

TRAVAILLER ENSEMBLE

Plan local pour le marché du travail - 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

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.



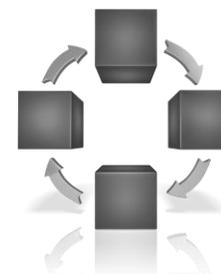
COLLABORATION

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

Plan local pour le marché du travail – Mise à jour 2023

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	1
Le processus	2
Résumé	3
Section 1 – Données sur les indicateurs du marché du travail	6
Nombre d'entreprises	7
Emploi selon l'industrie	10
Emploi selon la profession	12
Professions en demande – selon les départs à la retraite	13
Professions en demande – selon les postes affichés	14
Migration	15
Population	17
Niveaux de scolarité	21
Revenu	25
Données des programmes d'Emploi Ontario 2022-2023)	26
Section 2 – Ce que nous avons entendu	31
De la part des employeurs	31
De la part des pourvoyeurs de services	36
Section 3 – Priorités locales	37
Bilan des actions précédentes	41
Annexe A – Sources et limites des données	43
Annexe B – Organismes qui ont participé aux réunions	45

TRAVAILLER ENSEMBLE

Plan local pour le marché du travail – Mise à jour 2023

INTRODUCTION

Travailler ensemble: Un plan local pour le marché du travail dans la région de la Commission de formation du nord-est (CFNE) a été développé 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 priorités pour le marché du travail.

Il a pour but de promouvoir une planification à partir de données probantes et de 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. Le but étant que les programmes, services et interventions s'alignent aux priorités identifiées localement.

Travailler ensemble: Un plan local pour le marché du travail dans la région de la Commission de formation du nord-est (CFNE) se veut une feuille de route pour notre organisme et pour plusieurs intervenants du marché du travail local qui d'année en année collaborent pour identifier et mettre sur pied des initiatives locales qui mènent 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.
- le recrutement et la rétention de travailleurs qualifiés pour répondre aux besoins du marché local.

REMERCIEMENTS:

La Commission de formation du nord-est remercie les nombreux partenaires et intervenants de la région qui ont contribué soit virtuellement ou en personne à la collecte de l'information et qui est contenue dans ce rapport.

LE PROCESSUS:

Tel qu'il est décrit dans les lignes directrices fournies par le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et de Développement Professionnel, le processus local de planification comprend la collecte et l'interprétation d'indicateurs du marché du travail et autres données, de même que de l'information recueillie sur le terrain auprès de différents intervenants. Le processus de planification comprend des activités de mobilisation auprès d'intervenants et de leaders des milieux de l'emploi, de la formation, de l'éducation, des gouvernements, des affaires, et d'organismes communautaires. Ces activités de mobilisation permettent à ces intervenants de fournir des commentaires sur les données les plus récentes, et sur comment/si celles-ci reflètent ce qu'ils observent au sein de leurs organismes et communautés respectives.

Deux rondes de huit rencontres de planification incluant un mélange de réunions virtuelles et en présentiel ont eu lieu entre le 30 octobre et le 29 novembre. Le but de la première ronde de rencontres était de discuter des données les plus récentes et de valider si ce que ces données révèlent tant au niveau régional que communautaire. La deuxième ronde comprenait des discussions et des échanges sur les défis et les priorités du marché du travail, ce qui est présentement disponible pour répondre à ces défis et priorités, et sur ce qu'il faudrait faire de plus ou ce qu'il faudrait pour appuyer les efforts locaux visant à s'assurer que l'on réponde aux besoins des chercheurs d'emploi, des employeurs, et des communautés.

Au total, à travers la région, 112 intervenants représentant 42 organismes ont participé à la première ronde de rencontres, alors que 97 intervenants représentant 50 organismes participaient à la deuxième. Les autres activités de mobilisation qui ont eu lieu en 2023 sont :

- Un forum d'une journée à Timmins le 13 avril, pour les employeurs et les éducateurs (95 participants représentant les employeurs, l'éducation, la formation, et les services d'emploi y ont participé).
- Trois déjeuners causerie avec des employeurs et des fournisseurs de services: le 26 septembre à Kirkland Lake (35 participants), le 27 septembre à Temiskaming Shores (46 participants), et le 4 octobre à Timmins (34 participants).
- Un sondage a été effectué auprès des employeurs entre les mois de septembre et décembre 2023 (68 répondants).

La gamme d'activités de mobilisation qui ont eu lieu pendant la dernière année nous permettent de nous plier aux exigences quant à la planification du marché du travail telles que définies dans les lignes directrices du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation, et du Développement Professionnel. Un résumé des données sur les indicateurs du marché du travail et des commentaires recueillis auprès des communautés est présenté dans 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 est 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 et des priorités locales.

À travers la région, des thèmes communs sont ressortis des discussions lors des activités de mobilisation. Les pages suivantes présentent un résumé de ce que nous avons entendu de la part des employeurs et des fournisseurs de services de formation et d'emploi.

PROFESSIONS AFFICHÉES LE PLUS SOUVENT EN 2023

Travailleurs sociaux et communautaires
Infirmiers autorisés
Surveillants d'élèves, brigadiers et autres professions connexes
Enseignants au niveau primaire et pré scolaire
Assistants administratifs
Conducteurs de camion de transport
Enseignants au niveau secondaires
Travailleurs sociaux
Éducateurs et aide éducateur de la petite enfance
Vendeurs
Concierges et nettoyeurs – gros travaux
Infirmiers auxiliaires
Personnel ambulancier et paramédical
Thérapeutes en counselling et thérapies spécialisées connexes
Mécaniciens – automobile, de camion et d'autobus
Mécaniciens d'équipement lourds
Préposés au service d'information et service à la clientèle
Serveurs au comptoir et aides de cuisine
Opérateurs d'équipement lourd
Conseillers en information scolaire
Commis à la comptabilité et personnel assimilé
Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction
Magasinier et commis aux pièces
Receptionnistes

Source: emploisdanslenordest, 2023

Les conversations avec les employeurs sur les défis du marché du travail peuvent être résumées sous les thèmes suivants: le manque de travailleurs qualifiés, la concurrence, le changement des attentes face au travail, et la diversité en milieu de travail.

Le manque de travailleurs qualifiés – Quand les employeurs font référence au manque de travailleurs qualifiés il s’agit du nombre de candidats qui postulent pour les postes, et aussi du manque de compétences de base de certains de ces candidats. Plusieurs employeurs font face à un exode important de leur main-d’oeuvre en raison des départs à la retraite du nombre croissant de travailleurs plus âgés, et du nombre peu élevé de jeunes travailleurs disponibles pour combler ces départs. Dans certains secteurs tels que l’éducation et la santé, certains départs à la retraite ont été précipités pendant la pandémie ce qui a entraîné une augmentation des pénuries qui sévissaient déjà dans ces industries.

La concurrence – La concurrence pour les employés n’a jamais été aussi importante. Les employeurs de différentes industries sont en concurrence pour le même petit bassin de travailleurs. Les petites entreprises plus particulièrement ont de la difficulté puisqu’elles ne sont pas en mesure d’offrir les salaires et les bénéfices qui sont offerts par les grandes entreprises. Même si cela a toujours été le cas, la situation est amplifiée alors que les employeurs qui peuvent se le permettre continuent d’augmenter la mise pour attirer les travailleurs.

Le changement des attentes face au travail – Les pénuries actuelles et dans certains les impact ‘post pandemic’ contribuent à changer les attentes et les perceptions par rapport au travail tant au niveau des employeurs, des employés, que des candidats potentiels. Si des modèles de travail à distance à temps-plein et/ou des modèles hybrides existent, ce n’est pas possible dans toutes les industries. Il est plus difficile pour certaines industries telle que la santé où les employeurs se doivent d’avoir les employés sur place en tout temps. Par contre, malgré la pénurie de main-d’oeuvre certains employeurs de ce secteur indiquent qu’ils offrent une certaine flexibilité et qu’ils modifient les conditions de travail afin d’attirer des employés et aussi afin de garder ceux qu’ils ont déjà.

TOP 20

PROFESSIONS AVEC LES PLUS GRANDS NOMBRES DE RETRAITES POSSIBLES ENTRE 2021-2031

Conducteurs de camion
Opérateurs d’équipement lourd
Préposés à l’entretien – travaux légers
Gestionnaire (vente au détail et vente en gros)
Concierges, nettoyeurs – travaux lourds
Infirmiers autorisés
Assistants administratifs
Techniciens en comptabilité et tenue de livres
Gestionnaire en agriculture
Employés de bureau – soutien général
Aides enseignants - primaire et secondaire
Agents administratifs
Préposés à l’entretien général, surintendant
Commis à la comptabilité
Surveillants d’élèves, brigadiers
Superviseurs – exploitation de mines et carrières
Cadres supérieurs – secteur public et privé
Enseignants – collégial et professionnel
Agents de sécurité

*Source: CFNE Prévisions du marché du travail
Icoail - 2021-2031*

Diversité en milieu de travail – Étant donné la pénurie des travailleurs, les employeurs appuient pleinement les stratégies communautaires et régionales visant à attirer des travailleurs et des familles pour qu'ils s'établissent dans la région. Plusieurs employeurs sont impliqués et d'autres sont intéressés à s'impliquer avec les programmes d'immigration, ils soulignent par contre des inquiétudes par rapports à certains manques dans les communautés (logement, services de garderie, transport) pour accommoder des nouveaux résidents et/ou des travailleurs qui voudraient déménager dans la région.

Lors de discussions avec les pourvoyeurs de services d'emploi et de formation, certains programmes soulignent une augmentation du nombre de clients alors que les services en personne ont repris suite à la pandémie. Une augmentation du nombre de clients à la recherche d'aide auprès des services d'emploi et de formation est une bonne nouvelle. Toutefois, les fournisseurs de services soulignent des défis auxquels font face certains de ces clients avant d'être prêts à entreprendre une formation ou à obtenir un emploi. Certains de ces défis sont:

- Une augmentation du nombre de clients (chercheurs d'emploi) ayant des défis personnels d'ordre social et de santé.
- Impacts postpandémie – de l'anxiété et des problèmes de santé persistants (physiques et émotionnels).
- Un manque de ressources pour répondre à ces défis, et lorsqu'elles sont disponibles il y a souvent de longues listes d'attente pour ces services (services de counseling en santé mentale, services de toxicomanie, vérification des dossiers criminels).
- Des clients (chercheurs d'emploi) qui ne possèdent pas les compétences requises par les employeurs (compétences de base, compétences numériques, langage).
- L'écart entre les attentes et exigences des chercheurs d'emploi et celles des employeurs.
- Manque de logements, services de garderies, et transport dans les communautés.
- L'augmentation du coût de la vie représente un défi pour plusieurs qui ne peuvent pas subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille avec les salaires qui sont offerts, particulièrement dans le secteur des services où les salaires sont habituellement peu élevés.

Les résultats du processus de planification de cette année révèlent que si le monde du travail est de plus en plus complexe, les discussions sur comment répondre aux défis du marché du travail se résument simplement : communiquer et s'adapter

Communiquer – Les intervenants soulignent le besoin de communiquer les opportunités d'emploi actuelles et futures, les compétences requises pour saisir ces opportunités, et les programmes et services disponibles localement pour se préparer pour le marché du travail local, particulièrement auprès des jeunes et de tous ceux et celles qui pourraient et qui devraient être présents sur le marché du travail.

S'adapter – S'adapter aux réalités du marché nous permettra de répondre aux besoins locaux. Les attentes des chercheurs d'emploi aujourd'hui sont très différentes des générations précédentes et les employeurs s'adaptent lorsque c'est possible. Les intervenants soulignent l'importance de s'adapter et d'accepter la diversité comme étant essentielle pour répondre aux besoins.

SECTION 1

Cette section du rapport présente une analyse sommaire des indicateurs du marché du travail selon les données les plus récentes qui sont disponibles pour la région. Tel qu'indiqué dans les lignes directrices pour la planification locale du marché du travail qui sont fournies par le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation, et du Développement Professionnel, cette section du rapport présente des données sur les indicateurs suivants :

- Nombre d'entreprises – entreprises sans employés, micro entreprises (1-4 employés), petites entreprises (5-99 employés), moyennes entreprises (100-499 employés), et grandes entreprises (500+ employés)
- Emploi selon l'industrie
- Emploi selon la profession
- Population 15+ - total et distribution selon l'âge, le genre, les groupes
- Migration – selon l'âge, l'origine et la destination
- Éducation – main-d'oeuvre 15+ selon le niveau de scolarité atteint
- Professions en demande – selon les départs à la retraite
- Professions en demande – selon les postes affichés
- Revenu – Revenu d'emploi moyen des personnes qui ont travaillé à temps plein
Toute l'année



Ces indicateurs représentent un ensemble de certaines données probantes et fiables permettant de guider les discussions et déterminer les 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 nombre d'entreprises est présenté pour les catégories suivantes: entreprises sans employés, micro entreprises (1-4 employés), petites entreprises (5-99 employés), moyennes entreprises (100-499 employés), et grandes entreprises (500+ employés)

DISTRICT DE COCHRANE

En juin 2023, il y avait 6,075 entreprises dans le district de Cochrane. Les entreprises avec '0' employés, représentent presque les deux tiers (62 %) du nombre total d'entreprises dans ce district. Viennent ensuite les micros entreprises et les petites entreprises avec respectivement 16,7 % et 20,5 % du nombre total d'entreprises.

Le Tableau 1 démontre que comparativement à la province, dans le district de Cochrane et dans le district de Timiskaming le pourcentage des entreprises avec '0' employés est beaucoup moins élevé. Il démontre de plus un pourcentage plus élevé de petites entreprises ayant entre 5 et 99 employés.

DISTRICT DE TIMISKAMING

Dans le district de Timiskaming District, il y avait 2,677 entreprises en juin 2023. À 63,2 %, les entreprises avec '0' employés représentent la plus grande proportion des entreprises dans ce district aussi. Les micros entreprises et les petites entreprises sont représentées presque à égalité avec 17,7 % et 18,7% respectivement du nombre total d'entreprise.

TABLEAU 1 – Nombre d'entreprises selon le nombre d'employés, Juin 2023

	DISTRICT DE COCHRANE		DISTRICT DE TIMISKAMING		ONTARIO
	#	% du total	#	% du total	% du total
0 employés	3,765	62,0	1,693	63,2	71,4
1-4 employés (Micro)	1,013	16,7	468	17,7	16,9
5-99 employés (Petite)	1,244	20,5	500	18,7	11,3
100-499 employés (Moyenne)	44	0,7	13	0,5	0,5
500+ employés (Grande)	9	0,1	3	0,1	0,1
Total	6,075	100,0	2,677	100,00	

Source: Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, Juin 2023

Le Tableau 2 présente les changements au pourcentage d'entreprises selon la taille dans les districts de Cochrane et le district de Timiskaming en juin 2019 (pre COVID) comparativement à juin 2023 (post COVID). Tel que mentionné précédemment, les entreprises avec '0' employés, les micros entreprises (1-4 employés), et les petites entreprises (celles avec 5 à 99 employés) représentent la plus grande proportion de l'ensemble des entreprises. Elles sont aussi les entreprises qui ont été davantage touchées par la pandémie. Le Tableau 2 vise donc à voir si le pourcentage de ces entreprises est retourné à ce qu'il était avant la pandémie.

Dans le district de Cochrane, les changements les plus importants sont observés pour les entreprises avec '0' employés qui ont connu une augmentation de 177 (1,9 %), alors que le nombre de celles avec 1 à 4 employés a diminué de -82 (-1,6 %). Plusieurs facteurs peuvent expliquer ces changements:

- Il est possible que les petites entreprises qui ont eu à réduire leurs effectifs pendant la pandémie et mettre à pied leur personnel n'ont toujours pas rappelé ces employés.
- Une autre explication peut être que ces employés se sont trouvés du travail ailleurs et ils sont difficiles à remplacer en raison de la pénurie de main-d'œuvre. Le changement peut aussi refléter la tendance grandissante selon laquelle de plus en plus de personnes pendant la pandémie et par la suite ont décidé de travailler à leur compte.

Dans le district de Timiskaming, la situation est différente. Les entreprises ayant connu les changements les plus importants entre juin 2019 et juin 2023 sont celles avec 1 à 4 employés qui ont connu une diminution de -55 (-1,8 %), et celles avec 5 à 99 employés qui a connu une augmentation de +31 (+1,4 %). Cela peut supposer que certaines micro-entreprises ont grandi et ont embauché des employés additionnels.

Tableau 2 – Changement au nombre d'entreprises selon le nombre d'employés, entre juin 2019 et juin 2023

DISTRICT DE COCHRANE					
	Juin 2019		Juin 2023		Changement
	#	%	#	#	#
0	3,588	60,1	3,765	62,0	177
1-4	1,095	18,3	1,013	16,7	-82
5-99	1,232	20,6	1,244	20,5	12
100-499	47	0,8	44	0,7	-3
500+	7	0,1	9	0,1	2
Total	5,969		6,075		106
DISTRICT DE TIMISKAMING					
	Juin 2019		Juin 2023		Changement
	#	%	#	%	#
0	1,702	62,8	1,693	63,2	-9
1-4	523	19,3	468	17,5	-55
5-99	469	17,3	500	18,7	31
100-499	15	0,6	13	0,5	-2
500+	3	0,1	3	0,1	0
Total	2,712		2,677		-35

Source: Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes

Le Tableau 3 montre le changement au nombre d'entreprises entre juin 2019 (pre COVID) et juin 2023 (post COVID) selon l'industrie pour les districts de Cochrane et Timiskaming. Pendant cette période, les industries ayant connu les changements les plus importants sont :

Dans le district de Cochrane: Services immobiliers, de location, et de location à bail (+155), Soins de santé et assistance sociale (+22), et Finance et assurances (-49).

Dans le district de Timiskaming: Services professionnels, scientifiques et techniques (+18), Services immobiliers, de location, et de location à bail (+16) Services d'hébergement et de restauration (-30).

Table 3 – Changement au nombre d'entreprises, selon l'industrie, Juin 2019 à Juin 2023

	SCIAN	DISTRICT DE COCHRANE			DISTRICT DE TIMISKAMING		
		2019	2023	Chang.	2019	2023	Chang.
11	Agriculture, foresterie, pêche, et chasse	297	278	-19	358	356	-2
21	Extraction minière, gazière et pétrolière	62	71	9	35	41	6
22	Services publics	40	48	8	10	10	0
23	Construction	535	520	-15	247	247	0
31-33	Fabrication	115	96	-19	57	59	2
41	Commerce de gros	130	126	-4	51	47	-4
44-45	Commerce de détail	558	568	10	229	224	-5
48-49	Transport et entreposage	301	286	-15	159	131	-28
51	Industries de l'information et industries culturelles	62	49	-13	24	20	-4
52	Finance et assurances	358	309	-49	117	117	0
53	Services immobiliers, de location, et de location à bail	1,043	1,198	155	424	440	16
54	Services professionnels, scientifiques et techniques	417	394	-23	118	136	18
55-56	Services de soutien admin, de gestion des déchets et d'assainissement	206	193	-13	89	76	-13
61	Services d'enseignement	56	59	3	22	20	-2
62	Soins de santé et assistance sociale	476	498	22	168	182	14
71	Arts, spectacles, et loisirs	86	67	-19	49	32	-17
72	Services d'hébergement et de restauration	251	235	-16	135	105	-30
81	Autres services (sauf administration publique)	468	467	-1	225	223	-2
91	Administration publique	26	36	10	27	31	4
	Entreprises non-classifiées	492	577	85	168	190	22
	Total	5,969	6,075	106	2,712	2,677	-35

Source: Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, Juin 2023

EMPLOI SELON L'INDUSTRIE

Le Tableau 4 présente l'emploi selon l'industrie dans le district de Cochrane et le district de Timiskaming. Il souligne les changements à l'emploi selon l'industrie entre 2016 et 2021 dans les deux districts. Si ces données fournissent un aperçu des industries dans lesquelles la main-d'oeuvre travaille, il est important de tenir compte du fait que les données du recensement de 2021 ont été recueillies pendant la pandémie ce qui peut expliquer les changements importants au niveau de l'emploi dans certaines industries qui composaient probablement encore à ce moment-là avec les effets de la pandémie.

Dans le district de Cochrane, entre 2016 et 2021, l'emploi a diminué de -6,7 % (-2,680 emplois).

Les industries ayant connu les diminutions les plus importantes entre 2016 et 2021 sont:

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

Les industries ayant connu les augmentations les plus importantes pendant cette même période sont:

- Soins de santé et assistance sociale (+400)
- Enseignement (+330)
- Extraction minière, gazière et pétrolière (+145).

Dans le district de Timiskaming, entre 2016 et 2021, l'emploi a diminué de -7,2 % (-1,095).

Les industries ayant connu les diminutions les plus importantes pendant cette période sont:

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

Les industries ayant connu les augmentations les plus importantes entre 2016 et 2021 sont:

- Extraction minière, gazière et pétrolière (+135)
- Soins de santé et assistance sociale (+55)



Tableau 4 – 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
Services de soutien admin, de gestion des déchets et d’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	39,285	36,605	-2,630	-6,7	15,210	14,115	-1,095	-7,2

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

Table 5 – Changement à l’emploi selon la profession

	DISTRICT DE COCHRANE				DISTRICT DE TIMISKAMING			
	Total		Changement 2016-2021		Total		Changement 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, 2016 et 2021

Les données du Tableau 5 démontrent qu’entre 2016 et 2021, les catégories de professions ayant connu des diminutions importantes:

DISTRICT DE COCHRANE:

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

DISTRICT DE TIMISKAMING:

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

Les professions ayant les augmentations de l’emploi les plus importantes pendant cette période sont:

DISTRICT DE COCHRANE:

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

DISTRICT DE TIMISKAMING:

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

Tel que mentionné précédemment, les données du recensement de 2021 ont été recueillies pendant la pandémie donc les données du Tableau 5 doivent donc être utilisées avec prudence. Pour cette raison, les deux tableaux suivants fournissent des données plus récentes afin de souligner les professions qui sont les plus en demande dans la région.

Le Tableau 6 dresse une liste des professions pour lesquelles on anticipe les plus grands nombres de départs à la retraite entre 2021 et 2031. Ces données proviennent des prévisions les plus récentes produites par la Commission de formation du nord-est. Elle soulignent le départ d'une partie importante de la main-d'oeuvre alors que la dernière vague des baby-boomers approche l'âge de la retraite.

Tableur 6 - Les professions avec le plus grand nombre de départs prévus entre 2021 et 2031 (CNP à 5 chiffres), Région de la CFNE

PROFESSION	# DE DÉPARTS
73300 – Conducteurs de camions de transport	805
73400 – Opérateurs d'équipement lourd	445
65310 – Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	395
60020 – Directeurs – commerce de détail et de gros	360
65312 – Concierge et nettoyeurs – gros travaux	330
31301 – Infirmiers autorisés et infirmiers psychiatriques autorisés	325
13110 – Assistants administratifs	315
12200 – Techniciens en comptabilité et teneurs de livres	260
72400 – Mécaniciens de chantiers et mécaniciens industriels	255
80020 – Gestionnaires en agriculture	230
14100 – Employés de bureau – soutien général	210
43100 – Aides enseignants aux niveaux primaire et secondaire	210
13100 – Agents administratifs	205
73201 – Préposés à l'entretien général et surintendants	185
14200 – Commis à la comptabilité et personnel assimilé	160
45100 – Surveillants d'élèves, brigadiers et autres professions connexes	160
82020 – Surveillants de l'exploitation des mines et des carrières	155
00018 – Cadres supérieurs – secteurs public et privé	140
41210 – Enseignants au niveau collégial et autres formation professionnelle	130
64410 – Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	125

Source: CFNE, *Prévisions du marché du travail local 2021-2031*

Entre 2021 et 2031, **27 %** de la main-d'œuvre employée de la région de la CFNE atteindra l'âge de 65 ans.

En utilisant 65 ans comme point de référence pour le départ à la retraite, cela veut dire que **16,635** personnes pourraient quitter le marché du travail pendant cette période.

L'impact de ces départs à la retraite dont plusieurs furent précipités par la pandémie, particulièrement dans les secteurs de l'éducation et de la santé, se reflètent au niveau des postes qui sont affichés localement tel que le tableau suivant le démontre.

**Tableau 7: 25 professions affichées le plus souvent, Région de la CFNE
(CNP à 5 chiffres) – 2023**

CNP	PROFESSIONS	#
42201	Travailleurs sociaux et communautaires	809
31301	Infirmiers autorisés et infirmiers psychiatriques autorisés	401
45100	Surveillants d'élèves, brigadiers et autres professions connexes	400
41221	Enseignants au niveau primaire et pré scolaire	392
43100	Aides enseignants aux niveaux primaire et secondaire	388
13110	Assistants administratifs	368
73300	Conducteurs de camion de transport	354
41220	Enseignants au niveau secondaire	344
41300	Travailleurs sociaux	259
42202	Éducateurs et aide éducateurs de la petite enfance	224
64100	Vendeurs	199
65312	Concierge et nettoyeurs – gros travaux	198
32101	Infirmiers auxiliaires	188
32102	Personnel ambulancier et paramédical	169
41301	Thérapeutes en counseling et thérapies spécialisées connexes	168
72410	Mécaniciens – véhicule automobile, de camions, et d'autobus	156
72401	Mécaniciens d'équipement lourd	132
64409	Préposés aux services d'information et service à la clientèle	125
65201	Serveurs au comptoir et aides de cuisine	125
73400	Opérateurs d'équipement lourd	97
41320	Conseillers en information scolaire	92
14200	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	90
75110	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	90
14401	Magasiniers et commis aux pièces	86
14101	Réceptionnistes	83

Source: emploiandanslenorddest.com

Les données du Tableau 7 présente les 25 professions qui ont été affichés le plus souvent sur le portail local. Elles soulignent clairement une demande importante, particulièrement pour les professions liées à l'éducation, aux soins de santé et à l'assistance sociale.

La demande croissante dans les secteurs de l'éducation, de la santé, et des services sociaux peut être attribuée en partie aux départs à la retraite. Dans le secteur de la santé, elle relève peut-être aussi d'une population vieillissante qui nécessite davantage de soins de santé. Au niveau des services sociaux et de l'enseignement elle reflète peut-être les effets post pandémie tels que l'anxiété et les problèmes de santé persistants.

MIGRATION:

Tableau 8 – Migration selon l'âge, 2018 à 2021

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

Source: Statistique Canada, Données sur les déclarants

Les données les plus récentes sur la migration sont celles de 2020-2021. Elles nous permettent tout de même d'observer les tendances au fil du temps sur les entrants, les sortants pour les districts de Cochrane et de Timiskaming.

Les données du Tableau 8 démontrent qu'entre 2018 et 2021, les deux districts ont connu une migration nette positive.

En 2020-2021, le district de Cochrane a vu le nombre d'entrants surpasser celui des sortants dans la plupart des cohortes, sauf celle des 18 à 24 ans.

Pendant cette même période, dans le district de Timiskaming, le nombre des sortants était un peu plus élevé que celui des entrants pour les cohortes des 18 à 24 ans, et celle des 65 ans et plus.

Le Tableau 9 présente l'origine et la destination des migrants en 2010-2011 et 2020-2021. Les données révèlent très peu de changement au niveau des tendances générales pendant ces dix années sauf au niveau des migrants provenant de l'international. Les deux districts ont connu une augmentation du nombre d'entrants provenant de l'international entre 2010-2011 et 2020-2021

Tableau 9 – Origine et destination des migrants, 2010-2011 et 2020-2021

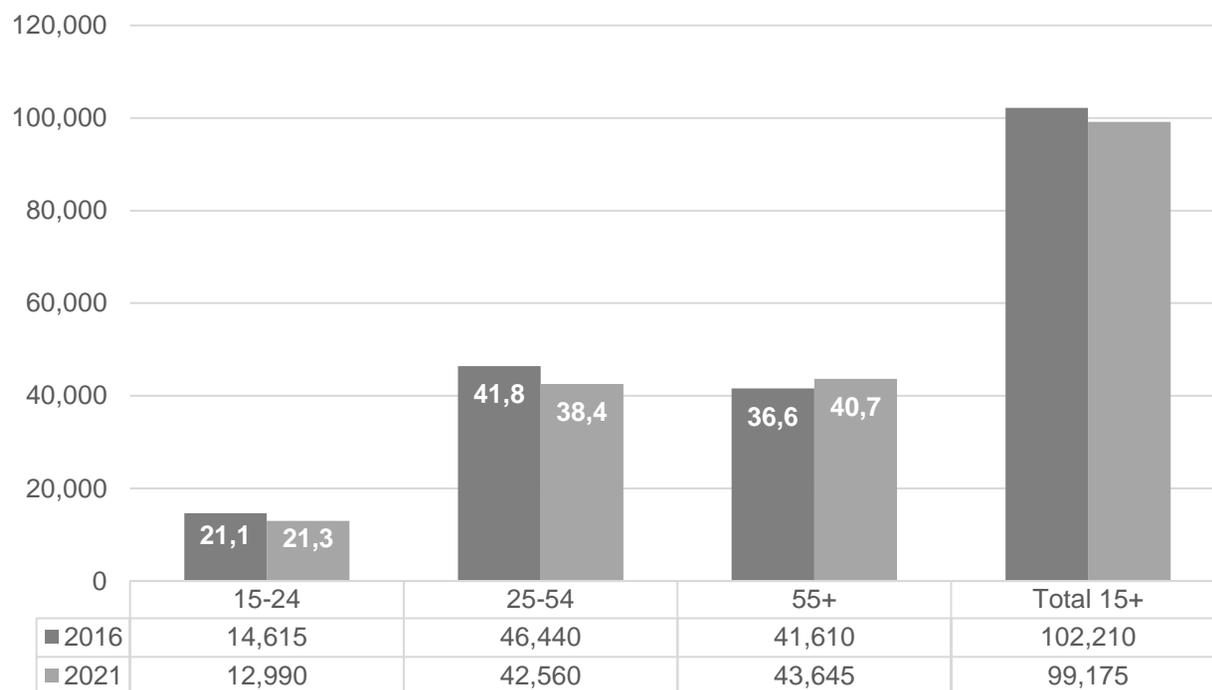
ORIGINE (ENTRANTS)	DISTRICT DE COCHRANE				DISTRICT DE TIMISKAMING			
	2010-2011		2020-2021		2010-2011		2020-2021	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Provinces de l'ouest	164	8,2	142	7,8	84	7,7	65	5,9
Provinces atlantiques	43	2,1	20	1,1	29	2,7	20	1,8
Québec	91	4,5	73	4,0	57	5,2	51	4,7
Nord (Territoires du nord-ouest, 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
Nord (Territoires du nord-ouest, 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: Statistiques Canada, Données sur les déclarants

POPULATION:

L'information sur la population âgée de 15+ (la main-d'œuvre) est présentée pour l'ensemble de la région de la CFNE. Au moment du recensement de 2021, la main-d'œuvre âgée de 15+ dans la région de la CFNE était 99,175.

Figure A – Changement entre 2016-2021, main-d'œuvre âgée de 15+, Région de la CFNE



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

Entre 2016 et 2021, dans la région de la CFNE, la main-d'œuvre âgée de 15+ a diminué de -3,0 % (-3,035).

La figure A présente le changement entre 2016 et 2021 pour les trois cohortes suivantes: les jeunes (de 15 à 24 ans), les travailleurs adultes (25 à 54), et les travailleurs plus âgés (65+).

JEUNES

Entre 15 et 24 ans, une diminution de -11,1 % (-1,625).

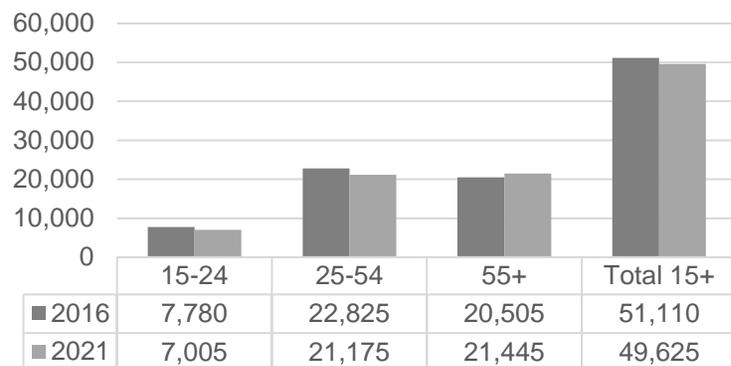
TRAVAILLEURS ADULTES

Entre 25 et 54 ans, une diminution de -8,4 % (-3,880).

TRAVAILLEURS PLUS ÂGÉS

Les 55 ans et plus, une augmentation de +4,9 % (+2,035).

**FIGURE B - HOMMES 15+
RÉGION DE LA CFNE, 2016 ET 2021**



Les données du recensement de 2021 démontrent que dans la région de la CFNE les hommes et les femmes sont équitablement représentés dans l'ensemble de la population âgée de 15 et plus.

Entre 2016 et 2021, la population masculine a diminué de -1,485 (-2,9 %) alors que la population féminine diminuait de -1,595 (-3,1 %). De plus, on observe un changement au niveau de toutes les cohortes.

JEUNES

Entre 15 et 24 ans.

Hommes (-10,0 %). Femmes (-6,6 %)

TRAVAILLEURS ADULTES

Entre 25 et 54 ans.

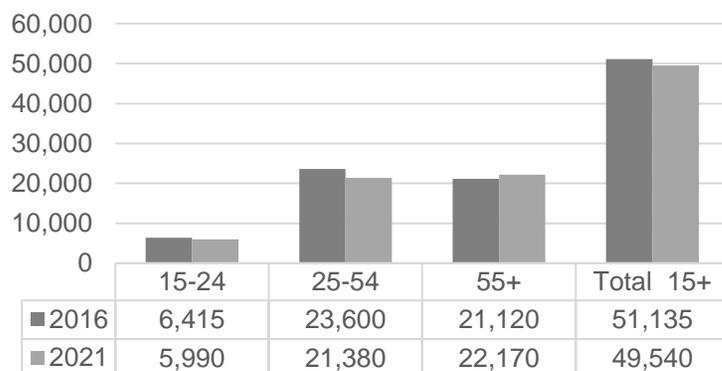
Hommes (-4,1 %). Femmes (-9,4 %)

TRAVAILLEURS PLUS ÂGÉS

55 ans et plus.

Hommes (+4,6 %). Femmes (+5,0 %)

**FIGURE C - FEMMES 15+
RÉGION DE LA CFNE, 2016 ET 2021**



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

La Figure D démontre que dans la région de la CFNE l'ensemble de la population Autochtone âgée de 15+ a augmenté de 5,3 % (820) entre 2016 et 2021.

JEUNES

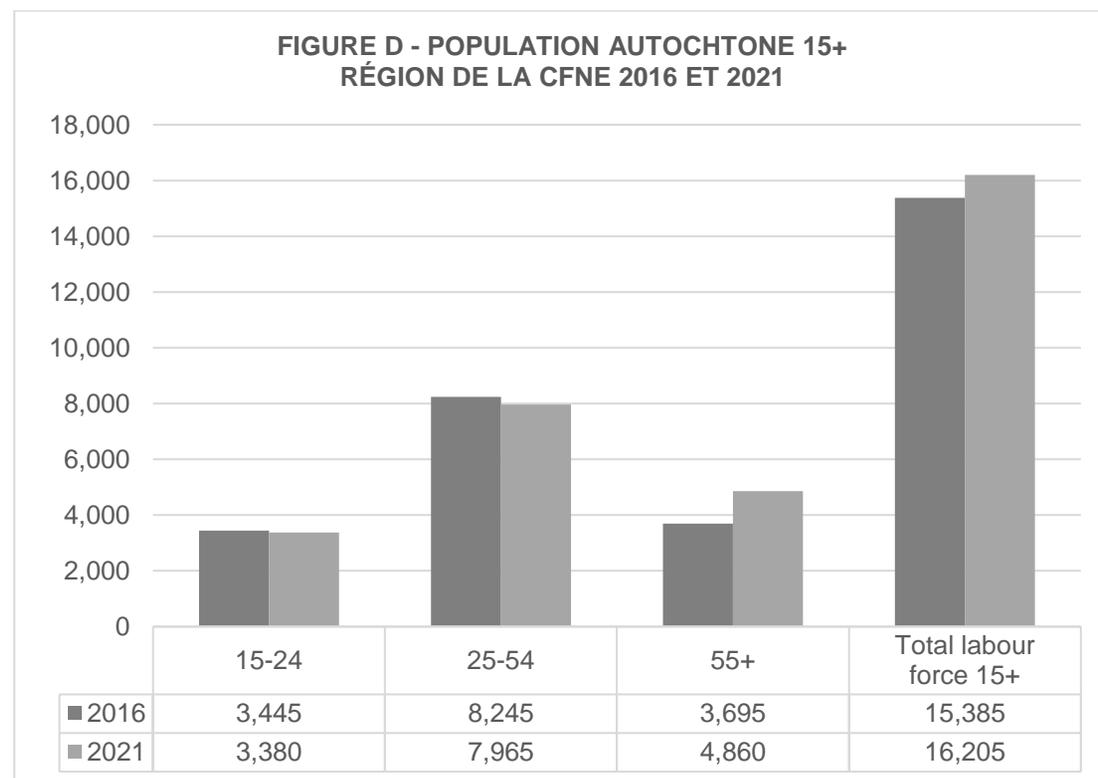
La cohorte des 15 à 24 ans a connu une légère diminution pendant cette période.

TRAVAILLEURS ADULTES

La cohorte des personnes âgées de 25 à 54 ans a diminué de -3,4 %.

TRAVAILLEURS PLUS ÂGÉS

La cohorte des 55 et plus a connu la croissance la plus importante.

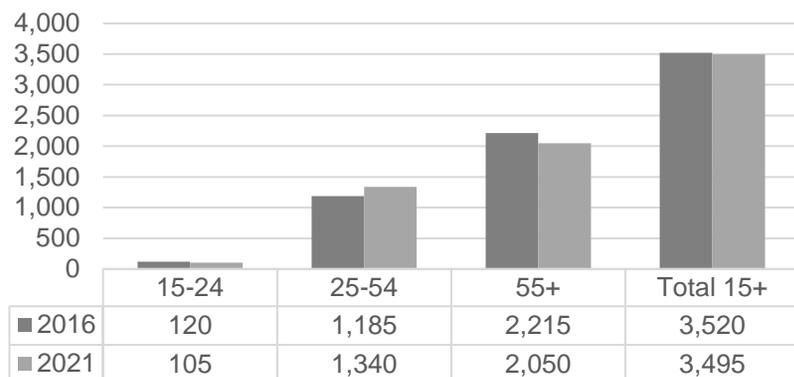


Note:

Identité autochtone - désigne les personnes s'identifiant aux peuples autochtones du Canada. Il s'agit des personnes qui sont Premières Nations (Indiens de l'Amérique du Nord), Métis ou Inuk (Inuit) et/ou les personnes qui sont des Indiens inscrits ou des traités (aux termes de la *Loi sur les Indiens* du Canada) et/ou les personnes membres d'une Première Nation ou d'une bande indienne.

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

**FIGURE E - IMMIGRANT 15+
RÉGION DE LA CFNE 2016 ET 2021**



La Figure E démontre qu'entre 2016 et 2021, il y a eu très peu de changement à l'ensemble de la population immigrante de 15 ans et plus.

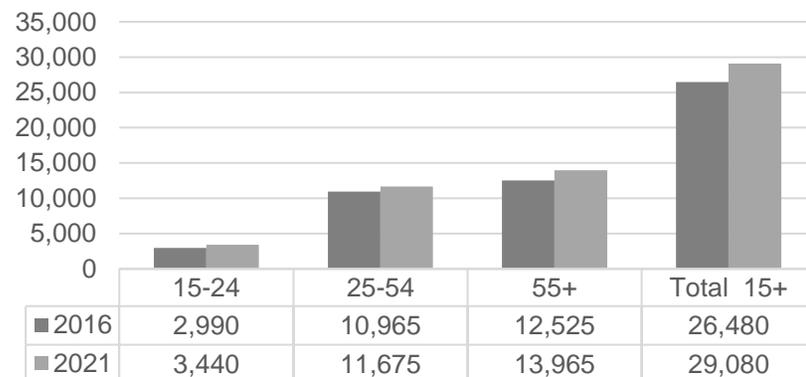
Note: Il est suggéré d'utiliser les données avec prudence lorsque les chiffres sont peu élevés et de regarder les tendances plutôt que les nombres. Il est important aussi de noter que les données du recensement de 2021 ont été recueillies pendant la pandémie alors que l'immigration était quelque peu ralentie.

Entre 2016 et 2021, la population des 15 ans et plus ayant des limitations d'activités a augmenté de 9,8 % (+2,600). La Figure F démontre que toutes les cohortes des personnes avec des limitations d'activités ont connu une augmentation pendant cette période.

Note:

Personnes avec des limitations des activités : personnes qui ont éprouvé des limitations des activités imposées par un état physique et/ou mental ou par un problème de santé physique et/ou mentale de longue durée — c'est-à-dire qui a duré ou qui devrait durer 6 mois ou plus. Les personnes qui ont déclaré avoir connu ce genre de limitation « parfois » ou « toujours » par opposition à « jamais » ont été considérées comme ayant des limitations d'activités.

**FIGURE F - 15+ AVEC LIMITATION D'ACTIVITÉS
RÉGION, 2016 ET 2021**



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

NIVEAU DE SCOLARITÉ

**TableAU 10 – Population 15+, selon le niveau de scolarité atteint, Région de la CFNE
Changement entre 2016 et 2021**

RÉGION DE LA CFNE	2016			2021			Changement 2016-2021		
	15-24	25 - 54	55+	15-24	25 -54	55+	15-24	25 -54	55+
Aucun certificat, diplôme ni grade	45,9	15,8	36,9	42,1	13,4	30,9	-3,8	-2,4	-6,0
Certificat d'études secondaires ou l'équivalent	34,1	24,9	23,0	36,5	27,1	26,9	2,4	2,2	3,9
Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier	3,0	10,5	11,8	2,5	7,7	10,4	-0,5	-0,1	-1,4
Certificat ou diplôme d'un collège, cégep ou autre non universitaire	12,8	33,6	19,0	13,1	33,8	22,6	0,3	0,2	3,6
Certificat, diplôme ou grade universitaire	4,4	15,3	9,2	5,9	17,2	9,1	1,5	1,9	-0,1
ONTARIO	15-24	25 - 54	55+	15-24	25 54	55+	15-24	25 -54	55+
Aucun certificat, diplôme ni grade	33,3	8,8	22,7	31,6	7,3	19,1	-1,7	-1,5	-3,6
Certificat d'études secondaires ou l'équivalent	42,2	23,0	27,1	42,8	21,5	28,4	0,6	-1,5	1,3
Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier	1,7	5,7	8,4	1,4	4,6	6,9	-0,3	-1,1	-1,5
Certificat ou diplôme d'un collège, cégep ou autre non universitaire	10,4	25,3	19,2	10,0	23,5	20,2	-0,4	-1,8	1,0
Certificat, diplôme ou grade universitaire	12,4	37,3	22,6	14,1	43,1	25,4	1,7	5,8	2,8

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

Même si en général les niveaux de scolarité de la population de la région de la CFNE se sont améliorés entre 2016 et 2021, les données du recensement de 2021 révèlent que pour toutes les cohortes, comparativement à l'Ontario, la région de la CFNE continue d'avoir une proportion plus élevée de personnes n'ayant aucun certificat, diplôme ou grade.

Les seuls niveaux de scolarité où l'on voit des proportions plus élevées dans la région comparativement à la province sont:

- Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier
- Certificat ou diplôme d'un collège, cégep ou autre non universitaire

Comparativement à la province pour toutes les cohortes, la région de la CFNE a un pourcentage beaucoup moins élevé de personnes ayant un certificat, diplôme ou grade universitaire

Le Tableau 11 ci-bas présente de l'information sur le niveau de scolarité des personnes Autochtones, des immigrants, et des personnes avec des limitations d'activités de la région de la CFNE comparativement au niveau de scolarité de l'ensemble de la population de 15 ans et plus.

Les niveaux de scolarité de la population Autochtones de la région de la CFNE:

- Comparativement à l'ensemble de la population de 15 ans et plus, la population Autochtones de la région de la CFNE a une proportion beaucoup plus élevée dans toutes les cohortes de personnes n'ayant aucun certificat, diplôme ou grade.
- Le pourcentage de la population Autochtones avec un certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier est un peu plus élevé que celui de l'ensemble de la population âgée de 15 ans et plus de la région, et ce pour toutes les cohortes.
- Comparativement à l'ensemble de la population de 15 ans et plus, le pourcentage de la population Autochtones des cohortes plus jeunes (les 15 à 24 ans et les 25 à 54) avec un certificat ou diplôme d'un collège, cégep ou autre non universitaire est moins élevé.
- Pour toutes les cohortes, le pourcentage de la population Autochtones de la région avec un certificat, diplôme ou grade universitaire est beaucoup moins élevé comparativement à l'ensemble de la population âgée de 15 ans et plus.
- Même si on remarque une amélioration entre 2016 et 2021 au pourcentage de la population Autochtones avec aucun certificat, diplôme ou grade, ce pourcentage est beaucoup moins élevé que celui de l'ensemble de la population âgée de 15 ans et plus.

Les niveaux de scolarité des immigrants dans la région de la CFNE:

- Les données démontrent des niveaux de scolarité plus élevés pour immigrants dans la région de la CFNE comparativement à l'ensemble de la population de 15 ans et plus.
- Dans la région de la CFNE, le pourcentage des immigrants de la cohorte des 25 à 54 ans et de celles des 55 ans et plus avec un certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métiers a augmenté considérablement entre 2016 et 2021.
- Entre 2016 et 2021, le pourcentage des immigrants de 15 ans et plus avec un certificat, diplôme ou grade universitaire a augmenté davantage comparativement à l'ensemble de la population âgée de 15 ans et plus.

Les niveaux de scolarité de la population avec les limitations d'activités de la région de la CFNE:

- Les niveaux de scolarité de la population de 15 ans et plus de la région avec limitations d'activités ressemblent beaucoup à ceux de l'ensemble de la population âgée de 15 et plus sauf la catégorie des personnes avec un certificat, diplôme ou grade universitaire pour laquelle les pourcentages sont moins élevés pour les personnes avec limitations d'activités comparativement aux pourcentages pour l'ensemble de la population de 15 ans et plus, et ce pour toutes les cohortes.

**TABLEAU 11 – Population 15+, selon les niveaux de scolarité, selon les groupes
Changement entre 2016 et 2021**

	2016			2021			Changement 2016-2021		
	15-24	25 - 54	55+	15-24	25 -54	55+	15-24	25 -54	55+
POPULATION TOTALE 15+									
Aucun certificat, diplôme ni grade	45,9	15,8	36,9	42,1	13,4	30,9	-3,8	-2,4	-6,0
Certificat d'études secondaires ou l'équivalent	34,1	24,9	23,0	36,5	27,1	26,9	2,4	2,2	3,9
Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier	3,0	10,5	11,8	2,5	7,7	10,4	-0,5	-0,1	-1,4
Certificat ou diplôme d'un collège, cégep ou autre non universitaire	12,8	33,6	19,0	13,1	33,8	22,6	0,3	0,2	3,6
Certificat, diplôme ou grade universitaire	4,4	15,3	9,2	5,9	17,2	9,1	1,5	1,9	-0,1
POPULATION AUTOCHTONES 15+									
Aucun certificat, diplôme ni grade	60,2	30,8	36,9	53,1	22,2	37,8	-7,1	-8,6	0,9
Certificat d'études secondaires ou l'équivalent	29,3	21,5	12,6	35,7	28,8	21,1	6,4	7,3	8,5
Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier	4,0	12,2	8,7	3,3	9,5	10,9	-0,7	-2,7	2,2
Certificat ou diplôme d'un collège, cégep ou autre non universitaire	8,1	29,4	13,3	7,1	30,6	24,5	-1,0	1,2	11,2
Certificat, diplôme ou grade universitaire	1,3	8,9	5,1	1,2	8,9	5,9	-0,1	0,0	0,8
IMMIGRANT 15+									
Aucun certificat, diplôme ni grade	42,9	7,5	30,7	28,6	4,5	18,5	-14,3	-3,0	-12,2
Certificat d'études secondaires ou l'équivalent	57,1	14,6	24,6	9,5	11,9	24,6	-47,6	-2,7	0,0
Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier	0,0	6,7	13,9	0,0	11,9	22,0	0,0	5,2	8,1
Certificat ou diplôme d'un collège, cégep ou autre non universitaire	28,6	23,5	20,2	9,5	18,3	19,8	-19,1	-5,2	-0,4
Certificat, diplôme ou grade universitaire	0,0	40,1	17,6	9,5	44,8	15,4	9,5	4,7	-2,2
AVEC LIMITATIONS D'ACTIVITÉS 15+									
Aucun certificat, diplôme ni grade	40,1	14,6	34,7	45,5	13,1	32,6	5,4	-1,5	-2,1
Certificat d'études secondaires ou l'équivalent	31,4	24,8	20,3	37,8	28,9	25,9	6,4	4,1	5,6
Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier	2,0	10,4	10,9	3,1	8,5	11,7	1,1	-1,9	0,8
Certificat ou diplôme d'un collège, cégep ou autre non universitaire	10,3	32,7	16,6	10,3	34,6	22,4	0,0	1,9	5,8
Certificat, diplôme ou grade universitaire	3,7	12,1	7,8	3,1	15,0	7,3	-0,6	2,9	-0,5

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

Le tableau suivant, souligne le lien entre les niveaux de scolarité et l'engagement sur le marché du travail. Le Tableau 12 démontre clairement que des niveaux de scolarité plus élevés résultent en une participation accrue sur le marché de l'emploi. Le pourcentage de la population sur le marché du travail, particulièrement chez les cohortes plus jeunes (les 15 à 24 et les 25 à 54), est beaucoup plus élevée pour les personnes avec un certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier, avec certificat ou diplôme d'un collège, cégep ou autre non universitaire, et celles avec un certificat, diplôme ou degré universitaire.

**Tableau 12 – Population 15+, selon le niveau de scolarité
Selon la participation sur le marché de l'emploi, Région de la CFNE, 2021**

POPULATION TOTALE 15+	15-24			25-54			55+		
	Total	Sur le MT	Pas sur le MT	Total	Sur le MT	Pas sur le MT	Total	Sur le MT	Pas sur le MT
Aucun certificat, diplôme ni grade	5,465	40,2	59,1	5,695	56,9	42,3	13,475	19,6	80,3
Certificat d'études secondaires ou l'équivalent	4,735	75,2	24,6	11,850	76,4	23,6	11,730	35,8	64,2
Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier	325	92,3	7,7	3,275	86,9	11,8	4,550	34,3	66,6
Certificat ou diplôme d'un collège, cégep ou autre non universitaire	1,705	87,4	11,4	14,380	88,5	11,6	9,870	43,3	56,8
Certificat, diplôme ou grade universitaire	780	84,0	16,0	7,330	93,6	6,7	3,970	37,8	60,8
HOMMES 15+	Total	Sur le MT	Pas sur le MT	Total	Sur le MT	Pas sur le MT	Total	Sur le MT	Pas sur le MT
Aucun certificat, diplôme ni grade	3,050	39,7	60,3	3,245	67,3	33,1	6,650	25,5	74,5
Certificat d'études secondaires ou l'équivalent	2,675	76,3	23,4	6,635	81,2	19,4	5,095	43,0	57,0
Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier	275	87,3	16,4	2,710	89,7	11,4	3,670	37,9	62,1
Certificat ou diplôme d'un collège, cégep ou autre non universitaire	770	92,9	9,1	6,190	91,8	9,2	4,290	46,5	53,5
Certificat, diplôme ou grade universitaire	245	95,9	4,1	2,395	92,9	4,0	1,725	42,3	57,7
FEMMES 15+	Total	Sur le MT	Pas sur le MT	Total	Sur le MT	Pas sur le MT	Total	Sur le MT	Pas sur le MT
Aucun certificat, diplôme ni grade	2,405	41,8	58,2	2,995	55,6	44,4	6,765	13,3	86,7
Certificat d'études secondaires ou l'équivalent	2,060	73,3	26,7	5,775	73,4	26,6	6,710	30,9	69,1
Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier	395	97,5	2,5	1,120	76,3	23,7	1,185	32,1	67,9
Certificat ou diplôme d'un collège, cégep ou autre non universitaire	805	83,2	16,8	8,790	87,0	13,0	5,515	39,6	60,4
Certificat, diplôme ou grade universitaire	335	68,7	31,3	4,565	94,0	6,0	2,035	31,2	68,8

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

Tableau 13 – Revenu d’emploi moyen, pour les travailleurs qui ont travaillé toute l’année à plein temps

			Changement 2019-2020	
DISTRICT DE COCHRANE	2019	2020	\$	%
Total 15+	62,400	66,500	4,100	6,6
Hommes	73,000	75,000	2,000	2,7
Femmes	52,000	57,200	5,200	10,0
DISTRICT DE TIMISKAMING	2019	2020		
Total 15+	60,000	64,000	4,000	6,7
Hommes	70,000	75,500	5,500	7,9
Femmes	52,000	56,000	4,000	8,0
ONTARIO	2019	2020		
Total 15+	62,800	67,000	4,200	6,7
Hommes	68,500	72,000	3,500	5,1
Femmes	56,800	61,600	4,800	8,5



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

Le Tableau 13 démontre que le revenu d’emploi moyen a augmenté entre 2019 et 2020 dans les districts de Cochrane et Timiskaming, et en Ontario. Il démontre de plus que:

- Même si le revenu d’emploi moyen a augmenté davantage pour les femmes que pour les hommes, particulièrement dans le district de Cochrane et en Ontario, le revenu d’emploi moyen des femmes demeure de beaucoup inférieur comparativement à celui des hommes.
- En 2020, à 66,500\$ dans le district de Cochrane et à 64,000\$ dans le district de Timiskaming, le revenu d’emploi moyen de la population âgée de 15 ans et plus était légèrement inférieur au revenu d’emploi moyen de 67,000\$ au niveau de la province (0,75 % inférieur dans le district de in Cochrane et 4,7 % inférieur dans le district de Timiskaming).
- Les données du Tableau 13 démontrent aussi qu’en 2020, le revenu d’emploi moyen des femmes est beaucoup moins élevé comparativement à celui des hommes. Il est 31,1 % moins élevé dans le district de Cochrane, il est 34,8 % moins élevé dans le district de Timiskaming, et 16,9 % moins élevé en Ontario.

PROGRAMMES D'EMPLOI ONTARIO (EO) (2022-2023):

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

SERVICES D'EMPLOI (SE)

Il y a deux volets aux services d'emploi, les services assistés: (aide avec la recherche d'emploi, du jumelage ou placement, des incitatifs, formation en milieu de travail), et les services non-assistés (accès aux ressources et à l'information disponibles à l'ensemble de la communauté). En 2022-2023 dans la région de la CFNE:

- Services assistés = 2,132 une augmentation de 496 clients (30,3 %) depuis 2021-2022
- Services Non assistés – 6,145 clients de plus comparativement à l'an dernier, une augmentation de +12,1 % (+663 clients)
- 57,1 % étaient des hommes, une augmentation par rapport à l'an dernier alors que les hommes représentaient 52,2 % des clients des SE.
- 42,3 % étaient des femmes, en 2022-2023 les femmes représentaient 47,8 % des clients.
- Clients des SE selon l'âge:
 - 555 avaient entre 15 et 24 ans comparativement à 425 en 2021-2022, une augmentation de 30,6 % (130 clients)
 - 997 avaient entre 25 et 44 ans comparativement à 754 en 2021-2022, une augmentation de 32,2 % (243 clients)
 - 539 avaient entre 45 et 64 ans comparativement à 427 en 2021-2022, une augmentation de 26,2 % (112 clients).
 - Le nombre des clients âgées de 65 ans et plus a augmenté à 37 comparativement à 30 en 2021-2022.
- Niveau de scolarité des clients des SE en 2022-2023:
 - 24,6 % avaient moins d'une 12^{ième} année (en 2021-2022 le pourcentage était de 21,0 %)
 - 36,4 % avaient complété des études secondaires (en 2021-2022 le pourcentage était 36,6 %)
 - 24,5 % avaient complété des études de niveau collégial (en 2021-2022 le pourcentage étaient de 28,6 %)
 - 2,1 % avaient un certificat d'apprentissage (comparativement à 1,7 % en 2021-2022)
 - 4,5 % avaient complété des études universitaires (comparé à 3,1 % en 2021-2022).
 - 7,8 % avaient d'autres niveaux – un peu d'apprentissage ou d'études collégiales ou universitaires (comparativement à 7,2 % en 2021-2022).

MEILLEURS EMPLOIS ONTARIO

Le programme Meilleurs emplois Ontario (anciennement Deuxième carrière) est un programme de subvention assorti d'un processus de demandes, qui offre aux personnes sans emploi une formation professionnelle. Ce programme de formation, d'une durée de 52 semaines ou moins, est destiné aux personnes sans emploi pour lesquelles la formation professionnelle est l'intervention la plus appropriée pour les orienter vers des professions hautement qualifiées et très demandées. Ce programme est destiné aux personnes sans emploi, qui ont été mises à pied ou qui appartiennent à un ménage à faible revenu, ayant des difficultés à s'intégrer au marché du travail.

Comme le programme Meilleurs Emploi Ontario est nouveau, il n'y a pas beaucoup d'information de disponible sur son utilisation en 2022-2023 pour la région, mise à part le nombre de clients. En 2022-2023 dans la région de la CFNE, le programmes Meilleurs Emploi Ontario = 26 clients, comparativement à 37 l'année précédente dans le programme Deuxième Carrière.

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 2022-2023 dans la région de la CFNE:

- Le programme d'accès à l'emploi pour les jeunes = 156 clients comparé à 107 en 2021-2022, une augmentation de 49 clients (+45,8 %)
- 57,1 % étaient des hommes, 42,9 % étaient des femmes.
- Profil démographique des clients du PAEJ:
 - 83,8 % avaient entre 15 et 24 ans compare à 84,1 % en 2021-2022.
 - 16,2 % avaient entre 25 et 44 ans comparé à 15,9 % l'année précédente.
 - 31,4 % étaient Francophones compare à 32 % en 2021-2022.
 - 46,2 % étaient des personnes ayant un handicap comparé à 39,3 % en 2021-2022.
 - 22,4 % étaient Autochtones, comparé à 17,8 % en 2021-2022.
- 42,5 % des clients du PAEJ avaient moins d'une 12ième année comparé à 53,4 % l'année précédente.
- Les données sur le nombre des clients selon leur source de revenu démontrent que :
 - 72,2 % n'avaient aucune source de revenu comparé à 52,3 % en 2021-2022
 - 18,8 % étaient des clients du programme Ontario au travail, comparé à 27,1 % l'année précédente.

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 2022-2023 dans la région de la CFNE:

- SCOE = 30 employeurs comparé à 32 en 2021-2022, et 68 clients comparé à 65 l'année précédente.
- 74,6 % étaient des hommes, 25,4 % étaient des femmes.
- 33,3 % avaient entre 15 et 24 ans et 66,7 % 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 numérisation et des compétences numériques qui leur permettront d'atteindre leur but (emploi, éducation post-secondaire, apprentissage, crédit du secondaire, autonomie). En 2022-2023 dans la région de la CFNE:

- AFB = 1,235 clients presque aucun changement comparativement à 1,238 l'année précédente.
- Buts des clients AFB en 2022-2023:
 - Apprentissage = 5,3 %, une légère augmentation par rapport à 2021-2022 alors que le pourcentage était 4,7 %
 - L'emploi = 44,0 %, comparativement à 37,6 % l'année précédente
 - L'autonomie = 25,9 %, compare à 25,1 % en 2021-2022
 - Les études postsecondaires = 19,5 %, comparativement à 22,9 % l'année précédente
 - Des crédits envers un diplôme d'études secondaires = 10,5 % comparé à 9.6% en 2021-2022.
- Niveau de scolarité des clients à leur entrée dans le programme:
 - 6,7 % avaient moins d'une 9^{ème} année
 - 30,0 % avaient moins d'une 12^{ème} année
 - 25,1 % avaient complété des études secondaires.
 - 1,5 % avaient un certificat d'apprentissage ou de métier
 - 21,9 % avaient complété des études de niveau collégial
 - 11,0 % avaient complété des études de niveau universitaire
 - 4,0 % autres (un peu d'apprentissage, ou d'études de niveau de collégiale ou universitaire).
- Profil démographique des clients AFB:
 - 26,2 % étaient des hommes, 73,8 % étaient des femmes

- 20,9 % avaient entre 15 et 24 ans (comparé 19,3 % en 2021-2022), 35,0 % avaient entre 25 et 44 ans (en 2021-2022 ils représentaient 20,9 % des clients), 26,7 % avaient 45 à 64 ans (aucun changement par rapport à 2021-2022), 17,5 % avaient 65 ans pour plus (comparé à 17,0 % en 2021-2022)
- 3,9 % étaient des nouveaux arrivants (comparé à 2,8 % l'année précédente), 25,7 % étaient des personnes ayant un handicap (une diminution comparativement à 27,0 % l'année précédente), 18,7 % étaient Autochtones (comparé à 21,2 % en 2021-2022), 51,6 % étaient Francophones (comparativement à 58,3 % en 2021-2022).
- Le nombre de clients selon leur source de revenu:
 - Les clients qui étaient travailleurs autonomes représentaient 3,8% des clients en 2022-2023 (aucun changement par rapport à 2021-2022).
 - 51,2 % des clients ont indiqué que leur source de revenu provenait de l'emploi (comparé à 38 % en 2021-2022), 19,4 % n'avaient aucune source de revenu, une augmentation comparativement à 2021-2022 alors que pourcentage était 12,9 %, le pourcentage des clients dont la source de revenu était le programme Ontario au travail était 15,2% (comparé à 11 % en 2021-2022, 3,4 % recevait un revenu de l'Assurance emploi en 2022-2023 (comparé à 4,2 % l'année précédente).

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 the nombre de nouvelles inscriptions. En 2022-2023 dans la région de la CFNE:

- Apprentis actifs = 1,087, comparé à 1,007 en 2021-2022, une augmentation de +80 (+7,9 %)
- Nombre de certificats de qualification = 106 comparé à 95 the l'année précédente
- Nombre d'inscriptions dans les programmes de formation modulaire = 2,609, en 2022-2023 (une diminution de -143 comparé à 2021-2022)
- Nombre de nouvelles inscriptions = 332, comparé à 277 l'année précédente = +55 (+19,9 %).
- L'âge moyen des apprentis est 24 ans.
- Niveau de scolarité en 2022-2023:
 - 21,8 % avaient moins d'une 12ième année, comparativement à 19,9 % en 2021-2022
 - 78,2 % avaient complété des études secondaires comparativement à 80,1 % l'année précédente.
- Les inscriptions selon les métiers en 2022-2023:
 - Electriciens – Construction et entretien = 80 comparé à 63 en 2021-2022
 - Mécaniciens d'équipement lourd = 42, comparé à 26 l'année précédente

- Mécaniciens automobile = 34 comparé à 40 en 2021-2022
- Mécaniciens industriels / Mécaniciens monteurs = 40 comparé à 27 l'année précédente
- Mécaniciens de camions et d'autobus = 27 comparé à 15 en 2021-2022
- Soudeurs = 23, deux de moins que l'année précédente
- Praticiens du développement de l'enfant = 20 comparé à 17 en 2021-2022)
- Charpentier (11).

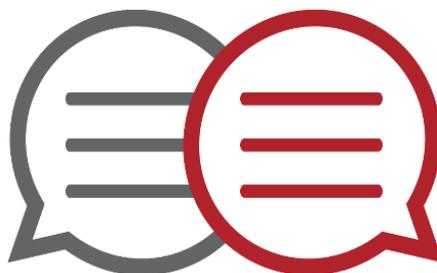
OSERVATIONS:

Les données sur les programmes d'Emploi Ontario pour la région de la CFNE soulignent une augmentation du nombre de clients dans certains programmes en 2022-2023, particulièrement au niveau des services d'emploi. Toutefois, il est difficile de comparer les données de 2022-2023 à celles de l'année précédente alors qu'il s'agit de la période post pandémie lors de laquelle la prestation des services en personne reprenait. Alors, il se peut que l'augmentation reflète un 'retour à la normale' comparativement à l'année précédente (2021-2022) alors que la pandémie de la COVID avait un impact sur la prestation des services et sur le nombre de clients qui cherchaient des services d'aide à l'emploi.

Il se peut aussi que l'augmentation du nombre de clients qui ont accès aux services d'emploi d'EO soient liés au marché du travail actuel et aux pénuries de compétences et de main-d'œuvre. Comme bien d'autres régions, la région de la CFNE fait face à une situation selon laquelle il y a plus d'emplois que de personnes pour combler les postes disponibles. Donc, le besoin de jumeler les compétences de ceux et celles qui cherchent du travail aux besoins des employeurs locaux augmente. Cela est d'autant plus vrai pour les clients qui ont peu ou pas d'expérience de travail et/ou qui ne possèdent pas les compétences de base recherchées par les employeurs locaux.

Tel qu'il est mentionné au préalable dans ce rapport, les commentaires des pourvoyeurs de services indiquent que plusieurs des clients qu'ils desservent ont des barrières à l'emploi en raison de défis personnels de santé et d'ordre social qui doivent être adressés avant même de considérer entreprendre une formation ou un emploi. La complexité de ces défis, et parfois l'accès limité aux services et ressources dans la communauté pour répondre à ces besoins sociaux et de santé essentiels des clients vulnérables prennent du temps. Conséquemment, les plans de retour au travail qui sont développés pour que ces clients deviennent employables prennent du temps.

Les augmentations observées au niveau de l'apprentissage sont un signe positif étant donné que les professions dans métiers spécialisées sont celles qui sont le plus en demande dans la région. La diminution du nombre d'inscription dans les programmes de formation modulaire relève peut-être du fait que les programmes ne sont pas encore totalement rétablis depuis la COVID.



SECTION DEUX – CE QUE NOUS AVONS ENTENDU

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, et de réunions virtuelles en personne ont été organisées 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 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 ENTENDU DE LA PART DES EMPLOYEURS

En 2023, les commentaires des employeurs ont été recueillis par le biais d'entrevues un-à-un, de présentations/panels lors d'activités liées à la main-d'œuvre, de déjeuners-causerie avec les employeurs, de réunions de planification, et d'un sondage effectué à l'automne. À travers la région, des thèmes communs sont ressortis de ces différentes activités de mobilisation auprès des employeurs. Les conversations avec les employeurs touchant le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre peuvent être résumés sous les thèmes suivants : le manque de travailleurs qualifiés, la concurrence, le changement aux attentes face à l'emploi, et la diversité en milieu de travail. Les pages suivantes résument les points saillants soulevés par les employeurs pour chacun de ces thèmes, de même que les résultats du sondage effectué à l'automne auprès des employeurs de la région.

Le manque de travailleurs qualifiés

Lorsque les employeurs parlent du manque de travailleurs qualifiés, il s'agit non seulement du nombre de candidats qui postulent pour les emplois, mais aussi du manque de compétences de base de certains de ces candidats. Les employeurs indiquent que pour ce qui est des compétences spécifiques à l'emploi ils sont prêts à former les travailleurs mais ils soulignent que les compétences manquantes sont des choses comme des compétences de base pour la vie quotidienne, des compétences numériques et de langage.

Plusieurs employeurs font face à un exode important de leur main-d'œuvre en raison des départs à la retraite des travailleurs plus âgés et du peu de jeunes travailleurs disponibles pour combler ces départs. Dans certains secteurs tels que ceux de l'éducation et des soins de santé, certains départs à la retraite ont été précipités pendant la pandémie, augmentant ainsi les pénuries auxquelles font déjà face ces industries.

La concurrence

La compétition pour le talent n'a jamais été aussi grande. Les employeurs de différentes industries compétitionnent pour le même petit bassin de travailleurs. Même si cela a toujours été le cas, la situation est exacerbée alors que les employeurs qui le peuvent continuent d'augmenter les enchères afin d'attirer le talent dont ils ont besoin.

Au-delà de la compétition 'locale' (au sein de la région), les employeurs compétitionnent avec d'autres régions en Ontario et les autres provinces. Les pénuries de main-d'œuvre ne sont pas uniques à notre région donc les initiatives de recrutement et de rétention ne le sont pas non plus. Par conséquent, les industries et les communautés se doivent d'être créatifs et novateurs lors de la mise en œuvre d'incitatifs visant à attirer des travailleurs et des familles dans la région.

Le changements aux attentes face au travail

Le mot qui revient dans toutes les conversations sur comment répondre aux pénuries de main-d'œuvre est le mot 'flexibilité'. Les attentes par rapport au travail ont changé de façon significative au cours des dernières années. Alors qu'un nombre grandissant de travailleurs veulent plus de flexibilité et un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle, les employeurs qui le peuvent doivent s'adapter afin d'attirer et de garder leur main-d'œuvre. Les employeurs réalisent que la flexibilité est devenue essentielle pour attirer et garder les employés. Si certains employeurs sont d'accord et qu'ils apprennent à s'adapter à cette réalité, dans certaines industries ce n'est pas possible de répondre à toutes les attentes des employés à cet égard, particulièrement les industries qui doivent avoir des employés sur place en tout temps.

Les pénuries de main-d'œuvre et dans certains cas les effets post pandémie persistants contribuent aux attentes et à la perception face au travail tant du point de vue des employeurs que de celui des employés et des employés potentiels. Si le travail de la maison à temps plein et certains modèles hybrides existent, il n'est pas possible dans toutes les industries. Il est difficile pour certaines industries telles que celles des soins de santé qui doivent avoir des employés sur place en tout temps. Malgré les pénuries de travailleurs, certains employeurs du secteur des soins de santé indiquent fournir un certain niveau de flexibilité et d'adaptabilité des conditions de travail dans le but d'attirer des travailleurs et aussi de garder ceux qu'ils ont déjà.

La pandémie a aussi eu un impact sur les attentes des clients. Si les services en personnes sont de retour, après deux années d'interaction sans contact, il faut plus de temps pour que certains employés et aussi certains clients soient confortables à reprendre le cours normal des activités tel qu'il était avant la pandémie. Certains employeurs indiquent que la pandémie continue d'avoir un impact sur le bien être émotionnel et le niveau d'anxiété de leur personnel. Ils soulignent donc qu'il faut être attentif et sensible à ce phénomène et s'assurer que des ressources soient en place au sein de leur entreprise ou dans la communauté pour ceux et celles qui ont besoin d'un soutien professionnel.

Les pénuries changent aussi les dynamiques de négociation lors des entrevue d'emploi. Certains employeurs indiquent que ce sont eux qui sont en entrevue alors que les attentes des candidats changent. Les candidats qui viennent en entrevue sont mieux préparés à négocier et les pénuries actuelles leur offrent cette possibilité.

L'augmentation du coût de la vie contribue aussi aux attentes plus élevées particulièrement en ce qui a trait au salaire. Même s'il ne s'agit pas du seul facteur dont tiennent compte les employés, il devient de plus en plus important lors de la décision d'accepter ou pas un emploi. Ceci est d'autant plus vrai dans le secteur des services dans lequel les salaires ont toujours été moins élevés. Les employés ne sont pas enclin à accepter un poste au salaire minimum si ça ne leur permet pas de pourvoir à leur besoin et à ceux de leur famille. Si les employeurs dans ces industries soulignent des possibilités d'avancement et des salaires plus élevés dans le futur, les employés eux ont besoin de pourvoir à leur besoin dans l'immédiat.

La diversité en milieu de travail

Étant donné la pénurie de travailleurs, les employeurs appuient pleinement les stratégies aux niveaux communautaire et régional visant à attirer des travailleurs et de familles dans la région. Plusieurs employeurs sont impliqués et intéressés à participer davantage au programmes d'immigration. Ils soulignent par contre le manque de certaines ressources dans les communautés pour accommoder de nouveaux résidents ou des travailleurs qui voudraient s'établir ici. Ces ressources sont du logement, des services de garderie et des services de transport.

Les activités de mobilisation de la dernière année révèlent que plusieurs employeurs ne connaissent pas les ressources qui sont disponibles pour les appuyer pour le recrutement, la formation, et la rétention des employés. De plus, les employeurs indiquent trouver difficile de tenir compte de toutes les agences qui offrent des programmes et services, et difficile aussi de distinguer les différences entre les différentes agences qui semblent tous offrir les mêmes services. En raison de leur perception qu'il serait trop long de rechercher les différents services, plusieurs employeurs ne bénéficient pas de tous les services pour lesquels ils sont éligibles et qui pourraient les aider à répondre à leurs besoins en ressources humaines. Pour cette raison, les employeurs qui ont participé aux différentes activités de mobilisation au cours de la dernière année se sont dit intéressés à avoir davantage d'opportunités de connecter avec les différents pourvoyeurs de services.

POINTS SAILLANTS DU SONDAGE EFFECTUÉ AUPRÈS DES EMPLOYEURS

Un sondage a été effectué auprès des employeurs à l'automne 2023. Au total, 69 employeurs ont complété le sondage. Collectivement, les répondants employaient un total de 9,839 employés.

On demandait aux répondants d'indiquer leur secteur d'activités. Les répondants représentaient une variété de différentes industries du secteur de la production de biens (42 %) et du secteur de la production des services (58 %).

Les répondants ont aussi indiqué l'endroit principal où se trouve leur entreprise. Au niveau des districts, celles-ci se trouvaient dans le district de Cochrane (49 %), dans le district de Timiskaming (30 %), autres districts (20 %) – les autres districts sont Sudbury, Algoma, et Nipissing.

Changement au niveau de la main-d'oeuvre depuis janvier 2023:

- On demandait aux répondants s'ils avaient connu des séparations depuis janvier 2023. Une séparation étant définie comme un départ à la retraite, un congédiement, un employé qui quitte, ou encore une mise à pied permanente ou temporaire.
- 90 % des répondants ont indiqué avoir connu des séparations entre les mois de janvier et octobre 2023. Lorsqu'interrogés sur les raisons des séparations, les 3 raisons principales étaient: des employés qui avaient quitté, des congédiements, et les départs à la retraite.
- On a aussi demandé aux répondants s'ils avaient embauché depuis janvier 2023. 67 des répondants ont indiqué avoir embauché depuis janvier 2023. Les professions pour lesquelles les répondants ont embauché en 2023 qui ont été mentionnées le plus souvent sont :

- Santé (infirmiers autorisés, infirmiers auxiliaires, infirmiers praticiens, préposés aux soins personnels, ambulanciers)
- Personnel administratif
- Mineurs (production, développement et construction)
- Concierges / Préposés à l'entretien ménager

- Personnel de cuisine – service des aliments
- Métiers (mécaniciens, mécaniciens monteurs, électriciens, soudeurs)
- Foreurs
- Opérateurs d'équipement lourd
- Conducteurs de camion
- Manoeuvres

Changements prévus en 2024:

- 64 répondants ont indiqué qu'ils prévoyaient des embauches en 2024. On leur demandait d'indiquer les professions pour lesquelles ils prévoyaient embaucher. Voici les professions le plus souvent mentionnées:

Santé (infirmiers, préposés aux soins personnels, ambulanciers)
 Personnel administratif
 Mineurs (production, développement et construction)
 Concierges / Préposés à l'entretien ménager
 Personnel de cuisine – service des aliments

Métiers: (mécaniciens, électriciens, soudeurs)
 Foreurs
 Opérateurs d'équipement lourd
 Conducteurs de camion
 Manoeuvres

- Lorsqu'interrogé sur les raisons des embauches prévues en 2024, les répondants ont indiqué prévoir des embauches en raison d'une croissance ou expansion (40 %), des départs à la retraite (30 %), d'une restructuration (7 %), pour s'adapter à la technologie (7 %), pour d'autres raisons (16%).

Postes difficiles à combler:

La liste suivante comprend les 10 postes qui ont été identifiés par les répondants comme étant difficiles à combler::

Cadres supérieurs
 Directeurs, gestionnaire de programmes/services
 Superviseurs
 Personnel administratif / Personnel de bureau
 Infirmiers

Préposés aux soins personnels
 Conducteurs de camion et opérateurs d'équipement lourd
 Mécaniciens monteurs / Mécaniciens industriels
 Soudeurs
 Mécaniciens d'équipement lourd.

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

Ce que nous avons recueilli auprès des pourvoyeurs de services n'a pas beaucoup changé depuis les années précédentes. Certains des enjeux qui ont été soulevés sont les suivants:

- Des clients plus difficiles à desservir et qui ont besoin d'appui professionnel – pauvreté, santé mentale, consommation, logement.
- Des clients qui ne sont pas prêts à intégrer le marché du travail (besoin de formation, de littératie, 12^{ième} année, compétences de base pour la vie quotidienne).
- Une demande grandissante pour de la formation français ou anglais langue seconde.
- Une augmentation de la demande pour du travail pouvant être fait à la maison.
- Manque d'accès à un moyen de transport ou à des services de garderie.
- Des clients qui n'ont pas de permis de conduire valide.
- Dossier criminel (liste d'attente pour obtenir la vérification des dossiers criminels).
- Des clients qui ont un historique de mauvaises expériences de travail ce qui est particulièrement difficile pour les clients qui habitent dans les petites communautés où tout le monde se connaît.
- Le coût de la vie – les clients veulent des salaires élevés mais ils ne rencontrent pas les exigences pour les postes.
- Manque de compétences de base / compétences nécessaires à la vie quotidienne.
- Les clients recherchent de la flexibilité de la part des employeurs qui ne sont pas toujours en mesure de les accommoder.
- Nouveaux-arrivants – barrières = culture, langue, manque d'expérience de travail canadienne, reconnaissance des qualifications.
- Il est difficile de trouver des apprentissages pour les clients.

Malgré les défis identifiés ci-haut, le réseau des pourvoyeurs de services trouve des façons novatrices afin de s'assurer que les clients aient accès à tous les services qui les aideront à intégrer ou ré-intégrer le marché du travail. Des partenariats sont développés afin de mieux aiguiller les clients vers les différentes agences pour qu'ils bénéficient du meilleur service possible.

Certains pourvoyeurs de services demeurent inquiets par rapport à la transformation des services d'emploi et sur ce que cette transformation aura comme impact sur eux et sur leur capacité à continuer de servir leurs clients.

SECTION TROIS –PRIORITÉS LOCALES

Cette section-ci du rapport présente les priorités locales identifiées lors des consultations et activités de mobilisation de la dernière année. Elles ne sont pas très différentes de celles qui étaient identifiées l’an dernier. Les priorités locales sont toujours liées aux thèmes suivants:

L'accès à de l'information sur le marché du travail (IMT) qui sont pertinentes et à jour:

Au cours du processus de consultation il y a toujours des discussions sur l'importance de l'IMT pour aider à mieux comprendre les conditions du marché du travail afin de mieux planifier les programmes et les services dans la région. Cette année, davantage de participants au processus de planification ont indiqué utiliser l'IMT qui est recueillie et partagée localement pour développer leur plan d'affaires. Cela confirme le besoin de s'assurer que cette information soit communiquée de façon continue pour assurer une compréhension commune des conditions du marché du travail locale et ainsi encourager une planification locale plus coordonnée et intégrée.

Les intervenant locaux soulignent l'importance des 'connaissances locales' ou des commentaires recueillis au niveau communautaire pour bien comprendre la dynamique du marché du travail. Pour cette raison, ils suggèrent que la CFNE continue de recueillir et partager la rétroaction des employeurs et des intervenants pour valider et ajouter aux sources plus formelles de données. L'information recueillie auprès de différents intervenants et employeurs par le biais des différentes activités de mobilisation (sondages, réunions communautaires de planification, entrevues, etc) sur ce qu'ils savent ou ce qu'ils observent au sein de leur réseau et communauté respectives aide à cibler les besoins et les enjeux qui surviennent entre les cueillettes de données plus formelles (ex : recensement).

On souligne encore le sujet de l'accès à l'IMT, particulièrement les défis liés à la capacité de naviguer la variété d'informations et de données qui sont disponibles. Si certains intervenants sont très familiers avec l'IMT (ou la trouver, comment l'utiliser), certains autres soulignent le besoin d'avoir plus d'opportunités, d'ateliers ou de formation sur comment utiliser l'IMT dans le contexte de la planification de la main-d'œuvre.

L'attraction et la rétention de la main-d'oeuvre:

L'attraction et la rétention de la main-d'œuvre requise pour répondre aux besoins des employeurs locaux est au cœur des préoccupations de la plupart des communautés. Alors que plusieurs communautés et industries continuent de faire face à des pénuries de main-d'œuvre, elles continuent aussi à souligner le besoin de stratégies pour accroître la population, et conséquemment la main-d'œuvre. L'appui grandissant pour l'attraction de travailleurs pour répondre aux besoins actuels et à venir nécessite une adaptation à tous les niveaux :

Les employeurs et les employés – Tel qu’il est mentionné précédemment dans le rapport, la diversité au sein de la main-d’œuvre requiert que les employeurs et les employés s’adaptent et acceptent la diversité en mettant en place des stratégies pour s’assurer que les nouveaux arrivants sentent qu’ils sont les bienvenus et qu’ils restent.

Les leaders locaux – Il faut aussi que les communautés et leurs leaders s’adaptent en s’assurant d’éliminer les barrières qui limitent l’attraction de main-d’œuvre comme le manque de logements, de services de garderie, de transport afin d’améliorer la capacité locale afin d’être en mesure de répondre à un afflux de population.

La communauté – Les communautés dans l’ensemble doivent s’adapter et comprendre l’importance, les avantages et la richesse associés à une population et main-d’œuvre culturellement diversifiées.

Une meilleure coordination des services:

À travers la région, les intervenants expriment le besoin d’avoir plus d’opportunités d’échanges entre les différents pourvoyeurs de services afin de mieux comprendre les programmes et les services de chacun, et de mieux coordonner la prestation de ces programmes et services. Selon les discussions locales, les rencontres en personnes après la pandémie sont appréciées après plusieurs moins de rencontres virtuelles.

Comme il était mentionné l’an dernier, les organismes œuvrant dans le secteur des pourvoyeurs de services, comme bien d’autres secteurs connaissent un roulement de personnel et par le fait même un manque de compréhension ou de connexion au sein du réseau des pourvoyeurs de services de qui fait quoi aux niveaux communautaire et régional. Les pourvoyeurs de services suggèrent qu’ils bénéficieraient d’avoir davantage d’occasions de se réunir, pour créer des liens, développer des partenariats, et pour mieux coordonner la prestation des programmes et services et l’aiguillage des clients parmi les différentes agences.

Il y a beaucoup d’anticipation au sein du réseau des pourvoyeurs de services par rapport à la transformation des services d’emploi qui a pour but d’assurer une offre de services améliorée et plus fluide. Même si à ce moment-ci la transformation se limite aux services d’emploi d’Emploi Ontario, au programme Ontario au travail, et au Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées, tant que cette transformation ne sera pas complètement établie, les pourvoyeurs de services s’inquiètent de l’impact que son établissement aura dans la région. Cette inquiétude ne se limite pas aux programmes qui seront touchés par la transformation, mais à l’ensemble du réseau des pourvoyeurs de services.

Engager les employeurs dans les activités de formation et d'expérience en milieu de travail

À travers la région, les intervenants en formation et en éducation continuent de souligner que les employeurs doivent être 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, en acceptant des étudiants en placement de travail, en embauchant des apprentis, en participant à des foires d'emploi, et en offrant des visites d'industries aux élèves et aux enseignants.

Lors des activités de mobilisation et de consultation organisées cette année on souligne le besoin de continuer de fournir des opportunités pour que les employeurs, les éducateurs et formateurs, et les pourvoyeurs de service d'emploi se réunissent pour échanger sur comment mieux préparer les travailleurs et s'assurer qu'ils possèdent les compétences nécessaires pour réussir sur le marché du travail local.

En conclusion, la mobilisation de la dernière année confirme la pertinence et l'importance des buts identifiés localement pour améliorer les conditions du marché du travail local. Ces buts que les intervenants locaux visent à atteindre sont présentés sur la page suivante.

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'oeuvre 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.

BILAN DES ACTIONS PRÉCÉDENTES:

Ce qui suit est un bref résumé de certaines des actions entreprises dans la dernière année pour répondre aux priorités qui étaient identifiées dans le rapport de l'an dernier.

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

En octobre 2023, la CFNE a publié le rapport Prévisions de la main-d'œuvre 2021-2031. Le rapport en deux volets est affiché sur le site web de la CFNE.

[Previsions-du-marche-du-travail-local-2021-2031-SADC.pdf \(fnetb.com\)](#)

[Previsions-du-marche-du-travail-local-2021-2031-CFNE.pdf \(fnetb.com\)](#)

Des présentations Powerpoint ont été préparées pour l'ensemble de la région de la CFNE et pour chacune des SADC de la région.

[PowerPoint Presentation \(fnetb.com\)Local-Labour-Market-Forecast-2021-2031-FNETB.pdf](#) - Présentation régionale

[Présentations PowerPoint - Commission de formation du Nord-Est \(fnetb.com\)](#) – Présentations pour les SADC x 7

Cette information a été partagée le 5 octobre lors de l'Assemblée annuelle de la CFNE. L'information des SADC a été présentée en novembre lors des réunions de planification.

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

Il y a plusieurs agences qui offrent des services d'immigration et d'établissement dans la région. Afin d'éviter les doublons, la CFNE appuie les programmes et services existants. La CFNE appuie les initiatives d'attraction et de rétention dans la région en partageant de l'IMT et en s'impliquant au sein de groupes et de comités comme : le Programme pilote pour l'immigration dans les communautés rurales et du Nord, le Timmins Multicultural Committee, le Timmins Local Immigration Partnership, et le North Bay Multicultural Center.

Priorité - Assurer une meilleure coordination services:

Plusieurs opportunités ont été offertes en 2023 pour rassembler les pourvoyeurs de services. Tel que mentionné précédemment dans le rapport, la CFNE a organisé deux rondes de réunions de planification avec les intervenants locaux.

La CFNE a aussi remis sur pied le Timmins Employment and Training Agencies Network qui se rencontre à chaque trimestre pour échanger et identifier les opportunités de partenariats.

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

Plusieurs activités ont été organisées en 2023 pour engager les employeurs:

- Façonner la main-d'œuvre de demain – avril 2023 (95 participants – employeurs et éducateurs)
- Foire d'emploi Explore tes Options– le 16 mai (Kapusking), le 17 mai (Hearst)
- Hub d'emploi – pendant le Canadian Mining Expo (les 7 et 8 juin)
- Foire d'emploi Explore tes Options – 26 septembre (Timiskaming Shores), 27 septembre (Kirkland Lake), 4 octobre (Timmins).
- Déjeuners causerie avec les employeurs et pourvoyeurs de services – 26 septembre (Timiskaming Shores), 27 septembre (Kirkland Lake), 4 octobre (Timmins).
- Panel de représentants d'industries – pendant l'AGA de la CFNE le 5 octobre.

ANNEXE A : SOURCES ET LIMITES DES DONNÉES

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

- Statistique Canada, 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)

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.

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 brosser un portrait complet de la situation. Chaque communauté dispose de sources de données locales et de personnes bien informées qui peuvent apporter des renseignements précieux sur les réalités du marché du travail local.

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

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.

ANNEXE B – ORGANISMES QUI ONT PARTICIPÉ AUX RÉUNIONS DE PLANIFICATION

1^{ière} ronde de réunions

Canada Nickel
Canton de Moonbeam Township
Centre d'éducation des adultes
Centre de formation Cochrane Iroquois Falls
Centre de formation de Hearst
Centre de formation des adultes
Centre Partenaires pour l'emploi
Chapleau Learning Centre
Cochrane District Social Services Administration Board
Collège Boréal
Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières
Contact North
District of Timiskaming Social Services Administration Board
District School Board Ontario NorthEast
Employment Options Emploi
Équipe de santé familial Nord-Aski Family Health Team
FormationPlus
Impact ON
James Bay Lowlands Secondary School Board
Kap Data
Keepers of the Circle

Literacy Council of North Timiskaming
Literacy Council of South Temiskaming
Manitoulin-Sudbury District Social Board
Ministry of Labour, Immigration, Training and Skills Development
Nord-Aski Regional Economic Development Corporation
North Bay & District Multicultural Centre
North Claybelt Community Futures Development Corporation
Northeastern Catholic District School Board
Northern College
Northern College Community Employment Services
Northern Corridor Chamber of Commerce
Northern Policy Institute
Réseau du Nord
Sensenbrenner Hospital
Service Canada
South Temiskaming Community Futures Development
Timmins Chamber of Commerce
Timmins Economic Development Corporation
Timmins Native Friendship Centre
Université de Hearst
Wahgoshig First Nation

2^{ième} ronde de réunions

Adult Learning Centre – Cochrane
Beaverhouse First Nation
Canton de Moonbeam Township
Centre d'éducation des adultes

Centre de formation Cochrane Iroquois Falls
Centre de formation de Hearst
Centre Partenaires pour l'emploi
Chapleau Learning Centre

City of Temiskaming Shores
Cochrane District Social Services Administration Board
Collège Boréal
Columbia Forest Products
Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières
Contact North
District of Timiskaming Social Services Administration Board
District School Board Ontario Northeast
Employment Options Emploi
FormationPlus
Holiday Inn Express
Kap Data
Keepers of the Circle
Kirkland Lake Multicultural Group
Literacy Council of North Timiskaming
Literacy Council of South Temiskaming
Manitoulin-Sudbury District Social Board
March of Dimes Canada
MICs Group of Health Services
Miller Maintenance
Ministry of Labour, Immigration, Training and Skills Development

Ministry of Tourism, Culture and Sport
NEOnet
Nord-Aski Regional Economic Development Corporation
North Bay & District Multicultural Centre
North Claybelt Community Futures Development Corporation
Northern College
Northern College Community Employment Services
Northern College Training Division
Northern Policy Institute
Plan A Timmins
SDL Solutions Consulting
SGS Canada Inc.
The Birch Tree House
Timiskaming Home Support
Timmins Chamber of Commerce
Timmins Economic Development Corporation
Town of Kirkland Lake
Township of Hornepayne
Université de Hearst
Ville de Hearst – services de développement économique
Wahgoshig Resources Inc.