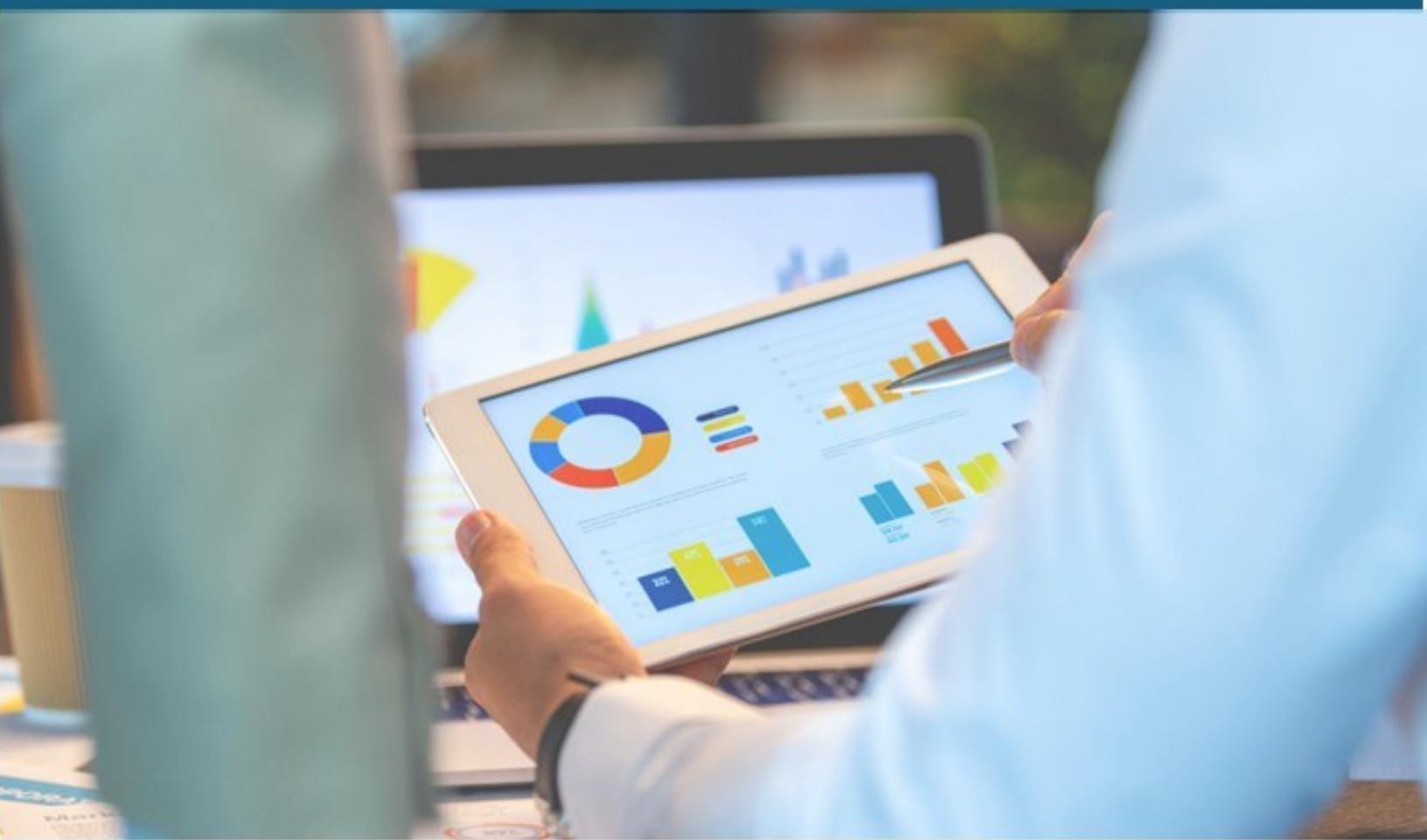


Recrutement, formation et retention des employés

Résultats 2025 du sondage auprès des employeurs



SEPTEMBRE 2025

AWIC ALGOMA WORKFORCE
INVESTMENT CORPORATION



Sudbury & Manitoulin
Workforce Planning
Planification en
main-d'œuvre



The Labour Market Group
Guiding partners to workforce solutions.



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

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

Canada 

EMPLOYMENT
ONTARIO  EMPLOI
ONTARIO

Ontario 

RECRUTEMENT, FORMATION ET RÉTENTION DES EMPLOYÉS

Résultats du sondage 2025 effectué auprès des employeurs



Sudbury & Manitoulin
Workforce Planning
Planification en
main-d'oeuvre

AWIC **ALGOMA WORKFORCE INVESTMENT CORPORATION**



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



The Labour Market Group
Guiding partners to workforce solutions.

Canada

EMPLOYMENT ONTARIO **EMPLOI ONTARIO**

Ontario

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

L'information présentée dans ce rapport était d'actualité lors de sa diffusion.

**LABOUR MARKET GROUP (PARRY SOUND AND NIPISSING)
WORKFORCE PLANNING FOR SUDBURY & MANITOULIN
FAR NORTHEAST TRAINING BOARD (TIMISKAMING AND COCHRANE)
ALGOMA WORKFORCE INVESTMENT CORPORATION**

LIMITES:

Si les résultats du sondage reflètent les commentaires des employeurs qui y ont participé, il est important de noter qu'ils ne sont pas représentatifs des opinions de tous les employeurs de la région du nord-est de l'Ontario mais plutôt un aperçu des expériences et de la situation actuelle de ceux qui ont répondu au sondage.

TABLE DES MATIÈRES

	Page
REMERCIEMENTS	1
INTRODUCTION	2
MÉTHODOLOGIE	2
SOMMAIRE	3
PROFIL DES RÉPONDANTS ET LEUR ENTREPRISE	6
RÉSULTATS DU SONDAGE	10
Embauches et pertes d'employés en 2024	10
Changements anticipés en 2025	12
Défis liés à l'embauche	13
Pratiques liées au recrutement et à la formation	16
Changement technologiques et environnementaux	21
Défis et opportunités pour le futur	23
CONCLUSION	26
ANNEXE – TABLEAUX COMPARATIFS	27

REMERCIEMENTS

Nous désirons remercier les 602 employeurs qui ont pris le temps de répondre au sondage 2025 sur les enjeux liés au recrutement, à la formation et à la rétention des employés. La promotion du sondage auprès des employeurs a été grandement enrichie grâce aux organismes locaux qui ont collaboré et appuyé ce projet en distribuant le questionnaire auprès de leurs membres.

INTRODUCTION

Il y a vingt-cinq conseils de planification de la main-d'œuvre en Ontario. Ceux-ci sont financés par le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des Compétences. Les conseils de planification de la main-d'œuvre du nord-est sont : Société d'investissement dans la main-d'œuvre d'Algoma, Labour Market Group, Planification de la main-d'œuvre Sudbury and Manitoulin, et la Commission de formation du nord-est.

Le mandat principal des conseils de planification de la main-d'œuvre est d'effectuer des projets de recherche et analyser ce qui se passe sur le marché du travail local. En plus d'utiliser diverses sources de données telles que les données sur le nombre d'entreprises de Statistiques Canada et du Recensement, les conseils de planification de la main-d'œuvre effectuent aussi des sondages auprès des industries et des consultations auprès des intervenants tout au long de l'année, en plus d'entreprendre des projets et partenariats. Tout cela sert à appuyer et à informer les stratégies et les activités liées au développement de la main-d'œuvre.

C'est pour cette raison que les quatre conseils de planification de la main-d'œuvre du nord-est ont effectué un sondage auprès des employeurs. Le but est de mieux comprendre tant au niveau local que pour l'ensemble de la région du nord-est ontarien les enjeux liés au recrutement, à la formation et à la rétention des employés.

MÉTHODOLOGIE

Les quatre conseils de planification de la main-d'œuvre du nord-est ont développé un outil commun pour la collecte d'information et un échéancier pour la distribution du sondage. On demandait aux employeurs de répondre à des questions liées à la composition de leur main-d'œuvre, aux changements à celle-ci en 2024, aux changements anticipés en 2025, aux postes les plus difficiles à combler, aux pratiques liées au recrutement, aux compétences exigées, à la formation, à l'impact des changements technologiques et environnementaux, et aux défis et opportunités anticipés dans le futur.

Le sondage était disponible entre le 30 avril et le 30 mai, 2025. La plateforme Survey Monkey a été utilisée pour ce sondage. Plusieurs stratégies ont été utilisées pour promouvoir le sondage incluant des envois par courriels et les médias sociaux. Chacun des conseils de planification de la main-d'œuvre du nord-est a effectué le sondage dans sa région respective. Ce rapport-ci comprend les résultats des réponses recueillies dans l'ensemble de la région du nord-est ontarien

SOMMAIRE

Nous sommes heureux présenter les résultats d'un récent sondage mené auprès des employeurs de la région du nord-est ontarien. En tant que conseils de planification de la main-d'œuvre, nous utilisons différentes sources d'information pour comprendre le marché du travail et une des sources les plus importante c'est la voix des employeurs.

Les résultats contenus dans ce rapport représentent un peu plus de 600 employeurs qui ont répondu au sondage qui a été effectué au printemps 2025. Bien que certains employeurs n'aient pas répondu à toutes les questions, la plupart l'ont fait. Plusieurs nous ont communiqué de l'information sur les défis liés à la main-d'œuvre auxquels ils font face, sur les professions qui sont difficiles à pourvoir, sur leurs méthodes de recrutement, et plus encore. Les employeurs qui ont répondu représentent tous les secteurs industriels, et la plupart de ceux et celles qui ont complété le questionnaire étaient propriétaire, gestionnaire, responsable des ressources humaines, ou occupaient des postes de direction dans des entreprises du secteur privé à but lucratif et à but non lucratif. De plus, plus de soixante pour cent des répondants étaient en affaires depuis vingt-cinq ans ou plus.

Il est intéressant de noter que les résultats ne révèlent aucunes surprises, mais ils confirment ce que nous avons déjà vu et entendu lors de recherches effectuées au préalable auprès des nombreux intervenants que nous consultons à chaque année. De plus, les réponses des employeurs à travers la région du nord-est sont semblables qu'elles proviennent de la région de Timmins, North Bay, Sault Ste Marie, Sudbury, ou toute autre communauté du nord-est ontarien

Certaines des conclusions les plus importantes ouvrent la porte à une exploration plus approfondie ou à des opportunités de soutien accru. Par exemple, il est préoccupant que près de quarante pour cent des employeurs ayant répondu n'aient pas de plan de relève. C'est un point auquel nous devons prêter une plus grande attention, car nous ne voulons certainement pas perdre d'entreprises locales ou les voir fermer faute de pouvoir pourvoir des postes clés.

Bien que de nombreux employeurs signalent des départs dus à des démissions ou des départs à la retraite, la bonne nouvelle est que beaucoup continuent d'embaucher pour pourvoir ces postes vacants ou ajustent leur entreprise. De plus, beaucoup signalent la croissance et l'expansion de leur entreprise comme raison d'embauche.

Cependant, les employeurs continuent d'exprimer les défis liés au recrutement des candidats d'expérience qualifiés et compétents, ce qui n'est pas nouveau. Les employeurs continuent de privilégier les méthodes traditionnelles de recrutement, c'est-à-dire le bouche à oreille, les contacts référencés par les employés, et l'affichage des postes sur leur site internet. Nous reconnaissions que ça

coûte cher d'afficher les postes mais il est bon de leur rappeler qu'il existe des services d'affichage gratuits tels que le Guichet d'emploi et peut-être les encourager à utiliser davantage les services et l'appui aux ressources humaines offerts par Emploi Ontario et les portails d'emploi existants.

Quand on leur a demandé spécifiquement quels postes sont difficiles à pourvoir, les employeurs ont eu la possibilité de lister les professions les plus difficiles à remplir, ce qui a donné un peu moins de deux cent cinquante réponses. Une ventilation détaillée des emplois les plus fréquemment cités se trouve dans la section intitulée postes difficiles à pourvoir.

Les employeurs ont également été interrogés sur les compétences les plus importantes qu'ils recherchent lors de l'embauche. Encore une fois, il n'est pas surprenant que certaines compétences dites 'douces' continuent d'attirer l'attention. Un peu plus des trois quarts des employeurs interrogés ont déclaré que l'éthique de travail, le dévouement et la fiabilité sont parmi les compétences les plus importantes qu'ils recherchent, suivis par le travail d'équipe et les compétences inter personnelles pour la volonté d'apprendre. Ce ne sont pas de nouvelles préoccupations concernant les compétences.

Les employeurs qui ont répondu au sondage offrent aussi plusieurs possibilités de formation à leurs employés mais parfois les coûts liés à la formation et la distance à parcourir pour la formation constituent des obstacles. La bonne nouvelle c'est que plusieurs offrent des opportunités d'apprentissage en milieu de travail pour les étudiants soit en offrant des emplois d'été ou des emplois à temps partiel (à 57 % et 40 % respectivement), mais ces opportunités diminuent de beaucoup en ce qui a trait à l'apprentissage, aux stages et aux placements Coop. Cela non plus ce n'est pas nouveau. Il est important cependant que le système d'éducation intensifie ses efforts auprès des employeurs, pour comprendre leurs besoins et aider à former la main-d'œuvre de demain. La grande question est la suivante – comment mieux équilibrer l'offre et la demande?

Alors que les changements technologiques et environnementaux se produisent partout dans le monde, les employeurs ont été interrogés sur l'impact présent et futur de ces changements sur leur entreprise. Cela inclut les nouveaux développements en matière de numérisation, cyber sécurité, intelligence artificielle, technologie infonuagique et autres changements. Seul un tiers des répondants ont déclaré que certains de ces changements ont ou auront un impact sur leur entreprise, environ un quart estiment que ces changements n'auront aucun impact dans le futur.

De plus, une question été posées sur l'impact présent et futur des tarifs douaniers et plus d'un tiers des répondants indiquent que leur chaîne d'approvisionnement sera affectée et qu'ils devront augmenter le prix de leurs produits et/ou services.

Pour compléter l'enquête, les répondants ont eu l'occasion d'indiquer ce qu'ils considèrent comme les plus grands défis et opportunités pour les trois prochaines années. Les défis les plus importants

concernent la main-d'œuvre et incluent la pénurie de travailleurs qualifiés et compétents ainsi que la capacité à retenir et remplacer les employés, y compris ceux qui prennent leur retraite. Cela rend la planification de la relève et une plus grande implication des acteurs du développement de la main-d'œuvre encore plus importantes.

D'autres part, les opportunités étaient axées sur la croissance et l'expansion des entreprises et, dans certains cas, sur l'impact positif des investissements accrus dans des secteurs industriels spécifiques tels que l'exploitation minière et les grands projets d'infrastructure. Globalement, cependant, bien que les employeurs soient préoccupés par leur main-d'œuvre, ils ont également exprimé leur optimisme quant à l'avenir, que nous partageons également.

Pour conclure, nous tenons à exprimer à nouveau notre sincère reconnaissance à tous les employeurs qui ont pris le temps de remplir le sondage sur le recrutement, la formation et la rétention des employés. Vos commentaires sont inestimables et, combinés à d'autres données, sources et recherches sur le marché du travail, ils nous offrent une image convaincante de ce qui a changé, de ce qui n'a pas changé et des domaines à améliorer.

Nous espérons que vous prendrez le temps de lire ce rapport. En particulier, nous espérons que vous porterez attention à certaines des réponses détaillées des employeurs locaux, qui sont non seulement la voix des chefs d'entreprises du nord-est de l'Ontario mais aussi notre guide pour comprendre la demande du marché du travail et ce qui est nécessaire pour améliorer le développement de notre future main-d'œuvre.

Sincèrement



Julie Joncas
Directrice générale
Commission de formation du nord-est



Reggie Caverson
Directrice générale
Planification de la main-d'œuvre Sudbury & Manitoulin

Stacie Fiddler
Stacie Fiddler
Directrice générale
The Labour Market Group

Silvia Alves
Silvia Alves
Directrice générale
Société d'investissement dans la main-d'oeuvre d'Algoma

PROFIL DES RÉPONDANTS ET LEUR ENTREPRISE

RÉPONDANTS SELON LE SECTEUR INDUSTRIEL (602 réponses)

Le Tableau 1 présente la répartition des répondants selon l'industrie pour l'ensemble de la région du nord-est. La répartition en pourcentage est comparée à la répartition réelle selon les données sur le nombre d'entreprises canadiennes en décembre 2024 de Statistiques Canada pour la région du nord-est de l'Ontario. Les cases surlignées en vert indiquent les industries pour lesquelles la distribution des répondants est supérieur comparativement à la distribution réelle, les cases surlignées en rouge indiquent celles où elles le sont moins.

TABLEAU 1: NOMBRE ET POURCENTAGE DES RÉPONDANTS SELON L'INDUSTRIE

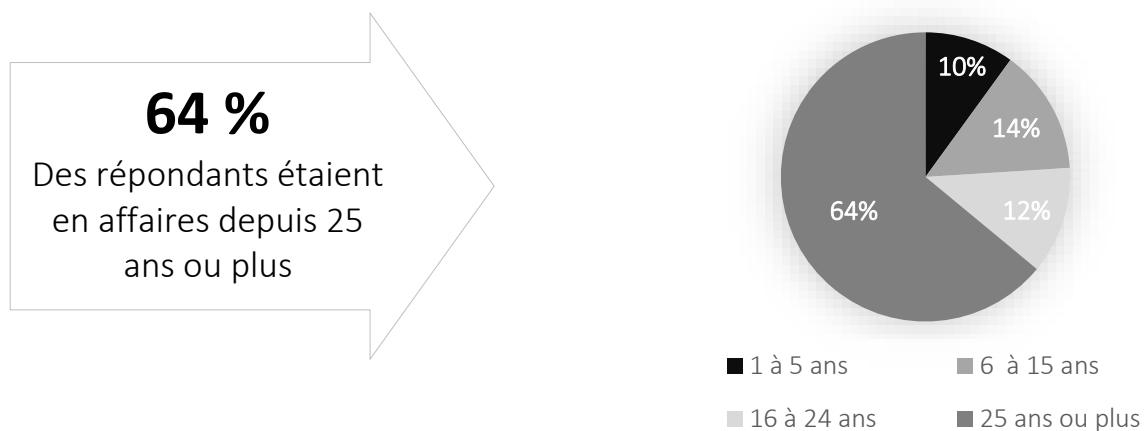
INDUSTRIE	SONDAGE		% RÉEL
	NOMBRE	%	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	21	4,5 %	2,5 %
Extraction minières, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz	35	5,8 %	0,9 %
Services publics	3	0,5 %	0,3 %
Construction	71	11,8 %	14,7 %
Fabrication	37	6,1 %	3,8 %
Commerce en gros	5	0,8 %	15,1 %
Commerce de détail	73	12,1 %	3,6 %
Transport et entreposage	12	2,0 %	3,4 %
Industries de l'information et industries culturelles	8	1,3 %	1,4 %
Finance et assurances	20	3,3 %	3,4 %
Services immobiliers, de location, et de location à bail	5	0,8 %	4,7 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	24	4,0 %	7,2 %
Gestion de compagnies et d'entreprises	2	0,3 %	0,3 %
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et services d'assainissement	5	0,8 %	4,1 %
Services d'enseignement	53	8,8 %	1,1 %
Soins de santé et assistance sociale	81	13,5 %	12,6 %
Arts, spectacles et loisirs	17	2,8 %	1,9 %
Services d'hébergement et d'alimentation	44	7,3 %	8,3 %
Autres services (sauf administration publique)	50	8,3 %	9,2 %
Administration publique	36	6,0 %	1,5 %
TOTAL	602	100,0 %	100,0%

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

POSTE DE LA PERSONNE QUI A COMPLÉTÉ LE SONDAGE (602 réponses)



NOMBRE D'ANNÉES EN AFFAIRES (602 réponses)



RÉPONDANTS SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS (602 réponses)

La répartition des répondants selon le nombre d'employés dans le Tableau 2 démontre une proportion plus élevée des grandes entreprises comparativement aux données réelles sur le nombre de ces entreprises dans la région du nord-est de l'Ontario. Même si les entreprises qui n'ont pas d'employés représentent les deux tiers du nombre total d'entreprises, il n'est pas surprenant qu'un très petit nombre d'entre-elles aient répondu à un sondage sur les enjeux liés à la main-d'œuvre.

	POURCENTAGE				
	0 employé	1 à 4 employés	5 à 99 employés	100 à 499 employés	500+ employés
SONDAGE	3 %	19 %	56 %	16 %	8 %
RÉELS	67 %	15 %	17 %	1 %	0.1 %

Sources Pourcentage réel: Nombre d'entreprises canadiennes, Décembre 2024 de Statistique Canada

Note: Pour les questions suivantes de cette section du rapport, les choix offerts permettaient aux répondants de sélectionner plus qu'une option.

TYPE D'ENTREPRISE/ORGANISME (602 réponses)

- 62 % à but lucratif du secteur privé
- 15 % sans but lucratif/organisme de bienfaisance
- 9 % entreprise Francophone
- 5 % entreprise Autochtone
- 5 % sans but lucratif non subventionnée
- 4 % à but lucrative subventionnée
- 5 % franchise.

62 %

Des 602 répondants étaient des entreprises privées à but lucratif

MAIN-D'ŒUVRE ACTUELLE SELON LES COHORTES (602 réponses)

40 %

des répondants ont à leur emploi des personnes de 65 ans ou

- **MAIN-D'OEUVRE ACTUELLE SELON LES COHORTES**
- 63 % ont des employés âgés de 25 ans ou moins
- 94 % ont des employés âgés entre 25 et 55 ans
- 69 % ont des employés âgés de 55 ans ou plus
- 40 % ont des employés âgés de 65 ans ou plus

MAIN D'ŒUVRE SELON DIFFÉRENTS GROUPES DÉMOGRAPHIQUES (602 réponses)

On demandait aux répondants d'indiquer la composition démographique de leur main-d'œuvre. Le Tableau 3 démontre que presque tous les répondants emploient des hommes et des femmes, six sur dix emploient des Francophones (60 %), et la moitié emploient des personnes issues de l'immigration ou autres groupes culturels (54 %) et des personnes Autochtones (51 %). Une proportion un peu moins élevée (38 %) emploie des étudiants domestiques, environ un sur quatre emploient des personnes ayant un handicap physique (24 %), et un sur cinq emploient des personnes ayant une déficience du développement connue (19 %). Trois sur dix (30 %) emploient des étudiants internationaux.

Lorsqu'on compare les réponses provenant du secteur privé à but lucratif à celles des autres catégories d'entreprises, la différence la plus importante est que les organismes qui ne sont pas du secteur privé à but lucratif sont deux fois plus enclins à employer des personnes ayant un handicap physique et des personnes ayant une déficience du développement connue. Les entreprises ou organisations qui ne sont pas du secteur privé sont aussi plus nombreuses à employer des personnes Autochtones.

	Pourcentage		
	TOUS LES RÉPONDANTS	SECTEUR PRIVÉ À BUT LUCRATIF	AUTRES
Hommes	89 %	92 %	83 %
Femmes	94 %	93 %	97 %
Immigrants/Autres groupe culturels	54 %	51 %	57 %
Autochtones	51 %	46 %	59 %
Francophones	60 %	56 %	66 %
Personnes ayant un handicap physique	24 %	17 %	36 %
Personnes ayant une déficience du développement connue	19 %	16 %	25 %
Étudiants domestiques	38 %	35 %	44 %
Étudiants internationaux	24 %	20 %	30 %

PLAN DE RELÈVE (602 réponses)

Lorsqu'on demande aux répondants s'ils ont en place un plan de relève soit pour les postes clés ou pour certains postes clés:

- 39 % indiquent ne pas avoir de plan de relève
- 20 % indiquent avoir un plan de relève pour les postes clés
- 19 % indiquent avoir un plan de relève pour certains des postes clés
- 12 % indiquent qu'un plan de relève est en cours de développement
- 10 % des répondants indiquent ne pas savoir si leur entreprise a un plan de la relève.

39 %

Des 602 répondants n'ont pas de plan de relève formel pour leur main-d'œuvre

RÉSULTATS DU SONDAGE

EMBAUCHES ET PERTES D'EMPLOYÉS EN 2024

PERTES D'EMPLOYÉS EN 2024 (601 réponses)

La perte d'employés est définie comme un départ à la retraite, un congédiement, le départ volontaire/démission d'un employé, un licenciement, une mise à pied ou toute autre cessation d'emploi.

On demandait aux répondants si leur entreprise avait perdu des employés en 2024. 76 % ont répondu oui; 23 % ont répondu non; et 2 % étaient incertains. Parmi ceux qui ont perdus des employés, une question de suivi explorait pourquoi et environ combien d'employés avaient quitté. Le Tableau 4 présente les réponses à cette question. Dans la catégorie 'Autre' les répondants ont fourni une gamme de raisons par exemple un retour aux études, un congé parental, la fermeture de l'entreprise, les emplois saisonniers, un déménagement.

De loin, la raison la plus fréquente des pertes d'employés est le départ volontaire des employés (71 % des répondants ont mentionné cette raison), suivi des licenciements (51 %) et des départs à la retraite (41 %). Dans la plupart des cas, on avait perdu entre 1 et 9 employés.

TABLEAU 4: TYPES DE PERTES D'EMPLOYÉS ET NOMBRE APPROXIMATIF D'EMPLOYÉS

	Total de tous les répondants	1 à 9 employés	10 à 24 employés	25 à 49 employés	50+ employés
Départ volontaire	71 %	56 %	9 %	4 %	3 %
Départ à la retraite	41 %	37 %	2 %	1 %	1 %
Mise à pied temporaire	16 %	12 %	2 %	2 %	0 %
Mise à pied permanente	12 %	9 %	2 %	1 %	0 %
Congédiement	51 %	45 %	4 %	2 %	0 %
Départ pour emploi plus flexible (travail à distance)	17 %	14 %	3 %	0 %	0 %
Autres	17 %	14 %	0 %	1 %	2 %

EMBAUCHES EN 2024 (581 réponses)

On demandait aussi aux répondants s'ils avaient embauché des employés en 2024. Quatre-vingt-deux pour cent (82 %) des répondants indiquaient que leur entreprise avait embauché en 2024 et 17 % indiquent ne pas avoir embauché. Le nombre total de répondants qui ont indiqué avoir embauché est 477, alors que le nombre de ceux qui ont indiqué avoir perdu des employés est 456, un nombre presqu'identique.

RAISONS DES EMBAUCHES EN 2024 (450 réponses)

La question suivante visait à connaître les raisons des nouvelles embauches, de même que le nombre approximatif d'employés pour chacune des raisons citées. Les résultats sont présentés dans le Tableau 5. Dans la catégorie "Autre" on mentionne les embauches saisonnières incluant les postes d'été pour étudiants, le remplacement des congés de maladie, ou les embauches contractuelles pour des projets à court terme subventionnés.

Comme pour les pertes d'employés, la grande majorité des embauches s'observent dans la catégorie de répondants ayant indiqué avoir embauché de 1 à 9 employés, et la majorité visait à combler un poste vacant.

TABLEAU 5: RAISONS DES EMBAUCHES EN 2024

	Total de tous les répondants	1 à 9 Employés	10 à 24 employés	25 à 49 employés	50+ employés
Départs à la retraite	34 %	29 %	3 %	1 %	1 %
Pour combler un poste vacant	80 %	60 %	10 %	4 %	5 %
Croissance/expansion	46 %	35 %	7 %	2 %	3 %
Restructuration	14 %	13 %	1 %	0 %	0 %
Changements technologiques	7 %	6 %	0 %	0 %	0 %
Autre	8 %	6 %	1 %	0 %	1 %

PROFESSIONS POUR LESQUELS LES RÉPONDANTS ONT EMBAUCHÉ EN 2024 (191 réponses)

On demandait aux répondants de nommer jusqu'à 5 professions pour lesquelles ils avaient embauché le plus grand nombre d'employés en 2024. Au total, on a enregistré plus de 1,100 entrées. Selon celles-ci, les professions suivantes sont celles pour lesquelles les répondants ont embauché le plus grand nombre d'employés en 2024:

- Personnel administratif, commis
- Vendeur
- Labourer
- Éducateur de la petite enfance
- Aide enseignant
- Préposé aux soins personnels
- Gestionnaire/superviseur
- Serveur
- Aide cuisinier
- Cuisinier
- Mécanicien
- Réceptionniste
- Camionneur
- Personnel en informatique
- Entretien ménager
- Ingénieur

CHANGEMENTS ANTICIPÉS EN 2025

EMBAUCHES EN 2025 (562 réponses)

On questionnait aussi les employeurs sur les embauches en 2025, s'ils avaient embauché et s'ils prévoyaient embaucher. Le Tableau 6 présente les résultats des 411 répondants qui ont indiqué avoir embauché ou qui prévoient embaucher en 2025.

TABLEAU 6: EMBAUCHES EN 2025

	Total de tous les répondants	1 à 9 Employés	10 à 24 employés	25 à 49 employés	50+ employés
Ont déjà embauché en 2025	65 %	12 %	4 %	2 %	82 %
Prévoient embaucher en 2025	57 %	11 %	3 %	5 %	75 %

RAISONS DES EMBAUCHES EN 2025 (410 réponses)

Comme c'était le cas pour les embauches en 2024, on demandait aux répondants d'indiquer les raisons des nouvelles embauches. Les résultats sont présentés dans le Tableau 6. La distribution des raisons est très semblable à celles qui étaient indiquées pour les embauches en 2024 (Tableau 5). La majorité des embauches étaient pour combler un poste vacant.

TABLEAU 7: RAISONS DES EMBAUCHES EN 2025

	Total de tous les répondants	1 à 9 Employés	10 à 24 employés	25 à 49 employés	50+ employés
Départs à la retraite	33 %	30%	2%	1%	1%
Pour combler un poste vacant	77 %	60 %	11 %	3 %	3 %
Croissance/expansion	49 %	39 %	4 %	2 %	4 %
Restructuration	12 %	10 %	1 %	0 %	0 %
Changements technologiques	5 %	5 %	0 %	0 %	1 %
Autres	11 %	7 %	1 %	0 %	1 %

PROFESSIONS POUR LESQUELLES LES RÉPONDANTS ONT EMBAUCHÉ OU PRÉVOIENT EMBAUCHER EN 2025

Les professions pour lesquelles les répondants avaient embauché ou prévoyaient embaucher en 2025 étaient dans l'ensemble semblables à celles qui étaient identifiées pour 2024. Les plus grandes catégories étant : personnel administratif, vendeur, journalier, et éducateur de la petite enfance / aide enseignant. D'autres professions qui ont été mentionnées souvent sont menuisier, ingénieur, entretien ménager, serveur et technicien.

DÉFIS LIÉS À L'EMBAUCHE

PLUS GRANDS DÉFIS LIÉS À L'EMBAUCHE (517 réponses)

Le Tableau 8 présente les plus grands défis auxquels font face les employeurs lors du recrutement de nouveaux employés, selon le pourcentage de ceux qui ont répondu à cette question (les répondants pouvaient choisir autant de défis qui s'appliquaient à leur entreprise).

Le plus grand défi identifié est que les candidats n'ont pas les compétences requises, cité par 60 % des répondants. Trois autres défis ont été mentionnés par près de la moitié des répondants: les candidats n'ont pas l'expérience de travail requise (51 %), le nombre peu élevé de candidats (50 %), et les candidats n'ont pas les qualifications requises (48 %). Les autres défis soulignés sont la concurrence d'autres employeurs (38 %), les candidats n'ont pas les compétences de base (36 %), les attentes en matière de rémunération (33 %) et les défis liés à l'emplacement de l'entreprise (32 %).

TABLEAU 6: PLUS GRANDS DÉFIS LIÉS À L'EMBAUCHE

Les candidats n'ont pas les compétences requises	60 %
Les candidats n'ont pas l'expérience de travail requise	51 %
Nombre peu élevé de candidats	50 %
Les candidats n'ont pas les qualifications requises	48 %
Concurrence des autres employeurs	38 %
Les candidats manquent de compétences de base (communication, éthique de travail, etc.)	36 %
Attentes en matière de rémunération	33 %
Défi lié à l'emplacement de l'entreprise	32 %
Autre	13 %

La catégorie "Autre" (13 %) certains répondants ont simplement indiqué que cette question ne s'appliquait pas à eux; certains autres ont mentionné le manque de logements, les candidats ne sont pas bilingues et les candidats n'ont pas de moyen de transport.



AUTRES DÉFIS LIÉS AU RECRUTEMENT ET À LA RÉTENTION D'EMPLOYÉS: (510 réponses)

40 %

Des répondants soulignent le manque de logements

On demandait aux répondants d'identifier certains autres facteurs qui ont un impact sur leur capacité de recruter et garder des employés. Les réponses sont les suivantes:

- Manque de maisons ou logis à louer (40 %)
- Manque de places en garderie (23 %)
- Manque de transport public (22 %)
- Manque de maison à acheter (17%)
- Manque d'accès à internet fiable et abordable (5 %)

POSTES QUI SONT DIFFICILES À POURVOIR (243 réponses)

On demandait ensuite aux répondants d'indiquer les professions pour lesquelles les postes sont les plus difficiles à pourvoir pour leur entreprise ou organisme. Voici les professions le plus souvent mentionnées

- Éducateur de la petite enfance
- Aide enseignant
- Personnel administratif
- Gestionnaire
- Vendeur
- Mécanicien
- Infirmier autorisé
- Camionneur
- Mécanicien monteur
- Journalier
- Soudeur/assembleur
- Cuisinier
- Mécanicien d'équipement lourd
- Menuisier
- Préposé à l'entretien ménager
- Conseiller à l'emploi
- Finance/comptabilité
- Préposé aux soins personnels
- Ingénieur
- Technicien



S'ADAPTER LORSQUE DES POSTES NE SONT PAS COMBLÉS (243 réponses)

On demandait aux répondants comment ils s'adaptaient ou comment ils prévoyaient s'adapter lorsqu'ils ne peuvent pas combler les postes, et ce en 2024 et en 2025. Le Tableau 19 présente les réponses selon le pourcentage du nombre d'employeurs qui ont répondu à cette question.

L'offre d'heures supplémentaires au personnel actuel est de loin le moyen le plus préconisé. Il est notable que le pourcentage de ceux qui identifient cette option diminue en 2025 – est-ce que cela indique que la dépendance sur les heures supplémentaires pour les personnel actuel tire à sa fin? En 2025, la deuxième et la troisième options choisies sont la redistribution du travail et la formation polyvalente pour les employés actuels. Ces options augmentent en 2025, suggérant que les employeurs considèrent d'autres options. En quatrième place on retrouve la sous-traitance/l'externalisation.

TABLE 7: S'ADAPTER LORSQUE LES POSTES NE SONT PAS COMBLÉS

	2024	2025
Plus d'heures supplémentaires pour le personnel actuel	51 %	48 %
Redistribution du travail	40 %	45 %
Formation polyvalente pour les employés actuels	38 %	44 %
Sous traitance/externalisation	25 %	30 %
Offrir des placements professionnels ou des stages	13 %	12 %
Faire appel aux agences de recrutement	12 %	15 %
Diversifier notre main-d'œuvre	11 %	14 %
Offrir des options de travail à distance	9 %	9 %
Mise en œuvre de technologie/automatisation	8 %	12 %
Réduire notre main-d'œuvre	8 %	8 %
Autre	10 %	9 %



PRATIQUES LIÉES AU RECRUTEMENT ET À LA FORMATION

MÉTHODES UTILISÉES POUR RECRUTER DES CANDIDATS: (511 réponses)

Le Tableau 10 présente les sélections des répondants à partir d'une liste d'énoncés. Le tableau indique le pourcentage du nombre total de réponses à cette question pour 2024 et pour 2025.

Plus de la moitié des employeurs utilisent des plateformes en ligne, telles que les sites d'emploi gratuits, les médias sociaux et leur propre site internet pour recruter des candidats. Il est intéressant de voir que les stratégies plus traditionnelles telles que le bouche à oreille et les recommandations provenant des employés viennent en tête de liste. Le bouche à oreille comme méthode de recrutement est identifié par 80 % et plus des répondants, et les recommandations par près de deux tiers des répondants.

Lorsqu'on compare les réponses de 2024 à celles de 2025, on note que l'utilisation de stratégies "non technologiques" de même que les stratégies en ligne augmentent. De fait, Presque toutes les stratégies augmentent entre 2024 et 2025, cela souligne peut-être que les employeurs recherchent constamment à diversifier leurs méthodes de recrutement.

TABLEAU 10: MÉTHODES UTILISÉES POUR RECRUTER DES CANDIDATS

	2024	2025
Bouche à oreille, relations personnelles, recommandations, réseaux informels	79%	82 %
Recommandations des employés actuels	61 %	62 %
Médias sociaux (Facebook, LinkedIn)	57 %	62 %
Sites en ligne gratuits	59 %	59 %
Site web de l'entreprise/organisation	55 %	59 %
Agence locale de services d'emploi	42 %	43 %
Sites en ligne payants	37 %	38 %
Foires d'emploi	31 %	32 %
Affichage en milieu de travail	28 %	32 %
Recrutement dans les écoles, collèges et universités	26 %	28 %
Médias imprimés et en ligne	20 %	21 %
Publications ou site professionnels ou commerciaux	18 %	20 %
Agences de recrutement de cadres/Chasseurs de tête	10 %	8 %
Annonces à la radio	8 %	7 %
Autre	4 %	4 %

RÉGIONS DANS LESQUELLES ON RECRUTE DE NOUVEAUX EMPLOYÉS: (512 réponses)

On demandait aux répondants dans quelles régions ils recrutent. Ils pouvaient choisir autant d'options qui s'appliquaient à partir d'une liste de cinq options: dans leur communauté/district; dans d'autres communautés/districts du nord de l'Ontario; dans le sud de l'Ontario; dans d'autres provinces; ou à l'international. Il n'est pas Surprenant que presque tous les répondants indiquent recruter localement:

- 97 % recrutent dans communauté/district
- 59 % recrutent dans d'autres communautés/districts du nord de l'Ontario
- 36 % recrutent dans le sud de l'Ontario
- 22 % recrutent dans d'autres provinces
- 14 % recrutent à l'international.

UTILISATION DES SERVICES D'EMPLOI (505 réponses)

Près de 200 répondants (un peu plus de 40 %), tel que le démontre le Tableau 10, indiquent avoir utilisé les services d'emploi locaux.

Lorsqu'on leur demande de nommer le service auquel ils ont fait appel, un nombre cite Indeed, une agence de recrutement privée, ou la radio locale. Une fois ces options éliminées, il nous reste 63 réponses (on demandait aux répondants de nommer jusqu'à cinq programmes, plusieurs n'en ont nommé qu'un ou deux).

D'autres ont seulement mentionné un programme spécifique tel que Canada Ontario Job Grant, Canada Summer Jobs, apprentissage, ou le Guichet d'emploi du Canada.

43 %

Des répondants
indiquent avoir utilisé
les services d'emploi
locaux en 2025

COMPÉTENCES RECHERCHÉES ET FORMATION (499 réponses)

On demandait aux répondants de choisir les cinq compétences les plus importantes recherchées lors de l'embauche (à partir d'une liste de 13 compétences). Le pourcentage des réponses de tous les répondants à cette question est présenté dans le Tableau 11.

TABLEAU 11: COMPÉTENCES RECHERCHÉES	
Compétences	%
Éthique de travail, dévouement et fiabilité	76 %
Travail d'équipe et compétences interpersonnelles	66 %
Volonté d'apprendre	47 %
Service à la clientèle	44 %
Motivation individuelle et autonomie	44 %
Communication orale et écrite	42 %
Gestion du temps et sens de l'organisation	35 %
Capacité à suivre les consignes	35 %
Compétences techniques	32 %
Professionnalisme	32 %
Résolution de problème et créativité	29 %
Connaissances en informatique	16 %
Compétences analytiques et de recherche	8 %

Deux compétences sont en tête de liste, les trois quarts (76 %) ont choisi, "l'éthique de travail, le dévouement et la fiabilité" et les deux tiers (66 %) ont choisi 'le travail d'équipe et les compétences interpersonnelles.'

Cela reflète les résultats d'autres sondages qui ont été effectués auprès des employeurs par le passé.

APPUI POUR LA FORMATION DES EMPLOYÉS (499 réponses)

On demandait aussi aux employeurs s'ils appuient la formation de leurs employés. Encore une fois, on offrait une liste d'options et les répondants pouvaient choisir toutes les options qui s'appliquent à eux :

- 77 % of répondants indiquent qu'ils financent eux-mêmes la formation (au complet ou en partie)
- 50 % offrent des horaires de travail flexibles
- 48 % fournissent de l'information sur les opportunités qui sont disponibles
- 25 % utilisent des incitatifs gouvernementaux pour l'embauche et la formation
- 9 % ont répondu 'Autre' (la formation en milieu de travail/offerte à l'interne).

SOURCES PLUS COMMUNÉMENT UTILISÉES POUR LA FORMATION (498 réponses)

On demandait aux répondants d'identifier les sources les plus communes utilisées pour la formation. Les répondants choisissaient toutes les réponses pertinentes pour leur entreprise en ce qui a trait aux sources les plus communément utilisées pour la formation de leurs employés :

- Formation en milieu de travail (82 %)
- Webinaires/ateliers en ligne (52 %)
- Formation auprès des pairs (47 %)
- Collège (46 %)
- Formation à distance/en ligne (31 %)
- Association professionnelle (27 %)
- Université (25 %)
- Formateur privé (20 %)
- Centre d'éducation des adultes (6 %)
- Syndicat (6 %)
- Conseil scolaire (3 %)
- Autre (5 %)

82 %

identifient la formation en milieu de travail comme source de formation des employés la plus utilisée

Dans la catégorie "Autre" les répondants soulignaient souvent un des choix déjà offerts; deux ont mentionné l'apprentissage et un a fait référence à la formation offerte par leur fournisseur.

OBSTACLES À L'OFFRE DE FORMATION POUR LES EMPLOYÉS (490 réponses)

Une liste d'obstacles à la formation des employés était fournie. Les répondants choisissaient toutes les réponses qui s'appliquaient à leur entreprise.

- Coût de la formation (55 %)
- Distance à parcourir pour la formation (39 %)
- Les programmes pertinents ne sont pas offerts dans la région (32 %)
- Pertes des employés formés au profit d'autres employeurs (31 %)
- Perte de productivité pendant les périodes de formation (29 %)
- Connaissances insuffisantes des programmes de formation disponibles (25 %)
- Connaissances insuffisantes de l'appui disponible pour la formation des employés (17 %)
- Connaissances insuffisantes des formations exigées par la loi (4 %)
- Autre (13 %)

Dans la catégorie "Autre", on mentionne ne pas avoir suffisamment de personnel pour remplacer les employés partis en formation, le temps et le manque de volonté des employés à participer à la formation.

EXPÉRIENCES D'EMPLOI POUR LES ÉTUDIANTS (498 réponses)

On demandait aux répondants s'ils offraient des expériences d'emploi pour les étudiants. Le sondage offrait 12 catégories d'expérience, incluant des placements coop payés ou non payés pour les élèves des écoles secondaires, des collèges, des universités, des stages payés ou non payés pour les élèves du secondaire, du collège ou de l'université, des apprentissages, des emplois d'été, des emplois à temps partiel.

TABLEAU 12: EXPÉRIENCE D'EMPLOI POUR LES ÉTUDIANTS

Expérience d'emploi	%
Emplois d'été pour étudiants	57 %
Emplois à temps partiel pour étudiants	40 %
Placements Coop non payés - secondaire	39 %
Apprentissage - Collège	28 %
Placements Coop non payés - collège	22 %
Placements Coop payés - collège	20 %
Placements Coop non payés - université	19 %
Apprentissage - secondaire	16 %
Stages/internats payés	14 %
Placements Coop payés - secondaire	13 %
Placements Coop payés - université	13 %
Stages/internats non payés	10 %

85 % de tous les employeurs qui ont répondu à cette question offrent au moins une de ces opportunités, et près de la moitié (45 %) offrent au moins trois de ces opportunités.



CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET ENVIRONNEMENTAUX

IMPACT DES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET ENVIRONNEMENTAUX (477 réponses)

On demandait aux répondants l'impact des changements technologiques et environnementaux sur leur entreprise et leur main-d'œuvre présentement et à l'avenir (Tableau 13).

Cinq des changements suggérés ont été mentionnés par un quart ou plus des répondants comme ayant un impact présentement, il s'agit de la numérisation, la cybersécurité, l'intelligence artificielle, la technologie infonuagique, et la collecte, la gestion et l'analyse de données en temps réel.

Les répondants ont identifié les impacts suivants comme ayant le potentiel d'augmenter dans le futur :

- l'intelligence artificielle
- l'automatisation et la robotique
- le changement climatique
- l'équipement autonome
- l'électrification.

TABLEAU 13: IMPACT DES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET ENVIRONNEMENTAUX

	Présent	Futur
Numérisation	33 %	30 %
Cybersécurité	30 %	27 %
Intelligence artificielle	25 %	32 %
Technologie infonuagique	29 %	25 %
Aucun impact sur notre entreprise/organisation	27 %	24 %
Collecte, gestion et analyse de données en temps réel	28 %	23 %
Automatisation et robotique	16 %	22 %
Lois environnementales	18 %	18 %
Changement climatique	12 %	15 %
Équipement autonome	9 %	15 %
Électrification	6 %	9 %
Autre	4 %	5 %

Près du tiers (27 %) indiquent qu'aucun de ces changements n'a un impact sur leur main-d'œuvre, et près du même pourcentage (24 %) pensent qu'ils n'auront aucun impact dans le futur.

IMPACT DES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET ENVIRONNEMENTAUX SUR LA MAIN-D'ŒUVRE (478 réponses)

On demandait de plus aux répondants l'impact de ces changements technologiques et environnementaux sur leur main-d'œuvre spécifiquement. De loin, l'impact le plus mentionné par les répondants est le besoin de parfaire les connaissances avec 50% des répondants ayant choisi cette option, suivi des autres impacts tels que :

- Notre main-d'œuvre devra continuellement parfaire ses connaissances (50 %)
- Notre main-d'œuvre aura besoin de compétences avancées en informatique (31 %)
- La productivité sera améliorée (27 %)
- Notre main-d'œuvre aura besoin de compétences en gestion des données (22 %)
- Les exigences en santé et sécurité vont changer (22 %)
- Notre main-d'œuvre va diminuer – certains emplois seront supprimés (15 %)
- Notre main-d'œuvre va augmenter – de nouveaux emplois seront créés (14 %)
- Cela facilitera le travail à distance (11 %)
- Autre (14 %) les répondants qui ont choisi cette option indiquent que ces changements ne s'appliquent pas à leur entreprise et à leur main-d'œuvre.

PROFESSIONS QUI SERONT LE PLUS TOUCHÉES PAR LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET ENVIRONNEMENTAUX (478 réponses)

On demandait aux répondants d'identifier jusqu'à cinq professions qui selon eux seraient les plus touchées par les changements technologiques et environnementaux. Au total 854 entrées ont été reçues. Les professions suivantes sont celles qui ont été mentionnées le plus souvent :

- | | |
|----------------------------------------|-----------------------------|
| • Personnel administratif, commis | • Superviseur |
| • Gestionnaire | • Comptable |
| • Mécanicien et technicien, automobile | • Personnel en informatique |
| • Vendeur, commis aux ventes | • Réceptionniste |
| • Poste en finance | • Caissier |
| • Personnel en pharmacie | • Technicien |
| • Ressources humaines | • Soudeur, assembleur |
| • Journalier. | |

DÉFIS ET OPPORTUNITÉS DANS LE FUTUR

IMPACTS DES TARIFS DOUANIERS (216 réponses)

À la lumière des nouvelles concernant les tarifs douaniers, on demandait aux répondants si ces tarifs ont ou auraient un impact sur leur entreprise ou organisation. Le Tableau 14 présente le pourcentage des répondants qui ont choisi chacun des énoncés par rapport à l'impact actuel ou anticipé.

Quatre sur dix indiquent que les tarifs douaniers ont ou auront un impact sur leur chaîne d'approvisionnement. Deux des autres impacts mentionnés par au moins trois répondants sur dix sont: l'augmentation des coûts et la restriction des dépenses.

Un peu plus du quart (27 %) des répondants indiquent que les tarifs n'ont aucun impact présentement, mais le pourcentage est un peu moins élevé (22 %) par rapport à l'impact dans le futur. En effet, pour tous les impacts suggérés (à l'exception de ceux qui ont indiqué aucun impact), les répondants anticipent que ces impacts seront plus importants dans le futur. La pression de devoir augmenter les prix et le report possible des plans de croissance et d'expansion sont les impacts que les répondants anticipent voir augmenter dans le futur.

TABLEAU 14: IMPACTS PRÉSENTS ET FUTURS DES TARIFS DOUANIERS

	Présent	Futur
Notre chaîne d'approvisionnement sera touchée	38 %	43 %
Nous devrons augmenter nos prix	28 %	38 %
Nous devrons limiter les dépenses en raison de l'incertitude	28 %	32 %
Aucun impact sur notre entreprise/organisation	27 %	22 %
Nous devrons retarder nos plans de croissance/d'expansion	15 %	24 %
Nous aurons de la difficulté à honorer les contrats existants	11 %	13 %
Nous réduirons nos heures d'opération, notre personnel et nos opérations	8 %	15 %
Autre	8 %	7 %

Dans la catégorie "Autre" le commentaire le plus récurrent était lié à l'inquiétude par rapport à la diminution du nombre de visiteurs provenant des EU ou des résidents saisonniers, et l'impact sur le secteur touristique et l'économie locale. Certains répondants indiquaient qu'il était difficile de savoir ce que sera l'impact, et plusieurs pensent qu'il faudrait développer de nouvelles stratégies d'affaires.

PLUS GRANDS DÉFIS DANS LES PROCHAINS 3 ANS (377 réponses)

Lorsqu'on demande aux répondants d'identifier les plus grands défis pour leur entreprise ou organisme dans les prochains trois ans, 377 répondants ont fourni 433 réponses (certains ont identifié deux défis) :

De loin, ce qui est mentionné le plus souvent ce sont des enjeux liés à la main-d'œuvre (cité par 46 % ou près de la moitié) des répondants. La grande majorité mentionne la pénurie de candidats compétents et qualifiés, la plupart des autres réponses étaient liées aux difficultés de rétention, et au remplacement des employés qui vont partir à la retraite.

En plus des enjeux liés à la main d'œuvre, il est important de noter que trois autres choses étaient soulevées par un petit nombre d'employeurs :

- L'augmentation des coûts (12 %): Un pourcentage important des répondants souligne l'augmentation des coûts comme un de leur plus grand défi, soit le coût des fournitures ou les coûts d'opération, les coûts liés aux salaires de même que l'inflation qui a un impact sur les coûts.
- Composer avec des contraintes financières (7 %): Plusieurs organisations comptent sur du financement externe pour survivre, ce qui contribue à créer de l'incertitude et ce qui rend difficile la planification à long terme. Les contraintes financières influent sur la qualité des services et la capacité d'offrir des salaires compétitifs.
- La croissance, l'expansion et les défis généraux (6 %): ceci comprend de se tenir à jour avec la croissance économique, la gestion d'une croissance dispersée dans plusieurs secteurs, et réduire les dépenses tout en respectant les normes de qualité et l'efficacité.
- Tarifs (6 %): Plusieurs répondants mentionnent les tarifs et comment ceux-ci contribuent à l'incertitude et qui entraînent des difficultés avec les chaînes d'approvisionnement.

De plus, plusieurs répondants mentionnent qu'ils essaient de planifier et de mener leurs affaires malgré les incertitudes créées par les turbulences économiques et géopolitiques du moment.

PLUS GRANDES OPPORTUNITÉS DANS LES PROCHAINS 3 ANS (337 réponses)

On demandait aussi aux répondants quelles étaient selon eux les plus grandes opportunités pour leur entreprise ou organisme dans les prochains trois ans. Au total, 337 commentaires ont été soumis. La plupart des réponses se regroupent sous les thèmes suivants:

La croissance et/ou l'expansion (111 mentions, 33 % de tous les répondants)

- Plusieurs citent la croissance, soit la croissance au niveau de l'économie locale ou l'expansion de leurs opérations, habituellement en réponse à la croissance; plusieurs mentionnent élargir leurs marchés, entre autres internationalement, de même que les opportunités qui se présentent en raison du secteur minier et des projets d'infrastructures d'envergure, le désir du Canada d'élargir ses partenariats d'affaires et d'accroître le secteur manufacturier.

La technologie (42 mentions, 13 %)

- Plusieurs avancements technologiques sont perçus comme moyens d'accroître la productivité et les entreprises, en particulier, l'IA, la numérisation et l'automatisation.

L'amélioration des entreprises (30 mentions, 9 %)

- Mis à part le contexte économique, plusieurs répondants mentionnent leurs propres plans pour changer leur façon d'opérer et pour rendre leur entreprise plus efficace.

Le développement de la main-d'œuvre (23 mentions, 7 %)

- Plusieurs répondants croient que des investissements en formation et de meilleurs processus de recrutement seraient avantageux pour leur entreprise; certains mentionnent que les circonstances actuelles représentent un incitatif pour le perfectionnement des compétences de leur main-d'œuvre, spécialement en raison d'une technologie toujours changeante.

Les opportunités créées en raison de l'expansion du secteur minier sont mentionnées de nombreuses fois, plus particulièrement dans la région de la Commission de formation du nord-est, de même que dans les régions de Sudbury/Manitoulin et Parry Sound/Nipissing.

CONCLUSION

Tel qu'il est mentionné dans l'introduction, ce sondage a été effectué par les quatre conseils de planification de la main-d'œuvre du nord-est de l'Ontario : la Société d'investissement dans la main-d'œuvre d'Algoma, Labour Market Group, Planification de la main-d'œuvre Sudbury & Manitoulin, et la Commission de formation du nord-est.

Il y avait plusieurs similitudes dans les réponses des quatre régions. Cela suggère deux choses : premièrement, comment les expériences des employeurs face aux enjeux liés à la main-d'œuvre sont généralement les mêmes à travers le nord-est de l'Ontario. Deuxièmement, cela confirme que les résultats du sondage sont convaincants, puisque les réponses sont validées par la similitude de celles-ci peu importe la communauté de laquelle elles proviennent.

Alors que ce rapport reflète les opinions de 602 employeurs de la région du nord-est de l'Ontario qui ont répondu au sondage, il confirme toutefois bon nombre d'enjeux liés au recrutement, à la formation et à la rétention de la main-d'œuvre qui ont été soulevés à travers la région au fil des années.

Plus spécifiquement, il n'est pas surprenant que près de la moitié soulignent les enjeux liés à la main-d'œuvre comme le plus grand défi pour leur entreprise ou organisation dans les prochains trois ans, soit le recrutement et la rétention des employés, les préoccupations en ce qui a trait aux départs à la retraite, et les inquiétudes par rapport au fait qu'il n'y a pas assez de candidats qualifiés pour combler les besoins de main-d'œuvre.

Cela étant dit, plusieurs voient des opportunités pour leur entreprise ou organisation en raison de la croissance de l'économie locale, les possibilités d'expansion, l'amélioration de la productivité en raison des avancements technologiques, et l'incitatif à investir dans le développement de la main-d'œuvre en raison des changements technologiques.

En terminant, si les résultats de ce sondage soulignent ce que nous savons déjà sur les besoins et les enjeux liés à la main-d'œuvre, ils démontrent aussi que les employeurs semblent faire preuve de résilience et d'optimisme par rapport à l'économie locale et à l'avenir. Ils voient des opportunités de croissance, recherchent de nouveaux marchés et des moyens d'améliorer leurs opérations.

Tous les sujets qui sont soulevés dans ce rapport sont importants alors que nous avançons vers l'avenir pour nous assurer d'une économie prospère et croissante et une main-d'œuvre formée et prête à répondre aux besoins des employeurs.

ANNEXE A – TABLEAUX COMPARATIFS

Cette section-ci du rapport comprend des tableaux qui soulignent le pourcentage des réponses à certaines des questions pour l'ensemble de la région du nord-est de l'Ontario et pour chacun des conseils de planification de la main-d'œuvre:

Société d'investissement dans la main-d'œuvre d' (AWIC)

Labour Market Group (LMG)

Planification de la main-d'œuvre Sudbury & Manitoulin (WPSM)

Commission de formation du nord-est (CFNE).

TABLEAU A: RÉPONDANTS SELON L'INDUSTRIE

SECTEUR INDUSTRIEL	SONDAGE				% RÉEL NORD- EST
	LMG	WPSM	CFNE	AWIC	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	4.1 %	1.9 %	4.8 %	0.9 %	2.5 %
Extraction minières, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz	0.0 %	10.7 %	6.9 %	3.6 %	0.9 %
Services publics	0.0 %	1.0 %	0.7 %	0.0 %	0.3 %
Construction	10.3 %	19.4 %	10.7 %	8.9 %	14.7 %
Fabrication	12.4 %	4.9 %	4.8 %	5.4 %	3.8 %
Commerce en gros	0.0 %	1.0 %	1.0 %	0.9 %	15.1 %
Commerce de détail	12.4 %	6.8 %	14.1 %	11.6 %	3.6 %
Transport et entreposage	3.1 %	1.0 %	2.1 %	1.8 %	3.4 %
Industries de l'information et industries culturelles	2.1 %	0.0 %	1.4 %	1.8 %	1.4 %
Finance et assurances	4.1 %	1.0 %	3.8 %	3.6 %	3.4 %
Services immobiliers, de location, et de location à bail	0.0 %	0.0 %	1.7 %	0.0 %	4.7 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	1.0 %	6.8 %	4.5 %	2.7 %	7.2 %
Gestion de compagnies et d'entreprises	0.0 %	0.0 %	0.3 %	0.9 %	0.3 %
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et services d'assainissement	0.0 %	1.0 %	1.4 %	0.0 %	4.1 %
Services d'enseignement	17.5 %	9.7 %	6.2 %	7.1 %	1.1 %
Soins de santé et assistance sociale	12.4 %	10.7 %	13.5 %	17.0 %	12.6 %
Arts, spectacles et loisirs	1.0 %	2.9 %	2.8 %	4.5 %	1.9 %
Services d'hébergement et d'alimentation	9.3 %	3.9 %	4.8 %	15.2 %	8.3 %
Autres services (sauf administration publique)	4.1 %	9.7 %	9.0 %	8.9 %	9.2 %
Administration publique	6.2 %	7.8 %	5.5 %	5.4 %	1.5 %

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

TABLEAU B: PLAN POUR LA RELÈVE

	Percent				
	LMG	WPSM	CFNE	AWIC	NE
Oui, pour les postes clés	20 %	16 %	21 %	21 %	20 %
Oui, pour certains des postes clés	25 %	24 %	16 %	19 %	19 %
Nous n'avons pas de plan pour la relève	31 %	38 %	41 %	43 %	39 %
Plan pour la relève en cours de développement	17 %	16 %	10 %	8 %	12 %
Je ne sais pas	8 %	7 %	11 %	9 %	10 %

TABLEAU C: PLUS GRANDS DÉFIS LIÉS À L'EMBAUCHE

	LMG	WPSM	CFNE	AWIC	NE
Les candidats n'ont pas les compétences requises	58 %	59 %	60 %	60 %	60 %
Faible nombre de candidats	56 %	52 %	47 %	54 %	51 %
Les candidats n'ont pas les qualifications requises	55 %	38 %	52 %	54 %	50 %
Les candidats n'ont pas l'expérience professionnelle requise	42 %	48 %	48 %	55 %	48 %
Concurrence d'autres employeurs	43 %	36 %	37 %	38 %	38 %
Les candidats manquent de compétences générales (communication, éthique de travail, etc.)	30 %	33 %	36 %	41 %	36 %
Attentes en matière de rémunération	24 %	44 %	30 %	37 %	33 %
Défi lié à l'emplacement de l'entreprise	40 %	31 %	28 %	36 %	32 %
Autre	13 %	16 %	10 %	20 %	13 %

TABLEAU D: AUTRES DÉFIS LIÉS AU RECRUTEMENT ET À LA RÉTENTION

	LMG	WPSM	FNETB	AWIC	NE
Manque de maisons/appartements à louer	42 %	33 %	43 %	37 %	40 %
Manque de places en garderie	20 %	22 %	24 %	20 %	23 %
Pas de transport public	18 %	31 %	21 %	19 %	22 %
Manque de maisons à acheter	14 %	21 %	15 %	18 %	17 %
Manque d'accès à internet fiable et abordable	8 %	9 %	2 %	5 %	5 %
Autre	44 %	46 %	45 %	52 %	47%

TABLEAU E: COMPÉTENCES RECHERCHÉES

	LMG	WPSM	CFNE	AWIC	NE
Éthique de travail, dévouement et fiabilité	81 %	70 %	77 %	75 %	76 %
Travail d'équipe et compétences interpersonnelles	79 %	66 %	59 %	73 %	66 %
Volonté d'apprendre	44 %	54 %	47 %	45 %	47 %
Service à la clientèle	49 %	33 %	46 %	46 %	44 %
Motivation individuelle et autonomie	49 %	37 %	45 %	41 %	44 %
Communication orale et écrite	32 %	44 %	44 %	46 %	42 %
Gestion du temps et sens de l'organisation	45 %	37 %	31 %	31 %	35 %
Capacité à suivre les consignes	33 %	36 %	37 %	33 %	35 %
Compétences techniques	26 %	34 %	33 %	35 %	32 %
Professionalisme	38 %	34 %	30 %	30 %	32 %
Résolution de problème et créativité	31 %	37 %	26 %	25 %	29 %
Connaissances en informatique	19 %	12 %	19 %	12 %	16 %
Compétences analytiques et de recherche	10 %	6 %	8 %	9 %	8 %

TABLEAU F: PROFESSIONS DIFFICILES À POURVOIR

LMG	WPSM	CFNE	AWIC
<ul style="list-style-type: none"> Éducateur de la petite enfance Aide enseignant Ingénieur Gestionnaire Mécanicien monteur Vendeur Cuisinier Préposé à l'entretien ménager Postes en informatique Soudeur 	<ul style="list-style-type: none"> Ingénieur Métiers spécialisés Vendeur Gestionnaire Éducateur de la petite enfance Aide enseignant Personnel administratif Conseiller à l'emploi Mécanicien d'équipement lourd Technicien 	<ul style="list-style-type: none"> Vendeur Mécaniciens Infirmier autorisé Camionneur Mécanicien monteur Personnel administratif Journalier Soudeur assemblleur 	<ul style="list-style-type: none"> Cuisinier Gestionnaire Menuisier Journalier Caissier Éducateur de la petite enfance Aide enseignant Finance et comptabilité Vendeur Personnel administratif

TABLEAU G: APPUI POUR LA FORMATION DES EMPLOYÉS

	LMG	WPSM	CFNE	AWIC	NE
Nous finançons – au complet ou partiel	76 %	81 %	76 %	66 %	77 %
Nous offrons des horaires de travail flexibles	48 %	50 %	43 %	43 %	50 %
Nous donnons de l'information sur les opportunités	43 %	42 %	48 %	44 %	48 %
Nous utilisons les incitatifs gouvernementaux pour l'embauche et la formation	29 %	31 %	29 %	21 %	25 %
Autre	10 %	8 %	10 %	13 %	9 %

TABLEAU H: SOURCES LES PLUS COMMUNES POUR LA FORMATION

	LMG	WPSM	CFNE	AWIC	NE
Formation en milieu de travail	82 %	82 %	81 %	81 %	82 %
Webinaires/ateliers en ligne	42 %	62 %	51 %	52 %	52 %
Formation par les pairs	48 %	48 %	46 %	46 %	47 %
Collège	57 %	42 %	42 %	52 %	46 %
Formation à distance/En ligne	24 %	27 %	32 %	41 %	31 %
Association professionnelle	22 %	28 %	27 %	31 %	27 %
Université	34 %	27 %	19 %	29 %	25 %
Formateur privé	17 %	27 %	18 %	22 %	20 %
Centre d'éducation des adultes	2 %	8 %	9 %	2 %	6 %
Syndicat	8 %	12 %	4 %	4 %	6 %
Conseil scolaire	5 %	2 %	3 %	2 %	3 %
Autre	4 %	4 %	7 %	2 %	5 %

TABLEAU I: OBSTACLES À LA FORMATION DES EMPLOYÉS

	LMG	WPSM	CFNE	AWIC	NE
Coût de la formation	52 %	60 %	5 4%	57 %	55 %
Distance à parcourir pour accéder à la formation	39 %	29 %	42 %	41 %	39 %
Les programmes pertinents ne sont pas offerts dans la région	31 %	29 %	33 %	33 %	32 %
Perte des employés formés au profit d'autres employeurs	15 %	34 %	33 %	35 %	31 %
Perte de productivité pendant les périodes de formation	23 %	36 %	31 %	22 %	29 %
Manque de connaissances des programmes de formation qui sont disponibles.	23 %	28 %	23 %	28 %	25 %
Manque de connaissances de l'appui disponible pour la formation des employés	11 %	18 %	19 %	17 %	17 %
Manque de connaissances des formations exigées par la loi	3 %	1 %	4 %	6 %	4 %
Autre	21 %	13 %	13 %	13 %	15 %

TABLEAU G: EXPÉRIENCE D'EMPLOI POUR LES ÉTUDIANTS

	LMG	WPSM	CFNE	AWIC	NE
Emplois d'été pour étudiants	54 %	57 %	60 %	52 %	57 %
Emplois à temps partiel pour étudiants	54 %	31 %	39 %	40 %	40 %
Placements Coop non payés - secondaire	37 %	33 %	40 %	44 %	39 %
Apprentissage - Collège	36 %	39 %	22 %	28 %	28 %
Placements Coop non payés - collège	30 %	16 %	22 %	19 %	22 %
Placements Coop payés - collège	17 %	29 %	17 %	24 %	20 %
Placements Coop non payés - université	11 %	30 %	17 %	18 %	19 %
Apprentissage - secondaire	22 %	16 %	15 %	15 %	16 %
Stages/internats payés	11 %	17 %	14 %	13 %	14 %
Placements Coop payés - secondaire	8 %	24 %	11 %	12 %	13 %
Placements Coop payés - université	16 %	8 %	15 %	9 %	13 %
Stages/internats non payés	11 %	11 %	10 %	9 %	10 %

TABLE K: IMPACT DES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET ENVIRONNEMENTAUX

	LMG	WPSM	CFNE	AWIC	NE
Notre main-d'œuvre aura besoin de se perfectionner ou se recycler continuellement	62 %	57 %	44 %	48 %	50 %
Notre main-d'œuvre aura besoin de compétences avancées en informatique	45 %	34 %	29 %	21 %	31 %
La productivité sera améliorée	31 %	28 %	26 %	28 %	27 %
Notre main-d'œuvre aura besoin de compétences en gestion des données	22 %	31 %	21 %	14 %	22 %
Les exigences en santé et sécurité vont changer	33 %	21 %	19 %	23 %	22 %
Notre main-d'œuvre aura besoin de compétences en gestion de projet	22 %	35 %	15 %	14 %	20 %
Notre main-d'œuvre va diminuer – certains emplois seront supprimés	11 %	12 %	20 %	11 %	15 %
Notre main-d'œuvre va augmenter – de nouveaux emplois seront créés	21 %	13 %	13 %	14 %	14 %
Cela facilitera le travail à distance	5 %	14 %	12 %	13 %	11 %
Autre	11 %	10 %	16 %	14 %	14 %

TABLEAU L: PROFESSIONS QUI SERONT LES PLUS TOUCHÉES PAR LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET ENVIRONNEMENTAUX

LMG	WPSM	CFNE	AWIC
<ul style="list-style-type: none"> Personnel administratif, commis Gestionnaire Toutes les professions Ressources humaines Journalier Gestionnaire de projet 	<ul style="list-style-type: none"> Personnel administratif, commis Journalier Gestionnaire Ingénieur Postes en informatique Opérateur d'équipement lourd Ressources humaines Vendeur 	<ul style="list-style-type: none"> Personnel administratif, commis Gestionnaire Mécanicien automobile Vendeur Poste en finance Personnel en pharmacie Ressources humaines Journalier 	<ul style="list-style-type: none"> Personnel administratif, commis Gestionnaire Vendeur Serveur Menuiser Caissier Préposé à l'entretien ménager