

Recrutement, formation et rétention des employés

Résultats du sondage 2025

Région de Timiskaming



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

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

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

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.

METHODOLOGY

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 de Timiskaming.

PROFIL DES RÉPONDANTS ET LEURS ENTREPRISES

Pour la région de Timiskaming (de Kirkland Lake à Temiskaming Shores), 85 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 (85 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 de Timiskaming 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.

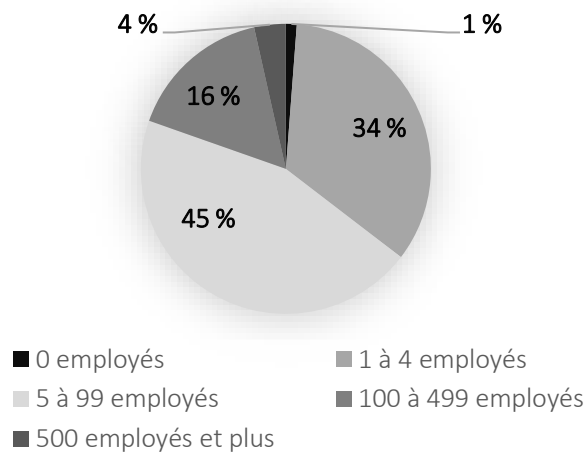
TABLEAU 1: NOMBRE ET POURCENTAGE DES RÉPONDANTS SELON L'INDUSTRIE			
SECTEUR INDUSTRIEL	SONDAGE		% RÉEL
	NOMBRE	POURCENTAGE	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	3	3,5%	5,1%
Extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz	5	5,9%	1,4%
Services publics	0	0,0%	0,6%
Construction	8	9,4%	12,9%
Fabrication	6	7,1%	3,6%
Commerce de gros	2	2,4%	3,3%
Commerce de détail	15	17,6%	16,8%
Transport et entreposage	0	0,0%	5,2%
Industries de l'information et industries culturelles	0	0,0%	1,4%
Finance et assurances	6	7,1%	3,4%
Services immobiliers, de location, et de location de bail	1	1,2%	3,3%
Services professionnels, scientifiques et techniques	4	4,7%	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	0	0,0%	3,4%
Services d'enseignement	5	5,9%	1,3%
Soins de santé et assistance sociale	12	14,1%	12,5%
Arts, spectacles et loisirs	5	5,9%	1,6%
Services d'hébergement et d'alimentation	2	2,4%	6,6%
Autres services (sauf administration publique)	6	7,1%	9,6%
Administration publique	5	5,9%	2,1%
TOTAL	85	100,0%	100,0%

Les pourcentages réels sont de Statistique Canada Nombre d'entreprises canadiennes, Décembre 2024, Timiskaming

POSTE DE LA PERSONNE QUI A COMPLÉTÉ LE SONDAGE (85 réponses)

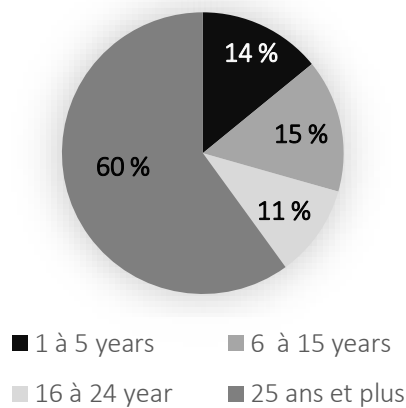
Quatre-vingt-cinq pour cent des sondages ont été complétés par un cadre supérieur : propriétaire (42 %), ressources humaines (18 %), gestionnaire/superviseur (25 %), et Autre (15 %). Dans la catégorie « Autre », on soulignait des postes de haute direction tel que directeur général, des poste administratifs et des positions de première ligne.

NOMBRE D'EMPLOYÉS (85 réponses)



45 %
des 85 répondants
avaient entre 5 et 99
employés

NOMBRE D'ANNÉES EN AFFAIRES (85 réponses)



60 %
des 85 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'ENTREPRISES (85 réponses)

- 65 % à but lucratif du secteur privé
- 18 % sans but lucratif/organisme de bienfaisance
- 6 % franchise
- 5 % sans but lucratif non subventionnée
- 5 % entreprise Autochtone
- 2 % à but lucrative subventionnée
- 1 % entreprise Francophone.

65 %
des 85 répondants
étaient des entreprises à
but lucratif du secteur
privé.

32 %
des répondants ont à leur
emploi des personnes de
65 ans ou plus.

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

- 58 % ont des employés de moins de 25 ans
- 92 % ont des employés âgés entre 25 et 55 ans
- 59 % ont des employés âgés de 55 ans et plus
- 32 % ont des employés âgés de 65 ans et plus.

MAIN D'ŒUVRE SELON DIFFÉRENTS GROUPES DÉMOGRAPHIQUES (85 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 un peu plus de la moitié (57 %) ont à leur emploi des Francophones. Près de la moitié compte soient des personnes Autochtones (45 %) et 39 % des immigrants ou autres groupes culturels. Un pourcentage un peu moins élevé (35 %) emploie des étudiants domestique, alors que 15 % indique employer des étudiants provenant de l'international. Environ un sur cinq (19 %) indique employer des personnes ayant un handicap physique connu tandis que 12 % indique employer des personnes avec un déficience du développement connu.

- Hommes (84 %) et femmes (93 %)
- Francophones (57 %)
- Autohtones (45 %)
- Immigrants/autres groupes culturels (39 %)
- Étudiants : locaux (35 %), provenant de l'international (15 %)
- Personnes ayant un handicap physique connu (19 %), personnes ayant une déficience du développement connue (12 %)

PLAN DE RELÈVE (85 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:

- 54 % reconnaissent ne pas avoir de plan de relève.
- 14 % disent avoir un plan de relève pour les postes clés
- 18 % disent avoir un plan de relève pour certains postes clés
- 7 % répondent qu'un plan de relève est en cours de développement
- 7 % des répondants disent ne pas savoir si leur entreprise a un plan pour la relève.

54 %

des 85 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 Timiskaming 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 (85 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. % ont répondu oui, 28 % ont répondu non et 2 % étaient incertains. 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 le trajet était trop long, la personne est partie pour démarrer sa propre entreprise, a été transférée vers un autre site, a quitté pour un meilleur salaire ou de meilleures heures (pas de travail par quarts), et deux ont mentionné ne pas connaître les raisons.

De loin, la raison la plus fréquente pour les séparations est le départ volontaire des employés (85 % des répondants), suivi des congédiement (68 %) et des départs à la retraite (43 %). Dans la plupart des cas, les séparations impliquaient de 1 à 9 employés.

RAISONS DES PERTES D'EMPLOYÉS EN 2024 (53 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	85 %	64 %	15 %	4 %	2 %
Départ à la retraite	43 %	43 %	0 %	0 %	0 %
Mise à pied temporaire	13 %	9 %	2 %	2 %	0 %
Mise à pied permanente	15 %	15 %	0 %	0 %	0 %
Congédiement	68 %	64 %	2 %	2 %	0 %
Départ pour emploi plus flexible (travail à distance)	29 %	23 %	6 %	0 %	0 %
Autres	19 %	17 %	0 %	2 %	0 %

EMBAUCHES EN 2024 (82 réponses)

On demandait aussi aux répondants s'ils avaient embauché des employés en 2024. Soixante-dix-sept pour cent (77 %) des répondants indiquent que leur entreprise a embauché en 2024, 22 % ont dit ne pas avoir embauché et 1 % étaient incertains. Le nombre total de répondants qui ont indiqué avoir embauché est 82, alors que le nombre de ceux qui ont indiqué avoir connu des séparations était 85, pratiquement le même nombre.

De loin, la raison principale était pour combler un poste laissé vacant (88 %), suivi d'embauches liées à une croissance ou une expansion (42 %) ou pour remplacer un départ à la retraite (37 %). La catégorie « Autre » comprenait l'embauche d'un stagiaire, d'un consultant de projet, pour un programme de formation de préposés aux services de soutien à domicile. Comme c'était le cas pour les séparations, la majorité de ces embauches impliquaient entre 1 à 9 employés.

RAISONS DES EMBAUCHES EN 2024 (60 réponses)

Tableau 3: Raisons 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	37 %	32 %	3 %	2 %	0 %
Pour combler un poste vacant	88 %	68 %	13 %	3 %	3 %
Croissance/expansion	42 %	30 %	8 %	2 %	2 %
Restructuration	15 %	15 %	0 %	0 %	0 %
Changements technologiques	7 %	7 %	0 %	0 %	0 %
Autre	5 %	3 %	2 %	0 %	0 %

PROFESSIONS POUR LESQUELS LES RÉPONDANTS ONT EMBAUCHÉ EN 2024 (55 réponses)

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

- Journalier
- Associé aux ventes, services à la clientèle
- Personnel administratif, commis
- Superviseur, superintendant
- Gestionnaire, directeur général
- Préposé aux soins personnels ou à domicile.
- Infirmière
- Travailleur communautaire et social
- Soudeur, soudeur-monteur ou opérateur de machines
- Éducateur de la petite enfance
- Mécanicien industriel

CHANGEMENTS ANTICIPÉS EN 2025

EMBAUCHES EN 2025 (79 réponses)

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

Tableau 4: Déjà embauché ou prévoit embaucher en 2025					
	Total de tous les répondants	1 à 9 Employés	10 à 24 employés	25 à 49 employés	50+ employés
Déjà embauché en 2025	82 %	70 %	10 %	2 %	0 %
Prévoit embaucher en 2025	72 %	56 %	11 %	4 %	2 %

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 légèrement plus dans la catégorie « Pour combler un poste vacant ».

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	27 %	27 %	0 %	0 %	0 %
Pour combler un poste vacant	79 %	67 %	7 %	6 %	0 %
Croissance/expansion	46 %	36 %	7 %	2 %	2 %
Restructuration	7 %	7 %	0 %	0 %	0 %
Changements technologiques	2 %	2 %	0 %	0 %	0 %
Autres	7 %	7 %	2 %	0 %	0 %

PROFESSIONS POUR LESQUELLES LES RÉPONDANTS ONT EMBAUCHÉ OU PRÉVOIENT EMBAUCHER EN 2025 (51 réponses)

Les professions pour lesquelles les répondants avaient embauché ou prévoyaient embaucher en 2025 étaient dans l'ensemble semblables à celles qui étaient identifiées pour 2024, les plus grandes catégories étant : journaliers, associés aux ventes et représentants au service à la clientèle, personnel administratif, gestionnaires et directeurs généraux. Les ingénieurs ainsi que les instructeurs, enseignants ou professeurs ont également été mentionnés en tête de liste.

DÉFIS LIÉS À L'EMBAUCHE

PLUS GRANDS DÉFIS LIÉS À L'EMBAUCHE (73 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 (59 %) et le faible nombre de candidats (52 %). Les autres défis soulignés sont les attentes en matière de rémunération (33%) ou l'emplacement de l'entreprise (30 %).

Tableau 6: PLUS GRANDS DÉFIS LIÉS À L'EMBAUCHE

Défis	Pourcentage
Les candidats n'ont pas les compétences requises	59 %
Faible nombre de candidats	52 %
Les candidats n'ont pas l'expérience professionnelle requise	45 %
Les candidats n'ont pas les qualifications requises	41 %
Concurrence d'autres employeurs	38 %
Les candidats manquent de compétences générales (communication, éthique de travail, etc.)	37 %
Attentes en matière de rémunération	33 %
Problème lié à l'emplacement de l'entreprise	30 %
Autre	7 %

Dans la catégorie « Autre », on retrouve : l'absence d'incitatifs pour encourager les candidats à s'installer dans les communautés du Nord, des personnes qui ne se présentent pas au travail, et les dépendances (fumeurs) qui sont incompatibles avec les condition et l'environnement de travail.

AUTRES DÉFIS LIÉS AU RECRUTEMENT ET À LA RÉTENTION D'EMPLOYÉS : (73 réponses)

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

- Manque de maisons ou logis à louer (48 %)
- Manque de transport public (27 %)
- Manque de place en garderie (21 %)
- Manque de maisons à acheter (14 %)
- Manque d'accès à internet à haut débit fiable et abordable (1 %)

48 %

des répondants soulignent le manque logements

POSTES QUI SONT DIFFICILES À COMBLER (70 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 :

- Gestionnaire et directeur général
- Associé aux ventes, service à la clientèle
- Mécanicien industriel
- Superviseur et superintendant
- Électricien
- Personnel administratif, commis
- Instructeur, enseignant ou professeur
- Journalier
- Mécanicien
- Conducteur d'équipement lourd
- Personnel d'entretien
- Soudeur, soudeur-monteur ou opérateur de machines



STRATÉGIES POUR S'ADAPTER LORSQUE DES POSTES NE SONT PAS COMBLÉS (73 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 le moyen le plus préconiser, suivi par la redistribution du travail et la formation polyvalente pour les employés actuels.

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

	2024	2025
Plus d'heures supplémentaires pour le personnel actuel	55 %	55 %
Redistribution du travail	43 %	44 %
Formation polyvalente pour les employés actuels	37 %	43 %
Sous traitance/externalisation	23 %	30 %
Offrir des placements professionnels ou des stages	12 %	14 %
Faire appel aux agences de recrutement	10 %	7 %
Diversifier notre main-d'œuvre	14 %	14 %
Offrir des options de travail à distance	14 %	14 %
Mise en œuvre de technologie/automatisation	10 %	16 %
Réduire notre main-d'œuvre	8 %	4 %
Autre	12 %	11 %

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

- Recruter dans d'autres communautés
- Afficher à nouveau les postes
- Les propriétaires font des heures supplémentaires
- Limiter l'éventail des services offerts et n'accepter que les contrats pouvant être réalisés
- Réduire les heures de travail



PRATIQUES LIÉES AU RECRUTEMENT ET À LA FORMATION

MÉTHODES UTILISÉES POUR RECRUTER DES CANDIDATS : (72 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 recommandations des employés actuels, les sites en ligne gratuits ainsi que les médias sociaux. Plus des deux tiers dépendent du bouche-à-oreille pour recruter. Plus de la moitié des employeurs font appel aux agences locales de services d'emploi et leur propre site internet.

Tableau 8: Méthodes de recrutement utilisées pour trouver des candidats		
	2024	2025
Bouche à oreille, relations personnelles, recommandations, réseaux informel	78 %	81 %
Recommandations des employés actuels	64 %	61 %
Sites en ligne gratuits	65 %	71 %
Médias sociaux (Facebook, LinkedIn)	61 %	71 %
Site web de l'entreprise/organisation	50 %	60 %
Agences locales de services d'emploi	57 %	61 %
Foires d'emploi	33 %	32 %
Affichage en milieu de travail	33 %	36 %
Sites en ligne payants	38 %	38 %
Recrutement dans les écoles, collèges et universités	25 %	28 %
Médias imprimés et en ligne	25 %	25 %
Publications professionnelles ou commerciaux	18 %	19 %
Annonces à la radio	10 %	7 %
Agences de recrutement de cadres/Chasseurs de tête	8 %	7 %
Autre	6 %	3 %

Dans la catégorie « Autre » on note que les employeurs mentionnent des options déjà incluses sur la liste ou indiquent ne pas recruter du tout.



RÉGIONS DANS LESQUELLES ON RECRUTE DE NOUVEAUX EMPLOYÉS (72 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.

- 97 % dans leur communauté/district
- 56 % dans d'autres régions du Nord de l'Ontario
- 36 % dans le Sud de l'Ontario
- 25 % dans d'autres provinces
- 15 % à l'international.

UTILISATION DES SERVICES D'EMPLOI

46 répondants, représentant un peu moins de 64 % des réponses du Tableau 8, ont dit avoir fait appel à une agence locale de services d'emploi.

Lorsqu'on leur demande de nommer les services auxquels ils font appel, les services d'emploi locaux sont cités le plus souvent. Plusieurs ont mentionné Indeed, des chasseurs de têtes, une agence de placement, leur propre site web, Entreprise Temiskaming, un journal local ou le bulletin paroissial.

D'autres ont mentionné un programme spécifique, tel que la subvention Canada-Ontario pour l'emploi, la Société de gestion du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario, la subvention salariale pour étudiants et des incitatifs à l'emploi.

64 %
des répondants disent
avoir utilisé les
services d'emploi
locaux.

COMPÉTENCES REQUISES ET FORMATION (70 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 pour chacune est présenté dans le Tableau 9.

Tableau 9: Compétences requises	
Compétences	Pourcentage
Éthique de travail, dévouement et fiabilité	80 %
Service à la clientèle	50 %
Motivation individuelle et autonomie	50 %
Travail d'équipe et compétences interpersonnelles	47 %
Volonté d'apprendre	46 %
Communication orale et écrite	37 %
Gestion du temps et sens de l'organisation	36 %
Capacité à suivre les consignes	33 %
Professionnalisme	33 %
Compétences techniques	31 %
Résolution de problème et créativité	30 %
Connaissances en informatique	19 %
Compétences analytiques et de recherche	9 %

Le TOP 5 des compétences les plus importantes pour les employeurs lors de l'embauche :

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

APPUI POUR LA FORMATION DES EMPLOYÉS (70 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 » (la formation est offerte selon la disponibilité, qu'ils disposent d'une plateforme de formation en ligne, qu'ils font appel à des fournisseurs externes pour offrir la formation sur place.

LES SOURCES PLUS COMMUNÉMENT UTILISÉES POUR LA FORMATION (70 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 (87 %)
- Formation auprès des pairs (57 %)
- Webinaires/ateliers en ligne (51 %)
- Collège (40 %)
- Association professionnelle (39 %)
- Formation à distance/en ligne (30 %)
- Université (19 %)
- Formateur privé (14 %)
- Centre d'éducation des adultes (9 %)
- Syndicat (6 %)
- Conseil scolaire (3 %)

87 %

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

OBSTACLES À L'OFFRE DE FORMATION DES EMPLOYÉS (70 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 (60 %)
- Distance à parcourir pour accéder à la formation (50 %)
- Pertes des employés formés au profit d'autres employeurs (39 %)
- Les programmes pertinents ne sont pas offerts dans la région (37 %)
- Perte de productivité pendant les périodes de formation (34 %)
- Connaissances insuffisantes des programmes de formation disponibles (23 %)
- Connaissances insuffisantes de l'appui disponible pour la formation des employés (20 %)
- Connaissances insuffisantes des exigences de formation exigées par la loi (4 %)
- Autre (7 %)

Dans la catégorie « Autre », les répondants mentionnent l'impossibilité de remplacer les employés en poste ainsi que l'absence de formation offerte pour répondre aux besoins de base nécessaires et spécifiques à leur entreprise

EXPÉRIENCES D'EMPLOI POUR LES ÉTUDIANTS (70 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	61 %
Placements Coop non payés - secondaire	40 %
Emplois à temps partiel pour étudiants	33 %
Placements Coop non payés - collège	23 %
Apprentissage - Collège	21 %
Placements Coop payés - collège	19 %
Placements Coop payés - secondaire	17 %
Stages/Internats payés	17 %
Apprentissage - secondaire	16 %
Placements Coop non payés - université	14 %
Placements Coop payés - université	11 %
Stages/internats non payés	6 %

De tous les employeurs qui ont répondu à cette question, 86 % offrent au moins une de ces opportunités et près de la moitié (46 %) offrent au moins trois de ces opportunités

Douze 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 (66 réponses)

On demandait aux répondants quels changements technologiques et environnementaux auraient un impact sur leur main-d'œuvre présentement et à l'avenir. Trente-deux pour cent indiquent qu'aucun des changements suggérés n'ont un impact sur leur main-d'œuvre présentement et 21 % ont mentionné qu'ils n'auraient pas d'impact futur. Cinq des changements suggérés ont été mentionnés par 23 % à 30 % des répondants comme ayant un impact présentement, il s'agit de la technologie misant sur l'informatique, la cybersécurité, la numérisation, l'intelligence artificielle et la collecte, la gestion et l'analyse de données en temps réel. 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 cinq impacts suggérés comme ayant le potentiel d'augmenter dans le futur :

1. Intelligence artificielle
2. Équipement autonome
3. Électrification
4. Numérisation
5. Automatisation et robotique

Tableau 11: Impact des changements technologiques et environnementaux		
Changements	Présent	Futur
Aucun impact sur notre entreprise/organisation	32 %	21 %
Technologie misant sur l'informatique	30 %	23 %
Numérisation	27 %	32 %
Cybersécurité	29 %	24 %
Collecte, gestion et analyse de données en temps réel	23 %	21 %
Intelligence artificielle	27 %	35 %
Automatisation et robotique	15 %	20 %
Équipement autonome	8 %	14 %
Lois environnementales	20 %	17 %
Électrification	6 %	6 %
Changements climatiques	18 %	21 %
Autre	6 %	5 %

IMPACT DES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET ENVIRONNEMENTAUX SUR LA MAIN-D'ŒUVRE (66 réponses)

On demandait de plus aux répondants l'impact de ces changements technologiques et environnementaux sur leur main-d'œuvre spécifiquement. De loin, l'impact le plus marqué mentionné par les répondants est le besoin de perfectionnement et de formation.

- Notre main-d'œuvre aura besoin de perfectionnement et de formation (47 %)
- Notre main-d'œuvre aura besoin de compétences avancées en informatique (32 %)
- La productivité sera améliorée (27 %)
- Notre main-d'œuvre va diminuer – certains emplois seront supprimés (20 %)
- Les exigences en santé et sécurité vont changer (20 %)
- Notre main-d'œuvre aura besoin de compétences en gestion des données (20 %)
- Notre main-d'œuvre aura besoin de compétences en gestion de projet (17 %)
- Cela facilitera le travail à distance (17 %)
- Notre main-d'œuvre va augmenter – de nouveaux emplois seront créés (15 %)
- Autre (9 %) des répondants qui ont choisi cette option ont majoritairement déclaré qu'ils ne savaient pas ou que cela ne s'appliquait pas à eux. On mentionne aussi « toutes les réponses ci-dessus » ainsi que le fait que ces changements posent un risque accru pour la sécurité des données dans un domaine hautement confidentiel (par exemple, l'utilisation de l'IA).

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 :

- Associé aux ventes, services à la clientèle
- Gestionnaire, directeur général
- Personnel administratif, commis
- Préposé aux soins personnels ou à domicile
- Superviseur, superintendant

DÉFIS ET OPPORTUNITÉS DANS LE FUTUR

IMPACTS DES DROITS DE DOUANE (64 réponses)

À la lumière des nouvelles concernant les droits de douanes imposés par les États-Unis, on demandait aux répondants si ceux-ci ont ou auraient 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 le futur.

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 les droits de douane est toujours imprévisible au moment du sondage (mai 2025).

L'augmentation possible des prix, la réduction des dépenses en raison de l'incertitude et les interruptions aux chaînes d'approvisionnement sont les trois impacts les plus communs qui sont mentionnés et ce présentement et dans le futur. Si peu de répondants retardent les plans de croissance et d'expansion présentement, un peu plus d'un quart (28 %) anticipent devoir le faire dans le futur.

Tableau 12: Impact sur la main-d'œuvre présent et futur des tarifs américains		
Nature de l'impact	Présent	Futur
Notre chaîne d'approvisionnement sera touchée	38 %	49 %
Nous devons augmenter nos prix	31 %	42 %
Nous devons limiter les dépenses en raison de l'incertitude	34 %	41 %
Aucun impact sur notre entreprise/organisation	27 %	16 %
Nous devons retarder nos plans de croissance/d'expansion	14 %	28 %
Nous aurons de la difficulté à honorer les contrats existants	19 %	22 %
Nous réduirons nos heures d'opération, notre personnel et nos opérations	3 %	16 %
Autre	11 %	11 %

Dans la catégorie « Autre », les répondants ont mentionné la possibilité de perdre des revenus liés au tourisme ainsi que l'incertitude quant à l'impact qu'aurait une augmentation des droits de douane sur le bois d'œuvre.

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, 85 employeurs de la région de Timiskaming 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.

