En réponse à cette réalité, la CFNE organise des réunions de planification dans différentes communautés à travers la région afin que les intervenants puissent s'impliquer non seulement à l'identification de stratégies régionales pour répondre aux enjeux du marché du travail local, mais aussi à l'identification d'activités qui sont pertinentes dans un contexte plus local ou communautaire.

La mobilisation qui a mené à la production de ce rapport comprenait trois rondes de réunions communautaires qui ont eu lieu entre novembre 2016 et février 2018. Les participants à ces réunions représentaient les services d'éducation, de formation, et d'emploi, l'industrie, le développement économique, les organismes communautaires, les Premières Nations, le gouvernement (municipal, provincial et fédéral). L'Annexe B présente une liste des participants. Les dates et les endroits des réunions de planification sont présentées dans le Tableau 1.



Tableau 1: Réunions de planification - dates et endroits

COMMUNAUTÉ	RONDE 1 DATES	RONDE 2 DATES	RONDE 3 DATES
Temiskaming Shores	28 novembre 2016	13 février 2017	16 janvier 2018
Kirkland Lake	29 novembre 2016	14 février 2017	17 janvier 2018
Iroquois Falls	30 novembre 2016	15 février 2017	18 janvier 2018
Cochrane	1er décembre 2016	16 février 2017	11 janvier 2018
Hearst	13 décembre 2016	6 mars 2017	19 janvier 2018
Kapuskasing	12 décembre 2016	7 mars 2017	5 février 2018
Timmins	7 et 8 décembre 2016	2 mars 2017	1er février 2018
Moose Factory/James Bay	17 janvier 2017	9 mars 2017	7 février 2018
Chapleau	9 décembre 2016	1er mars 2017	31 janvier 2018
NOMBRE TOTAL DE PARTICIPANTS	104	123	106

Pendant la première ronde de réunions communautaires, les participants ont appris comment lire et comprendre les données communautaires et régionales de différentes sources pour les sept indicateurs du marché du travail suivant :

1. Nombre d'entreprises
2. Emploi selon l'industrie
3. Emploi selon la profession
4. Population
5. Migration
6. Éducation
7. Participation au marché du travail.

Les participants ont de plus appris: les sources et les limites de différents données, l'impact (positif ou négatif) de ces indicateurs sur le marché du travail local, et l'importance de l'IMT pour informer et identifier les priorités et les initiatives locales.

Suite à la première session, et en guise de préparation pour la deuxième ronde de réunions de planification, les participants et les intervenants recevaient une analyse des sept indicateurs pour leur communauté. On leur demandait de revoir l'information et de la partager au sein de leurs organismes respectifs avant de participer à la deuxième session afin qu'ils soient mieux préparés et prêts à discuter des enjeux et des priorités du marché du travail.

Lors de la deuxième réunion, les participants dans chaque communauté ont revu les données de la région et de leur communauté, et ont discuté des implications de ces données, toujours en fonction des sept indicateurs. Après avoir discuté en détail des données, les participants ont travaillé individuellement et en petits groupes afin d'identifier les enjeux qui selon eux étaient prioritaires soit au niveau communautaire ou régionale.

Les participants aux réunions de planification de 2018, ont reçu et discuté des indicateurs du marché du travail qui avaient été mises à jour à partir des données les plus récentes. Ils ont aussi revu et ajusté les priorités qui avaient été identifiées pour leur communauté lors des réunions qui s'étaient déroulées entre février et mars 2017, ils ont discuté des objectifs prioritaires pour le marché du travail local, et ont suggéré des activités pour répondre aux enjeux du marché du travail.

Section 1 – Où sommes-nous?

Cette section du rapport présente une analyse sommaire des sept indicateurs, de même que les observations et les commentaires des intervenants sur l'impact de ces indicateurs sur le marché du travail local et les défis et les opportunités qui en découlent. Cette section est divisée en deux parties :

Ce que nous savons – Sommaire des sept indicateurs

Ce que nous avons entendu – Commentaires et observations des employeurs et des intervenants sur les enjeux du marché du travail local.

Section 2 – Où voulons-nous être?

Selon *Ce que nous savons* et *Ce que nous avons entendu*, tel que souligné 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 activités et les stratégies 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 des sept indicateurs, de même que les observations et les commentaires des intervenants sur l'impact de ces indicateurs sur le marché du travail local et les défis et les opportunités qui en découlent. Cette section est divisée en deux parties :

Ce que nous savons – Sommaire des sept indicateurs

Ce que nous avons entendu – Commentaires et observations des employeurs et des intervenants sur les enjeux du marché du travail local.



CE QUE NOUS SAVONS

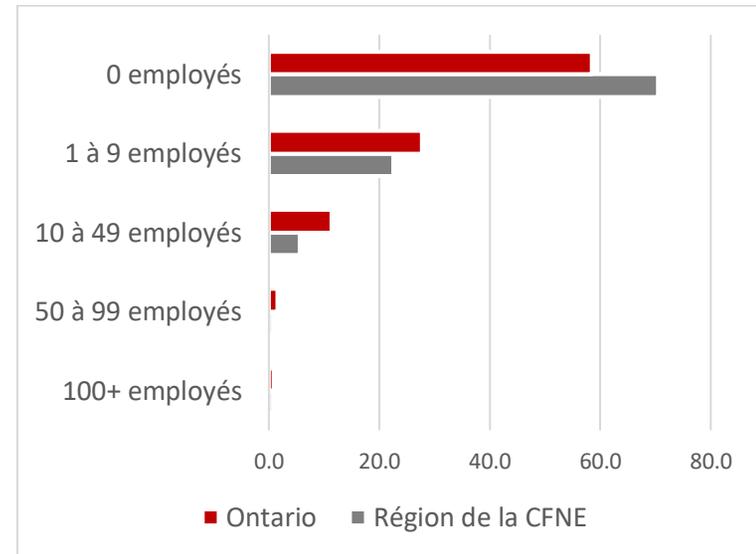
LE NOMBRE D'ENTREPRISES

Répartition des entreprises selon le nombre d'employés:

Selon les données du Nombre d'entreprises canadiennes de Statistique Canada, en juin 2017:

- 4 713 entreprises, ou 58,5 % des 8 050 entreprises de la région de la CFNE étaient des entreprises n'ayant aucun employé, comparativement à 70,4 % au niveau provincial.
- Les entreprises ayant de 1 à 9 employés, et celles ayant de 10 à 49 employés représentaient une grande part du nombre total d'entreprises dans la région avec respectivement, 27,7 % (2,234 entreprises) et 11,3 % (912 entreprises). Ensemble, elles représentent 39 % du nombre total d'entreprises dans la région comparativement à 28 % au niveau provincial pour ces mêmes entreprises.

Figure A – Nombre d'entreprises selon le nombre d'employés



Source: Nombre d'entreprises canadienne de Statistique Canada, Juin 2017

Répartition des entreprises selon l'industrie:

- Les 5 industries ayant les plus grands nombres d'entreprises étaient:
 - Services immobiliers (1 375)
 - Services professionnels, scientifiques et techniques (534)
 - Entrepreneurs spécialisés (458)
 - Services de soins de santé ambulatoires (413)
 - Transport par camion (323).
- 73,1 % du nombre total d'entreprises de ces 5 industries n'ont aucun employé.

Changements au nombre d'entreprises :

Les données révèlent de plus que dans la région de la CFNE, entre juin 2015 et juin 2017 :

- Le nombre des entreprises n'ayant aucun employé a connu une augmentation de 2,1 % ou +96 entreprises.
- Les autres changements importants observés pendant cette période sont: une diminution de -2,4 % (-55 entreprises) des entreprises ayant de 1 à 9 employés, alors que les entreprises ayant de 10 à 49 employés ont connu une diminution de -5,8 % (-56 entreprises).

Tableau 2 – Changements au nombre d'entreprises

CFNE		Changement - juin 2015 à juin 2017	
#	%	#	%
4 713	58,5	96	2,1
2 234	27,7	-55	-2,4
912	11,3	-56	-5,8
117	1,5	6	5,4
74	0,92	-3	-3,9
8 050		-12	

Source: Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, Juin 2015 & 2017

Les trois industries qui ont connu les changements les plus significatifs entre juin 2015 et juin 2017 étaient :

- Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissements financiers (+97)
- Services immobiliers (+77)
- Services professionnels, scientifiques et techniques (-23)

Impact sur le marché du travail local: Défis et opportunités :

- *Comparativement aux grandes corporations, les petites entreprises ayant aucun employé, ou celle avec moins de 50 employés n'ont probablement pas de département des ressources humaines. Cela suggère qu'elles n'ont peut-être pas la capacité, ou le temps requis pour explorer la gamme des incitatifs qui sont disponibles dans la région pour le recrutement et l'embauche. Il existe donc une opportunité de cibler la promotion des programmes et des services, spécifiquement auprès de ces entreprises afin de leur permettre de croître et de créer plus d'emplois.*
- *Le fait que la région a un pourcentage moins élevé d'entreprises n'ayant aucun employé comparativement à la province, suggère le besoin de promouvoir l'entreprenariat. Cela est d'autant plus important alors que le monde du travail change, et comprend davantage de travail occasionnel, à temps-partiel, ou à contrat. Cette nouvelle réalité exige des employés et des chercheurs d'emploi qui possèdent des compétences entrepreneuriales et qui sont 'entreprenants'. La promotion des compétences entrepreneuriales dans le cadre des programmes de planification de carrière pourrait permettre de mieux préparer les employés de demain à cette nouvelle réalité.*

EMPLOI SELON L'INDUSTRIE :

Répartition de l'emploi selon l'industrie :

L'enquête nationale sur les ménages de 2016 de Statistique Canada révèle que dans la région de la CFNE:

- La répartition de l'emploi dans les industries productrices de biens est 29,5 %, ce qui est plus élevé comparativement à celle de la province qui est 19,3 %.
- Le pourcentage d'emplois dans l'Exploitation minière, de carrière et l'extraction de pétrole est 14,5%, ce qui qui beaucoup plus élevé que le pourcentage de 0,5 % en Ontario.
- Au niveau des industries productrices de services, la répartition des emplois du domaine de la Santé et de l'assistance sociale est plus élevée dans la région (14,5 %) comparativement à la province (10,8%).
- Dans la région, le pourcentage d'emplois dans le domaine des Services professionnels, scientifiques et techniques était de 3,3 % ce qui est beaucoup moins élevé que le pourcentage ne Ontario qui était de 8,1 %.
- Dans la région de la CFNE, les 5 industries ayant les pourcentages d'emploi les plus élevés sont :
 - Santé et assistance sociale à 14,5 % (8,030 emplois)
 - Vente au détail à 12,5 % (6 950 emplois)
 - Exploitation minière, de carrière et l'extraction de pétrole à 10,8 % (5 970 emplois)
 - Éducation à 7,6 % (4 245 emplois)
 - Construction à 7,5 % (4 155 emplois).

Répartition de l'emploi selon le sexe et l'industrie :

- Les 3 industries dans lesquelles les hommes sont davantage représentés sont:
 - Exploitation minière, de carrière et l'extraction de pétrole à 90,4 % (5 400 travailleurs)
 - Construction à 87,1 % (3 620 travailleurs)
 - Fabrication à 82,4 % (2 920 travailleurs).
- Les 3 industries dans lesquelles les femmes sont davantage représentées sont:
 - Santé et assistance sociale à 85,5 % (6 865 travailleuses)
 - Éducation à 74,9 % (3 180 travailleuses)
 - Services d'hébergement et de restauration à 65,2 % (2 340 travailleuses).

Changement au nombre d'emplois selon l'industrie :

Selon les données de l'Enquête nationale sur les ménages de Statistique Canada, entre 2006 et 2016 dans la région, le nombre total d'emplois a diminué de -3,7 % (-2,120 emplois).

- Les 3 industries ayant connu les diminutions du nombre d'emplois les plus importantes sont:
 - Fabrication (-2 126)
 - Agriculture, foresterie, pêche et chasse (-885)
 - Transport et entreposage (-835)
- Les 3 industries ayant connu les augmentations les plus importantes sont:
 - Exploitation minière, de carrière et l'extraction de pétrole (2 355)
 - Santé et assistance sociale (1 012)
 - Construction (400).

Impact sur le marché du travail local: Défis et opportunités:

Secteur minier :

Le secteur minier de la région fait face présentement à un défi de taille. D'une part, les compagnies minières ont de la difficulté à trouver des travailleurs qualifiés, une situation qui ne risque pas de s'améliorer à la lumière de la croissance anticipée au sein de ces compagnies, et du nombre élevé de travailleurs qui seront éligibles à la retraite au cours de la prochaine décennie.

D'autre part, deux compagnies minières vont cesser leurs opérations d'ici 2022. Les fermetures de DeBeers à Attawapiskat, et de Glencore Kidd Operations à Timmins auront un impact important tant sur le secteur minier que sur les communautés. Ces fermetures auront sans aucun doute des répercussions sur d'autres industries. Il y aura donc peut-être des opportunités de :

- Communiquer le nombre et le type d'emplois qui sont, ou qui seront disponibles au sein des compagnies minières en expansion.
- Promouvoir les programmes d'emploi et de formation qui sont disponibles pour ceux et celles qui seront touchés par les fermetures dans le secteur afin qu'ils aient accès à l'appui dont ils ont besoin pour passer plus facilement d'une mine à une autre, ou à une autre industrie.

Santé et assistance sociale :

L'industrie des services de la Santé et de l'assistance sociale est celle qui offre la plus grande part de l'emploi dans la région. C'est aussi une industrie qui fait face à d'importantes pénuries, et à des défis au niveau du recrutement et de la rétention de travailleurs qualifiés, particulièrement dans les petites communautés rurales et isolées.

L'augmentation de la demande dans ces industries en raison du vieillissement de la population de la région vient ajouter aux défis reliés au recrutement

Plusieurs initiatives sont présentement en place dans différentes communautés pour répondre aux besoins de cette industries par le biais de recrutement à l'extérieur de la région. Si le recrutement à l'extérieur est important pour répondre à la demande actuelle et à venir de ce secteur, il existe aussi une opportunité de :

- Quantifier et qualifier les besoins de ce secteur important et essentiel afin d'identifier la capacité existante au niveau local pour former des gens afin d'augmenter le bassin d'employés qualifiés, et aussi la rétention de ceux-ci dans les plus petites communautés rurales.

Construction :

Le secteur de la construction fait aussi face à la pénurie de main-d'œuvre, particulièrement au niveau des métiers spécialisés, et des opérateurs de camions et d'équipement lourd. La main-d'œuvre vieillissante dans ce secteur, la

pénurie de personnes de métier qualifiées dans plusieurs domaines, et le nombre peu élevé de jeunes gens et d'apprentis dans ces métiers ajoutent aux défis de recrutement pour les employeurs de ce secteur.

La nature de l'industrie de la construction pose aussi problème au niveau du recrutement et de la rétention des employés. Le type de travail à accomplir, et les conditions de travail se décident en fonction des contrats décrochés par les compagnies. Les employeurs recherchent donc des employés qui sont prêts et capables de s'adapter à différentes conditions et à différents environnements de travail.

Il existe des opportunités d'aider à répondre aux besoins de l'industrie de la construction avec des initiatives visant à :

- *Promouvoir la gamme de carrières et d'opportunités d'emploi dans les métiers de la construction.*
- *S'assurer que les programmes offerts localement pour former des gens de métiers, des camionneurs et des opérateurs d'équipement lourds soient adaptés aux besoins de l'industrie.*

Fabrication et Agriculture, foresterie, pêche et chasse :

Les industries de fabrication de la région sont principalement reliées au secteur forestier. Les fermetures d'usines à Smooth Rock Falls et à Iroquois Falls ont certes contribué à la perte de -2 126 emplois dans le secteur de la fabrication, et de -885 emplois dans les industries liées à

l'Agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse que la région a connue entre 2006 et 2016.

Malgré ces fermetures, et les hauts et les bas que connaît le secteur forestier depuis les dernières années, il continue d'être un secteur important pour l'économie de plusieurs communautés dans la région de la CFNE. Comme plusieurs autres secteurs de la région, le secteur forestier doit aussi composer avec une main-d'œuvre vieillissante, et un nombre peu élevé de jeunes gens qui considèrent une carrière dans cette industrie.

La technologie est un autre facteur qui a un impact sur les emplois dans le secteur forestier. Des processus de fabrication et de production à la fine pointe de la technologie, et des équipements de récolte plus performants ont aussi un impact sur le nombre d'emplois dans ce secteur, de même que sur les compétences requises pour travailler dans cette industrie.

Il existe des opportunités d'explorer comment promouvoir les options de carrière dans le secteur forestier, telle que:

- *Promouvoir une image positive du secteur*
- *Produire des profils des professions les plus en demande dans le secteur de la foresterie et de la fabrication.*

Vente au détail:

Cette industrie est la deuxième en importance dans la région, selon le nombre d'employés. Certains des facteurs qui contribuent aux défis de recrutement et de maintien de la main-d'œuvre, et au taux élevé de roulement de ce secteur sont : les salaires moins élevés, le travail à temps partiel, et les quarts de travail. Ces facteurs font en sorte qu'il est difficile pour ce secteur de faire compétition aux autres industries qui offrent des salaires et des avantages plus intéressants.

L'augmentation des guichets 'auto check-out', des centres de distribution automatisés, et le magasinage en ligne ont aussi un impact important sur le besoin et le nombre d'employés qui seront en demande dans ce secteur.

Dans la région, les industries de ce secteur ont de la difficulté à trouver, et à garder des employés. Il est pourtant important d'être en mesure de répondre aux besoins du secteur de la vente au détail puisqu'il appuie les efforts de recrutement et d'attraction en ce qui a trait au développement touristique et économique des communautés.

Il existe plusieurs opportunités qui permettraient de mieux comprendre et répondre aux besoins des industries de la vente au détail:

- Effectuer une étude pour évaluer les besoins et les défis du secteur en matière de recrutement et d'embauche

- Promouvoir le secteur, ses travailleurs, et la contribution importante qu'ils apportent à l'économie locale.
- Développer des ressources pour appuyer la formation et l'orientation des employés de ce secteur.

D'un point de vue plus général, on pourrait aussi:

- Développer des stratégies pour assurer une meilleure parité dans certaines industries.



EMPLOI SELON LA PROFESSION :

Répartition de l'emploi selon la profession :

L'enquête nationale sur les ménages de 2016 de Statistique Canada révèle que:

- La région de la CFNE, a une proportion plus élevée d'emplois dans les Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés (20 %) comparativement à l'Ontario (13,3 %). La région a aussi une proportion plus élevée d'emplois dans les Ressource naturelles, agriculture et production connexes (7 %) comparativement à la province (1,6 %).
- Les professions pour lesquelles la région a un pourcentage d'emplois moins élevé sont :
 - Gestion (8,5 %) comparé à l'Ontario (11,3 %)
 - Affaires, finance et administration à 12,4 % du total des emplois comparé à 16,1 % en Ontario
 - Sciences naturelles et appliquées et autres professions connexes (4,8 %) comparé à 7,4 % au niveau de la province.
- Les trois catégories de professions qui ont un pourcentage plus élevé d'emplois sont :
 - Vente et services at 22,4 % (12 440 emplois)
 - Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés à 20 % (11 100 emplois)
 - Affaires, finance et administration à 12,4 % (6 875 emplois).

Répartition de l'emploi selon le sexe et la profession :

- Les 3 catégories de professions ayant les proportions les plus élevées d'hommes sont :
 - Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés (92,3 %)
 - Ressources naturelles, agriculture et productions connexes (91,9 %)
 - Fabrication (86%).
- Les 3 catégories de professions dans lesquelles les femmes sont davantage représentées que les hommes sont:
 - Santé (84,8 %)
 - Affaires, finance et administration (79,5 %)
 - Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux (73,9%).

Changements au nombre d'emplois selon la profession :

L'enquête nationale sur les ménages de Statistique Canada révèle que dans la région de la CFNE, entre 2006 et 2016 :

- Les 3 catégories de professions ayant connu les pertes d'emplois les plus importantes étaient:
 - Affaires, finance et administration (-1 930)
 - Vente et services (-1 730)
 - Fabrication et utilité publique (-865).
- Les 3 ayant connu les augmentations les plus importantes étaient :
 - Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux (1 785)
 - Santé (930)
 - Gestion (320)
 - Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés (320).

Impact sur le marché du travail local : Défis et opportunités

Vente et services :

Si le nombre d'emplois dans les professions reliées à la vente et aux services est le plus élevé dans la région, tel que nous avons mentionné plus tôt, le secteur de la vente au détail fait face à de nombreux défis en matière de recrutement et d'embauche.

La baisse du nombre d'emplois dans les professions reliées à la vente et aux services peut être attribuée à différents facteurs tels que : une utilisation accrue de la technologie et des services automatisés, le magasinage en ligne, les employés quittent pour de meilleurs salaires et avantages, le type d'emplois (à temps-partiel, les fins de semaine, les quarts de travail). Il se peut aussi qu'une partie de cette baisse soit le résultat non pas de pertes d'emplois, mais de postes qui restent vacants faute de travailleurs pour les combler.

Préparer des employés pour ces professions représente aussi des défis, puisqu'en grande partie, la formation se fait en milieu de travail. Il faut donc trouver des options alternatives pour fournir un appui et de la formation pour les professions reliées à la vente et aux services. Il existe des opportunités, telles :

- *Identifier et adapter des programmes de formation aux besoins locaux.*
- *Promouvoir ces programmes auprès des employeurs et des employés.*

Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés :

Ces professions sont essentielles pour les industries de production de biens qui, comme nous avons pu le constater plus tôt sont au cœur de l'économie locale. Les prévisions du marché du travail pour la région démontrent qu'il s'agit des professions qui feront face aux nombres les plus élevés de départs à la retraite. On prévoit que 5 310 personnes qui travaillent dans ces professions soient éligibles à la retraite entre 2016 et 2031.

Le peu d'investissement en formation de la part de l'industrie, et les exigences des employeurs qui recherchent des employés pleinement qualifiés et d'expérience pour ces professions, contribuent aux défis de recrutement et d'embauche, et aux pénuries. Même s'il y a encore la possibilité de se voler des employés d'une compagnie à l'autre, cela offre une solution temporaire qui risque de s'épuiser à mesure que les travailleurs qualifiés et d'expérience partent à la retraite.

Parce que les professions des Métiers, transport, et opérateurs d'équipement lourd et autres professions connexes sont si importantes pour l'économie locale, et en raison du fait qu'il faut plusieurs années pour qu'un apprenti obtienne une qualification professionnelle, il semblerait tout indiqué que des mesures pour former la génération future de travailleurs pour ces professions soient mise de l'avant plus tôt que plus tard. Certaines opportunités qui pourraient appuyer les efforts de planification d'une relève sont :

- *La promotion des métiers à un jeune âge (dans les écoles primaires).*
- *Une campagne de sensibilisation sur les avantages et l'importance de former des apprentis (et les conséquences si on ne le fait pas).*

Affaires, finance et administration :

Les professions dans le domaine Affaires, finance et administration, comme celles du domaine de la Vente et des services doivent composer avec les changements qu'entraîne la technologie sur la nature et le besoin pour ces professions. L'augmentation des guichets 'auto-serve', les services automatisés et en ligne, font en sorte que le nombre d'employés peut être moins élevé, mais que ceux-ci doivent avoir de bonnes connaissances et compétences en informatiques.

Si la technologie semble suggérer une diminution du nombre d'employés dans ces professions, les prévisions du marché du travail local quant à elles indiquent un nombre élevé de départs à la retraite entre 2016 et 2031, alors qu'on anticipe le départ de 3 675 employés dans ces professions.

À la lumière des changements au niveau de ces professions, il devient important de:

- *Évaluer l'impact réel de la technologie sur ces professions au niveau local.*
- *S'assurer que les programme d'administration des*

affaires qui sont offerts localement soient adaptés à la nature changeante des professions reliées au domaine Affaires, finance et administration.

- *Promouvoir les opportunités locales, les compétences requises pour ces professions.*

Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux :

Entre 2006 et 2016, la région a connu une augmentation importante du nombre d'emplois au niveau de ces professions. Plusieurs de ces professions exigent une éducation universitaire. Comme il y a un accès limité à l'éducation universitaire dans la région, les gens qui veulent poursuivre des études pour ces professions doivent aller à l'extérieur, et souvent ne reviennent pas dans la région.

Répondre aux besoins de ces domaines professionnels repose sur la capacité de la région à recruter et à garder des travailleurs pour combler les postes disponibles. Certaines opportunités existent pour appuyer les initiatives de recrutement et de maintien de professionnels, entre autres :

- *Offrir des programmes coop et des mentorats pour établir des liens entre les employeurs et les futurs diplômés postsecondaires.*
- *Fournir des opportunités pour que des professionnels de l'extérieur viennent rencontrer des employeurs de la région.*

Santé :

Tel que mentionné précédemment, la demande future pour des professionnels de la santé risque d'augmenter en raison des départs à la retraite anticipés, et du vieillissement de la population et la demande accrue pour les services de santé de cette population vieillissante.

Présentement, on recrute des professionnels de la santé à l'extérieur de la région pour répondre aux besoins.

Ces efforts de recrutement comprennent des stratégies et des incitatifs pour rapatrier les jeunes de la région qui poursuivent leurs études postsecondaires dans le domaine de la santé, ainsi que le recrutement de travailleurs provenant d'autres régions.

Les employeurs du domaine de la santé de la région aimeraient que des programmes de formation soient offerts localement, entre autres pour les professions de préposés aux soins de santé et aides infirmières. Tel que mentionné plus tôt, il existe certaines opportunités telles :

- *De quantifier et qualifier les besoins de ce secteur important et essentiel afin de mieux identifier la capacité locale d'accroître le bassin de travailleurs qualifiés, le recrutement, et surtout le maintien de ces professionnels dans les petites communautés rurales.*

Source: Statistiques Canada, Recensement de 1996, 2006, 2016

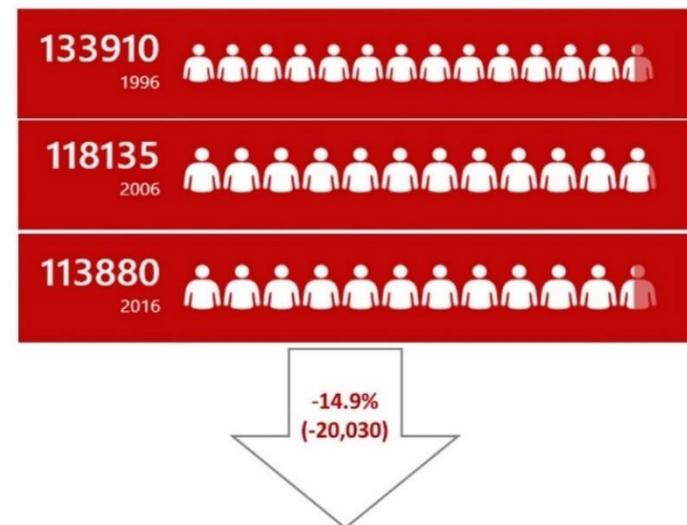
POPULATION :

Changement :

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

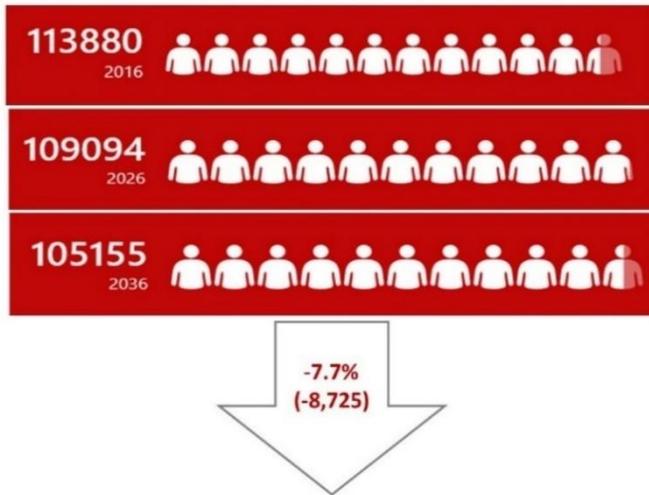
- Au moment du recensement de 2016, la population était de 113 880 résidents.
- Les hommes et les femmes étaient représentés également à 49,6 % et 50,4 % respectivement.
- Si on regarde les données des recensements précédents, on voit que depuis 1996, la région connaît une diminution importante de sa population.
- Entre 1996 et 2016, la population a diminué de -14,9 % (-20 030).

Figure B – Changement, CFNE, 1996 à 2016



- Les prévisions produites par le ministère des Finances démontrent que population de la région pourrait diminuer de -8 725 d'ici 2036.

Figure C – Prévisions, Population CFNE, 2016 à 2036

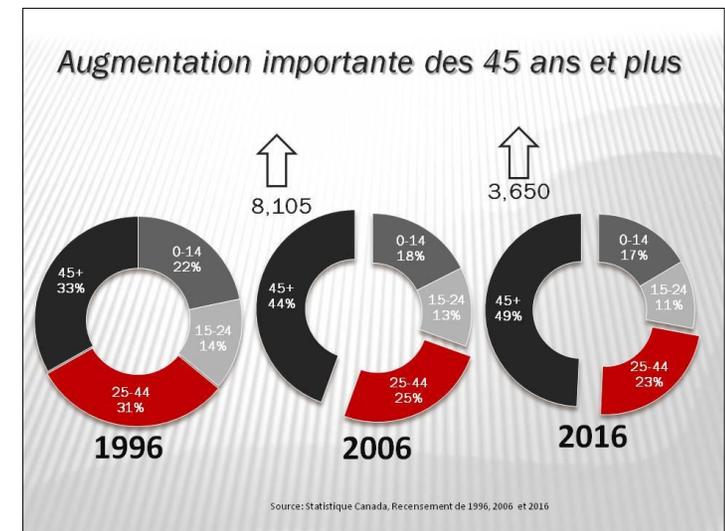
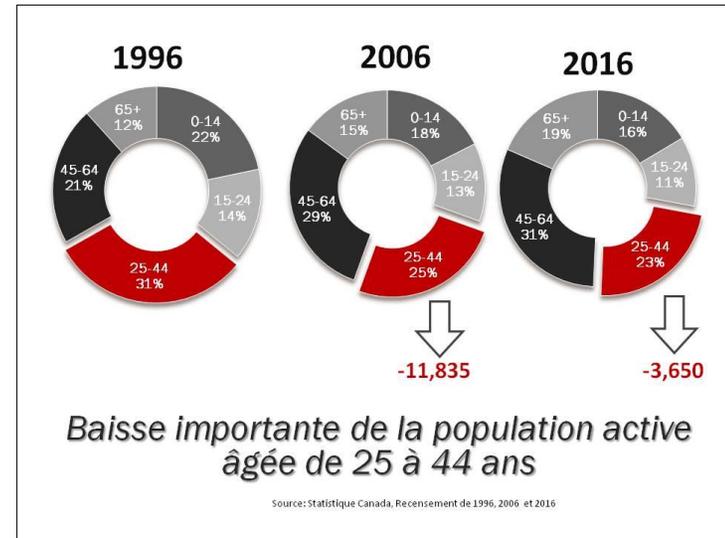


Caractéristiques de la population :

- Les données du recensement démontrent une diminution importante de la cohorte des 24 à 44 ans qui représentait 31 % de la population en 1996. En 2016, ce pourcentage était de 23 %.
- La population âgée de 45 et plus quant à elle a augmenté, elle est passée de 33 % en 1996 à 49 % en 2016.

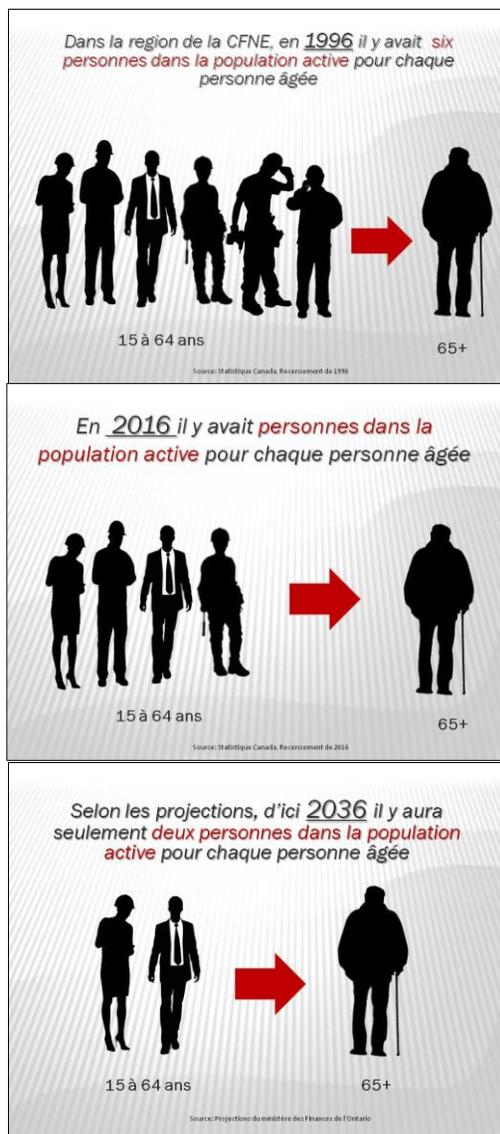
Source: Statistiques Canada, Recensement de 1996, 2006, 2016

Figure D – Population, selon les cohortes Région de la CFNE, 1996-2016



Source : Statistiques Canada, Recensement de 2016
Projections du ministère des Finances de l'Ontario, 2026 et 2036

**Figure E – Population 15 à 64 ans vs 65+
Région de la CFNE, 1996 – 2036**



Source : Statistiques Canada, Recensement de 2016
Projections du ministère des Finances de l'Ontario, 2026 et

Impact sur le marché du travail local: Défis et opportunités :

Dans la région, l'impact d'une population vieillissante et à la baisse se fait ressentir dans toutes les industries et toutes les professions. La situation ne risque pas de changer alors que la dernière vague des boomers quittera le marché du travail au court de la prochaine décennie.

Les changements démographiques, en particulier le vieillissement de la population ont aussi des impacts sociaux et économiques importants. Ils risquent d'entraîner des besoins et des demandes de services et d'emplois différents comme par exemple une demande accrue pour des services de santé reliées à une population vieillissante.

Du côté de l'offre, parce qu'il y a moins de jeunes travailleurs, certaines personnes sortent de la retraite pour répondre aux besoins de main-d'œuvre, ce qui veut dire qu'il faut s'ajuster aux besoins de travailleurs plus âgés.

Les changements démographiques ont aussi une influence sur les attitudes face au travail. Les attentes des générations précédentes qui restaient au même emploi, avec la même compagnie pendant toute leur carrière sont chose du passé. La génération des jeunes employés ont des attentes différentes face au travail. Ils recherchent un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, et de la flexibilité.

Le vieillissement de la population force les compagnies et les organismes planifier une relève afin d'assurer une

transition efficace alors que les employés d'expérience se préparent à quitter le marché du travail, et avec eux les connaissances et l'expérience acquises.

Les défis associés à une main-d'œuvre vieillissante et à la baisse sont identifiés comme étant prioritaires par toutes les communautés de la région. On ne pourra pas répondre à ces défis du jour au lendemain. Il faudra du temps, parfois des années avant de voir des changements aux tendances démographiques. Puisqu'il s'agit du facteur qui a le plus grand impact sur le marché du travail local, il risque de demeurer prioritaire pour la région pendant encore plusieurs années.

En ce qui a trait à la population vieillissante et à la baisse dans la région, on suggère de :

- *Promouvoir la planification d'une relève auprès des compagnies et organismes de la région.*
- *Promouvoir la gamme des emplois présents et à venir dans la région*
- *Développer une campagne de sensibilisation et d'éducation sur les réalités et les attentes des différentes générations d'employés.*

LA MIGRATION :

Migration nette :

Selon les données sur les déclarants de Statistiques Canada pour les districts Timiskaming et de Cochrane :

- Le taux d'émigration est plus élevé que le taux d'immigration, menant à une migration nette entre 2014 et 2015, de -303 résidents pour le district de Timiskaming, et de -856 pour le district de Cochrane.
- Les jeunes âgés entre 18 et 24 ans représente la plus grande part de cette migration nette à 32 % pour le district de Timiskaming, et 28,4 % pour le district de Cochrane.
- Le Tableau 3 démontre que pour chacun des districts la migration nette a augmenté de façon importante depuis 2010, et ce dans toutes les cohortes.
- Si le taux de migration nette des 18 à 24 ans est inquiétant, nous pouvons présumer que bon nombre de ces jeunes gens quittent la région pour poursuivre leur éducation, et que certains d'entre eux pourraient revenir. Le taux de migration nette des 25 à 64 par contre est d'autant plus inquiétant puisque cette portion de la population constitue en grande partie la population active (la main-d'œuvre).

Tableau 3 – Migration, CFNE, 2010 - 2015

DISTRICT DE TIMISKAMING			
Cohorte	Migration nette 2014-2015	Migration nette 2012-2013	Migration nette 2010-2011
0-17	-11	3	42
18-24	-97	-71	-98
25-44	-72	-36	38
45-64	-32	18	27
65+	-91	-65	-57
Total	-303	-123	-48
DISTRICT DE COCHRANE			
Cohorte	Migration nette 2014-2015	Migration nette 2012-2013	Migration nette 2010-2011
0-17	-99	-64	39
18-24	-243	-196	-217
25-44	-182	-66	-89
45-64	-225	-72	-139
65+	-107	-75	-84
Total	-856	-473	-490

Destination et origine des personnes qui émigrent ou qui immigreront dans la région :

- Les données du Tableau 4 démontrent que les régions d'origine ou de destination des personnes migrantes sont principalement à l'intérieur du Nord de l'Ontario.

Tableau 4 – Destination et origine des personnes migrantes, 2014-2015

DISTRICT DE TIMISKAMING			
Top 5 Émigration Destination	#	Top 5 Immigration Origine	#
Cochrane	671	Nipissing	744
Grand Sudbury	458	Cochrane	566
Nipissing	440	Grand Sudbury	540
Simcoe	258	Ottawa	328
Toronto	174	Simcoe	280
DISTRICT DE COCHRANE			
Top 5 Émigration Destination	#	Top 5 Immigration Origine	#
Grand Sudbury	1,017	Grand Sudbury	1,449
Nipissing	623	Nipissing	1,121
Timiskaming	566	Ottawa	1,003
Toronto	445	Timiskaming	671
Simcoe	410	Toronto	529

Source : Statistique Canada, Données sur les déclarants, 2010-2015

Impact sur le marché du travail local : Défis et opportunités:

Le taux élevé d'émigration, particulièrement chez les jeunes est inquiétant. Tel que nous l'avons mentionné précédemment, le nombre élevé de départs à la retraite, et les pénuries de travailleurs qualifiés que ces départs risquent d'entraîner soulèvent l'importance pour la région de s'assurer qu'une génération de jeunes travailleurs soient disponibles pour combler ces pénuries.

La population à la baisse a aussi un impact sur la durabilité des industries et des communautés de la région, surtout pour les petites communautés rurales et isolées. Certains de ces impacts sont entre autres le manque de ressources et de travailleurs pour répondre aux besoins d'une population vieillissante, une baisse au niveau des payeurs d'impôts fonciers, le manque d'attrait pour les investisseurs potentiels, et la perte de leaders et de bénévoles d'expérience.

Un nombre important de personnes déménagent à l'intérieur même de la région desservie par la CFNE (districts de Cochrane et de Timiskaming). Cela veut dire qu'un bon nombre de personnes du Nord de l'Ontario préfèrent demeurer dans le nord. Il se peut donc que des efforts d'attraction et de recrutement qui cibleraient les régions du Nord de l'Ontario, pourraient porter fruits en rapatriant des gens qui apprécient, et qui ont un intérêt pour le style de vie du Nord de l'Ontario.

S'il est important de garder et de rapatrier les personnes qui ont quitté, le bassin de ces gens n'est pas suffisant pour combler tous les emplois qui seront disponibles dans le futur. Il faut aussi déployer plus d'efforts pour recruter des nouveaux arrivants si on veut répondre aux besoins du marché du travail local. Le défi sera de promouvoir la région comme une destination de choix pour les nouveaux arrivants et pour les personnes provenant d'autres régions de la province, du pays, ou d'ailleurs. Cela peut s'avérer difficile étant donnée l'accès limité aux services de soutien aux nouveaux arrivants.

Afin de contrer l'exode de la population, et augmenter le nombre de nouveaux arrivants, la région pourrait considérer les opportunités suivantes:

- *Identifier des façons de tenir compte d'où vont les jeunes après le secondaire afin de cibler les stratégies et les incitatifs d'attraction.*
- *Développer des stratégies pour promouvoir la gamme des emplois et la qualité de vie, et promouvoir la région comme étant une destination de choix.*
- *Développer des stratégies pour assurer un accès et un niveau adéquat de services d'appui et de soutien pour les nouveaux arrivants, et ainsi augmenter les chances qu'ils demeurent dans la région.*

NIVEAU DE SCOLARITÉ:

Niveaux de scolarité – 2016 :

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

Changement aux niveaux de scolarité :

- Entre 2006 et 2016, dans la région, les niveaux de scolarité de la population âgée de 15 ans et plus se sont améliorés.
- Pendant cette même période, il est important de noter

une diminution du pourcentage de la population âgée de 25 ans et plus possédant un certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier

Table 5 – Niveaux de scolarité, CFNE et Ontario, 2016

CFNE	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

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages, 2016

**Table 6- Changements aux niveaux de scolarité
CFNE, 2006 – 2016**

15 - 24	25 - 44	45 - 64	65+	
				2006
50.5	16.4	30.2	60.6	Aucun certificat, diplôme ou grade
30.8	25.5	22.5	14.2	Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent
2.5	13.6	15.9	11.7	Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier
11.9	31.6	19.9	7.7	Collège, CEGEP ou autre certificat ou diplôme non-universitaire
4.2	12.9	11.4	5.8	Certificat, diplôme ou grade universitaire
				2016
44.4	12.9	21.2	46.9	Aucun certificat, diplôme ou grade
34.7	23.8	27.4	18.6	Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent
3.2	9.2	12.1	11.2	Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier
13.1	36.0	28.8	13.6	Collège, CEGEP ou autre certificat ou diplôme non-universitaire
4.7	18.0	10.5	9.6	Certificat, diplôme ou grade universitaire

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages, 2006 et 2016

Impact sur le marché du travail local : Défis et opportunités :

L'amélioration en ce qui a trait aux niveaux de scolarité est une bonne nouvelle puisqu'elle permet de répondre aux besoins du marché du travail local qui exige des niveaux de scolarité plus élevés. Puisqu'ils sont toujours en dessous des niveaux de scolarité en province, la région se doit de continuer d'appuyer le développement et l'offre de programme d'éducation et de formation qui reflètent et qui répondent aux besoins des industries locales.

En raison des autres défis du marché du travail local tels que la population vieillissante et l'exode, il est parfois difficile pour les établissements d'enseignement de mettre sur pied des programmes pour des raisons de financement, et à cause du nombre d'inscriptions requis pour assurer la viabilité des programmes.

Pour les Premières Nations, les enjeux demeurent la disparité entre les écoles financées par le gouvernement fédéral par rapport à celles qui sont financées par la province, tant au niveau du curriculum qu'au niveau de programmes tels le Programme pour Jeunes Apprentis de l'Ontario et les expériences en milieu de travail.

L'accès limité à l'éducation universitaire localement a aussi un impact sur la capacité de la région d'attirer des professionnels. C'est d'autant plus vrai pour les jeunes qui doivent quitter la région pour poursuivre leurs études postsecondaires. C'est vrai aussi pour les travailleurs professionnels qui ont très peu d'accès à des programmes

universitaires pour leur carrière et leur avancement professionnel.

Le changement le plus alarmant en ce qui a trait au niveau de scolarité dans la région, c'est une baisse du pourcentage de personnes possédant un certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier. Cette tendance est contre-intuitive alors que le pourcentage des gens qui possèdent un certificat ou diplôme d'un Collège, CEGEP ou autre établissement non-universitaire a augmenté.

C'est d'autant plus troublant puisque comme nous l'avons soulevé plus tôt, les professions liées aux Métiers, transport et opérateurs d'équipement et autres professions connexes sont celles pour lesquelles la demande anticipée est la plus élevée au cours des prochains dix ans. Il est déjà difficile de trouver tous les travailleurs dont on a besoin pour ces professions en raison du nombre insuffisant d'opportunités d'apprentissage, et aux défis auxquels font face les petits employeurs qui n'ont pas les ressources requises pour prendre des apprentis. Cette situation risque de s'aggraver au fur et à mesure que les travailleurs d'expérience partent à la retraite.

Le temps nécessaire pour compléter un apprentissage vient ajouter à l'urgence de planifier maintenant pour s'assurer que des travailleurs soient disponibles pour répondre à la demande.

Voici certaines des opportunités qui existent pour répondre aux enjeux liés aux niveaux de scolarité :

- Promouvoir les exigences des employeurs en ce qui a trait aux niveaux de scolarité.
- Augmenter les efforts qui visent à créer des liens entre l'éducation et le milieu du travail.
- Augmenter la participation de l'industrie dans la planification des programmes de formation et d'emploi.



PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL :

Les données de l'Enquête nationale sur les ménages de Statistiques Canada révèlent qu'au moment du recensement de 2016 :

- Les taux de participation et les taux d'emploi de la population de la région de la CFNE qui était âgée entre 15 et 24 étaient plus élevés que ceux de la province. Les taux de participation de la région sont moins élevés que ceux de la province pour les 25 ans et plus.
- Le taux de chômage de la région est plus élevé que celui de la province, et ce pour toutes les cohortes.

Table 7 – Participation au marché du travail, CFNE et Ontario, 2016

RÉGION - CFNE			
	15 à 24	25 à 64	65+
Taux de participation	66,7	74,8	10,9
Taux d'emploi	54,7	69,1	8,3
Taux de chômage	18,1	7,1	10,2
ONTARIO			
	15 à 24	25 à 64	65+
Taux de participation	60,2	80,3	15,0
Taux d'emploi	49,6	75,7	14,2
Taux de chômage	17,6	5,8	5,1

Source: Statistique Canada, Enquête nationale sur les ménages, 2016

- Les Figures F et G démontrent que même si les taux de participation et les taux d'emploi ont diminué entre 2006 et 2011, ils ont augmenté entre 2011 et 2016.

Figure E – Taux de participation, CFNE, 2006 à 2016

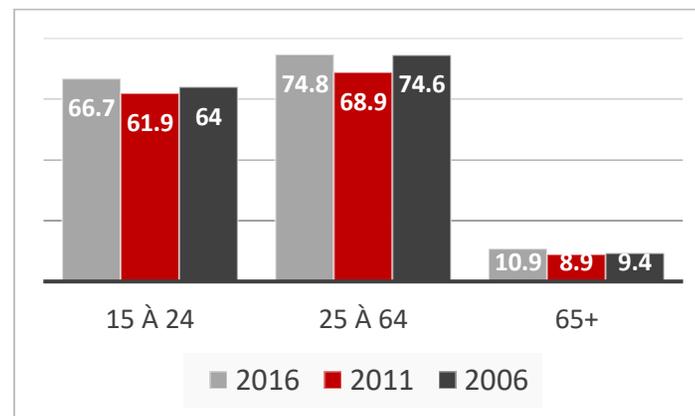
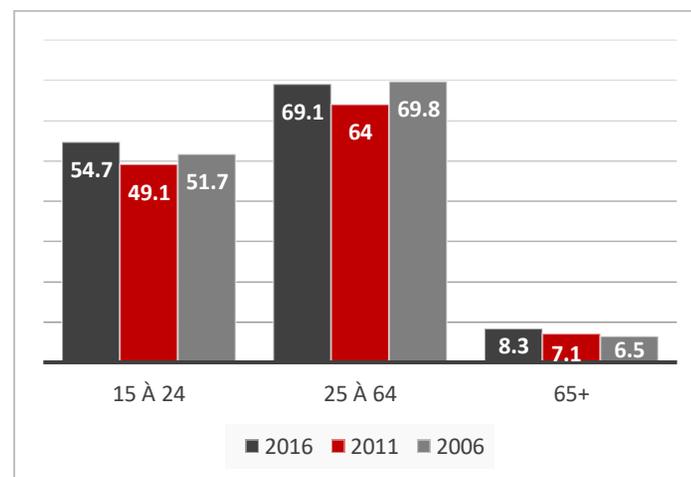


Figure F – Taux d'emploi, CFNE, 2006 à 2016



Source: Statistique Canada, Enquête nationale sur les ménages, 2006, 2011 et 2016

Impact sur le marché du travail local : Défis et opportunités :

Si le taux de participation et le taux d'emploi des jeunes âgés entre 15 et 24 sont plus élevés dans la région comparativement à province, ils sont beaucoup moins élevés pour les 25 ans et plus. Cela suggère qu'il y a place à l'amélioration en ce qui a trait au taux de participation de ces cohortes des personnes plus âgées.

Suite à une diminution des taux entre 2006 et 2011, l'augmentation de ceux-ci entre 2011 et 2016 sont bienvenus. Selon ce que nous connaissons présentement au niveau de l'économie locale, il se peut que l'on continue de connaître des augmentations. Par contre, une augmentation du taux de participation et du taux d'emploi viendra ajouter à la pénurie de travailleurs qualifiés.

Des détails sur le taux de participation des groupes qui sont sous-représentés sur le marché du travail n'étaient pas disponibles au moment de la préparation de ce rapport. Lorsque ces données seront disponibles, il sera important de souligner là où on pourrait déployer des efforts afin d'assurer une représentation équitable sur le marché du travail pour tous.

En ce qui a trait à la participation au marché du travail dans la région, certaines opportunités existent, entre autres :

- *Recueillir et analyser des données sur la main-d'œuvre potentielle qui est présentement non-représentée sur le marché du travail afin d'identifier des stratégies visant à augmenter leur implication sur le marché du travail.*
- *Évaluer comment accroître la participation au marché du travail des travailleurs plus âgés.*



CE QUE NOUS AVONS ENTENDU

Pendant la dernière année, plusieurs opportunités ont été fournies aux intervenants de la région afin qu'ils puissent offrir leur commentaires et leurs perspectives sur les enjeux du marché du travail de la région. Cette section du rapport présente un résumé de ce que nous avons entendu de la part des employeurs, et ce que nous avons entendu de la part d'une variété d'intervenants qui ont participé aux différentes activités de consultations.

Ce que nous avons entendu de la part des employeurs :

Entre le 11 octobre et le 15 décembre 2017 nous avons recueilli de l'information auprès de 427 employeurs représentant 14,4 % de tous les employeurs de la région, et 37,8 % de l'emploi. Le but était de mieux comprendre les activités et les pratiques des employeurs en ce qui a trait à l'embauche et à la formation. Voici certains des points saillants des résultats de la collecte d'information auprès de ces employeurs :

Principaux résultats pour les douze derniers mois:

- Les départs volontaires (50 %) étaient la principale cause des 3 246 départs pendant cette période, suivis par les mises à pied temporaires (26,4 %), les congédiements (10,1 %), les retraites (7,3 %), et les licenciements (6,2 %).
- 47,3 % des 3 648 nouvelles embauches visaient à pourvoir des emplois à plein temps, suivis par les emplois à temps partiel (24,5 %), et les emplois saisonniers (18,9 %).
- Le nombre de nouvelles embauches a dépassé de 12,4 % le nombre des départs.
- Les professions pour lesquelles le nombre des nouvelles embauches était de 100 ou plus :
 - Mineurs (324)
 - Ouvriers (255)
 - Opérateurs d'équipement lourd et camionneurs (202)
 - Service à la clientèle (131)
- 76,9 % des répondants ont indiqué que les emplois pour lesquels ils ont le plus de difficulté à trouver des candidats adéquats sont ceux qui demandent des compétences spécialisées.
- Les répondants ont fait part d'importantes préoccupations à propos de la disponibilité de la main-d'œuvre pour répondre à leurs besoins.
- La grande majorité des efforts de recrutement des employeurs se sont limités à la communauté ou à la région.

- Les techniques informelles de recherche de nouveaux employés (le bouche à oreille, les contacts personnels, les recommandations) demeuraient les plus utilisées, même si le recours aux techniques formelles, dont les méthodes en ligne, s'est considérablement accru au cours des dernières années.
- Seulement 26,4 % des répondants ont déclaré avoir eu recours à l'appui des services ou programmes d'emploi au cours de la dernière année.
- Un diplôme d'études secondaires représentait le niveau de scolarité requis pour occuper la plupart des postes disponibles.
- Les 5 principales compétences recherchées étaient :
 - l'éthique de travail/le dévouement et la fiabilité
 - la capacité à suivre des instructions
 - la volonté d'apprendre
 - la motivation individuelle et l'autonomie
 - le professionnalisme.
- La formation en milieu de travail était la méthode de formation et d'éducation choisie par la plupart des employeurs, suivie par la formation auprès des pairs.
- Le soutien financier pour la formation a diminué au fil des dernières années, alors que le soutien non financier a connu une hausse.
- En règle générale, à l'exception d'un soutien modeste visant à offrir des programmes d'alternance travail-études non rémunérés aux élèves de niveau secondaire, le soutien aux programmes de formation

et d'éducation des élèves et étudiants est passablement faible.

Principales prévisions pour l'avenir :

- Plus de la moitié des répondants ont indiqué qu'ils prévoient embaucher au cours des 12 prochains mois (2 214 nouvelles embauches prévues).
- La plupart des emplois à pourvoir étant à temps plein (40,2 %), suivis par les emplois à temps partiel (27,7 %), et les emplois saisonniers (23,6 %).
- Les motifs les plus souvent mentionnés pour justifier les embauches prévues au cours de 12 prochains mois étaient :
 - l'expansion ou la restructuration (59,7 %)
 - le remplacement des travailleurs qui partent à la retraite (36,7 %).
- Selon la majorité des employeurs, les principales occasions lors des cinq prochaines années seront associées à :
 - la croissance des ventes, l'expansion de l'entreprise et à l'accroissement de la clientèle
 - le perfectionnement, formation et éducation du personnel
 - l'utilisation des technologies de l'information, du commerce électronique, et du marketing en ligne.
- Les principaux défis cernés par une majorité des employeurs, pour les cinq prochaines années seront :

- Les difficultés de recrutement d'employés qualifiés possédant une bonne éthique de travail
- Les augmentations de salaire.

Étant donné le niveau élevé de préoccupation à l'égard de divers enjeux liés à la main-d'œuvre évoquée dans la discussion ci-dessus, il est quelque peu étonnant que les employeurs n'aient pas pris de mesures plus efficaces pour y remédier. Les résultats suivants appuient cette observation.

Selon les résultats des commentaires recueillis auprès des 427 employeurs qui ont répondu au sondage en 2017, il semble que même si un grand nombre d'employeurs se disent préoccupés par la disponibilité du personnel qualifié ayant une bonne éthique de travail et de l'expérience sur le marché de l'emploi, ils sont moins conscients du rôle qu'ils peuvent jouer pour contribuer au perfectionnement de ce capital humain, qui serait pourtant si essentiel pour accroître leur volume et leurs revenus d'affaires, un aspect qu'ils ont désigné comme leur principale occasion au cours des cinq prochaines années.

Il semblerait également que de nombreux employeurs jugent préférable de recruter des employés par « maraudage » plutôt que d'investir dans le perfectionnement du personnel, une situation qui entraîne un important roulement de personnel et les défis connexes associés à la mise en place d'une main-d'œuvre loyale, stable et à long terme.

À la lumière de cette interprétation, il semble que la principale recommandation qui puisse être formulée à ce moment-ci consiste à insister sur l'importance de favoriser une culture axée sur l'apprentissage et la formation en encourageant les employeurs à consacrer leurs énergies à investir dans les ressources humaines, afin d'optimiser les résultats pour toutes les personnes concernées.

(Source: CFNE – Résultats du sondage auprès des employeurs, 2017)

Postes affichés localement :

Les données recueillies sur le portail du CLPE confirment certaines des révélations du sondage auprès des employeurs. Les données révèlent qu'entre le mois d'avril et le mois de décembre 2017 :

- 52 % des 1 747 postes affichés étaient pour pourvoir des emplois à temps plein.
- Les catégories de professions ayant les nombres les plus élevés d'affichages étaient :
- Vente et services (497)
- Éducation, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux (425)
- Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés (352)
- Affaires, finance et administration (348).

Ce que nous avons entendu auprès des intervenants :

Les différentes réunions et consultations qui ont été tenues à travers la région en 2017 ont été essentielles au processus de planification et à la production de ce rapport. Elles nous ont permis de partager des informations sur le marché du travail pour que les intervenants comprennent mieux la situation présente et les tendances émergentes, afin d'être à même d'identifier des approches collectives pour répondre aux enjeux du marché du travail.

Les participants au processus de consultation représentaient différents intervenants, incluant des représentants de l'industrie, des services d'emploi et de formation, de l'éducation, des agences de développement économique et communautaire, du gouvernement, et des agences à but non-lucratif.

Lors des réunions, des perspectives ont été mises de l'avant pour refléter les caractéristiques uniques du marché du travail dans chacune des communautés. Toutefois, les commentaires des participants soulevaient plusieurs enjeux qui sont partagés dans toute la région. Voici une liste des enjeux qui ont été identifiés par les intervenants locaux en 2017 comme étant communs à toute la région :

- Les tendances relatives à la population vieillissante et à la baisse, et leur impact sur le marché du travail local et sur les communautés.
- Le taux élevé d'émigration, particulièrement chez les jeunes.

- Le taux peu élevé d'immigration de gens provenant d'autres régions de la province, du pays, ou d'ailleurs.
- La pénurie de main-d'œuvre qualifiée pour répondre aux exigences plus élevées des employeurs.
- L'accès limité aux opportunités d'apprentissage.
- Le manque de compétences essentielles des employés, des chercheurs d'emploi et des jeunes.
- La compétition pour les travailleurs entre industries et entre communautés – dans la région et à l'extérieur de la région.
- Un bassin de personnes sans emploi qui ont de sérieuses barrières à l'emploi, parfois même de multiples barrières à l'emploi (problème de santé mentale ou de consommation, manque de confiance en soi, manque de compétences de base, etc.).
- Les augmentations de salaire – l'augmentation du salaire minimum et l'impact de celle-ci, de même que la surenchère des salaires entre les industries et employeurs dans le but d'attirer ou de se voler des employés.
- Un taux de roulement élevé – les employés sont mobiles et vont déménager vers les emplois qui offrent de meilleurs salaires et avantages.
- Les jeunes ne sont pas suffisamment informés du lien entre l'éducation, la formation et le monde du travail.
- La conception, le financement et les cibles des programmes ne sont pas toujours propices à la

collaboration qui est nécessaire pour assurer une meilleure coordination des services au sein des différentes agences communautaires et gouvernementale.

- Le manque de sensibilisation au monde du travail changeant et aux différentes priorités et attentes, et ce à tous les niveaux - employeurs, employés, éducateurs, jeunes, parents.
- Le manque d'appui dans les plus petites communautés pour l'établissement de nouveaux résidents, non seulement pour attirer des nouveaux résidents mais aussi s'assurer qu'ils restent.
- Le manque de planification d'une relève – tant au niveau de la planification de la relève de l'entreprise que de la relève de la main-d'œuvre.
- Le manque de processus ou de mécanisme pour tenir compte d'où vont les jeunes une fois qu'ils quittent le secondaire (où ils vont pour poursuivre leurs études postsecondaires afin que nous sachions comment, et où les rejoindre pour fournir des incitatifs afin qu'ils reviennent).
- Les compagnies et les contracteurs amènent des travailleurs de l'extérieur de la région au lieu de former une main-d'œuvre dans les communautés.
- On ne met pas suffisamment l'accent sur le développement de compétences au niveau de l'entrepreneuriat et du leadership - au niveau secondaire et postsecondaire.

Selon *Ce que nous savons* et *Ce que nous avons entendu*, tel que souligné dans les sections précédentes, les intervenants locaux ont identifié des buts stratégiques qui appuient les objectifs du CLPE, et qui vont guider l'identification de stratégies pour :

- Améliorer la coordination des services;
- Une planification intégrée du marché du travail local;
- La collecte et la communication d'information sur le marché du travail; et
- Répondre aux défis et aux opportunités qui ont été identifiés.

Les buts suivants représentent l'état futur désiré pour le marché du travail local. Si le développement et la mise en œuvre de certaines des stratégies qui sont énumérées pour atteindre cet état désiré sont suggérées à l'échelle régionale, certaines autres sont mieux adaptées au niveau local ou communautaire.

Ce qui est important c'est que tous les intervenants travaillent ensemble pour atteindre ces buts, soit de répondre au besoin d'employés qualifiés, d'améliorer les conditions du marché du travail local, et en bout de ligne contribuer à la croissance de la main-d'œuvre et des communautés.





SECTION 2 OÙ VOULONS-NOUS ÊTRE?

Les pages suivantes présentent les buts stratégiques pour le marché du travail local. Ceux-ci représentent une ‘vue d’ensemble’ qui servira à guider les recommandations et les stratégies locales en ce qui a trait à :

L’amélioration de la coordination des services;

Une planification intégrée pour le marché du travail local;

La collecte et la communication de l’information sur le marché du travail local; et

Répondre aux défis et aux opportunités 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

Ce que cela veut dire :

L'utilisation de faits est de plus en plus préconisée et requise pour la planification et le développement de programmes et de services. Les leaders de l'industrie et de la communauté, de même que ceux qui prennent les décisions, doivent avoir accès à de l'information sur le marché du travail qui soit courante et à jour afin de prendre des décisions qui sont bonnes et viables au plan économique pour la programmation, la planification, la formation, l'allocation des ressources et le développement communautaire.

Pour atteindre ce but, on recommande ce qui suit :

- 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.

BUT 2

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

Ce que cela veut dire :

Le monde du travail change, et 'un emploi pour la vie' est chose du passé. Le marché de l'emploi peut exiger maintenant que les employés passent d'un projet à un autre, d'un employeur à un autre, et de périodes d'emploi à des périodes de formation ou d'apprentissage. Les employés doivent être capables de continuellement améliorer leurs compétences et leurs connaissances afin de s'acquitter efficacement de leurs tâches, et de s'adapter aux changements de leur milieu de travail. L'accès à des programmes de formation et d'emploi qui sont pertinents et adaptés aux besoins locaux sont essentiels. Afin d'atteindre ce but, il est recommandé que tous les intervenants (employeurs, éducateurs et formateurs, pourvoyeurs de services, agences communautaires et gouvernementales) travaillent ensemble pour:

- 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

Ce que cela veut dire :

Avec un nombre moins élevé de jeunes qui entrent sur le marché du travail, l'émigration, et la population vieillissante, les employés se font rare. Les tendances démographiques vont nul doute continuer d'avoir un impact important sur le nombre et la disponibilité de travailleurs pour répondre aux besoins du marché du travail présents et à venir. Afin de demeurer compétitifs, les employeurs doivent avoir accès à une main-d'œuvre qualifiée. Pour atteindre ce but, on recommande ce qui suit :

- 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

Ce que cela veut dire :

À la lumière des pénuries anticipées, il devient de plus en plus important d'encourager une plus grande participation sur le marché du travail des personnes qui ont des barrières à l'emploi (manque de confiance, problème de santé mentale ou de consommation), et de celles qui sont présentement sous-représentées sur le marché du travail (les Autochtones, les jeunes, les travailleurs âgés, les immigrants, les personnes handicapées). Pour accroître la participation au marché du travail de ces personnes il faudra qu'un niveau adéquat de services soit disponible afin qu'elles réussissent à atteindre leur objectif d'emploi. Pour répondre à la demande du marché du travail, il faudra assurer une diversité et l'inclusivité pour tous. Pour atteindre ce but, on recommande :

- 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

Ce que cela veut dire :

Les pénuries de main-d'œuvre présentes et à venir, soulèvent le besoin de maximiser la prestation et l'utilisation des ressources qui sont disponibles. L'élimination des écarts et des doublons, et une prestation cohérente des programmes et des services pourraient entraîner une utilisation maximale de ceux-ci. S'assurer que les employeurs puissent embaucher et former les employés dont ils ont besoin afin de demeurer compétitifs, et que les personnes désireuses d'intégrer ou de ré-intégrer le marché du travail reçoivent l'appui nécessaire seraient beaucoup plus facile si la prestation des programmes et des services était plus coordonnée et cohérente, et ce, à tous les niveaux. À cet effet, on recommande :

- 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 doublons, et des stratégies pour une meilleure coordination des programmes et des services.





Section 3

Comment allons-nous y arriver?

Cette section du rapport présente les actions et les stratégies qui ont été identifiées par les intervenants locaux pour répondre aux défis du marché du travail local. Ces actions et stratégies tiennent compte d'une analyse de l'information sur le marché du travail local, et elles reflètent et respectent les commentaires et les suggestions des intervenants de la région lors des activités communautaires de planification, les discussions avec des groupes d'experts, et les commentaires du Comité de planification.

INITIATIVES QUI SONT PROPOSÉES POUR LE CLPE

		2018-2019				2019-2020				2021-2022			
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
1	Développer un mécanisme pour répertorier les pratiques réussies												
2	Effectuer un sondage auprès des employés de la région												
3	Évaluer les défis de rétention du secteur de la vente et des services												
4	Produire des prévisions d'emploi dans le secteur de la santé												
5	Effectuer une analyse sur les groupes qui sont sous-représentés												
6	Développer un outil sur les compétences de base pour les jeunes												
7	Développer un processus pour tenir compte d'où vont les jeunes												

DÉTAILS – INITIATIVES QUI SONT PROPOSÉES POUR LE CLPE

1. DÉVELOPPER UN MÉCANISME POUR RÉPERTORIER LES PRACTIQUES RÉUSSIES:

Description du projet :

Développer un outil de partage en ligne pour fournir de l'information sur les projets et les activités de planification de la main-d'œuvre (foires d'emploi, ateliers, rencontre inter-agences, rapport et analyses, histoire à succès, etc.).

Résultats anticipés:

- Moins de dédoublement au niveau des projets et des initiatives.
- Une meilleure communication au sein du réseau d'intervenants, au niveau communautaire et régional.

Menée par : Commission de formation du nord-est

Partenaires : Toutes les agences d'emploi, de formation et autres pourvoyeurs de services.

Étapes :

Septembre 2018 :

- Établir un groupe de travail pour le projet
- Définir le but, la fonction et l'utilisation de la base de données
- Émettre un appel d'offre pour l'embauche d'une firme pour développer l'outil de collecte de l'information

Octobre 2018 à mars 2019 :

- Développer l'outil pour la collecte de l'information
- Lancement et promotion de l'outil de collecte de l'information

BUT #1		BUT #2		BUT #3		BUT #4		BUT #5		X
--------	--	--------	--	--------	--	--------	--	--------	--	---

2. EFFECTUER UN SONDAGE AUPRÈS DES EMPLOYÉS DE LA RÉGION

Description du projet :

Effectuer un sondage auprès d'un échantillonnage d'employés de différents secteurs afin de mieux comprendre leur point de vue sur les facteurs qui pourraient améliorer la rétention des employés.

Résultats anticipés :

- Une meilleure compréhension des enjeux communs qui font en sorte que les employés décident de quitter ou demeurer à leur emploi.
- Un meilleur alignement des programmes et services afin de répondre à ces enjeux.
- De l'information et des ressources pour les employeurs afin d'améliorer le taux de rétention des employés.

Menée par : Commission de formation du nord-est

Partenaires : Entreprises et organismes d'affaires (chambres de commerce), services d'emploi.

Étapes :

Mars à août 2019 :

Établir un groupe de travail pour le projet

Définir l'étendue du projet (secteurs industriels/professions)

Émettre un appel d'offre pour embaucher une firme de consultant pour : développer le questionnaire et la méthodologie, etc.

Septembre à décembre 2019 :

Développer et approuver le questionnaire et la méthodologie

Promouvoir le sondage

Janvier à décembre 2019 :

Effectuer le sondage

Produire le rapport

Lancement du rapport

BUT #1	X	BUT #2	X	BUT #3	X	BUT #4		BUT #5	
--------	---	--------	---	--------	---	--------	--	--------	--

3. ÉVALUER LES DÉFIS DE RÉTENTION DU SECTEUR DE LA VENTE ET DES SERVICES

Project description :

Il y a deux composantes à ce projet. La première a pour but de mieux comprendre la situation actuelle dans ce secteur. Nous prévoyons évaluer cette situation par le biais d'un sondage auprès des employeurs du domaine de la vente et des services afin d'identifier les postes qui sont difficiles à combler, les défis associés au recrutement dans ce secteur, des suggestions pour répondre aux défis, et les pratiques qui ont connu du succès. Les résultats du sondage seront utilisés pour développer des ressources pour aider les employeurs de ce secteur au niveau du recrutement et de la rétention des employés. La deuxième composante du projet consiste à développer une campagne pour promouvoir la gamme d'opportunités qui existent dans le secteur de la vente et des services, et pour souligner l'importance de ce secteur pour appuyer les autres moteurs de l'économie locale.

Résultats anticipés :

- Une réduction des défis de recrutement dans le secteur de la vente et des services, et conséquemment, une réduction du nombre de postes vacants.
- Les employeurs ont accès à de l'information et à des ressources pour les aider à recruter et à garder les employés dont ils ont besoin.
- Les jeunes, les chercheurs d'emploi, et le grand public comprendront mieux, et apprécieront davantage l'importance des emplois dans le secteur de la vente et des services.

Menée par : Commission de formation du nord-est

Partenaires : Les employeurs du secteur de la vente et des services, les corporations de développement économique, les chambres de commerce

Étapes :

Septembre à décembre 2018 :

Établir un groupe de travail pour le projet

Développer le questionnaire et la méthodologie pour le sondage

Janvier à juin 2019 :

Effectuer le sondage et produire le rapport

Développer et lancer une campagne régionale de sensibilisation

BUT #1	X	BUT #2		BUT #3	X	BUT #4		BUT #5	
--------	---	--------	--	--------	---	--------	--	--------	--

4. PRODUIRE DES PRÉVISIONS D'EMBAUCHES ET D'EMPLOI POUR LE SECTEUR DE LA SANTÉ

Description du projet :

L'objectif de ce projet est de préparer un rapport sur les prévisions d'embauches et d'emploi du secteur de santé pour la région de la CFNE. Le rapport présentera des prévisions sur la demande dans les prochains dix ans (2018-2028) dans le secteur de la santé. Le projet consiste à compiler et à analyser des données qui seront recueillies auprès des employeurs du secteur afin de quantifier et de qualifier les professions qui seront en demande au cours de la prochaine décennie.

Résultats anticipés :

- Les pourvoyeurs de services auront accès à de l'information sur les besoins du secteur de la santé afin de mieux planifier le développement de programmes pour répondre à ces besoins.
- Les jeunes, les chercheurs d'emploi et les parents ont accès à de l'information sur les besoins du secteur de la santé leur permettant de prendre des décisions éclairées par rapport à leurs études postsecondaire et leur carrière.
- Un plus grand nombre de candidats disponibles pour répondre aux besoins du secteur de la santé.

Menée par : Commission de formation du nord-est

Partenaires : Entreprises et organismes du secteur de la santé

Étapes :

Septembre à octobre 2018 :

Établir un groupe de travail pour le projet

Embaucher une firme de consultant pour développer le questionnaire et la méthodologie

Novembre 2018 à mars 2019 :

Effectuer le sondage auprès des employeurs

Préparer et diffuser les résultats.

BUT #1

X

BUT #2

X

BUT #3

X

BUT #4

BUT #5

5. EFFECTUER UNE ANALYSE SUR LES GROUPES QUI SONT SOUS-REPRÉSENTÉS

Description du projet :

L'objectif de ce projet est de développer un profil de la main-d'œuvre potentielle qui est présentement sous-représentée. Il comprend l'acquisition de données personnalisées afin de quantifier le nombre des personnes qui sont sous-représentées ou sous-employées dans la région (Autochtones, personnes handicapées, personnes qui ont des barrières à l'emploi, les jeunes, les travailleurs âgés, etc.). Le projet comprend aussi des discussions ciblées avec les pourvoyeurs de services sur les options et les stratégies qui permettraient de maximiser les ressources existantes pour accroître la participation des personnes qui pourraient être mieux intégrées au sein de la main-d'œuvre pour répondre aux besoins présents et à venir des employeurs locaux.

Résultats anticipés :

- Les employeurs auront accès à un plus grand nombre d'employés potentiels.
- Les personnes sous-représentées et sous-employés seront mieux intégrés sur le marché du travail.

Menée par : Commission de formation du nord-est

Partenaires : Les pourvoyeurs de services d'emploi, de formation et autres services, les employeurs locaux.

Étapes :

Octobre à décembre 2018 :

Établir un groupe de travail pour le projet

Définir les paramètres du projet

Embaucher une firme de consultant pour le projet (collecte et analyse des données, préparation d'un rapport)

Janvier à juin 2019 :

Organiser des groupes de discussions avec les pourvoyeurs de services pour revoir les résultats et identifier des actions

Produire un plan d'action visant à augmenter la participation des groupes qui sont sous-représentés

Juillet à septembre 2019 :

Lancement du rapport et mise en œuvre du plan d'action

BUT #1	X	BUT #2		BUT #3	X	BUT #4	X	BUT #5	X
--------	---	--------	--	--------	---	--------	---	--------	---

6. DÉVELOPPER UN OUTIL SUR LES COMPÉTENCES DE BASE POUR LES JEUNES

Description du projet :

Ce projet vise à identifier les groupes de jeunes (15 to 18) qui n'ont présentement pas accès, ou qui ne sont pas éligibles à la formation de base qui permettraient de réduire leurs barrières à l'emploi. Selon les résultats, développer et adapter les ressources et les programmes existants pour répondre aux besoins des jeunes de cette cohorte afin qu'ils puissent acquérir les compétences de base dont ils ont besoin pour intégrer le marché du travail.

Résultats anticipés :

- Une augmentation du nombre de jeunes (15 à 18 ans) qui possèdent les compétences de base
- Les employeurs ont accès à des jeunes qui sont prêts à l'emploi
- Des ressources et des programmes pour le développement des compétences de base qui sont adaptés aux besoins des jeunes et des employeurs.

Menée par : Commission de formation du nord-est

Partenaires : Les pourvoyeurs de services d'emploi, de formation et autres services, les employeurs locaux

Étapes :

Novembre 2018 à mars 2019 :

- Établir un groupe de travail pour le projet
- Organiser des groupes de discussions avec des intervenants clés (conseils scolaires, pourvoyeurs de services)
- Organiser des groupes de discussions avec les jeunes
- Recueillir de l'information sur les ressources et les programmes existants

Avril à septembre 2019 :

- Développer les ressources et les programmes
- Développer un plan et un processus sur la mise en œuvre

Octobre 2019 à mars 2020 :

- Promouvoir et offrir les ressources/les programmes

BUT #1		BUT #2		BUT #3	X	BUT #4		BUT #5	
--------	--	--------	--	--------	---	--------	--	--------	--

7. IDENTIFIER ET DÉVELOPPER UN PROCESSUS POUR TENIR COMPTE D'OÙ VONT LES JEUNES

Description du projet :

L'objectif de ce projet est de développer un processus ou un mécanisme pour tenir compte d'où vont les jeunes quand ils quittent leur communauté d'origine, que ce soit pour poursuivre des études postsecondaires ou pour l'emploi. En ce moment, il n'existe aucune façon de savoir où vont les jeunes. Vont-ils d'une communauté à une autre dans la région, ou quittent-ils la région? On croit que l'accès à ce genre d'information est nécessaire pour cibler les efforts visant à garder les jeunes en contact avec leur communauté et avec les opportunités de carrière et de vie qu'on y retrouve.

Résultats anticipés :

- De l'information pour mieux cibler les efforts d'attraction et recrutement des jeunes
- Augmenter le nombre de jeunes dans la région
- Réduire les pénuries de main-d'œuvre.

Menée par : Commission de formation du nord-est

Partenaires : Établissements d'enseignement et de formation de la région

Étapes :

Juin à décembre 2019 :

- Établir un groupe de travail pour le projet
- Définir le but, les objectifs et l'utilisation de l'information qui sera recueillie
- Identifier si certaines informations sont déjà recueillies

Janvier à décembre 2020 :

- Planifier et développer un processus pour la collecte de l'information
- Promouvoir le processus de collecte de l'information

Janvier à juin 2021 :

- Évaluer si les informations recueillies sont utilisées.

BUT #1	X	BUT #2		BUT #3	X	BUT #4		BUT #5	
--------	---	--------	--	--------	---	--------	--	--------	--

INITIATIVES MENÉES PAR LES COMMUNAUTÉS

	2018-2019				2019-2020				2021-2022			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Cochrane												
Partager les 'Career Fun Facts' - SEEDS												
Augmenter la participation au sein des réseaux												
Temiskaming Shores												
20,000 pas – Une journée dans la vie d'un employé du secteur des services												
Découvrir nos itinéraires – Forum pour éducateurs												
Kirkland Lake												
Stratégies de marketing pour les jeunes / écoles secondaires												
Planification d'une relève pour les bénévoles												
Iroquois Falls												
Campagne de fierté civique												
Foire des carrières pour les élèves du secondaire												
Groupe de jeunes professionnels												
Hearst												
Dîners/déjeuners pour les élèves et les employés												
<i>Multicultural Friendship Centre</i>												
Chapleau												

	Un réseau communautaire pour la promotion des ressources												
	Timmins												
	Solution pour le bilinguisme en milieu de travail												
	Promouvoir les milieux de travail inclusifs												
	Moose Factory												
	Rendre PAJO accessible aux écoles financées par le fédéral												
	Liste de jeunes travailleurs qualifiés dans les communautés de la région de la Baie James												
	Évaluation des niveaux de littératie dans les communautés de la région de la Baie James												

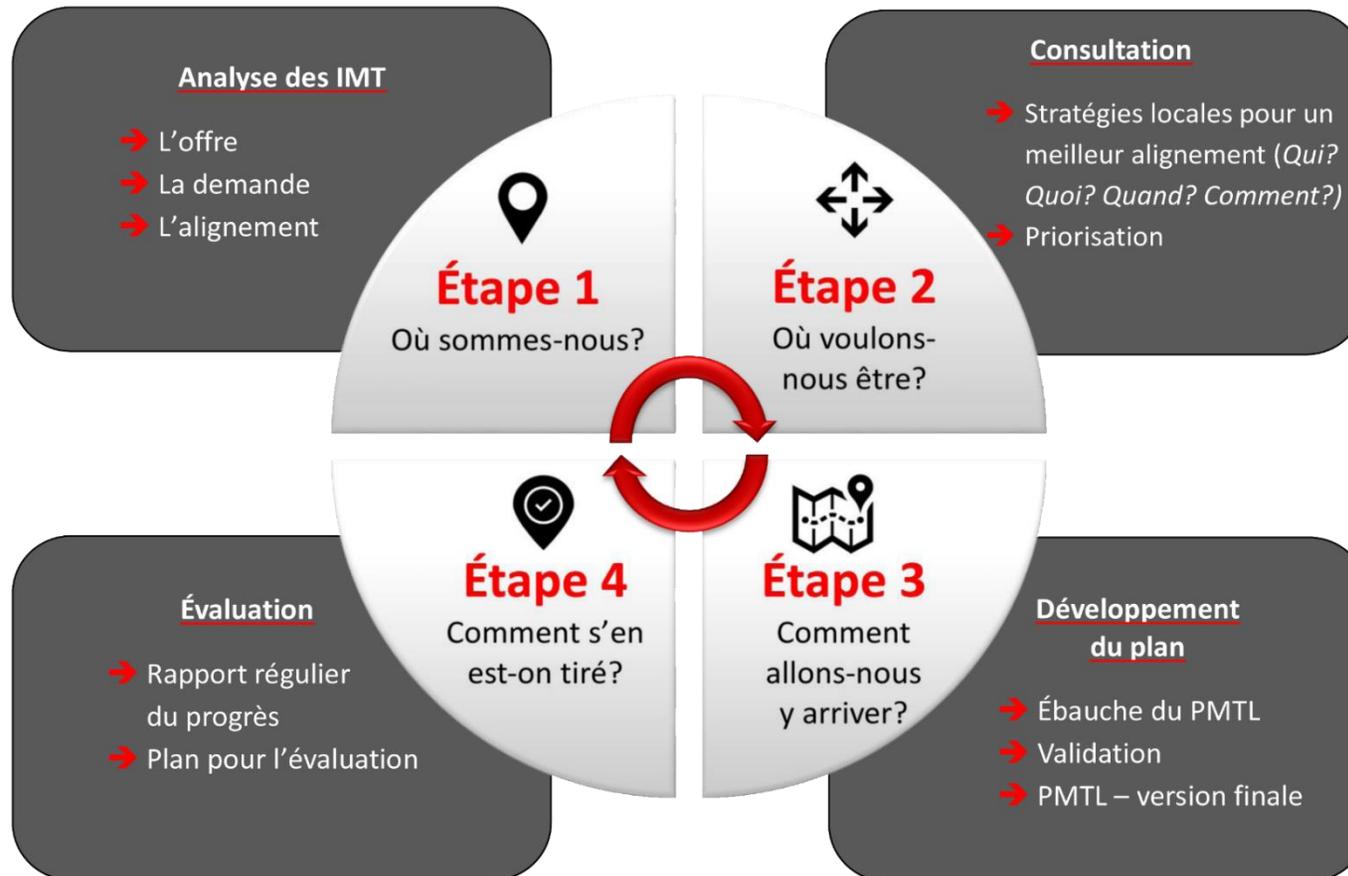
ALLONS DE L'AVANT:

Travailler ensemble un plan local pour le marché du travail dans la région de la CFNE en fournira pas de solutions instantanées aux enjeux du marché du travail local. Le plan est présenté comme une stratégie qui s'échelonne sur plusieurs années, et qui vise à continuer d'améliorer la capacité au niveau local en ce qui a trait à la planification de la main-d'œuvre. Il est essentiel que les partenaires communautaires et les intervenants aillent de l'avant de façon ponctuelle pour mettre faire avancer les initiatives qui sont incluses dans ce rapport. À cet effet, et pour s'assurer que *Travailler ensemble un plan local pour le marché du travail dans la région de la CFNE* demeure un processus dynamique plutôt qu'un document statique la CFNE va :

- Assurer un suivi continu aux activités décrites dans le plan
- Produire des rapports trimestriels pour faire état des progrès
- Assurer une révision annuelle du document avec les intervenants afin d'ajuster et d'adapter au besoin pour refléter les changements à l'économie locale.



ANNEXE A: CADRE DE PLANIFICATION DE LA CFNE



ANNEXE B : LISTE DES PARTICIPANTS

ATELIERS D'ANALYSE DE L'IMT DU 28 NOVEMBRE 2016 AU 14 JANVIER 2017

Temiskaming Shores

Cote-Paquette, Chantal, SACD de Temiskaming Sud
Fiddler, Stacie, The Labour Market Group
Franks, James, Ville de Temiskaming Shores
Hewitt, Patricia, Ville de Temiskaming Shores
Ouellet, Isabelle, Collège Boréal
Philbin, Louise, 5th Wheel Training Institute
Reil, Sharren, Literacy Council of South Temiskaming
Roy, Jessica, Matachewan First Nation
St-Onge, Diane, Employment Options Emploi – Northern College
Symons, Leslie, Conseil d'administration des services sociaux
du district de Timiskaming
Williams, Louanna, Conseil d'administration des services sociaux
du district de Timiskaming

Kirkland Lake

Fuhringer, Candice, Employment Options Emploi Northern College
Gadoury, Kathleen, Literacy Council of North Timiskaming

Iroquois Falls

Boucher, Carole, ministère du Développement du Nord et des Mines
Chevrette, Amber, Conseil d'administration des services sociaux
du district de Cochrane
Desrochers-K., Pierrette, Iroquois Falls Adult Learning Centre
O'Donnell, Kelly, École secondaire catholique l'Alliance
Savignac, Teidra, Chambre de commerce d'Iroquois Falls & District
Shea, Michael, Ville d'Iroquois Falls – Maire
Torresan, Kelly, Employment Options Emploi – Northern College

Cochrane

Charland, Gisèle, Conseil d'administration des services sociaux
du district de Cochrane
Mihalus, Shayna, Northern Ontario Aboriginal Economic Development Corp.
Morgan, Brenda, Ininew Friendship Centre
Morissette, Kaylee, Cochrane District Social Planning Council
Wheesk, Clara, Mushkegowuk Employment & Training Services

Chapleau

Brunet, Renée, Conseil des Services du District de Manitoulin-Sudbury
Connely, Julie, FormationPlus
Evans, Natalie, Chapleau Learning Centre
Keski-Pukkila, Diane, Chapleau Learning Centre
Lee, Stephen, Corporation de développement économique de Chapleau
Mckay-Golinowski, Tianna, Wabun Tribal Council
O'Hearn, Tara, Conseil des Services du District de Manitoulin-Sudbury
Wheesk, Clara, Mushkegowuk Employment & Training Services

Timmins

Arcand, Nicole, Centre francophone pour adultes francophones – Timmins
Baby, Tom, Timmins Local Immigration Portal
Bélec, Christelle, École secondaire catholique Thériault
Bouvier, Christine, Employment Options Emploi – Northern College
Chabot, Rolande, Conseil d'administration des services sociaux
du district de Cochrane
Côté, Jocelyne, La Clef
Dagenais, Kelly, Intégration communautaire de Timmins
Ethier, Cora-Lyne, NEOnet Inc.
Ferraro, Nancy, Conseil d'administration des services sociaux
du district de Cochrane

Gaudette, Natalie, Mattagamie First Nation
Goulard, Andr ea, Employment Options Emploi – Collège Boréal
Guillemette, Manon, Employment Options Emploi – Collège Boréal
Imhoff, Laura, NEOnet Inc.
Jacques, Christian, ministère de l'Enseignement supérieur et de la
Formation professionnelle
J.Penner, Audrey, Northern College
Kaltwasser, Caitlyn, Timmins Native Friendship Centre
Kozlow, Alison, Timmins Learning Centre
Lamothe, Sylvie, Timmins & District Multicultural Centre
Leblond, Diane, Northern College
Leeson, Rose, Northern College
Lia, Shelly, Conseil d'administration des services sociaux
du district de Cochrane
Mackevicius, Lise, ministère de l'Enseignement supérieur et de la
Formation professionnelle
Marks, Brian, Conseil d'administration des services sociaux
du district de Cochrane
Martel, Jennifer, Employment Options Emploi – Northern College
McKay-Golinowski, Tianna, Wabun Tribal Council
Morin, Dominique, ministère de l'Enseignement supérieur et de la
Formation professionnelle
Morissette, Kaylee, Cochrane District Social Planning Council
Noël, Chantal, ministère de l'Enseignement supérieur et de la
Formation professionnelle
Paixo-Huard, Celia, Intégration communautaire de Timmins
Parisi, James, Timmins Economic Development Corporation
Rothery, Angelina, Workforce North
Sirois, Chantal, Timmins Native Friendship Centre
Stevens, Michelle, Employment Options Emploi – Collège Boréal
Taylor-Crispo, Lori, Intégration communautaire de Timmins
Tonelli, Wanda, Intégration communautaire de Timmins
VanderWeerden, Julia, District School Board Ontario North East
Venne, Tanya, Literacy Network Northeast
Wheesk, Clara, Mushkegowuk Employment & Training Services

Kapuskasing

Côté, Nancy, Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières
Girouard, Daniel, Centre d'éducation alternative
Jean, Doris, Service Canada
Labelle, Josée, SADC de North Claybelt
Lafontaine, Ernie, Moose Cree First Nation
Larochelle, Jacques, Centre d'éducation alternative
Robichaud, Alain, Municipalité de Val Rita-Harty

Hearst

Alary, Serge, ministère du Développement du Nord et des Mines
Boisvert, Lysann, Centre Partenaires pour l'emploi
Boutin, Chantal,  cole secondaire catholique de Hearst
Cantin, Anne-Marie, Université de Hearst
Despr s, Isabelle,  cole secondaire catholique de Hearst
Dupuis, Linda, Conseil Scolaire catholique de district des Grandes Rivières
Gosselin, Shirley, La Boîte   Lettre
Renaud, Tina, Collège Boréal
Rivard, Nancy, La Boîte   Lettre
Rodrigue, Marie-Claude, La Boîte   Lettre

Moose Factory

Braun, Sally, Western James Bay Telecom Network
Corston, Debbie, Wakenagun Community Futures Development Corporation
Imhoff, Laura, NEOnet Inc.
MacDonald, Mike, Western James Bay Telecom Network
Metatawabin, Chris, Fort Albany First Nation
Nakogee, Brian, Western James Bay Telecom Network
Okonomah, John, Mushkegowuk Tribal Council
Orecklin, Mel, MoCreebec Eeyoud Council
Ouimette, Paul, NEOnet Inc.
Ross, Dwight, Conseil d'administration des services sociaux
du district de Cochrane
Sutherland, Cathleen, Fort Albany First Nation
Sutherland, Meshan, Fort Albany First Nation
Wheesk, Clara, Mushkegowuk Employment & Training Services

RÉUNIONS DE PLANIFICATION DU 13 FÉVRIER AU 9 MARS 2017

Temiskaming Shores

Bernstein, John, SADC de Temiskaming sud
Blakeley, Simon, Professions North/Nord
Bouchard, Crystal, Cochrane District Social Planning Council
Charbonneau, Chantal, Entreprise Temiskaming
Franks, James, Ville de Temiskaming Shores
Hewitt, Patricia, Ville de Temiskaming Shores
Leonard, Mireille, 5th Wheel Training Institute
Lessard, Nathalie, Literacy Council of South Temiskaming
Mackey, Laurie, Holiday Inn
Miron, Melissa, Collège Boréal
Morissette, Kaylee, Cochrane District Social Planning Council
Ouellet, Isabelle, Collège Boréal
Pépin, Chanelle, OCWI-COIE
St-Onge, Diane, Employment Options Emploi – Northern College
Williams, Louanna, Conseil d'administration des services sociaux
du district de Timiskaming

Kirkland Lake

Bolger, Star, Community Living Kirkland Lake
Garand-Dufour, Linda, Centre de formation des adultes
Hinse, Colombe, Centre de formation des adultes
Johnson, Janine, Commission de formation du nord-est
Mino, Annie, Conseil d'administration des services sociaux
du district de Timiskaming
Pépin, Chanelle, OCWI-COIE
Thomas, Rodney, Conseil d'administration des services sociaux
du district de Timiskaming
Ypya, Laurie, ministère du Développement du Nord et des Mines

Iroquois Falls

Bouchard, Crystal, Cochrane District Social Planning Council
Charrette, Rozanne, Iroquois Falls Preschool/Family Resource Centre
Chevrette, Amber, Conseil d'administration des services sociaux
du district de Cochrane
Desrochers.K. Pierrette, Iroquois Falls Adult Learning Centre
Kavanah, Zoé, Northeast Community Network
Morissette, Kaylee, Cochrane District Social Planning Council
Pépin, Chanelle, OCWI-COIE
Savignac, Teidra, Chambre de commerce d'Iroquois Falls & District
Shea, Michael, Ville d'Iroquois Falls, Maire
Turner, Tina, Conseil d'administration des services sociaux
du district de Cochrane

Cochrane

Beaulieu-Mayer, Martine, Villeneuve Construction
Bouvier, France, Cochrane Adult Learning Centre
Charland, Gisèle, Conseil d'administration des services sociaux
du district de Cochrane
Draves, John, ministère de la Sécurité communautaire et des
Services correctionnels
Harris, Joelle, Conseil d'administration des services sociaux
du district de Cochrane
Morgan, Brenda, Ininew Friendship Centre
Mousseau, Melanie, Conseil d'administration des services sociaux
du district de Cochrane
Tremblay, Denise, Cochrane Adult Learning Centre

Chapleau

Evans, Natalie, Chapleau Learning Centre
Keski-Pukkila, Diane, Chapleau Learning Centre
Lafrance, Joel, ministère du Développement du Nord et des Mines
O'Hearn, Tara, Conseil des Services du District de Manitoulin-Sudbury

Timmins

Bouchard, Crystal, Cochrane District Social Planning Council
Bouvier, Christine, Employment Options Emploi – Northern College
Cantin, Anne-Marie, Université de Hearst
Chabot, Rolande, Conseil d'administration des services sociaux
du district de Cochrane
Côté, Nancy, Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières
Ethier, Coral-Lyne, NEOnet Inc.
Ferraro, Nancy, Conseil d'administration des services sociaux
du district de Cochrane
Goulard, Andréa, Employment Options Emploi – Collège Boréal
Guillemette, Manon, Employment Options Emploi – Collège Boréal
Imhoff, Laura, NEOnet Inc.
Kaltwasser, Caitlyn, Timmins Native Friendship Centre
Landry, Joanne, Ville de Smooth Rock Falls
Langevin N., Esther, Hôpital de Timmins & District
Leblond, Diane, Northern College
Lia, Shelly, Conseil d'administration des services sociaux
du district de Cochrane
Martel, Jennifer, Employment Options Emploi – Northern College
Morissette, Kaylee, Cochrane District Social Planning Council
Noël, Chantal, ministère de l'Enseignement supérieur et
de la Formation professionnelle
Perras, Sue, Town of Smooth Rock Falls
Rivard, Raymone, La Marche des Dix Sous du Canada
Sirois, Chantal, Timmins Native Friendship Centre
Stevens, Michelle, Employment Options Emploi – Collège Boréal
VanderWeerden, Julia, District School Board Ontario North East
Venne, Tanya, Literacy Network Northeast
Viel, Suzanne, Venture Centre/Le Centre de développement

Kapuskasing

Jauvin-C., Aline, Conseil d'administration des services sociaux
du district de Cochrane
Labelle, Josée, SADC de North Claybelt
Plante, Manon, Employment Options Emploi – Collège Boréal
Robichaud, Alain, Municipalité de Val Rita-Harty
Semczyszyn, Linda, SADC de North Claybelt

Hearst

Alary, Serge, ministère du Développement du Nord et des Mines
Boisvert, Lysann, Centre Partenaires pour l'emploi
Boutin, Chantal, École secondaire catholique de Hearst
Cantin, Anne-Marie, Université de Hearst
Jauvin-C., Aline, Conseil d'administration des services sociaux
du district de Cochrane
Lacroix Joanis, Danica, PEPCO
Renaud, Tina, Collège Boréal
Rodrigue, Marie-Claude, La Boîte à Lettre
Vachon, Josée, SADC de NordAski

Moose Factory

Boucher, Carole, ministère du Développement du Nord et des Mines
Carey, Linda, Mushkegowuk Employment & Training Services
Corston, Debbie, Wakenagun Community Futures Development Corporation
Imhoff, Laura, NEOnet Inc.
Kamalatisit, Virginia, Mushkegowuk Employment & Training Services
Louttit, Bill, Mushkegowuk Employment & Training Services
MacDonald, Mike, Western James Bay Telecom Network
Metatawabin, Chris, Fort Albany First Nation
Ouimette, Paul, NEOnet Inc.
Pépin, Chanelle, OCWI-COIE
Ross, Dwight, Conseil d'administration des services sociaux
du district de Cochrane
Sutherland, Meshan, Fort Albany First Nation
Wheesk, Clara, Mushkegowuk Employment & Training Services

RÉUNIONS DE PLANIFICATION DU 11 JANVIER AU 6 FÉVRIER 2018

Temiskaming Shores

Bates, Teena, Northern College
Bolesworth, Laurie, Timiskaming Soutien à domicile
Charbonneau, Chantal, Entreprise Temiskaming
Cote-Paquette, Chantal, SADC de Temiskaming sud
Daviau, George, Canton d'Armstrong
Franks, James, Ville de Temiskaming Shores
Grewal, Dharmjot, Institut des politiques du nord
LeRoy, Anne Marie, ministère du Développement du Nord et des Mines
Martel, Jennifer, Employment Options Emploi – Northern College
Mcnamara, Diana, Conseil d'administration des services sociaux
du district de Timiskaming
Morin, Caroline, Timiskaming Soutien à domicile
Nackers, Dominique, Canton d'Armstrong
Vickery-Menard, Amy, Canton d'Évanturel

Kirkland Lake

D'aoust-Messier, Rose-Lyne, SADC de Kirkland & District
Fuhlinger, Candice, Employment Options Emploi – Northern College
Gadoury, Kathleen, Literacy Council of North Timiskaming
Gerl, Steven, Ontario Clean Water Agency
Lafreniere, Jessica, Employment Options Emploi – Northern College
Mangotich, Paula, Kirkland & District CFDC
Parkman, Jessica, Kirkland & Englehart District Hospitals
Mino, Annie, Conseil d'administration des services sociaux
du district de Timiskaming
Pépin, Chanelle, OCWI-COIE
Studholme, Don, Conseil d'administration des services sociaux
du district de Timiskaming
Tryon, Georgina, Northern College

Iroquois Falls

Chevrette, Amber, Conseil d'administration des services sociaux
du district de Cochrane
Desrochers.K. Pierrette, Iroquois Falls Adult Learning Centre
Greenway, Bill, Ville d'Iroquois Falls
Lauzon, Chantal, Ville d'Iroquois Falls
Mancehiro, Tailia, Iroquois Falls Adult Learning Centre
O'Donnell, Kelly, Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières
Vierimaa, Wende, John Wald & Sons Construction

Cochrane

Belisle, Renelle, Centre de formation des adultes
Charland, Gisèle, Conseil d'administration des services sociaux
du district de Cochrane
Denault, Isabelle, Ville de Cochrane
Draves, John, ministère de la Sécurité communautaire et
des Services correctionnels
Mihalus, Shayna, Northern Ontario Aboriginal Economic Development Corp.
Mitchell-Kydd, Christine, Northern College
Mousseau, Melanie, Conseil d'administration des services sociaux
du district de Cochrane
Tremblay, Denise, Cochrane Adult Learning Centre

Chapleau

Byce, Donna, Goldcorp Borden Gold
Cyr, Julie, Wabun Tribal Council
Keski-Pukkila, Diane, Chapleau Learning Centre
Tessier, Luc, FormationPlus

Kapuskasing

Baril, Marie-Claude, Chambre de commerce de Kapuskasing & District
Cantin, Anne-Marie, Université de Hearst
Lambert, Stéphanie, Collège Boréal

Pichette, Melissa, ministère de l'Enseignement supérieur et
de la Formation professionnelle
Semczyszyn, Linda, SADC de North Claybelt

Hearst

Alary, Serge, ministère du Développement du Nord et des Mines
Boisvert, Lysann, Centre Partenaires pour l'emploi
Cantin, Anne-Marie, Université de Hearst
Fontaine, Sylvie, Ville de Hearst – développement économique
Lacroix, Joëlle, Foyer des pionniers
McKinnon, Wayne, Heast High School/Clayton Brown Public School
Morin, Nathalie, Foyer des pionniers
Renaud, Tina, Collège Boréal
Vachon, Josée, SADC de NordAski

Timmins

Arcand, Nicole, Centre francophone pour adultes francophones – Timmins
Baby, Tom, Timmins & District Multicultural Centre
Berthiaume, Janelle, Employment Options Emploi – Northern College
Bouchard, Crystal, Cochrane District Social Planning Council
Crispo, Laurie, Intégration communautaire Timmins
Bouvier, Christine, Employment Options Emploi – Northern College
Danchuck, Amy, Northern College
Desbiens, Luc, ministère de l'Enseignement supérieur et
de la Formation professionnelle
Dillon, Kathie, Glencore Kidd Operations
Dufresne, Melanie, Collège Boréal
Ethier, Coral, ministère des Affaires civiques et de l'Immigration
Farrell-Dagenais, Kelly, Intégration communautaire Timmins
Ferraro, Nancy, Conseil d'administration des services sociaux
du district de Cochrane
Goulet, Michelle, Timmins Learning Centre
Hamel, Karen, Northern College
Heavens, Christine, Northern College
Imhoff, Laura, NEOnet Inc.
Kaltwasser, Caitlyn, Timmins Native Friendship Centre
Mattear, Maggie, Corporation de développement économique de Timmins
McDowell, Scott, Northern College

McKillip, Amy, Northern College
Miron, Matthieu, Service Canada
Noël, Chantal, ministère de l'Enseignement supérieur et
de la Formation professionnelle
Paixao-Huard, Celia, Intégration communautaire Timmins
Patrie, Sue, Service Canada
Pouw, Jamieson, The Bucket Shop
Pozzebon, Paola, ministère de l'Enseignement supérieur et
de la Formation professionnelle
Sevigny, Alexandra, ministère des Services sociaux et communautaires
Sirois, Chantal, Timmins Native Friendship Centre
Stevens, Michelle, Employment Options Emploi – Collège Boréal
Tonelli, Wanda, Intégration communautaire Timmins
Torresan, Kelly, Employment Options Emploi – Northern College
VanderWeerden, Julia, District School Board Ontario North East
Venne, Tanya, Literacy Network Northeast
Yee, Lisa, District School Board Ontario North East

Moose Factory

Ashamock, Cheryl, Moose Cree First Nation
Berthiaume, Janelle, Employment Options Emploi – Northern College
Dick, Darryl, Mushkegowuk Employment & Training Services
Kabokey, Douglas, Attawapiskat First Nation
Kamalatisit, Virginia, Mushkegowuk Employment & Training Services
Louttit, Bill, Mushkegowuk Employment & Training Services
Metatawabin, Chris, Fort Albany First Nation
Okonmah, John, Mushkegowuk Council
Roy, Amanda, ministère de l'Enseignement supérieur et
de la Formation professionnelle
Small, Joyce, Mushkegowuk Council
Small, Willard, Northern College
Stevens, Michelle, Employment Options Emploi – Collège Boréal
Turner, Carol, Mushkegowuk Employment & Training Services
Wheesk, Clara, Mushkegowuk Employment & Training Services
Wheesk, Raphael, Attawapiskat First Nation
Rachel, Service Canada

ANNEXE C : SOURCES ET LIMITES DES DONNÉES

Pour créer cette analyse sommaire des indicateurs du marché du travail, nous avons eu recours à une variété de données et de sources de données :

- Statistique Canada, Enquête sur la population active
- Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes
- Statistique Canada, données du recensement et de l'Enquête nationale auprès des ménages
- Statistique Canada, Division des données régionales et administratives (contribuables)
- Connaissances locales :
 - prévisions du marché du travail local 2011-2031, CFNE 2014
 - sondage 2015 EmployerOne, CFNE
 - contribution des intervenants locaux

Considérée isolément, chacune de ces sources ne nous permet pas de dresser un tableau complet des conditions du marché du travail local. L'examen de chaque indicateur sous l'optique de différentes sources nous donne un aperçu plus précis du marché du travail local. Les données disponibles ne sont jamais parfaites. Parfois elles sont dépassées; parfois, même si elles sont plus récentes, elles ne correspondent pas exactement aux limites géographiques qui nous intéressent. Lorsque nous comprenons ces limites et les prenons en considération dans notre analyse, nous sommes néanmoins capables de cerner et de comprendre les défis et les occasions actuels et futurs du marché du travail. Vous trouverez ci-dessous une brève description des sources des données consultées pour cet exercice, ainsi que certaines de leurs limites.

Enquête sur la population active :

L'Enquête sur la population active est une principale source de données sur l'emploi pour le Canada, les provinces, les régions économiques et les grandes zones urbaines (régions métropolitaines de recensement – RMR). Les données de l'Enquête sur la population active, qui peuvent inclure plusieurs communautés à l'intérieur d'une grande région géographique, sont d'une pertinence variable pour l'ensemble de l'Ontario. Cependant, elle fournit le contexte le plus récent à l'échelle locale pour toutes les communautés dans ces régions.

Nombre d'entreprises canadiennes :

La base de données du Nombre d'entreprises canadiennes de Statistique Canada détermine le nombre d'établissements commerciaux (employeurs) dans une division de recensement et une subdivision de recensement. Elle détermine également le nombre d'employeurs par industrie et selon les tailles d'effectif (réparties en neuf différentes catégories en fonction du nombre d'employés).

Les données du Nombre d'entreprises canadiennes peuvent être un indicateur très utile, mais elles doivent être interprétées avec prudence. Quoiqu'elles ne soient pas absolument inclusives, ces données, ainsi que les indicateurs qui en découlent, demeurent largement représentatives. Par exemple, elles donnent un aperçu du fait que le nombre d'employeurs au sein d'une industrie donnée a diminué.

Les données du Nombre d'entreprises canadiennes sont publiées tous les six mois (en juin et en décembre) avec un temps d'attente d'environ cinq semaines avant leur publication.

Données du recensement et données de l'Enquête nationale auprès des ménages :

Pour des statistiques et des renseignements sur la population, la scolarité et la profession, le Recensement du Canada et l'Enquête nationale auprès des ménages fournissent des données très détaillées et fiables. De plus, la plupart des données du recensement et de l'Enquête nationale auprès des ménages sont disponibles pour des grandes et petites régions géographiques. Elles permettent aussi de faire des comparaisons entre les régions locales et le niveau régional ou provincial, ce qui ajoute des détails à l'histoire de la région locale.

La limite principale des données du recensement et de l'Enquête nationale auprès des ménages est le fait qu'elles ne sont disponibles que tous les cinq ans et qu'il faut attendre plusieurs années avant de pouvoir consulter certaines données. Toutefois, elles constituent une mine de renseignements qui, au fil du temps, fournissent les données démographiques et historiques les plus fiables et les plus approfondies.

Statistique Canada, Division des données régionales et administratives (contribuables) :

La Division des données régionales et administratives (contribuables) de Statistique Canada génère une mine de données socioéconomiques et démographiques tirées des déclarations de revenus soumises chaque année par les contribuables canadiens. Les renseignements sur la migration annuelle dans les divisions de recensement et d'une division à l'autre se trouvent dans cette base de données.

Commission de formation du nord-est – Prévisions du marché du travail local 2011-2031 :

Publié en mars 2014, ce rapport anticipe les retraites selon la profession en fonction du profil démographique de la main-d'œuvre au moment du recensement de 2011. Il a l'avantage de fournir des renseignements locaux détaillés pour toutes les professions de la Classification nationale des professions (CNP) pour chacune des Sociétés d'aide au développement des collectivités (SADC) situées dans la zone d'activité de la Commission de la formation du nord-est.

Pour ce qui est des limites de ce rapport, il calcule les retraites anticipées en fonction de l'âge seulement, sans prendre en considération les changements économiques dans la région locale.

Commission de formation du nord-est – Sondage 2016 EmployerOne :

Mené entre le 11 octobre et le 18 décembre, ce sondage fournit une perspective locale sur les types d'emplois pour lesquels les employeurs ont embauché au cours des 12 derniers mois, et ceux pour lesquels ils prévoient embaucher au cours des 12 prochains mois.

Il est limité par le fait qu'il ne représente qu'un petit échantillon d'entreprises et qu'il est basé sur les conditions du marché du travail au moment de la collecte des données.

Connaissances locales :

Quoique les données formelles d'indicateurs du marché du travail captent les caractéristiques et circonstances uniques d'une communauté, les connaissances locales peuvent s'avérer très utiles pour brosser un portrait complet de la situation. Chaque communauté dispose de sources de données locales et de personnes bien informées qui peuvent apporter des renseignements précieux sur les réalités du marché du travail local.

Par leur nature même, les données sont toujours dépassées, et certaines le sont plus que d'autres. Or, cela ne veut pas dire qu'elles ne sont pas extrêmement précieuses. Toutefois, cela n'élimine pas la nécessité d'inclure des connaissances locales ou des renseignements provenant de la communauté pour contester ou valider ces données. Souvent, les chefs d'entreprise et dirigeants communautaires offrent des expériences et des renseignements plus récents.

Par exemple, les connaissances locales peuvent révéler qu'une usine est menacée d'une fermeture imminente. Cela laisse penser qu'il pourrait être utile de documenter les effets sur le marché du travail local et de déterminer s'il y a lieu d'offrir de l'aide. De la même façon, l'annonce de l'arrivée possible d'une nouvelle grande entreprise pourrait être un signe que certains indicateurs devraient être examinés attentivement. Par exemple, la communauté dispose-t-elle des travailleurs compétents qui seront embauchés par un nouvel employeur ou un employeur en expansion?

Toutefois, les connaissances locales doivent être utilisées avec discernement, car ces renseignements sont souvent une combinaison d'informations factuelles, d'opinions et de conseils. Quoique ces divers aspects des connaissances locales puissent s'avérer utiles, on ne doit pas les confondre.