



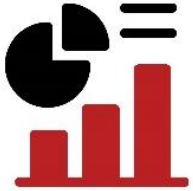
www.fnetb.com

TEMISKAMING SHORES

Réunion locale de planification

Le 10 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



GOAL:

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



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 employeurs
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 prochaines étapes

COMMUNAUTÉ	DATE
T. Shores	Sept 10, 2026
Kirkland Lake	Sept 11, 2026
Kapuskasing	Sept 15, 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

Recrutement, formation et rétention

2026

Résultats du sondage



271

répondants de la région
de la CFNE.

Effecuté en mai 2026

PARTENAIRES:



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



Canada 

EMPLOYMENT
ONTARIO **EMPLOI
ONTARIO**

Ontario 

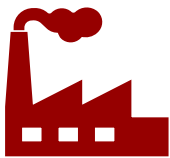
BUTS

- Mieux comprendre les défis et les opportunités liés au recrutement, à la formation, et à la rétention dans la région 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'œuvre 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		% RÉEL
	NOMBRE	%	
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



26,6 %

21,1 %

29,3 %

Industries
productrices de services



73,5 %

79,0 %

70,7 %

Sondage

Réel déc 2025

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 (volontaires ou involontaires) - 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



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

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.

En 2025, plus des deux tiers des répondants ont enregistré 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 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 quittent volontairement (82 %), comparé à ceux qui sont congédié (52 %), les départs à la retraite représentent 30 % des départs.

RAISONS DES DÉPARTS	TOTAL RÉGION CFNE		DISTRICT TIMISKAMING	
	2025	2024	2025	2024
L'employé a quitté	82%	79%	79%	85%
Cessation/congédiement	52%	56%	48%	68%
Départ à la retraite	30%	42%	37%	43%
Mise à pied	23%	30%	29%	38%

RAISONS POUR LESQUELLES LES EMPLOYÉS QUITTENT	TOTAL RÉGION CFNE	DISTRICT DE TIMISKAMING
Pour un emploi mieux rémunéré	74%	75%
Pour des raisons personnelles (congé parental, études)	46%	57%
Pour un travail plus flexible ou à distance	30%	32%
Pour de meilleurs horaires de travail	22%	21%
Pour un travail moins exigeant émotionnellement	20%	19%
Pour un travail moins exigeant physiquement	19%	17%
Parce qu'ils ont besoin de plus d'heures	16%	21%
En raison de problèmes de santé physique	14%	13%

RAISONS POUR LESQUELLES LES EMPLOYÉS SONT CONGÉDIÉS	TOTAL RÉGION CFNE	DISTRICT DE TIMISKAMING
Les employés n'ont pas les compétences requises pour le poste	56%	53%
Manque d'éthique de travail ou de compétences de vie de base	56%	57%
Manque d'expérience et de volonté d'apprendre	37%	23%
Manque de compétences interpersonnelles/de travail d'équipe	34%	35%
Les employés ne prennent pas le travail au sérieux	31%	33%
Manque de compréhension /respect des politiques des RH	30%	33%
Conduite inappropriée (violence ou harcèlement)	14%	17%
En raison de problèmes de consommation de substances	12%	18%

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			DISTRICT DE TIMISKAMING		
	2026	2025	2024	2026	2025	2024
Pourvoir les postes vacants existants	75%	75%	81%	77%	79%	88%
Croissance/expansion	52%	50%	46%	51%	46%	42%
Départs à la retraite	24%	29%	33%	19%	27%	37%
Restructuration	10%	12%	15%	16%	7%	15%
Nouvelles technologies	2%	6%	8%	1%	2%	7%

PERSPECTIVES SUR LA MAIN-D'OEUVRE 2026 : PRINCIPAUX FACTEURS DE RECRUTEMENT EN 2026

INDUSTRIES
PRODUCTRICES DE BIENS

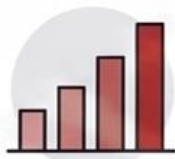


INDUSTRIES PRODUCTRICES
DE SERVICES



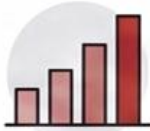
75%

du recrutement vise à pourvoir
les postes vacants
(Priorité pour les deux secteurs)



La CROISSANCE
est à l'origine de
64% du recrutement

Nettement plus élevé que
chez les employeurs du
secteur des services.



CROISSANCE
48%



DÉPARTS À LA
RETRAITE
20%



Les départs à la
RETRAITE
représentent **25%**
Facteur plus fréquent dans
le secteur des services.

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:

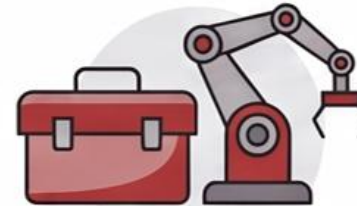
- Postes administratifs (41 %)
- Superviseurs (27 %)
- Ouvriers de production et manoeuvres (18 %)
- Ventes et services à la clientèle (15 %)
- Comptabilité et tenue de livres (12 %)

PERSPECTIVES SUR LA MAIN-D'OEUVRE 2026 : PROFESSIONS LES PLUS EN DEMANDE

INDUSTRIES PRODUCTRICES DE BIENS



SUPERVISEURS
(46%)



OUVRIERS DE PRODUCTION / MANOEUVRES
(41%)



POSTES ADMINISTRATIFS
(34%)

INDUSTRIES PRODUCTRICES DE SERVICES



POSTES ADMINISTRATIFS
(44%)



SUPERVISEURS
(19%)



VENTE ET SERVICES À
LA CLIENTÈLE
(15%)

DÉFIS LIÉS AU RECRUTEMENT

	TOTAL RÉGION DE LA CFNE		INDUSTRIES PRODUCTRICES DE BIENS		INDUSTRIES PRODUCTRICES DE SERVICES		DISTRICT TIMISKAMING	
	2026	2025	2026	2025	2026	2025	2026	2025
Les candidats n'ont pas les compétences requises	56%	60%	58%	75%	55%	55%	52%	59%
Les candidats n'ont pas l'expérience de travail requise	50%	47%	67%	60%	44%	42%	42%	45%
Les candidats n'ont pas les qualifications requises	46%	48%	55%	52%	44%	47%	39%	41%
Faible nombre de candidats	45%	52%	30%	52%	50%	52%	51%	52%
Manque de compétences générales/éthique de travail	30%	36%	22%	31%	32%	38%	35%	37%
Concurrence d'autres employeurs	27%	37%	37%	38%	24%	37%	32%	38%
Attentes en matière de rémunération	21%	30%	15%	28%	23%	31%	26%	33%
Les candidats ne se présentent pas à l'entrevue	14%	%	8%	%	16%	%	14%	%



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%
	DISTRICT TIMISKAMING	
	2026	2025
Pénurie de logement	31%	48%
Manque de services de garde	14%	21%
Manque de transport en commun	20%	27%

COMMENT ON S'ADAPTE AUX POSTES NON POURVUS

“Autre” solutions opérationnelles et stratégiques:

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.



- 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		TIMISKAMING DISTRICT	
	2026	2025	2026	2025	2026	2025	2026	2025
Heures supplémentaires pour le personnel actuel	59%	46%	62%	63%	57%	39%	42%	55%
Sous-traitance/externalisation	37%	31%	60%	52%	25%	23%	40%	30%
Réduction du personnel/redistribution du travail	26%	51%	29%	62%	24%	7%	28%	44%
Recours aux agences de placement	14%	14%	11%	11%	15%	12%	9%	7%
Offrir des options de travail à distance	6%	10%	7%	6%	6%	12%	4%	14%
Mise en œuvre de technologies/automatisation	5%	12%	7%	12%	5%	12%	2%	16%

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.

MÉTHODES DE RECRUTEMENT

	TOTAL RÉGION DE LA CFNE		INDUSTRIES PRODUCTRICES DE BIENS		INDUSTRIES PRODUCTRICES DE SERVICES		DISTRICT DE TIMISKAMING	
	2026	2025	2026	2025	2026	2025	2026	2025
Bouche à oreille, contacts personnels	78%	84%	82%	82%	77%	85%	80%	81%
Affichage en milieu de travail	13%	33%	10%	35%	15%	32%	14%	36%
Site internet de notre entreprise/organisme	31%	57%	27%	57%	32%	57%	30%	60%
Medias sociaux (Facebook, LinkedIn)	73%	65%	70%	62%	74%	66%	72%	71%
Portails en ligne payants	14%	29%	22%	38%	11%	26%	11%	38%
Portails en ligne gratuits	33%	64%	28%	65%	35%	64%	26%	71%
Recrutement dans les écoles, collèges, universités	2%	25%	0%	31%	3%	23%	2%	28%
Foires d'emploi	13%	31%	22%	40%	12%	27%	11%	32%
Publications ou site internet professionnel/commercial	4%	18%	8%	18%	3%	18%	5%	19%
Centre d'emploi communautaire	19%	44%	13%	38%	21%	47%	24%	61%
Agence de recrutement	3%	7%	3%	14%	2%	4%	1%	7%
Annonces dans les journaux imprimés et en ligne	6%	21%	7%	25%	6%	20%	10%	25%
Annonces radio	5%	10%	5%	15%	5%	8%	7%	7%

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.

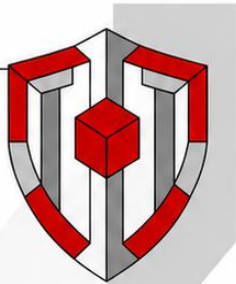
Selon les données du sondage sur le marché du travail de 2026 (N=239), un choix prédominant pour les compétences non techniques existe dans tous les secteurs, avec une différence importante dans les priorités secondaires entre les industries de biens et les industries de services.

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

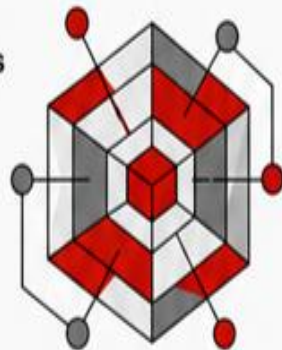
Industries productrices de biens : Accent sur les aspects techniques et les processus

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		DISTRICT DE TIMISKAMING	
	2026	2025	2026	2025	2026	2025	2026	2025
Éthique de travail, dévouement, fiabilité	59%	77%	67%	88%	57%	72%	51%	80%
Travail d'équipe et compétences interpersonnelles	36%	59%	30%	64%	39%	56%	32%	47%
Communication orale et écrite	31%	44%	13%	23%	38%	51%	27%	37%
Service à la clientèle	26%	46%	10%	16%	32%	58%	30%	50%
Volonté d'apprendre	26%	47%	35%	61%	23%	41%	33%	46%
Automotivation et autonomie	24%	45%	32%	47%	22%	45%	33%	50%
Technique	23%	31%	35%	50%	18%	24%	18%	31%
Résolution de problèmes et créativité	17%	26%	20%	33%	16%	23%	18%	30%
Capacité à suivre des instructions	15%	33%	32%	55%	10%	24%	17%	33%
Gestion du temps, compétences organisationnelles	15%	37%	13%	31%	15%	39%	11%	36%
Professionalisme	14%	30%	10%	14%	15%	36%	14%	33%
Compétences informatiques	9%	19%	3%	6%	11%	24%	9%	19%
Compétences liées à l'analyse et à la recherche	3%	8%	0%	13%	4%	6%	5%	9%

Soutien à la formation des employés

Selon un sondage effectué par la CFNE en mai 2026 auprès de 271 employeurs, cette infographie met 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



OBSTACLES ET DÉFIS

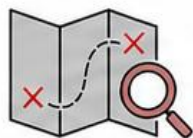
Le coût : principal obstacle



53 %

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

Le manque de programmes locaux : 44 %



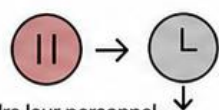
Près de la moitié des employeurs indiquent que des formations pertinentes ne sont pas offertes dans leur région.

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.



Sources de prestation de la formation



52 %

Webinaires ou ateliers en ligne



42 %

Formation entre pairs



29 %

Collèges

COMPARAISON ENTRE LES SECTEURS (biens vs services)

Principales préoccupations par secteur



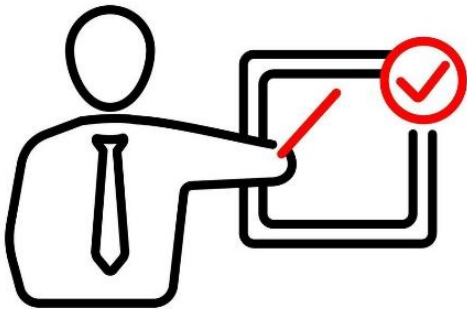
FORMATION DES EMPLOYÉS



	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%
	TIMISKAMING DISTRICT	
	2026	2025
Nous payons la formation, en totalité ou en partie	64%	60%
Nous utilisons les incitatifs gouvernementaux pour la formation	19%	20%
Nous offrons des horaires de travail flexibles	44%	50%
Nous donnons l'information sur les opportunités disponibles	43%	46%

	TOTAL RÉGION CFNE		DISTRICT DE TIMISKAMING	
	2026	2025	2026	2025
Formation en milieu de travail	84%	81%	86%	87%
Webinaires et ateliers en ligne	52%	51%	52%	51%
Formation entre pairs	42%	46%	44%	57%
Collège	29%	42%	28%	40%
Associations professionnelles	25%	27%	22%	39%
Formateurs privés	21%	18%	18%	14%
Université	15%	19%	14%	19%
Centre d'éducation des adultes	6%	9%	9%	9%
Syndicat	3%	4%	2%	6%
Conseil scolaire	2%	3%	3%	3%

	TOTAL RÉGION CFNE		DISTRICT DE TIMISKAMING	
	2026	2025	2026	2025
Coût de la formation	53%	54%	54%	60%
Programmes pertinents non offerts dans la région	44%	33%	29%	37%
Distance à parcourir pour la formation	39%	42%	43%	50%
Perte d'employés formés au profit d'autres employeurs	34%	33%	29%	39%
Perte de productivité pendant les périodes de formation	32%	31%	34%	34%
Manque de connaissance des programmes disponibles	26%	23%	31%	23%
Manque de connaissance du soutien pour la formation	15%	19%	19%	20%
Manque de connaissance des exigences législatives	5%	4%	5%	4%



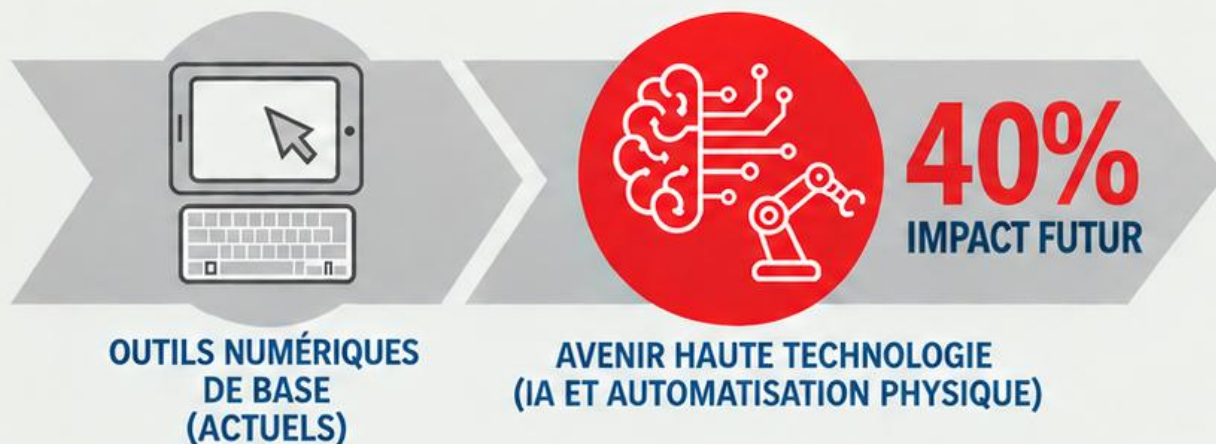


EXPÉRIENCES DE TRAVAIL POUR LES JEUNES

		HIGH SCHOOL STUDENTS		COLLEGE STUDENTS		UNIVERSITY STUDENTS	
		2025	2026	2025	2026	2025	2026
Paid Coop placements	<i>FNETB Region</i>	41%	35%	37%	35%	22%	30%
	<i>Timiskaming District</i>	41%	40%	27%	33%	32%	27%
Unpaid Coop placements	<i>Total FNETB Region</i>	75%	75%	16%	16%	9%	9%
	<i>Timiskaming District</i>	81%	87%	19%	13%	0%	0%
Paid internship	<i>Total FNETB Region</i>	15%	29%	45%	33%	40%	38%
	<i>Timiskaming District</i>	30%	42%	30%	25%	40%	33%
Unpaid internship	<i>Total FNETB Region</i>	10%	25%	38%	43%	52%	32%
	<i>Timiskaming District</i>	0%	50%	0%	38%	100%	13%
Apprenticeships	<i>Total FNETB Region</i>	30%	37%	65%	61%	5%	2%
	<i>Timiskaming District</i>	29%	53%	66%	41%	6%	%
Summer jobs	<i>Total FNETB Region</i>	46%	47%	31%	33%	23%	20%
	<i>Timiskaming District</i>	51%	53%	26%	24%	23%	22%
Part-time jobs	<i>Total FNETB Region</i>	64%	58%	26%	29%	11%	13%
	<i>Timiskaming District</i>	74%	66%	23%	21%	3%	14%

L'AVENIR DU TRAVAIL : LA PROCHAINE VAGUE TECHNOLOGIQUE

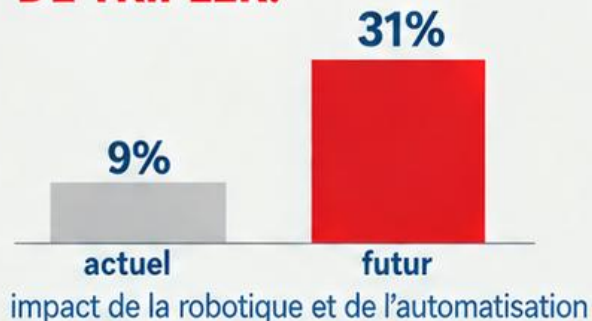
La main-d'œuvre passe des outils numériques de base à un avenir haute technologie où l'IA et l'automatisation physique redéfinissent les rôles professionnels et les compétences requises.



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.



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.



TECHNOLOGICAL CHANGES

	TOTAL RÉGION DE LA CFNE		INDUSTRIES PRODUCTRICES DE BIENS		INDUSTRIES PRODUCTRICES DE SERVICES		DISTRICT TIMISKAMING	
	Présent	Futur	Présent	Futur	Présent	Futur	Présent	Futur
Cybersécurité	43%	28%	33%	37%	28%	25%	44%	8%
Intelligence artificielle	40%	40%	21%	47%	26%	32%	38%	41%
Numérisation	38%	22%	28%	26%	29%	24%	41%	26%
Technologie infonuagique	38%	19%	32%	25%	28%	22%	41%	22%
Collecte, gestion et analyse des données	35%	23%	30%	26%	26%	20%	30%	23%
Automatisation et robotique	9%	31%	12%	42%	9%	15%	10%	39%
Équipement autonome	6%	25%	11%	40%	5%	10%	6%	26%
Électrification	6%	19%	5%	28%	4%	6%	8%	22%
Other	9%	9%	7%	7%	4%	4%	4%	4%

	TOTAL RÉGION CFNE		DISTRICT DE TIMISKAMING	
	2026	2025	2026	2025
Besoin de compétences informatiques avancées	44%	29%	48%	32%
La productivité de la main-d'œuvre s'améliorera	33%	26%	33%	27%
Besoin de compétences en gestion des données	28%	21%	24%	20%
Cela facilitera les modalités de travail à distance	17%	12%	20%	17%
Réduction de la main-d'œuvre – des emplois seront perdus	16%	20%	22%	20%
Augmentation de la main-d'œuvre - des emplois seront créés	14%	13%	9%	15%





IMPACT DES TARIFS DOUANIERS

	TOTAL RÉGION DE LA CFNE				DISTRICT DE TIMISKAMING			
	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%	27%	16%	40%	24%
Notre chaîne d'approvisionnement sera touchée	35%	43%	41%	17%	38%	49%	32%	18%
Nous devons augmenter nos prix	30%	41%	41%	19%	31%	42%	35%	22%
Nous devons limiter les dépenses	29%	32%	27%	14%	34%	41%	30%	19%
Report des plans de croissance/expansion	12%	25%	13%	17%	14%	28%	16%	14%
Il sera difficile d'honorer les contrats existants	13%	16%	10%	13%	19%	22%	13%	13%
Réduction des heures, du personnel et des activités	6%	13%	8%	9%	3%	16%	9%	15%

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.

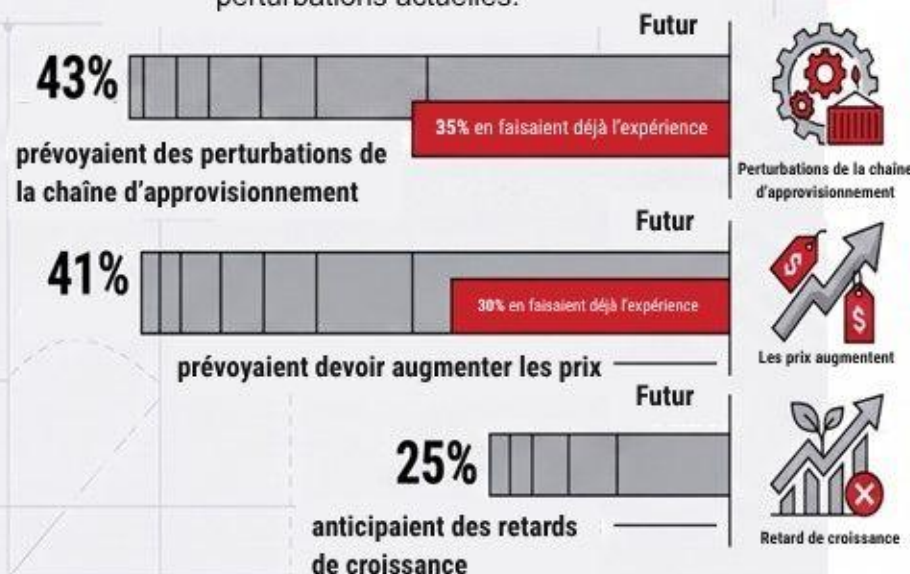
Malgré ce passage d'une appréhension future à une réalité actuelle, les principaux impacts relevés par les entreprises sont demeurés les mêmes au cours des deux années : perturbations de la chaîne d'approvisionnement, nécessité d'augmenter les prix, restrictions des dépenses en raison de l'incertitude,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

De l'anticipation à la réalité : l'impact des tarifs (2025-2026)

2025 - L'année de l'anticipation

L'INCERTITUDE DOMINE LES PERSPECTIVES

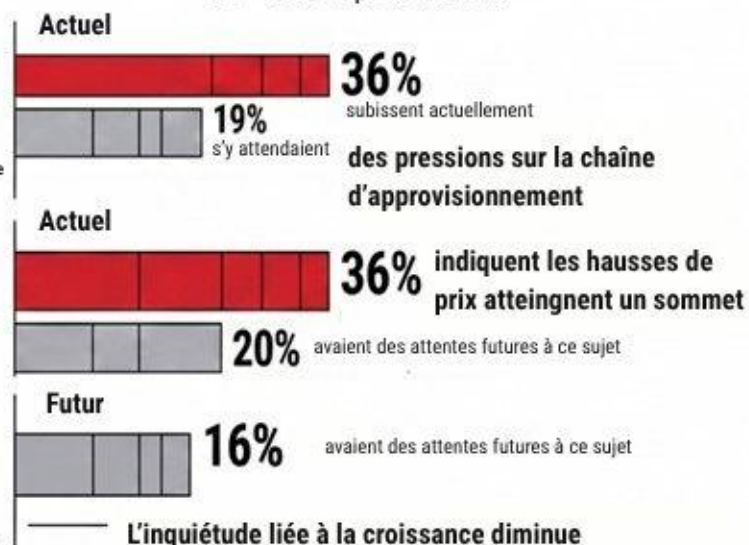
Les entreprises sont plus préoccupées par les menaces futures que par les perturbations actuelles.



2026 - Le passage à la réalité

Les attentes deviennent la réalité actuelle

La tendance s'est inversée : les entreprises déclarent subir les impacts « maintenant » plutôt que s'attendre à les vivre « plus tard ».



Défis persistants (2025-2026)

Malgré le changement dans le moment où les impacts se manifestent, ceux-ci demeurent les mêmes.

1. Perturbations de la chaîne d'approvisionnement

2. Hausses de prix

3. Restrictions des dépenses

4. Retards dans les projets de croissance et d'expansion

CONNAISSANCES DES PROGRAMMES D'EMPLOI ET DE FORMATION

	TOTAL RÉGION DE LA CFNE			DISTRICT DE TIMISKAMING		
	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%	13%	7%	41%
Programme de stages coop collégiaux	23%	42%	35%	23%	20%	47%
Programme de stages coop universitaires	31%	40%	30%	31%	29%	47%
Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario	43%	35%	21%	43%	44%	32%
Programmes d'emploi étudiant	38%	39%	23%	38%	33%	40%
Programmes de stages gouvernementaux	59%	28%	13%	59%	55%	28%
Métiers spécialisés Ontario	44%	32%	23%	44%	43%	30%
Services d'emploi - Emploi Ontario	26%	42%	32%	26%	22%	47%
Programmes collégiaux offerts localement	36%	42%	21%	36%	40%	40%
Programmes universitaires offerts localement	53%	31%	16%	53%	65%	25%
Get SET – programme de compétences, d'éducation et de formation	77%	15%	8%	77%	79%	14%
Services de formation et d'emploi autochtones	61%	32%	7%	61%	63%	26%
Programmes locaux d'immigration	55%	33%	12%	55%	61%	26%
Services locaux d'établissement pour les nouveaux arrivants	66%	27%	9%	66%	64%	26%
Services locaux de développement des entreprises	51%	36%	13%	51%	44%	36%

Le portrait des employeurs du Timiskaming



109 employeurs sondés

représentant un large éventail du profil des entreprises de la région.



Une base d'entreprises bien établie

Près des deux tiers des employeurs répondants sont en activité depuis 25 ans ou plus, principalement dans le secteur privé à but lucratif.



65% sont prêts à embaucher

65 % des répondants ont embauché ou prévoient embaucher en 2026 afin de pourvoir les postes vacants et de soutenir la croissance de leur entreprises.

Pourquoi les employés quittent leur emploi



La plupart des départs en 2025 étaient volontaires et étaient principalement attribuables à des possibilités d'emploi mieux rémunérées, à des raisons personnelles ou au désir de travailler à distance ou selon un horaire flexible.

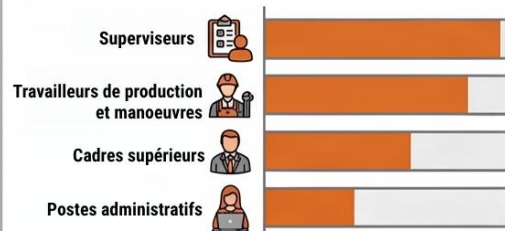
Défis et stratégies de recrutement

L'écart de compétences



Les candidats ne possèdent pas les compétences recherchées, l'expérience de travail pertinente ou les qualifications nécessaires.

Postes les plus difficiles à pourvoir



Recrutement à l'échelle locale



Le bouche-à-oreille, les contacts personnels et les médias sociaux au sein de la communauté locale demeurent les méthodes de recrutement les plus efficaces.

Gestion des postes vacants



Lorsque les postes demeurent vacants, les employeurs ont recours aux heures supplémentaires, à la sous-traitance et à la redistribution de la charge de travail entre les employés actuels.

Investir dans la relève



Financent la formation des employés



Près des deux tiers des employeurs offrent un financement complet ou partiel pour la formation des employés afin de répondre aux besoins de compétences à l'interne.

Méthodes de formation privilégiées



Obstacles au développement



Les possibilités de formation sont souvent limitées par les coûts élevés, les distances à parcourir et le manque de programmes pertinents offerts localement.

Renforcer le lien avec les jeunes



Les emplois d'été, les stages coop non rémunérés et les emplois à temps partiel pour les étudiants du secondaire constituent les principaux moyens d'intégrer les jeunes au marché du travail local.

Perspectives d'avenir et obstacles communautaires

L'évolution technologique



Les employeurs s'adaptent déjà à la cybersécurité, à la numérisation et aux technologies infonuagiques, et prévoient une croissance de l'AI et de l'automatisation.

Changement dans les compétences requises



La transition vers l'automatisation exige que les travailleurs possèdent des compétences informatiques avancées, de meilleures compétences en gestion de données et une productivité accrue.

Obstacles systémiques à la croissance

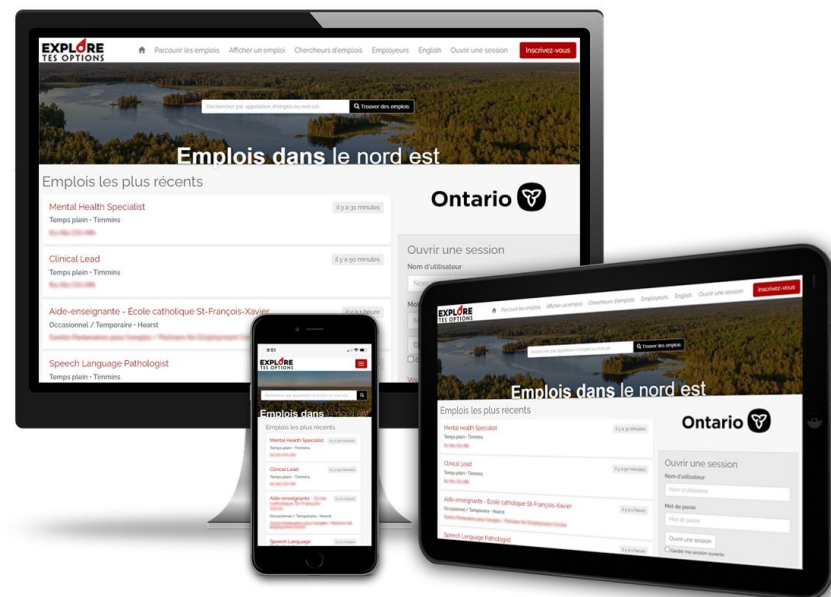


Au-delà du milieu de travail, le manque de logements abordables, l'accès limité au transport en commun et les pénuries de services de garde constituent des obstacles importants pour les employeurs de la région.

Actions prioritaires pour les partenaires du district

Domaine prioritaire	Objectif
Recrutement	Renforcer les bassins de talents et combler les lacunes en matière de compétences et d'expérience.
Accès	Améliorer l'offre de formation locale et aux parcours destinés aux jeunes.
Sensibilisation	Accroître la visibilité des programmes et services liés à la main-d'oeuvre
Suivi	Suivre l'impact des changements technologiques sur les entreprises et sur la main-d'oeuvre.

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

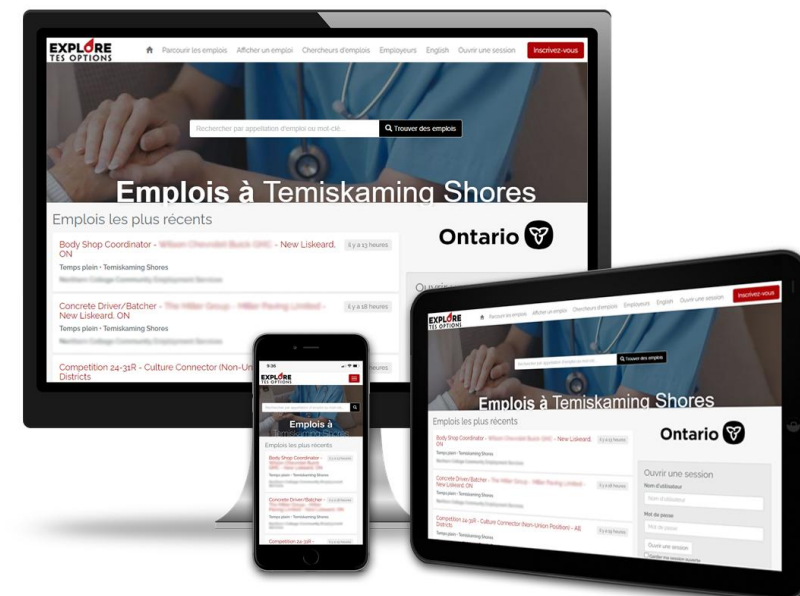
Canada

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?



emploisatemiskamingshores.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

	emploi dans le nord-est.com				emplois à Temiskaming Shores.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	1,351	1,939	1,076	710
Gestion	29	56	92	38	6	9	8	15
Affaires, finance and administration	1,035	1,026	767	694	167	247	141	87
Sciences naturelles et appliquées	351	293	307	214	35	67	40	28
Santé	1,036	902	789	561	90	106	53	25
Enseignement, droit, sociaux, communautaire & gov't	2,921	2,760	2,117	1,340	356	433	251	191
Arts, culture, loisirs and sports	89	157	115	63	18	54	25	10
Vente et services	1,064	1,229	815	533	349	563	254	135
Métier, transport, machinerie et domaines apparentés	1,152	1,239	1,141	883	259	355	232	169
Ressources naturelles, agriculture et domaines apparentés	189	257	263	194	29	71	49	34
Fabrication	130	150	147	87	42	34	23	16

Changement au nombre de postes affichés 2023-2024

CFNE (+0.9%) T. SHORES (43.5%)

Changement au nombre de postes affichés 2024-2025

CFNE (-18.8%) T. SHORES (-44.5%)

Nombre de postes affichés Jan-Au 2025

CFNE (4,715)

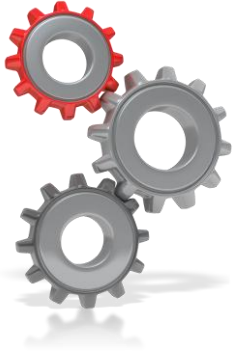
T. SHORES (853)

POSTES AFFICHÉS SELON L'INDUSTRIE

	emploisdanslenordest.com			emploisàtemiskamingshores.com		
	2024	2025	2026 JAN-AU	2024	2025	2026 JAN-AU
Total postes affichés– toutes les industries	8,412	6,695	4,642	2,011	1,086	
Agriculture	119	51	33	47	48	28
Forestier	383	160	106	25	8	7
Minier	605	510	326	38	15	23
Construction	424	336	263	108	65	49
Fabrication	273	174	142	118	73	63
Vente en gros	40	4	0	0	0	0
Vente au détail	737	687	532	405	209	127
Transport	266	157	76	77	37	17
Finance, assurance et immobilier	142	114	66	59	28	5
Professionnel, scientifique et technique	102	90	73	38	26	8
Santé et assistance sociale	1,979	2,067	1,256	304	188	89
Information, culture et loisirs	253	132	109	125	56	29
Hébergement et service des aliments	329	205	125	179	76	29
Administration publique	349	495	484	55	65	67
Enseignement	1,595	1,405	999	293	178	169
Autres	816	108	52	140	14	4

TRADES AND APPRENTICESHIP DISCUSSION FORUM

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



DRAFT

TUESDAY, OCTOBER 27TH (9:00 am – 2:00 pm) at Dymond Hall

- 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, September 24:

- 8:30 – 10:00
Networking breakfast at Gilli's
- 11:00 – 4:00
EYO Job Fair at Horne Granite Curling Club

Thursday, October 8:

- 4:30 – 8:00
FNETB Annual meeting