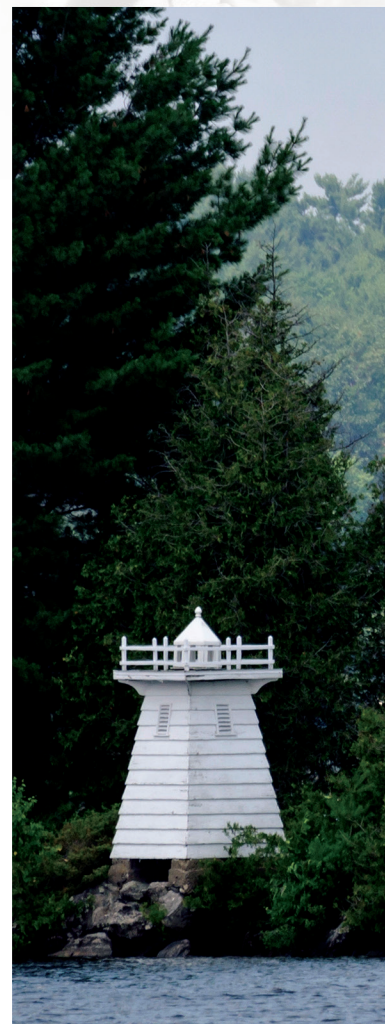


travaillons ensemble

Commission de développement de la
main-d'œuvre de Simcoe Muskoka



OCTOBRE
2016 Plan du marché du travail local

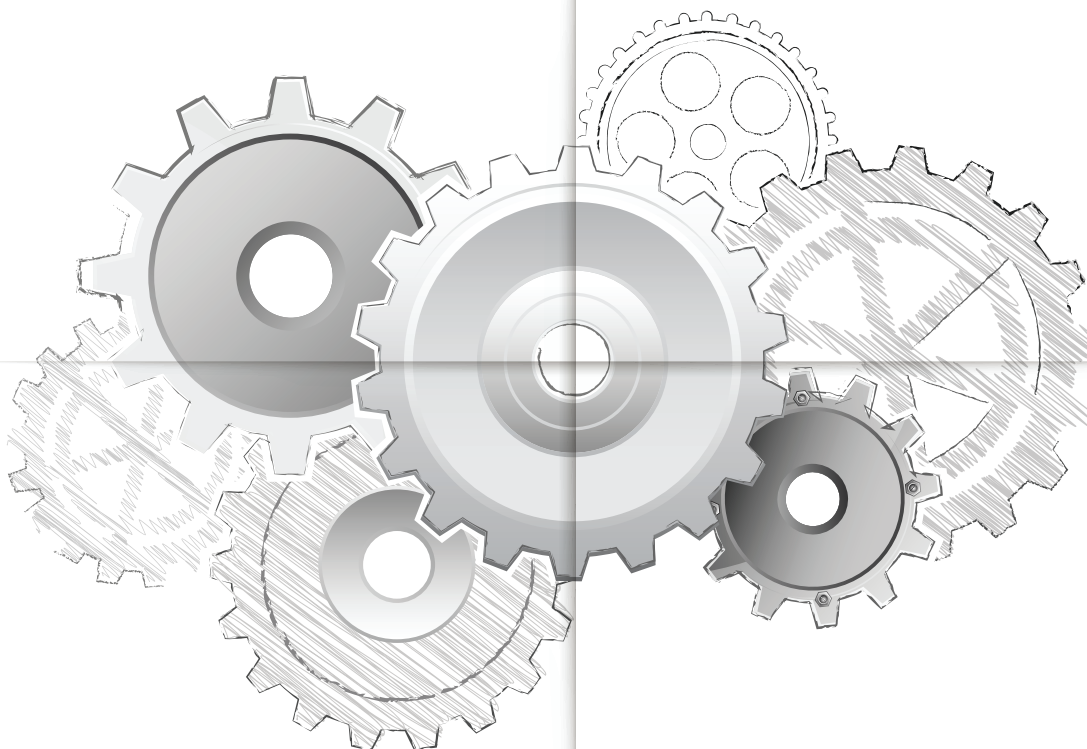
CE QUE NOUS FAISONS

EFFECTUER DES RECHERCHES

Analyser et inventorier les priorités et les occasions

CONVOQUER

Rassembler les groupes



ÉVALUER

Mesurer, raffiner et ajouter de la valeur

COLLABORER

Passer à l'action au moyen de partenariats

À propos du plan du marché du travail de la Commission de développement de la main-d'œuvre de Simcoe Muskoka

Le Plan du marché du travail local d'octobre 2015 de la Commission de développement de la main-d'œuvre de Simcoe Muskoka consiste en un examen annuel des progrès réalisés par les projets de partenariat dans la région et en une mise à jour des conditions d'emploi dans la communauté. Notre processus fondé sur les données probantes comporte :

- Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2016
- Statistique Canada, Enquête sur la population active
- Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages, 2011
- Rapports de données d'Emploi Ontario, 2015-2016
- Enquête sur la population active
- Information sur le marché du travail

La CDMSM, de concert avec les dirigeants locaux éclairés, participe régulièrement au dialogue avec les communautés pour inventorier les enjeux locaux et les étudier dans le contexte des données sur le marché du travail disponibles. Ce processus aide à fournir des renseignements fondés sur des données probantes et présente un cadre stratégique qui peut mettre en évidence les nouvelles tendances du marché du travail local et proposer des mesures pour aborder les préoccupations soulevées.



18, boul. Alliance, local 22
Barrie (Ontario) L4M 5A5
Tél. : 705 725-1011
ou 1 800 337-4598
Télec. : 1 888 739-8347
Courriel : info@smwdb.com
www.smwdb.com

Commission de développement de la main-d'œuvre de Simcoe Muskoka

Membre de



Ce projet est financé en partie par le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario.

Avis de non-responsabilité :

Ce livret a été rédigé pour servir de source de renseignements seulement. Les renseignements que renferme le présent ne doivent en aucun cas être considérés comme un substitut aux conseils de professionnels qualifiés. Tous les efforts ont été faits pour garantir l'exactitude des renseignements au moment de la publication. La Commission de développement de la main-d'œuvre de Simcoe Muskoka n'assume expressément aucune responsabilité de tout effet négatif découlant de l'utilisation des renseignements ci-inclus.

formation et le perfectionnement professionnel avec les demandes d'un paysage économique en évolution. Les projets de la CDMSM ont été mis en évidence dans le rapport :

Comté de Simcoe, Commission de développement de la main-d'oeuvre de Simcoe Muskoka (CDMSM) et fournisseurs de services d'Emploi Ontario :

« Le comté de Simcoe et le SMWDB ont uni leurs forces pour contribuer à régler des problèmes de main-d'oeuvre locaux dans la région. Ces deux organismes ont déjà entamé un certain nombre de programmes en vue d'aborder la disparité entre l'offre et la demande sur le marché du travail, y compris des petits déjeuners à diffusion simultanée pour les employeurs et un babillard des emplois couvrant l'ensemble du comté (jobcentralsm.ca). En février dernier, ces groupes ont organisé le tout premier salon de l'emploi en ligne à Simcoe et Muskoka afin de relier les employeurs aux chercheurs d'emploi de la région. Les employeurs ont indiqué au SMWDB et au comté de Simcoe qu'il peut s'avérer difficile de chercher le bon candidat pour un emploi. Ces derniers ont donc

déterminé qu'en offrant cette occasion aux employeurs et aux chercheurs d'emploi, ils leur fourniraient un nouvel outil pour établir des liens les uns avec les autres. L'événement a mis en contact 2 882 chercheurs d'emploi et plus de 80 employeurs, ce qui a donné lieu à environ 1 800 conversations individuelles et entrevues. « Nous savons que le comté peut jouer un rôle important en travaillant avec nos municipalités et les entreprises pour favoriser la prospérité économique. Ce partenariat est une étape importante de notre engagement renouvelé d'attirer des investissements, de soutenir nos entreprises, de créer des emplois et de promouvoir par-delà les frontières tout ce que nous avons à offrir », a déclaré le préfet du comté de Simcoe, Gerry Marshall. »

Nous espérons que ces données locales compilées s'avèrent un outil précieux pour votre organisme et nous invitons vos commentaires et suggestions relatives aux projets, aux ressources et aux partenariats futurs.

Membres du personnel et du conseil d'administration

Coprésidente affaires : Charlotte Parliament

Syndicat : Terry Heittola

Éducation/formation : Mac Greaves

Francophone : Josée Lefebvre

Minorités visibles : Carl Persaud

Conseillers MAESD : Brian Hoysa, Carey Thompson

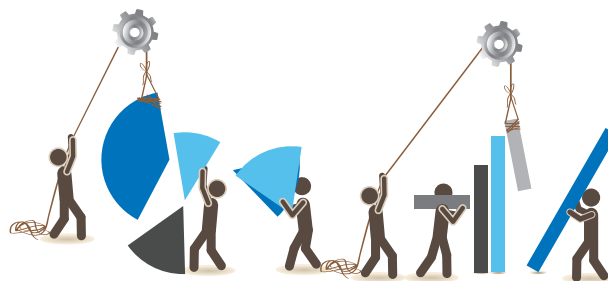
Conseillère POSPH : Wendy Blyth

Conseillère Ontario au travail : Kelly Scott

Directrice générale : Susan Laycock

Animatrice de projet/Adjointe administrative : Judith Johnston

Coordonnatrice de projet : Carole Wright



Table

des matières

Vue d'ensemble du marché du travail	6
Indicateurs du marché du travail	6
Nombre d'entreprises - Chiffres d'affaires canadiens	7
Emploi Ontario - Programme des données connexes	8
Les résultats de Sondage auprès des employeurs dix Indicateurs du marché du travail	12
Contexte Enquête sur la population active	12
Répartition de revenu d'emploi	14
Nombre d'entreprises - Canadian Business Counts	18
Emploi Ontario - Programme des données connexes	26
Constatations Sondage auprès des employeurs	55
2015-2016 Mises à jour du projet	80
2016-2017 Plan d'action de mise à jour	92

Résumé

de l'aperçu du marché du travail

Indicateurs du marché du travail

Enquête sur la population active. Statistique Canada a publié les données de l'Enquête sur la population active au niveau des divisions de recensement, toutefois, compte tenu de l'échantillon restreint, la série de données est présentée en tant que moyenne étalée sur deux ans. De plus, les données de Muskoka sont combinées à celles de Parry Sound.

Au début de la récession, qui a commencé en 2008, le taux de chômage à Simcoe a augmenté considérablement et est demeuré plus élevé que celui de l'Ontario pendant quelques années quoiqu'il soit depuis retourné à son taux inférieur, toutes proportions gardées. Le taux de Muskoka (Parry Sound compris) a également augmenté de façon significative, mais de façon plus lente, et n'est redescendu que depuis les trois dernières années.

Quant au taux de participation, soit la proportion de tous les résidents âgés de 15 ans plus qui ont un emploi ou qui sont en recherche active d'emploi. Au fil des ans, le taux de l'Ontario a diminué lentement, ce qui s'explique en partie par le retrait de la population vieillissante de la population active à l'échelle de la province. Muskoka (Parry Sound compris) a une population nettement plus âgée, ce qui fait en sorte que son taux de participation est plus bas (la plus importante variation du taux d'année en année traduit la plus petite taille de l'échantillon pour Muskoka et Parry Sound, ce qui entraînerait une plus grande marge d'erreur). Il convient de mentionner que la moyenne d'âge de la population de Simcoe est légèrement plus élevée que celle de l'Ontario, pourtant le taux de participation à Simcoe demeure toujours plus élevé que le taux provincial.

Distribution des revenus d'emploi. On s'intéresse toujours à la différence entre les revenus d'emploi dans diverses régions de la province. En se basant sur les données de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011, nous avons comparé les revenus d'emploi de Simcoe et de Muskoka, ainsi que ceux de Toronto et du reste de l'Ontario, Toronto exclus. (Toronto compte une concentration particulière de professions et de personnes à salaire supérieur; une comparaison qui fait exclusion de ces chiffres dans les moyennes ontariennes donne une meilleure base de comparaison.)

Quand on examine le pourcentage de résidents d'une région qui s'insère dans une fourchette donnée de revenu, les disparités entre les régions ne sont pas si grandes, soit 1 ou 2 %. Toronto se distingue par le nombre plus élevé de personnes touchant un revenu de plus de 125 000 \$. Bien entendu, il n'y a pas de limite supérieure à cette fourchette, tout revenu de 125 000 \$ et plus s'y trouve.

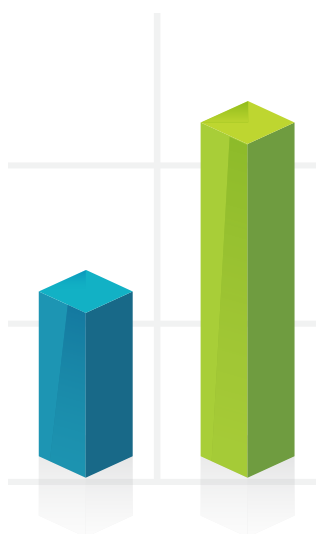
Ces deux facteurs, soit la plus importante proportion de personnes touchant un revenu de cette fourchette à Toronto ainsi la taille des revenus de cette catégorie, sont les principales raisons pour lesquelles il existe une si grande différence entre les revenus moyens d'emploi à Toronto et partout ailleurs.

À Muskoka, il existe un nombre plus élevé de résidents employées touchant un revenu dans la fourchette 20 000 \$ à 39 999 \$ et une plus faible proportion de personnes touchant un revenu dans les catégories plus élevées. Simcoe affiche une proportion légèrement plus élevée de résidents dans les catégories à revenu supérieur que Muskoka.

En appliquant une analyse similaire aux résidents occupant des postes cadres, l'on trouve que Muskoka compte un plus grand nombre de gestionnaires dans les professions cadres à salaire intermédiaire (40 000 \$ à 59 999 \$), alors que Simcoe en compte plus dans la catégorie de revenu supérieur (100 000 \$ à 124 999 \$). À Muskoka, cette situation est attribuable à la plus importante proportion de gestionnaires dans les secteurs de commerce de détail, commerce de gros ou service à la clientèle, alors que dans Simcoe, elle traduit le fait que les cadres supérieurs dans Simcoe

qui gagnent un salaire supérieur aux cadres supérieurs dans Muskoka.

L'examen des professions en fabrication indique un niveau de concentration élevée des salaires dans la fourchette de 20 000 \$ à 59 999 \$, beaucoup plus que toute autre communauté. À Barrie, Tecumseh et Muskoka dans l'ensemble, près du tiers des travailleurs en fabrication gagnent plus de 60 000 \$.



● Simcoe (100 000 \$ à 124 999 \$)

● Muskoka (40 000 \$ à 59 999 \$)

Muskoka compte un plus grand nombre de gestionnaires dans les professions cadres à salaire intermédiaire. Simcoe en compte plus dans la catégorie de revenu supérieur.

Nombre d'entreprises – Nombre d'entreprises canadiennes

Statistique Canada tient un compte permanent des établissements commerciaux au pays en se basant sur les données administratives (impôt sur le revenu des sociétés et dossiers de la TPS) et sur les enquêtes sur les entreprises. Ce répertoire était auparavant appelé Structure des industries canadiennes. Statistique Canada a modifié certaines pratiques de collecte de renseignements et a renommé cette série de données Nombre d'entreprises canadiennes.

La plupart des entreprises sont de petits établissements. Parmi les entreprises classées et non classées de Simcoe, 69 % d'entre elles ne comptent aucun employé, comme c'est le cas de 65 % des entreprises à Muskoka.

Les trois industries comptant le plus grand nombre d'entreprises sont l'immobilier ainsi que la location et la location à bail (principalement les propriétaires d'immeubles), la construction (entrepreneurs spécialisés et entreprises de construction de maisons résidentielles) et les services professionnels, scientifiques et techniques (cabinets d'experts-conseils et services de comptabilité). À Muskoka, les trois principales industries sont la construction, l'immobilier, la location et la location à bail et le commerce de détail (où les épiceries et les marchands de matériaux et fournitures construction sont en tête de liste).

Entre juin 2015 et juin 2016, il y a eu une forte augmentation du nombre d'entreprises dans Simcoe, mais une grande partie de cet accroissement est survenue chez les entreprises n'ayant aucun employé. Les industries ayant affiché les plus importants taux de croissance sont dans la catégorie de celles qui comptent déjà un grand nombre d'entreprises : construction; immobilier, location et location à bail; et services professionnels, scientifiques et techniques.

La croissance du nombre d'industries était moins forte à Muskoka et en les divisant par industrie, on en compte presque autant qui ont perdu des entreprises (7 industries) que d'industries qui en ont ajouté (10 industries).

Emploi – Données liées au programme

Chaque année, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle de l'Ontario fournit aux commissions locales (commissions de planification de la main-d'oeuvre) des données relatives aux services d'Emploi Ontario services. Les données ont été spécialement compilées par le ministère et comprennent les statistiques concernant les programmes Services d'emploi, Alphabétisation et formation de base, Deuxième carrière et Apprentissages pour l'exercice 2015-2016. La région à laquelle ces données correspondent est celle de la Commission de développement de la main-d'oeuvre de Simcoe Muskoka (CDMSM), essentiellement Simcoe et Muskoka, sans Bradford West Gwillimbury.



Les hommes et les femmes se trouvent en proportion plus ou moins égale parmi les clients SE.

Services d'emploi

- Les données de la région de la CDMSM sont très uniformes, tant pour les clients assistés et non assistés comparativement au nombre total pour l'Ontario. Pour ce qui est des personnes n'étant pas des clients assistés, la proportion est de 3,7 % et 3,6 % depuis les deux dernières années, tandis que pour les clients assistés, la proportion est de 3,3 % depuis les trois dernières années. En guise de contexte, en 2011, le territoire de la commission comptait 3,7 % de la population provinciale. Le profil d'âge des clients des Services d'emploi dans la zone de la CDMSM est relativement semblable au profil d'âge des chômeurs. Au cours des dernières années, la proportion de jeunes parmi les clients SE est à la hausse à l'échelle de la commission et partout en province, quoique l'an dernier, la proportion ait légèrement baissé.
- Les hommes et les femmes se trouvent en proportion plus ou moins égale parmi les clients SE.
- La proportion de clients SE classés comme étant des professionnels formés à l'étranger ainsi avait affiché un recul continu dans toutes les commissions de la région du Centre, mais l'an dernier, ce nombre a légèrement augmenté. Dans la CDMSM, cette proportion demeure inchangée à 5 % depuis les trois dernières années.
- Quant au niveau de scolarité atteint par les clients SE de la région de la CDMSM, une plus grande proportion de personnes ne sont titulaires que d'un diplôme d'études secondaires, tandis que les diplômés universitaires ne représentent qu'une infime partie des données relatives aux clients. Ceci diffère beaucoup de l'ensemble de la région du Centre où les clients SE sont beaucoup plus nombreux à posséder un grade universitaire. Le profil des clients SE n'a presque pas changé en matière de sources de revenu comparativement aux deux dernières années; près de la moitié ne signalent aucune source de revenue (48 %) (il s'agit de revenu individuel par opposition au revenu du ménage).

- Près du quart (23 %) des clients SE à l'échelle de la commission sont au chômage depuis plus d'un an, soit un nombre considérablement plus élevé que le 7 % de tous les chômeurs sans emploi depuis plus d'un an.
- Parmi les clients SE assistés à l'échelle de la commission, 71 % signalent avoir trouvé un emploi, soit une légère augmentation par rapport à l'an dernier. Parmi le 12 % de clients signalant être aux études, près du quart se sont inscrits à Deuxième carrière.
- Dans le cas des industries ayant des mises à pied ou des données relatives aux résultats d'emploi, le portrait général de l'Ontario est assez clair : les résultats d'emploi sont attribuables à un petit nombre d'industries, qui elles-mêmes ont une proportion plus élevée de postes vacants, de chômeurs ainsi qu'une proportion plus élevée de postes pourvus : Services d'hébergement et de restauration; services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien; fabrication; et commerce de détail. Le niveau d'emploi est plus élevé dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (12 % de la population active), mais ce secteur comporte légèrement moins de postes vacants et de résultats d'emploi EO.
- Neuf des dix principales professions affichant des résultats d'emploi à l'échelle locale se retrouvent également dans les dix principales professions affichant des mises à pied, bien qu'elles ne figurent pas dans le même ordre. Il est logique de penser que les personnes ayant un historique de travail dans une profession particulière chercheront et trouveront un emploi lié à la même profession.

Alphabétisation et formation de base

Le nombre total d'apprenants en personne a légèrement baissé à l'échelle locale comparativement à l'an dernier, principalement en raison d'une légère baisse du nombre de nouveaux apprenants. À l'échelle locale, autre que pour le flux d'anglophones, le seul autre flux de clients est le flux francophone, dans une proportion similaire à la moyenne provinciale. Le profil de distribution de clients par secteur ressemble beaucoup à celui à l'échelle locale, régionale et provinciale. Essentiellement, les proportions sont les suivantes : 30 % dans le secteur communautaire, 30 % dans les conseils scolaires et 40 % dans les collèges communautaires. Comparativement à la région et à la province, la zone locale a une proportion légèrement plus importante d'adultes plus âgés. Les femmes forment la plus grande proportion d'apprenants à l'échelle locale (56 %), et davantage à l'échelle régionale (58 %) et provinciale (60 %). À l'échelle de la région de la CDMSM, le niveau de scolarité de près de la moitié (47 %) des clients est inférieur à la 12^e année. La plus grande proportion de clients se trouve de loin dans la catégorie des chômeurs au moment du prélèvement. À l'échelle locale, il existe une plus grande proportion de clients ayant un résultat de chômage comparativement à la région et à la province; parallèlement, la région locale a amélioré ses résultats chez les « employés à temps plein » depuis l'année dernière, et les résultats sont légèrement plus élevés que ceux de la région et de la province; Il existe également sur le plan local une proportion légèrement inférieure de résultats dans la catégorie « aux études ».

Deuxième carrière

- L'année dernière dans la région de CDMSM, 183 personnes se sont inscrites au programme Deuxième carrière.
- Les clients du programme Deuxième carrière sont généralement des jeunes adultes et des adultes d'âge moyen; les hommes et les femmes se trouvent en proportion égale de 50/50; environ le tiers a achevé leurs études secondaires et un autre quart a obtenu un diplôme collégial; plus de la moitié indique que l'assurance-emploi comme source de revenu.
- Les cinq principaux programmes de formation sont : camionneur; aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile; travailleurs des services sociaux et communautaires; opérateurs d'équipement lourd; et adjoints administratifs médicaux. Les résultats à la fin des programmes de 12 mois sont assez uniformes à l'échelle locale, régionale et provinciale : à la fin des programmes, environ 40 % des participants au programme Deuxième carrière ont trouvé un emploi, et 12 mois plus tard, environ 80 % d'entre eux ont trouvé un emploi. Les résultats de la région de la CDMSM sont légèrement mieux.

Apprentissage

- À l'échelle de la CDMSM, le pourcentage de nouvelles inscriptions d'apprentis (3,4 %) est légèrement plus élevé que celui des apprentissages en cours (2,7 %).
- Les cinq principaux métiers attirant les nouvelles inscriptions d'apprentis dans la région sont : mécaniciens/mécaniciennes de véhicules automobiles; électricien/électricienne - Construction et entretien; coiffeur/coiffeuse; réparateurs/réparatrices de camions et d'autobus; praticien/praticienne en développement de l'enfant.



Conclusions tirées du sondage auprès des employeurs

- 256 employeurs ont accédé au sondage en ligne. De ce nombre, un peu moins de 200 ont fourni des réponses substantielles et 165 ont rempli le sondage.
- La répartition d'employeurs par industrie constitue un bon mélange de différents types d'entreprises, dans plusieurs cas traduisant la répartition réelle de ces entreprises à Simcoe et à Muskoka, dont la plus forte proportion des employeurs comptait 20 employés ou plus.
- Quand vient le temps de caractériser les entreprises, de loin, les deux facteurs principaux sont le fait que l'effectif de l'entreprise est à sa taille optimale, l'employeur n'embauchant donc uniquement pour remplacer les employés qui quittent leur emploi (40 %), et que l'entreprise est en phase de croissance (34 %). Deux autres facteurs ayant une incidence sur les décisions relatives à l'effectif ont trait à garder les coûts de dotation au minimum (19 %) et les entreprises qui dépendent en grande partie sur le financement gouvernemental (12 %).

- Un employeur sur trois (32 %) estime que les postulants affichent un manque de compétences techniques ET non techniques. Un autre employeur sur trois (34 %) estime que les postulants n'ont pas l'une ou l'autre des compétences, et la majorité d'entre eux estiment que les postulants n'ont pas les compétences non techniques requises.
- Les employeurs placent un plus grand fardeau sur le système d'éducation pour relever le défi des compétences par opposition à l'idée que les employeurs devraient s'y attarder davantage.
- Près de trois quarts des employeurs offrent la formation pertinente en milieu de travail aux étudiants et aux employés prospectifs, telle que l'éducation coopérative, des stages ou des formations d'apprentis dans les métiers spécialisés.
- La principale raison pour laquelle les employeurs n'offrent aucune formation en milieu de travail est qu'ils ne croient pas en avoir la capacité, c'est-à-dire, l'aptitude de superviser et de consacrer du temps à l'apprentissage.
- Environ le quart de toutes les entreprises (23 %) ont recours aux services d'agences de placement temporaire; les employeurs font appel aux agences de placement temporaire dans le cas de changements ponctuels au volume de travail ou dans le cadre de projets à durée limitée.
- Quant aux décisions d'embauche, les employeurs recherchent des employés qui s'intègrent bien à l'entreprise et qui connaissent un peu le fonctionnement; il est également important de posséder de l'expérience dans le même domaine de travail et d'avoir passé une bonne entrevue d'emploi.
- Dans le cas du rendement de l'entreprise en matière de réalisation des objectifs de diversité et d'inclusion, les employeurs s'accordent d'assez bonnes notes, citant le besoin d'améliorer l'évaluation des progrès réalisés pour atteindre les objectifs de diversité et d'inclusion et à faire le suivi de l'incidence de la diversité et de l'inclusion sur le rendement de l'entreprise.
- Les stratégies de recrutement les plus souvent utilisées sont : bouche-à-oreille; sites d'emplois, babillards en ligne; affichages à l'interne; recommandations d'employés; les quatre stratégies ayant reçu les cotes de satisfaction les plus élevées sont les mêmes, sauf que les sites d'emplois sont remplacés par les sites Web d'entreprise.
- Les trois principales raisons pour lesquelles les employeurs choisissent de ne pas embaucher un postulant sont : mauvaise attitude ou présentation; manque d'expérience de travail pertinente; manque de compétences techniques.
- Actuellement, les nouveaux arrivants sont lentement en voie de devenir une source pertinente de nouveaux travailleurs à embaucher à Simcoe et à Muskoka.
- Les employeurs ont indiqué que leurs travailleurs ont un grand besoin de formation et que différents types de formation sont nécessaires pour différentes catégories de compétences.
- De loin, le type de formation auquel les employeurs ont le plus recours est la formation informelle au travail.
- La plus importante préoccupation des employeurs, liée au processus de recrutement, est de ne pas attirer un nombre suffisant de postulants.
- Quant aux priorités relatives aux effectifs, deux éléments figurent au premier rang : fournir aux employés actuels une formation sur les compétences relatives aux fonctions spécifiques à l'emploi; et programmes de base préalables à l'emploi dans lesquels les postulants peuvent prendre connaissance des attentes dans le milieu du travail.

Indicateurs du marché du travail

Contexte de l'enquête sur la population active

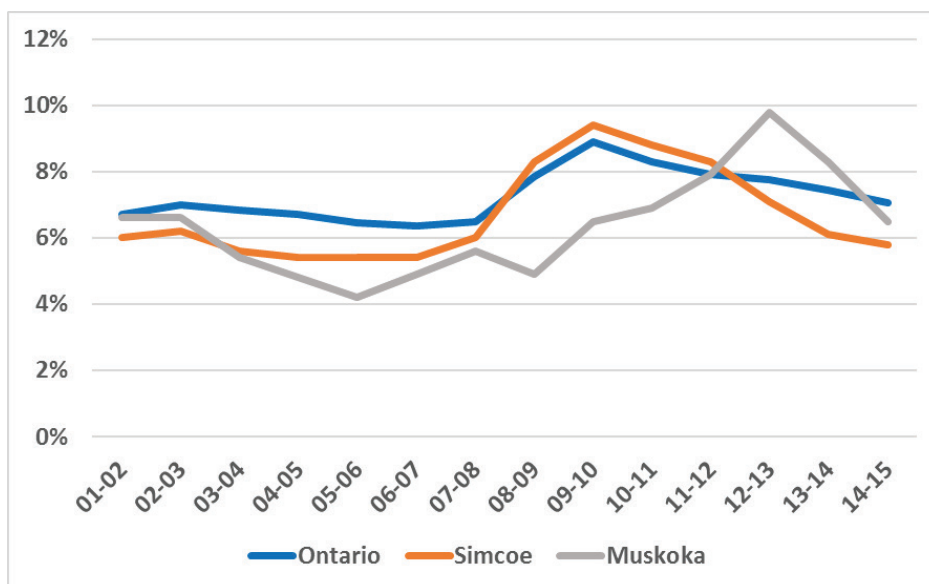
Statistique Canada a publié les données de l'Enquête sur la population active au niveau des divisions de recensement. Cette information est disponible pour Simcoe; cependant, les données relatives à Muskoka sont combinées à celles de Parry Sound, en raison de la moins grande population. Vu l'échantillon restreint, la série de données est présentée en tant que moyenne étalée sur deux ans, donc au lieu des données de 2014, nous présentons les données pour 2013-2014 et pour 2014-2015. Néanmoins,

les données donnent un aperçu général des tendances et des différences entre les zones géographiques plus petites.

Le graphique 1 montre le taux de chômage de Simcoe et de Muskoka (Parry Sound compris) depuis 2001 et le compare à celui de l'Ontario. Dans l'ensemble, le taux de chômage à Simcoe et à Muskoka (Parry Sound compris) a tendance à être inférieur à celui de l'Ontario. Au début de la récession, qui a commencé en 2008, le taux de chômage à Simcoe a augmenté considérablement et est demeuré plus élevé que celui de l'Ontario pendant quelques années quoiqu'il soit depuis retourné à son taux inférieur, toutes proportions gardées. Le taux de Muskoka (Parry Sound compris) a également augmenté de façon significative, mais de façon plus lente, et n'est redescendu que depuis les trois dernières années.

Le graphique 2 montre le taux de participation, soit la proportion

Graphique 1 : Taux de chômage, Simcoe, Muskoka (Parry Sound compris) et Ontario, moyenne sur deux ans, 2001-2002 à 2014-2015

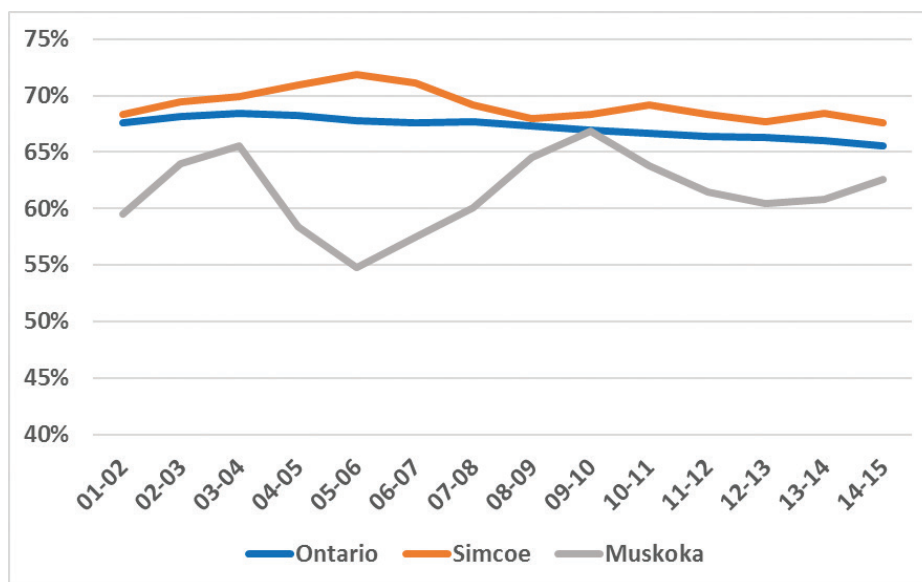


En général, le taux de chômage pour Simcoe et Muskoka (+ Parry Sound) a tendance à être inférieur à celui de l'Ontario.

de tous les résidents âgés de 15 ans plus qui ont un emploi ou qui sont en recherche active d'emploi. Au fil des ans, le taux de l'Ontario a diminué lentement, ce qui s'explique en partie par le retrait de la population vieillissante de la population active à l'échelle de la province. Muskoka (Parry Sound compris) a une population nettement plus âgée, ce qui fait en sorte que son taux de participation est plus bas (la plus importante variation du taux

d'année en année traduit la plus petite taille de l'échantillon pour Muskoka et Parry Sound, ce qui entraînerait une plus grande marge d'erreur). Il convient de mentionner que la moyenne d'âge de la population de Simcoe est légèrement plus élevée que celle de l'Ontario, pourtant le taux de participation à Simcoe demeure toujours plus élevé que le taux provincial.

Graphique 2 : Taux de participation, Simcoe, Muskoka (Parry Sound compris) et Ontario, de 2001-2002 à 2014-2015



Distribution des revenus d'emploi

Il existe plusieurs façons de mesurer et de comparer les revenus d'emploi d'une région donnée. La méthode la plus souvent utilisée est d'indiquer le revenu moyen d'emploi; toutefois, ce chiffre cache les revenus les moins et les plus élevés de cette région. Le revenu d'emploi médian, soit le revenu de la personne qui se situe exactement au milieu de la fourchette de l'ensemble des revenus, donne un aperçu plus exact de la distribution des revenus. Un ensemble de données plus approprié montre la distribution réelle des revenus par catégorie d'emploi.

Ces données ont été recueillies au moyen de l'Enquête nationale auprès des ménages, enquête à participation volontaire qui a été incluse au Recensement de 2011. Bien que ces données remontent à plusieurs années, la tendance en matière de distribution des revenus n'a très peu variée en cinq ans.

Le tableau 1 montre la distribution des revenus d'emploi par catégories d'emploi dans le comté de Simcoe et dans le district de Muskoka. Aux fins de comparaison, les données relatives à deux autres régions, soit la ville de Toronto et la province de l'Ontario (excluant Toronto). Toronto se distingue du reste de la province en raison du nombre plus important de personnes touchant un revenu

élevé, de l'inégalité accrue entre les revenus et de la taille de sa population. Comparer ces données à celles du reste de l'Ontario dilue les différences entre Toronto et le reste de la province. Aux fins de comparaisons plus appropriées, des chiffres distincts sont fournis tant pour la ville de Toronto que pour le reste de l'Ontario.

Les différences entre Simcoe, Muskoka, Toronto et le reste de l'Ontario dans chaque catégorie de revenu sont d'environ 1 à 2 %, sauf dans certaines catégories : dans la fourchette de 20 000 \$ à 39 999 \$, Muskoka possède une proportion plus élevée de personnes touchant un revenu, tandis que la proportion est légèrement plus élevée dans la fourchette de 100 000 \$ à 124 999 \$ à Simcoe. Parallèlement, Toronto se distingue par le nombre plus considérable de personnes touchant un revenu de plus de 125 000 \$. Bien entendu, il n'y a pas de limite supérieure à cette fourchette, tout revenu de 125 000 \$ et plus s'y trouve.

Tableau 1 : Pourcentage des personnes recevant un salaire de leur emploi par catégorie de revenu, Simcoe, Muskoka, Toronto et le reste de l'Ontario, 2010

	Inférieur à 9 999 \$	10 000 \$ - 19 999 \$	20 000 \$ - 39 999 \$	40 000 \$ - 59 999 \$	60 000 \$ - 79 999 \$	80 000 \$ - 99 999 \$	100 000 \$ - 124 999 \$	Plus de 125 000 \$
Simcoe	12 %	13 %	25 %	22 %	14 %	8 %	7 %	4 %
Muskoka	13 %	13 %	29 %	23 %	11 %	7 %	5 %	3 %
Reste de l'Ontario	12 %	12 %	24 %	22 %	13 %	8 %	4 %	4 %
Toronto	12 %	13 %	25 %	20 %	12 %	7 %	4 %	7 %

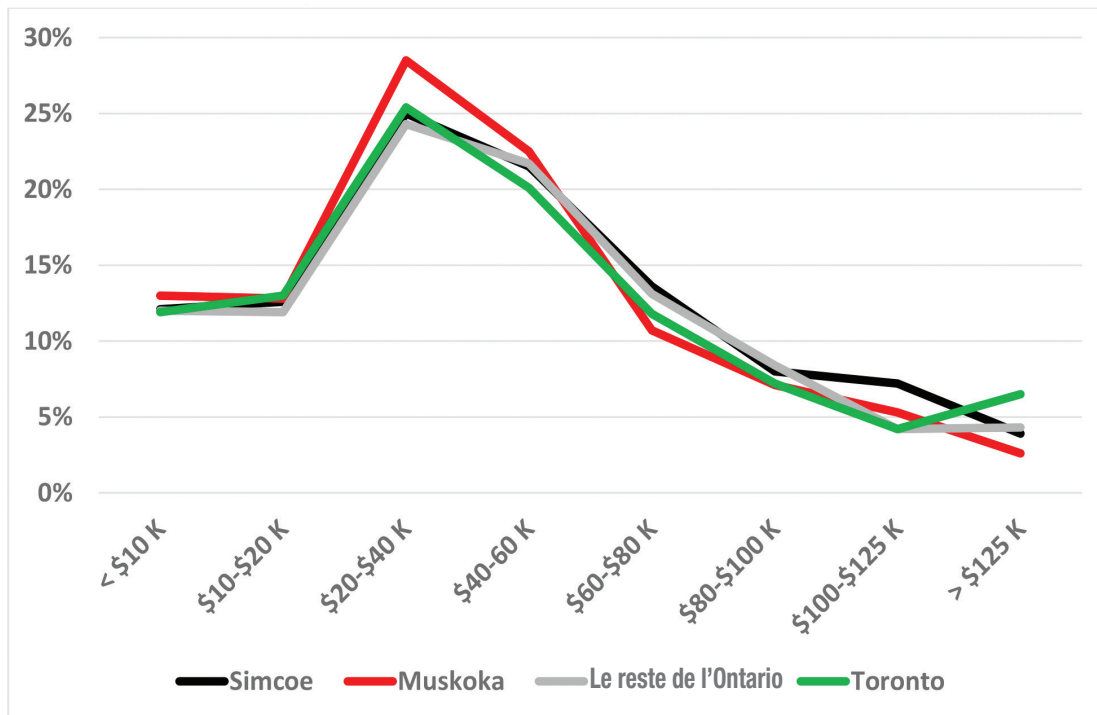
Tableau 2 : Revenu moyen d'emploi, Simcoe, Muskoka et Toronto, 2010

Simcoe	\$ 47,912
Muskoka	\$ 44,058
Toronto	\$ 57,342

Ces deux facteurs, soit la plus importante proportion de personnes touchant un revenu de cette fourchette à Toronto ainsi la taille des revenus de cette catégorie, sont les principales raisons pour

lesquelles il existe une telle différence entre les revenus moyens d'emploi de ces deux facteurs. En 2010, les revenus moyens d'emploi étaient les suivants :

Graphique 1 : Pourcentage de personnes touchant un revenu dans chaque catégorie, Simcoe, Muskoka, Toronto et le reste de l'Ontario - 2010



Il est plus simple d'illustrer ces différences de proportion par fourchette de revenu dans un graphique.

La tendance générale en matière de distribution des revenus peut sembler assez similaire; toutefois, il convient de souligner certaines variations mineures. Premièrement, le nombre plus élevé de personnes de Muskoka touchant un revenu dans la fourchette 20 000 \$ à 39 999 \$ (ligne rouge) se distingue dans le graphique, tout autant que le plus bas nombre à Muskoka parmi toutes les autres catégories de revenu plus élevé. Deuxièmement, tant à Muskoka qu'à Simcoe (ligne noire), on remarque une diminution constante du nombre de personnes touchant un revenu, au fur et à mesure que les revenus par catégorie augmentent après la fourchette 20 000 \$ à 39 999 \$. Or, nous constatons une hausse marquée pour le reste de l'Ontario (gris) et Toronto (vert) dans la dernière catégorie de revenus, soit 125 000 \$ et plus, surtout pour les personnes de la ville de Toronto touchant un revenu.

Ces distributions peuvent également être analysées par catégorie d'emploi. Deux exemples illustrent certaines différences entre Simcoe, Muskoka, Toronto et le reste de l'Ontario.

Le graphique 2 montre la distribution de revenus de toutes les personnes touchant un revenu dans le domaine de la gestion. Il est intéressant de noter que parfois les lignes convergent et parfois elles s'éloignent l'une de l'autre, ce qui raconte l'histoire.

Les trois points où les lignes bifurquent sont aux fourchettes 40 000 \$ à 59 999 \$, 100 000 \$ à 124 999 \$ et 125 000 \$ et plus. Nous pouvons considérer ces fourchettes comme étant des revenus faibles à moyens, des revenus élevés et les revenus les plus élevés dans le domaine de la gestion. Les professions liées à la gestion se classent dans quatre grandes catégories : cadres supérieurs, cadres intermédiaires spécialisés (p. ex., directeurs des ressources humaines, directeurs dans le domaine financier, le domaine des communications, des TI ou dans le secteur public), cadres intermédiaires dans le domaine de la

vente au détail et de la vente en gros ou dans le domaine du service à la clientèle, ainsi que les cadres intermédiaires dans le domaine des métiers manuels, du transport ou de la fabrication.

Différentes proportions sont associées à chacune de ces quatre catégories de professions liées à la gestion pour lesquelles les niveaux de rémunération varient, comme on peut voir dans le Tableau 3.

Mis à part les postes de cadres supérieurs, pour lesquels les niveaux de rémunération varient considérablement et dont les données provenant de Toronto sont environ 50 % plus élevées que le reste de la province, les niveaux de rémunération des autres catégories

dans le domaine de la gestion varient moins. La différence se trouve dans les proportions de chaque catégorie de cadre. En particulier, Simcoe et Muskoka ont une proportion plus élevée de cadres intermédiaires dans le domaine de la vente au détail et de la vente de gros ainsi que dans le domaine du service à la clientèle, la catégorie dans laquelle les cadres sont les moins bien rémunérés. En outre, le niveau de rémunération moyen des cadres supérieurs à Simcoe (131 000 \$) dépasse légèrement le seuil des 125 000 \$, tandis que le niveau est légèrement inférieur à ce seuil à Muskoka (118 000 \$). En conséquence, nous pouvons présumer qu'une bonne partie de cette catégorie contient des taux de rémunération élevés, mais non les plus

Graphique 2 : Pourcentage de personnes touchant un revenu dans chaque catégorie de revenu dans les professions de gestion, Simcoe, Muskoka, Toronto et le reste de l'Ontario - 2010

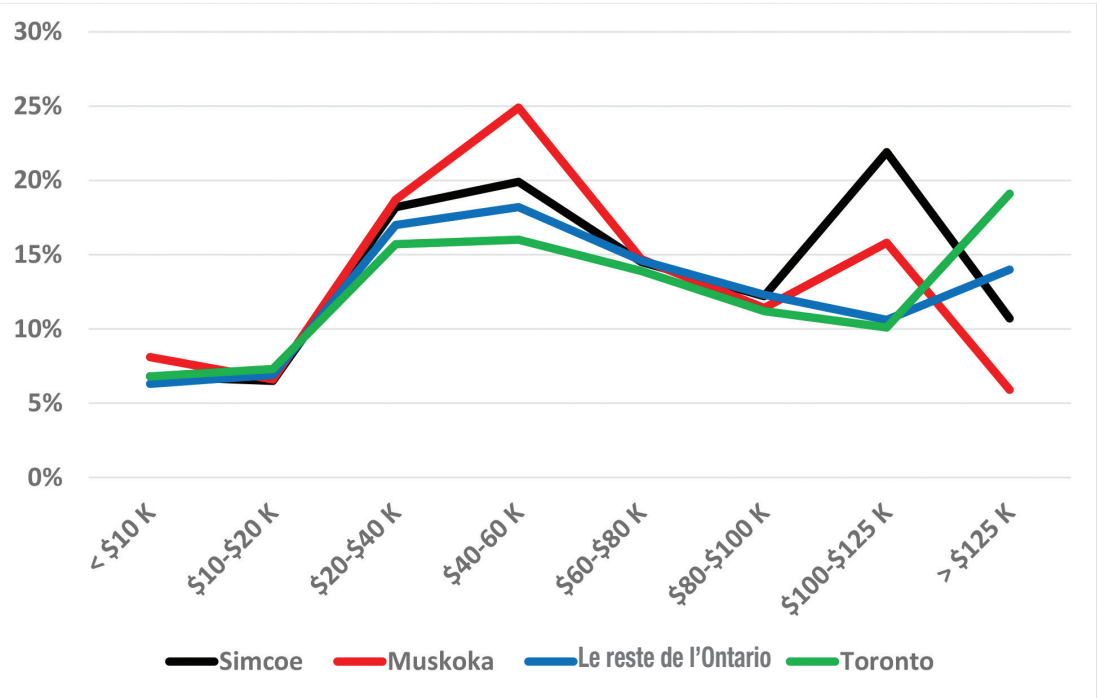


Tableau 3 : Pourcentage des résidents employés dans les professions de gestion avec les taux de salaire moyen, Simcoe, Muskoka, Toronto, le reste de l'Ontario 2010 (salaire moyen en milliers)

	Simcoe		Muskoka		Toronto		Reste de l'Ontario	
	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$
Cadres supérieurs	9 %	131 \$	9 %	118 \$	13 %	232 \$	10 %	161 \$
Cadres intermédiaires spécialisés	30 %	83 \$	26 %	83 \$	45 %	111 \$	35 %	91 \$
Cadres intermédiaires spécialisés - Service à la clientèle	36 %	55 \$	41 %	49 \$	30 %	57 \$	32 %	57 \$
Cadres intermédiaires spécialisés – Fabrication	26 %	63 \$	25 %	59 \$	12 %	70 \$	23 %	65 \$

élevés, ce qui explique le pic dans le graphique dans la fourchette 100 000 \$ et 124 999 \$ de ces deux domaines.

Le deuxième exemple porte sur les cadres dans le domaine de la fabrication et compare des municipalités précises de Simcoe et de l'ensemble de Muskoka (car la taille de l'échantillon serait moins importante si nous avions examiné uniquement les données des municipalités de Muskoka). Les emplois du domaine de la fabrication comprennent les superviseurs, les opérateurs de machines, les assembleurs et les ouvriers, soit les postes liés à l'étape de la fabrication.

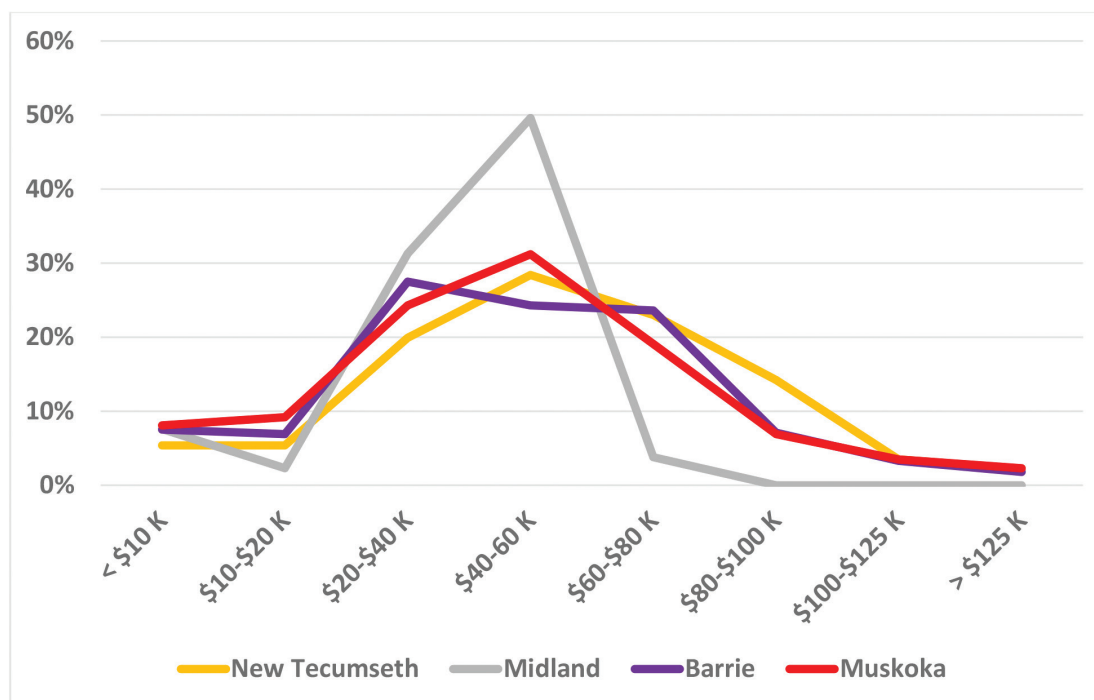
Le graphique 3 montre la distribution des revenus d'emploi pour ces emplois pour les résidents habitant les collectivités suivantes (le chiffre entre parenthèses représente le nombre de résidents ayant un revenu d'emploi pour ces postes) : New Tecumseh (1 585), Midland (655), Barrie (3 885) et Muskoka (865).

Quelques commentaires sur le graphique 3 : on remarque un pic important au milieu du graphique relativement aux travailleurs à Midland : les revenus de 81 % des travailleurs à Midland qui occupent des postes dans le domaine manufacturier se situent entre 20 000 \$ et 59 000 \$. Cependant, peu de travailleurs dans le domaine

manufacturier gagnent plus de 100 000 \$: selon les données, aucun d'entre eux à Midland, et 5 à 6 % dans les trois autres localités. Cependant, une proportion considérable (excluant Midland) gagne entre 60 000 \$ et 99 999 \$, dont le quart (26 %) à Muskoka et près de quatre travailleurs sur dix (37,2 %) à New Tecumseh.

Examiner la distribution de revenus par occupation ou par industrie permet de voir plus clairement l'éventail de revenus et les caractéristiques distinctives du marché du travail local.

Graphique 3 : Pourcentage de personnes touchant un revenu dans chaque catégorie de revenu dans les professions manufacturières - New Tecumseh, Midland, Barrie et Muskoka - 2010



Nombre d'entreprises canadiennes

Indicateurs du marché du travail

Introduction

Statistique Canada tient un compte permanent des établissements commerciaux au pays en se basant sur les données administratives (impôt sur le revenu des sociétés et dossiers de la TPS) et sur les enquêtes sur les entreprises. Ce répertoire était auparavant appelé Structure des industries canadiennes. Statistique Canada a modifié certaines pratiques de collecte de renseignements et a renommé cette série de données Nombre d'entreprises canadiennes.

ENTREPRISES
NON CLASSÉES

9%-10%
SIMCOE
ET
MUSKOKA

15%
MOYENNE
PROVINCIALE

Nombres d'entreprises selon la taille de l'établissement et l'industrie

Les tableaux 1 et 2 montrent les données sommaires pour toutes les entreprises situées dans le comté de Simcoe et le district de Muskoka. Le tableau fournit deux comptes distincts :

- 1) les entreprises classées : la majeure partie du tableau montre les données relatives à toutes les entreprises que l'on peut classer dans une industrie ainsi que le nombre d'employés;
- 2) toutes les entreprises, classées et non classées : les trois dernières rangées du tableau indiquent la répartition de toutes les entreprises (classées et non classées) selon le nombre d'employés; environ 9-10 % du nombre total d'entreprises dans Simcoe et Muskoka sont des entreprises non classées, ce pourcentage étant considérablement inférieur à la moyenne provinciale de 15 %.

L'avant-dernière colonne montre la répartition en pourcentage de toutes les entreprises par industrie.

La dernière colonne montre le classement du nombre total d'entreprises classées par industrie, du plus grand nombre (1) au plus petit nombre (20) d'entreprises. Les cinq industries dans lesquelles on retrouve le plus grand nombre d'entreprises classées figurent en gras.

Les cellules surlignées indiquent les trois industries qui comptent le plus grand nombre d'entreprises pour chaque colonne correspondant à la taille de l'effectif.

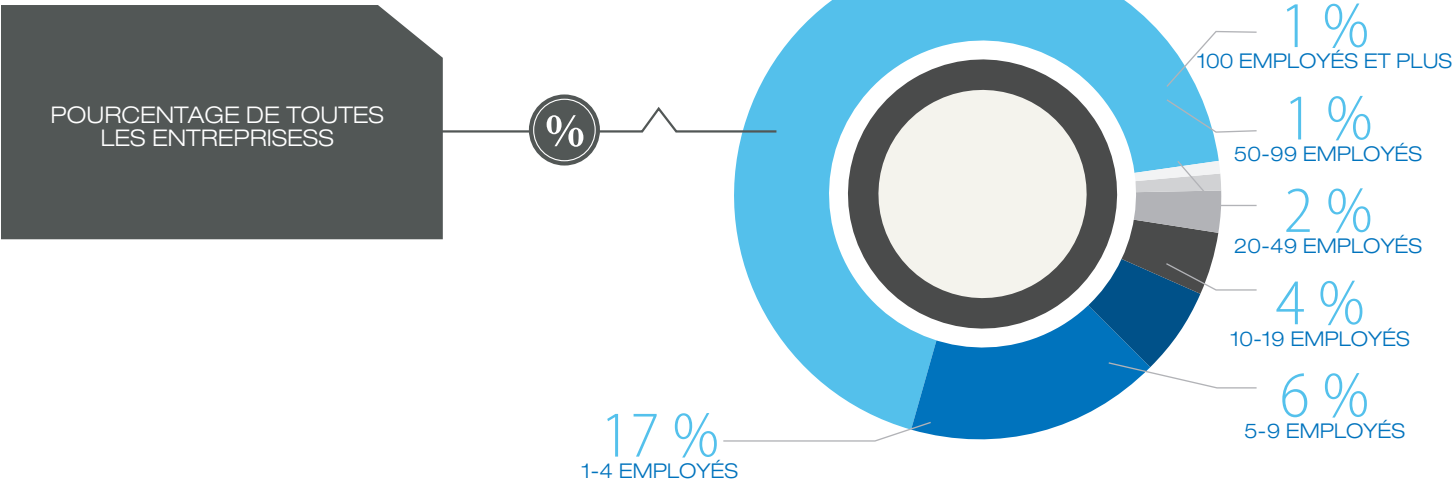
Si la valeur d'une cellule correspondant à la répartition en pourcentage indique 0 %, cela ne signifie pas qu'il n'existe aucune entreprise dans cette catégorie, mais simplement qu'en termes de pourcentage du total, la valeur est inférieure à 0,5 % et a été arrondie à 0 %.

Tableau 1 – Simcoe
Nombre d'entreprises selon la taille de l'effectif
Juin 2016

Secteur d'industrie SCIAN à 2 chiffres	Nombre d'employés								%	Rang
	0	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100+	Total		
11 Agriculture	1 396	188	60	33	15	5	2	1 699	4	9
21 Extraction minière	30	11	11	16	4	3	0	75	0	19
22 Services publics	74	9	8	5	5	1	1	103	0	18
23 Construction	3 921	1 347	479	207	107	17	4	6 082	15	2
31-33 Fabrication	611	243	124	88	76	34	39	1 215	3	12
41 Commerce de gros	587	290	145	99	60	17	6	1 204	3	13
44-45 Commerce de détail	1 599	642	499	345	214	72	48	3 419	9	4
48-49 Transport et entreposage	1 279	371	69	39	35	18	11	1 822	5	8
51 Information et culture	317	69	27	6	26	1	1	447	1	16
52 Finance et assurances	1 346	227	60	48	44	59	1	1 785	5	10
53 Immobilier, location, location par bail	6 467	362	61	42	20	5	3	6 960	18	1
54 Professionnels, scientifiques, techniques	3 025	897	190	72	43	8	3	4 238	11	3
55 Gestion de sociétés et d'entreprises	651	52	11	7	4	2	2	729	2	15
56 Services administratifs	1 229	368	151	85	40	16	20	1 909	5	7
61 Services d'enseignement	261	70	31	26	15	1	3	407	1	17
62 Soins de santé et assistance sociale	1 417	712	298	164	89	18	35	2 733	7	6
71 Arts, spectacles et loisir	502	96	35	47	36	10	9	735	2	14
72 Hébergement et services de restauration	445	218	210	218	202	64	13	1 370	3	11
81 Autres services	1 727	743	284	115	31	5	1	2 906	7	5
91 Administrations publiques	7	2	1	2	0	6	17	35	0	20
Entreprises classées	26 891	6 917	2 754	1 664	1 066	362	219	39 873		
Pourcentage de toutes les entreprises classées et non classées	69 %	17 %	6 %	4 %	2 %	1 %	1 %	100 %		
Pourcentage cumulé	69 %	86 %	92 %	96 %	99 %	99 %	100 %			
Ontario - Pourcentage des entreprises classées et non classées	69 %	18 %	6 %	4 %	2 %	1 %	1 %			

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes.

NOMBRE D'ENTREPRISES SELON LA TAILLE DE L'EFFECTIF À
SIMCOE



NOMBRE D'ENTREPRISES SELON LA TAILLE DE L'EFFECTIF À
MUSKOKA

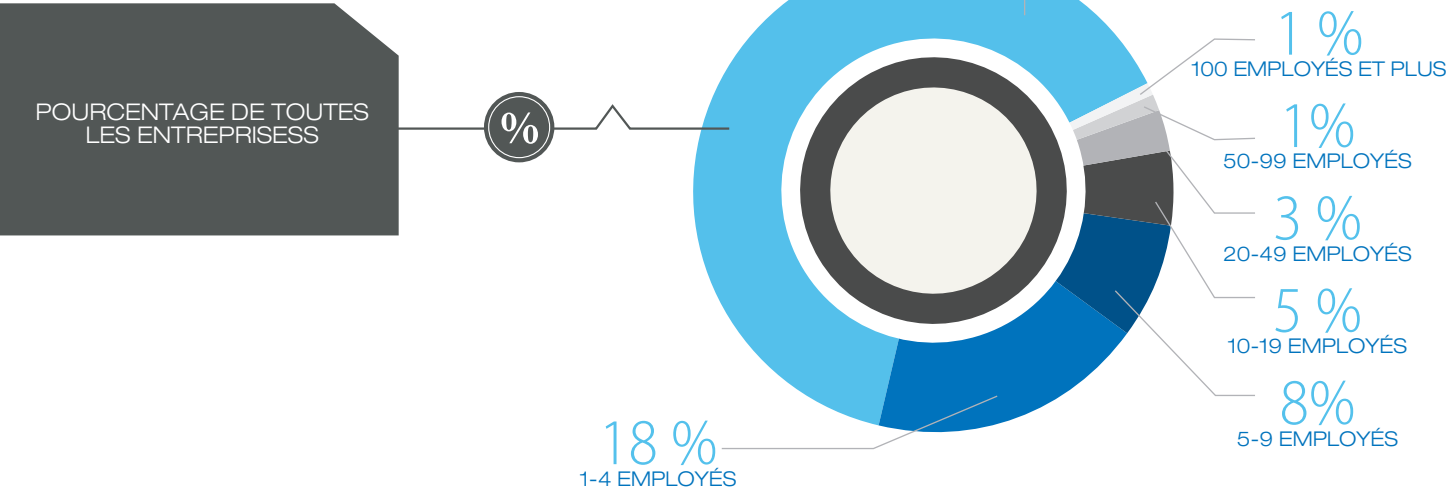


Tableau 2 – Muskoka
Nombre d'entreprises selon la taille de l'effectif
Juin 2016

Secteur d'industrie SCIAN à 2 chiffres	Nombre d'employés								%	Rang
	0	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100+	Total		
11 Agriculture	97	20	5	3	2	0	0	127	2	15
21 Extraction minière	5	3	1	2	4	0	0	15	0	18
22 Services publics	5	2	2	1	2	0	0	12	0	19
23 Construction	784	361	156	83	27	2	1	1 414	20	1
31-33 Fabrication	92	44	23	12	16	5	4	196	3	11
41 Commerce de gros	83	37	13	13	3	1	0	150	2	13
44-45 Commerce de détail	293	138	102	102	40	7	9	691	10	3
48-49 Transport et entreposage	140	39	8	3	4	2	2	198	3	10
51 Information et Culture	51	10	8	4	5	1	0	79	1	16
52 Finance et assurance	252	41	9	10	7	10	0	329	5	9
53 Immobilier	1 113	77	20	7	2	1	0	1 220	17	2
54 Professionnels, scientifiques, techniques	467	138	35	9	1	2	0	652	9	4
55 Gestion de sociétés et d'entreprises	123	9	2	0	2	0	0	136	2	14
56 Soutien administrative	219	86	30	17	10	1	0	363	5	6
61 Services d'enseignement	37	8	3	4	0	0	0	52	1	17
62 Soins de santé et assistance sociale	180	99	43	33	12	3	6	376	5	7
71 Arts, spectacles et loisirs	90	23	17	13	10	4	7	164	2	12
72 Services d'hébergement et de restauration	135	43	42	48	45	15	9	337	5	8
81 Autres services	299	126	46	11	5	1	0	488	7	5
91 Administrations publiques	1	1	0	0	4	0	5	11	0	20
Total	4 466	1 305	565	375	201	55	43	7 010		
Pourcentage de toutes les entreprises classées et non classées	65 %	18 %	8 %	5 %	3 %	1 %	1 %	100 %		
Pourcentage cumulé	65 %	84 %	91 %	96 %	99 %	99 %	100 %			
Ontario - Pourcentage des entreprises classées et non classées	69 %	18 %	6 %	4 %	2 %	1 %	1 %			

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

Quelques observations :

Nombre de petites entreprises :

La plupart des entreprises sont de petits établissements. Parmi les entreprises classées et non classées de Simcoe, 69 % d'entre elles ne comptent aucun employé¹, alors que 17 % d'entre elles comptent de 1 à 4 employés. À Muskoka, 65 % des entreprises ne comptent aucun employé et 18 % d'entre elles comptent de 1 à 4 employés. Dans les deux cas, les pourcentages d'entreprises comptant 4 employés ou moins se rapprochent de ceux de l'Ontario (dernière ligne du tableau : 69 % aucun employé et 18 % de 1 à 4 employés).

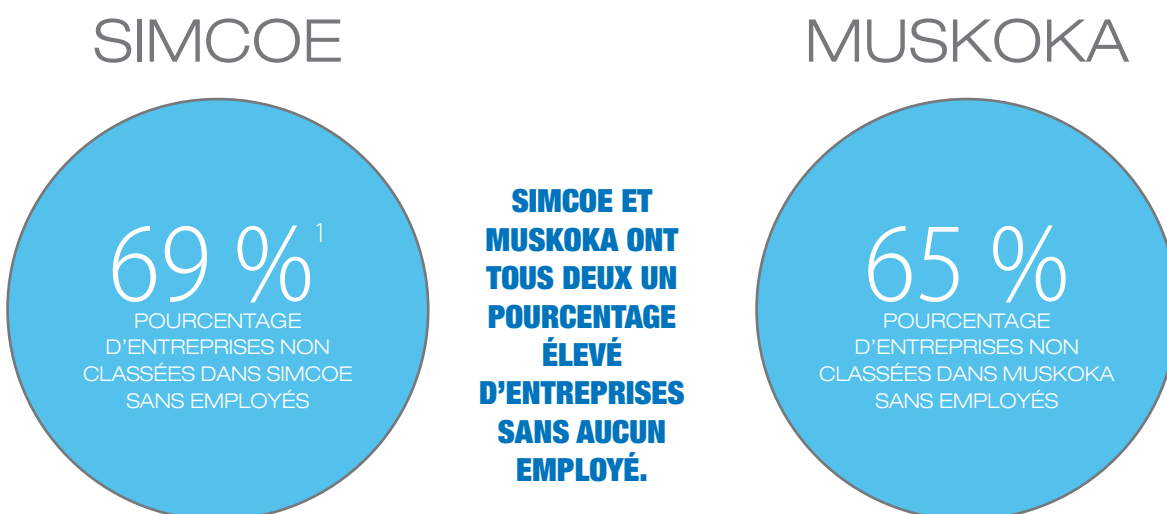
Plus grand nombre d'entreprises par industrie :

L'avant-dernière colonne indique la répartition en pourcentage de toutes les entreprises par industrie. À Simcoe, les trois industries comptant le plus grand nombre d'entreprises sont l'immobilier ainsi que la location et la location à bail (les secteurs représentant 17,5 % de toutes les entreprises), suivi de près par le secteur de la construction (15,3 %) et suivi de loin par le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques (10,6 %). À Muskoka, les trois industries comptant le plus grand nombre d'entreprises sont la construction (20,2 %), l'immobilier, la location et la location à bail (17,4 %), suivi de loin par le commerce de détail (9,9 %). En guise

de mise en contexte, les quatre industries comptant le plus grand nombre d'entreprises en Ontario sont les suivantes : l'immobilier, la location et la location à bail (17,8 %), les services professionnels, scientifiques et techniques (14,5 %), la construction (10,3 %) et le commerce de détail (7,6 %).

Plus grand nombre d'entreprises selon la taille et par industrie :

Les trois plus importantes industries selon chaque tranche d'effectif sont également soulignées. Le tableau montre la façon dont le grand nombre d'entreprises dans la catégorie des petites entreprises influence le nombre total (c'est-à-dire, dans le cas des secteurs immobilier, location et location à bail; construction; et services professionnels, scientifiques et techniques). Quant aux entreprises de taille moyenne, on retrouve à l'avant-plan le commerce de détail ainsi que l'hébergement et les services de restauration. Parmi les grandes entreprises (100+ employés), les deux secteurs divergent : les trois plus importantes industries à Simcoe sont le commerce de détail, la fabrication ainsi que les soins de santé et l'assistance sociale, mais à Muskoka, ce sont l'hébergement et les services de restauration.



¹En réalité, ces chiffres sont une sous-estimation du nombre de travailleurs autonomes. La base de données du Nombre d'entreprises canadiennes de Statistique Canada n'inclut pas les entreprises non constituées en société, mais exploitées par leur propriétaire (et n'ayant aucun salarié inscrit sur leur liste de paie), dont le revenu est moins de 30 000 \$ par année.

Si l'on examine de plus près :

Simcoe : Le grand nombre d'entreprises dans les domaines immobilier, location et location à bail est principalement formé de propriétaires d'immeubles résidentiels et de logements, suivi de loin par des agents immobiliers (on compte environ quatre fois plus de particuliers et de d'entreprises propriétaires de logements résidentiels que d'agents et de courtiers immobiliers), suivi de propriétaires d'immeubles et de logements non résidentiels. Le secteur de la construction est majoritairement composé d'entrepreneurs spécialisés ainsi que d'entreprises de construction de maisons résidentielles, suivi d'entreprises offrant des services de lotissement. Le plus important sous-secteur services professionnels, scientifiques et techniques est les services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques (comptant pour la moitié des entreprises). En deuxième place se trouvent les services de comptabilité. Les services d'ingénierie et d'architecture, les systèmes informatiques et les services connexes ainsi que les autres entreprises offrant des services professionnels, scientifiques et techniques se partagent plus ou moins la troisième place.

Muskoka : Comparativement à Simcoe, le nombre d'entreprises dans le secteur de la construction de demeures résidentielles à Muskoka s'approche de celui des entreprises spécialisées. Dans le secteur immobilier, location et location à bail, les propriétaires d'immeubles et de logements résidentiels figurent en haut de la liste, suivi d'environ le même nombre pour les agents et les propriétaires immobiliers d'immeubles et de logements non résidentiels. Dans le secteur du commerce de détail, les deux catégories prédominantes sont les épiceries et les marchands de matériaux et fournitures construction, suivi de près par les magasins de vêtements ainsi que des entreprises suivantes se disputant la quatrième place : magasins de produits de produits de santé et de soins personnels (y compris les pharmacies), les concessions de véhicules récréatifs, de bateaux et de motocyclettes, et les magasins d'autres fournitures de tout genre (clubs de gros, magasins de fournitures pour la maison et l'auto).

Variation du nombre d'entreprises par industrie de juin 2015 à juin 2016

La variation du nombre d'employeurs diffère selon les diverses industries. Les tableaux 3 et 4 mettent en évidence la variation du nombre d'entreprises selon leur taille et par industrie, entre juin 2015 et juin 2016, à Simcoe et à Muskoka. En guise de contexte, on retrouve également dans chaque tableau le nombre total d'entreprises dans chaque industrie en 2016. Afin de pouvoir repérer les tendances, des couleurs ont été ajoutées aux tableaux : vert signifie qu'il y a eu une augmentation et orange qu'il y a eu une diminution.

Veuillez noter que Statistique Canada ne cautionne pas ce genre de comparaison puisque leurs méthodes de collecte et de classement des données changent. À tout le moins, ces comparaisons servent de base sur laquelle fonder tout questionnement futur relativement aux variations au sein des industries, car elles proviennent de sources locales.

Simcoe : Dans l'ensemble, le nombre total d'entreprises a augmenté de 1 017 entreprises, soit une hausse de 2,6 % depuis l'année dernière. Bien que 715 entreprises aient été ajoutées à la catégorie d'entreprises n'ayant aucun employé (soit, des consultants, des professionnels et des travailleurs autonomes), le plus important taux de croissance est survenu dans la catégorie d'entreprises comptant de 20 à 99 employés dans laquelle 84 entreprises ont été ajoutées, pour une augmentation de 5,9 %. Ces résultats sont atténués par le retrait de quatre entreprises dans la catégorie 100 employés et plus, soit une baisse de 1,8 %.

Au total, il y a eu une augmentation du nombre d'entreprises dans 17 industries, et seulement trois entreprises ont connu un repli. Des augmentations importantes du nombre d'entreprises ont eu lieu dans les secteurs suivants : construction; immobilier, location et location à bail; et services professionnels, scientifiques et techniques. Ces augmentations sont survenues non seulement dans la catégorie « aucun employé », mais une augmentation substantielle est également survenue dans la

catégorie entreprise avec employés. Les autres industries dans lesquelles sont survenues une augmentation considérable du nombre d'entreprises (et du nombre d'emplois) sont les suivantes : finance et assurance; soins de santé et assistance sociale; et arts, spectacles et loisirs.

Parmi les industries ayant connu une baisse, la diminution la plus importante est survenue dans les secteurs suivants : gestion de sociétés et d'entreprises (sièges sociaux et sociétés de portefeuille). Alors que le secteur du commerce de détail a connu une baisse

marquée du nombre d'entreprises, la perte d'une entreprise dans la catégorie 100 employés et plus ainsi que de 33 entreprises dans la catégorie 1 à 19 employés sont bien contrebalancés par l'augmentation de 34 entreprises dans la catégorie de 20 à 99 employés, c'est-à-dire, les 33 entreprises ont augmenté leur effectif, ce qui leur a permis d'être classées dans la catégorie supérieure en termes de taille, et une entreprise a perdu des employés, faisant en sorte qu'elle se retrouve dans la catégorie inférieure en termes de taille.

Tableau 3 : Simcoe Variation au nombre d'employeurs, Selon l'industrie et la taille de l'effectif, de juin 2015 à juin 2016						
Industrie	Taille de l'entreprise (Nombre d'employeurs)					Nombre total d'employeurs Juin 2016
	0	1-19	20-99	100+	Total	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	47	-13	-2	0	32	1 699
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	-4	1	-1	0	-4	75
Services publics	9	-1	-1	0	7	103
Construction	38	97	6	0	141	6 082
Fabrication	34	-6	0	-2	26	1 215
Commerce de gros	2	12	-9	-2	3	1 204
Commerce de détail	-11	-33	34	-1	-11	3 419
Transport et entreposage	43	31	5	-2	77	1 822
Industrie de l'information et industrie culturelle	18	2	-2	0	18	447
Finance et assurance	56	-14	25	1	68	1 785
Services immobiliers et services de location et de location à bail	303	34	4	0	341	6 960
Services professionnels, scientifiques et techniques	67	32	1	1	101	4 238
Gestion de sociétés et d'entreprises	-59	-2	-4	1	-64	729
Services administratifs et de soutien	17	31	-9	0	39	1 909
Service d'enseignement	21	2	7	0	30	407
Soins de santé et assistance sociale	43	11	20	1	75	2 733
Arts, spectacles et loisirs	59	6	3	2	70	735
Services d'hébergement et de restauration	-5	24	12	-3	28	1 370
Autres services	37	7	-5	0	39	2 906
Administrations publiques	0	1	0	0	1	35
Total	715	222	84	-4	1 017	39 873

Statistique Canada, Structure des industries canadiennes, juin 2015 et juin 2016

33 entreprises de Simcoe
ONT AUGMENTÉ LE NOMBRE D'EMPLOYÉS
POUR PASSER À LA PROCHAINE
CATÉGORIE DE TAILLE D'EFFECTIF.



Muskoka : Aucune augmentation nette n'est survenue dans chacune des quatre catégories de taille de l'effectif à Muskoka; cependant, les hausses et les baisses ne sont pas réparties également parmi toutes les industries : 10 industries affichent une hausse nette, 7 industries affichent des baisses nettes et 3 industries sont demeurées les mêmes. (Entre les quatre catégories de taille et 20 industries, totalisant 80 cellules, plus du tiers sont demeurées inchangées.)

La plus importante augmentation est survenue dans le secteur immobilier, location et location à bail, bien que cette hausse soit attribuable à l'augmentation considérable dans la catégorie aucun employé. Des augmentations considérables ont été notées dans le

domaine de la construction, de la fabrication (ajout de 5 entreprises sans employés et diminution de 5 entreprises parmi celles sans employés), de la finance et de l'assurance. Le nombre d'emplois semble avoir augmenté dans les domaines arts, des spectacles et des loisirs.

Des pertes d'emplois probables sont évidentes dans les secteurs suivants : agriculture, foresterie, pêche et chasse; commerce de gros; transport et entreposage; industrie de l'information et industrie culturelle; services professionnels, scientifiques et techniques; gestion de sociétés et d'entreprises; soutien administratif; et soins de santé et assistance sociale.

Tableau 4 : Muskoka Variation au nombre d'employeurs, selon l'industrie et la taille de l'effectif, juin 2015 à juin 2016						
Industrie	Taille de l'entreprise (nombre d'employés)					Nombre total d'employeurs juin 2016
	0	1-19	20-99	100+	Total	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	6	-4	-1	0	1	127
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	0	-1	2	0	1	15
Services publics	-1	1	0	0	0	12
Construction	7	20	6	0	33	1 414
Fabrication	-5	2	2	1	0	196
Commerce de gros	0	-2	0	0	-2	150
Commerce de détail	-3	5	6	-1	7	691
Transport et entreposage	7	-7	0	-1	-1	198
Industrie de l'information et industrie culturelle	0	-2	0	0	-2	79
Finance et assurance	17	-11	3	0	9	329
Services immobiliers et services de location et de location à bail	26	4	-2	0	28	1 220
Services professionnels, scientifiques et techniques	-4	1	-1	0	-4	652
Gestion de sociétés et d'entreprises	0	-6	0	0	-6	136
Services administratifs et de soutien	5	0	-2	0	3	363
Services d'enseignement	6	2	-1	0	7	52
Soins de santé et assistance sociale	4	-1	-4	0	-1	376
Arts, spectacles et loisirs	-6	1	-2	2	-5	164
Services d'hébergement et de restauration	11	-2	0	0	9	337
Autres services	-5	5	0	0	0	488
Administrations publiques	0	0	1	0	1	11
Total	65	5	7	1	78	7 010

Statistique Canada, Structure des industries canadiennes, juin 2015 et juin 2016

Commission de développement de la main-d'oeuvre de Simcoe Muskoka

Analyse des données relatives au programme d'EO (2015-2016)

Contexte des données

Ce document se base sur des données fournies par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle de l'Ontario aux commissions locales (commissions de planification de la main-d'oeuvre). Ces données ont été spécialement recueillies par le ministère et comportent des statistiques de programme liés à Apprentissages, aux Services d'emploi, à l'Alphabétisation et formation de base, et à Deuxième carrière pour l'exercice 2015-2016.

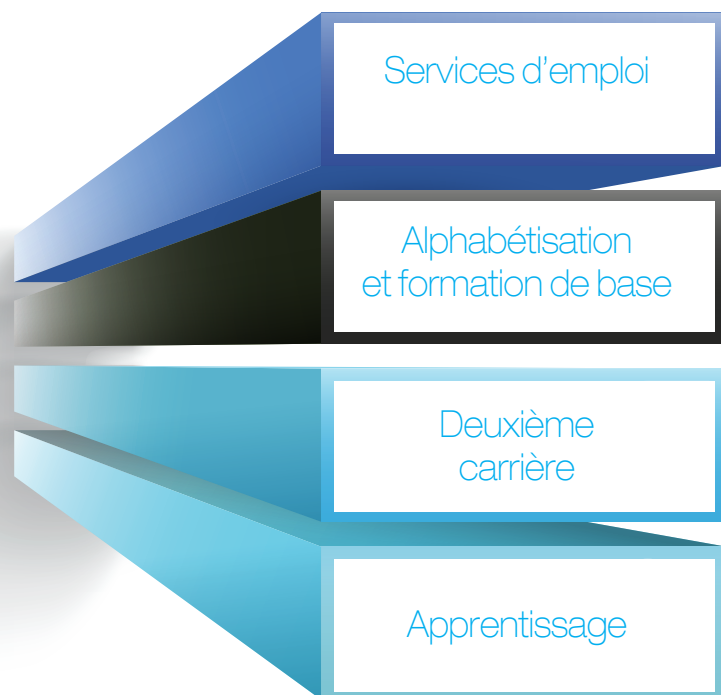
Contexte de l'analyse des données

Les données publiées fournissent de larges profils démographiques de clients de ces services ainsi que de l'information sur les résultats. L'ensemble des données fournies aux commissions locales comprennent trois séries de données :

- les données locales (pour ce qui est de la Commission de développement de la main-d'oeuvre de Simcoe, la zone comprend le comté de Simcoe et le district de Muskoka, mais n'englobe pas Bradford West Gwillimbury);
- les données régionales (dans le présent document : la région centrale, soit Peel, Halton, Toronto, Durham, York, Simcoe et Muskoka);
- les données provinciales.

Analyse

- Dans tous les cas, on a fourni un certain contexte d'interprétation des données. Dans certains cas, nous avons comparé les données de clients au nombre total de personnes au chômage. Dans d'autres cas, nous avons dû comparer les données de la dernière année à celles de l'année précédente.
- L'analyse suivante porte sur les quatre catégories de programme (Services d'emploi, Alphabétisation et formation de base, Deuxième carrière et Apprentissages). Le nombre de sous-catégories de données pour chacun de ces programmes varie considérablement.



Services d'emploi

Clients des Services d'emploi (SE)

Les données de la région de la CDMSM sont très uniformes, tant pour les clients assistés et non assistés comparativement au nombre total pour l'Ontario. Pour ce qui est des personnes n'étant pas des clients assistés, la proportion est de 3,7 % et 3,6 % depuis les deux dernières années, tandis que pour les clients assistés, la proportion est de 3,3 % depuis les trois dernières années. En guise de contexte, en 2011, le territoire de la commission comptait 3,7 % de la population provinciale.

Clients par groupe d'âge

Les tableaux suivants comparent la proportion de clients SE par groupe d'âge à la proportion de personnes au chômage de la région du Centre et de l'Ontario. Le tableau compare également les deux dernières années.

Tableau 1 : Clients Recherche et innovation non assistés, 2015-2016 et 2014-2015, nombre et pourcentage de tous les clients R et I

	Commission	Région	Ontario
2015-2016 Clients R et I non assistés			
Nombre	14 055	212 770	395 226
% de l'Ontario	3,6 %	53,8 %	100 %
2014-2015 Clients R et I non assistés			
Nombre	17 659	239 318	473 710
% de l'Ontario	3,7 %	50,5 %	100 %

Tableau 2 : Clients assistés par les SE, nombre et pourcentage de tous les clients assistés, comparaison de l'ensemble de la population et des personnes au chômage

	Commission	Région	Ontario
2015-2016 Clients assistés			
Nombre	6 353	91 616	194 388
% de l'Ontario	3,3 %	47,1 %	100 %
2014-2015 Clients assistés			
Nombre	6 564	93 663	201 886
% de l'Ontario	3,3 %	46,4 %	100 %
2013-2014 Clients assistés			
Nombre	6 523	91 563	196 558
% de l'Ontario	3,3 %	46,6 %	100 %
% total de la population - 2011			
% de l'Ontario	3,7 %	51,0 %	100 %

Données relatives à la population, Recensement de 2011 de Statistique Canada

À noter que le taux de chômage par tranche d'âge n'a pas changé depuis les trois dernières années en Ontario.

Si l'on examine les données de l'Ontario, nous pouvons constater que les jeunes sont relativement sous-représentés dans le groupe de clients assistés, comparativement à la part qu'ils représentent parmi le nombre de personnes au chômage (24 % de la population de clients comparativement à 32 % de toutes les personnes qui ont un emploi en 2015-2016). Malgré une hausse de 23 % à 26 % de jeunes clients en 2014-2015, le pourcentage a baissé à 24 % en 2015-2016.

Parallèlement, les adultes de 25 à 44 ans de l'Ontario sont surreprésentés dans le groupe de clients assistés. Les catégories d'adultes de 45 à 64 ans ainsi que ceux de 65 ans et plus sont

répartis de façon égale parmi les clients assistés et la population totale de personnes au chômage.

Dans la région de la CDMSM, la tendance est un peu différente : le profil en matière d'âge de clients SE assistés est similaire à celui des personnes au chômage, tant dans la région que dans la province. La principale différence est un chiffre légèrement inférieur pour les jeunes et plus élevé pour les personnes âgées de 45 à 65 ans. Dans la région de la CDMSM, on ne retrouve pas la même tendance, selon laquelle les clients SE assistés sont surreprésentés dans la catégorie des 25 à 44 ans, qu'à l'échelle régionale et provinciale.

Tableau 3 : Distribution par groupe d'âge de clients SE assistés et de personnes sans emploi

2015-2016 SE assistés	Clients SE assistés			Tous les chômeurs	
	Commission	Région	Ontario	Région	Ontario
15-24 ans	27 %	22 %	24 %	31 %	32 %
25-44 ans	38 %	50 %	47 %	37 %	37 %
45-64 ans	34 %	28 %	28 %	30 %	29 %
65 ans et plus	2 %	1 %	1 %	2 %	2 %
2014-2015 SE assistés	Clients SE assistés			Tous les chômeurs	
	Commission	Région	Ontario	Région	Ontario
15-24 ans	29 %	24 %	26 %	33 %	32 %
25-44 ans	38 %	48 %	46 %	38 %	37 %
45-64 ans	32 %	27 %	28 %	28 %	29 %
65 ans et plus	1 %	1 %	1 %	1 %	2 %
2013-2014 SE assistés	Clients SE assistés			Tous les chômeurs	
	Commission	Région	Ontario	Région	Ontario
15-24 ans	24 %	20 %	23 %	30 %	32 %
25-44 ans	39 %	50 %	47 %	39 %	37 %
45-64 ans	35 %	29 %	30 %	28 %	29 %
65 ans et plus	1 %	1 %	1 %	1 %	2 %

Données relatives au chômage de l'Enquête sur la population active, 2015 : Les données de la région du Centre englobent les RMR de Barrie, d'Oshawa et de Toronto.

Il est important de noter qu'en Ontario, la proportion des chômeurs selon l'âge est demeurée inchangée depuis trois ans.

Sexe

En Ontario, les hommes sont légèrement plus nombreux chez les employés; cependant, les hommes et les femmes se trouvent en proportion égale, soit 50/50, parmi les clients SE assistés. Dans la zone de la CDMSM et la région, les femmes sont légèrement plus nombreuses parmi les clients SE assistés, et elles constituent exactement la moitié des chômeurs dans la région.

Groupes désignés

Les données sur les clients SE regroupent des renseignements sur les groupes désignés, soit les nouveaux arrivants, les minorités visibles, les personnes handicapées et les membres de groupes autochtones. Ces renseignements sont divulgués volontairement.

Le tableau 5, qui montre les données à l'échelle de la CDMSM, de la région et de l'Ontario, calcule le pourcentage de chaque groupe d'après le nombre de clients en tout. Il est impossible de savoir combien de clients choisissent de ne pas divulguer volontairement l'auto-identification.

Tableau 4 : Distribution par sexe des clients SE assistés et des chômeurs

2015-2016 Assistés	Clients SE assistés			Chômeurs 2015	
	Commission	Région	Ontario	Région	Ontario
Femmes	51,4 %	53,3 %	49,5 %	50,3 %	45,7 %
Hommes	48,6 %	46,5 %	50,3 %	49,7 %	54,3 %
Non divulgué	0,0 %	0,2 %	0,2 %		
2014-2015 Assistés	Clients SE assistés			Chômeurs 2014	
	Commission	Région	Ontario	Région	Ontario
Femmes	49 %	52 %	49 %	50 %	47 %
Hommes	51 %	48 %	51 %	50 %	54 %

Les données de la région du Centre englobent les RMR de Barrie, d'Oshawa et de Toronto.

Tableau 5 : Distribution des clients SE selon les groupes désignés

Groupes désignés	Nombre en 2015-2016			Pourcentage en 2015-2016		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Nouvel arrivant	157	14 149	19 297	2,5 %	15,4 %	9,9 %
Minorité visible	160	16 624	22 721	2,5 %	18,1 %	11,7 %
Personne handicapée	568	3 965	12 239	8,9 %	4,3 %	6,3 %
Groupe autochtone	328	1 182	6 697	5,2 %	1,3 %	3,4 %



Les hommes et les femmes se trouvent en proportion égale de 50/50 pour les clients SE assistés.

Pour que la comparaison soit appropriée, nous devons nous fier aux données de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011. Bien que le taux de chômage varie, la proportion de chaque groupe désigné est moins susceptible de varier de façon significative d'année en année.

Nous devons d'abord préciser que nous ne disposons pas de données exactes relatives au marché du travail pour les personnes handicapées; il est donc impossible de tirer des conclusions pour cette catégorie.

Deuxièmement, nous avons les données relatives aux nouveaux arrivants pour l'ensemble de la CDMSM et de la région, ces données étant donc représentatives de l'ensemble de la population. Nous ne disposons que des données de la RMR pour les minorités visibles et les personnes autochtones. Les données de la région et de la CDMSM sont donc approximatives et ne comprennent pas toute la population dans ces deux catégories. Elles doivent donc être traitées avec prudence.

Dans l'ensemble, en comparant la proportion de clients SE assistés en fonction de ces groupes désignés et leur proportion de personnes au chômage, les données sont relativement les mêmes et non disproportionnées (tableau 6), notamment pour les nouveaux arrivants et les membres d'un groupe autochtone.

Les données relatives aux minorités visibles qui sont des clients SE assistés sont de beaucoup inférieures à celles des chômeurs. Cette différence est évidente à l'échelle de la CDMSM, et est particulièrement évidente à l'échelle régionale et provinciale. Il semble que ce soit une conséquence découlant de la divulgation volontaire : les clients sont moins susceptibles de se déclarer une minorité visible.

Tableau 6 : Comparaison de la part de groupes désignés

2015-2016 Groupes désignés	Clients assistés			2011 CHÔMEURS		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Nouvel arrivant	2,5 %	15,4 %	9,9 %	1,5 %	10,2 %	6,7 %
Minorité visible	2,5 %	18,1 %	11,7 %	6,2 %	49,4 %	31,5 %
Groupe autochtone	5,2 %	1,3 %	3,4 %	5,1 %	1,2 %	3,4 %
2014-2015 Groupes désignés	Clients assistés					
	CDMSM	Région	Ontario			
Nouvel arrivant	2,4 %	13,6 %	8,8 %			
Minorité visible	2,5 %	17,2 %	11,0 %			
Groupe autochtone	5,2 %	1,2 %	3,0 %			
2013-2014 Groupes désignés	Clients assistés					
	CDMSM	Région	Ontario			
Nouvel arrivant	2,5 %	14,1 %	8,9 %			
Minorité visible	2,4 %	15,4 %	9,7 %			
Groupe autochtone	4,6 %	1,2 %	2,7 %			

Les données relatives aux nouveaux arrivants et aux minorités visibles sont tirées de l'Enquête nationale auprès des ménages, cat. no 99-012-X2011038. Dans le cas des peuples autochtones, les données proviennent de l'Enquête nationale auprès des ménages, cat. no 99-012-X2011039.

Les données relatives à la région du Centre représentent les RMR d'Oshawa, de Toronto, de Barrie, de Collingwood, d'Orillia et de Midland.

Professionnels formés à l'étranger

Les données SE représentent le nombre de clients SE ayant reçu des services qui sont classés comme étant des professionnels formés à l'étranger. Ceci comprend non seulement les nouveaux arrivants, mais aussi tous les immigrants ayant suivi une formation ou fait des études professionnelles à l'étranger. Le tableau 7 montre le nombre de professionnels formés à l'étranger ainsi que la proportion de clients SE assistés qu'ils représentent pour chacune des commissions de la région du Centre, ainsi que les données cumulatives de la région du Centre et de la province. Le pourcentage de professionnels formés à l'étranger des trois dernières années est également fourni.

Au cours des années 2012-2013 et 2014-2015, il y a eu un recul continu du pourcentage de professionnels formés à l'étranger dans toutes les commissions de la région du Centre ainsi qu'en Ontario. En 2015-2016, le pourcentage a légèrement augmenté. Dans la région de la CDMSM, les professionnels formés à l'étranger représentent une proportion relativement faible de clients qui demeure d'ailleurs assez stable depuis les quatre dernières années.

Niveau de scolarité

Il est bien connu que plus le niveau de scolarité est bas, plus le taux de chômage est élevé. Pour les personnes ne possédant qu'un faible niveau de scolarité, trouver un emploi est parfois si difficile qu'elles abandonnent leur recherche et se retirent complètement du marché du travail. Depuis environ les 25 dernières années, la baisse du taux de participation des personnes n'ayant qu'un faible niveau de scolarité est considérable, particulièrement chez les hommes (tableau 8).

En 1990, un homme sur deux qui avait une huitième année de scolarité, ou moins, était sur le marché du travail; en 2015, un homme sur quatre ne l'était pas; à titre de comparaison, en 1990, une femme sur quatre ne possédant qu'une huitième année, ou moins, faisait partie de la population active, proportion qui a baissé à une femme sur huit en 2015.

Le taux de participation pour tous les niveaux de scolarité a baissé pendant cette période, mais pas de façon aussi marquée et moins dans le cas des femmes. Les hommes ont été particulièrement

Tableau 7 : Nombre et pourcentage de professionnels formés à l'étranger parmi les clients SE assistés

	Simcoe-Muskoka	Toronto	Peel-Halton	York	Durham	Région du Centre	Ontario
2015/2016 # PFÉ	306	14 047	6 714	3 342	703	25 112	33 936
2015/2016 % PFÉ	5 %	31 %	35 %	26 %	9 %	27 %	18 %
2014/2015 % PFÉ	5 %	29 %	30 %	25 %	8 %	25 %	16 %
2013/2014 % PFÉ	5 %	32 %	35 %	25 %	10 %	28 %	18 %
2012/2013 % PFÉ	6 %	34 %	38 %	23 %	10 %	29 %	19 %

Tableau 8 : Taux de participation par niveau de scolarité, hommes et femmes, Ontario, 1990 et 2015

	Hommes		Femmes	
	1990	2015	1990	2015
0 à 8 ans	49,2 %	27,8 %	26,5 %	13,7 %
Diplôme d'études secondaires	84,1 %	68,7 %	65,6 %	53,1 %
Certificat ou diplôme postsecondaire	86,8 %	78,1 %	73,7 %	70,0 %
Diplôme d'études universitaires	88,2 %	81,2 %	79,7 %	75,3 %

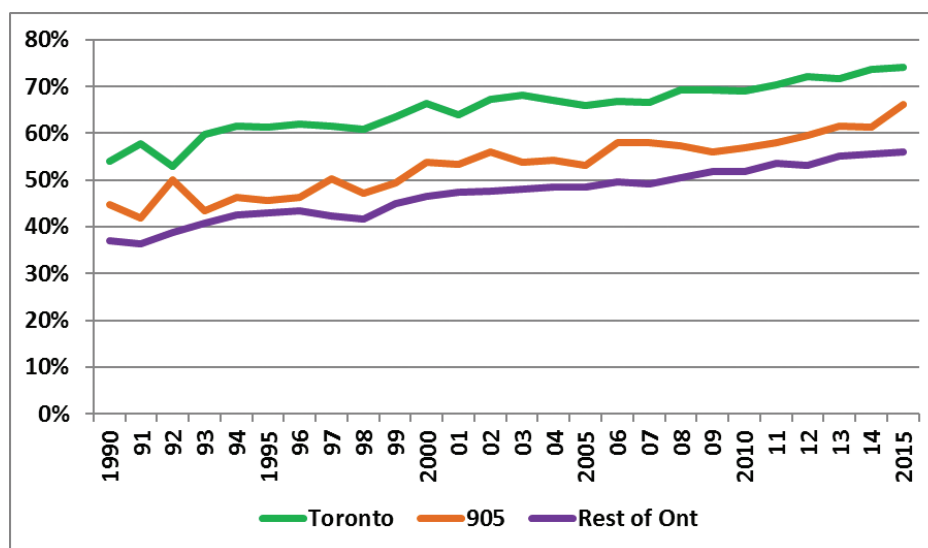
touchés, car les emplois dans le secteur manufacturier ont disparu. Dans le cas des femmes, celles plus âgées n'ayant jamais été actives au sein du marché du travail ont été remplacées par la prochaine génération dont la plupart des membres s'étaient jointes au marché du travail et ont conservé leur emploi pendant plusieurs années par la suite, ce qui a augmenté le taux de participation chez les femmes.

L'accent mis sur l'éducation traduisait le niveau de compétences plus élevé requis par une économie comprenant de plus en plus d'emplois dans le secteur du service et d'emplois pour lesquels des connaissances approfondies étaient requises. Il est surprenant de

constater que, particulièrement à l'extérieur de la région de Toronto, tous les postes pour lesquels un diplôme d'études universitaires était une exigence ne sont pas pourvus par des titulaires de diplômes universitaires. Le graphique 3 montre l'évolution de la proportion de tels emplois pourvus par des titulaires de diplômes universitaires dans trois régions : la Ville de Toronto, la région du Grand Toronto (souvent appelé l'indicatif régional 905) et l'Ontario, la région du Grand Toronto exclue.

En 2015, les trois quarts (74 %) des résidents de Toronto en poste dans un emploi pour lequel un diplôme d'études universitaires était exigé possédaient un tel diplôme. Dans le reste de l'Ontario,

Graphique 3 : Pourcentage d'emplois pour lesquels un diplôme d'études universitaires était exigé, qui sont pourvus par des personnes possédant un diplôme universitaire, ville de Toronto, région du 905 et le reste de l'Ontario, 1990-2015

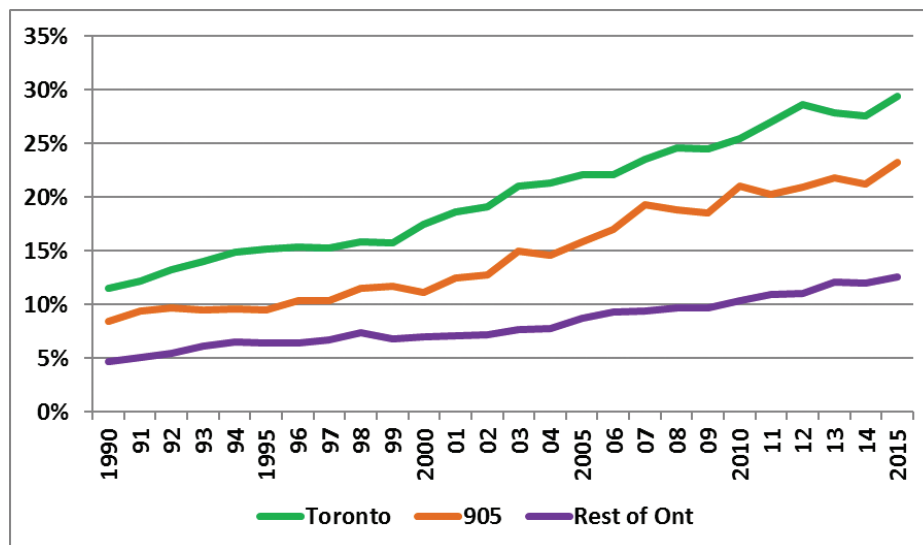


Il est bien connu que plus le niveau de scolarité est bas, plus le taux de chômage est élevé.

la proportion était légèrement plus que la moitié (56 %). Parmi les résidents de la région du 905, le pourcentage comparable était les deux tiers (66 %).

Ce qui est le plus étonnant est la proportion de titulaires d'un diplôme d'études universitaires qui ont des emplois pour lesquels le diplôme d'études universitaires n'est pas requis (graphique 4).

Graphique 4 : Pourcentage de la population active possédant un diplôme d'études universitaires qui occupe un emploi pour lequel un tel diplôme n'est pas requis, ville de Toronto, région du 905 et le reste de l'Ontario, 1990-2015



À Toronto, près de trois sur quatre des diplômés universitaires qui sont actuellement sur le marché du travail occupent un poste pour lequel un tel diplôme n'est pas requis, proportion qui augmente continuellement depuis les 25 dernières années, plus particulièrement depuis les 15 dernières années. Le pourcentage comparable en 2015 pour le reste de l'Ontario est de 13 %, et pour la région du 905, de 23 %.

Quant au profil des clients SE, le tableau 9 montre la répartition par niveau de scolarité des clients ayant reçu des services.

En comparant d'abord les pourcentages de l'Ontario, on constate une concordance générale entre le niveau de scolarité des clients SE et celui des chômeurs en Ontario, mais que moins de chômeurs ayant moins d'une 12^e année de scolarité utilisent les services SE, tandis qu'une plus grande proportion des titulaires de diplômes d'études secondaires utilisent ces services.

Sur le plan régional, la principale différence est la plus grande proportion de diplômés universitaires qui utilisent les services SE,

comparativement à la proportion d'entre eux qui sont chômeurs. Cependant, la région du Centre ayant une plus grande proportion de résidents possédant un diplôme d'études universitaires, il est fort probable que cette région ait également une plus grande proportion de chômeurs dotés de grades universitaires.

Dans la région CDMSM, la tendance régionale ne s'applique pas. Ici, une plus grande proportion de personnes ne sont titulaires que d'un diplôme d'études secondaires, les diplômés universitaires ne représentent qu'une infime partie des données relatives aux clients.

Cette année est la première année que la catégorie certificats et diplômes postsecondaires est scindée pour inclure les catégories « certificat d'apprentissage/métiers » et « Formation collégiale ». On peut constater que la catégorie « Métiers » représente une infime proportion de cette catégorie, soit 1 à 2 %.

Tableau 9 : Comparaison entre les niveaux de scolarité parmi les clients SE en 2015-2016 et en 2014-2015 et parmi les chômeurs en 2015 et en 2014

	Clients SE assistés			Chômeurs
	CDMSM	Région	Ontario	Ontario
2015-2016				2015
Moins d'une 8 ^e année	1 %	1 %	1 %	2 %
Moins d'une 12 ^e année	15 %	7 %	11 %	16 %
Études secondaires	40 %	26 %	31 %	26 %
Métiers	2 %	1 %	1 %	26 %
Collège	26 %	26 %	26 %	
Université	9 %	35 %	24 %	21 %
« Autre »	7 %	5 %	5 %	10 %
2014-2015				2014
Moins d'une 8 ^e année	1,3 %	0,7 %	1,2 %	2,0 %
Moins d'une 12 ^e année	15,1 %	7,1 %	11,4 %	16,3 %
Études secondaires	41,0 %	26,7 %	31,0 %	24,1 %
Métiers ou collège	25,4 %	26,2 %	27,4 %	24,6 %
Université	9,5 %	33,7 %	23,2 %	22,4 %
« Autre »	7,7 %	5,5 %	5,8 %	10,5 %

Sources de revenu

Le profil des clients SE n'a presque pas changé en matière de sources de revenus comparativement aux deux dernières années (le tableau 10 ne montre que les comparaisons à l'année précédente). La seule différence est une légère augmentation de la proportion de clients ayant signalé « Aucune source de revenu », tendance qui se poursuit depuis 2012-2013 alors que cette catégorie représentait 39 % de tous les clients.

Durée de l'emploi ou de la formation

La proportion de chômeurs de plus longue date (sans emploi depuis six mois ou plus) a augmenté considérablement en Ontario en raison de la récession, et est demeurée relativement élevée (graphique 5), avec une lente diminution.

Cette tendance doit être examinée à la lumière du contexte historique. Dans le graphique 6, qui montre les mêmes données remontant jusqu'à 1976, on constate qu'à trois reprises, le taux de

Tableau 10 : Distribution en pourcentage de sources de revenu de clients SE, CDMSM, Région et Ontario

	2015-2016			2014-2015		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Assurance emploi	19 %	15 %	17 %	20 %	15 %	18 %
Ontario au travail	12 %	11 %	14 %	12 %	10 %	14 %
POSPH	3 %	2 %	2 %	3 %	1 %	2 %
Aucune source de revenu	48 %	52 %	45 %	46 %	52 %	44 %
Autre	18 %	20 %	22 %	19 %	22 %	23 %

« Aucune source de revenu » signifie aucun revenu individuel et non le revenu du ménage.

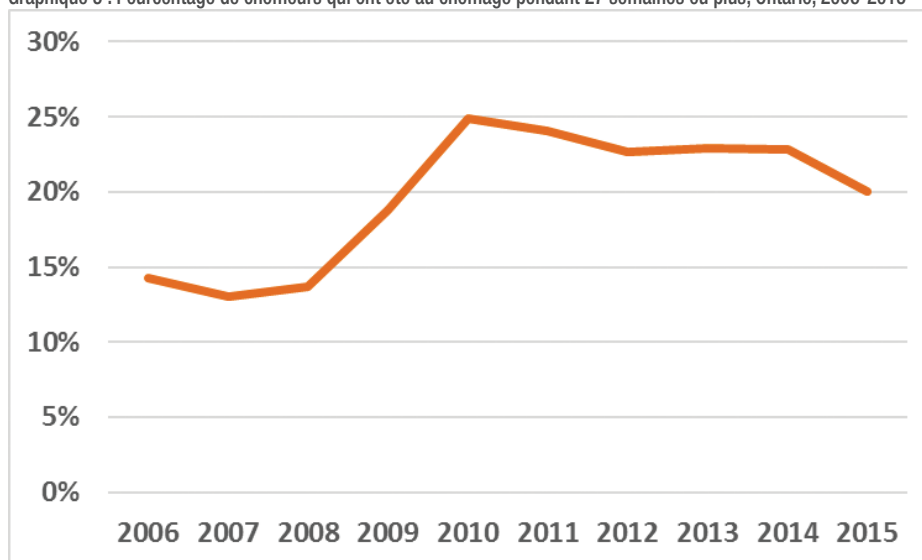
« Autres » comprend « pupilles de la Couronne », « personnes à charge des programmes OA/POSPH », « occupe un emploi » et « travailleur autonome ».

chômage à plus long terme a augmenté de façon significative en Ontario au cours de cette période de 50 ans : lors des récessions de 1982, 1990 et 2008. Suivant la récession de 1982, le pourcentage de personnes qui n'avaient pas d'emploi depuis plus de six mois a été de 20 % pendant deux ans. En 1990, la proportion de personnes sans emploi a été de 20 % pendant huit ans. Depuis 2008 jusqu'à présent, ce pourcentage a été de 20 % pendant six ans. (La récession de 1990 a été particulièrement difficile, et le taux de chômage à plus long terme a monté en flèche pour atteindre les 30 % et plus, pour l'ensemble des chômeurs, pendant cinq ans.)

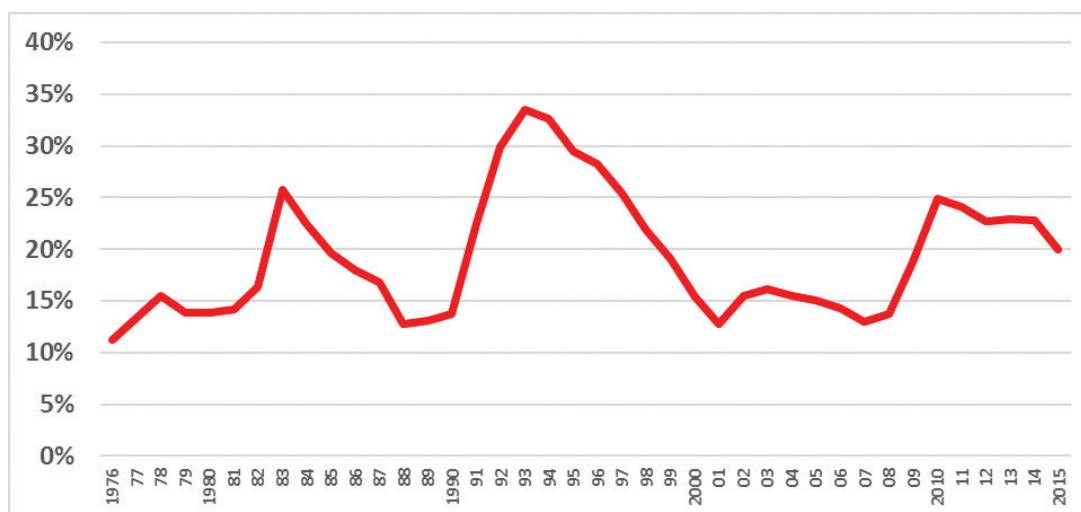
La principale différence entre la durée du chômage parmi les clients SE et les chômeurs dans la population est la plus importante proportion de clients SE qui sont au chômage depuis plus d'un an, environ trois fois plus qu'à l'échelle provinciale (tableau 11).

Les données relatives aux clients SE de cette année n'ont pratiquement pas changé de celles de l'an dernier, sauf pour une légère augmentation à l'échelle de la région de la CDMSM dans la catégorie des personnes au chômage depuis plus de 12 mois.

Graphique 5 : Pourcentage de chômeurs qui ont été au chômage pendant 27 semaines ou plus, Ontario, 2006-2015



Graphique 6 : Pourcentage de chômeurs qui ont été au chômage pendant 27 semaines ou plus, Ontario, 1976-2015



Résultats à la sortie

The Employment Outcomes listed in Table 12 are further detailed by sub-category in Table 13, which also compares the 2015-16 results to the 2014-15 figures.

There has been almost no change from last year between the distribution across the various categories at the local, region or provincial levels. In terms of variations between the local, region and provincial levels, there is a slightly higher proportion of self-employed outcomes at the local level.

Résultats d'emploi

Les résultats d'emploi figurant au tableau 12 sont précisés davantage par catégorie dans le tableau 13, qui compare également les résultats de 2015-2016 aux données de 2014-2015.

Il n'y a eu presque aucun changement depuis l'année dernière entre la distribution des diverses catégories à l'échelle locale, régionale et provinciale. En termes de variations entre les échelles locales, régionales et provinciales, on constate une proportion légèrement plus élevée de résultats « travailleurs autonomes » à l'échelle locale.

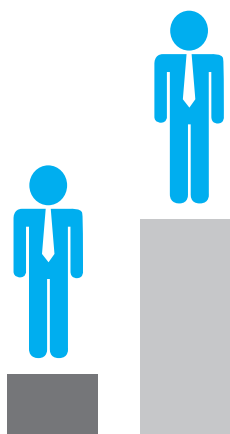
Tableau 11 : Distribution en pourcentage selon la durée au chômage de clients SE en 2015-2016 et en 2014-2015, CDMSM, Région et Ontario, et chômeurs, Ontario, 2015

	Clients SE 2015-2016			Clients SE 2014-2015			EPA
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario	Ontario
< 3 mois	50 %	44 %	47 %	53 %	44 %	47 %	63 %
3 - 6 mois	14 %	16 %	15 %	15 %	16 %	16 %	16 %
6 - 12 mois	13 %	15 %	14 %	13 %	15 %	14 %	14 %
> 12 mois	23 %	26 %	24 %	20 %	25 %	23 %	7 %

Tableau 12 : Pourcentages des résultats à la sortie des clients SE, CDMSM, Région et Ontario

	Clients SE 2015-2016			Clients SE 2014-2015		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Employé	71 %	69 %	68 %	70 %	69 %	68 %
Formation	12 %	13 %	13 %	12 %	14 %	14 %
Autre	17 %	18 %	19 %	18 %	17 %	19 %

Le résultat « Autre » à la sortie comprend « travailleur autonome », « incapable de travailler », « au chômage », « inconnu » et « bénévole ».



La proportion de clients SE au chômage depuis plus d'un an est beaucoup plus importante que le taux à l'échelle provinciale.

Résultats de la formation et de l'éducation

Le tableau 14 montre la répartition détaillée des résultats de la formation et de l'éducation. Il n'y a pratiquement pas eu de changement depuis les deux dernières années à l'échelle régionale et provinciale. Sur le plan local, nous constatons une importante différence, soit une baisse du pourcentage (de 18 % à 8 %) des résultats de la formation étant des « initiatives de formation EO ». La différence a été répartie dans les sept autres catégories.

Industries où l'on a mis à pied – Industries où l'on a embauché

Des données relatives au dernier emploi du client sont recueillies qui sont classées par industrie et par type d'emploi. Les données de l'industrie sont regroupées au niveau détaillé du SCIAN à deux chiffres, faisant en sorte qu'aucune donnée n'est perdue (toute catégorie de donnée de moins de 10 entrées).

Le tableau 15 montre le pourcentage de clients pour lesquels l'historique d'emploi est disponible, et compare les résultats à l'année précédente.

Tableau 13 : Résultats d'emploi des clients SE, CDMSM, Région et Ontario

	Clients SE 2015-2016			Clients SE 2014-2015		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Employé à temps plein	60 %	58 %	56 %	60 %	58 %	56 %
Employé à temps partiel	19 %	16 %	17 %	19 %	16 %	17 %
Travailleur autonome	5 %	3 %	3 %	5 %	3 %	3 %
Employé + études	2 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Employé + formation	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Employé apprenti	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Domaine de formation/choix	10 %	14 %	15 %	10 %	14 %	15 %
Emploi plus adéquat	2 %	3 %	3 %	2 %	3 %	3 %
Profession/métier	1 %	3 %	2 %	1 %	3 %	3 %

Tableau 14 : Résultats de la formation et de l'éducation des clients SE, CDMSM, Région et Ontario

	Clients SE 2015-2016			Clients SE 2014-2015		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
DÉSO ou équivalent	8 %	2 %	4 %	7 %	3 %	5 %
Postsecondaire	15 %	16 %	16 %	14 %	18 %	17 %
Rattrapage scolaire	13 %	5 %	5 %	10 %	5 %	5 %
Autre éducation	7 %	6 %	5 %	4 %	6 %	5 %
Deuxième carrière	23 %	28 %	30 %	22 %	29 %	30 %
Initiatives de formation EO	8 %	12 %	15 %	18 %	12 %	14 %
Initiatives d'alphabétisation EO	5 %	1 %	2 %	3 %	1 %	2 %
ELF/FLS	0 %	6 %	4 %	1 %	5 %	4 %
Formation relais du MACICI	0 %	2 %	1 %	0 %	1 %	1 %
Fédéral	13 %	4 %	4 %	13 %	4 %	4 %
Autres formations axées sur les compétences	10 %	18 %	14 %	9 %	16 %	12 %

Tableau 15 : Nombre de clients ayant des données relatives aux industries ayant fait des mises à pied

	CDMSM	Région	Ontario
% des clients SE ayant des données relatives aux industries ayant fait des mises à pied en 2015-2016	65 %	51 %	58 %
% des clients SE ayant des données relatives aux industries ayant fait des mises à pied en 2014-2015	69 %	52 %	55 %

Tableau 16 : Nombre de clients ayant des données relatives aux industries ayant embauché

	CDMSM	Région	Ontario
Nombre de clients ayant des données relatives aux industries ayant embauché	536	3 509	9 488
Clients SE ayant des résultats d'emploi	4 523	63 049	132 409
Données relatives aux industries ayant des résultats d'emploi en pourcentage par rapport à tous les clients ayant des résultats d'emploi	12 %	6 %	7 %

Dans l'ensemble, au moins la moitié des clients ont fourni des données relatives aux industries dans lesquelles il y a eu des mises à pied. Pour la région de la CDMSM, près des deux tiers (65 %) ont fourni de telles données.

Cependant, ce n'est pas le cas pour les données relatives aux résultats d'emploi par industrie. Le tableau 16 montre les données.

La série de données est plus limitée, sans doute parce que les clients ne font plus appel à l'organisme des services d'emploi après avoir trouvé un emploi. La proportion de clients desquels les

Tableau 17 : Mises à pied et résultats d'emploi dans l'industrie, CDMSM, Région du Centre et Ontario; postes vacants, profil d'emploi et de chômage des résidents de l'Ontario

	CDMSM		RÉGION		ONTARIO				
	EO industries ayant des mises à pied	EO industrie ayant des résultats	EO industries ayant des mises à pied	EO industrie ayant des résultats	EO industries ayant des mises à pied	EO industrie ayant des résultats	Poste vacants - 2015	Chômeurs - 2015	Employés - 2015
Services d'hébergement et de restauration	18 %	16 %	13 %	9 %	14 %	10 %	12 %	11 %	6 %
Agriculture, foresterie, pêche	1 %	0 %	0 %	0 %	1 %	1 %	3 %	1 %	1 %
Soutien aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	11 %	11 %	12 %	15 %	11 %	13 %	10 %	11 %	5 %
Construction	10 %	11 %	6 %	6 %	9 %	8 %	5 %	13 %	7 %
Services d'enseignement	2 %	2 %	4 %	3 %	3 %	3 %	2 %	6 %	7 %
Finance et assurances	1 %	2 %	3 %	5 %	2 %	3 %	5 %	2 %	6 %
Soins de santé et assistance sociale	6 %	10 %	7 %	9 %	7 %	8 %	8 %	6 %	12 %
Industrie de l'information, industrie culturelle et industrie du divertissement	5 %	6 %	6 %	6 %	4 %	4 %	6 %	6 %	5 %
Fabrication	13 %	13 %	12 %	11 %	14 %	14 %	9 %	12 %	11 %
Extraction minière, exploitation de carrières et extraction pétrolière et gazière	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %	1 %	1 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	7 %	7 %	7 %	6 %	7 %	5 %	4 %	3 %	4 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	4 %	5 %	9 %	8 %	7 %	6 %	7 %	5 %	8 %
Administration s publiques	1 %	0 %	1 %	2 %	1 %	2 %	2 %	2 %	5 %
Immobilier, location et location à bail	2 %	0 %	1 %	2 %	1 %	1 %	2 %	1 %	2 %
Commerce de détail	14 %	14 %	11 %	14 %	13 %	13 %	15 %	13 %	11 %
Transport et entreposage	3 %	3 %	3 %	4 %	3 %	4 %	4 %	4 %	5 %
Services publics	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	1 %
Commerce de gros	2 %	0 %	3 %	2 %	3 %	2 %	5 %	3 %	4 %

Les données relatives aux postes vacants en Ontario sont tirées de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires de 2015.

Les données relatives aux employés et aux chômeurs sont tirées de l'Enquête sur la population active de 2015.

Les industries suivantes ont été jumelées :

Soutien aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien = gestion d'entreprises + soutien administratif et autres services de soutien

Information, culture, loisirs = Industrie de l'information et industrie culturelle + Arts, divertissement et loisirs

Tableau 18 : Dix principales professions affichant des mises à pied

CDMSM	Région	Ontario
1. Personnel de soutien en services (408)	1. Personnel de soutien en services (4 219)	1. Personnel de soutien en services (11 827)
2. Personnel de service à la clientèle (255)	2. Personnel de service à la clientèle (3 980)	2. Personnel de service à la clientèle (8 499)
3. Soutien des métiers, manœuvres en construction (242)	3. Personnel de supervision en administration et professions administratives (3 580)	3. Personnel de supervision en services (7 049)
4. Personnel de superviseurs en services (231)	4. Personnel de supervision en services (2 769)	4. Soutien des métiers, manœuvres en construction (6 842)
5. Personnel de supervision en administration et professions administratives (208)	5. Personnel de soutien de bureau (2 736)	5. Manœuvres dans la fabrication (6 749)
6. Vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail (185)	6. Vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail (2508)	6. Personnel de supervision en administration et professions administratives (6 150)
7. Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries (180)	7. Manœuvres dans la fabrication (2 210)	7. Vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail (5 761)
8. Personnel de soutien des ventes (171)	8. Personnel de soutien des ventes (2 097)	8. Personnel de soutien des ventes (5 270)
9. Personnel de soutien de bureau (146)	9. Personnel technique en sciences naturelles et appliquées (1 647)	9. Personnel de soutien de bureau (5 224)
10. Manœuvres dans la fabrication (139)	10. Paraprofessionnels des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement (1 561)	10. Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries (4 984)

Personnel de supervision en administration et professions administratives : personnel de supervision de personnel de bureau, adjoints de direction et adjoints administratifs

Personnel de soutien de bureau : commis de bureau généraux, réceptionnistes

Personnel de soutien des ventes : caissiers/caissières, garnisseurs de tablettes de magasins

Représentants de services à la clientèle : serveurs/serveuses d'aliments et de boissons, agents de sécurité, commis au service à la clientèle

Personnel de supervision en services : superviseurs de services alimentaires, superviseurs des services à la clientèle, cuisiniers

Personnel de soutien en services : serveurs/serveuses au comptoir, nettoyeurs, opérateurs aux loisirs et dans les parcs d'attractions

données ont été recueillies dans la région de la CDMSM (12 %) est légèrement plus élevée que celle de la région et de la province.

En gardant ces contraintes à l'esprit, le tableau 17 est un sommaire des données relatives aux industries où l'on a effectué des mises à pied ainsi que les données fournies relativement aux résultats. Dans ce tableau, nous trouvons des comparaisons à l'industrie en Ontario par postes vacants, par nombre de chômeurs et par personnes occupant un emploi.

Le portrait général de l'Ontario est assez clair : les résultats d'emploi sont attribuables à un petit nombre d'industries, qui elles-mêmes ont une proportion plus élevée de postes vacants, de chômeurs ainsi qu'une proportion plus élevée de postes pourvus : Services d'hébergement et de restauration; services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien; fabrication; et commerce de détail. Le niveau d'emploi est plus élevé dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (12 % de la population active), mais ce secteur comporte légèrement moins de postes vacants et de résultats d'emploi EO.

Localement, le secteur des services d'hébergement et de restauration obtient des résultats plus élevés tant en termes de mises à pied que de résultats d'emploi. Il y a également une proportion plus élevée de résultats d'emploi dans le secteur des soins de santé et d'assistance sociale.

Les données relatives aux mises à pied et aux résultats d'emploi ont été regroupées au niveau du SCIAN à deux chiffres. Le tableau 18 montre les données relatives aux mises à pied. (Le chiffre

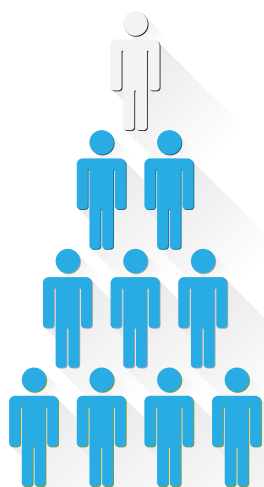
paraissant sous chaque type d'emploi est le nombre de clients.)

Huit professions des dix professions principales sont communes dans tous les domaines, malgré leur différent classement par secteur. Ces huit professions sont les suivantes :

- Personnel de soutien en services
- Personnel de service à la clientèle
- Personnel de supervision en services
- Personnel de supervision en administration et professions administratives
- Vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail
- Personnel de soutien des ventes
- Personnel de soutien de bureau
- Manoeuvres dans la fabrication

Quant aux résultats d'emploi selon la profession, les données disponibles à l'échelle locale sont très limitées. Néanmoins, il existe des similarités à l'échelle de la CDMSM, régionale et provinciale, ainsi que des similarités dans la liste de mises à pied par profession. Le tableau 19 montre les dix principales professions affichant des résultats d'emploi dans la région de la CDMSM, la région et la province.

Neuf des dix principales professions affichant des résultats d'emploi à l'échelle locale se retrouvent également dans les dix principales professions affichant des mises à pied, bien qu'elles ne figurent pas dans le même ordre. Il est logique de penser que les personnes ayant un historique de travail dans une profession particulière chercheront et trouveront un emploi lié à la même profession.



Neuf des dix principales professions affichant des résultats d'emploi à l'échelle locale se retrouvent également dans les dix principales professions affichant des mises à pied.

Tableau 19 : Dix principales professions affichant des résultats d'emploi

Commission	Région	Ontario
1. Personnel de soutien en services (56)	1. Personnel de service à la clientèle (369)	1. Personnel de service à la clientèle (924)
2. Personnel de service à la clientèle (50)	2. Personnel de supervision en administration et professions administratives (265)	2. Personnel de soutien en services (804)
3. Manœuvres dans la fabrication (40)	3. Personnel de soutien en services (253)	3. Manœuvres dans la fabrication (755)
4. Personnel soutien des ventes (35)	4. Vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail (243)	4. Vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail (519)
5. Personnel des transport et opérateurs d'équipement lourd (35)	5. Manœuvres dans la fabrication (202)	5. Personnel de supervision en administration et professions administratives (514)
6. Personnel de supervision en administration et professions administratives (34)	6. Personnel de soutien de bureau (188)	6. Personnel soutien des ventes (491)
7. Soutien des métiers, manœuvres en construction (34)	7. Personnel soutien des ventes (150)	7. Soutien des métiers, manœuvres en construction (457)
8. Personnel de supervision en services (30)	8. Personnel de supervision en services (150)	8. Personnel de soutien de bureau (447)
9. Personnel de soutien de bureau (27)	9. Transport et opérateurs d'équipement lourd (121)	9. Personnel des transport et opérateurs d'équipement lourd (433)
10. Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries (26)	10. Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance (119)	10. Personnel de supervision en services (409)
	10. Personnel technique en sciences naturelles et appliquées (119)	

Alphabétisation et formation de base

Le tableau 20 montre le nombre total de clients du programme Alphabétisation et formation de base, et dresse des comparaisons aux résultats de l'an dernier. Dans la région de la CDMSM, la proportion de tous les apprenants de la province a légèrement baissé (de 5,6 % à 5,5 %), tandis que cette proportion a légèrement augmenté à l'échelle régionale (de 38,1 % à 39,1 %).

Tableau 20 : Nombre d'apprenants en alphabétisation et formation de base

	Commission	Région	Ontario
Nombre d'apprenants en personne (apprenants nouveaux et actuels) (2015-2016)	2 087	14 754	37 777
Nombre d'apprenants en personne (apprenants nouveaux et actuels) (2014-2015)	2 140	14 501	38 102
Nombre d'apprenants en personne (nouveaux) (2015-2016)	1 387	9 197	23 008
Nombre d'apprenants en personne (nouveaux) (2014-2015)	1 453	8 471	21 931
Nombre d'apprenants en personne (actuels) (2015-2016)	700	5 557	14 769
% des apprenants en Ontario 2015-2016	5,5 %	39,1 %	
% des apprenants en Ontario 2014-2015	5,6 %	38,1 %	
Nombre d'apprenants par voie électronique (nouveaux et actuels)	0		4 434
Nombre d'apprenants par voie électronique (nouveaux)	0		4 422
Nombre d'apprenants par voie électronique (actuels)	0		12
Nombre total d'apprenants (en personne + par voie électronique)	2 087	14 754	42 211

Tableau 21 : Distribution des clients par flux de fournisseurs de services

	Nombre de clients AFB			% par flux de fournisseur de services		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Anglophone	1 988	14 016	35 664	95 %	95 %	85 %
Francophone	99	363	2 708	5 %	3 %	6 %
Sourd	0	175	437	0 %	1 %	1 %
Autochtone	0	200	2 256	0 %	1 %	5 %
Groupes non désignés	0	0	1 146	0 %	0 %	3 %
TOTAL	2 087	14 754	42 211	100 %	100 %	100 %

Le nombre total d'apprenants en personne a légèrement baissé à l'échelle locale comparativement à l'an dernier, principalement en raison d'une légère baisse du nombre de nouveaux apprenants. Le nombre de nouveaux apprenants a augmenté dans la région et dans la province quoique le nombre total d'apprenants en personne ait légèrement baissé à l'échelle provinciale.

Cette année, le ministère a fourni des données supplémentaires

relatives au flux de fournisseurs de service et à ce secteur.

Le tableau 21 montre la distribution des apprenants par flux de fournisseurs de services. À l'échelle locale, autre que pour le flux d'anglophones, le seul autre flux de clients est le flux francophone, dans une proportion similaire à la moyenne provinciale (locale : 5 % et provinciale : 6 %).

Tableau 22 : Distribution des clients par secteur de fournisseurs de services

	Commission	Région	Ontario
Secteur des organismes communautaires	28 %	29 %	31 %
Secteur des conseils scolaires	31 %	29 %	30 %
Secteur des collèges communautaires	42 %	41 %	39 %

Tableau 23 : Alphabétisation et formation de base - clients par groupe d'âge, 2015-2016

2015-2016	Nombre de clients AFB			% par groupe d'âge		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
15-24 ans	648	4 175	12 430	31 %	28 %	30 %
25-44 ans	816	6 996	18 420	39 %	48 %	44 %
45-64 ans	559	3 267	9 802	27 %	22 %	23 %
65 ans et plus	64	277	1 482	3 %	2 %	4 %
TOTAL	2 087	14 715	42 134	101 %	101 %	100 %
2014-2015	15-24 ans			31 %	30 %	30 %
	25-44 ans			39 %	47 %	43 %
	45-64 ans			28 %	22 %	23 %
	65 ans et plus			3 %	2 %	4 %

Le tableau 22 montre la distribution des apprenants par secteur de fournisseur de services. Le profil de distribution de clients par secteur ressemble beaucoup à celui à l'échelle locale, régionale et provinciale. Essentiellement, les proportions sont les suivantes : 30 % dans le secteur communautaire, 30 % dans les conseils scolaires et 40 % dans les collèges communautaires.

Les données démographiques relatives aux clients du programme Alphabétisation et formation de base éclairent relativement à plusieurs éléments. En termes d'âge des apprenants (tableau 23), il n'y a eu pratiquement aucun changement depuis l'an dernier. Comparativement à la région et à la province, la zone locale a une proportion légèrement plus importante d'adultes plus âgés (45-64

ans) et une plus faible proportion de jeunes adultes (25-44 ans)

Les femmes forment la plus grande proportion d'apprenants à l'échelle locale (56 %), et davantage à l'échelle régionale (58 %) et provinciale (60 %) (tableau 24). Ces données sont très similaires à celles de l'année dernière.

Le tableau 25 montre les données relatives aux groupes désignés. Ces données sont basées sur les renseignements divulgués volontairement et font donc l'objet d'un sous-dénombrement. Ces données sont néanmoins fournies aux fins de comparaison, car l'on présume que chaque niveau de données est caractérisé par un sous-dénombrement.

Les femmes forment la plus grande proportion d'apprenants à l'échelle locale, régionale et provinciale.

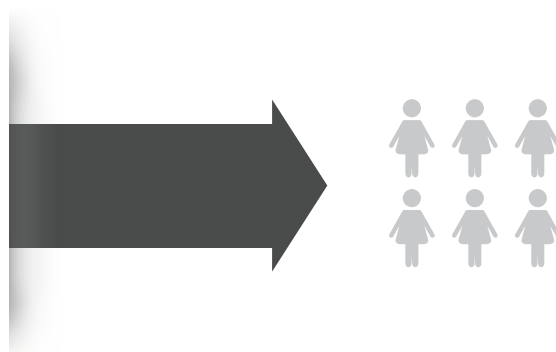


Tableau 24 : Alphabétisation et formation de base par sexe, 2015-2016

	Commission	Région	Ontario
Femmes	56 %	58 %	60 %
Hommes	44 %	41 %	40 %
Non divulgué	0 %	1 %	0 %
TOTAL	100 %	101 %	100 %

Tableau 25 : Alphabétisation et formation de base par groupe désigné, 2015-2016

2015-2016	Nombre de clients AFB			En pourcentage		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Nouvel arrivant	83	1 482	1 482	4 %	11 %	8 %
Minorité visible	78	1 482	1 482	4 %	15 %	11 %
Personne handicapée	506	1 929	6 909	24 %	13 %	18 %
Groupe autochtone	183	555	4 228	9 %	4 %	11 %
Sourd ou sourd et aveugle	13	196	585	1 %	1 %	2 %
Francophone	112	453	3 199	5 %	3 %	9 %

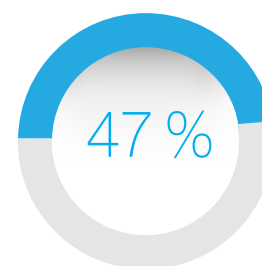
La proportion de groupes désignés est du même ordre dans plusieurs catégories, par exemple la catégorie sourd ou sourd et aveugle et la catégorie groupe autochtone. Or, à l'échelle locale, les nouveaux arrivants et les minorités visibles sont en proportion moindre, et la proportion de personnes handicapées est considérablement plus élevée comparativement à la région ou à la province.

La distribution de niveaux de scolarité des clients figure au tableau 26. Il y a une très forte ressemblance entre les niveaux de scolarité de clients de la commission, de la région et de la province. À l'échelle de la région de la CDMSM, le niveau de scolarité de près de la moitié (47 %) des clients est inférieur à la 12^e année.

En termes de sources de revenu (tableau 27), la région de la CDMSM a une plus importante proportion d'apprenants ayant signalé aucune source de revenu, et une proportion légèrement inférieure de clients qui obtiennent de l'aide d'Ontario au travail. Le profil de sources de revenu a très peu changé depuis l'an dernier.

Tableau 26 : Alphabétisation et formation de base par niveau de scolarité, 2015-2016

2015-2016	Commission	Région	Ontario
Moins qu'une 8 ^e année	13 %	12 %	11 %
Moins qu'une 12 ^e année	34 %	28 %	32 %
Terminé les études secondaires	29 %	30 %	28 %
Certificat d'apprenti	1 %	1 %	1 %
Terminé les études collégiales	15 %	11 %	12 %
Terminé les études universitaires	4 %	7 %	6 %
Autre	5 %	11 %	9 %



Dans la zone de la CDMSM, le niveau de scolarité de près de la moitié des clients AFB (47 %) f LBS clients est inférieur à la 12^e année.

Tableau 27 : Clients du programme Alphabétisation et formation de base, distribution en pourcentage par source de revenu, 2015-2016 et 2014-2015

	2015-2016			2014-2015		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Autre	8 %	11 %	14 %	9 %	14 %	16 %
Employé	27 %	26 %	27 %	26 %	27 %	27 %
Assurance emploi	7 %	8 %	7 %	7 %	8 %	7 %
Aucune source de revenu	25 %	19 %	15 %	23 %	13 %	12 %
POSPH	11 %	10 %	12 %	12 %	11 %	12 %
Ontario au travail	20 %	24 %	23 %	22 %	25 %	24 %
Travailleur autonome	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %

En ce qui a trait au parcours menant aux objectifs d'apprentissage (tableau 28), la distribution d'objectifs pour la région de la CDMSM est largement similaire à celle de la région et de la province, sauf pour une proportion plus élevée de personnes visant l'obtention de crédits d'études secondaires et une proportion inférieure de personnes cherchant à faire des études postsecondaires. La proportion de personnes cherchant un emploi a augmenté légèrement depuis l'an dernier (de 31 % à 34 %).

La plus grande proportion de clients se trouve de loin dans la catégorie des chômeurs au moment du prélèvement, soit 60 % à l'échelle locale. Il existe peu de différence en matière de participation au marché du travail parmi les clients de la CDMSM, de la région et de la province, et les données n'ont presque pas changé depuis l'année dernière (tableau 29).

Tableau 28 : Clients du programme Alphabétisation et formation de base, Parcours menant aux objectifs d'apprentissage, 2015-2016 et 2014-2015

	2015-2016			2014-2015		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Certificat d'apprenti	8 %	7 %	6 %	9 %	8 %	6 %
Emploi	34 %	28 %	31 %	31 %	25 %	28 %
Indépendance	7 %	9 %	11 %	8 %	10 %	12 %
Études postsecondaires	30 %	42 %	38 %	30 %	43 %	39 %
Crédits de cours secondaires	21 %	14 %	15 %	22 %	14 %	16 %

Tableau 29 : Clients du programme Alphabétisation et formation de base, Participation au marché du travail, 2015-2016 et 2014-2015

	2015-2016			2014-2015		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Employé à temps plein	15 %	16 %	16 %	14 %	16 %	15 %
Employé à temps partiel	14 %	14 %	14 %	14 %	14 %	14 %
Étudiant à temps plein	1 %	6 %	4 %	1 %	7 %	5 %
Étudiant à temps partiel	7 %	3 %	3 %	8 %	5 %	3 %
Participant au marché du travail - Travailleur autonome	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
Sous-employé	1 %	2 %	2 %	1 %	2 %	2 %
Chômeur	60 %	57 %	59 %	59 %	55 %	59 %

60 %

Dans la zone de la CDMSM, la plus proportion de clients sont au chômage au moment du prélèvement.

Quelques observations relatives aux résultats d'emploi (tableau 30) :

- À l'échelle locale, il existe une plus grande proportion de clients ayant un résultat de chômage comparativement à la région et à la province.
- Parallèlement, la région locale a amélioré ses résultats chez les « employés à temps plein » depuis l'année dernière, et les résultats sont légèrement plus élevés que ceux de la région et de la province.
- Il existe également sur le plan local une proportion légèrement inférieure de résultats dans la catégorie « aux études ».

La région locale a amélioré ses résultats chez les « employés à temps plein » depuis l'année dernière, soit de 14 % à 19 %.

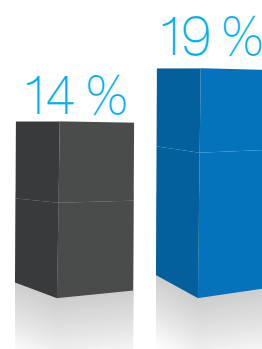


Tableau 30 : Clients du programme Alphabétisation et formation de base, Résultats d'emploi, 2015-2016 et 2014-2015

	2015-2016			2014-2015		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Employé apprenti	0 %	6 %	2 %	0 %	5 %	2 %
Employé à temps plein	19 %	15 %	16 %	14 %	18 %	15 %
Employé à temps partiel	9 %	7 %	8 %	9 %	6 %	7 %
Employé - Autre	0 %	1 %	1 %	1 %	1 %	4 %
Travailleur autonome	1 %	1 %	1 %	2 %	1 %	1 %
Employé et aux études	3 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
Employé et en formation	0 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Aux études	17 %	24 %	21 %	19 %	25 %	21 %
En formation	3 %	8 %	8 %	5 %	8 %	8 %
Indépendant	1 %	3 %	4 %	3 %	2 %	4 %
Bénévole	2 %	1 %	2 %	1 %	1 %	1 %
Incapable de travailler	4 %	4 %	4 %	4 %	3 %	4 %
Résultat au chômage	31 %	16 %	16 %	27 %	12 %	16 %
Inconnu	10 %	14 %	15 %	14 %	17 %	15 %

Tableau 31 : Données relatives aux clients du programme Deuxième carrière, 2015-2016

	Commission	Région	Ontario
Nombre de clients, 2015 - 2016	183	3 927	8 626
Nombre de clients, 2014 - 2015	184	4 325	9 271
Clients du programme Deuxième carrière en % de la province, 2015-2016	2,1 %	45,5 %	
Clients du programme Deuxième carrière en % de la province, 2014-2015	2,0 %	46,7 %	
Clients du programme Deuxième carrière en % de la province, 2013-2014	1,7 %	47,4 %	
Proportion de la population provinciale (2011)	3,7 %	51,0 %	

Deuxième carrière

L'année dernière dans la région de CDMSM, 183 personnes se sont inscrites au programme Deuxième carrière. Une façon de fournir un contexte pour ce chiffre est de calculer la part de la région locale au résultat total de la province pour ce programme. Cette proportion, qui a augmenté peu à peu, est de 2,1 %, seulement légèrement plus de la moitié de la proportion de la population de l'Ontario.

Tout comme pour les autres programmes, les données démographiques relatives aux clients du programme Deuxième carrière éclairent relativement à plusieurs éléments.

Les clients du programme Deuxième carrière sont généralement des jeunes adultes et des adultes d'âge moyen : un peu plus de la moitié sont âgés de 25 à 44 ans, et environ quatre sur dix sont âgés de 45 à 64 ans. Cette tendance est uniforme tant à l'échelle locale et régionale que provinciale, et il y a eu peu de changement depuis l'année dernière (tableau 32).

En Ontario, la proportion d'hommes et de femmes participant au programme Deuxième carrière est à peu près égale (tableau 33). À l'échelle régionale, davantage de femmes y participent, et à l'échelle de la région de la CDMSM, la proportion de femmes a augmenté du seuil de 45 % en 2013-2014.

Tableau 32 : Deuxième carrière - clients par groupe d'âge, 2015-2016 et 2014-2015

2015-2016	Nombre de clients du programme Deuxième carrière			% par groupe d'âge		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
15-24 ans	14	98	561	8 %	3 %	7 %
25-44 ans	95	2 209	4 995	52 %	56 %	58 %
45-64 ans	73	1 596	3 028	40 %	41 %	35 %
65 ans et plus		24	42	0 %	1 %	1 %
TOTAL	182	3 927	8 626	100 %	100 %	100 %
2014-2015	15-24 ans			8 %	3 %	7 %
	25-44 ans			54 %	55 %	56 %
	45-64 ans			39 %	42 %	37 %
	65 ans et plus			0 %	1 %	0 %

Tableau 33 : Deuxième carrière - clients par sexe, 2015-2016 et 2014-2015

	2015-2016			2014-2015		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Femmes	50 %	56 %	49 %	47 %	56 %	50 %
Hommes	50 %	44 %	51 %	53 %	44 %	50 %
Non divulgué	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Dans la région de la CDMSM, moins de clients du programme Deuxième carrière ont terminé leurs études universitaires comparativement à la région et à la province. Les autres données de cette région sont similaires aux autres régions, sauf pour un nombre plus élevé de personnes dans la catégorie « Autre éducation » (tableau 34).

Pour ce qui est des sources de revenu, plus de la moitié des clients participant au programme Deuxième carrière à l'échelle locale ont signalé l'assurance emploi comme étant la source de leur revenu, ce nombre de clients étant beaucoup plus élevé que pour la région et la province. Plus du tiers d'entre eux ne signale « Aucune source

de revenu » (tableau 35).

À l'échelle locale, les clients participant au programme Deuxième carrière sont au chômage pendant environ le même période de temps que les autres clients SE; cependant, moins d'entre eux sont au chômage depuis plus d'un an. À l'échelle régionale et provinciale, les clients participant au programme Deuxième carrière ont tendance à être au chômage pendant une période de temps légèrement plus longue que la moyenne des clients SE.

Le tableau 37 montre les dix programmes de formation les plus approuvés selon le programme Deuxième carrière. Nous disposons

Tableau 34 : Clients du programme Deuxième carrière, Niveau de scolarité à l'inscription, 2015-2016 et 2014-2015

	2015-2016			2014-2015		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Moins qu'une 8 ^e année	0 %	1 %	1 %	0 %	0 %	1 %
Moins qu'une 12 ^e année	11 %	5 %	8 %	14 %	5 %	8 %
Terminé les études secondaires	33 %	29 %	31 %	37 %	29 %	30 %
Terminé les études collégiales	24 %	23 %	24 %	23 %	22 %	24 %

Tableau 35 : Clients participant au programme Deuxième carrière - par source de revenu, 2015-2016 et 2014-2015

	2015-2016			2014-2015		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Assurance emploi	57 %	44 %	46 %	51 %	46 %	47 %
Ontario au travail	0 %	7 %	8 %	9 %	7 %	8 %
POSPH	0 %	1 %	2 %	0 %	1 %	1 %
Aucune source de revenu	28 %	32 %	28 %	20 %	28 %	24 %
Autre	15 %	15 %	17 %	20 %	18 %	20 %

Tableau 36 : Distribution en pourcentage selon la durée de chômage de clients participant au programme Deuxième carrière et aux clients SE (2015-2016), et chômeurs, Ontario, 2015

	Deuxième carrière 2015-2016			Clients SE 2015-2016			EPA
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario	Ontario
< 3 mois	48 %	26 %	39 %	50 %	44 %	47 %	63 %
3 - 6 mois	18 %	18 %	19 %	14 %	16 %	15 %	16 %
6 - 12 mois	17 %	24 %	20 %	13 %	15 %	14 %	14 %
> 12 mois	16 %	32 %	22 %	23 %	26 %	24 %	7 %

d'un nombre limité de données pour la région de la CDMSM pour laquelle seuls cinq programmes de formation ont été recensés, les autres programmes ayant été supprimés pour ne pas avoir figuré dans la liste des dix premiers. Les cinq programmes suivants figurent sur la liste des dix premiers, tant à l'échelle régionale que provinciale :

- Camionneurs
- Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile
- Travailleurs des services sociaux et communautaires
- Opérateurs d'équipement lourd
- Adjoints administratifs médicaux

Dans la colonne de la province, le classement de l'année précédente de ce programme de formation est en gras. Les

programmes figurant dans la liste des dix premiers dans la province sont les mêmes que l'an dernier, sauf pour un programme (agents d'administration). Le programme de camionneur est de loin le plus important de la province, tellement que le nombre de personnes qui y participe est le même que celui des trois prochains plus importants programmes combinés.

Les résultats à la fin des programmes de 12 mois sont assez uniformes à l'échelle locale, régionale et provinciale : à la fin des programmes, environ 40 % des participants au programme Deuxième carrière ont trouvé un emploi, et 12 mois plus tard, environ 80 % d'entre eux ont trouvé un emploi. Les résultats de la région de la CDMSM sont légèrement mieux.

Tableau 37 : Dix principaux programmes de formation en compétences approuvés

Commission	Région	Ontario
1. Camionneurs (36)	1. Commis à la comptabilité et personnel assimilé (305)	1. Camionneurs (1) (1 270)
2. Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile (22)	2. Camionneurs (277)	2. Opérateurs d'équipement lourd (2) (587)
3. Travailleurs des services sociaux et communautaires (15)	3. Adjoints administratifs médicaux (268)	3. Adjoints administratifs médicaux (4) (431)
4. Opérateurs d'équipement lourd (12)	4. Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance (213)	4. Commis à la comptabilité et personnel assimilé (3) (411)
5. Adjoints administratifs médicaux (12)	5. Travailleurs des services sociaux et communautaires (203)	5. Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile (7) (407)
	6. Techniciens de réseau informatique (189)	6. Travailleurs des services sociaux et communautaires (6) (396)
	7. Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile (182)	7. Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance (304)
	8. Parajuristes (122)	8. Techniciens de réseau informatique (8) (289)
	9. Agents d'administration (117)	9. Agents d'administration (248)
	10. Opérateurs d'équipement lourd (106)	10. Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braiser (9) (225)

Tableau 38 : Résultats à la fin des programmes et après 12 mois, 2015-2016

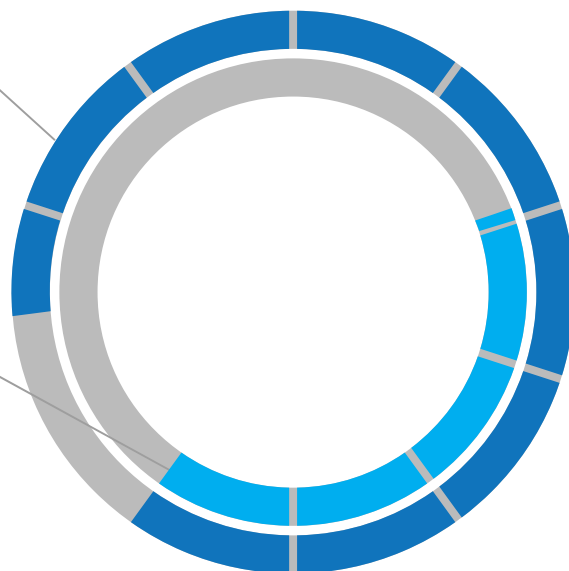
	Nombre			Pourcentage		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Résultats à la fin du programme						
Employé	40	540	1 844	41 %	33 %	39 %
Formation/Éducation	15	190	386	15 %	12 %	8 %
Autre	43	899	2 507	44 %	55 %	53 %
TOTAL	98	1 629	4 737	100 %	100 %	100 %
Résultats après 12 mois						
Employé	76	988	3 249	86 %	77 %	81 %
Formation/Éducation	0	53	117	0 %	4 %	3 %
Autre	12	247	626	14 %	19 %	16 %
TOTAL	88	1 288	3 992	100 %	100 %	100 %

■ 86 %

Employés 12 mois
après la sortie

■ 41 %

Employés à la sortie



Dans la zone de la CDMSM, 41 % des participants au programme Deuxième carrière ont trouvé un emploi, et 12 mois plus tard, 86 % ont trouvé un emploi.

Apprentissages

Le nombre de nouvelles inscriptions pour les formations en apprentissage et les apprentissages en cours à l'échelle de la CDMSM n'est que légèrement inférieur à la proportion de l'ensemble de population à provinciale; cependant, cette donnée régionale est considérablement plus faible (bien qu'elle soit à la hausse).

À l'échelle de la CDMSM, le pourcentage de nouvelles inscriptions d'apprentis (3,4 %) est légèrement plus élevé que celui des apprentissages en cours (2,7 %).

Le tableau 40 montre les nouvelles inscriptions dans les dix principaux métiers à l'échelle locale, régionale et provinciale. Les huit métiers suivants figurent dans trois des dix principaux métiers :

- Mécaniciens/mécaniciennes de véhicules automobiles
- Électricien(ne) - Construction et entretien
- Coiffeur/coiffeuse
- Réparateurs/réparatrices de camions et d'autobus
- Praticien/praticienne en développement de l'enfant
- Charpentiers-menuisiers généraux/charpentières-menuisières générales
- Plombiers/plombières
- Cuisinier/cuisinière

Tableau 39 : Nouvelles inscriptions en apprentissage et apprentissages actifs

	Commission	Région	Ontario
Nombre de nouvelles inscriptions			
2014-2015	867	10 451	25 793
En tant que % de l'Ontario 2015-2016	3,4 %	40,5 %	
En tant que % de l'Ontario 2014-2015	3,5 %	37,3 %	
Nombres d'apprentis actifs			
2015-2016	2 127	31 580	78 959
En tant que % de l'Ontario 2015-2016	2,7 %	40,0 %	
En tant que % de l'Ontario 2014-2015	2,8 %	36,5 %	
Population			
En tant que pourcentage pour l'Ontario	3,7 %	51,0 %	100,0 %

3.4 %

Pourcentage des nouvelles inscriptions, CDMSM



2.7 %

Pourcentage des nouvelles inscriptions, CDMSM

Tableau 40 : Les dix principaux métiers pour lesquels il y a eu de nouvelles inscriptions d'apprentis

COMMISSION	RÉGION	ONTARIO
1. Mécanicien de véhicules automobiles (157)	1. Électricien - Construction et entretien (1922)	1. Électricien - Construction et entretien (3686)
2. Électricien - Construction et entretien (151)	2. Mécanicien de véhicules automobiles (1599)	2. Mécanicien de véhicules automobiles (3679)
3. Coiffeur/coiffeuse (100)	3. Coiffeur/coiffeuse (870)	3. Coiffeur/coiffeuse (2178)
4. Réparateur de camions et d'autobus (69)	4. Charpentier-menuisier général (711)	4. Charpentier-menuisier général (1601)
5. Praticien en développement de l'enfant (49)	5. Plombier (645)	5. Réparateur de camions et d'autobus (1499)
6. Charpentier-menuisier général (49)	6. Praticien en développement de l'enfant (590)	6. Plombier (1362)
7. Machiniste généraliste (38)	7. Réparateur de camions et d'autobus (531)	7. Praticien en développement de l'enfant (1115)
8. Plombier (37)	8. Mécanicien en réfrigération et en climatisation (307)	8. Mécanicien industriel (de chantier) (946)
9. Mécanicien de carrosseries d'automobiles et de dommages résultant d'une collision (20)	9. Tôlier (184)	9. Conducteur de camion à semi-remorques commercial (433)
10. Cuisinier (20)	10. Cuisinier (175)	10. Cuisinier (582)

Résultats

du sondage auprès des employeurs

Pendant un peu plus de deux semaines au mois de septembre, un sondage en ligne a été mené auprès d'employeurs de la région de la CDMSM pour obtenir leurs opinions sur plusieurs difficultés liées au marché du travail. Environ 30 partenaires communautaires, soit des municipalités, des chambres de commerce, des agences de services à l'emploi, des enseignants et divers organismes à but non lucratif, ont contribué à la distribution

de ce sondage. Au total, 256 employeurs ont accédé au sondage en ligne. De ce nombre, un peu moins de 200 ont fourni des réponses substantielles et 165 ont rempli le sondage.

La répartition d'employeurs par industrie constitue un bon mélange de différents types d'entreprises, dans plusieurs cas traduisant la répartition réelle de ces entreprises à Simcoe et à Muskoka. Le tableau 1 montre le nombre réel de réponses par industrie ainsi que la distribution du pourcentage de réponses au sondage par industrie, et compare ces données à la distribution d'entreprises possédant au moins un employé à Simcoe et à Muskoka en juin 2016.

Tableau 1 : Répartition des répondants au sondage par industrie comparativement à la répartition réelle d'entreprises ayant au moins un employé à Simcoe et à Muskoka

Secteur de l'industrie	SONDAGE		RÉEL
	#	%	
Services d'hébergement et de restauration	17	7,2 %	7,3 %
Soutien administratif, gestion des déchets	5	2,1 %	5,3 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	4	1,7 %	2,1 %
Arts, spectacles et loisirs	11	4,7 %	2,0 %
Construction	21	8,9 %	18,0 %
Services d'enseignement	8	3,4 %	1,0 %
Finance et assurances	11	4,7 %	3,3 %
Soins de santé et assistance sociale	21	8,9 %	9,7 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	5	2,1 %	1,0 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	0	0,0 %	0,6 %
Fabrication	29	12,3 %	4,6 %
Extraction minière et dégazage	2	0,9 %	0,4 %
Autres services (sauf Administration publique)	28	11,9 %	%
Services professionnels, scientifiques et techniques	17	7,2 %	9,0 %
Administrations publiques	18	7,7 %	0,2 %
Immobilier, location et location à bail	5	2,1 %	3,9 %
Commerce de détail	16	6,8 %	14,3 %
Transport et entreposage	12	5,1 %	3,9 %
Services publics	3	1,3 %	0,2 %
Commerce de gros	2	0,9 %	4,4 %
TOTAL	235	100 %	100 %

Dans quelques cas, le nombre d'employeurs est surreprésenté, notamment dans le domaine de la Fabrication, des Autres services et de l'Administration publique. De la même manière, certains secteurs sont sous-représentés : Soutien administratif, Gestion des déchets, Construction et Commerce de détail.

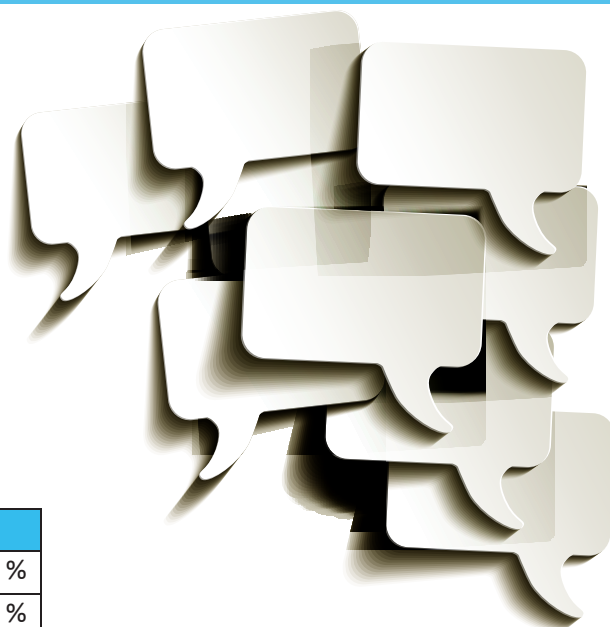
Les réponses ont été fournies par des employeurs de partout dans les régions visées :

Tableau 2 : Répondants au sondage par endroit

Endroit	#	%
Barrie	62	22 %
Autre	35	12 %
Orillia	34	12 %
Bracebridge	27	9 %
Midland/Penetanguishene	20	7 %
Gravenhurst	19	7 %
Huntsville	19	7 %
Autre endroit à Muskoka	19	7 %
Oro-Medonte	11	4 %
Autre endroit à Simcoe	11	4 %
Collingwood	7	2 %
Essa	7	2 %
Springwater	6	2 %
Innisfil	5	2 %
New Tecumseth	3	1 %
Wasaga Beach	2	1 %
226 répondants - 245 réponses	276	100 %

Le nombre total de réponses est supérieur au nombre d'employeurs ayant rempli le sondage, car certains employeurs ont nommé plus d'un endroit, qui a été inscrit en tant qu' « Autre ». Les répondants sont assez dispersés dans la zone à l'étude, et les employeurs de Muskoka sont surreprésentés par rapport à ceux de Simcoe.

Afin de déterminer le niveau de représentation de la population sondée, un autre élément a été comparé : la répartition de répondants par nombre d'employés aux données réelles.



200
employeurs
ont fourni des
réponses
substantielles

165
employeurs
ont rempli le
sondage

Le tableau 3 montre la répartition de toutes les entreprises possédant des employés par nombre d'employés (c'est-à-dire, la très grande proportion d'entreprises n'ayant aucun employé et des exploiters uniques sont exclus de ce calcul).¹ Dans ce sondage, les employeurs possédant un plus grand nombre d'employés sont largement surreprésentés et ceux possédant très peu d'employés sont sous-représentés, ce qui permet de comprendre les dynamiques du marché du travail local. En effet, les 109 répondants

du sondage ayant plus de 20 employés représentent 5,5 % de tous les employeurs à Simcoe et à Muskoka ayant plus de 20 employés (1 968 entreprises). Ce taux de réponse est très élevé pour cette catégorie d'employeurs ayant de nombreux employés, un peu plus d'un employeur sur vingt. (De plus, les 17 répondants qui ont indiqué n'avoir aucun employé à temps plein n'ont pas été inclus du calcul du nombre d'employés.)

Tableau 3 : Répartition des répondants du sondage par nombre d'employés

	NOMBRE D'EMPLOYÉS			
	1-4	5-19	20-99	100+
Nombre réel	8 970	5 526	1 704	264
Pourcentage réel	55 %	34 %	10 %	2 %
Nombre d'employeurs sondés	40	68	72	37
Pourcentage d'employeurs sondés	18 %	31 %	33 %	17 %
Sondage en tant que pourcentage du nombre réel	0,4 %	1,2 %	4,2 %	14,0 %

Les facteurs qui influencent les décisions relatives à l'effectif

Cette année, on visait que ce sondage nous aide à comprendre certaines des caractéristiques qualitatives qui influencent les décisions des employeurs relatives à l'effectif. À cette fin, la question suivante a été posée :

Les employeurs varient selon la taille de leur effectif, leurs attentes en matière de croissance et leurs besoins en personnel. Veuillez choisir la description qui décrit le mieux votre entreprise. Choisissez toutes les réponses qui s'appliquent.

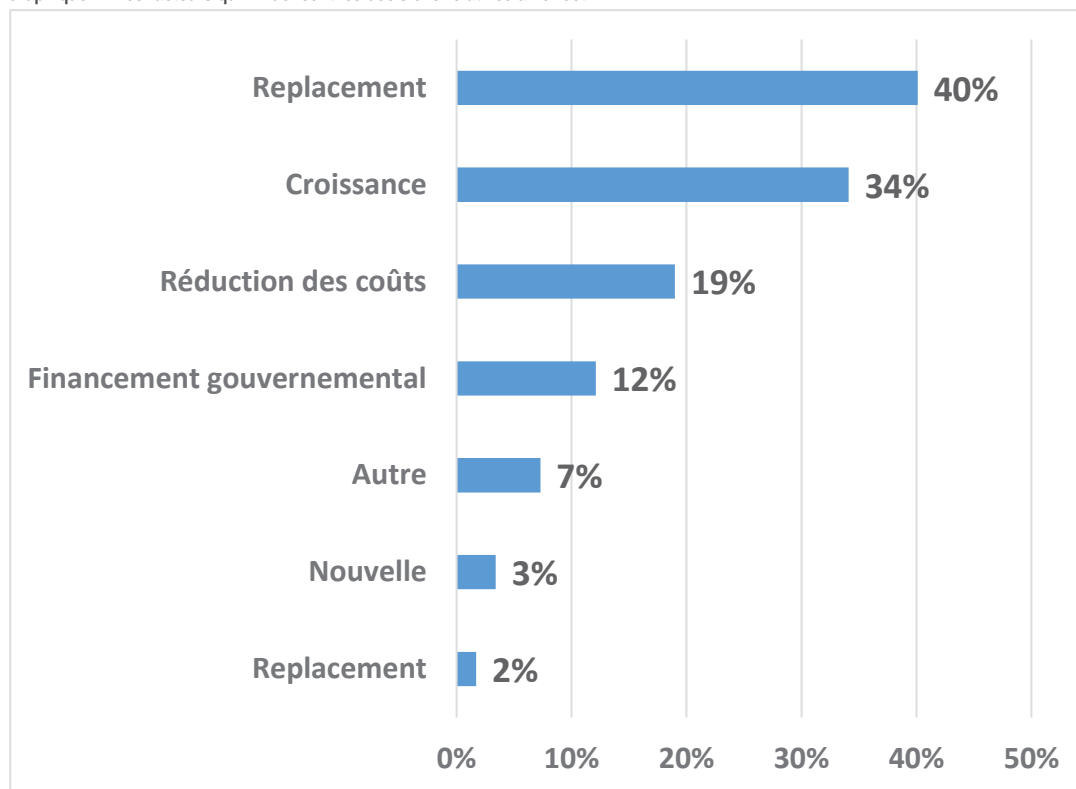
Les facteurs énumérés sont les suivants (les facteurs sont indiqués tels qu'ils figuraient dans le sondage, et la forme abrégée aux fins du rapport figure dans la deuxième colonne) :

LIBELLÉ DANS LE SONDRAGE	FORME ABRÉGÉE
Notre entreprise a lancé ses activités au cours des deux dernières années.	Nouvelle
Notre entreprise est en période de croissance, et nous prévoyons prendre de l'expansion.	Croissance
L'effectif de notre entreprise a atteint sa taille maximale, et nous embauchons surtout pour remplacer les employés qui quittent leur emploi.	Remplacement
Notre entreprise vise de réduire les coûts de dotation au minimum.	Réduction des coûts
Notre entreprise dépend du financement gouvernemental ou de contrats pour obtenir au moins la moitié de ses revenus, ce qui détermine nos besoins en personnel.	Financement gouvernemental
Notre entreprise compte réduire la taille de son effectif.	Réduction
Autre (veuillez spécifier)	Autre

¹Pour ce qui est du sondage, les données représentent les employeurs ayant l'équivalent d'employés à temps plein. Le nombre réel d'emplois provient de Statistique Canada – Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2016

Les résultats figurent dans le graphique 1.

Graphique 1 : Les facteurs qui influencent les décisions relatives à l'effectif



De loin, les deux facteurs principaux sont le fait que l'effectif de l'entreprise est à sa taille optimale, l'employeur n'embauchant donc uniquement pour remplacer les employés qui quittent leur emploi

(40 %), et que l'entreprise est en phase de croissance (34 %). Deux autres facteurs ayant une incidence sur les décisions relatives à l'effectif ont trait à garder les coûts de dotation au minimum (19 %) et les entreprises qui dépendent en grande partie sur le financement gouvernemental (12 %). Souvent, les répondants ayant indiqué « Autre » ont précisé que les embauches sont saisonnières.

Certaines industries et des employeurs d'une certaine taille étaient plus susceptibles d'indiquer un de ces facteurs. Il n'est pas étonnant que les entreprises comptant plus de 100 employés sont plus susceptibles de dire que la taille de leur effectif est optimale et qu'elles n'embauchent que pour remplacer les employés ayant quitté leur emploi. Cela est plus fréquent pour les entreprises dans le domaine services d'enseignement; arts, spectacles et loisirs; et services d'hébergement et de restauration. De la même façon,

les entreprises qui dépendent du financement gouvernemental sont plus susceptibles de se trouver dans les domaines services d'enseignement ou soins de santé et assistance sociale.

Les entreprises ayant répondu être dans une phase de croissance sont légèrement plus susceptibles d'être dans les secteurs fabrication; finance et assurance; soutien administratif; et administrations publiques. La taille de l'entreprise semble y être que pour peu. Les entreprises ayant indiqué qu'elles réduisent les coûts liés à l'effectif étaient plus souvent celles comptant de 5 à 19 employés, et étaient dans le secteur de la construction; de la fabrication; et des soins de santé et de l'assistance sociale.

La priorité donnée à la réduction des coûts semble plus ou moins répartie de façon égale entre les entreprises en croissance ou dont les coûts sont optimaux, cette priorité étant légèrement plus courante pour les entreprises qui dépendent du financement gouvernemental.

34 %

des employeurs
affirment être en phase
de croissance



Évaluation des compétences des postulants

La question de la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée est importante dans la discussion sur le marché du travail au Canada. Les répondants au sondage ont été invités à partager leur évaluation des postulants en ce qui a trait aux compétences techniques et non techniques, en se basant sur les définitions suivantes :

Compétences techniques : Les compétences techniques propres à un poste spécifique.

Compétences non techniques : Les compétences interpersonnelles et la connaissance des attentes du milieu de travail.

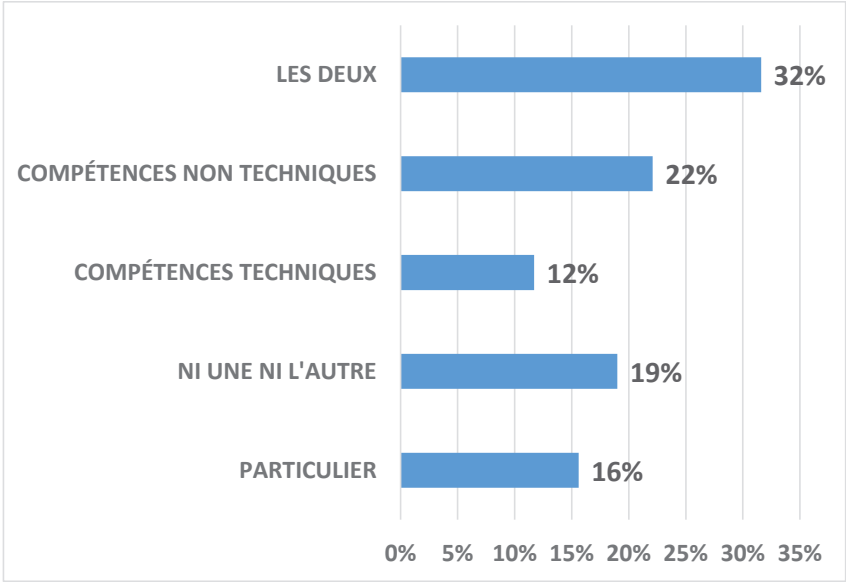
On a demandé aux répondants de choisir une des déclarations suivantes. La version abrégée de la déclaration est incluse aux fins du graphique 2.

J'estime que plusieurs postulants ne possèdent pas les compétences techniques et non techniques	LES DEUX
J'estime que plusieurs postulants sont particulièrement déficients en compétences techniques	COMPÉTENCES NON TECHNIQUES
J'estime que plusieurs postulants sont particulièrement déficients en compétences techniques	COMPÉTENCES TECHNIQUES
J'estime que la plupart des postulants possèdent des compétences non techniques et techniques suffisantes	NI UNE NI L'AUTRE
J'estime que la pénurie de main-d'œuvre qualifiée n'existe que pour quelques emplois particuliers	PARTICULIER

Un employeur sur trois (32 %) estime que les postulants affichent un manque de compétences techniques ET non techniques. Un autre employeur sur trois (34 %) estime que les postulants n'ont pas l'une ou l'autre des compétences, et la majorité d'entre eux estiment que les postulants n'ont pas les compétences non techniques requises. Un employeur sur cinq (19 %) estime que les compétences des postulants sont adéquates. Enfin, environ un employeur sur six (16 %) estime qu'il existe une pénurie en matière de compétences pour quelques emplois spécifiques.

Les petites entreprises (tant de 1 à 4 employés que celles ayant de 5 à 19 employés) sont plus susceptibles de répondre un manque de compétences techniques ET non techniques, et moins susceptibles de dire qu'il existe un manque de compétences dans quelques emplois particuliers, tandis que les entreprises ayant 100 employés ou plus sont plus susceptibles de dire que les postulants ne possèdent pas les DEUX types de compétences et ont beaucoup plus tendance à citer le manque de compétence relativement à quelques emplois particuliers.

Graphique 2 : Évaluation des compétences des postulants



Un employeur sur trois estime que les postulants affichent un manque de compétences techniques et non techniques.

Pénurie d'emplois

Pour les employeurs qui estiment que le manque de compétences s'applique à certains emplois spécifiques, on leur demandait avec la question suivante de nommer jusqu'à trois emplois spécialisés.

Au total, 25 employeurs ont nommé un emploi. Parmi ceux-ci, 16

employeurs ont nommé un deuxième emploi, et 10 d'entre eux ont nommé un troisième emploi. Le tableau 4 montre toutes les réponses (exactement comme l'ont indiqué les employeurs).

Dans la première colonne d'emplois, les métiers spécialisés sont mentionnés huit fois, les infirmiers (infirmières) autorisés(es) trois fois, et les camionneurs et les emplois en TI deux fois chacun.

Tableau 4 : Premiers, deuxièmes et troisièmes emplois pour lesquels il existe un manque de compétences

Premier	Deuxième	Troisième
Électriciens		
Électriciens intermédiaires et principaux	Gestionnaires de projet intermédiaires et principaux	Dessinateur CAD principaux
Métiers spécialisés		
Professionnels de métiers		
technicien naval	Gestion navale	Manoeuvres de bateaux
Aides de maintien à domicile et aides-domestiques	Infirmier (infirmière) autorisé(e)	
Gens de métier		
Infirmier (infirmière) autorisé(e)	Aide gériatrique	
Infirmier (infirmière) spécialisé(e) autorisé(e)	Gestion	Pharmaciens (pharmaciennes)
Métiers spécialisés, construction, etc.	Médecins (selon nous, ceci est davantage en raison des règlements)	
Psychiatres	Psychologues	Infirmiers (infirmières) autorisés(ées)
Technologie de l'information	Aides de maintien à domicile et aides-domestiques	Ingénieurs
Ingénieurs agréés	TI	
Égouts	Remboursement	Ventes
Gérants formés	s. o.	s. o.
Mécanicien qualifié		
Conducteurs DZ	Mécaniciens 310T	Superviseurs possédant des connaissances informatiques
Service de développement		
Cadres supérieurs		
Inspecteurs de bâtiments	Trésorier municipal	
Infirmier (infirmière)	Psychiatres	Thérapeutes
Camionneurs		
Professionnels de métiers	Professionnels médicaux et de la santé	Militaires
Programmation informatique	Vendeurs (vendeuses) multilingues (espagnol / anglais)	
Charpentier général	Métiers spécialisés	Techniciens de réhabilitation

Comment résoudre les problèmes de dotation en personnel et de manque de compétences

Dans le cadre des défis en matière de dotation et de manque de compétences diverses, on a demandé aux employeurs d'évaluer diverses initiatives visant à résoudre ces problèmes. Une fois de plus, le tableau suivant montre l'énoncé complet paru dans le sondage ainsi que sa version abrégée aux fins du graphique.

On a demandé aux répondants d'indiquer leur degré d'accord pour chaque énoncé, soit « Très d'accord », « Plutôt d'accord » ou « Ne changerait pas beaucoup les choses ». Aux fins du calcul du score cumulatif, une valeur « +2 » a été attribuée pour chaque réponse « Très d'accord », et pour chaque réponse « Plutôt d'accord », une valeur de « +1 » a été attribuée. Le score total a ensuite été divisé par le nombre de répondants à chacune des questions. Le graphique 3 montre les résultats.

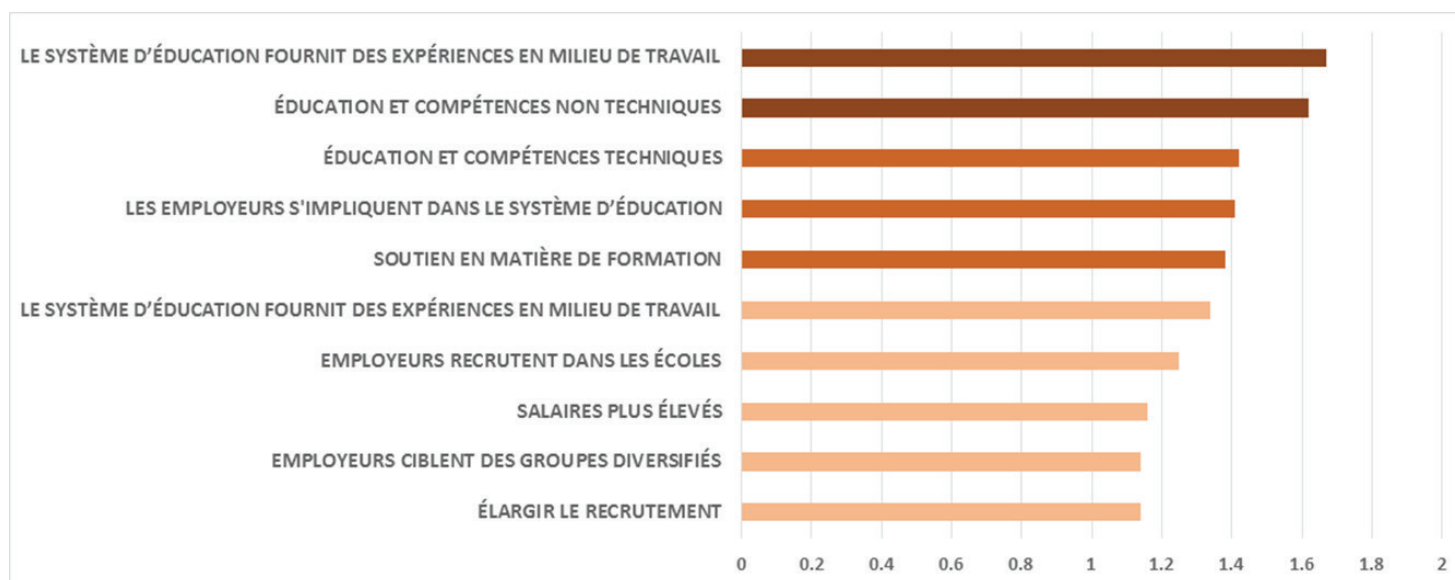
Dans chaque cas, le score cumulatif de chaque énoncé a été

« Plutôt d'accord » (score de 1,0). Notons trois regroupements d'accords :

- Un très haut niveau d'accord (deux tiers ont indiqué « Très d'accord ») pour que le système d'éducation fournisse un apprentissage en milieu de travail et qu'il améliore l'enseignement de compétences non techniques.
- Un très haut niveau d'accord (la moitié d'entre eux ont indiqué « Très d'accord ») avec les énoncés selon lesquels le système d'éducation doit améliorer l'enseignement de compétences techniques, que les employeurs doivent collaborer davantage avec le système d'éducation et mentionner quelles compétences sont requises, et que davantage de ressources devraient être attribuées à la formation.
- Un niveau d'accord un peu plus bas (33 % à 43 % ont indiqué « Très d'accord » pour les cinq énoncés restants.

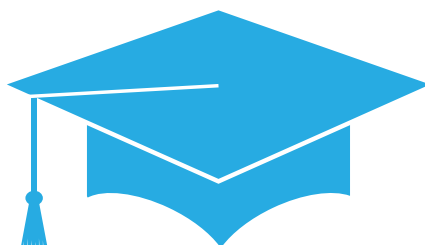
S'ils pouvaient obtenir un soutien accru en matière de formation, les employeurs pourraient aider leurs employés à acquérir des compétences.	SOUTIEN EN MATIÈRE DE FORMATION
Le système d'éducation doit être davantage en mesure de fournir les compétences techniques dont les chercheurs d'emploi ont besoin.	ÉDUCATION ET COMPÉTENCES TECHNIQUES
Le système d'éducation doit être davantage en mesure de fournir les compétences non techniques dont les chercheurs d'emploi ont besoin.	ÉDUCATION ET COMPÉTENCES NON TECHNIQUES
Les employeurs doivent s'impliquer davantage dans le système d'éducation et conseiller celui-ci quant aux compétences requises.	LES EMPLOYEURS S'IMPLIQUENT DANS LE SYSTÈME D'ÉDUCATION
Le système d'éducation doit offrir davantage d'expériences d'apprentissage en milieu de travail afin que les étudiants puissent acquérir des compétences.	LE SYSTÈME D'ÉDUCATION FOURNIT DES EXPÉRIENCES EN MILIEU DE TRAVAIL
Les employeurs doivent collaborer davantage avec le système d'éducation pour fournir des occasions d'apprentissage en milieu de travail.	LE SYSTÈME D'ÉDUCATION FOURNIT DES EXPÉRIENCES EN MILIEU DE TRAVAIL
Les employeurs peuvent attirer des postulants de meilleure qualité s'ils offrent des salaires plus élevés.	SALAIRES PLUS ÉLEVÉS
Les employeurs doivent élargir leurs stratégies de recrutement afin de pouvoir atteindre un plus grand nombre de candidats.	ÉLARGIR LE RECRUTEMENT
Les employeurs doivent établir des liens avec les écoles pour trouver les meilleurs candidats.	EMPLOYEURS RECRUTENT DANS LES ÉCOLES
Les employeurs doivent cibler des populations plus diversifiées pour veiller à recruter dans le plus grand bassin de talents.	EMPLOYEURS CIBLENT DES GROUPES DIVERSIFIÉS

Graphique 3 : Évaluation des stratégies visant à résoudre les problèmes en matière de recrutement et de manque de compétences



Notons que les employeurs estiment que le système d'éducation est le plus responsable de trouver des solutions en matière de compétences. Le niveau d'accord a été moyen relativement à la question relative à l'affirmation selon laquelle les employeurs devraient participer davantage au système d'éducation afin de le conseiller sur les compétences requises. Le niveau d'accord a été plus bas relativement à la question relative à l'affirmation selon laquelle les employeurs devraient collaborer davantage avec le système d'éducation pour fournir des expériences d'apprentissage en milieu de travail.

Les employeurs affirmant viser la réduction des coûts reliés aux effectifs ont indiqué être Très d'accord avec l'énoncé selon lequel le système d'éducation devrait offrir davantage d'expériences d'apprentissage en milieu de travail, tandis que les employeurs qui dépendent du financement gouvernemental ont plus tendance à dire que les employeurs devraient collaborer avec le système d'éducation et fournir davantage d'expériences d'apprentissage en milieu de travail.



Les employeurs placent un plus grand fardeau sur le système d'éducation pour relever le défi des compétences.

Formation pertinente en milieu de travail pour les étudiants ou les employés prospectifs

La question suivante reliée à la formation pertinente en milieu de travail pour les étudiants et les chercheurs d'emploi a été posée aux employeurs :

Offrez-vous aux étudiants et aux employés prospectifs de la formation pertinente à votre milieu de travail telle que l'éducation coopérative, des stages ou des formations d'apprenti dans les métiers spécialisés?

Presque les trois quarts des employeurs ont répondu dans l'affirmative, ces formations étant davantage offertes par les plus grandes entreprises. La moitié des employeurs (50 %) ayant de 1 à 4 employés et presque les deux tiers (65 %) de ceux-ci ayant de 5 à 19 employés et 83 % de ceux-ci ayant de 20 à 99 employés, et presque tous les employeurs ayant 100 employés ou plus affirment offrir de telles formations. Les employeurs qui visent la réduction des coûts reliés aux effectifs ont moins tendance à fournir de telles formations (63 %), tandis que les employeurs qui dépendent de financement gouvernemental ont beaucoup plus tendance de fournir de telles occasions (85 %) tout comme les employeurs du secteur des services (81 %) (le secteur des services comprend le commerce au détail, les services d'hébergement et de restauration, et le secteur arts, divertissement et loisirs).

La participation à la formation en milieu de travail, par type de participant et par type de programme

Les employeurs ayant répondu fournir des occasions de formation en milieu de travail ont été invités à décrire le type de programme et le type de participant auquel le programme s'adresse. On a fourni aux répondants les définitions suivantes relatives aux types de programmes :

COOP : Une expérience de travail directement liée à un programme d'enseignement

Stages : Une occasion de travailler dans un domaine particulier pendant un temps limité.

Formations d'apprentis : Expérience de travail officielle liée à une formation d'apprentis de métiers spécialisés

Il est possible que les répondants aient compté certaines catégories en double, par exemple, un étudiant adulte pourrait aussi être inclus dans la catégorie étudiant au collège ou à l'université, car la définition d'étudiant n'a pas été fournie. Malgré cela, il est clair que des occasions d'apprentissage en milieu de travail abondent parmi les employeurs sondés : la moitié d'entre eux offrent des occasions de coop aux étudiants au collège (49 %) et l'autre moitié (46 %) offre des occasions non rémunérées aux étudiants du secondaire. Pour ce qui est des autres catégories, les placements coop et les stages ont plus tendance à être rémunérés, y compris pour les étudiants du secondaire.

Tableau 4 : Répartition en pourcentage des occasions de formation en milieu de travail par type de participant et par programme (N=149, employeurs qui offrent de telles occasions)

	COOP rémunérées	COOP non rémunérées	Stages rémunérés	Stages non rémunérés	Formations d'apprentis
Étudiant du secondaire	15 %	46 %	9 %	2 %	5 %
Étudiant adulte	17 %	17 %	13 %	4 %	13 %
Étudiant au collégial	49 %	24 %	19 %	6 %	15 %
Étudiant à l'université	36 %	19 %	20 %	6 %	6 %
Étudiant étranger	11 %	6 %	7 %	3 %	3 %
Professionnels formés à l'étranger	6 %	3 %	6 %	2 %	1 %
Chercheur d'emploi	10 %	5 %	11 %	3 %	13 %

La raison pour laquelle les employeurs n'offrent pas des expériences d'apprentissage en milieu de travail

On a demandé aux employeurs qui ont indiqué ne pas offrir d'expérience d'apprentissage en milieu de travail la raison pour laquelle ils n'offrent pas de telles occasions. Les répondants étaient invités à indiquer toutes les raisons qui s'appliquent à eux. Le pourcentage d'entre eux pour chaque raison figure au tableau 5.

La raison principale pour laquelle les employeurs n'offrent pas de formation en milieu de travail est qu'ils estiment ne pas être

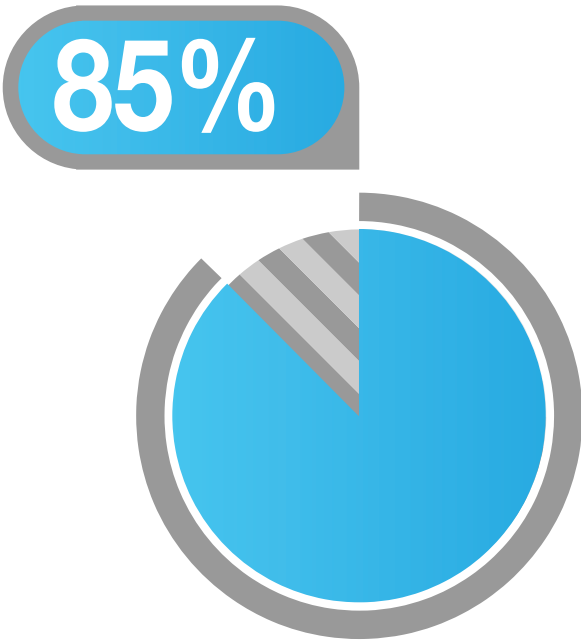
en mesure de le faire, en particulier de superviser ces activités et d'offrir des moments d'apprentissage. Il ne faut pas oublier que la moitié des entreprises ayant de 1 à 4 employés n'offrent pas d'occasions d'apprentissage en milieu de travail, tandis que presque toutes les entreprises de plus de 100 employés offrent de telles occasions.

Environ le quart des employeurs ont invoqué des problèmes en matière de santé et sécurité ou d'assurance responsabilité.

À la question de savoir s'ils offriraient des occasions d'apprentissage en milieu de travail si les problèmes étaient résolus, environ la moitié a répondu « oui » (54 %).

Tableau 5 : La raison pour laquelle les employeurs n'offrent pas des expériences d'apprentissage en milieu de travail

RAISON	%
Mon organisation n'est pas en mesure d'offrir de telles activités.	61 %
En raison de questions en matière de santé et sécurité ou d'assurance responsabilité.	28 %
Je ne saurais pas comment mettre en œuvre un programme du genre ou à qui demander de l'aider.	13 %
Je ne vois pas comment cela pourrait aider mon organisation.	7 %
Je ne crois pas qu'une telle expérience aide les participants.	0 %
Je ne crois pas que mon lieu de travail pourrait offrir une expérience d'apprentissage utile.	19 %



Les employeurs qui dépendent du financement gouvernemental ont beaucoup plus tendance de fournir la formation pertinente en milieu de travail.

Avoirs recours aux services d'agences de placement temporaire

Environ le quart de toutes les entreprises (23 %) ont recours aux services d'agences de placement temporaire, la tendance étant étroitement liée à la grosseur de l'entreprise : les entreprises ayant de 1 à 4 employés ont peu tendance à embaucher du personnel temporaire (que 6 % affirment le faire), environ le quart (23-24 %) d'entreprises de moyenne taille (5 à 99 employés) embauchent du personnel temporaire, tandis que quatre entreprises de grande taille (100+ employés) sur 10 (41 %) embauchent du personnel temporaire. Les entreprises du secteur manufacturier ont particulièrement tendance à se fier au personnel temporaire (50 % d'entre elles le font). Les entreprises ayant indiqué qu'elles sont dans une phase de croissance sont légèrement plus susceptibles d'utiliser les services d'employés temporaires (31 %), tandis que les entreprises qui

dépendent du financement gouvernemental ont légèrement moins tendance de faire appel au personnel temporaire (15 %).

On a également demandé aux répondants les raisons pour lesquelles ils font appel au service de placement de personnel temporaire. Le tableau suivant montre l'énoncé complet paru dans le sondage ainsi que sa version abrégée aux fins du graphique.

On a demandé aux répondants d'indiquer leur degré d'accord pour chaque énoncé. Les points ont été attribués de la façon suivante :

Très d'accord : +2

Plutôt d'accord : +1

Plutôt en désaccord : -1

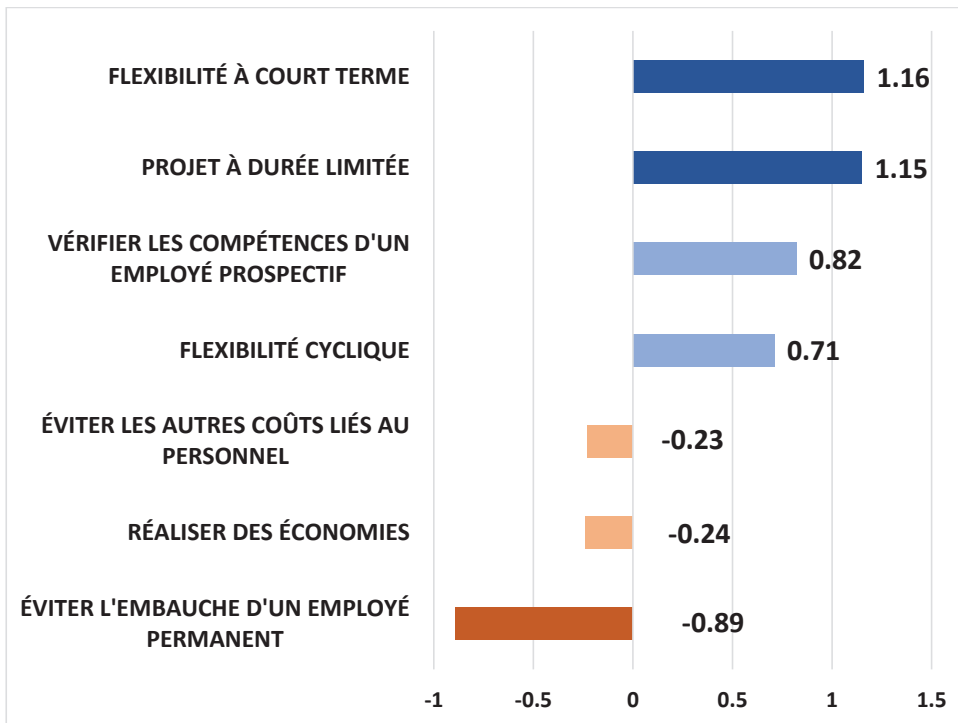
Très en désaccord : -2

Les points, qui sont attribués à chaque réponse, sont additionnés et divisés par le nombre total de réponses. Le graphique 4 montre les résultats.

Cela nous permet une flexibilité pendant les courtes périodes où le volume de travail augmente.	FLEXIBILITÉ À COURT TERME
Cela nous permet une flexibilité pendant les périodes cycliques ou saisonnières lors desquelles le volume de travail augmente.	FLEXIBILITÉ CYCLIQUE
Cela nous permet de réaliser des économies au cours de l'année.	RÉALISER DES ÉCONOMIES
Nous permet de vérifier les compétences d'un employé prospectif.	VÉRIFIER LES COMPÉTENCES D'UN EMPLOYÉ PROSPECTIF
À long terme, nous évitons de devoir embaucher un employé permanent.	ÉVITER L'EMBAUCHE D'UN EMPLOYÉ PERMANENT
Nous réalisons des économies relativement aux coûts liés au personnel tels que les avantages sociaux et les heures supplémentaires.	ÉVITER LES AUTRES COÛTS LIÉS AU PERSONNEL
Nous permet d'embaucher un employé uniquement pour un projet à durée limitée.	PROJET À DURÉE LIMITÉE

Les entreprises du secteur manufacturier ont particulièrement tendance à se fier au personnel temporaire.

Graphique 4 : Les raisons pour lesquelles les entreprises font appel au personnel temporaire, niveau d'accord



De façon générale, les employeurs font appel à des agences de placement temporaire dans le cas de changements ponctuels au volume de travail ou dans le cadre de projets à durée limitée. Les raisons comprennent ensuite l'occasion de vérifier les compétences d'un employé prospectif ou l'augmentation cyclique ou saisonnière du volume de travail. Les employeurs sont plutôt en désaccord avec l'affirmation selon laquelle embaucher du personnel temporaire permet de réaliser des économies ou d'éviter les autres coûts reliés au personnel. Ils sont également plutôt en désaccord avec l'affirmation selon laquelle ils embauchent du personnel

temporaire pour éviter d'embaucher des employés permanents.

Les employeurs du secteur manufacturier ont beaucoup plus tendance d'embaucher des employés temporaires afin de vérifier les d'employés prospectifs, et les entreprises en pleine croissance estiment qu'avoir recours au personnel temporaire leur permet de réaliser des économies. Les entreprises qui visent de diminuer les coûts estiment qu'avoir recours à des agences de placement temporaire leur permet une certaine flexibilité lorsque le volume de travail varie de façon cyclique ou saisonnière.

Évaluation des postulants

On a demandé aux employeurs quelle importance ils accordent à divers éléments des demandes d'emploi de postulants. Les éléments et leur forme abrégée figurent plus bas.

On a demandé aux répondants quelle importance ils accordent à chacune des affirmations. Les points ont été attribués de la façon suivante :

Très grande importance : +4

Grande importance : +2

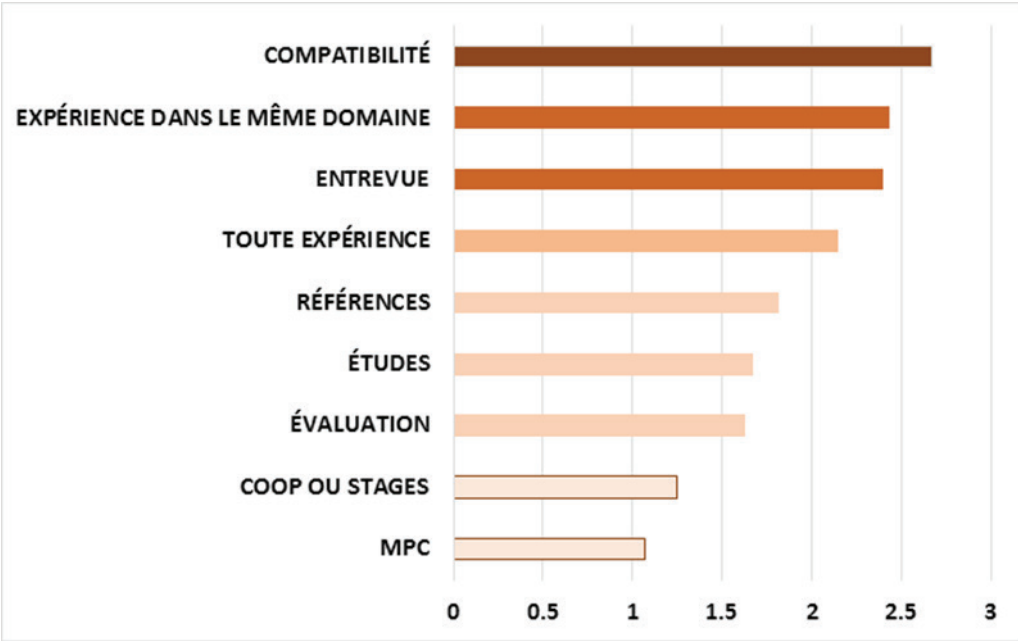
Un peu d'importance : +1

Peu d'importance : 0

Les points, qui sont attribués à chaque réponse, sont additionnés et divisés par le nombre total de réponses. Le graphique 5 montre les résultats.

Le niveau de scolarité.	ÉTUDES
Toute expérience de travail.	TOUTE EXPÉRIENCE
Expérience de travail dans le même domaine.	EXPÉRIENCE DANS LE MÊME DOMAINE
COOP ou stages.	COOP OU STAGES
Résultats de l'outil d'évaluation de l'entreprise.	ÉVALUATION
Résultats d'entrevue.	ENTREVUE
Moyenne pondérée cumulative au collège ou à l'université.	MPC
Commentaires des références fournies par le postulant.	RÉFÉRENCES
La compatibilité du postulant et de l'entreprise, et ses connaissances des pratiques et coutumes de cette dernière.	COMPATIBILITÉ

Graphique 5 : On a demandé aux employeurs quelle importance ils accordent à divers éléments des demandes d'emploi



Les employeurs cherchent principalement une compatibilité entre le postulant et l'entreprise ainsi que sa connaissance de la façon dont l'entreprise effectue ses opérations. Avoir une expérience dans le même domaine est important comme le sont les résultats d'entrevue. À l'autre extrémité de l'échelle, ni la MPC scolaire ni l'expérience COOP ou de stage n'est très importante. En effet, parmi ces divers éléments, le niveau de scolarité est moins important que plusieurs de ces autres facteurs.

Les entreprises qui dépendent du financement gouvernemental accordent une plus grande importance aux études ainsi qu'aux COOP ou aux stages. Les employeurs du secteur des services accordent beaucoup moins d'importance à ces facteurs, mais ils accordent une plus grande importance aux résultats d'entrevue, ce qu'ils affirment être le facteur déterminant.

Réalisation des objectifs en matière de diversité et d'inclusion

On a demandé aux employeurs d'évaluer le rendement de leur organisation en ce qui a trait à l'atteinte des objectifs en matière de diversité et d'inclusion dans le cadre de plusieurs activités des ressources humaines. Ces activités figurent plus bas ainsi que les abréviations utilisées dans le graphique.

Le graphique 6 montre le pourcentage de répondants qui ont évalué chaque activité de leur organisation en choisissant l'une des réponses suivantes : Excellent, Satisfaisant, Besoin d'amélioration, Grand besoin d'amélioration

Le graphique 6 montre un certain nombre de faits. Premièrement, les employeurs n'évaluent jamais sévèrement leur rendement. Jamais plus de 4 % d'entre eux ne répondent que leur rendement en ce qui a trait à chacune des activités « a grand besoin d'amélioration ». Leur évaluation est toujours « a besoin d'amélioration ».

Recrutement de nouveaux employés	RECRUTEMENT
Accueil et intégration de nouveaux employés	ACCUEIL ET INTÉGRATION
Avancement professionnel	AVANCEMENT
Rétention du personnel	RÉTENTION
Mentorat	MENTORAT
Compétences culturelles/communication interculturelle	COMPÉTENCES CULTURELLES
Formation en matière de droits de la personne	FORMATION - DROITS DE LA PERSONNE
Processus visant à tenir les gestionnaires responsables du respect des politiques relatives à la diversité et à l'inclusion.	TENIR LES GESTIONNAIRES
Suivi de l'atteinte des objectifs en matière de diversité et d'inclusion	SUIVI DE L'ATTEINTE DES OBJECTIFS
Suivi de l'apport de la diversité et de l'inclusion dans le rendement de l'entreprise	SUIVI DE L'APPORT

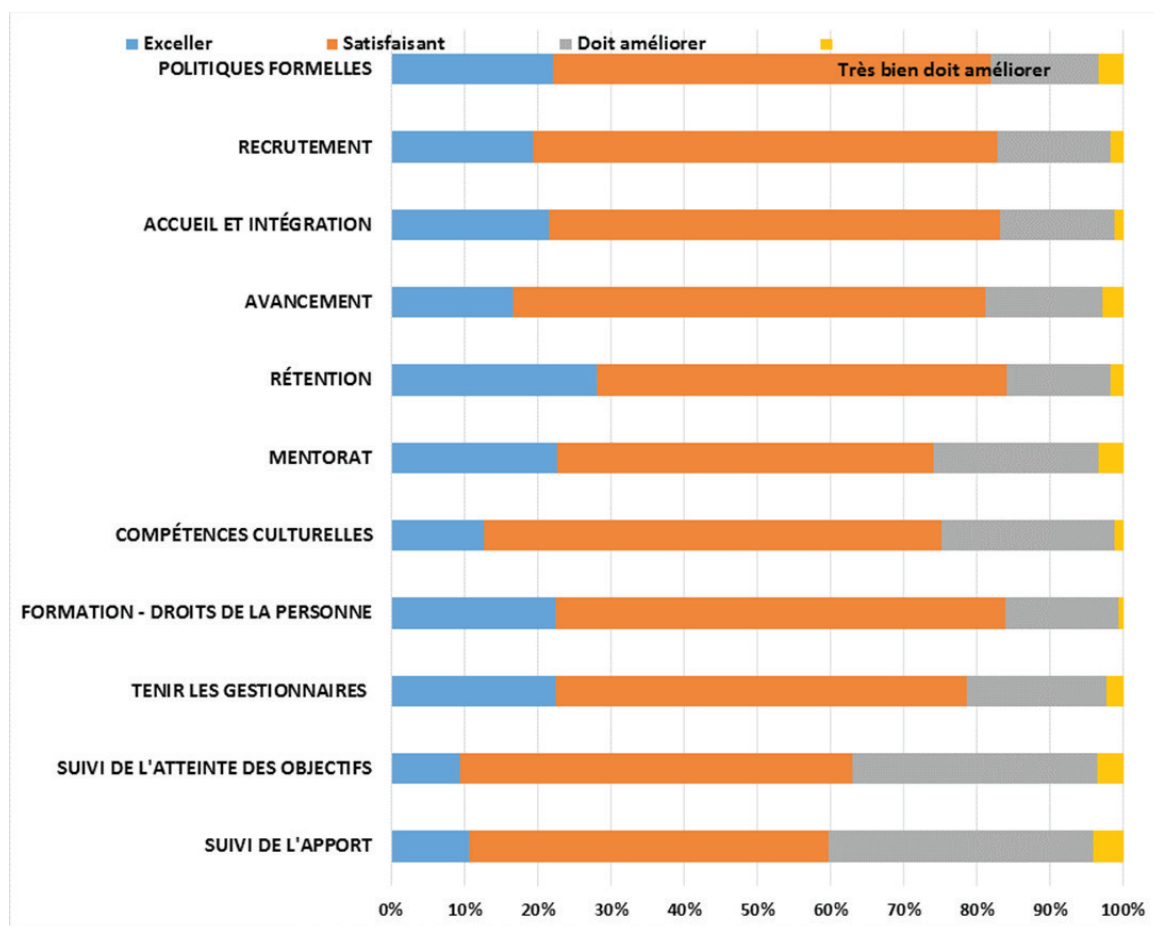
Plus du tiers des employeurs estiment que leur organisation doit s'améliorer à cet égard.

De plus, près du quart des employeurs estiment que leur entreprise doit s'améliorer en ce qui a trait aux activités suivantes : compétences culturelles/communication interculturelle et mentorat.

Les réponses ont peu varié parmi les sous-groupes d'employeurs.

Les organisations qui dépendent de financement gouvernemental ont plutôt tendance à avoir en place des politiques relatives à la diversité et à l'inclusion ainsi que des processus visant à tenir les gestionnaires responsables du rendement.

Graphique 6 : Auto-évaluation des employeurs du rendement de leur organisation en matière de diversité et d'inclusion dans le cadre d'activités



Stratégies de recrutement : fréquence et satisfaction

On a demandé aux employeurs par quels moyens ils recrutent de nouveaux employés et le niveau de satisfaction des diverses stratégies de recrutement.

Le tableau 6 montre la fréquence selon laquelle les employeurs utilisent les stratégies de recrutement énumérées. Aux fins de comparaison des résultats, un score combiné a été créé selon lequel « Toujours » équivaut à « 3 », « Parfois » à « 2 » et « Rarement » à « 1 ». La réponse « Jamais » équivaut à « 0 ». Le résultat de ces scores additionnés a été divisé par le nombre de réponses pour obtenir une réponse moyenne.

Quatre stratégies de recrutement ont reçu la cote d'au moins 2,00 (parfois) :

Bouche-à-oreille (2,32)

Sites d'emplois (2,12)

Affichages à l'interne (2,09)

Recommandations d'employés (2,07)

Bien que les sites d'emplois figurent en haut de la liste, ce classement met en lumière l'importance des méthodes traditionnelles, des connexions sociales personnelles et de

l'accès au marché du travail caché. L'utilisation de stratégies de recrutement augmente selon la taille des entreprises (c.-à-d. que ce soit des affichages internes ou des sites d'emploi). Les entreprises de plus petite taille (1 à 4 employés) se fient particulièrement au bouche-à-oreille. Les entreprises de plus grande taille (100 employés et plus) ainsi que les entreprises en croissance ont plus tendance à se fier aux médias sociaux, tandis que ces mêmes grandes entreprises et les organisations qui dépendent du financement gouvernemental ont plus tendance à utiliser des affichages à l'interne.

Le tableau 7 montre le niveau de satisfaction des employeurs pour chacune des stratégies de recrutement. Encore une fois, un score combiné a été créé selon lequel « Très satisfait » équivaut à 2, « Satisfait » à « 1 » et « Pas satisfait » à « -1 ». Ces réponses sont également illustrées dans le graphique 4.

Trois des quatre stratégies de recrutement les plus souvent utilisées ont également reçu la plus haute cote de satisfaction. Les sites d'emploi ont légèrement baissé de cote, mais de peu. D'un autre côté, le site Centrale d'emploi Simcoe Muskoka, même s'il n'a pas reçu un score de grande utilisation, attire une haute cote de satisfaction. Les scores de satisfaction les plus bas ont été notés pour les annonces dans les journaux, les salons d'emploi en ligne et en personne.

Tableau 6 : Fréquence d'utilisation de diverses stratégies de recrutement (du plus haut au plus bas)

	TOUJOURS	PARFOIS	RAREMENT	JAMAIS	COTE
Annonces dans les journaux	14 %	22 %	33 %	31 %	1,18
Agences de placement temporaire	3 %	23 %	22 %	52 %	0,77
Agences NP	10 %	30 %	11 %	49 %	1,00
Affichages à l'interne	53 %	22 %	4 %	20 %	2,09
Sites d'emplois	48 %	30 %	10 %	13 %	2,12
Site Web de l'entreprise	51 %	10 %	6 %	33 %	1,79
Bouche-à-oreille	47 %	41 %	8 %	4 %	2,32
Recommandations d'employés	27 %	57 %	12 %	4 %	2,07
Centrale d'emploi Simcoe Muskoka	4 %	12 %	15 %	70 %	0,50
Demandes en personne	13 %	43 %	26 %	18 %	1,52
Salons de l'emploi	8 %	23 %	20 %	49 %	0,90
Médias sociaux (p. ex., LinkedIn)	14 %	33 %	17 %	36 %	1,26
Salons de l'emploi en ligne	1 %	11 %	16 %	72 %	0,42

Les raisons pour lesquelles un postulant n'a pas été embauché

On a demandé aux employeurs de dévoiler les raisons habituelles pour lesquelles un postulant n'a pas été embauché. Le sondage a fourni une liste de raisons possibles et on a demandé aux répondants de choisir leurs trois raisons principales. Aux fins du calcul des résultats, trois points étaient attribués à la première raison, deux points étaient attribués à la deuxième raison et un point était attribué à la troisième raison.

Les employeurs ont pour la plupart choisi trois raisons :

- Mauvaise attitude ou présentation
- Manque d'expérience de travail pertinente
- Manque de compétences techniques

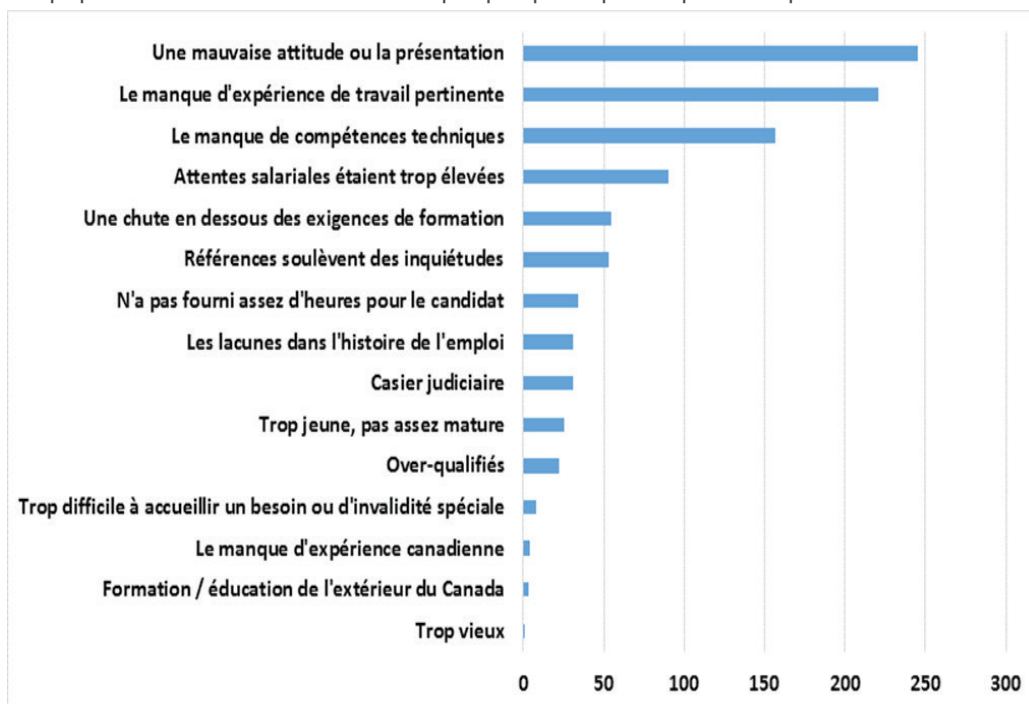
Plus loin en quatrième position figure des attentes salariales trop élevées. Les scores cumulatifs et le classement de chaque raison figurent dans le graphique 7.

Les scores étaient relativement les mêmes pour les différents sous-groupes. Pour le secteur des Services, les raisons étaient une mauvaise attitude ou les références posaient problème, ou le travail proposé ne fournissait pas assez d'heures, mais ce secteur a moins tendance à relever le manque de compétences techniques. Quant à lui, le secteur manufacturier a plus tendance à indiquer un manque de compétences techniques ou des attentes salariales trop élevées. Les entreprises en croissance sont plus susceptibles de citer le manque de compétences techniques.

Tableau 7 : Niveau de satisfaction en ce qui a trait à diverses stratégies de recrutement (du plus haut au plus bas)

	TRÈS SATISFAIT	SATISFAIT	PAS SATISFAIT	COTE
Annonces dans les journaux	3 %	47 %	50 %	0,04
Agences de placement temporaire	9 %	59 %	32 %	0,44
Agences NP	12 %	62 %	26 %	0,60
Affichages à l'interne	18 %	74 %	8 %	1,02
Sites d'emplois	16 %	61 %	23 %	0,69
Site Web de l'entreprise	23 %	58 %	20 %	0,84
Bouche-à-oreille	18 %	73 %	9 %	1,01
Recommandations d'employés	16 %	74 %	10 %	0,96
Centrale d'emploi Simcoe Muskoka	0 %	71 %	29 %	0,43
Demandes en personne	8 %	66 %	27 %	0,54
Salons de l'emploi	5 %	53 %	42 %	0,21
Médias sociaux (p. ex., LinkedIn)	6 %	63 %	31 %	0,43
Salons de l'emploi en ligne	4 %	50 %	46 %	0,13

Graphique 7 : Les scores cumulatifs des trois raisons principales pour lesquelles un postulant n'a pas été embauché



Place des nouveaux arrivants en matière d'embauche

On a demandé aux employeurs de choisir l'affirmation qui reflète le mieux le rôle des nouveaux arrivants (au pays depuis les cinq dernières années) dans leurs décisions d'embauche. Le tableau 8 montre les résultats et les compare aux réponses à la même question posée dans le sondage de 2014 auprès des employeurs de Simcoe et de Muskoka.

Actuellement, les nouveaux arrivants sont lentement en voie de devenir une source pertinente de nouveaux travailleurs à embaucher à Simcoe et à Muskoka. En 2016, 13 % des employeurs sondés ont indiqué que les nouveaux arrivants sont une source

importante de nouveaux travailleurs à embaucher et 26 % anticipent que ces derniers deviendront une source de plus en plus importante. Dans les deux catégories, ces proportions sont légèrement plus élevées que celles de 2014.

Les grandes entreprises comptent davantage sur les nouveaux arrivants et ont plus tendance à estimer que les nouveaux arrivants deviendront bientôt une source de nouveaux travailleurs à embaucher. Parmi les sous-catégories, le secteur Service est déjà plus susceptible d'indiquer que les nouveaux arrivants sont déjà une source de plus en plus importante de nouveaux travailleurs à embaucher.

Tableau 7 : Place des nouveaux arrivants en matière d'embauche

Énoncé	2016	2014
Les nouveaux arrivants deviennent déjà une importante source nouveaux travailleurs à embaucher pour notre entreprise.	13 %	10 %
Nous estimons que les nouveaux arrivants deviendront dans un futur proche une importante source de nouveaux travailleurs à embaucher pour notre entreprise.	26 %	23 %
Les nouveaux arrivants ne constituent pas une source importante de nouveaux travailleurs à embaucher pour notre entreprise et cela ne changera probablement pas à court terme.	60 %	63 %
Nous prévoyons embaucher moins de nouveaux arrivants dans un avenir proche.	2 %	4 %

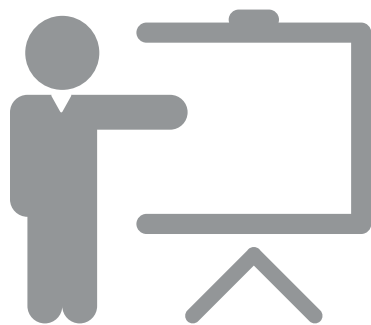
Besoins en matière de formation

Les cases en vert indiquent les cas dans lesquels au moins la moitié des répondants ont indiqué un besoin de formations axées sur les compétences. Même parmi les autres catégories, plus du tiers des employeurs ont indiqué un besoin de formation. Par exemple, 39 % des employeurs ont indiqué que leur personnel de compétences intermédiaires pourrait bénéficier d'une formation en matière de compétences d'employabilité.

Les grandes entreprises (100 employés ou plus) ont un plus grand besoin de compétences : par exemple, 86 % d'entre elles ont indiqué que leurs travailleurs arrivant sur le marché du travail pourraient bénéficier d'une formation sur les compétences d'employabilité, et 83 % d'entre elles estiment que leur personnel intermédiaire pourrait bénéficier d'une formation sur les compétences en milieu de travail.

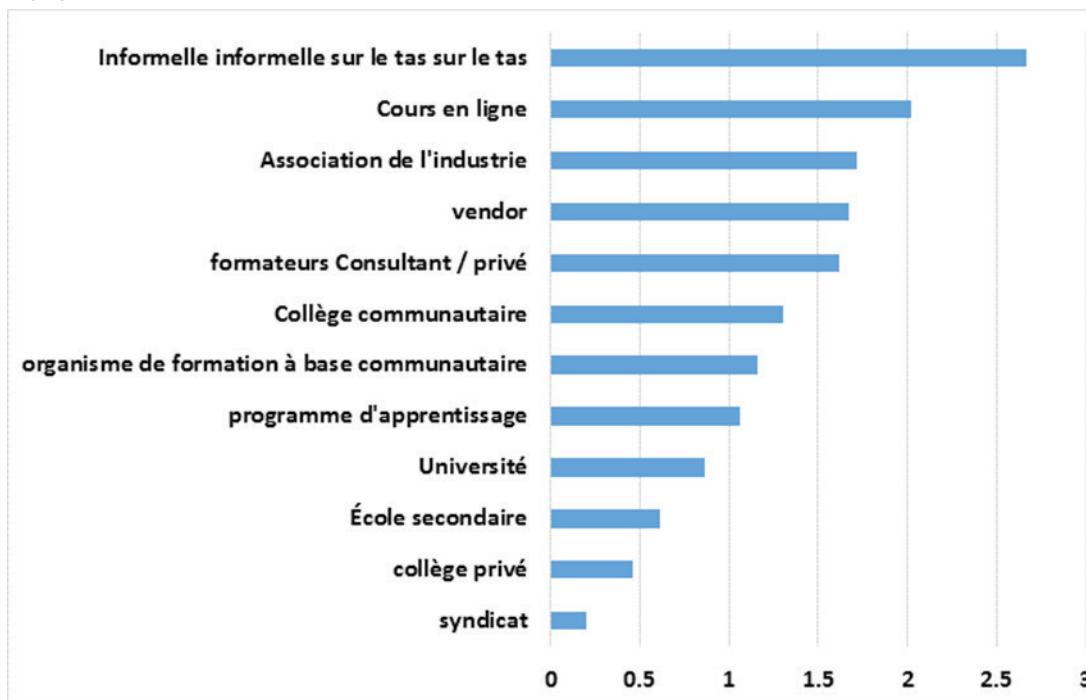
Tableau 8 : Domaines de compétence qui pourraient bénéficier de formations, par niveau de compétence

	Entrée	Intermédiaire	Cadres supérieurs
Compétences de base (lecture, écriture, mathématiques et compétences en anglais)	61 %	22 %	7 %
Compétences liées à l'employabilité (ponctualité et présence, habitudes de travail positives, capacité d'accepter d'être supervisé)	71 %	39 %	8 %
Compétences en milieu de travail (travail d'équipe, compétences interpersonnelles et organisationnelles, prendre l'initiative, adaptabilité, résolution de conflits)	50 %	67 %	28 %
Compétences particulières exigées par l'employeur ou l'industrie (les compétences particulières exigées par votre industrie ou votre organisation, notamment des connaissances informatiques et techniques ou l'accréditation)	38 %	61 %	29 %
Compétences en gestion (y compris des compétences en matière de supervision et de prise de décisions)	7 %	46 %	65 %



86 % des grandes entreprises dissent que leurs travailleurs de niveau débutants pourraient bénéficier d'une formation sur les compétences d'employabilité.

Graphique 8 : Utilisation des ressources en matière de formation



Utilisation des ressources en matière de formation

On a demandé aux répondants d'identifier les ressources qu'ils utilisent pour fournir la formation. Aux fins de comparaison, les scores suivants ont été utilisés :

- Pour chaque réponse « Souvent », un score de +3 a été attribué
- Pour chaque réponse « Parfois », un score de +2 a été attribué
- Pour chaque réponse « Rarement », un score de +1 a été attribué
- Pour chaque réponse « Jamais », un score de 0 a été attribué

Les scores sont ensuite additionnés, et le résultat divisé par le nombre de réponses pour cette question.

De loin, le type de formation auquel les employeurs ont le plus recours est la formation informelle au travail. Trois quarts (74 %) des répondants ont affirmé compter souvent sur la formation informelle.

Les cours en ligne figurent en deuxième rang avec un score moyen similaire à la valeur liée à « Parfois » (2,02).

La taille de l'entreprise a une incidence sur ces choix : plus petite est l'entreprise, plus élevé est le score en ce qui a trait à la formation informelle au travail. Plus l'entreprise est grande, plus le score est grand pour les formations suivantes : fournies par les fournisseurs, formations d'apprentis, université, syndicat, et formations données par des consultants ou privées. Les organisations qui dépendent du financement gouvernemental sont plus susceptibles d'utiliser les ressources suivantes en matière de formation : organisations de formations dans la collectivité, syndicats, formations données par des consultants ou privées et cours en ligne. Les entreprises qui visent de réduire les coûts semblent moins compter sur les ressources en matière de formation.

Les préoccupations survenant au cours du processus de recrutement

On a demandé aux employeurs d'indiquer jusqu'à quel point une série de facteurs étaient habituels ou inhabituels au cours du processus de recrutement. Pour chaque énoncé, les employeurs devaient indiquer la fréquence de ces facteurs, et on a attribué un score à chaque niveau de fréquence afin de pouvoir calculer un score moyen.

- Un facteur ne survenant presque jamais (score de 0);
- Un facteur survenant parfois (score de +1);
- Un facteur survenant souvent (score de +2);
- Un facteur survenant presque toujours (score de +3).

Les affirmations ainsi que leur forme abrégée sont les suivantes :

La capacité du postulant de discuter en anglais de plus haut niveau (vocabulaire technique, familiarité avec le jargon et les nuances)	ANGLAIS DE PLUS HAUT NIVEAU
Les compétences de rédaction en anglais du postulant	COMPÉTENCES DE RÉDACTION
L'incapacité de concurrencer avec les autres employeurs, car sont situés loin / peu de transport en commun	SITUÉ LOIN
Les postulants n'ont pas l'expérience de travail requise	MANQUE D'EXPÉRIENCE DE
Incapacité d'évaluer l'expérience de travail du postulant	ÉVALUATION DE L'EXPÉRIENCE DE
Les postulants ne satisfont pas aux exigences en matière de motivation, d'attitude ou de compétences interpersonnelles	MANQUE DE MOTIVATION/
L'incapacité d'être concurrentiel avec les autres employeurs en matière de salaire et d'avantages sociaux	NON CONCURRENTIEL EN MATIÈRE DE
Manque de confirmation des titres de compétences professionnelles du postulant	RECONNAISSANCE DES TITRES DE
Évaluation des diplômes du postulant	ÉVALUATION DES ÉTUDES COMPLÉTÉES
Niveau de connaissance du postulant de la culture, des pratiques et des normes d'affaires au Canada	COMPATIBILITÉ AVEC LA CULTURE
Les postulants ne satisfont pas aux exigences en matière de compétences techniques	MANQUE DE COMPÉTENCES
Les postulants ne satisfont pas aux exigences de scolarité	MANQUE SUR LE PLAN DES ÉTUDES
Incapacité de concurrencer avec les autres employeurs en raison de la nature du travail (saisonnier, travail par quart, heures irrégulières, nature	MANQUE DE QUALITÉ DU TRAVAIL
L'incapacité du postulant de parler en anglais de tous les jours	MANQUE DE COMPÉTENCES EN
Manque de postulants	MANQUE DE POSTULANTS

Graphique 9 : Scores liés aux préoccupations survenant au cours du processus de recrutement



Dans le graphique 9, le score « 1 » sur l'échelle numérique correspond à « Parfois une préoccupation » et « 2 » à « Souvent une préoccupation ». La préoccupation du manque de postulants se trouve à mi-chemin entre « Parfois » et « Souvent » et s'avère la principale préoccupation. Les trois prochaines principales préoccupations sont les suivantes :

- les postulants ne satisfont pas aux exigences en matière de motivation, d'attitude ou de compétences interpersonnelles;
- les postulants n'ont pas l'expérience de travail requise;
- les postulants ne satisfont pas aux exigences en matière de

compétences techniques.

Suivant une analyse des données par sous-catégorie d'employeurs, les employeurs de plus petite taille (1 à 4 employés) font une évaluation plus défavorable des attributs d'un postulant (expérience de travail, éducation, motivation et compétences techniques, compétences de rédaction et linguistiques supérieures en anglais).



La préoccupation la plus importante est le manque de postulants.

Priorités relatives aux effectifs

On a demandé aux répondants d'indiquer les principales initiatives relatives aux effectifs qui seraient avantageuses pour eux. La question a été posée de la façon suivante :

Si vous pouviez recevoir un soutien efficace pour votre effectif ou relativement à des préoccupations

en matière de ressources humaines, quelle priorité accorderiez-vous aux initiatives suivantes? Veuillez choisir les cinq priorités principales, de la plus importante à la 5e plus importante priorité.

Les choix étaient les suivants (avec leur version abrégée) :

Programmes de base préalables à l'emploi dans lesquels les postulants peuvent prendre connaissance des attentes dans le milieu du travail (présence, ponctualité, suivre les directives)	PROGRAMMES PRÉALABLES À L'EMPLOI
Le recrutement et la sélection du personnel arrivant sur le marché du travail, ayant un fort taux de roulement ou saisonnier	RECRUTEMENT DU PERSONNEL ARRIVANT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL
Recrutement du personnel intermédiaire ou supérieur	RECRUTEMENT DU PERSONNEL INTERMÉDIAIRE OU SUPÉRIEUR
Formation des superviseurs et des gestionnaires en matière de stratégies efficaces visant l'intégration des nouveaux arrivants au lieu de travail	FORMATION DES GESTIONNAIRES EN CE QUI A TRAIT AUX NOUVEAUX ARRIVANTS
Élaboration du parcours professionnel et fournir un soutien pour l'avancement professionnel d'employés par le biais de programmes professionnels de mobilité verticale	SOUTIEN POUR L'AVANCEMENT PROFESSIONNEL
Fournir aux employés une formation sur les compétences de base en matière de littératie, de numératie, d'informatique et des compétences essentielles connexes	LITÉRACIE ET COMPÉTENCES ESSENTIELLES
Fournir aux employés actuels une formation sur les compétences relatives aux fonctions spécifiques à l'emploi	FORMATION SUR LES COMPÉTENCES TECHNIQUES AU
Offrir une formation polyvalente afin de permettre davantage de flexibilité à vos travailleurs	FORMATION POLYVALENTE POUR PLUS DE FLEXIBILITÉ
Améliorer les compétences liées aux RH des superviseurs et des gestionnaires des RH	COMPÉTENCES RH POUR SUPERVISEURS
Veiller à ce que les différentes parties du système du marché du travail (éducation, formateurs, services d'emploi, gouvernement, employeurs) travaillent de concert pour élaborer des programmes et partager l'information en temps opportun	AMÉLIORER LE SYSTÈME DU MARCHÉ DU TRAVAIL
Faciliter la capacité des groupes d'employeurs de partager les coûts de formation des employés, de créer des économies d'échelle pratiques	PARTAGE DES COÛTS DE FORMATION
Financement pour compléter l'investissement des employeurs dans la formation en milieu de travail	PLUS DE FINANCEMENT POUR LA FORMATION

Le score pour la première priorité est de 5 points, de 4 points pour la deuxième priorité et ainsi de suite jusqu'à la cinquième priorité, à laquelle est attribué un point. Les scores cumulatifs de toutes les options sont illustrés au graphique 10.

Deux éléments figurent au premier rang :

- fournir aux employés actuels une formation sur les compétences relatives aux fonctions spécifiques à l'emploi;
- programmes de base préalables à l'emploi dans lesquels les postulants peuvent prendre connaissance des attentes dans le milieu du travail (présence, ponctualité, suivre les directives).

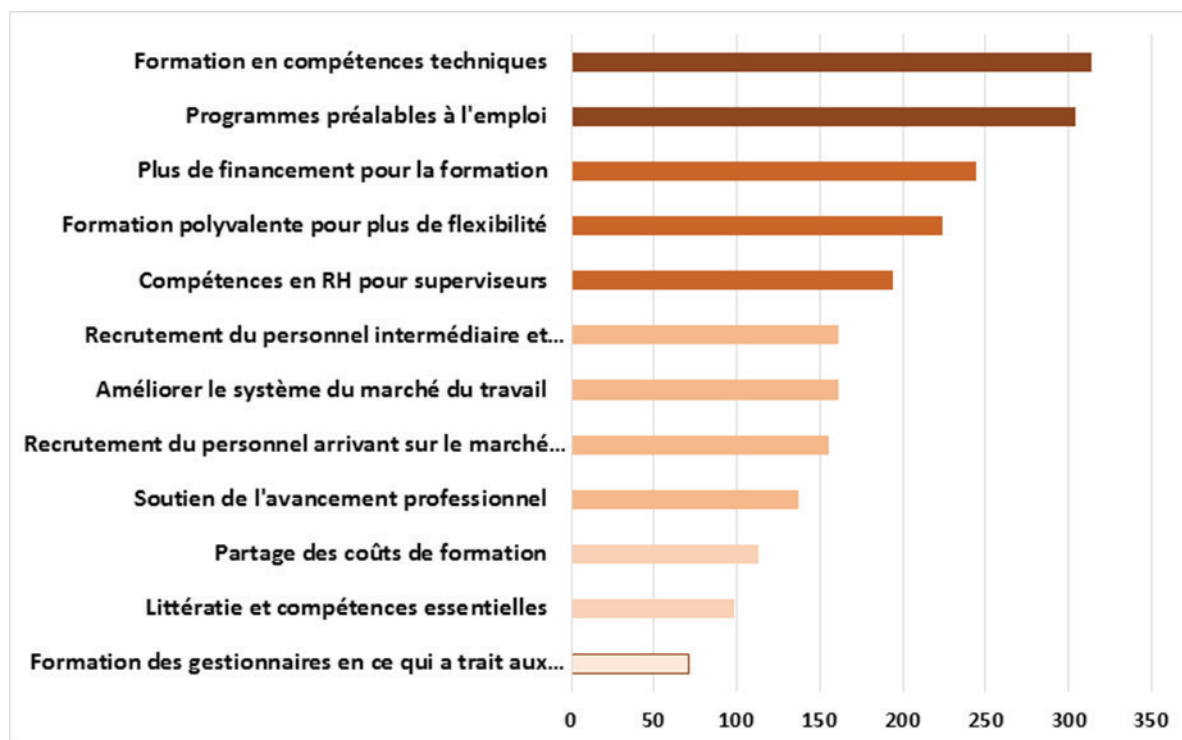
Trois autres éléments forment le deuxième niveau de priorités et complètent la série des cinq éléments principaux :

- financement pour compléter l'investissement des employeurs dans la formation en milieu de travail;
- formation polyvalente afin de permettre davantage de flexibilité aux travailleurs;
- amélioration des compétences liées aux RH des superviseurs et des gestionnaires des RH.

Les cotes varient peu parmi les sous-groupes d'employeurs à quelques exceptions près :

- Les employeurs du secteur des Services favorisent davantage les programmes préalables à l'emploi et contribuent au recrutement de travailleurs qui arrivent sur le marché du travail.
- Les employeurs du secteur manufacturier favorisent davantage la formation en matière de compétences techniques et les initiatives de formation polyvalente.
- Les employeurs de grande taille (100 employés ou plus) favorisent davantage la formation polyvalente et les programmes au soutien de l'avancement professionnel ainsi que l'élaboration de parcours professionnels.
- Les organisations comptant sur le financement gouvernemental favorisent davantage les efforts d'amélioration du système liée au marché du travail et de promotion du partage des coûts de formation entre plusieurs employeurs.

Graphique 10 : Scores accordés aux priorités quant aux initiatives relatives aux effectifs



Recevoir une copie des résultats et de l'analyse du sondage

Dans le sondage, on demande aux employeurs s'ils souhaitent recevoir une copie des résultats et de l'analyse du sondage. Dans l'affirmative, cet intérêt montre une curiosité de ce que pensent les autres employeurs, possiblement à titre de référence pour évaluer ses propres pratiques.

Environ la moitié (53 %) des répondants ont indiqué vouloir recevoir une copie du rapport sur le sondage. Il existe des variations selon le sous-groupe, les entreprises de plus grande taille ayant plus tendance à vouloir obtenir les résultats que les entreprises de plus petite taille. La plus importante variation était dans le secteur de

l'industrie : 70 % des entreprises manufacturières souhaitaient obtenir une copie du rapport comparativement à uniquement 45 % des entreprises du secteur des Services. Aussi, les organisations qui dépendent du financement gouvernemental ont plus tendance à vouloir une copie du rapport (65 %).

Autres commentaires

On a invité les répondants à soumettre tout commentaire supplémentaire à propos du sondage ou quant aux questions relatives au marché du travail. Nous avons reçu des commentaires de 37 répondants, la plupart desquels ont soulevé les défis en matière de recherche de postulants qualifiés pour leurs postes vacants. Les commentaires suivants reflètent la frustration exprimée dans plusieurs des commentaires :

Commentaire 1 :

Trouve que la main-d'oeuvre qualifiée est notre plus grand défi au quotidien. Je cherche un plombier qualifié depuis littéralement des années. Je cherche également depuis quelques années un ferblantier. Nous faisons de notre mieux pour mettre en oeuvre un programme de formation d'apprentis en espérant que nos deux apprentis obtiennent leur licence l'année prochaine et puissent former la relève, mais en ce moment, il y a un manque de gens de métier qualifiés que je tente de pallier de toutes les façons possibles pour que le travail se fasse.

Commentaire 2 :

Mon effectif est formé de travailleurs non spécialisés, des femmes pour la plupart. J'offre un environnement de travail avec de conditions favorables, des heures de travail flexibles (jusqu'à un certain point) et le transport en milieu rural. Je trouve que plusieurs de ces travailleurs ne peuvent pas être présents, car leur vie est trop compliquée en raison de problèmes à la maison et des problèmes de santé mentale. Ils ne sont pas motivés par l'argent. J'ai lu la documentation sur les exigences relatives à l'embauche d'étrangers et j'estime que cela coûte trop cher pour une entreprise de petite taille. Si je suis chanceux, je réussis à combler les deux tiers de mes besoins en personnel à tout moment donné Très frustrant.

Commentaire 3 :

J'aimerais établir un meilleur lien avec les collègues et les universités locaux (en Ontario) afin d'harmoniser nos besoins en recrutement et les programmes appropriés de ces établissements. Il serait bien de pouvoir afficher les emplois dans un endroit central, qui les communiquerait à toutes les institutions appropriées. De la même manière, j'aimerais savoir quand les collègues et universités offrent des placements coop rémunérés et non rémunérés, et quand ils ont des candidats de notre région.

2016 -2017

Mises à jour des projets

Conseil des employeurs

Projet explorant l'établissement d'un Conseil des employeurs en partenariat avec le comté de Simcoe et le district de Muskoka. Ceci répond aux conclusions tirées du projet de planification du marché du travail entrepris par le comté de Simcoe. En vue de préparer la mise sur pied du Conseil des employeurs, la CDMSM a réalisé de nombreuses activités dont :

- Collaboration avec le bureau de développement économique du comté de Simcoe sur un projet global de sensibilisation mettant à contribution la programmation sur les ondes de la Télévision Rogers dans le but d'informer les employeurs concernant le travail qui se fait sur les questions touchant la main-d'oeuvre.
- Invitation reçue du Comité d'experts de la première ministre pour le développement d'une main-d'oeuvre hautement qualifiée nous demandant de déposer une demande de financement pour étendre la portée de la formation Soft Skills Solutions en mettant l'accent sur la sensibilisation des employeurs.
- Discussions en cours pour organiser un deuxième salon virtuel de l'emploi.
- Élaboration d'une page d'accueil pour la Centrale d'emploi fabrication pour favoriser l'attraction et le maintien.
- Membre siégeant aux rencontres organisées par le comté de Simcoe comportant les organismes d'entrepreneuriat pour tracer le portrait des ressources dont disposent les éducateurs et formateurs dans le but de discuter des pratiques et des occasions.

- Présentation d'une mise à jour des projets de la CDMSM auprès du Forum des fabricants du comté de tenu en novembre. Ce forum rassemble les intervenants des secteurs industriel et éducatif afin de mieux comprendre les sujets soulevés et d'y donner suite en agissant.
- Organisation de rencontres régionales de développement économique en partenariat avec le Collège Georgian Muskoka
- Participation aux rencontres avec les bureaux développement économique et les chambres de Commerce de toute la région de Muskoka en partenariat avec le Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales de l'Ontario (MAAARO).
- membre du Conseil régional de développement économique du comté de Simcoe.
- membre du Conseil du Partenariat local d'immigration et du sous-comité d'intégration économique.
- Choisie pour organiser une dîner rassemblant 25 entreprises formant un groupe de discussion de la première ministre pour le développement d'une main-d'oeuvre hautement qualifiée pour partager les connaissances locales portant sur l'adaptation de la main-d'oeuvre.



Petit-déjeuner d'apprentissage

- L'événement de l'an dernier, tenu le 1er 2016, axé sur l'investissement des employeurs pour les aider à devenir plus stratégique relativement aux efforts de rétention. L'objectif global était d'encourager les employeurs à adopter des pratiques RH créatives et attrayantes afin de conserver les travailleurs qualifiés et réduire le roulement du personnel.
- Mille mercis aux membres du groupe Steve Loftus, Innovative Automation, et Ian Pavlik, Pavliks.com. L'animation était assurée par Lotte Struwing, Lasting Solutions, HR & Consulting. Nous avons également partagé les renseignements sur la formation Soft Skills Solutions et la Connexion jeunesse-monde du travail.
- Nous tenons à remercier le Collège Georgian d'avoir fait don de cinq salles de vidéoconférence pour permettre aux employeurs de participer à la diffusion en direct d'un bout à l'autre de Simcoe et Muskoka.
- L'activité Petit-déjeuner d'apprentissage a reçu une reconnaissance du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle de l'Ontario dans le cadre de l'événement inaugural de remise de prix.
- Le thème de cette année porte sur les compétences d'employabilité qui comprennent une discussion au sujet de la formation Soft Skills Solutions en tant qu'occasion de sensibilisation des employeurs.
- La télévision de Rogers a enregistré l'événement qui a été diffusé comme documentaire d'une heure. De plus, les modules des conférenciers créés au préalable sont affichés au site SMWDB.com.

Nous remercions les membres du comité :

James	Bang	Agent de développement économique	Comté de Simcoe
Gloria	Evans	Liaison avec les employeurs et la communauté	Collège Georgian
Holly	Hie	Coordonnatrice du site des Services d'emploi	Collège Georgian
Lois	Irvine	Coordonnatrice du développement communautaire	Société d'aide au développement des collectivités de Simcoe Nord
Judith	Johnston	Animatrice de projet, gestionnaire de bureau	Commission de développement de la main-d'œuvre de Simcoe Muskoka
Sarah	Kekewich	PAJO	Simcoe County District School Board
Susan	Laycock	Directrice générale	Commission de développement de la main-d'œuvre de Simcoe Muskoka
Terry	Leigh	Réalisateur	Rogers TV
Kelly	McKenna	Agente de développement communautaire	Comté de Simcoe
Catherine	Oosterbaan	Conseillère en développement économique agricole et rural	Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales de l'Ontario
Terri	Plaxton-Smith	Administration	Collège Georgian
Stephannie	Schlichter	Invest in Barrie, directeur – développement des entreprises	Ville de Barrie
Wade	Tower	PAJO	Simcoe Muskoka Catholic District School Board

Formation Soft Skills Solutions

Depuis trois ans, la Commission de développement de la main-d'oeuvre de Simcoe Muskoka prépare un programme en réponse à la préoccupation en matière de main-d'oeuvre soulevée à la page 32 (5.2) du récent rapport du Comité d'experts de la première ministre pour le développement d'une main-d'oeuvre hautement qualifiée. Ce qui suit en est un bref aperçu.

Renseignements pertinents

Un examen des résultats d'une étude approfondie sur les compétences d'employabilité (smwdb.com) à l'échelle locale, nationale et mondiale a révélé ce qui suit :

- posséder des compétences d'employabilité est un facteur essentiel sur lequel sont basées les décisions d'embauche et de fidélisation;
- majorité des employeurs à l'échelle locale enverraient leurs employés suivre « une formation gratuite sur les compétences d'employabilité »;
- la majorité des employeurs ont répondu « oui » à la question de savoir s'ils seraient plus susceptibles d'embaucher un postulant ayant participé à un programme de formation relative aux compétences d'employabilité, pourvu qu'il possède les connaissances « techniques ».

Raisonnement

Une formation sur les compétences d'employabilité a été conçue pour aider les personnes à acquérir les compétences auxquelles on s'attend aujourd'hui sur le marché du travail, ce qui les aide à trouver et à garder un emploi. Ce programme, qui a été mis à l'essai dans cinq endroits dans le centre et le sud-ouest de l'Ontario au début de 2015, a été bien reçu par les participants et les formateurs.

Le cours est maintenant offert à tous les organismes au service de chômeurs, de travailleurs sous-employés et de populations à risque qui cherchent à réintégrer le marché du travail. Les formateurs doivent suivre une formation pour être en mesure de donner le cours, qui est offert à titre gratuit aux participants.



Qu'est-ce qui distingue ce projet?

- Une réponse adaptée aux besoins des employeurs
- La formation est reconnue et appréciée par les employeurs (ainsi que par les organismes bénévoles et communautaires)
- Vaste processus de collaboration et de consultation impartial
- Programme complet tout en étant condensé
- Accès universel et équitable à la formation

Le programme Soft Skills Solutions comporte 5 module d'apprentissage des compétences non techniques :

- Communication
- Travail d'équipe
- Organisation personnelle
- Résolution de problèmes et pensée critique
- Avancement professionnel et amélioration des compétences

Résultats à ce jour :

Offert des séances de certification pour formateurs SSS dans les endroits suivants : le comté de Simcoe, le district de Muskoka, Owen Sound, Goderich, Cambridge, Waterloo, Whitby, la réserve des Six nations, Markham, Oshawa, Sudbury; à ce jour, formation de 230 fournisseurs de services SE, AFB ainsi que des membres du personnel d'autres d'organismes de services communautaires qui ont obtenu la certification de formateurs SSS.

Commentaires des formateurs:

CONESTOGA CAREER CENTRE, STRATFORD

- J'aimerais que le programme SSS fasse davantage la promotion de l'image de marque afin d'en montrer la valeur aux employeurs et aux clients.

HERO - CENTRE DE SOINS DE SANTÉ MENTALE WAYPOINT,
EMPLOI/SANTÉ MENTALE, MIDLAND

- J'apprécie le temps et la recherche consacrés à cette formation conviviale et concise de compétences générales.

COLLÈGE CAMBRIAN/OPTIONS D'EMPLOI, ÉDUCATION/EMPLOI,
LITTLE CURRENT

- Dans l'ensemble, la formation la plus utile que j'ai reçue jusqu'à présent. J'aime le fait qu'elle est complète et comporte des vidéos et des documents, etc.

CAREER SOLUTIONS, SERVICES D'EMPLOI, WASAGA BEACH

- Excellent! Il est clair que ce programme est le fruit de beaucoup de recherches et d'efforts.

DURHAM COLLEGE, EMPLOI/AFB, UXBRIDGE

- Superbe programme comportant beaucoup d'outils utiles. Le contenu peut être aisément livré à différents types de publics.

SERVICES D'EMPLOI DU COLLÈGE DURHAM –
DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI, PROGRAMME D'ACCÈS À
L'EMPLOI POUR LES JEUNES, BOWMANVILLE

- Excellente matière – créée de manière à être présentée de façon simple et claire. J'en retire de l'information utile pour mon groupe du Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes.

SOCIÉTÉ JOHN HOWARD DE LA RÉGION DE DURHAM,
SERVICES D'EMPLOI – PROGRAMME D'ACCÈS À L'EMPLOI
POUR LES JEUNES, WHITBY

- Merci! Cet atelier sera très utile pour les jeunes qui ont recours à nos services.

Nous remercions les membres du comité :

Christina	Barrow	Directrice de l'emploi	Société John Howard de la région de Durham
Judy	DesRoches	Gestionnaire	Barrie Literacy Council
Debera	Flynn	Directrice générale	QUILL Learning Network
Stephanie	Hobbs	Directrice générale	Simcoe/Muskoka Literacy Network
Susan	Laycock	Directrice générale Coordonnatrice des	Commission de développement de la main-d'œuvre de Simcoe Muskoka
Donna	Pacheco	ressources et de l'Information	TRACKS
Charlotte	Parliament	Coordonnatrice de l'alphabétisation et des compétences essentielles	Simcoe County District School Board, service d'éducation des adultes et d'éducation permanente
Christene	Ross	Superviseure, Ontario au travail	Comté de Simcoe
Carole	Wright	Animatrice de projet	Commission de développement de la main-d'œuvre de Simcoe Muskoka

Stratégie des médias sociaux

La CDMSM a découvert que certains membres de la communauté ne sont pas au courant des ressources et des événements que nous offrons.

Un premier essai où nous avons eu recours aux médias sociaux a donné d'excellents résultats. La CDMSM a donc entrepris l'élaboration d'une stratégie visant à faire de la sensibilisation à l'année longue relativement aux ressources et aux événements. Cette stratégie nous aidera également à ajouter à la liste des employeurs et des intervenants clés aux fins de saisie et de diffusion de renseignements statistiques.

La stratégie, établie Jessie Dewdney, étudiante d'été, sera mise en oeuvre au cours des prochaines années.



Alex Nuttall, député, accompagné, Jessie Dewdney, étudiante d'été, a remercié la CDMSM d'avoir eu recours à Emplois d'été Canada, programme qui a en partie financé le poste.

Le service de développement économique du comté de Simcoe indique que le plus grand nombre de partages obtenus proviennent des affichages de la CDMSM et que le Salon virtuel de l'emploi a produit 300 000+ parages sur Facebook et Twitter.

Vidéos d'histoires de réussite Bell Fibe

Parallèlement au dicton « qu'il faut tout un village pour élever un enfant », il faut tout un village pour aider certaines collectivités à s'éloigner des emplois précaires.

Les jeunes, les immigrants, les personnes ayant besoin d'alphabétisation, les personnes handicapées et les autochtones continuent à s'affronter à un seul ou à de multiples obstacles pour décrocher un emploi valorisant. De plus, les personnes qui se lancent dans les métiers spécialisés trouvent le cheminement difficile à naviguer.

La CDMSM travaille en permanence auprès des conseils scolaires, des enseignants au palier postsecondaire, des fournisseurs de services d'emploi, d'Ontario au travail, du Partenariat local d'immigration, des organismes d'alphabétisation, des administrations municipales et d'autres pour trouver et formuler des solutions aux problèmes de développement de la main-d'oeuvre locale.

Une de ces solutions consistait à trouver un moyen de partager les succès réalisés par les membres de la communauté qui font face à des obstacles à l'emploi et qui ont réussi à les surmonter pour mieux vivre grâce au perfectionnement des aptitudes et en décrochant un emploi. Le tout s'est fait dans le but de responsabiliser et motiver les autres à en faire de même.

Jason McCoy, résident local et chanteur lauréat de Prix Juno, s'est joint à nous pour réaliser une série de vidéos et agir comme porte-parole de grande notoriété. En tant que narrateur de la série, Jason a su tisser les six histoires ensemble – les visionner à ce lien. Nous remercions le bureau de développement économique du comté de Simcoe de l'appui accordé au projet en tant que commanditaire.



Jason McCoy s'est joint à nous pour réaliser cette série de vidéos et agir à titre de porte-parole réputé.

Fournisseur de soutien	Organisme de soutien	Participant en vedette	Organisme en vedette
Wade Tower	Simcoe Muskoka Catholic District School Board	Justin Rich	Orillia Tool & C.N.C. Inc
Lisa Salmon	Twin Lakes Secondary School	Justin Rich	Orillia Tool & C.N.C. Inc
Joanne Foxton	Georgian College	Arjun Batra	Doon Academy
Sandra Lee	Local Immigration Partnership	Arjun Batra	Doon Academy
Judy Desroches	Barrie Literacy Council	Gary Porter	Bradford Glass & Mirror
Marilyn Davies	Barrie Literacy Council	Gary Porter	Bradford Glass & Mirror
Stephanie Hobbs	Simcoe/Muskoka Literacy Network	Gary Porter	Bradford Glass & Mirror
Stella Booth	Georgian College	Jordan Richards	Williams Fresh Cafe
Anne Zarecky	Simcoe Community Services	Jordan Richards	Williams Fresh Cafe
Jennifer Shaw	Ogemawahj Tribal Council	Robert York	Metalworks CNC
Drew Hutcheson	Business Enterprise Resource Network	Brett Hutnik	West Edge Building Co.

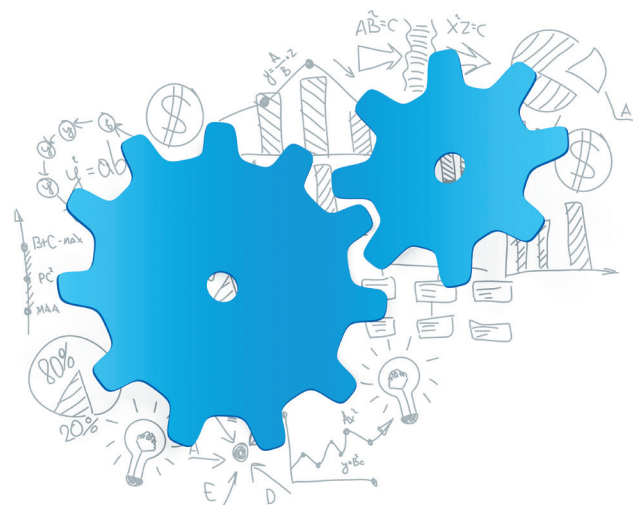
Conseil de données

Un comité a été créé et s'est réuni à plusieurs reprises pour décider des premières étapes logiques et inclusives à franchir afin de déterminer ce qui existe présentement dans la région sur le plan des données et comment les améliorer. On a embauché un conseiller pour effectuer cette étude en partenariat avec la Durham Workforce Authority, York Planning Board de la région de York et Bradford West Gwillimbury, Groupe innovation Marché du travail de Toronto et Peel Halton Workforce Group.

Le rapport qui en découle, intitulé UNDERSTANDING LABOUR MARKET DYNAMICS IN ONTARIO mettant l'accent sur le Centre de Ontario, donne un aperçu des résultats d'une analyse des outils de recherche présentement utilisés en Ontario pour évaluer les dynamiques du marché du travail local, y compris les sondages auprès des employeurs, le nombre d'entreprises et les évaluations des compétences. L'analyse avait pour but de :

1. Effectuer une analyse du milieu pour déterminer les outils de recherche présentement utilisés dans l'évaluation de la dynamique du marché du travail à l'échelle locale en Ontario, en mettant l'accent sur les outils qu'utilisent les commissions de planification de la main-d'œuvre.
2. Examiner ces outils et les rapports connexes dans le but de comprendre leur niveau d'efficacité, applicabilité, pertinence et la capacité de les adapter pour la mise en oeuvre intercommunautaire possible.

3. Présenter des recommandations en matière de mise en oeuvre future de ces outils ou de variantes pour aider à évaluer la dynamique du marché du travail local intercommunautaire en Ontario. Le projet utilise comme fondement l'examen antérieur de la documentation sur le bassin de compétences communautaire et l'analyse du marché du travail, demandé par la Durham Workforce Authority et entreprise les chercheurs de l'Institut universitaire de technologie de l'Ontario.



Salon virtuel de l'emploi

Le 4 février 2016, un salon virtuel de l'emploi s'est déroulé pour Simcoe and Muskoka afin d'appuyer les chercheurs d'emploi qui auraient des problèmes de transport pour se rendre aux salons ordinaires. L'événement a également permis aux employeurs de rester dans leurs milieux de travail tout en s'entretenant avec des candidats possibles. Le salon virtuel de l'emploi a attiré un grand nombre de participants par l'entremise des médias sociaux.

Gazouillis	200
Contacts par Facebook	126 613
Abonnés	176
Employeurs inscrits	91
Chercheurs d'emploi	2 882
Clavardage privé	1 841

Cet événement d'embauche gratuit s'est avéré une excellente occasion pour les employeurs qui découvrent le talent local tout en explorant de nouvelles technologies de recrutement. Quant aux chercheurs d'emploi, le salon leur a donné la chance de trouver d'excellentes perspectives d'emploi sans quitter leur foyer. Les pourparlers sont en cours pour tenir d'autres salons virtuels de l'emploi dans Simcoe et Muskoka. Au cours des prochains mois, vérifiez www.smwdb.com ou www.jobcentralsm.ca.

Nous remercions les membres du comité :

Miriam Baldwin	Employer Services Professional	FOCUS Community Development Corp
James Bang	Agent de développement économique	Comté de Simcoe
Vikram Chandel	Instructrice/bibliothécaire	Collège Georgian
Jennifer Charbonneau	Spécialiste en ressources et Information, Services communautaires de carrière et d'emploi	Centre des carrières du Collège Georgian Barrie
Brad Creber	Gestionnaire	Tee 2 Green
Kristina Dupuis	Prospectrice d'emploi	Agilec- Orillia
Theresa Fitzpatrick	Prospectrice d'emploi Ontario au travail	Comté de Simcoe
Vicki Hannan	Chef d'équipe/Conseillère en emploi	Agilec - Barrie (Bayfield)
Susan Laycock	Directrice générale	Commission de développement de la main-d'oeuvre de Simcoe Muskoka
Dorothy Lenders	Professionnelle en services d'emploi	Focus Community Development Corporation - Alliston
Terry MacIsaac	Spécialiste en ressources et Information	Collège Georgian - Emploi
Melanie Oliveira	Spécialiste en ressources et Information	Career Solutions
Sarah Patchett	Prospectrice d'emploi	District de Muskoka, Services communautaires
Angela Wiggins	Spécialiste en ressources et Information	Collège Georgian - Orillia
Carole Wright	Animatrice de projet	Commission de développement de la main-d'oeuvre de Simcoe Muskoka

Centrale d'emploi

La CDMSM es ravie d'annoncer de nouvelles améliorations apportées à la Centrale d'emploi de Simcoe Muskoka. Nous avons formé un partenariat avec Magnet pour fournir des capacités supplémentaires aux employeurs et aux chercheurs d'emploi. Magnet est une innovation sociale sans but lucratif fondé par l'Université Ryerson, en partenariat avec la Chambre de commerce de l'Ontario. Il s'agit d'un carrefour collaboratif d'établissements d'enseignement postsecondaires, d'organismes sans but lucratif, et de partenaires gouvernementaux, syndicaux et industriels qui travaillent de concert pour atteindre un objectif commun : aborder le problème de chômage et de sous-emploi de la population canadienne.

Magnet a d'abord été conçu au début de 2014 pour combler les lacunes entre le recrutement postsecondaire et la capacité des étudiants à lier leurs compétences appliquées aux besoins réels du marché du travail. La technologie de jumelage emploi-travailleur a été personnalisée pour communiquer efficacement l'expérience, les réalisations, les compétences et l'éducation des étudiants à un employeur possible. Aujourd'hui, Magnet est au service de tous les Canadiens and a recours à un modèle avancé de recrutement aveugle qui permet de jumeler, avec efficacité et efficience, les personnes aux occasions qui correspondent à leurs compétences, préférences et talents.

Lancée en 2015, la Central d'emploi compte actuellement 15 300 emplois affichés sur le site. Depuis son lancement, nous avons reçu

des commentaires de la part des utilisateurs du site et nous avons formé un partenariat avec Magnet pour offrir de nouvelles fonctions au soutien du processus de recherche d'emploi et de recrutement des employés, notamment

- Fonction de jumelage des employeurs
- Jumelage d'emploi
- Avis par courriel
- Barre d'outils du chercheur d'emploi

La Centrale d'emploi est le guichet unique pour tout renseignement sur l'emploi dans le comté de Simcoe et le district de Muskoka.

Le site comprend un outil de recherche d'emploi, des liens aux services de soutien en personne d'Emploi Ontario, des liens vers les meilleurs conseils et ressources en ligne, un calendrier de formation indiquant les événements, ateliers et salons de l'emploi, des renseignements sur la vie et les affaires dans la région ainsi que de l'information sur les choix de transport.

De plus, les employeurs peuvent afficher les postes à pourvoir sans frais; trouver les stratégies pour les aider à accueillir et à former les employés; et suivre les liens vers les subventions en matière de main-d'oeuvre, de crédits d'impôt et d'autres ressources.

Nous remercions le comté de Simcoe pour le financement et le soutien au marketing pour le projet Centrale d'emploi.



Le site Web Centrale d'emploi Simcoe Muskoka obtient un taux de satisfaction élevé.

Centrale des emplois

Simcoe Muskoka

www.jobcentralsm.ca

GRATUIT

Ressource et affichages de poste pour les employeurs et chercheurs d'emploi

Le centre pour les succès de la main-d'œuvre

Centrale des
emplois
Simcoe Muskoka

www.jobcentralsm.ca

Avantages pour le comté de Simcoe et le district de Muskoka

- Compilation de renseignements sur les tendances du marché du travail.
- Offre d'une gamme complète d'outils de recherche d'emploi, y compris les sites d'offres d'emploi de nombreuses sources.
- Liens vers les ateliers et les occasions d'apprentissage à l'échelle locale.
- Affichage de renseignements sur comment vivre et faire affaire dans la région.

Affichez gratuitement vos événements de formation dans notre calendrier!

Représentez-vous un organisme où l'on offre des formations conduisant à l'obtention de certificats ou à l'acquisition d'autres compétences d'emploi recherchées? Organisez-vous un événement qui vise à fournir des renseignements ou une formation aux employeurs? Dans ce cas, vous pouvez afficher, sans frais, la formation ou l'événement dans notre calendrier.

**EMPLOI
ONTARIO**

Le réseau ontarien de l'emploi et de la formation

**working
together**

Simcoe Muskoka
**Workforce
Development Board**

18, boul. Alliance, local 22
Barrie (Ontario) L4M 5A5
1 705-725-1011
1 800-337-4598

Centrale des emplois

Simcoe Muskoka

L'outil idéal pour les employeurs
et les chercheurs d'emploi

Obtenir un
emploi de
rêve

Acquérir de
nouvelles
compétences

Trouver le
parfait
employé

Obtenir du soutien
avec le processus
d'embauche

Avantages pour le chercheur d'emploi

- Recherche d'emploi dans le comté de Simcoe et le district de Muskoka.
- Liens directs aux services de soutien d'Emploi Ontario pour aider à améliorer les résultats de recherche d'emploi.
- Liens vers les meilleurs conseils et ressources en ligne pour les entrevues, la rédaction de curriculum vitae et de lettre de présentation, et plus encore.
- Calendrier de formation avec l'horaire des événements, des ateliers, des salons de l'emploi pour aider les chercheurs d'emploi à améliorer leurs recherches.
- Renseignements sur les choix de transport.

Avantages pour l'employeur

- Affichage gratuit des possibilités d'emploi.
- Liens vers les meilleurs conseils et ressources en ligne pour la présélection, l'entrevue et l'embauche de nouveaux employés.
- Stratégies pour l'accueil et la fidélisation de nouveaux employés.
- Calendrier affichant les possibilités de formation et les salons de l'emploi où annoncer les postes vacants.
- Liens directs aux soutiens et aux ressources d'Emploi Ontario.
- Liens vers les subventions en matière de main-d'œuvre, les crédits d'impôt et d'autres ressources.

Faites de la Centrale d'emploi
votre ressource privilégiée pour
tout ce qui se rapporte à l'emploi.
www.jobcentralsm.ca

L'exposition 2016 des métiers spécialisés de Simcoe Muskoka

L'exposition des métiers spécialisés de Simcoe Muskoka, tenue le 8 juin 2016, était un partenariat entre le comté de Simcoe, le Simcoe County District School Board, le Simcoe Muskoka Catholic District School Board, la Commission de développement de la main-d'oeuvre de Simcoe Muskoka, le Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario, la ville d'Orillia, la ville de Barrie, le

canton de Springwater et la Flos Agricultural Society. L'exposition a donné la chance aux élèves de 7e et de 8e années de participer aux démonstrations pratiques et aux expositions interactives traitant de dizaines de métiers spécialisés dans le comté de Simcoe. Le transport a été fourni pour permettre à deux mille élèves originaires d'un bout à l'autre de la région d'y participer. Nous tenons à remercier toutes les entreprises qui y ont pris part cette année.

ARO Technologies Inc.	LiUNA Local 183 Training Centre
Barrie Welding & Machine	Marnoch Facilities Maintenance (MFM)
Bear Creek Secondary School	McNamara Powerline Construction Ltd.
Brian's Little Electric Inc.	Muskoka and District Chefs' Association
Cakes by Design	Ontario Construction Careers Alliance
Centennial College	O'Tools
Currie Heavy Towing	Simcoe County Home Builders Association
Currie Truck Centre	Compétences Canada - Ontario
Drivewise	Sold on Style
Collège Georgian	Toromont CAT
Hapamp Ltd.	Trillium Ford Lincoln Ltd.
Bibliothèque publique d'Innisfil	Weber Manufacturing
Joe Johnson Equipment	

[Cliquez ici pour visionner la vidéo enregistrée lors de l'exposition sur les métiers spécialisés.](#)



Nous tenons à remercier les membres du comité :

Becky Breedon	Agente de développement économique	Comté de Simcoe
Peter Dyck	Agent de développement économique	Ville de Barrie
Mac Greaves	Directeur de campus, Midland et Bracebridge	Collège Georgian
Judith Johnston	Animatrice de projet, gestionnaire de bureau main-d'oeuvre de Simcoe Muskoka	Commission de développement de la
Sarah Kekewich	PAJO	Simcoe County District School Board
DanLandry	Gestionnaire du maintien et de l'expansion des entreprises du développement industriel	Ville d'Orillia
Susan Laycock	Directrice générale	Commission de développement de la main-d'oeuvre de Simcoe Muskoka
Janine Peck	Agente de développement économique	Canton de Springwater
Stephannie Schlichter	Invest in Barrie, directrice – Développement des entreprises	
Kendall Scott	Agent de développement économique	Comté de Simcoe
Rachel Sullivan	Gestionnaire du développement économique	Comté de Simcoe
Laura Thompson	Gestionnaire du développement immobilier et commercial	Ville d'Orillia
Wade Tower	PAJO	Simcoe Muskoka Catholic District School Board

Groupe de travail de la première ministre chargé de la main-d'oeuvre hautement qualifiée

Document d'information : À l'automne 2015, l'Ontario a nommé cinq membres du Comité d'experts de la première ministre chargé de la Stratégie pour une main-d'oeuvre hautement qualifiée (Comité). Le comité a pour mandat d'élaborer une stratégie pour aider la main-d'oeuvre de la province à s'adapter aux exigences d'une économie axée sur le savoir technologique. Pendant son mandat, le comité a évalué positionnement de la main-d'oeuvre quant à sa capacité de répondre aux besoins de l'économie de l'Ontario, pour ensuite recommander une approche intégrée pour s'assurer que les programmes d'éducation, de formation et de développement des compétences correspondent bien aux exigences d'une économie en évolution constante. L'Ontario a choisi les membres du groupe d'étude en fonction de leur expérience professionnelle, de leur connaissance du climat d'affaires, de leurs liens avec divers groupes d'intervention et de leur compréhension des questions touchant les employeurs, le monde de l'éducation et le secteur public en ce qui a trait au marché du travail. Le groupe a échangé avec des intervenants composés entre autres d'écoles primaires et secondaires, d'établissements d'enseignement postsecondaire, d'employeurs, d'organisations syndicales, d'étudiants, de jeunes, d'ainés, d'organismes offrant des services aux immigrants, de personnes handicapées et de communautés autochtones.

La Commission de développement de la main-d'oeuvre de Simcoe Muskoka était ravie que le bureau de la première ministre lui demande d'organiser un groupe de discussion pour le comité.

L'invitation est survenue suite

à la considération du ministère pour l'événement de collaboration Petit-déjeuner d'apprentissage en partenariat avec le Collège Georgian qui permet la diffusion en direct de la formation dans cinq campus collégiaux. Cet événement en diffusion simultanée a été enregistré pour ensuite être rediffusé de manière exhaustive sur les ondes de la Télévision Rogers.

La CDMSM et le comté de Simcoe, qui ont travaillé de concert pour établir le groupe de discussion, ont invité 25 entreprises locales à un dîner tenu le 5 avril 2016 au Nottawasaga Inn. Nous avons invité un groupe d'employeurs qui, à notre avis, serait en

mesure de partager des renseignements pertinents et opportuns avec le comité, en particulier en ce qui a trait au comté de Simcoe et au district de Muskoka, et nous tenons à les remercier de leur expertise et du temps qu'ils ont consacré au groupe de discussion. Le comité a présenté les recommandations finales au gouvernement à l'été de 2016. Le rapport complet se trouve à ce lien.

Consultation communautaire « Data and More »

Le 30 août dernier, à l'Université Lakehead à Orillia, la CDMSM a fait la présentation annuelle des données compilées par les fournisseurs de Services d'emploi et d'Alphabétisation et formation de base d'Emploi Ontario. Vingt-et-un fournisseurs de services étaient présents. À l'ordre du jour :

- Rachel Sullivan, Gestionnaire du développement économique, présentation du comté de Simcoe
- Tom Zizys, Zizys Consulting, présentation
 - Aperçu de l'évolution du marché du travail au cours des trente dernières années
 - Données d'Emploi Ontario



Mise à jour

du plan d'action

2016 - 2017

Priorité 1 « Encourager les employeurs à investir dans la formation en cours d'emploi et le développement des compétences des employés. » c.-à-d.

- la CDMSM met sur pied un petit-déjeuner d'apprentissage diffusé simultanément dans cinq campus de Collège Georgian portant sur la formation des employés
- en collaboration avec le comté de Simcoe, la CDMSM met en oeuvre des activités de marketing pour assurer un haut niveau de connaissance des projets locaux et des organisations qui traitent des questions liées à l'emploi telles que le développement de compétences. Ces activités comprennent des messages publicitaires, la participation aux émissions-causerie sur les ondes de la Télévision Rogers ainsi qu'à des vidéos, qui seront retenues par la CDMSM en tant qu'outils de sensibilisation continue.
- la CDMSM continue de développer Soft Skills Solutions, formation unique portant sur les compétences relatives à l'employabilité conçue pour aider les personnes à acquérir les compétences auxquelles s'attend le marché du travail actuel, et en les aidant à réussir à trouver et à conserver un emploi. Le cours est maintenant disponible et utilisé par toutes les organisations de la province qui viennent en aide aux personnes sans emploi, aux personnes sous-employées ou aux populations à risque qui cherchent à intégrer ou à réintégrer le marché du travail.
- la CDMSM a donné deux présentations sur le développement économique aux fournisseurs de services d'emploi d'Emploi Ontario visant à favoriser une meilleure compréhension de la culture du marché du travail.

Priorité 2 « Favoriser les partenariats entre les secteurs de l'éducation et des affaires » c.-à-d.

- la CDMSM a réalisé une série de vidéos en collaboration avec Bell Télé Fibe et le comté de Simcoe qui font la promotion et la sensibilisation de la valeur des élèves qui songent à faire carrière dans les métiers spécialisés et pour les employeurs qui embauchent des employés qui éprouvent un ou des obstacles à l'emploi.
- la CDMSM organise le petit-déjeuner d'apprentissage de cette année, diffusé simultanément dans cinq campus du Collège Georgian, portant sur la formation des employés.
- la CDMSM continue de développer Soft Skills Solutions, formation unique portant sur les compétences relatives à l'employabilité conçue pour aider les personnes à acquérir les compétences auxquelles s'attend le marché du travail actuel, et en les aidant à réussir à trouver et à conserver un emploi. Le cours est maintenant disponible et utilisé par toutes les organisations de la province qui viennent en aide aux personnes sans emploi, aux personnes sous-employées ou aux populations à risque qui cherchent à intégrer ou à réintégrer le marché du travail.
- En collaboration avec le comté de Simcoe, la CDMSM élabore une stratégie relative à la participation des employeurs faisant partie de l'élaboration du projet PMT. Les deux partenaires cherchent à approfondir l'engagement des employeurs relativement à leur base de connaissance et leurs processus de prise de décisions. Le comté de Simcoe a formé des comités desquels CDMSM est un membre, aux fins de ce qui suit :
 - Services de soutien à l'entrepreneuriat
 - Enseignants et formateurs
 - Bureaux régionaux de développement économique
- la CDMSM tient des réunions des bureaux de développement économique et des enseignants à Muskoka et se rend à leurs bureaux et dans les chambres de commerce, en collaboration avec le MAAARO, afin de mieux résoudre les problèmes et de tirer avantage des occasions dans le district.

Priorité 3 « Améliorer le réseau de transport du comté de Simcoe et le district de Muskoka pour faciliter la mobilité des travailleurs entre les régions. » c.-à-d. CDMSM

- a incorporé des liens et des renseignements sur les transports dans la Centrale d'emploi.
- a offert un salon virtuel pour la première fois dans la région pour faciliter la participation des chercheurs d'emploi qui ont des problèmes de transport et qui ne peuvent se présenter aux événements en personne. Les discussions sont en cours pour la tenue d'un deuxième salon virtuel.
- en collaboration avec le Collège Georgian, offre la diffusion en direct des déjeuners d'apprentissage dans les cinq campus du collège pour s'assurer que les employeurs ne sont pas exclus en raison de la distance.

Priorité 4 « Faire progresser les projets de développement économique visant à créer et à maintenir les emplois locaux. » c.-à-d.

- la CDMSM a annoncé des améliorations à la Central d'emploi de Simcoe Muskoka. Un partenariat a été créé avec Magnet pour offrir des possibilités supplémentaires tant aux employeurs qu'aux chercheurs d'emploi. Lancée en 2015,

la Central d'emploi compte actuellement 15 300 emplois affichés sur le site. Depuis son lancement, nous avons reçu des commentaires de la part des utilisateurs du site et nous offrirons de nouvelles fonctionnalités au soutien du processus de recherche d'emploi et d'employé qui comprendra maintenant :

- des fonctions de recherche pour les employeurs
- le jumelage emploi-travailleur
- des avis envoyés par courriel
- une barre d'outils pour les chercheurs d'emploi
- En collaboration avec le comté de Simcoe, la CDMSM élabore une stratégie relative à la participation des employeurs faisant partie de l'élaboration du projet PMT. Les deux partenaires cherchent à approfondir l'engagement des employeurs relativement à leur base de connaissance et leurs processus de prise de décisions. Le comté de Simcoe a formé des comités desquels CDMSM est un membre, aux fins de :
 - services de soutien à l'entrepreneuriat
 - enseignants et formateurs
 - bureaux régionaux de développement économique
- en collaboration avec le comté de Simcoe et le district de Muskoka, la CDMSM a accueilli un groupe de discussion organisé au nom du Comité d'experts de la première ministre



Optimiser les
possibilités de
carrière

pour le développement d'une main-d'oeuvre hautement qualifiée. Nous avons invité un groupe d'employeurs qui, selon nous, pouvaient partager de l'information pertinente en temps opportun avec le Comité, en particulier l'information ayant trait au comté de Simcoe et au district de Muskoka. Le Comité a ensuite élaboré une stratégie pour aider le marché du travail de la province à s'adapter aux demandes d'une économie basée sur des connaissances techniques. Au cours de son mandat, le Comité a évalué le positionnement de la main-d'oeuvre quant à sa capacité de répondre aux besoins de l'économie de l'Ontario et il a recommandé au gouvernement une approche intégrée pour s'assurer que les programmes d'éducation, de formation et de développement des compétences correspondent bien aux exigences d'une économie en évolution constante.

- la CDMSM tient des réunions des bureaux de développement économique et des enseignants à Muskoka et se rend à leurs bureaux et dans les chambres de commerce, en collaboration avec le MAAARO, afin de mieux résoudre les problèmes et de tirer avantage des occasions dans le district.
- en collaboration avec le comté de Simcoe, la CDMSM met en oeuvre des activités de marketing pour assurer un haut niveau de connaissance des projets locaux et des organisations qui traitent des questions liées à l'emploi telles que le développement de compétences. Ces activités comprennent des messages publicitaires et la participation à des émissions-causerie sur les ondes de la Télévision Rogers et à des vidéos, qui seront retenues par CDMSM en tant qu'outils de sensibilisation continue.
- la CDMSM a donné deux présentations sur le développement économique les fournisseurs de services d'emploi d'Emploi Ontario visant à favoriser une meilleure compréhension de la culture du marché du travail.

Priorité 5 « Travailler pour harmoniser les attentes des chercheurs d'emploi et les salaires et indemnités des employeurs locaux » c.-à-d.

- la CDMSM organise la diffusion d'un petit-déjeuner d'apprentissage de cette année, diffusé simultanément dans cinq campus du Collège Georgian, portant sur la formation des employés

- la CDMSM continue de développer Soft Skills Solutions, formation unique portant sur les compétences relatives à l'employabilité conçue pour aider les personnes à acquérir les compétences auxquelles s'attend le marché du travail actuel, et en les aidant à réussir à trouver et à conserver un emploi. Le cours est maintenant disponible et utilisé par toutes les organisations de la province qui viennent en aide aux personnes sans emploi, aux personnes sous-employées ou aux populations à risque qui cherchent à intégrer ou à réintégrer le marché du travail.
- la CDMSM a réalisé une série de vidéos en collaboration avec Bell Télé Fibe et le comté de Simcoe qui font la promotion et la sensibilisation de la valeur des élèves qui songent à faire carrière dans les métiers spécialisés et pour les employeurs qui embauche des employés qui éprouvent un ou des obstacles à l'emploi.
- en collaboration avec le comté de Simcoe, la CDMSM mets en oeuvre des activités de marketing pour assurer un haut niveau de connaissance des projets locaux et des organisations qui traitent des questions liées à l'emploi telles que le développement de compétences. Ces activités comprennent des messages publicitaires la participation à des émissions-causerie sur les ondes de la Télévision Rogers et à des vidéos, qui seront retenues par CDMSM en tant qu'outils de sensibilisation continue.
- en collaboration avec le comté de Simcoe, la CDMSM élabore une stratégie relative à la participation des employeurs faisant partie de l'élaboration du projet PMT. Les deux partenaires cherchent à approfondir l'engagement des employeurs relativement à leur base de connaissance et leurs processus de prise de décision. Le comté de Simcoe a formé des comités desquels CDMSM est un membre, aux fins de ce qui suit :
 - services de soutien à l'entrepreneuriat
 - enseignants et formateurs
 - bureaux régionaux de développement économique
- la CDMSM a annoncé des améliorations à la Centrale d'emploi de Simcoe Muskoka. Un partenariat a été créé avec Magnet pour offrir des possibilités supplémentaires tant aux employeurs qu'aux chercheurs d'emploi. Lancé en 2015, la Centrale d'emploi compte actuellement 15 300 emplois affichés sur le site. Depuis son lancement, nous avons reçu

des commentaires de la part des utilisateurs du site et nous offrirons de nouvelles fonctionnalités au soutien du processus de recherche d'emploi et d'employé qui comprendra maintenant :

- des fonctions de recherche pour les employeurs
- le jumelage emploi-travailleur
- des avis envoyés par courriel
- une barre d'outils pour les chercheurs d'emploi

Priorité 6

1. « Faciliter le soutien à la transition d'emploi pour les chercheurs d'emploi qui doivent surmonter des obstacles à l'emploi grâce au soutien personnalisé et à l'attention en ce qui concerne le développement et l'accompagnement du chercheur d'emploi. »

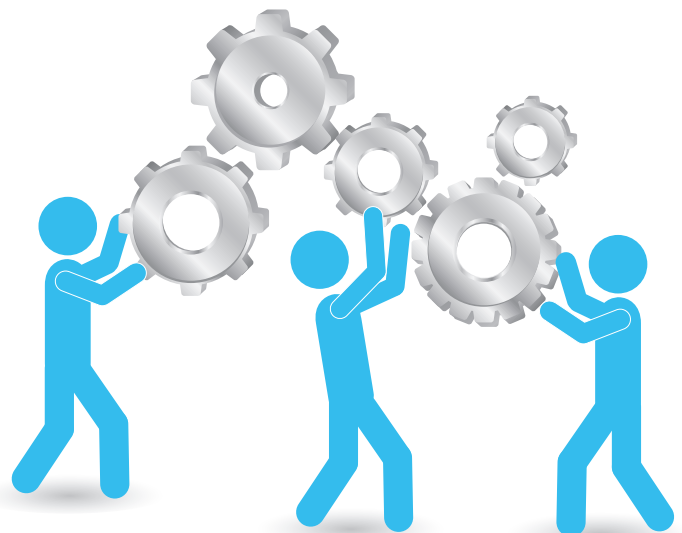
2. Accroître la sensibilisation aux soutiens et aux programmes d'emploi disponibles.

3. Améliorer la collaboration entre les fournisseurs de services d'emploi locaux pour établir des liens efficaces avec les employés locaux » c.-à-d.

- la CDMSM a réalisé une série de vidéos en collaboration avec Bell Télé Fibe et le comté de Simcoe qui font la promotion et la sensibilisation de la valeur des élèves qui songent à faire carrière dans les métiers spécialisés et pour les employeurs qui embauche des employés qui éprouvent un ou des obstacles à l'emploi.
- la CDMSM continue de développer Soft Skills Solutions, formation unique portant sur les compétences relatives à l'employabilité conçue pour aider les personnes à acquérir les compétences auxquelles s'attend le marché du travail actuel, et en les aidant à réussir à trouver et à conserver un emploi. Le cours est maintenant disponible et utilisé par toutes les organisations de la province qui viennent en aide aux personnes sans emploi, aux personnes sous-employées et aux populations à risque qui cherchent à intégrer ou à réintégrer le marché du travail.
- a annoncé des améliorations à la Centrale d'emploi Simcoe Muskoka. Un partenariat a été créé avec Magnet pour offrir des possibilités supplémentaires tant aux employeurs qu'aux

chercheurs d'emploi. Lancé en 2015, la Centrale d'emploi compte actuellement 15 300 emplois affichés sur le site. Depuis son lancement, nous avons reçu des commentaires de la part des utilisateurs du site et nous offrirons de nouvelles fonctionnalités au soutien du processus de recherche d'emploi et d'employé qui comprendra maintenant :

- des fonctions de recherche pour les employeurs
- le jumelage emploi-travailleur
- des avis envoyés par courriel
- une barre d'outils pour les chercheurs d'emploi
- En collaboration avec le comté de Simcoe, la CDMSM élabore une stratégie relative à la participation des employeurs faisant partie de l'élaboration du projet PMT. Les deux partenaires cherchent à approfondir l'engagement des employeurs relativement à leur base de connaissance et leurs processus de prise de décisions. Le comté de Simcoe a formé des comités desquels CDMSM est un membre, aux fins des :
 - services de soutien à l'entrepreneuriat
 - enseignants et formateurs
 - bureaux régionaux de développement économique
- la CDMSM a donné deux présentations sur le développement économique aux fournisseurs de services d'emploi d'Emploi Ontario visant à favoriser une meilleure compréhension de la culture du marché du travail.



Priorité 7 « Renforcer le succès des employeurs locaux grâce au recrutement et au maintien de bons employés » c.-à-d.

- la CDMSM a annoncé des améliorations à la Centrale d'emploi Simcoe Muskoka. Un partenariat a été créé avec Magnet pour offrir des possibilités supplémentaires tant aux employeurs qu'aux chercheurs d'emploi. Lancé en 2015, la Centrale d'emploi compte actuellement 15 300 emplois affichés sur le site. Depuis son lancement, nous avons reçu des commentaires de la part des utilisateurs du site et nous offrons de nouvelles fonctionnalités au soutien du processus de recherche d'emploi et d'employé. Le site Web comprendra maintenant :
 - des fonctions de recherche pour les employeurs
 - le jumelage emploi-travailleur
 - des avis envoyés par courriel
 - une barre d'outils pour les chercheurs d'emploi
- la CDMSM organise la diffusion d'un petit-déjeuner d'apprentissage de cette année, diffusé simultanément dans cinq campus du Collège Georgian, portant sur la formation des employés
- en collaboration avec le comté de Simcoe et le district de Muskoka, la CDMSM a accueilli un groupe de discussion organisé au nom du Comité d'experts de la première ministre pour le développement d'une main-d'oeuvre hautement qualifiée. Nous avons invité un groupe restreint d'employeurs qui, selon nous, pouvaient partager de l'information pertinente en temps opportun avec le Comité, en particulier l'information ayant trait au comté de Simcoe et au district de Muskoka. Le comité a ensuite élaboré une stratégie pour aider le marché du travail de la province à s'adapter aux demandes d'une économie basée sur des connaissances techniques. Au

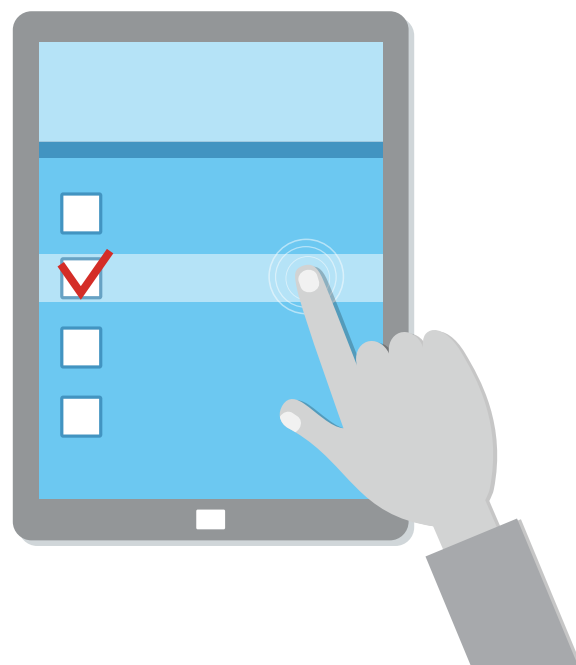
cours de son mandat, le Comité a évalué le positionnement de la main-d'oeuvre quant à sa capacité à répondre aux besoins de l'économie de l'Ontario, et il a recommandé au gouvernement une approche intégrée pour s'assurer que les programmes d'éducation, de formation et de développement des compétences correspondent bien aux exigences d'une économie en évolution constante.

- la CDMSM a réalisé une série de vidéos en collaboration avec Bell Télé Fibe et le comté de Simcoe qui font la promotion et la sensibilisation de la valeur des élèves qui songent à faire carrière dans les métiers spécialisés et pour les employeurs qui embauche des employés qui éprouvent un ou des obstacles à l'emploi.
- la CDMSM a créé une page d'accueil pour le secteur manufacturier sur la Centrale d'emploi pour attirer et retenir des gens de métiers.
- la CDMSM continue de développer Soft Skills Solutions, formation unique portant sur les compétences relatives à l'employabilité conçue pour aider les personnes à acquérir les compétences auxquelles s'attend le marché du travail actuel, et en les aidant à réussir à trouver et à conserver un emploi. Le cours est maintenant disponible et utilisé par toutes les organisations de la province qui viennent en aide aux personnes sans emploi, aux personnes sous-employées ou aux populations à risque qui cherchent à intégrer ou à réintégrer le marché du travail.



Priorité 8 « Améliorer l'information sur le marché du travail local » c.-à-d.

- la CDMSM a réalisé la troisième édition de son sondage auprès d'employeurs. Les renseignements recueillis sont inclus dans cette publication.
- la CDMSM collabore avec les commissions de développement de la main-d'oeuvre de la région du Centre pour la publication de COMPRENDRE LES DYNAMIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE L'ONTARIO (en anglais seulement), l'évaluation du sondage réalisé auprès d'employeurs et une analyse du bassin de compétences, des outils et des processus.
- Ce rapport donne un aperçu des résultats de l'analyse des outils de recherche existants et utilisés en Ontario pour évaluer les dynamiques du marché, y compris des sondages auprès d'employeurs, le recensement d'entreprises et les évaluations de compétences. Cette analyse a pour objectif :
 - d'effectuer une analyse de l'environnement pour identifier les outils actuellement utilisés pour évaluer les dynamiques du marché du travail sur le plan local en Ontario, surtout les outils utilisés par les commissions de développement de la main-d'oeuvre;
 - d'évaluer ces outils et les rapports connexes pour comprendre leur efficacité, leur applicabilité, leur pertinence et leur évolutivité aux fins d'une mise en oeuvre potentielle dans d'autres collectivités;
 - de fournir des recommandations pour les mises en oeuvre futures de ces outils, ou de variations de ces outils, pour contribuer à l'évaluation des dynamiques du marché du travail local dans toutes les collectivités de l'Ontario.
- Ce projet poursuit la revue précédente de la littérature sur le bassin de compétences des collectivités et l'analyse du marché du travail commanditée par l'Autorité de la main-d'oeuvre de Durham et réalisée par les chercheurs de l'Institut de la technologie de l'Université de l'Ontario.
- en collaboration avec le comté de Simcoe, la CDMSM mets en oeuvre des activités de marketing pour assurer un haut niveau de connaissance des projets locaux et des organisations qui traitent des questions liées à l'emploi. Ces activités comprennent des messages publicitaires, la participation à des émissions à diffusion direct sur les ondes de la Télévision Rogers et à des vidéos, qui seront retenus par CDMSM en tant qu'outils de sensibilisation continue.
- grâce au Collège Georgian, la CDMSM a maintenant un bureau à Muskoka une fois par semaine afin d'assurer que le district a facilement accès à ce qu'offre la CDMSM et aux fins d'activités de partage d'information.





**Commission de développement de la
main-d'œuvre de Simcoe Muskoka**

18, boul. Alliance, local 22, Barrie (Ontario) L4M 5A5

Tél. : 705 725-1011 ou 1 800 337-4598

Télec. : 1 888 739-8347

Courriel : info@smwdb.com



Ce projet est financé en partie par le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario.

Les points de vue exprimés dans le présent document ne reflètent pas nécessairement ceux d'Emploi Ontario.

Nous ne faisons aucune représentation ou garantie, expresse ou implicite, quant à l'exactitude ou à l'intégralité des informations présentées.

En présentant ce document, la CDMSM n'assume aucune responsabilité ni obligation.

OCTOBRE 2016 Plan du marché du travail local