

Recrutement, formation et rétention des employés

Résultats du sondage 2025

Timmins



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.

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 de Timmins.

PROFIL DES RÉPONDANTS ET LEURS ENTREPRISES

Dans la région de Timmins, 99 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 (99 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 Timmins 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

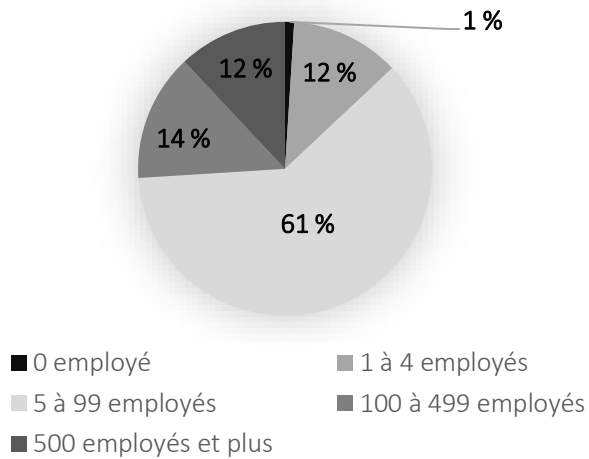
SECTEUR INDUSTRIEL	SONDAGE		% RÉEL
	NOMBRE	POURCENTAGE	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	2	2,0 %	5,1 %
Extraction minières, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz	13	13,1 %	1,4 %
Services publics	0	0,0 %	0,6 %
Construction	17	17,2 %	12,9 %
Fabrication	4	4,0 %	3,6 %
Commerce de gros	1	1,0 %	3,3 %
Commerce de détail	8	8,1 %	16,8 %
Transport et entreposage	1	0,0 %	5,2 %
Industries de l'information et industries culturelles	1	1,0 %	1,4 %
Finance et assurances	2	2,0 %	3,4 %
Services immobiliers, de location, et de location à bail	3	3,0 %	3,3 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	8	8,1 %	5,6 %
Gestion de compagnies et d'entreprises	1	1,0 %	0,3 %
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et services d'assainissement	1	1,0 %	3,4 %
Services d'enseignement	5	5,1 %	1,3 %
Soins de santé et assistance sociale	14	14,1 %	12,5 %
Arts, spectacles et loisirs	1	1,0 %	1,6 %
Services d'hébergement et d'alimentation	4	4,0 %	6,6 %
Autres services (sauf administration publique)	11	11,1 %	9,6 %
Administration publique	2	2,0 %	2,1 %
TOTAL	99	100,0 %	100,0 %

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

POSTE DE LA PERSONNE QUI A COMPLÉTÉ LE SONDAGE (99 réponses)

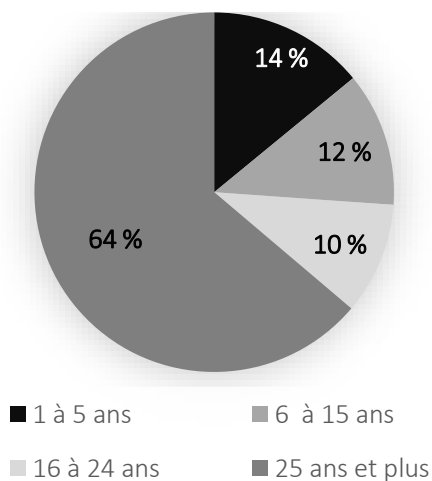
Quatre-vingt-sept pour cent des sondages ont été complétés par un cadre supérieur : propriétaire (33 %), gestionnaire/superviseur (33 %), ressources humaines (19 %) et Autre (14 %). Dans la catégorie « Autre », on soulignait des postes de haute direction tels que directeur général et des postes administratifs.

NOMBRE D'EMPLOYÉS (99 réponses)



61 %
des 99 répondants
avaient entre 5 et 99
employés

NOMBRE D'ANNÉES EN AFFAIRES (99 réponses)



64 %
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 (99 réponses)

- 76 % à but lucratif du secteur privé
- 11 % sans but lucratif/organisme de bienfaisance
- 9 % entreprise Francophone
- 5 % à but lucrative subventionnée
- 4 % franchise
- 3 % sans but lucratif non subventionnée
- 2 % entreprise Autochtone

76 %
des 99 répondants
étaient des entreprises à
but lucratif du secteur
privé.

40 %
des répondants ont à
leur emploi des
personnes de 65 ans
ou plus.

MAIN-D'ŒUVRE ACTUELLE SELON LES COHORTES: (99 réponses)

- 63 % ont des employés de moins de 25 ans
- 95 % ont des employés âgés entre 25 et 55 ans
- 71 % ont des employés âgés de 55 ans et plus
- 40 % ont des employés âgés de 65 ans et plus

MAIN-D'ŒUVRE SELON DIFFÉRENTS GROUPES DÉMOGRAPHIQUES (99 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 (73 %) ont à leur emploi des Francophones. La moitié compte des personnes Autochtones (51 %) et environ deux tiers emploient des immigrants ou autres groupes culturels (61 %). Un pourcentage un peu moins élevé (38 %) emploie des étudiants domestiques, alors que 26 % indique employer des étudiants provenant de l'international. Environ un sur cinq (22 %) indique employer des personnes ayant un handicap physique connu tandis que 18 % indique employer des personnes avec un déficience du développement connu.

- Hommes (94 %) et femmes (95 %)
- Francophones (73 %)
- Autochtones (51 %)
- Immigrants/autres groupes culturels (61 %)
- Étudiants: locaux (38 %), provenant de l'international (26 %)
- Personnes ayant un handicap physique connu (22 %), personne ayant une déficience du développement connue (18 %)

PLAN DE RELÈVE (99 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:

- 30 % reconnaissent ne pas avoir de plan de relève.
- 27 % disent avoir un plan de relève pour les postes clés
- 21 % disent avoir un plan de relève pour certains postes clés
- 14 % 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.

30%

des 99 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 de Timmins 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'EMPLOYÉ EN 2024 (97 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. 85 % ont répondu oui; 14 % ont répondu non; et 1 % était incertain. 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 un retour aux études, un congé parental, un changement de carrière, un emploi contractuel, un déménagement.

De loin, la raison la plus fréquente pour les séparations est le départ volontaire des employés (82 % des répondants), suivi des congédiements (61 %) et des départs à la retraite (38 %). 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	82 %	58 %	13 %	7 %	4 %
Départ à la retraite	38 %	32 %	4 %	3 %	0 %
Mise à pied temporaire	20 %	13 %	5 %	1 %	0 %
Mise à pied permanente	18 %	14 %	3 %	1 %	0 %
Congédiement	61 %	46 %	9 %	4 %	1 %
Départ pour emploi plus flexible (travail à distance)	20 %	17 %	1 %	1 %	0 %
Autres	13 %	12 %	0 %	0 %	1 %

EMBAUCHES EN 2024 (93 réponses)

On demandait aussi aux répondants s'ils avaient embauché des employés en 2024. Quatre-vingt-sept pour cent (87 %) des répondants indiquent que leur entreprise a embauché en 2024 et 13 % ont dit ne pas avoir embauché. Le nombre total de répondants qui ont indiqué avoir embauché est 81, alors que le nombre de ceux qui ont indiqué avoir connu des séparations était 84, pratiquement le même nombre.

De loin, la raison principale était pour combler un poste laissé vacant (81 %), suivi d'embauches liées à une croissance ou expansion (53 %) ou pour remplacer un départ à la retraite (27 %). La catégorie « Autre » comprenait des embauches d'étudiants d'été ou pour remplacer un congé parental ou un congé de maladie. 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 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	27 %	20 %	5 %	1 %	0 %
Pour combler un poste vacant	81 %	49 %	16 %	5 %	11 %
Croissance/expansion	53 %	35 %	11 %	4 %	3 %
Restructuration	16 %	15 %	1 %	0 %	0 %
Changements technologiques	9 %	9 %	0 %	0 %	0 %
Autre	7 %	7 %	0 %	0 %	0 %

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

On demandait aux répondants de nommer jusqu'à 5 professions pour lesquelles ils avaient embauché le plus grand nombre d'employés en 2024.

- Personnel administratif, commis
- Associé aux ventes, services à la clientèle
- Travailleur communautaire et social
- Mécanicien
- Réceptionniste
- Journalier
- Conseiller et analyste financier
- Personnel de nettoyage
- Ressources humaines
- Préposé d'entretien
- Toiletteurs et soigneur d'animaux
- Comptable et teneur de livre
- Gestionnaire
- Conseiller et thérapeute en santé mentale
- Mineur et foreur
- Préposé aux soins personnels

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) été s'ils prévoient 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	80 %	59 %	14 %	4 %	3 %
Prévoit embaucher en 2025	81 %	59 %	13 %	3 %	7 %

RAISONS DES NOUVELLES EMBAUCHES EN 2025 (68 réponses)

Les pourcentages de ces réponses et les distributions des raisons sont très semblables aux réponses fournies pour 2024 à l'exception de l'embauche 50 employés et plus qui était beaucoup plus élevée l'année précédente.

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	23 %	21 %	1 %	0 %	0 %
Pour combler un poste vacant	79 %	56 %	14 %	4 %	4 %
Croissance/expansion	56 %	41 %	9 %	1 %	4 %
Restructuration	11 %	10 %	1 %	0 %	0 %
Changements technologiques	6 %	6 %	0 %	0 %	0 %
Autres	9 %	7 %	0 %	1 %	0 %

PROFESSIONS POUR LESQUELLES LES RÉPONDANTS ONT EMBAUCHÉ OU PRÉVOIENT EMBAUCHER EN 2025 (60 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 : personnel administratif, journaliers et associés aux ventes, avec un peu plus de conducteurs de camions de transport et d'équipement lourd.

DÉFIS LIÉS À L'EMBAUCHE

PLUS GRANDS DÉFIS LIÉS À L'EMBAUCHE (79 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.

Le plus grand défi identifié est que les candidats ne possèdent pas les compétences requises, cité par 70 % des répondants.

Trois autres défis ont aussi été mentionnés par environ la moitié des répondants : le faible nombre de candidats (54 %), les candidats ne possèdent pas les qualifications requises (53 %) ou les candidats ne possèdent pas l'expérience professionnelle requise (48 %).

Tableau 6: PLUS GRANDS DÉFIS LIÉS À L'EMBAUCHE

Défis	Pourcentage
Les candidats n'ont pas les compétences requises	70 %
Faible nombre de candidats	54 %
Les candidats n'ont pas les qualifications requises	53 %
Les candidats n'ont pas l'expérience professionnelle requise	48 %
Concurrence d'autres employeurs	37 %
Les candidats manquent de compétences générales (communication, éthique de travail, etc.)	35 %
Attentes en matière de rémunération	27 %
Problème lié à l'emplacement de l'entreprise	25 %
Autre	8 %

Dans la catégorie « Autre » (8 %), on note seulement deux choses: le manque d'éthique au travail et le manque de financement et d'incitatifs.



50 %

des répondants
soulignent le manque
de logements

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 (50 %)
- Manque de place en garderie (30 %)
- Manque de transport public (26 %)
- Manque de maisons à acheter (26 %)
- Manque d'accès à internet à haut débit fiable et abordable (2 %)

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 :

- Mécanicien
- Associé aux ventes, service à la clientèle
- Soudeur
- Personnel administratif, commis
- Conducteur d'équipement lourd
- Gestionnaire
- Nettoyeur
- Journalier
- Préposé d'entretien
- Réceptionniste
- Travailleur social / communautaire



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

On demandait aux répondants comment ils s'adaptait ou comment ils prévoyait 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.

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		
	2024	2025
Plus d'heures supplémentaires pour le personnel actuel	53 %	38 %
Redistribution du travail	34 %	43 %
Formation polyvalente pour les employés actuels	39 %	46 %
Sous traitance/externalisation	35 %	35 %
Offrir des placements professionnels ou des stages	15 %	14 %
Faire appel aux agences de recrutement	20 %	18 %
Diversifier notre main-d'œuvre	9 %	11 %
Offrir des options de travail à distance	8 %	6 %
Mise en œuvre de technologie/automatisation	6 %	9 %
Réduire notre main-d'œuvre	8 %	10 %
Autre	8 %	5 %

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

- Possibilités de télétravail
- Recrutement à l'international
- Suspension de la croissance et refus de nouveaux contrats jusqu'à ce que les postes soient pourvus
- Le propriétaire fait des heures supplémentaires pour compenser le manque de ressources
- Retour au travail des employés à la retraite
- Prise en charge du coût du personnel supplémentaire sur site pour pourvoir les postes nécessitant deux personnes.

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.

Il est intéressant de voir que les anciennes stratégies telles que le bouche à oreille et les recommandations provenant des employés viennent en tête de liste. Le bouche à oreille comme méthode de recrutement est identifiée par 81 % et plus des répondants, et les recommandations par près de deux tiers des répondants.

Tableau 8: Méthodes de recrutement utilisées pour trouver des candidats		
	2024	2025
Bouche à oreille, relations personnelles, recommandations, réseaux informel	81 %	84 %
Recommandations des employés actuels	59 %	68 %
Sites en ligne gratuits	70 %	67 %
Médias sociaux (Facebook, LinkedIn)	57 %	58 %
Site web de l'entreprise/organisation	52 %	57 %
Agences locales de services d'emploi	27 %	28 %
Foires d'emploi	30 %	28 %
Affichage en milieu de travail	21 %	23 %
Sites en ligne payants	28 %	30 %
Recrutement dans les écoles, collèges et universités	29 %	32 %
Médias imprimés et en ligne	15 %	13 %
Publications professionnelles ou commerciaux	18 %	20 %
Annonces à la radio	9 %	8 %
Agences de recrutement de cadres/Chasseurs de tête	9 %	9 %
Autre	6 %	4 %

Dans la catégorie « Autre » on note que les employeurs mentionnent des options déjà incluses sur la liste, telles Indeed, le Guichet d'emploi ou des recruteurs. Les options qui n'étaient pas incluses sur la liste et qui sont mentionnées sont : le recrutement interne, et la publicité numérique à l'aéroport et dans les centres de loisirs.



RÉGIONS DANS LESQUELLES ON RECRUTE DE NOUVEAUX EMPLOYÉS (79 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.

- 96 % dans leur communauté/district
- 59 % dans d'autres régions du Nord de l'Ontario
- 35 % dans le Sud de l'Ontario
- 27 % dans d'autres provinces
- 20 % à l'international

UTILISATION DES SERVICES D'EMPLOI

20 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 Indeed, une agence de recrutement privée, le portail d'emplois de la Commission de formation du nord-est ou une station de radio locale.

D'autres ont mentionné un programme spécifique, tel que la subvention Canada-Ontario pour l'emploi, le Guichet-Emplois du Canada ou un programme d'apprentissage avec les écoles secondaires et les collègues.

27 %

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

COMPÉTENCES REQUISES ET FORMATION (77 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	77 %
Travail d'équipe et compétences interpersonnelles	61 %
Volonté d'apprendre	51 %
Communication orale et écrite	44 %
Motivation individuelle et autonomie	43 %
Gestion du temps et sens de l'organisation	42 %
Service à la clientèle	40 %
Compétences techniques	39 %
Capacité à suivre les consignes	32 %
Professionnalisme	26 %
Connaissances en informatique	18 %
Résolution de problème et créativité	18 %
Compétences analytiques et de recherche	8 %

Le TOP 5 des compétences les plus recherchées est :

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

APPUI POUR LA FORMATION DES EMPLOYÉS (77 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:

- 70 % des répondants indiquent qu'ils financent eux-mêmes la formation, soit au complet ou en partie
- 39 % offrent des horaires de travail flexibles
- 38 % fournissent de l'information sur les opportunités de formation disponibles
- 19 % utilisent des incitatifs gouvernementaux pour la formation et l'embauche
- 14 % ont répondu 'Autre' (la formation offerte à l'interne)

LES SOURCES PLUS COMMUNÉMENT UTILISÉES POUR LA FORMATION (77 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 (81 %)
- Collège (53 %)
- Webinaires/ateliers en ligne (47 %)
- Formation auprès des pairs (45 %)
- Formation à distance/en ligne (31 %)
- Université (26 %)
- Association professionnelle (25 %)
- Formateur privé (19 %)
- Centre d'éducation des adultes (7 %)
- Conseil scolaire (6 %)
- Syndicat (5 %)
- Autre (9 %)

81 %

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

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 (51 %)
- Pertes des employés formés au profit d'autres employeurs (38 %)
- Les programmes pertinents ne sont pas offerts dans la région (34 %)
- Distance à parcourir pour accéder à la formation (35 %)
- Perte de productivité pendant les périodes de formation (35 %)
- Connaissances insuffisantes des programmes de formation disponibles (19 %)
- Connaissances insuffisantes de l'appui disponible pour la formation des employés (18 %)
- Connaissances insuffisantes des exigences de formation exigées par la loi (3 %)
- Autre (14 %)

Dans la catégorie « Autre », 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 figuraient le manque de volonté des employés à suivre une formation et le manque de temps et de ressources pour élaborer un plan de formation.

EXPÉRIENCES D'EMPLOI POUR LES ÉTUDIANTS (76 réponses)

On demandait aux répondants s'ils offraient des expériences d'emploi pour les étudiants. Le sondage offrait 12 catégories d'expérience, 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	55 %
Emplois à temps partiel pour étudiants	44 %
Placements Coop non payés - secondaire	36 %
Placements Coop non payés - collège	28 %
Apprentissage - Collège	24 %
Stages/Internats payés	17 %
Placements Coop payés - collège	16 %
Apprentissage - secondaire	16 %
Placements Coop non payés - université	14 %
Placements Coop payés - université	11 %
Stages/internats non payés	11 %
Placements Coop payés - secondaire	8 %

De tous les employeurs qui ont répondu à cette question, 84 % offrent au moins une de ces opportunités et près de la moitié (40 %) offrent au moins trois de ces opportunités

Huit 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 (71 réponses)

On demandait aux répondants quels changements technologiques et environnementaux auraient un impact sur leur main-d'œuvre présentement et à l'avenir. Près du tiers (30 %) indiquent qu'aucun des changements suggérés n'ont ou n'auront un impact sur leur entreprise. Cinq des changements suggérés ont été mentionnés par 27 % à 32 % des répondants comme ayant un impact présentement, il s'agit de la technologie misant sur l'informatique, la numérisation, la cybersécurité, la collecte, gestion et analyse de données en temps réel et l'intelligence artificielle.

En ce qui a trait au futur, les impacts mentionnés le plus souvent sont l'intelligence artificielle, la technologie misant sur l'informatique, la cybersécurité, la numérisation, la collecte, gestion, analyse de données en temps réel et l'automatisation et la robotique.

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

1. L'automatisation et la robotique
2. L'équipement autonome
3. Les lois environnementales

Tableau 11: Impact des changements technologiques et environnementaux		
Changements	Présent	Futur
Aucun impact sur notre entreprise/organisation	30 %	30 %
Technologie misant sur l'informatique	32 %	23 %
Numérisation	30 %	21 %
Cybersécurité	30 %	23 %
Collecte, gestion et analyse de données en temps réel	28 %	21 %
Intelligence artificielle	27 %	24 %
Automatisation et robotique	13 %	20 %
Équipement autonome	11 %	17 %
Lois environnementales	7 %	13 %
Électrification	4 %	7 %
Changements climatiques	6 %	8 %
Autre	4 %	6 %

IMPACT DES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET ENVIRONNEMENTAUX SUR LA MAIN-D'ŒUVRE (72 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 constant de perfectionnement et de formation.

- Notre main-d'œuvre aura besoin de perfectionnement et de formation continuellement (44 %)
- La productivité sera améliorée (31 %)
- Notre main-d'œuvre aura besoin de compétences avancées en informatique (22 %)
- Les exigences en santé et sécurité vont changer (19 %)
- Notre main-d'œuvre aura besoin de compétences en gestion des données (19 %)
- Notre main-d'œuvre aura besoin de compétences en gestion de projet (18 %)
- Notre main-d'œuvre va diminuer – certains emplois seront supprimés (17 %)
- Notre main-d'œuvre va augmenter – de nouveaux emplois seront créés (15 %)
- Cela facilitera le travail à distance (10 %)
- Autre - 18 % 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 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
- Associé aux ventes, service à la clientèle
- Gestionnaire, gestionnaire de projet ou de programme, responsable administratif
- Finance, administration de finance administration, conseiller financier, contrôleur
- Mécanicien
- Technicien
- Poste en informatique
- Réceptionniste

DÉFIS ET OPPORTUNITÉS DANS LE FUTUR

IMPACTS DES DROITS DE DOUANE (71 réponses)

À la lumière des nouvelles concernant les droits de douanes imposés par les États-Unis, on demandait aux répondants l'impact que ceux-ci ont ou auraient sur leur entreprise ou organisation. Le Tableau 12 présente le pourcentage des répondants qui ont choisi chacun des énoncés par rapport 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 ces droits de douanes est toujours imprévisible au moment du sondage (mai 2025).

Les interruptions aux chaînes d'approvisionnement et l'augmentation possible des prix sont les deux impacts les plus communs qui sont mentionnés et ce présentement et dans le futur, suivi en troisième place de devoir limiter les dépenses en raison de l'incertitude. Si peu de répondants retardent les plans de croissance et d'expansion présentement, un quart (25 %) 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	42 %	45 %
Nous devons augmenter nos prix	31 %	41 %
Nous devons limiter les dépenses en raison de l'incertitude	23 %	25 %
Aucun impact sur notre entreprise/organisation	27 %	23 %
Nous devons retarder nos plans de croissance/d'expansion	13 %	24 %
Nous aurons de la difficulté à honorer les contrats existants	13 %	11 %
Nous réduirons nos heures d'opération, notre personnel et nos opérations	7 %	11 %
Autre	6 %	6 %

Dans la catégorie « Autre », les répondants ont mentionné des difficultés de recrutement dues à l'incertitude et à l'impossibilité d'acheter leurs marchandises parvenant des États-Unis.

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, 99 employeurs de la région de Timmins 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.

