



www.fnetb.com

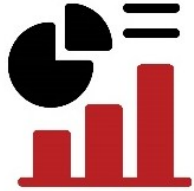


CHAPLEAU

Réunion de planification

Décembre 2025

Notre rôle



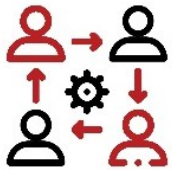
Information sur le marché du travail

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.



Partenariats

Développer des partenariats avec les organismes communautaires et les entreprises pour identifier et mettre en oeuvre des activités visant à répondre aux enjeux du marché du travail qui sont d'intérêt commun.



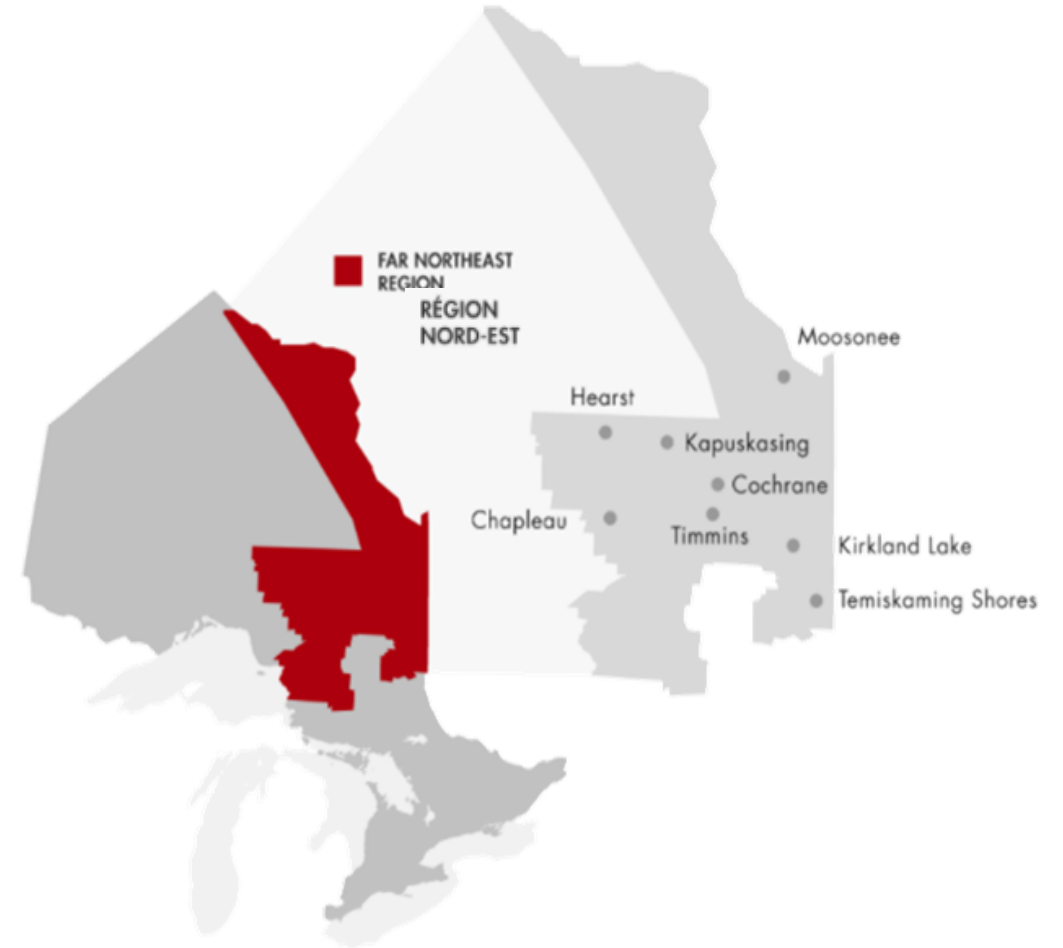
Planification

Faciliter la coordination des services et la planification afin d'appuyer les décisions des pourvoyeurs de programmes d'emploi, de formation et autres services connexes.



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





BUT: Fournir des données et des informations qui appuient les plans et les stratégies de planification du marché du travail au niveau local

AGENDA

Introduction

IMT la plus récente

Observations/Discussion

Prochaines étapes

COMMUNAUTÉS	DATE	HEURE
Temiskaming Shores	2 décembre 2025	9:00 – 10:30
Kirkland Lake	2 décembre 2025	1:00 – 2:30
Cochrane/Iroquois Falls	3 décembre 2025	9:00 – 10:30
Timmins	3 décembre 2025	1:00 – 2:30
Hearst	4 décembre 2025	9:00 – 10:30
Kapuskasing	4 décembre 2025	1:00 – 2:30
Chapleau	5 décembre 2025	9:00 – 10:30
Moose Factory/James Bay	5 décembre 2025	1:00 – 2:30

www.fnetb.com

Marché du travail local LA DEMANDE



NOMBRE D'ENTREPRISES

Il y avait 184 entreprises à Chapleau en juin 2025 comparé à 186 en juin 2023.

- Le changement le plus important est observé chez les entreprises qui n'ont pas d'employé.
- Les entreprises avec '0' employé (propriétaires-exploitants, travailleurs autonomes) représentent 57,1 % du nombre total d'entreprises à Chapleau comparé à 74,1 % au niveau provincial.

TOP 3 des industries selon le nombre d'entreprises en juin 2025 :

- Services immobiliers
- Services d'hébergement
- Foresterie

	CHAPLEAU						ONTARIO
	June 2023		June 2024		June 2025		June 2025
	#	% of total	#	% of total	#	% of total	% of total
0	111	59.7	107	56.0	105	57.1	74.1
1-4	36	19.4	39	20.4	37	20.1	15.3
5-99	38	20.4	44	23.0	41	22.3	25.4
100-499	1	0.5	1	0.5	1	0.5	0.5
500+	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.1
Total	186		191		184		

Source: Statistics Canada, Canadian Business Counts, June 2023, 2024, 2025

- Les tendances récentes indiquent que, bien que le travail autonome ait généralement connu une croissance positive en Ontario, le Nord de l'Ontario a affiché des progrès moins constants. Les rapports régionaux et provinciaux sur le marché du travail montrent une augmentation générale du travail autonome et de l'économie des petits boulots, qui inclut les travailleurs à leur compte.
- Les travailleurs à leur compte sont des personnes qui travaillent à leur propre compte, gèrent leur propre entreprise ou travaillent de façon indépendante sans embaucher d'employés de façon continue. Ils peuvent travailler seules ou avec des partenaires, mais n'ont pas de main-d'œuvre permanente, étant essentiellement des entrepreneurs indépendants ou des travailleurs autonomes.

EMPLOI SELON L'INDUSTRIE – CHAPLEAU

		CHAPLEAU		ONTARIO
		Total 2021	% du total	% du total
	Toutes les industries	920	100,0	
	Secteurs de la production de biens	285	31,0	19,3
11	Agriculture, foresterie, pêche et chasse	70	7,6	1,4
21	Extraction minière, exploration en carrière, extraction de pétrole et de gaz	40	4,3	0,5
22	Services publics	15	1,6	0,7
23	Construction	50	5,4	7,3
31-33	Fabrication	110	12,0	8,9
	Secteur des services	635	69,0	80,8
41	Commerce de gros	0	0,0	3,3
44-45	Commerce de détail	100	10,9	10,8
48-49	Transport et entreposage	105	11,4	5,1
51	Industrie de l'information et industrie culturelle	0	0,0	2,3
52	Finance et assurances	20	2,2	5,4
53	Services immobiliers et services de location et de location à bail	10	1,1	2,1
54	Services professionnels, scientifiques et techniques	0	0,0	9,2
56	Services administratifs, de gestion des déchets et d'assainissement	40	4,3	4,4
61	Services d'enseignement	75	8,2	7,2
62	Soins de santé et assistance sociale	105	11,4	11,6
71	Arts, spectacles et loisirs	10	1,1	1,8
72	Services d'hébergement et de restauration	40	4,3	5,3
81	Autres services (sauf les administrations publiques)	25	2,7	3,8
91	Administrations publiques	105	11,4	4,8

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

<https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=E>

TOP 5 des industries selon l'emploi en **2021:**

- Fabrication (12,0)
- Soins de santé et assistance sociale (11,4)
- Administrations publiques (11,4)
- Transport et entreposage (11,4)
- Commerce de détail (10,9)

TOP 5 des industries selon l'emploi en **2016:**

- Transport et entreposage(13,6)
- Soins de santé et assistance sociale(12,6)
- Fabrication (11,6)
- Commerce de détail(10,1)
- Services d'enseignement (9,6)
- Administrations publiques(9,6)

TOP 5 des industries selon l'emploi en **2011:**

- Transport et entreposage(23,9)
- Soins de santé et assistance sociale(13,2)
- Fabrication (12,0)
- Commerce de détail(9,4)
- Services d'enseignement (7,3)
- Administrations publiques(7,3)

CHANGEMENT À L'EMPLOI SELON L'INDUSTRIE – RÉGION DU NORD-EST

	Région du Nord-Est*		Région du Nord-Est Changement 2023-2024		Ontario Changement 2023-2024	
	2023	2024	#	%	#	%
Total des emplois – toutes les industries	253,300	254,400	1,100	0,4	131,300	1,7
Agriculture	2,700	2,300	-400	-14,8	-6,300	-8,0
Foresterie, pêche, mines exploitation de pétrole et de gaz	18,900	18,400	-500	-2,6	-700	-1,7
Services publics	3,100	2,300	-800	-25,8	-3,700	-5,9
Construction	22,700	21,900	-800	-3,5	-26,500	-4,4
Fabrication	16,100	16,500	400	2,5	-3,100	-0,4
Commerce de gros et de détail	34,800	36,600	1,800	5,2	-22,000	-2,0
Transport et entreposage	10,800	13,300	2,500	23,1	13,100	3,3
Finance, assurances, services immobiliers et de location	7,500	11,000	3,500	46,7	25,100	3,7
Services professionnels scientifiques et techniques	12,300	12,900	600	4,9	65,100	7,9
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	8,900	8,200	-700	-7,9	5,500	1,9
Services d'enseignement	20,700	20,600	-100	-0,5	28,600	5,1
Soins de santé et assistance sociale	44,200	45,000	800	1,8	29,200	3,0
Information, culture et loisirs	9,000	6,700	-2,300	-25,6	2,500	0,8
Services d'hébergement et de restauration	12,600	10,900	-1,700	-13,5	-1,200	-0,3
Autres services (sauf les administrations publiques)	8,300	9,100	800	9,6	16,400	6,0
Administrations publiques	20,800	18,900	-1,900	-9,1	9,500	2,1

*Northeast Region

Northeastern Ontario Economic Region: Sudbury, Elliot Lake, North Bay, Sault Ste. Marie, Timmins, Algoma, Blind River, Capreol, Cobalt, Englehart, Espanola, Garson Junction, Haileybury, Hearst, Iroquois Falls, Kapuskasing, Kirkland Lake, Mattawa, New Liskeard, Nickel Centre, Parry Sound, Powassan, Temiskaming Shores, Thessalon, Valley East, Blezard Valley, Carol Richard Park, Connaught Hill, Dowling, Elmview, Finntown, Flake, Guilletville, Hanmer, Laurentien, Levack, Lively, McCrea Heights, Naughton, Parkwood, Pinecrest, Porcupine, Pottsville, South Porcupine, Val Caron, Val Therese.

Source: Statistics 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 - CHAPLEAU



		CHAPLEAU		ONTARIO
		Total 2021	% du total	% du total
Total – toutes les professions		920	100.0	
0	Gestion			
0	Membres des corps législatifs et cadres supérieurs	10	1.1	1.3
1	Affaires, finance et administration	100	10.9	17.9
2	Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	65	7.1	9.3
3	Secteur de la santé	55	6.0	7.3
4	Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouv.	95	10.3	11.8
5	Arts, culture, sports et loisirs	0	0.0	3.1
6	Vente et services	220	23.9	23.5
7	Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	255	27.7	15.9
8	Ressources naturelles, agriculture et production connexe	50	5.4	2.0
9	Fabrication et services d'utilité publique	65	7.1	5.0

TOP 5 des professions selon l'emploi en **2021:**

- Vente et services (23,9)
- Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés (27,7)
- Affaires, finance et administration (10,9)
- Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouv. (10,3)
- Fabrication (7,1)
- Sciences naturelles et appliquées (7,1)

TOP 5 des professions selon l'emploi en **2016:**

- Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés (25,9)
- Vente et services (21,3)
- Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouv. (15,2)
- Affaires, finance et administration (8,6)
- Santé (7,1)
- Fabrication (7,1)

TOP 5 des professions selon l'emploi en **2011:**

- Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés (25,6)
- Vente et services (19,7)
- Affaires, finance et administration (16,2)
- Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouv. (12,0)
- Fabrication (6,8)

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

<https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=E>

CHANGEMENT À L'EMPLOI SELON LA PROFESSIONS – NORD-EST

	Région du Nord-Est* Total - Emplois		Région du Nord-Est Changement 2023-2024		Ontario Changement 2023-2024	
	2023	2024	#	%	#	%
Gestion	20,600	21,700	1,100	5.3	52,600	6.3
Affaires, finance et administration	39,600	38,900	-700	-1.8	-13,400	-1.0
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	13,400	12,400	-1,000	-7.5	43,900	5.8
Secteur de la santé	25,700	25,600	-100	-0.4	600	0.9
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	29,200	32,500	3,300	11.3	43,700	4.9
Arts, culture, sports et loisirs	5,100	5,000	-100	-2.0	10,600	4.5
Vente et services	49,900	50,500	600	1.2	-12,600	-0.8
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	49,600	48,700	-900	-1.8	-10,200	-0.9
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	11,500	11,400	-100	-0.9	4,800	5.1
Fabrication et services d'utilité publique	8,700	7,900	-800	-9.2	11,400	3.1
Total - emplois	253,300	254,400	1,100	0.4	131,300	1.7

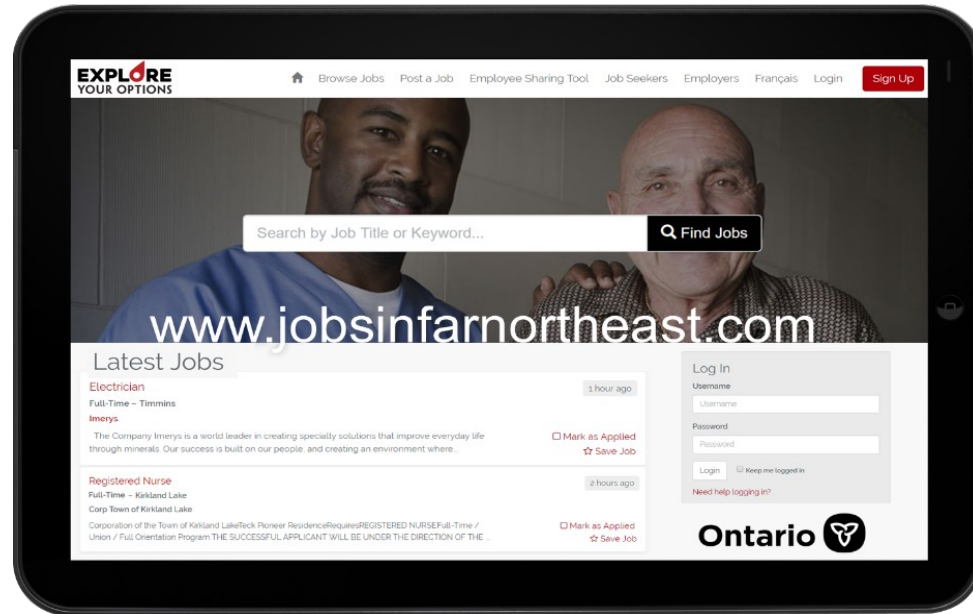
Source: Statistics Canada. *Table 14-10-0389-01 Employment by economic regions and occupation, annual*

<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/cv.action?pid=1410038901>

*Northeast Region

Northeastern Ontario Economic Region: Sudbury, Elliot Lake, North Bay, Sault Ste. Marie, Timmins, Algoma, Blind River, Capreol, Cobalt, Englehart, Espanola, Garson Junction, Haileybury, Hearst, Iroquois Falls, Kapuskasing, Kirkland Lake, Mattawa, New Liskeard, Nickel Centre, Parry Sound, Powassan, Temiskaming Shores, Thessalon, Valley East, Blezard Valley, Carol Richard Park, Connaught Hill, Dowling, Elmview, Finntown, Flake, Guilletville, Hanmer, Laurentien, Levack, Lively, McCrea Heights, Naughton, Parkwood, Pinecrest, Porcupine, Pottsville, South Porcupine, Val Caron, Val Therese.

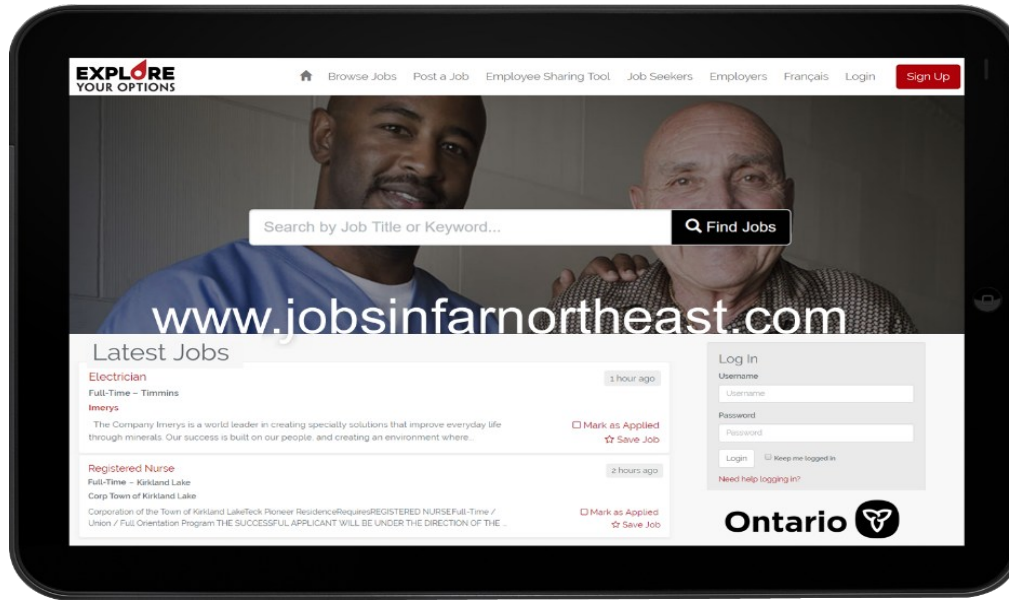
RÉGION DE LA CFNE - TOP 10 SELON LE NOMBRE D’AFFICHAGES (CNP À 5 CHIFFRES) - 2024



Emploisdanslenord-est	emploisàtimmins	Emploisàkirklandlake	emploisàtemiskamingshores	emploisàhearst	emploisàkapusking	emploisàcochrane	jobsinamesbaycoast	emploisàchappleau
-----------------------	-----------------	----------------------	---------------------------	----------------	-------------------	------------------	--------------------	-------------------

42201 Travailleurs des services sociaux et communautaires	541	*	*	*	*	*	*	*	*
41221 Enseignants au niveau primaire et préscolaire	434	*	*	*	*	*	*	*	
41220 Enseignants au niveau secondaire	352	*	*	*	*	*	*		
43100 Aides enseignants au niveau primaire et secondaire	339	*	*	*		*	*		
41300 Travailleurs sociaux	312	*	*	*	*	*	*	*	*
31301 Infirmiers autorisés et infirmiers psychiatriques autorisés	289	*	*		*	*	*	*	*
13110 Adjoints administratifs	272	*	*	*	*		*	*	
64100 Vendeurs et étalagistes – commerce de détail	171			*					
32101 Infirmiers auxiliaires	159				*	*	*	*	*
73300 Conducteurs de camion	152			*	*				

RÉGION DE LA CFNE - TOP 10 SELON LE NOMBRE D’AFFICHAGES (CNP À 5 CHIFFRES) JANVIER À SEPTEMBRE 2025



	Emplois dans le nord-est	emplois à Timmins	emplois à Kirkland Lake	emplois à Temiskaming Shores	emplois à Hearst	emplois à Kapuskasing	emplois à Cochrane	Jobs in JBC	emplois à Chapleau
42201 Travailleurs des services sociaux et communautaires	311	*	*	*	*	*	*	*	*
13110 Adjoint administratifs	253	*	*	*	*	*	*	*	*
41221 Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	233	*	*	*		*	*	*	
41220 Enseignants au niveau secondaire	223	*	*	*	*	*	*		
41300 Travailleurs sociaux	212	*	*	*	*		*	*	*
31301 Infirmiers autorisés et infirmiers psychiatriques autorisés	155	*				*		*	*
43100 Aides enseignants aux niveaux primaire et secondaire	130		*		*	*	*		
32101 Infirmiers auxiliaires	111	*			*	*		*	*
42202 Éducateurs de la petite enfance	99		*	*	*	*		*	
65312 Concierge et nettoyeur – gros travaux	91		*			*	*		

POSTES AFFICHÉS SELON LA PROFESSION

	FNETB REGION			CHAPLEAU		
	2023	2024	YTD 2025	2023	2024	YTD 2025
Total des postes affichés – toutes les professions	7,996	8,069	6,079	140	162	129
Gestion	29	56	88	0	0	0
Affaires, finance and administration	1,035	1,026	692	16	8	6
Sciences naturelles et appliquées	351	293	286	12	4	3
Santé	1,036	902	723	47	48	43
Enseignement, droit, sociaux, communautaire & gov't	2,921	2,760	1,989	32	46	44
Arts, culture, loisirs and sports	89	157	114	6	1	0
Vente et services	1,064	1,229	766	23	31	7
Métier, transport, machinerie et domaines apparentés	1,152	1,239	1,042	4	14	11
Ressources naturelles, agriculture et domaines apparentés	189	257	247	0	10	13
Fabrication	130	150	132	0	0	2

Source: www.jobsinfarnortheast.com

Change in number of posts 2023-2024

FNETB +0.9

CHAPLEAU +15.7%

Change in number of posts Jan – Nov 2024-2025

FNETB -20.7

CHAPLEAU +2.4%

FORECAST 2021-2031

OCCUPATIONS (5-DIGITS NOC)	# OF POSSIBLE EXITS 2021-2031
	FNETB REGION
73300 – Transport truck drivers	805
73400 – Heavy equipment operators	445
65310 – Light duty cleaners	395
60020 – Retail and wholesale trade managers	360
73301 – Bus drivers, subway operators and other transit operators	360
83100 – Underground production and development miners	350
64100 – Retail salespersons and visual merchandisers	345
65312 – Janitors, caretakers, and heavy-duty cleaners	330
31301 – Registered nurses and registered psychiatric nurses	325
13110 – Administrative assistants	315
65100 – Cashiers	310
42201 – Social and community service workers	270
12200 – Accounting technicians and bookkeepers	260
72400 – Construction millwrights and industrial mechanics	255
65201 – Food counter attendants, kitchen helpers and related support occupations	245
33102 – Nurses aides, orderlies and patient service associates	230
80020 – Managers in agriculture	230
14100 – General office support workers	210

TOP OCCUPATIONS SUPERIOR EAST REGION

- Camionneurs
- Opérateurs d'équipement lourd
- Préposés à l'entretien, nettoyeurs – travaux légers

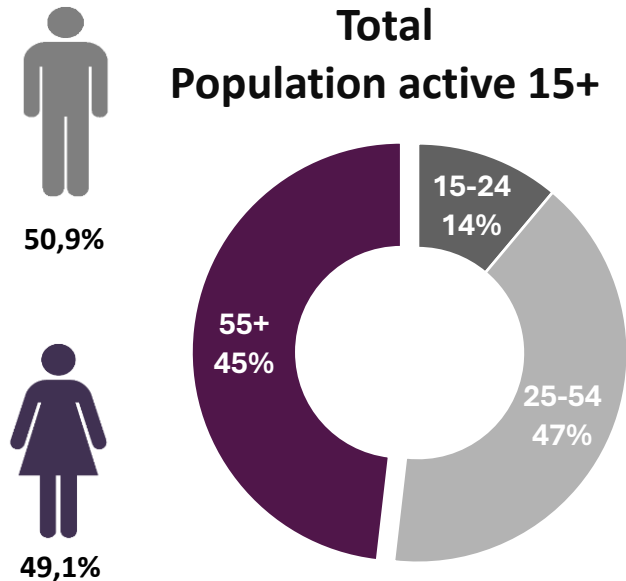
** Superior East Region – refers to the area serviced by Superior East Community Development Corporation. It services the communities Dubreuilville, Chapleau, Wawa, White River, and First Nations located in the Superior East Region. The region is located along the North shore of Lake Superior and extends as far as Chapleau to the North and Pic Mobert to the West.*

www.fnetb.com

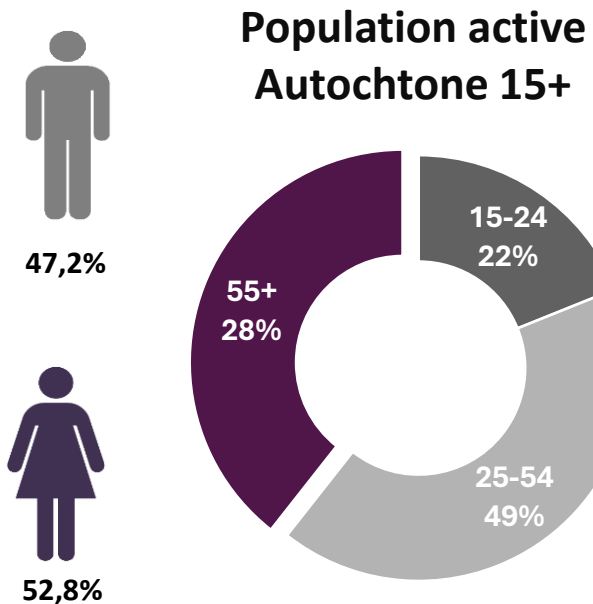
Marché du travail local L'OFFRE



MAIN-D'OEUVRE 15 ANS ET PLUS- RÉGION SUPERIEUR EST, 2021

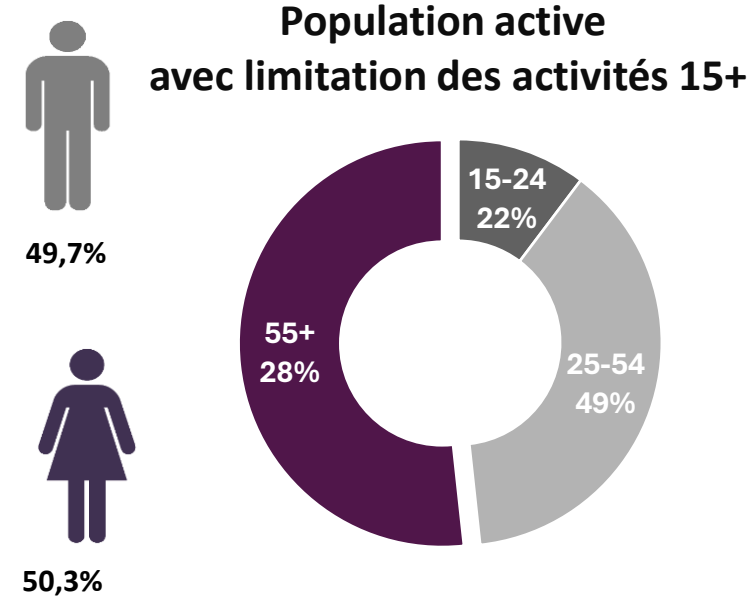


Statistique Canada définit la population active comme la population civile non institutionnelle **âgée de 15 ans et plus** qui était soit **employée ou en chômage** durant une semaine référence précise. Ce groupe exclut les personnes qui ne participent pas activement au marché du travail, telles que les étudiants à temps-plein, les retraités, et les personnes incapables de travailler. La population âgée de 15 ans et plus est utilisée parce qu'elle correspond à l'âge général de la main-d'oeuvre.



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.

Source: Statistics Canada, Census 2021



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.

CHANGEMENT À LA MAIN-D'OEUVRE 2016-2021, RÉGION SUPERIEUR EST

En 2021:

- La population âgée de 15 et plus dans la région Supérieur Est était 5,730 comparé à 6,165 en 2016 (-7.1 %).
- La population Autochtones âgée de 15 et plus dans la région Supérieur Est était 1,285 comparé à 1,250 en 2016 (+2,8 %).
- La population avec des limitations des activités âgée de 15 et plus dans la région Supérieur Est était 1,605 comparé à 1,685 en 2016 (-4,7 %).

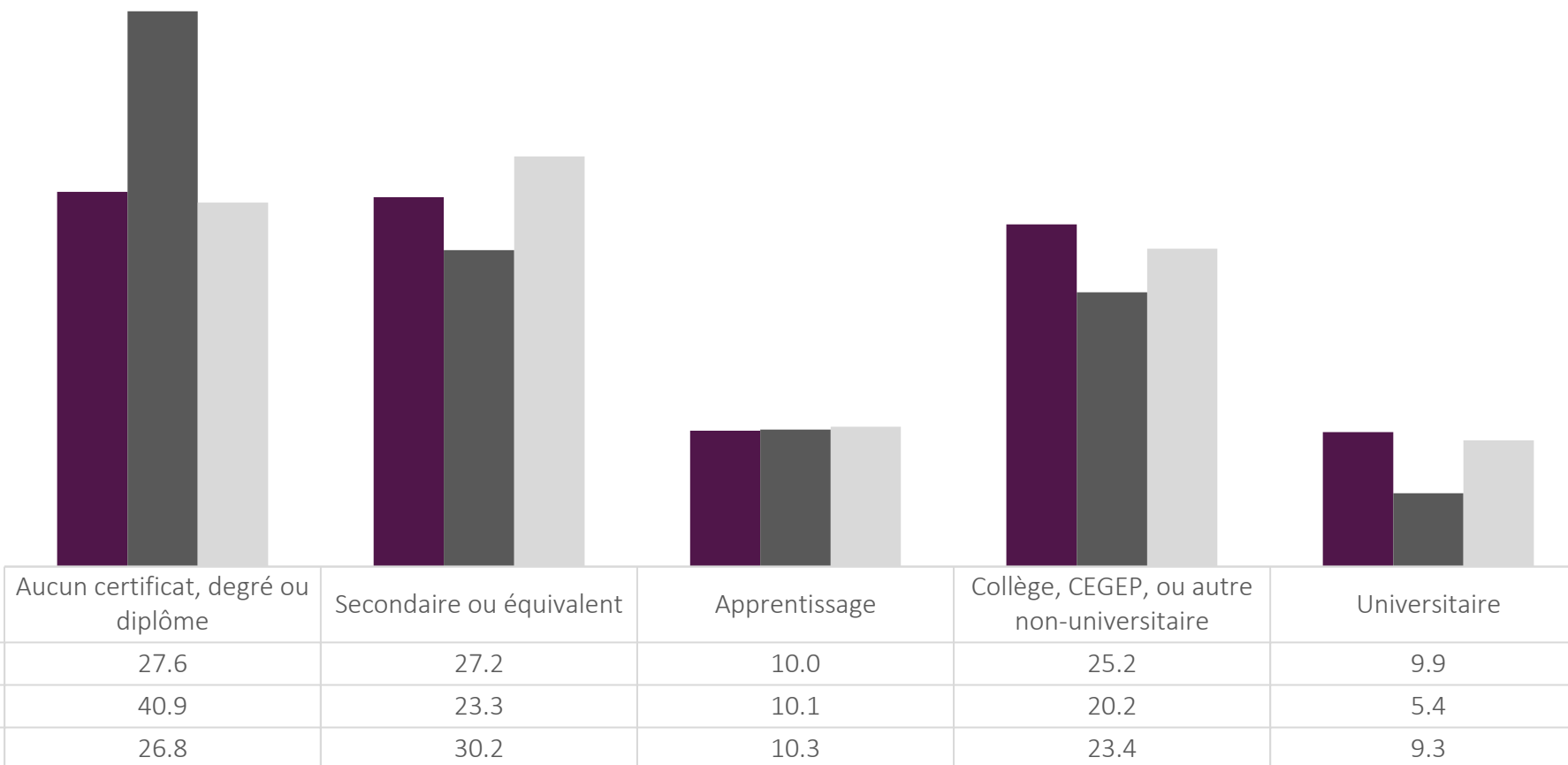
	CHANGEMENT EN % 2016-2021			
	Total	15-24	25 -54	55+
Ensemble de la population âgée de 15+	-7,1	-22,6	-11,4	1,7
Hommes	-7,3	-28,3	-9,1	0,4
Femmes	-6,8	-16,4	-13,3	2,2
Population Autochtone âgée de 15+	2,8	8,9	-8,5	15,9
Hommes	-2,4	-7,1	18,7	21,3
Femmes	5,6	47,1	-15,5	21,0
Population avec limitations des activités 15+	-4,7	6,5	-9,0	-3,5
Hommes	-4,2	0,0	-15,5	5,0
Femmes	-5,3	13,3	-1,6	-10,9

Source: Statistics Canada Customized Census data (2016 and 2021)

Census data is subjected to a confidentiality procedure known as random rounding to prevent the possibility of associating statistical data with any identifiable individual. Under this method, all figures, including totals and detail, are randomly rounded either up or down to a multiple of "5", and in some cases "10". The random rounding technique provides strong protection against direct, residual or negative disclosure, without adding significant error to the Census data.

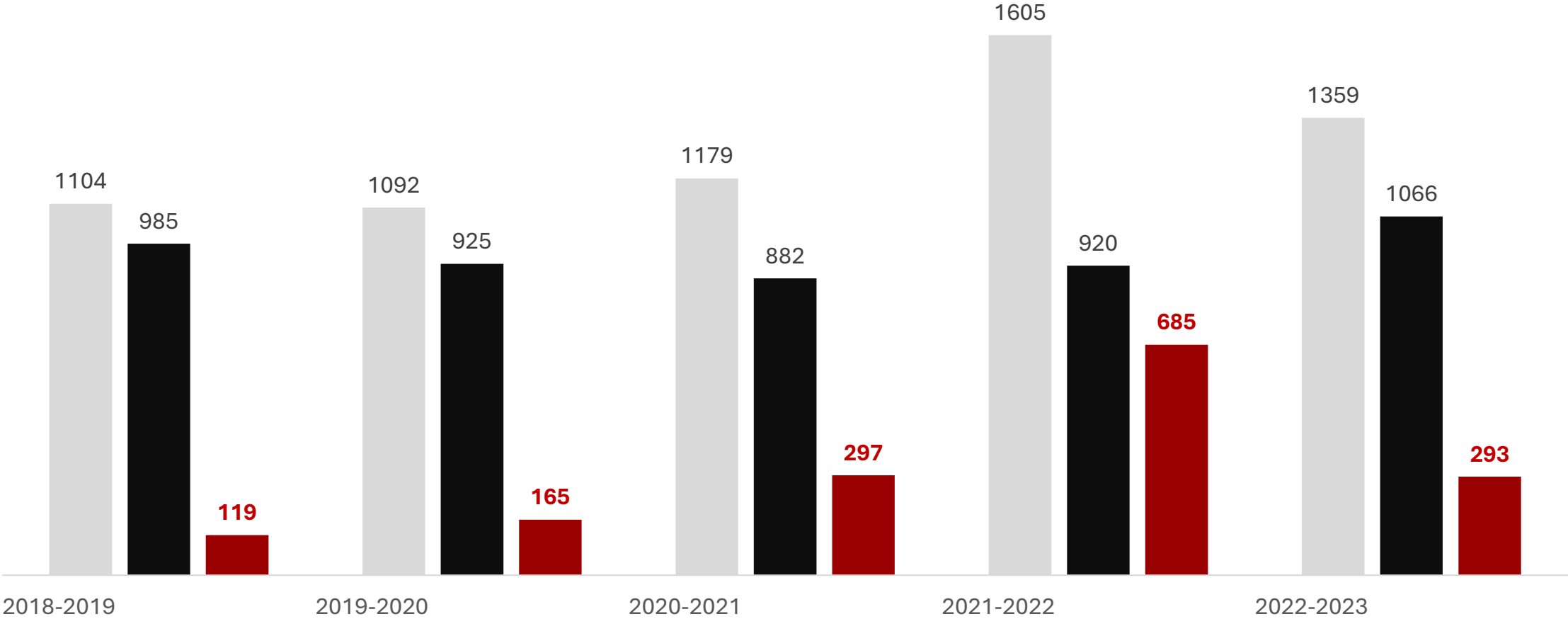
NIVEAUX DE SCOLARITÉ

Niveau de scolarité, Population 15+
Totale, Autochtones et avec limitations des activités
Région Supérieur Est, 2021



DISTRICT DE SUDBURY

■ Entrants ■ Sortants ■ Migration nette



DISTRICT DE SUDBURY									
Cohortes	2020-2021			2021-2022			2022-2023		
	Entrants	Sortants	Migration nette	Entrants	Sortants	Migration nette	Entrants	Sortants	Migration nette
0 to 17	231	177	54	311	159	152	266	195	71
18 to 24	114	124	-10	125	101	24	101	119	-18
25 to 44	339	243	96	472	264	188	413	338	75
45 to 64	346	173	173	530	217	313	424	211	213
65+ years	149	165	-16	187	179	8	155	203	-48
TOTAL	1,179	882	297	1,605	920	685	1,359	1,066	293

MIGRATION SELON LE DISTRICT

Au District de Sudbury à partir de:

2022-2023	
Origin	Total
Greater Sudbury	433
Algoma	98
Simcoe	75
Cochrane	56
Manitoulin	56

Du District de Sudbury à partir de :

2022-2023	
Destination	Total
Greater Sudbury	414
Algoma	151
Nipissing	75
Cochrane	50
Manitoulin	41

District de Sudbury – Entrants selon la province

ENTRANTS, DISTRICT DE SUDBURY

2010-2011		2020-2021		2021-2022		2022-2023	
Origine	TOTAL	Origine	TOTAL	Origine	TOTAL	Origine	TOTAL
Alberta	14	Alberta	15	Alberta	9	Alberta	16
Columbia Britannique	17	Columbia Britannique	6	Columbia Britannique	14	Columbia Britannique	7
Manitoba	6	Manitoba	3	Manitoba	2	Manitoba	6
Nouveau Brunswick	3	Nouveau Brunswick	0	Nouveau Brunswick	7	Nouveau Brunswick	1
Terre-neuve & Labrador	4	Terre-neuve & Labrador	0	Terre-neuve & Labrador	5	Terre-neuve & Labrador	0
Territoires du NO	0	Northwest Territories	1	Northwest Territories	1	Northwest Territories	0
Nouvelle Écosse	6	Nouvelle Écosse	0	Nouvelle Écosse	6	Nouvelle Écosse	9
Nunavut	0	Nunavut	1	Nunavut	1	Nunavut	2
Ontario	913	Ontario	1,123	Ontario	1,506	Ontario	1,281
Ile du Prince Edward	0	Ile du Prince Edward	0	Ile du Prince Edward	1	Ile du Prince Edward	0
Québec	6	Québec	8	Québec	7	Québec	15
Saskatchewan	8	Saskatchewan	3	Saskatchewan	8	Saskatchewan	1
Yukon	0	Yukon	0	Yukon	0	Yukon	1
International	0	International	10	International	38	International	20

District de Sudbury, Sortant selon la province

SORTANTS, DISTRICT DE SUDBURY								
2010-2011			2020-2021		2021-2022		2022-2023	
Destination	TOTAL		Destination	TOTAL	Destination	TOTAL	Destination	TOTAL
Alberta	22		Alberta	8	Alberta	18	Alberta	9
Columbie Britannique	20		Columbie Britannique	13	Columbie Britannique	21	Columbie Britannique	16
Manitoba	12		Manitoba	10	Manitoba	8	Manitoba	3
Nouveau Brunswick	7		Nouveau Brunswick	3	Nouveau Brunswick	7	Nouveau Brunswick	8
Terre-neuve & Labrador	5		Terre-neuve & Labrador	1	Terre-neuve & Labrador	7	Terre-neuve & Labrador	14
Territoires du NO	0		Northwest Territories	0	Northwest Territories	0	Northwest Territories	1
Nouvelle Écosse	0		Nouvelle Écosse	2	Nouvelle Écosse	8	Nouvelle Écosse	8
Nunavut	0		Nunavut	0	Nunavut	1	Nunavut	0
Ontario	1,254		Ontario	825	Ontario	813	Ontario	981
Ile du Prince Edward	0		Ile du Prince Edward	1	Ile du Prince Edward	1	Ile du Prince Edward	0
Québec	13		Québec	10	Québec	16	Québec	15
Saskatchewan	13		Saskatchewan	6	Saskatchewan	14	Saskatchewan	7
Yukon	0		Yukon	0	Yukon	0	Yukon	0
International	4		International	2	International	6	International	4

Recrutement, formation et rétention des employés

Résultats du sondage 2025



Effectué en mai 2025

290

Répondants de la région de la CFNE.

602

Répondants dans le NE de l'Ontario.



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



KIRKLAND LAKE DISTRICT
CHAMBER OF COMMERCE



Northern CORRIDOR
CHAMBER OF COMMERCE
CHAMBRE DE COMMERCE
DU CORRIDOR DU Nord



The
CHAMBER.

Canada

EMPLOYMENT ONTARIO
EMPLOI ONTARIO

Ontario

AWIC

ALGOMA WORKFORCE
INVESTMENT CORPORATION

The Labour Market Group
Guiding partners to workforce solutions.



Recueillir de l'information sur les opportunités et les défis liés au recrutement, à la formation et à la rétention tels que :

- les changements à la main-d'œuvre en 2024
- les changements anticipés en 2025
- les postes qui sont difficiles à combler
- les pratiques liées au recrutement
- le développement professionnel et la formation
- les changements technologiques et environnementaux
- Les tarifs américains
- les défis et opportunités envisagés dans le futur.

DÉPARTS ET EMBAUCHES EN 2024

DÉPARTS EN 2024	NE 581 réponses	CFNE 290 réponses	TIMMINS 97 réponses	DISTRICT DE TIMISK 85 réponses	CORRIDOR ROUTE 11 92 réponses
Ont connu des départs	76 %	77 %	85 %	69%	76 %
N'ont pas connu de départs	23 %	22 %	14 %	28 %	24 %
TOP 3 RAISONS DES DÉPARTS					
Employé a quitté	71 %	79 %	82 %	85 %	74 %
Congédiement	51 %	56 %	61 %	68 %	47 %
Départ à la retraite	41 %	42 %	38 %	43 %	44 %

EMBAUCHES EN 2024	NE 581 réponses	CFNE 266 réponses	TIMMINS 93 réponses	DISTRICT DE TIMISK 82 réponses	CORRIDOR ROUTE 11 92 réponses
Ont embauché en 2024	82 %	81 %	87 %	77 %	79 %
N'ont pas embauché en 2024	17 %	19 %	13%	22 %	21 %
TOP 3 RAISONS DES EMBAUCHES					
Comblent un poste vacant	80 %	81 %	81 %	88 %	74 %
Croissance / expansion	46 %	46 %	53 %	42 %	37 %
Départs à la retraite	34 %	33 %	27 %	37 %	35 %



PROFESSIONS POUR LESQUELLES LES RÉPONDANTS ONT EMBAUCHÉ EN 2024

Journalier

Associé aux vente, services à la
clientèle

Personnel administrative, commis

Conducteur de camion

Préposé aux soins personnels

Éducateur de la petite enfance

Assistant éducateur

Infirmier autorisé

Receptionniste

Serveur

Mécanicien monteur

Technicien

Cassier

Mineur

Soudeur

Opérateur d'équipement

Ressources humaines

Mécanicien

Infirmier auxiliaire

Aide enseignant

Travailleur social.



EMBAUCES EN 2025

	NE 562 réponses	CFNE 266 réponses	TIMMINS 85 réponses	DISTRICT DE TIMISK 79 réponses	CORRIDOR ROUTE 11 85 réponses
Ont déjà embauché (jan à mai 2025)	65 %	84 %	80 %	82 %	87%
Planifient embaucher (juin à déc 2025)	57 %	74 %	81 %	72 %	67 %
TOP 3 RAISONS DES EMBAUCHES EN 2025					
Pour combler un poste vacant	77 %	75 %	79 %	79%	71 %
Croissance / expansion	49 %	50 %	56 %	46 %	46 %
Départs à la retraite	33 %	29 %	23 %	27 %	36 %

**WE'RE
HIRING!**

Les professions pour lesquelles on a embauché le plus grand nombre d'employés sont semblables à 2024, les plus souvent citées étant: Journaliers, Personnel administratif, Soudeurs, Mineurs, Vendeurs.

DÉFIS LIÉS À L'EMBAUCHE

	NE 517 réponses	CFNE 243 réponses	TIMMINS 79 réponses	DISTRICT DE TIMISKAMING 73 réponses	CORRIDOR ROUTE 11 78 réponses
Les candidats n'ont pas les compétences requises	60 %	60 %	70 %	59 %	56 %
Nombre peu élevé de candidats	51 %	52 %	48 %	52 %	56 %
Les candidats n'ont pas les qualifications requises	48 %	48 %	54%	41 %	50 %
Les candidats n'ont pas l'expérience de travail requise	51 %	47 %	53 %	45 %	45 %
Concurrence avec d'autres employeurs	38%	37 %	37 %	38 %	37 %
Manque de compétences de base (communication, work ethics, etc)	36 %	36 %	35 %	37%	39 %
Attentes en matière de rémunération	33 %	30 %	25 %	33 %	36 %
Emplacement de l'entreprise	32 %	28 %	27 %	30 %	28 %



AUTRES FACTEURS AYANT UN IMPACT SUR LE RECRUTEMENT ET LA RÉTENTION



Pénurie de logements

NE	(40 %)
CFNE	(43 %)
Timmins	(35 %)
Timiskaming	(48 %)
N. Corridor	(64 %)

Manque de garderie

NE	(23 %)
CFNE	(24 %)
Timmins	(30 %)
Timiskaming	(21 %)
N. Corridor	(38 %)

Manque de transport

NE	(22 %)
CFNE	(21 %)
Timmins	(26 %)
Timiskaming	(27 %)
N. Corridor	(26 %)

POSTES DIFFICILES À COMBLER

Associé aux ventes, service à la clientèle
Mécanicien
Infirmier autorisé
Conducteur de camion
Mécanicien monteur
Personnel administratif, commis
Journalier
Soudeur
Cuisinier
Mécanicien d'équipement lourd
Pharmacien

Réceptionniste
Foreur
Instructeur
Gestionnaire
Préposé aux soins personnels
Employés de production
Technicien.



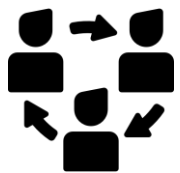
À QUEL ENDROIT RECRUTENT LES EMPLOYEURS



	NE 512 réponses	CFNE 241 réponses	TIMMINS 79 réponses	DISTRICT DE TIMISK 72 réponses	CORRIDOR ROUTE 11 80 réponses
Dans leur communauté/district	97 %	96 %	96 %	97 %	80 %
Autres régions du Nord ontarien	59 %	59 %	59 %	56 %	58 %
Sud de l'Ontario	36 %	33 %	35 %	36 %	31 %
Autres provinces	22 %	23 %	27 %	25 %	20 %
À l'international	14 %	14 %	20 %	15 %	9 %

MÉTHODES DE RECRUTEMENT

	NE 511 réponses		CFNE 241 réponses		TIMMINS 79 réponses		TIMISKAMING 72 réponses		N. CORRIDOR 79 réponses	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Bouche à oreille, contacts personnels, réseaux informels	79 %	82 %	80 %	84 %	81 %	84 %	78 %	81 %	63 %	67 %
Recommandations des employés	61 %	62 %	63 %	65 %	59 %	68 %	64 %	61 %	65 %	67 %
Site en ligne gratuits/affichages en ligne	59 %	59 %	63 %	64 %	70 %	67 %	65 %	71 %	56 %	55 %
Médias sociaux (Facebook, LinkedIn)	57 %	62 %	61 %	65 %	57 %	58 %	61 %	71 %	67 %	68 %
Le site web de notre entreprise/organisme	55 %	59 %	52 %	57 %	52 %	57 %	50 %	60 %	55 %	54 %
Agences locales de services d'emploi	42 %	43 %	41 %	44 %	27 %	28 %	57 %	61 %	45 %	47 %
Foires d'emploi	31 %	32 %	33 %	31 %	30 %	28 %	33 %	32 %	35 %	32 %
Affichage sur le lieu de travail	28 %	32 %	30 %	33 %	21 %	23 %	33 %	36 %	39 %	41 %
Site en ligne payants/affichages en ligne	37 %	38 %	29 %	29 %	28 %	30 %	38 %	38 %	22 %	21 %
Recrutement sur place (écoles, collèges and universités)	26 %	28 %	24 %	25 %	29 %	32 %	25 %	28 %	22 %	19 %
Médias imprimé et en ligne	20 %	21 %	21 %	21 %	15 %	13 %	25 %	25 %	22 %	24 %
Info lettre des ordre professionnels	18 %	20 %	18 %	18 %	18 %	20 %	18 %	19 %	18 %	15 %
Annonces radio	8 %	7%	12 %	10 %	9 %	8 %	10 %	7 %	15 %	14 %
Agences de recrutement/Chasseurs de tête	10 %	8 %	8 %	7 %	9 %	9 %	8 %	7 %	5 %	3 %



Bouche à
oreille



Recommandations



Médias
sociaux



Sites
gratuits

COMPÉTENCES RECHERCHÉES

	NE 499 réponses	CFNE 234 réponses	TIMMINS 77 réponses	DISTRICT DE TIMISK 70 réponses	CORRIDOR ROUTE 11 79 réponses
Éthique de travail, dévouement, et fiabilité	76%	77%	77%	80%	76%
Travail d'équipe / compétences interpersonnelles	66%	59%	61%	47%	66%
Volonté d'apprendre	47%	47%	51%	46%	43%
Service à la clientèle	44%	46%	40%	50%	47%
Motivation et autonomie	44%	45%	43%	50%	46%
Communication orale et écrite	42%	44%	44%	37%	48%
Compétences techniques	32%	31%	39%	31%	23%
Gestion du temps et sens de l'organisation	35%	37%	42%	36%	30%
Capacité à suivre des instructions	35%	33%	32%	33%	35%
Professionalisme	32%	30%	26%	33%	35%
Résolution de problème et créativité	29%	26%	1%	30%	25%
Connaissance en informatique	16%	19%	18%	19%	19%
Compétences analytiques et de recherche	8%	8%	8%	9%	6%

S'ADAPTER QUAND LES POSTES DEMEURENT VACANTS

	NE 511 réponses		CFNE 243 réponses		TIMMINS 77 réponses		TIMISKAMING 73 réponses		N. CORRIDOR 77 réponses	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Heures supplémentaires pour le personnel en place	51 %	48 %	52 %	46 %	53 %	38 %	55 %	55 %	53 %	49 %
Redistribution du travail	40 %	45 %	39 %	44 %	34 %	43 %	43 %	44 %	43 %	48 %
Formation polyvalente pour le personnel en place	38 %	44 %	34 %	39 %	39 %	46 %	37 %	43 %	29 %	33 %
Contrat/Sous traitance	25 %	30 %	27 %	31 %	35 %	35 %	23 %	30 %	25 %	29 %
Offrir des placements et des stages	12 %	15 %	13 %	14 %	15 %	14 %	12 %	14 %	16 %	19 %
Faire appel à des agences de placement	13 %	12 %	14 %	12 %	20 %	18 %	10 %	7 %	13 %	12 %
Diversification de notre main-d'oeuvre	11 %	14 %	10 %	12 %	9 %	11 %	14 %	14 %	12 %	15 %
Offrir plus d'opportunités pour le travail à distance	9 %	9 %	11 %	10 %	8 %	6 %	14 %	14 %	8 %	9 %
Mise sur pied de technologie/automatisation	8 %	12 %	6 %	12 %	6 %	9 %	10 %	16 %	4 %	15 %
Reduction de notre main-d'oeuvre	8 %	9 %	8 %	7 %	8 %	10 %	8 %	4 %	11 %	7 %

FORMATION DES EMPLOYÉS

APPUI POUR LA FORMATION DES EMPLOYÉS

	NE 499 réponses	CFNE 234 réponses	TIMMINS 77 réponses	DISTRICT DE TIMISK 70 réponses	CORRIDOR ROUTE 11 79 réponses
Finacent (au complet ou en partie)	77 %	66 %	70 %	60 %	60 %
Offrent des horaires de travail flexibles	50 %	43 %	39 %	50 %	44 %
Donnent d l'information sur les opportunités	48 %	21 %	38 %	48 %	51 %
Utilisent des incentives gouvernementaux	25 %	44 %	19 %	20 %	27 %

OBSTACLES À LA FORMATION

	NE 490 réponses	CFNE 234 réponses	TIMMINS 77 éponses	DISTRICT DE TIMISK 70 réponses	CORRIDOR ROUTE 11 77 réponses
Coût de la formation	55 %	54 %	51 %	60 %	56 %
Distance à voyager pour se rendre à la formation	39 %	42 %	35 %	50 %	42 %
Programmes pas offerts dans la région	32 %	33 %	34 %	37 %	29 %
Perte des employés au profit d'autres employeurs	31 %	33 %	38 %	39 %	25 %
Perte de productivité pendant la formation	29 %	31 %	35 %	34 %	28 %
Manque de connaissances des formations disponibles	25 %	23 %	19 %	23 %	22 %
Manque de connaissances de l'appui disponible	17 %	19 %	18 %	20 %	16 %
Manque de connaissances des formation exigées	4 %	4 %	3 %	4 %	3 %



SOURCES POUR LA FORMATION DES EMPLOYÉS

	NE 498 réponses	CFNE 234 réponses	TIMMINS 77 réponses	DISTRICT DE TIMISK 70 réponses	CORRIDOR ROUTE 11 76 réponses
Formation en milieu de travail	82 %	81 %	81 %	87 %	79 %
Webinaires/ateliers en ligne	52 %	51 %	47 %	51 %	55 %
Formation auprès des pairs	47 %	46 %	45 %	57 %	37 %
Collège	46 %	42 %	53 %	40 %	30 %
Formation à distance / en ligne	31 %	32 %	31 %	30 %	33 %
Association professionnelle	27 %	27 %	25 %	39 %	20 %
Université	25 %	19 %	26 %	19 %	15 %
Formateurs privés	20 %	18 %	19 %	14 %	24 %
Centre de formation des adultes	6 %	9 %	7 %	9 %	7 %
Syndicat	6 %	4 %	5 %	6 %	3 %
Conseil scolaire	3 %	3 %	6 %	3 %	1 %



EXPÉRIENCES D'EMPLOI POUR ÉTUDIANTS

	NE 498 réponses	CFNE 234 réponses	TIMMINS 76 réponses	DISTRICT DE TIMISK 70 réponses	CORRIDOR HWY 11 79 réponses
Emplois d'été pour étudiants	57 %	60 %	55 %	61 %	66 %
Placements Coop non-payés (secondaire)	39 %	39 %	36 %	40 %	44 %
Emplois à temps partiel pour étudiants	40 %	40 %	44 %	33 %	47 %
Placements Coop non-payés (collège)	22 %	22 %	28 %	23 %	17 %
Apprentissage (collège)	28 %	22 %	24 %	21 %	20 %
Placements Coop non-payés (université)	19 %	17 %	14 %	14 %	22 %
Placements Coop payés (collège)	20 %	17 %	16 %	19 %	17 %
Stages payés	14 %	15 %	17 %	17 %	13 %
Placements Coop payés (secondaire)	13 %	14 %	8 %	17 %	14 %
Placements Coop payés (université)	13 %	11 %	11 %	11 %	11 %
Apprentissage (secondaire)	16 %	15 %	16 %	16 %	15 %
Stages non-payés	10 %	10 %	11 %	6 %	15 %



PLAN POUR LA RELÈVE

	NE 602 réponses	CFNE 290 réponses	TIMMINS 99 réponses	DISTRICT DE TIMISK 85 réponses	CORRIDOR ROUTE 11 92 réponses
Oui, pour les postes clés	20 %	21 %	27 %	14 %	20 %
Oui, pour certains postes clés	19 %	16 %	21 %	18 %	11 %
Nous n'avons pas de plan de relève	39 %	41 %	30 %	54 %	40 %
Nous développons présentement un plan	12 %	10 %	14 %	7 %	11 %
Je ne sais pas	10 %	11 %	7 %	7 %	18 %



CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET ENVIRONNEMENTAUX

	NE 477 réponses		CFNE 222 réponses		TIMMINS 71 réponses		TIMISKAMING 66 réponses		N. CORRIDOR 76 réponses	
	PRÉSENT	FUTUR	PRÉSENT	FUTUR	PRÉSENT	FUTUR	PRÉSENT	FUTUR	PRÉSENT	FUTUR
Numérisation	33 %	30 %	30 %	26 %	30 %	21 %	27 %	32 %	30 %	26 %
Cyber-sécurité	30 %	27 %	29 %	24 %	30 %	23 %	29 %	24 %	29 %	25 %
Intelligence artificielle	25 %	32 %	24 %	28 %	39 %	46 %	27 %	35 %	18 %	29 %
Technologie nuagique	29 %	25 %	27 %	21 %	32 %	23 %	30 %	23 %	16 %	20 %
Aucun impact sur notre entreprise	27 %	24 %	32 %	28 %	30 %	30 %	32 %	21 %	40 %	34 %
Collecte, gestion, analyse de données en temps réel	28 %	23 %	24 %	19 %	28 %	21 %	23 %	21 %	18 %	17 %
Automatisation et robotique	16 %	22 %	13 %	19 %	13 %	20 %	15 %	20 %	11 %	15 %
Lois environnementales	18 %	18 %	16 %	14 %	7 %	13 %	20 %	17 %	21 %	13 %
Changement climatique	12 %	15 %	11 %	12 %	6 %	8 %	18 %	21 %	9 %	11 %
Équipement autonome	9 %	15 %	8 %	14 %	11 %	17 %	8 %	14 %	5 %	12 %
Électrification	6 %	9 %	5 %	8 %	4 %	7 %	6 %	6 %	4 %	9 %



IMPACT SUR LA MAIN-D'OEUVRE

	NE 478 réponses	CFNE 222 réponses	TIMMINS 72 réponses	DISTRICT DE TIMISK 66 réponses	CORRIDOR ROUTE 11 76 réponses
Besoin de se perfectionner continuellement	50 %	44 %	44 %	47 %	41 %
Besoin de compétences avancées en informatique	31 %	29 %	22 %	32 %	29 %
Notre main-d'oeuvre va diminuer – des emplois seront perdus	15 %	20 %	17 %	20 %	21 %
Amélioration de la productivité	27 %	26 %	31 %	27 %	21 %
Changements aux exigences en santé et sécurité au travail	22 %	19 %	19 %	20 %	20 %
Besoin de compétences en gestion des données	22 %	21 %	19 %	20 %	18 %
Besoin de compétences en gestion de projet	15 %	15 %	18 %	17 %	13 %
Ça facilitera l'organisation du travail à distance	11 %	12 %	10 %	17 %	9 %
Notre main-d'oeuvre va augmenter– de nouveaux emplois seront créés	14 %	13 %	15 %	15 %	7 %

PROFESSIONS LES PLUS TOUCHÉES:

Personnel administratif
 Mécaniciens automobile
 Finance et administration
 Technicien
 Receptionniste
 Personnel en informatique

Gestionnaire
 Vendeurs
 Pharmacien
 Ressources humaines
 Superviseur

Soudeur/assembleur
 Infirmier autorisé
 Technicien en pharmacie
 Journalier
 Comptable

IMPACTS PRÉSENTS ET FUTURS DES DROITS DE DOUANES

	NE 477 réponses		CFNE 216 réponses		TIMMINS 71 réponses		TIMISKAMING 64 réponses		N. CORRIDOR 72 réponses	
	PRÉSENT	FUTUR	PRÉSENT	FUTUR	PRÉSENT	FUTUR	PRÉSENT	FUTUR	PRÉSENT	FUTUR
Notre chaîne d'approvisionnement sera touchée	38 %	43 %	35 %	43 %	42 %	45 %	38 %	9 %	29 %	36 %
Nous devons augmenter nos prix	28 %	38 %	30 %	41 %	31 %	41 %	31 %	42 %	32 %	44 %
Nous devons réduire les dépenses en raison de l'incertitude	28 %	32 %	29 %	32 %	23 %	25 %	34 %	41 %	36 %	26 %
Aucun impact sur notre entreprise/organisme	27 %	22 %	26 %	20 %	27 %	23 %	27 %	16 %	24 %	18 %
Nous allons reporter les plans de croissance/expansion plans	15 %	24 %	12 %	25 %	13 %	24 %	14 %	28 %	14 %	24 %
Nous aurons de la difficulté à honorer nos contrats actuels	11 %	3 %	13 %	16 %	13 %	11 %	19 %	22 %	10 %	15 %
Nous allons réduire notre personnel et nos opérations	8 %	15 %	6 %	13 %	7 %	11 %	3 %	16 %	8 %	14 %



OPPORTUNITÉS DANS LES PROCHAINS 3 ANS

- **24 %** des 158 employeurs qui ont répondu à cette question soulignent les opportunités de croissance soit de l'économie locale ou de leur entreprise.
- **11 %** mentionnent spécifiquement l'expansion du secteur minier et le développement du Cercle de Feu.
- **13 %** soulignent la technologie comme moyen d'améliorer la productivité et la croissance de leur entreprise.
- Certains répondants croient qu'il est possible de saisir des opportunités pour faire face aux défis et tirer profit des enjeux:
 - Les tarifs accroîtront peut-être la demande pour les biens et services locaux.
 - La tendance 'achat local' peut aider les entreprises.
 - L'immigration peut aider à répondre à la pénurie de main-d'oeuvre.
 - Hiring inexperienced workers and training them.

PLUS GRANDS DÉFIS DANS LES PROCHAINS 3 ANS

- Près de la moitié (49 %) des 178 employeurs qui ont répondu à cette question identifient des enjeux liés à la main-d'oeuvre, soit:
 - les défis de recrutement et de rétention des employés
 - les inquiétudes face au nombre de départs à la retraite
 - les inquiétudes qu'il n'y ait pas suffisamment de candidats qualifiés pour combler les besoins de main-d'oeuvre.
- Vient ensuite l'inflation et l'augmentation des coûts (14 %).
- En troisième place vient le manque de financement (8 %), se qui en amène plusieurs à dire qu'ils ne sont pas en mesure d'offrir des salaires compétitifs.

Action prioritaires pour le recrutement, la formation et la rétention

1. Développer et formaliser des plans de relève

- Encourager les entreprises à créer ou à mettre à jour des plans de relève formels pour les postes clés afin d'assurer la continuité et la préparation aux départs à la retraite ou imprévus.

2. S'attaquer aux défis liés au logement et aux infrastructures

- Collaborer avec les gouvernements locaux et les parties prenantes pour augmenter l'offre de logement locatifs et de services de gardes, et améliorer le transport en commun ainsi que l'accès à Internet, qui constituent des obstacles majeurs au recrutement et à la rétention.

3. Accroître l'utilisation des services d'emploi locaux

- Favoriser et renforcer les partenariats avec les agences d'emploi locales, les collèges et les programmes gouvernementaux pour soutenir les efforts de recrutement.

4. Améliorer les stratégies de recrutement

- Utiliser un mélange de méthodes traditionnelles (bouche à Oreille, recommandations des employés) et numériques (sites d'emploi en ligne, médias sociaux, site Web d'entreprise) pour atteindre un bassin de candidats plus large.

5. Élargir la zone géographique de recrutement

- Envisager de recruter non seulement localement, mais aussi dans d'autres régions, provinces et à l'international pour palier à la pénurie de talents.

6. Mettre l'accent sur le développement des compétences

- Prioriser l'embauche pour des compétences clés telles que l'éthique de travail, l'esprit d'équipe, la volonté d'apprendre, le service à la clientèle et la communication.
- Investir dans la formation en milieu de travail, l'apprentissage entre les pairs et les ateliers en ligne pour perfectionner les employés.

7. Soutenir la formation des employés

- Augmenter le financement et le soutien à la formation et à l'éducation des employés, notamment en tirant parti des incitatifs gouvernementaux et en offrant des horaires de travail flexibles pour la formation.

8. Atténuer les obstacles à la formation

- Réduire les obstacles tels que les coûts de formation, la distance à parcourir et le manque de programmes pertinents en explorant des options d'apprentissage à distance et en plaidant pour davantage d'opportunités de formation locale.

9. Offrir des opportunités d'emploi aux étudiants

- Offrir une variété d'expériences de travail rémunérées ou non pour les étudiants et les jeunes, y compris des stages coopératifs, des apprentissages et des emplois d'été ou à temps partiel.

10. Se préparer aux changements technologiques et environnementaux

- Investir dans le perfectionnement et la reconversion des employés pour s'adapter à la numérisation, à l'IA, à l'automatisation et aux nouvelles réglementations environnementales.
- Mettre l'accent sur le développement de compétences avancées en informatique, en gestion des données et en gestion de projet au sein de la main-d'œuvre.

11. Surveiller et réagir aux changements économiques et politiques

- Rester informé de l'impact des droits de douanes américains et d'autres facteurs économiques; élaborer des plans de contingence pour les perturbations de la chaîne d'approvisionnement, les ajustements de prix et les retards de croissance.

12. Favoriser un environnement de travail positif

- Encourager les choix de carrière motivés par la passion et créer une culture d'entreprise qui valorise l'éducation, la formation et le bien-être des employés.



C'EST À VOUS

Selon le sommaire des données qui ont été présentées sur la demande et l'offre:

1. Comment/est-ce que ce sommaire reflète ce que vous savez ou ce que vous observez au sein de votre organisation, votre réseau, votre communauté?
Qu'est-ce qui retient votre attention?
2. Est-ce que cette information est utile pour vous/votre organisme dans le cadre de votre processus de planification? Comment est-ce utile?
3. De quelle autre information auriez-vous besoin pour informer vos décisions par rapport à la planification de services de formation et d'emploi?

**THANK
YOU!**

MERCI!



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