



**Société d'investissement
dans la main-d'oeuvre d'Algoma**

RECRUTEMENT, FORMATION ET RÉTENTION DES EMPLOYÉSS

**2025 RÉSULTATS DU SONDAGE
AUPRÈS DES EMPLOYEURS**



DISTRICT D'ALGOMA



672 rue Queen Est, Sault Ste. Marie (Ontario) P6A2A4

 705.941.9341

WWW.AWIC.CA



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

Les renseignements présentés dans ce rapport sont à jour au moment de sa publication.

Table des matières

RECONNAISSANCE	4
INTRODUCTION	4
MÉTHODOLOGIE	5
LIMITES	5
RÉSUMÉ	6
RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE.....	7
CHANGEMENTS ANTICIPÉS DE LA MAIN-D'ŒUVRE EN 2025	17
DÉFIS DE RECRUTEMENT	18
PRATIQUES DE RECRUTEMENT	21
COMPÉTENCES ET DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE	23
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET ENVIRONNEMENTAUX	27
DÉFIS ET POSSIBILITÉS À VENIR	29
CONCLUSION	32
RECOMMANDATIONS.....	34

RECONNAISSANCE

AWIC exprime ses sincères remerciements aux 112 employeurs qui ont participé au sondage de 2025. Ce rayonnement a été rendu possible grâce à la collaboration et au soutien d'organisations locales, qui ont aidé à distribuer le sondage à leurs membres et à la communauté élargie, ainsi qu'aux services municipaux de développement économique, qui ont aidé à établir des liens avec les entreprises de la région.

INTRODUCTION

Il y a vingt-cinq (25) conseils de planification de la main-d'œuvre dans l'ensemble de l'Ontario, financés par le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences, collectivement connus sous le nom de [Workforce Planning Ontario](#). L'Algoma Workforce Investment Corporation (AWIC) est l'un des quatre conseils de planification de la main-d'œuvre du Nord-Est de l'Ontario et couvre le district d'Algoma. Les autres conseils de planification de la main-d'œuvre du Nord-Est comprennent : [Workforce Planning for Sudbury & Manitoulin](#) (WPSM), [The Labour Market Group](#), et [Far Northeast Training Board](#).

Un mandat clé de tous les conseils de planification de la main-d'œuvre est de mener des recherches et d'analyser l'état actuel du marché du travail local. En plus d'utiliser diverses sources de données, telles que les données commerciales de Statistique Canada et du recensement, les conseils de planification de la main-d'œuvre mènent également des recherches spécifiques à l'industrie, consultent des intervenants clés tout au long de l'année et dirigent des projets de partenariat. Tout cela est utilisé pour soutenir et informer les stratégies de développement de la main-d'œuvre locale et les actions locales.

Toutefois, un des défis est d'entendre directement les employeurs parler des difficultés qu'ils rencontrent avec leur main-d'œuvre en matière de recrutement, de formation et de maintien en poste. Par conséquent, les quatre conseils de planification de la main-d'œuvre du Nord-Est ont mené un sondage auprès des employeurs de leur région. Bien qu'un rapport complet inclura les résultats combinés du nord-est, le présent rapport se concentre sur les résultats du sondage mené auprès des employeurs pour le district d'Algoma.



MÉTHODOLOGIE

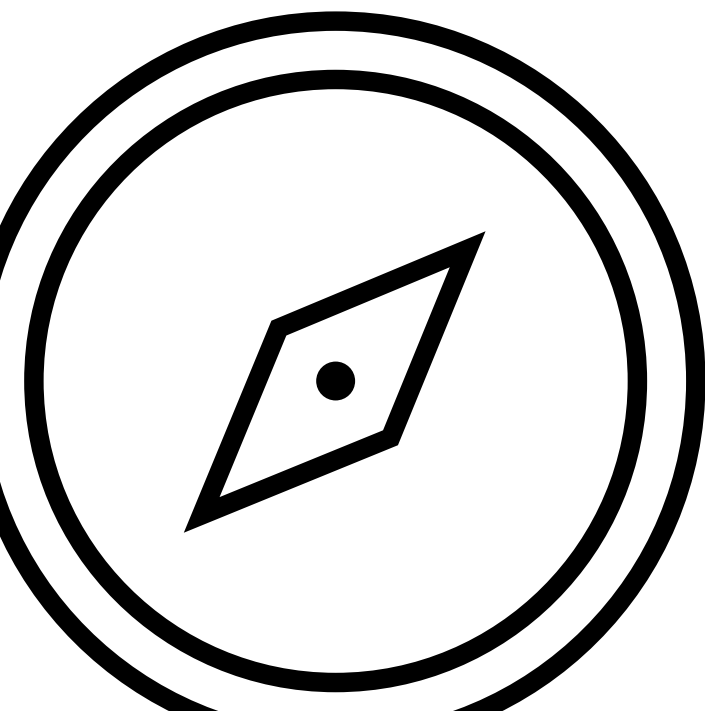
Les quatre conseils de planification de la main-d'œuvre du Nord-Est ont élaboré un outil d'évaluation commun et un calendrier pour la mise en œuvre du sondage. Les employeurs ont été invités à répondre à des questions clés liées à la démographie de l'industrie, aux changements de la main-d'œuvre en 2024 et aux changements prévus en 2025, aux postes difficiles à pourvoir, aux pratiques de recrutement, aux compétences et aux exigences en matière de formation, aux répercussions des changements technologiques et environnementaux, ainsi qu'aux défis et opportunités à venir.

Le sondage sur le recrutement, la formation et le maintien en poste des employés du Nord-Est de l'Ontario a été mené auprès des employeurs du district d'Algoma du 1^{er} mai au 1^{er} juin 2025.

Chaque conseil de planification de la main-d'œuvre du Nord-Est a mené son propre sondage, et le présent rapport est une analyse des résultats pour le district d'Algoma. Étant donné que le même instrument, le même processus de sondage, les mêmes délais et l'analyste de la recherche sur le marché du travail ont été utilisés pour les quatre conseils de planification de la main-d'œuvre, comme mentionné, un rapport collectif sera produit et contiendra les données des quatre conseils regroupées en un seul rapport pour le Nord-Est de l'Ontario.

LIMITES

Bien que les résultats du sondage soient un instantané des employeurs qui ont répondu dans divers secteurs de l'industrie, il est important de noter qu'ils ne sont pas représentatifs de tous les employeurs du district d'Algoma.



RÉSUMÉ

Ce rapport présente les résultats d'un sondage mené récemment auprès des employeurs de la région d'Algoma au printemps 2025. En tant que conseil de planification de la main-d'œuvre, nous nous appuyons sur plusieurs sources de données pour nous informer de notre compréhension des tendances du marché du travail local, l'avis des employeurs étant un élément essentiel.

Le sondage a recueilli des réponses de plus de 100 employeurs de divers secteurs. Ces employeurs, principalement des propriétaires d'entreprise, des cadres supérieurs et des professionnels des ressources humaines, représentent à la fois les secteurs lucratif et non lucratif. Plus de la moitié des répondants sont en affaires depuis 25 ans ou plus, offrant une perspective à long terme sur la dynamique de la main-d'œuvre locale.

Bien que les résultats n'aient pas introduit de nouvelles perspectives majeures, ils ont confirmé des tendances observées dans d'autres recherches et des consultations en cours auprès des intervenants régionaux. Ce sondage fait partie d'un rapport plus vaste sur la main-d'œuvre pour le Nord-Est de l'Ontario, où des résultats semblables ont été observés dans d'autres régions comme Timmins, Sudbury et North Bay.

Les principales constatations révèlent que les problèmes liés à la main-d'œuvre sont la préoccupation la plus pressante pour les employeurs du district d'Algoma. Plus de la moitié des répondants ont identifié des défis liés à la disponibilité de la main-d'œuvre comme leur principale préoccupation pour les trois prochaines années. Ceci inclut la pénurie de travailleurs qualifiés, les difficultés dans le maintien en poste des employés et les préoccupations concernant le remplacement d'une main-d'œuvre vieillissante. Bien que des facteurs tels que les coûts et l'accès au financement aient également été mentionnés, les problèmes de main-d'œuvre étaient clairement la principale préoccupation.

Les technologies émergentes sont un autre domaine de préoccupation importante. Quatre enjeux spécifiques—l'intelligence artificielle, les équipements autonomes, l'automatisation et le changement climatique—devraient prendre de l'importance et avoir un impact croissant au cours des prochaines années. Malgré ces défis, de nombreux employeurs ont exprimé leur optimisme quant aux opportunités de croissance futures, allant de l'expansion de leur portée sur le marché à l'augmentation des investissements dans la main-d'œuvre et à l'adoption de technologies avancées pour améliorer l'efficacité opérationnelle.

Un obstacle constant à l'embauche identifié par les employeurs était le manque de logements disponibles, ce qui entrave leur capacité à attirer des talents dans la région. De plus, les employeurs continuent de dépendre de méthodes de recrutement traditionnelles, comme les recommandations de bouche à oreille, malgré des défis persistants à trouver des candidats qualifiés.

En ce qui concerne les facteurs externes, la plupart des employeurs ont indiqué que les tarifs américains affectent déjà leurs opérations, notamment par des perturbations de la chaîne d'approvisionnement et la nécessité d'augmenter les prix. Une plus petite proportion a cité

des préoccupations concernant la nécessité de restreindre les dépenses en raison de ces pressions externes.

En résumé, bien que les employeurs du district d’Algoma soient confrontés à d’importants défis en matière de main-d’œuvre, il existe également des possibilités de croissance manifestes. Comblar les lacunes en matière de développement des compétences, tirer parti des technologies émergentes et soutenir les initiatives en matière de logement et de recrutement sera crucial pour maintenir et développer les opérations commerciales dans la région.

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

Profil des répondants et de leurs entreprises

Dans la région d’Algoma, l’effort de sensibilisation des employeurs a abouti à 112 débuts d’enquête. La qualité des données recueillies était solide, car environ 75 % des employeurs qui ont commencé l’enquête ont soumis des réponses complètes et utilisables.

Industries représentées

Les répondants provenaient de diverses industries. Le tableau 1 présente la ventilation des répondants par secteur et compare la distribution en pourcentage avec la répartition des entreprises dans le district d’Algoma en décembre 2024. Le code couleur pour les résultats de l’enquête met en évidence où la part en pourcentage de l’enquête est beaucoup plus grande (jaune) ou beaucoup plus faible (rouge) que la distribution réelle basée sur les données des Nombres d’entreprises canadiennes en date de décembre 2024.

TABLEAU 1 : NOMBRE ET POURCENTAGE DE RÉPONDANTS PAR INDUSTRIE			
INDUSTRIE	RÉPONDANTS AU SONDAGE		POURCENTAGE RÉEL
	NOMBRE	POURCENTAGE	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	1	0,9 %	2,7 %
Exploitation minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz	4	3,6 %	0,3 %
Services publics	0	0,0 %	0,6 %
Construction	10	8,9 %	12,6 %
Fabrication	6	5,4 %	3,3 %
Commerce de gros	1	0,9 %	2,8 %
Commerce de détail	13	11,6 %	16,3 %
Transport et entreposage	2	1,8 %	3,0 %
Industries de l’information et de la culture	2	1,8 %	1,9 %
Finances et assurances	4	3,6 %	3,4 %
Immobilier, location et location à bail	0	0,0 %	4,8 %

Services professionnels, scientifiques et techniques	3	2,7 %	7,0 %
Gestion des entreprises et des sociétés	1	0,9 %	0,3 %
Administration et soutien, gestion des déchets.	0	0,0 %	4,8 %
Services d'enseignement	8	7,1 %	0,8 %
Soins de santé et assistance sociale	19	17,0 %	12,4 %
Arts, divertissement et loisirs	5	4,5 %	1,8 %
Hébergement et services de restauration	17	15,2 %	9,5 %
Autres services (sauf l'administration publique)	10	8,9 %	10,0 %
Administration publique	6	5,4 %	1,8 %
TOTAL	112	100,0 %	100,1 %

Les chiffres réels proviennent du Nombre d'entreprises canadiennes de Statistique Canada, décembre 2024, Algoma

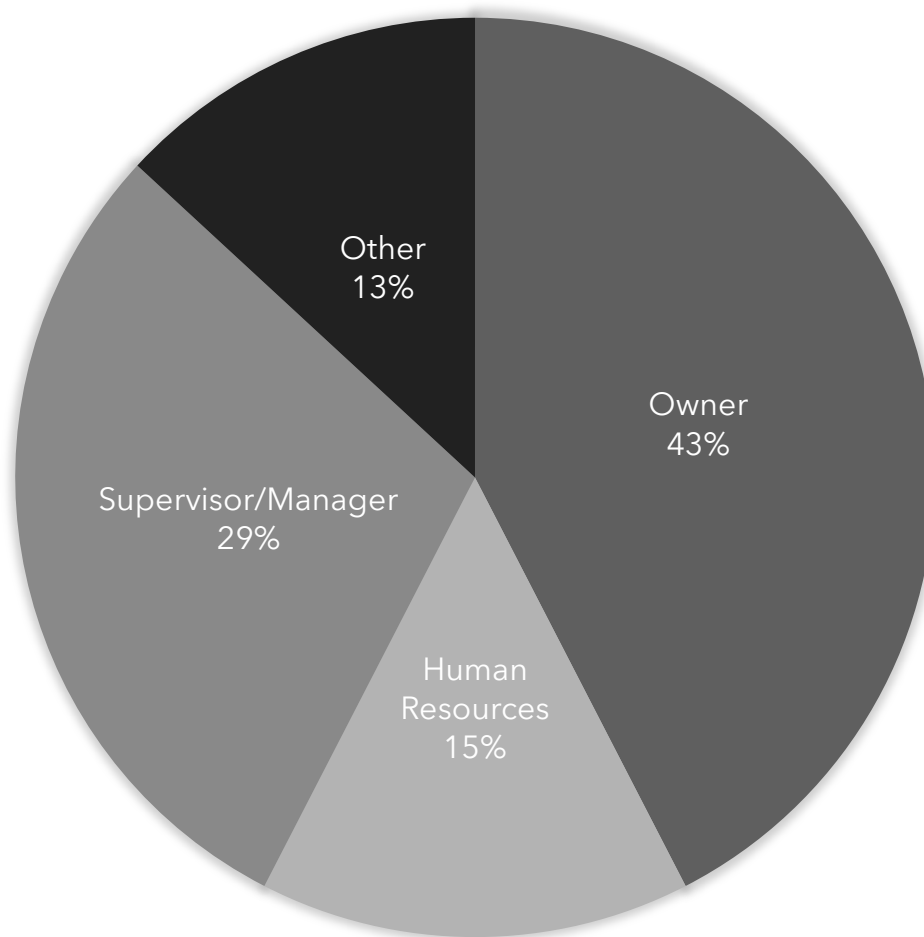
Dans le tableau 1, il y a quelques déséquilibres en ce qui concerne la répartition des répondants par secteur, mais il y a certainement plus de cas où les réponses à l'enquête/la répartition sont assez proches de la répartition réelle des entreprises par industrie dans la région d'Algoma. Les secteurs avec une part de réponses disproportionnellement plus élevée sont *l'extraction minière, l'exploitation en carrière et l'extraction de pétrole et de gaz; les services d'enseignement; les arts, le divertissement et les loisirs; l'hébergement et les services de restauration; et l'administration publique*, tandis que les proportions plus faibles se trouvent parmi *le commerce de gros; l'immobilier et la location et la location à bail; les services professionnels, scientifiques et techniques; et l'administration et le soutien*.

Profil du répondant : Autorité organisationnelle

L'intégrité des résultats de l'enquête est soutenue par le niveau hiérarchique des personnes qui ont rempli le questionnaire (comme détaillé dans le tableau 1). Dans la plupart des cas, le répondant était le propriétaire de l'entreprise, un gestionnaire/superviseur ou un professionnel des ressources humaines. Bien qu'un petit pourcentage soit tombé dans la catégorie « Autre », ces postes comprenaient principalement des rôles de haut niveau comme directeur général.

Seule une petite portion représentait le personnel de gestion intermédiaire ou de première ligne, garantissant que les données reflètent une perspective stratégique et décisionnelle.

Graphique 1 : Profil du répondant



Répartition géographique des répondants

L'enquête a réussi à recueillir des observations provenant de tout le district, la répartition régionale des répondants étant :

- Algoma central (région de Sault Ste. Marie) : 52 %
- Algoma-Est (de Bruce Mines à Spanish) : 33 %
- Algoma-Nord (Wawa, Dubreuilville, White River) : 15 %

Cette distribution garantit que les résultats reflètent une perspective large et interdistricts.

Années d'opération

La cohorte des employeurs se caractérise par un degré élevé de maturité, ce qui est un facteur critique pour interpréter les résultats. Une forte majorité des répondants représente des entreprises qui ont été en activité pendant plus de deux décennies :

- 55 % des organisations participantes rapportent être en affaires depuis 25 ans ou plus.
- Un autre 17 % sont en affaires depuis 16 à 24 ans.
- Les entreprises plus récentes (en affaires depuis 1 à 15 ans) représentent collectivement seulement 28 % des réponses.

Cette distribution confirme que les données et les observations dérivées sont principalement façonnées par les expériences des employeurs bien établis de la région.

Nombre d'employés

La répartition démographique des répondants à l'enquête par taille d'entreprise indique une surreprésentation significative des grandes entreprises, ce qui est un facteur clé pour interpréter les résultats. Le tableau 2 compare la répartition des répondants du sondage aux décomptes réels des entreprises pour le district d'Algoma en date de décembre 2024 (Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes).

TABLEAU 2 : POURCENTAGE DE RÉPONDANTS PAR NOMBRE D'EMPLOYÉS COMPARÉ AU POURCENTAGE RÉEL		
Nombre d'employés	Enquête (%)	Nombre d'entreprises actuel (%)
Zéro employé	4 %	65 %
1 à 4 employés	13 %	16 %
5 à 99 employés	63 %	19 %
100 à 499 employés	13 %	1 %
500 employés et +	7 %	0,10 %

Les chiffres réels proviennent du Nombre d'entreprises canadiennes de Statistique Canada, décembre 2024, Algoma.

Caractéristiques et propriété des entreprises

L'enquête a permis aux répondants de sélectionner plusieurs caractéristiques pour leur organisation, de sorte que le pourcentage total dépasse 100 %. Les résultats sont fortement dominés par le secteur privé à but lucratif :

- **Les employeurs du secteur privé à but lucratif** représentent le plus grand groupe avec 65 % des répondants.
- **Employeurs à but non lucratif/Organismes de bienfaisance enregistrés** et **employeurs non financés par le gouvernement à but non lucratif** représentent collectivement 20 % des réponses (17 % + 3 %).
- **Autres** classifications, qui ont été spécifiées par le répondant, représentaient 13 %.
- **Les franchises** représentaient 6 % de l'échantillon de répondants.
- **Les employeurs à but lucratif financés par le gouvernement** représentaient 4 %.
- Les **entreprises francophones** et les **entreprises autochtones** étaient peu représentées, chacune ne représentant que 2 % des organisations répondantes.

Emploi des différentes cohortes d'âge

L'enquête a profilé la composition par âge de la main-d'œuvre, révélant un degré élevé de diversité d'âge au sein des organisations répondantes.

- 94 % des employeurs ont des employés dans la tranche d'âge principale de travail (25 à 54 ans).
- 68 % des employeurs ont des travailleurs âgés (55 ans ou plus).
- En particulier, 28 % des employeurs ont des employés âgés de 65 ans ou plus.
- 60 % des employeurs embauchent de jeunes travailleurs (moins de 25 ans).

51 % des répondants emploient à la fois une personne de moins de 25 ans et une personne de 55 ans ou plus, ce qui indique une prévalence significative de main-d'œuvre intergénérationnelle.

Cette répartition confirme que, bien que la cohorte des 25 à 54 ans demeure le noyau, les employeurs de la région d'Algoma engagent activement à la fois des travailleurs plus jeunes et plus âgés, mettant en évidence un profil d'âge diversifié sur le marché du travail local.

Emploi de différentes catégories démographiques

Le tableau 3 présente les données sur l'emploi de différents groupes démographiques dans la région d'Algoma, avec une comparaison clé entre les entreprises à but lucratif du secteur privé et d'autres organisations (à but non lucratif, secteur public, etc.).

TABLEAU 3 : EMPLOI DE DIFFÉRENTES CATÉGORIES DÉMOGRAPHIQUES			
Catégorie démographique	Tous les répondants (%)	Secteur privé à but lucratif (%)	Autres répondants (%)
Femmes	94 %	92 %	97 %
Hommes	89 %	93 %	82 %
Autochtone	55 %	52 %	62 %
Immigrants/autres groupes culturels	52 %	51 %	54 %
Francophones	45 %	38 %	56 %
Étudiants nationaux	38 %	33 %	49 %
Personnes ayant une incapacité physique connue	28 %	21 %	41 %
Étudiants internationaux	25 %	19 %	36 %
Personnes ayant une incapacité développementale connue	23 %	22 %	26 %

Selon les répondants à l'enquête, il existe une inégalité des genres presque universelle à l'égard de l'emploi et une inégalité sectorielle considérable dans l'inclusion de divers groupes.

- Pratiquement tous les répondants emploient du personnel féminin (94 %) et masculin (89 %), ce qui démontre une large inclusion de genre.
- Environ la moitié des employeurs embauchent des **Autochtones (55 %)**, des **immigrants/autres groupes culturels (52 %)** et des **francophones (45 %)**, ce qui reflète une diversité modérée de la main-d'œuvre.
- L'emploi de personnes ayant une incapacité physique connue (28 %) et de personnes ayant une incapacité développementale connue (23 %) reste limité, mettant en évidence des opportunités d'améliorer l'accessibilité et l'inclusion.
- Les organisations à but non lucratif et du secteur public affichent systématiquement une inclusion plus élevée que les employeurs privés à but lucratif, ce qui indique que le secteur privé a la possibilité de renforcer ses pratiques en matière de diversité.
 - Personnes ayant des incapacités physiques : 41 % c. 21 %
 - Francophones : 56 % c. 38 %
 - Étudiants internationaux : 36 % c. 19 %

La planification de la relève est un processus proactif par lequel une organisation identifie et développe des talents internes pour pourvoir des postes clés à l'avenir. Cela garantit que les postes critiques—comme les postes de direction, de gestion ou des rôles spécialisés—peuvent être rapidement et efficacement pourvus lorsque les employés actuels prennent leur retraite, partent ou sont promus.

Plan en place

- 40 % ont actuellement un plan de succession établi pour des postes clés ou certains rôles clés.

Aucun plan de relève formel

- 43 % n'ont actuellement pas de plan de succession.

Actuellement en train d'élaborer un plan

- 8 % sont en train d'élaborer un plan de succession.

Ne sait pas

- 9 % des répondants ne sont pas sûrs de l'état de la planification de la succession de leur organisation.

Cela indique que, bien que de nombreuses organisations prennent des mesures pour se préparer aux transitions de leadership, une part importante n'a toujours pas de stratégies formelles pour garantir la continuité dans les rôles critiques.



EMBAUCHES ET DÉPARTS

(2024 ET 2025)

Départs en 2024

Un départ est défini comme une retraite, un licenciement/congédiement, un employé qui est parti ou qui a démissionné, un licenciement permanent, un licenciement temporaire, ou toute autre cessation d'emploi.

- Oui**72 % des répondants ont déclaré avoir vécu au moins un départ d'employé.
- Non**25 % n'ont pas connu de départs.
- Incertain**3 % étaient incertains au sujet des départs dans leur organisation.

Parmi ceux qui ont vécu un départ, une question supplémentaire a exploré quelle catégorie de départ était impliquée, ainsi que le nombre d'employés dans chaque catégorie. Le tableau 4 répond. Les réponses « autres » incluaient l'option que le contrat de travail avait pris fin, que l'employé avait déménagé et qu'un problème de santé l'avait empêché de travailler.

TABLEAU 4 : TYPE DE DPART ET NOMBRE D'EMPLOYÉS IMPLIQUÉS PAR POURCENTAGE D'EMPLOYEURS					
	N'importe quel nombre d'employés	1 à 9 employés	10 à 24 employés	25 à 49 employés	50 ou + employés
L'employé a démissionné	87 %	65 %	16 %	4 %	1 %
L'employé a pris sa retraite	41 %	36 %	1 %	4 %	0 %
Licenciement temporaire	24 %	19 %	1 %	3 %	1 %
Licenciement permanent	8 %	5 %	1 %	0 %	1 %
L'employé a été licencié/renvoyé	68 %	60 %	5 %	3 %	0 %
Parti pour un travail plus flexible (c.-à-d. travail à distance)	16 %	12 %	4 %	0 %	0 %
Autre	21 %	16 %	1 %	3 %	1 %

De loin, la principale raison d'une séparation était que l'employé a démissionné (87 % des répondants ont déclaré cette raison), suivie du licenciement (68 %) et du départ à la retraite (41 %). Dans la plupart des cas, le départ concernait 1 à 9 employés.

Embauche et raisons d'embauche en 2024

On a demandé aux répondants si leur entreprise avait embauché des employés en 2024 :

- 83 % ont indiqué qu'ils ont embauché.
- 16 % n'ont pas embauché.
- 0,9 % étaient incertains.

L'enquête a ensuite exploré les raisons des nouvelles embauches, y compris le nombre d'embauches que chaque raison représentait (tableau 5). Les réponses « autres » comprenaient principalement des employés saisonniers, comme des étudiants d'été, et pourvoir un poste vacant (déjà mentionné comme une raison principale).

De loin, la principale raison d'embauche était de pourvoir un poste vacant existant (80 % des répondants ont cité cette raison), suivie d'une embauche en réponse à la croissance ou à l'expansion (45 %) ou pour remplacer une personne qui a pris sa retraite (29 %). Comme dans le cas des départs, la grande majorité de ces embauches concernent 1 à 9 employés.

TABLEAU 5 : RAISONS POUR LES NOUVELLES EMBAUCHES EN 2024

	N'importe quel nombre d'employés	1 à 9 employés	10 à 24 employés	25 à 49 employés	50 ou + employés
Retraites	29 %	25 %	4 %	1 %	0 %
Remplir les postes vacants existants	80 %	62 %	12 %	2 %	4 %
Croissance/expansion	45 %	33 %	7 %	2 %	2 %
Restructuration	18 %	17 %	0 %	1 %	0 %
Changements technologiques	2 %	1 %	0 %	1 %	0 %
Autre	11 %	8 %	0 %	1 %	1 %

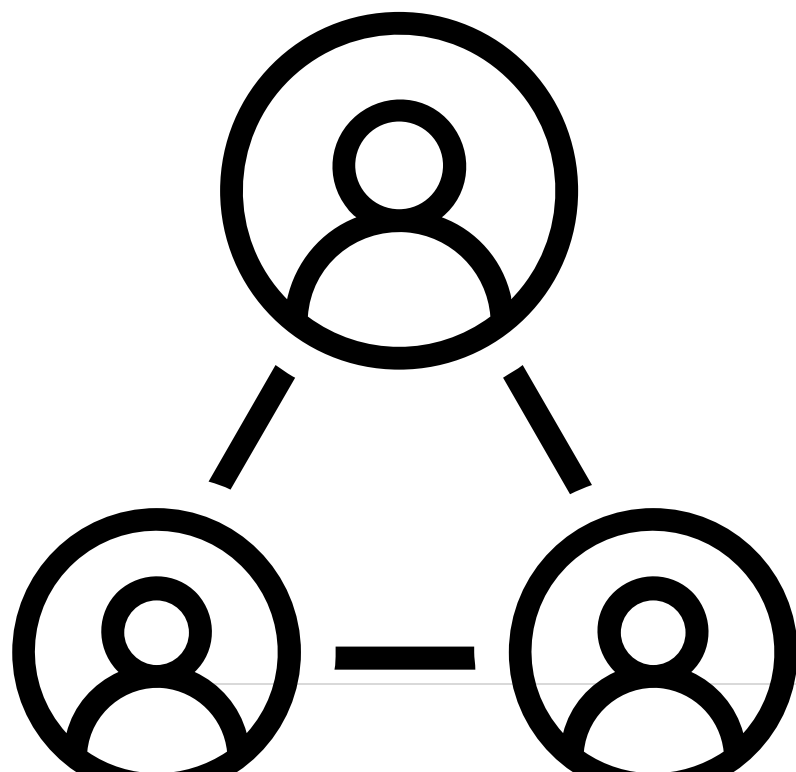
Professions les plus couramment embauchées en 2024

Les répondants ont ensuite été invités à énumérer jusqu'à cinq professions pour lesquelles ils ont embauché le plus grand nombre de nouveaux employés en 2024. Selon une enquête menée auprès de 218 répondants, les professions suivantes ont été les plus souvent citées comme étant en demande en 2024 :

- Personnel administratif, personnel de bureau
- Ouvrier, travailleur d'entretien
- Cuisinier
- Serveur
- Entretien ménager
- Gestionnaire/gestion
- Aide de cuisine/laveur de vaisselle, employé de service alimentaire
- Infirmière autorisée
- Éducateur de la petite enfance/aide-éducateur
- Travailleur de soutien personnel
- Finances
- Infirmière auxiliaire autorisée
- Associé aux ventes
- Apprenti - métiers spécialisés
- Barman
- Commis comptable
- Conducteur de matériel
- Mécanicien
- Exploitant
- Gestionnaire de projet/chef de projet
- Réceptionniste
- Métiers spécialisés
- Superviseur
- Soudeur/monteur-ajusteur métallurgiste

Pratiques de publication d'offres d'emploi

Les trois quarts (74 %) ont déclaré que leur entreprise ou organisation republie fréquemment des offres d'emploi ou prolonge les délais de candidature pour attirer des candidats plus qualifiés, tandis qu'un quart (26 %) ont déclaré qu'ils ne le faisaient pas.



CHANGEMENTS ANTICIPÉS DE LA MAIN-D'ŒUVRE EN 2025

On a interrogé les répondants sur l'embauche en 2025, s'ils avaient été embauchés ou s'ils prévoyaient d'embaucher. Soixante-seize pour cent (76 %) des répondants ont dit oui, ils prévoient d'embaucher, douze pour cent (12 %) ont dit non, et onze pour cent (11 %) étaient incertains.

La principale différence entre les réponses en 2024 et 2025 est la plus grande proportion de répondants qui étaient incertains (en 2024 : 0,9 %; en 2025 : 11 %), en partie parce qu'on leur demande de faire des prévisions pour la première moitié de 2025, par rapport à déclarer ce qui s'est passé en 2024. Dans l'ensemble, les proportions entre ceux qui embauchent/qui s'attendent à embaucher et ceux qui n'embauchent pas sont assez proches.

On a interrogé les répondants sur l'embauche en 2025, s'ils avaient été embauchés ou s'ils prévoyaient d'embaucher. Le tableau 6 présente les résultats pour les répondants qui ont indiqué qu'ils avaient embauché ou prévoyaient d'embaucher en 2025.

TABLEAU 6 : DÉJÀ EMBAUCHÉ OU PRÉVOIT EMBAUCHER EN 2025					
	N'importe quel nombre d'employés	1 à 9 employés	10 à 24 employés	25 à 49 employés	50 ou + employés
Déjà embauché en 2025	82 %	64 %	10 %	4 %	4 %
Prévoit embaucher en 2025	80 %	64 %	10 %	3 %	3 %

Raisons d'embaucher en 2025

Comme dans le cas des embauches de 2024, les répondants ont été invités à fournir la raison des nouvelles embauches. Les proportions sont fournies dans le tableau 7, et la répartition par raison est très semblable aux raisons fournies pour les embauches en 2024 (tableau 6).

TABLEAU 7 : RAISONS POUR LES NOUVELLES EMBAUCHES EN 2025					
	N'importe quel nombre d'employés	1 à 9 employés	10 à 24 employés	25 à 49 employés	50 ou + employés
Retraites	31 %	27 %	3 %	1 %	0 %
Remplir les postes vacants existants	82 %	68 %	12 %	1 %	1 %
Croissance/expansion	46 %	39 %	3 %	1 %	3 %
Restructuration	14 %	12 %	1 %	0 %	0 %
Changements technologiques	3 %	1 %	0 %	0 %	1 %
Autre	14 %	11 %	1 %	0 %	1 %

Les professions que les répondants avaient embauchées ou prévoyaient embaucher en 2025 étaient généralement semblables à celles qu'ils avaient embauchées en 2024, notamment parmi les grandes catégories : cuisinier, ouvrier/travailleur d'entretien, pédagogue/assistant pédagogue, infirmière autorisée, serveur, personnel d'entretien, associé aux ventes, personnel administratif, charpentier, aide de cuisine, conducteur et superviseur.

DÉFIS DE RECRUTEMENT

Le tableau 8 illustre les plus grands défis auxquels les employeurs ont été confrontés lors du recrutement de nouveaux employés, en tant que pourcentage de ceux qui ont répondu à cette question (les répondants pouvaient sélectionner autant de défis que nécessaire).

Le plus grand défi était que les candidats n'avaient pas les compétences requises, cité par 60 % des répondants. Trois autres défis ont été notés par environ la moitié des répondants : les candidats n'avaient pas les qualifications requises (55 %), les candidats n'avaient pas l'expérience de travail requise (54 %) ou un faible nombre de candidats (54 %). Seulement un peu plus bas dans la liste (quatre sur dix) se trouvaient des problèmes comme le manque de compétences générales chez les candidats (36 %), la concurrence d'autres employeurs (38 %), les attentes en matière de rémunération (37 %) et les défis liés à l'emplacement (28 %).

Dans la catégorie « Autre » (20 %), un quart des répondants a cité le manque de véhicule ou des défis de transport; le seul autre élément mentionné plus d'une fois était les difficultés pour les travailleurs étrangers à obtenir un permis de travail ou à ne pas pouvoir se qualifier pour leur profession au Canada.

TABLEAU 8 : PLUS GRANDS DÉFIS LORS DU RECRUTEMENT DE NOUVEAUX EMPLOYÉS	
Défi	Pourcentage
Les candidats manquent les compétences requises	60 %
Les candidats n'ont pas les qualifications requises	55 %
Les candidats n'ont pas l'expérience de travail requise	54 %
Faible nombre de candidats	54 %
Les candidats n'ont pas assez de compétences générales (communication, éthique de travail, etc.)	41 %
Concurrence d'autres employeurs	38 %
Attentes en matière de rémunération	37 %
Défis liés à l'emplacement	36 %
Autre	20 %

Autres facteurs affectant la capacité des employeurs à recruter et à maintenir les employés en poste

Lorsqu'on leur a demandé quels facteurs supplémentaires affectaient leur capacité à recruter et à maintenir employés en poste, les répondants ont identifié plusieurs obstacles clés :

- 37 % ont cité un manque de logements locatifs comme un défi important.
- 20 % ont signalé un manque de services de garde d'enfants, ce qui a des répercussions sur les parents qui travaillent.
- 19 % ont souligné le manque de transport en commun comme un obstacle pour les employés.
- 18 % ont mentionné la disponibilité limitée de maisons à acheter.
- 5 % ont mentionné le manque d'accès à un service Internet haute vitesse fiable et abordable.
- 52 % ont mentionné des facteurs « autres », qui variaient en fonction des défis régionaux spécifiques.

Ces défis soulignent les problèmes plus larges auxquels les employeurs sont confrontés pour attirer et maintenir en poste une main-d'œuvre qualifiée, en particulier dans les régions où l'accès au logement et aux services de soutien est limité. De tels facteurs compliquent les efforts pour maintenir une main-d'œuvre stable, s'étendant au-delà des préoccupations liées à l'emploi direct pour inclure des problèmes comme la disponibilité de logements, la garde d'enfants, le transport et l'infrastructure.

Postes difficiles à pourvoir

Les répondants ont eu une autre occasion d'identifier jusqu'à cinq professions difficiles à pourvoir. Après avoir combiné l'ensemble des 197 mentions, les professions qui ont reçu au moins trois réponses étaient les suivantes :

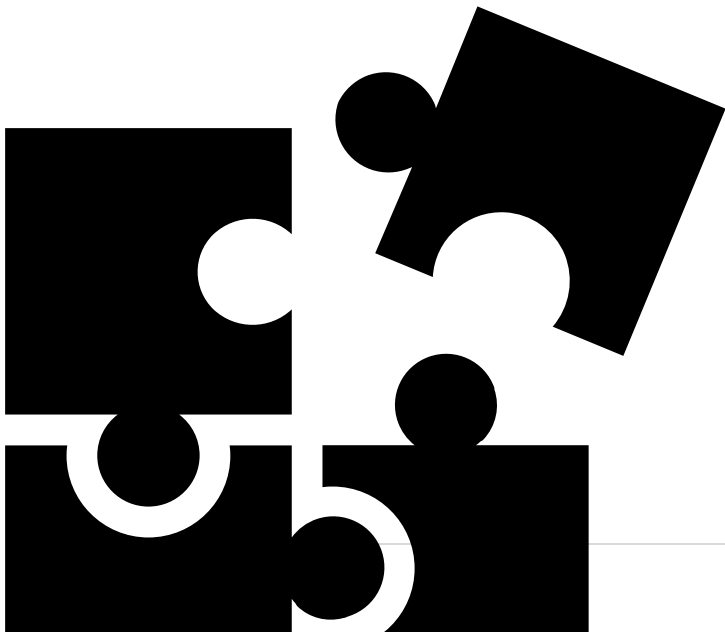
- | | |
|---|--|
| • Cuisinier | • Personnel administratif, personnel de bureau |
| • Gestionnaire/gestion | • Exploitant |
| • Charpentier | • Plombier |
| • Ouvrier | • Métiers spécialisés |
| • Caissier | • Entretien ménager |
| • Éducateur de la petite enfance/aide-éducateur | • Ressources humaines |
| • Finances/comptabilité | • Superviseur |
| • Associé aux ventes, service à la clientèle | • Aide de cuisine |

S'adapter lorsque les postes vacants ne peuvent pas être pourvus

Les répondants ont été interrogés sur la manière dont ils s'adaptent ou s'adapteront lorsqu'ils ne peuvent pas pourvoir tous leurs postes vacants, pour les années 2024 et 2025. Le tableau 9 montre leurs réponses en tant que pourcentage de tous les répondants à cette question.

En 2024, la stratégie la plus courante pour composer avec les postes vacants non pourvus était de demander au personnel actuel de faire davantage d'heures supplémentaires. Cependant, en 2025, la proportion d'employeurs s'appuyant sur les heures supplémentaires a à peine augmenté. Au lieu de cela, les deuxième et troisième options les plus populaires de 2024 ont reçu plus de réponses en 2025. Ce changement suggère qu'il pourrait y avoir une limite à la quantité d'heures supplémentaires qu'il est raisonnable de demander, incitant les employeurs à se tourner vers d'autres stratégies comme la formation croisée du personnel ou la redistribution des charges de travail. Notamment, chaque option a connu une augmentation du pourcentage d'employeurs la sélectionnant de 2024 à 2025, bien que souvent de manière graduelle; dans certains cas, l'augmentation était plus significative.

TABLEAU 9 : ADAPTATIONS OÙ LES POSTES VACANTS NE PEUVENT PAS ÊTRE POURVUS		
	2024	2025
Plus d'heures supplémentaires pour le personnel actuel	54 %	55 %
Formation croisée pour les employés actuels	40 %	48 %
Redistribution du travail	35 %	45 %
Sous-traitance/externalisation	18 %	20 %
Offrir des stages et des placements professionnels	15 %	17 %
Accéder aux agences de placement	14 %	15 %
Diversifier notre main-d'œuvre	12 %	18 %
Réduction de notre main-d'œuvre	12 %	13 %
Offrir des options de travail à distance	9 %	10 %
Mise en œuvre de la technologie/de l'automatisation	7 %	6 %
Autre	6 %	7 %



PRATIQUES DE RECRUTEMENT

Méthodes utilisées pour recruter des candidats

La majorité des employeurs (99 %) recrutent principalement au niveau local, au sein de leur propre communauté ou district. Plus de la moitié (57 %) élargissent leur recherche à d'autres régions dans le Nord de l'Ontario. Environ un tiers (36 %) recrute dans le sud de l'Ontario, et une plus petite portion se tourne vers d'autres provinces (21 %) et recrute à l'étranger (18 %) pour pourvoir les postes vacants.

Dans le tableau 10, la méthode de recrutement la plus utilisée par les employeurs était le bouche-à-oreille, suivie de près par plusieurs autres méthodes, y compris les sites d'emploi en ligne gratuits, les médias sociaux, les recommandations d'employés, les sites Web des entreprises et les services d'emploi locaux.

Des stratégies traditionnelles et à faible technologie comme le bouche-à-oreille et les recommandations d'employés restent largement utilisées, tandis que les plateformes en ligne et les services locaux sont également devenus des éléments clés du processus de recrutement. Bon nombre de ces méthodes ont connu une augmentation dans leur utilisation en 2025 par rapport à 2024, reflétant un changement continu vers la combinaison de stratégies de recrutement traditionnelles et numériques. Les services d'emploi locaux ont également obtenu un classement élevé parmi les employeurs.

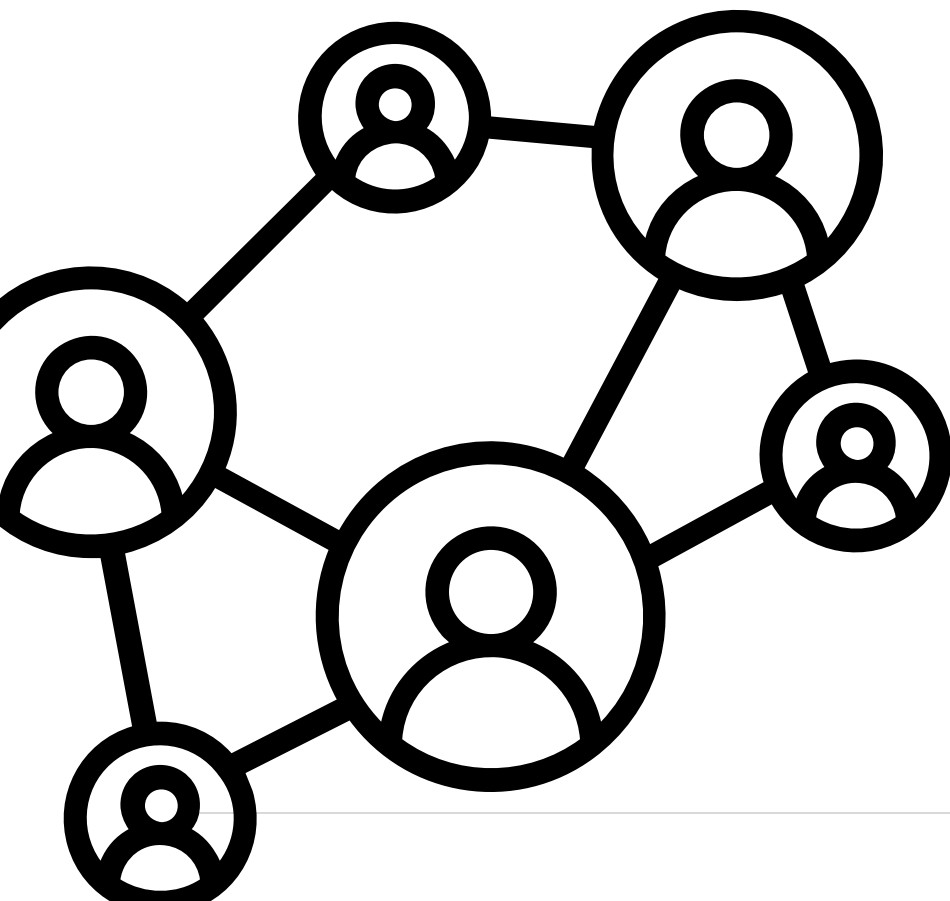
TABLEAU 10 : MÉTHODES DE RECRUTEMENT UTILISÉES POUR TROUVER DES CANDIDATS POUR DES POSTES VACANTS		
	2024	2025
Bouche-à-oreille, contacts personnels, recommandations et réseaux informels	79 %	87 %
Sites d'emploi en ligne gratuits/publications en ligne	61 %	61 %
Médias sociaux (Facebook, LinkedIn)	59 %	63 %
Recommandations d'employés	59 %	63 %
Le site Web de notre entreprise/organisation	59 %	61 %
Agences de services d'emploi locales	57 %	57 %
Sites d'emploi en ligne payants/publications en ligne	47 %	44 %
Recrutement sur place dans les écoles, collèges et universités	36 %	36 %
Affiches ou panneaux d'emploi sur place	34 %	40 %
Salons de l'emploi	33 %	38 %
Médias d'information imprimés et en ligne	28 %	28 %
Publications ou sites Web commerciaux ou professionnels	17 %	17 %
Sociétés de recherche de cadres/chasseurs de têtes	12 %	9 %
Annonces radio	4 %	4 %
Autre	3 %	2 %

Les services d'emploi locaux ont été utilisés par 57 % des répondants (52 employeurs). Cependant, lorsqu'on leur a demandé s'ils comptaient sur des programmes ou des services d'emploi pour les aider à recruter, seulement 30 % (28 répondants) ont confirmé avoir utilisé de tels services, tandis que 63 % n'avaient pas utilisé de tels services, et 7 % étaient incertains.

Lorsqu'on leur a demandé de préciser les services qu'ils avaient utilisés, les répondants ont pu nommer jusqu'à cinq options, bien que la plupart n'en aient nommé qu'une ou deux. Parmi les 40 réponses fournies, les services mentionnés le plus fréquemment comprenaient :

- Solutions d'emploi
- Options d'emploi
- Centre de carrière communautaire de Sault
- Centre d'aide à l'emploi régional
- ProfessionsSantéOntario
- Salons de l'emploi
- Subvention salariale

Cela suggère que, bien que les services d'emploi locaux soient couramment utilisés, de nombreux employeurs s'appuient sur une sélection relativement restreinte de programmes spécifiques, quelques services clés recevant le plus d'attention.



COMPÉTENCES ET DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Compétences les plus importantes lors de l'embauche

Les répondants ont été invités à sélectionner les cinq compétences les plus importantes qu'ils recherchent lors de l'embauche dans une liste de treize. Les compétences qui ont reçu le pourcentage le plus élevé de sélections sont les suivantes :

- 75 % : Éthique de travail, dévouement et fiabilité
- 73 % : Travail d'équipe et compétences interpersonnelles
- 46 % : Communication orale et écrite
- 46 % : Service à la clientèle
- 45 % : Volonté d'apprendre
- 41 % : Motivation personnelle et indépendance
- 35 % : Capacité à suivre des instructions
- 33 % : Compétences de gestion du temps et d'organisation
- 31 % : Technique
- 30 % : Professionnalisme
- 25 % : Résolution de problèmes et créativité
- 12 % : Alphabétisation informatique
- 9 % : Compétences analytiques/de recherche

Ces constatations montrent que les compétences générales sont systématiquement priorisées par rapport aux compétences techniques, comme la littératie informatique et les compétences analytiques, qui ont été choisies par un plus petit pourcentage de répondants. Cela met en évidence une préférence claire pour les traits fondamentaux et interpersonnels dans le processus d'embauche. Notamment, des enquêtes précédentes menées par l'AWIC ont identifié les mêmes compétences clés que les employeurs apprécient le plus, l'éthique de travail, le dévouement et la fiabilité étant classés comme la compétence numéro un que les employeurs continuent de rechercher.

Le rapport souligne le fait que **l'éthique de travail, le dévouement et la fiabilité** ainsi que **le travail d'équipe et les compétences interpersonnelles** sont les compétences les plus importantes recherchées par les employeurs, avec **environ 75 %** des répondants priorisant ces caractéristiques.

La communication, le service à la clientèle, la volonté d'apprendre et la motivation personnelle sont également très valorisés, environ **40 %** des employeurs soulignant ces qualités.

Des compétences techniques comme la **littératie informatique** et les **capacités analytiques** étaient moins souvent mentionnées, signalant que les **compétences interpersonnelles** et les **traits fondamentaux** sont d'une plus grande importance dans le processus d'embauche.

Soutien à la formation et à l'éducation pour les employés

La plupart des employeurs investissent activement dans le perfectionnement des employés. 77 % financent la formation ou l'éducation (soit entièrement, soit partiellement), et environ la moitié offrent des horaires de travail flexibles (49 %) ou fournissent des informations sur les opportunités disponibles (48 %).

De plus, 25 % utilisent des incitatifs gouvernementaux à l'embauche et à la formation, tandis que 9 % offrent d'autres soutiens, principalement de la formation à l'interne.

Ces actions reflètent l'engagement des employeurs à développer leur main-d'œuvre grâce à un mélange de soutien financier, de flexibilité et d'opportunités d'apprentissage.

- 77 % : Financer la formation ou l'éducation, en totalité ou en partie.
- 49 % : Offrir des horaires de travail flexibles
- 48 % : Fournir des informations sur les opportunités disponibles
- 25 % : Utiliser des incitatifs à l'embauche et à la formation du gouvernement
- 9 % : Autre (p. ex. formation à l'interne)

Sources de formation et d'éducation

Les répondants ont été invités à choisir toutes les réponses pertinentes pour leur entreprise concernant les sources courantes de formation et d'éducation pour leurs employés. Les options et les réponses comprennent :

- **81 %** : Formation en cours d'emploi
- **52 %** : Collège
- **52 %** : Webinaires/ateliers en ligne
- **46 %** : Formation entre pairs
- **41 %** : Éducation à distance/en ligne
- **31 %** : Association professionnelle de l'industrie
- **29 %** : Université
- **22 %** : Entraîneurs privés
- **4 %** : Syndicat local
- **2 %** : Commission scolaire
- **2 %** : Centre d'apprentissage pour adultes
- **2 %** : Autre

81 % des employeurs offrent une formation en cours d'emploi, ce qui en fait le meilleur choix pour le perfectionnement des employés.

Obstacles à la fourniture de formation ou au soutien à la formation

Plus de la moitié des répondants (57 %) ont identifié le coût de la formation comme le plus grand obstacle à l'offre de possibilités de perfectionnement aux employés. La distance à parcourir pour la formation était le deuxième obstacle le plus courant, touchant 41 % des employeurs. D'autres défis importants comprenaient :

- 35 % : Perte d'employés formés au profit d'autres employeurs
- 33 % : Programmes pertinents non offerts dans la région
- 27 % : Manque de connaissance des programmes de formation disponibles
- 22 % : Perte de productivité pendant les périodes de formation
- 16 % : Manque de connaissance des soutiens pour la formation des employés
- 5 % : Manque de sensibilisation aux exigences de formation législatives
- 13 % : Autre (p. ex. employés peu intéressés par la formation)

La catégorie « Autre » a mentionné des problèmes comme des employés peu intéressés par la formation.

Possibilités d'expérience professionnelle pour les étudiants et les jeunes

Une grande majorité des répondants (82 %) offrent des possibilités d'expérience professionnelle pour les étudiants et les jeunes, comme des stages rémunérés et non rémunérés, des apprentissages, des emplois d'été et des postes à temps partiel. Près de la moitié de ces employeurs (44 %) offrent au moins trois types d'opportunités différentes, montrant un fort engagement à favoriser l'emploi des jeunes.

Dans le tableau 11, les opportunités les plus courantes comprennent les postes d'étudiants d'été (52 %) et les emplois à temps partiel (44 %). Il y a également un engagement significatif dans les stages coopératifs et les stages, 59 % des répondants offrant au moins une de ces expériences. Environ 28 % offrent au moins trois types de possibilités de stage ou de programmes coop.

Un petit nombre de répondants ont indiqué qu'ils n'offraient pas d'opportunités aux étudiants, certains notant des restrictions sur l'embauche de personnes de moins de 18 ans ou ne recrutant tout simplement pas d'étudiants. La plupart des réponses « Autres » reflétaient l'absence de toute possibilité supplémentaire.

TABLEAU 11 : POSSIBILITÉS D'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE POUR LES ÉTUDIANTS ET LES JEUNES

Opportunité d'expérience professionnelle	Pourcentage
Emplois d'été pour les étudiants	52 %
Emplois à temps partiel pour les étudiants	44 %
Stages coopératifs au secondaire non rémunérés	40 %
Stages coopératifs non rémunérés dans les collèges	27 %
Stages coopératifs non rémunérés à l'université	24 %
Autre (veuillez préciser)	20 %
Apprentissages collégiaux	19 %

Stages coopératifs rémunérés dans les collèges	18 %
Stage rémunéré	15 %
Stages coopératifs secondaires rémunérés	13 %
Stages coopératifs universitaires rémunérés	12 %
Stage non rémunéré	9 %

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET ENVIRONNEMENTAUX

Incidence des changements technologiques et environnementaux

Les répondants ont été interrogés sur les répercussions des changements technologiques et environnementaux et leur incidence sur leur main-d'œuvre, tant actuellement qu'à l'avenir (tableau 12). Trois répondants sur dix (30 %) ont déclaré qu'aucun de ces changements n'avait d'impact actuel ou futur sur leur main-d'œuvre. Suivant de très près, il y avait quatre éléments où un répondant sur cinq a indiqué qu'il y avait un impact actuel, notamment :

- Cybersécurité
- Numérisation
- Technologie infonuagique
- Collecte, gestion et analyse de données en temps réel

Trois de ces éléments traitent d'enjeux numériques et basés sur les données (numérisation, technologie infonuagique et collecte, gestion et analyse des données en temps réel). Si un répondant choisissait l'un de ces éléments, il était légèrement plus enclin à en choisir deux ou les choisir tous, plutôt qu'à en souligner un seul.

Quatre enjeux ont montré des augmentations plus importantes de préoccupation pour leur incidence future par rapport à leur impact actuel :

- Intelligence artificielle
- Équipement autonome
- Automatisation et robotique
- Changement climatique

L'électrification et l'équipement autonome étaient considérés comme ayant une incidence moins importante, 5 % à 10 % mentionnant des impacts actuels ou futurs. Dans la catégorie Autre, deux répondants ont simplement déclaré qu'ils n'avaient rien d'autre à ajouter, tandis qu'un a mentionné le manque d'infrastructure pour soutenir des services Internet et de téléphonie mobile fiables.

TABLEAU 12 : LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET ENVIRONNEMENTAUX QUI ONT ACTUELLEMENT UN IMPACT OU AURONT UN IMPACT SUR LA MAIN-D'ŒUVRE.

Changements	Actuel	Futur
Aucun impact sur notre entreprise/organisation	30 %	30 %
Cybersécurité	22 %	23 %
Numérisation	22 %	19 %
Technologie infonuagique	21 %	23 %

Collecte, gestion et analyse de données en temps réel	19 %	15 %
Changement climatique	11 %	18 %
Règlements environnementaux	11 %	16 %
Intelligence artificielle	10 %	25 %
Automatisation et robotique	10 %	18 %
Électrification	7 %	10 %
Équipement autonome	5 %	10 %
Autre	9 %	9 %

Impacts des changements technologiques et environnementaux sur la main-d'œuvre

Les répondants ont ensuite été interrogés sur les impacts que ces changements technologiques et environnementaux auraient sur leur main-d'œuvre. De loin, l'impact le plus important prévu par les répondants concernait le besoin de mise à niveau des compétences, car la moitié (48 %) des répondants ont choisi « notre main-d'œuvre devra continuer à se perfectionner ou à se recycler », suivi d'autres impacts comme :

- **48 %** - La main-d'œuvre devra **continuer à se perfectionner ou à se recycler**.
- 28 % - On prévoit que la productivité de la main-d'œuvre s'améliorera.
- 23 % - On anticipe que les exigences en matière de santé et de sécurité changeront.
- 20 % - La main-d'œuvre aura besoin de compétences informatiques avancées.
- 14 % - La main-d'œuvre va augmenter (nouveaux emplois créés).
- 14 % - La main-d'œuvre aura besoin de compétences en gestion de projet.
- 14 % - La main-d'œuvre aura besoin de compétences en gestion des données.
- 13 % - Les changements permettront de faciliter les modalités de travail à distance.
- 11 % - La main-d'œuvre va diminuer (certains emplois seront perdus).
- 14 % - Autres impacts, y compris aucun impact noté ou facteurs météorologiques affectant les heures

Professions qui devraient être les plus touchées par les changements technologiques et environnementaux

Les répondants ont été invités à nommer jusqu'à cinq professions qu'ils prévoient être les plus touchées par le changement technologique et environnemental. Au total, 88 ont fait au moins une entrée, ainsi que 108 autres entrées pour les deuxième, troisième, quatrième et cinquième professions, ce qui donne un total de 196 réponses. Cependant, 28 de ces réponses comprenaient soit « aucun impact », « non applicable » ou « je ne sais pas », laissant 168 entrées à analyser.

Les 392 entrées restantes mentionnaient soit une profession, soit une tâche spécifique qui serait affectée. Les réponses les plus courantes (cinq ou plus) étaient les suivantes :

- Personnel administratif, personnel de bureau
- Gestion, gestionnaire, gestionnaire de projet, gestionnaire de programme, gestionnaire de bureau
- Ventes, commis aux ventes, vendeur
- Serveur
- Charpentier
- Caissier
- Aide domestique

- Commis comptable
- Cuisinier
- Finances, agent financier
- Ressources humaines
- Ouvrier
- Plombier
- Technicien

La sélection de certaines de ces professions est sans aucun doute basée sur l'expansion de l'IA dans des rôles tels que le personnel administratif, les finances, la comptabilité et même la gestion. Il est moins clair pourquoi d'autres professions ont été sélectionnées, comme les métiers spécialisés, bien qu'un répondant ait ajouté une explication pour son choix du métier de plombier, disant que davantage de vidéos et de ressources en ligne permettraient à davantage de gens de faire des réparations eux-mêmes et à choisir des travaux de remplacement plutôt que de travaux de réparation.

DÉFIS ET POSSIBILITÉS À VENIR

Impact actuel et futur des droits de douane américains

Étant donné les nouvelles actuelles concernant les droits de douane américains, les répondants ont été interrogés sur l'impact que les droits de douane américains ont ou pourraient avoir sur leur entreprise. Le tableau 13 montre le pourcentage de répondants sélectionnant chaque impact, à la fois actuellement et à l'avenir.

TABLEAU 13 : IMPACT DES DROITS DE DOUANE AMÉRICAINS SUR LES ENTREPRISES OU LES ORGANISATIONS, ACTUELLEMENT ET À L'AVENIR		
Nature de l'impact	Actuel	Futur
Notre chaîne d'approvisionnement sera affectée	48 %	42 %
Nous devons augmenter nos prix	33 %	41 %
Nous devons restreindre les dépenses en raison de l'incertitude	31 %	30 %
Aucun impact sur notre entreprise/organisation	26 %	21 %
Nous allons retarder les plans de croissance/d'expansion	20 %	21 %
Nous allons réduire nos heures, notre personnel et nos opérations	16 %	20 %
Nous aurons de la difficulté à honorer les contrats existants	12 %	12 %
Autre	7 %	8 %

Les perturbations de la chaîne d'approvisionnement et la nécessité d'augmenter les prix sont les deux impacts les plus fréquemment sélectionnés, tant actuellement que pour l'avenir, avec des dépenses restreintes en raison de l'incertitude arrivant en troisième position.

Environ un quart (26 %) affirment qu'il n'y a pas d'impact actuel, ce qui tombe à un cinquième (21 %) prédisant un impact futur. Dans la plupart des cas, l'impact futur attendu est à peu près le même ou inférieur à l'impact actuel, sauf dans le cas où il faut augmenter les prix et réduire les heures, le personnel et les opérations.

Parmi ceux qui ont contribué à la catégorie Autre, plusieurs ont déclaré qu'il n'y avait aucun impact, ou qu'ils étaient incertains quant à l'impact, tandis que quelques-uns ont répété les impacts présentés au Tableau 13. En ce qui concerne les autres impacts, deux répondants étaient préoccupés par le fait qu'ils pourraient voir moins de visiteurs américains ou de résidents saisonniers, ce qui nuirait aux affaires, et une personne estimait que les circonstances pourraient conduire à de nouvelles stratégies de développement commercial.

Le plus grand défi au cours des trois prochaines années

Au cours des trois prochaines années, les entreprises s'attendent à une variété de défis, les problèmes de main-d'œuvre se révélant comme la préoccupation la plus importante. Plus de la moitié des répondants (58 %) ont identifié des défis liés à la main-d'œuvre, qui comprenaient :

- 29 % - Pénurie de travailleurs qualifiés
- 19 % - Pénurie de candidats à l'emploi
- 6 % - Préoccupations concernant le maintien en poste des employés
- 6 % - Remplacement du personnel prenant leur retraite

En plus des problèmes de main-d'œuvre, les entreprises ont souligné d'autres défis clés :

- **Augmentation des coûts (14 %)** - y compris l'inflation, l'augmentation des prix des intrants et les impôts
- **Facteurs opérationnels et logistiques (9 %)** - comme l'équipement/infrastructure vieillissant, les emplacements éloignés et les répercussions des droits de douane
- **Préoccupations en matière de financement et de fonds (8 %)** - accès au capital ou aux ressources
- **D'autres facteurs externes** - y compris les droits de douane, la gestion de la croissance et les politiques gouvernementales, en particulier **les restrictions sur l'immigration et les étudiants internationaux**

La plus grande opportunité au cours des trois prochaines années

organisation au cours des trois prochaines années. Au total, après l'élimination des entrées indiquant « sans objet » ou « ne sait pas », 63 commentaires ont été faits (une poignée ont mentionné plus d'un élément). La plupart des réponses sont tombées dans les grappes suivantes :

Expansion (35 % de tous les répondants)

- Ces répondants ont mentionné leurs propres projets d'agrandir leurs locaux, leurs points de vente ou la gamme de services qu'ils offrent, ou des occasions qui se dégageaient.

Circonstances commerciales (21 %)

- Ces répondants ont cité quelque chose de spécifique concernant leur entreprise, comme un changement de propriétaire ou une augmentation des prix de leur produit, ou une demande spécifique pour ce qu'ils offrent.

Main-d'œuvre (18 %)

- Ces répondants ont noté comment ils allaient entreprendre quelque chose en ce qui concerne leurs pratiques de main-d'œuvre qui améliorerait la situation pour leur organisation (par exemple, la formation croisée, l'amélioration des compétences, le recrutement de marchés du travail non traditionnels, le développement des talents à l'interne).

Croissance (10 %)

- Ces répondants estimaient que la croissance de l'économie locale leur serait bénéfique, y compris une population en croissance; deux ont spécifiquement mentionné l'exploitation minière et un a mentionné le tourisme.

Technologie (8 %)

- Plusieurs répondants croyaient que les améliorations en matière d'efficacité et de productivité proviendraient de l'IA, de l'automatisation et de la technologie infonuagique.

Bien que cette question porte sur les opportunités, quelques-uns ont exprimé des préoccupations concernant l'avenir immédiat, compte tenu des incertitudes, et plusieurs ont mentionné que leurs réponses dépendraient de la capacité de trouver des travailleurs qualifiés.

Enfin, les répondants ont été invités à faire d'autres commentaires concernant le recrutement, la formation et le maintien en poste des employés pour leur entreprise ou organisation. Seules neuf répondants ont offert des réflexions finales, et presque toutes ont déploré le manque de travailleurs qualifiés et l'absence d'éthique de travail, plusieurs désignant spécifiquement les jeunes.

CONCLUSION

Les employeurs de l'Ontario, dans le district d'Algoma, se trouvent à un point crucial, équilibrant des défis persistants en matière de main-d'œuvre avec des possibilités de croissance prometteuses. Les problèmes de main-d'œuvre demeurent une préoccupation majeure : quatre employeurs sur cinq signalent à la fois un roulement de personnel et une activité de nouvelles embauches. Plus de trois quarts investissent dans la formation ou l'éducation des employés, tandis qu'environ la moitié offrent des options de travail flexible ou partagent des informations sur les possibilités d'avancement. Beaucoup montrent également un fort engagement envers l'emploi des jeunes, avec environ la moitié embauchant des étudiants d'été ou à temps partiel, et six sur dix offrant des stages d'études coopératives et des stages réguliers.

En regardant vers l'avenir, plus de la moitié des répondants identifient les problèmes liés à la main-d'œuvre comme leur défi le plus pressant pour les trois prochaines années. Les principales préoccupations incluent une pénurie de candidats qualifiés, la rétention des employés et la planification de la succession pour les travailleurs prenant leur retraite. Les avancées technologiques, en particulier dans l'IA et l'automatisation, devraient encore accroître la demande d'amélioration continue des compétences et d'adaptabilité.

Parallèlement, les employeurs reconnaissent des opportunités claires de progrès grâce à l'expansion des affaires, à la diversification des services, à l'investissement dans leur main-d'œuvre et l'exploitation de la technologie pour stimuler la productivité. Cependant, des pressions externes comme l'accessibilité au logement et l'incertitude économique mondiale

(y compris les droits de douane américains) continuent de façonner le paysage du marché du travail local.

En donnant suite à ces observations, l'AWIC et ses partenaires communautaires peuvent jouer un rôle essentiel dans la construction d'une main-d'œuvre qualifiée, adaptable et résiliente. Grâce à une collaboration stratégique et à des initiatives ciblées de développement de la main-d'œuvre, la région d'Algoma peut renforcer ses fondements économiques et continuer à prospérer pendant une période de changement.

RECOMMANDATIONS

En se basant sur les conclusions de ce rapport, les recommandations suivantes sont proposées pour relever les défis liés à la main-d'œuvre identifiés et tirer parti des possibilités :

Élaborer des programmes de développement des compétences ciblés

Collaborer avec des établissements d'enseignement et des fournisseurs de formation pour créer et promouvoir des programmes qui répondent directement aux lacunes de compétences identifiées, en particulier dans les professions difficiles à pourvoir (p. ex. les métiers, la santé et le soutien administratif et aux entreprises). Se concentrer à la fois sur les compétences techniques et les compétences générales fondamentales.

Améliorer les stratégies de recrutement et de maintien en poste

- Soutenir les employeurs dans la diversification de leurs efforts de recrutement au-delà des sources locales, en explorant des bassins de talents régionaux, nationaux et internationaux.
- Promouvoir les pratiques exemplaires pour la rétention des employés, y compris une rémunération compétitive, une culture de travail positive et des possibilités d'avancement professionnel.
- Promouvoir des solutions à la crise de l'accessibilité au logement dans la région de l'AWIC afin de réduire un obstacle important à l'attraction de nouveaux talents.

Investir dans l'adaptation technologique et la formation

Soutenir les entreprises dans la compréhension et l'intégration des technologies émergentes (IA, automatisation) et fournir des ressources pour le perfectionnement et le recyclage de la main-d'œuvre afin de s'adapter à ces changements.

Renforcer les initiatives de planification de la relève

Élaborer et promouvoir des ressources et des ateliers pour les entreprises, en particulier les PME, sur la planification de la relève efficace afin d'assurer la continuité du leadership et le transfert de connaissances.

Tirer parti de la mobilisation des étudiants

Continuer à favoriser de solides relations entre les employeurs et les établissements d'enseignement afin de maximiser les possibilités de placements coopératifs, de stages et d'emplois à temps partiel pour les étudiants, en construisant un bassin de talents locaux.

Faciliter l'accès aux ressources de formation

Explorer des façons d'atténuer les coûts de formation et les distances de déplacement pour les employeurs et les employés. Cela pourrait inclure des programmes de formation subventionnés, la livraison locale de cours pertinents et la promotion de plateformes d'apprentissage en ligne.

Surveiller et répondre aux changements économiques : Surveiller continuellement les répercussions de facteurs économiques externes comme les droits de douane et les perturbations de la chaîne d'approvisionnement, en fournissant des ressources et des conseils aux entreprises sur les stratégies d'adaptation.

