KAPUSKASING

Réunion locale de planification

Le 15 septembre 2026

Notre rôle

Information sur le marché du travail

Recueillir, analyser et communiquer de l'information sur le marché du travail afin de souligner les tendances, les opportunités et les priorités du marché du travail local.

Partenariats

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

Planification

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

FAR NORTHEAST TRAINING BOARD (FNETB)
your local labour market planning network

COMMISSION DE FORMATION DU NORD-EST (CFNE)
votre réseau local de planification du marché du travail

Canada EMPLOYMENT ONTARIO EMPLOI ONTARIO Ontario

GOAL:
Discuter d'opportunités possibles de partenariats futurs pour aider à répondre aux besoins et aux priorités du marché du travail local.

COMMUNAUTÉ	DATE
T. Shores	Sept 10, 2026
Kirkland Lake	Sept 11, 2026
Kapuskasing	Sept15, 2026
Chapleau	Sept 17, 2026
Hearst	Sept 21, 2026
Timmins	Sept 25, 2026
Cochrane	Sept 29, 2026

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

CFNE – Réunion locale de planification 2026

11 h – 12 h
Bienvenue et introduction
Résultats du sondage auprès des employeur
Observations

12 h – 12 h 30 Dîner

12 h 30– 14 h 30
Discussions en groupe – Suggestions d'idées / d'actions
Plénière

14 h 30 – 15 h
Mise de l'avant
Résumé et prochaine étapes

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

Recrutement, formation et rétention

2026

Résultats du sondage

271

répondants de la région de la CFNE.

Effecuté en mai 2026

PARTENAIRES:

The CHAMBER.

tsacc TEMISKAMING SHORES & AREA CHAMBER OF COMMERCE

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

COCHRANE BOARD OF TRADE

Canada

EMPLOYMENT ONTARIO EMPLOI ONTARIO

Ontario

BUTS

- Mieux comprendre les défis et les opportunités liés au recrutement, à la formation, et à la rétention dans la region de desservie par la CFNE (du point de vue des employeurs).

- Informer la planification locale en ce qui a trait à l’emploi et à la formation pour assurer la disponibilité d’une main-d’oeuvre qualifiée .

- S’assurer que les programmes, les services et initiatives d’emploi et de formation soient répondent aux compétences exigées par les employeurs

RÉPONDANTS AU SONDAGE

TABLE 1: NOMBRE ET POURCENTAGE DE RÉPONDANTS SELON L'INDUSTRIE			
INDUSTRIE	SONDAGE		%
	NOMBRE	%	RÉEL
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	12	4.4%	7.7%
Extraction minière, de pétrole et de gaz, et carrières	21	7.7%	1.1%
Services publics	4	1.5%	0.7%
Construction	24	8.9%	9.4%
Fabrication	11	4.1%	2.2%
Total – industries productrices de biens	**72**	**26.6%**	**21.1%**
Commerce en gros	2	0.7%	8.9%
Commerce de détail	23	8.5%	5.6%
Transport et entreposage	0	0.0%	2.2%
Industries de l'information et industries culturelles	5	1.8%	0.9%
Finance et assurances	20	7.4%	4.9%
Services immobiliers, de location, et location à bail	6	2.2%	20.8%
Services professionnels, scientifiques et techniques	25	9.2%	6.8%
Gestion de compagnies et d'entreprises	0	0.0%	0.7%
Services gestion des déchets et d'assainissement	8	3.0%	3.2%
Services d'enseignement	17	6.3%	0.9%
Soins de santé et assistance sociale	36	13.3%	9.0%
Arts, spectacles et loisirs	8	3.0%	1.3%
Services d'hébergement et d'alimentation	13	4.8%	4.1%
Autres services (sauf administration publique)	25	9.2%	8.9%
Administration publique	11	4.1%	0.8%
Total – industries productrices de services	**1944**	**73.5%**	**79.0%**
TOTAL	**266**	**100.0%**	**100.0%**

Industries productrices de biens	Industries productrices de services	
26,6 %	73,5 %	Sondage
21,1 %	79,0 %	Réel déc 2025
29,3 %	70,7 %	Emploi en 2021

Les employeurs répondants représentent tous les secteurs industriels, et la plupart des personnes ayant rempli le questionnaire étaient des propriétaires d'entreprise, des gestionnaires, des responsables des ressources humaines ou occupaient d'autres postes de haute direction, tant dans les secteurs privés à but lucratif que sans but lucratif. De plus, plus de soixante pour cent étaient en affaires depuis vingt-cinq ans ou plus.

SUJETS DU SONDAGE

- départs en 2025 (voluntaires ou involuntaires) - raisons
- embauche en 2026 – raisons, professions
- postes vacants, postes difficiles à combler, comment on s’adapte quand les postes ne sont pas pourvus
- défis liés au recrutement et à la rétention
- méthodes de recrutement
- compétences les plus importantes lors de l’embauche
- formation pour les employés (appui, source, barrières)
- expériences d’emploi pour les étudiants et les jeunes
- impact de la technologie sur la main-d’oeuvre
- impact des tarifs douaniers
- connaissance des programmes d’emploi et de formation

ROULEMENT EN 2025

Le roulement de personnel : départs volontaires vs. invontaires en 2025

En 2025, plus des deux tiers des répondants ont enregistrés des départs de personnel. Un écart marqué existe entre les employés qui ont quitté leur emploi (82 %) et ceux qui ont été congédiés (52 %), les départs à la retraite représentaient 30 %.

DÉPARTS VOLONTAIRES : POURQUOI LES EMPLOYÉS QUITTENT

74% Cherchent une meilleure rémunération

Trouver un emploi mieux rémunéré est la principale raison des départs volontaires.

46% Quittent pour des raisons personnelles

Les transitions de vie, comme un congé parental ou un retour aux études, ont un impact important sur la rétention du personnel.

30% Privilégient le travail à distance et les horaires flexibles

Les employés quittent de plus en plus leur emploi pour avoir davantage contrôle sur leur environnement et leur horaire de travail.

DÉPARTS INVOLONTAIRES : POURQUOI LES EMPLOYÉS SONT CONGÉDIÉS

56% N'ont pas les compétences essentielles ou l'éthique requise

Les lacunes en matière de compétences propres à l'emploi et les problèmes d'éthique professionnelle comptent parmi les principales causes de congédiement.

37% Résistent à l'apprentissage et au perfectionnement

Le manque d'expérience, combiné à une réticence d'apprendre, mène souvent au congédiement.

34% Éprouvent des difficultés à travailler en équipe

De faibles compétences interpersonnelles et l'incapacité à travailler avec les autres entraînent des congédiements.

ROULEMENT DE PERSONNEL EN 2025

Près des deux tiers des répondants ont connu un roulement de personnel en 2025

Il existe un écart important entre les employés qui quitten volontairement (82 %), comparé à ceux qui sont congédié (52 %), les départs à la retraite représentent 30 % des départs.

RAISONS POUR LESQUELLES LES EMPLOYÉS QUITTENT	TOTAL RÉGION CFNE	CORRIDOR DU NORD
Pour un emploi mieux rémunéré	**74%**	**68%**
Pour des raisons personnelles (congé parental, études)	**46%**	**50%**
Pour un travail plus flexible ou à distance	**30%**	29%
Pour de meilleurs horaires de travail	22%	**39%**
Pour un travail moins exigeant émotionnellement	20%	14%
Pour un travail moins exigeant physiquement	19%	18%
Parce qu'ils ont besoin de plus d'heures	16%	21%
En raison de problèmes de santé physique	14%	7%

RAISONS DES DÉPARTS	TOTAL RÉGION CFNE		CORRIDOR DU NORD	
	2025	2024	2025	2024
L'employé a quitté	**82%**	**79%**	**70%**	**74%**
Cessation/congédiement	**52%**	**56%**	13%	**47%**
Départ à la retraite	**30%**	**42%**	**43%**	**44%**
Mise à pied	23%	30%	**30%**	24%

RAISONS POUR LESQUELLES LES EMPLOYÉS SONT CONGÉDIÉS	TOTAL RÉGION CFNE	CORRIDOR DU NORD
Les employés n'ont pas les compétences requises pour le poste	**56%**	**56%**
Manque d'éthique de travail ou de compétences de vie de base	**56%**	**56%**
Manque d'expérience et de volonté d'apprendre	**37%**	**37%**
Manque de compétences interpersonnelles/de travail d'équipe	34%	33%
Les employés ne prennent pas le travail au sérieux	31%	33%
Manque de compréhension /respect des politiques des RH	30%	**37%**
Conduite inappropriée (violence ou harcèlement)	14%	19%
En raison de problèmes de consommation de substances	12%	7%

EMBAUCHES EN 2026

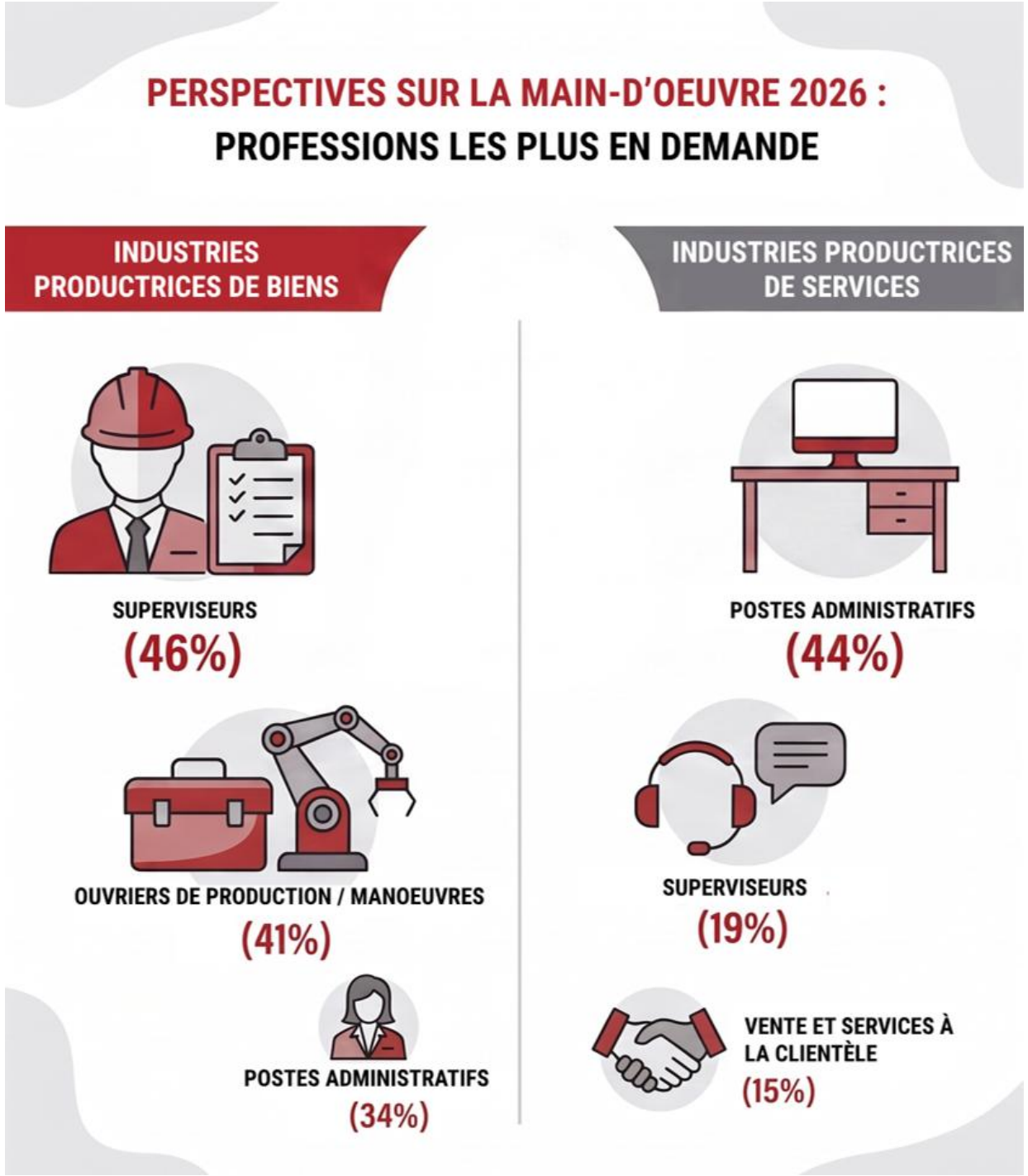
77 % des employeurs embauchent en 2026

Ils embauchent principalement pour combler les postes vacants, en raison de plan de croissance ou d'expansion, et les départs à la retraite.

	TOTAL RÉGION DE LA CFNE			CORRIDOR DU NORD		
	2026	2025	2024	2026	2025	2024
Pourvoir les postes vacants existants	75%	75%	81%	71%	74%	71%
Croissance/expansion	52%	50%	46%	46%	37%	46%
Départs à la retraite	24%	29%	33%	36%	35%	36%
Restructuration	10%	12%	15%	13%	13%	13%
Nouvelles technologies	2%	6%	8%	1%	2%	7%

Lorsqu’on leur a demandé de choisir parmi une liste de catégories de professions celles pour lesquelles ils ont embauché ou ils prévoient embaucher en 2026, les catégories de professions mentionnées le plus souvent sont:

- Postes administratifs (41 %)
- Superviseurs (27 %)
- Ouvriers de production et manoeuvres (18 %)
- Ventes et services à la clientèle (15 %)
- Comptabilité et tenue de livres (12 %)



DÉFIS LIÉS AU RECRUTEMENT

	TOTAL RÉGION DE LA CFNE		INDUSTRIES PRODUCTRICES DE BIENS		INDUSTRIES PRODUCTRICES DE SERVICES		CORRIDOR DU NORD	
	2026	2025	2026	2025	2026	2025	2026	2025
Les candidats n'ont pas les compétences requises	**56%**	**60%**	**58%**	**75%**	**55%**	**55%**	**62%**	**56%**
Les candidats n'ont pas l'expérience de travail requise	**50%**	47%	**67%**	**60%**	**44%**	42%	**49%**	45%
Les candidats n'ont pas les qualifications requises	**46%**	**48%**	**55%**	**52%**	**44%**	**47%**	41%	**50%**
Faible nombre de candidats	45%	**52%**	30%	**52%**	**50%**	**52%**	**54%**	**56%**
Manque de compétences générales/éthique de travail	30%	36%	22%	31%	32%	38%	26%	39%
Concurrence d'autres employeurs	27%	37%	37%	38%	24%	37%	21%	37%
Attentes en matière de rémunération	21%	30%	15%	28%	23%	31%	23%	36%
Les candidats ne se présentent pas à l'entrevue	14%	--	8%	--	16%	--	5%	--

28%

Pénurie de logement

16%

Manque de Services de garde

16%

Manque de transport en commun

	TOTAL RÉGION CFNE	
	2026	2025
Pénurie de logement	28%	43%
Manque de services de garde	16%	24%
Manque de transport en commun	16%	21%
	CORRIDOR DU NORD	
	2026	2025
Pénurie de logement	28%	64%
Manque de services de garde	31%	38%
Manque de transport en commun	26%	26%

COMMENT ON S'ADAPTE AUX POSTES NON POURVUS

Les entreprises comptent sur le temps supplémentaire

Les employeurs s'adaptent aux postes non pourvus avec les heures supplémentaires, la sous-traitance, et la redistribution des tâches.

"Autre" solutions opérationnelles et stratégiques:

- L'intervention de la direction : les gestionnaires, les associés principaux ou les propriétaires occupent personnellement les postes vacants afin que le travail soit accompli.
- La modification des normes et des canaux d'embauche : les entreprises embauchent des travailleurs non qualifiés ou moins qualifiés.
- La réduction de la production et des services de l'entreprise : plusieurs s'adaptent en réduisant les heures d'ouverture, en plaçant les services sur liste d'attente ou en refusant délibérément des contrats.
- Des compromis opérationnels : certaines organisations fonctionnent avec un effectif réduit, acceptent des compromis quant à la qualité globale du service ou sollicitent l'aide de bénévoles pour poursuivre leurs activités.

	TOTAL RÉGION CFNE		INDUSTRIES PRODUCTRICTS DE BIENS		INDUSTRIES PRODUCTRICES DE SERVICES		CORRIDOR DU NORD	
	2026	2025	2026	2025	2026	2025	2026	2025
Heures supplémentaires pour le personnel actuel	59%	46%	62%	63%	57%	39%	50%	49%
Sous-traitance/externalisation	37%	31%	60%	52%	25%	23%	35%	29%
Réduction du personnel/redistribution du travail	26%	51%	29%	62%	24%	7%	30%	48%
Recours aux agences de placement	14%	14%	11%	11%	15%	12%	15%	12%
Offrir des options de travail à distance	6%	10%	7%	6%	6%	12%	0%	9%
Mise en œuvre de technologies/automatisation	5%	12%	7%	12%	5%	12%	5%	15%

RECRUTEMENT DANS LA RÉGION DE LA CFNE

PRINCIPALES MÉTHODES DE RECRUTEMENT

LES RÉSEAUX PERSONNEL DOMINENT

78% JUGENT LE BOUCHE-À-OREILLE ET LES RECOMMANDATIONS D'EMPLOYÉS LES MÉTHODES LES PLUS EFFICACES.

LES MÉDIAS SOCIAUX DOMINENT L'ESPACE NUMÉRIQUE

73% DES EMPLOYEURS LOCAUX UTILISENT LES MÉDIAS SOCIAUX POUR RECRUTER.

LES SITES D'EMPLOI ET LES SITES WEB COMPTENT

33% UTILISENT DES SITES D'EMPLOIS GRATUITS

31% MISENT SUR LES SITES WEB DES ENTREPRISES

COUVERTURE GÉOGRAPHIQUE

INDUSTRIES PRODUCTRICES DE BIENS

ÉTENDENT LEUR RECHERCHE

3X PLUS SUSCEPTIBLES DE RECRUTER À L'ÉCHELLE NATIONALE

2X PLUS SUSCEPTIBLES DE RECRUTER À L'ÉCHELLE INTERNATIONALE

INDUSTRIES PRODUCTRICES DE SERVICES

DAVANTAGE AXÉES SUR LA RÉGION

BEAUCOUP MOINS SUSCEPTIBLES DE RECRUTER À L'EXTÉRIEUR DE LA RÉGION.

Gemini Notebook

MÉTHODES DE RECRUTEMENT

	TOTAL RÉGION DE LA CFNE		INDUSTRIES PRODUCTRICES DE BIENS		INDUSTRIES PRODUCTRICES DE SERVICES		CORRIDOR DU NORD	
	2026	2025	2026	2025	2026	2025	2026	2025
Bouche à oreille, contacts personnels	**78%**	84%	**82%**	**82%**	**77%**	**85%**	**85%**	67%
Affichage en milieu de travail	13%	33%	10%	35%	15%	**32%**	18%	41%
Site internet de notre entreprise/organisme	**31%**	57%	**27%**	**57%**	**32%**	**57%**	**36%**	54%
Medias sociaux (Facebook, LinkedIn)	**73%**	65%	**70%**	**62%**	**74%**	**66%**	**87%**	**68%**
Portails en ligne payants	14%	29%	**22%**	38%	11%	26%	5%	21%
Portails en ligne gratuits	**33%**	64%	**28%**	**65%**	**35%**	**64%**	13%	**55%**
Recrutement dans les écoles, collèges, universités	2%	25%	0%	31%	3%	23%	0%	19%
Foires d'emploi	13%	31%	**22%**	**40%**	12%	27%	5%	32%
Publications ou site internet professionnel/commercial	4%	18%	8%	18%	3%	18%	5%	15%
Centre d'emploi communautaire	**19%**	**44%**	13%	38%	**21%**	**47%**	31%	47%
Agence de recrutement	3%	7%	3%	14%	2%	4%	0%	3%
Annonces dans les journaux imprimés et en ligne	6%	21%	7%	25%	6%	20%	3%	24%
Annonces radio	5%	10%	5%	15%	5%	8%	8%	14%

COMPÉTENCES LES PLUS IMPORTANTES LORS DE L'EMBAUCHE

Principales compétences recherchées par les employeurs lors de l'embauche : Selon le sondage effectué par la CFNE en mai 2026 auprès de 271 employeurs.

Selon les données du sondage sur le marché du travail de 2026 (N=239), un choix prédominant pour les compétences non techniques existe dans tous les secteurs, avec une différence importante dans les priorités secondaires entre les industries de biens et les industries de services.

Top 3

59%

Privilégient l'éthique de travail, le dévouement et la fiabilité

Ceci demeure le trait le plus important recherché par les employeurs dans tous les types d'industries.

36%

Priorisent le travail d'équipe et les compétences interpersonnelles

La capacité à collaborer est la deuxième compétence la plus recherchée par les employeurs lors de l'embauche.

31%

Exigent une bonne communication orale et écrite

Une communication efficace fait partie des trois compétences essentielles pour les employés d'aujourd'hui.

Divergence selon les industries : biens vs. services

Industries productrices de biens :
Accent sur les aspects techniques et les processus

Compétences techniques
(35%)

Capacité à suivre des instructions
(32%)

Industries productrices de services :
Accent sur la clientèle et les compétences interpersonnelles

Communication
(38%)

Service à la clientèle
(32%)

Catégorie de compétence	Industries productrices de biens	Industries productrices de services
Communication orale et écrite	13%	38%
Capacité à suivre des instructions	32%	10%
Compétences techniques	35%	18%

COMPÉTENCES LES PLUS IMPORTANTES LORS DE L'EMBAUCHE

	TOTAL RÉGION DE LA CFNE		INDUSTRIES PRODUCTRICES DE BIENS		INDUSTRIES PRODUCTRICES DE SERVICES		CORRIDOR DU NORD	
	2026	2025	2026	2025	2026	2025	2026	2025
Éthique de travail, dévouement, fiabilité	**59%**	77%	**67%**	**88%**	**57%**	**72%**	51%	76%
Travail d'équipe et compétences interpersonnelles	**36%**	59%	30%	**64%**	**39%**	**56%**	46%	66%
Communication orale et écrite	**31%**	44%	13%	23%	**38%**	51%	**38%**	**48%**
Service à la clientèle	26%	46%	10%	16%	32%	**58%**	**38%**	47%
Volonté d'apprendre	26%	**47%**	**35%**	**61%**	23%	41%	21%	43%
Automotivation et autonomie	24%	45%	32%	47%	22%	45%	5%	46%
Technique	23%	31%	**35%**	50%	18%	24%	21%	23%
Résolution de problèmes et créativité	17%	26%	20%	33%	16%	23%	15%	25%
Capacité à suivre des instructions	15%	33%	32%	55%	10%	24%	13%	35%
Gestion du temps, compétences organisationnelles	15%	37%	13%	31%	15%	39%	23%	30%
Professionnalisme	14%	30%	10%	14%	15%	36%	13%	35%
Compétences informatiques	9%	19%	3%	6%	11%	24%	13%	19%
Compétences liées à l'analyse et à la recherche	3%	8%	0%	13%	4%	6%	3%	6%

Soutien à la formation des employés

Selon un sondage effectué par la CFNE en mai 2026 auprès de 271 employeurs, cette infographie mets en lumière le soutien des employeurs pour la formation des employés ainsi que les principaux obstacles.

MÉCANISMES DE SOUTIEN ET MODES DE PRESTATION

66 %

des employeurs offrent un soutien financier direct

Le soutien financier est la méthode la plus courante, particulièrement dans les industries productrices de biens (77 %).

84 %

misent sur la formation en milieu de travail

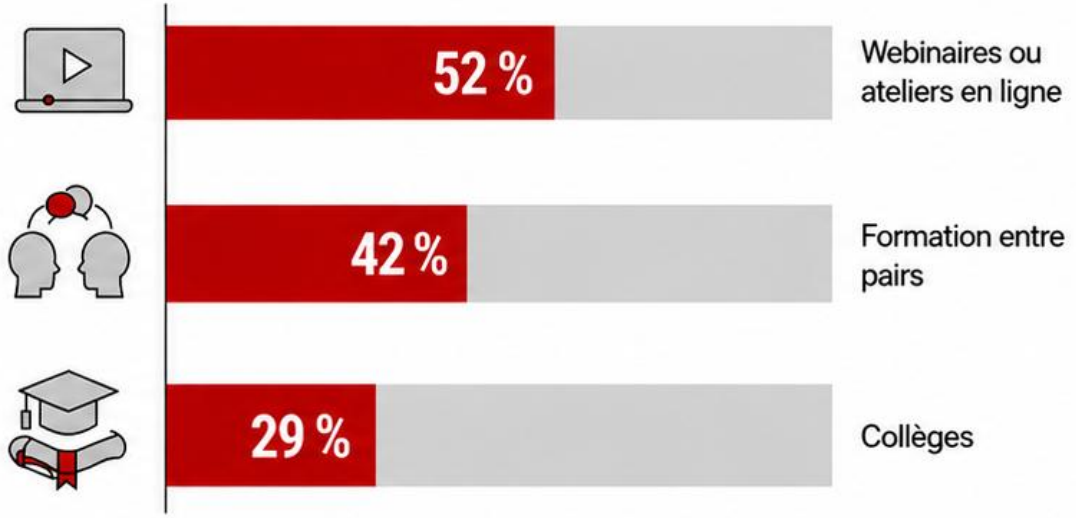
La formation pratique en milieu de travail demeure la méthode de prestation privilégiée par une vaste majorité d'entreprises.

Au-delà du financement : horaires flexibles et information

40 % offrent des horaires flexibles

38 % fournissent de l'information sur les possibilités de formation ou d'éducation

Sources de prestation de la formation



OBSTACLES ET DÉFIS

Le coût : principal obstacle

53 %

de l'ensemble des répondants citent les contraintes financières comme principal obstacle à la prestation de formation.

Le manque de programmes locaux : 44 %

Près de la moitié des employeurs indiquent que des formations pertinentes ne sont pas offertes dans leur région.

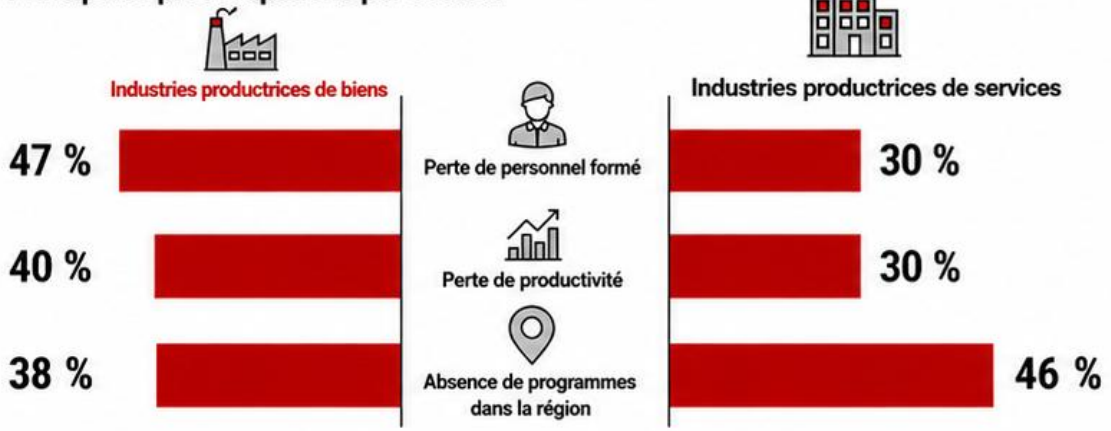
Préoccupations liées à la rétention et à la productivité

Plus de 30 %

craignent de perdre leur personnel formé au profit de la concurrence et une baisse de productivité pendant la formation.

COMPARAISON ENTRE LES SECTEURS (biens vs services)

Principales préoccupations par secteur

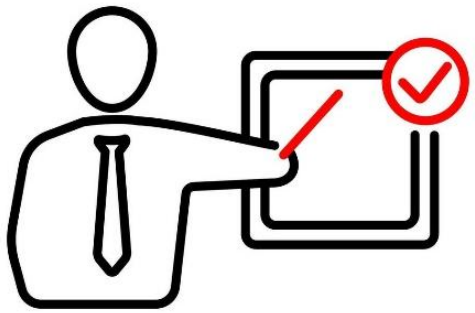


FORMATION DES EMPLOYÉS

	TOTAL RÉGION CFNE	
	2026	2025
Nous payons la formation, en totalité ou en partie	66%	66%
Nous utilisons les incitatifs gouvernementaux pour la formation	19%	44%
Nous offrons des horaires de travail flexibles	40%	43%
Nous donnons l'information sur les opportunités disponibles	38%	21%
	CORRIDOR DU NORD	
	2026	2025
Nous payons la formation, en totalité ou en partie	72%	60%
Nous utilisons les incitatifs gouvernementaux pour la formation	21%	27%
Nous offrons des horaires de travail flexibles	33%	44%
Nous donnons l'information sur les opportunités disponibles	36%	51%

	TOTAL RÉGION CFNE		CORRIDOR DU NORD	
	2026	2025	2026	2025
Formation en milieu de travail	84%	81%	82%	79%
Webinaires et ateliers en ligne	52%	51%	56%	55%
Formation entre pairs	42%	46%	28%	37%
Collège	29%	42%	26%	30%
Associations professionnelles	25%	27%	18%	20%
Formateurs privés	21%	18%	21%	24%
Université	15%	19%	15%	15%
Centre d'éducation des adultes	6%	9%	5%	7%
Syndicat	3%	4%	3%	3%
Conseil scolaire	2%	3%	0%	1%

	TOTAL RÉGION CFNE		CORRIDOR DU NORD	
	2026	2025	2026	2025
Coût de la formation	53%	54%	56%	56%
Programmes pertinents non offerts dans la région	44%	33%	72%	29%
Distance à parcourir pour la formation	39%	42%	49%	42%
Perte d'employés formés au profit d'autres employeurs	34%	33%	23%	25%
Perte de productivité pendant les périodes de formation	32%	31%	21%	28%
Manque de connaissance des programmes disponibles	26%	23%	21%	22%
Manque de connaissance du soutien pour la formation	15%	19%	18%	16%
Manque de connaissance des exigences législatives	5%	4%	13%	3%

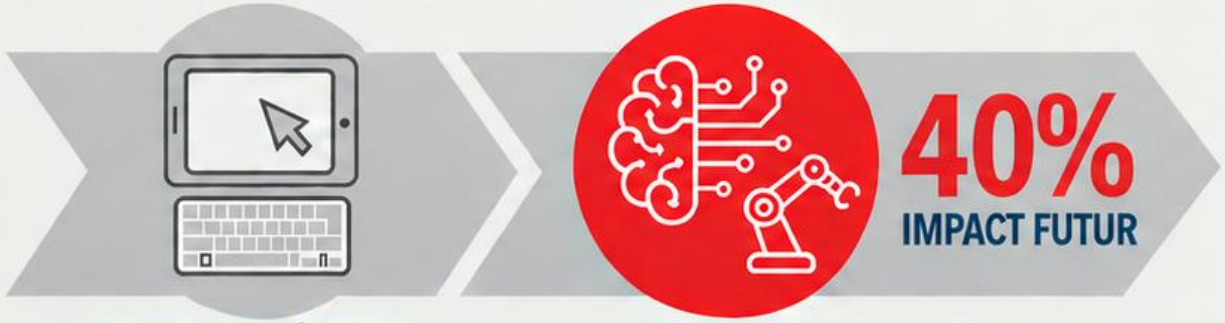


EXPÉRIENCES DE TRAVAIL POUR LES JEUNES

		ÉLÈVES DU SECONDAIRE		ÉTUDIANTS COLLÈGE		ÉTUDIANTS UNIVERSITÉ	
		2025	2026	2025	2026	2025	2026
Placements coop rémunérés	*Région CFNE*	41%	35%	37%	35%	22%	30%
	Corridor du Nord	33%	40%	33%	0%	33%	60%
Placements coop non rémunérés	*Région CFNE*	75%	75%	16%	16%	9%	9%
	Corridor du Nord	58%	75%	8%	8%	33%	17%
Stages rémunérés	*Région CFNE*	15%	29%	45%	33%	40%	38%
	Corridor du Nord	0%	0%	100%	33%	0%	67%
Stages non rémunérés	*Région CFNE*	10%	25%	38%	43%	52%	32%
	Corridor du Nord	17%	20%	17%	20%	67%	60%
Apprentissage	*Région CFNE*	30%	37%	65%	61%	5%	2%
	Corridor du Nord	50%	29%	50%	71%	0%	0%
Emploi d’été	*Région CFNE*	46%	47%	31%	33%	23%	20%
	Corridor du Nord	53%	55%	32%	25%	16%	20%
Emploi à temps partiel	*Région CFNE*	64%	58%	26%	29%	11%	13%
	Corridor du Nord	55%	47%	20%	29%	25%	23%

L'AVENIR DU TRAVAIL : LA PROCHAINE VAGUE TECHNOLOGIQUE

La main-d'œuvre passe des outils numériques de base à un avenir haute technologie où l'IA et l'automatisation physique redéfinissent les rôles professionnels et les compétences requises.



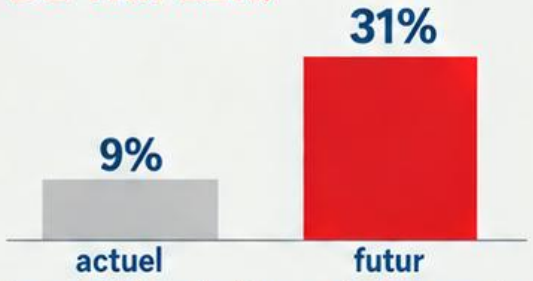
OUTILS NUMÉRIQUES DE BASE (ACTUELS)

AVENIR HAUTE TECHNOLOGIE (IA ET AUTOMATISATION PHYSIQUE)

L'IA EST LE LEADER INCONTESTÉ DE DEMAIN.

L'intelligence artificielle est la seule technologie où l'impact futur (40 %) demeure aussi élevé que son impact actuel.

L'AUTOMATISATION PHYSIQUE EST SUR LE POINT DE TRIPLER.



impact de la robotique et de l'automatisation

L'UTILISATION D'ÉQUIPEMENT AUTONOME VA QUADRUPLER.

PERFECTIONNEMENT DES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES AVANCÉES.

44% DES EMPLOYEURS ANTICIPENT UN BESOIN IMMÉDIAT

...pour des compétences avancées en informatique afin de gérer les nouvelles technologies.

LES INDUSTRIES PRODUCTRICES DE BIENS SEMBLENT PLUS TOUCHÉES PAR LES PERTES D'EMPLOIS.

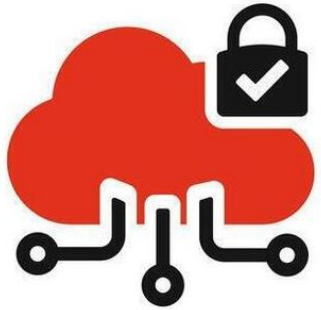
23%
PERTES D'EMPLOIS
DANS LES INDUSTRIES PRODUCTRICES DE BIENS

15%
PERTES D'EMPLOIS
DANS LES INDUSTRIES PRODUCTRICES DE SERVICES

TECHNOLOGICAL CAHNGES

	TOTAL RÉGION DE LA CFNE		INDUSTRIES PRODUCTRICES DE BIENS		INDUSTRIES PRODUCTRICES DE SERVICES		CORRIDOR DU NORD	
	Présent	Futur	Présent	Futur	Présent	Futur	Présent	Futur
Cybersécurité	43%	28%	33%	37%	28%	25%	49%	46%
Intelligence artificielle	40%	40%	21%	47%	26%	32%	56%	39%
Numérisation	38%	22%	28%	26%	29%	24%	38%	26%
Technologie infonuagique	38%	19%	32%	25%	28%	22%	36%	26%
Collecte, gestion et analyse des données	35%	23%	30%	26%	26%	20%	39%	38%
Automatisation et robotique	9%	31%	12%	42%	9%	15%	5%	31%
Équipement autonome	6%	25%	11%	40%	5%	10%	3%	23%
Électrification	6%	19%	5%	28%	4%	6%	5%	21%

	TOTAL RÉGION CFNE		CORRIDOR DU NORD	
	2026	2025	2026	2025
Besoin de compétences informatiques avancées	44%	29%	46%	29%
La productivité de la main-d'œuvre s'améliorera	33%	26%	23%	21%
Besoin de compétences en gestion des données	28%	21%	36%	18%
Cela facilitera les modalités de travail à distance	17%	12%	21%	9%
Réduction de la main-d'œuvre – des emplois seront perdus	16%	20%	3%	21%
Augmentation de la main-d'œuvre - des emplois seront créés	14%	13%	10%	7%



IMPACT DES TARIFS DOUANIERS

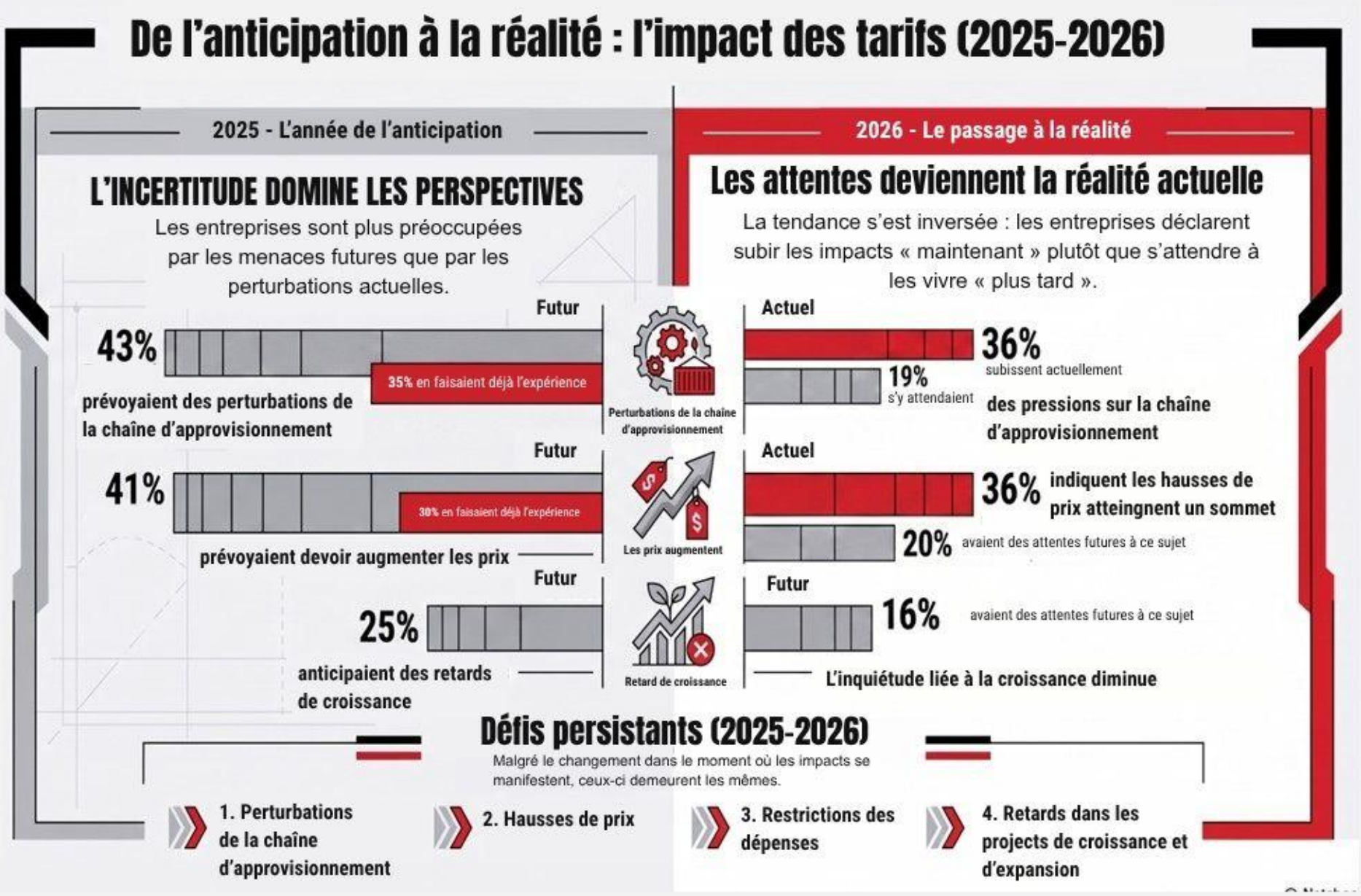
	TOTAL RÉGION DE LA CFNE				CORRIDOR DU NORD			
	SONDAGE 2025		SONDAGE 2026		SONDAGE 2025		SONDAGE 2026	
	Current	Future	Current	Future	Current	Future	Current	Future
Aucun impact sur notre entreprise	26%	20%	35%	14%	24%	18%	44%	26%
Notre chaîne d'approvisionnement sera touchée	**35%**	**43%**	41%	17%	**29%**	**36%**	39%	26%
Nous devrons augmenter nos prix	**30%**	**41%**	41%	19%	**32%**	**44%**	31%	18%
Nous devrons limiter les dépenses	**29%**	**32%**	27%	14%	**36%**	**26%**	36%	21%
Report des plans de croissance/expansion	12%	25%	13%	17%	14%	24%	18%	21%
Il sera difficile d'honorer les contrats existants	13%	16%	10%	13%	10%	15%	13%	13%
Réduction des heures, du personnel et des activités	6%	13%	8%	9%	8%	14%	10%	18%

L'IMPACT DES TARIFS SUR LES ENTREPRISES DES DISTRICTS DE COCHRANE ET DE TIMISKAMING

Un sondage mené par la Commission de formation du nord-est en 2025 et 2026 examine l'impact des tarifs américains sur les entreprises des districts de Cochrane et de Timiskaming sur deux années consécutives.

Entre les sondages de 2025 et de 2026, les perspectives des entreprises ont changé de façon importante : elles sont passées de l'anticipation d'impacts futurs à l'expérience concrète de ces impacts dans le présent.

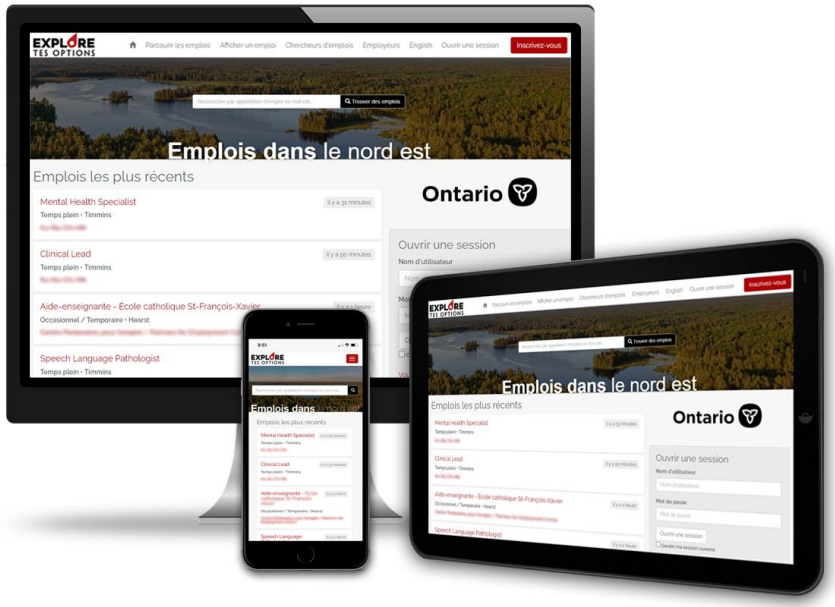
Malgré ce passage d'une appréhension future à une réalité actuelle, les principaux impacts relevés par les entreprises sont demeurés les mêmes au cours des deux années : perturbations de la chaîne d'approvisionnement, nécessité d'augmenter les prix, restrictions des dépenses en raison de l'incertitude, et retards dans les plans de croissance et d'expansion.



CONNAISSANCES DES PROGRAMMES D'EMPLOI ET DE FORMATION

	TOTAL RÉGION DE LA CFNE			CORRIDOR DU NORD		
	Pas du tout familier	Assez familier	Très familier	Pas du tout familier	Assez familier	Très familier
Programme de stages coop au secondaire	13%	41%	**46%**	18%	51%	**31%**
Programme de stages coop collégiaux	23%	42%	**35%**	41%	39%	21%
Programme de stages coop universitaires	31%	40%	30%	38%	31%	**31%**
Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario	43%	35%	21%	56%	33%	10%
Programmes d'emploi étudiant	38%	39%	23%	38%	41%	21%
Programmes de stages gouvernementaux	59%	28%	13%	**72%**	23%	5%
Métiers spécialisés Ontario	44%	32%	23%	59%	31%	10%
Services d'emploi - Emploi Ontario	26%	42%	**32%**	28%	41%	**31%**
Programmes collégiaux offerts localement	36%	42%	21%	38%	46%	15%
Programmes universitaires offerts localement	53%	31%	16%	52%	38%	21%
Get SET – programme de compétences, d'éducation et de formation	**77%**	15%	8%	**77%**	10%	13%
Services de formation et d'emploi autochtones	**61%**	32%	7%	**70%**	28%	3%
Programmes locaux d'immigration	55%	33%	12%	61%	31%	8%
Services locaux d'établissement pour les nouveaux arrivants	**66%**	27%	9%	56%	36%	8%
Services locaux de développement des entreprises	51%	36%	13%	62%	26%	13%

Vous cherchez des employés?
Vous cherchez un emploi?



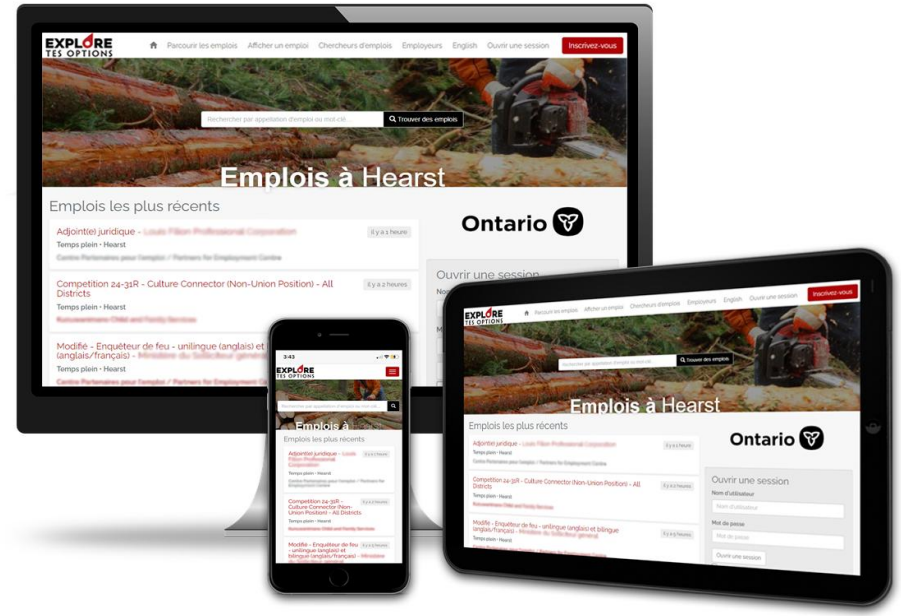
emploisdanslenordest.com

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 EMPLOI ONTARIO Ontario

Ce projet Emploi Ontario est financé en partie par le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario.

Vous cherchez des employés?
Vous cherchez un emploi?



emploisahearst.com

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 EMPLOI ONTARIO Ontario

Ce projet Emploi Ontario est financé en partie par le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario.

POSTES AFFICHÉS SELON LES PROFESSIONS

	emploidanslenordest.com				emploisàhearst.com			
	2023	**2024**	**2025**	**2026 JAN-AUG**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026 JAN-AU**
Total des postes affichés – toutes les professions	7,996	8,069	6,553	4,607	815	902	1,059	791
Gestion	29	56	92	38	0	12	10	3
Affaires, finance and administration	1,035	1,026	767	694	121	147	147	128
Sciences naturelles et appliquées	351	293	307	214	18	25	42	37
Santé	1,036	902	789	561	71	84	58	59
Enseignement, droit, sociaux, communautaire & gov't	2,921	2,760	2,117	1,340	200	266	294	165
Arts, culture, loisirs and sports	89	157	115	63	18	17	19	25
Vente et services	1,064	1,229	815	533	175	149	190	109
Métier, transport, machinerie et domaines apparentés	1,152	1,239	1,141	883	162	170	226	210
Ressources naturelles, agriculture et domaines apparentés	189	257	263	194	29	16	30	42
Fabrication	130	150	147	87	21	16	43	13

Changement au nombre de postes affichés 2023-2024

CFNE (+0.9%) **Hearst** (+10.7%)

Changement au nombre de postes affichés 2024-2025

CFNE (-18.8%) **Hearst** (+17.4%)

Nombre de postes affchés Jan-Au 2025

CFNE (4,715)

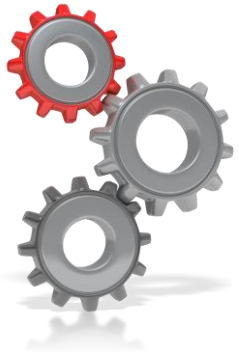
Hearst (768)

POSTES AFFICHÉS SELON L'INDUSTRIE

	emploisdanslenordest.com			emploisàhearst.com		
	2024	2025	2026 JAN-AU	2024	2025	2026 JAN-AU
Total postes affichés– toutes les industries	8,412	6,695	4,642	919	1,067	817
Agriculture	119	51	33	0	4	2
Forestier	383	160	106	52	84	74
Minier	605	510	326	0	0	0
Construction	424	336	263	44	80	59
Fabrication	273	174	142	16	33	48
Vente en gros	40	4	0	0	0	0
Vente au détail	737	687	532	137	165	143
Transport	266	157	76	43	24	19
Finance, assurance et immobilier	142	114	66	45	54	41
Professionnel, scientifique et technique	102	90	73	16	30	11
Santé et assistance sociale	1,979	2,067	1,256	157	188	145
Information, culture et loisirs	253	132	109	14	13	18
Hébergement et service des aliments	329	205	125	25	43	27
Administration publique	349	495	484	44	108	98
Enseignement	1,595	1,405	999	181	210	122
Autres	816	108	52	145	31	10

TRADES AND APPRENTICESHIP DISCUSSION FORUM

Forward-thinking discussions for recruitment, training and retention in the trades



DRAFT

MONDAY, OCTOBER 26TH (9:00 am – 2:00 pm) at Friendship Centre

9:30 – 10:00 Arrival/Registration/Networking
10:00 – 10:30 Welcome and Land Acknowledgment
Introductions and overview of forum goals and content

10:30 – 11:00 Skilled Trades Ontario
11:00 – 12:00 Panel – Successful partnerships for training apprentices

12:00 – 12:45 Lunch and networking

12:45– 1:45 Support and resources for training apprentices

1:45 – 2:45 Take aways and next steps

2:45 – 3:00 Acknowledgements and wrap-up

* Agencies offering programs or services specifically for apprenticeship, had display tables around the room. Each was asked to speak to their programs and services (ie: type of support, how to access it).

Thursday, October 8:

4:30 – 8:00
FNETB Annual meeting