

# Recrutement, formation et rétention des employés

Résultats du sondage 2025

Corridor du Nord



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

Canada

EMPLOYMENT  
ONTARIO EMPLOI  
ONTARIO

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**

1425, rue Front, C.P. : 2198 Hearst ON POL 1N0  
Téléphone : 705.362.5788  
[www.fnetb.com](http://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.

L'information présentée dans ce rapport était d'actualité lors de sa diffusion.

**LIMITATIONS:**

*Limites: Si les résultats du sondage reflètent les commentaires des employeurs qui y ont participé, il est important de noter qu'ils ne sont pas représentatifs des opinions de tous les employeurs de la région de la CFNE mais plutôt un aperçu des expériences et de la situation actuelle de ceux qui ont répondu au sondage.*

## TABLE DES MATIÈRES

	<b>Page</b>
<b>INTRODUCTION</b>	<b>2</b>
<b>MÉTHODOLOGIE</b>	
<b>PROFIL DES RÉPONDANTS ET LEUR ENTREPRISE</b>	<b>3</b>
<b>RÉSULTATS DU SONDAGE</b>	<b>7</b>
Embauches et pertes d'employés en 2024	<b>7</b>
Changements anticipés en 2025	<b>9</b>
Défis liés à l'embauche	<b>10</b>
Postes difficiles à combler	<b>11</b>
Pratiques liées au recrutement et à la formation	<b>13</b>
Changements technologiques et environnementaux	<b>18</b>
Défis et opportunités à venir	<b>20</b>
<b>CONCLUSION</b>	<b>24</b>

## REMERCIEMENTS

La CFNE désire remercier les employeurs qui ont pris le temps de répondre au sondage 2025 sur les enjeux liés au recrutement, à la formation et à la rétention des employés. La promotion du sondage auprès des employeurs a été grandement enrichie grâce aux organismes locaux qui ont collaboré et appuyer ce projet en distribuant le questionnaire auprès de leurs membres. Les organismes qui ont participé activement à cette distribution sont :

- Cochrane Board of Trade
- Northern Corridor du Nord Chamber of Commerce
- Kirkland Lake District Chamber of Commerce
- Temiskaming Shores & Area Chamber of Commerce
- Timmins Chamber of Commerce

# RECRUTEMENT, FORMATION ET RÉTENTION DES EMPLOYÉS

Résultats du sondage 2025 effectué auprès des employeurs

## INTRODUCTION

Il y a vingt-cinq conseils de planification de la main-d'œuvre en Ontario. Ceux-ci sont financés par le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des Compétences. La Commission de formation du nord-est (CFNE) est un des quatre conseils de planification de la main-d'œuvre dans le nord-est de la province. Les autres conseils de planification de la main-d'œuvre du nord-est sont : Société d'investissement dans la main-d'œuvre d'Algoma, Labour Market Group, et Planification de la main-d'œuvre Sudbury and Manitoulin.

Le mandat principal des conseils de planification de la main-d'œuvre est d'effectuer des projets de recherche et analyser ce qui se passe sur le marché du travail local. En plus d'utiliser diverses sources de données telles que les données sur le nombre d'entreprises de Statistiques Canada et du Recensement, les conseils de planification de la main-d'œuvre effectuent aussi des sondages auprès des industries et des consultations auprès des intervenants tout au long de l'année, en plus d'entreprendre des projets et partenariats. Tout cela sert à appuyer et à informer les stratégies et les activités liées au développement de la main-d'œuvre.

C'est pour cette raison que les quatre conseils de planification de la main-d'œuvre du nord-est ont effectué un sondage auprès des employeurs.

## MÉTHODOLOGIE

Les quatre conseils de planification de la main-d'œuvre du nord-est ont développé un outil commun pour la collecte d'information et un échéancier pour la distribution du sondage. On demandait aux employeurs de répondre à des questions liées à la composition de leur main-d'œuvre, aux changements à celle-ci en 2024, aux changements anticipés en 2025, aux postes les plus difficiles à combler, aux pratiques liées au recrutement, aux compétences exigées, à la formation, à l'impact des changements technologiques et environnementaux, et aux défis et opportunités anticipés dans le futur.

Le sondage était disponible entre le 30 avril et le 30 mai, 2025. La plateforme Survey Monkey a été utilisée pour ce sondage. Plusieurs stratégies ont été utilisées pour promouvoir le sondage incluant des courriels et les médias sociaux. Chacun des conseils de planification de la main-d'œuvre du nord-est a effectué son propre sondage. Ce rapport est une analyse des résultats pour la région du Corridor du Nord (de Constance Lake à Matheson).

## PROFIL DES RÉPONDANTS ET LEURS ENTREPRISES

Pour la région du Corridor du Nord (de Constance Lake à Matheson), 92 employeurs ont commencé à répondre au questionnaire, et si certains ont quitté en cours de route, les trois quarts environ ont complété le sondage.

### RÉPONDANTS SELON LE SECTEUR INDUSTRIEL (92 réponses)

Le Tableau 1 présente la répartition des répondants selon l'industrie et compare ce pourcentage à la distribution réelle des entreprises par industries pour la région du Corridor du Nord en décembre 2024. Les cases surlignées en vert indiquent les industries pour lesquelles la distribution des répondants est supérieur comparativement à la distribution réelle, les cases surlignées en rouge indiquent celles où elles le sont moins.

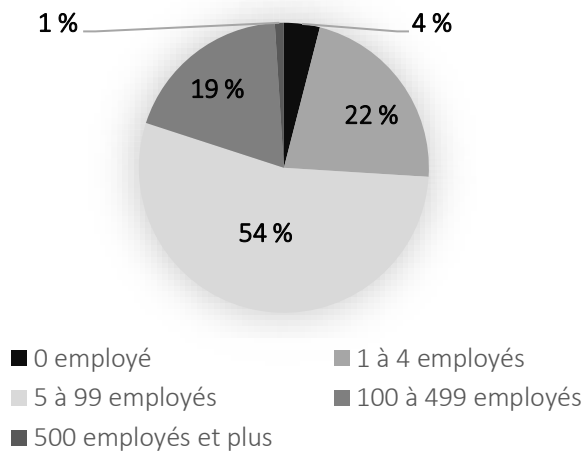
TABLEAU 1: NOMBRE ET POURCENTAGE DES RÉPONDANTS SELON L'INDUSTRIE			
SECTEUR INDUSTRIEL	SONDAGE		% RÉEL
	NOMBRE	POURCENTAGE	
<b>Agriculture, foresterie, pêche et chasse</b>	8	<b>8,7 %</b>	5,1 %
Extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz	2	2,2 %	1,4 %
Services publics	2	2,2 %	0,6 %
<b>Construction</b>	6	<b>6,5 %</b>	12,9 %
Fabrication	3	3,3 %	3,6 %
<b>Commerce de gros</b>	0	<b>0,0 %</b>	3,3 %
<b>Commerce de détail</b>	18	<b>19,6 %</b>	16,8 %
<b>Transport et entreposage</b>	2	<b>2,2 %</b>	5,2 %
Industries de l'information et industries culturelles	3	3,3 %	1,4 %
Finance et assurances	3	3,3 %	3,4 %
<b>Services immobiliers, de location, et de location de bail</b>	0	<b>0,0 %</b>	3,3 %
<b>Services professionnels, scientifiques et techniques</b>	1	<b>1,1 %</b>	5,6 %
Gestion de compagnies et d'entreprises	0	0,0 %	0,3 %
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et services d'assainissement	2	2,2 %	3,4 %
<b>Services d'enseignement</b>	7	<b>7,6 %</b>	1,3 %
Soins de santé et assistance sociale	12	13,0 %	12,5 %
Arts, spectacles et loisirs	2	2,2 %	1,6 %
<b>Services d'hébergement et d'alimentation</b>	8	<b>8,7 %</b>	6,6 %
Autres services (sauf administration publique)	8	8,7 %	9,6 %
Administration publique	5	5,4 %	2,1 %
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

Les pourcentages réels sont de Statistique Canada Nombre d'entreprises canadiennes, Décembre 2024, Corridor du Nord

## POSTE DE LA PERSONNE QUI A COMPLÉTÉ LE SONDAGE (92 réponses)

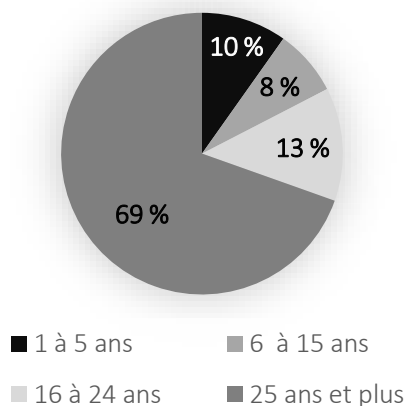
Soixante-dix-sept pour cent percent des sondages ont été complétés par un cadre supérieur : propriétaire (27 %), ressources humaines (16 %), gestionnaire/superviseur (34 %), et Autre (23 %). Dans la catégorie « Autre », on soulignait des postes de haute direction tel que directeur général, des poste administratifs et des positions de première ligne.

### NOMBRE D'EMPLOYÉS (92 réponses)



**54 %**  
des 92 répondants  
avaient entre 5 et 99  
employés

### NOMBRE D'ANNÉES EN AFFAIRES (92 réponses)



**69 %**  
des 99 répondants  
étaient en affaires  
depuis plus de 25 ans

Note: Pour les questions suivantes de cette section du rapport, les choix offerts permettaient aux répondants de sélectionner plus qu'une option.

#### **TYPE D'ENTREPRISE (92 réponses)**

- 51 % à but lucratif du secteur privé
- 20 % sans but lucratif/organisme de bienfaisance
- 16 % entreprise Francophone
- 10 % sans but lucratif non subventionnée
- 8 % entreprise Autochtone
- 4 % franchise
- 3 % à but lucrative subventionnée.

**51 %**  
des 92 répondants  
étaient des entreprises  
à but lucratif du secteur  
privé.

**45%**  
des répondants ont à leur  
emploi des personnes de  
65 ans ou plus.

#### **MAIN-D'ŒUVRE ACTUELLE SELON LES COHORTES: (92 réponses)**

- 70 % ont des employés de moins de 25 ans
- 98 % ont des employés âgés entre 25 et 55 ans
- 73 % ont des employés âgés de 55 ans et plus
- 45 % ont des employés âgés de 65 ans et plus

#### **MAIN-D'ŒUVRE SELON DIFFÉRENTS GROUPES DÉMOGRAPHIQUES (92 réponses)**

On demandait aux répondants d'indiquer la composition démographique de leur main-d'œuvre. Presque tous les répondants, ont à leur emploi des hommes et des femmes et près des trois quarts (76 %) ont à leur emploi des Francophones. Près de la moitié compte soient des personnes Autochtones (45%) ou des immigrants ou autres groupes culturels (42 %). Un pourcentage un peu moins élevé (41 %) emploie des étudiants domestique, alors que 19 % indique employer des étudiants provenant de l'international. Un sur quatre (25 %) indique employer des personnes ayant un handicap physique connu tandis que 18 % indique employer des personnes avec un déficience du développement connu.

- Hommes (86 %) et femmes (95 %)
- Francophones (76 %)
- Autochtones (45 %)
- Immigrants/autres groupes culturels (42 %)
- Étudiants : locaux (41 %), provenant de l'international (19 %)
- Personnes ayant un handicap physique connu (25 %), personnes ayant une déficience du développement connue (19 %)

## PLAN DE RELÈVE (92 réponses)

Lorsqu'on demande aux répondants s'ils ont en place un plan pour la relève, moins du tiers ont un plan de relève en place soit pour les postes clés ou pour certains postes clés:

- 40 % reconnaissent ne pas avoir de plan de relève.
- 20 % disent avoir un plan de relève pour les postes clés
- 11 % disent avoir un plan de relève pour certains postes clés
- 11 % répondent qu'un plan de relève est en cours de développement
- 18 % des répondants disent ne pas savoir si leur entreprise a un plan pour la relève.

**40 %**

des 92 répondants  
n'ont pas de plan de  
relève pour leur  
main-d'œuvre



## RÉSULTATS DU SONDAGE

Limites: Si les résultats du sondage reflètent les commentaires des employeurs qui y ont participé, il est important de noter qu'ils ne sont pas représentatifs des opinions de tous les employeurs de la région du Corridor du Nord mais plutôt un aperçu des expériences et de la situation actuelle de ceux qui ont répondu au sondage.

### EMBAUCHES ET PERTES D'EMPLOYÉS EN 2024

#### **PERTES D'EMPLOYÉS EN 2024** (92 réponses)

*La perte d'employés est définie comme un départ à la retraite, un congédiement, le départ/démission d'un employé, un congédiement, une mise à pied ou toute autre cessation d'emploi.*

On demandait aux répondants si leur entreprise avait connu des séparations en 2024. 76 % ont répondu oui et 24 % ont répondu non. Parmi ceux qui ont connu des séparations, une question de suivi explorait pourquoi et environ combien d'employés avaient quitté. Le Tableau 2 présente les réponses à cette question. Dans la catégorie « Autre » les répondants ont fourni une gamme de raisons par exemple soit un contrat, un stage ou un emploi d'été terminé, un congé parental, un changement de carrière, un emploi contractuel et un déménagement.

De loin, la raison la plus fréquente pour les séparations est le départ volontaire des employés (74 % des répondants), suivi des congédiement (47 %) et des départs à la retraite (44 %). Dans la plupart des cas, les séparations impliquaient de 1 à 9 employés.

#### **RAISONS DES PERTES D'EMPLOYÉS EN 2024** (76 réponses)

**Tableau 2 : Type de pertes d'employés et nombre approximatif d'employés**

	Total de tous les répondants	1 à 9 Employés	10 à 24 employés	25 à 49 employés	50+ employés
Départ volontaire	74%	65%	13%	3%	0%
Départ à la retraite	44%	42%	2%	0%	0%
Mise à pied temporaire	15%	12%	2%	2%	0%
Mise à pied permanente	9%	9%	0%	0%	0%
Congédiement	47%	44%	2%	2%	0%
Départ pour emploi plus flexible (travail à distance)	9%	7%	0%	2%	0%
Autres	22%	22%	0%	0%	0%

## EMBAUCHES EN 2024 (91 réponses)

On demandait aussi aux répondants s'ils avaient embauché des employés en 2024. Soixante-dix-neuf pour cent (79 %) des répondants indiquent que leur entreprise a embauché en 2024 et 21 % ont dit ne pas avoir embauché. Le nombre total de répondants qui ont indiqué avoir embauché est 71, alors que le nombre de ceux qui ont indiqué avoir connu des séparations était 70, pratiquement le même nombre.

De loin, la raison principale était pour combler un poste laissé vacant (74 %), suivi d'embauches liées à une croissance ou une expansion (37 %) ou pour remplacer un départ à la retraite (35 %). La catégorie « Autre » comprenait l'embauche d'étudiants d'été, de travailleurs saisonniers, de stagiaires ou pour le remplacement d'employés qui ne se présentent pas au travail. Comme c'était le cas pour les séparations, la majorité de ces embauches impliquaient entre 1 à 9 employés.

## RAISONS DES EMBAUCHES EN 2024 (74 réponses)

**Tableau 3: Raisons et nombre approximatif des nouvelles embauches en 2024**

	Total de tous les répondants	1 à 9 Employés	10 à 24 employés	25 à 49 employés	50+ employés
Départs à la retraite	35 %	31 %	4 %	0 %	0 %
Pour combler un poste vacant	74 %	57 %	10 %	6 %	0 %
Croissance/expansion	37 %	32 %	3 %	2 %	0 %
Restructuration	13 %	10 %	3 %	0 %	0 %
Changements technologiques	4 %	4 %	0 %	0 %	0 %
Autre	10 %	7 %	3 %	0 %	0 %

## PROFESSIONS POUR LESQUELS LES RÉPONDANTS ONT EMBAUCHÉ EN 2024 (66 réponses)

On demandait aux répondants de nommer les professions pour lesquelles ils avaient embauché le plus grand nombre d'employés en 2024.

- Journalier
- Personnel administratif, commis
- Personnel de nettoyage, concierge
- Gestionnaire, direction générale
- Caissiers
- Livreur
- Travailleur communautaire et social
- Comptable et teneur de livre
- Conducteur d'équipement lourd
- Personnel d'entretien
- Préposé aux soins personnels
- Infirmière auxiliaire
- Associé aux ventes, services à la clientèle
- Expéditeur et réceptionnaire

## CHANGEMENTS ANTICIPÉS EN 2025

### EMBAUCHES EN 2025 (85 réponses)

On questionnait aussi les employeurs sur les embauches en 2025, s'ils avaient embauché depuis le début de l'année (janvier à mai 2025) et s'ils prévoient embaucher entre juin et décembre 2025.

	Total de tous les répondants	1 à 9 Employés	10 à 24 employés	25 à 49 employés	50+ employés
Déjà embauché en 2025	87 %	43 %	0 %	0 %	0 %
Prévoit embaucher en 2025	67 %	32 %	0 %	0 %	0 %

### RAISONS DES NOUVELLES EMBAUCHES EN 2025 (56 réponses)

Les pourcentages de ces réponses et les distributions des raisons sont très semblables aux réponses fournies pour 2024. La seule différence notable est qu'en 2024, les répondants ont indiqué avoir embauchés dans les catégories « 25 à 49 employés » et « 50 employés et plus ».

**Tableau 5: Raisons des nouvelles embauches en 2025**

	Total de tous les répondants	1 à 9 Employés	10 à 24 employés	25 à 49 employés	50+ employés
Départs à la retraite	36 %	32 %	4 %	0 %	0 %
Pour combler un poste vacant	71 %	57 %	8 %	0 %	0 %
Croissance/expansion	46 %	43 %	4 %	0 %	0 %
Restructuration	13 %	13 %	0 %	0 %	0 %
Changements technologiques	9 %	9 %	0 %	0 %	0 %
Autres	18 %	16 %	2 %	0 %	0 %

### PROFESSIONS POUR LESQUELLES LES RÉPONDANTS ONT EMBAUCHÉ OU PRÉVOIENT EMBAUCHER EN 2025 (48 réponses)

Les professions pour lesquelles les répondants avaient embauché ou prévoient embaucher en 2025 étaient dans l'ensemble semblables à celles qui étaient identifiées pour 2024, les plus grandes catégories étant : journaliers, personnel administratif, nettoyeurs, gestionnaires et associés aux ventes, mécaniciens, et conducteurs d'équipement lourd.

## DÉFIS LIÉS À L'EMBAUCHE

### PLUS GRANDS DÉFIS LIÉS À L'EMBAUCHE (78 réponses)

On demandait aux répondants d'identifier les défis auxquels ils font face lors du recrutement de nouveaux employés. Le Tableau 6 présente les plus grands défis auxquels font face les employeurs lors du recrutement de nouveaux employés. Les deux plus grands défis identifiés sont que les candidats ne possèdent pas les compétences requises et le faible nombre de candidats, cité par 56 % des répondants. Seulement un autre défi a été mentionné par la moitié des répondants : les candidats n'ont pas les qualifications requises (50 %).

Tableau 6: PLUS GRANDS DÉFIS LIÉS À L'EMBAUCHE	
Défis	Pourcentage
Les candidats n'ont pas les compétences requises	56 %
Faible nombre de candidats	56 %
Les candidats n'ont pas les qualifications requises	50 %
Les candidats n'ont pas l'expérience professionnelle requise	45 %
Les candidats manquent de compétences générales (communication, éthique de travail, etc.)	39 %
Concurrence d'autres employeurs	37 %
Attentes en matière de rémunération	36 %
Problème lié à l'emplacement de l'entreprise	28 %
Autre	13 %

Dans la catégorie « Autre » on note trois choses: les défis liés au financement, les compétences spécifiques requises et le fait de ne pas être bilingue.

### AUTRES DÉFIS LIÉS AU RECRUTEMENT ET À LA RÉTENTION D'EMPLOYÉS: (54 réponses)

On demandait aux répondants d'identifier certains autres facteurs qui ont un impact sur leur capacité de recruter et garder des employés. Les réponses sont les suivantes :

- Manque de logements (64 %)
- Manque de place en garderie (38 %)
- Manque de transport public (26 %)
- Manque de maisons à acheter (17 %)
- Manque d'accès à internet à haut débit fiable et abordable (2 %)

**64 %**

des répondants soulignent le manque de logement

## **POSTES QUI SONT DIFFICILES À COMBLER (75 réponses)**

On demandait ensuite aux répondants d'indiquer les professions pour lesquelles les postes sont les plus difficiles à combler pour leur entreprise ou organisme. Voici les professions le plus souvent mentionnées :

- Journalier
- Gestionnaire et directeur général
- Mécanicien
- Personnel administratif, commis
- Instructeur, enseignant ou professeur
- Mécanicien industriel
- Associé aux ventes, service à la clientèle
- Livreurs
- Technicien
- Comptable et teneur de livre
- Cuisinier
- Électriciens
- Conducteur d'équipement lourd
- Travailleur sylvicole



## **STRATÉGIES POUR S'ADAPTER LORSQUE DES POSTES NE SONT PAS COMBLÉS (77 réponses)**

On demandait aux répondants comment ils s'adaptent ou comment ils prévoient s'adapter lorsqu'ils ne peuvent pas combler les postes, et ce en 2024 et en 2025. Le Tableau 7 présente les réponses selon le pourcentage du nombre d'employeurs qui ont répondu à cette question.

Tel qu'indiqué dans le Tableau 7, l'offre d'heures supplémentaires au personnel actuel est de loin le moyen le plus préconiser. Il est notable que le pourcentage de ceux qui identifient cette option diminue en 2025 – cela indique peut-être que la dépendance sur les heures supplémentaires pour les personnel actuel tire à sa fin.

**Tableau 7: Stratégies pour s'adapter lorsque les postes ne sont pas comblés**

	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>Plus d'heures supplémentaires pour le personnel actuel</b>	53 %	49 %
<b>Redistribution du travail</b>	43 %	48 %
<b>Formation polyvalente pour les employés actuels</b>	29 %	33 %
<b>Sous traitance/externalisation</b>	25 %	29 %
<b>Offrir des placements professionnels ou des stages</b>	16 %	19 %
<b>Faire appel aux agences de recrutement</b>	13 %	12 %
<b>Diversifier notre main-d'œuvre</b>	12 %	15 %
<b>Offrir des options de travail à distance</b>	8 %	9 %
<b>Mise en œuvre de technologie/automatisation</b>	4 %	15 %
<b>Réduire notre main-d'œuvre</b>	11 %	7 %
<b>Autre</b>	5 %	4 %

Dans la catégorie « Autre », les stratégies citées étaient les suivantes

- Limitation des projets et réduction de la charge de travail
- Réduction du nombre de travailleurs saisonniers embauchés
- Heures supplémentaires effectuées par les propriétaires
- Refus de contrats en raison du manque de personnel



## PRATIQUES LIÉES AU RECRUTEMENT ET À LA FORMATION

### MÉTHODES UTILISÉES POUR RECRUTER DES CANDIDATS : (79 réponses)

Le Tableau 8 présente les sélections des répondants à partir d'une liste d'énoncés. Le tableau indique le pourcentage du nombre total de réponses à cette question pour 2024 et pour 2025.

Environ les deux tiers des employeurs utilisent les médias sociaux, et les anciennes stratégies telles que les recommandations provenant des employés actuels et le bouche à oreille pour recruter des candidats. Plus de la moitié utilisent les sites en ligne gratuits et leur propre site internet.

<b>Tableau 8: Méthodes de recrutement utilisées pour trouver des candidats</b>		
	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>Bouche à oreille, relations personnelles, recommandations, réseaux informel</b>	63 %	67 %
<b>Recommandations des employés actuels</b>	65 %	67 %
<b>Sites en ligne gratuits</b>	56 %	55 %
<b>Médias sociaux (Facebook, LinkedIn)</b>	67 %	68 %
<b>Site web de l'entreprise/organisation</b>	55 %	54 %
<b>Agences locales de services d'emploi</b>	45 %	47 %
<b>Foires d'emploi</b>	35 %	32 %
<b>Affichage en milieu de travail</b>	39 %	41 %
<b>Sites en ligne payants</b>	22 %	21 %
<b>Recrutement dans les écoles, collèges et universités</b>	22 %	19 %
<b>Médias imprimés et en ligne</b>	22 %	24 %
<b>Publications professionnelles ou commerciaux</b>	18 %	15 %
<b>Annonces à la radio</b>	15 %	14 %
<b>Agences de recrutement de cadres/Chasseurs de tête</b>	5 %	3 %
<b>Autre</b>	1 %	3 %

Dans la catégorie « Autre » on note que la méthode utilisée dépend du rôle et qu'ils embauchent parmi des clients qu'ils connaissent et en qui ils ont confiance.



## RÉGIONS DANS LESQUELLES ON RECRUTE DE NOUVEAUX EMPLOYÉS (80 réponses)

On demandait aux répondants dans quelles régions ils recrutent. Ils pouvaient choisir autant d'options qui s'appliquaient à partir d'une liste de cinq options.

- 80 % dans leur communauté/district
- 58 % dans d'autres régions du Nord de l'Ontario
- 31 % dans le Sud de l'Ontario
- 20 % dans d'autres provinces
- 9 % à l'international

## UTILISATION DES SERVICES D'EMPLOI

34 répondants, représentant un peu moins de 27 % des réponses du Tableau 8, ont dit avoir fait appel à une agence locale de services d'emploi.

Lorsqu'on leur demande de nommer le service auquel ils font appel, les services d'emploi locaux est cité le plus souvent. Plusieurs ont mentionné le Guichet-Emplois Canada, Indeed, une agence de recrutement privée, un journal ou une station de radio locale, les services du collège ou de l'université.

D'autres ont mentionné un programme spécifique, tel que la subvention Canada-Ontario pour l'emploi, Emplois d'été Canada, Jeunesse Canada au travail et la Société de gestion du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario.

**27 %**  
des répondants disent  
avoir utilisé les  
services d'emploi  
locaux.

## COMPÉTENCES REQUISES ET FORMATION (79 réponses)

On demandait aux répondants de choisir les cinq compétences les plus importantes qu'ils recherchent lors de l'embauche à partir d'une liste de 13 compétences. Le pourcentage des réponses de tous les répondants à cette question est présenté dans le Tableau 9.

Tableau 9: Compétences requises	
Compétences	Pourcentage
Éthique de travail, dévouement et fiabilité	76 %
Travail d'équipe et compétences interpersonnelles	66 %
Communication orale et écrite	48 %
Service à la clientèle	47 %
Motivation individuelle et autonomie	46 %
Volonté d'apprendre	43 %
Capacité à suivre les consignes	35 %
Professionalisme	35 %
Gestion du temps et sens de l'organisation	30 %
Résolution de problème et créativité	25 %
Compétences techniques	23 %
Connaissances en informatique	19 %
Compétences analytiques et de recherche	6 %

Le TOP 5 des compétences les plus importantes recherchées par les employeurs :

1. Éthique de travail, dévouement et fiabilité
2. Travail d'équipe et compétences interpersonnelles
3. Communication orale et écrite
4. Service à la clientèle
5. Motivation individuelle et autonomie

## APPUI POUR LA FORMATION DES EMPLOYÉS (79 réponses)

On demandait aussi aux employeurs s'ils fournissaient un appui pour la formation de leurs employés. Encore une fois, on offrait une liste d'options et les répondants pouvaient choisir toutes les options qui s'appliquent à eux:

- 60 % des répondants indiquent qu'ils financent eux-mêmes la formation, soit au complet ou en partie
- 51 % fournissent de l'information sur les opportunités de formation disponibles
- 44 % offrent des horaires de travail flexibles
- 27 % utilisent des incitatifs gouvernementaux pour la formation et l'embauche
- 13 % ont répondu « Autre » (formation offerte à l'interne, permettre aux élèves du secondaire de participer à des stages coopératifs, à confier la formation aux employés les plus expérimentés et à utiliser des vidéos)

## LES SOURCES PLUS COMMUNÉMENT UTILISÉES POUR LA FORMATION (76 réponses)

On demandait aux répondants d'identifier les sources les plus communes utilisées pour la formation. Les répondants choisissaient toutes les réponses pertinentes pour leur entreprise en ce qui a trait aux sources les plus communément utilisées pour la formation de leurs employés :

- Formation en milieu de travail (79 %)
- Webinaires/ateliers en ligne (55 %)
- Formation auprès des pairs (37 %)
- Formation à distance/en ligne (33 %)
- Collège (30 %)
- Formateur privé (24 %)
- Association professionnelle (20 %)
- Université (15 %)
- Centre d'éducation des adultes (7 %)
- Syndicat (3 %)
- Conseil scolaire (1 %)
- Autre (9 %)

**79%**

Des répondants identifient la formation en milieu de travail comme étant la source de formation la plus utilisée.

Dans la catégorie « Autre » les réponses reflétaient les choix déjà indiqués dans la liste.

## OBSTACLES À L'OFFRE DE FORMATION DES EMPLOYÉS (77 réponses)

Une liste d'obstacles en ce qui a trait à la formation des employés était fournie. Les répondants choisissaient toutes les réponses qui s'appliquaient à leur entreprise.

- Coût de la formation (56 %)
- Distance à parcourir pour accéder à la formation (42 %)
- Les programmes pertinents ne sont pas offerts dans la région (29 %)
- Perte de productivité pendant les périodes de formation (28 %)
- Pertes des employés formés au profit d'autres employeurs (25 %)
- Connaissances insuffisantes des programmes de formation disponibles (22 %)
- Connaissances insuffisantes de l'appui disponible pour la formation des employés (16 %)
- Connaissances insuffisantes des exigences de formation exigées par la loi (3 %)
- Autre (16 %)

Dans la catégorie « Autre », de la moitié des commentaires étaient liés au manque de temps et l'incapacité de libérer les employés pour la formation. Parmi les autres commentaires mentionnés figurent le manque d'occasions de formation et le suivi de la formation.

## EXPÉRIENCES D'EMPLOI POUR LES ÉTUDIANTS (79 réponses)

On demandait aux répondants s'ils offraient des expériences d'emploi pour les étudiants. Le sondage offrait 12 catégories d'expériences, incluant des placements coop payés ou non payés pour les élèves des écoles secondaires, des collèges, des universités, des stages payés ou non payés pour les élèves du secondaire, du collège ou de l'université, des apprentissages, des emplois d'été, des emplois à temps partiel.

**Tableau 10: Expérience d'emploi pour les étudiants**

Expérience d'emploi	Pourcentage
Emplois d'été pour étudiants	66%
Emplois à temps partiel pour étudiants	47%
Placements Coop non payés - secondaire	44%
Placements Coop non payés - université	22%
Apprentissage - Collège	20%
Placements Coop non payés - collège	17%
Placements Coop payés - collège	17%
Apprentissage - secondaire	15%
Stages/internats non payés	15%
Placements Coop payés - secondaire	14%
Stages/Internats payés	13%
Placements Coop payés - université	11%

De tous les employeurs qui ont répondu à cette question, 85 % offrent au moins une de ces opportunités et près de la moitié (67 %) offrent au moins trois de ces opportunités

Onze répondants ont indiqué ne pas offrir ces opportunités aux étudiants et aux jeunes.



## CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET ENVIRONNEMENTAUX

### IMPACT DES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET ENVIRONNEMENTAUX SUR LES ENTREPRISES (76 réponses)

On demandait aux répondants quels changements technologiques et environnementaux auraient un impact sur leur main-d'œuvre présentement et à l'avenir. Quarante pour cent indiquent qu'aucun des changements suggérés n'ont un impact sur leur main-d'œuvre présentement et 34 % ont mentionné qu'ils n'auraient pas d'impact futur. Trois des changements suggérés ont été mentionnés par 21 % à 30 % des répondants comme ayant un impact présentement, il s'agit de la numérisation, la cybersécurité et les lois environnementales

En ce qui a trait au futur, les impacts mentionnés le plus souvent sont l'intelligence artificielle, la numérisation, la cybersécurité et la technologie misant sur l'informatique.

Les répondants ont identifié trois des impacts suggérés comme ayant le potentiel d'augmenter dans le futur :

1. L'intelligence artificielle
2. L'équipement autonome
3. L'électrification

Tableau 11: Impact des changements technologiques et environnementaux		
Changements	Présent	Futur
Aucun impact sur notre entreprise/organisation	40 %	34 %
Technologie misant sur l'informatique	16 %	20 %
Numérisation	30 %	26 %
Cybersécurité	29 %	25 %
Collecte, gestion et analyse de données en temps réel	18 %	17 %
Intelligence artificielle	18 %	29 %
Automatisation et robotique	11 %	15 %
Équipement autonome	5 %	12 %
Lois environnementales	21 %	13 %
Électrification	4 %	9 %
Changements climatiques	9 %	11 %
Autre	4 %	4 %

## **IMPACT DES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET ENVIRONNEMENTAUX SUR LA MAIN-D'ŒUVRE** (76 réponses)

On demandait de plus aux répondants l'impact de ces changements technologiques et environnementaux sur leur main-d'œuvre spécifiquement. L'impact le plus marqué mentionné par les répondants est le besoin de se perfectionner ou se recycler.

- Notre main-d'œuvre aura besoin de se perfectionner ou se recycler continuellement (41 %)
- Notre main-d'œuvre aura besoin de compétences avancées en informatique (29 %)
- Notre main-d'œuvre va diminuer – certains emplois seront supprimés (21 %)
- La productivité sera améliorée (21 %)
- Les exigences en santé et sécurité vont changer (20 %)
- Notre main-d'œuvre aura besoin de compétences en gestion des données (18 %)
- Notre main-d'œuvre aura besoin de compétences en gestion de projet (13 %)
- Cela facilitera le travail à distance (9 %)
- Notre main-d'œuvre va augmenter – de nouveaux emplois seront créés (7 %)
- Autre (17 %) des répondants qui ont choisi cette option ont majoritairement déclaré qu'ils ne savaient pas ou que cela ne s'appliquait pas à eux. Deux autres répondants ont mentionné que la plupart des activités se font désormais sur le web et que l'avancement technologique, bien que coûteux, demeure nécessaire.

On demandait aux répondants d'identifier les professions qui selon eux seraient les plus touchées par les changements technologiques et environnementaux. Les professions suivantes sont celles qui ont été mentionnées le plus souvent :

- Personnel administratif, commis
- Gestionnaire, directeur général
- Mécanicien
- Conseiller financier
- Conducteur d'équipement lourd
- Journalier

## DÉFIS ET OPPORTUNITÉS DANS LE FUTUR

### IMPACTS DES DROITS DE DOUANES (72 réponses)

À la lumière des nouvelles concernant les droits de douane imposés par les États-Unis, on demandait aux répondants si ceux-ci ont ou auront un impact sur leur entreprise ou organisation. Le Tableau 12 présente le pourcentage des répondants qui ont choisi chacun des énoncés liés à l'impact actuel ou anticipé.

Dans la plupart des cas, davantage de répondants anticipent des impacts dans le futur plutôt que maintenant, ce qui s'explique par le fait que la clarté sur ce que seront les droits de douane est toujours imprévisible au moment du sondage (mai 2025).

L'augmentation possible des prix, une réduction des dépenses en raison de l'incertitude, et les interruptions aux chaînes d'approvisionnement sont les trois impacts mentionnés et ce présentement et dans le futur. Si peu de répondants retardent les plans de croissance et d'expansion présentement, près d'un quart (24 %) anticipent devoir le faire dans le futur.

<b>Tableau 12: Impact sur la main-d'œuvre présent et futur des tarifs américains</b>		
<b>Nature de l'impact</b>	<b>Présent</b>	<b>Futur</b>
<b>Notre chaîne d'approvisionnement sera touchée</b>	29 %	36 %
<b>Nous devons augmenter nos prix</b>	32 %	44 %
<b>Nous devons limiter les dépenses en raison de l'incertitude</b>	36 %	26 %
<b>Aucun impact sur notre entreprise/organisation</b>	24 %	18 %
<b>Nous devons retarder nos plans de croissance/d'expansion</b>	14 %	24 %
<b>Nous aurons de la difficulté à honorer les contrats existants</b>	10 %	15 %
<b>Nous réduirons nos heures d'opération, notre personnel et nos opérations</b>	8 %	14 %
<b>Autre</b>	11 %	6 %

Dans la catégorie « Autre », les répondants ont mentionné des difficultés de recrutement en raison de l'incertitude, ainsi qu'une augmentation du coût des marchandises.

## CONCLUSION

Le sondage sur le recrutement, la formation et la rétention des employés a été distribué aux employeurs dans la région de la Commission de formation du nord-est pendant le mois de mai. Au total, 92 employeurs de la région du Corridor du Nord ont répondu au questionnaire, et si certains ont quitté en cours de route, les trois quarts environ ont complété le sondage.

Si ce rapport reflète les opinions de ceux qui ont répondu au sondage, il confirme toutefois bon nombre d'enjeux liés au recrutement, à la formation et à la rétention de la main-d'œuvre qui ont été soulevés dans la région au cours des dernières années.

Plus spécifiquement, il n'est pas surprenant que près de la moitié des répondants soulignent les enjeux liés à la main-d'œuvre comme étant le plus grand défi auquel fera face leur entreprise dans les trois prochaines années. Entre autres, les défis liés au recrutement et à la rétention des employés, les inquiétudes en ce qui a trait au nombre important de départs à la retraite, et le fait qu'il n'y a pas suffisamment de candidats qualifiés pour répondre aux besoins du marché du travail local.

Cela étant dit, plusieurs ressentent de l'optimisme face à l'économie en raison des opportunités de croissance, incluant les attentes élevées par rapport à l'expansion du secteur minier. Et si les nouvelles technologies entraînent de nouveaux problèmes, ces avancées sont aussi perçues comme pouvant améliorer la productivité et l'expansion des entreprises.

En terminant, si l'information contenue dans ce rapport souligne ce que nous savons déjà sur les besoins et les enjeux liés à la main-d'œuvre, elle démontre aussi que les employeurs semblent démontrer de la résilience et de l'optimisme par rapport à l'économie et à l'avenir. Ils entrevoient des opportunités de croissance, sont à la recherche de nouveaux marchés, et cherchent à améliorer leur entreprise.

Tous les sujets abordés dans ce rapport sont importants pour l'avenir et pour assurer une économie prospère et croissante qui bénéficie d'une main-d'œuvre qui est formée en fonction des besoins des employeurs.

