

TRAVAILLER ENSEMBLE

Plan local pour le marché du travail - 2024



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



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

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

1425, rue Front, CP : 2198 Hearst ON P0L 1N0

Téléphone : 705.362.5788

www.fnetb.com

Canada 



Ontario 

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

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

L'information présentée dans ce rapport était à jour au moment de sa parution.

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.



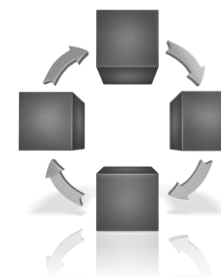
COLLABORATION

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 2024-2025

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	2
Le processus	3
Sommaire	4
Section 1 – Données sur les indicateurs du marché du travail	
Nombre d'entreprises	9
Emploi selon l'industrie	12
Emploi selon la profession	14
Professions en demande – selon les postes affichés	16
Migration	17
Population	19
Niveaux de scolarité	23
Revenu	27
Données des programmes d'Emploi Ontario 2022-2023)	28
Section 2 – Ce que nous avons entendu	
De la part des employeurs	33
De la part des pourvoyeurs de services	35
Section 3 – Priorités locales	36
Bilan des actions précédentes	44

Plan local pour le marché du travail 2024-2025

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 le savoir local 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 la planification des programmes, services, et interventions soient fondées sur l'information du marché du travail la plus récente, pertinente, et fiable, et sur la rétroaction des intervenants locaux. Le plan reflète de plus les priorités locales liées à:

- L'information sur le marché du travail
- L'éducation et la formation
- Le recrutement et la rétention
- La diversité et l'inclusion
- La prestation des services d'emploi et de formation.

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 du 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. La cueillette et l'analyse de données se fait tout au long de l'année.

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 celles-ci reflètent ce qu'ils observent au sein de leurs organismes et communautés respectives. Les activités de mobilisation suivantes ont eues lieu en 2024-2025:

- Sept réunions virtuelles entre le 21 et le 28 novembre 2024 pour présenter des données sur les indicateurs du marché du travail (110 intervenants ont participé).

- Un sondage en ligne a été effectué entre le 6 et le 15 décembre 2024 pour prioriser les stratégies proposées (73 intervenants ont répondu).

- Sept réunions virtuelles entre le 21 et le 24 janvier 2024 pour valider les priorités (96 intervenants ont participé)

En plus des activités de planification et de mobilisation mentionnées ci-haut, la CFNE recueille des commentaires auprès des intervenants locaux tout au long de l'année lors d'autres rencontres et activités. En 2024-2025, celles-ci incluaient:

- La Conférence travailler ensemble qui avait lieu à Timmins les 2 et 3 octobre (127 intervenants ont participé).

- Six déjeuners réseautage pour les employeurs et les pourvoyeurs de services (134 intervenants ont participé).

- Sept foires d'emploi (un total de 248 exposants et 1,502 visiteurs à travers la région).

La gamme d'activités de mobilisation qui ont eu lieu pendant la dernière année nous permettent de nous plier aux exigences en rapport 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.

SOMMAIRE

Travailler ensemble: Un plan local pour le marché du travail dans la région de la Commission de formation du nord-est (CFNE) est présenté comme un 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 et 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.

La Section 1 de ce rapport comprend un résumé de l'information sur le marché du travail la plus récente. Plus spécifiquement, des points saillants sont présentés pour les indicateurs du marché du travail 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, et le revenu. Elle comprend aussi une mise à jour des données sur les programmes Emploi Ontario, et sur les postes affichés localement.

Dans la Section 2 du rapport on retrouve un sommaire des commentaires recueillis auprès des employeurs, des pourvoyeurs de services d'emploi, de formation et autres services connexes, et d'organismes et leaders locaux. Ensemble, les données contenues dans la Section 1 de même que le savoir local et l'expertise d'une gamme d'intervenants nous permettent d'identifier des buts et priorités communes pour la région.

En 2024, les commentaires recueillis auprès des employeurs l'ont été par le biais d'entrevues un-à-un, de présentations lors d'activités et réunions de planification de la main-d'œuvre, et d'un sondage en ligne effectué à l'automne. À travers la région, les commentaires des employeurs s'articulent autour de certains des mêmes thèmes généraux qui étaient soulevés en 2023 : le manque de travailleurs qualifiés, la concurrence, le changement aux attentes face au travail, et la diversité en milieu de travail.

Le manque de travailleurs qualifiés : Les employeurs continuent de souligner le manque de travailleurs qualifiés, seulement en ce qui a trait au nombre de candidats qui postulent mais aussi en terme du manque de compétences de ceux-ci.

Taux de roulement élevé: Il y a beaucoup d'emplois dans plusieurs industries ce qui entraîne un taux de roulement élevé alors que les employés ont des options et qu'ils cherchent continuellement de meilleurs emplois et de meilleures conditions de travail. Dans certains cas, le taux de roulement élevé est attribué au fait que les employés en place sont débordés alors qu'ils doivent s'acquitter de tâches additionnelles pour absorber le vide causé par les postes qui demeurent non comblés en raison du manque de travailleurs qualifiés.

La concurrence: Les employeurs de différentes industries compétitionnent pour le même petit bassin de travailleurs. La pénurie de main-d'œuvre n'est pas unique à notre région. Conséquemment, les industries et les communautés doivent trouver des façons créatives et novatrices pour attirer des travailleurs et des familles à venir s'installer dans la région.

Le changement aux attentes face au travail : Les travailleurs aujourd'hui sont mieux informés et aptes à négocier et la pénurie de main-d'œuvre leur accorde ce luxe. Un nombre croissant d'employeurs sont davantage réceptifs et voulants de s'adapter aux demandes accrues pour plus de flexibilité, et pour un meilleur équilibre entre la vie personnelle et professionnel.

La diversité en milieu de travail : La plupart des employeurs appuient les stratégies aux niveaux communautaire et régional qui visent à attirer des travailleurs et des familles à venir s'établir dans la région. Plusieurs employeurs sont impliqués et sont intéressés à participer aux programmes d'immigration, toutefois, ils continuent de souligner les enjeux liés à certains manque dans les communautés pour répondre aux besoins de nouveaux résidents et/ou travailleurs qui voudraient déménager dans la région (logement, services de garderie, transport).

Lorsqu'on demande aux employeurs quelles sont les stratégies qui sont en place ou qu'ils prévoient mettre en place pour répondre aux pénuries de travailleurs, un nombre grandissant d'employeurs mentionnent deux choses : la technologie et la restructuration.

Même si ce ne sont pas tous les employeurs qui ont pleinement adopté la technologie, un nombre croissant d'industries la considère comme moyen de répondre à la pénurie de main-d'œuvre. La technologie et l'automatisation ont et vont continuer d'avoir un impact sur les emplois. Dans certains cas on pourra voir des pertes d'emplois alors qu'il faudra moins de travailleurs pour effectuer le travail. Dans d'autres cas, on aura besoin de travailleurs qui possèdent de nouvelles compétences.

Un nombre croissant d'employeurs indiquent considérer une restructuration de leurs opérations. Le but de la restruration est d'évaluer comment offrir leurs produits et servcies avec une main-d'œuvre réduite en jumelant des tâches, en réduisant les heures d'opération, en offrant certaines tâches à des sous-traitants, et en offrant davantage d'opportunités de travailler à distance.

Les discussions auprès des pourvoyeurs de services d'emploi et de formation soulignent des défis récurrents à l'atteinte de résultats d'emploi positifs pour leurs clients. Certains des défis qui sont mentionnés sont:

- Une augmentation du nombre des clients (chercheurs d'emploi) qui ont des barrières à l'emploi d'ordre social ou de santé.
- Un manque de ressources pour aider les clients à surmonter ces barrières, et lorsqu'elles sont disponibles il y a de longues listes d'attente pour certains services tels que la santé mentale, la toxicomanie, la vérification des casiers criminels.

- Des clients (chercheurs d'emploi) qui ne possèdent pas les compétences recherchées par les employeurs (compétences de base, compétences linguistiques, etc).

Les résultats du processus de planification de cette année soulignent une fois de plus le besoin de communiquer continuellement les opportunités d'emploi et les exigences requises pour ces emplois afin de s'assurer qu'une main-d'œuvre formée et qualifiée soit disponible pour répondre aux besoins des industries locales.

Les intervenants soulignent le besoin de communiquer les besoins d'emploi actuels et à venir dans la région, les compétences requises pour saisir ces opportunités, et les programmes et services disponibles localement pour se préparer à l'emploi, particulièrement auprès des jeunes et de ceux et celles qui pourraient être davantage engagés sur le marché du travail.

L'analyse des données et les commentaires recueillis localement auprès de différents intervenants au courant de la dernière année ont mené à l'identification des priorités locales qui sont présentées dans la Section 3. Ces priorités se retrouvent sous cinq thèmes principaux:

L'information sur le marché du travail - L'utilisation de données est de plus en plus répandue et requise pour la planification et le développement de programmes et de services. Les leaders, intervenants et décideurs communautaires et de l'industrie doivent avoir accès à des données probantes et à jour sur le marché du travail afin de prendre des décisions éclairées en ce qui a trait à la programmation, la planification, la formation, l'allocation des ressources, et le développement communautaire.

L'éducation et la formation - L'économie du savoir et l'économie globale, changent de façon importante la manière dont les gens travaillent. Pour la majorité, 'un emploi pour la vie' est chose du passé. Maintenant, on passe d'un projet à l'autre, d'un employeur à un autre, du travail autonome à un emploi rémunéré, et de période d'emploi à des périodes d'apprentissage. Les employés doivent pouvoir développer leurs compétences afin pour réussir et pour s'adapter aux changements en milieu de travail. L'accès à des programmes de formation pertinents et adaptés aux besoins locaux est essentiel.

Le recrutement et la rétention - La diminution du nombre de jeunes travailleurs entrant sur le marché du travail, l'exode de la population et le vieillissement de main-d'œuvre font en sorte que les candidats pour combler les postes se font rares. Les tendances démographiques et la demande grandissante dans certaines industries vont certes continuer d'avoir de sérieux impacts sur le nombre de travailleurs pour répondre aux besoins actuels et à venir.

La diversité et l'inclusion - À la lumière des pénuries de main-d'oeuvre actuelles et à venir, il devient de plus en plus important de répondre aux besoins des personnes au prise avec des barrières à l'emploi (manque de confiance en soi, problème de santé mentale ou de consommation), de même que pour les personnes qui sont présentement sous-représentées sur le marché du travail (Autochtones, jeunes, travailleurs plus âgés, immigrants, personnes ayant un handicap). Répondre aux besoins du marché du travail nécessite une attention particulière à la diversité et à l'inclusion.

La prestation des services d'emploi et de formation - Comblers les écarts et éviter les dédoublements afin d'assurer une approche commune à la prestation des services et des programmes peut mener à une meilleure utilisation de ceux-ci. Une prestation mieux coordonnée aiderait davantage les employeurs qui désirent embaucher et former des travailleurs, et les chercheurs d'emploi qui veulent intégrer ou ré-intégrer le marché du travail.

Ces priorités vont guider le travail de la CFNE et des intervenants locaux dans les mois à venir dans le but d'appuyer les efforts collectifs et continus visant à répondre aux besoins des employeurs locaux.

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 :

- Le 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)
- L'emploi selon l'industrie
- L'emploi selon la profession
- La population 15+ - total et distribution selon l'âge, le genre, les groupes
- La migration – selon l'âge, l'origine et la destination
- L'éducation – main-d'œuvre 15+ selon le niveau de scolarité atteint
- Les professions en demande – selon les postes affichés
- Le 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.

ELLES NE SONT PAS:

- Des données parfaites et exhaustives.
- Des données qui répondent à toutes les questions se rapportant au marché du travail.
- Des données qui sans analyses et sans le savoir local 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 2024, il y avait 6 152 entreprises dans le district de Cochrane. Les entreprises avec '0' employés, représentent presque les deux tiers (62,3 %) du nombre total d'entreprises dans ce district. Viennent ensuite les micros entreprises et les petites entreprises avec respectivement 15,9 % et 20,8 % 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 2 692 entreprises en juin 2024. À 63,9 %, 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 16,8 % et 18,7% respectivement du nombre total d'entreprise.

TABEAU 1 – Nombre d'entreprises selon le nombre d'employés, Juin 2024

Juin 2024	DISTRICT DE COCHRANE		DISTRICT DE TIMISKAMING		ONTARIO
	#	% du total	#	% du total	% du total
0 employés	3 835	62,3	1 719	63,9	72,9
1-4 employés (Micro)	977	15,9	453	16,8	15,9
5-99 employés (Petite)	1 278	20,8	503	18,7	0,8
100-499 employés (Moyenne)	52	0,8	15	0,6	0,5
500+ employés (Grande)	10	0,2	2	0,1	0,1
Total	6 152	100,0	2 692	100,0	

Source: Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes

Dans le District de Cochrane, les 5 industries suivantes représentent plus de la moitié du nombre total des entreprises (52,6 %) :

Services immobiliers, de location, et de location à bail
 Commerce de détail
 Services de santé et assistance sociale
 Construction
 Autres services (sauf administration publique)

Dans le District de Timiskaming les 5 industries suivantes représentent plus de la moitié du nombre total des entreprises (56,1 %) :

Services immobiliers, de location, et de location à bail
 Agriculture, foresterie, pêche et chasse
 Construction
 Commerce de détail
 Autres services (sauf administration publique)

Tableau 2 –Nombre d’entreprises selon l’industrie, juin 2022 à juin 2024

SCIAN		DISTRICT DE COCHRANE			DISTRICT DE TIMISKAMING		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024
11	Agriculture, foresterie, pêche, et chasse	274	278	299	343	346	341
21	Extraction minière, gazière et pétrolière	60	71	65	41	35	34
22	Services publics	50	48	50	11	10	11
23	Construction	505	520	510	247	240	244
31-33	Fabrication	99	96	107	56	59	64
41	Commerce de gros	126	126	129	47	47	48
44-45	Commerce de détail	552	568	558	214	224	233
48-49	Transport et entreposage	272	286	288	130	131	126
51	Industries de l’information et industries culturelles	52	49	49	20	20	22
52	Finance et assurances	321	309	302	116	117	112
53	Services immobiliers, de location, et de location à bail	1 104	1 198	1 171	419	440	436
54	Services professionnels, scientifiques et techniques	400	394	418	126	136	136
55-56	Services de soutien admin, de gestion des déchets et d’assainissement	181	193	206	75	76	80
61	Services d’enseignement	54	59	57	21	20	21
62	Soins de santé et assistance sociale	483	498	521	173	182	182
71	Arts, spectacles, et loisirs	68	67	76	35	32	34
72	Services d’hébergement et de restauration	233	235	228	115	105	101
81	Autres services (sauf administration publique)	431	467	477	207	223	230
91	Administration publique	26	36	35	28	31	32
	Entreprises non-classifiées	527	577	606	174	203	205
	Total	5 818	6 075	6 152	2 598	2 677	2 692

Source: Statistique Canada, Nombre d’entreprises canadiennes

Tableau 3 –Entreprises selon l'industrie, selon le nombre d'employés, juin 2024

	SCIAN	DISTRICT DE COCHRANE				DISTRICT DE TIMISKAMING			
		0	1 - 4	5 - 99	100+	0	1 - 4	5 - 99	100+
11	Agriculture, foresterie, pêche, et chasse	209	57	32	1	276	42	23	0
21	Extraction minière, gazière et pétrolière	31	7	17	10	22	3	6	3
22	Services publics	38	5	7	0	8	3	0	0
23	Construction	241	135	132	2	119	74	50	1
31-33	Fabrication	40	20	39	8	23	10	29	2
41	Commerce de gros	39	26	64	0	22	10	16	0
44-45	Commerce de détail	182	90	282	4	79	45	108	1
48-49	Transport et entreposage	179	56	50	3	65	27	33	1
51	Industries de l'information et industries culturelles	13	18	18	0	6	8	8	0
52	Finance et assurances	225	28	49	0	81	12	19	0
53	Services immobiliers, de location, et de location à bail	1 078	64	29	0	402	26	8	0
54	Services professionnels, scientifiques et techniques	301	60	57	0	87	29	70	0
55-56	Soutien administratif, de gestion des déchets et d'assainissement	119	37	48	2	54	10	16	0
61	Services d'enseignement	27	7	18	5	11	7	1	2
62	Soins de santé et assistance sociale	227	119	161	14	77	44	56	5
71	Arts, spectacles, et loisirs	44	6	26	0	15	9	10	0
72	Services d'hébergement et de restauration	79	38	108	3	46	18	37	0
81	Autres services (sauf administration publique)	263	125	89	0	150	49	31	0
91	Administration publique	2	0	25	8	3	3	24	2
	Total	3 835	977	1 278	62	1 719	453	503	17

Source: Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes

Dans le district de Cochrane les industries avec les pourcentages les plus élevés d'entreprises avec '0' employés sont:

- Services immobiliers, de location, et de location à bail
- Services professionnels, scientifiques et techniques
- Autres services
- Construction
- Soins de santé et assistance.

Dans le district de Timiskaming les industries avec les pourcentages les plus élevés d'entreprises avec '0' employés sont:

- Services immobiliers, de location, et de location à bail
- Agriculture, foresterie, pêche et chasse
- Autres services
- Construction
- Services professionnels, scientifiques et techniques

EMPLOI SELON L'INDUSTRIE

Tableau 4 – Emploi selon l'industrie, 2021

	DISTRICT DE COCHRANE		DISTRICT DE TIMISKAMING		ON
	Total	% du total	Total	% du total	% du total
Industries productrices de biens	10 135	27,7	4 745	33,6	19,3
Agriculture, foresterie, pêche, et chasse	890	2,4	680	4,8	1,5
Extraction minière, gazière et pétrolière	4 315	11,8	1 920	13,6	0,5
Services publics	485	1,3	190	1,3	0,8
Construction	2 515	6,9	1 050	7,4	7,5
Fabrication	1 930	5,3	905	6,4	9,1
Industries productrices de services	26 470	72,3	9 370	66,4	80,7
Commerce de gros	750	2,0	180	1,3	3,4
Commerce de détail	4 330	11,8	1 575	11,2	11,1
Transport et entreposage	1 840	5,0	670	4,7	5,3
Industries de l'information et industries culturelles	360	1,0	140	1,0	2,4
Finance et assurances	705	1,9	205	1,5	5,6
Services immobiliers, de location, et de location à bail	325	0,9	110	0,8	2,1
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 330	3,6	495	3,5	9,5
Soutien admin, de gestion des déchets et d'assainissement	1 140	3,1	425	3,0	4,9
Services d'enseignement	3 295	9,0	1 080	7,7	7,4
Soins de santé et assistance sociale	6 140	16,8	2 220	15,7	12,0
Arts, spectacles, et loisirs	295	0,8	145	1,0	1,8
Services d'hébergement et de restauration	1 820	5,0	640	4,5	5,4
Autres services (sauf administration publique)	1 630	4,5	600	4,3	3,9
Administration publique	2 510	6,9	885	6,3	6,0
Total	36 605	100,0	14 115	100,0	

Source: Statistique Canada et Enquête nationale auprès des ménages

En 2021, comparativement à l'Ontario, les districts de Cochrane et de Timiskaming avaient un pourcentage plus élevé d'emplois dans les industries productrices de biens, particulièrement dans les industries liées à l'extraction minière, gazière et pétrolière.

En ce qui a trait aux industries productrices de services, les industries ayant les pourcentages d'emploi relativement moins élevés comparativement à l'Ontario sont: finance et assurances, et les services professionnels, scientifiques et techniques.

Comparé à la province, les districts de Cochrane et de Timiskaming ont un pourcentage d'emploi plus élevé dans les industries des soins de santé et assistance sociale.

Les données les plus récentes sur les changements à l'emploi selon l'industrie sont celles de l'Enquête nationale auprès des ménages qui sont seulement disponibles pour l'ensemble du Nord-Est de l'Ontario. Le Tableau 5 ci-bas compare l'emploi selon l'industrie entre décembre 2023 et décembre 2024 pour la région du Nord-Est de l'Ontario.

Entre décembre 2023 et décembre 2024, le nombre total d'emploi a augmenté de 1,100 dans le Nord-Est de l'Ontario. À l'exception des industries liées à la fabrication, cette croissance a eu lieu dans les industries productrices de services.

Les industries ayant les croissances les plus significatives pendant cette période sont: finance et assurances, services immobiliers, de location, et de location à bail, transport et entreposage, et commerce de gros et de détail.

Les industries ayant les diminutions les plus significatives sont : les industries de l'information et culturelles, celles des services d'hébergement et de l'administration publique.

Tableau 5 – Changement à l'emploi selon l'industrie, Région du Nord-Est de l'Ontario

	Décembre 2023		Décembre 2024		Changement	
		% du total		% du total	#	%
Total	253,300	100,0	254 400	100,0	1,100	0,4
Industries productrices de biens	63,400	25,0	61 400	24,1	-2,000	-3,2
Agriculture, foresterie, pêche, et chasse	2,700	1,1	2 300	0,9	-400	-14,8
Extraction minière, gazière et pétrolière	18,900	7,5	18 400	7,2	-500	-2,6
Services publics	3,100	1,2	2 300	0,9	-800	-25,8
Construction	22,700	9,0	21 900	8,6	-800	-3,5
Fabrication	16,100	6,4	16 500	6,5	400	2,5
Industries productrices de services	189,900	75,0	193 000	75,9	3,100	1,6
Commerce de gros et de détail	34,800	1,5	36 300	14,3	1,500	4,3
Transport et entreposage	10,800	4,3	13 300	5,2	2,500	23,1
Finance et assurances et services immobiliers et de location	7,500	3,0	11 000	4,3	3,500	46,7
Services professionnels, scientifiques et techniques	12,300	4,9	12 900	5,1	600	4,9
Soutien admin, de gestion des déchets et d'assainissement	8,900	3,5	8 200	3,2	-700	-7,9
Services d'enseignement	20,700	8,2	20 600	8,1	-100	-0,5
Soins de santé et assistance sociale	44,200	17,4	45 000	17,7	800	1,8
Arts, spectacles, et loisirs	9,000	3,6	6 700	2,6	-2,300	-25,6
Services d'hébergement et de restauration	12,600	5,0	10 900	4,3	-1,700	-13,5
Autres services (sauf administration publique)	8,300	3,3	9 100	3,6	800	9,6
Administration publique	20,800	8,2	18 900	7,4	-1,900	-9,1

Statistique Canada. [Table 14-10-0392-01 Employment by industry, annual, inactive \(x 1,000\)](#)
DOI: <https://doi.org/10.25318/1410039201-eng>

EMPLOI SELON LA PROFESSION

Tableau 6 –Emploi selon la profession

	DISTRICT DE COCHRANE		DISTRICT DE TIMISKAMING		ON
	Total	% du total	Total	% du total	% du total
Membres des corps législatifs et cadres supérieurs	240	0,7	140	1,0	1,3
Affaires, finance, et administration	4 650	12,7	1 900	13,4	18,5
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	1 730	4,7	810	5,7	9,5
Santé	3 230	8,8	1 230	8,7	7,6
Enseignement, droit, et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	5 210	14,2	1 770	12,5	12,1
Art, culture, sports et loisirs	385	1,1	205	1,4	3,2
Vente et services	8 650	23,6	2 890	20,4	24,2
Métiers, transport, machinerie, et domaines apparentés	8 390	22,9	3 100	21,9	16,4
Ressources naturelles, agriculture et productions connexes	2 630	7,2	1 570	11,1	2,1
Fabrication et services d'utilité publique	1 530	4,2	525	3,7	5,2
Total	36 640	100,0	14 140	100,0	

Source: Statistique Canada et Enquête nationale auprès des ménages

En 2021, comparativement à l'Ontario, les districts de Cochrane et de Timiskaming avaient un pourcentage plus élevé de personnes employées dans les professions liées aux ressources naturelles, agriculture et productions connexes, et celles des métiers, transport, machinerie, et domaines apparentés.

Les catégories de professions dans lesquelles le pourcentage de l'emploi est moins élevé dans les districts de Cochrane et de Timiskaming comparé à l'ensemble de la province sont : les professions liées aux affaires, finance et administration, et celles liées aux sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés.

Le Tableau 7 présente les changements à l'emploi entre décembre 2023 et décembre 2024 selon la profession, à partir des données de l'Enquête nationale sur les ménages pour l'ensemble de la région du Nord-Est de l'Ontario.

Tableau 7 – Changement à l'emploi selon la profession, Région du Nord-Est de l'Ontario

	2023		2024		Changement	
		% du total		% du total	#	%
Total employé	253 300	100,0	254 400	100,0	1 100	0,4
Gestion	20 600	8,1	21 700	8,5	1 100	5,3
Affaires, finance, et administration	39 600	15,6	38 900	15,3	-700	-1,8
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	13 400	5,3	12 400	4,9	-1 000	-7,5
Santé	25 700	10,1	26 600	10,5	900	3,5
Enseignement, droit, et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	29 200	11,5	32 500	12,8	3 300	11,3
Art, culture, sports et loisirs	5 100	2,0	5 000	2,0	-100	-2,0
Vente et services	49 900	19,7	50 500	19,8	600	1,2
Métiers, transport, machinerie, et domaines apparentés	49 600	19,6	48 700	19,1	-900	-1,8
Ressources naturelles, agriculture et productions connexes	11 500	4,5	11 400	4,5	-100	0,9
Fabrication et services d'utilité publique	8 700	3,4	7 900	3,1	-800	-9,2

Statistique Canada. [Table 14-10-0420-01 Employment by occupation, economic regions, annual, inactive](#)

Les données du Tableau 7 montrent que les augmentations au pourcentage de l'emploi entre décembre 2023 et décembre 2024 étaient dans les catégories suivantes: enseignement, droit, et services sociaux, communautaires et gouvernementaux qui augmentaient de +3 000 emplois (+11,3 %), et gestion qui augmentait de +1 100 (+5,3 %).

Les catégories qui ont connu les diminutions de l'emploi les plus significatives pendant cette période sont: sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés avec une perte de -1 000 emplois (-7,5 %) et fabrication avec une perte de -800 emplois (-9,2 %).

Le tableau suivant présente la liste des emplois qui ont été affichés le plus souvent sur le portail régional en 2024. Il s'agit d'une source d'information plus locale sur l'emploi dans la région de la CFNE.

Tableau 8: Professions selon le nombre de postes affichés en 2024, Région de la CFNE

NOC	OCCUPATIONS	# DES POSTES 2024
42201	Travailleurs des services sociaux et communautaires	541
41221	Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	434
43100	Aides-enseignants aux niveaux primaire et secondaire	312
31301	Infirmiers autorisés et infirmiers psychiatriques autorisés	289
13110	Adjointes administratifs	272
41220	Enseignants au niveau secondaire	352
45100	Surveillants d'élèves, brigadiers et autres professions connexes	80
73300	Conducteurs de camions de transport	152
41300	Travailleurs sociaux	312
42202	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	132
65312	Concierges et nettoyeurs – gros travaux	135
64100	Vendeurs et décorateurs-étalagistes en commerce de détail	171
32101	Infirmiers auxiliaires	159
33102	Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires	96
41301	Thérapeutes en counseling et thérapies spécialisées connexes	73
72410	Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	83
72401	Mécaniciens d'équipement lourd	116
64409	Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle	101
65201	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	111
14200	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	67
73400	Conducteurs d'équipement lourd	94
41320	Conseillers en information scolaire	53
75110	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	62
65311	Nettoyeurs spécialisés	32
14401	Magasiniers et commis aux pièces	55

Les 5 professions qui ont été affichées le plus souvent en 2024 sont:

- Travailleurs des services sociaux et communautaires
- Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire
- Enseignants au niveau secondaire
- Travailleurs sociaux
- Infirmiers autorisés et infirmiers psychiatriques autorisés

**Vous cherchez des employés?
Vous cherchez un emploi?**



emploisdanslenordest.com

MIGRATION:

Tableau 9 –Migration selon l'âge, 2019 à 2022

	DISTRICT DE COCHRANE			DISTRICT DE TIMISKAMING		
Cohortes	2019-2020			2019-2020		
	Entrants	Sortants	Migration nette	Entrants	Sortants	Migration nette
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
	2020-2021			2020-2021		
	Entrants	Sortants	Migration nette	Entrants	Sortants	Migration nette
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
	2021-2022			2021-2022		
	Entrants	Sortants	Migration nette	Entrants	Sortants	Migration nette
0 à 17 ans	512	377	135	378	206	172
18 à 24 ans	366	392	-26	169	201	-32
25 à 44 ans	965	756	209	540	379	161
45 à 64 ans	505	376	129	373	178	195
65+	175	257	-82	178	146	32
TOTAL	2 523	2 158	365	1 138	1 110	528

Source: Statistique Canada, Données sur les déclarants

Les données les plus récentes sur la migration sont celles de 2021-2022. Elles nous permettent malgré tout de regarder les tendances quant aux personnes qui entrent et qui sortent des districts de Cochrane et de Timiskaming.

Selon ces données sur la migration, on observe que le district de Cochrane, et le district de Timiskaming ont connu une migration nette positive en ce qui a trait à l'ensemble de la population en 2021-2022.

Le district de Cochrane a connu un nombre plus grand d'entrants que de sortants en 2021-2022 dans presque toutes les cohortes, sauf les cohortes des 18 à 24 ans et celle de 65 ans et plus. La cohorte avec le nombre le plus élevé d'entrants est celles des 25 à 44 ans.

Pendant cette même période, dans le district de Timiskaming, le nombre des sortants excédait légèrement celui des entrants dans la cohorte des 18 à 24 ans. Les augmentations du nombre des entrants les plus significatives sont dans la cohorte des 45 à 64 ans, et celle des 24 à 44 ans.

Le Tableau 9 présente l'origine et la destination des migrants en 2020-2021 et en 2021-2022. Les données révèlent très peu de changement au niveau des tendances générales pendant cette période sauf au niveau des migrants provenant de l'international.

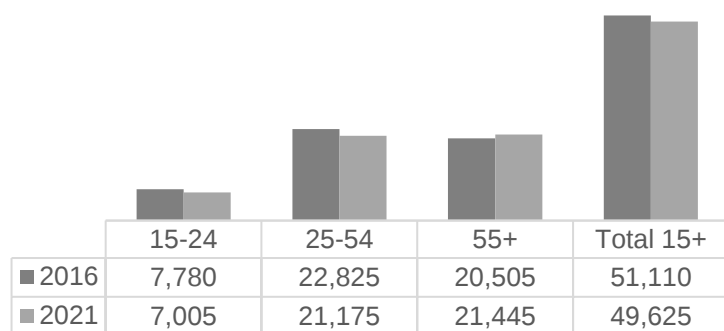
Table 10 – Origine et destination des migrants, 2020-2021 comparé à 2021-2022

	DISTRICT DE COCHRANE				DISTRICT DE TIMISKAMING			
ORIGINE (ENTRANTS)	2020-2021		2021-2022		2020-2021		2021-2022	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Provinces de l'ouest	142	7,8	176	7,0	65	5,9	83	5,1
Provinces atlantiques	20	1,1	47	1,9	20	1,8	14	0,9
Québec	73	4,0	89	3,5	51	4,7	42	2,6
Nord (Territoires du nord-ouest, Yukon, Nunavut)	0	0,0	11	0,4	0	0,0	3	0,2
Ontario	1 510	82,6	1 979	78,4	922	84,3	1 443	88,1
International	83	4,5	221	8,8	36	3,3	52	3,2
Total	1 828	100,0	2 523	100,0	1 094	100,0	1 637	100,0
DESTINATION (SORTANTS)	2020-2021		2021-2022		2020-2021		2021-2022	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Provinces de l'ouest	142	8,9	194	9,0	49	6,4	47	4,2
Provinces atlantiques	60	3,7	75	3,5	23	3,0	60	5,4
Québec	92	5,7	116	5,4	41	5,4	48	4,3
Nord (Territoires du nord-ouest, Yukon, Nunavut)	3	0,2	5	0,2	2	0,3	1	,09
Ontario	1 308	81,0	1 763	81,7	627	82,1	941	84,8
International	9	0,6	5	0,2	22	2,9	13	1,2
Total	1 614	100,0	2 158	100,0	764	100,0	1 110	100,0

Source: Statistique Canada, Données sur les déclarants

POPULATION 15+ DANS LA RÉGION DE LA CFNE:

FIGURE A - HOMMES 15+
RÉGION DE LA CFNE



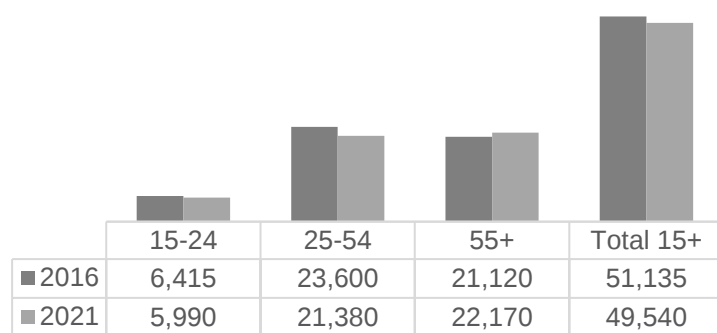
50.0 %

Au moment du Recensement de 2021, la population active (population 15+) dans la région de la Commission de formation du nord-est était 99 165 comparativement à 102 245 en 2016 (-3,0 %).

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 %).

Les données de cette page, présentent le changement entre 2016 et 2021 pour trois cohortes

FIGURE B - FEMMES 15+
RÉGION DE LA CFNE



50,0 %

JEUNES - de 15 à 24 ans.

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

MAIN-D'ŒUVRE PRINCIPALE - de 25 à 54 ans.

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

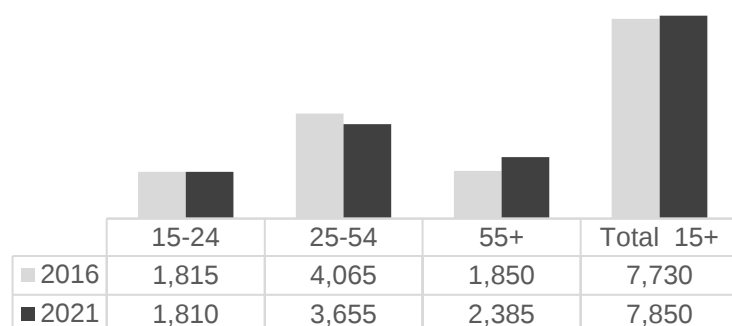
MAIN-D'ŒUVRE PLUS ÂGÉE – 55 ans et plus.

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

Source: Statistics Canada, National Household Survey, 2016 and 2021

POPULATION AUTOCHTONE DE 15+ DANS LA RÉGION DE LA CFNE:

Figure C - Population Autochtones, Hommes 15+, Région de la CFNE



48,9 %

Au moment du Recensement de 2021, la population Autochtone de 15 ans et plus dans la région de la Commission de formation du nord-est était 16 040 alors qu'en 2016 elle était de 15 455, une augmentation de +3,8 %.

Entre 2016 et 2021, la population masculine augmentait de +1,6 % alors que celle des femmes augmentait de 6,0 % pendant cette période.

JEUNES – Autochtones de 15 à 24 ans.

Hommes +0,3 %. Femmes -7,0 %

MAIN-D'ŒUVRE PRINCIPALE – Autochtones de 25 à 54 ans

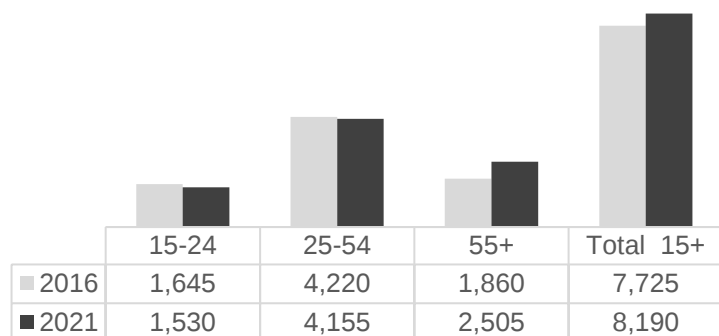
Hommes -10,1 %. Femmes -1,5 %

MAIN-D'ŒUVRE PLUS ÂGÉE – Autochtones de 55 ans et plus

Hommes +1,6 %. Femmes +6,0 %.



Figure D - Population Autochtones, Femmes 15+, Région de la CFNE

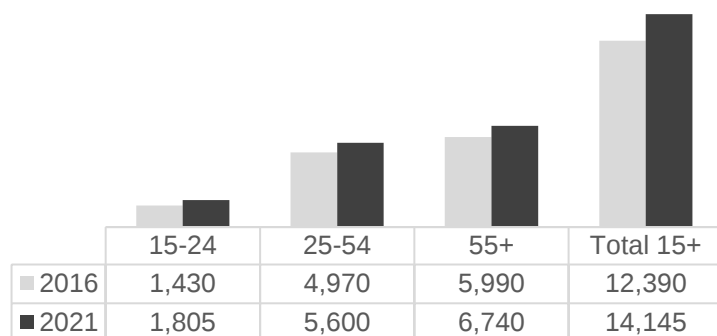


51,1 %

Personne Autochtone - comprend les personnes qui s'identifient à titre de membres des Premières Nations (Indiens de l'Amérique du Nord), Métis et/ou Inuits.

PERSONNES 15+ AVEC DES LIMITATIONS DES ACTIVITÉS, RÉGION DE LA CFNE:

Figure E - Avec limitations des activités
Hommes 15+, Région de la CFNE



48,6 %

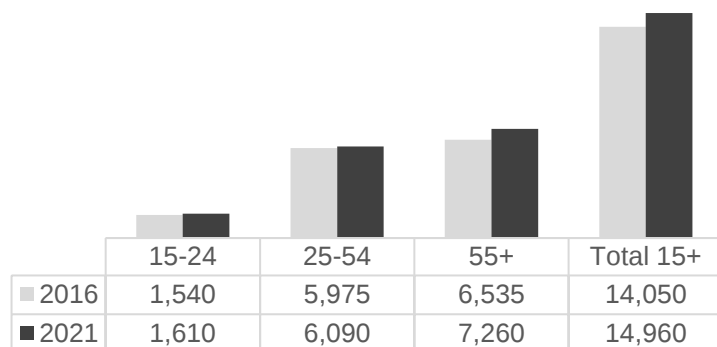
Au moment du Recensement de 2021, la population de 15 ans et plus avec des limitations des activités dans la région de la Commission de formation du nord-est était 29 105 comparativement à 26 440 en 2016 (+10,1 %).

Entre 2016 et 2021, la population masculine avec des limitations des activités augmentait de +17,8 % alors que celles des femmes augmentait de +5,3 % pendant cette même période.

JEUNES – avec limitations des activités de 15 à 24 ans

Hommes +26,2 %. Femmes +4,5 %.

Figure F - Avec limitations des activités
Femmes 15+, Région de la CFNE



51,4 %

MAIN-D'ŒUVRE PRINCIPALE - avec limitations des activités de 25 à 54 ans

Hommes +12,7 %. Femmes +1,9 %.

MAIN-D'ŒUVRE PLUS ÂGÉE - avec limitations des activités 55 ans et plus

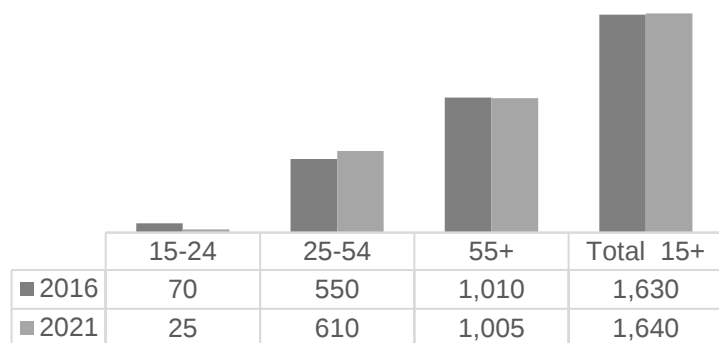
Hommes +12,5 %. Femmes +11,1 %.



Selon Statistiques Canada, les limitations des activités sont définies comme les limitations 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.

IMMIGRANTS 15+ DANS LA RÉGION DE LA CFNE:

FIGURE G - IMMIGRANTS
HOMMES 15+, RÉGION DE LA CFNE



47.9%

Au moment du Recensement de 2021, la population 15+ qui était identifiée comme immigrant dans la région de la Commission de formation du nord-est était 3 420 alors qu'en 2016 elle était 3 515 (-2,7 %).

Entre 2016 et 2021, la population masculine des immigrants augmentait de 0,6 % alors que chez les femmes elle diminuait de -5,6 % pendant cette même période.

JEUNES – Immigrants de 15 à 24 ans.

Hommes -64.3%. Femmes -28.6%.

MAIN-D'ŒUVRE PRINCIPALE – Immigrants de 25 à 54 ans

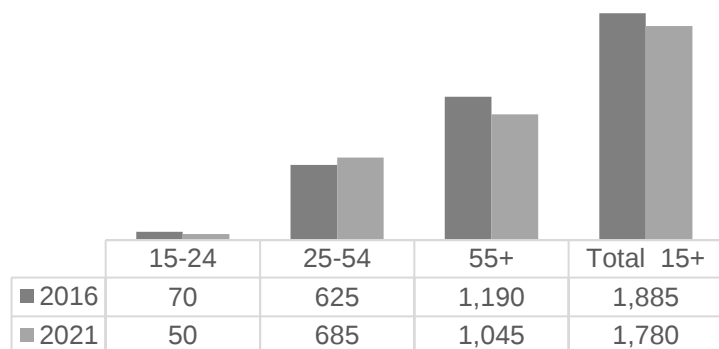
Hommes +10.9%. Femmes +9.6%.

MAIN-D'ŒUVRE PLUS ÂGÉE - 5 Immigrants 5 ans et plus

Hommes +0.6. Femmes -5.6%.



FIGURE H - FIGURE G - IMMIGRANTS
FEMMES 15+, RÉGION DE LA CFNE



52.0%

Selon Statistique Canada, La catégorie « immigrant » comprend les personnes qui sont, ou qui ont déjà été, des immigrants reçus ou des résidents permanents. Il s'agit des personnes à qui les autorités de l'immigration ont accordé le droit de résider au Canada en permanence. Les immigrants qui ont obtenu la citoyenneté canadienne par naturalisation sont compris dans cette catégorie. Dans le Recensement de la population de 2021, le terme « immigrant » comprend les immigrants qui ont été admis au Canada le 11 mai 2021 ou avant.

NIVEAU DE SCOLARITÉ

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		
POPULATION TOTALE 15+	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
POPULATION AUTOCHTONES 15+	15-24	25 - 54	55+	15-24	25 -54	55+	15-24	25 -54	55+
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+	15-24	25 - 54	55+	15-24	25 -54	55+	15-24	25 -54	55+
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+	15-24	25 - 54	55+	15-24	25 -54	55+	15-24	25 -54	55+
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

Table 12 – Changement aux niveaux de scolarité, CFNE

	2016			2021			Change 2016-2021		
RÉGION DE LA CFNE	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 13 souligne la corrélation entre le niveau de scolarité et l'emploi. Les données démontrent que le pourcentage des personnes qui sont sur le marché du travail est plus élevés pour celles dont le niveau de scolarité est plus élevé. Le pourcentage des personnes sur le marché du travail, particulièrement dans les cohortes plus jeunes (les 15 à 24 ans et les 25 à 54 ans) est plus élevé chez celles qui possèdent un certificat ou diplôme d'apprentissage, un certificat ou diplôme d'études d'un collège, CEGEP ou autres non universitaire, et chez celles ayant un certificat, diplôme ou grade universitaire.

**Table 13 – Population 15+ sur le marché du travail, selon le niveau de scolarité, selon le genre
Région de la CFNE**

	15-24 Sur le marché du travail			25-54 Sur le marché du travail			55+ Sur le marché du travail		
2021	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F
Aucun certificat, diplôme ni grade	40,2	39,7	41,8	56,9	67,3	55,6	19,6	25,5	13,3
Certificat d'études secondaires ou l'équivalent	75,2	76,3	73,3	76,4	81,2	73,4	35,8	43,0	30,9
Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier	92,3	87,3	97,5	86,9	89,7	76,3	34,3	37,9	32,1
Certificat ou diplôme d'un collège, cégep, autre non universitaire	87,4	92,9	83,2	88,5	91,8	87,0	43,3	46,5	39,6
Certificat, diplôme ou grade universitaire	84,0	95,9	68,7	93,6	92,9	94,0	37,8	42,3	31,2
2016	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F
Aucun certificat, diplôme ni grade	44,3	46,1	42,4	58,2	64,1	50,8	20,7	27,5	13,7
Certificat d'études secondaires ou l'équivalent	77,9	82,7	74,0	79,7	85,8	75,6	36,6	40,1	34,8
Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier	87,5	93,2	41,7	85,9	88,3	74,7	40,0	42,7	33,5
Certificat ou diplôme d'un collège, cégep, autre non universitaire	87,4	92,5	86,5	89,6	92,6	87,2	45,6	51,8	40,1
Certificat, diplôme ou grade universitaire	91,5	81,8	86,7	93,0	95,0	92,3	38,3	44,4	31,5
2011	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F
Aucun certificat, diplôme ni grade	39,5	42,2	35,4	63,5	65,8	55,2	18,0	23,1	13,9
Certificat d'études secondaires ou l'équivalent	73,4	76,9	70,4	78,5	86,9	73,6	39,8	47,5	34,2
Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier	87,4	79,7	88,0	91,3	86,8	88,2	32,7	36,7	22,4
Certificat ou diplôme d'un collège, cégep, autre non universitaire	84,4	90,1	82,7	89,5	91,3	87,1	42,9	44,4	38,9
Certificat, diplôme ou grade universitaire	83,4	87,1	77,0	92,9	86,3	88,6	30,4	31,1	29,4

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

REVENU

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) 2023-2024:

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 2023-2024 dans la région de la CFNE:

- Services assistés = 2 242 une augmentation de 110 clients (5,1 %) comparé à 2022-2023
- Les services non assistés ont aussi augmenté pendant cette période à 6 918 clients, une augmentation de +12,6 % (+773 clients).
- 56,8 % étaient des hommes, une légère augmentation comparée à l'année précédente alors que les hommes représentaient 56,8% of ES clients.
- 42,7 % des clients étaient des femmes, une légère augmentation alors qu'elles représentaient 42,3 % des clients en 2022-2023.
- Clients des SE selon l'âge:
 - 574 avaient entre 15 et 24 comparé à 555 en 2022-2023, une augmentation de 3,4 % (19 clients)
 - 1 079 avaient entre 25 et 44 comparé à 997 en 2022-2023, une augmentation de 8,2 % (82 clients)
 - 549 avaient entre 45 et 64 comparé à 539 en 2022-2023, une augmentation de 1,6 % (10 clients).
 - Le nombre de clients de 65 ans et plus était à peu près le même, 36 comparé à 37 en 2022-2023.
- Clients des SE selon le niveau de scolarité en 2023-2024:
 - 21,7 % avaient moins qu'une 12ième année (en 2022-2023 ce pourcentage était 24,6 %)
 - 38,9 % avaient complété des études secondaires (en 2022-2023 le pourcentage était 36,4 %)
 - 23,8 % avaient complété des études collégiales (comparé à 24,5 % en 2022-2023)
 - 1,9 % avaient un certificat d'apprentissage (comparé à 2,1 % en 2022-2023)
 - 5,1 % avaient complété des études universitaires (en 2022-2023 le pourcentage était 4,5 %)
 - 8,5 % avaient d'autres avaient d'autres niveaux – un peu d'apprentissage ou d'études collégiales ou universitaires (comparé à 7,8 % en 2022-2023).

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 2023-2024 dans la région de la CFNE:

- PAEJ = 180 clients compare à 156 en 2022-2023, une augmentation de 24 clients (+15,4 %)
- 53,7 % étaient des hommes, 46,3 % étaient des femmes.
- Profil démographique des clients du PAEJ:
 - 83,9 % avaient entre 15 et 24 ans compare à 83,8 % en 2022-2023.
 - 16,1 % avaient entre 25 et 44 ans comparé à 16,2 % the l'année précédente
 - 30,6 % étaient francophones compare à 31,4 % en 2022-2023
 - 43,3 % étaient des personnes ayant un handicap comparé à 46,2 % en 2022-2023.
 - 28,3 % étaient Autochtones, en 2022-2023 ils étaient 22,4 %.
- 51,9 % des clients du PAEJ avaient moins qu'une 12ième année en 2023-2024 comparé à 42,5 % l'année précédente.
- Le nombre de clients selon la source de revenus:
 - 58,2 % des clients du PAEJ n'avaient aucune source de revenus comparé à 72,2 % en 2022-2023
 - 32,1 % étaient des clients du programme Ontario au travail, comparé à 18,8 % l'année précédente.

ALPHABÉTISATION ET FORMATION DE BASE (AFB)

Les programmes d'alphabétisation et de formation de base aident les adultes à développer des compétences en communication, en numératie et des compétences numériques qui leur permettront d'atteindre leur but (emploi, éducation post-secondaire, apprentissage, crédit du secondaire, autonomie). En 2023-2024 dans la région de la CFNE:

- AFB = 1 343 clients comparé à 1 235 l'année précédente, une augmentation de 8,7 % (108 clients).
- Buts des clients AFB 2023-2024:
 - Apprentissage = 5,3 %, aucun changement comparé à 2022-2023
 - Emploi = 40,7 %, compare à 44,0 % l'année précédente
 - L'autonomie = 23,2 %, comparé à 25,9 % en 2022-2023
 - Études postsecondaires = 22,0 %, alors que l'année précédente le pourcentage était 19,5 %
 - Des crédits envers un diplôme d'études secondaires = 8,9 % compare à 10,5 % l'année d'avant.
- Niveau de scolarité des clients à leur arrivée dans le programme:

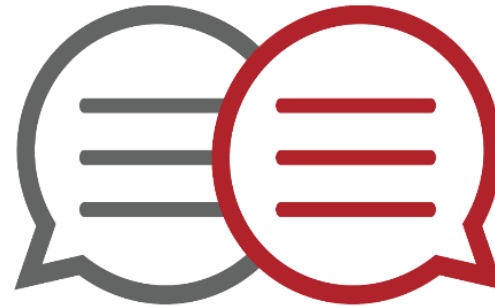
- 7,7 % avaient moins qu'une 9^{ième} année
- 27,6 % avaient moins qu'une 12^{ième} année
- 25,4 % avaient complété des études secondaires
- 1,8 % avaient un certificat d'apprentissage ou de métier.
- 22,0 % avaient complété des études collégiales.
- 11,3 % avaient complété des études universitaires.
- 4.3 % avaient d'autres niveaux – un peu d'apprentissage ou d'études collégiales ou universitaires
- Profil démographique des clients AFB:
 - 28,8 % étaient des hommes, 71,2 % étaient des femmes
 - 21,8 % avaient entre 15 et 24 (ils étaient 20,9 % en 2022-2023), 34,2 % avaient entre 25 et 44 ans (peu de changement alors que l'année précédente ils étaient 35,0 %), 26,1 % avaient entre 45 et 64 ans (pas de changement comparé à 2022-2023), 17,9 % avaient 65 ans et plus (un changement mineur par rapport à 17,5 % en 2022-2023)
 - 6,0 % étaient des nouveaux arrivants (une augmentation comparé à 3,9 % l'année précédente), 27,7 % étaient des personnes ayant un handicap (comparé à 25,7 % l'année précédente), 19,8 % étaient Autochtones (comparativement 18,7 % en 2022-2023), 45,7 % étaient francophones (comparé à 51,6 % en 2022-2023).
- Le nombre de clients AFB selon leur source de revenus:
 - Travail autonome 1,8 % en 2023-2024 une diminution du 3,8 % en 2022-2023
 - 40,0 % des clients ont indiqué avoir un revenu d'emploi comparé à 52,2 % en 2023-2024, 15,0 % indiquaient n'avoir aucune source de revenus comparé à 19,4 % en 2022-2023, 10,9 % étaient des clients du programme Ontario au travail comparativement à 15,2 % en 2022-2023, 2,9 % indiquaient l'Assurance Emploi comme source de revenus en 2023-2024, comparé à 3,4 % 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 nombre de nouvelles inscriptions. En 2023-2024 dans la région de la CFNE:

- Apprentis actifs = 1 176, une augmentation alors qu'ils étaient 1 087 en 2022-2023, une augmentation de +89 (+8,2 %)
- Nombre de certificats d'apprentissage émis = 91 comparé à 106 l'année précédente
- Nombre d'inscriptions dans les programmes de formation modulaire = 2 825, en 2023-2024 (une augmentation de +216 (+3,3 % comparé à 2022-2023)

- Nombre de nouvelles inscriptions = 327, une légère diminution alors qu'il y en avait 332 l'année précédente
- L'âge moyen des apprentis est 24 ans.
- Niveau de scolarité en 2023-2024:
 - 29,0 % avaient moins qu'une 12ième année, comparé à 21,8 % en 2022-2023
 - 69,8 % avaient complété des études secondaires comparé à 78,2 % l'année précédent.
- Inscriptions selon les métiers en 2023-2024:
 - Électriciens – Construction et entretien = 80 (même nombre qu'en 2022-2023)
 - Mécaniciens d'équipement lourd = 42 (compare à 40 l'année précédente)
 - Mécaniciens automobile = 39 (comparé à 34 en 2022-2023)
 - Mécaniciens industriels / Mécaniciens monteurs = 42 (comparé à 40 l'année précédente)
 - Mécaniciens de camions et d'autobus = 32 (27 en 2022-2023)
 - Soudeurs = 29 (comparé à 23 l'année précédente)
 - Praticiens du développement de l'enfant = 11 (comparé à 20 en 2022-2023).



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 et 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 qui peuvent survenir et qui n'étaient pas connus au moment des consultations.

CE QUE NOUS AVONS ENTENDU DE LA PART DES EMPLOYEURS

En 2024, les commentaires des employeurs ont été recueillis par le biais d'entrevues un-à-un, de présentations/panels lors d'activités et 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.

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 continuent d'appuyer le développement des compétences spécifiques à l'emploi en milieu de travail, mais ils s'attendent à ce que les candidats possèdent un certain niveau de compétences (compétences de base, en informatiques, linguistiques).

La variété d'emplois qui sont disponibles dans plusieurs industries en raison des départs à la retraite, du nombre insuffisant de jeunes gens pour combler ces postes, et la croissance dans certains secteurs (minier, santé et services sociaux) entraîne un taux de roulement élevé alors que les travailleurs ont des options et sont continuellement à la recherche de différentes opportunités offrant parfois de meilleurs salaires et conditions de travail. Dans certains cas, le taux de roulement élevé est attribué au fait que les employés en place sont débordés alors qu'ils doivent s'acquitter de tâches additionnelles pour absorber le vide causé par les postes qui demeurent non comblés en raison du manque de travailleurs qualifiés.

La concurrence - Les employeurs de différentes industries compétitionnent pour le même petit bassin de travailleurs. Le recrutement est d'autant plus difficile pour les petites entreprises qui ne peuvent pas offrir les mêmes salaires, avantages et incitatifs que les grandes entreprises.

Les pénuries de main-d'œuvre ne sont pas uniques à notre région. 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 - Les travailleurs aujourd'hui sont mieux informés et aptes à négocier et la pénurie de main-d'œuvre leur accorde ce luxe. Un nombre croissant d'employeurs sont davantage réceptifs et voulants de s'adapter aux demandes accrues pour plus de flexibilité, et pour un meilleur équilibre entre la vie personnelle et professionnelle.

La diversité en milieu de travail – La plupart des employeurs appuient les stratégies aux niveaux communautaire et régional qui visent à attirer des travailleurs et des familles à venir s'établir dans la région. Plusieurs employeurs sont impliqués et sont intéressés à participer aux programmes d'immigration, toutefois, ils continuent de souligner les enjeux liés à certains manques dans les communautés pour répondre aux besoins de nouveaux résidents et/ou travailleurs qui voudraient déménager dans la région (logement, services de garderie, transport).

La réduction du nombre d'étudiants internationaux a un impact sur les industries du secteur des services. Plusieurs de ces industries comptaient sur les étudiants étrangers pour combler certains de leurs postes à temps partiel.

Lorsqu'on demande aux employeurs quelles sont les stratégies qui sont en place ou qu'ils prévoient mettre en place pour répondre aux pénuries de travailleurs, un nombre grandissant d'employeurs mentionnent deux choses : la technologie et la restructuration.

Même si ce ne sont pas tous les employeurs qui ont pleinement adopté la technologie, un nombre croissant d'industries la considère comme moyen de répondre à la pénurie de main-d'œuvre. La technologie et l'automatisation ont et vont continuer d'avoir un impact sur les emplois. Dans certains cas on pourra voir des pertes d'emplois alors qu'il faudra moins de travailleurs pour effectuer le travail. Dans d'autres cas, on aura besoin de travailleurs qui possèdent de nouvelles compétences.

Un nombre croissant d'employeurs indiquent considérer une restructuration de leurs opérations. Le but de la restructuration est d'évaluer comment offrir leurs produits et services avec une main-d'œuvre réduite en jumelant des tâches, en réduisant les heures d'opérations, en offrant certaines tâches à des sous-traitants, et en offrant davantage d'opportunités de travail à distance.

Incertitude par rapport à l'économie – Même si l'économie de la région dans l'ensemble va bien lorsque les industries primaires tels que les mines et le secteur forestier vont bien, il y a toujours un certain niveau d'inquiétude face à un possible ralentissement économique en raison de facteurs externes. La venue possible des tarifs cause de l'anxiété pour les entreprises et les communautés quant à leur impact sur les coûts d'opération et sur le coût de la vie.

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.
- Un manque d'emploi de premier échelon.

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. La mise sur pied d'un Gestionnaire du système des services pour le Nord-Est offre des opportunités de développer davantage de partenariats et de mieux référer les clients au sein du réseau des agences de services afin d'assurer qu'ils aient accès au meilleur service possible.

SECTION TROIS – PRIORITÉS LOCALES

Cette section présente les priorités locales ainsi que les stratégies proposées pour chacune de ces priorités.

1. INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

L'utilisation de données est de plus en plus répandue et requise pour la planification et le développement de programmes et de services. Les leaders, intervenants et décideurs communautaires et de l'industrie doivent avoir accès à des données probantes et à jour sur le marché du travail afin de prendre des décisions éclairées en ce qui a trait à la programmation, la planification, la formation, l'allocation des ressources, et le développement communautaire.

- 1.1 Partager l'information sur le marché du travail régulièrement de façon stratégique et adaptée aux besoins et usages des différents intervenants, incluant les éducateurs/formateurs, étudiants, parents, chercheurs d'emploi, employeurs, municipalités, pourvoyeurs de services, etc.
- 1.2 Offrir des opportunités pour que les différents intervenants développent des compétences de base leur permettant de comprendre l'information sur le marché du travail, et comment utiliser cette information dans le cadre de leur processus de planification de la main-d'œuvre.
- 1.3 Souligner et promouvoir la variété d'opportunités d'emploi – dans toutes les industries, des postes de premiers échelons aux postes de direction.
- 1.4.1 Organiser des activités d'exploration des carrières (foires d'emploi, activités de réseautage, présentations, etc.).

2. L'ÉDUCATION ET LA FORMATION

L'économie du savoir et l'économie globale, changent de façon importante la manière dont les gens travaillent. Pour la majorité, 'un emploi pour la vie' est chose du passé. Maintenant, on passe d'un projet à l'autre, d'un employeur à un autre, du travail autonome à un emploi rémunéré, et de période d'emploi à des périodes d'apprentissage. Les employés doivent pouvoir développer leurs compétences afin pour réussir et pour s'adapter aux changements en milieu de travail. L'accès à des programmes de formation pertinents et adaptés aux besoins locaux est essentiel.

- 2.1 Créer de meilleurs liens entre le secteur de l'éducation et les industries.
- 2.2 Offrir davantage d'opportunités de formation localement en lien avec les besoins des industries locales.
- 2.3 Connecter les étudiants aux employeurs avant qu'ils terminent leurs études afin de créer des relations qui pourraient se traduire en une meilleure connaissance des opportunités et des exigences sur le marché du travail local.
- 2.4 Promouvoir les différents cheminements vers l'emploi, incluant l'apprentissage et l'entrepreneuriat.

3. LE RECRUTEMENT ET LA RÉTENTION

La diminution du nombre de jeunes travailleurs entrant sur le marché du travail, l'exode de la population et le vieillissement de main-d'œuvre font en sorte que les candidats pour combler les postes se font rares. Les tendances démographiques et la demande grandissante dans certaines industries vont certes continuer d'avoir de sérieux impacts sur le nombre de travailleurs pour répondre aux besoins actuels et à venir.

- 3.1 Améliorer le recrutement et la rétention de travailleurs en communiquant mieux les opportunités d'emploi au niveau local, de même que les compétences requises, les conditions de travail, les salaires, etc.
- 3.2 Accroître le nombre d'expériences d'apprentissage en milieu de travail pour les élèves du secondaire et du post secondaire, et pour les personnes sans emploi ou sous employées.
- 3.3 Créer des liens avec les établissements postsecondaires pour promouvoir les opportunités disponibles aux futurs diplômés.
- 3.4 Développer des initiatives pour encourager les employés retraités pour agir comme mentors et formateurs pour les nouvelles générations de travailleurs.
- 3.5 Appuyer les initiatives locales qui appuient l'embauche de différents groupes (immigrants, Autochtones, Francophones, jeunes).
- 3.6 Comblent les écarts entre les exigences des employeurs envers les personnes nouvellement employées et les exigences changeantes de la main-d'œuvre.
- 3.7 Résoudre les obstacles au recrutement et à la rétention (logement, transport, garderie).
- 3.8 Fournir de l'appui aux entreprises pour la planification de la relève (relève de la main-d'œuvre et relève de l'entreprise).
- 3.9 Développer des stratégies d'attraction et de rétention pour accroître la population et la main-d'œuvre.

3 LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

À la lumière des pénuries de main-d'œuvre actuelles et à venir, il devient de plus en plus important de répondre aux besoins des personnes au prise avec des barrières à l'emploi (manque de confiance en soi, problème de santé mentale ou de consommation), de même que pour les personnes qui sont sous-représentées sur le marché du travail (Autochtones, jeunes, travailleurs plus âgés, immigrants, personnes ayant un handicap). Répondre aux besoins du marché du travail nécessite une attention particulière à la diversité et à l'inclusion.

- 4.1 S'assurer que des ressources et des services soient en place pour répondre aux besoins sociaux, culturels et de santé des personnes ayant des barrières à l'emploi.
- 4.2 Souligner les avantages d'une main-d'œuvre culturellement et démographiquement diversifiée.
- 4.3 Augmenter l'offre de formation et de programmes de développement des compétences pour les personnes qui ne sont peut-être pas représentées à leur plein potentiel sur le marché du travail (Autochtones, personnes ayant un handicap, les jeunes).
- 4.4 S'assurer que les groupes qui sont sous représentés soient informés et aient accès à de l'appui pour obtenir et maintenir un emploi.

4 LA PRESTATION DES SERVICES D'EMPLOI ET DE FORMATION

Comblent les écarts et éviter les doublages afin d'assurer une

Approche commune à la prestation des services et des programmes peut mener à une meilleure utilisation de ceux-ci. Une prestation mieux coordonnée aiderait davantage les employeurs qui désirent embaucher et former des travailleurs, et les chercheurs d'emploi qui veulent intégrer ou ré-intégrer le marché du travail.

- 5.1 S'assurer que le développement, le financement et la prestation des services soient flexibles et puissent être adaptés aux besoins locaux et aux réalités des différentes communautés.
- 5.2 Fournir davantage d'opportunités de réseautage pour que les pourvoyeurs de services puissent discuter des écarts et des duplications, et de stratégies pour mieux coordonner les programmes et les services.
- 5.3 Résoudre les écarts et les doublages de services.
- 5.4 Développer une promotion commune et collective des programmes et services de la région afin d'éviter la confusion auprès de clients et pour augmenter l'utilisation de ces programmes et services.

Les stratégies qui sont présentées ci-haut résultent d'une mobilisation auprès des partenaires du marché du travail de la région. Pour appuyer les efforts des différents intervenants et communautés, un sondage en ligne a été effectué pour souligner les priorités de ces différents groupes et communautés. Les pages suivantes présentent les résultats de cet exercice.



1. L'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

- 1.1 Partager l'information sur le marché du travail régulièrement de façon stratégique et adaptée aux besoins et usages des différents intervenants, incluant les éducateurs/formateurs, étudiants, parents, chercheurs d'emploi, employeurs, municipalités, pourvoyeurs de services, etc.
- 1.2 Offrir des opportunités pour que les différents intervenants développent des compétences de base leur permettant de comprendre l'information sur le marché du travail, et comment utiliser cette information dans le cadre de leur processus de planification de la main-d'œuvre.
- 1.3 Souligner et promouvoir la variété d'opportunités d'emploi – dans toutes les industries, des postes de premiers échelons aux postes de direction.
- 1.4 Organiser des activités d'exploration des carrières (foires d'emploi, activités de réseautage, présentations, etc.).

	RÉPONSES ANGLOPHONES	RÉPONSES FRANCOPHONES	TOTAL	CHAPLEAU	COCHRANE / I. FALLS	HEARST	JAMES BAY COAST	KAPUSKASING	KIRKLAND LAKE	TEMISKAMING SHORES	TIMMINS	ENTREPRISES	GOUVERNEMENT	MUNICIPALITÉS	AGENCES DE SERVICES EO	AFB	POSTSECONDAIRE	CONSEILS SCOLAIRES	SANTÉ / SERVICES SOCIAUX	AUTOCHTONES
1.1	X			X		X		X	X	X	X					X	X	X	X	
1.2							X								X	X				
1.3	X	X	X	X		X	X	X	X		X	X		X					X	
1.4					X		X					X	X						X	X

2. L'ÉDUCATION ET LA FORMATION

- 2.1 Créer de meilleurs liens entre le secteur de l'éducation et les industries.
 2.2 Offrir davantage d'opportunités de formation localement en lien avec les besoins des industries locales.
 2.3 Connecter les étudiants aux employeurs avant qu'ils terminent leurs études afin de créer des relations qui pourraient se traduire en une meilleure connaissance des opportunités et des exigences sur le marché du travail local.
 2.4 Promouvoir les différents cheminements vers l'emploi, incluant l'apprentissage et l'entrepreneuriat.

	RÉPONSES ANGLOPHONES	RÉPONSES FRANCOPHONES	TOTAL		CHAPLEAU	COCHRANE / I. FALLS	HEARST	JAMES BAY COAST	KAPUSKASING	KIRKLAND LAKE	TEMISKAMING SHORES	TIMMINS		ENTREPRISES	GOUVERNEMENT	MUNICIPALITÉS	AGENCES DE SERVICES EO	AFB	POSTSECONDAIRE	CONSEILS SCOLAIRES	SANTÉ / SERVICES SOCIAUX	AUTOCHTONES
2.1					X			X						X					X		X	
2.2		X			X			X	X	X	X	X			X	X	X		X		X	X
2.3	X	X	X				X	X											X			X
2.4					X	X	X	X	X					X			X	X	X	X	X	X

3. LE RECRUTEMENT ET LA RÉTENTION

- 3.1 Améliorer le recrutement et la rétention de travailleurs en communiquant mieux les opportunités d'emploi au niveau local, de même que les compétences requises, les conditions de travail, les salaires, etc.
- 3.2 Accroître le nombre d'expériences d'apprentissage en milieu de travail pour les élèves du secondaire et du post secondaire, et pour les personnes sans emploi ou sous employées.
- 3.3 Créer de liens avec les établissements post secondaires pour promouvoir les opportunités disponibles localement aux futurs diplômés.
- 3.4 Développer des initiatives pour encourager les employés retraités pour à agir comme mentors et formateurs pour les nouvelles générations de travailleurs.
- 3.5 Appuyer les initiatives locales qui appuient l'embauche de travailleurs spécifiques (immigrants, Autochtones, Francophones, jeunes).
- 3.6 Combler les écarts entre les exigences des employeurs envers les personnes nouvellement employées et les exigences changeantes de la main-d'œuvre.
- 3.7 Résoudre les obstacles au recrutement et à la rétention (logement, transport, garderie).
- 3.8 Fournir de l'appui aux entreprises pour la planification de la relève (relève de la main-d'œuvre et relève de l'entreprise).
- 3.9 Développer des stratégies d'attraction et de rétention pour accroître la population et la main-d'oeuvre.

	RÉPONSES ANGLOPHONES	RÉPONSES FRANCOPHONES	TOTAL	CHAPLEAU	COCHRANE / I. FALLS	HEARST	JAMES BAY COAST	KAPUSKASING	KIRKLAND LAKE	TEMISKAMING SHORES	TIMMINS	ENTREPRISES	GOUVERNEMENT	MUNICIPALITÉS	AGENCES DE SERVICES EO	AFB	POSTSECONDAIRE	CONSEILS SCOLAIRES	SANTÉ / SERVICES SOCIAUX	AUTOCHTONES
3.1		X	X			X	X	X		X			X						X	X
3.2							X									X				
3.3				X		X	X					X		X	X		X			X
3.4									X											X
3.5					X															
3.6				X																
3.7	X		X	X		X	X		X				X				X	X	X	X
3.8				X			X													
3.9							X	X			X	X								

4. LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

- 4.1 S'assurer que des ressources et des services soient en place pour répondre aux besoins sociaux, culturels et de santé des personnes ayant des barrières à l'emploi.
- 4.2 Souligner les avantages d'une main-d'œuvre culturellement et démographiquement diversifiée.
- 4.3 Augmenter l'offre de formation et de programmes de développement des compétences pour les personnes qui ne sont peut-être pas représentées à leur plein potentiel sur le marché du travail (Autochtones, personnes ayant un handicap, les jeunes).
- 4.4 S'assurer que les groupes qui sont sous représentés sur le marché du travail soient informés et aient accès à l'appui dont ils ont besoin pour obtenir et maintenir un emploi.

	RÉPONSES ANGLOPHONES	RÉPONSES FRANCOPHONES	TOTAL		CHAPLEAU	COCHRANE / I. FALLS	HEARST	JAMES BAY COAST	KAPUSKASING	KIRKLAND LAKE	TEMISKAMING SHORES	TIMMINS		ENTREPRISES	GOUVERNEMENT	MUNICIPALITÉS	AGENCES DE SERVICES EO	AFB	POSTSECONDAIRE	CONSEILS SCOLAIRES	SANTÉ / SERVICES SOCIAUX	AUTOCHTONES
4.1					X			X	X	X	X	X		X	X					X	X	X
4.2					X	X		X													X	
4.3	X	X	X		X			X		X					X		X	X	X		X	X
4.4		X			X		X	X								X	X				X	X

5. LA PRESTATION DES SERVICES D'EMPLOI ET DE FORMATION

- 5.1 S'assurer que le développement, le financement et la prestation des services soient flexibles et puissent être adaptés aux besoins locaux et aux réalités des différentes communautés.
- 5.2 Fournir davantage d'opportunités de réseautage pour que les pourvoyeurs de services puissent discuter des écarts et des duplications, et de stratégies pour mieux coordonner les programmes et les services.
- 5.3 Résoudre les écarts et les doublages de services.
- 5.4 Développer une promotion commune et collective des programmes et services de la région afin d'éviter la confusion auprès de clients et pour augmenter l'utilisation de ces programmes et services.

	RÉPONSES ANGLOPHONES	RÉPONSES FRANCOPHONES	TOTAL	CHAPLEAU	COCHRANE / I. FALLS	HEARST	JAMES BAY COAST	KAPUSKASING	KIRKLAND LAKE	TEMISKAMING SHORES	TIMMINS	ENTREPRISES	GOUVERNEMENT	MUNICIPALITÉS	AGENCES DE SERVICES EO	AFB	POSTSECONDAIRE	CONSEILS SCOLAIRES	SANTÉ / SERVICES SOCIAUX	AUTOCHTONES
5.1						X		X	X		X		X	X			X		X	
5.2				X				X			X				X		X			
5.3	X	X	X	X	X		X						X			X		X		X
5.4		X		X					X	X		X	X		X			X		

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.

Accès à de l'information sur le marché du travail qui est à jour et pertinente:

Tout au long du processus de consultation de la dernière année les discussions se sont poursuivies sur l'importance de l'IMT pour mieux comprendre les conditions du marché du travail local, et pour informer la planification des programmes et services dans la région. Un nombre grandissant de participants au processus de planification indiquent utiliser l'information sur le marché du travail qui est recueillie et partagée localement pour développer leurs plans d'affaires, ce qui confirme le besoin constant de s'assurer que l'IMT soient communiquée de façon continue afin d'assurer une compréhension commune des conditions du marché du travail et ultimement une planification locale davantage collaborative et intégrée.

Voici certaines des actions concrètes liées à l'IMT de la dernière année:

- La CFNE a produit quatre info fiches pour le Nord-Est de l'Ontario: Nombre d'entreprises, Population en bref, Prévisions du marché du travail, et l'Impact des changements démographiques sur le marché du travail. Ces info fiches ont été développées pour la conférence de la Fédération des municipalités du Nord de l'Ontario (FONOM).
- Deux info fiches ont été développées pour la région de la CFNE – TOP 20 selon les départs à la retraite 2021-2031, TOP 20 selon le nombre de postes affichés.
- Des données ont été présentées aux intervenants locaux sur les changements au sein de la population âgée de 15+ pour l'ensemble de la population, pour la population Autochtones, pour la population avec des limitations des activités, et pour la population des immigrant.
- La CFNE soumet régulièrement des lettres d'appui à différents intervenants locaux pour des projets de planification de la main-d'œuvre. Les lettres soulignent l'IMT qui est disponibles pour appuyer ces projets.
- Des rapports contenant les données sur le nombre de postes affichés au niveau régional et communautaires sont partager mensuellement par courriel aux intervenants locaux. <https://fnetb.com/labour-market-information/>
- Des info fiches trimestrielles sur le nombre de postes affichés sont produites et affichées sur le site web de la CFNE <https://fnetb.com/quarterly-job-posting-reports/>
- Des profils de carrières sont développés et affichés sur le site web de la CFNE. <https://fnetb.com/labour-market-information/>
- Les présentations PowerPoint sur l'IMT sont affichées sur le site web de la CFNE <https://fnetb.com/powerpoint-presentations/>

L'attraction et la rétention:

Alors que les industries et les communautés continuent de faire face à des pénuries de main-d'œuvre, elles continuent aussi d'encourager les stratégies qui visent à accroître la population, et par conséquent la main-d'œuvre. Voici certaines des stratégies qui sont en place dans la région pour appuyer l'attraction et la rétention de travailleurs pour répondre aux besoins de main-d'œuvre actuel et à venir :

- Le Project d'immigration pour les communautés rurales et du Nord a joué un rôle important pour aider les employeurs à combler certains postes vacants. Suite à la fin de ce projet pilote, les intervenants et partenaires locaux ont fait demande et ont été approuvés pour le nouveau projet d'immigration pour les communautés rurales et pour le projet pour l'immigration francophone.
- La région a maintenant plusieurs agences et comités qui offrent un appui communautaire aux nouveaux arrivants: Kirkland Lake Multicultural Group, One Light Diversity Center, Service d'établissement du Nord-Est, le Réseau pour l'immigration Francophone – Communauté francophone accueillante, the Timmins Local Immigration Partnership, and the Northeastern Ontario Multicultural Center and Immigrant Settlement Services (anciennement le Timmins and District Multicultural Centre).
- La CFNE a coordonné un déjeuner causerie le 5 juin pendant le Canadian Mining Expo pour faire la promotion des programmes fédéraux d'immigration et le Programme ontarien des candidats à l'immigration (POCI).

Une meilleure coordination des services:

L'an dernier, les intervenants de la région ont exprimé le besoin d'avoir davantage d'opportunités pour que les pourvoyeurs de services puissent réseauter et échanger pour mieux comprendre les différentes agences et services disponibles, et sur comment mieux coordonner la prestation des services. Selon les discussions, suite à la pandémie, les rencontres en personnes sont les bienvenues après plusieurs mois de rencontre virtuelles. En réponse à cette priorité:

- La conférence Travailler ensemble 2025 avait lieu les 2 et 3 octobre. Au total of 127 pourvoyeurs de services de la région ont participé aux deux jours d'activités qui comprenaient des présentations, des panels, des exercices pratiques, et des opportunités de réseautage.
- Un groupe de travail avec des représentants de différentes agences de services ont été impliqué et ont fourni des commentaires sur le contenu de la conférence.

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

Les activités de mobilisation et de consultation de la dernière année soulignaient le besoin de continuer d'offrir des opportunités aux 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. Voici certaines des activités qui ont eues lieu pour encourager l'implication des employeurs:

- Six foires d'emploi Explore tes options lors desquelles les employeurs peuvent recruter et aussi promouvoir les opportunités actuelles et à venir dans leur industrie.
- Un déjeuner causerie précède chacune des foires d'emploi pour permettre aux employeurs de partager leurs besoins et les enjeux auxquels ils font face, et aux pourvoyeurs de services de se présenter et de parler de leurs programmes et services.
- La foire d'emploi Explore tes options dans le secteur minier avait lieu le 5 juin pendant le Canadian Mining Expo fournissant une autre opportunité pour les employeurs de rencontrer des candidats potentiels pour leurs besoins actuels et à venir.

