



TRAVAILLER ENSEMBLE

Un plan local pour le marché du travail dans la région de la Commission de formation du nord-est (CFNE)

FÉVRIER 2022



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



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 P0L 1N0

Phone: 705.362.5788 ou 800.530.9176

www.fnetb.com



Les opinions exprimées dans ce document ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement de l'Ontario.

Ce document peut être cité ou reproduit sans l'autorisation de la Commission de formation du nord-est, pourvu que la Commission de formation du nord-est soit reconnue comme l'auteur du document.

L'information présentée dans ce rapport était à jour au moment de son impression.

NOTRE MISSION

Promouvoir une planification efficace des programmes et services de formation et de développement de la main-d'œuvre afin que des travailleurs et travailleuses qualifiés soient disponibles pour répondre aux besoins du marché du travail local.

Nous nous efforçons d'accomplir cette mission en encourageant la communication, la collaboration et la coordination.

COMMUNICATION

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.



COLLABORATION

Mener et animer un processus local de planification qui permet aux représentants d'organismes communautaires, d'industries et d'établissements d'enseignement de mettre en œuvre des actions conjointes visant à répondre aux enjeux du marché du travail qui sont prioritaires et d'intérêt commun.



COORDINATION

Encourager les efforts conjoints visant la promotion et l'offre harmonieuse des programmes d'emploi et de formation afin d'assurer une plus grande participation dans ces programmes, et une utilisation efficace des ressources qui sont disponibles.

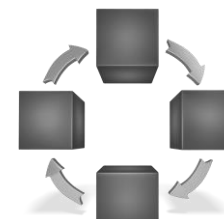


TABLE DES MATIÈRES

Introduction.....	1
Sommaire	2
Le processus.....	9
Section 1: Indicateurs du marché du travail.....	
Indicateurs du marché du travail.....	10
Commentaires des employeurs.....	30
Commentaires des intervenants.....	33
Section 2: Priorités locales.....	
Priorités locales.....	34
Section 3: Actions proposées.....	
Actions proposées.....	36
Bilans des actions précédentes.....	38

TRAVAILLER ENSEMBLE

Un plan local pour le marché du travail dans la région de la Commission de formation du nord-est (CFNE)

INTRODUCTION

Ce rapport souligne les défis, les opportunités et les priorités au niveau régional. *Travailler ensemble: un plan local pour le marché du travail dans la région de la CFNE* se veut une feuille de route pour notre organisme et pour plusieurs intervenants du marché du travail local qui d'année en année collaborent afin d'identifier et de mettre sur pied des initiatives locales qui s'alignent avec les objectifs de la CFNE :

- de meilleures informations sur le marché du travail local
- des programmes et des services d'emploi et de formation qui sont pertinents et mieux coordonnés
- une participation accrue des employeurs au niveau de la planification du marché du travail
- une main-d'œuvre inclusive et diversifiée
- le recrutement et la rétention de travailleurs qualifiés pour répondre aux besoins du marché local.

Travailler ensemble: un plan local pour le marché du travail dans la région de la Commission de formation du nord-est (CFNE) a été développé en tenant compte de données sur les indicateurs du marché du travail local et de commentaires recueillis auprès de différents intervenants communautaires dont des représentants d'industries, d'agences communautaires et gouvernementales, d'établissements d'enseignements, et des pourvoyeurs de services.

REMERCIEMENTS

La Commission de formation du nord-est (CFNE) aimerait remercier les représentants locaux d'industries, des agences de services, des établissements d'enseignement et de formation, et les leaders gouvernementaux et communautaires pour leurs commentaires et leur contribution à la production de ce rapport.

SOMMAIRE

La dernière année a une fois de plus exigé un continuel besoin d'ajustement aux circonstances et aux limites imposées par la pandémie de la COVID. Il en a résulté une autre année difficile, particulièrement en ce qui a trait à la mobilisation communautaire. Si le monde virtuel nous permet de mobiliser et de consulter plusieurs intervenants pour recueillir les connaissances locales, il limite cependant le niveau d'interaction et de remue-méninges qui est nécessaire pour identifier et pour discuter pleinement de solutions locales pour répondre aux défis du marché du travail.

Alors que nous envisageons un retour à un semblant de normalité et à possiblement reprendre une interaction personnelle avec les intervenants, nous envisageons aussi un processus qui va demeurer différent dans les mois à venir. Nous prévoyons une période de transition post pandémie pendant laquelle la mobilisation communautaire se transformera en un modèle hybride, un mélange de réseautage en présentiel et en virtuel.

Pendant une grande partie de 2021, les employeurs et intervenants locaux ont été principalement préoccupés à offrir leur produits et services tout en naviguant les mesures sanitaires qui ont été levées et réinstaurées à quelques occasions tout au long de l'année. Tout ça tout en ayant à faire face à une importante pénurie de travailleurs et travailleuses.

Par conséquent, 2021 a été une autre année d'incertitude et d'ajustement pour les employeurs, pour les chercheurs d'emplois, et pour les pourvoyeurs de services. Cette deuxième année de pandémie a créé un sentiment d'anxiété et de fatigue.

Ce sentiment généralisé fait en sorte qu'il est difficile pour les intervenants locaux (employeurs, pourvoyeurs de services), de consacrer du temps et des énergies à participer à des sondages et des consultations alors que leur priorité immédiate c'est d'assurer la survie de leur entreprise ou organisme, et le bien-être de leur équipe.

Nous avons pu toutefois recueillir à plus petite échelle et avec une approche plus ciblée l'information nécessaire et nous assurer que le contenu de ce rapport reflète adéquatement les conditions du marché du travail de la région.

Voici quelques points saillants cette année selon l'analyse de données:

Nombre d'entreprises:

- Étant donné la situation actuelle, nous avons choisi de regarder le nombre d'entreprises en décembre 2019, avant le début

de la pandémie, et décembre 2021, la date des données les plus récentes qui sont disponibles.

- Le district de Cochrane a connu des pertes d'entreprises de toutes tailles pour une perte totale de -105 entreprises en décembre 2021 comparativement à décembre 2019.
- Les données pour le district de Timiskaming démontrent que le nombre d'entreprise a diminué de -92 en décembre 2021 comparativement à décembre 2019.
- Les données démontrent que les entreprises n'ayant aucun employés et les petites entreprises sont celles qui ont connu les diminutions les plus importantes comparativement à l'Ontario où on observe des diminutions plus élevées dans les plus grandes entreprises.

Emploi selon l'industrie:

- Les données de l'Enquête nationale sur la population active de Statistique Canada soulignent une croissance de l'emploi dans l'ensemble entre janvier 2021 et janvier 2022 tant au sein des industries de production des biens que de celles de la production des services.
- Les industries de la santé et de l'assistance sociale, de la vente en gros et de la vente au détail, et de la fabrication ont toutes connu une diminution importante de l'emploi entre janvier 2021 et janvier 2022.
- Pendant cette même période, les industries qui ont connu les augmentations de l'emploi les plus significatives sont les industries des secteurs de l'enseignement, de l'information, de la culture et des loisirs, et les industries forestières, de la pêches, minières et de l'exploitation pétrolière.

Emploi selon la profession:

- Les données de l'Enquête nationale sur la population active de Statistique Canada sur l'emploi selon la profession soulignent des changements significatifs similaires dans le Nord-Est ontarien entre janvier 2021 et janvier 2022.
- On observe des variations au nombre d'emploi dans toutes les catégories de professions depuis janvier 2020. Ces changements peuvent être en partie attribuables aux mesures sanitaires et aux fermetures en raison de la pandémie. Ils reflètent de plus d'autres facteurs tels que les départs à la retraite et les pénuries de main-d'œuvre.
- Les prévisions du marché du travail de 2016 à 2036 de la CFNE indiquent une augmentation du nombre de départs à la retraite à partir de 2021 alors que la dernière vague des baby-boomers quittent le marché du

travail.

- Une combinaison des défis reliés à la COVID et des défis associés à une main-d'œuvre vieillissante ajoute davantage de pression sur le marché du travail de la région.

Migration:

- Dans le District de Cochrane, si la migration diminue au fil du temps, la région fait tout de même face à un exode important de sa population.
- Dans le District de Timiskaming cependant on voit une augmentation du nombre des personnes qui entrent dans le district et par conséquent une migration nette positive.
- Le District de Cochrane continue de voir un nombre important de personnes qui quittent le district, plus particulièrement dans les cohortes des 25 à 44 ans et des personnes de 45 ans et plus.
- Dans le District de Timiskaming par contre, on observe une augmentation du nombre des entrants dans ces mêmes cohortes qui arrivent dans le district.
- Les données sur l'origine et sur la destination des personnes qui entrent ou qui sortent des districts de Cochrane et de Timiskaming proviennent en grande partie d'autres districts de la région du nord de l'Ontario.
- Connaître l'origine et la destination des migrants qui viennent ou qui partent de la région peut aider à informer les stratégies locales de recrutement et de rétention.

Population:

- Les données du recensement de 2021 de Statistiques Canada sur la population montrent une diminution de -2,2 % dans le district de Cochrane.
- Les communautés du district de Cochrane où on observe les augmentations de population les plus importantes sont des Premières Nations: Peawanuck (26,7 %), Constance Lake First Nation (25,6 %), et Attawapiskat (5,7 %)
- Les communautés de ce district ayant connu les pertes de population les plus importantes sont: Mattice-Val Côté (-16,4 %), Fauquier-Strickland (-12,9 %), et Factory Island (-11,8 %).
- Selon les données du recensement de 2021 de Statistiques Canada sur la population pour le district de Timiskaming, on observe une diminution de -2,6 %.
- Dans le district de Timiskaming, les augmentations de population sont observées principalement dans les petites communautés et cantons comme: Matachewan (19,1 %), Latchford (13,4 %), and Evanturel (11,8 %)

- Les plus grandes municipalités et villes ont connu une diminution de leur population: Cobalt (-12,3 %), Temiskaming Shores (-2,9 %), et Kirkland Lake (-2,9 %).

Les points saillants selon la mobilisation auprès des employeurs et des intervenants au courant de l'année sont:

Défis identifiés par les employeurs:

- Trouver et garder les employés est de loin le défi principal qui est identifié par les employeurs. La pandémie a exacerbé la pénurie actuelle de travailleurs et travailleuses qualifiés dans une région qui fait déjà face une augmentation du nombre de départs à la retraite en raison du vieillissement de la population. Sur le terrain, on entend dire que la pandémie a précipité certains de ces départs à la retraite alors que des travailleurs décident de quitter le marché du travail plus tôt que prévu plutôt que de mettre leur santé et celle de leur proche à risque en travaillant pendant la crise sanitaire.
- En raison de la situation actuelle, certains travailleurs qui ne pouvaient pas travailler à cause de la fermeture de leur lieu de travail pendant la pandémie, ont choisi de poursuivre d'autres opportunités de carrière. De plus, la main-d'œuvre est beaucoup plus mobile et apte à changer d'emploi comparativement aux générations précédentes ce qui ajoute au taux de roulement de personnel et aux défis de rétention de la main-d'œuvre.
- De plus en plus les chercheurs d'emploi ont le 'pouvoir' dans un marché du travail où les travailleurs qualifiés ont l'opportunité de changer d'emploi et ils le font. Il en résulte une compétition entre les industries et entre les communautés qui augmente, et cette compétition est identifiée comme un défi par les employeurs. Certaines petites entreprises indiquent qu'elles sont désavantagées puisqu'elles ne sont pas en mesure d'offrir le même niveau d'incitatifs tels que ceux qui sont offerts par les plus grandes entreprises (ex boni à l'embauche, plus de vacances, augmentations salariales, horaires flexibles, etc).
- Les employeurs indiquent aussi que les clients se défoulent souvent de leur irritation et leur frustration par rapport aux mesures sanitaires auprès des employés qui ne font que leur travail en demandant que les mesures soient respectées.

Les employeurs expriment de l'inquiétude par rapport au bien-être et à la santé mentale de leurs employés.

- Les entreprises où la preuve vaccinale est requise indiquent que cela leur ajoute de la pression, à eux et à leurs employés. Quand on demande aux clients leur preuve vaccinale, on est fait souvent face à des gens qui sont fâchés ce qui ajoute à un environnement déjà stressant pour tous tel que mentionné précédemment.
- La plupart des employeurs consultés parlent de délais de livraison, de ruptures de stocks et de l'augmentation du coûts des produits et des biens ce qui n'a pas seulement un impact sur leur capacité à répondre aux besoins de leurs clients, mais cela ajoute aussi à la frustration des clients qui vont parfois l'exprimer aux employés ce qui ajoute à une situation déjà stressante.
- L'augmentation du coût des assurances est aussi une préoccupation pour plusieurs propriétaires d'entreprises.
- Certaines entreprises mentionnent aussi l'impact qu'a eu la COVID sur la façon dont les gens magasinent. Plusieurs clients se sont tournés vers le magasinage en ligne et les petites entreprises doivent maintenant trouver des façons novatrices pour reconquérir les clients et les encourager à revenir dans leur commerce. Certaines disent que sinon, elles devront peut-être fermer boutique.
- Les propriétaires de petites entreprises, particulièrement les commerces qui vendent des décors et des cadeaux expriment des inquiétudes concernant la compétition de la part des commerces virtuelles et des commerces à domicile. Ils soulignent l'augmentation du nombre de personnes qui vendent des produits faits maison tels que des cadeaux, de la nourriture, de l'artisanat, etc. sur Facebook ou autres médias. On trouve que cette compétition est injuste puisque ces entreprises à domicile n'ont pas à payer un loyer, de taxes, de personnel, etc.
- Dans l'ensemble, les défis qui sont notés ci-haut entraîne un état de fatigue collective. L'impact des deux dernières années depuis le début de la pandémie commence à peser lourd pour les entreprises, les employés et les clients, ce qui se reflète sur le moral et les perceptions de tous.

Les opportunités identifiées par les employeurs:

- Même si ce ne sont pas toutes les entreprises qui ont la capacité et les ressources pour promouvoir et offrir leurs services et produits en ligne, plusieurs croient toutefois qu'ils doivent faire un meilleur usage régulier de la technologie (site web, médias sociaux).
- En plus de l'utilisation de la technologie tel qu'indiqué ci-haut, certains employeurs consultés indiquent qu'il est opportun pour eux de repenser et de restructurer comment ils servent leurs clients (à distance, permettre le travail à la maison, des modèles hybrides avec un mélange de travail sur place et à distance, etc).
- Lorsqu'interrogés sur les opportunités qu'ils entrevoient pour leur entreprise à l'avenir, la plupart répondent qu'ils doivent continuer de se concentrer à passer au travers de la reprise, ne pas abandonner, demeurer positif, et penser à ce qui nous attend lorsque la COVID et ses restrictions seront derrière nous.
- Les employeurs indiquent aussi reconnaître l'importance d'une main-d'œuvre diversifiée et le besoin d'élargir leurs efforts de recrutement afin d'être plus inclusif en augmentant les opportunités pour les Autochtones, les personnes ayant un handicap, les immigrants et nouveaux arrivants.

Commentaires des pourvoyeurs de services:

Pendant la dernière année, les pourvoyeurs de services (EO et autres) tout comme les entreprises ont dû continuer de s'adapter à la situation et aider leurs clients (chercheurs d'emploi et employeurs) à accéder au soutien et aux ressources d'emploi et de formation dont ils ont besoin.

Plusieurs agences ont repris la prestation en personne de leurs programmes et services. Certains indiquent que le fait d'avoir été fermé pendant de longues périodes a causé des défis pour certains clients, particulièrement ceux qui n'ont pas les

connaissances ou la capacité de recevoir des services de façon virtuelle. Alors que les services en personne reprennent il faut reprendre contact avec les clients qui ne pouvaient pas travailler pendant la pandémie pour différentes raisons :

- Pas de services de garderie
- Pas de service de transport
- Crainte par rapport à la santé en raison de la pandémie
- Parce qu'ils devaient s'occuper de leur famille (parents, enfants)
- Parce qu'ils ont des barrières à l'emploi (toxicomanie, santé mentale, etc).

En général, les pourvoyeurs de services sont confiants que les leçons apprises lors de la pandémie et les changements qui ont été mis en place pour augmenter leur capacité à offrir leurs services de façon virtuelle va leur permettre d'assurer le maintien de façons novatrices d'offrir leurs services. Même si ce n'est pas pour tous les clients, la prestation virtuelle des services fonctionne pour certains clients, les pourvoyeurs de services voit donc l'avenir avec un modèle hybride pour la prestation des services d'accommoder ceux qui choisissent de recevoir des services à distance, tout gardant les services en mode présentiel pour les clients qui nécessitent une interaction un-à-un pour atteindre leurs objectifs.

LE PROCESSUS:

Cette année encore, la pandémie a eu un impact important sur le processus de planification. Nous avons réussi à nous adapter à la situation et nous avons réussi à recueillir des commentaires de différents employeurs et mobiliser plusieurs intervenants et leaders des milieux de l'emploi, de la formation, du développement économiques, des affaires, et communautaire. Malgré la situation difficile actuelle notre mobilisation nous a permis de répondre aux exigences du processus de planification fournies par le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des Compétences.

Ainsi, ce plan comprend une analyse et une interprétation des données sur les indicateurs du marché du travail, des commentaires recueillis auprès des intervenants et employeurs de la région, et un plan d'action.

Les résultats combinés, soit la revue des indicateurs du marché du travail et l'information recueillie par le biais d'une mobilisation auprès des intervenants locaux sont présentés dans ce rapport sous trois volets :

Section 1 – Indicateurs du marché du travail local

Cette section du rapport comprend un résumé des indicateurs du marché du travail local selon les données les plus récentes disponibles pour la région. Elle comprend aussi un bilan des commentaires des employeurs et intervenants locaux sur les défis et les opportunités du marché du travail local.

Section 2 – Priorités locales

Selon l'information contenue dans la section précédente du rapport, la Section 2 présente les stratégies locales et les buts identifiés par les intervenants de la région.

Section 3 – Actions proposées

Cette section du rapport présente des actions identifiées par les intervenants pour répondre aux défis du marché du travail local.

SECTION 1 – Indicateurs du marché du travail

Cette section du rapport comprend un résumé des indicateurs du marché du travail local selon les données les plus récentes disponibles pour la région. Elle comprend aussi un bilan des commentaires des employeurs et intervenants locaux sur les défis et les opportunités du marché du travail local.

NOMBRE D'ENTREPRISES

DISTRICT DE COCHRANE

En décembre 2021 il y avait 5,652 entreprises:

- 59,7 % de ces entreprises n'avaient pas d'employés
- Les entreprises ayant 1 à 9 employés, et celles ayant 10 à 49 employés représentent aussi une grande part du nombre total d'entreprises dans le District de Cochrane avec respectivement 26,9 % (1,522 entreprises) et 11,0 % (623 entreprises). Ensemble, elles représentent 37,9 % du nombre total d'entreprises dans le District de Cochrane.

DISTRICT DE TIMISKAMING

En décembre 2021 il y avait 2,471 entreprises:

- 62,2 % de ces entreprises n'avaient pas d'employés
- Les entreprises ayant 1 à 9 employés, et celles ayant 10 à 49 employés représentent aussi une grande part du nombre total d'entreprises dans le District de Temiskaming avec respectivement 26,9 % (664 entreprises) et 9,1 % (225 entreprises). Ensemble, elles représentent 36,0 % du nombre total d'entreprises dans le District de Timiskaming.

Comparativement, au niveau provincial, à 69,9 %, les entreprises n'ayant pas d'employés représentent une plus grande part du nombre total d'entreprise en décembre 2021. À 28,6 %, les entreprises ayant 1 à 9 employés et celles avec 10 à 49 employés représentent ensemble une plus petite proportion de l'ensemble des entreprises comparativement aux districts de Cochrane et de Timiskaming.

**Tableau 1 – Changements au nombre d’entreprises selon le nombre d’employés
District de Cochrane et District de Timiskaming, décembre 2019 à décembre 2021**

Nombre d’employés	DISTRICT DE COCHRANE				DISTRICT DE TIMISKAMING				ONTARIO
	Total	Total	Changement		Total	Total	Changement		% Change
	Déc 2019	Déc 2021	Déc 2019 to	Déc 2021	Déc 2019	Déc 2021	Déc 2019 to	Déc 2021	
			#	%			#	%	
0 employés	3,393	3,365	-28	-0.8	1,598	1,551	-47	-2.9	2.1
1-9 employés	1,562	1,525	-37	-2.4	724	670	-54	-7.4	0.4
10-49 employés	652	619	-33	-5.1	230	238	8	3.5	-3.6
50-99 employés	85	78	-7	-8.2	30	21	1	3.3	-5.5
100+ employés	55	55	0	0	19	19	0	0	-8.1
Total	5,747	5,642	-105	-1.8	2,601	2,509	-92	-3.5	1.3

Source: Statistics Canada, Canadian Business Counts

Étant donné la situation actuelle, il est important de regarder le changement au nombre d’entreprises depuis le début de la pandémie. Le Tableau 1 présente le changement au nombre d’entreprises selon le nombre d’employés entre décembre 2019 (avant que la pandémie n’affecte les entreprises), et décembre 2021.

- Le District de Cochrane a connu des pertes d’entreprises de toutes tailles, une diminution dans l’ensemble de -105 entreprises in décembre 2021 comparativement à décembre 2019.
- Les données pour le District de Timiskaming montrent que le nombre total d’entreprises avait diminué de -92 en décembre 2021 comparé à décembre 2019.
- Les données démontrent que les entreprises n’ayant pas d’employés et les petites entreprises sont celles qui ont connu les pertes les plus importantes comparativement à l’Ontario où les pertes sont plus importantes pour les entreprises de plus grande taille.

**Tableau 2 – TOP 5 Industries ayant connu les changements les plus importants
District de Cochrane et District de Temiskaming, décembre 2019 à décembre 2021**

DISTRICT DE COCHRANE			
SCIAN	Total déc 2019	Total déc 2021	Changement déc 2019 to déc 2021
53- Services immobiliers et de location	1013	1057	44
44-45 – Commerce de détail	550	514	-36
81 – Autres services (sauf administration publique)	444	417	-27
48-49 – Transport et entreposage	288	262	-26
31-33 – Fabrication	116	98	-18
52 – Finance et assurances	343	325	-18
DISTRICT DE TIMISKAMING			
SCIAN	Total déc 2019	Total déc 2021	Changement déc 2019 to déc 2021
48-49 – Transport et entreposage	146	129	-17
72 – Services d’hébergement et de restauration	129	115	-14
81 – Autres services (sauf administration publique)	219	207	-12
56 – Services admin, services de soutien, services de gestion des déchets et services d’assainissement	65	53	-12
53- Services immobiliers et de location	398	387	-11

Le Tableau 2 souligne les cinq industries qui ont connu les changements au nombre d’entreprises les plus importants entre décembre 2019 et décembre 2021.

Les données confirment ce que nous observons dans les communautés, c’est-à-dire que les industries du secteur des services sont celles qui ont été le plus durement touchées par la pandémie.

EMPLOI SELON L'INDUSTRIE:

COCHRANE DISTRICT:

- Dans le District de Cochrane, les 5 industries ayant les pourcentages d'emploi les plus élevés sont:
 - Santé et assistance sociale à 14,6 % (5,740)
 - Vente au détail à 12,6 % (4,950)
 - Extraction minière, exploration en carrière, et extraction de pétrole et de gaz à 10,8 % (4,170)
 - Construction at 7,5 % (2,955)
 - Services d'hébergement et de restauration à 6,7 % (2,635).

TEMISKAMING DISTRICT:

- Dans le District de Temiskaming District, les 5 industries ayant les pourcentages d'emploi les plus élevés sont:
 - Santé et assistance sociale à 14,2 % (2,165)
 - Vente au détail à 12,5 % (1,900)
 - Extraction minière, exploration en carrière, et extraction de pétrole et de gaz à 11,7 % (1,785)
 - Construction at 7.6% (1,155)
 - Fabrication 7,4 % (1,120).

Les données ci-haut proviennent de l'Enquête nationale sur les ménages de 2016 de Statistique Canada. Il s'agit des données les plus récentes disponibles au niveau des districts. Elles sont tout de même pertinentes puisqu'historiquement ces industries sont celles ayant les pourcentages d'emploi les plus élevés dans le district de Cochrane et le district de Temiskaming.

CHANGEMENT AU NIVEAU DE L'EMPLOI SELON L'INDUSTRIE

Le Tableau 3 présente les données les plus récentes disponibles sur les changements au niveau de l'emploi au sein des industries. Elles nous permettent de voir quelles industries ont connu soit une augmentation ou une diminution de l'emploi. Nous avons choisi d'y présenter les données pour les mois de janvier 2020 à janvier 2022, période qui nous permet d'observer les changements au niveau de l'emploi selon l'industrie depuis le début de la pandémie. Les données dans le Tableau 3 sont celles de l'Enquête nationale sur la population active de Statistique Canada. Si ces données sont plus récentes, elles sont cependant seulement disponibles pour l'ensemble de la Région économique du Nord-Est de l'Ontario.

Le Tableau 3 démontre que dans l'ensemble, le nombre d'emploi était plus élevé en janvier 2022 comparativement à janvier 2020 et janvier 2021. Il démontre de plus une augmentation dans l'ensemble entre janvier 2021 et janvier 2022 dans les industries de production de biens et de même que dans celles de la production des services.

Les industries des secteurs de la santé et assistance sociale, de la vente de gros et vente de détail, et de la fabrication ont connu des pertes d'emploi importantes entre janvier 2021 et janvier 2022. Pendant cette même période, les industries des secteurs de l'enseignement, de l'Information, de la culture et des loisirs, et celles des secteurs de la foresterie, de la pêche, de l'exploitation minières, et de l'exploitation de pétrole et de gaz ont connu les hausses les plus marquées.

Tableau 3 – Changements au niveau de l'emploi selon l'industrie, Janvier 2020, 2021, 2022

	RÉGION ÉCONOMIQUE DU NORD-EST DE L'ONTARIO						
	Jan 2020	Jan 2021	Jan 2022	Changement 2020-2021		Changement 2021-2022	
				#	%	#	%
Secteur de la production de biens	60,000	57,400	58,600	-2,600	-4.3	1,200	2.1
Agriculture	2,100	X	1,800	-	-	-	-
Foresterie, pêche, mines exploitation de pétrole et de gaz	18,200	16,200	18,600	-2,000	-11.0	2,400	14.8
Services publics	5,100	3,000	3,000	-2,100	-41.1	0	0.0
Construction	21,300	18,100	19,400	-3,200	-15.0	1,300	7.2
Fabrication	13,300	19,500	15,800	6,200	46.6	-3,700	-19.0
Secteur des services	192,400	186,400	194,500	-6,000	-3.1	8,100	4.3
Commerce de gros et de détail	37,900	35,600	33,500	-2,300	-6.1	-2,100	-5.9
Transport et entreposage	12,800	9,700	10,900	-3,100	-24.2	1,200	12.4
Finance, assurances, services immobiliers et de location	8,200	10,400	10,200	2,200	26.8	-200	-1.9
Services professionnels scientifiques et techniques	11,300	13,300	12,500	2,000	17.7	-800	-6.0
Services aux entreprises services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	7,900	6,700	8,800	-1,200	-15.2	2,100	31.3
Services d'enseignement	20,500	21,200	28,300	700	3.4	7,100	33.5
Soins de santé et assistance sociale	46,300	48,800	40,600	2,500	5.4	-8,200	-16.8
Information, culture et loisirs	6,800	4,200	7,900	-2,600	-38.2	3,700	88.1
Services d'hébergement et de restauration	14,400	12,200	13,500	-2,200	-32.4	1,300	10.7
Autres services (sauf les administrations publiques)	11,600	9,600	8,500	-2,000	-17.2	-1,100	-11.5
Administrations publiques	14,700	14,700	19,700	0	0	5,000	34.0
Total employed	252,400	243,800	253,100	-8,600	-3.4	9,300	3.8

Source: Statistics Canada. [Table 14-10-0388-01 Employment by industry, three-month moving average, unadjusted for seasonality \(x 1,000\)](#)x = suppressed to meet the confidentiality requirements of the *Statistics Act*

EMPLOI SELON LA PROFESSION:

Dans le District de Cochrane, les 3 professions ayant les pourcentages d'emploi les plus élevés sont:

- Vente et services à 23,1 % (9,060)
- Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés à 20,0 % (7,875)
- Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux à 12,4 % (4,885)

Dans le District de Temiskaming, les 3 professions ayant les pourcentages d'emploi les plus élevés sont:

- Vente et services à 20,8 % (3,170)
- Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés à 19,3% (2,940)
- Affaires, finance et administration à 12,3 % (1,875)

Les données ci-haut proviennent elles aussi de l'Enquête nationale sur les ménages de 2016 de Statistique Canada qui sont les plus récentes disponibles au niveau des districts. Tel que nous l'avons mentionné précédemment, même si ces données date de 2016, historiquement ces professions sont celles ayant des pourcentages d'emploi élevés dans le District de Cochrane et le District de Temiskaming.

CHANGELEMENT AU NIVEAU DE L'EMPLOI SELON LA PROFESSION

Les données de l'Enquête nationale sur la population active de Statistique Canada présentées dans le Tableau 4 reflètent les augmentations générales de l'emploi du tableau précédent entre janvier 2021 et janvier 2022.

Toutes les catégories de professions ont connu des changements au nombre d'emplois depuis janvier 2020. Ces changements peuvent être attribuables en partie aux mesures sanitaires et aux fermetures causées par la pandémie. Elles reflètent probablement aussi d'autres facteurs tels que les départs à la retraite et les pénuries de main-d'œuvre.

Les prévisions du marché du travail de 2016 à 2036 de la CFNE indiquent une augmentation du nombre de départs à partir de 2021 alors que la dernière vague des baby-boomers quittent le marché du travail. La combinaison de défis liés à la COVID et ceux qui sont associés à une main-d'œuvre vieillissante ont des impacts importants sur l'ensemble des emplois dans la région.

Tableau 4 – Changements au niveau de l’emploi selon la profession
Janvier 2020, 2021, 2022

	RÉGION ÉCONOMIQUE DU NORD-EST DE L'ONTARIO						
	Jan 2020	Jan 2021	Jan 2022	Change 2020-2021		Change 2021-2022	
				#	%	#	%
Gestion	15,700	19,000	18,600	3,300	21.0	-400	-2.1
Affaires, finance et administration	40,400	32,100	38,400	-8,300	-20.5	6,300	19.6
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	14,000	15,800	19,500	1,800	12.9	3,700	23.4
Secteur de la santé	24,300	29,300	23,000	5,000	20.6	-6,300	-21.5
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	32,100	34,100	25,800	2,000	6.2	-8,300	-24.3
Arts, culture, sports et loisirs	4,600	3,300	3,900	-1,300	-28.3	600	18.2
Vente et services	57,400	53,000	58,500	-4,400	-7.7	5,500	10.4
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	44,800	39,000	39,000	-5,800	-12.9	0	0.0
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	11,400	7,900	8,800	-3,500	-30.7	900	11.4
Fabrication et services d'utilité publique	7,600	10,200	7,800	2,600	34.2	-2,400	-23.5
Total employé	252,400	243,800	253,100	-8,600	-3.4	9,300	3.8

Source: Statistics Canada [Table 14-10-0386-01 Employment by occupation, three-month moving average, unadjusted for seasonality \(x 1,000\)](#)



LES EMPLOIS DANS LA RÉGION DE LA COMMISSION DE FORMATION DU NORD-EST:

Note: Les données du Tableau 5 doivent être interprétées avec prudence puisqu'elles représentent seulement les postes affichés par les employeurs qui sont inscrits au portail emploi dans le nord-est. Elles donnent toutefois un aperçu de la demande du marché dans la région de la CFNE.

Le Tableau 5 below présente un aperçu des postes qui ont été affichés sur le portail d'emplois de la CFNE. On y voit une augmentation importante du nombre d'emploi dans l'ensemble en 2021 comparativement à 2020. Le nombre de postes affichés a augmenté à chaque trimestre en 2021. La demande la plus importante en 2021 continue d'être dans les professions suivantes :

- Enseignement, droit et services sociaux et communautaires et gouvernementaux
- Vente et services
- Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés.

**Tableau 5 – Postes affichés par trimestre, 2020 and 2021 (CNP à 1 chiffre)
Commission de formation du nord-est**

	Postes Jan-Mar 2021	Postes Avr-Juin 2021	Postes Jul-Sept 2021	Postes Oct-Déc 2021	# total de postes 2021	# total de postes 2020
Gestion	79	76	72	108	335	234
1- Affaires, finance et administration	233	259	309	291	1078	665
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	114	124	118	112	453	268
Secteur de la santé	211	188	188	227	799	563
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	573	493	452	711	2197	1703
Arts, culture, sports et loisirs	21	25	12	14	72	26
Vente et services	264	365	362	343	1334	988
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	318	434	393	332	1436	975
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	74	99	100	58	321	211
Fabrication et services d'utilité publique	20	51	29	28	126	97
TOTAL	1,907	2,114	2,110	2,224	8,151	5,730

Source: emploi dans le nord-est.com

D'autres informations qui peuvent être tirées à partir des postes affichés sur le site emploisdanslenordest.com sont:

- 57 % des emplois affichés en 2021 représentent la création de nouveaux postes.
- Le pourcentage des postes à temps-plein en 2021 était 56,3 % comparé à 53,1 % en 2020.
- Les postes à temps partiel représentaient 19,7 % des postes affichés en 2021 comparativement à 16,7 % en 2020.
- À 12 %, les postes contractuels sont demeurés au même niveau en 2021 comparé à 2020.
- Les postes occasionnels et temporaires représentaient 12,4 % des postes affichés en 2021 comparé à 9,4 % en 2020.
- En ce qui a trait aux compétences exigées pour les postes affichés en 2021:
 - 43 % indiquent de l'expérience comme exigence
 - 26,5 % indiquent un niveau collégial
 - 14,4 % indiquent le niveau universitaire
 - 10 % exige un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent.

Des données sont aussi recueillies auprès des chercheurs d'emploi qui sont inscrits au portail emploisdanslenordest.com. Selon les données disponibles sur les chercheurs d'emploi inscrits :

Le TOP 3 des domaines d'intérêt indiqués par les chercheurs d'emploi qui sont inscrit sur le portail emploisdanslenordest.com sont:

- Santé et assistance sociale
 - Vente et services
 - Administration publique.
-
- Des données additionnelles sur les 9,726 chercheurs d'emploi inscrits indiquent que:
 - 22,3 % sont au Canada
 - 77,7 % sont à l'extérieur du pays
 - 76,7 % ont entre 25 et 44 ans.

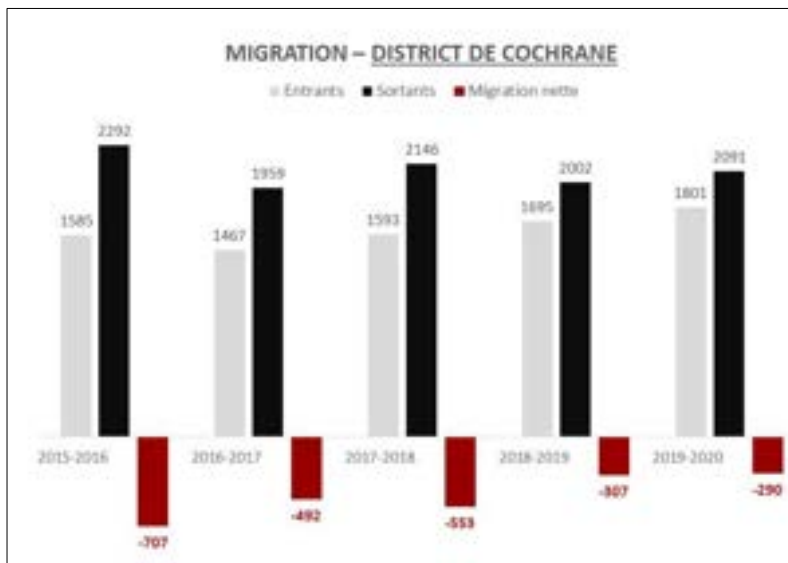
Note: Les données ci-haut proviennent des renseignements fournis par les utilisateurs du site. Comme il y a une surveillance interne continue du site, nous sommes confiants que l'information est valide et qu'elle présente une interprétation juste des observations sur l'offre et la demande que le site emploisdanslenordest.com nous permet de recueillir.

MIGRATION:

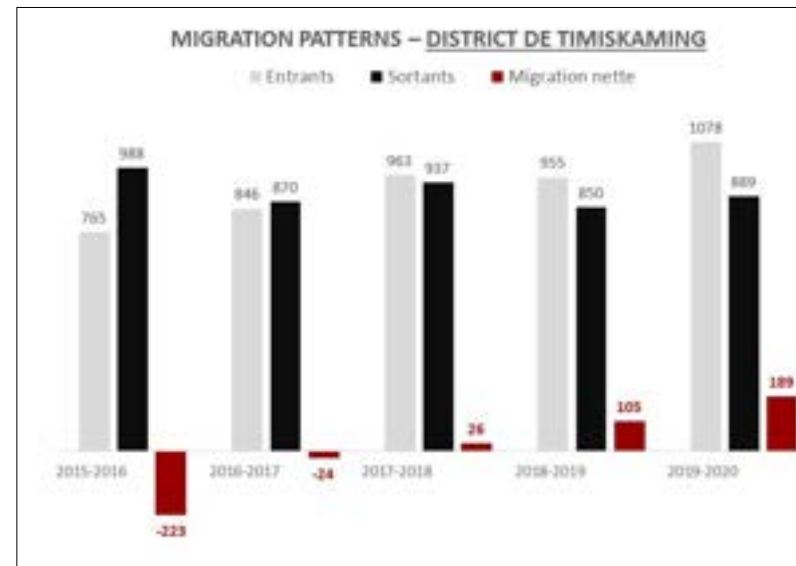
Dans le District de Cochrane, même si la migration nette diminue of fil du temps, cette région fait toujours face à un exode important de sa population.

Le District de Timiskaming District par contre connaît une augmentation de personnes qui entrent dans le district et par conséquent une migration nette positive.

**Figure A – Migration
District de Cochrane, 2015-2020**



**Figure B – Migration
District de Timiskaming, 2015-2020**



Source: Statistics Canada, Tax Filer

**Tableau 6 – Migration nette, selon l'âge, 2017 à 2020
District de Cochrane et District de Timiskaming**

DISTRICT DE COCHRANE									
Groupe d'âge	2017-2018			2018-2019			2019-2020		
	Entrants	Sortants	Migration nette	Entrants	Sortants	Migration nette	Entrants	Sortants	Migration nette
0 à 17 ans	359	431	-72	343	343	0	391	373	18
18 à 24 ans	202	346	-144	336	353	-17	347	365	-18
25 à 44 ans	593	747	-154	613	653	-40	647	715	-68
45 à 64 ans	314	422	-108	260	452	-192	292	431	-139
65 ans et plus	125	200	-75	143	201	-58	124	207	-83
TOTAL	1.593	2,146	-553	1,695	2,002	-307	1,801	2,091	-290
DISTRICT DE TIMISKAMING									
Groupe d'âge	2017-2018			2018-2019			2019-2020		
	Entrants	Sortants	Migration nette	Entrants	Sortants	Migration nette	Entrants	Sortants	Migration nette
0 à 17 ans	219	169	50	203	158	45	232	146	26
18 à 24 ans	124	158	-34	122	142	-20	152	153	-1
25 à 44 ans	311	291	20	320	270	50	354	302	52
45 à 64 ans	237	191	46	227	173	54	250	173	77
65 ans et plus	72	128	-56	83	107	-24	90	115	-25
TOTAL	963	937	26	955	850	105	1,078	889	189

Source: Statistics Canada, Tax Filer

- Le District de Cochrane continue de faire face à un exode important de sa population, surtout dans les groupes de 25 à 44 ans et des 45 ans et plus.
- Dans le District de Timiskaming cependant, on observe une augmentation des entrants dans ces mêmes cohortes.

**Tableau 7 – Migration selon l’origine et la destination
District de Cochrane, 2019-2020**

2019-2020	
Origine	Total
Grand Sudbury	121
Nipissing	112
Timiskaming	91
Thunder Bay	88
Toronto	83

2019-2020	
Destination	Total
Grand Sudbury	212
Nipissing	200
Timiskaming	150
Ottawa	138
Thunder Bay	94

Quand on regarde l’origine et la destination des personnes qui entrent ou qui sortent des districts de Cochrane et de Timiskaming on voit qu’en grande partie, ces personnes arrivent ou partent d’autres districts de la région du Nord ontarien.

**Table 8 – Migration selon l’origine et la destination
Timiskaming District, 2019-2020**

2019-2020	
Origine	Total
Cochrane	150
Nipissing	88
Grand Sudbury	79
Simcoe	49
Toronto	44

2019-2020	
Destination	Total
Nipissing	149
Cochrane	91
Grand Sudbury	73
Algoma	39
Simcoe	35

Connaître l’origine et la destination des personnes qui entrent ou qui sortent de la région peut s’avérer utile pour la planification de stratégies d’attraction et de rétention de la population.

POPULATION:

**Tableau 9 – Changement à la population
District de Cochrane, 2016-2021**

	2016	2021	% changement 2016-2021
ONTARIO	13,448,494	14,223,942	5.8
DISTRICT DE COCHRANE	79,782	7763	-2.2
Attawapiskat	1501	1586	5.7
Black River-Matheson	2,438	2572	5.5
Cochrane	5,321	5390	1.3
Cochrane, Unorganized, North Part	2,865	2546	-11.1
Constance Lake 92	590	741	25.6
Factory Island	1560	1376	-11.8
Fauquier-Strickland	536	467	-12.9
Gogama			
Hearst	5,070	4794	-5.4
Iroquois Falls	4,537	4418	-2.6
Kapuskasing	8,292	8057	-2.8
Mattice-Val Côté	648	542	-16.4
Moonbeam	1,231	1157	-6.0
Moosonee	1,481	1512	2.1
Opasatika	226	200	-11.5
Peawanuck	195	247	26.7
Smooth Rock Falls	1,330	1200	-9.8
Timmins	41,788	41145	-1.5
Val Rita-Harty	762	757	-0.7

Les données du recensement de 2021 de Statistique Canada révèlent que la population du District de Cochrane a diminué de -2,2 %.

Les communautés du District de Cochrane ayant connu les augmentations de population les plus importantes sont de Première Nation:

- Peawanuck (26,7 %)
- Constance Lake First Nation (25,6 %)
- Attawapiskat (5,7 %)

Les communautés ayant connu les pertes de population les plus importantes sont:

- Mattice-Val Côté (-16,4 %)
- Fauquier-Strickland (-12,9 %)
- Factory Island (-11,8 %).

*Source: Statistique Canada,
Recensement 2021*

**Tableau 10 – Changement à la population
District de Timiskaming, 2016-2021**

	2016	2021	% change 2016-2021
ONTARIO	13,448,494	14,223,942	5.8
DISTRICT DE TIMISKAMING	32,251	31424	-2.6
Armstrong	1,166	1199	2.8
Brethour	97	105	-15.3
Casey	368	341	-7.3
Chamberlain	332	311	-6.3
Charlton and Dack	686	686	0
Cobalt	1,128	989	-12.3
Coleman	595	517	-13.1
Englehart	1,479	1442	-2.5
Evanturel	449	502	11.8
Gauthier	138	151	9.4
Harley	551	524	-4.9
Harris	545	530	-2.8
Hilliard	223	215	-3.9
Hudson	503	530	5.4
James	420	348	-17.1
Kerns	358	330	-7.8
Kirkland Lake	7,981	7750	-2.9
Larder Lake	730	745	2.1
Latchford	313	355	13.4
Matachewan	225	268	19.1
Matachewan 72	61	66	8.2
McGarry	609	579	-4.9
Temiskaming Shores	9,920	9634	-2.9
Thornloe	112	92	-17.9
Timiskaming, Unorganized, West Part	3,247	3210	-1.4

Les données du recensement de 2021 de Statistique Canada révèlent que la population du District de Timiskaming a diminué de -2,6 %.

Dans le District de Timiskaming, les augmentations de population sont observées principalement dans les petites communautés et cantons comme:

- Matachewan (19,1 %)
- Latchford (13,4 %)
- Evanturel (11,8 %)

Les plus grandes municipalités et villes quant à elles ont toutes connu une diminution de leur population:

- Cobalt (-12,3 %).
- Temiskaming Shores (-2,9 %)
- Kirkland Lake (-2,9 %)

*Source: Statistique Canada,
Recensement 2021*

ÉDUCATION:

Selon les données du recensement de 2016 dans la région de la CFNE :

- 27,6 % de la population âgée de 15 ans et plus ne possédait aucun certificat, diplôme ou degré comparativement à 17,5 % au niveau provincial.
- Le pourcentage de la population de la région âgée de 25 à 64 ans possédant un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent est semblable à celui de la province pour cette même cohorte.
- Dans toutes les cohortes de 15 et plus, la région a un pourcentage plus élevé de personnes possédant un certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier.
- Sauf pour les 65 et plus, toutes les cohortes affichent un pourcentage plus élevé de personnes ayant un Certificat ou diplôme d'un Collège, CEGEP ou autre établissement non-universitaire comparativement à la province.
- La région affiche des pourcentages beaucoup moins élevés que ceux de la province en ce qui a trait aux personnes qui ont un Certificat, diplôme ou grade universitaire

**Tableau 11 – Niveaux de scolarité
Région de la CFNE et Ontario, 2016**

FNETB	15 - 24	25 - 44	45 - 64	65+
Aucun certificat, diplôme ou grade	44.4	12.9	21.2	46.9
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	34.7	23.8	27.4	18.6
Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier	3.2	9.2	12.1	11.2
Collège, CEGEP ou autre certificat ou diplôme non-universitaire	13.1	36.0	28.8	13.6
Certificat, diplôme ou grade universitaire	4.7	18.0	10.5	9.6
ONTARIO	15 - 24	25 - 44	45 - 64	65+
Aucun certificat, diplôme ou grade	33.3	7.8	12.8	29.2
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	42.2	21.7	27.0	25.6
Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier	1.7	5.0	7.2	9.0
Collège, CEGEP ou autre certificat ou diplôme non-universitaire	10.4	25.3	24.1	16.1
Certificat, diplôme ou grade universitaire	12.4	40.2	28.9	20.1



DONNÉES DES PROGRAMMES D'EMPLOI ONTARIO (EO) 2020-2021:

Les pages suivantes présentent des données sur les programmes d'Emploi Ontario (EO) pour la région de la CFNE. Le but est de mieux comprendre qui utilise les programmes d'Emploi Ontario. Les données permettent aussi d'identifier les écarts qui existent au niveau des services, de même que les services les plus utilisés. Même si les données sont limitées, elles permettent quand même de voir où on pourrait promouvoir davantage pour s'assurer que ceux qui en ont le plus besoin aient accès aux programmes et aux services qui les aideraient à atteindre leur objectif d'emploi.

SERVICES D'EMPLOI (SE)

Il y a deux volets aux services d'emploi, les services assistés: (aide avec la recherche d'emploi, du jumelage ou placement, des incitatifs, formation en milieu de travail), et les services non-assistés (accès aux ressources et à l'information disponible à l'ensemble de la communauté). En 2020-2021 dans la région de la CFNE:

- Services assistés = 1,647 clients (une diminution de -1,022 (-38,3 %) comparativement à l'année précédente)
- Services non-assistés = 4,768 clients (une diminution comparée à la dernière année de -2,250 (-32,1 %))
- 54,4 % étaient des hommes, un peu moins que l'an dernier alors que les hommes représentaient 56,9 % des clients faisant appel aux SE
- 44,6 % étaient des femmes, une augmentation comparativement à 42,9 % en 2019-2020
- Clients ayant fait appel aux SE selon l'âge:
 - 467 avaient entre 15 et 24 comparé à 769 en 2019-2020, une diminution de -302 (-39,3 %)
 - 719 avaient entre 25 et 44 comparé à 1,178 en 2019-2020, une diminution de -489 (-40,0 %)
 - 459 avaient 45 ans ou plus comparé à 719 en 2019-2020, une diminution de -260 (-36,2 %).
- Niveau de scolarité des clients ayant fait appel aux SE en 2020-2021:
 - 18,9 % avaient moins qu'une 12ième (comparé à 23,2 % en 2019-2020)
 - 40,0 % avaient complété des études secondaires (en 2019-2020 le pourcentage était 34,8 %)
 - 26,8 % avaient complété un diplôme collégial (en 2019-2020 c'était 26,6 %)
 - 2,3 % avaient un certificat d'apprentissage ou de métier (comparativement à 2,1 % en 2019-2020)
 - 4,2 % avaient complété l'université (en 2019-2020 le pourcentage était 3,4 %)
 - 11,0 % autres (un peu d'apprentissage, collège ou université (comparé à 9,3 % en 2019-2020)).

- Changement au nombre de clients faisant appel aux SE entre 2019-2020 et 2020-2021, selon la source de revenu:
 - Une augmentation (26,7 %) du nombre de clients qui recevaient de l'Assurance emploi
 - Une diminution de ceux qui recevaient des prestations du Programme Ontarien de soutien aux personnes handicapées (-43,5 %).
 - Le pourcentage des clients qui avaient un revenu d'emploi a aussi diminué (-18,6 %),
 - Une diminution de clients qui indiquaient recevoir des prestations de Ontario au travail (-28,9 %).
 - Il y avait aussi moins de clients qui n'avaient aucune source de revenu (-26,6 %).

DEUXIÈME CARRIÈRE (DC)

Deuxième carrière permet aux personnes mises à pied de développer des compétences qui les aideront à trouver un emploi dans une profession offrant des débouchés en Ontario. En 2020-2021 dans la région de la CFNE:

- Deuxième carrière = 42 clients, une diminution de -36 (-46,2 %) comparé à l'an dernier.
- 66,6 % des clients DC étaient des hommes, 33,3 % étaient des femmes
- 71,4 % des clients DC avaient entre 25 et 44 ans
- 28,6 % avaient complété des études secondaires
- La majorité (71,4 %) recevaient de l'Assurance emploi.

PROGRAMME D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LES JEUNES (PAEJ)

Ce programme s'adresse à tout jeune qui répond aux critères, particulièrement ceux qui font face à des barrières importantes à l'emploi. Ces barrières peuvent être multiples (pauvreté, sans-abrisme), peu d'expérience de travail, niveau de scolarité peu élevé ou analphabétisme, manque de motivation, et discrimination. En 2020-2021 dans la région de la CFNE:

- Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes = 70 clients comparé à 169 en 2019-2020, une diminution de -99 (-58,6 %)
- 48 % étaient des hommes, 52 % étaient des femmes.
- Les données démographiques des clients du PAEJ démontrent que:
 - 67 % avaient entre 15 et 24 ans comparé à 77 % qui étaient dans cette cohorte en 2019-2020.

- 32,9 % avaient entre 25 et 44 ans comparativement à 23 % l'année précédente.
- 22,9 % étaient Francophones
- 47,1 % étaient des personnes ayant un handicap
- 34,2 % étaient Autochtones.
- 54,3 % des clients du PAEJ avaient moins qu'une 12ième année comparativement à 60 % l'année d'avant.
- Le nombre de clients selon la source de revenus:
 - 50 % des clients du PAEJ n'avaient aucune source de revenu, une légère diminution par rapport à 2019-2020 alors que le pourcentage était 54 %
 - 27,1 % étaient des clients de Ontario au travail, comparé à 46 % l'année précédente.

SUBVENTION CANADA ONTARIO POUR L'EMPLOI (SCOE)

La Subvention Canada Ontario pour l'emploi fournit un soutien financier direct aux employeurs ou aux consortiums d'employeurs qui désirent acheter de la formation pour leurs employés. Les employeurs déterminent le type de formation requise pour répondre à leurs besoins en matière de compétences et choisissent la ou les personnes qui recevront une formation. En 2020-2021 dans la région de la CFNE:

- SCOE = 30 employeurs comparativement à 38 en 2019-2020 (une diminution de -21,0 %) et 158 clients comparé à 176 l'année précédente (une diminution de -10,2 %).
- 59,5 % étaient des hommes, 40,5 % étaient des femmes
- Clients SCOE selon l'âge:
 - 11,1 % avaient entre 15 et 24 ans, 54,2 % avaient entre 25 et 44 ans, et 34,6 % avaient entre 45 et 64 ans.

ALPHABÉTISATION ET FORMATION DE BASE (AFB)

Les programmes d'alphabétisation et de formation de base aident les adultes à développer des compétences en communication, en numératie et des compétences numériques qui leur permettront d'atteindre leur but (emploi, éducation post-secondaire, apprentissage, crédit du secondaire, indépendance). En 2020-2021 dans la région de la CFNE:

- Alphabétisation et formation de base = 1,238 clients, comparé à 1,353 en 2019-2020, une diminution de -115 (-8,4 %) l'année précédente.
- But des clients AFB en 2020-2021:
 - Apprentissage = 5,6 %, une légère diminution comparée à 2019-2020 alors que le pourcentage était 6,2 %
 - Emploi = 36,4 %, le pourcentage était 49,1 % l'année précédente
 - Indépendance = 25,3 % une diminution depuis 2019-2020 alors que le pourcentage était du 30,2 %
 - Études post-secondaires = 24,6 %, c'était 29,9% l'année précédente
 - Crédits du secondaire = 8,2 % comparé à 10,0 % en 2019-2020.
- 29,5 % étaient des hommes, 70.2 % étaient des femmes.
- Niveau de scolarité des clients à leur arrivée:
 - 7 % avaient moins qu'une 9ième année
 - 28 % avaient moins qu'une 12ième
 - 30 % avaient complété des études secondaires
 - 2 % avaient un certificat d'apprentissage ou de métier
 - 19 % avaient complété des études de niveau collégiale
 - 8 % avaient complété des études de niveau universitaire
 - 4 % avaient un peu de collège, apprentissage ou université).
- Profil démographique des clients AFB:
 - 22 % avaient entre 15 et 24 ans (+3 % depuis 2019-2020), 32 % avaient entre 25 et 44 ans (+1 % depuis l'année précédente), 29 % avaient entre 45 et 64 ans (+2 % depuis l'an dernier), 17 % avaient 65 ans ou plus (+2 % depuis 2019-2020)
 - 3 % étaient des nouveaux arrivants (le même pourcentage que l'an dernier), 26 % étaient des personnes ayant un handicap (-1 % depuis l'année précédente), 20 % étaient Autochtones (-3 % depuis 2019-2020), 57 % étaient Francophones (+3 % depuis 2019-2020).
- Les données sur le nombre de clients selon la source de revenu démontrent:
 - À 5 %, le pourcentage des clients qui étaient prestataire de l'Assurance emploi a légèrement augmenté, il en va de même pour ceux qui n'avaient aucune source de revenu (12 %) comparativement à 4 % et 11 % respectivement en 2019-2020.

- Il y a eu une augmentation entre 2019-2020 et 2020-2021 du pourcentage des clients qui avaient un revenu d'emploi (39 % en 2020-2021 comparé à 35 % l'année précédente).

APPRENTISSAGE

Les données d'Emploi Ontario comprennent de l'information sur le nombre d'apprentis actifs, le nombre de certificats d'apprentissage qui sont émis, le nombre des inscriptions dans les programmes de formation modulaire, et le the nombre de nouvelles inscriptions. En 2020-2021 dans la région de la CFNE:

- Apprentis actifs = 946, une augmentation de +74 (+8,5 % comparativement à 2019-2020)
- Nombre de Certificats d'apprentissage émis = 66 une diminution de -42 % depuis l'an dernier
- Nombre d'inscription dans les programmes de formation modulaire = 2,046, une diminution de -386 (-15,9 % comparativement à 2019-2020)
- Nombre de nouvelles inscriptions = 188, une diminution de -183 (-49,3 % comparé à l'année précédente).
- Profil démographique des apprentis:
 - 81 % sont des hommes, 19 % sont des femmes
 - 65 % ont entre 15 et 24 ans, 33 % ont entre 25 et 44 (+4 % depuis l'an dernier)
 - L'âge moyen lors de l'inscription est 24 ans.
- Niveau de scolarité en 2020-2021:
 - 21 % avaient moins qu'une 12ième année
 - 78 % avaient complété des études secondaires.
- Inscriptions selon les métiers en 2020-2021:
 - Électriciens – Construction et entretien (36)
 - Mécaniciens d'équipement lourd (22)
 - Techniciens réparateurs de véhicules automobiles (21)
 - Mécaniciens monteurs industriels (21)
 - Techniciens réparateurs de camions et d'autobus (19)
 - Soudeurs (12).

CE QUE NOUS AVONS ENTENDU

Cette section du rapport présente un résumé des commentaires des employeurs et des intervenants locaux qui ont participé aux différentes activités de consultation et de mobilisation.

Il y a eu plusieurs opportunités pendant la dernière année pour les intervenants et les employeurs afin qu'ils offrent leurs commentaires et leurs perspectives sur les enjeux du marché du travail dans la région. Tel que mentionné précédemment, en raison de la pandémie cette année a été difficile à bien des égards. Les manières d'opérer des organismes et entreprises de la région ont changé de façon significative. La façon dont nous avons mené le processus de planification cette année ne fait pas exception.

Les réunions communautaires de planification qui se déroulent habituellement en personne se sont transportées dans le monde virtuel. Si cette nouvelle façon de faire apporte son lot de défis par rapport au niveau d'interaction, d'un autre côté elle a permis à certains intervenants qui par le passé ne pouvaient pas quitter leur milieu de travail pour venir participer aux rencontres d'être en mesure de contribuer au processus de planification.

Ce que nous avons entendu de la part des employeurs:

La Commission de formation du nord-est (CFNE) a effectué un suivi aux sondages sur l'impact de la COVID sur les entreprises qui avaient été effectués l'année précédente, afin d'obtenir de nouvelles informations de la part des employeurs sur les défis et les opportunités pour leur entreprise alors que la situation par rapport à la pandémie évolue entraînant avec elle des changements continuels en ce qui a trait à la mise sur pied et à la levée des mesures sanitaires pour assurer la sécurité des clients, des employés, et de l'ensemble de la communauté. Voici certains des points soulevés par les employeurs sur les défis et les opportunités :

Défis identifiés par les employeurs:

- Trouver et garder les employés est de loin le défi principal qui est identifié par les employeurs. La pandémie a exacerbé la pénurie actuelle de travailleurs et travailleuses qualifiés dans une région qui fait déjà face une augmentation du

nombre de départs à la retraite en raison du vieillissement de la population. Sur le terrain, on entend dire que la pandémie a précipité certains de ces départs à la retraite alors que des travailleurs décident de quitter le marché du travail plus tôt que prévu plutôt que de mettre leur santé et celle de leur proche à risque en travaillant pendant la crise sanitaire.

- En raison de la situation actuelle, certains travailleurs qui ne pouvaient pas travailler à cause de la fermeture de leur lieu de travail pendant la pandémie, ont choisi de poursuivre d'autres opportunités de carrière. De plus, la main-d'œuvre est beaucoup plus mobile et apte à changer d'emploi comparativement aux générations précédentes ce qui ajoute au taux de roulement de personnel et aux défis de rétention de la main-d'œuvre.
- De plus en plus les chercheurs d'emploi ont le 'pouvoir' dans un marché du travail où les travailleurs qualifiés ont l'opportunité de changer d'emploi et ils le font. Il en résulte une compétition entre industries et entre les communautés qui augmente et cette compétition est identifiée comme un défi par les employeurs. Certaines petites entreprises indiquent qu'elles sont désavantagées puisqu'elles ne sont pas en mesure d'offrir le même niveau d'incitatifs qui sont offerts par les plus grandes entreprises (ex boni à l'embauche, plus de vacances, augmentations salariales, horaires flexibles, etc)
- Les employeurs indiquent aussi que les clients se défoulent souvent de leur irritation et leur frustration par rapport aux mesures sanitaires auprès des employés qui ne font que leur travail en demandant que les mesures soient respectées. Dans ce contexte, les employeurs expriment de l'inquiétude par rapport au bien-être et à la santé mentale de leurs employés.
- Les entreprises où la preuve vaccinale est requise indiquent que cela leur ajoute de la pression, à eux et à leurs employés. Quand on demande aux clients leur preuve vaccinale, on est fait souvent face à des gens qui sont fâchés ce qui ajoute à un environnement déjà stressant pour tous tel que mentionné précédemment.
- La plupart des employeurs consultés parlent de délais de livraison, de ruptures de stocks et de l'augmentation du coût des produits et des biens ce qui n'a pas seulement un impact sur leur capacité à répondre aux besoins de leurs clients, mais ça ajoute aussi à la frustration des clients qui vont parfois l'exprimer aux employés ce qui ajoute encore à une

situation déjà stressante.

- L'augmentation du coût des assurances est aussi une préoccupation pour plusieurs propriétaires d'entreprises.
- Certaines entreprises mentionnent aussi l'impact qu'a eu la COVID sur la façon dont les gens magasinent. Plusieurs clients se sont tournés vers le magasinage en ligne et les petites entreprises doivent maintenant trouver des façons novatrices pour reconquérir les clients et les encourager à revenir dans leur commerce. Certains disent que sinon, elles devront peut-être fermer boutique.
- Les propriétaires de petites entreprises, particulièrement les commerces qui vendent des décors et des cadeaux expriment des inquiétudes concernant la compétition de la part des commerces virtuelles et des commerces à domicile. Ils soulignent l'augmentation du nombre de personnes qui vendent des produits faits maison tels que des cadeaux, de la nourriture, de l'artisanat, etc. sur Facebook ou autres médias. On trouve que cette compétition est injuste puisque ces entreprises à domicile n'ont pas à payer un loyer, de taxes, de personnel, etc.
- Dans l'ensemble, les défis notés ci-haut entraîne un état de fatigue collective. L'impact des deux dernières années depuis le début de la pandémie commence à peser lourd pour les entreprises, les employés et les clients, ce qui se reflète sur le moral et les perceptions de tous.

Opportunités identifiées par les employeurs:

- Même si ce ne sont pas toutes les entreprises qui ont la capacité et les ressources pour promouvoir et offrir leurs services et produits en ligne, plusieurs croient toutefois qu'ils doivent faire un meilleur usage régulier de la technologie (site web, médias sociaux).
- En plus de l'utilisation de la technologie tel qu'indiqué ci-haut, certains employeurs consultés indiquent qu'il est opportun pour eux de repenser et de restructurer comment ils servent leurs clients (à distance, permettre le travail à la maison, des modèles hybrides avec un mélange de travail sur place et à distance, etc).
- Lorsqu'interrogés sur les opportunités qu'ils entrevoient pour leur entreprise à l'avenir, la plupart répondent qu'ils doivent

continuer de se concentrer à passer au travers de la reprise, ne pas abandonner, demeurer positif, et penser à ce qui nous attend lorsque la COVID et ses restrictions seront derrière nous.

- Les employeurs indiquent aussi reconnaître l'importance d'une main-d'œuvre diversifiée et le besoin d'élargir leurs efforts de recrutement afin d'être plus inclusif en augmentant les opportunités pour les Autochtones, les personnes ayant un handicap, les immigrants et nouveaux arrivants.

Commentaires des pourvoyeurs de services:

Pendant la dernière année, les pourvoyeurs de services (EO et autres) tout comme les entreprises ont dû continuer de s'adapter à la situation et aider leurs clients (chercheurs d'emploi et employeurs) à accéder au soutien et aux ressources d'emploi et de formation dont ils ont besoin.

Plusieurs agences ont repris la prestation en personne de leurs programmes et services. Certains indiquent que le fait d'avoir été fermé pendant de longues périodes a causé des défis pour certains clients, particulièrement ceux qui n'ont pas les connaissances ou la capacité de recevoir des services de façon virtuelle. Alors que les services en personne reprennent il faut reprendre contact avec les clients qui ne pouvaient pas travailler pendant la pandémie pour différentes raisons :

- Pas de services de garderie
- Pas de service de transport
- Crainte par rapport à la santé en raison de la pandémie
- Parce qu'ils devaient s'occuper de leur famille (parents, enfants)
- Parce qu'ils ont des barrières à l'emploi (toxicomanie, santé mentale, etc).

En général, les pourvoyeurs de services sont confiants que les leçons apprises lors de la pandémie et les changements qui ont été mis en place pour augmenter leur capacité à offrir leurs services de façon virtuelle va leur permettre d'assurer le maintien de façons novatrices d'offrir leurs services. Même si ce n'est pas pour tous les clients, la prestation virtuelle des services fonctionne pour certains clients, alors les pourvoyeurs de services voit l'avenir avec un modèle hybride pour la prestation des services afin d'accommoder ceux qui choisissent de recevoir des services à distance, tout en gardant des services en mode présentiel pour les clients qui nécessitent une interaction un-à-un pour atteindre leurs buts.

SECTION 2 – Priorités locales

Selon l'information contenue dans la section précédente du rapport, les buts suivants représentent une 'vue d'ensemble' qui servira à guider les stratégies locales en ce qui a trait à : de meilleures informations sur le marché du travail local, des programmes et des services d'emploi et de formation qui sont pertinents et mieux coordonnés, une participation accrue des employeurs au niveau de la planification du marché du travail, une main-d'œuvre inclusive et diversifiée, et l'attraction et la rétention de travailleurs et travailleuses qualifiés pour répondre aux besoins du marché du travail local.

BUT 1

L'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EST FACILEMENT ACCESSIBLE ET EST UTILISÉE POUR INFORMER LES DÉCISIONS EN CE QUI A TRAIT À LA PLANIFICATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL

- Améliorer la disponibilité et l'accès à de l'information sur l'offre et la demande sur le marché du travail qui soit pertinente et facile à comprendre.
- Communiquer l'information sur le marché du travail local de façon stratégique et régulière dans une variété de formats qui sont adaptés aux besoins et à l'utilisation de multiples clientèles, incluant : les éducateurs et formateurs, les étudiants, les parents, les chercheurs d'emploi, les employeurs, les municipalités, les pourvoyeurs de services, etc.
- Fournir des opportunités pour que les différents intervenants puissent acquérir une connaissance de base leur permettant d'analyser, de comprendre et d'utiliser l'information selon leurs circonstances particulières.

GOAL 2

LES PROGRAMMES D'ÉDUCATION, DE FORMATION, ET D'EMPLOI SONT LIÉS AUX BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL

- Augmenter la capacité de la région à offrir plus de formation localement pour répondre aux besoins des industries locales.
- Promouvoir l'éducation, la formation, le perfectionnement des compétences et l'apprentissage continu comme faisant partie intégrante du monde du travail d'aujourd'hui, et ce auprès de tous les intervenants (employés, chercheurs d'emploi, jeunes, parents, employeurs, etc.).
- S'assurer que les jeunes aient l'opportunité de développer leurs compétences, connaissances et leur talent, et de comprendre comment les appliquer sur le marché du travail.
- Promouvoir la variété de cheminement possible pour l'emploi, incluant l'apprentissage et l'entrepreneuriat.

BUT 3

LES EMPLOYEURS ONT ACCÈS AUX EMPLOYÉS DONT ILS ONT BESOIN

- Améliorer le recrutement et la rétention des employés en communiquant mieux les opportunités d'emploi de la région, incluant les compétences requises, les conditions de travail, les salaires, etc.
- Augmenter le nombre d'expérience d'apprentissage en milieu de travail pour les étudiants du secondaire et du postsecondaire, de même que pour les personnes sans emploi et celles qui sont sous-employées.
- Augmenter la participation et l'investissement des employeurs dans les initiatives de formation.

BUT 4

LA MAIN-D'OEUVRE LOCALE EST DIVERSIFIÉE ET INCLUSIVE

- D'augmenter les opportunités pour les personnes qui ont des barrières à l'emploi et celles qui sont sous-représentées en s'assurant qu'elles soient informées et qu'elles aient accès à l'appui dont elles ont besoin pour obtenir et maintenir un emploi.
- Promouvoir les avantages d'une main-d'œuvre diversifiée et inclusive.
- Développer et mettre sur pied des stratégies pour attirer et garder des gens dans la région

BUT 5

LES PROGRAMMES ET SERVICES D'EMPLOI ET DE FORMATION SONT OFFERTS DE FAÇON COORDONNÉE ET COHÉRENTE

- S'assurer que la conception, le financement, la prestation, et les cibles soient établis en fonction des réalités des communautés, particulièrement des petites communautés rurales.
- Continuer d'augmenter les opportunités de réseautage pour les pourvoyeurs de services afin de discuter des écarts, des dédoublements, et des stratégies pour une meilleure coordination des programmes et des services.

SECTION 3 – ACTIONS PROPOSÉES

Cette section du rapport comprend les actions visant à répondre aux enjeux du marché du travail local. Elles reflètent l'analyse de l'information sur le marché du travail de même que les commentaires et suggestions des employeurs et intervenants qui ont participé au processus de mobilisation et de consultation depuis avril 2021.

Continuer de produire des prévisions d'embauche pour informer la planification locale:

Recueillir des données auprès des employeurs de la région de la CFNE pour quantifier et définir le nombre de travailleurs et travailleuses qui seront requis pour remplacer les départs à la retraite et pour répondre aux besoins par rapport à la croissance ou à la diminution des effectifs. Des prévisions d'embauche ont été produites par le passé et elles se sont avérées utiles pour le développement et la prestation de programmes d'emploi et de formation qui sont alignés aux besoins particuliers des employeurs locaux. Même si les prévisions générales sont utiles, une approche plus ciblée qui permettrait de comprendre les besoins spécifiques des industries le seraient davantage.

Évaluer l'impact de la COVID sur les métiers spécialisés

Les métiers spécialisés représentent la plus grande part de la demande dans la région. Ce n'est pas clair si la pandémie a eu un impact sur le recrutement, la formation et la rétention des personnes de métiers, particulièrement les apprentis. Les intervenants soulèvent le besoin de comprendre si/comment la pandémie a pu avoir des répercussions sur l'embauche dans les métiers spécialisés dans la région afin de mieux appuyer les efforts des employeurs locaux à bâtir la main-d'œuvre qualifiée qui est requise pour les métiers spécialisés dans la région.

Développer des stratégies ciblées pour le recrutement de la main-d'oeuvre

Alors que toutes les industries et toutes les communautés font face à des pénuries de main-d'œuvre, il va sans dire qu'elles identifient un besoin de développer des stratégies de recrutement. Les discussions avec les intervenants suggèrent que si les stratégies communautaires ou régionales sont importantes, il serait peut-être bénéfique d'explorer des approches sectorielles. On s'interroge à savoir si des stratégies d'attraction ciblées donneraient peut-être de meilleurs résultats.

S'assurer que les éducateurs aient accès et qu'ils comprennent l'information sur le marché du travail

À plusieurs occasions, lors de discussions avec différents intervenants incluant des employeurs, on souligne que les conseillers en orientations et les éducateurs bénéficieraient à être exposé à : la demande du marché du travail (présente et à venir), aux défis du marché du travail, à des présentations d'industries, etc afin qu'ils soient mieux outillés pour aider les élèves à prendre des décisions éclairées par rapport à leur avenir

Développer des façons nouvelles et différentes pour communiquer l'information sur le marché du travail

Même si les rapports et les présentations offrent de l'information importante sur les besoins et la demande du marché du travail, on croit qu'un processus de partage continu et ponctuel sur des sujets sur les conditions du marché du travail local qui sont pertinents et qui aiderait aussi entre les présentations et les rapports plus formels.

ÉCHÉANCIER POUR LES ACTIONS PROPOSÉES

		2022-2023				2023-2024				2024-2023			
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
1	Continuer de produire des prévisions d'embauche												
2	Évaluer l'impact de la COVID sur les métiers spécialisés												
3	Développer des stratégies d'attraction ciblées												
4	Assurer que les éducateurs aient accès à l'IMT												
5	Développer des façons différentes pour communiquer l'IMT												

MISE À JOUR DES ACTIONS PRÉCÉDENTES:

1. Suivi aux sondages sur l'impact de la COVID sur les entreprises:

La mobilisation a été plus difficile cette année en raison des nombreux sondages effectués l'an dernier. Les employeurs ont été sondés à maintes reprises, souvent avec les mêmes questions et par conséquent, le nombre de répondants a diminué au fil du temps. Nous avons donc changé d'approche et opter pour des discussions un-à-un et des tables rondes qui se sont aussi avérées difficiles en raison du va et vient avec les mesures sanitaires et les fermetures. Toutefois, nous avons pu recueillir des commentaires auprès des employeurs, particulièrement en ce qui a trait aux défis et aux opportunités qu'ils anticipent. Celles-ci sont contenues dans ce rapport.

2. Information sectorielle pour appuyer la planification de carrière:

Deux panels sectoriels ont eu lieu en juin 2021 pour informer les chercheurs d'emploi sur les opportunités de carrière dans le secteur minier. Un autre panel aura lieu en mars avec OPG et les syndicats du secteur de la construction. Là encore il s'agit d'information pour les chercheurs d'emploi et les pourvoyeurs de services sur les exigences pour planifier une carrière au sein de ces organismes.

3. Activités pour les personnes sans emploi ou sous employées:

La clientèle ciblée lors des panels mentionnés ci-haut et lors de la foire virtuelle de l'emploi Explore tes options dans les mines étaient des personnes qualifiées sans emploi ou sous employées qui devaient s'inscrire à l'avance pour interagir avec les compagnies participantes.

4. Organiser une conférence régionale pour les pourvoyeurs de services:

Une conférence régionale a eu lieu les 16 et 17 février. Elle a réuni un total de 164 pourvoyeurs de services et intervenants locaux qui ont participé à des présentations, des ateliers, et des discussions animées.

5. Développer et offrir des webinaires réguliers sur l'IMT:

Des webinaires pour présenter de l'IMT ont eu lieu en avril 2021, de même qu'en novembre et décembre 2021. D'autres sessions sont prévues pour les mois de mars 2022.

6. Stratégies d'attraction et de rétention:

La CFNE continue d'appuyer au besoin les stratégies locales d'attraction et de rétention existantes:

- La production d'un vidéo pour la région de Temiskaming Shores pour souligner les opportunités d'emploi et d'affaires dans cette communauté. Le projet est mené par la Ville de Temiskaming Shores en partenariat avec New Canadians TV.
- Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord.
- Les services d'établissement du corridor de la Route 11.
- Le Timmins and District Multicultural Center.

7. Profil des communautés Première Nation

Les partenaires impliqués dans ce projet étaient prêts à la fin de 2021 à entreprendre le projet au début de la nouvelle année. Le projet a été reporté une fois de plus en raison de la pandémie.