

www.fnetb.com

TRAVAILLER ENSEMBLE

2025-2026

Plan local pour le 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



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, C.P. : 2198 Hearst ON P0L 1N0

Téléphone : 705.362.5788

www.fnetb.com

Canada 

EMPLOYMENT
ONTARIO **EMPLOI**
ONTARIO

Ontario 

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

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

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

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.



TRAVAILLER ENSEMBLE

**CFNE – Plan local pour le marché du travail
Mise à jour 2025-2026**

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|----|
| Introduction | 1 |
| Le processus | 2 |
| Remerciements | 2 |
| Résumé | 3 |
| Données – Indicateurs du marché du travail | |
| Nombre d'entreprises | 7 |
| Emploi selon l'industrie | 9 |
| Emploi selon la profession | 11 |
| Professions en demande – selon les postes affichés | 13 |
| Migration | 14 |
| Population | 16 |
| Niveaux de scolarité | 17 |
| Données – programmes d'Emploi Ontario (2023-2024) | 18 |
| Ce que nous avons entendu des employeurs | 22 |
| Priorités locales | 25 |
| Mise à jour des activités précédentes | 28 |
| Conclusion | 30 |

TRAVAILLER ENSEMBLE

CFNE – Plan local pour le marché du travail Mise à jour 2025-2026

INTRODUCTION

Travailler ensemble : Un plan local pour le marché du travail de la région de la Commission de formation du nord-est (CFNE) utilise les données disponibles sur les indicateurs du marché du travail et les connaissances locales pour mettre en lumière les défis et les priorités du marché du travail local.

Il appuie la planification des programmes, des services et des interventions pour la main-d'œuvre locale en partageant certaines des informations les plus actuelles, pertinentes et fiables sur le marché du travail. Il reflète également les priorités en matière de planification de la main-d'œuvre identifiées localement, 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 de services d'emploi et de formation.

Travailler ensemble : Un plan local pour le marché du travail de la région du Far Northeast Training Board est devenu une feuille de route pour la planification des activités et le développement des partenariats de notre organisation. Il est également partagé avec les intervenants locaux qui comme nous ont comme objectif d'identifier et de mettre en œuvre des initiatives menant à :

- De la meilleure information sur le marché du travail.
- Une meilleure harmonisation de l'éducation et de la formation avec les besoins des industries locales.
- L'attraction et la rétention de travailleurs qualifiés pour répondre à la demande du marché du travail local.
- Un milieu de travail inclusif et diversifié.
- Des services d'emploi et de formation plus coordonnés, pertinents et adaptés.

LE PROCESSUS

Tel que défini dans les lignes directrices fournies par le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences, la planification locale du marché du travail comprend la collecte, l'interprétation et la diffusion de l'information sur le marché du travail local. Le processus comprend également une mobilisation et des consultations continues auprès des parties prenantes et des leaders locaux représentant les secteurs de l'emploi, de la formation, de l'éducation, du gouvernement ainsi que des organismes économiques, d'affaires et communautaires.

La combinaison de l'examen des indicateurs prédéterminés du marché du travail (données) et des contributions des parties prenantes (connaissances locales) permet d'appuyer une planification du marché du travail fondée sur des données probantes et d'encourager les leaders et parties prenantes à collaborer vers des initiatives de planification de la main-d'œuvre plus concertées et intégrées.

En 2025-2026, les activités de mobilisation et de consultation suivantes ont été menées :

- Sept rencontres virtuelles avec divers intervenants locaux entre le 2 et le 5 décembre 2025 pour présenter et valider les données des indicateurs du marché du travail (72 intervenants y ont participé).
- Un sondage en ligne auprès des employeurs réalisé en mai 2025 (290 employeurs ont répondu).
- Un forum sur l'apprentissage le 17 juin 2025 (40 employeurs, fournisseurs de services et intervenants y ont participé).
- Un forum sur l'apprentissage le 20 novembre 2025 (63 employeurs, fournisseurs de services et intervenants y ont participé).
- Conférence Travailler Ensemble le 2 octobre 2025 (77 fournisseurs de services et intervenants y ont assisté).
- Quatre déjeuners de réseautage entre avril et septembre 2025 (139 employeurs et fournisseurs de services y ont participé).
- Six foires d'emploi Explorez vos options entre avril et septembre 2025 (252 employeurs et organismes y ont participé).

Travailler ensemble : Un plan local pour le marché du travail de la région de la Commission de formation du nord-est (CFNE) représente un effort continu pour s'assurer que l'information locale sur le marché du travail et les contributions des intervenants locaux soient recueillies et communiquées afin d'obtenir une compréhension régionale commune des conditions du marché du travail local.

Un résumé des données des indicateurs du marché du travail ainsi que des contributions locales recueillies est présenté dans ce rapport.

REMERCIEMENTS :

La Commission de formation du nord-est tient à remercier les nombreux partenaires et intervenants de la région qui ont contribué, que ce soit virtuellement ou en personne, aux discussions ayant mené à la production de ce rapport.

RÉSUMÉ

Travailler ensemble : Un plan local pour le marché du travail de la région de la Commission de formation du nord-est (CFNE) représente un effort continu pour s'assurer que l'information locale sur le marché du travail et les contributions des intervenants locaux soient recueillies et communiquées afin d'obtenir une compréhension régionale commune des conditions du marché du travail local et des possibilités qui existent pour développer et soutenir notre main-d'œuvre.

Dans la région de la CFNE et dans l'ensemble du Nord-Est de l'Ontario, les enjeux liés à la main-d'œuvre préoccupent les employeurs. La majorité des employeurs consultés en 2025 ont identifié un enjeu lié à la main-d'œuvre, qu'il s'agisse de préoccupations concernant le grand nombre de départs à la retraite, la difficulté à recruter ou à retenir des employés, l'inquiétude quant au manque de candidats qualifiés pour répondre aux besoins en main-d'œuvre, notamment en ce qui concerne les compétences requises, les limites d'infrastructure, ainsi que les changements et incertitudes économiques principalement causés par les droits de douanes américains.

Le nombre élevé de départs à la retraite : La région du CFNE continue de constater un vieillissement de la population, avec de nombreux travailleurs approchant l'âge de la retraite. Les prévisions les plus récentes indiquent que 27 % de la main-d'œuvre locale employée pourrait potentiellement prendre sa retraite entre 2021 et 2031. Cette tendance a une incidence importante sur la pénurie de travailleurs dans les industries locales.

Recruter et retenir des employés : Les collectivités du Nord-Est de l'Ontario éprouvent des difficultés à attirer et à retenir des travailleurs et des professionnels qualifiés. Les collectivités de la région de la CFNE ne font pas exception, alors que des tendances telles que l'émigration vers les centres urbains du sud et le manque d'infrastructures et d'installations dans les petites collectivités continuent de nuire aux efforts locaux de recrutement et de rétention.

Écarts de compétences et formation : Des écarts de compétences existent à différents niveaux. Certains intervenants soulignent le manque de compétences essentielles, tandis que d'autres mettent l'accent sur la nécessité de compétences numériques avancées en réponse aux avancements technologiques et à l'automatisation. À mesure que la demande pour des compétences avancées augmente, le besoin pour les entreprises de soutenir la formation des employés et pour les institutions locales d'enseignement et de formation d'adapter leurs programmes pour répondre à ce besoin.

Limites d'infrastructure : Certains des plus grands obstacles au recrutement et à la rétention de la main-d'œuvre locale sont le transport, le logement disponible et abordable, et l'accès aux services de garderie. Ceci est particulièrement vrai dans les collectivités rurales et éloignées où le manque d'accès au transport engendre des défis pour se rendre au travail ou accéder à la formation et à l'emploi.

Changements économiques et incertitude : Les employeurs de la région de la CFNE soulèvent aussi des préoccupations concernant les changements économiques découlant des droits de douanes américains et leur impact sur certains secteurs clés de la région. Les secteurs minier, forestier et manufacturier font face à des coûts plus élevés pour l'équipement et les matériaux importés. Les entreprises du secteur des services ressentent aussi l'impact de la hausse des prix et du changement, voire de la réduction des dépenses des consommateurs. Des enjeux sont également soulevés concernant le climat d'incertitude créé par les tarifs américains, ce qui pourrait entraîner des retards dans les investissements et une compétitivité réduite dans les industries clés de la région, affectant par le fait même l'économie locale.

Malgré les défis mentionnés ci-dessus, plusieurs employeurs consultés ressentent un véritable optimisme pour l'économie locale, incluant de grandes attentes découlant de la croissance et de l'expansion, des avancées technologiques, du développement de la main-d'œuvre et des occasions de renforcer la résilience.

Attentes reliées à la croissance et à l'expansion : Plusieurs anticipent une croissance de l'économie locale ou l'expansion de leurs opérations, car, comme l'a exprimé un employeur : « Croissance et opportunités avec l'effervescence entourant le Nord de l'Ontario ». L'expansion du secteur minier et le développement du Cercle de feu sont aussi mentionnés comme des occasions pouvant permettre d'isoler le Nord de l'Ontario de la situation économique globale.

Technologie : Diverses avancées technologiques sont perçues comme des moyens d'accroître la productivité et d'élargir les entreprises. Plus précisément, l'utilisation de la technologie pour atteindre de nouveaux marchés, la prestation de services et la collecte de données. Les industries de production de biens considèrent l'adoption de technologies avancées de fabrication comme importante non seulement pour améliorer la productivité, mais aussi pour garantir la compétitivité sur le marché mondial. Les industries du secteur des services adoptent de plus en plus la technologie pour accélérer les services aux clients avec des inscriptions et la gestion de fichiers en ligne, des caisses libre-service et du marketing sur les réseaux sociaux. Si certains employeurs consultés indiquent que l'adoption de la technologie pourrait entraîner la création de nouveaux emplois, un plus grand nombre soulignent le risque de pertes d'emplois. De plus, si l'adoption accrue de la technologie est vue comme une option pour aider à combler certains manques de main-d'œuvre, cela nécessitera aussi une mise à niveau continue des compétences, notamment pour les compétences informatiques avancées et la gestion des données.

Développement de la main-d'œuvre : Les occasions de développement de la main-d'œuvre se déclinent en deux catégories. La première touche l'expansion et la diversification des programmes de formation locaux, les partenariats sectoriels entre l'éducation et l'industrie pour assurer que les occasions de formation soient accessibles à tous (Autochtones, francophones, jeunes, immigrants). Le second aspect du développement de la main-d'œuvre suggère que les employeurs diversifient leurs efforts de recrutement, par exemple en élaborant des plans de relève pour être prêts lorsque des travailleurs expérimentés prennent leur retraite, en embauchant des travailleurs et en les formant lorsque c'est possible afin de bâtir la prochaine génération de travailleurs, en établissant des partenariats avec des organisations autochtones locales afin d'accroître la participation à la main-d'œuvre de cette

population en croissance, et en participant à des programmes d'immigration axés sur l'emploi pour combler des postes qui ne peuvent être pourvus au sein de la population locale.

Occasions de renforcer la résilience : Plusieurs participants à la consultation de cette année estiment qu'il existe des occasions pour surmonter les contraintes ou pour transformer les menaces en avantages, incluant la possibilité que les droits de douanes augmentent la demande pour des biens et services locaux, et la croissance des tendances « magasinez local » pour soutenir et maintenir les entreprises locales.

Le marché du travail de la région de la CFNE est influencé par une économie axée sur les ressources, les tendances démographiques et un grand territoire constitué de communautés rurales. Comblar les écarts de compétences, attirer des travailleurs et soutenir le développement de la main-d'œuvre sont essentiels pour répondre aux besoins futurs et assurer la résilience économique.

L'analyse des données présentée plus loin dans ce rapport et les contributions locales recueillies auprès de divers intervenants au cours de la dernière année appuient les cinq domaines clés identifiés précédemment pour la planification du marché du travail local : l'information sur le marché du travail, l'éducation et la formation, le recrutement et la rétention, la diversité et l'inclusion, et la prestation de services d'emploi et de formation.

Information sur le marché du travail : L'utilisation de données probantes est de plus en plus encouragée et exigée pour la planification et le développement des programmes et des services. Les leaders de l'industrie et des collectivités, les intervenants et les décideurs doivent avoir accès à de l'information locale actuelle et pertinente sur le marché du travail afin de prendre des décisions éclairées et économiquement viables en matière de programmation, de planification, de formation, d'allocation des ressources et de développement communautaire.

Éducation et formation : Le monde du travail évolue, et « un emploi pour la vie » est chose du passé. Le marché de l'emploi actuel peut exiger que les travailleurs passent d'un projet à l'autre, d'un employeur à l'autre, et alternent entre des périodes de travail et des périodes d'apprentissage. Les travailleurs doivent être en mesure de continuellement développer et améliorer leurs compétences et connaissances pour performer efficacement et s'adapter aux changements en milieu de travail. L'accès à des programmes de formation pertinents et adaptés aux besoins locaux est essentiel.

Recrutement et rétention : Avec moins de jeunes entrant sur le marché du travail, une émigration continue et une population vieillissante, les travailleurs sont en pénurie. Les tendances démographiques combinées à la demande changeante et croissante dans certains secteurs auront assurément des impacts majeurs sur le nombre de travailleurs disponibles pour répondre aux besoins actuels et futurs du marché du travail.

Diversité et inclusion : Compte tenu des pénuries de compétences actuelles et anticipées, il devient de plus en plus important de répondre aux besoins des personnes qui font face à des obstacles sociaux à l'emploi (manque de confiance en soi, santé mentale,

dépendances), ainsi qu'à ceux qui sont actuellement sous-représentés sur le marché du travail (Autochtones, jeunes, travailleurs âgés, immigrants, personnes en situation de handicap). Pour répondre aux besoins du marché du travail local, il faudra accorder davantage d'attention à la diversité et à l'inclusion.

Prestation des services d'emploi et de formation : Combler les écarts et éviter les doublons, tout en assurant la cohérence dans la façon dont les programmes et services sont offerts, permet de garantir qu'ils soient utilisés à leur plein potentiel. Voir à ce que les employeurs locaux puissent embaucher et former les travailleurs dont ils ont besoin pour demeurer compétitifs, et que les personnes cherchant à intégrer ou réintégrer le marché du travail reçoivent les soutiens nécessaires pour atteindre leurs objectifs d'emploi serait grandement facilité par une prestation plus coordonnée et homogène des programmes d'emploi et de formation à tous les niveaux.

Les défis, les opportunités et les priorités présentés dans ce rapport orienteront le travail de la CFNE et des intervenants locaux au cours des prochains mois, dans un effort collectif continu visant à combler les écarts de compétences, à attirer des travailleurs et à soutenir le développement de la main-d'œuvre pour répondre aux besoins futurs et soutenir la croissance et la compétitivité des collectivités de la région.

Professions en demande dans la région selon les commentaires des employeurs

Journaliers
Vendeurs
Personnel administratif
Camionneurs
Préposés aux soins personnels
Éducatrices de la petite enfance
Infirmiers autorisés

Réceptionnistes
Serveurs
Mécaniciens industriels
Mécaniciens monteurs
Enseignants
Aides enseignants
Caissiers

Mineurs
Soudeurs/assembleurs
Opérateurs d'équipement lourd
Mécaniciens d'équipement lourd
Mécaniciens automobiles
Travailleurs sociaux



INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL

Selon les lignes directrices pour la planification locale fournies par le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement Professionnel, les pages suivantes présente une analyse sommaire des indicateurs du marché du travail selon les données les plus récentes qui sont disponibles pour la région.

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). Le Tableau 1 démontre qu'en juin 2025:

- Il y avait 6 371 entreprises dans le district de Cochrane comparé à 6,075 en juin 2024 (une augmentation de 296 (4,9 %) pendant cette période. L'augmentation la plus importante est observée dans la catégorie des entreprises ayant 0 employé (7,2 %).
- Il y avait 2 825 entreprises dans le district de Timiskaming comparé à 2 677 en juin 2024 (une augmentation de 148 (5,5 %) pendant cette période. L'augmentation la plus importante est observée dans la catégorie des entreprises ayant 0 employé (9,1 %).

Tableau 1 – Nombre d'entreprises selon le nombre d'employés, juin 2025

| Juin 2025 | DISTRICT DE COCHRANE | | DISTRICT DE TIMISKAMING | | ONTARIO |
|----------------------------|----------------------|------------|-------------------------|------------|------------|
| | # | % du total | # | % du total | % du total |
| 0 employé | 4 039 | 63,4 | 1 847 | 65,4 | 74,1 |
| 1-4 employés (Micro) | 1 016 | 15,9 | 474 | 16,8 | 15,3 |
| 5-99 employés (Petite) | 1 250 | 19,6 | 483 | 17,1 | 25,4 |
| 100-499 employés (Moyenne) | 57 | 0,9 | 19 | 0,7 | 0,5 |
| 500+ employés (Grande) | 9 | 0,1 | 2 | 0,1 | 0,1 |
| Total | 6 371 | | 2 825 | | |

Source: Statistique Canada, Nombres d'entreprises canadiennes

En juin 2025, les entreprises ayant '0' employé (propriétaires opérateurs, travailleurs autonomes) représentaient 74,1 % du nombre total d'entreprises en Ontario comparativement à 63,4 % dans le district de Cochrane et 65,4 % dans le district de Timiskaming.

Il est important de noter que les tendances récentes indiquent que, bien que le travail autonome ait généralement connu une croissance en Ontario, le Nord de l'Ontario a affiché des gains moins constants. Cela pourrait représenter des occasions de développer et de promouvoir la formation et le soutien à l'entrepreneuriat au niveau local en réponse à une augmentation apparente du travail autonome et de l'économie à la tâche.

Le Tableau 2 présente des données sur le nombre d'entreprises selon l'industrie et selon le Système de classification des industries Nord-Américain (SCIAN). Il souligne de plus les 5 industries ayant le plus grand nombre d'entreprises.

En juin 2025, les cinq industries ayant le plus grand nombre d'entreprises représentaient plus de la moitié du nombre total d'entreprise dans le district de Cochrane de dans le district de Timiskaming.

- Dans le district de Cochrane elles représentent **52 %** du nombre total d'entreprises.
- Dans le district de Timiskaming elles représentent **56 %** du nombre total d'entreprises

Tableau 2 – Nombre d'entreprises selon l'industrie, juin 2023 à juin 2025

| | SCIAN | DISTRICT DE COCHRANE | | | DISTRICT DE TIMISKAMING | | |
|--------------|---|----------------------|--------------|--------------|-------------------------|--------------|--------------|
| | | 2023 | 2024 | 2025 | 2023 | 2024 | 2025 |
| 11 | Agriculture, foresterie, pêche, et chasse | 278 | 299 | 298 | 346 | 341 | 363 |
| 21 | Extraction minière, gazière et pétrolière | 71 | 65 | 64 | 41 | 34 | 29 |
| 22 | Services publics | 48 | 50 | 51 | 10 | 11 | 9 |
| 23 | Construction | 520 | 510 | 522 | 247 | 244 | 259 |
| 31-33 | Fabrication | 96 | 107 | 107 | 59 | 64 | 69 |
| 41 | Commerce de gros | 126 | 129 | 133 | 47 | 48 | 49 |
| 44-45 | Commerce de détail | 568 | 558 | 532 | 224 | 233 | 229 |
| 48-49 | Transport et entreposage | 286 | 288 | 311 | 131 | 126 | 112 |
| 51 | Industries de l'information et industries culturelles | 49 | 49 | 51 | 20 | 22 | 21 |
| 52 | Finance et assurances | 309 | 302 | 302 | 117 | 112 | 111 |
| 53 | Services immobiliers, de location, et de location à bail | 1 198 | 1 171 | 1 222 | 440 | 436 | 491 |
| 54 | Services professionnels, scientifiques et techniques | 394 | 418 | 440 | 136 | 136 | 144 |
| 55-56 | Services de soutien admin, de gestion des déchets et d'assainissement | 188 | 206 | 223 | 76 | 80 | 89 |
| 61 | Services d'enseignement | 59 | 57 | 62 | 20 | 21 | 21 |
| 62 | Soins de santé et assistance sociale | 498 | 521 | 539 | 182 | 182 | 197 |
| 71 | Arts, spectacles, et loisirs | 67 | 76 | 77 | 32 | 34 | 36 |
| 72 | Services d'hébergement et de restauration | 235 | 228 | 232 | 105 | 101 | 107 |
| 81 | Autres services (sauf administration publique) | 467 | 477 | 497 | 223 | 230 | 253 |
| 91 | Administration publique | 36 | 35 | 36 | 31 | 32 | 32 |
| | Entreprises non-classifiées | 463 | 606 | 672 | 153 | 205 | 204 |
| | Total | 6 075 | 6 152 | 6 371 | 2 677 | 2 692 | 2 825 |

Source: Statistique Canada, Nombres d'entreprises canadiennes

Emploi selon l'industrie

Au moment du Recensement de 2021, le Top 5 des industries selon l'emploi représentaient **56 %** de l'emploi and le district de Cochrane et dans le district de Timiskaming.

District de Cochrane, Top 5 des industries selon l'emploi en **2021:**

- Santé et assistance sociale (16,8 %)
- Extraction minière, gazière et pétrolière (11,8 %)
- Commerce de détail (11,8 %)
- Services d'enseignement (9,0 %)
- Construction (6,9 %)

District de Timiskaming, Top 5 des industries selon l'emploi en **2021:**

- Santé et assistance sociale (15,7 %)
- Extraction minière, gazière et pétrolière (13,6 %)
- Commerce de détail (11,1 %)
- Services d'enseignement (7,6 %)
- Construction (7,4 %).

Il est important de noter que si les données sur l'emploi selon l'industrie les plus récentes datent de 2021, elles demeurent pertinentes puisque les cinq industries offrant les plus grandes proportions d'emploi ont peu changé depuis les recensements 2016 et 2011.

DISTRICT DE COCHRANE

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

- Santé et assistance sociale (14,6 %)
- Commerce de détail (12,6 %)
- Extraction minière, gazière et pétrolière (10,6 %)
- Construction (7,5 %)
- Services d'enseignement (7,5 %)

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

- Santé et assistance sociale (13,6 %)
- Commerce de détail (12,6 %)
- Extraction minière, gazière et pétrolière (10,2 %)
- Construction (7,8 %)
- Administration publique (7,1 %)

DISTRICT DE TIMISKAMING

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

- Santé et assistance sociale (14,2 %)
- Commerce de détail (12,5 %)
- Extraction minière, gazière et pétrolière (11,7 %)
- Services d'enseignement (7,8 %)
- Construction (7,6 %)

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

- Commerce de détail (15,5 %)
- Santé et assistance sociale (13,8 %)
- Construction (7,8 %)
- Fabrication (7,4 %)
- Extraction minière, gazière et pétrolière (7,2 %)

Changement à l'emploi selon l'industrie

Tableau 3 – Changement à l'emploi selon l'industrie, Région du Nord-Est, 2023-2024

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 3 compare l'emploi selon l'industrie entre 2023 et 2024 pour la région du Nord-Est de l'Ontario

On peut présumer que tout changement (positif ou négatif) à l'emploi dans l'ensemble de la région du Nord-Est reflète peut-être la situation dans la région de la CFNE.

| | Northeast Region* Total employed | | Northeast Region Change 2023-2024 | | Ontario Change 2023-2024 | |
|--|-------------------------------------|---------------|---|-------------|--------------------------------|-------------|
| | 2023 | 2024 | # | % | # | % |
| Total | 253,300 | 254,400 | 1 100 | 0,4 | 131 300 | 1,7 |
| Industries productrices de biens | 2,700 | 2,300 | -400 | -14,8 | -6 300 | -8,0 |
| Agriculture, foresterie, pêche, et chasse | 18,900 | 18,400 | -500 | -2,6 | -700 | -1,7 |
| Extraction minière, gazière et pétrolière | 3,100 | 2,300 | -800 | -25,8 | -3 700 | -5,9 |
| Services publics | 22,700 | 21,900 | -800 | -3,5 | -26 500 | -4,4 |
| Construction | 16,100 | 16,500 | 400 | 2,5 | -3 100 | -0,4 |
| Fabrication | 34,800 | 36,600 | 1 800 | 5,2 | -22 000 | -2,0 |
| Industries productrices de services | 10,800 | 13,300 | 2 500 | 23,1 | 13 100 | 3,3 |
| Commerce de gros et de détail | 7,500 | 11,000 | 3 500 | 46,7 | 25 100 | 3,7 |
| Transport et entreposage | 12,300 | 12,900 | 600 | 4,9 | 65 100 | 7,9 |
| Finance, assurances et services immobiliers et de location | 8,900 | 8,200 | -700 | -7,9 | 5 500 | 1,9 |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 20,700 | 20,600 | -100 | -0,5 | 28 600 | 5,1 |
| Soutien admin, de gestion des déchets et d'assainissement | 44,200 | 45,000 | 800 | 1,8 | 29 200 | 3,0 |
| Services d'enseignement | 9,000 | 6,700 | -2 300 | -25,6 | 2 500 | 0,8 |
| Soins de santé et assistance sociale | 12,600 | 10,900 | -1 700 | -13,5 | -1 200 | -0,3 |
| Arts, spectacles, et loisirs | 8,300 | 9,100 | 800 | 9,6 | 16 400 | 6,0 |
| Services d'hébergement et de restauration | 20,800 | 18,900 | -1 900 | -9,1 | 9 500 | 2,1 |

Source: Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410039201>
DOI: <https://doi.org/10.25318/1410039201-fra>

***Région économique du Nord-Est** - 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.

Emploi selon la profession

Au moment du Recensement de 2021, le Top 5 des industries selon la profession représentaient **82 %** de l'emploi dans le district de Cochrane, elles représentaient **79 %** de l'emploi dans le district de Timiskaming.

District de Cochrane - Top 5 des professions selon l'emploi en **2021:**

- Vente et services (23,6 %)
- Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés (22,9 %)
- Enseignement, droit et service sociaux, communautaires et gouvernementaux (14,2 %)
- Affaires, finance et administration (12,7 %)
- Santé (8,8 %).

District de Timiskaming - Top 5 des professions selon l'emploi en **2021:**

- Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés (21,9 %)
- Vente et services (20,4 %)
- Affaires, finance et administration (13,4 %)
- Enseignement, droit et service sociaux, communautaires et gouvernementaux (12,5 %)
- Ressources naturelles, agriculture et apparentés (11,0 %).

Il est important de noter que si les données sur l'emploi selon la profession plus récentes datent de 2021, elles demeurent pertinentes puisque les cinq professions offrant les plus grandes proportions d'emploi ont peu changé depuis les recensements 2016 et 2011

DISTRICT DE COCHRANE

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

- Vente et services (23,1 %)
- Métiers, transport, machinerie, et domaines apparentés (20,0 %)
- Affaires, finance et administration (12,5 %)
- Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux (12,4 %)
- Santé (7,5 %)

The TOP 5 occupations by total employment **2011:**

- Vente et services (22,8%)
- Métiers, transport, machinerie, et domaines apparentés (19,4 %)
- Affaires, finance et administration (13,2 %)
- Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux (12,2 %)
- Santé (7,0 %)

DISTRICT DE TIMISKAMING

The TOP 5 occupations by total employment in **2016:**

- Vente et services (20,8 %)
- Métiers, transport, machinerie, et domaines apparentés (19,3 %)
- Affaires, finance et administration (12,3 %)
- Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux (11,5 %)
- Ressources naturelles, agriculture et production connexe (9,0 %)

The TOP 5 occupations by total employment in **2011:**

- Vente et services (22,2 %)
- Métiers, transport, machinerie, et domaines apparentés (21,4 %)
- Affaires, finance et administration (12,3 %)
- Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux (11,6 %)
- Santé (6,9 %)

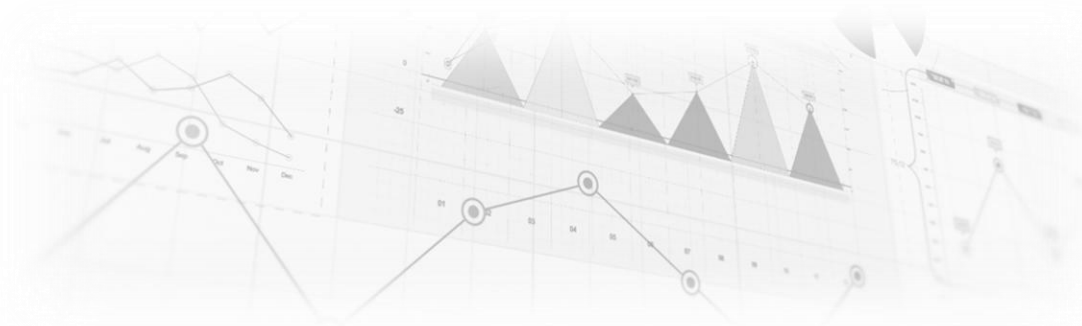
Le Tableau 4 présente les changements à l'emploi par profession selon les données de l'Enquête nationale sur les ménages pour l'ensemble de la région du Nord-Est de l'Ontario. Il souligne aussi le Top 5 des professions selon l'emploi qui sont énumérées à la page précédente. Même si les données du Tableau 4 ne sont pas spécifiques à la région de la CFNE, on peut présumer que tout changement à l'emploi positif ou négatif pour l'ensemble de la Région économique du Nord-Est de l'Ontario reflètent certains des changements qui peuvent être observés dans les districts de Cochrane et Timiskaming.

Tableau 4– Changement à l'emploi selon la profession, Région du Nord-Est de l'Ontario, 2023-2024

| | Northeast Region* Total employed | | Northeast Region Change 2023-2024 | | Ontario Change 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 |
| 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 |
| Art, 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 productions connexes | 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 | 253,300 | 254,400 | 1,100 | 0,4 | 131,300 | 1,7 |

Source: Statistique Canada. [Tableau 14-10-0389-01 Emploi selon la profession, régions économiques, données annuelles, inactif \(x 1 000\)](#)

DOI : <https://doi.org/10.25318/1410038901-fra>



Le tableau suivant souligne les professions pour lesquelles il y a eu le plus grand nombre de postes affichés sur le portail local. Cela nous permet d'avoir un aperçu plus spécifique et local de la demande dans la région de la Commission de formation du nord-est.

Tableau 5: Professions selon le nombre de postes affichés, CFNE (CNP à 5 chiffres) – 2024 et 2025

| CNP | PROFESSIONS | # DE POSTES 2024 | # DE POSTES 2025 |
|-------|---|------------------|------------------|
| 42201 | Travailleurs sociaux et communautaires | 541 | 385 |
| 41221 | Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire | 434 | 299 |
| 43100 | Aides-enseignants aux niveaux primaire et secondaire | 312 | 155 |
| 31301 | Infirmiers autorisés et infirmiers psychiatriques autorisés | 289 | 240 |
| 13110 | Adjoint administratifs | 272 | 320 |
| 41220 | Enseignants au niveau secondaire | 352 | 240 |
| 45100 | Surveillants d'élèves, brigadiers et autres professions connexes | 80 | 135 |
| 73300 | Conducteurs de camions de transport | 152 | 115 |
| 41300 | Travailleurs sociaux | 312 | 268 |
| 42202 | Éducatrices et aides-éducatrices de la petite enfance | 132 | 119 |
| 65312 | Concierges et nettoyeurs – gros travaux | 135 | 116 |
| 64100 | Vendeurs et décorateurs-étalagistes en commerce de détail | 171 | 66 |
| 32101 | Infirmiers auxiliaires | 159 | 150 |
| 33102 | Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires | 96 | 40 |
| 41301 | Thérapeutes en counseling et thérapies spécialisées connexes | 73 | 63 |
| 72410 | Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, camions et autobus | 83 | 102 |
| 72401 | Mécaniciens d'équipement lourd | 116 | 96 |
| 64409 | Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle | 101 | 102 |
| 65201 | Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé | 111 | 68 |
| 14200 | Commis à la comptabilité et personnel assimilé | 67 | 58 |
| 73400 | Conducteurs d'équipement lourd | 94 | 88 |
| 41320 | Conseillers en information scolaire | 53 | 49 |
| 75110 | Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction | 62 | 63 |
| 65311 | Nettoyeurs spécialisés | 32 | 11 |
| 14401 | Magasiniers et commis aux pièces | 55 | 50 |

Selon les données du **Tableau 5** sur les professions qui ont été affichées le plus souvent en 2024 et en 2025, on peut observer sur cette liste que la région offrent un éventail d'opportunités tant pour des postes d'entrée dans le secteur des services, des postes professionnels en santé et en enseignement, des postes administratifs et des opportunités dans les métiers.



Source: www.emploisdanslenordest.com

Migration:

Tableau 6 – Migration, selon l'âge

| Cohortes | DISTRICT DE COCHRANE | | | DISTRICT DE TIMISKAMING | | |
|--------------------|----------------------|--------------|-----------------|-------------------------|--------------|-----------------|
| | 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 | 330 |
| | 2021-2022 | | | 2021-2022 | | |
| | Entrants | Sortants | Migration nette | Entrants | Sortants | Migration nette |
| | 0 à 17 ans | 512 | 377 | 135 | 378 | 206 |
| 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 | 1 638 | 1 110 | 528 |
| | 2022-2023 | | | 2022-2023 | | |
| | Entrants | Sortants | Migration nette | Entrants | Sortants | Migration nette |
| | 0 à 17 ans | 432 | 342 | 90 | 285 | 195 |
| 18 à 24 ans | 573 | 316 | 257 | 158 | 147 | 11 |
| 25 à 44 ans | 1,024 | 696 | 328 | 515 | 365 | 150 |
| 45 à 64 ans | 411 | 355 | 56 | 291 | 186 | 105 |
| 65+ | 155 | 229 | -74 | 106 | 114 | -8 |
| TOTAL | 2 595 | 1 938 | 657 | 1 355 | 1 007 | 348 |

Source : Statistique Canada, Déclarant fiscal

Même si les données sur la migration les plus récentes datent de 2022-2023, elles nous permettent tout de même d'observer les tendances d'émigration (sortants) et d'immigration (entrants) dans les 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 de l'ensemble de la population en 2022-2023.

Le district de Cochrane a vu un plus grand nombre d'entrants comparativement aux sortants en 2022-2023 dans toutes les cohortes à l'exception de la cohorte des 65 ans et plus. La migration nette la plus positive est observée au niveau de la cohorte des 25 à 44 ans.

La même tendance est observée dans le district de Timiskaming District.

Les données de 2022-2023 sur l'origine et la destination des migrants démontrent que le mouvement des entrants et les sortants des districts de Cochrane et de Timiskaming continue de s'observer principalement au sein de la province d'Ontario.

Les données du Tableau 7 démontrent que dans l'ensemble, il y a eu très peu de changement depuis 2021-2022 en ce qui a trait à la provenance et à la destination des migrants pour les deux districts, sauf pour les entrants provenant de l'international.

Tableau 7 – Origine et destination des migrants, 2021-2022 et 2022-2023

| ORIGINE (ENTRANTS) | DISTRICT DE COCHRANE | | | | DISTRICT DE TIMISKAMING | | | |
|--|----------------------|--------------|--------------|--------------|-------------------------|--------------|--------------|--------------|
| | 2021-2022 | | 2022-2023 | | 2021-2022 | | 2022-2023 | |
| | # | % | # | % | # | % | # | % |
| Provinces de l'Ouest | 176 | 7,0 | 124 | 4,8 | 83 | 5,1 | 70 | 5,2 |
| Provinces de l'Atlantique | 47 | 1,9 | 23 | 0,9 | 14 | 0,9 | 19 | 1,4 |
| Québec | 89 | 3,5 | 84 | 3,2 | 42 | 2,6 | 27 | 2,0 |
| Nord (Territoires du Nord-Ouest, Yukon, Nunavut) | 11 | 0,4 | 1 | 0,04 | 3 | 0,2 | 4 | 0,3 |
| Ontario | 1 979 | 78,4 | 1 629 | 62,9 | 1 443 | 88,1 | 1 084 | 79,9 |
| International | 221 | 8,8 | 728 | 28,1 | 52 | 3,2 | 153 | 11,3 |
| Total | 2 523 | 100,0 | 2 589 | 100,0 | 1 637 | 100,0 | 1 357 | 100,0 |
| DESTINATION (SORTANTS) | 2021-2022 | | 2022-2023 | | 2021-2022 | | 2022-2023 | |
| | # | % | # | % | # | % | # | % |
| | Provinces de l'Ouest | 194 | 9,0 | 238 | 12,2 | 47 | 4,2 | 88 |
| Provinces de l'Atlantique | 75 | 3,5 | 79 | 4,0 | 60 | 5,4 | 42 | 4,1 |
| Québec | 116 | 5,4 | 84 | 4,3 | 48 | 4,3 | 58 | 5,7 |
| Nord (Territoires du Nord-Ouest, Yukon, Nunavut) | 5 | 0,2 | 15 | 0,7 | 1 | 0,09 | 12 | 1,2 |
| Ontario | 1 763 | 81,7 | 1 529 | 78,4 | 941 | 84,8 | 816 | 80,3 |
| International | 5 | 0,2 | 6 | 0,3 | 13 | 1,2 | 0 | 0 |
| Total | 2 158 | 100,0 | 1 951 | 100,0 | 1 110 | 100,0 | 1 016 | 100,0 |

Source : Statistique Canada, Déclarant fiscal

Population:

Changement à la population active âgée de 15 ans et plus

Le Tableau 8 démontre qu'en 2021 dans la région de la CFNE:

- La population active âgée de 15 ans et plus était de 99 175 en 2016 elle était de 102 665, une diminution de -3 490 (-3,4 %). La seule cohorte qui avait augmentée est celle des 55 ans et plus.
- La population active Autochtones âgée de 15 ans et plus était de 16 210 comparé à 15 390 en 2016, une augmentation de +820 (5,3 %). La seule cohorte qui avait augmentée pendant cette période est celle des 55 ans et plus.
- La population active des personnes ayant des limitations des activités âgée de 15 ans et plus était de 29 110 alors qu'en 2016 elle était de 26 485, une augmentation de +2 626 (+9,9 %). Chaque cohorte a connu une augmentation, la plus importante étant chez les hommes âgés entre 15 et 24 ans.
- La population active immigrante âgée de 15 ans et plus était de 3 555 une faible augmentation de +5 (+0,1 %) depuis 2016. Une augmentation est observée chez les 25 à 54 ans.

Tableau 8 – Population active âgée de 15 ans et plus, Région de la CFNE, Changement entre 2016 et 2021

| | Total 15+ | 15-24 | 25 -54 | 55+ |
|--|------------------|--------------|---------------|------------|
| Population active âgée de 15+ | -3,4 | -11,1 | -8,4 | 4,9 |
| Hommes | -8,8 | -3,4 | -7,2 | 4,6 |
| Femmes | -3,9 | -12,4 | -9,4 | 5,0 |
| Population active Autochtones âgée de 15+ | 5,3 | -1,9 | -3,4 | 31,5 |
| Hommes | 3,8 | -0,3 | -10,1 | 28,9 |
| Femmes | 6,7 | -7,0 | -1,5 | 34,7 |
| Population active ayant des limitations des activités âgée de 15+ | 9,9 | 15,0 | 6,5 | 1,5 |
| Hommes | 14,3 | 26,2 | 12,7 | 12,5 |
| Femmes | 6,1 | 4,5 | 1,9 | 11,1 |
| Population active immigrante âgée de 15+ | 0,1 | -12,5 | 13,1 | -7,4 |
| Hommes | 5,1 | -6,3 | 10,9 | -0,5 |
| Femmes | -3,5 | -28,6 | 9,6 | -12,2 |

Source: Statistique Canada, Données spécialisées, Recensement de 2016 et 2021

Participation marché du travail selon le niveau de scolarité

Le Tableau 13 souligne le lien 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 élevé pour celles dont le niveau de scolarité est plus élevé. C'est particulièrement le cas pour les personnes de 15 à 24 ans qui possèdent un certificat ou diplôme d'apprentissage. La diminution des cohortes plus âgées ayant ce même niveau de scolarité, est peut-être attribuable au départ à la retraite d'un grand nombre de personnes de métier qui par conséquent ne sont plus sur le marché du travail.

Tableau 9 – Participation au marché du travail selon le niveau de scolarité et selon l'âge, Région de la CFNE – 2011, 2016 et 2021

| | 15-24 | | | 25-54 | | | 55+ | | |
|--|-------|-----------|---------------|--------|-----------|---------------|--------|-----------|---------------|
| | Total | Sur le MT | Pas sur le MT | Total | Sur le MT | Pas sur le MT | Total | Sur le MT | Pas sur le MT |
| 2021 | | | | | | | | | |
| Aucun certificat, diplôme ni grade | 5 470 | 40,7 | 59,0 | 5 695 | 56,9 | 42,3 | 13 475 | 19,6 | 80,3 |
| Certificat d'études secondaires ou l'équivalent | 4 735 | 75,2 | 24,6 | 11 830 | 76,5 | 23,7 | 11 730 | 35,8 | 64,2 |
| Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier | 325 | 92,3 | 7,7 | 3 275 | 86,9 | 11,7 | 4 550 | 34,3 | 66,5 |
| Certificat ou diplôme d'un collège, cégep, autre non universitaire | 1 705 | 87,4 | 11,4 | 14 380 | 88,5 | 11,6 | 9 870 | 43,3 | 56,8 |
| Certificat, diplôme ou grade universitaire | 760 | 86,2 | 16,4 | 7 330 | 93,6 | 6,7 | 3 970 | 37,8 | 60,8 |
| 2016 | | | | | | | | | |
| Aucun certificat, diplôme ni grade | 6 705 | 44,3 | 55,6 | 7 350 | 58,2 | 41,7 | 15 365 | 20,6 | 79,5 |
| Certificat d'études secondaires ou l'équivalent | 4 985 | 77,9 | 21,8 | 11 550 | 79,7 | 20,9 | 9 570 | 36,6 | 63,3 |
| Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier | 440 | 87,5 | 15,9 | 4 870 | 85,9 | 13,7 | 4 905 | 40,0 | 60,6 |
| Certificat ou diplôme d'un collège, cégep, autre non universitaire | 1 865 | 87,4 | 11,0 | 15 605 | 89,6 | 10,4 | 7 890 | 45,6 | 55,4 |
| Certificat, diplôme ou grade universitaire | 650 | 91,5 | 13,8 | 7 090 | 93,0 | 6,6 | 3 825 | 38,3 | 63,7 |
| 2011 | | | | | | | | | |
| Aucun certificat, diplôme ni grade | 7 075 | 39,5 | 60,4 | 8 715 | 63,5 | 36,1 | 15 465 | 18,0 | 81,7 |
| Certificat d'études secondaires ou l'équivalent | 4 775 | 73,4 | 26,5 | 12 375 | 78,5 | 21,1 | 7 265 | 39,8 | 58,7 |
| Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier | 635 | 87,4 | 3,9 | 6 235 | 91,3 | 7,4 | 5 650 | 32,7 | 64,2 |
| Certificat ou diplôme d'un collège, cégep, autre non universitaire | 1 760 | 84,4 | 11,4 | 15 455 | 89,5 | 9,7 | 5 410 | 42,9 | 54,6 |
| Certificat, diplôme ou grade universitaire | 815 | 83,4 | 13,5 | 6 490 | 92,9 | 3,1 | 3 520 | 30,4 | 6,2 |

DONNÉES DES PROGRAMMES EMPLOI ONTARIO (EO) - 2024-2025:

Les pages suivantes présentent des données de 2024-2025 des programmes Emploi Ontario (EO) pour la région, et dans certains cas note la différence depuis l'année précédente. S'il y a des limites à ce que ces données, elles aident toutefois à identifier là où des efforts de marketing pourraient aider à mieux faire connaître les programmes et services locaux.

| 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) | |
| DISTRICT DE COCHRANE | DISTRICT DE TIMISKAMING |
| <ul style="list-style-type: none"> • Services assistés = 1,697 une augmentation de 114 clients (7,2 %) depuis 2023-2024 • Services non-assistés = 9 903 clients, une augmentation de +196,6 % • 57,6 % des clients des SE étaient des hommes comparativement à l'année précédente alors que les hommes représentaient 55,6 % des clients des SE. 40,8 % étaient des femmes comparativement à 42,7 % en 2023-2024. • Clients des SE selon l'âge: <ul style="list-style-type: none"> ○ 421 (24,8 %) avaient entre 15 et 24 ans, une baisse de -2,4 % ○ 793 (46,7 %) avaient entre 25 et 44, une diminution de -1,6 % ○ 447 (26,3 %) avaient entre 45 et 64 ans, une augmentation de 3,8 % ○ 34 (2,0 %) avaient 65 ans, aucun changement depuis 2023-2024 • Niveau de scolarité atteint des clients des SE en 2024-2025: <ul style="list-style-type: none"> ○ 1,8 % avaient moins d'une 9^{ième} année comparé à 1,9 % en 2023-2024 ○ 18,9 % avaient moins d'une 12^{ième} année comparé à 19,2 % l'année précédente ○ 39,1 % avaient complété des études secondaires comparativement à 38,7 % en 2023-2024 ○ 25,0 % avaient complété de études collégiales comparé à 24,3 % l'année précédente ○ 1,7 % avaient un certificat d'apprentissage / de métier, en 2023-2024 ○ 2,0 % avaient ce atteint ce niveau de scolarité ○ 5,7 % avaient complété des études universitaires comparé à 5,0 % l'année précédente | <ul style="list-style-type: none"> • Services assistés = 566 une diminution de -53 clients (-8,6 %) comparé à 2023-2024 • Services non-assistés = 566 clients, une diminution de -8,6 % • 61,1 % des clients des SE étaient des hommes comparativement à l'année précédente alors que les hommes représentaient 57,8 % des clients des SE. 37,8 % étaient des femmes comparativement à 41,5 % en 2023-2024. • Clients des SE selon l'âge: <ul style="list-style-type: none"> ○ 124 (21,9 %) avaient entre 15 et 24 ans, une diminution de -2,4 % ○ 258 (45,6 %) avaient entre 25 et 44 ans, une diminution de -12,5 % ○ 174 (30,7 %) avaient entre 45 et 64 ans, une diminution de -2,1 % ○ Il n'y avait pas de clients âgés de 65 ans et plus. • Niveau de scolarité atteint des clients des SE en 2024-2025: <ul style="list-style-type: none"> ○ 2,5 % avaient moins d'une 9^{ième} année comparé à 1,9 % en 2023-2024 ○ 22,3 % avaient moins d'une 12^{ième} comparativement à 21,3% l'année précédente ○ 38,0 % avaient complété de études secondaires comparativement à 38,3 % l'année précédente ○ 23,1 % avaient complété des études collégiales comparé à 22,3 % en 2023-2024 ○ 2,3 % avaient un certificat d'apprentissage / de métier, aucune donnée disponible pour 2023-2024 ○ 4,1 % avaient complété des études universitaires comparé à 2,9 % 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 numérotique et des compétences numériques qui leur permettront d'atteindre leur but (emploi, éducation post-secondaire, apprentissage, crédit du secondaire, autonomie).

| DISTRICT DE COCHRANE | DISTRICT DE TIMISKAMING |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• AFB = 754 clients comparé à 813 l'année précédente, une diminution de -7,3 % (-59 clients).• But des clients AFB en 2024-2025:<ul style="list-style-type: none">○ Apprentissage = 4,1 %, une diminution de -2,8 %○ Emploi = 48,1 %, une augmentation de +6,2 %○ Autonomie = 17,2 %, une faible diminution -0,6 %○ Études post-secondaires = 20,8 %, une baisse de -1,7 %○ Crédits du secondaire = 9,7 %, faible diminution -1,1 %• Niveau de scolarité des clients à leur arrivée dans le programme:<ul style="list-style-type: none">○ 7,0 % avait moins d'une 9^{ième} année comparé à 7,4 % en 2023-2024 (-0,4 %)○ 27,5 % avaient moins d'une 12^{ième} année comparé à 28,9 % l'année précédente (-1,4 %)○ 28,8 % avaient complété des études secondaires comparativement à 29,0 % l'année précédente (-0,2 %)○ 1,5 % avaient un certificat d'apprentissage / de métier.○ 20,6% avaient complété de études collégiales comparé à 20,2 % l'année précédente (0,4 %).○ 8,5% avaient complété des études universitaires comparé à 7,6 % l'année précédente (0,9 %).• Profil démographique des clients AFB:<ul style="list-style-type: none">○ 30,8 % étaient des hommes comparativement à 28,3 % l'année précédente (+2,5 %)○ 68,2 % étaient des femmes comparativement à 70,5 % l'année précédente (-2,3 %)○ 23,6 % avaient entre 15 et 24 ans comparativement à 23,5 % en 2023-2024○ 37,3% avaient entre 25 et 44 ans comparé à 36,5 % l'année précédente○ 24,0 % avait entre 45 et 64 ans comparé à 25,0 % l'année précédente○ 15,1 % avait 65 ans et plus comparé à 14,9 % en 2023-2024. | <ul style="list-style-type: none">○ AFB = 381 clients comparé à 388 l'année précédente -1,8 % (-7 clients)○ But des clients AFB en 2024-2025:<ul style="list-style-type: none">○ Apprentissage = 3,1 %, aucune donnée pour 2023-2024○ Emploi = 44,9 %, une augmentation de +15,5 %○ Autonomie = 24,9 % une diminution de -2,4 %○ Études post-secondaires = 23,4 %, une baisse de -2,6 %○ Crédits du secondaire = 3,7 % une diminution de -2,7 %○ Niveau de scolarité des clients à leur arrivée dans le programme:<ul style="list-style-type: none">○ 7,1 % avaient moins d'une 9^{ième} année comparé à 9,3 % en 2023-2024 (-2,2 %)○ 23,9 % avaient moins d'une 12^{ième} année comparé à 26,3 % l'année précédente (-2,4 %)○ 21,5 % avaient complété des études secondaires comparativement à 17,0 % l'année précédente (+4,5 %)○ 24,1% avaient complété de études collégiales comparé à 24,7 % l'année précédente (-0,6 %).○ 12,9 avaient complété des études universitaires comparé à 76,6% l'année précédente (0,9 %)○ Profil démographique des clients AFB:<ul style="list-style-type: none">○ 27,3 % étaient des hommes comparativement à 34,0 % l'année précédente (-6,7 %)○ 72,2 % étaient des femmes comparativement à 65,5 % l'année précédente (+6,7 %)○ 19,2 % % avaient entre 15 et 24 ans comparativement à 21,1 % en 2023-2024○ 33,1% avaient entre 25 et 44 ans comparé à 31,7 % l'année précédente○ 24,7 % avait entre 45 et 64 ans comparativement à 21,9 % l'année précédente○ 23,1 % avait 65 ans et plus comparé à 25,3 % en 2023-2024. |

- 11,3 % étaient des nouveaux arrivants comparé à 5,3 % l'année précédente (+6,0 %)
 - 39,3 % étaient des personnes ayant un handicap comparé à 37,1 % l'année précédente (+2,2 %)
 - 25,2 % étaient Autochtones comparé à 26,6 % (-1,4 %)
 - 61,0 % étaient Francophones comparé à 52,8 % l'année précédente (7,2 %).
- Nombre de clients selon leur source de revenu:
 - 17,2 % n'avaient aucune source de revenue comparé à 15,3 % l'année précédente
 - 12,1 % rapportent Ontario au Travail comme source de revenu comparé à 11,1 % l'année précédente
 - 5,4 % rapportent recevoir leur revenu du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées comparé à 4,4 % l'année précédente
 - 4,0 % indiquent l'Assurance Emploi comme source de revenu comparé à 4,2 % l'année précédente
 - 38,2 % rapportent recevoir du revenu d'emploi comparativement à 38,7 % l'année précédente
 - 2,7 % étaient travailleurs autonomes comparé à 2,2 % en 2023-2024.

Aiguillage des clients

- Le nombre total de clients aiguillés en 2024-2025 était 733 alors qu'il était de 768 l'année précédente, une diminution de -4,6%
- La source principale pour l'aiguillage des clients est le bouche-à-oreille
- Le nombre total de clients aiguillés par les programmes AFB vers d'autres agences est 326 comparativement à 369 l'année précédente, une diminution de -11,7 %
- Les autres programmes d'éducation et de formation constituent la source principale des clients qui sont référés aux programmes AFB.

- 8,4 % étaient des nouveaux arrivants comparé à 10,6 % l'année précédente (-2,2 %)
 - 29,7 % étaient des personnes ayant un handicap comparé à 26,3 % l'année précédente (+3,4 %)
 - 11,0 % étaient Autochtones comparé à 12,1 % l'année précédente (-1,1 %)
 - 52,2 % étaient Francophones comparé à 53,1 % l'année précédente (-0,9 %)
- Nombre de clients selon leur source de revenu :
 - 34,6 % des clients indiquent l'emploi comme leur source de revenu comparé à 36,1 % en 2023-2024
 - 11,8 % indiquaient n'avoir aucune source de revenu comparé à 13,4 % l'année précédente
 - 10,5 % indique Ontario au Travail comme source de revenu comparé à 9,0 % l'année précédente
 - 12,6 % rapportent recevoir leur revenu du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées comparé à 9,8 % l'année précédente.

Aiguillage des clients

- Le nombre total de clients aiguillés en 2024-2025 était 357 alors qu'il était de 359 l'année précédente.
- La source principale pour l'aiguillage des clients est le bouche-à-oreille et les médias
- Le nombre total de clients aiguillés par les programmes AFB vers d'autres agences est 121 alors qu'il était de 141 l'année précédente, une diminution de -14,2 % (-20 clients)
- Les autres programmes d'éducation et de formation constituent la source principale des clients qui sont référés aux programmes AFB.

APPRENTISSAGE

Les données d'Emploi Ontario comprennent de l'information sur le nombre d'apprentis actifs, le nombre de certificats d'apprentissage qui sont émis, le nombre des inscriptions dans les programmes de formation modulaire, et le the nombre de nouvelles inscriptions.

| DISTRICT DE COCHRANE | DISTRICT DE TIMISKAMING |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">▪ Apprentis actifs = 940 comparé à 825 l'année précédente, une augmentation de +115 (+13,9 %)▪ Nombre certificats de qualification émis = 59 comparé à 61 l'année précédente▪ Nombre d'inscriptions dans les programmes de formation modulaire = 1 713 comparé à 1,832 l'année précédente, une diminution de -119 (-6,5 %)▪ Nombre de nouvelles inscriptions = 300 comparé à 231 l'année précédente, une augmentation de +69 (29,9 %)▪ L'âge moyen des apprentis est 23 ans▪ Niveau de scolarité en 2024-2025:<ul style="list-style-type: none">○ 41,0 % avaient moins d'une 12ième année, comparé à 34,2 % l'année précédente (+6,8%)○ 48,7 % avaient complété des études secondaires comparé à 61,9 % (-13,3 %)▪ TOP 3 des métiers selon le nombre d'inscriptions en 2024-2025:<ul style="list-style-type: none">○ Électriciens – Construction et d'entretien○ Mécaniciens industriels / Mécaniciens monteurs○ Mécanicien automobile | <ul style="list-style-type: none">▪ Apprentis actifs = 345 comparé à 306 l'année précédente, une augmentation de +39 (+12,7 %)▪ Nombre certificats de qualification émis = 38 comparé à 27 l'année précédente, une augmentation de +11 (+40,7 %)▪ Nombre d'inscriptions dans les programmes de formation modulaire = 893 comparé à 880 l'année précédente, une augmentation de +13 (+1,5 %)▪ Nombre de nouvelles inscriptions = 90 comparé à 86 l'année précédente, une augmentation de +4 (+4,7 %)▪ L'âge moyen des apprentis est 25▪ Niveau de scolarité en 2024-2025:<ul style="list-style-type: none">○ 34,4 % avaient moins d'une 12ième année, comparé à 19,8 % l'année précédente (+14,6 %)○ 50,0 % avaient complété des études secondaires comparé à 77,9 % l'année précédente, une diminution de -27,9 %▪ TOP 3 des métiers selon le nombre d'inscriptions en 2024-2025:<ul style="list-style-type: none">○ Électriciens – Construction et d'entretien○ Mécaniciens industriels / Mécaniciens monteurs○ Soudeurs |

Observations:

En raison d'un petit bassin de population et des chiffres peu élevés qui en résultent pour la région, les données des programmes d'Emploi Ontario ne fournissent pas suffisamment de détails à partir desquels tirer des analyses détaillées, sauf tel que mentionné précédemment pour identifier là où des efforts de marketing pourraient mieux faire connaître les programmes à certains groupes (ex: les jeunes, les Autochtones) pour s'assurer que les programmes sont utilisés pleinement.

CE QUE NOUS AVONS ENTENDU DES EMPLOYEURS

En 2025, les efforts continus de la CFNE pour recueillir les commentaires des employeurs ont été réalisés par le biais d'entrevues individuelles, de présentations lors d'événements liés à la main-d'œuvre, de réunions de réseautage, de foires de l'emploi et de rencontres de planification locales. De plus, un sondage a été mené en mai 2025 afin de recueillir l'avis des employeurs locaux sur les enjeux liés au recrutement, à la formation et à la rétention des employés. 290 employeurs de la région de la CFNE ont complété ce sondage. Les employeurs consultés en 2025 représentent tous les secteurs d'activité et la plupart des personnes ayant fourni des commentaires étaient propriétaires d'entreprise, gestionnaires, responsables des ressources humaines ou occupaient d'autres postes de direction dans les secteurs privé à but lucratif et sans but lucratif.

La consultation auprès des employeurs en 2025 nous a permis de mieux comprendre les défis locaux en matière de main-d'œuvre, notamment l'attraction, la formation et la rétention des travailleurs qualifiés nécessaires aux entreprises et aux industries de la région. Si la consultation la plus récente n'a pas révélé beaucoup de véritables surprises, elle a confirmé que les enjeux liés à la main-d'œuvre restent une préoccupation majeure pour les employeurs de la région de la CFNE, notamment en ce qui concerne l'embauche, la formation, le remplacement des départs à la retraite, et l'inquiétude quant au manque de candidats qualifiés pour répondre aux besoins du marché du travail.

- Malgré les préoccupations exprimées concernant le nombre élevé de départs à la retraite actuellement observés et ceux qui sont imminents d'ici 2031, moins de quatre employeurs sur dix (41 %) consultés reconnaissent ne pas avoir de plan formel de relève en place.
- Les quatre défis les plus fréquents lors du recrutement de nouveaux employés étaient :
 - Les candidats ne possèdent pas les compétences requises
 - Faible nombre de candidats
 - Les candidats ne possèdent pas les qualifications requises
 - Les candidats ne possèdent pas l'expérience de travail requise.
- Lorsque les employeurs ne peuvent pas pourvoir tous leurs postes vacants, leur stratégie la plus probable est de recourir à davantage d'heures supplémentaires chez le personnel en place, bien que cette option ait été légèrement moins populaire en 2025 comparativement à 2024

- La plupart des employeurs indiquent avoir recruté localement, alors que plus de la moitié ont recruté dans le Nord de l'Ontario. Un tiers ont recruté dans le Sud de l'Ontario et près d'un quart dans d'autres provinces. Un sur sept affirme également avoir recruté à l'international.
- La plupart des employeurs indiquent utiliser des plateformes en ligne, telles que les babillards d'emplois gratuits, les médias sociaux et leur propre site web, pour recruter des candidats. Toutefois, les stratégies plus 'traditionnelles', comme le bouche-à-oreille et les recommandations d'employés, restent en tête des réponses, le bouche-à-oreille étant utilisé par 80 % ou plus, et les recommandations d'employés représentant près des deux tiers.
- Les employeurs soulignent également que des lacunes existent dans certaines « compétences de base » qui sont importantes pour eux au moment de l'embauche, notamment l'éthique de travail, le dévouement et la fiabilité, ainsi que le travail d'équipe, les compétences interpersonnelles et la volonté d'apprendre.
- En ce qui concerne la formation de leur main-d'œuvre, une majorité d'employeurs consultés disent financer la formation eux-mêmes, en totalité ou en partie, tandis que légèrement moins de la moitié utilisent les incitatifs gouvernementaux à l'embauche et à la formation ou offrent des horaires de travail flexibles à leurs employés. La méthode la plus courante est la formation en cours d'emploi, suivie par les webinaires ou ateliers en ligne, la formation de pair à pair, et les collègues.
- Une proportion importante d'employeurs indique qu'ils embauchent des étudiants d'été, ainsi que des étudiants pour des emplois à temps partiel. Une majorité déclarent offrir au moins une forme de stage coopératif ou d'internat et plus d'un tiers en offrent au moins deux.
- Les nouvelles avancées en matière de numérisation, de cybersécurité, d'intelligence artificielle, de technologies infonuagiques et autres innovations technologiques ont un impact et continueront d'avoir un impact sur les entreprises locales et leur main-d'œuvre. Bien que les employeurs ne sachent pas pour le moment si ces avancées technologiques entraîneront des pertes d'emplois ou la création de nouveaux postes, ils indiquent toutefois qu'ils s'attendent à ce que leurs employés aient besoin d'une mise à niveau et d'une requalification continue, notamment dans des domaines comme les compétences informatiques avancées, la collecte, l'analyse et la gestion des données. Si les nouvelles technologies posent de nouveaux défis, ces avancées sont également perçues comme des outils permettant d'accroître la productivité et leur entreprise.
- La plupart des employeurs, bien que préoccupés par l'impact des droits de douanes américains sur leurs activités, anticipent que ceux-ci entreront en vigueur et se feront sentir plus fortement à l'avenir. Les principales préoccupations évoquées sont les

perturbations de la chaîne d'approvisionnement, la nécessité d'augmenter les prix, et la réduction des dépenses en raison de l'incertitude.

- Bien que de nombreux employeurs rapportent des départs à la suite de démissions ou des départs à la retraite, la bonne nouvelle est que beaucoup continuent d'embaucher pour combler ces postes vacants. De plus, plusieurs indiquent la croissance et l'expansion de leurs activités comme raison d'embauche.
- Parmi les postes jugés les plus difficiles à pourvoir par les employeurs, on retrouve les professions suivantes : vendeurs, mécaniciens (lourds et automobiles), infirmières autorisées, chauffeurs de camion, mécaniciens industriels, personnel administratif, ouvriers et soudeurs/assembleurs.
- Concernant la formation des employés, les défis les plus souvent mentionnés par les employeurs sont la distance à parcourir pour accéder à une formation non offerte localement, ainsi que le coût de la formation. Plusieurs employeurs consultés offrent des stages en milieu de travail et des emplois à temps partiel pour étudiants et jeunes. L'expansion de ces opportunités est vue comme un moyen d'exposer la future génération aux possibilités locales et, ultimement, de mieux équilibrer l'offre et la demande.
- Lors de l'embauche, les employeurs recherchent principalement six compétences :
 - Éthique de travail, dévouement et fiabilité
 - Travail d'équipe et compétences interpersonnelles
 - Volonté d'apprendre
 - Service à la clientèle
 - Autonomie et motivation personnelle
 - Communication orale et écrite
- Les postes en demande et difficiles à pourvoir mentionnés le plus souvent par les employeurs reflètent les principaux emplois selon les départs à la retraite à venir et les offres d'emploi locales, notamment :
 - Postes d'entrée dans le secteur des services (vendeurs, caissiers),
 - Postes administratifs (agents administratifs, techniciens en comptabilité, réceptionnistes),
 - Métiers spécialisés (mécaniciens industriels, mécaniciens d'équipement lourd, techniciens en service automobile, soudeurs, électriciens),
 - Professions du secteur de la santé (infirmières autorisées, aides-infirmières, préposés aux soins personnels) et du secteur de l'éducation (enseignants à tous les niveaux, assistants enseignants, éducateurs à la petite enfance)
 - Travailleurs sociaux et communautaires.

Note aux lecteurs : Les informations recueillies auprès des employeurs reflètent leur connaissance des conditions du marché du travail au moment où celles-ci ont été partagées et elle ne tient pas compte de tout changement ou facteur qui a pu survenir depuis.

PRIORITÉS LOCALES

Les pages suivantes présentent les priorités locales et les stratégies identifiées par les employeurs et les intervenants lors des activités de mobilisation de 2025. On y retrouve un résumé de stratégies possibles selon ce que révèlent les données les plus récentes et les commentaires recueillis localement. Les priorités locales rejoignent les cinq thèmes identifiés dans les rapports précédents, tels que :

1. 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.

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.

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.

4. 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 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.

5. La prestation des services d'emploi et de formation

Comblent 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.

STRATÉGIES PROPOSÉES

Accent sur le développement des compétences

- Offrir du soutien pour préparer les jeunes et les chercheurs d'emploi à répondre aux exigences clés des employeurs telles que l'éthique professionnelle, le travail 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 pairs et les ateliers en ligne pour perfectionner les employés.

Appuyer la formation et l'éducation des employés

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

Atténuer les obstacles à la formation

- S'attaquer aux obstacles comme les coûts de formation et le manque de programmes pertinents disponibles au niveau régional en explorant des options d'apprentissage à distance et en faisant la promotion de formations locales.

Accroître l'utilisation des services locaux d'emploi

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

Accroître les opportunités d'emploi pour les étudiants

- Augmenter la participation des employeurs aux expériences de travail rémunérées et non rémunérées pour les étudiants et les jeunes, y compris les stages coopératifs, les internats, les apprentissages et les emplois d'été ou à temps partiel.

Élargir le territoire de recrutement

- Soutenir les initiatives visant à recruter non seulement localement, mais aussi dans d'autres régions, provinces et à l'international afin de répondre aux pénuries de talents et d'atteindre un bassin plus large de candidats.

Soutenir la planification de la relève

- Offrir du soutien aux entreprises pour élaborer des plans formels de relève pour les postes clés afin d'assurer la continuité et la préparation aux départs à la retraite ou imprévus.

S'attaquer aux défis liés au logement et aux infrastructures

- Continuer de plaider auprès des gouvernements locaux et des parties prenantes pour accroître l'accès au logement et aux services de garderie, et améliorer le transport en commun et l'accès à Internet, qui représentent des obstacles majeurs au recrutement et à la rétention.

Se préparer aux changements technologiques et environnementaux

- Investir dans le perfectionnement et la requalification des employés afin qu'ils puissent s'adapter à la numérisation, à l'IA, à l'automatisation et aux nouvelles réglementations environnementales.
- Intégrer l'informatique avancée, la gestion des données et la gestion de projet dans les programmes de formation existants.

Dans l'ensemble de la région, les parties prenantes et les employeurs soulignent les avantages des partenariats et de la collaboration comme étant essentiels pour répondre aux besoins locaux du marché du travail. Ils encouragent donc les stratégies et les activités qui réunissent divers partenaires et intervenants afin de bâtir et de nourrir des relations de travail qui appuient des objectifs communs pour mieux jumeler les compétences et les emplois.

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.

Certaines des actions concrètes actions liées à l'IMT pendant la dernière année sont les suivantes:

- La CFNE a effectué un sondage auprès des employeurs portant sur le recrutement, la formation et la rétention des employés. Le sondage a été développé et effectué en partenariat avec les trois autres commissions locales de la région du nord-est de l'Ontario.
- Un rapport local a été préparé et est affiché sur le site internet de la CFNE [Recrutement-formation-et-retention-des-employes-Resultats-du-sondage-2025.pdf](#)
- Un rapport pour l'ensemble de la région du nord-est a aussi été préparé [Final-FR-Northeast-Report.pdf](#)
- Les résultats du sondage effectué auprès des employeurs en 2025 ont été présentés le 2 octobre lors de l'AGA de la CFNE.
- Les résultats du sondage effectué auprès des employeurs en 2025 ont aussi été présentés au niveau communautaire (7 réunions communautaires en novembre).
- La CFNE soumet régulièrement des lettres d'appui aux intervenants locaux pour différent projet de planification de la main-d'œuvre. Les lettres soulignent l'IMT disponible au niveau local pour appuyer ces projets.
- Des rapports sur le nombre de postes affichés aux niveaux local et régional sont partager mensuellement par courriel aux intervenants et partenaires locaux. [Information sur le marché du travail - Commission de formation du Nord-Est](#)
- Des info fiches sont préparées à chaque trimestre pour souligner le nombre de postes affichées. Les info fiches sont disponibles sur le site internet de la CFNE. [Rapports trimestriels sur les offres d'emploi - Commission de formation du Nord-Est](#)
- Des présentations PowerPoint sur l'IMT sont disponible sur le site internet de la CFNE. [Présentations PowerPoint - Commission de formation du Nord-Est](#)

- La CFNE est représentée sur le comité aviseur sur l'IMT du GSS du nord-est

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 Projet d'immigration pour les communautés rurales et le Projet pour l'immigration francophone sont offerts dans la région. La CFNE est membre du comité pour ces programmes. La CFNE fournit aussi de l'IMT pour aider à établir les industries et les professions prioritaires pour ces deux programmes.
- 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, et le Centre multiculturel du Nord-Est de l'Ontario – Services d'établissement pour les immigrants. La CFNE participe à l'occasion aux activités de ces groupes.

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. En réponse à cette priorité:

- La conférence Travailler ensemble 2025 avait lieu le 2 octobre. Un total de 77 pourvoyeurs de services de la région ont participé à cette activité qui comprenait des présentations, des discussions de groupe et des opportunités de réseautage
- Un groupe de travail représentant différents organismes a été impliqué au développement de la programmation de cette activité.

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 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 pour aider aux employeurs à recruter des candidats pour combler les postes vacants et pour promouvoir les opportunités actuelles et à venir au sein de leur industrie.
- Le 5 juin avait lieu la foire d'emploi Explore tes Options dans le cadre de l'Expo minière pour promouvoir les emplois et les exigences du secteur minier.

CONCLUSION

Les contributions de nombreux employeurs et parties prenantes ayant participé à la mobilisation cette année sont essentielles pour orienter le travail de la CFNE. Alors que nous dirigeons ou participons à des activités et projets de développement de la main-d'œuvre locale, nous veillons à ce que ces initiatives soient guidées par ces apports locaux et soutenues par l'information sur le marché du travail local.

Les partenariats entre employeurs, milieux de l'éducation et de la formation, acteurs en emploi, leaders communautaires et gouvernementaux ainsi que les autres parties prenantes sont essentiels pour répondre aux besoins du marché du travail local. La communication, la collaboration et la coordination de l'expertise, du temps et des ressources sont cruciales. L'amélioration des conditions du marché du travail local est une responsabilité partagée qui exige une compréhension commune et un engagement collectif de tous ceux qui ont un intérêt à obtenir des résultats positifs pour les employeurs, les chercheurs d'emploi et l'ensemble des communautés.

Les enseignements tirés des données et des informations contenues dans ce rapport mettent en lumière beaucoup de ce que nous savons et comprenons déjà sur les besoins et enjeux de la main-d'œuvre locale. Un aspect important qui ressort est que, malgré les défis du marché du travail local qui sont soulevés, le rapport met également en évidence des stratégies que les organismes locaux peuvent adopter individuellement ou collectivement pour soutenir la croissance et la prospérité continues des communautés locales.

Enfin, la CFNE tient à exprimer sa gratitude envers les nombreux partenaires et parties prenantes qui ont partagé leur point de vue au cours de la dernière année. Votre contribution est précieuse et très appréciée.

