



FAR NORTHEAST TRAINING BOARD (FNETB)
your local labour market planning network

COMMISSION DE FORMATION DU NORD-EST (CFNE)
votre réseau local de planification du marché du travail

TRAVAILLER ENSEMBLE

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

Février 2023



FAR NORTHEAST TRAINING BOARD (FNETB)
your local labour market planning network

COMMISSION DE FORMATION DU NORD-EST (CFNE)
votre réseau local de planification du marché du travail

1425 Front Street, P.O. Box: 2198
Hearst ON P0L 1N0
Phone: 705.362.5788 or 800.530.9176
www.fnetb.com

Canada 

EMPLOYMENT
ONTARIO EMPLOI
ONTARIO

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

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

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

COMMUNICATION

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



COLLABORATION

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



COORDINATION

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



TRAVAILLER ENSEMBLE

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

TABLE DES MATIÈRES

Introduction.....	4
Remerciements.....	4
Résumé.....	5
Le processus.....	8
Section 1: Indicateurs du marché du travail.....	
Section 2: Information recueillie auprès des employeurs et intervenants.....	29
Section 3: Priorités locales.....	37
Bilan des actions précédentes.....	43
Annexe A – Sources et limites des données.....	44

TRAVAILLER ENSEMBLE

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

INTRODUCTION

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

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

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 à partir de données sur les indicateurs du marché du travail et sur les connaissances locales dans le but de souligner les défis et les opportunités par rapport à l'offre et la demande, et identifier des priorités locales.

Le but de l'exercice est de promouvoir une planification à partir de données probantes et s'assurer que les programmes, les services, et les interventions soient fondées sur l'information du marché du travail la plus récente, pertinente, et fiable, et sur la rétroaction des intervenants locaux, et s'assurer d'un alignement aux défis, opportunités et priorités au niveau local.

REMERCIEMENTS

La Commission de formation du nord-est tient à remercier les nombreux partenaires et intervenants de la région qui ont contribué en personne ou en mode virtuel à la collecte d'information et aux discussions qui sont à la base de ce rapport.

RÉSUMÉ

Travailler ensemble: Un plan local pour le marché du travail dans la région de la Commission de formation du nord-est (CFNE) est présenté en tant qu'effort continu visant la collecte et la communication d'information sur le marché du travail local. Le but étant de s'assurer d'une compréhension commune des défis, des opportunités par rapport à l'offre et à la demande du marché du travail local pour accroître et appuyer notre ressource la plus précieuse : notre main-d'œuvre.

Cette mise à jour 2023 comprend un résumé de l'information sur le marché du travail la plus récente disponible. Plus spécifiquement, les points saillants sont présentés pour des indicateurs tels que : le nombre d'entreprises, l'emploi selon l'industrie et selon la profession, la population, la migration, le niveau de scolarité, la participation au marché du travail, le revenu d'emploi, de même que des données sur la participation aux programmes d'Emploi Ontario, et sur les postes affichés au niveau local. Ces indicateurs représentent un ensemble restreint de données qui fournissent une base pour guider les discussions et identifier les besoins et les priorités au niveau local.

Le rapport résume aussi les commentaires recueillis auprès d'employeurs, de fournisseurs de services d'emploi, de formation et autres services connexes, et d'organismes et leaders communautaires. Ensemble, l'information sur le marché du travail et les commentaires d'une variété d'intervenants locaux nous ont permis d'identifier des buts communs, des priorités locales, et des stratégies pour aider à répondre à ces priorités.

Les principaux enjeux par rapport à la demande et à l'offre du marché du travail local peuvent être résumés ainsi :

Les enjeux par rapport à la demande:

- Des pénuries (et une concurrence) qui est présente dans toutes les industries et toutes les communautés.
- Un taux élevé de roulement – c'est de plus en plus les chercheurs d'emploi qui ont le gros bout du bâton, alors que les travailleurs et travailleuses qualifiés peuvent changer d'emploi, et ils et elles le font davantage que par le passé.
- Main-d'œuvre plus diversifiée (générations, social, culturel) = besoin de s'adapter et d'être sensible à cette diversité.
- Monde du travail changeant (télé travail, travail précaire, des gens qui doivent cumuler deux emplois pour joindre les deux bouts).
- Changements technologiques et environnementaux qui ont un impact sur le travail et sur les compétences requises.
- Davantage d'employeurs offrent des incitatifs pour attirer et garder les employés (hausse de salaires, bonus, horaires flexibles, plus de vacances, etc).

Les enjeux par rapport à l'offre

- Diminution de la population – moins de candidats disponibles pour travailler.
- Augmentation du nombre de clients (chercheurs d'emploi) ayant des barrières à l'emploi (au niveau social ou de la santé), et dans certains cas il y a un manque de ressources pour les aider à surmonter ces barrières.
- Des clients (chercheurs d'emploi) qui ne possèdent pas les compétences requises (langue, compétences essentielles, compétences en informatique).
- Des écarts entre les attentes et exigences des chercheurs d'emploi et celles des employeurs.
- Le manque de logement, service de garde, transport.

À la lumière des enjeux soulignés ci-haut, la mobilisation et les consultations entreprises cette année ont mené à l'identification des priorités suivantes (des descriptions plus détaillées de chacune de ces priorités sont incluses dans la Section 3):

Continuer de recueillir et partager de l'information sur le marché du travail local :

Tout au long du processus de consultation, il y a eu beaucoup de discussion sur l'importance de l'IMT pour mieux comprendre les conditions du marché du travail local et pour informer la planification de programmes et de services au niveau local. Les suggestions par rapport à l'IMT peuvent être classées sous trois catégories : assurer la collecte d'information 'locale', la communication de l'information à une variété d'intervenants et, au-delà de fournir un accès à l'IMT, les participants cette année suggèrent qu'il faut aussi offrir de la formation sur comment utiliser l'IMT dans le contexte de la planification du marché du travail.

Développer des stratégies d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre:

Cette priorité qui était identifiée l'an dernier demeure prioritaire pour la plupart des communautés. Alors que plusieurs industries et communautés continuent de faire face à des pénuries de main-d'œuvre, elles tentent aussi d'accroître leur population et par conséquent leur main-d'œuvre.

Assurer une meilleure coordination services:

À travers la région, les intervenants expriment le besoin de fournir plus d'occasions au niveau local pour que les pourvoyeurs de services se réunissent pour échanger et pour mieux comprendre ce que tous et chacun offrent comme programmes et services, et discuter de comment mieux coordonner ces services. Selon les discussions, ce désir de se réunir plus souvent est en partie dû à la pandémie pendant laquelle les occasions de se rencontrer face-à-face n'ont pas eu lieu et certains contacts se sont 'brisés'. Il reflète aussi les changements (au niveau des ressources humaines et des opérations) qui ont eu lieu pendant cette période au sein de plusieurs agences de services d'emploi et de formation.

Augmenter l'engagement des employeurs dans les activités de formation et d'expérience en milieu de travail

Les employeurs sont essentiels pour assurer que les compétences de la main-d'œuvre d'aujourd'hui et de demain s'alignent à leurs besoins. Dans la région, les intervenants des services d'emploi, de formation, et d'éducation indiquent que les employeurs doivent être davantage impliqués au niveau de la conception et de la prestation des activités liées à la formation et à l'éducation soit en partageant de l'information sur leurs besoins spécifiques, en acceptant des élèves en placement, en embauchant des apprentis, à participer à des foires d'emploi, et en offrant des visites d'industrie aux élèves et aux enseignants.

Finalement, la page suivante présente quatre buts qui reflètent la vision future collective pour le marché du travail local. Ils représentent 'une vue d'ensemble' des perspectives d'avenir qui guidera les stratégies qui mèneront à : de meilleures informations sur le marché du travail local, des programmes et des services d'emploi et de formation qui sont pertinents et mieux coordonnés, une participation accrue des employeurs au niveau de la planification du marché du travail, une main-d'œuvre inclusive et diversifiée, et le recrutement et la rétention de travailleurs qualifiés pour répondre aux besoins du marché local.

BUT 1 L'information sur le marché du travail est disponible et est utilisée pour informer les décisions en ce qui a trait à la planification du marché du travail local

1.1 L'information pertinente sur le marché du travail local est facilement accessible.

1.2 L'information sur le marché du travail est communiquée de façon stratégique et régulière, et elle est adaptée aux besoins et usages des différents intervenants, incluant les éducateurs/formateurs, étudiants, parents, chercheurs d'emploi, employeurs, municipalités, pourvoyeurs de services, etc.

1.3 Des opportunités sont offertes pour que les différents intervenants développent des compétences de base leur permettant de comprendre l'information sur le marché du travail, et comment celle-ci peut être appliquée selon leur circonstances particulières.

BUT 2 Les programmes d'éducation, de formation, et d'emploi sont liés aux besoins du marché du travail local

2.1 Les employeurs participant aux initiatives de formation.

2.2 Les opportunités de formation sont liées au besoin des industries et sont offertes localement.

2.3 Des expériences d'apprentissage en milieu de travail sont disponibles pour les élèves du secondaire et du postsecondaire, et pour les personnes sans emploi et sous employées.

2.4 Les différents cheminements de carrière incluant l'apprentissage et l'entrepreneuriat sont promus.

BUT 3 La main-d'oeuvre locale est diversifiée et inclusive

3.1 Les personnes ayant des barrières à l'emploi et les groupes sous-représentés connaissent et ont accès à l'appui dont elles ont besoin pour obtenir et maintenir un emploi.

3.2 Des stratégies sont en place pour promouvoir les avantages d'une main-d'œuvre diversifiée et inclusive.

3.3 Des stratégies d'attraction et de rétention sont en place pour accroître la population et la main-d'oeuvre locales.

3.4 Les milieux de travail sont pleinement accessibles à tous.

BUT 4 Les programmes et services d'emploi et de formation sont offerts de façon coordonnée et cohérente

4.1 La conception des programmes, le financement et la prestation de ceux-ci permettent leur adaptation aux besoins et aux réalités des petites communautés rurales et isolées.

4.2 Des occasions de réseautage sont offertes régulièrement pour que les pourvoyeurs de services discutent d'écarts et de dédoublement de services, et de stratégies pour une meilleure coordination des programmes et services.

LE PROCESSUS:

Cette année, le processus de planification comprenait six rencontres en face-à-face avec différents intervenants et leaders des secteurs de l'emploi, de la formation, de l'éducation, des affaires et du développement économique et communautaire. Les commentaires recueillis lors de ces rencontres comportent deux volets, le premier étant de présenter, discuter et valider ce que révèlent les données les plus récentes au niveau régional, et lorsque c'est possible au niveau communautaire. Lors du deuxième volet du processus, on demandait aux intervenants de confirmer les priorités du marché du travail tant au niveau régional que local et de suggérer des actions ou stratégies communautaires spécifiques. À travers la région, un total de 84 intervenants ont participé aux réunions de planification qui se sont déroulées entre le 17 janvier et le 7 février 2023.

En plus des suggestions qui ont été mises de l'avant lors des réunions en face-à-face, d'autres activités de mobilisation ont été organisées avec différents groupes au courant de la dernière année dans le but de recueillir des renseignements additionnels sur des secteurs ou des sujets spécifiques :

- 178 réponses à un sondage effectué auprès d'organismes à but non lucratif pour comprendre leurs besoins et défis par rapport aux ressources humaines.
- Données reçues de la part de 13 compagnies minières (prévisions de main-d'œuvre 2022-2027.)
- Consultation auprès de 17 employeurs (impact de la COVID et défis en ce qui a trait au recrutement et à la formation d'apprentis).
- Données reçues de 22 employeurs du secteur de la santé (besoins de main-d'œuvre d'ici 2026).
- Consultation auprès de 22 pourvoyeurs de services (changements et défis par rapport à leur clientèle).

L'étendue des activités de mobilisation qui ont été organisées au courant de la dernière année nous ont permis de répondre aux lignes directrices pour la planification du marché du travail local du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation, et du Développement des compétences. Ce plan comprend donc de l'information sur les indicateurs du marché du travail local, des informations recueillies auprès d'intervenants et employeurs locaux, et des priorités locales. L'ensemble de ces informations, soit le résumé des indicateurs du marché du travail, l'information recueillie de façon continue par le biais d'activités de mobilisation et de consultation auprès d'intervenants locaux sont présentés dans ce rapport en trois sections.

Section 1 – Indicateurs du marché du travail local

Présente une analyse sommaire d'indicateurs clés pour le marché du travail local à partir des données les plus récentes disponibles pour la région.

Section 2 – Ce que nous avons entendu sur le terrain

Comprend les commentaires recueillis auprès d'employeurs et intervenants locaux sur les défis et les opportunités sur le marché du travail local.

Section 3 – Priorités locales

Souligne les buts au niveau régional, et les priorités et stratégies identifiées par les intervenants locaux pour répondre aux enjeux du marché du travail.



Section 1: Indicateurs du marché du travail

Ce que les données révèlent

Cette section du rapport présente une analyse sommaire des indicateurs du marché du travail suivants :

- Nombre d'entreprises
- Emploi selon l'industrie
- Emploi selon la profession
- Population
- Migration
- Niveau de scolarité
- Participation au marché du travail
- Revenu
- Participation aux programmes d'EO
- Postes affichés localement

Ces indicateurs représentent un ensemble de certaines données probantes et fiables à partir desquelles on peut discuter de façon stratégique et déterminer les besoins et priorités au niveau local.

ILS NE SONT PAS:

- Un ensemble de données parfaites et exhaustives.
- Des données qui répondent à toutes les questions se rapportant au marché du travail.
- Des données qui sans analyses (et connaissances locales) vont refléter la situation locale.

NOMBRE D'ENTREPRISES

Le Tableau 1 démontrent que dans les districts de Cochrane et de Timiskaming, les entreprises n'ayant aucun employé (travailleurs autonomes, propriétaires dirigeants) constituent la plus grande proportion du nombre total d'entreprises à 60,3 % et 62,5 % respectivement. À 70,3 %, cette catégorie d'entreprises représente un pourcentage beaucoup plus élevé du nombre total d'entreprises au niveau provincial.

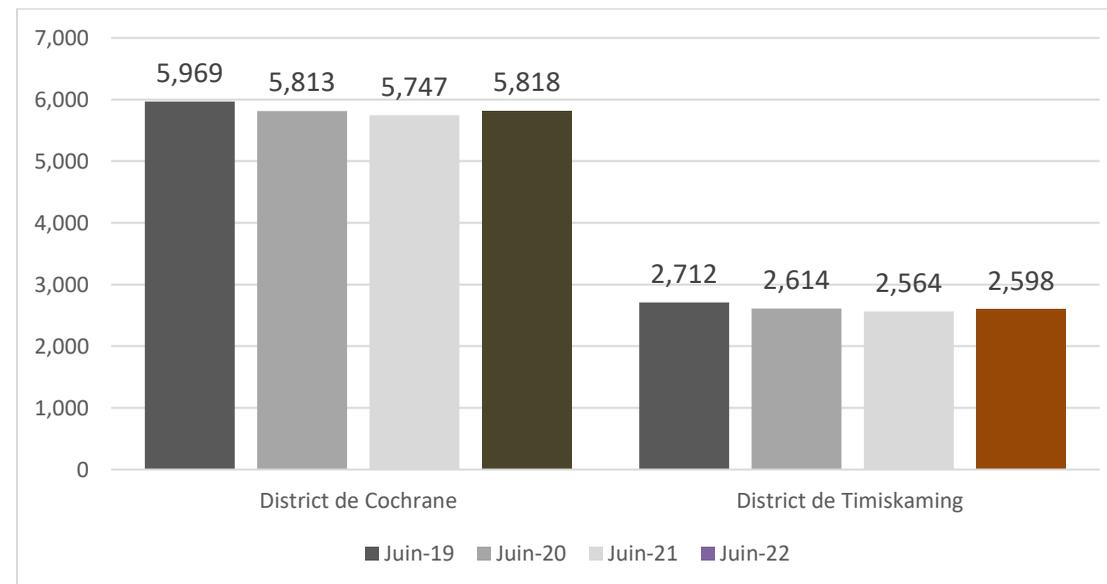
Les districts de Cochrane et de Timiskaming ont aussi une proportion plus élevée de PME (entreprises avec moins de 50 employés) comparativement à la province.

La Figure A démontre, qu'entre juin 2019 et juin 2022, le nombre total d'entreprises à diminuer dans le district de Cochrane (-151), et dans le district de Timiskaming (-114). On peut présumer que ces changements importants au nombre d'entreprises pendant cette période sont en partie attribuables à la pandémie.

TABLEAU 1 – NOMBRE D'ENTREPRISES SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS, JUIN 2022

	# total d'entreprises	0 employé		1-9 employés		10-49 employés		50-99 employés		100+ employés	
		Total	% du total	Total	% du total	Total	% du total	Total	% du total	Total	% du total
DISTRICT DE COCHRANE	5,818	3,508	60,3	1,556	26,7	610	10,5	88	1,5	56	1,0
DISTRICT DE TIMISKAMING	2,598	1,623	62,5	686	26,4	234	9,0	35	1,3	20	0,8
ONTARIO			70,3		22,7		5,6		0,8		0,6

FIGURE A – CHANGEMENT AU NOMBRE D'ENTREPRISES, JUIN 2019 À JUIN 2022



Entre juin 2019 et juin 2022 les entreprises n'ayant aucun employé sont celles qui ont connu les diminutions les plus importantes dans le district de Cochrane (-80), et le district de Timiskaming (-79).

Pendant cette période, les trois secteurs industriels de la région (dans les deux districts) qui ont connu les diminutions du nombre d'entreprises les plus importantes sont : Transport par camion (-58), Services personnels (-52), et Services de restauration et débits de boissons (-49).

Source: Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, June 2022

EMPLOI SELON L'INDUSTRIE:

TABLEAU 2 – EMPLOI SELON L'INDUSTRIE, 2021

	DISTRICT DE COCHRANE		DISTRICT DE TIMISKAMING		ONTARIO
	#	% du total	#	% du total	% du total
Industries productrices de biens	10,135	27,9	4,745	33,6	18,8
Agriculture, foresterie, pêche, et chasse	890	2,6	680	4,8	1,4
Extraction minière, gazière et pétrolière	4,315	11,8	1,920	13,6	0,5
Services publics	485	1,3	190	1,3	0,7
Construction	2,515	6,9	1,050	7,4	7,3
Fabrication	1,930	5,3	905	6,4	8,9
Industries productrices de services	26,470	72,2	9,370	66,4	77,1
Commerce de gros	750	2,0	180	1,3	3,3
Commerce de détail	4,330	11,8	1,575	11,1	10,8
Transport et entreposage	1,840	5,0	670	4,7	5,1
Industries de l'information et industries culturelles	360	1,0	140	1,0	2,3
Finance et assurances	705	1,9	205	1,4	5,4
Services immobiliers, de location, et de location à bail	325	0,9	110	0,8	2,1
Services professionnels, scientifiques et techniques	1,330	3,6	495	3,5	9,2
Services de soutien admin, de gestion des déchets et d'assainissement	1,140	3,1	425	3,0	4,4
Services d'enseignement	3,295	9,0	1,080	7,6	7,2
Soins de santé et assistance sociale	6,140	16,8	2,220	15,7	11,6
Arts, spectacles, et loisirs	295	0,8	145	1,0	1,8
Services d'hébergement et de restauration	1,820	5,0	640	4,5	5,3
Autres services (sauf administration publique)	1,630	4,4	600	4,2	3,8
Administration publique	2,510	6,9	885	6,3	4,8
Total – Toutes les industries	36,605	100,0	14,115	100,0	

Source: Statistique Canada et Enquête nationale auprès des ménages, 2021

Le Tableau 2 démontre que le pourcentage d'emplois dans les industries productrices de biens est plus élevé dans le district de Cochrane (27,3 %) et dans le district de Timiskaming (33,6 %) comparativement à la province (18,8 %).

Au sein des industries productrices de services, le pourcentage de celles des Soins de santé et assistance sociales ont des pourcentages plus élevés dans le district de Cochrane (16,8 %) et dans le district de Timiskaming (15,7 %) comparativement à la province (11,6 %).

Dans le district de Cochrane, les 5 industries ayant les pourcentages d'emploi les plus élevés sont:

- Santé et assistance sociale à 16,8 % (6,140)
- Commerce de détail à 11,8 % (4,330)
- Extraction minière, gazière et pétrolière à 11,8 % (4,315)
- Service d'enseignement à 9,0 % (3,295)
- Construction à 6,9 % (2,515).

Dans le district de Timiskaming, les 5 industries ayant les pourcentages d'emploi les plus élevés sont:

- Santé et assistance sociale à 15,7 % (2,220)
- Extraction minière, gazière et pétrolière à 13,6 % (1,920)
- Commerce de détail à 11,1 % (1,575)
- Service d'enseignement à 7,6 % (1,080)
- Construction à 7,4 % (1,050).

DISTRICT DE COCHRANE:

Dans le district de Cochrane, le nombre total d'emplois a diminué de -6,7 % (-2,680) entre 2016 et 2021. Les industries ayant connu les diminutions les plus importantes sont:

- Services d'hébergement et restauration (-815)
- Commerce de détail (-620)
- Construction (-440).

Les industries ayant connu les augmentations de l'emploi les plus importantes pendant cette période sont:

- Soins de santé et assistance sociale (+400)
- Services d'enseignement (+330)
- Extraction minière, gazière et pétrolière (+145).

DISTRICT DE TIMISKAMING :

Dans le district de Timiskaming, entre 2016 et 2021, le nombre total d'emplois a diminué de -7,2 % (-1,095). Les industries ayant connu les diminutions les plus importantes pendant cette période sont:

- Commerce de détail (-325)
- Services d'hébergement et restauration (-255)
- Fabrication (-215).

Les industries ayant connu les augmentations de l'emploi les plus importantes pendant cette période sont:

- Extraction minière, gazière et pétrolière (+135)
- Soins de santé et assistance sociale (+400).

TABLEAU 3 – CHANGEMENT À L'EMPLOI SELON L'INDUSTRIE, 2016-2021

	DISTRICT DE COCHRANE				DISTRICT DE TIMISKAMING			
	2016	2021	Changement 2016-2021		2016	2021	Changement 2016-2021	
			#	%			#	%
Industries productrices de biens	11,120	10,135	-985	-8,9	5,085	4,745	-340	-6,7
Agriculture, foresterie, pêche, et chasse	1,015	890	-125	-12,3	835	680	-155	-15,6
Extraction minière, gazière et pétrolière	4,170	4,315	145	3,5	1,785	1,920	135	7,6
Services publics	585	485	100	17,1	190	190	0	0,0
Construction	2,955	2,515	-440	-14,9	1,155	1,050	-105	-9,1
Fabrication	2,305	1,930	-375	-16,3	1,120	905	-215	-19,2
Industries productrices de services	28,230	26,470	-1,760	-6,2	10,115	9,370	-745	-7,4
Commerce de gros	815	750	-65	-8,0	165	180	15	9,1
Commerce de détail	4,950	4,330	-620	-12,5	1,900	1,575	-325	-17,1
Transport et entreposage	2,035	1,840	-195	-9,6	735	670	-65	-8,8
Industries de l'information et industries culturelles	440	360	-80	-18,2	180	140	-40	-22,2
Finance et assurances	920	705	-215	-23,4	220	205	-15	-6,8
Services immobiliers, de location, et de location à bail	380	325	-55	-14,5	125	110	-15	-12,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	1,335	1,330	-5	-0,4	465	495	30	6,5
Soutien admin, gestion des déchets et assainissement	1,200	1,140	-60	-5,0	405	425	20	4,9
Services d'enseignement	2,965	3,295	330	11,1	1,185	1,080	-105	-8,9
Soins de santé et assistance sociale	5,740	6,140	400	7,0	2,165	2,220	55	2,5
Arts, spectacles, et loisirs	465	295	-170	-36,6	145	145	0	0,0
Services d'hébergement et de restauration	2,635	1,820	-815	-30,9	895	640	-255	-28,5
Autres services (sauf administration publique)	1,825	1,630	-195	-10,7	615	600	-15	-2,4
Administration publique	2,525	2,510	-15	-0,6	915	885	-30	-3,3
Total – Toutes les industries	39,285	36,605	-2,630	-6,7	15,210	14,115	-1,095	-7,2

Sources : Statistique Canada et Enquête nationale auprès des ménages, 2016 et 2021

EMPLOI SELON LA PROFESSION:

TABLEAU 4 –EMPLOI SELON LA PROFESSION, 2021

	DISTRICT DE COCHRANE		DISTRICT DE TIMISKAMING		ONTARIO
	#	% du total	#	% du total	% du total
Gestion					
Membres des corps législatifs et cadres supérieurs	240	0,7	140	1.0	1.3
Affaires, finance, et administration	4,650	12,7	1,900	13.4	18.5
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	1,730	4,7	810	5.7	9.5
Santé	3,230	8,8	1,230	8.7	7.6
Enseignement, droit, et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	5,210	14,2	1,770	12.5	12.1
Art, culture, sports et loisirs	385	1,1	205	1.4	3.2
Vente et services	8,650	23,6	2,890	20.4	24.2
Métiers, transport, machinerie, et domaines apparentés	8,390	22,9	3,100	21.9	16.4
Ressources naturelles, agriculture et productions connexes	2,630	7,2	1,570	11.1	2.1
Fabrication et services d'utilité publique	1,530	4.2	525	3.7	5.2
Total – toutes les professions	36,640	100.0	14,140	100.0	

Source: Statistique Canada et Enquête nationale auprès des ménages, 2021

Dans le district de Cochrane, les professions ayant les pourcentages du nombre d'emplois les plus élevés sont:

- Vente et services = 23,6s% (8,650)
- Métiers, transport, machinerie et domaine connexes = 22,9 % (8,390)
- Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux = 14,2 % (5,210).

Dans le district de Timiskaming, les professions ayant les pourcentages du nombre d'emplois les plus élevés sont:

- Métiers, transport, machinerie et domaine connexes = 21,9 % (3,100)
- Vente et services = 20,4 % (2,890)
- Affaires, finance, et administration = 13,4 % (1,900).

Le Tableau 4 indique que le pourcentage d'emplois dans le domaine des Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés est plus élevé dans le district de Cochrane (22,9 %) et le district de Timiskaming (21,9 %) comparativement au pourcentage en Ontario (16.4%) dans ce domaine.

Le pourcentage d'emplois du domaine des Ressources naturelles et domaines connexes est aussi plus élevé dans le district de Cochrane (7,2,%) et dans le district de Timiskaming (11,1 %) comparé à l'Ontario (2,1 %).

Les catégories de professions qui ont des pourcentages d'emplois moins élevés dans la région comparativement à la province sont:

- Affaires, finance, et administration: district de Cochrane (12,7 %), district de Timiskaming (13,4 %), et en Ontario (18,5 %).
- Sciences naturelles et appliqués et domaines apparentés: district de Cochrane (4,7 %), district de Timiskaming (5,7 %), en Ontario (9,5 %).

TABLEAU 5– CHANGEMENT À L'EMPLOI SELON LA PROFESSION, 2016-2020

	DISTRICT DE COCHRANE				DISTRICT DE TIMISKAMIN			
	Total		Change 2016-2021		Total		Change 2016-2021	
	2016	2021	#	%	2016	2021	#	%
Gestion	3,275				1,390		-1,390	
Membres des corps législatifs et cadres supérieurs		240				140	140	
Affaires, finance, et administration	4,915	4,650	-265	-5.4	1,875	1,900	25	1.3
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	1,915	1,730	-185	-9.7	725	810	85	11.7
Santé	2,965	3,230	265	8.9	1,175	1,230	55	4.9
Enseignement, droit, et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	4,885	5,210	325	6.7	1,755	1,770	15	0.9
Art, culture, sports et loisirs	435	385	-50	-11.5	210	205	-5	-2.3
Vente et services	9,060	8,650	-410	-4.5	3,170	2,890	-280	-8.8
Métiers, transport, machinerie, et domaines apparentés	7,875	8,390	515	6.5	2,940	3,100	160	5.4
Ressources naturelles, agriculture et productions connexes	2,450	2,630	180	7.3	1,365	1,570	205	15.0
Fabrication et services d'utilité publique	1,510	1,530	20	1.3	600	525	-75	-12.5
Total – toutes les professions	39,285	36,640	-2,645	-6.7	15,215	14,140	-1,075	-7.6

Source: Statistique Canada et Enquête nationale auprès des ménages, 2021

Entre 2016 et 2021, les catégories de professions ayant connu les plus importantes diminutions du nombre d'emplois sont:

DISTRICT DE COCHRANE:

- Vente et services (-410)
- Affaires, finance et administration (-265)
- Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés (-185).

DISTRICT DE TIMISKAMING:

- Vente et services (-280)
- Fabrication (-75).

Dans le district de Cochrane, les professions ayant connu les augmentations du nombre d'emplois les plus importantes pendant cette période sont:

- Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés (+515)
- Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux (+325)
- Santé (+265).

Dans le district de Timiskaming, les professions ayant connu les augmentations du nombre d'emplois les plus importantes pendant cette période sont:

- Ressources naturelles, agriculture, et production connexes (+205)
- Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés (+160)

POSTES AFFICHÉS DANS LA RÉGION DE LA COMMISSION DE FORMATION DU NORD-EST:

Les données des tableaux 6 et 7 proviennent du portail emploisdanslenordest.com. Le portail est géré par la Commission de formation du nord-est et il a pour but de promouvoir les opportunités d'emploi dans la région qui est desservie par la CFNE.

Le Tableau 6 ci-dessous présente le nombre de postes affichés par trimestre en 2022 sur le portail d'emploi de la CFNE selon la profession (CNP à un chiffre). En 2022, au total 9,257 postes ont été affichés sur le portail emploisdanslenordest.com comparativement à 8,151 postes en 2021 (+1,106).

Les professions ayant le plus grand nombre de postes affichés en 2022 demeurent les domaines suivants : Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux (3,268) Vente et services (1,369), et Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés (1,206).

TABLEAU 6 – POSTES AFFICHÉS PAR TRIMESTRE EN 2022 (CNP À 1 CHIFFRE), RÉGION DE LA COMMISSION DE FORMATION DU NORD-EST

	Jan-Mar 2022	Avr-Juin 2022	Juil-Sept 2022	Oct-Déc 2022	Total 2022	Total 2021	Total 2020
Gestion	137	90	74	59	360	335	234
Affaires, finance et administration	278	328	300	286	1,192	1,078	665
Sciences naturelles et appliqués et domaines apparentés	106	106	81	121	414	453	268
Santé	191	215	242	297	945	799	563
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	677	956	866	769	3,268	2,197	1,703
Art, culture, sport et loisirs	24	30	7	8	79	72	26
Vente et services	360	411	363	235	1,369	1,334	988
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	290	306	323	287	1,206	1,436	975
Ressources naturelles, agriculture et productions connexes	84	96	44	50	274	321	211
Fabrication et services d'utilité publique	33	44	33	40	150	126	97
TOTAL	2,180	2,582	2,333	2,152	9,257	8,151	5,730

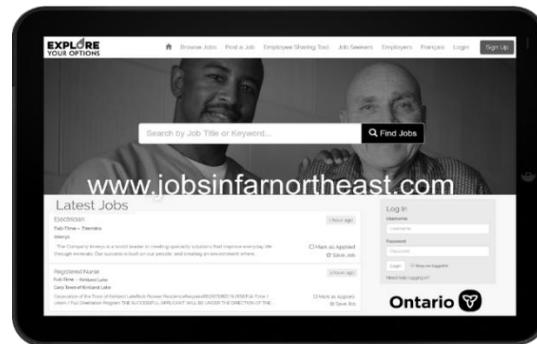
Source: emploisdanslenordest.com

Note aux lecteurs: La prudence est de mise lors de l'interprétation des données des tableaux 6 et 7 puisqu'elles se limitent aux postes affichés par les employeurs qui sont inscrits au portail emploisdanslenordest.com. Elles donnent quand même une idée du marché du travail spécifiquement dans la région de la CFNE.

Le Tableau 7 souligne le TOP 10 des professions à travers la région de la CFNE, selon la CNP à 4 chiffres, et selon le nombre de postes affichés en 2022. Les astérisques indiquent les communautés pour lesquelles ces professions faisaient partie du TOP 10 selon le nombre de postes affichés en 2022.

Toutes les professions du Tableau 7 sont des professions pour lesquelles selon le rapport Prévisions du marché du travail local 2016-2036 on prévoit un nombre élevé de départ à la retraite ([Local labour market forecast 2016-2036 – august 2018 \(fnetb.com\)](http://Local labour market forecast 2016-2036 – august 2018 (fnetb.com)))

TABLEAU 7 – TOP 10 SELON LE NOMBRE DE POSTES, 2022 (CNP À 4 CHIFFRES)



	emploisdanslenordest	emploisàtimins	emploisàkirklandlake	emploisàintemiskamingshores	emploisàhearst	emploisàkapuskasing	Jmploisàcochrane	Jobsinjbc	emploisàchappleau
4212 Travailleurs sociaux et communautaires	725	*	*	*	*	*	*	*	*
4413 Aides enseignants (au primaire et au secondaire)	494	*	*	*	*	*	*	*	
4032 Enseignants au niveau primaire et préscolaire	362	*	*	*	*	*	*	*	
6733 Concierges et surintendants d'immeubles	265	*	*	*	*	*		*	*
3012 Infirmiers autorisés et infirmiers psychiatriques autorisés	244	*	*		*	*		*	*
4214 Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	240	*	*	*	*	*	*	*	
1241 Adjoints administratifs	199	*			*	*	*		
4031 Enseignants au niveau secondaire	180	*	*				*		
4412 Aides familiaux residents, aides de maintien à domicile	174		*	*		*	*		*
6421 Vendeurs – commerce de détail	172			*	*				

Source: emploisdanslenordest.com

D'autres informations que l'on recueille à partir des postes affichés en 2022 sur le portail révèlent:

- 58 % des emplois affichés en 2022 représentaient la création de nouveaux postes, en 2021, ce pourcentage était 57 %.
- Le pourcentage des postes à temps-plein était 58 % en 2022 comparativement à 56,3 % en 2021.
- Les postes à temps partiel représentaient 14,2 % des postes affichés en 2022 comparé à 16,7 % en 2021.
- Les emplois contractuels représentaient 14 % des postes comparativement à 12 % en 2021.
- 8,7 % des postes affichés étaient des postes occasionnels ou temporaires en 2021, ces postes représentaient 12,4 % du nombre total de postes en 2022.

En ce qui a trait aux compétences requises pour les postes affichés en 2022:

- 39 % indiquaient l'expérience comme exigence comparé à 43 % en 2021,
- 28 % comparativement à 26 % l'année précédente exigeaient des études de niveau collégial,
- 18 % des études universitaires comparativement à 14% en 2021,
- 13 % comparativement à 10 % en 2021 exigeaient un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent.

MIGRATION:

TABLEAU 8 – MIGRATION NETTE, SELON L'ÂGE, 2018 À 2021

Cohorte	DISTRICT DE COCHRANE								
	2018-2019			2019-2020			2020-2021		
	Entrants	Sortants	Migration nette	Entrants	Sortants	Migration nette	Entrants	Sortants	Migration nette
0 to 17	343	343	0	391	373	18	415	293	122
18 to 24	336	353	-17	347	365	-18	222	299	-77
25 to 44	613	653	-40	647	715	-68	704	545	159
45 to 64	260	452	-192	292	431	-139	336	329	7
65+ years	143	201	-58	124	207	-83	149	148	1
TOTAL	1,695	2,002	-307	1,801	2,091	-290	1,826	1,614	212
Cohorte	DISTRICT DE TIMISKAMING								
	2018-2019			2019-2020			2020-2021		
	Entrants	Sortants	Migration nette	Entrants	Sortants	Migration nette	Entrants	Sortants	Migration nette
0 to 17	203	158	45	232	146	26	267	111	156
18 to 24	122	142	-20	152	153	-1	102	112	-10
25 to 44	320	270	50	354	302	52	363	228	135
45 to 64	227	173	54	250	173	77	263	183	80
65+ years	83	107	-24	90	115	-25	99	130	-31
TOTAL	955	850	105	1,078	889	189	1,094	764	300

Source: Statistique Canada, Données sur les déclarants

Le Tableau 9 présente une comparaison de l'origine et la destination des migrants en 2010-2011 et en 2020-2021. Les données révèlent très peu de changement aux tendances générales entre 2010-2011 et 2020-2021, à l'exception des entrants en provenance de sources internationales. Les deux districts ont connu une augmentation du nombre d'entrants en provenance de sources internationales entre 2010-2011 et 2020-2021.

Selon les données les plus récentes sur la migration, le district de Cochrane et le district de Timiskaming ont connu une migration nette positive en 2020-2021.

En 2020-2021, dans le district de Cochrane davantage de personnes sont entrées dans le district comparativement au nombre de celles qui en sont sorties dans la plupart des cohortes sauf celle des 18 à 24.

Pendant cette même période, dans le district de Timiskaming, le nombre de sortants excédait celui des entrants pour les cohortes des 18 à 24 ans et celles des 65 ans et plus.



TABLEAU 9 – ORIGINE ET DESTINATION DES MIGRANTS, 2010-2011 COMPARATIVEMENT À TO 2020-2021

ORIGINE DES MIGRANTS

Les données de 2020-2021 sur l'origine des migrants démontent qu'en grande partie les personnes qui entrent dans la région proviennent d'autres régions en Ontario.

Pour le district de Cochrane, pendant cette période, 82,6 % des entrants provenaient de l'Ontario, suivi des provinces de l'ouest (7,8 %) et de l'international (4,5 %).

Pour le district de Timiskaming là aussi, la majorité des entrants provenaient de l'Ontario (84.3%), viennent ensuite les provinces de l'ouest (5,9 %), et le Québec (4,7 %).

DESTINATION DES MIGRANTS

En 2020-2021 les données sur les personnes qui sortent de la région démontent une tendance semblable, c'est-à-dire que les gens quittent principalement pour d'autres région en Ontario.

Pour le district de Cochrane, pendant cette période, 81 % de la migration de sortie se faisait au sein de la province, suivi des provinces de l'ouest (8,9 %), et du Québec (5,7 %).

Pour le district de Timiskaming la majorité des sortants restent en Ontario (82,1 %), suivi des provinces de l'ouest (6,4 %) et du Québec (5,4 %).

ORIGINE (ENTRANTS)	DISTRICT DE COCHRANE				DISTRICT DE TIMISKAMING			
	2010-2011		2020-2021		2010-2011		2020-2021	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Provinces de l'ouest	164	8,2	142	7,8	84	7,7	65	5,9
Provinces atlantiques	43	2,1	20	1,1	29	2,7	20	1,8
Québec	91	4,5	73	4,0	57	5,2	51	4,7
Grand Nord (Territoires du Nord-Est, Yukon, Nunavut)	3	0,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Ontario	1,657	82,7	1,510	82,6	915	83,8	922	84,3
International	46	2,3	83	4,5	7	0,6	36	3,3
Total	2,004	100,0	1,828	100,0	1,092	100,0	1,094	100,0
DESTINATION (SORTANTS)	2010-2011		2020-2021		2010-2011		2020-2021	
	#	%	#	%	#	%	#	%
	Provinces de l'ouest	275	11,0	142	8,9	70	6,1	49
Provinces atlantiques	84	3,4	60	3,7	32	2,8	23	3,0
Québec	156	6,3	92	5,7	87	7,6	41	5,4
Grand Nord (Territoires du Nord-Est, Yukon, Nunavut)	10	0,4	1,308	81,0	1	,08	2	0,3
Ontario	1,927	77,3	3	0,2	942	82,6	627	82,1
International	42	1,7	9	0,6	8	0,7	22	2,9
Total	2,494	100,0	1,614	100,0	1,140	100,0	764	100,0

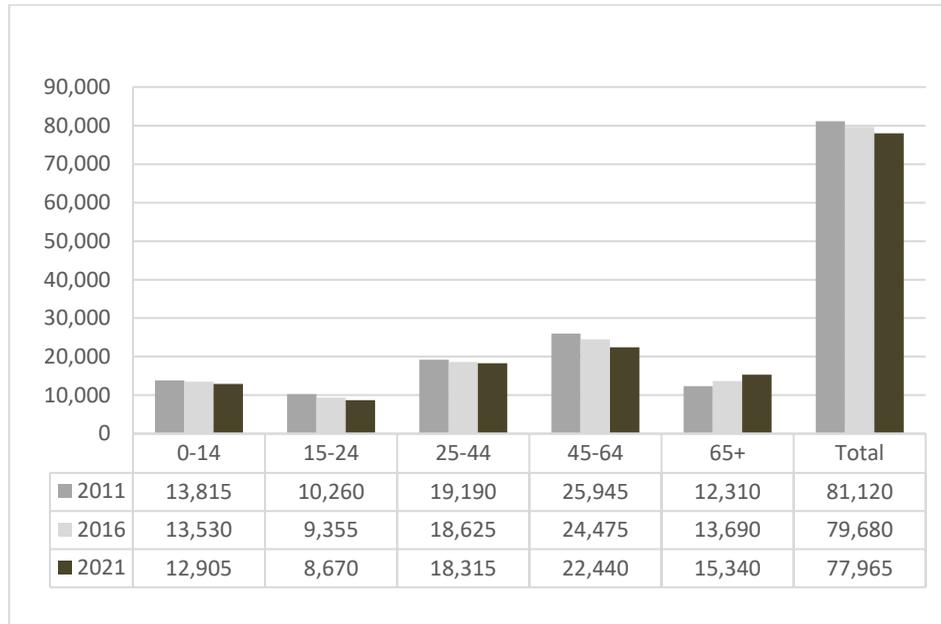
Source: Statistics Canada, Tax Filer

De plus, les données sur la migration (entrants et sortant) en Ontario, révèle qu'en 2020-2021, la migration d'entrée et de sortie du district de Cochrane est en grande partie au sein d'autres districts du nord de l'Ontario.

Le district de Timiskaming voit aussi un pourcentage important d'entrants et de sortants d'autres district du Nord de l'Ontario.

POPULATION:

FIGURE B– POPULATION, DISTRICT DE COCHRANE, 2006-2021



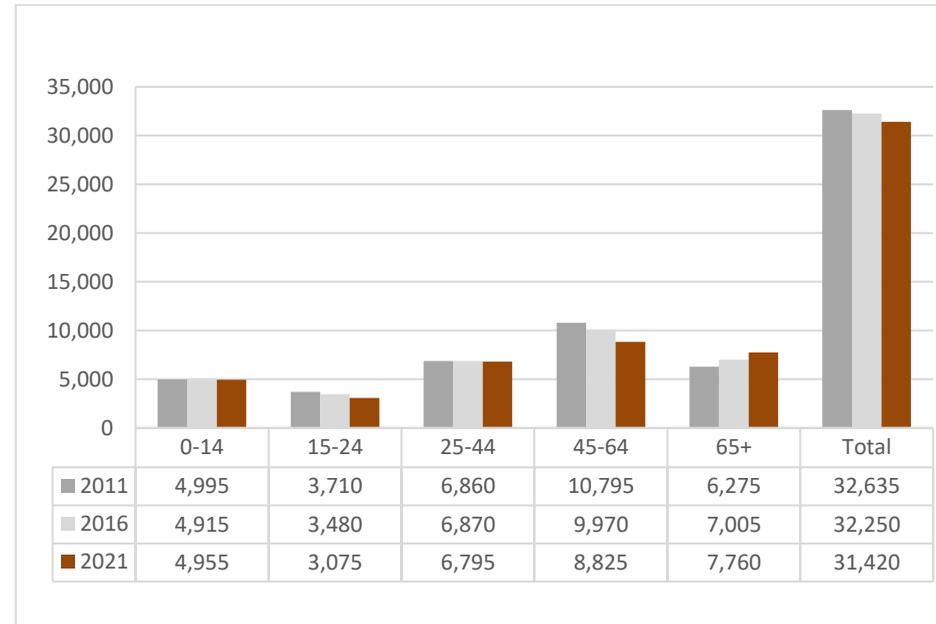
Source: Statistique Canada et Enquête nationale auprès des ménages, 2021

Entre 2016 et 2021, les districts de Cochrane et de Timiskaming ont continué à voir une diminution de l'ensemble de leur population.

La population du district de Cochrane a diminué de -2,2 % (-1,715) pendant cette période. Des diminutions sont observées dans toutes les cohortes d'âge à l'exception de celle des 65 ans et plus qui a augmenté de 12 % pendant cette période.

Dans le district de Timiskaming l'ensemble de la population a diminué de -2,6 % (-830) entre 2016 et 2021. Dans ce district aussi, la population âgée de 65+ est la seule cohorte ayant augmenté, une augmentation de 11 % pendant cette même période.

FIGURE C – POPULATION, DISTRICT DE TIMISKAMING, 2006-2020



**DISTRICT DE
COCHRANE
Total, 2021
77,965**

**Changement
2016-2021**

**-2,2 %
(-1,715)**

**DISTRICT DE
TIMISKAMING
Total, 2021
31,420**

**Changement
2016-2021**

**-2,6 %
(-830)**

NIVEAUX DE SCOLARITÉ:

Les données sur les niveaux de scolarité du recensement de 2021 démontrent que toutes les cohortes d'âge de la région continuent d'avoir un pourcentage plus élevé de personnes n'ayant aucun certificat, diplôme, ou degré.

Les seuls niveaux de scolarité pour lesquels les districts de Cochrane et de Timiskaming ont des proportions plus élevées comparativement à la province sont :

- Certificat ou diplôme d'une école de métiers autres que l'apprenti.
- Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier.
- Certificat ou diplôme d'un collège, CEGEP, ou autre établissement non-universitaire.

Comparativement à la province et ce pour toutes les cohortes d'âge, dans les districts de Cochrane et de Timiskaming on continue d'avoir des pourcentages beaucoup moins élevés de personnes ayant un certificat, diplôme ou grade universitaire.

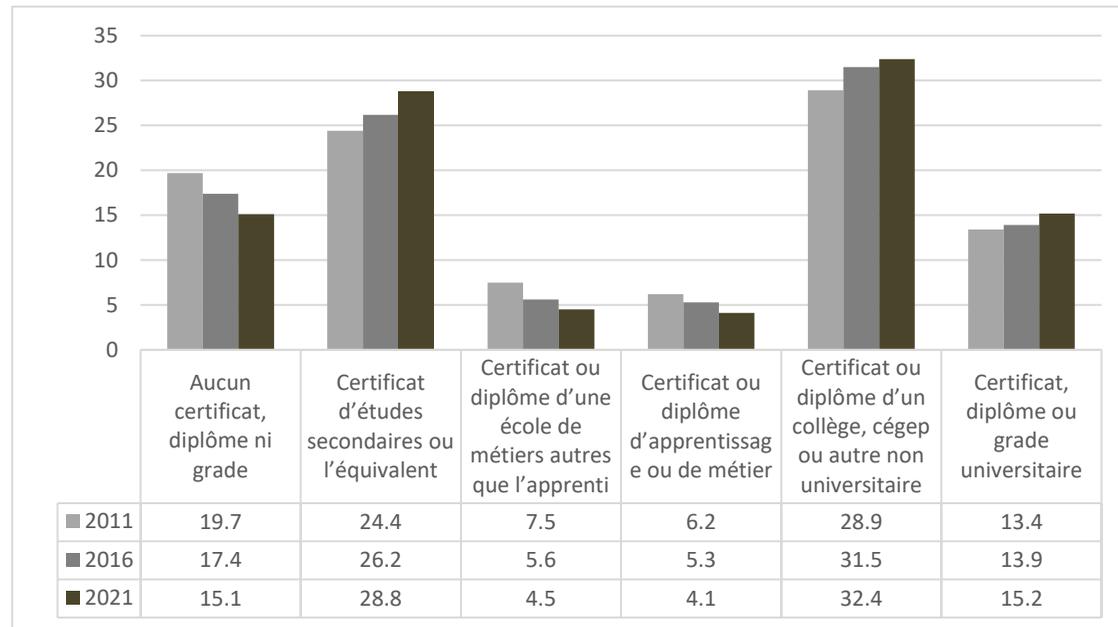


TABLEAU 10 – NIVEAU DE SCOLARITÉ, 2021

COCHRANE DISTRICT	20 - 24	25 - 34	35 - 44	45-54	55-64	65+
Aucun certificat, diplôme ni grade	14,0	13,0	10,6	13,1	21,3	39,5
Certificat d'études secondaires ou l'équivalent	46,4	28,7	27,6	27,0	31,0	22,8
Certificat ou diplôme d'une école de métiers autres que l'apprenti	2,3	3,5	4,4	4,7	5,1	5,1
Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier	1,8	3,9	4,0	3,3	4,9	6,2
Certificat ou diplôme d'un collège, cégep ou autre non universitaire	23,3	30,3	36,7	35,9	28,3	17,5
Certificat, diplôme ou grade universitaire	12,2	20,6	16,8	16,0	9,4	8,9
TIMISKAMING DISTRICT	20 - 24	25 - 34	35 - 44	45-54	55-64	65+
Aucun certificat, diplôme ni grade	15,4	12,5	13,9	14,3	21,0	33,7
Certificat d'études secondaires ou l'équivalent	40,6	28,2	24,8	25,9	30,4	26,7
Certificat ou diplôme d'une école de métiers autres que l'apprenti	3,4	2,6	3,2	4,4	4,9	5,7
Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier	2,7	3,3	3,0	3,4	4,9	4,7
Certificat ou diplôme d'un collège, cégep ou autre non universitaire	26,8	32,0	36,5	35,9	30,4	19,1
Certificat, diplôme ou grade universitaire	11,7	21,3	18,6	16,2	8,2	10,2
ONTARIO	20 - 24	25 - 34	35 - 44	45-54	55-64	65+
Aucun certificat, diplôme ni grade	5,8	5,9	7,3	8,8	13,0	23,8
Certificat d'études secondaires ou l'équivalent	47,8	20,9	20,5	23,2	28,5	28,3
Certificat ou diplôme d'une école de métiers autres que l'apprenti	1,3	1,7	2,3	2,6	3,1	3,5
Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier	1,0	2,1	2,5	2,6	3,3	3,8
Certificat ou diplôme d'un collège, cégep ou autre non universitaire	17,6	22,2	23,9	24,4	23,9	17,2
Certificat, diplôme ou grade universitaire	26,5	47,4	43,4	38,3	28,2	23,3

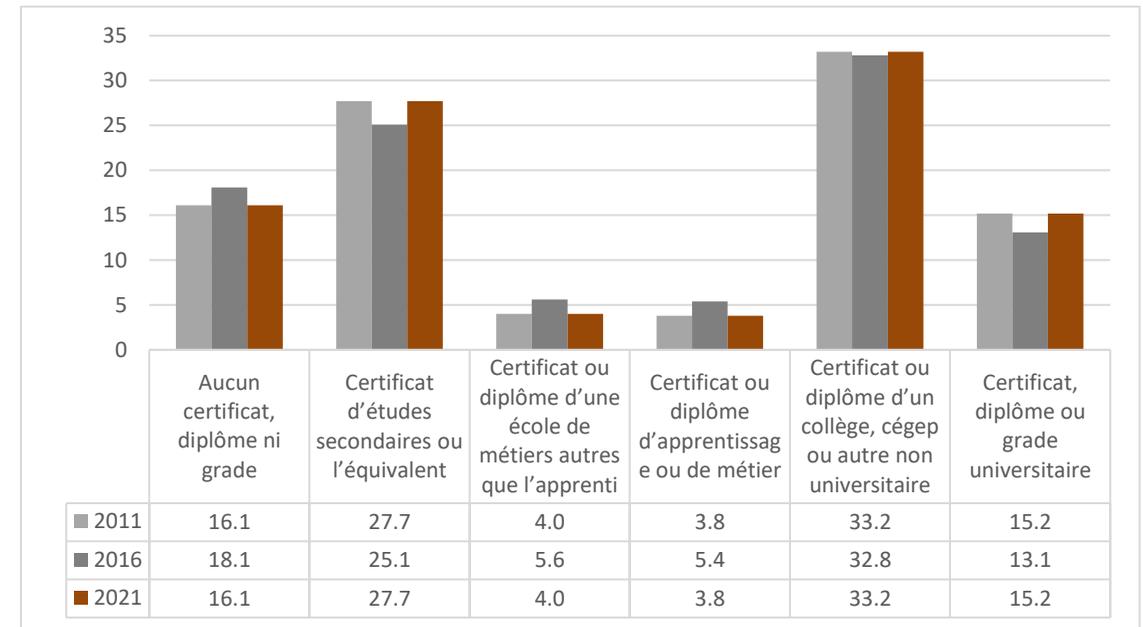
Source: Statistique Canada et Enquête nationale auprès des ménages, 2021

**FIGURE D – CHANGEMENT AU NIVEAU DE SCOLARITÉ
DISTRICT DE COCHRANE, POPULATION ÂGÉE DE 25 À 64, 2011-2021**



Source: Statistique Canada et Enquête nationale auprès des ménages, 2021

**FIGURE E – CHANGEMENT AU NIVEAU DE SCOLARITÉ
TIMISKAMING DISTRICT, POPULATION ÂGÉE DE 25 À 64, 2011-2021**



Les figures D and E démontrent que depuis 2011, le district de Cochrane et le district de Timiskaming ont connu une augmentation du niveau de scolarité dans l'ensemble et dans la plupart des catégories à l'exception de deux catégories, celles des personnes ayant un Certificat ou diplôme d'une école de métiers autres que l'apprenti, et celle des personnes ayant un Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier

Le pourcentage de la population âgée de 25 à 64 qui possède ces deux niveaux scolarité a diminué entre 2016 et 2021:

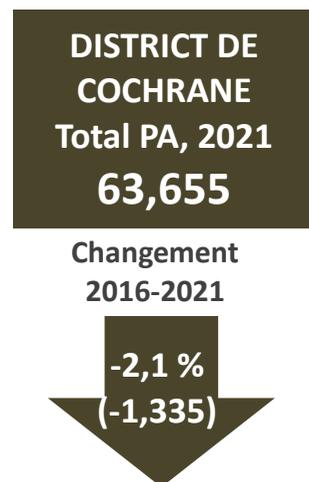
- o Certificat ou diplôme d'une école de métiers autres que l'apprenti: dans le district de Cochrane 5,6 % de la population possédait ce niveau de scolarité en 2016, il diminuait à 4,5 % en 2021 dans le district de Timiskaming il passait de 5,6 % en 2016 à 4,0 % en 2021.
- o Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier : de 5,3 % en 2016 à 4,1 % en 2021 dans le district de Cochrane, et de 5,4 % en 2016 à 3,8 % en 2021 dans le district de Timiskaming.

POPULATION ACTIVE

TABLEAU 11 –PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL, POPULATION 15+, SELON LE GENRE

2021	TOTAL 15+			MEN			WOMEN		
	DISTRICT DE COCHRANE	DISTRICT DE TIMISKAMING	ONTARIO	DISTRICT DE COCHRANE	DISTRICT DE TIMISKAMING	ONTARIO	DISTRICT DE COCHRANE	DISTRICT DE TIMISKAMING	ONTARIO
Population active (15+)	63,655	25,880	11,782,820	31,805	12,805	5,733,360	31,850	13,075	6,049,460
Sur le marché du travail	37,475	14,435	7,399,200	19,745	7,685	3,847,325	17,725	6,750	3,551,880
Employé	34,040	13,230	6,492,895	18,010	7,035	3,416,955	16,030	6,200	3,075,940
Sans emploi	3,430	1,205	90,310	1,740	655	430,365	1,695	545	475,940
Pas sur le marché du travail	26,180	11,445	4,383,620	12,060	5,120	1,886,035	14,125	6,325	249,580
Taux de participation	58,9	55,8	62,8	62,1	60,0	67,1	55,7	51,6	58,7
Taux d'emploi	53,5	51,1	55,1	56,6	54,9	59,6	50,3	47,4	50,8
Taux de chômage	9,2	8,3	12,2	8,8	8,5	11,2	9,6	8,1	13,4

Source: Statistique Canada et Enquête nationale auprès des ménages, 2021



En 2021, le nombre des membres de la population active de 15+ du district de Cochrane était 63,655, une diminution de -2,1 % (-1,355) depuis 2016.

Dans le district de Timiskaming, la population active âgée de 15+ était de 25,880 en 2021, une diminution de -3,3 % (-885) depuis 2016.

Le Tableau 11 démontre qu'en 2021, le taux de participation et le taux d'emploi étaient moins élevés dans la région comparativement à la province, davantage dans le district de Timiskaming.

Le taux de chômage est plus élevé au niveau provincial comparativement à celui des districts de Cochrane et de Timiskaming pour l'ensemble de la population âgée de 15+. À 9,6 % et 8,1 % respectivement, le taux de chômage des femmes dans la région est beaucoup moins élevé dans les districts de Cochrane et de Timiskaming comparativement à la province to 13,4 %.

TABLEAU 12 – PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL, SELON L'ÂGE, 2016-2021

2021	15-24			25-64			65+		
	DISTRICT DE COCHRANE	DISTRICT DE TIMISKAMING	ONTARIO	DISTRICT DE COCHRANE	DISTRICT DE TIMISKAMING	ONTARIO	DISTRICT DE COCHRANE	DISTRICT DE TIMISKAMING	ONTARIO
Population active (15+)	8,615	3,030	1,687,900	40,680	15,565	7,584,645	14,365	7,280	2,510,280
Sur le marché du travail	5,500	2,005	968,080	30,300	11,510	6,040,075	1,675	915	391,045
Employé	4,675	1,745	723,310	27,910	10,715	5,430,990	1,460	770	338,590
Sans emploi	825	260	244,770	2,395	800	609,085	215	150	52,455
Pas sur le marché du travail	3,110	1,030	719,820	10,380	4,050	1,544,570	12,685	6,365	2,119,230
Taux de participation	63,8	66,2	57,4	74,5	73,9	79,6	11,7	12,6	15,6
Taux d'emploi	54,3	57,6	42,9	68,6	68,8	71,6	10,2	10,6	13,5
Taux de chômage	15,0	13,0	25,3	7,9	6,9	10,1	12,8	16,3	13,4

The participation rate is the proportion of working-age residents who are in the labour market working or actively looking for work

The employment rate is the proportion of working-age residents who are working (employed).

Source: Statistique Canada et Enquête nationale auprès des ménages, 2021

Le Tableau 12 présente les données sur la participation au marché du travail de la population active selon l'âge. Ces données démontrent qu'en 2021, le taux de participation et le taux d'emploi de la population active âgée de 15 à 24 ans étaient beaucoup plus élevés dans les districts de Cochrane et de Timiskaming comparativement à la province. Le taux de chômage des jeunes de cette cohorte était moins élevé dans la région comparativement au taux de chômage de cette même cohorte au niveau provincial.

Pour ce qui est de la cohorte des 25 à 64 ans, le taux de participation est moins élevé dans les districts de Cochrane et de Timiskaming comparativement à la province, alors que le taux de chômage était moins élevé dans la région comparativement à celui de la province.

En 2021, la région avait un taux de participation et un taux d'emploi moins élevés que ceux de la province au sein de la cohorte des 65 ans et plus.

TABLEAU 13 – CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS, POPULATION ACTIVE DE 15+, 2021

2021	DISTRICT DE COCHRAN			DISTRICT DE TIMISKAMING			ONTARIO		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Total – population active de 15+	37,470	19,750	17,725	14,435	7,685	6,745	7,399,205	3,847,325	3,551,880
Catégorie de travailleurs – sans objet	835	475	355	295	180	115	212,505	102,580	109,925
Toutes les catégories de travailleurs	36,640	19,275	17,365	14,140	7,505	6,635	7,186,695	3,744,745	3,441,950
Employé	89.1	87.4	91.0	85.8	83.5	88.6	82.6	79.8	85.5
Poste permanent	75.4	75.8	74.9	73.7	72.5	75.2	69.8	68.3	71.5
Poste temporaire	13.7	11.6	16.1	12.2	11.1	13.4	12.7	11.6	14.0
Poste des durée limitée (1 an ou plus)	3.8	3.2	4.6	3.1	2.1	4.2	4.4	3.8	5.0
Poste occasionnel, saisonnier (moins de 1 an)	9.9	8.4	11.5	9.0	8.9	9.1	8.4	7.7	9.0
Travailleur autonome	8.7	10.2	7.0	12.1	14.2	9.8	14.6	17.5	11.4
2016	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Total – population active de 15+	39,855	21,010	18,845	15,390	8,195	7,200	7,141,675	3,689,625	3,452,055
Catégorie de travailleurs – sans objet	575	310	270	180	90	90	171,050	81,735	89,315
Toutes les catégories de travailleurs	39,285	20,700	18,580	15,215	8,105	7,110	6,970,625	3,607,890	3,362,735
Employé	91,4	90,1	92,8	87,8	86,6	89,1	86,1	83,6	88,7
Travailleur autonome	7,2	8,4	5,8	11,0	12,3	9,7	11,5	14,2	8,7

Source: Statistics Canada. 2022. (table). *Census Profile*. 2021 Census of Population. Statistics Canada Catalogue no. 98-316-X2021001. Ottawa. Released December 15, 2022.

En 2021, à 75,4 % et 73,7 % respectivement les districts de Cochrane et de Timiskaming avaient des proportions plus élevées de travailleurs employés dans des postes permanents comparativement à 69,8 % au niveau provincial.

Dans les districts de Cochrane et de Timiskaming de même qu'en Ontario, les données indiquent une proportion plus élevée de femmes employées dans des postes temporaires et occasionnels comparé aux hommes.

Dans la région, le pourcentage de travailleurs saisonniers est plus élevé chez les hommes que chez les femmes.

À 8,7 % dans le district de Cochrane et 12,1 % dans le district de Timiskaming, le pourcentage des travailleurs autonomes est moins élevé que celui de la province qui est de 14,6 %

Les données démontrent que dans la région et au niveau provincial, le pourcentage des travailleurs autonomes est plus élevé chez les hommes que chez les femmes.

Au niveau provincial, le pourcentage des travailleurs autonomes a augmenté de 3,1 % entre 2016 et 2021, alors que dans la région il augmentait de 1,5 % dans le district de Cochrane et de 1,1 % dans le district de Timiskaming.

REVENU D'EMPLOI

TABLEAU 14 –REVENU D'EMPLOI MOYEN DES PARTICULIERS QUI ONT TRAVAILLÉ TOUTE L'ANNÉE À TEMPS-PLEIN , 2019 ET 2020

	TOTAL 15+			MEN			WOMEN		
	DISTRICT DE COCHRANE	DISTRICT DE TIMISKAMIG	ONTARIO	DISTRICT DE COCHRANE	DISTRICT DE TIMISKAMIG	ONTARIO	DISTRICT DE COCHRANE	DISTRICT DE TIMISKAMIG	ONTARIO
2020									
Revenu d'emploi moyen	74,700	72,000	82,400	82,500	81,000	90,700	64,700	60,250	72,000
2019									
Revenu d'emploi moyen	70,200	67,400	77,800	79,200	76,300	86,600	58,800	55,800	66,800
Changement 201-2020									
Revenu d'emploi moyen	6,4	6,8	5,9	4,2	6,2	4,7	10,0	8,0	7.8

Source: Statistique Canada et Enquête nationale auprès des ménages, 2021

Le Tableau 15 démontre que le salaire d'emploi moyen de 74,700\$ dans le district de Cochrane, et de 72,000\$ dans le district de Timiskaming, pour l'ensemble de la population âgée de 15 ans et plus en 2020 était de beaucoup inférieur au salaire d'emploi moyen de 82,400\$ au niveau provincial (10,3 % moins élevé dans le district de Cochrane District et 14 % moins élevé dans le district de Timiskaming). Cet écart entre la région et la province est encore plus élevé en ce qui a trait au salaire d'emploi moyen des femmes.

Dans le district de Cochrane, le salaire d'emploi moyen des femmes était inférieur de 11,3% comparativement à celui des femmes au niveau provincial (pour les hommes la différence était -9.9%). Dans le district de Timiskaming le salaire d'emploi moyen des femmes était inférieur de 19,5 % à celui des femmes dans l'ensemble de l'Ontario (pour les hommes la différence était 12%).

Les données du Tableau 15 démontrent aussi qu'en 2020, le salaire d'emploi moyen des femmes est de beaucoup inférieur à celui des hommes. Il est 27,5 % moins élevé dans le district de Cochrane, 34,4% moins élevé dans le district de Timiskaming, et 26 % moins élevé en Ontario.

Dans la région et au niveau provincial, le salaire d'emploi moyen des femmes a augmenté davantage que celui des hommes entre 2019 and 2020.

PROGRAMMES D'EMPLOI ONTARIO (EO) (2021-2022):

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

SERVICES D'EMPLOI (ES)

Il y a deux volets aux services d'emploi, les services assistés: (aide avec la recherche d'emploi, du jumelage ou placement, des incitatifs, formation en milieu de travail), et les services non-assistés (accès aux ressources et à l'information disponibles à l'ensemble de la communauté). En 2021-2022 dans la région de la CFNE:

- Services assistés = 1,636 clients, peu de changement par rapport à l'année précédente alors que le nombre de clients était 1,647
- Services non-assistés = 5,482 clients, une augmentation de +15% (+714 clients) comparé à 2020-2021
- 52,2 % étaient des hommes un peu moins que l'année précédente alors que les hommes représentaient 55,4 % des clients ayant fait appel aux SE.
- 47,8 % étaient des femmes comparé à 44,6 % en 2020-2021
- Clients selon l'âge:
 - 425 avaient entre 15 et 24 ans comparé à 467 en 2020-2021, une diminution de -42 (-9,0 %)
 - 754 avaient entre 25 et 44 ans comparé à 719 en 2020-2021, une augmentation de +35 (+4,9 %)
 - 427 avaient entre 45 et 64 comparé à 440 en 2020-2021, une diminution de -13 (-3,0 %).
 - Le nombre de clients âgés de 65 ans et plus a augmenté à 30 comparé à 19 en 2020-2021 (+57,9 %)
- Niveau de scolarité des clients ayant fait appel aux SE en 2021-2022:
 - 21,0 % avaient moins d'une 12^{ième} année (en 2020-2021 le pourcentage était 19,0 %)
 - 36,6 % avaient un diplôme d'études secondaires (en 2020-2021 ce pourcentage était 35,2 %)
 - 28,6 % avaient un diplôme collégial (comparé à 27,0 % en 2020-2021)
 - 1,7 % avaient un certificat de qualification dans un métier (en 2020-2021 le pourcentage était de 2,3 %)
 - 3,1 % avaient complété un cours universitaire (en 2020-2021 le pourcentage était 4,3 %)
 - 7,2 % avaient soit un peu de formation en apprentissage, de niveau collégial ou universitaire (en 2020-2021 ce pourcentage était 11,1 %).
- Changements au nombre de clients ayant fait appel aux SE entre 2020-2021 et 2021-2022, selon leur source de revenu:
 - Une diminution de-24,1 % du nombre de clients qui recevaient des prestations d'Assurances emploi
 - Une augmentation du pourcentage des clients dont la source de revenu était le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (+80,8 %).
 - Le pourcentage des clients ayant un revenu d'emploi a aussi augmenter (+13,1 %),
 - Le pourcentage des clients dont la source de revenu provenait d'Ontario au travail a augmenter (+10,4 %).
 - Les clients n'ayant aucune source de revenu a aussi augmenter entre 2020-2021 et 2021-2022 (+6,6 %)

DEUXIÈME CARRIÈRE (DC)

Deuxième carrière permet aux personnes mises à pied de développer des compétences qui les aideront à trouver un emploi dans une profession offrant des débouchés en Ontario. En 2021-2022 dans la région de la CFNE:

- Deuxième carrière = 37 clients, une légère diminution par rapport à l'année précédente alors qu'il y avait 42 clients
- 73,0 % étaient des hommes, 27,0 % étaient des femmes.
- 61,3 % des clients du programme DC avaient entre 25 et 44 ans, le pourcentage des clients âgés de 45 à 64 ans était 38,7 %
- 29,8 % avaient moins d'une 12ième année comme niveau de scolarité le plus élevé atteint
- 67,6 % recevaient des prestations de l'Assurance emploi

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

Ce programme s'adresse à tout jeune qui répond aux critères, particulièrement ceux qui font face à des barrières importantes à l'emploi. Ces barrières peuvent être multiples (pauvreté, sans-abrisme), peu d'expérience de travail, niveau de scolarité peu élevé ou analphabétisme, manque de motivation, et discrimination. En 2021-2022 dans la région de la CFNE:

- Le programme d'accès à l'emploi pour les jeunes = 107 clients comparé à 70 en 2020-2021, une augmentation de 37 clients (+52,9 %)
- 54,4 % étaient des hommes, 45,6 % étaient des femmes.
- Profil démographique des clients du PAEJ:
 - 84,1 % avaient entre 15 et 24 ans comparé à 67,1 % qui étaient dans cette cohorte en 2020-2021.
 - 15,9% avaient entre 25 et 44 ans comparé à 32,9 % l'année précédente.
 - 32,7% étaient Francophones.
 - 39,3 % étaient des personnes ayant un handicap
 - 17,8 % étaient Autochtones.
- 53,4 % des clients du PAEJ avaient moins d'une 12ième année comparé à 54,3 % l'année précédente.

- Les données sur les clients selon leur source de revenu démontrent que:
 - 52,3 % des clients n'avaient aucune source de revenu, une légère augmentation par rapport à 2020-2021 alors que le pourcentage était de 50%
 - 21,5 % étaient des clients dont la source de revenu était Ontario au travail, un peu moins qu'en 2020-2021 alors (27,1 %).

SUBVENTION CANADA ONTARIO POUR L'EMPLOI (SCOE)

La Subvention Canada Ontario pour l'emploi offre un soutien financier direct aux employeurs ou aux consortiums d'employeurs qui désirent acheter de la formation pour leurs employés. Les employeurs déterminent le type de formation requise pour répondre à leurs besoins en matière de compétences et choisissent la ou les personnes qui recevront une formation. En 2021-2022 dans la région de la CFNE:

- SCOE = 32 employeurs comparé à 30 en 2020-2021, et 65 clients comparé à 153 l'année précédente (une diminution de-57,5 %).
- 73,8 % étaient des hommes, 26,2 % étaient des femmes.
- Clients du programme SCOE selon l'âge:
 - 53,8 % avaient entre 15 et 24 ans
 - 30,8 % avaient entre 25 et 44 ans.

ALPHABÉTISATION ET FORMATION DE BASE (AFB)

Les programmes d'alphabétisation et de formation de base aident les adultes à développer des compétences en communication, en numéracie et des compétences numériques qui leur permettront d'atteindre leur but (emploi, éducation post-secondaire, apprentissage, crédit du secondaire, autonomie). En 2021-2022 dans la région de la CFNE:

- Alphabétisation et formation de base = 1,235 clients, presque aucun changement par rapport à l'année précédente alors qu'il y avait 1,238 clients.
- Buts des clients AFB en 2021-2022:
- Apprentissage = 4,7 %, une légère diminution comparativement à 2020-2021 alors que le pourcentage était 5,6 %
- L'emploi = 37,7 %, comparé à 36,4 % l'année d'avant

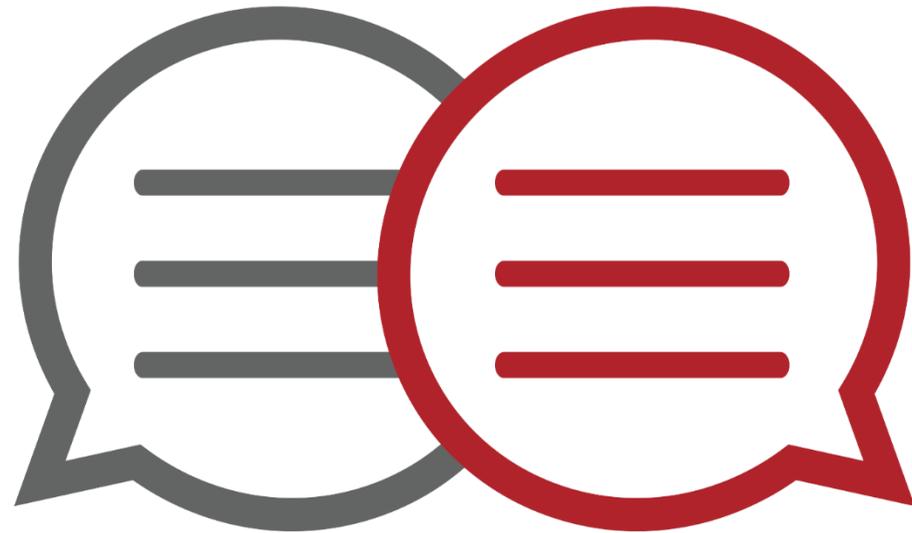
- Autonomie = 25,1 % comparativement à 25,3 % en 2020-2021
- Études postsecondaires = 22,9 %, l'année précédente, le pourcentage était 24,6 %
- Crédits d'études secondaires = 9,6 % une diminution par rapport à l'année précédente (8,2 %).
- 24,4 % étaient des hommes, 75,0 % étaient des femmes.
- Niveau de scolarité des clients à leur arrivée:
 - 6,7 % avaient moins d'une 9^{ième} année
 - 28,7 % avaient moins d'une 12^{ième}
 - 25,7 % avaient un diplôme d'études secondaires
 - 1,3 % avaient un certificate d'apprentissage
 - 23,2 % avaient complété un programme collégial
 - 8,7 % avaient complété un programme universitaire.
 - 3,6 % avaient soit un peu de formation en apprentissage, de niveau collégial ou universitaire.
- Profil démographique des clients AFB:
 - 19,3 % avaient entre 15 et 24 ans (-2,3 % par rapport à 2020-2021), 36,8 % avaient entre 25 et 44 (+4,6 % de plus que l'année précédente), 26,6 % avaient entre 45 et 64 (-2,2 % comparé à l'année d'avant), 17,0 % avaient 65 ans et plus (aucun changement par rapport à 2020-2021)
 - 2,8 % étaient des nouveaux arrivants (aucun changement par rapport à l'année précédente), 27,0 % étaient des personnes ayant un handicap (+1,0 % comparé à l'année d'avant), 21,2 % étaient Autochtones (+0,8 % comparé à 2020-2021), 58,3 % étaient Francophones (+1,1 % par rapport à 2020-2021).
- Le nombre de clients selon leur source de revenu:
 - Les sources de revenu des clients AFB demeurent les mêmes à l'exception des clients qui sont travailleurs autonomes. Le pourcentage de ceux-ci était 3,8 % en 2021-2022 comparativement à 2,6 % en 2020-2021 (+1,2 %).
 - 38,0 % des clients indiquaient l'emploi comme leur source de revenu en 2021-2022 le pourcentage de ceux-ci était 38,6 % en 2020-2021), 12,9 % n'avaient

aucune source de revenu, 11,0 % rapporte que leur source de revenu provient d'Ontario au travail, et 4,2 % de l'Assurance emploi.

APPRENTISSAGE

Les données d'Emploi Ontario comprennent de l'information sur le nombre d'apprentis actifs, le nombre de certificats d'apprentissage qui sont émis, le nombre des inscriptions dans les programmes de formation modulaire, et le nombre de nouvelles inscriptions. En 2021-2022 dans la région de la CFNE:

- Apprentis actifs = 1,007, comparé à 946 en 2020-2021, une augmentation de +61 (+6,4 %) comparativement à 2020-2021
- Nombre de certificats d'apprentissage émis = 95 comparativement à 60 l'année précédente (+58,3 %)
- Nombre d'inscriptions dans les programmes de formation modulaire = 2,7532, en 2020-2021 le nombre d'inscriptions était 2,046, une augmentation de +706 (+34,5 %)
- Nombre de nouvelles inscriptions = 277 en 2021-2022 comparé à 188 l'année précédente, une augmentation de +89 (+47,3 %).
- L'âge moyen des apprentis est 24 ans.
- Niveau de scolarité en 2021-2022:
 - 19,9 % avaient moins d'une 12^{ième} année
 - 80,1 % avaient un diplôme d'études secondaires.
- Inscriptions selon les métiers en 2021-2022:
 - Electriciens – Construction et entretien (63 comparé à 36 en 2020-2021)
 - Mécaniciens d'équipement lourd (26 comparé à 22 l'année précédente)
 - Techniciens en service automobile (40 comparé à 21 en 2020-2021)
 - Mécaniciens monteur/industriel (27 comparé à 21 l'année précédente)
 - Techniciens d'entretien de remorque de camion (15 comparé à 19 en 2020-2021)
 - Soudeurs (32 comparé à 12 l'année précédente)
 - Praticiens du développement de l'enfant (17).



Section 2: Ce que nous avons entendu sur le terrain

Commentaires recueillis auprès des intervenants

Cette section du rapport présente un résumé de ce que nous avons recueilli auprès des employeurs et des intervenants qui ont participé aux différentes activités de mobilisation et de consultation.

Plusieurs opportunités ont été offertes aux intervenants et employeurs locaux de fournir leurs commentaires sur les conditions du marché du travail local. Un mélange de sondages en ligne, d'entrevues individuelles ont été effectuées pendant les derniers mois pour recueillir l'information.

Note aux lecteurs:

Les commentaires recueillis auprès d'employeurs et d'intervenants locaux sont fondés sur leur meilleure connaissance des conditions du marché du travail local. Il faut comprendre que ces conditions peuvent changer en fonction de situations ou de facteurs spécifiques qui peuvent survenir et qui n'étaient pas connus au moment des consultations.

CE QUE NOUS AVONS RECUEILLI AUPRÈS D'EMPLOYEURS DU SECTEUR MINIER:

Entre les mois de mai et d'août 2022, un outil de collecte des données a été envoyé à des compagnies locales du secteur minier. Nous avons reçu des réponses de 4 mines actives, 3 projets d'exploration, et 6 entreprises fournissant des services au secteur minier. Les répondants nous ont fourni des données sur leur nombre actuel d'employés, le nombre de postes vacants, leur meilleure estimation concernant la croissance ou la diminution de leurs effectifs, et le nombre de départs à la retraite prévu par professions. Quelques questions étaient aussi incluses pour comprendre l'impact des nouvelles technologies sur les compétences requises et la main-d'œuvre. Il est important de noter que deux des compagnies qui ont répondu ont fourni des données sur leur main-d'œuvre actuelle (nombre d'employés selon la profession et postes vacants) mais elles n'ont pas pu fournir des prévisions d'ici 2027. Les données sur les besoins futurs sont donc celles de 11 compagnies seulement.

Collectivement, les compagnies qui ont répondu avaient 4,682 employés en 2022. Voici quelques faits saillants selon les réponses reçues:

- Le nombre total de 4,682 employés en 2022 au sein des entreprises qui ont répondu augmentera à 5,215 en 2025, et à 6,136 en 2027.
- Cette augmentation de 1,729 employés entre 2022 et 2027 est principalement due à une croissance anticipée (+1,454), alors que les départs à la retraite représentent 275 postes.
- 82,2 % de la croissance prévue est dans les postes liés aux métiers et à la production, suivi des postes techniques (6,2 %), des postes de superviseurs, coordonnateurs, contremaîtres (3,6 %), des postes professionnels et liés aux sciences physiques (3,0 %), des travailleurs de soutien (2,5 %), et des postes liés aux ressources humaines et aux finances (2,3%).
- 71,3 % des 275 départs à la retraite prévu entre 2022 et 2027 sont dans des postes liés aux métiers et à la production, suivi des postes techniques (9,1%), des postes de

superviseurs, coordonnateurs, contremaîtres (6,2 %), des postes professionnels et liés aux sciences physiques (3,0 %), des travailleurs de soutien (2,5 %), et des postes liés aux ressources humaines et aux finances (2,3 %).

- Au moment de la collecte des données, les répondants avaient 376 postes vacants dont 62,5 % étaient dans les professions liés aux métiers et à la production.
- Les cinq professions pour lesquelles la demande d'ici 2027 est la plus élevée sont: opérateurs d'équipement lourd (+558), mineurs (+271), mécaniciens d'équipement lourd (+173), soudeurs (+98), et mécaniciens monteur/industriel (+63).
- Lorsqu'on leur a demandé de choisir à partir d'une liste, quels changements technologiques auraient un impact important sur leurs opérations, les changements mentionnés le plus souvent sont : la collecte de données en temps réel, la gestion et l'analyse de données, la numérisation, l'automatisation et la robotique, la conception et l'optimisation des équipements pour améliorer l'efficacité.
- À la question portant sur les compétences qui seront requises pour s'adapter aux changements technologiques, les compétences suivantes ont été soulignées : des compétences avancées en informatique, des compétences en gestion des données (collecte et analyse), compétences sur l'utilisation de nouvelles technologies (surveillance microsismique, drones, etc)

Note: Les prévisions sont basées sur la situation actuelle et sur la meilleure estimation des répondants au moment de la collecte des données. Certains facteurs ou situation inconnus au moment de la collecte peuvent mener à des estimations qui sont incomplètes ou erronées.

CE QUE NOUS AVONS RECUEILLI AUPRÈS D'ORGANISMES À BUT NON LUCRATIF:

Les organismes à but non lucratif sont au cœur de plusieurs services essentiels importants, et ce souvent pour les personnes les plus vulnérables. Cela est d'autant plus vrai dans les communautés rurales avec peu de population où les services et les ressources au jour le jour au niveau de la culture et des loisirs, de la santé et de l'aide sociale, et de l'éducation ne sont disponibles que par l'entremise d'organismes à but non lucratif. Entre le 1^{er} avril et le 31 mai 2022, la Commission de formation du nord-est (CFNE) a effectué un sondage en ligne auprès d'organismes à but non lucratif de la région afin de mieux comprendre les enjeux liés aux ressources humaines, de même que les tendances, les opportunités et les défis de ce secteur. Le sondage a été envoyé par courriel à 525 organismes à but non lucratif de la région pour lesquels une adresse courriel était disponible. Au total 178 réponses ont été reçues, représentant un taux de réponses de 34 %. Voici un résumé des résultats :

- 113 répondants ont indiqué avoir des employés. Collectivement, ils employaient 2,945 personnes dont 70 % à temps-plein (2,061 emplois).
- On demandait aux répondants s'ils avaient connu des séparations dans les douze derniers mois. 116 organismes ont rapporté avoir connu des séparations. Collectivement, cela représentait 307 séparations. Lorsque questionnés sur ces séparations, celles-ci étaient majoritairement en raison d'employés qui avaient quitté (61 %), suivi de mises à pied (17 %), et de départs à la retraite (10 %)
- À la question sur les embauches des derniers 12 mois, 74 répondants ont indiqué avoir embauché. Collectivement, cela représentait 244 embauches. Les raisons principales mentionnées : pour remplacer un employé qui a quitté (59 %), en raison d'une restructuration ou d'expansion (23 %), pour remplacer les départs à la retraite (9 %), et en raison de changements technologiques (4 %)
- Lorsqu'interroger sur les embauches dans les 12 mois à venir, 115 organismes indiquent qu'ils planifient embaucher. Collectivement, cela représente 243 postes. Les raisons principales pour ces embauches sont les suivantes : en raison d'une restructuration ou d'une expansion (41 %), pour remplacer quelqu'un qui a quitté (36 %), et en raison des départs à la retraite (21 %).
- Les professions pour lesquelles les répondants indiquent devoir embaucher qui ont été

mentionnées le plus souvent sont : superviseur, gestionnaire, directeur général, assistant administratif, coordonnateur de projet, et préposé aux soins personnels.

- Nous avons questionné les organismes à but non lucratif sur leur dépendance aux bénévoles. 86 % des répondants ont indiqué dépendre de bénévoles pour les raisons suivantes : pour la gouvernance (79 %), pour aider au prélèvement de fonds (70 %), pour aider à offrir les programmes et services (66 %), et pour gérer les affaires de l'organisme (50 %). Certaines des autres raisons mentionnées sont : pour le nettoyage et l'entretien, pour du coaching et de la sensibilisation.
- On demandait aux organismes s'ils avaient recruté des bénévoles au cours de 12 derniers mois. 92 répondants ont indiqué avoir dû recruter des bénévoles dans la dernière année pour les raisons suivantes : pour la prestation des programmes et services (42 %), pour le prélèvement de fonds (26 %), pour siéger sur des sous-comités ou des groupes de travail (18 %), pour siéger au conseil d'administration (14 %).
- 104 répondants ont indiqué devoir recruter des bénévoles au cours des 12 prochains mois. Collectivement, cela représente 1,913 bénévoles. Les raisons suivantes sont mentionnées concernant ce recrutement : pour la prestation des programmes et services (63 %), pour le prélèvement de fonds (15 %), et pour siéger au conseil d'administration (12 %).
- On a de plus demandé aux répondants s'il avait un plan de relève en place pour le CA, pour les employés et pour les bénévoles. 148 organismes ont répondu à cette question. 26 % ont indiqué avoir un plan. Pour le CA (25 %), pour les employés (25 %), et pour les bénévoles (9 %).
- 14 % des répondants ont indiqué ne pas savoir si un plan de relève était en place alors que 45 % ont indiqué qu'il n'y en avait pas. Les raisons qui ont été mentionnées par rapport au fait qu'il n'y a pas de plan sont les suivantes : on ne pense pas que ce soit nécessaire (8 %), nous n'avons pas la capacité ou les connaissances pour développer un plan (28 %). Certaines des autres raisons mentionnées: nous sommes en train de développer un plan, ce n'est pas une priorité, manque de membres pour développer un plan, il faudrait voir un exemple comme modèle.

CE QUE NOUS AVONS RECUEILLI AUPRÈS D'EMPLOYEURS DU SECTEUR DE LA SANTÉ:

La CFNE a recueilli de l'information auprès d'employeurs du secteur de la santé dans les communautés de Kapuskasing et de Hearst. Le but était de quantifier et de qualifier leur besoin de main-d'œuvre d'ici 2026 dans certaines professions sélectionnées du domaine de la santé, selon une possible croissance ou diminution des effectifs, et les départs à la retraite.

À Kapuskasing, un sondage en ligne a été envoyé à 29 employeurs du secteur de la santé le 9 mars. On demandait aux employeurs de répondre avant le 25 mars. Au total 15 réponses ont été reçues (taux de réponses de 52 %).

Collectivement, les 15 agences de Kapuskasing qui ont soumis des données avaient 1,213 employés, dont 729 travaillaient dans les professions sélectionnées. Voici des détails sur ces 729 employés:

- 72 étaient des hommes (10 %), 525 étaient des femmes (72 %), 126 non déclarés (17 %).
- 334 postes étaient désignés bilingues (46 %), 3 étaient désignés Autochtones.
- 10 employeurs ont répondu à la question sur l'âge moyen de la retraite au sein de leur organisme (1 x 65 ans ou plus, 5 x 60 ans, 1 x 58 ans, 3 x 55 ans).
- 60 des employés des professions sélectionnées habitaient à l'extérieur de la région.
- Collectivement, les 15 répondants avaient 77 postes vacants en mars 2022.
- Collectivement, les répondants prévoient ajouter 15 postes en raison d'une croissance prévue. De plus, ils anticipent que 101 employés vont partir à la retraite, ce qui entraînera une pénurie de 116 employés d'ici 2026.
- 70 % (81 postes) sont dans des postes liés aux soins aux patients: infirmiers autorisés, infirmiers praticiens autorisés, ambulanciers, préposés aux soins à domicile, préposés aux soins personnels.

On demandait aux employeurs quels étaient les défis liés au recrutement et à la rétention de professionnels de la santé, et quelles étaient les stratégies qu'ils avaient en place ou qu'ils prévoyaient mettre en place pour répondre à ces défis:

- Défis liés au recrutement = manque de formation au niveau local, concurrence au sein même de la communauté, et avec les autres communautés.
- Défis liés à la rétention = concurrence avec les autres employeurs, la nature du travail, salaires.
- Stratégies liées au recrutement = ajustements aux horaires de travail, promotion auprès d'étudiants du postsecondaire.
- Stratégies liées à la rétention = ajustements aux horaires de travail, participation dans les programmes de formation.

À Hearst, la collecte de données s'est faite en juin. Le sondage en ligne a été envoyé à 33 employeurs du secteur de la santé. Des réponses ont été reçues de 11 de ces employeurs (taux de réponses de 33 %). Le but dans cette communauté était aussi de quantifier et de qualifier les besoins de main-d'œuvre d'ici 2026 pour des professions sélectionnées en fonction d'une croissance ou diminution anticipée, et des départs à la retraite.

Collectivement, les répondants de Hearst avaient au total 482 employés, dont 325 dans les professions sélectionnées et incluses dans le questionnaire. Des 325 personnes employées dans les professions sélectionnées:

- 31 étaient des hommes (9 %), 290 étaient des femmes (89 %), 4 non déclaré (1 %).
- 20 étaient des postes désignés bilingues (46 %), 0 étaient désignés Autochtones.
- les 11 répondants ont répondu à la question sur l'âge moyen de la retraite au sein de leur organisme (5 x 65 ans et plus, 1 x 60 ans, 2 x entre 55 et 60 ans, 3 x 55 ans).
- Collectivement, les 11 répondants avaient 37 postes vacants au moment de la collecte des données.
- Collectivement, les répondants prévoient ajouter 12 postes en raison d'une croissance des effectifs. De plus, ils anticipent que 46 employés partiront à la retraite, cela représente une pénurie de 58 employés entre 2022 et 2026.
- 43 % de ces postes (24 postes) sont dans les professions liées aux soins aux patients: infirmiers autorisés, infirmiers praticiens autorisés, ambulanciers, préposés aux soins à domicile, préposés aux soins personnels. 14 % de la demande parmi ces employeurs entre 2022 et 2026 est pour des postes de haute direction.

En ce qui a trait aux défis liés au recrutement et à la rétention de professionnels de la santé, et les stratégies qui sont en place, ou qu'on prévoit mettre en place pour répondre aux défis, les répondants du secteur de la santé de Hearst ont souligné ce qui suit:

- Défis liés au recrutement = notre petite communauté rurale doit compétitionner avec les grands centres urbains, compétition entre les employeurs, manque de formation offerte localement.
- Défis liés à la rétention = les employeurs recrutent tous au sein du même petit bassin d'employés potentiels, la nature du travail (charge de travail, travail exigeant, etc), les conditions de travail (les quarts de travail, postes temporaires, sur appel).
- Stratégies liées au recrutement = ajustements aux horaires de travail, promotion auprès d'étudiants du postsecondaire, utilisation des services d'emploi existants.
- Stratégies liées à la rétention = ajustements aux horaires de travail, utilisation des services d'emploi existants.



CE QUE NOUS AVONS RECUEILLI AUPRÈS DES EMPLOYEURS SUR LES DÉFIS LIÉS AU RECRUTEMENT ET LA RÉTENTION D'APPRENTIS:

En janvier 2023, la Commission de formation du nord-est a recueilli de l'information auprès de 17 employeurs d'entreprises de différentes tailles: 4 (10-49 employés), 3 (50-99 employés), 5 (100+ employés), et de différents secteurs industriels (transport, aviation, réparation d'équipement lourd, automobile, fabrication et forestier). Le but était de leur poser trois questions spécifiques sur le recrutement et la rétention d'apprentis. Le tableau suivant présente un résumé des réponses.

Est-ce que votre capacité à embaucher et former des apprentis a été affectée pendant la COVID? Comment? (augmentation, diminution, aucun impact)	Présentement, quel est le plus gros défi lié au recrutement et à la rétention d'apprentis?	Qu'est-ce qui permettrait de répondre aux défis identifiés?
<ul style="list-style-type: none"> • La majorité des répondants (65 %) indiquent que la COVID n'a eu aucun impact sur leur capacité à embaucher et former des apprentis. • 35 % indiquent qu'il y a eu une diminution du nombre d'apprentis pendant la COVID. • Certaines des raisons mentionnées: <ul style="list-style-type: none"> ○ Le manque de candidats ○ Le port obligatoire du masque ○ Diminution de la demande pour nos produits = moins d'embauches, la formation théorique était au relenti ou annulé. 	<p><u>Recrutement:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Aucun défi pour le recrutement de mécanicien de remorque de camion mais il est difficile de trouver des charpentiers et des apprentis mécaniciens d'avion. • Exode des jeunes – aucun cours de mécanique automobile à l'école secondaire. • Pas assez de candidats. • On ne peut pas compétitionner avec les mines. • Ratio • Pas assez de jeunes qui s'intéressent aux métiers et qui comprennent ce que ça implique. • L'intérêt d'apprentis potentiels. (au niveau de l'engagement et de la maturité). Problèmes liés à la santé mentale chez nos jeunes apprentis. <p><u>Rétention:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Les apprentis ont tendance à quitter quand ils obtiennent leur qualification, parce qu'on ne peut pas offrir les mêmes salaires que les mines. 	<ul style="list-style-type: none"> • Plus d'incitatifs pour les employeurs, surtout les PME afin qu'elles puissent compétitionner avec les mines. • Moins d'incitatifs gouvernementaux pour que les gens veuillent retourner travailler. • Améliorer les programmes de formation au niveau local. • Augmenter le nombre de candidats et augmenter le nombre de logement pour pouvoir recruter des apprentis de l'extérieur de la région si nécessaire. • Commencer plus jeune – promouvoir les métiers aux élèves. • Northern College à Haileybury/Kirkland Lake – offrir des cours de mécanicien monteur, d'électricien, de mécanique d'équipement lourd pour que nos apprentis locaux n'aient pas à devoir trouver de l'hébergement à Sudbury et à Timmins pour leur stage théorique. • Des personnes ressources qualifiées/mentors qui pourraient superviser les apprentis quand les employeurs n'ont pas ces ressources sur place.

CE QUE NOUS AVONS RECUEILLI AUPRÈS DES POURVOYEURS DE SERVICES D'EMPLOI ET DE FORMATION

En décembre 2022 et janvier 2023, la CFNE a recueilli de l'information auprès des pourvoyeurs de services afin de comprendre les changements ou les tendances observés auprès de leur clientèle et de la participation dans leurs programmes.

Dans la dernière année, avez-vous observé des changements majeurs au sein de votre clientèle? (profil démographique, objectif de carrière/d'emploi, etc). Quels sont ces changements? (22 réponses)

- Une augmentation des personnes plus âgées / retraitées qui cherchent du travail.
- Clients plus difficiles qui dans certains cas ont besoin du soutien d'experts professionnels – pauvreté, santé mentale, toxicomanie, défis au niveau du logement.
- Des clients ne sont pas prêts à l'emploi (besoin de formation, d'alphabétisation, d'un diplôme de 12^{ième} année, compétences de base).
- Plus d'aiguillage et de demande pour les compétences numériques.
- Augmentation de la demande pour du télé travail, travail en ligne/de la maison.
- Plus d'étudiants de l'international qui cherchent du travail à temps-partiel et plusieurs sont intéressés à des postes de manœuvres et à l'apprentissage.

Qu'avez-vous observé comme principaux défis ou barrières à l'emploi chez vos clients? (21 réponses)

- Pas de diplôme d'études secondaires.
- Problèmes de toxicomanie et de santé mentale.
- Manque au niveau d'accès à un moyen de transport et aux services de garderie.
- Pas de permis de conduire.
- Record criminel.
- Coût de la vie – les clients cherchent des emplois avec des salaires élevés mais ils ne répondent pas aux exigences requises.
- Manque au niveau des compétences essentielles / aptitudes à la vie quotidienne.

- Ils recherchent des emplois flexibles mais les employeurs ne peuvent pas toujours accorder cette flexibilité.
- Nouveaux arrivants – culture, langue, reconnaissance des acquis.

Si vous offrez des programmes de formation et d'emploi, quels programmes étaient en plus grande demande dans la dernière année (secteurs, professions)? (22 réponses)

- Diplôme d'études secondaires.
- Formation pour la recherche d'emploi – rédaction de CV, entrevue d'emploi.
- Préposé aux soins personnel, camionneurs, affaires/administration, éducateurs de la petite enfance, service des aliments (restauration et santé), secteur minier, opérateurs d'équipement lourd.
- Apprentissage tant du côté des chercheurs d'emploi qui cherchent un apprentissage que de celui des employeurs qui cherchent des incitatifs pour former des apprentis.
- Littéracie numérique.
- Anglais langue seconde et français langue seconde.

Est-ce qu'il y manque des services pour aider à répondre aux barrières à l'emploi de vos clients? (21 réponses)

- Anglais langue seconde et français langue seconde – une formation adéquate et gratuite pour aider les clients à se préparer pour l'emploi.
- Transport, service de garderie, logement.
- Les élèves, les parents, les écoles, les collèges sont tous prêts à préparer les élèves pour des carrières dans les métiers – il y a un manque du côté des employeurs qui ne prennent pas d'élèves de Niveau 1 du PAJO pour leur permettre de continuer leur apprentissage.
- Manque de ressources pour les problèmes liés à la santé mentale.
- Manque de ressources pour offrir de la formation dans les communautés isolées.
- Les programmes gratuits qui sont disponibles sont souvent dans des domaines où les salaires sont peu élevés.

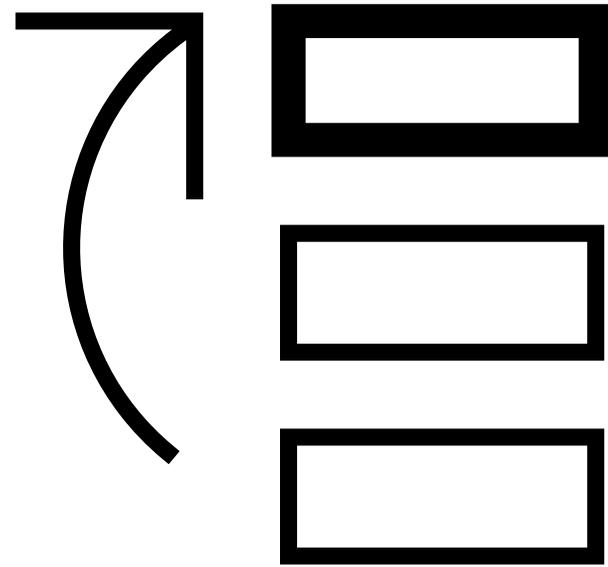
- Il n’y a pas de services d’emploi pour les étudiants étrangers ou ceux qui ont un visa de travail. Ils ont accès aux centres de ressources mais ne peuvent pas s’inscrire aux programmes donc ne reçoivent pas le même niveau d’interventions individualisées.

À votre avis, qu’est-ce qui aiderait à combler ces manques de services? (20 réponses)

- Que les employeurs appuient les employés qui prennent des cours de langue seconde soit en leur accordant du temps ou de l’appui financier.
- Les employeurs jouent un rôle important au niveau de la formation d’apprentis pour répondre à la demande.
- Plus de financement du gouvernement.
- Plus de partenariats (agences/établissement et entreprises) pour offrir de la formation dans les communautés.
- Développer davantage de placements en milieu de travail et de mentorats.
- Offrir des cours de langue seconde gratuit (français et anglais).
- Sensibiliser les employeurs aux programmes et incitatifs qui sont disponibles.
- Du logement abordable, des services de transport, des services de garderie.
- De l’appui et des services en santé mentale en face-à-face.
- Service internet – abordable et accessible dans toutes les communautés.

Si vous deviez identifier ‘un’ défi majeur/le plus gros défis en ce qui a trait à la prestation de vos services et programmes, que serait ce défi? (15 réponses)

- Les employeurs n’embauchent pas et ne forment pas de jeunes apprentis.
- Aucune augmentation du financement pour appuyer les coûts plus élevés pour la prestation des programmes et les opérations.
- Manque de candidats dans la communauté qui sont intéressés à postuler pour les opportunités d’emploi qui sont disponibles.
- Formation – langue seconde (français et anglais).
- Trop de documentation/paperasse.
- Plusieurs programmes sont seulement offerts en ligne ce qui limite le nombre d’inscriptions.
- Des opportunités d’emploi qui ne sont pas comblées en raison d’un manque de compétences/éducation/motivation.
- Le programme AFB ne mène pas à un diplôme. Le mot ‘alphabétisation’ a une connotation négative.
- Le manque de services de garderie.
- Problèmes sociaux – toxicomanie, record criminel, santé mentale.
- Pénurie de travailleurs potentiels.



Section 3: Priorités locale

Suggestions pour répondre aux besoins

Cette section du rapport présente quatre buts qui reflètent la vision future collective pour le marché du travail local. Ils représentent ‘une vue d’ensemble’ des perspectives d’avenir qui guidera les stratégies qui mèneront à : de meilleures informations sur le marché du travail local, des programmes et des services d’emploi et de formation qui sont pertinents et mieux coordonnés, une participation accrue des employeurs au niveau de la planification du marché du travail, une main-d’œuvre inclusive et diversifiée, et le recrutement et la rétention de travailleurs qualifiés pour répondre aux besoins du marché local.

Elle souligne aussi les priorités et les actions suggérées pour répondre aux défis du marché du travail local. Les priorités et les actions proposées reflètent les indicateurs du marché du travail local, et les commentaires et suggestions des employeurs et intervenants qui ont participé au processus de consultation au courant de l’année.

Les buts suivants reflètent la vision future collective pour le marché du travail local. Ils représentent ‘la vue d’ensemble’ des perspectives d’avenir qui guidera les stratégies visant à répondre aux priorités du marché du travail local. Par conséquent, les stratégies qui sont proposées et qui émanent du processus de planification local de même que celles qui seront mises de l’avant lors des activités de mobilisation communautaires à venir rejoindront un ou tous ces buts.

BUT 1 L’INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EST DISPONIBLE ET EST UTILISÉE POUR INFORMER LES DÉCISIONS EN CE QUI A TRAIT À LA PLANIFICATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL	BUT 2 LES PROGRAMMES D’ÉDUCATION, DE FORMATION, ET D’EMPLOI SONT LIÉS AUX BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL	BUT 3 LA MAIN-D’OEUVRE LOCALE EST DIVERSIFIÉE ET INCLUSIVE	BUT 4 LES PROGRAMMES ET SERVICES D’EMPLOI ET DE FORMATION SONT OFFERTS DE FAÇON COORDONNÉE ET COHÉRENTE
<p>Ce que cela veut dire:</p> <p>1.4 L’information pertinente sur le marché du travail local est facilement accessible.</p> <p>1.5 L’information sur le marché du travail est communiquée de façon stratégique et régulière, et elle est adaptée aux besoins et usages des différents intervenants, incluant les éducateurs/formateurs, étudiants, parents, chercheurs d’emploi, employeurs, municipalités, pourvoyeurs de services, etc.</p> <p>1.6 Des opportunités sont offertes pour que les différents intervenants développent des compétences de base leur permettant de comprendre l’information sur le marché du travail, et comment celle-ci peut être appliquée selon leur circonstances particulières.</p>	<p>Ce que cela veut dire:</p> <p>2.5 Les employeurs participant aux initiatives de formation.</p> <p>2.6 Les opportunités de formation sont liées au besoin des industries et sont offertes localement.</p> <p>2.7 Des expériences d’apprentissage en milieu de travail sont disponibles pour les élèves du secondaire et du postsecondaire, et pour les personnes sans emploi et sous employées.</p> <p>2.8 Les différents cheminements de carrière incluant l’apprentissage et l’entrepreneuriat sont promus.</p>	<p>Ce que cela veut dire:</p> <p>4.1 Les personnes ayant des barrières à l’emploi et les groupes sous-représentés connaissent et ont accès à l’appui dont elles ont besoin pour obtenir et maintenir un emploi.</p> <p>4.2 Des stratégies sont en place pour promouvoir les avantages d’une main-d’œuvre diversifiée et inclusive.</p> <p>4.3 Des stratégies d’attraction et de rétention sont en place pour accroître la population et la main-d’oeuvre locale.</p> <p>4.4 Les milieux de travail sont pleinement accessibles à tous.</p>	<p>Ce que cela veut dire:</p> <p>5.1 La conception des programmes, le financement et la prestation de ceux-ci permettent leur adaptation aux besoins et aux réalités des petites communautés rurales et isolées.</p> <p>5.2 Des occasions de réseautage sont offertes régulièrement pour que les pourvoyeurs de services discutent d’écarts et de stratégies pour une meilleure coordination des programmes et services.</p>

PRIORITÉS LOCALES

Continuer de recueillir et partager de l'information sur le marché du travail local :

Tout au long du processus de consultation, il y a eu beaucoup de discussion sur l'importance de l'IMT pour mieux comprendre les conditions du marché du travail local et pour informer la planification de programmes et de services au niveau local. Les suggestions par rapport à l'IMT peuvent être classées sous trois catégories : la collecte d'information 'locale', la communication, et l'accès.

La collecte d'information locale : Les intervenants indiquent que si les sources formelles de données de Statistique Canada (le Recensement, l'Enquête nationale auprès des ménages, les Données sur les déclarants, le Nombre d'entreprises canadiennes, etc) nous permettent d'obtenir un aperçu de l'offre et la demande du marché du travail local, elles ne racontent qu'une partie de l'histoire. Elles sont souvent datées et pas suffisamment locales pour bien comprendre les spécificités des conditions du marché du travail local. Les 'connaissances locales' ou les commentaires recueillis au niveau communautaire sont essentielles pour bien comprendre les dynamiques du marché du travail. C'est pour cette raison que les intervenants suggèrent à la CFNE de continuer de recueillir et de partager les commentaires d'employeurs et d'intervenants de la région pour valider et ajouter aux sources plus formelles de données. Cette information recueillie de diverses façons (sondages, réunions communautaires, entrevues individuelles, etc) auprès de différents employeurs et intervenants sur ce qu'ils observent, et ce qu'ils connaissent de leur réseau ou communauté respective aide à souligner les besoins et les enjeux uniques et spécifiques qui surviennent entre la collecte des sources de données plus formelles.

La communication : Les intervenants locaux indiquent que l'IMT doit être communiquée à différents niveaux et auprès de plusieurs groupes : les employeurs, les pourvoyeurs de services, les éducateurs (les orienteurs, les enseignants, les gestionnaires, les conseils d'administration), les élèves (à un jeune âge – au primaire), les parents, les leaders communautaires et municipaux.

L'accès: Si les intervenants locaux sont d'accords pour dire que beaucoup d'IMT est disponible, il est parfois difficile de s'y retrouver. Ils soulignent qu'au-delà de fournir un accès à l'IMT, les participants suggèrent qu'il faut aussi offrir de la formation sur comment utiliser l'IMT dans le contexte de la planification du marché du travail.

Développer des stratégies d'attraction et de rétention de la main-d'oeuvre:

Cette priorité qui était identifiée l'an dernier demeure prioritaire pour la plupart des communautés. Alors que plusieurs industries et communautés continuent de faire face à des pénuries de main-d'œuvre, elles tentent aussi d'accroître leur population et par conséquent leur main-d'œuvre. L'appui est unanime au sein du réseau des intervenants des secteurs de l'emploi et de la formation pour les stratégies qui visent à attirer des travailleurs et travailleuses pour combler les besoins présents et à venir. Cet appui toutefois se limite au développement des compétences et à l'aide à l'emploi. Des écarts importants existent qui nécessitent l'engagement et l'investissement de l'ensemble de la communauté pour accommoder un afflux de population. Il faut assurer la disponibilité de logement, de services de garderie, et de moyens de transport.

Au-delà de stratégies d'attraction, les intervenants locaux soulignent le besoin de songer aussi à des stratégies qui feront en sorte que les gens qui arrivent dans la région se sentent bienvenus et y restent. Les discussions en ce qui a trait à la rétention ont deux composantes. D'une part, tel que mentionné ci-haut, les communautés doivent avoir les infrastructures en place, des choses telles que celles mentionnées précédemment c'est-à-dire du logement abordable (que ce soit pour louer ou acheter), des services de transport, des services de garderie, et des services d'établissement.

En deuxième lieu, les intervenants soulignent le besoin de sensibilisation au niveau de l'ensemble de la communauté sur l'importance et les avantages d'une main-d'œuvre diversifiée. De la formation et des stratégies pour promouvoir la richesse de la diversité

sont essentielles pour sensibiliser les employeurs, les employés, et l'ensemble de la population.

Assurer une meilleure coordination services:

À travers la région, les intervenants expriment le besoin de fournir plus d'occasions au niveau local pour que les pourvoyeurs de services se réunissent pour échanger et pour mieux comprendre ce que tous et chacun offrent comme programmes et services, et discuter de comment mieux coordonner ces services. Selon les discussions, ce désir de se réunir plus souvent est en partie dû à la pandémie pendant laquelle les occasions de se rencontrer face-à-face n'ont pas eu lieu et certains contacts se sont 'brisés'. Il reflète aussi les changements (au niveau des ressources humaines et des opérations) qui ont eu lieu pendant cette période au sein de plusieurs agences de services d'emploi et de formation.

Pendant les deux dernières années, comme plusieurs autres secteurs, celui des pourvoyeurs de services d'emploi et de formation a connu d'importants roulements de personnel, soit en raison de départs à la retraite ou tout simplement en raison de personnes qui ont quitté. Cela a mené une situation où plusieurs intervenants (tant au niveau régional qu'au niveau communautaire) qui ne se sont jamais rencontrés en personne. Les relations de travail doivent donc être rétablies avec les anciens partenaires de longue date et créer avec ceux qui sont nouveaux dans le réseau de pourvoyeurs de services.

La transformation des services d'emploi à venir est un autre facteur qui contribue à cet intérêt général à vouloir mieux connaître ce qui est disponible et comprendre comment les agences peuvent collaborer et coordonner la prestation des services pour assurer une transition efficace vers le nouveau système.

Augmenter l'engagement des employeurs dans les activités de formation et d'expérience en milieu de travail

Les employeurs sont essentiels pour assurer que les compétences de la main-d'œuvre d'aujourd'hui et de demain s'alignent à leurs besoins. Dans la région, les intervenants des services d'emploi, de formation, et d'éducation indiquent que les employeurs doivent davantage s'impliquer au niveau de la conception et de la prestation des activités liées à la formation et à l'éducation soit en partageant de l'information sur leurs besoins spécifiques, en acceptant des élèves en placement, en embauchant des apprentis, à participer à des foires d'emploi, et en offrant des visites d'industrie aux élèves et aux enseignants.

Dans la région, les perceptions diffèrent à ce sujet entre les employeurs et les intervenants de l'éducation, de la formation et de l'emploi. D'un côté les employeurs disent recevoir très peu de candidats pour les emplois, les placements, et autres programmes, particulièrement pour l'apprentissage. Toutefois, ce qu'on entend de la part des pourvoyeurs de services d'éducation, de formation et d'emploi c'est qu'ils ont de la difficulté à trouver des placements pour leurs élèves et clients.

Cela souligne le besoin d'avoir davantage d'opportunités pour que les employeurs et les intervenants des secteurs de l'éducation, de la formation et de l'emploi se réunissent pour discuter de comment offrir plus d'expériences en milieu de travail pour que ces expériences pratiques permettent de mieux jumeler les compétences des élèves et des chercheurs d'emploi aux besoins spécifiques des employeurs locaux. Les consultations ont de plus souligné le besoin de promouvoir la variété de possibilités de carrières et d'emplois qui existent dans la région.

STRATEGIES PROPOSÉES:

Ce tableau-ci présente un résumé des stratégies suggérées par les intervenants lors des réunions de planification qui avaient lieu entre le 17 janvier et le 3 février 2023. Les suggestions seront discutées à nouveau avec les communautés pour inclure d'autres partenaires qui pourraient ajouter à la discussion et contribuer à la mise en œuvre des stratégies.

TIMMINS	COCHRANE / I. FALLS	KAPUSKASING	HEARST	TEMISKAMING SHORES	KIRKLAND LAKE
<ul style="list-style-type: none"> Établir (rétablir) un comité des pourvoyeurs de services (services d'emploi et de formation). Informé et impliquer les employeurs dans des groupes de travail pour faire du remue-méninge. Organiser des foires de carrières de façon plus holistique. Les organiser comme étant un endroit où les chercheurs d'emploi peuvent trouver non seulement de l'information sur les emplois mais aussi sur les ressources disponibles dans la 	<ul style="list-style-type: none"> Développer des ressources spécialisées qui seraient utilisées dans les milieux de travail pour assurer l'accessibilité pour tous. Offrir des stages d'essai à l'emploi, 3 à 4 semaines avant l'embauche pour améliorer le taux de d'atteinte des objectifs d'emploi et la rétention des employés (services d'emploi du CASSDC, communauté, partenaires, employeurs). Rencontres hybrides – offrir l'option hybride pour toutes les réunions 	<ul style="list-style-type: none"> Offrir des formations en service à la clientèle et sur les enjeux inter-générationnels en milieu de travail (Emploi Options, conseils scolaires). Obtenir les ressources nécessaires pour maintenir le programme to 'Lance toi en affaires' pour les jeunes. Foire d'exploration des carrières – suivi de présentations et de visite d'industries. Développer une initiative locale de jumelage comme le programme qui permettait d'amener 	<ul style="list-style-type: none"> Positionner Hearst comme étant une communauté entrepreneuriale où les intervenants prônent l'innovation et une autonomie financière qui est transparente, viable, et prospère. Bâtir un réseau d'ambassadeurs bénévoles pour promouvoir la communauté d'une voix et d'une vision communes. Continuer d'organiser des activités telles que des foires de carrières et <i>Destination Hearst</i> pour exposer les jeunes à ce 	<ul style="list-style-type: none"> Offrir de la formation aux employeurs sur comment interagir avec différentes cultures. Établir un centre multiculturel/centre d'accueil – un emplacement physique où les gens peuvent se rencontrer, avoir accès à des ateliers de formation, à des ordinateurs, etc. Organiser des foires des carrières dans les écoles secondaires <i>Former pour rester</i> – Des programmes et initiatives subventionnés pour former des gens localement avec la que 	<ul style="list-style-type: none"> Développer une banque de données de bénévoles. Développer un profil – qu'est-ce qui est offert, ou pas. Une approche stratégique incluant toutes les perspectives – de celles de travailleurs de premières lignes à celles des gestionnaires. Inventorier les ressources et services pour éviter les dédoublements et être mieux informé. Rencontres pour les pourvoyeurs de services – coordonner pour partager, se rencontrer régulièrement pour

<p>communauté (logement, garderie, transport, etc).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assurer la permanence du projet pilote pour l'immigration dans les communautés rurales et du Nord. • Développer des ressources (cours et trousse) pour encourager l'implication des employeurs (équité, diversité, et inclusion). • Appuyer et promouvoir les stratégies d'attraction et de rétention de la ville. 	<p>pour assurer une plus grande participation et une représentation plus inclusive.</p>	<p>nos enfants au travail pour la journée.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Offrir plus de programmes comme <i>Women in Welding</i> – qui était offert par la Nation Metis de l'Ontario. 	<p>qui est disponible dans la communauté.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organiser des activités porte ouverte dans les industries pour promouvoir les opportunités qui sont disponibles au sein de celles-ci (pour les élèves et enseignants et aussi pour l'ensemble de la communauté). • Développer une trousse de bienvenue pour les résidents nouvellement établis. • Organiser des tournées en forêt en partenariat avec les moulins locaux pour promouvoir la variété d'opportunités d'emplois qui sont disponibles dans le secteur. 	<p>les personnes formées demeurent dans la communauté pendant 3 à 5 ans. Garantir un emploi à la fin de la formation.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développer une stratégie circulaire d'information pour connecter tous les pourvoyeurs de services (un réseau de pourvoyeurs de services). • Établir un centre de coordination communautaire – pour discuter de solutions aux enjeux (pénurie de main-d'oeuvre, écarts au niveau des services, logement, services de garderie, transport, etc). 	<p>identifier les écarts, et qu'est-ce qui peut être fait pour les combler, créer et coordonner les connexions et les contacts. – éviter de réinventer la roue.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir l'apprentissage auprès des employeurs, des écoles secondaires, des parents (PAJO, roulotte de Northern College).
--	---	---	--	---	---

BILAN DES ACTIONS PRÉCÉDENTES:

Continuer de produire des rapports sur les prévisions d'embauche pour informer la planification locale:

Tel qu'il est souligné dans la Section 2, pendant l'année fiscale 2022-2023, la CFNE a recueilli des données auprès d'employeurs des secteurs miniers, de la santé, et des organismes à but non lucratif, de même qu'auprès des pourvoyeurs de services. Maintenant que les données du recensement de 2021 sont disponibles. La CFNE planifie produire une mise à jour de son rapport sur les prévisions du marché du travail pour les 10 prochaines années.

Évaluer l'impact de la COVID sur les métiers d'apprentissage:

Les employeurs ont été consultés sur l'impact de la COVID sur leur capacité à embaucher et à former des apprentis. Selon les réponses, il y a eu très peu d'impact à part le fait que peu de candidats sont disponibles lorsque les opportunités sont affichées.

Développer des stratégies ciblées pour l'attraction de main-d'œuvre:

La CFNE a produit des vidéos pour promouvoir les opportunités dans les secteurs minier et de l'agriculture. Les vidéos sont utilisés pour promouvoir les opportunités dans ces industries dans cette région-ci dans le but d'encourager différents groupes à considérer demeurer ou venir s'établir dans la région pour profiter de ces opportunités.

S'assurer que les éducateurs aient accès et comprennent l'information sur le marché du travail:

Les vidéos présentant les opportunités dans le secteur minier qui sont mentionnés ci-haut ont été produits en partenariat avec les conseils scolaires de la région et ont été présentés à des enseignants et des élèves de toute la région. De plus, la CFNE organise une conférence en partenariat avec les conseils scolaires et les collèges. Le but est d'offrir un forum où les éducateurs et les employeurs discutent de comment mieux travailler ensemble.

Développer des façons nouvelles et différentes de communiquer l'information sur le marché du travail:

Ce projet est toujours en cours. La CFNE et ses partenaires continuent de développer du contenu sous différents formats (vidéo, versions imprimées, médias sociaux, présentations, activités, etc).

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, 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 :

- Sondages
- Consultations et entrevues
- Réunions locales de planification

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.

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 broser 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.