

# TRAVAILLER ENSEMBLE

Un plan local pour le marché du travail dans la région de la Commission de formation du nord-est (CFNE)  
2013-2016

Mise à jour  
Octobre 2013



**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*

COMMISSION DE FORMATION DU NORD-EST (CFNE)

1425, rue Front, C.P. 2198, Hearst, ON P0L 1N0

Téléphone : 705.362.5788 ou 1.800.530.9176

[www.fnetb.com](http://www.fnetb.com)

*Ce projet Emploi Ontario est financé par le gouvernement de l'Ontario.*



Les opinions qui sont 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 (CFNE), en autant que la CFNE soit reconnue comme l'auteur du document. L'information présentée dans ce rapport était actuelle au moment de sa parution.

## Table des matières

|  |    |
|--|----|
| Remerciements.....   | 1  |
| Contexte.....  | 1  |
| Sommaire.....  | 2  |
| Ce que nous savons – Indicateurs du marché du travail..... | 3  |
| Changements au nombre d’employeurs.....                    | 3  |
| La main-d’œuvre.....                                       | 5  |
| Population.....  | 5  |
| Niveau de scolarité.....                                   | 6  |
| Données d’Emploi Ontario.....                              | 6  |
| Ce que nous avons entendu – Connaissances locales.....     | 10 |
| Plan d’action.....   | 16 |

## REMERCIEMENTS

La Commission de formation du nord-est (CFNE) désire remercier tous ceux et celles qui ont fourni des commentaires et qui ont contribué à la cueillette et à la validation des données et des renseignements qui sont contenus dans ce rapport. Merci aussi au ministère de la Formation et des Collèges et Universités qui a alloué les ressources nécessaires, de même que les renseignements et les directives requises pour produire ce document.

## CONTEXTE

La Commission de formation du nord-est a comme mandat de recueillir des renseignements auprès des intervenants et des employeurs sur l'offre et la demande du marché du travail local dans une des 25 régions de l'Ontario désignées par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités. Le rôle principal de la CFNE est de faire connaître les enjeux et les besoins du marché du travail, et de coordonner des partenariats afin d'aider à répondre à ces enjeux et besoins. Pour accomplir ce mandat, la CFNE :

- ✓ Encourage les communautés à s'impliquer dans un processus de planification qui est appuyé de données probantes pour identifier et répondre aux principaux enjeux et possibilités du marché du travail local.
- ✓ Facilite un processus de planification pour le marché du travail local dans lequel les organismes, les entreprises et les agences communautaires s'engagent à travailler ensemble pour mettre en œuvre des activités qui aider à répondre aux enjeux du marché du travail local.
- ✓ Crée des partenariats qui permettent de répondre aux besoins du marché du travail, et qui appuient les priorités du gouvernement.
- ✓ Organise et entreprend des activités qui favorisent l'importance de l'éducation, de la formation et du perfectionnement des compétences pour les jeunes, les parents, les employeurs, les employés, les personnes sans emploi, les groupes plus vulnérables et le public en général.

Au mois de mars 2013, la Commission de formation du Nord-est présentait *Travailler ensemble : un local pour le marché du travail 2013-2016*. Le plan souligne l'importance des partenariats et des stratégies qui assure l'adaptation de programmes d'emploi et de formation qui répondent aux enjeux et aux besoins particuliers du marché du travail.

Afin d'informer les intervenants de la région du progrès des activités qui sont incluses dans *Travailler ensemble : un local pour le marché du travail 2013-2016*, et de tous nouveaux développements depuis sa parution, la CFNE est heureuse de présenter cette mise à jour. Elle comprend un résumé des changements observés à partir de nouvelles données et informations sur le marché du travail devenus disponibles depuis la préparation du rapport initial, un sommaire des commentaires recueillis auprès des pourvoyeurs de services d'emploi et de formation, et une mise à jour du plan d'action pour 2013-2016.

Les principaux buts du rapport initial demeurent pertinents et importants, et par conséquent, *Travailler ensemble : un plan local pour le marché du travail dans la région de la CFNE – Mise à jour 2012* continu de refléter l'engagement collectif des intervenants de la région à :

- Améliorer l'accès à de l'information sur le marché du travail qui est pertinente et à jour.
- Garder des travailleurs spécialisés et des professionnels dans la région et les appuyer dans leur travail.
- Développer une main-d'œuvre qui offre l'opportunité à tous de participer sur le marché du travail local.
- Trouver des façons novatrices de garder et d'attirer des gens dans notre région en leur fournissant de la formation pertinente et des opportunités d'emploi.

## SOMMAIRE :

Les données et les informations utilisées pour produire cette mise à jour révèlent très peu de changements depuis la parution du rapport initial en mars 2013. Certains des principaux défis quant à la main-d'œuvre dans la région sont la nature cyclique des secteurs minier et forestier, une population à la baisse et vieillissante, et une demande accrue pour des compétences plus élevées. Ces défis risquent de continuer à avoir des effets importants sur le marché du travail dans le future.

Dans les décennies à venir, le marché du travail local fera face à des pressions associées au départ à la retraite des travailleurs présentement en place alors qu'une grande partie des opportunités d'emploi proviendront du départ d'une main-d'œuvre vieillissante. Jumeler à l'exode et du déclin de la population qui perdure, particulièrement au niveau des cohortes de jeunes, il y a certaines professions pour lesquelles on prévoit un déséquilibre entre l'offre et la demande. Les domaines où cela risque se produire sont entre autres, le secteur de la santé, plusieurs métiers spécialisés, et certaines professions au niveau de la gestion et de la supervision. Par conséquent, les employeurs rechercheront une main-d'œuvre plus spécialisée. Même si les niveaux de scolarité de la main-d'œuvre dans la région se sont améliorés depuis les dernières années, ils sont quand même moins élevés que la moyenne provinciale.

Pour répondre à la demande de main-d'œuvre il faudra s'assurer que les élèves, les diplômés, et ceux et celles qui désirent intégrer ou réintégrer le marché du travail réussissent à se tailler une place. Il est donc important qu'ils aient accès à de l'information sur le marché du travail local pour les aider et guider leur choix de carrière, de l'appui financier suffisant lorsqu'ils sont aux études ou en formation, et d'un système d'éducation et de formation à l'affût des besoins changeants.

Il devient de plus en plus important d'améliorer l'intégration sur le marché du travail des groupes qui y sont sous-représentés (les travailleurs âgés, les autochtones, les personnes sans emploi ou sous employées, les jeunes, les nouveaux arrivants, et les personnes handicapées) qui ont souvent des niveaux de scolarité et des compétences moins élevés ou qui ne répondent pas aux besoins du marché du travail, et qui font souvent face au chômage, et occupent des emplois moins bien rémunérés. Ces personnes auront besoin de l'appui et de la formation qui leurs permettra d'obtenir et de maintenir de l'emploi et ainsi aider à répondre aux pénuries de main-d'œuvre dans la région.

Malgré ces défis, il existe des opportunités intéressantes pour répondre aux besoins du marché du travail dans la région de la Commission de formation du nord-est :

- Un petit bassin de population ce qui rend plus facile, le développement de partenariats plus entre les différents intervenants, et la promotion de l'importance de la collaboration et de la coordination afin de pouvoir répondre aux défis émergents.
- Une qualité de vie, un coût de vie moins élevé, et un sentiment d'appartenance qui favorise l'attachement aux communautés de la région et qui aide à maintenir des travailleurs qui sont nés ici, et d'attirer aussi des gens d'ailleurs.
- Un système d'éducation et de formation qui est bien établi, qui est en croissance et qui produit des diplômés hautement spécialisés qui peuvent aider aux entreprises à grandir et à innover.

Cette mise à jour reflète les conditions du marché du travail local à partir des données et des informations qui étaient disponibles au moment de sa parution. Nous espérons que ce rapport pourra aider à informer la planification de programmes et de services de formation et d'emploi qui vont aider les chercheurs d'emploi à prendre des décisions bien éclairées quant à leur avenir, et qu'il aidera les employeurs à attirer et garder les travailleurs qualifiés dont ils ont besoin.

## CE QUE NOUS SAVONS – INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Depuis la parution en mars 2013 de ce plan local pour le marché du travail pour 2013-2016, des données additionnelles et plus récentes ont été reçues. Des observations à partir de trois sources de données sont présentées dans cette section du rapport :

Statistique Canada, Structure des industries canadiennes - les données les plus récentes sur le nombre d'employeurs et les changements au nombre d'employeurs entre juin 2012 et juin 2013.

Statistique Canada a aussi révélé certaines données du Recensement de 2011, d'intérêt particulier pour cette mise à jour sont les données sur les niveaux de scolarité et la participation au marché du travail.

Emploi Ontario (EO) – des données sur les programmes ont été fournies par le MFCU pour la région de la CFNE, et aussi pour la région du Nord et pour la province à titre comparatif. Ces données ont pour but de permettre des discussions appuyées sur des faits avec les pourvoyeurs de services EO et autres selon les réalités locales, sur les dédoublements de services, les manques au niveau des services, et les groupes qui ne sont pas desservis.

### CHANGEMENT AU NOMBRE D'EMPLOYEURS :

Les données les plus récentes de Statistique Canada sur la Structure des industries révèlent une augmentation de 5,77% (234) du nombre de petites et moyennes entreprises (PME) dans le district de Cochrane, et une augmentation de 6,04% (116) dans le district de Timiskaming entre juin 2012 et juin 2013.

Cela représente une augmentation importante comparativement à l'année précédente. Le nombre de PME dans le district de Cochrane avait connu une baisse de -1,33% (-55 PME) entre 2011 et 2012. Pendant cette même période, le nombre de PME dans le district de Timiskaming District avait diminué de -1,03% (-20 PME).

**Tableau 1 : La variation dans le nombre de PME  
Les districts de Cochrane et Timiskaming, de juin 2012 à juin 2013**

| Nombre d'employés | District de Cochrane   |                        |                  |                | District de Timiskaming |                        |                  |                |                |
|-------------------|------------------------|------------------------|------------------|----------------|-------------------------|------------------------|------------------|----------------|----------------|
|                   | Nombre d'employés 2012 | Nombre d'employés 2013 | Variation absolu | Variation en % | Nombre d'employés 2012  | Nombre d'employés 2013 | Variation absolu | Variation en % | Variation en % |
| 0                 | 1 601                  | 1 780                  | 179              | 11,18          | 854                     | 952                    | 98               | 11,48          | 10,97          |
| 1 à 4             | 1 096                  | 1 128                  | 32               | 2,92           | 561                     | 563                    | 2                | 0,36           | 6,94           |
| 5 à 9             | 588                    | 578                    | -10              | -1,70          | 228                     | 236                    | 8                | 3,51           | 2,92           |
| 10 à 19           | 432                    | 458                    | 26               | 6,02           | 180                     | 177                    | -3               | -1,67          | 2,84           |
| 20 à 49           | 259                    | 260                    | 1                | 0,39           | 74                      | 82                     | 8                | 10,81          | 3,76           |
| 50 à 99           | 80                     | 86                     | 6                | 7,50           | 22                      | 25                     | 3                | 13,64          | 2,05           |
| <b>Total</b>      | 4 056                  | 4 290                  | 234              | 5,77           | 1 919                   | 2 035                  | 116              | 6,04           |                |

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

Les tableaux suivants démontrent les secteurs qui ont connu une croissance ou une diminution d'au moins 10 PME. Pour la plupart, la croissance ou la diminution du nombre d'entreprise est au niveau des travailleurs autonomes (entreprises n'ayant aucuns employés), et des PME ayant moins de 50 employés.

Les secteurs qui ont connu une augmentation du nombre d'entreprises sont celles qui embauchent de travailleurs dans les domaines des métiers spécialisés, des professionnels, et des professions de la santé. Ces mêmes professions pour lesquelles on recherche des compétences plus élevées, et pour lesquelles on anticipe des pénuries dans la prochaine décennie.

**Tableau 2 : La variation dans le nombre d'employeurs, selon l'industrie  
District de Cochrane, de juin 2012 à juin 2013**

| SCIAN  | 0   | 1 à 4 | 5 à 9 | 10 à 19 | 20 à 49 | 50 à 99 | Total 2013 | Total 2012 | Variation absolu |
|--|-----|-------|-------|---------|---------|---------|------------|------------|------------------|
| 111 – Cultures agricoles   | 15  | 7     | 1     | 0       | 3       | 1       | 27         | 17         | 10               |
| 112 – Élevage  | 18  | 4     | 1     | 0       | 0       | 0       | 25         | 35         | -12              |
| 236 – Construction de bâtiments  | 75  | 38    | 21    | 3       | 10      | 3       | 150        | 136        | 14               |
| 238 – Entrepreneurs spécialisés  | 86  | 84    | 42    | 30      | 17      | 1       | 260        | 250        | 10               |
| 454 – Détaillants hors magasin   | 16  | 5     | 3     | 6       | 0       | 0       | 30         | 10         | 11               |
| 531 – Services immobiliers et services de location et de location à bail | 282 | 48    | 8     | 9       | 5       | 0       | 352        | 262        | 90               |
| 541 – Services professionnels, scientifiques et techniques               | 176 | 96    | 26    | 14      | 11      | 0       | 323        | 296        | 27               |
| 621 – Services de soins ambulatoires                                     | 43  | 122   | 35    | 21      | 11      | 0       | 232        | 193        | 39               |
|  |     |       |       |         |         |         | 1 397      | 1 208      | 189              |

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

**Tableau 3 : La variation dans le nombre d'employeurs, selon l'industrie  
District de Timiskaming, de juin 2012 à juin 2013**

| SCIAN  | 0   | 1 à 4 | 5 à 9 | 10 à 19 | 20 à 49 | 50 à 99 | Total 2013 | Total 2012 | Variation absolu |
|--|-----|-------|-------|---------|---------|---------|------------|------------|------------------|
| 111 – Cultures agricoles   | 77  | 14    | 0     | 1       | 3       | 0       | 95         | 41         | 54               |
| 112 – Élevage  | 87  | 29    | 9     | 2       | 0       | 0       | 127        | 155        | -28              |
| 236 – Construction de bâtiments  | 33  | 14    | 11    | 8       | 2       | 0       | 68         | 51         | 17               |
| 531 – Services immobiliers et services de location et de location à bail | 121 | 27    | 6     | 5       | 0       | 0       | 159        | 114        | 45               |
| 621 – Services de soins ambulatoires                                     | 23  | 45    | 11    | 7       | 6       | 0       | 92         | 76         | 16               |
|  | 341 | 129   | 37    | 23      | 11      | 0       | 541        | 437        | 104              |

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes



## LA MAIN-D'OEUVRE

Les données du recensement sur la main-d'œuvre selon la profession révèlent aussi une augmentation entre 2001 et 2011 au niveau des professions qui nécessitent des niveaux de scolarité plus élevés. Ce qui amplifie davantage le besoin de fournir des programmes et des services pour les élèves, les diplômées et les personnes sans emploi et sous employées afin qu'ils puissent réussir à se tailler une place sur le marché du travail.

**Tableau 4 : Total de la main-d'œuvre âgée de 15 ans et plus, par profession  
District de Cochrane**

|  | 2011          |      | 2006          |      | 2001          |      |
|--|---------------|------|---------------|------|---------------|------|
| <b>Total – Toutes les professions</b>                                      | <b>39 470</b> |      | <b>40 535</b> |      | <b>40 680</b> |      |
| Gestion  | 3 180         | 8,0  | 3 005         | 7,4  | 3 015         | 7,4  |
| Affaires, finance et administration  | 5 220         | 13,2 | 6 245         | 15,4 | 5 565         | 13,7 |
| Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés                   | 2 045         | 5,2  | 1 745         | 4,3  | 1 795         | 4,4  |
| Secteur de la santé  | 2 765         | 7,0  | 2 320         | 5,7  | 2 130         | 5,2  |
| Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux | 4 830         | 12,2 | 3 455         | 8,5  | 3 265         | 8,0  |
| Arts, culture, sport et loisirs  | 600           | 1,5  | 545           | 1,3  | 450           | 1,1  |
| Ventes et services   | 9 010         | 22,8 | 10 095        | 24,9 | 10 510        | 25,8 |
| Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés                      | 7 670         | 19,4 | 8 400         | 20,7 | 8 320         | 20,4 |
| Ressources naturelles, agriculture et production connexe                   | 2 325         | 5,9  | 2 465         | 6,1  | 2 630         | 6,5  |
| Fabrication et services d'utilité publique                                 | 1 820         | 4,6  | 2 260         | 5,6  | 3 000         | 7,4  |

Source : Statistique Canada, Recensement de 2001, 2006 et 2011

**Tableau 5 : Total de la main-d'œuvre âgée de 15 ans et plus, par profession  
District de Timiskaming**

|  | 2011          |      | 2006          |      | 2001          |      |
|--|---------------|------|---------------|------|---------------|------|
| <b>Total – Toutes les professions</b>                                      | <b>15 135</b> |      | <b>15 820</b> |      | <b>15 735</b> |      |
| Gestion  | 1 445         | 9,5  | 1 290         | 8,1  | 1 480         | 9,4  |
| Affaires, finance et administration  | 1 860         | 12,3 | 2 420         | 15,3 | 2 335         | 14,8 |
| Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés                   | 685           | 4,5  | 605           | 3,8  | 580           | 3,7  |
| Secteur de la santé  | 1 045         | 6,9  | 900           | 5,7  | 770           | 4,9  |
| Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux | 1 760         | 11,6 | 1 405         | 8,9  | 1 440         | 9,1  |
| Arts, culture, sport et loisirs  | 230           | 1,5  | 205           | 1,3  | 220           | 1,4  |
| Ventes et services   | 3 365         | 22,2 | 3 780         | 23,9 | 3 700         | 23,5 |
| Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés                      | 3 240         | 21,4 | 3 120         | 19,7 | 3 255         | 20,7 |
| Ressources naturelles, agriculture et production connexe                   | 980           | 6,5  | 1 415         | 8,9  | 1 235         | 7,8  |
| Fabrication et services d'utilité publique                                 | 525           | 3,5  | 675           | 4,3  | 720           | 4,6  |

Source : Statistique Canada, Recensement de 2001, 2006 et 2011

## POPULATION

La région de la CFNE a un pourcentage plus élevé de personnes qui sont âgées de 45 et plus comparativement à la province. Cela souligne le besoin de s'assurer que les générations plus jeunes soient bien informées des opportunités d'emploi anticipées, et qu'ils aient accès aux programmes et aux services qui leurs permettront de saisir ces opportunités.

**Tableau 6 : Profil d'âge de la population des 15 ans et plus  
Les districts de Cochrane et Timiskaming, 2011**

|                         | Total<br>15 et plus | 15 à 24   |      | 25 à 44   |      | 45 à 64   |      | 65 ans et plus |      |
|-------------------------|---------------------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|----------------|------|
|                         |                     | #         | %    | #         | %    | #         | %    | #              | %    |
| District de Cochrane    | 67 305              | 10 260    | 15,2 | 19 190    | 28,5 | 25 545    | 37,9 | 12 310         | 18,3 |
| District de Timiskaming | 27 640              | 3 710     | 13,4 | 6 860     | 24,8 | 10,795    | 39   | 6 275          | 22,7 |
| Ontario                 | 11 534 695          | 1 716 545 | 14,9 | 3 383 895 | 29,3 | 3 692 295 | 32   | 1 878 325      | 16,3 |

Source : Statistique Canada, Recensement de 2011

## NIVEAU DE SCOLARITÉ :

Quand on regarde les données du recensement de 2011 sur les niveaux de scolarité on observe que la région de la CFNE a un pourcentage beaucoup plus élevé que l'Ontario de sa population qui ne possède aucun certificat ou diplôme.

Cela ajoute au défi lorsque viendra le temps de combler les emplois qui deviendront disponibles, et la croissance dans les professions qui nécessitent des compétences plus élevées.

**Tableau 7 : Le niveau de scolarité atteint : Population des 25 ans à 64 ans  
Les districts de Cochrane et Timiskaming, 2011**

|  | District de Cochrane<br>2011 |        | District de<br>Timiskaming<br>2011 |        | Ontario<br>2011 |        |
|--|------------------------------|--------|------------------------------------|--------|-----------------|--------|
|  | Hommes                       | Femmes | Hommes                             | Femmes | Hommes          | Femmes |
| Aucun certificat, diplôme ni grade   | 30,1%                        | 30,2%  | 30,9%                              | 28,6%  | 18,9%           | 18,4%  |
| Certificat d'études secondaires ou l'équivalent                                  | 21,7%                        | 25%    | 22,9%                              | 26,9%  | 26,4%           | 27,0%  |
| Certificat ou diplôme d'apprentissage et de métier                               | 18,7%                        | 6,4%   | 18,2%                              | 7%     | 10,3%           | 4,6%   |
| Certificat ou diplôme de collège, cégep ou autre établissement non universitaire | 20,6%                        | 24,8%  | 18,7%                              | 25,9%  | 17,6%           | 21,7%  |
| Certificat, diplôme ou grade universitaire supérieur au baccalauréat             | 7,3%                         | 11,2%  | 8%                                 | 10,1%  | 9,3%            | 8,5%   |

Source : Statistique Canada, Recensement de 2011

## DONNÉES D'EMPLOI ONTARIO

Le ministère de la Formation et des Collèges et Universités a fourni à la CFNE des données sur les Services d'emploi, Deuxième Carrière, l'Alphabétisation et la formation de base, et l'Apprentissage pour l'année 2012-2013. Les données aident à comprendre qui utilise les services d'Emploi Ontario. Elles permettent de plus d'identifier les pénuries de services qui peuvent exister ainsi que les services les plus utilisés.

Même si ces données ont des limitations, elles aident toutefois à identifier là où on pourrait mieux promouvoir les services afin que ceux et celles qui en ont le plus besoin y aient accès pour atteindre leur objectif d'emploi. Si ces données sont disponibles dans les années à venir, elles seront d'autant plus utiles puisqu'elles permettront d'observer les changements au niveau du profil des clients d'année en année et de comparer ces changements avec ce qui se passé au niveau de l'économie locale. Elles permettront de plus de voir si la promotion des programmes a permis d'atteindre les clientèles visées. Les tableaux sur les pages suivantes présentent un résumé des données pour chaque programme de même que certaines observations.

**Les données du programme d'Emploi Ontario – SERVICES D'EMPLOI**  
**Commission de formation du nord-est, Région du Nord et l'Ontario 2012-2013**

| <b>Région de la CFNE</b><br>Nombre de clients en 2012-13 = 2 960  | <b>Région du Nord de l'Ontario</b><br>Nombre de clients en 2012-13 = 16 887   | <b>Ontario</b><br>Nombre de clients en 2012-13 = 184 947   |
|---|---|--|
| <u>Âge :</u><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• 32,5% étaient âgés entre 15 et 24</li> <li>• 47, 4% étaient âgés entre 25 et 44</li> <li>• 19,9% étaient âgés entre 45 et 64</li> <li>• 0,27% étaient âgés de 65 et plus</li> </ul>  | <u>Âge :</u><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• 31% étaient âgés entre 15 et 24</li> <li>• 45,1% étaient âgés entre 25 et 44</li> <li>• 23,5% étaient âgés entre 45 et 64</li> <li>• 0,5% étaient âgés de 65 et plus</li> </ul>  | <u>Âge :</u><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• 22% étaient âgés entre 15 et 24</li> <li>• 27,1% étaient âgés entre 25 et 44</li> <li>• 31,3% étaient âgés entre 45 et 64</li> <li>• 0,77% étaient âgés de 65 et plus</li> </ul>  |
| <u>Sexe :</u><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• 60,1% Homme</li> <li>• 39,9% Femme</li> </ul>   | <u>Sexe :</u><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• 57,9% Homme</li> <li>• 42,0% Femme</li> </ul>   | <u>Sexe :</u><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• 50,8% Homme</li> <li>• 49,2% Femme</li> </ul>  |
| <u>Niveau de scolarité :</u><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• 2,7% Moins qu'une 8<sup>ième</sup> année</li> <li>• 29,7% Moins qu'une 12<sup>ième</sup> année</li> <li>• 30,9% Diplôme d'études secondaires</li> <li>• 23,9% Diplôme collégial</li> <li>• 3,5% Diplôme universitaire</li> </ul>   | <u>Niveau de scolarité :</u><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• 2,0% Moins qu'une 8<sup>ième</sup> année</li> <li>• 23,2% Moins qu'une 12<sup>ième</sup> année</li> <li>• 32,5% Diplôme d'études secondaires</li> <li>• 26,4% Diplôme collégial</li> <li>• 6,9% Diplôme universitaire</li> </ul>   | <u>Niveau de scolarité :</u><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• 1,2% Moins qu'une 8<sup>ième</sup> année</li> <li>• 12,2% Moins qu'une 12<sup>ième</sup> année</li> <li>• 29,5% Diplôme d'études secondaires</li> <li>• 27,1% Diplôme collégial</li> <li>• 22,6% Diplôme universitaire</li> </ul>   |
| <u>Source de revenu :</u><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• 29,6% Assurance-emploi</li> <li>• 16,5% Ontario au travail</li> <li>• 2,4% Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées</li> <li>• 29,8% Aucune source de revenu</li> <li>• 21,7% Autre</li> </ul>   | <u>Source de revenu :</u><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• 25,5% Assurance-emploi</li> <li>• 14,8% Ontario au travail</li> <li>• 2,8% Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées</li> <li>• 33,7% Aucune source de revenu</li> <li>• 23,2% Autre</li> </ul>   | <u>Source de revenu :</u><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• 22,6% Assurance-emploi</li> <li>• 13,2% Ontario au travail</li> <li>• 1,7% Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées</li> <li>• 8,4% Aucune source de revenu</li> <li>• 24% Autre</li> </ul>   |
| <u>Résultat à la fin :</u><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• 63,1% a obtenu un emploi</li> <li>• 55,3% de ceux qui ont obtenu un emploi travaillent à plein-temps</li> <li>• 10,7% travaillent dans le domaine de leur formation/de leur choix</li> <li>• 7,4% de ceux qui ont obtenu un emploi travaillent sont dans un meilleur emploi</li> <li>• De ceux qui ont obtenu un emploi, les secteurs clés dans lesquels ils travaillent sont : la construction, la vente au détail, l'hébergement et le service des aliments, les services de soutien administratif.</li> </ul> | <u>Résultat à la fin :</u><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• 63,9% a obtenu un emploi</li> <li>• 53,4% de ceux qui ont obtenu un emploi travaillent à plein-temps</li> <li>• 14,6% travaillent dans le domaine de leur formation/de leur choix</li> <li>• 3,9% de ceux qui ont obtenu un emploi travaillent sont dans un meilleur emploi</li> <li>• De ceux qui ont obtenu un emploi, les secteurs clés dans lesquels ils travaillent sont : la construction, la vente au détail, l'hébergement et le service des aliments, les services de soutien administratif.</li> </ul> | <u>Résultat à la fin :</u><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• 62,8% a obtenu un emploi</li> <li>• 57,9% de ceux qui ont obtenu un emploi travaillent à plein-temps</li> <li>• 12,4% travaillent dans le domaine de leur formation/de leur choix</li> <li>• 3,4% de ceux qui ont obtenu un emploi travaillent sont dans un meilleur emploi</li> <li>• De ceux qui ont obtenu un emploi, les secteurs clés dans lesquels ils travaillent sont : manufacturiers, la vente au détail, l'hébergement et le service des aliments, les services de soutien administratif.</li> </ul> |

**Observations :**

- Le pourcentage de jeunes qui sont âgés de 14 à 24 ans qui font appel aux services est plus élevé qu'en Ontario. Ceci peut souligner un taux de chômage plus élevé chez les jeunes dans la région. La promotion d'initiative telle que le Programme d'emploi pour les jeunes pourra aider à corriger cette situation.
- Les secteurs dans lesquels les clients obtiennent de l'emploi semblent être pour des postes de journaliers ou de soutien. Il serait peut-être avantageux de promouvoir les opportunités d'emplois spécialisés. Ceci nécessitera une mobilisation auprès des employeurs afin qu'ils communiquent de ces opportunités de façon régulière et continue

**Les données du programme d'Emploi Ontario – DEUXIÈME CARRIÈRE**  
**Commission de formation du nord-est, Région du Nord et l'Ontario 2012-2013**

| <b>Région de la CFNE</b><br>Nombre de clients en 2012-13 = 231   | <b>Région du Nord de l'Ontario</b><br>Nombre de clients en 2012-13 = 1 126  | <b>Ontario</b><br>Nombre de clients en 2012-13 = 11 263  |
|--|---|--|
| <u>Âge :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 24,7% étaient âgés entre 15 et 245</li> <li>• 8,4% étaient âgés entre 25 et 44</li> <li>• 16,4% étaient âgés entre 45 et 64</li> <li>• 0,43% étaient âgés de 65 et plus</li> </ul>   | <u>Âge :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 16% étaient âgés entre 15 et 24</li> <li>• 59,3% étaient âgés entre 25 et 44</li> <li>• 24,6% étaient âgés entre 45 et 64</li> <li>• 0,08% étaient âgés de 65 et plus</li> </ul>  | <u>Âge :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 6,9% étaient âgés entre 15 et 24</li> <li>• 57,7% étaient âgés entre 25 et 44</li> <li>• 35,2% étaient âgés entre 45 et 64</li> <li>• 0,16% étaient âgés de 65 et plus</li> </ul>  |
| <u>Sexe :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 64,1% Homme</li> <li>• 35,9% Femme</li> </ul>   | <u>Sexe :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 58,6% Homme</li> <li>• 41,4% Femme</li> </ul>  | <u>Sexe :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 51,4% Homme</li> <li>• 48,6% Femme</li> </ul>   |
| <u>Niveau de scolarité atteint :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1,7% Moins qu'une 8<sup>ème</sup> année</li> <li>• 20,3% Moins qu'une 12<sup>ème</sup> année</li> <li>• 33,8% Diplôme d'études secondaires</li> <li>• 21,6% Diplôme collégial</li> <li>• 1,7% Diplôme universitaire</li> </ul>   | <u>Niveau de scolarité atteint :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 0,98% Moins qu'une 8<sup>ème</sup> année</li> <li>• 15,5% Moins qu'une 12<sup>ème</sup> année</li> <li>• 33,8% Diplôme d'études secondaires</li> <li>• 25,3% Diplôme collégial</li> <li>• 4,3% Diplôme universitaire</li> </ul>   | <u>Niveau de scolarité atteint :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 0,51% Moins qu'une 8<sup>ème</sup> année</li> <li>• 8,8% Moins qu'une 12<sup>ème</sup> année</li> <li>• 30,8% Diplôme d'études secondaires</li> <li>• 23,5% Diplôme collégial</li> <li>• 11,6% Diplôme universitaire</li> </ul>  |
| <u>Source de revenu :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 60,2% L'assurance-emploi</li> <li>• 6,9% Ontario au travail</li> <li>• 1,7% Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées</li> <li>• 15,1% Aucune source de revenu</li> <li>• 16% Autre</li> </ul>  | <u>Source de revenu :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 57,8% L'assurance-emploi</li> <li>• 7,2% Ontario au travail</li> <li>• 1,1% Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées</li> <li>• 16,4% Aucune source de revenu</li> <li>• 17,5% Autre</li> </ul>   | <u>Source de revenu :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50,2% L'assurance-emploi</li> <li>• 7,9% Ontario au travail</li> <li>• 0,67% Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées</li> <li>• 20,1% Aucune source de revenu</li> <li>• 21,1% Autre</li> </ul>   |
| <u>Le Top 10 des programmes approuvés en formation professionnelle :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opérateurs d'équipement lourd</li> <li>• Conducteurs de camions de transport</li> <li>• Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines</li> <li>• Travailleurs des services sociaux et communautaires</li> <li>• Agents d'administration</li> <li>• Infirmiers auxiliaires</li> <li>• Commis à la comptabilité et personnel assimilé</li> <li>• Adjoint administratifs</li> <li>• Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile et personnel assimilé</li> <li>• Techniciens juridiques et personnel assimilé</li> </ul> | <u>Le Top 10 des programmes approuvés en formation professionnelle :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opérateurs d'équipement lourd</li> <li>• Conducteurs de camions de transport</li> <li>• Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines</li> <li>• Travailleurs des services sociaux et communautaires</li> <li>• Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile et personnel assimilé</li> <li>• Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser</li> <li>• Infirmiers auxiliaires</li> <li>• Employés de soutien de bureau généraux</li> <li>• Agents d'administration</li> </ul> | <u>Le Top 10 des programmes approuvés en formation professionnelle :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conducteurs de camions de transport</li> <li>• Travailleurs des services sociaux et communautaires</li> <li>• Opérateurs d'équipement lourd</li> <li>• Commis à la comptabilité et personnel assimilé</li> <li>• Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance</li> <li>• Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile et personnel assimilé</li> <li>• Adjoint administratifs médicaux</li> <li>• Techniciens de réseau informatique</li> <li>• Techniciens juridiques et personnel assimilé</li> <li>• Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser</li> </ul> |

**Observations :**

- Un pourcentage plus élevé d'hommes qui accèdent à ce programme reflète probablement le fait que le taux de participation et le taux d'emploi des homes dans la région est plus élevé que celui des femmes. Dans le district de Cochrane, le taux de participation des hommes était de 64,9% au moment du recensement de 2011, alors que pour les femmes il était de 57,8%. Dans le district de Timiskaming, le taux de participation des hommes était de 61,6%, pour les femmes il était de 48%. Conséquemment, les hommes sont plus susceptibles d'être touchés par des mises à pied et de nécessiter de l'appui pour poursuivre de nouvelles options de carrière. Cela peut aussi souligner qu'il serait peut-être important de mieux promouvoir ce programme auprès des femmes de la région.
- Les programmes de formation approuvés sont en lien avec les besoins du marché du travail local ce qui peut vouloir dire que les clients et les pourvoyeurs de services sont au courant de ces besoins.

**Les données du programme d'Emploi Ontario – ALPHABÉTISATION ET FORMATION DE BASE**  
**Commission de formation du nord-est, Région du Nord et l'Ontario 2012-2013**

| <b>Région de la CFNE</b><br>Nombre de clients en 2012-13 = 933   | <b>Région du Nord de l'Ontario</b><br>Nombre de clients en 2012-13 = 5 060  | <b>Ontario</b><br>Nombre de clients en 2012-13 = 33 148   |
|--|---|---|
| <u>Âge :</u><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• 22% étaient âgés entre 15 et 24</li> <li>• 27,1% étaient âgés entre 25 et 44</li> <li>• 31,3% étaient âgés entre 45 et 64</li> <li>• 19,6% étaient âgés de 65 et plus</li> </ul>  | <u>Âge :</u><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• 28,1% étaient âgés entre 15 et 24</li> <li>• 34,3% étaient âgés entre 25 et 44</li> <li>• 25,6% étaient âgés entre 45 et 64</li> <li>• 12,1% étaient âgés de 65 et plus</li> </ul>   | <u>Âge :</u><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• 28,4% étaient âgés entre 15 et 24</li> <li>• 44,4% étaient âgés entre 25 et 44</li> <li>• 23% étaient âgés entre 45 et 64</li> <li>• 4,1% étaient âgés de 65 et plus</li> </ul>  |
| <u>Sexe :</u><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• 31,1% Homme</li> <li>• 68,9% Femme</li> </ul>  | <u>Sexe :</u><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• 40,1% Homme</li> <li>• 59,9% Femme</li> </ul>   | <u>Sexe :</u><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• 57,4% Homme</li> <li>• 42,6% Femme</li> </ul>   |
| <u>Source de revenu :</u><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• 3,8% L'assurance-emploi</li> <li>• 15,1% Ontario au travail</li> <li>• 5,9% Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées</li> <li>• 8,4% Aucune source de revenu</li> <li>• 35,3% Autre</li> <li>• 29,5% Employé</li> </ul> | <u>Source de revenu :</u><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• 5,3% L'assurance-emploi</li> <li>• 21,5% Ontario au travail</li> <li>• 9,5% Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées</li> <li>• 10,4% Aucune source de revenu</li> <li>• 26,6% Autre</li> <li>• 24,7% Employé</li> </ul> | <u>Source de revenu :</u><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• 6,5% L'assurance-emploi</li> <li>• 24,4% Ontario au travail</li> <li>• 11,9% Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées</li> <li>• 8,4% Aucune source de revenu</li> <li>• 21,1% Autre</li> <li>• 25,8% Employé</li> </ul> |
| <u>Le cheminement des objectifs de l'apprenant :</u><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• 2,5% L'apprentissage</li> <li>• 33,7% L'emploi</li> <li>• 25,4% L'indépendance</li> <li>• 30,2% Postsecondaire</li> <li>• 8,2% Crédit d'études secondaires</li> </ul>                                       | <u>Le cheminement des objectifs de l'apprenant :</u><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• 2,6% L'apprentissage</li> <li>• 27% L'emploi</li> <li>• 20,2% L'indépendance</li> <li>• 35,8% Postsecondaire</li> <li>• 14,4% Crédit d'études secondaires</li> </ul>   | <u>Le cheminement des objectifs de l'apprenant :</u><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• 5,2% L'apprentissage</li> <li>• 27% L'emploi</li> <li>• 13,2% L'indépendance</li> <li>• 39,4% Postsecondaire</li> <li>• 14,9% Crédit d'études secondaires</li> </ul>   |

**Observations :**

- La CFNE a un pourcentage beaucoup plus élevé de clients dans les services AFB qui sont dans les cohortes plus âgées (45+). Cela est nul doute en raison des niveaux de scolarité moins élevés de cette portion de la population dans la région.
- Il semble aussi y avoir un besoin de promouvoir les programmes d'AFB aux auprès des hommes dans la région.
- Lorsque l'on compare à la Région du Nord de l'Ontario et à l'Ontario dans l'ensemble on observe un pourcentage moins élevé de clients provenant d'Ontario au travail et du Programme d'appui aux personnes handicapées dans les programmes d'AFB. À cet effet, il y a peut-être une opportunité de promouvoir les avantages du perfectionnement des compétences auprès des clients de ces programmes afin qu'ils puissent obtenir de l'emploi et contribuer à répondre aux pénuries de main-d'œuvre présentes et à venir.

**Les données du programme d'Emploi Ontario - APPRENTISSAGE**  
**Commission de formation du nord-est, Région du Nord et l'Ontario 2012-2013**

|   | Région de la CFNE | Région du Nord de l'Ontario | Ontario |
|---|-------------------|-----------------------------|---------|
| Nombre de certificats d'apprentissage délivrés  | 79                | 951                         | 10 932  |
| Nombre de certificats de qualification délivrés | 169               | 1,137                       | 11 031  |
| Nombre d'inscriptions en formation modulaire    | 1 781             | 6,563                       | 9 350   |
| L'âge moyen des apprentis à l'inscription       | 25                | 26                          | 27      |
| Nombre de nouvelles inscriptions                | 532               | 3,422                       | 32 448  |
| Nombre d'apprentis actifs                       | 2 149             | 11,515                      | 118 080 |
| Nombre de compagnons « Journeypersons » actifs  | 7 678             | 45,138                      | 452 841 |

**Observations :**

- La proportion d'apprentis vs les travailleurs qualifiés est plus élevée dans la région que dans la Région du Nord de l'Ontario et dans l'ensemble de la province.
- Il est aussi intéressant de voir que l'âge moyen des apprentis lors de leur inscription est de 25 ans. Même si cela peut possiblement indiquer que plus de jeunes gens considèrent les métiers, il demeure important de promouvoir l'apprentissage par la biais d'initiatives tel le Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO) afin de répondre aux besoins occasionnés par le vieillissement de la population, particulièrement dans les métiers.



## CE QUE NOUS AVONS ENTENDU – CONNAISSANCES LOCALES

Des consultations formelles et élaborées n'étaient pas requises cette année, pour préparer cette mise à jour. Cet automne, on avait à consulter les pourvoyeurs de services (Emploi Ontario et autres) pour préparer le rapport.

La priorité est de répondre aux besoins d'information du réseau EO, et des autres pourvoyeurs de services afin d'identifier comment améliorer l'appui et les services aux clients dans les communautés. La collecte de commentaires des pourvoyeurs de services (EO et autres) s'est faite par le biais d'un sondage en ligne effectué par la CFNE avec l'ensemble des services d'emploi, et par Literacy Network Northeast pour les agences offrant des programmes d'alphabétisation et de formation de base.

L'objectif du sondage était de recueillir des commentaires et des suggestions des pourvoyeurs de services sur :

### **Information sur le marché du travail**

- Nous voulions savoir s'ils utilisent ou non les informations sur le marché du travail, pourquoi ils les utilisent, où ils la trouvent, et toutes suggestions sur comment améliorer l'information sur le marché du travail qui existe présentement.

### **Prestation locale des services d'emploi, de formation et autres services connexes :**

- Nous voulions avoir leur opinion à savoir si, **dans leur communauté**, les services d'emploi, de formation et autres services connexes (EO et autres) répondent aux besoins des clients et s'ils reflètent les besoins du marché du travail local.
- Nous voulons aussi savoir si à leur avis il y a des écarts ou des dédoublements de services, et s'ils ont des suggestions sur comment on pourrait remédier à ces écarts et/ou dédoublement, et comment on pourrait améliorer la prestation des services d'emploi, de formation et autres services connexes dans votre communauté.

### **Les clients:**

- Nous voulions de l'information sur les changements importants au niveau des clients **dans la dernière année (2012-2013)**. Nous cherchions à savoir si le nombre de clients a augmenté ou diminué, quelles sont les ambitions de carrière/d'emploi des clients, et les défis et les barrières à l'emploi auxquels font face les clients.

Les pages suivantes de cette section du rapport présentent un aperçu des commentaires reçus des pourvoyeurs de services de la région qui ont répondu au sondage.

## Information sur le marché du travail

Tous les répondants ont indiqué qu'ils utilisent l'information sur le marché du travail. Lorsqu'on leur a demandé comment ou pourquoi ils l'utilisent, les réponses les plus fréquentes sont :

- Pour préparer des plans d'affaires annuels
- Pour préparer des demandes de financement de projet
- Pour aider les clients
- Pour préparer des présentations
- Pour préparer des rapports pour le ministère
- Pour être renseigné sur l'offre et la demande

Nous avons demandé aux pourvoyeurs de services d'indiquer le type d'information sur le marché du travail qu'ils sont susceptibles d'utiliser sur une base régulière. Les types d'information le plus utilisé par les répondants sont :

- Les emplois selon l'industrie
- Les emplois selon la profession
- Les niveaux de scolarité
- La participation au marché du travail

Quelques répondants ont aussi indiqué utiliser de l'information sur :

- La population
- La migration
- Le nombre d'entreprises

Afin d'améliorer la communication de l'information sur le marché du travail, nous avons demandé aux pourvoyeurs de services si à leur avis, l'information sur le marché du travail était facilement disponible et accessible. 50% des répondants ont indiqué ne pas trouver que l'information sur le marché du travail était facilement disponible et accessible.

Nous avons de plus demandé aux pourvoyeurs de services où ils vont le plus souvent trouver l'information sur les tendances du marché du travail. Voici les réponses reçues :

- Lors d'activités de réseautage
- Rapports locaux – Commission de formation du nord-est
- Internet
- Média locaux.

Les répondants ont offerts des suggestions sur comment améliorer l'information sur le marché du travail. Il y a eu deux suggestions : la première est de rendre l'information plus accessible en ligne, et l'autre est de la rendre plus accessible à ceux et celles qui font des choix de carrière.

### **Prestation locale des services d'emploi, de formation et autres services connexes :**

Nous avons demandé aux pourvoyeurs de services si à leur avis, les services d'emploi, de formation et autres programmes connexes qui sont disponibles dans leur communauté répondent aux besoins des groupes suivants :

- Personnes sans emploi
- Personnes employées
- Employeurs
- Jeunes
- Nouveaux arrivants
- Personnes handicapées
- Groupes autochtones
- Professionnels formés à l'étranger

Les réponses à cette question étaient variées. Les personnes employées ont été identifiées comme n'étant pas desservies par les programmes existant (les personnes qui cherchent un meilleur emploi ou une nouvelle carrière). On souligne qu'il est plus difficile pour les personnes employées de répondre aux critères des programmes. On mentionne que certains services pour les personnes handicapées sont offerts à partir de Timmins ce qui les rend plus difficilement accessibles pour les personnes qui ont besoin des ces services.

Tous les répondants ont répondu oui lorsqu'on leur a demandé si les services et programmes d'emploi, de formation, et autres programmes connexes qui sont disponibles dans leur communauté répondent aux besoins du marché du travail local.

Lorsqu'interrogés sur les dédoublements et les pénuries au niveau des services et programmes d'emploi, de formation, et autres programmes connexes, on mentionne le manque d'appui et d'encadrement pour les programmes visant le développement de compétences essentielles et d'employabilité. D'autres commentaires portaient sur le besoin de mieux coordonner les services des différentes agences (Ontario au travail, Programme de soutien pour personnes handicapées, et autres agences tel le ministère du Développement du Nord et des Mines et FedNor qui offrent des programmes de stagiaires et d'emploi d'été).

Lorsqu'interrogés sur les discussions, qui ont eu lieu pour répondre aux dédoublements et aux pénuries au niveau des services. Tous ceux qui ont répondu à cette question ont indiqué qu'il n'y a eu aucunes discussions.

### **Besoins des clients :**

Nous avons demandé aux pourvoyeurs de services quels étaient les défis et les barrières à l'emploi de leurs clients. Voici la liste des réponses reçues :

- Manque de compétences essentielles
- Préparation à l'emploi (rédaction de cv, recherche d'emploi, entrevue)
- Manque au niveau des habitudes de vie/habitudes de travail
- Racisme

Les solutions suggérées pour ces défis sont : de la formation sur la sensibilisation aux différences culturelles pour les employeurs et les éducateurs, et des programmes plus structurés sur la préparation à l'emploi et le développement de compétences essentielles.

## SUIVI À LA CONSULTATION EN LIGNE :

La consultation en ligne s'est avérée efficace étant donné l'échéancier et l'horaire pour la préparation de cette mise à jour. Afin d'initier un dialogue plus poussé et robuste avec les pourvoyeurs de services nous suggérons des réunions de suivi afin d'identifier des activités plus concrètes et spécifiques à partir des résultats de la consultation en ligne.

Le suivi comprendra des réunions communautaires tel que suggéré par les pourvoyeurs de services afin d'identifier les informations plus précises et les mécanismes requis pour appuyer la prestation des services d'emploi et de formation.

Selon les commentaires reçus de plusieurs pourvoyeurs de services, nous planifions aussi une rencontre régionale des pourvoyeurs de services (EO et autres). Les objectifs de la rencontre régionale est de fournir du des activités de développement professionnel en ce qui a trait à l'information sur le marché du travail, et de fournir une occasion de réseautage et d'échange des pratiques réussies.



# MISE À JOUR DU PLAN

---

## ÉLABORER UNE STRATÉGIE LOCALE POUR PROMOUVOIR L'ÉTHIQUE DE TRAVAIL

Selon les commentaires recueillis il existe plusieurs problèmes liés aux habitudes de travail qui ont des impacts importants sur le marché du travail - taux de roulement élevé, employeurs et employés insatisfaits, perte de productivité. Nous proposons une campagne pour promouvoir les attentes par rapport à l'éthique de travail. La campagne vise à promouvoir les exigences des employeurs à ce sujet auprès de l'ensemble de la population (les employés, les jeunes, les parents, les éducateurs et les pourvoyeurs de services).

### **PARTENAIRES :**

Commission de formation du nord-est, MFCU, March of Dimes, Literacy Network Northeast, Literacy Council of South Timiskaming, entreprises locales, autres à déterminer

### **MISE À JOUR :**

Une première collecte d'information a été effectuée dans le but de débiter les discussions avec les partenaires sur la meilleure façon d'aborder le sujet.

| ÉCHÉANCIER                 | 2013-2014 |    |    |    | 2014-2015 |    |    |    | 2015-2016 |    |    |    |
|----------------------------|-----------|----|----|----|-----------|----|----|----|-----------|----|----|----|
|                            | T1        | T2 | T3 | T4 | T1        | T2 | T3 | T4 | T1        | T2 | T3 | T4 |
| Proposé                    |           |    |    |    |           |    |    |    |           |    |    |    |
| Mise à jour – Octobre 2013 |           |    |    |    |           |    |    |    |           |    |    |    |

---

## PRÉVISIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR FORESTIER

L'objectif de ce projet est de produire des prévisions d'embauche pour le secteur forestier. Les commentaires recueillis dans la région soulignent que ce secteur fait face à d'importants défis alors que plusieurs de ses travailleurs partent travailler dans d'autres secteurs dans lequel la demande est élevée présentement, tel le secteur minier. Lorsque la situation économique dans le secteur forestier reprendra on devra remplacer les travailleurs qui ont quitté, en plus des travailleurs vieillissants qui approchent de la retraite. Ce projet propose d'effectuer des entrevues avec les industries locales de ce secteur afin de mieux comprendre leurs besoins et leurs défis présents et à venir en matière de main-d'œuvre.

### **PARTENAIRES :**

Commission de formation du nord-est, USWA – Local 2995-1, EACOM

### **MISE À JOUR :**

Le matériel pour le projet est développé : une liste des professions, un outil de collecte des données et une liste des compagnies. Des entrevues avec les compagnies se feront de pair avec la mise à jour du rapport sur les prévisions du marché du travail pendant les mois d'octobre et de novembre 2013.

| ÉCHÉANCIER                 | 2013-2014 |    |    |    | 2014-2015 |    |    |    | 2015-2016 |    |    |    |
|----------------------------|-----------|----|----|----|-----------|----|----|----|-----------|----|----|----|
|                            | T1        | T2 | T3 | T4 | T1        | T2 | T3 | T4 | T1        | T2 | T3 | T4 |
| Proposé                    |           |    |    |    |           |    |    |    |           |    |    |    |
| Mise à jour – Octobre 2013 |           |    |    |    |           |    |    |    |           |    |    |    |

---

## MISE À JOUR DES PRÉVISIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL 2010-2020

Ce projet consiste à mettre à jour le rapport sur les prévisions du marché du travail 2010-2020 qui a été produit en 2009. La mise à jour ciblera principalement les prévisions en fonction de la croissance anticipée. Les prévisions initiales à ce niveau étaient basées sur les entrevues effectuées auprès d'employeurs en 2009. Étant donné que l'économie de la région a beaucoup changé depuis, nous proposons une nouvelle collecte d'informations auprès d'employeurs de la région afin d'obtenir un aperçu plus courant et plus juste des besoins locaux. Les prévisions qui étaient fondées sur les données démographiques seront mises à jour s'il est possible d'obtenir de nouveaux renseignements locaux détaillés. Sinon, les prévisions selon l'âge et la professions seront préparées avec les données disponibles. Nous proposons aussi d'ajouter des prévisions sur l'offre ce qui n'était pas inclus dans le rapport préparé en 2009.

**PARTENAIRES** : Commission de formation du nord-est, MFCU, Corporation de développement économique régionale NordAski, Société d'aide au développement des collectivités North Claybelt, The Venture Centre/Le Centre de développement, Société de développement communautaire Kirkland & District, Société d'aide au développement des collectivités Timiskaming Sud, Société d'aide au développement des collectivités Supérieur Est, Société d'aide au développement des collectivités Wakenagun.

### **MISE À JOUR** :

Ce projet comprend deux volets : le premier est l'achat de données du plus récent recensement, et le deuxième comprend des entrevues avec les employeurs. Les données ont été commandées auprès de Statistique Canada, et les entrevues sont en cours.

| ÉCHÉANCIER                 | 2013-2014 |    |    |    | 2014-2015 |    |    |    | 2015-2016 |    |    |    |
|----------------------------|-----------|----|----|----|-----------|----|----|----|-----------|----|----|----|
|                            | T1        | T2 | T3 | T4 | T1        | T2 | T3 | T4 | T1        | T2 | T3 | T4 |
| Proposé                    |           |    |    |    |           |    |    |    |           |    |    |    |
| Mise à jour – Octobre 2013 |           |    |    |    |           |    |    |    |           |    |    |    |

---

## PROMOUVOIR LA DYNAMIQUE D'UNE MAIN-D'ŒUVRE MULTI-GÉNÉRATIONNELLE

Par le biais de cette initiative nous proposons l'organisation d'ateliers et de présentations afin de promouvoir la dynamique d'une main-d'œuvre multi-générationnelle. Elle a pour but la sensibilisation aux différentes valeurs que chaque génération apporte au marché du travail. Les présentations s'adressent aux employeurs. Le projet comprend de plus une campagne de sensibilisation publique.

**PARTENAIRES** : Commission de formation du nord-est, Les associations d'entreprises, les corporations de développement économiques, les SADC, les éducateurs et les formateurs locaux.

### **MISE À JOUR** :

Les ateliers et les présentations sur ce sujet seront incorporés à l'ordre du jour de la Conférence sur la main-d'œuvre qui aura lieu en février 2014. La sensibilisation sur les différences entre les générations est aussi incluse dans les activités existantes telle l'Assemblée annuelle de la CFNE.

| ÉCHÉANCIER                 | 2013-2014 |    |    |    | 2014-2015 |    |    |    | 2015-2016 |    |    |    |
|----------------------------|-----------|----|----|----|-----------|----|----|----|-----------|----|----|----|
|                            | T1        | T2 | T3 | T4 | T1        | T2 | T3 | T4 | T1        | T2 | T3 | T4 |
| Proposé                    |           |    |    |    |           |    |    |    |           |    |    |    |
| Mise à jour – Octobre 2013 |           |    |    |    |           |    |    |    |           |    |    |    |

---

## RECHERCHE SUR LES MODÈLES ET PROGRAMMES DE MENTORAT

Dans toute la région on suggère le développement de programmes de mentorat. Ces programmes consistent à garder ou attirer des travailleurs plus âgés afin qu'ils contribuent au transfert des connaissances et à la formation des nouveaux employés. Lors des discussions, il fût de plus suggéré de débiter avec un projet de recherche afin d'identifier les programmes et les pratiques qui existent. Les résultats de cette recherche pourront guider le développement d'initiatives visant la mise en œuvre de programmes de mentorat dans la région.

### PARTENAIRES :

Commission de formation du nord-est, MFCU, les SADC locales, les associations d'entreprises, autres à déterminer

### MISE À JOUR :

Rien à date

| ÉCHÉANCIER                 | 2013-2014 |    |    |    | 2014-2015 |    |    |    | 2015-2016 |    |    |    |
|----------------------------|-----------|----|----|----|-----------|----|----|----|-----------|----|----|----|
|                            | T1        | T2 | T3 | T4 | T1        | T2 | T3 | T4 | T1        | T2 | T3 | T4 |
| Proposé                    |           |    |    |    |           |    |    |    |           |    |    |    |
| Mise à jour – Octobre 2013 |           |    |    |    |           |    |    |    |           |    |    |    |

---

## RAVIVER LA CAMPAGNE DE SENSIBILISATION 'CHAPEAU AUX MÉTIERS'

Ce projet consiste à développer une stratégie locale pour promouvoir les métiers et encourager un plus grand nombre de personnes, particulièrement les jeunes, à considérer les métiers. Le projet vise à raviver la campagne 'Chapeau aux métiers'. La promotion se fera par le biais des médias sociaux. Nous proposons aussi d'approcher les médias afin de développer des partenariats qui permettront de diffuser la campagne à plus grande échelle. L'objectif est de promouvoir un différent métier à chaque mois. La promotion mensuelle se fera comme projet pilote pendant un an. Le développement du projet pilote comprend l'identification d'indicateurs de rendement qui permettront une évaluation de l'impact de la campagne et le succès de l'initiative.

### PARTENAIRES :

Commission de formation du nord-est, MFCU, les SADC locales, entreprises locales à déterminer

### MISE À JOUR :

Rien à date

| ÉCHÉANCIER                 | 2013-2014 |    |    |    | 2014-2015 |    |    |    | 2015-2016 |    |    |    |
|----------------------------|-----------|----|----|----|-----------|----|----|----|-----------|----|----|----|
|                            | T1        | T2 | T3 | T4 | T1        | T2 | T3 | T4 | T1        | T2 | T3 | T4 |
| Proposé                    |           |    |    |    |           |    |    |    |           |    |    |    |
| Mise à jour – Octobre 2013 |           |    |    |    |           |    |    |    |           |    |    |    |

---

## EXPLORE TES OPTIONS – FOIRE DE L'EMPLOI

Avec ce projet nous proposons de poursuivre la tenue de foires de l'emploi *Explore tes options* à partir des leçons apprises et les succès des foires précédentes qui ont été appréciées par les employeurs et les chercheurs d'emploi. Les partenaires sont intéressés à tenir des foires de l'emploi dans les communautés suivantes : Kirkland Lake, Chapleau, Timmins, Cochrane, Iroquois Falls et Timiskaming Shores

### **EXPLORE TES OPTIONS – KIRKLAND LAKE PARTENAIRES :**

Commission de formation du nord-est, Northern College, la Société de développement communautaire de Kirkland & District, Employment Options Emploi, Conseil d'administration des services sociaux du district de Timiskaming, District School Board Ontario North East's The School of College Work Initiative, ministère du Développement du Nord et des Mines, la Ville de Kirkland Lake et Kirkland Lake District Chamber of Commerce

### **MISE À JOUR :**

A eu lieu le 29 Mai 2013.

| ÉCHÉANCIER                 | 2013-2014 |    |    |    | 2014-2015 |    |    |    | 2015-2016 |    |    |    |
|----------------------------|-----------|----|----|----|-----------|----|----|----|-----------|----|----|----|
|                            | T1        | T2 | T3 | T4 | T1        | T2 | T3 | T4 | T1        | T2 | T3 | T4 |
| Proposé                    |           |    |    |    |           |    |    |    |           |    |    |    |
| Mise à jour – Octobre 2013 |           |    |    |    |           |    |    |    |           |    |    |    |

### **EXPLORE TES OPTIONS – CHAPLEAU PARTENAIRES :**

Conseil d'administration des services sociaux de Sudbury Manitoulin

**STATUS:** N/A

| ÉCHÉANCIER                 | 2013-2014 |    |    |    | 2014-2015 |    |    |    | 2015-2016 |    |    |    |
|----------------------------|-----------|----|----|----|-----------|----|----|----|-----------|----|----|----|
|                            | T1        | T2 | T3 | T4 | T1        | T2 | T3 | T4 | T1        | T2 | T3 | T4 |
| Proposé                    |           |    |    |    |           |    |    |    |           |    |    |    |
| Mise à jour – Octobre 2013 |           |    |    |    |           |    |    |    |           |    |    |    |

### **EXPLORE TES OPTIONS – TIMMINS PARTENAIRES :**

Commission de formation du nord-est, Employment Options Emploi, Collège Boréal, Northern College, Professions North/Nord, la Corporation du développement économique de Timmins, The Venture Centre/Le Centre de développement, La marche des dix sous du Canada, Timmins Native Friendship Centre, Mushkegowuk Employment and Training Services et Wabun Tribal Council

### **MISE À JOUR :**

A eu lieu le 26 septembre 2013.

| ÉCHÉANCIER                 | 2013-2014 |    |    |    | 2014-2015 |    |    |    | 2015-2016 |    |    |    |
|----------------------------|-----------|----|----|----|-----------|----|----|----|-----------|----|----|----|
|                            | T1        | T2 | T3 | T4 | T1        | T2 | T3 | T4 | T1        | T2 | T3 | T4 |
| Proposé                    |           |    |    |    |           |    |    |    |           |    |    |    |
| Mise à jour – Octobre 2013 |           |    |    |    |           |    |    |    |           |    |    |    |

**EXPLORE TES OPTIONS – COCHRANE PARTENAIRES :**

Commission de formation du nord-est, Mushkegowuk Employment and Training Services, la Corporation du Développement Communautaire de la Région de Cochrane, la Ville de Cochrane, Cochrane Board of Trade, le ministère du Développement du Nord et des Mines, la Société d'aide au développement des collectivités North Claybelt, Northern College, Cochrane/Iroquois Falls Adult Learning Centre, Ininew Friendship Centre – Apatisiwin UAESP, Apatisiwin Employment and Training, le conseil d'administration des services sociaux du district de Cochrane et le Centre de formation Cochrane-Iroquois Falls

**MISE À JOUR :**

Aura lieu le 24 octobre 2013.

| ÉCHÉANCIER                 | 2013-2014 |    |    |    | 2014-2015 |    |    |    | 2015-2016 |    |    |    |
|----------------------------|-----------|----|----|----|-----------|----|----|----|-----------|----|----|----|
|                            | T1        | T2 | T3 | T4 | T1        | T2 | T3 | T4 | T1        | T2 | T3 | T4 |
| Proposé                    |           |    |    |    |           |    |    |    |           |    |    |    |
| Mise à jour – Octobre 2013 |           |    |    |    |           |    |    |    |           |    |    |    |

**EXPLORE TES OPTIONS – IROQUOIS FALLS PARTENAIRES :**

La Corporation de développement économique d'Iroquois Falls et le Centre communautaire pour l'emploi de Cochrane

**MISE À JOUR :** Rien à date.

| ÉCHÉANCIER                 | 2013-2014 |    |    |    | 2014-2015 |    |    |    | 2015-2016 |    |    |    |
|----------------------------|-----------|----|----|----|-----------|----|----|----|-----------|----|----|----|
|                            | T1        | T2 | T3 | T4 | T1        | T2 | T3 | T4 | T1        | T2 | T3 | T4 |
| Proposé                    |           |    |    |    |           |    |    |    |           |    |    |    |
| Mise à jour – Octobre 2013 |           |    |    |    |           |    |    |    |           |    |    |    |

**EXPLORE TES OPTIONS – TIMISKAMING SHORES PARTENAIRES:**

À déterminer

**MISE À JOUR :** Rien à date.

| ÉCHÉANCIER                 | 2013-2014 |    |    |    | 2014-2015 |    |    |    | 2015-2016 |    |    |    |
|----------------------------|-----------|----|----|----|-----------|----|----|----|-----------|----|----|----|
|                            | T1        | T2 | T3 | T4 | T1        | T2 | T3 | T4 | T1        | T2 | T3 | T4 |
| Proposé                    |           |    |    |    |           |    |    |    |           |    |    |    |
| Mise à jour – Octobre 2013 |           |    |    |    |           |    |    |    |           |    |    |    |

---

## DÉVELOPPER UNE TROUSSE POUR LES PME – GUIDE D'INTÉGRATION

Parce que plusieurs PME n'ont pas les ressources (humaines ou financières) nécessaires pour bien orienter les nouveaux employés, ce projet consiste à développer une trousse pour les PME. La trousse sera développée à partir d'exemples qui existent au sein de certaines grandes entreprises, et elle sera adaptée aux besoins particuliers des PME. Elle comprendra des sujets tels : l'éthique de travail, les responsabilités, la santé et la sécurité au travail, etc). La trousse fournira aussi de l'information sur les services et les programmes existants pour le développement de la main-d'œuvre. Le projet comprend aussi une composante 'formation du formateur'. Celle-ci vise à sensibiliser les employeurs à l'importance de prendre le temps de fournir une bonne orientation, et de communiquer clairement leurs attentes et exigences à leurs employés. Ce projet sera entrepris comme projet pilote à Kirkland Lake.

### PARTENAIRES :

Commission de formation du nord-est, la Société de développement communautaire Kirkland & District, associations d'entreprises et d'employeurs locaux, pourvoyeurs d'emploi et de formation locaux, autres à déterminer

### MISE À JOUR :

La collecte d'information a été faite et une ébauche a été préparée. L'ébauche sera présentée au Comité avisé ce projet, et un plan de marketing sera développé.

| ÉCHÉANCIER                 | 2013-2014 |    |    |    | 2014-2015 |    |    |    | 2015-2016 |    |    |    |
|----------------------------|-----------|----|----|----|-----------|----|----|----|-----------|----|----|----|
|                            | T1        | T2 | T3 | T4 | T1        | T2 | T3 | T4 | T1        | T2 | T3 | T4 |
| Proposé                    |           |    |    |    |           |    |    |    |           |    |    |    |
| Mise à jour – Octobre 2013 |           |    |    |    |           |    |    |    |           |    |    |    |

---

## RECHERCHE SUR LES MODÈLES D'INITIATIVES DE 'GROW YOUR OWN'

Cette initiative vise à effectuer une recherche sur les programmes et incitatifs existants pour encourager les jeunes à demeurer ou à revenir dans la région à la fin de leurs études post secondaires. La première étape consiste à recueillir de l'information sur les initiatives qui existent et qui ont eu du succès. À partir de cette information, il s'agit d'évaluer si des programmes similaires peuvent être mis sur pied pour répondre aux pénuries de main-d'œuvre.

### PARTENAIRES :

Commission de formation du nord-est, employeurs locaux et associations d'entreprises, formateurs et éducateurs de la région

### MISE À JOUR :

Rien à date.

| ÉCHÉANCIER                 | 2013-2014 |    |    |    | 2014-2015 |    |    |    | 2015-2016 |    |    |    |
|----------------------------|-----------|----|----|----|-----------|----|----|----|-----------|----|----|----|
|                            | T1        | T2 | T3 | T4 | T1        | T2 | T3 | T4 | T1        | T2 | T3 | T4 |
| Proposé                    |           |    |    |    |           |    |    |    |           |    |    |    |
| Mise à jour – Octobre 2013 |           |    |    |    |           |    |    |    |           |    |    |    |

---

## INITIATIVE DE LA CORPORATION LOCALE DE LOGEMENT – LOGEMENT ABORDABLE

Le but principal de ce projet est de construire des logements abordables tout en offrant de la formation en milieu de travail aux personnes sans emploi ou qui sont sous-employées afin qu'elles puissent acquérir l'expérience pratique que recherchent les employeurs. Ce projet consiste à s'assurer tout au long du projet qu'il y ait une composante de développement et de planification de la main-d'œuvre.

### **PARTENAIRES :**

Corporation de logement du District de Cochrane / Conseil d'administration des services sociaux du District de Cochrane, municipalités, collèges, écoles secondaires, pourvoyeurs de services, autres à être déterminés

### **MISE À JOUR :**

Continu

| ÉCHÉANCIER                 | 2013-2014 |    |    |    | 2014-2015 |    |    |    | 2015-2016 |    |    |    |
|----------------------------|-----------|----|----|----|-----------|----|----|----|-----------|----|----|----|
|                            | T1        | T2 | T3 | T4 | T1        | T2 | T3 | T4 | T1        | T2 | T3 | T4 |
| Proposé                    |           |    |    |    |           |    |    |    |           |    |    |    |
| Mise à jour – Octobre 2013 |           |    |    |    |           |    |    |    |           |    |    |    |

---

## DES ÉMISSIONS DE RADIO RÉGULIÈRE POUR PROMOUVOIR LES OPPORTUNITÉS D'EMPLOI

Ce projet comprend le développement d'un partenariat avec la radio communautaire afin d'avoir une émission régulière pour promouvoir les opportunités d'emploi qui sont disponibles dans la communauté. Lors des discussions initiales il a été suggéré de présenter un différent thème ou un différent secteur à chaque émission avec des invités et des experts. Comme point de départ on suggère d'explorer les possibilités et de développer un plan. Il est de plus suggéré de jumeler ce projet à l'initiative 'Destination Hearst'.

### **PARTENAIRES :**

Corporation de développement économique de Hearst, Centre partenaires pour l'emploi, média locale, collèges, écoles secondaires, industries locales, autres à être déterminés

### **MISE À JOUR :**

Cette initiative sera menée par la Corporation de développement économique et le Centre partenaires pour l'emploi. Un plan et un horaire est en développement pour débiter les émissions en novembre 2013.

| ÉCHÉANCIER                 | 2013-2014 |    |    |    | 2014-2015 |    |    |    | 2015-2016 |    |    |    |
|----------------------------|-----------|----|----|----|-----------|----|----|----|-----------|----|----|----|
|                            | T1        | T2 | T3 | T4 | T1        | T2 | T3 | T4 | T1        | T2 | T3 | T4 |
| Proposé                    |           |    |    |    |           |    |    |    |           |    |    |    |
| Mise à jour – Octobre 2013 |           |    |    |    |           |    |    |    |           |    |    |    |