

travaillons ensemble

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



2017-2018

Plan du marché du travail local



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

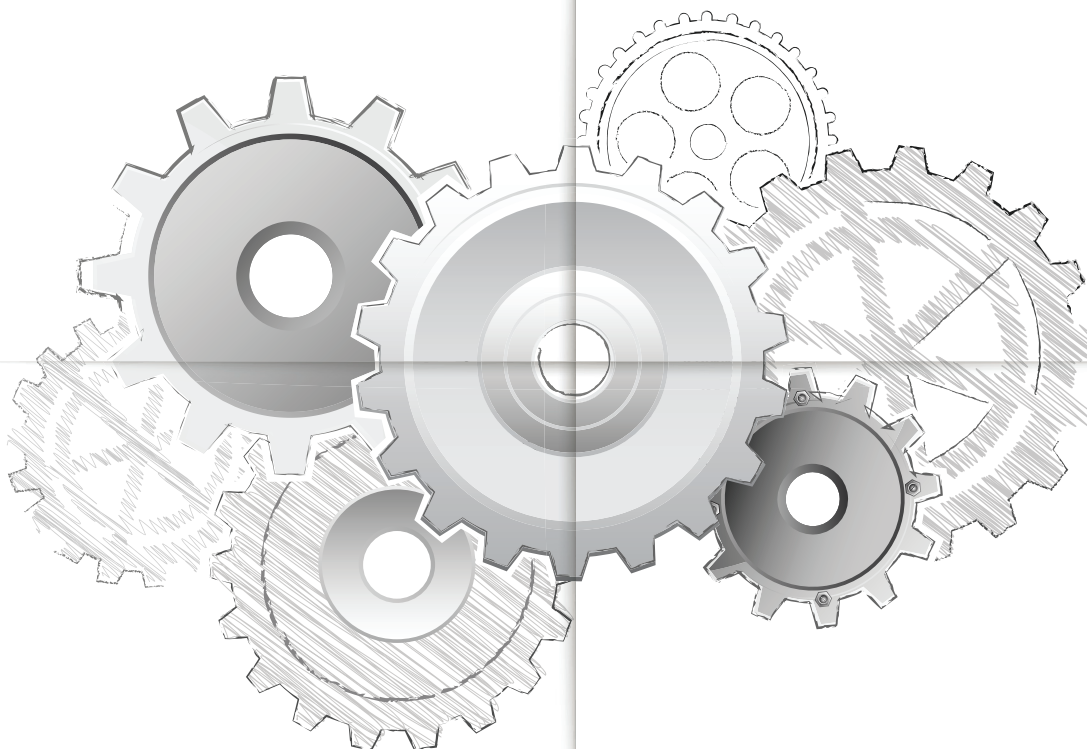
CE QUE NOUS FAISONS

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

Le Plan du marché du travail local de mars 2018 de la Commission de développement de la main-d'oeuvre 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.

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.

Nous tenons à remercier tous les employeurs, partenaires et organismes communautaires qui ont contribué par le

biais de consultations, de conversations ou de partage de données. Nous remercions tout particulièrement le Secteur économique du comté de Simcoe du financement accordé aux projets. De plus, nous tenons à remercier Tom Zizys de son travail d'analyse des données et d'élaboration de tableaux pour le rapport. « Le Canada possède des bases solides, dont des taux de réussite scolaire parmi les plus élevés au monde, ainsi qu'un secteur technologique qui n'a jamais été aussi fort. Les jeunes Canadiens sont très compétents, bien instruits et font preuve d'esprit d'entreprise. Ils sont donc probablement parmi les mieux placés pour s'adapter aux exigences complexes du travail futur. Le défi ne concerne pas un secteur unique. Le Canada commençant à se concentrer sur une croissance économique inclusive, il devient vital que les secteurs publics, privés et à but non lucratif collaborent afin de veiller à ce que la jeunesse canadienne maîtrise les compétences et l'expérience qui lui permettront de bénéficier des progrès technologiques et d'y contribuer. » — Creig Lamb, conseiller de direction, et Sarah Doyle, directrice de Politique + Recherche, Brookfield Institute for Innovation and Entrepreneurship. L'oeuvre est en bonne position pour répondre aux besoins de l'économie ontarienne et il a recommandé une approche intégrée au gouvernement pour établir des liens entre l'éducation, la



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

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

Membre de



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

Renonciation de la responsabilité :

Ce livre test rédigé comme simple source de renseignements. Les renseignements qui y figurent ne doivent en aucun cas remplacer les conseils fournis par un professionnel qualifié. Tous les efforts ont été exercés pour garantir l'exactitude des renseignements figurant dans ce document au moment de la publication. La Commission de développement de la main-d'oeuvre de Simcoe Muskoka renonce expressément de toute responsabilité de tout effet néfaste éventuel découlant de l'utilisation des renseignements que contient le présent livret.

Membres du personnel et du conseil d'administration

Co-présidente, représentante communautaire : Charlotte Parliament

Représentant syndical : Terry Heittola

Représentant communautaire : Mac Greaves

Représentante communautaire : Josée Lefebvre

Représentant communautaire : Carl Persaud

Représentante communautaire : Kelly Scott

Conseillers MESFP : Carey Thompson, Brian Hoysa

Directrice générale : Susan Laycock

Animatrice de projet/gestionnaire de bureau : Judith Johnston

Animateur de projet : Rob Shepard



Table

des matières

Résumé des indicateurs du marché du travail.....	6
Indicateurs du marché du travail	14
Contexte de l'enquête sur la population active	14
Recensement de 2016 - Le marché du travail.....	16
Le nombre d'entreprises au Canada	26
 Analyse des données du programme Emploi Ontario	34
Services d'emploi	35
Alphabétisation et compétences de base	49
Deuxième carrière	55
Apprentissage.....	60
Subvention canada-ontario pour l'emploi	64
Subvention canada-ontario pour l'emploi - employeurs.....	64
Subvention canada-ontario pour l'emploi - participants.....	66
Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes	69
 Sondage 2017 des employeurs du secteur manufacturier de Simcoe.....	72
 Sondage du secteur manufacturier, chercheurs d'emploi Simcoe Muskoka	85
 Mise à jour des projets 2017 - 2018	95
 Mise à jour du plan d'action 2018 - 2020	103

Résumé

des indicateurs du marché du travail pour Simcoe et Muskoka

Variation de la population

Le recensement correspond au dénombrement le plus exact des personnes habitant les collectivités d'un bout à l'autre du Canada et l'enquête est menée tous les cinq ans. Le recensement le plus récent a eu lieu en 2016; le tableau 1 présente les résultats pour l'Ontario, Simcoe et Muskoka, et quelques-unes des principales collectivités qui s'y trouvent.

Entre 2011 et 2016, la population de l'Ontario s'est accrue de 4,6 %. La population de Muskoka a plus ou moins suivi l'accroissement provincial, alors que Simcoe l'a surpassé.

Emploi par industrie dans Simcoe et Muskoka

Le nombre de résidents employés a augmenté de 5,0 % en Ontario entre 2011 et 2016. Dans Simcoe, le taux de croissance était considérablement plus élevé, soit 9,3 %, alors que la croissance à Muskoka était légèrement inférieure à 4,3 %.

Les cinq principales industries où travaillent les résidents de Simcoe étaient :

- Commerce de détail (12,5 %)
- Soins de santé et assistance sociale (11,4 %)
- Fabrication (11,2 %)
- Construction (9,7 %)
- Services d'hébergement et de restauration (7,2 %)

Les cinq augmentations les plus importantes dans l'emploi pour les résidents de Simcoe étaient :

- Construction (+4 495 des résidents employés)
- Soins de santé et assistance sociale (+3 700)
- Commerce de détail (+2 460)
- Services d'hébergement et de restauration (+2 455)
- Services administratifs et de soutien (+2 235)

Tableau 1 : Données sur la population, Simcoe et Muskoka, 2011-2016

Collectivité	2016	2011	% variation 2011-2016
Ontario	13 448 494	12 851 821	4,6 %
Simcoe	479 650	446 063	7,5 %
Barrie	141 434	136 063	3,9 %
Innisfil	36 566	32 727	11,7 %
New Tecumseth	34 242	30 234	13,3 %
Orillia	31 166	30 586	1,9 %
Muskoka	60 599	58 017	4,5 %
Gravenhurst	12 311	12 055	2,5 %
Bracebridge	16 010	15 414	3,9 %
Huntsville	19 816	19 056	4,0 %

Recensement de 2016

Les cinq principales industries où travaillent les résidents de Muskoka étaient :

- Commerce de détail (15,0 %)
- Construction (14,6 %)
- Soins de santé et assistance sociale (11,2 %)
- Services d'hébergement et de restauration (9,2 %)
- Administrations publiques (5,9 %)

Les cinq augmentations les plus importantes dans l'emploi pour les résidents de Muskoka étaient :

- Commerce de détail (+350 résidents employés)
- Construction (+340)
- Services administratifs et de soutien (+295)
- Services professionnels, scientifiques et techniques (+215)
- Services d'hébergement et de restauration (+155)

Parmi les pertes, les résidents de Simcoe étaient moins nombreux à travailler dans les secteurs :

- Transport et entreposage (-620 résidents employés)
- Arts, spectacles et loisirs (-585)

Parmi les pertes d'emploi pour les résidents de Muskoka :

- Administrations publiques (-175 résidents employés)
- Fabrication (-150)

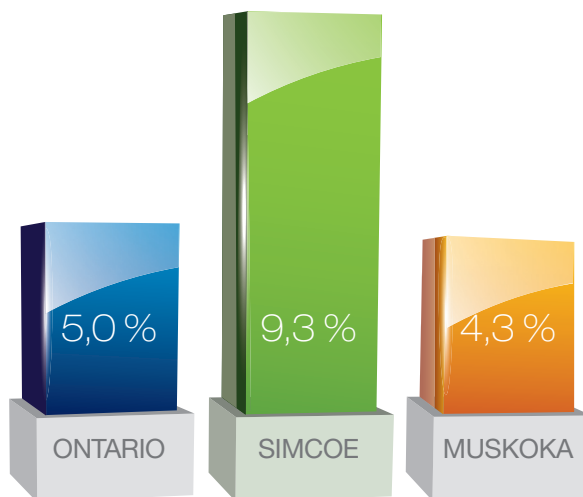
Emploi par profession dans Simcoe et Muskoka

Les deux principales catégories de professions occupées par les résidents employés de Simcoe étaient :

- Personnel des ventes et des services (24,1 % de tous les résidents employés)
- Métiers, transport et opérateur d'équipement (17,6 %)

Ces deux mêmes professions sont les principaux domaines d'emploi pour les résidents de Muskoka :

- Personnel des ventes et des services (25,3 % de tous les résidents employés)
- Métiers, transport et opérateur d'équipement (20,4 %)



Augmentation du nombre de résidents employés entre 2011 et 2016

Niveau de scolarité

Comparativement aux moyennes de l'Ontario chez les résidents âgés de 15 à 24 ans, Simcoe et Muskoka comptent tous deux des proportions considérablement plus élevées de jeunes sans diplôme d'études secondaires ainsi que des proportions légèrement plus élevées de finissants collégiaux et beaucoup moins de finissants universitaires.

Parmi les personnes âgées de 25 ans et plus, par rapport aux moyennes ontariennes, les résidents de Simcoe et Muskoka comptent un niveau plus élevé de résidents possédant un diplôme d'études secondaires, un certificat d'apprentissage ou un diplôme collégial, mais ils sont considérablement moins nombreux à posséder un grade universitaire.

Données de l'enquête sur la population active

Au début de la récession, qui a commencé en 2008, le taux de chômage à Simcoe a augmenté considérablement et est demeuré légèrement 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. Depuis deux ans, le taux de chômage local a été légèrement inférieur au taux provincial. Ce n'est que maintenant que le taux de chômage local atteint le niveau où il se trouvait avant le début de la récession en 2008.

Nombre d'entreprises

Les trois industries comptant le plus grand nombre d'entreprises dans Simcoe sont l'immobilier ainsi que la location et la location à bail, représentant 18 % de toutes les sociétés, suivi de près par la construction (16 %) et le troisième, plus loin derrière, les services professionnels, scientifiques et techniques (11 %). À Muskoka, les trois principales industries sont la construction (20 %),

l'immobilier, la location et la location à bail (18 %) et Services professionnels, scientifiques et techniques (9,4 %).

Globalement, entre juin 2016 et juin 2017, il y a eu une forte augmentation du nombre total d'entreprises dans Simcoe, soit une hausse de 1 360 sociétés, un bond de 3,4 % par rapport à l'an dernier. Quoiqu'il y ait eu un ajout de 1 113 sociétés une grande partie de cet accroissement est survenue chez les entreprises n'ayant aucun employé (c.-à-d., conseillers indépendants, professionnels et travailleurs autonomes), les industries ayant affiché les plus importants taux de croissance sont dans la catégorie de celles qui comptent plus de 100 employés où la hausse de 11 sociétés correspond à une augmentation de 5,0 %. Ces chiffres sont pondérés en tenant compte de la réduction de 50 sociétés à la catégorie 20-99 employés, chute de 3,5 % (évidemment, l'expansion de certaines de ces entreprises les place dans la catégorie 100 employés et plus). La plupart des industries ont affiché des gains, malgré le repli considérable du nombre de sociétés dans le secteur des arts, spectacles et loisirs, et des réductions moins importantes en agriculture et dans les industries de l'information et de la culture.

La croissance nette du nombre d'industries à Muskoka a touché trois sur quatre des catégories de taille d'effectif, notamment les industries sans employés qui ont ajouté considérablement plus d'industries où le nombre de sociétés s'est multiplié. Treize industries ont affiché une hausse, six des baisses, et un secteur est demeuré inchangé. La plus forte augmentation a eu lieu dans les industries de l'immobilier ainsi que la location et la location à bail, principalement à la catégorie des entreprises sans employés. D'importantes augmentations ont été enregistrées dans les industries de la construction, le transport et l'entreposage, les services administratifs et de soutien, les soins de santé et assistance sociale, tandis que les pertes d'emploi ne sont vraisemblablement visibles que dans le commerce de détail.

Perspectives glanées des données des clients d'Emploi Ontario

Le tableau 2 compare la part des clients de Simcoe-Muskoka qui disposent des divers services d'Emploi Ontario à la part régionale de la population provinciale comme méthode de mesurer à quel point on accède à ces services.

Ce n'est qu'au chapitre des services d'Alphabétisation et formation de base que la part de clients du total provincial dépasse la part régionale de la population résidente de la province (5,5 % contre 4,0 %). Pour ce qui est de tous les autres services, la part des clients est soit légèrement inférieure à la part de la population (EO non assistés; participants SCOE; nouvelles inscriptions au programme d'Apprentissage) ou considérablement inférieure (EO assistés; Deuxième carrière).

Tableau 2 : Part des clients de Simcoe-Muskoka disposant des services EO

	Commission	Région	Ontario
Population	4,0 %	51,7 %	100 %
EO non assistés			
Nombre	18 584	249 140	484 354
Pourcentage	3,8 %	51,4 %	100 %
EO assisté			
Nombre	6 004	90 253	190 762
Pourcentage	3,1 %	47,3 %	100 %
Deuxième carrière			
Nombre	148	3 215	7 158
Pourcentage	2,1 %	44,9 %	100 %
Subvention Canada-Ontario pour l'emploi – participants			
Nombre	1 397	14 694	35 680
Pourcentage	3,9 %	41,2 %	100 %
Apprentissage – Nouvelles inscriptions			
Nombre	906	10 442	24 890
Pourcentage	3,6 %	42,0 %	100 %
Alphabétisation et formation de base – Apprenants en personne			
Nombre	2 059	14 885	37 126
Pourcentage	5,5 %	40,1 %	100 %

Autres observations tirées des données des clients EO :

Clients EO assistés

- La proportion de jeunes clients est à la baisse depuis deux ans;
- La part de clientèle adulte plus âgée (45-64 ans) est systématiquement plus élevée que la part des chômeurs dans cette tranche d'âge;
- La proportion de femmes a augmenté pour atteindre 51 % des clientes par rapport à 48 % l'an dernier;
- La proportion de clients autochtones ne cesse d'augmenter ces dernières années, mais est encore quelque peu inférieure à leur part des chômeurs;
- La proportion de clients qui sont des professionnels formés à l'étranger se maintient au même pourcentage de 5 % depuis quatre ans;
- Comparativement aux moyennes provinciales, les clients locaux sont plus nombreux à posséder un diplôme d'études secondaires ou un diplôme collégial, ou certificat d'apprentissage, et beaucoup moins nombreux à détenir un diplôme universitaire;
- Une forte proportion de clients (45 %) signale n'avoir aucune source de revenu;
- Près du tiers (34 %) des clients sont au chômage depuis plus de six mois;
- 72 % des résultats mènent à l'emploi;
- Les principales industries où il y a eu des mises à pied et de l'embauche d'effectif sont : services d'hébergement et de restauration; services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (préposés au nettoyage, aménagement paysager et agences de placement temporaire); fabrication et vente au détail;

Clients, Alphabétisation et formation de base

- 95 % sont dans le groupe de prestation anglophone et 5 % dans le groupe de prestation francophone;
- En termes de fournisseurs de service : collège communautaire – 41 %; conseils scolaires – 32 %; secteur communautaire – 27 %; ceci est très semblable à la distribution provinciale des fournisseurs de provider;
- 40 % des clients sont âgés de 25 à 44 ans; 31 % ont 15 à 24 ans;
- Un peu plus de la moitié sont des femmes;
- Près de la moitié (47 %) ne possède aucun certificat d'études, un autre tiers (29 %) détient un diplôme d'études secondaires;
- Près du quart (26 %) est au chômage, un autre quart (25 %) n'a aucune source de revenu et pratiquement un autre quart (22 %) sont prestataires d'Ontario au travail;

Clients, Deuxième carrière

- La moitié (50 %) est âgée de 25 à 44 ans, et un autre 39 % appartient à la tranche d'âge de 45 à 64 ans;
- Un peu plus de la moitié (55 %) sont des hommes;
- La plupart possède soit un diplôme d'études secondaires (43 %) ou un diplôme collégial (33 %) et aucun ne détient un grade universitaire;
- Deux-tiers sont prestataires d'assurance-emploi;
- Trois-quarts sont au chômage depuis moins de six mois;

Clients, Apprentissage

- Plus de la moitié (56 %) est âgée de 15 à 24 ans, et un autre 40 % appartient à la tranche d'âge de 25 à 44 ans;
- 79 % sont des hommes;

- Deux-tiers (66 %) ont achevé leurs études secondaires, près du quart (24 %) ont fait des études secondaires partielles;
- Les inscriptions se font couramment dans trois principaux métiers : réparateur d'automobile, électricien et coiffeur;

Subvention Canada-Ontario pour l'emploi

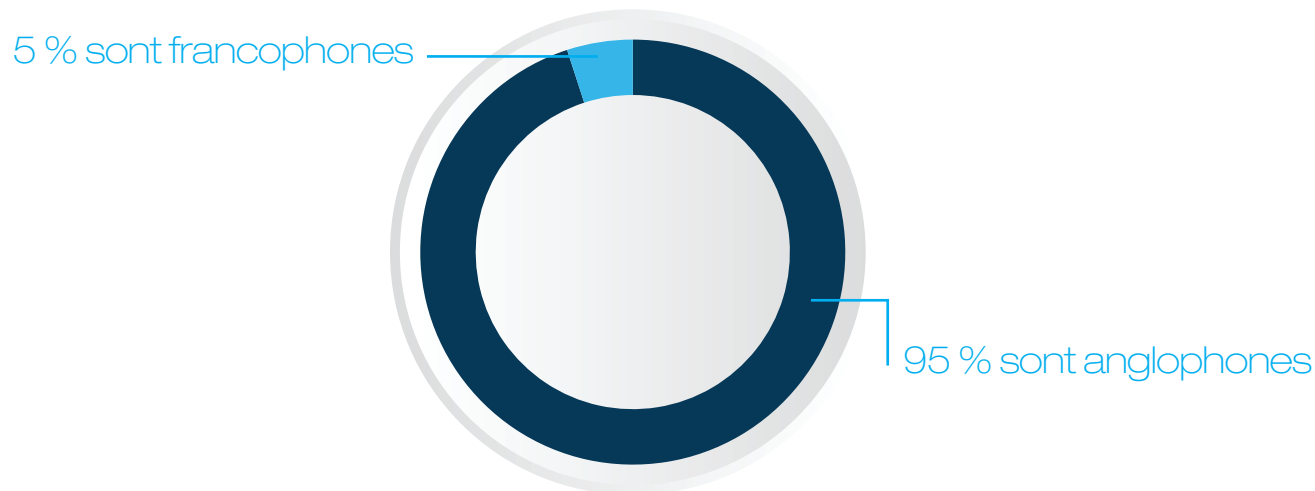
- Deux-tiers (70 %) des employeurs comptent moins de 50 employés;
- Près de la moitié (46 %) de la formation est offerte par les vendeurs de produits; les collèges de métiers privés offrent un autre tiers (33 %) de la formation;

- Parmi les apprenants plus de la moitié (52 %) sont âgés de 25 à 44 ans; 65 % sont des hommes; et presque tous sont employés présentement;

Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes

- 78 % des clients sont âgés de 15 à 24 ans; 63 % sont des hommes; la majorité n'a soit aucun certificat (46 %) ou un diplôme d'études secondaires (46 %);
- 60 % n'ont aucune source de revenu et 27 % sont prestataires d'Ontario au travail.

Clients d'Alphabétisation et formation de base



Perspectives glanées du sondage des employeurs et du sondage des chercheurs d'emploi

Le comté de Simcoe a administré deux sondages qui font partie de l'information sur le marché du travail sur laquelle la CDMSM se fie. Le premier était une enquête menée auprès des employeurs dans le secteur manufacturier. Soixante-quatre employeurs ont participé au sondage, dont voici certaines conclusions :

- Les attentes concernant la demande prévue de travailleurs de la production demeurent stables au cours des dix prochaines années;
- Les postes de production vacants les plus courants sont : manoeuvre général; opérateur CNC; et opérateur de machine;
- Parallèlement, l'on prévoit que la demande pour les postes en administration sera continue. Le poste le plus souvent vacant en administration est celui de comptable/contrôleur, suivi de service à la clientèle. À égalité en troisième position, l'on retrouve les postes de marketing et de contrôle de la qualité;
- Quoique les postes en gestion soient moins nombreux, on prévoit que la demande pour ces postes sera également uniforme. Les postes les plus souvent vacants sont ceux des superviseurs de l'ingénierie et des superviseurs de la production;
- Les postes de production s'insèrent dans trois catégories relativement aux exigences de scolarité : études secondaires partielles, diplôme d'études secondaires et un grade postsecondaire, habituellement un certificat collégial;
- La compétence non technique que les employeurs souhaitent le plus chez les travailleurs de la production était le travail d'équipe, suivi de la communication verbale et de la résolution de problèmes;
- Près de la moitié des postes vacants en administration nécessitent un diplôme ou certificat collégial et la plupart demandait trois à cinq ans d'expérience; un peu plus du tiers ne demandait qu'un diplôme d'études secondaires;
- Pour les postes en administration, l'informatique était en tête de liste, suivi de toutes les compétences non techniques énumérées, indiquant que les employeurs étaient à la recherche d'une vaste gamme de compétences non techniques;
- Quant aux postes de gestion, presque la moitié des postes exigeaient un grade de premier cycle, le reste étant réparti à peu près à part égale entre un diplôme collégial et un diplôme d'études secondaires. Le niveau minimal d'expérience professionnelle demandée était de 3 à 5 ans, ou plus probablement 6 à 10 ans; quant au choix de compétences non techniques, deux-tiers des employeurs était plus susceptibles de choisir toutes les compétences suggérées;
- En ce qui concerne les postes difficiles à combler, la principale plainte touchait le faible nombre de candidats, suivi du manque de compétences, puis du manque d'expérience professionnelle attendue;
- De loin, la plupart des employeurs recrutent les postulants dans la région du comté de Simcoe (88 %), quoiqu'un nombre significatif effectue également du recrutement dans la région du grand Toronto (40 %) et plus du quart (27 %) font du recrutement à l'échelle provinciale. De plus, près d'un employeur sur douze (12 %) recrute des candidats à l'échelle internationale;
- Lors du recrutement du personnel, les trois principales méthodes privilégiées sur les sites d'emploi en ligne, le bouche à oreille et les stages d'éducation coopérative auprès des établissements d'enseignement;
- Quand on a demandé aux employeurs comment ils assurent la formation du personnel, ils ont répondu se fier à un large éventail de méthodes pour la prestation des programmes en commençant par la formation

interne (71 %), l'école de métier/apprentissage (51 %) et la formation sur mesure animée par un tiers. Presque toute la formation se déroulait dans le comté de Simcoe, et dans le trois quart des cas, l'employeur ne reçoit aucune aide financière pour l'offre de la formation;

- Près de quatre sur dix employeurs offrent présentement des stages d'éducation coopérative, près de quatre autres employeurs sur dix disent avoir offert ces stages antérieurement. Près du quart affirment ne pas offrir de stages coop.
- La plus forte proportion d'employeurs ont conclu des ententes d'éducation coopérative avec un collège, suivi d'une école secondaire, et d'une université en troisième position;
- Les employeurs ont plus tendance à indiquer la possibilité d'évaluer un employé prospectif comme raison de participer à un programme de coop, la deuxième raison la plus répandue était le fait de fournir l'occasion aux jeunes personnes d'acquérir de la formation ou de l'expérience professionnelle;
- On dépend assez fortement sur les apprentis : 37 % des répondants disent qu'ils embauchent présentement des apprentis et un autre 24 % affirment en avoir embauché antérieurement;
- Une forte proportion d'employeurs était au courant de la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (84 %) et du crédit d'impôt pour la formation en apprentissage (75 %). On connaissait moins les programmes d'emploi d'été et à l'intention des jeunes.

Environ 150 personnes ont participé au sondage des chercheurs d'emploi. Seulement une personne sur cinq cherchait du travail dans le secteur manufacturier. Parmi ceux-là, environ la moitié était âgée de moins de 30 ans, et la moitié était des hommes. Les chercheurs d'emploi manufacturiers sont légèrement plus susceptibles de n'avoir fait que des études secondaires partielles et, parallèlement, sont moins susceptibles de posséder un diplôme de premier cycle. Autres constatations :

- Presque tous les chercheurs d'emploi ont eu recours aux sites d'emploi en ligne pour effectuer la recherche d'emploi et près de la moitié se fient au bouche à oreille;
- Les personnes cherchant du travail en fabrication étaient plus susceptibles de signaler un manque de postes suffisants, alors que ceux qui se cherchent un emploi non manufacturier étaient plutôt d'avis que les employeurs n'offrent pas des salaires suffisamment élevés;
- Quand vient le temps d'établir la priorité que les employeurs accorderaient à l'importance des compétences non techniques, les chercheurs d'emploi plaçaient la communication verbale au premier rang, suivi de la résolution de problèmes et du travail d'équipe;
- Près de la moitié des chercheurs d'emploi ont participé à un programme d'éducation coopérative, la plupart du temps soit à l'école secondaire ou au collège; presque tous trouvaient qu'ils avaient perfectionné leurs compétences lors du stage et jugeaient l'expérience positive; près du tiers est resté à l'emploi chez l'employeur une fois le stage de coop achevé.

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 2015, nous présentons les données de 2014-2015 et de 2015-2016. Néanmoins, les données donnent un aperçu général des tendances et des différences entre

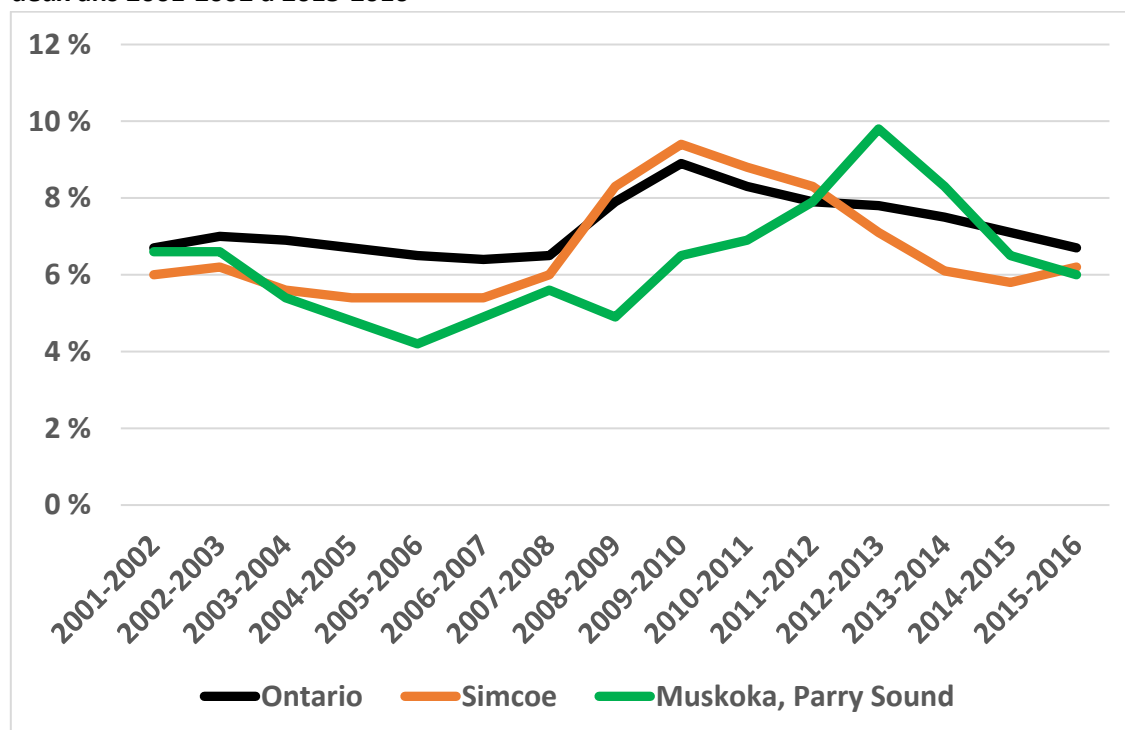
les zones géographiques plus petites.

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, affichant une légère hausse en 2015-2016. Le taux de Muskoka Muskoka (Parry Sound compris) a également augmenté de façon significative, mais de façon plus lente, et n'est redescendu que depuis les quatre dernières années.



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

Graphique 1 : Taux de chômage, Simcoe, Muskoka (Parry Sound compris) et Ontario, moyenne sur deux ans 2001-2002 à 2015-2016



Statistique Canada, Enquête sur la population active

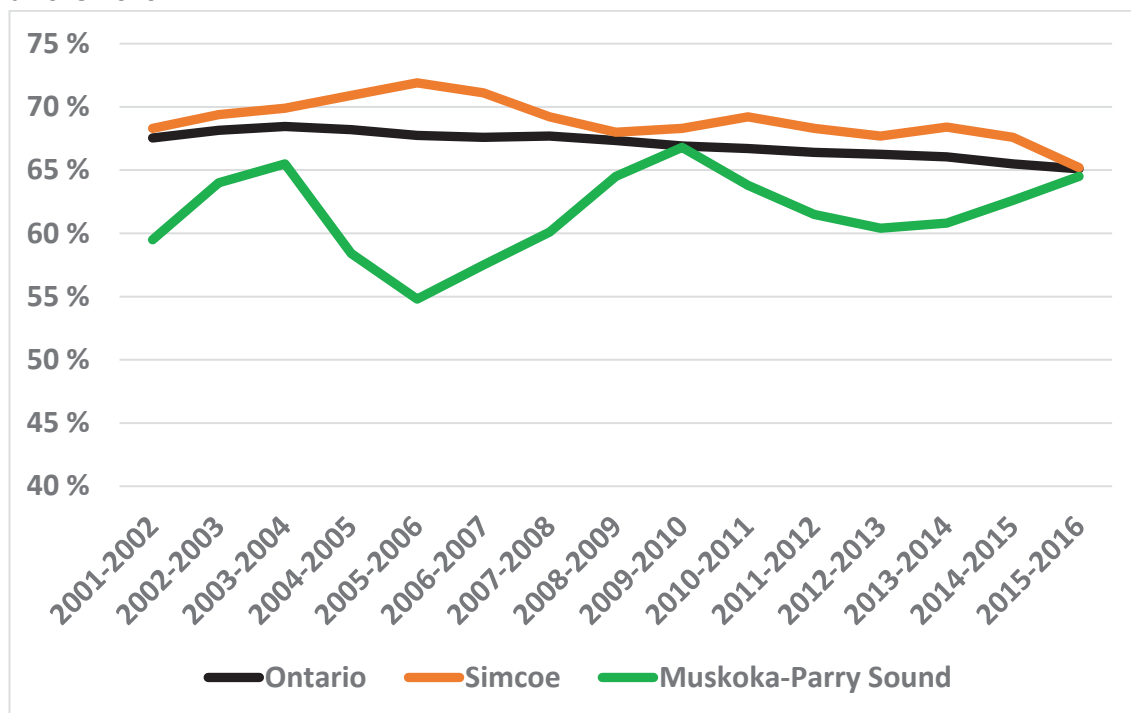
Le graphique 2 montre le taux de participation, soit la proportion de tous les résidents âgés de 15 ans plus qui ont un emploi ou qui sont en recherche active d'emploi. Au fil des ans, le taux de l'Ontario a diminué lentement, ce qui s'explique en partie par le retrait de la population vieillissante 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 légèrement plus élevé que le taux provincial. Or, dès 2015-2016, les taux de participation à Simcoe et à Muskoka (Parry Sound compris) ont tous les deux convergé pour presque atteindre le taux de participation provincial.



Les taux de participation à Simcoe et à Muskoka (Parry Sound compris) atteignent presque le taux de participation provincial.

Graphique 2 : Taux de participation, Simcoe, Muskoka (Parry Sound compris) et Ontario, de 2001-2002 à 2015-2016



Recensement 2016 – Indicateurs du marché du travail

Introduction

Tous les cinq ans, le Canada réalise une enquête nationale, dont la plus récente a eu lieu en 2016. En plus de recueillir les données de base sur les chiffres de la population, le Recensement rassemble une vaste gamme de renseignements sur les caractéristiques démographiques, y compris les niveaux de scolarité et diverses données sur le marché du travail. Le présent rapport fait état des premières données détaillées, tirées du Recensement de 2016. L'an prochain, nous serons en mesure d'offrir des analyses et des comparaisons plus approfondies des données.

En guise de contexte, les deux premiers tableaux illustrent les données pour l'ensemble de l'Ontario, énumérant les grandes catégories d'industries et de professions où travaillent les résidents ontariens. Toutes les données sont basées sur le lieu de résidence et non sur le lieu d'emploi. Dans le cas des données provinciales, il ne s'agit pas d'un enjeu important, car seule une petite fraction de la population quitte la province pour travailler ailleurs. Toutefois, dans les zones géographiques plus restreintes on peut retrouver des tendances de navettage qui traversent les limites des divisions de recensement.



La population active a augmenté de 5,0 % en Ontario entre 2011 et 2016.

Emploi par industrie en Ontario

Le tableau 1 souligne les chiffres d'emploi des résidents selon l'industrie pour l'Ontario. La première colonne donne chacune des industries majeures, la deuxième, le nombre des résidents locaux employés dans l'industrie, et la troisième la variation en pourcentage pour chaque chiffre par rapport aux chiffres publiés en 2011. Les quatre dernières colonnes montrent la répartition en pourcentage de l'ensemble de la population active par secteur d'industrie au cours des vingt dernières années pour illustrer comment ces proportions ont évolué au fil des ans.

Généralement, la population active a connu une croissance de 5,0 % en Ontario entre 2011 et 2016. En chiffres réels, on a enregistré les principaux gains d'emploi en : soins de santé et assistance sociale (+64 215); hébergement et services de restauration (+61 830); construction (+56 640); et services professionnels, scientifiques et techniques (+56 120). La plus forte hausse en pourcentage s'est produite en gestion de sociétés et d'entreprises, industrie où la population active est minime.

Les deux plus importantes industries selon l'emploi sont de taille pratiquement identique : commerce de détail et soins de santé et assistance sociale. Le secteur manufacturier avait été la seule autre industrie regroupant au moins 10 % de la population active, mais elle a diminué à 9,9 % lors de ce recensement. D'après la part croissante de la population active, les tendances indiquent les soins de santé et assistance sociale dépasseront clairement le commerce de détail au chapitre des chiffres d'emploi d'ici le Recensement de 2020.

Toutes les industries ayant accusé un repli du taux global d'emploi ont également accusé une baisse de leur part du nombre d'emplois. Parmi ces industries : utilités publiques; fabrication; commerce de gros; industrie de l'information et industrie culturelle; et administrations publiques.

Tableau 1 : Emploi par industrie; comparaison entre 2001, 2006, 2011 et 2016; Ontario

	2016		Répartition en % par industrie			
	Nombre	Variation	2001	2006	2011	2016
Toutes les industries	6 612 150	5,0 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	96 610	1,5 %	2,1 %	1,8 %	1,5 %	1,5 %
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	29 475	4,6 %	0,3 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %
Services publics	49 230	-10,8 %	0,8 %	0,8 %	0,9 %	0,7 %
Construction	439 210	14,8 %	5,5 %	5,9 %	6,1 %	6,6 %
Fabrication	651 835	-0,9 %	16,3 %	13,9 %	10,4 %	9,9 %
Commerce de gros	259 655	-10,8 %	4,7 %	4,8 %	4,6 %	3,9 %
Commerce de détail	737 210	5,1 %	11,2 %	11,0 %	11,1 %	11,1 %
Transport et entreposage	315 530	7,3 %	4,7 %	4,8 %	4,7 %	4,8 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	167 990	-0,9 %	2,9 %	2,7 %	2,7 %	2,5 %
Finance et assurance	369 570	4,6 %	5,0 %	5,0 %	5,6 %	5,6 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	139 340	8,6 %	1,8 %	2,0 %	2,0 %	2,1 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	542 895	11,5 %	7,2 %	7,3 %	7,7 %	8,2 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	11 890	90,9 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,2 %
Services administratifs et de soutien	307 490	10,7 %	4,1 %	4,7 %	4,4 %	4,7 %
Service d'enseignement	504 145	6,3 %	6,3 %	6,8 %	7,5 %	7,6 %
Soins de santé et assistance sociale	732 650	9,6 %	9,1 %	9,6 %	10,6 %	11,1 %
Arts, spectacles et loisirs	133 880	4,0 %	2,0 %	2,1 %	2,0 %	2,0 %
Services d'hébergement et de restauration	439 435	16,4 %	6,2 %	6,2 %	6,0 %	6,6 %
Autres services	282 245	1,0 %	4,6 %	4,7 %	4,4 %	4,3 %
Administrations publiques	401 865	-9,0 %	5,2 %	5,5 %	7,0 %	6,1 %

Statistique Canada, Recensement 2016

Les deux principales industries par rapport à l'emploi :

Commerce de détail
et soins de santé et
assistance sociale



Emploi par profession en Ontario

Le tableau 2 présente les chiffres d'emploi des résidents selon leur profession en Ontario. En général, il y a très peu de variation quant à la répartition en pourcentage des travailleurs par grandes catégories professionnelles. À ce titre, considérons la plus importante catégorie, professionnels des ventes et des

services, dont la part de la main-d'œuvre globale demeure presque inchangée depuis plus de quinze ans. Entre 2011 et 2016, les variations notables sont l'accroissement de la part des professions de santé qui passe de 6,1 % à 6,6 % (progression de l'emploi de 14,5 %) et la diminution de la part des professions d'affaires, finance et administration qui a baissé de 17,2 % à 16,3 % (réduction de l'emploi de 0,7 %).

Tableau 2 : Emploi par profession; comparaison entre 2001, 2006, 2011 et 2016; Ontario

	2016		Répartition en % par profession			
	Nombre	Variation	2001	2006	2011	2016
Toutes les professions	6 612 150	5,0 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Professions en gestion	769 925	2,8 %	11,7 %	10,6 %	11,9 %	11,6 %
Affaires, finances, administration	1 074 965	-0,7 %	18,4 %	18,7 %	17,2 %	16,3 %
Sciences naturelles et appliquées	495 540	4,3 %	7,1 %	7,1 %	7,5 %	7,5 %
Professions de la santé	436 945	14,5 %	4,9 %	5,4 %	6,1 %	6,6 %
Enseignement, droit, sciences sociales, administration publique	800 060	4,3 %	7,7 %	8,5 %	12,2 %	12,1 %
Arts, culture, loisirs et sports	207 565	10,2 %	2,8 %	3,0 %	3,0 %	3,1 %
Professions des ventes et des services	1 522 085	6,3 %	22,6 %	23,2 %	22,7 %	23,0 %
Métiers, transport, conducteurs d'équipement	866 660	7,6 %	14,0 %	14,0 %	12,8 %	13,1 %
Profession du secteur primaire (ressources naturelles)	101 965	8,2 %	2,7 %	2,5 %	1,5 %	1,5 %
Professions en fabrication et services d'utilité publique	336 450	4,3 %	8,0 %	7,0 %	5,1 %	5,1 %

Statistique Canada, Recensement 2016

Emploi par industrie dans Simcoe et Muskoka

Les tableaux 3 et 4 indiquent les chiffres d'emploi de l'industrie en 2016 et les compare avec 2011, pour le comté de Simcoe et le district de Muskoka. Il est important de souligner de nouveau que les données représentent les industries où travaillent les résidents de ces collectivités et non pas le nombre réel d'emplois présents dans Simcoe et Muskoka.

Simcoe. La répartition des emplois par industrie dans Simcoe (tableau 3) illustre une tendance cohérente, pour la plupart, avec quelques divergences par rapport aux moyennes de l'Ontario (tableau 1). La proportion des

emplois en construction et en fabrication était beaucoup plus élevée, et la part des emplois en commerce de détail était légèrement supérieure. Or, Simcoe a une proportion appréciablement plus faible de résidents oeuvrant en finance et assurance et en services professionnels, scientifiques et techniques.

Entre 2011 et 2016, Simcoe a constaté une hausse importante du nombre de résidents employés, soit une progression de 20 415 qui représente 9,3 %. Les hausses les plus importantes ont été observées en construction (+4 495, ou 24,1 %); soins de santé et assistance sociale (+3 700, ou 15,8 %); hébergement et services de restauration (+2 455, ou 16,8 %); et services administratifs

Tableau 3 : Emploi par industrie; comparaison entre 2011 et 2016; Simcoe

	2016	Variation entre 2011 et 2016		Répartition en pourcentage par industrie	
	Nombre	Nombre	Percent	2011	2016
Toutes les industries	238 925	20 415	9,3 %	100,0 %	100,0 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	3 530	360	11,4 %	1,5 %	1,5 %
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	660	35	5,6 %	0,3 %	0,3 %
Services publics	1 970	-125	-6,0 %	1,0 %	0,8 %
Construction	23 175	4 495	24,1 %	8,5 %	9,7 %
Fabrication	26 800	1 535	6,1 %	11,6 %	11,2 %
Commerce de gros	9 145	-30	-0,3 %	4,2 %	3,8 %
Commerce de détail	29 945	2 460	9,0 %	12,6 %	12,5 %
Transport et entreposage	10 715	-620	-5,5 %	5,2 %	4,5 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	4 210	180	4,5 %	1,8 %	1,8 %
Finance et assurance	6 570	-80	-1,2 %	3,0 %	2,7 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	4 720	650	16,0 %	1,9 %	2,0 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	12 535	1 415	12,7 %	5,1 %	5,2 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	240	125	108,7 %	0,1 %	0,1 %
Services administratifs et de soutien	12 035	2 235	22,8 %	4,5 %	5,0 %
Service d'enseignement	15 910	1 085	7,3 %	6,8 %	6,7 %
Soins de santé et assistance sociale	27 135	3 700	15,8 %	10,7 %	11,4 %
Arts, spectacles et loisirs	6 445	-585	-8,3 %	3,2 %	2,7 %
Services d'hébergement et de restauration	17 100	2 455	16,8 %	6,7 %	7,2 %
Autres services	10 010	1 130	12,7 %	4,1 %	4,2 %
Administrations publiques	16 070	-10	-0,1 %	7,4 %	6,7 %

Statistique Canada, Recensement 2016

et de soutien (+2 235, ou 22,8 %). Quelques industries ont connu une baisse : transport et entreposage (-620, ou -5,5 %); arts, spectacles et loisirs (-585, ou -8,3 %); et services d'utilité publique (-125, ou -6,0 %).

Muskoka. Muskoka compte un nombre beaucoup plus élevé de résidents oeuvrant en construction, commerce

de détail, et services d'hébergement et de restauration. Comparativement à l'Ontario,

À Muskoka le nombre de résidents qui travaillent en fabrication, finance et assurance, services professionnels, scientifiques et techniques et services d'enseignement est nettement inférieur.

4,3 % résidents employés à Muskoka

Tableau 4 : Emploi par industrie; comparaison entre 2011 et 2016; Muskoka

	2016	Variation entre 2011 et 2016		Répartition en pourcentage par industrie	
	Nombre	Nombre	Pourcent	2011	2016
Toutes les industries	28 340	1 165	4,3 %	100,0 %	100,0 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	285	75	35,7 %	0,8 %	1,0 %
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	155	55	55,0 %	0,4 %	0,5 %
Services publics	265	60	29,3 %	0,8 %	0,9 %
Construction	4 130	340	9,0 %	13,9 %	14,6 %
Fabrication	1 630	-150	-8,4 %	6,6 %	5,8 %
Commerce de gros	705	5	0,7 %	2,6 %	2,5 %
Commerce de détail	4 240	350	9,0 %	14,3 %	15,0 %
Transport et entreposage	945	-40	-4,1 %	3,6 %	3,3 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	365	-10	-2,7 %	1,4 %	1,3 %
Finance et assurance	610	-135	-18,1 %	2,7 %	2,2 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	795	120	17,8 %	2,5 %	2,8 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 560	215	16,0 %	4,9 %	5,5 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	10	10	--	0,0 %	0,0 %
Services administratifs et de soutien	1 535	295	23,8 %	4,6 %	5,4 %
Service d'enseignement	1 520	-30	-1,9 %	5,7 %	5,4 %
Soins de santé et assistance sociale	3 185	15	0,5 %	11,7 %	11,2 %
Arts, spectacles et loisirs	1 005	25	2,6 %	3,6 %	3,5 %
Services d'hébergement et de restauration	2 610	155	6,3 %	9,0 %	9,2 %
Autres services	1 140	5	0,4 %	4,2 %	4,0 %
Administrations publiques	1 665	-175	-9,5 %	6,8 %	5,9 %

Statistique Canada, Recensement 2016

Emploi par profession dans Simcoe et Muskoka

Simcoe. There were increases across all occupations for Simcoe. The largest increases occurred in Trades, Transport & Equipment Operators; Sales & Service Occupations; Education, Law, Social & Government Occupations; and Health Occupations. The smallest increases occurred in Art, Culture, Recreation & Sport; Business, Finance & Administration Occupations; and Primary Occupations (although, the percentage change for primary occupation jobs was quite large, at 22%).

Muskoka. There were only decreases registered in three occupations, in Health Occupations (-65, or -3.3%), Manufacturing & Utilities Occupations (-35, or -4.0%), and Management Occupations (-10, or -0.3%). Otherwise, every occupation saw growth. The occupations with the largest increases were Sales & Service Occupations (+400, or 5.9%), Natural & Applied Sciences (+220, or 23.0%), and Primary Occupations (+210, or 33.1%).

Tableau 5 : Emploi par profession; comparaison entre 2011 et 2016; Simcoe

	2016	Variation entre 2011 et 2016		Répartition en pourcentage par profession	
	Nombre	Nombre	Pourcent	2011	2016
Toutes les professions	238 925	20 415	9,3 %	100,0 %	100,0 %
Professions en gestion	27 125	1 970	7,8 %	11,5 %	11,4 %
Affaires, finances, administration	32 290	400	1,3 %	14,6 %	13,5 %
Sciences naturelles et appliquées	11 490	915	8,7 %	4,8 %	4,8 %
Professions de la santé	16 390	2 510	18,1 %	6,4 %	6,9 %
Enseignement, droit, sciences sociales, administration publique	27 965	2 715	10,8 %	11,6 %	11,7 %
Arts, culture, loisirs et sports	5 615	270	5,1 %	2,4 %	2,4 %
Professions des ventes et des services	57 585	4 230	7,9 %	24,4 %	24,1 %
Métiers, transport, conducteurs d'équipement	41 950	5 630	15,5 %	16,6 %	17,6 %
Profession du secteur primaire (ressources naturelles)	4 610	830	22,0 %	1,7 %	1,9 %
Professions en fabrication et services d'utilité publique	13 915	960	7,4 %	5,9 %	5,8 %

Statistique Canada, Recensement 2016

Tableau 6 : Emploi par profession; comparaison entre 2011 et 2016; Muskoka

	2016	Variation entre 2011 et 2016		Répartition en pourcentage par profession	
	Nombre	Nombre	Pourcent	2011	2016
Toutes les professions	28 340	1 165	4,3 %	100,0 %	100,0 %
Professions en gestion	3 390	-10	-0,3 %	12,5 %	12,0 %
Affaires, finances, administration	3 615	55	1,5 %	13,1 %	12,8 %
Sciences naturelles et appliquées	1 175	220	23,0 %	3,5 %	4,1 %
Professions de la santé	1 885	-65	-3,3 %	7,2 %	6,7 %
Éducation, droit, social, gouvernement	2 860	55	2,0 %	10,3 %	10,1 %
Arts, culture, loisirs et sports	770	155	25,2 %	2,3 %	2,7 %
Professions des ventes et des services	7 170	400	5,9 %	24,9 %	25,3 %
Métiers, transport, conducteurs d'équipement	5 790	175	3,1 %	20,7 %	20,4 %
Profession du secteur primaire (ressources naturelles)	845	210	33,1 %	2,3 %	3,0 %
Professions en fabrication et services d'utilité publique	845	-35	-4,0 %	3,2 %	3,0 %

Statistique Canada, Recensement 2016

Lieu de travail

Le tableau 7 indique les données liées aux lieux de travail pour Simcoe et Muskoka, présentant les chiffres et la répartition en pourcentage pour diverses catégories, et compare ces répartitions aux moyennes pour l'Ontario. Simcoe et Ontario affichent des chiffres semblables dans toutes les catégories, alors que la répartition diffère

à Muskoka. La principale distinction est au chapitre des employés sans adresse de travail fixe : la moyenne provinciale n'atteint que 11 %; en comparaison, Simcoe indique 14 %, et Muskoka 18 % des employés sans adresse de travail fixe. Par conséquent, le chiffre associé au lieu de travail habituel (72 %) pour Muskoka est inférieur à la moyenne provinciale de 81 %.

Tableau 7 : Statut du lieu de travail des résidents de Simcoe et de Muskoka, 2016

	Total, statut du lieu de travail	Travail à domicile	Travail à l'extérieur du Canada	Sans adresse de travail fixe	Lieu de travail habituel
Nombre					
Simcoe	238 925	17 550	730	32 460	188 185
Muskoka	28 340	2 770	100	5 005	20 470
Pourcentage					
Simcoe	100 %	7 %	0 %	14 %	79 %
Muskoka	100 %	10 %	0 %	18 %	72 %
Ontario	100 %	7 %	1 %	11 %	81 %

Statistique Canada, *Recensement 2016*

Les chiffres à la catégorie « Travail à l'extérieur du Canada » étant minimes, une fois arrondis au pourcentage le plus près, ils s'inscrivent comme zéro.

Niveau de scolarité

En Ontario, il n'y a eu que trois changements mineurs parmi les diverses catégories, donnant pour effet cumulatif qu'il n'y a eu pratiquement aucun changement pour l'ensemble de la province. Chez les jeunes, on retrouve une légère augmentation soutenue au pourcentage de finissants du secondaire. Quant aux catégories d'âge adulte, la proportion de détenteurs de certificats postsecondaires est demeurée essentiellement inchangée, quoiqu'il y ait des

variations au mélange entre les apprentis et les finissants de collège et d'université. Il n'y a là rien d'inquiétant : parmi les personnes de 25 à 44 ans, 70 % possède un certificat postsecondaire. Les niveaux cumulés de scolarité au Canada chez les adultes sont les plus élevés du monde.

Le tableau 8 présente les données de 2016 et les compare à celles de 2011 pour l'Ontario, Simcoe et Muskoka.



70 % des personnes de 25 à 44 ans en Ontario possèdent un certificat postsecondaire

Tableau 8: Niveau de scolarité, tous les résidents, Simcoe, Muskoka et Ontario, 2011 et 2016

2011				2016		
Ontario	Simcoe	Muskoka		Ontario	Simcoe	Muskoka
15 à 24 ans						
35 %	39 %	40 %	Aucun certificat, diplôme ou grade	33 %	37 %	37 %
41 %	41 %	41 %	Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	42 %	41 %	42 %
2 %	3 %	3 %	Certificat d'apprentissage ou l'équivalent	2 %	2 %	2 %
10 %	10 %	10 %	Certificat ou diplôme collégial	10 %	12 %	12 %
12 %	7 %	6 %	Certificat, diplôme ou grade universitaire	12 %	7 %	6 %
25 à 44 ans						
8 %	10 %	10 %	Aucun certificat, diplôme ou grade	8 %	10 %	10 %
22 %	27 %	27 %	Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	22 %	27 %	29 %
6 %	9 %	11 %	Certificat d'apprentissage ou l'équivalent	5 %	7 %	9 %
25 %	31 %	32 %	Certificat ou diplôme collégial	25 %	32 %	30 %
39 %	23 %	21 %	Certificat, diplôme ou grade universitaire	40 %	23 %	22 %
45 à 64 ans						
14 %	15 %	13 %	Aucun certificat, diplôme ou grade	13 %	14 %	13 %
27 %	30 %	29 %	Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	27 %	32 %	31 %
9 %	12 %	12 %	Certificat d'apprentissage ou l'équivalent	7 %	9 %	10 %
22 %	25 %	25 %	Certificat ou diplôme collégial	24 %	28 %	26 %
28 %	17 %	21 %	Certificat, diplôme ou grade universitaire	29 %	17 %	19 %

Statistique Canada, Recensement 2016

Les tendances à Simcoe sont semblables à celles de 2011. Chez les jeunes, les détenteurs de certificat étaient légèrement moins nombreux alors que le nombre de jeunes détenant un grade universitaire a légèrement augmenté. Parmi les personnes âgées de 25 à 44 ans, il y eu une légère redistribution parmi les détenteurs de certificats postsecondaires, c.-à-d. les diplômés en apprentissage étaient moins nombreux et il y avait un peu plus de détenteurs de certificat et de diplômes collégiaux. Cependant, chez les personnes de 45 à 64 ans, il y a eu un accroissement du pourcentage de finissants collégiaux (passant de 25 % à 28 %) et de diplômés du secondaire (passant de 30 % à 32 %), en grande partie annulé par la baisse du nombre d'apprentis certifiés (baisse de 12 % à 9 %).

À Muskoka, les chiffres des jeunes se sont améliorés depuis 2011. Ils sont moins nombreux sans certificat et plus nombreux à posséder un diplôme d'études secondaires et des certificats et diplômes collégiaux. Chez les personnes de 25 à 44 ans, on a constaté une légère augmentation de l'obtention du diplôme d'études secondaires et de grades universitaires et une légère baisse des diplômés apprentis. Quant à la catégorie des 45 à 64 ans, on a amélioré l'achèvement des études secondaires et collégiales tout en accusant une chute importante des diplômés apprentis et un léger repli des finissants universitaires.

Données sur le navettage vers le lieu de travail

Les données du Recensement comprennent des renseignements sur le déplacement quotidien entre le domicile et le lieu de travail, appelé navettage. Les tableaux ci-dessous fournissent les données sur certaines municipalités dans Simcoe et Muskoka. Ces données sont soumises selon le format de présentation suivant : les trois principales destinations du trajet domicile-travail à partir de la municipalité choisie, ainsi que les trois principales

origines à partir desquelles les gens se déplacent pour se rendre VERS la municipalité choisie pour travailler; le nombre de navetteurs et le pourcentage pour les catégories sont tous les deux affichés. Les navetteurs ne comptent pas les personnes qui travaillent à domicile.

Aux fins d'illustration : 35 350 des résidents de la ville de Barrie se déplacent pour se rendre au travail dans la ville-même. Ces 35 350 personnes correspondent à 61 % de tous les navetteurs de Barrie (environ 7 % des navetteurs



7 % des navetteurs de Barrie se rendent à Toronto pour le travail

Tableau 9 : Barrie					
Principales destinations de navettage et origines					
Navette de Barrie à destination de			Navette vers Barrie à partir de		
	Nombre	%	%	Nombre	
Barrie	35 350	61 %	64 %	35 350	Barrie
Toronto	3 795	7 %	7 %	3,775	Springwater
New Tecumseth	2 625	5 %	6 %	3 480	Innisfil

Tableau 10 : Orillia					
Principales destinations de navettage et origines					
Navette d'Orillia à destination de			Navette vers Orillia à partir de		
	Nombre	%	%	Nombre	
Orillia	6 715	60 %	46 %	6 715	Orillia
Barrie	1 030	9 %	14 %	2 060	Severn
Première nation Mnjikaning	810	7 %	12 %	1 695	Oro-Medonte

Tableau 11 : Midland					
Principales destinations de navettage et origines					
Navette de Midland à destination de			Navette vers Midland à partir de		
	Nombre	%	%	Nombre	
Midland	3 690	65 %	42 %	3 690	Midland
Penetanguishene	880	15 %	18 %	1 545	Tay
Barrie	325	6 %	15 %	1 315	Tiny

de Barrie se rendent à Toronto pour le travail). Ces 35 350 résidents qui se déplacent pour le travail à Barrie représentent 64 % des navetteurs qui se rendent à Barrie pour travailler. La plus importante tranche de travailleurs qui se rendent à Barrie est originaire de Springwater.

Dans la plupart des collectivités, 60 % des résidents locaux se déplacent vers un lieu de travail situé dans la communauté locale – à l'exception de Wasaga Beach où 30 % des résidents locaux font la navette vers des emplois

à Wasaga Beach. Dans la plupart des cas, les résidents locaux constituent au moins la moitié des navetteurs qui se déplacent pour travailler dans une communauté donnée. À quelques exceptions près : les résidents d'Orillia ne forment que 46% des navetteurs qui font le trajet pour travailler à Orillia, et les résidents de Midland représentent 42 % des navetteurs qui se déplacent pour travailler à Midland.



Dans la plupart des collectivités,
60 % des résidents locaux se
déplacent vers un lieu de travail

Tableau 12 : Wasaga Beach					
Principales destinations de navettage et origines					
Navette de Wasaga Beach à destination de			Navette vers Wasaga Beach à partir de		
	Nombre	%	%	Nombre	
Wasaga Beach	1 705	30 %	64%	1 705	Wasaga Beach
Collingwood	1 100	20 %	11%	300	Clearview
Barrie	655	12 %	7%	195	Collingwood

Tableau 13 : Collingwood					
Principales destinations de navettage et origines					
Navette de Collingwood à destination de			Navette vers Collingwood à partir de		
	Nombre	%	%	Nombre	
Collingwood	4 890	66 %	55 %	4 890	Collingwood
The Blue Mountains	965	13 %	16 %	1 440	Clearview
Clearview	390	5 %	13 %	1 100	Wasaga Beach

Tableau 14 : Huntsville					
Principales destinations de navettage et origines					
Navette de Huntsville à destination de			Navette vers Huntsville à partir de		
	Nombre	%	%	Nombre	
Huntsville	5 380	64 %	71 %	5 380	Huntsville
Bracebridge	785	11 %	7 %	525	Perry
Lake of Bays	205	3 %	5 %	410	Lake of Bays

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.

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 inférieur à la moyenne provinciale de 13 %.

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 %.

LA POPULATION ACTIVE A CONNU
UNE CROISSANCE DE

5,0 %

EN ONTARIO ENTRE 2011 ET 2016

Tableau 1 – Simcoe
Nombre d'entreprises selon la taille de l'effectif
Juin 2017

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	1 390	176	59	28	18	4	2	1677	4	10
21 Mining	31	8	15	11	4	3	0	72	0	19
22 Services publics	95	7	6	3	5	1	1	118	0	18
23 Construction	4 141	1 430	523	226	108	21	5	6 454	16	2
31-33 Fabrication	654	225	120	85	80	31	44	1 239	3	12
41 Commerce de gros	602	291	154	77	66	18	4	1 212	3	13
44-45 Commerce de détail	1 608	639	508	354	196	73	49	3 427	8	4
48-49 Transport et entreposage	1 307	408	64	44	32	20	11	1 886	5	9
51 Information et culture	307	66	28	7	21	3	3	435	1	16
52 Finance et assurances	1 642	227	78	79	50	8	0	2 084	5	7
53 Immobilier, location, location par bail	6 892	373	74	45	16	7	3	7 410	18	1
54 Professionnels, scientifiques, techniques	3 221	933	203	79	44	7	3	4 490	11	3
55 Gestion de sociétés et d'entreprises	231	20	6	7	7	3	1	275	1	17
56 Services administratifs, de soutien	1 277	400	141	87	43	13	22	1 983	5	8
61 Services d'enseignement	329	66	35	25	19	1	3	478	1	15
62 Soins de santé et assistance sociale	1 527	716	298	184	76	22	36	2 859	7	6
71 Arts, spectacles et loisirs	437	93	39	44	33	10	10	666	2	14
72 Hébergement et services de restauration	447	224	209	239	198	68	15	1 400	3	11
81 Autres services	1 860	730	295	104	40	3	1	3 033	7	5
91 Administrations publiques	6	2	2	2	0	6	17	35	0	20
Entreprises classées	28 004	7 034	2 857	1 730	1 056	322	230	41 233		
Pourcentage de toutes les entreprises classées et non	69	17	6	4	2	1	1	100		
Pourcentage cumulé	69	86	92	96	99	100	100			
Ontario - Pourcentage des entreprises classées et non classées	70 %	17 %	5 %	4 %	2 %	1 %	1 %			

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes

Tableau 2 – Muskoka
Nombre d'entreprises selon la taille de l'effectif
Juin 2017

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	91	20	6	1	3	0	0	121	2	14
21 Extraction minière	3	4	0	4	2	0	0	13	0	19
22 Services publics	8	2	1	1	2	0	0	14	0	18
23 Construction	796	382	159	83	28	4	1	1 453	20	1
31-33 Fabrication	103	42	23	7	17	5	5	202	3	11
41 Commerce de gros	70	38	15	11	3	3	0	140	2	13
44-45 Commerce de détail	291	135	104	100	37	8	9	684	9	3
48-49 Transport et entreposage	147	44	7	5	4	3	2	212	3	10
51 Information et Culture	60	14	7	5	5	1	0	92	1	15
52 Finance et assurance	291	48	12	16	3	0	0	370	5	8
53 Immobilier	1 196	74	15	6	3	2	0	1 296	18	2
54 Professionnels, scientifiques, techniques	491	139	34	12	1	1	0	678	9	4
55 Gestion de sociétés et d'entreprises	53	2	2	0	2	0	0	59	1	16
56 Services administratifs, de soutien	223	93	28	22	10	1	1	378	5	7
61 Services d'enseignement	45	8	2	2	1	0	0	58	1	17
62 Soins de santé et assistance sociale	202	99	45	35	11	3	6	401	6	6
71 Arts, spectacles et loisirs	97	25	19	10	11	3	7	172	2	12
72 Services d'hébergement et de restauration	122	44	45	46	51	16	9	333	5	9
81 Autres services	323	131	50	11	4	0	0	519	7	5
91 Administrations publiques	1	0	1	0	3	1	5	11	0	20
	4 613	1 344	575	377	201	51	45	7 206		
Pourcentage de toutes les entreprises classées et non	66	18	8	5	3	1	1	101		
Pourcentage cumulé	66	84	91	96	99	99	100			
Ontario - Pourcentage des entreprises classées et non classées	70 %	17 %	5 %	4 %	2 %	1 %	1 %			

Quelques observations :

- Nombre de petites entreprises : Les entreprises sont de loin composées de petits établissements. Parmi les entreprises classées et non classées de Simcoe, 69 % d'entre elles ne comptent aucun employé,¹ alors que 17 % de ces entreprises comptent de 1 à 4 employés; à Muskoka, 66 % des entreprises ne comptent aucun employé et 18 % d'entre elles comptent 1 à 4 employés. Dans les deux cas, les pourcentages d'entreprises comptant 4 employés ou moins se rapprochent relativement de ceux de l'Ontario (dernière ligne du tableau : 70 % aucun employé et 17 % 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 représentant 18 % de toute les entreprises, suivi de près par le secteur de la construction (16 %), et suivi de loin au troisième rang par le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques (11 %). À Muskoka, les trois plus importantes industries sont la construction (20 %), l'immobilier, la location et la location à bail (18 %), suivi de loin au troisième rang par une quasi-égalité entre le commerce de détail (9,5 %) et les services professionnels, scientifiques et techniques (9,4 %). En guise de mise en contexte, les quatre industries comptant le plus grand nombre d'entreprises en Ontario sont : l'immobilier, la location et la location à bail (19 %); services professionnels, scientifiques et techniques (14 %); construction (10 %); et le commerce de détail (7 %);
- 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 et plus), les deux régions divergent : les trois plus importantes industries à Simcoe sont le commerce de détail, la fabrication et les soins de santé et l'assistance sociale; à Muskoka, ce sont le commerce de détail, l'hébergement et les services de restauration, et les arts, spectacles et loisirs.

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 des services professionnels, scientifiques et techniques est celui des services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques; en deuxième place se trouvent les services de comptabilité avec la moitié des entreprises; 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;

¹ En 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 \$ dans une année donnée.

Tableau 3 : Simcoe
Variation au nombre d'employeurs,
Selon l'industrie et la taille de l'effectif, de juin 2016 à juin 2017

Industrie	Taille de l'entreprise (nombre d'employés)					Nombre total d'employeurs Juin 2017
	0	1-19	20-99	100+	Total	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	-6	-18	2	0	-22	1 677
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	1	-4	0	0	-3	72
Services publics	21	-6	0	0	15	118
Construction	220	146	5	1	372	6 454
Fabrication	43	-25	1	5	24	1 239
Commerce de gros	15	-12	7	-2	8	1 212
Commerce de détail	9	15	-17	1	8	3 427
Transport et entreposage	28	37	-1	0	64	1 886
Industrie de l'information et industrie culturelle	-10	-1	-3	2	-12	435
Finance et assurance	296	49	-45	-1	299	2 084
Services immobiliers et services de location et de location à bail	425	27	-2	0	450	7 410
Services professionnels, scientifiques et techniques	196	56	0	0	252	4 490
Gestion de sociétés et d'entreprises	-420	-37	4	-1	-454	275
Services administratifs et de soutien	48	24	0	2	74	1 983
Service d'enseignement	68	-1	4	0	71	478
Soins de santé et assistance sociale	110	24	-9	1	126	2 859
Arts, spectacles et loisirs	-65	-2	-3	1	-69	666
Services d'hébergement et de restauration	2	26	0	2	30	1 400
Autres services	133	-13	7	0	127	3 033
Administrations publiques	-1	1	0	0	0	35
Total	1 113	286	-50	11	1 360	41 233

- **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 confortablement en haut de la liste, suivis d'environ le même nombre pour les agents et les propriétaires immobiliers d'immeubles et de logements non résidentiels; pour les commerces de détail, on retrouve un nombre considérablement plus élevé de dépanneurs suivis des épiceries et des marchands de matériaux et fournitures construction; ces établissements sont suivis de près par les magasins de vêtements; se disputant la quatrième place, l'on retrouve : 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 2016 à juin 2017

- 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 2016 et juin 2017, à Simcoe et à Muskoka. En guise de contexte, on retrouve également dans chaque tableau le nombre total d'entreprises dans chaque industrie en juin 2017. 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.
- Il est à noter que Statistique Canada ne cautionne pas ce genre de comparaison puisque les méthodes de collecte et de classement des données changent. À tout le moins, ces comparaisons servent de base sur laquelle fonder tout questionnaire 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 considérablement pour atteindre 1 360, soit une hausse de 3,4 % comparativement à l'an dernier. Bien que 1 113 entreprises aient été ajoutées à la catégorie d'entreprises n'ayant aucun employé (soit, des consultants solo, des professionnels et des travailleurs autonomes), le plus important taux de croissance est survenu dans la catégorie d'entreprises comptant plus de 100 employés, dans laquelle 11 sociétés supplémentaires représentaient une augmentation de 5,0 %. Ces résultats sont atténués par le retrait de 50 entreprises à la catégorie 20 à 99 employé, soit une chute de 3,5 % (il est certain que la croissance de certaines de ces industries a fait en sorte qu'elles sont incorporées à la catégorie de 100 employés et plus).
- Au total, il y a eu une augmentation du nombre d'entreprises dans quatorze industries et seulement cinq entreprises ont connu un repli. Des augmentations généralisées 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 principalement attribuables à la croissance au sein d'industries de la catégorie « aucun employé », mais ne s'y limitent point, car les sociétés avec des employés ont également connu des hausses considérables. Les

Tableau 4 : Muskoka
Variation au nombre d'employeurs,
selon l'industrie et la taille de l'effectif, juin 2016 à juin 2017

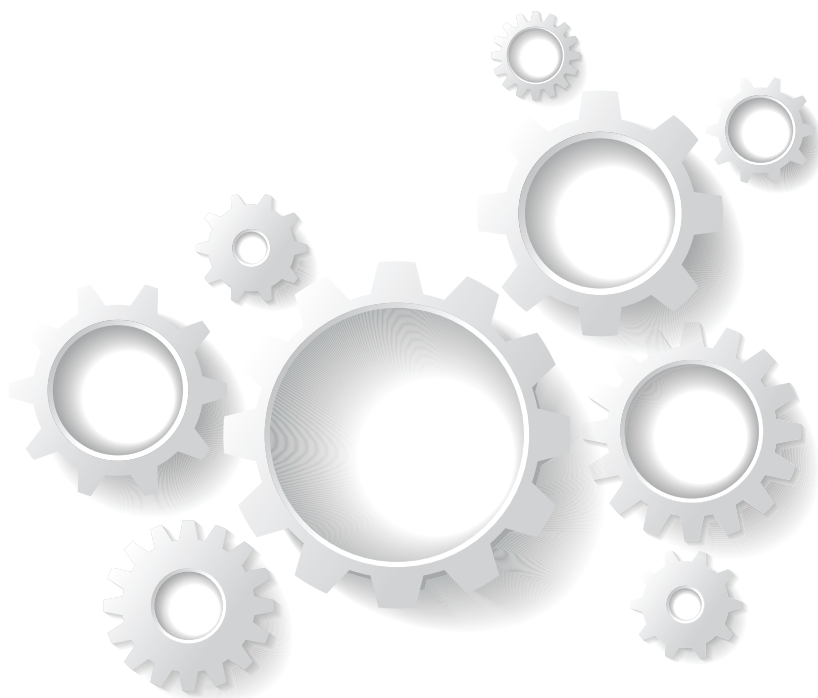
Industrie	Taille de l'entreprise (nombre d'employés)					Nombre total d'employeurs juin 2017
	0	1-19	20-99	100+	Total	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	-6	-1	1	0	-6	121
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	-2	2	-2	0	-2	13
Services publics	3	-1	0	0	2	14
Construction	12	24	3	0	39	1 453
Fabrication	11	-7	1	1	6	202
Commerce de gros	-13	1	2	0	-10	140
Commerce de détail	-2	-3	-2	0	-7	684
Transport et entreposage	7	6	1	0	14	212
Industrie de l'information et industrie culturelle	9	4	0	0	13	92
Finance et assurance	39	16	-14	0	41	370
Services immobiliers et services de location et de location à bail	83	-9	2	0	76	1 296
Services professionnels, scientifiques et techniques	24	3	-1	0	26	678
Gestion de sociétés et d'entreprises	-70	-7	0	0	-77	59
Services administratifs et de soutien	4	10	0	1	15	378
Services d'enseignement	8	-3	1	0	6	58
Soins de santé et assistance sociale	22	4	-1	0	25	401
Arts, spectacles et loisirs	7	1	0	0	8	172
Services d'hébergement et de restauration	-13	2	7	0	-4	333
Autres services	24	9	-2	0	31	519
Administrations publiques	0	0	0	0	0	11
TOTAL	147	51	-4	2	196	7 206

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2016 et juin 2017

autres industries dans lesquelles sont survenues une augmentation considérable du nombre d'entreprises (et du nombre d'emplois) sont les suivantes : fabrication; services administratifs et services de soutien; et hébergement et services de restauration.

- Parmi les industries ayant connu une baisse, la diminution la plus importante est survenue dans la catégorie gestion de sociétés et d'entreprises (sièges sociaux et sociétés de portefeuille). Il est possible que Statistique Canada ait modifié le classement de nombreuses sociétés appartenant traditionnellement au secteur gestion de sociétés et d'entreprises pour les intégrer au secteur finance et assurances. Il s'agit d'une tendance observée dans de multiples comtés, souvent avec des pertes et gains équivalents dans le secteur gestion de sociétés et d'entreprises et le secteur finance et assurances respectivement. Autrement, il y a eu une chute importante du nombre d'entreprises dans le secteur arts, spectacles et loisirs, et des replis moins imposants en agriculture et dans les industries de l'information et les industries culturelles.

- **Muskoka.** Muskoka a enregistré une hausse nette dans trois des quatre catégories selon la taille de l'effectif, notamment au sein d'entreprises sans employés et il y a un nombre beaucoup important d'industries ayant multiplié le nombre d'entreprise. Treize industries affichent une hausse, six secteurs essuient une baisse, et un secteur est demeuré inchangé (administrations publiques). On n'a également constaté qu'une légère augmentation parmi les entreprises qui comptent employés et plus.
- 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 significatives ont été notées dans le domaine de la construction, des transports et de l'entreposage, des services administratifs et de soutien, et des soins de santé et assistance sociale.



Analysis of Employment Ontario Program Related Data (2016-2017)

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 diverses commissions locales (commissions de planification de la main-d'œuvre). Ces données ont été spécialement recueillies par le ministère et comportent des statistiques de programme liés aux Services d'emploi, aux Apprentissages, à l'Alphabétisation et formation de base, et à Deuxième carrière pour l'exercice 2016-2017.

Contexte de l'analyse des données

Les données publiées fournissent de larges profils démographiques de clients de ces services ainsi que certains renseignements sur les résultats obtenus. Les données fournies à chacune des commissions locales comprennent trois séries de données :

- les données locales au niveau de la CDMSM (pour ce qui est de la Commission de développement de la main-d'œuvre de Simcoe Muskoka, la zone comprend le comté de Simcoe et le district de Muskoka, mais n'englobe pas Bradford West Gwillimbury);
- les données régionales (dans ce cas, région du centre, soit Peel, Halton, Toronto, Durham, York, Simcoe et Muskoka (CDMSM));
- 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 six catégories de programme Services d'emploi, Alphabétisation et formation de base, Deuxième carrière, Apprentissages, Subvention Canada-Ontario pour l'emploi et Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes. Le nombre de sous-catégories de données pour chacun de ces programmes varie considérablement.

Services d'emploi

Clients des Services d'emploi (SE)

Tableau 1 : Clients EO Ressource et information (services non assistés), 2016-2017 et 2015-2016, Nombre et pourcentages de tous les clients Ressource et information

	CDMSM	Région	Ontario
2016-2017 Clients Ressource et information non assistés			
Nombre	18 584	249 140	484 354
% de l'Ontario	3,8 %	51,4 %	100,0 %
2015-2016 Clients Ressource et information non assistés			
Nombre	14 055	212 770	395 226
% de l'Ontario	3,6 %	53,8 %	100,0 %

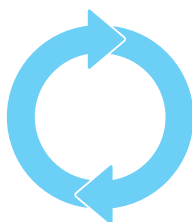
Tableau 2 : Clients assistés par les SE, nombre et pourcentage de tous les clients assistés, comparaison de l'ensemble de la population et des personnes au chômage

	CDMSM	Région	Ontario
2016-2017 Clients assistés			
Nombre	6 004	90 253	190 762
% de l'Ontario	3,1 %	47,3 %	100,0 %
2015-2016 Clients assistés			
Nombre	6 353	91 616	194 388
% de l'Ontario	3,3 %	47,1 %	100,0 %
2014-2015 Clients assistés			
Nombre	6 564	93 663	201 886
% de l'Ontario	3,3 %	46,4 %	100 %
2016 Total de la population			
% de l'Ontario	4,0 %	49,2 %	100 %

Données relatives à la population, Recensement de 2016 de Statistique Canada.

La proportion des clients EO assistés et non assistés dans la région de la CDMSM est très uniforme d'une année à l'autre, et en rapport avec la part de population provinciale qui s'y trouve. Comparativement à 2015-2016, la part des

clients non assistés est passée de 3,6 % à 3,8 %, tandis que la part des clients a baissé de 3,3 % à 3,1 %.



La proportion des clients EO assistés et non assistés dans la région de la CDMSM est très uniforme d'une année à l'autre.

Clients par groupe d'âge

Les tableaux suivants comparent la proportion de clients SE assistés 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.

Le taux de chômage par tranche d'âge n'a pas tellement changé en Ontario et n'affiche qu'une légère baisse de 2 % chez les jeunes de 15 à 24 ans, et une hausse de 1 % chez les adultes âgés de 45 à 64 ans. À l'échelle provinciale, les jeunes sont sous-représentés dans le groupe de clients assistés, comparativement à la part qu'ils représentent parmi le nombre de personnes au chômage (21,8 % de la population de clients comparativement à 31 % de toutes les personnes au chômage en 2016).

Parallèlement, les adultes de 25 à 44 ans de l'Ontario sont surreprésentés dans le groupe de clients assistés (47 % des clients par rapport à 37 % des chômeurs). 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.

La situation est semblable à l'échelle régionale, voire même encore plus marquée. La part des jeunes de 15 à 24 ans ayant recours aux SE est légèrement inférieure au chiffre provincial, comme l'est également leur part des sans-emploi, chiffre qui a d'ailleurs chuté de 33 % en 2014-2015 à 29 % en 2016-2017. Entre temps, la part des jeunes adultes de 25 à 44 ans utilisant les SE au niveau régional est légèrement supérieure à celle de la province.

Dans la région de la CDMSM, deux principales observations ressortent : la part des jeunes clients est à la baisse depuis les deux dernières années et celle des adultes plus âgés (45 à 64 ans) est uniformément supérieure à leur part des personnes sans emploi.

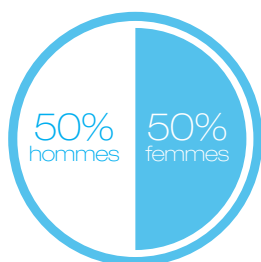
Tableau 3 : Distribution par groupe d'âge de clients SE assistés et de personnes sans emploi

2016-2017 SE assistés	Clients assistés			Tous les chômeurs	
	CDMSM	Région	Ontario	Région	Ontario
15-24 ans	22,3 %	19,1 %	21,8 %	29 %	31 %
25-44 ans	41,2 %	51,9 %	48,4 %	39 %	37 %
45-64 ans	34,8 %	28,0 %	28,7 %	31 %	30 %
65 ans et plus	1,8 %	1,0 %	1,1 %	1 %	2 %
2015-2016 SE assistés	Tous les chômeurs			Tous les chômeurs	
	CDMSM	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	Tous les chômeurs			Tous les chômeurs	
	CDMSM	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 %

Données relatives au chômage de l'Enquête sur la population active, 2016 : Les données de la région du Centre englobent les RMR de Barrie, d'Oshawa et de Toronto.

Genre

En Ontario, les hommes sont légèrement plus nombreux chez les chômeurs; cependant, les hommes et les femmes se trouvent en proportion presque égale de 50/50, parmi les clients SE assistés. À l'échelle régionale, les hommes ont légèrement augmenté leur part des chômeurs sans toutefois affecter la proportion d'hommes parmi la population des clients. Dans la zone de la CDMSM et la région, les femmes forment un pourcentage légèrement plus élevé des clients assistés.



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

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, les personnes sourdes, muettes et aveugles et les francophones. 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 genre des clients SE assistés et des chômeurs

2016-2017 SE assistés	Clients SE assistés			Chômeurs 2016	
	CDMSM	Région	Ontario	Région	Ontario
Femmes	51,0 %	52,9 %	48,8 %	48,4 %	45,8 %
Hommes	49,0 %	46,8 %	51,0 %	51,6 %	54,2 %
Non divulgué	0,0 %	0,3 %	0,2 %		
2015-2016 SE assistés	Clients SE assistés			Chômeurs 2015	
	CDMSM	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 %		

Le taux de chômage de la région du Centre est basé sur la somme des données des RMR de Barrie, d'Oshawa et de Toronto.

Tableau 5 : Distribution des groupes désignés parmi les clients SE assistés

Groupe désigné	Nombre en 2016-2017			Pourcentage 2016-2017		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Nouvel arrivant	166	16 391	23 524	2,8 %	18,2 %	12,3 %
Minorité visible	219	17 846	24 915	3,6 %	19,8 %	13,1 %
Personne handicapée	783	5 326	16 025	13,0 %	5,9 %	8,4 %
Groupe autochtone	340	1 252	6 689	5,7 %	1,4 %	3,5 %
Sourd		56	155		0,1 %	0,1 %
Muet/aveugle						
Francophone	173	1 320	6 262	2,9 %	1,5 %	3,3 %

Afin d'évaluer la part de la population cliente représentée par chaque groupe désigné, nous comparons la part des chômeurs appartenant à chacun de ces groupes. À cette fin, nous devons nous fier aux données du Recensement 2016. Malheureusement, il n'existe pas de données exactes relatives au marché du travail pour les personnes handicapées; il est donc impossible de tirer des conclusions pour cette catégorie.

L'examen des données à la catégorie autochtone permet de constater une légère sous-représentation au niveau provincial (4,2 % des chômeurs sont autochtones alors qu'un pourcentage moins élevé de clients SE assistés sont autochtones 3,5 %). À l'échelle régionale, les chiffres sont pareils alors qu'au niveau de la CDMSM, cette population est également sous-représentée (7,3 % des chômeurs sont autochtones tandis que seulement 5,7 % des clients SE assistés le sont). Cependant, il est à noter que la proportion de clients autochtones a légèrement augmenté depuis 2015-2016 et 2014-2015.

Les données relatives aux groupes de minorités visibles indiquent des proportions excessivement différentes entre la part des chômeurs et la part des clients aux niveaux régional (30 %+ de différence) et provincial (20 %+ de différence). Il est fort probable que ceci est attribuable à la nature auto-déclarée de ces données – les clients sont moins aptes à s'identifier comme minorités visibles, surtout dans les régions où ils forment une proportion importante de la population. À l'échelle de la CDMSM, les minorités visibles sont également un peu sous-représentées (8,2 % des chômeurs, mais seulement 3,6 % de la clientèle); il peut aussi y avoir de la sous-déclaration à ce niveau.

D'autre part, les nouveaux arrivants semblent utiliser davantage les SE assistés que leur part des chômeurs ce qui est vrai à tous les niveaux, CDMSM, région et province.

Les nouveaux arrivants semblent utiliser davantage les SE assistés que leur part des chômeurs ce qui est vrai à tous les niveaux, CDMSM, région et province.

Tableau 6 : Comparaison de la part de groupes désignés

2016-2017 Groupe désigné	Clients assistés			Chômeurs en 2016		
	CDMSM	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Nouvel arrivant	2,8 %	18,2 %	12,3 %	1,3 %	8,7 %	5,9 %
Minorité visible	3,6 %	19,8 %	13,1 %	8,2 %	53,6 %	35,7 %
Groupe autochtone	5,7 %	1,4 %	3,5 %	7,3 %	1,5 %	4,2 %
2015-2016 Groupe désigné	Clients assistés					
	CDMSM	Région	Ontario			
Nouvel arrivant	2,5 %	15,4 %	9,9 %			
Minorité visible	2,5 %	18,1 %	11,7 %			
Groupe autochtone	5,2 %	1,3 %	3,4 %			
2014-2015 Groupe désigné	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 %			

Les données sur le chômage proviennent du Recensement de 2016.

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

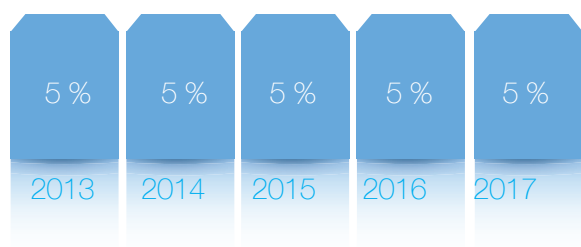
	CDMSM	Toronto	Peel Halton	York	Durham	Centre	Ontario
2016/2017 # PFÉ	306	14 949	7 252	3 470	895	26 544	36 949
2016/2017 % PFÉ	5 %	33 %	39 %	27 %	11 %	29 %	19 %
2015/2016 % PFÉ	5 %	31 %	35 %	26 %	9 %	27 %	18 %
2014/2015 % PFÉ	5 %	29 %	30 %	25 %	8 %	25 %	16 %
2013/2014 % PFÉ	5 %	32 %	35 %	25 %	10 %	28 %	18 %

Professionnels formés à l'étranger

Les données SE indiquent le nombre de clients SE ayant reçu des services qui sont classés comme étant des professionnels formés à l'étranger (PFÉ). Ceci comprend non seulement les nouveaux arrivants, mais tous les immigrants ayant suivi une formation ou fait des études professionnelles à l'étranger. Le tableau 7 montre le nombre de PFÉ 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.

Comme en 2015-2016, pourcentage des PFÉ parmi les clients a connu une légèrement augmentation à l'échelle régionale et provinciale. Or, dans la région de la CDMSM, la proportion des PFÉ est demeurée inchangée depuis 2013-2014, et leur nombre demeure le même qu'en 2015-2016.



Dans la région de la CDMSM, la proportion des PFÉ est demeurée inchangée.

Niveau de scolarité

En examinant les chiffres de l'Ontario d'abord, nous constatons une grande homogénéité entre le niveau de scolarité des clients SE assistés et les chômeurs ontariens, à l'exception que moins de chômeurs sans certificat ont recours aux SE tandis qu'un plus grand nombre de diplômés du secondaire utilisent ces services.

Au niveau régional, il existe une proportion beaucoup plus grande de diplômés universitaires qui se prévalent des SE assistés que leur part des chômeurs, quoique compte tenu de la plus forte proportion de résidents détenteurs de diplôme universitaire dans la région du Centre, il est fort probable qu'il existe aussi une plus forte proportion de chômeurs universitaires.

Sources de revenu

Le profil des clients SE n'a pratiquement pas changé en matière de sources de revenu comparativement aux deux dernières années (le tableau 9 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 » au niveau de la CDMSM, renversant la tendance qui se poursuit depuis 2012-2013 alors que cette catégorie représentait 39 % de tous les clients.

Tableau 8 : Comparaison des niveaux de scolarité parmi les clients SE assistés en 2016-2017 et 2015-2016 ES et parmi les chômeurs en 2016 et en 2015

	Clients SE assistés			Chômeurs
	CDMSM	Région	Ontario	Ontario
2016-2017				2016
Aucun certificat (moins que la 12 ^e année)	15 %	7 %	12 %	15 %
Études secondaires	40 %	24 %	29 %	35 %
Études postsecondaires partielles	6 %	6 %	6 %	2 %
Certificat/diplôme	30 %	26 %	28 %	24 %
Université	10 %	37 %	26 %	24 %
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 %
Métier ou collège	2 %	1 %	1 %	26 %
Université	26 %	26 %	26 %	21 %
« Autre »	9 %	35 %	24 %	10 %

Durée de l'emploi ou de la formation

La principale différence entre la durée du chômage parmi les clients SE assistés 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 10).

La comparaison des chiffres de l'an dernier et de cette année pour les clients SE assistés ne montre que des différences nominales (plus ou moins 1-4 %). La plus grande différence entre cette année et l'année dernière est l'ajout de la catégorie « Inconnu », ayant pour effet de modifier légèrement les proportions.

Tableau 9 : Distribution en pourcentage de sources de revenu de clients SE, CDMSM, Région et Ontario

	2016-2017			2015-2016		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Assurance emploi	18 %	14 %	16 %	19 %	15 %	17 %
Ontario au travail	13 %	12 %	15 %	12 %	11 %	14 %
POSPH	4 %	2 %	3 %	3 %	2 %	2 %
Aucune source de revenu	45 %	53 %	46 %	48 %	52 %	45 %
Autre	19 %	20 %	21 %	18 %	20 %	22 %

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

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

Tableau 10 : Distribution en pourcentage selon la durée au chômage de clients SE en 2016-2017 et 2015-2016 CDMSM, Région et Ontario, et chômeurs, Ontario, 2015

	Clients SE 2016-2017			Clients SE 2015-2016			EPA
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario	Ontario
< 3 mois	46 %	42 %	45 %	50 %	44 %	47 %	63 %
3 - 6 mois	15 %	15 %	15 %	14 %	16 %	15 %	16 %
6 - 12 mois	14 %	16 %	14 %	13 %	15 %	14 %	13 %
> 12 mois	20 %	24 %	22 %	23 %	26 %	24 %	8 %
Inconnu	6 %	4 %	4 %				



La plus importante proportion de clients SE est au chômage depuis plus d'un an, environ trois fois plus qu'à l'échelle provinciale.

Résultats à la sortie

Comme les données sur la durée de la période de chômage, les données sur les résultats des clients à la sortie n'ont varié que très légèrement. La variation n'est que de 1 à 2 % au niveau de la CDMSM et de la province, alors que les chiffres demeurent inchangés dans la région.

Résultats d'emploi

Les résultats d'emploi figurant au tableau 11 sont précisés davantage par catégorie au tableau 12 qui compare aussi les résultats de 2016-2017 aux données de 2015-2016.

Depuis l'an dernier, il y a eu une reclassification des catégories, ce qui entraîne la migration de certains pourcentages vers d'autres catégories. Tenant compte de cette réalité, l'on comprend mieux pourquoi la catégorie « Employé à temps plein » a chuté d'environ 14 à 17 % dans l'ensemble de la CDMSM, la région et la province.

Tableau 11 : Pourcentages des résultats à la sortie des clients SE assistés, CDMSM, Région et Ontario

	Clients SE 2016-2017			Clients SE 2015-2016		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Employé	72 %	69 %	69 %	71 %	69 %	68 %
Formation	10 %	13 %	13 %	12 %	13 %	13 %
Autre	18 %	18 %	18 %	17 %	18 %	19 %

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

Tableau 12 : Résultats d'emploi des clients SE assistés, CDMSM, Région et Ontario

	Clients SE 2016-2017			Clients SE 2015-2016		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Employé à temps plein	46 %	41 %	39 %	60 %	58 %	56 %
Employé à temps partiel	15 %	12 %	12 %	19 %	16 %	17 %
Travailleur autonome	3 %	2 %	2 %	5 %	3 %	3 %
Employé + études	1 %	1 %	1 %	2 %	1 %	1 %
Employé + formation	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Employé apprenti	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Employé – autre	7 %	13 %	13 %	***13 %	***20 %	***20 %
Aux études	5 %	4 %	4 %			
En formation	6 %	9 %	9 %			
Autre**	18 %	18 %	18 %			

*Cette année, une nouvelle catégorie englobe les employés dans un domaine de formation/de choix, emploi qui convient mieux et profession/métier.

**La catégorie autre comprend : autonome, incapable de travailler, bénévole, sans emploi et inconnu.

***Données combinées pour les employés dans un domaine de formation/de choix, emploi qui convient mieux et profession/métier.

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 profession. 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 clients).

Le tableau 13 montre le pourcentage de clients pour lesquels l'historique d'emploi est disponible, et compare les résultats à l'année précédente.

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, les chiffres sont encore meilleurs, car près du trois quart des clients (73 %) ont fourni de telles données.

Cependant, même s'il n'en va pas de même pour les données relatives aux résultats d'emploi par industrie, le volume de données pour cette catégorie a gonflé de manière considérable. Notamment, la région de la CDMSM a augmenté la saisie des données de 17 % par rapport à l'an dernier, soit près du tiers (29 %) de tous les clients.

Tableau 13 : Nombre de clients ayant des données relatives aux industries ayant fait des mises à pied

	CDMSM	Région	Ontario
% des clients SE assistés ayant des données relatives aux industries ayant fait des mises à pied en 2016-2017	73 %	50 %	57 %
% des clients SE assistés ayant des données relatives aux industries ayant fait des mises à pied en 2015-2016	65 %	51 %	58 %

Le tableau 15 résume des données relatives aux industries où l'on a effectué des mises à pied ainsi que les données fournies relativement aux résultats. Il fournit des comparaisons de la part des industries en Ontario selon les postes vacants, le nombre de chômeurs et les personnes occupant un emploi.

Le portrait général de l'Ontario est assez clair : pour ce qui est des résultats d'emploi, on se fie beaucoup 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.

Quant à la région de la CDMSM, le secteur des services d'hébergement et de restauration, le commerce de détail, et la fabrication obtiennent des résultats plus élevés tant en termes de mises à pied que de résultats d'emploi. De plus, les services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien représente une part des mises à pied et des résultats d'emploi dans la CDMSM, la région et la province (11-14%) qui est considérablement supérieure à la part d'emploi de cette industrie en 2016 (5 %). Ce secteur est formé de services tels le nettoyage, l'aménagement paysager et les agences de placement temporaire.



Le niveau d'emploi est plus élevé dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale.

Tableau 15 : 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 – 2016	Chômeurs – 2015	Employés – 2016
Services d'hébergement et de restauration	16 %	13 %	11 %	10 %	13 %	12 %	---	11 %	7%
Agriculture, foresterie, pêche	1 %	0 %	0 %	0 %	1 %	1 %	---	1 %	1%
Soutien aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	11 %	12 %	12 %	14 %	11 %	12 %	9 %	10 %	5%
Construction	11 %	9 %	6 %	6 %	9 %	8 %	7 %	11 %	7%
Services d'enseignement	2 %	2 %	4 %	4 %	3 %	3 %	4 %	6 %	7%
Finance et assurances	1 %	1 %	3 %	4 %	2 %	2 %	5 %	3 %	6%
Soins de santé et assistance sociale	7 %	8 %	7 %	9 %	7 %	8 %	13 %	6 %	12%
Industrie de l'information, industrie culturelle et industrie du divertissement	5 %	5 %	5 %	4 %	4 %	3 %	4 %	7 %	5%
Fabrication	12 %	11 %	11 %	10 %	15 %	15 %	10 %	11 %	11%
Extraction minière, exploitation de carrières et extraction pétrolière et gazière	1 %	0 %	0 %	0 %	1 %	1 %	---	1 %	0%
Autres services (sauf les administrations publiques)	6 %	4 %	7 %	6 %	6 %	5 %	5 %	4 %	4%
Services professionnels, scientifiques et techniques	4 %	5 %	9 %	8 %	6 %	5 %	7 %	7 %	9%
Administrations publiques	2 %	2 %	1 %	1 %	2 %	2 %	3 %	3 %	5%
Immobilier, location et location à bail	2 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	---	1 %	2%
Commerce de détail	15 %	19 %	12 %	14 %	13 %	15 %	10 %	11 %	11%
Transport et entreposage	3 %	5 %	3 %	5 %	4 %	5 %	6 %	4 %	5%
Services publics	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	---	0 %	1%
Commerce de gros	2 %	2 %	3 %	2 %	2 %	2 %	5 %	4 %	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

Les données relatives aux mises à pied et aux résultats d'emploi ont été regroupées au niveau du SCIAN à deux chiffres. Le tableau 16 montre les données relatives aux mises à pied par profession. (Le chiffre paraissant sous chaque profession correspond au 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
- Représentants des services
- 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 extrêmement limitées. Néanmoins, il existe des similarités à l'échelle de la CDMSM, et de la région et province, ainsi que des similarités dans la liste de mises à pied par profession. Le tableau 17 montre les dix principales professions affichant des résultats d'emploi dans la CDMSM, la région et la province.



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

Tableau 16 : Dix principales professions affichant des mises à pied

RANG	CDMSM		Région		Ontario	
	Profession	#	Profession	#	Profession	#
1.	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	445	Représentants de services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	3 545	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	9 552
2.	Représentants de services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	330	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	3 345	Représentants de services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	7 679
3.	Représentants des ventes et vendeurs – commerce de gros et de détail	317	Personnel de soutien de bureau	3 318	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	6 927
4.	Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	311	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	3 069	Personnel de soutien des ventes	6 342
5.	Personnel de soutien des ventes	242	Représentants des ventes et vendeurs – commerce de gros et de détail	2 606	Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	6 338
6.	Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés	238	Personnel de soutien des ventes	2 507	Personnel de soutien de bureau	6 052
7.	Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries	230	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	2 123	Représentants des ventes et vendeurs – commerce de gros et de détail	5 781
8.	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	209	Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés	1 699	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	5 775
9.	Personnel de soutien de bureau	206	Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	1 563	Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries	4 820
10.	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	193	Personnel technique en sciences naturelles et appliquées	1 535	Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés	4 742

Personnel de supervision du travail administratif et personnel administrative : superviseurs des services administratives, adjoints de direction et adjoints administratifs

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

Personnel de soutien des ventes : caissiers, garnisseurs de tablettes

Représentants de services : serveurs d'aliments et de boissons, hôtesse, agents de sécurité, représentants du service à la clientèle

Personnel de supervision en services : superviseurs des services d'alimentation, superviseurs des services à la clientèle, cuisiniers

Personnel de soutien en services : serveurs au comptoir, préposés au nettoyage – travaux légers, opérateurs aux loisirs et dans les parcs d'attraction

n.c.a. – non classifié ailleurs

Tableau 17 : Dix principales professions affichant des résultats d'emploi

RANG	CDMSM		Région		Ontario	
	Profession	#	Profession	#	Profession	#
1.	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	138	Représentants de services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	920	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	2 532
2.	Représentants de services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	124	Personnel de soutien de bureau	729	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	2 213
3.	Représentants des ventes et vendeurs – commerce de gros et de détail	101	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	689	Représentants de services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	2 111
4.	Personnel de soutien des ventes	82	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	679	Personnel de soutien des ventes	1 624
5.	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	72	Représentants des ventes et vendeurs – commerce de gros et de détail	610	Représentants des ventes et vendeurs – commerce de gros et de détail	1 579
6.	Personnel de soutien de bureau	71	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	560	Personnel de soutien de bureau	1 514
7.	Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	67	Personnel de soutien des ventes	528	Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	1 455
8.	Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien	60	Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement	388	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	1 326
9.	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	57	Personnel technique en sciences naturelles et appliquées	327	Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien	1 212
10.	Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries	45	Personnel d'installation, de réparation et d'entretien et manutentionnaires	284	Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries	1 002

Alphabétisation et formation de base

Le tableau 18 présente le nombre total de clients du programme Alphabétisation et formation de base (AFB), et dresse des comparaisons aux résultats de l'an dernier. Dans la région de la CDMSM, la proportion de tous les apprenants en personne de la province demeure stable à 5,5 %, tandis que cette proportion a augmenté de 1 % à l'échelle régionale pour passer de 39,1 % à 40,1 %).

5.5%

Dans la région de la CDMSM, la proportion de tous les apprenants en personne de la province demeure stable à 5,5 %.

Tableau 18 : Nombre d'apprenants en alphabétisation et formation de base

	CDMSM	Région	Ontario
Nombre d'apprenants en personne (nouveaux apprenants en personne + actuels en personne) (2016-2017)	2 059	14 885	37 126
Nombre d'apprenants en personne (nouveaux apprenants en personne + actuels en personne) (2015-2016)	2 087	14 754	37 777
Nombre d'apprenants en personne (nouveaux) (2016-2017)	1 382	9 280	22 715
Nombre d'apprenants en personne (nouveaux) (2015-2016)	1 387	9 197	23 008
Nombre d'apprenants en personne (actuels) (2016-2017)	677	5 605	14 411
% des apprenants en personne, en province 2016-2017	5,5 %	40,1 %	
% des apprenants en personne, en province 2015-2016	5,5 %	39,1 %	
Nombre d'apprenants par voie électronique (nouveaux et actuels)			5 972
Nombre d'apprenants par voie électronique (nouveaux)			3 913
Nombre d'apprenants par voie électronique (actuels)			2 059
Nombre total d'apprenants (en personne + par voie électronique)	2 059	14 885	43 098

Le tableau 19 montre la distribution des apprenants par flux de fournisseurs de services. À l'échelle de la CDMSM, les clients n'appartiennent qu'aux flux anglophone (95 %) et francophone (5 %). Cette distribution s'agence avec celle

au niveau régional (2 % répartis dans les flux des clients sourds et autochtones) et est en général conforme au niveau provincial (où le réseau de fournisseurs de services est plus étendu, mais toujours principalement anglophone).

Tableau 19 : Distribution des clients par flux de fournisseurs de services

	Nombre de clients AFB			% par flux de fournisseur		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Anglophone	1 959	14 184	35 348	95 %	95 %	82 %
Francophone	100	399	3 095	5 %	3 %	7 %
Sourd		161	435		1 %	1 %
Autochtone		141	2 112		1 %	5 %
Non désignés			2 108			5 %
TOTAL	2 059	14 885	43 098	100 %	100 %	100 %

Le tableau 20 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 de la CDMSM, 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

Tableau 20 : Distribution des clients par secteur de fournisseurs de services

	CDMSM	Région	Ontario
Secteur des organismes communautaires	27 %	29 %	30 %
Secteur des conseils scolaires	32 %	31 %	29 %
Secteur des collèges communautaires	41 %	40 %	40 %

La distribution de clients par secteur ressemble beaucoup à celui à l'échelle de la CDMSM, régionale et provinciale.

Les données démographiques relatives aux clients du programme Alphabétisation et formation de base éclairent plusieurs éléments. En termes d'âge des apprenants (tableau 21), il n'y a eu pratiquement aucun changement depuis l'an dernier. Comparativement à la région et à

la province, la zone de la CDMSM a une proportion légèrement plus importante de personnes âgées de 15 à 25 ans et de 45 à 64 ans et tout en comptant moins d'adultes dans la tranche d'âge de 25 à 44 ans).

Tableau 21 : Alphabétisation et formation de base - clients par groupe d'âge, 2016-2017

2016-2017	Nombre de clients AFB			% par groupe d'âge		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
15-24 ans	640	4 164	12 291	31 %	28 %	29 %
25-44 ans	830	6 910	19 159	40 %	46 %	44 %
45-64 ans	544	3 462	10 074	26 %	23 %	23 %
65 ans et plus	45	321	1 510	2 %	2 %	4 %
Inconnu		28	64			
TOTAL	2 059	14 885	43 098	99 %	99%	100%
2015-2016	15-24 ans			31%	28%	30 %
	25-44 ans			39%	48%	44 %
	45-64 ans			27%	22%	23 %
	65 ans et plus			3%	2%	4 %

Tableau 22 : Alphabétisation et formation de base par genre, 2016-2017

	CDMSM	Région	Ontario
Femmes	54 %	59 %	60 %
Hommes	46 %	40 %	39 %
Non divulgué	0 %	0 %	0 %

Les femmes forment la plus grande proportion d'apprenants à l'échelle de la CDMSM (54 %), et davantage à l'échelle régionale (59 %) et provinciale (60 %) (tableau 22). Ces données sont très similaires à celles de l'an dernier.

Le tableau 23 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.

Tableau 23 : Alphabétisation et formation de base par groupe désigné, 2016-2017

2016-2017	Nombre de clients AFB			Pourcentage		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Nouvel arrivant	66	1 783	3 814	7 %	23 %	15 %
Minorité visible	74	2 528	4 766	7 %	33 %	19 %
Personne handicapée	589	2 251	8 527	58 %	29 %	33 %
Groupe autochtone	169	455	560	17 %	6 %	16 %
Sourd ou sourd et aveugle		201	632		2 %	2 %
Francophone	117	548	4 152	12 %	7 %	14 %

Tableau 24 : Alphabétisation et formation de base par niveau de scolarité, 2016-2017

2016-2017	CDMSM	Région	Ontario
Aucun certificat	47 %	38 %	42 %
Études secondaires	29 %	31 %	28 %
Apprentissage	1 %	1 %	1 %
Collège	13 %	11 %	13 %
Université	5 %	11 %	8 %
Autre	5 %	9 %	9 %



À l'échelle de la CDMSM, le niveau de scolarité de près de la moitié (47 %) des clients est inférieur à la 12^e année.

Les données de la zone de la CDMSM signalent un important écart relativement aux données régionales et provinciales, sauf chez les groupes francophone et autochtone pour lesquels la CDMSM partage des proportions semblables à celles de la province. Par ailleurs, la CDMSM affiche une proportion beaucoup plus élevée de personnes handicapées, alors que les nouveaux arrivants et les minorités visibles sont en proportion beaucoup moindre, surtout lorsqu'on les compare aux proportions

régionales.

La distribution de niveaux de scolarité des clients figure au tableau 24. Il y a une très forte ressemblance entre les niveaux de scolarité de clients de la CDMSM, de la région et de la province. À l'échelle de la CDMSM, le niveau de scolarité de près de la moitié (47 %) des clients est inférieur à la 12^e année.

Tableau 25 : Clients du programme Alphabétisation et formation de base, distribution en pourcentage par source de revenu, 2016-2017 et 2015-2016

	2016-2017			2015-2016		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Autre	2 %	2 %	2 %	8 %	11 %	14 %
Employé	26 %	25 %	26 %	27 %	26 %	27 %
Assurance emploi	6 %	7 %	7 %	7 %	8 %	7 %
Aucune source de revenu	25 %	22 %	16 %	25 %	19 %	15 %
POSPH	11 %	9 %	12 %	11 %	10 %	12 %
Ontario au travail	22 %	24 %	22 %	20 %	24 %	23 %
Travailleur autonome	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %

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

« Autre » comprend « pupilles de la Couronne », « personnes à charge des programmes OA/POSPH »

En termes de sources de revenu (tableau 25), la région de la CDMSM affiche 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. De plus, on constate une chute importante du nombre de clients indiquant « Autre » (catégorie qui comprend les « pupilles

de la Couronne », « personnes à charge des programmes OA/POSPH » ou « Autre ») comme source de revenu. À part cela, le profil de sources de revenu a très peu changé depuis l'an dernier.

En ce qui a trait au parcours menant aux objectifs d'apprentissage (tableau 26), 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 ou un emploi, et une proportion inférieure de personnes cherchant à faire des études postsecondaires. La part de personnes cherchant un emploi a augmenté légèrement depuis l'an dernier (de 34 % à 36 %).

Tableau 26 : Clients du programme Alphabétisation et formation de base, Parcours menant aux objectifs d'apprentissage, 2016-2017 et 2015-2016

	2016-2017			2015-2016		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Apprentissage	8 %	10 %	7 %	8 %	7 %	6 %
Emploi	36 %	26 %	30 %	34 %	28 %	31 %
Indépendant	7 %	9 %	10 %	7 %	9 %	11 %
Études postsecondaires	28 %	40 %	38 %	30 %	42 %	38 %
Crédits du secondaire	21 %	14 %	15 %	21 %	14 %	15 %

La plus grande proportion de clients se trouve de loin à être dans la catégorie des chômeurs au moment du prélèvement, soit 60 % aux trois niveaux. 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. De plus, les données demeurent pratiquement inchangées depuis l'année dernière (tableau 27).

Tableau 27 : Clients du programme Alphabétisation et formation de base, Participation au marché du travail, 2016-2017 et 2015-2016

	2016-2017			2015-2016		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Employé à temps plein	16 %	15 %	17 %	15 %	16 %	16 %
Employé à temps partiel	13 %	13 %	14 %	14 %	14 %	14 %
Étudiant à temps plein	1 %	5 %	4 %	1 %	6 %	4 %
Étudiant à temps partiel	8 %	3 %	2 %	7 %	3 %	3 %
Participant au marché du travail - Travailleur autonome	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
Sous-employé	1 %	1 %	1 %	1 %	2 %	2 %
Chômeur	60 %	60 %	60 %	60 %	57 %	59 %

Nous observons quelques différences relatives aux résultats d'emploi (tableau 28) :

- À l'échelle de la CDMSM, il existe déjà une plus grande proportion de clients ayant un résultat de chômage et de clients dont les résultats ne sont pas connus comparativement à la région et à la province;
- Les clients dans la région de la CDMSM affichent
- moins de résultats « Employé à temps plein » par rapport à l'an dernier, quoique ces proportions soient encore supérieures à celles de la région et de la province;
- La région de la CDMSM constate aussi une proportion légèrement inférieure de résultats dans la catégorie « aux études ».

Tableau 28 : Clients du programme Alphabétisation et formation de base, Résultats d'emploi, 2016-2017 et 2015-2016

	2016-2017			2015-2016		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Employé apprenti	0 %	4 %	2 %	0 %	6 %	2 %
Employé à temps plein	16 %	14 %	14 %	19 %	15 %	16 %
Employé à temps partiel	9 %	7 %	7 %	9 %	7 %	8 %
Employé - Autre	1 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %
Travailleur autonome	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Employé et aux études	3 %	2 %	2 %	3 %	2 %	2 %
Employé et en formation	2 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %
Aux études	14 %	23 %	20 %	17 %	24 %	21 %
En formation	3 %	7 %	8 %	3 %	8 %	8 %
Indépendant	0 %	2 %	3 %	1 %	3 %	4 %
Bénévole	2 %	1 %	2 %	2 %	1 %	2 %
Incapable de travailler	6 %	3 %	4 %	4 %	4 %	4 %
Résultat au chômage	28 %	17 %	16 %	31 %	16 %	16 %
Inconnu	16 %	17 %	19 %	10 %	14 %	15 %

Deuxième carrière

L'année dernière dans la région de la CDMSM, 148 personnes se sont inscrites au programme Deuxième carrière. Quoique ce chiffre soit inférieur à celui de l'an dernier, en tant que part des chiffres provinciaux, il demeure stable à 2,1 %.

Tableau 29 : Données relatives aux clients du programme Deuxième carrière, 2016-2017

	CDMSM	Région	Ontario
Nombre de clients, 2016-2017	148	3 215	7 158
Nombre de clients, 2015-2016	183	3 927	8 626
2016-2017 Clients du programme Deuxième carrière en % de la province	2,1 %	44,9 %	
2015-2016 Clients du programme Deuxième carrière en % de la province	2,1 %	45,5 %	
2014-2015 Clients du programme Deuxième carrière en % de la province	2,0 %	46,7 %	
Proportion de la population provinciale (2016)	4,0 %	49,2 %	

Tout comme pour les autres programmes, les données démographiques relatives aux clients du programme Deuxième carrière fournir des détails sur plusieurs éléments.

Tableau 30 : Deuxième carrière - clients par groupe d'âge, 2016-2017 et 2015-2016

	Nombre de clients du programme Deuxième carrière			% par groupe d'âge		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
2016-2017						
15-24 ans	16	87	456	11 %	3 %	6 %
25-44 ans	74	1 745	4 040	50 %	54 %	56 %
45-64 ans	57	1 359	2 626	39 %	42 %	37 %
65 ans et plus		24	34		1 %	0 %
TOTAL	148	3 215	7 158	100 %	100%	101%
2015-2016	15-24 ans			8 %	3 %	7 %
	25-44 ans			52 %	56 %	58 %
	45-64 ans			40 %	41 %	35 %
	65 ans et plus			0 %	1 %	1 %

Les clients du programme Deuxième carrière sont généralement des jeunes adultes et des adultes d'âge moyen : exactement la moitié sont âgés de 25 à 44 ans, et environ quarante pour cent sont âgés de 45 à 64 ans. Cette tendance est uniforme tant à l'échelle de la CDMSM qu'à l'échelle régionale et provinciale, et il y a eu peu de changement depuis l'année dernière (tableau 30).

En Ontario, les hommes sont un peu plus nombreux à s'inscrire au programme Deuxième carrière; or, cette proportion est encore plus prononcée dans la région de la CDMSM, alors que la proportion de femmes prend le dessus au niveau régional (tableau 31).

Tableau 31 : Deuxième carrière - clients par genre, 2016-2017 et 2015-2016

	2016-2017			2015-2016		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Femmes	45 %	54 %	47 %	50 %	56 %	49 %
Hommes	55 %	45 %	53 %	50 %	44 %	51 %
Non divulgué	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Tableau 32 : Clients du programme Deuxième carrière, Niveau de scolarité à l'inscription, 2016-2017 et 2015-2016

	2016-2017			2015-2016		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Moins qu'une 9 ^e année	0 %	0 %	1 %	0 %	1 %	1 %
Moins qu'une 12 ^e année	14 %	4 %	8 %	11 %	5 %	8 %
Terminé les études secondaires	43 %	28 %	29 %	33 %	29 %	31 %
Terminé les études collégiales	33 %	22 %	24 %	24 %	23 %	24 %
Certificat d'apprenti	0 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %
Terminé les études universitaires	0 %	23 %	16 %	0 %	20 %	14 %
Autre éducation	10 %	8 %	10 %	31 %	22 %	21 %

Dans la région de la CDMSM, aucun client du programme Deuxième carrière n'a achevé des études universitaires comparativement à la région et à la province où le nombre d'universitaires est considérable. La proportion de clients possédant un diplôme collégial, un diplôme d'études secondaires et moins qu'une 12^e année dans la région de la CDMSM sont tous supérieurs aux chiffres pour la région et la province (tableau 32).

Pour ce qui est des sources de revenu, deux tiers des clients participant au programme Deuxième carrière à l'échelle de la CDMSM ont signalé l'assurance emploi comme source de leur revenu, soit environ 20 % de plus que la région et la province. Vingt pour cent d'entre eux ne signale « Aucune source de revenu » au niveau de la CDMSM, par opposition à près du tiers au niveau régional (tableau 33).

Tableau 33 : Clients participant au programme Deuxième carrière - par source de revenu, 2016-2017 et 2015-2016

	2016-2017			2015-2016		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Assurance emploi	67 %	46 %	49 %	57 %	44 %	46 %
Ontario au travail	0 %	7 %	9 %	0 %	7 %	8 %
POSPH	0 %	1 %	2 %	0 %	1 %	2 %
Aucune source de revenu	21 %	32 %	26 %	28 %	32 %	28 %
Autre	12 %	13 %	13 %	15 %	15 %	17 %

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

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

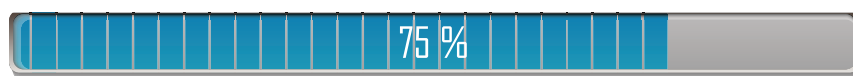
À l'échelle locale, les clients participant au programme Deuxième carrière sont au chômage pendant une période plus courte les clients du programme de la région ou de la province. Les trois quarts d'entre eux (75 %) sont au chômage depuis moins de six mois comparativement à 46 % dans la région et à 56 % dans la province. À l'échelle locale, les clients du programme Deuxième

carrière sont considérablement moins susceptibles de retrouver au chômage pendant 12 mois ou plus (12 %) comparativement aux clients SE assistés (20 %). D'autre part, les clients du programme Deuxième carrière aux niveaux régional et provincial sont aussi susceptibles d'être au chômage pendant 12 mois ou plus que les clients SE assistés.

Tableau 34 : Distribution en pourcentage selon la durée de chômage de clients participant au programme Deuxième carrière et aux clients SE assistés (2016-2017), et chômeurs, Ontario, 2016

	Deuxième carrière 2016-2017			Deuxième carrière 2016-2017			EPA
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario	Ontario
< 3 mois	44 %	27 %	37 %	46 %	42 %	45 %	63 %
3 - 6 mois	31 %	19 %	19 %	15 %	15 %	15 %	16 %
6 - 12 mois	14 %	24 %	19 %	14 %	16 %	14 %	13 %
> 12 mois	12 %	26 %	20 %	20 %	24 %	22 %	8 %

À l'échelle locale, les clients participant au programme Deuxième carrière sont au chômage pendant une période plus courte.



(75 %) sont au chômage depuis moins de six mois

Le tableau 35 montre les dix programmes de formation les plus approuvés selon le programme Deuxième carrière. Nous disposons d'un nombre limité de données pour la région de la CDMSM pour laquelle seuls trois programmes de formation ont été recensés, les autres programmes ayant été supprimés pour ne pas avoir figuré dans la liste des dix premiers. Les trois programmes suivants figurent sur la liste des dix premiers, tant à l'échelle régionale que provinciale

- Camionneurs
- Opérateurs d'équipement lourd
- Travailleurs des services sociaux et communautaires

Pour la région, l'écart est plus équitable entre les divers programmes de formation par opposition au niveau provincial où le programme de camionneur est de loin le plus important, soit pratiquement équivalent aux trois prochains plus importants programmes combinés.

Tableau 35 : Dix principaux programmes de formation en compétences approuvés

RANG	CDMSM		Région		Ontario	
	Métier	#	Métier	#	Métier	#
1.	Camionneurs	38	Camionneurs	227	Camionneurs	1 120
2.	Opérateurs d'équipement lourd (sauf les grues)	18	Travailleurs des services sociaux et communautaires	209	Opérateurs d'équipement lourd (sauf les grues)	
3.	Travailleurs des services sociaux et communautaires	12	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	207	Travailleurs des services sociaux et communautaires	400
4.			Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	181	Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	307
5.			Techniciens de réseau informatique	172	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	298
6.			Adjointes administratifs médicaux	167	Adjointes administratifs médicaux	278
7.			Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	152	Techniciens de réseau informatique	265
8.			Esthéticiens, électrolystes et personnel assimilé	102	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	255
9.			Opérateurs d'équipement lourd (sauf les grues)	95	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braiser	166
10.			Techniciens juridiques et personnel assimilé	95	Agents d'administration	155



Trois principaux programmes les plus approuvés selon le programme
Deuxième carrière dans région de la CDMSM

Tableau 36 : Résultats à la fin des programmes et après 12 mois, 2016-2017

	Nombre			Pourcentage		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Résultats à la fin du programme						
Employé	53	415	1 556	52 %	33 %	39 %
Formation/Éducation		142	364		11 %	9 %
Autre		47	80		4 %	2 %
TOTAL	102	1 269	3 948			
Résultats après 12 mois						
Employé	79	932	3 062	86 %	77 %	82 %
Formation/Éducation		37	87		3 %	2 %
Autre		40	91		3 %	2 %
TOTAL	92	1 203	3 713			

Puisque les chiffres sont si faibles au sein de la CDMSM, beaucoup des données ont été supprimées ce qui rend difficile les comparaisons en la CDMSM, la région et la province. Néanmoins, nous pouvons constater qu'en

rapport au nombre de clients Deuxième carrière, ils sont plus nombreux dans la CDMSM à trouver un emploi à la sortie et dans le 12 mois suivants que les clients régionaux et provinciaux.

Apprentissage

La proportion de toutes les nouvelles inscriptions à la formation en apprentissage et de tous les apprentissages en cours à l'échelle de la CDMSM a légèrement augmentée, alors que la part régionale a affiché une hausse plus marquée, surtout au pourcentage des apprentis actifs qui a grimé de 40 % à 45,2 % depuis l'an dernier.

La distribution selon l'âge penche fortement en faveur des jeunes personnes. Plus de 95 % des clients sont âgés de 15 à 44 ans, ce qui est tout à fait compréhensible pour le programme d'apprentissage. Les proportions sont uniformes dans la SMWDB, la région et la province.

Tableau 37 : Nouvelles inscriptions en apprentissage et apprentissages actifs

	CDMSM	Région	Ontario
Nombre de nouvelles inscriptions			
2016-2017	906	10 442	24 890
En tant que % de l'Ontario : 2016-2017	3,6 %	42,0 %	
En tant que % de l'Ontario : 2015-2016	3,4 %	40,5 %	
Nombre d'apprentis actifs			
2016-2017	2 485	31 615	69 945
En tant que % de l'Ontario : 2016-2017	3,6 %	45,2 %	
En tant que % de l'Ontario : 2015-2016	2,7 %	40,0 %	
Nombre de nouveaux certificats d'apprentis émis			
2016-2017	331	2 314	9 189
En tant que % de l'Ontario : 2016-2017	3,6 %	25,2 %	
Population			
En tant que pourcentage pour l'Ontario	4,0 %	49,2 %	

Tableau 38 : Distribution des apprentis en fonction de l'âge

Pourcentage	Apprentissage		
	CDMSM	Région	Ontario
15-24 ans	55,7 %	47,0 %	50,2 %
25-44 ans	40,4 %	47,2 %	44,6 %
45-64 ans	3,9 %	5,7 %	5,1 %
65 ans et plus	0 %	0 %	0,1 %

PLUS DE
95 %
DES CLIENTS SONT
ÂGÉS DE 15 À 44
ANS

Les hommes se retrouvent en beaucoup plus grand nombre dans le programme d'apprentissage, car ils sont quatre fois plus nombreux à s'y inscrire que les femmes dans la CDMSM (79,0 % des apprentis sont des hommes comparativement à 17,9 % des femmes). Ces

pourcentages sont légèrement plus élevés à l'échelle régionale et provinciale.

Tableau 39 : Distribution des apprentis en fonction du genre

Pourcentage	Apprentissage		
	CDMSM	Région	Ontario
Femmes	21,0 %	17,1 %	16,8 %
Hommes	79,0 %	82,9 %	83,1 %
Autre/non divulgué/trans	0 %	0 %	0,1 %

Le programme est presque exclusivement utilisé par les clients qui n'ont complété que des études secondaires (66,0 % au niveau de la CDMSM) ou qui ne possèdent aucun certificat (23,7 %). Ces proportions sont encore plus prononcées à l'échelle régionale et provinciale. Dans les

trois zones, environ 10 % des clients suivant une formation en apprentissage possèdent un certificat ou diplôme postsecondaire ou collégiale, alors que les diplômés universitaires y sont rares.

Tableau 40 : Distribution des apprentis en fonction de la scolaire au moment de l'inscription

Pourcentage	APPRENTICESHIP		
	CDMSM	Région	Ontario
Aucun certificat	23,7 %	17,8 %	16,3 %
Études secondaires	66,0 %	71,7 %	73,9 %
Postsecondaire partiel	4,9 %	7,3 %	5,4 %
Certificat/diplôme	5,4 %	2,5 %	3,8 %
Diplôme universitaire	0,0 %	0,6 %	0,6 %

Aucun certificat regroupe les études de moins que la 12^e année et moins que la 9^e année.

Certificat/diplôme regroupe les certificats ou diplômes collégiaux ou d'apprentissage

- Le tableau 41 montre la distribution des groupes désignés au sein du programme d'apprentissage. Le seul groupe représenté dans la CDMSM est celui des francophones; cependant, ceci est peut-être attribuable au fait que les nombres inférieurs à dix sont

supprimés. Par ailleurs, même à l'échelle régionale et provinciale, les proportions des groupes désignés sont bien en deçà de leur représentation au sein de la population générale que cela laisse à croire que la sous-déclaration en est la raison.

Tableau 41 : Distribution des apprentis en fonction des groupes désignés

Pourcentage	Apprentissage		
	CDMSM	Région	Ontario
Groupe autochtone	0,0 %	1,2 %	1,8 %
Sourd	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Sourd/aveugle	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Francophone	2,8 %	1,0 %	2,6 %
Professionnels formés à l'étranger	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Nouvel arrivant	0,0 %	1,5 %	1,0 %
Personne handicapée	0,0 %	0,2 %	0,2 %
Minorité visible	0,0 %	2,3 %	1,4 %

Le tableau suivant 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
- Plombiers/plombières
- Charpentiers-menuisiers généraux/charpentières-menuisières générales
- Praticien/praticienne en développement de l'enfant
- Mécanicien/mécanicienne de réfrigération et d'air climatisé.

Le tableau énumère les dix principaux métiers attirant les nouvelles inscriptions et les classe en fonction du nombre de clients. Huit métiers se trouvent dans le palmarès des dix meilleurs pour l'ensemble de la CDMSM, la région et la province :

Tableau 42 : Les dix principaux métiers pour lesquels il y a eu de nouvelles inscriptions d'apprentis

RANG	CDMSM		Région		Ontario	
	Métier	#	Métier	#	Métier	#
1.	Mécaniciens de véhicules automobiles	152	Électricien - Construction et entretien	1 990	Électricien - Construction et entretien	3 811
2.	Électricien - Construction et entretien	150	Mécaniciens de véhicules automobiles	1 567	Mécaniciens de véhicules automobiles	3 425
3.	Coiffeurs	109	Coiffeurs	835	Coiffeurs	2 111
4.	Réparateurs de camions et d'autobus	52	Charpentiers-menuisiers généraux	737	Charpentiers-menuisiers généraux	1 707
5.	Plombiers	49	Plombiers	691	Plombiers	1 383
6.	Praticiens en développement de l'enfant	46	Praticiens en développement de l'enfant	512	Réparateurs de camions et d'autobus	1 370

Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Employeurs

La majorité des employeurs qui participent à la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE) sont des petites entreprises ayant un effectif de moins de 50 employés. Au niveau de la CDMSM, ces entreprises représentent presque 70 % de tous les employeurs, ce qui est assez conforme au pourcentage régional et provincial.

Les vendeurs de produits ont assuré environ la moitié de la formation offerte pour les trois zones, alors que les

collèges privés d'enseignement professionnel agréés ont veillé à environ le tiers de la formation offerte. Au sein de la CDMSM, on semblait recourir un peu plus souvent aux collèges publics que la région et la province, mais selon un pourcentage d'environ 5-10 % seulement.

Les détails des résultats à la sortie demeurent uniformes dans l'ensemble de la zone de la CDMSM, la région et la province, où environ 70 % des entreprises ont constaté une productivité accrue chez les stagiaires.

Tableau 43 : Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Employeurs

	CDMSM	Région	Ontario
Nombre d'employeurs	328	2 287	6 316
Pourcentage au flux inférieur à 25	100,0 %	96,9 %	97,8 %
Pourcentage au flux supérieur à 25	0,0 %	3,1 %	2,2 %
Taille (pourcentage)			
< 50	69,6 %	62,1 %	64,7 %
50-160	10,0 %	17,3 %	17,6 %
151-300	11,6 %	8,0 %	7,0 %
301-500	0,0 %	2,8 %	2,9 %
501-1 500	8,8 %	5,4 %	3,8 %
1 501-10 000	0,0 %	3,8 %	3,2 %
> 10 001	0,0 %	0,7 %	0,8 %

Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Participants

Le nombre de participants à la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi était relativement proportionnel à la part en pourcentage des clients EO assistés aux niveaux de la CDMSM et de la région, et que leur part de la population totale de l'Ontario. Or, on comptait moins de clients au niveau régional que la part des clients régionaux assistés, soit 41 % comparativement à la part de clients EO assistés de 47,3 %.

Comme l'illustre le tableau 47, la majorité des clients est soit de jeunes adultes ou des adultes plus âgés. Environ 50 % des clients sont âgés de 25 à 44, comparativement à un peu plus du tiers des clients qui ont entre 45 et 64 ans. La part des clients attribuable aux jeunes de moins de 25 est uniforme pour l'ensemble des trois zones à environ 10-12 %.

Tableau 44 : Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Training provider type

Pourcentage	CDMSM	Région	Ontario
Vendeur de produit	45,7 %	50,8 %	47,4 %
Collège public	15,6 %	6,7 %	10,1 %
Collège privé d'enseignement professionnel agréé	32,5 %	33,0 %	34,6 %
Conseil scolaire	0,0 %	0,2 %	0,1 %
Centre de formation syndical	0,0 %	0,2 %	0,2 %
Université	6,1 %	9,0 %	7,3 %
Inconnu	0,0 %	0,2 %	0,3 %

DANS TOUTES LES RÉGIONS,
70 %

ONT CONSTATÉ UNE PRODUCTIVITÉ
ACCROUE CHEZ LES STAGIAIRES

Tableau 45 : Détails des résultats à la sortie

Pourcentage	CDMSM	Région	Ontario
Productivité accrue du stagiaire	72,4 %	70,5 %	69,1 %
La formation a répondu aux besoins de la main-d'œuvre	27,6 %	29,5 %	30,9 %

Pour ce qui est de la distribution en fonction du sexe, les hommes se présentent en force. Environ les deux tiers des participants SCOE étaient des hommes, quoique l'écart soit moins prononcé au niveau régional où 58 % des clients étaient des hommes et 41 % des femmes.

Le niveau de certitude est très peu élevé par rapport à la scolarité au moment de l'inscription des participants SCOE surtout à l'échelle régionale et provinciale. Dans ces zones, le niveau de scolarité de 42 à 45 % des clients est inconnu, par opposition à la CDMSM où le pourcentage

est beaucoup moindre, soit 20 %. Parmi les clients dont les données sont connues, la CDMSM compte beaucoup plus de clients possédant un grade universitaire ou un certificat collégial pour un total de plus 50 % des clients du programme. À l'échelle régionale et provinciale, les chiffres penchent fortement du côté des études secondaires et d'aucun certificat.

Tableau 46 : Nombre de participants à SCOE

	CDMSM	Région	Ontario
Participants SCOE			
Nombre	1 397	14 694	35 680
En tant que % de l'Ontario	3,9 %	41,0 %	100 %
Participants clients EO assistés			
En tant que % de l'Ontario	3,1 %	47,3 %	100 %
Total 2017 – Population de l'Ontario			
En tant que % de l'Ontario	4,0 %	49,2 %	100 %

Tableau 47 : Distribution des participant SCOE en fonction de l'âge

Pourcentage	SCOE		
	CDMSM	Région	Ontario
15-24 ans	10,1 %	12,8 %	12,0 %
25-44 ans	52,1 %	52,1 %	52,0 %
45-64 ans	37,9 %	33,8 %	34,6 %
65 ans et plus	0,0 %	1,3 %	1,3 %

Tableau 48 : Distribution des participant SCOE en fonction du genre

Pourcentage	SCOE		
	CDMSM	Région	Ontario
Femmes	35,4 %	41,0 %	37,5 %
Hommes	64,6 %	58,2 %	62,0 %
Autre/non divulgué/trans	0,0 %	0,9 %	0,5 %

Tableau 49 : Distribution des participant SCOE en fonction de la scolarité à l'inscription

Percent	SCOE		
	CDMSM	Région	Ontario
Aucun certificat	2,6 %	25,2 %	18,5 %
Études secondaires	19,4 %	18,5 %	20,9 %
Postsecondaire partiel	4,4 %	3,4 %	3,4 %
Certificat/diplôme	34,1 %	8,7 %	10,1 %
Diplôme universitaire	19,6 %	1,3 %	1,8 %
Inconnu	20,0 %	42,9 %	45,4 %

Aucun certificat regroupe les études de moins que la 12^e année et moins que la 9^e année.

Certificat/diplôme regroupe les certificats ou diplômes collégiaux ou d'apprentissage

Tableau 50 : Distribution des participant SCOE en fonction des groupes désignés

Pourcentage	SCOE		
	CDMSM	Région	Ontario
Groupe autochtone	0,0 %	0,1 %	0,6 %
Sourd	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Sourd/aveugle	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Francophone	0,0 %	0,4 %	1,3 %
Professionnels formés à l'étranger	2,8 %	11,0 %	6,9 %
Nouvel arrivant	1,1 %	2,5 %	1,6 %
Personne handicapée	0,0 %	0,5 %	0,6 %
Minorité visible	0,9 %	5,3 %	3,3 %

Au niveau de la CDMSM, il existe soit beaucoup moins de clients ou très peu de renseignements sur les groupes désignés au sein du programme SCOE. Seulement 4, 8 % des clients ont un statut de groupe désigné, dont la

plupart sont des professionnels formés à l'étranger. La région compte aussi une forte proportion de professionnels formés à l'étranger par rapport à la province, soit 11 % comparativement à environ 7 %.

La répartition selon la participation au marché du travail, illustrée au tableau 51, révèle la majorité écrasante de clients qui travaillent à temps plein, soit 90 % dans les trois zones. Cette proportion est non seulement uniforme dans les zones de la CDMSM, de la région et de la province,

mais aussi au niveau de la distribution selon la participation à la population active (tableau 51), la distribution selon les sources de revenu (tableau 52) et les résultats à la sortie (tableau 53). Cette uniformité n’a rien d’étonnant, car c’est ce que vise la SCOE.

Tableau 51 : Distribution des participant SCOE en fonction de la participation à la population active

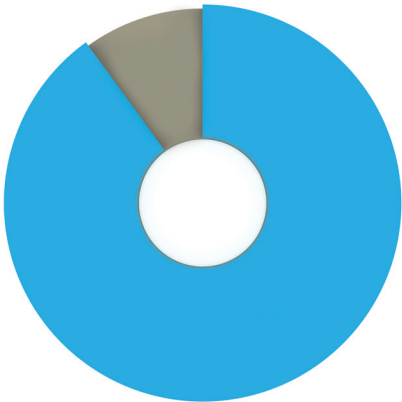
Pourcentage	SCOE		
	CDMSM	Région	Ontario
Employé à temps plein	97,7 %	93,8 %	93,5 %
Employé à temps partiel	2,3 %	3,3 %	3,8 %
Étudiant à temps plein	0,0 %	0,5 %	0,4 %
Étudiant à temps partiel	0,0 %	0,1 %	0,2 %
Participant au marché du travail - Travailleur autonome	0,0 %	0,3 %	0,3 %
Sous-employé	0,0 %	0,1 %	0,1 %
Chômeur	0,0 %	1,7 %	1,7 %
Employé à temps plein	0,0 %	0,1 %	0,1 %

Tableau 52 : Distribution des participant SCOE en fonction des sources revenu

Pourcentage	SCOE		
	CDMSM	Région	Ontario
Pupille de la Couronne	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Personne à charge OT/POSPH	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Employé	97,8 %	96,6 %	96,6 %

Tableau 53 : Résultats des participants SCOE à la sortie

Pourcentage	SCOE		
	CDMSM	Région	Ontario
Employé	100,0 %	98,0 %	98,1 %
Formation/Éducation	0,0 %	0,1 %	0,0 %
Autre (indépendant, Incapable de travailler, bénévole)	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Chômeur	0,0 %	0,2 %	0,2 %
Inconnu	0,0 %	1,8 %	1,6 %



AU MOINS
90 %

DES PARTICIPANTS DE LA
SUBVENTION CANADA-
ONTARIO POUR L’EMPLOI
SONT EMPLOYÉS À TEMPS
PLEIN.

Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes

Les tableaux suivants montrent le nombre de clients du Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes (PAEJ) et leur répartition selon l'âge et le genre. En tant que part du pourcentage provincial, le nombre de clients du Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes dans la CDMSM (3,2 %) est quasi-égal aux nombre de clients EO assistés dans la

même zone (3,1 %). La plupart des clients sont âgés de 15 à 24 ans (environ 77-78 % dans les trois zones) tandis que tous les autres appartiennent à la tranche des adultes de 25 à 44 ans. Dans la CDMSM, environ le deux tiers des clients sont des hommes, alors que dans la région et la province, 55 à 57% sont des hommes.

Tableau 54 : Nombre de participant PAEJ

	CDMSM	Région	Ontario
Participants au PAEJ			
Nombre	469	6 706	14 761
En tant que % de l'Ontario	3,2 %	45,4 %	100,0 %
Participants clients EO assistés			
En tant que % de l'Ontario	3,1 %	47,3 %	100 %
2016 – Total de la population de l'Ontario			
En tant que % de l'Ontario	4,0 %	49,2 %	100 %

Tableau 55 : Distribution des participant PAEJ en fonction de l'âge

Pourcentage	Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes		
	CDMSM	Région	Ontario
15-24 ans	78,0 %	77,6 %	77,4 %
25-44 ans	22,0 %	22,4 %	22,6 %
45-64 ans	0,0 %	0,0 %	0,0 %
65 ans et plus	0,0 %	0,0 %	0,0 %

AUX TROIS NIVEAUX,
LA PLUPART DES CLIENTS
SONT ÂGÉS DE

15 à 24 ans

Tableau 56 : Distribution des participant PAEJ en fonction du genre

Pourcentage	Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes		
	CDMSM	Région	Ontario
Femmes	36,9 %	43,7 %	42,2 %
Hommes	63,1 %	55,6 %	57,0 %
Autre/non divulgué/trans	0,0 %	0,7 %	0,7 %

AU NIVEAU DE LA
CDMSM, ENVIRON
DEUX TIERS DES
CLIENTS SONT DES
HOMMES.

La majorité des clients ne possède soit aucun certificat ou ne détient qu'un diplôme d'études secondaires. Dans la CDMSM, 3,6 % ont suivi certaines études postsecondaire et 4,3 % détiennent soit un certificat d'apprentis ou un

diplôme collégial. Près de 25 % des clients au niveau de la région ont suivi des études postsecondaires et évoluent jusqu'à l'obtention d'un grade universitaire.

Tableau 57 : Distribution des participant PAEJ en fonction de la scolarité à l'inscription

Pourcentage	Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes		
	CDMSM	Région	Ontario
Aucun certificat	45,7 %	25,3 %	33,7 %
Études secondaires	46,4 %	50,6 %	47,8 %
Postsecondaire partiel	3,6 %	7,5 %	5,7 %
Certificat/diplôme	4,3 %	8,6 %	7,7 %
Diplôme universitaire	0,0 %	6,3 %	4,3 %
Inconnu	0,0 %	1,5 %	0,9 %

Aucun certificat regroupe les études de moins que la 12^e année et moins que la 9^e année.

Certificat/diplôme regroupe les certificats ou diplômes collégiaux ou d'apprentissage

Tableau 58 : Distribution des participant PAEJ en fonction des groupes désignés

Pourcentage	Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes		
	CDMSM	Région	Ontario
Groupe autochtone	15 %	3 %	8 %
Sourd	0 %	0 %	0 %
Sourd/aveugle	0 %	0 %	0 %
Francophone	0 %	1 %	3 %
Professionnels formés à l'étranger	0 %	5 %	3 %
Nouvel arrivant	0 %	7 %	5 %
Personne handicapée	23 %	13 %	19 %
Minorité visible	3 %	21 %	12 %

Presque la totalité des clients ayant un statut de groupe désigné au niveau de la CDMSM appartient à un groupe autochtone ou est une personne handicapée (en combinaison, 38 % des clients PAEJ). Pour la région, les divergences sont un peu plus marquées, car 21 % des clients appartiennent à deux groupes de minorités visibles,

dont 7 % sont des nouveaux arrivants et 5 % sont des professionnels formés à l'étranger, chiffres supérieurs aux proportions dans la province. Néanmoins, les faibles chiffres laissent supposer une sous-déclaration importante.

La répartition selon les sources de revenu est plus uniforme entre les zones de la CDMSM, la région et la province. Environ 50-60 % des clients n'ont aucune source de revenu, par opposition à 20-30 % des clients

qui dépendent d'Ontario au travail. La prochaine source importante de revenu est le POSPH où 5 à 10 % des clients puisent leur revenu.

Tableau 59 : Distribution des participant PAEJ en fonction des sources de revenu

Pourcentage	Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes		
	CDMSM	Région	Ontario
Pupille de la Couronne	0 %	1 %	2 %
Personne à charge OT/POSPH	4 %	4 %	4 %
Employé	0 %	0 %	0 %
Assurance emploi	0 %	1 %	1 %
Aucune source de revenu	60 %	62 %	51 %
Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées	10 %	5 %	6 %
Ontario au travail	27 %	20 %	30 %
Autre	0 %	6 %	5 %
Travailleur autonome	0 %	0 %	0 %
Personne à charge de l'AE	0 %	0 %	0 %
Inconnu	0 %	2 %	1 %

Sondage 2017 des employeurs du secteur manufacturier de Simcoe

Le diagramme 1 montre la répartition des employeurs d'après le secteur manufacturier. Les employeurs pouvaient choisir autant de secteurs voulus pour décrire le domaine manufacturier dans lequel ils œuvrent. Les trois principaux secteurs (transformation/fabrication des métaux, automobile et équipement – regroupe 54 réponses en tout) rassemblent presque autant de sélections que tous les autres secteurs combinés (55 en tout).

Le profil des entreprises, figurant aux tableaux 1 à 3, explique la ventilation des sociétés en fonction du nombre

d'employés dans les groupes professionnels précis et du nombre de postes vacants. En ce qui a trait aux travailleurs de la production, la plupart des entreprises comptent de 6 à 50 employés (31 sociétés sur 52). Neuf sociétés avaient 101 à 250 employés de production, et aucune société ne comptait plus que 500 employés de production. La vaste majorité des répondants n'avait que 1 à 5 postes vacantes en production à l'heure actuelle. Quant au futur immédiat, les prévisions indiquent une tendance similaire : la plupart des sociétés croient que les postes vacants seront peu nombreux. Selon les prévisions à long terme, les tendances s'annoncent différentes, car plus de sociétés étaient d'avis qu'au fil du temps, il y aurait une multiplication des postes vacants en production.

Diagramme 1 : Entreprises par secteur manufacturier (N=64)

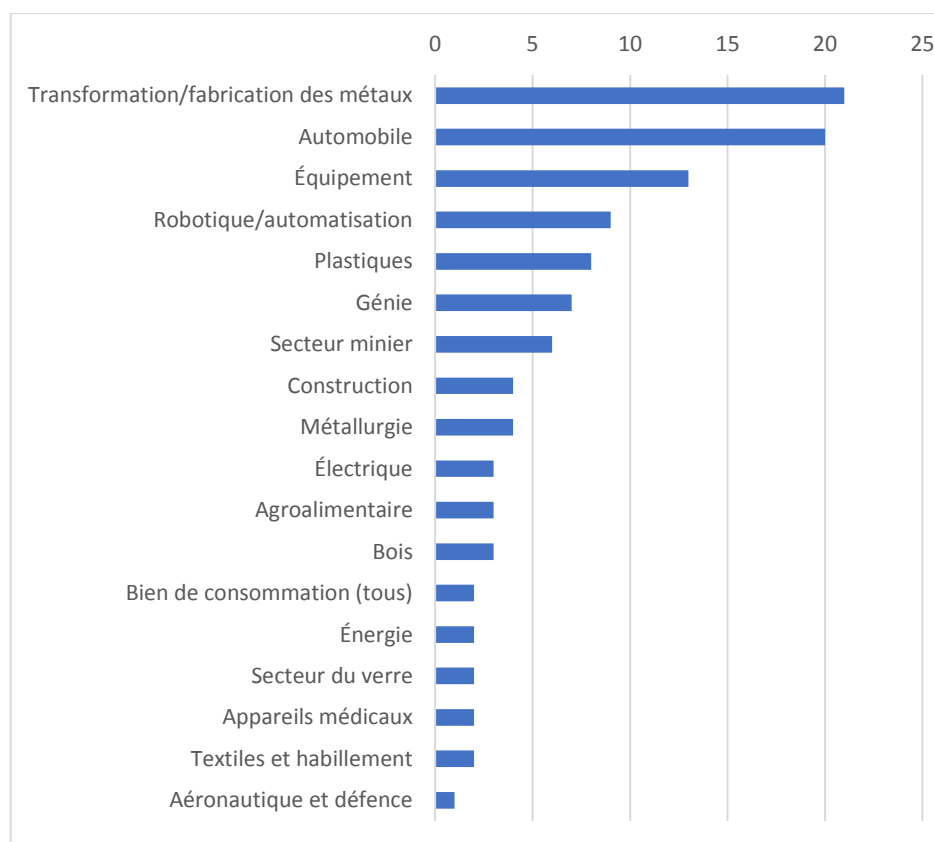
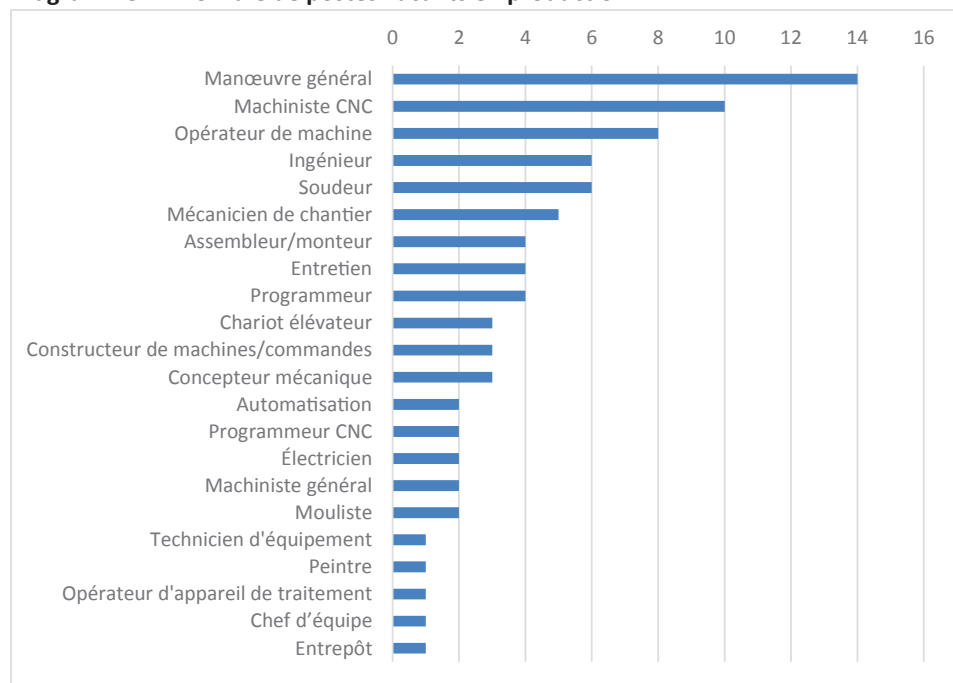


Tableau 1 : Profil des employeurs, travailleurs de la production

	Employés actuels	Postes vacants	Postes vacants prévus (0-2 ans)	Postes vacants prévus (2-5 ans)	Postes vacants prévus (5-10 ans)
1-5	6	27	28	15	9
6-10	7	4	5	8	6
11-20	11	3	4	4	8
21-50	13	0	3	4	4
51-75	2	1	0	2	1
76-100	2	0	1	0	2
101-250	9	0	0	1	0
251-500	2	0	0	0	0
500+	0	0	0	0	0
Total	52	35	41	34	30

La profession de production qui revient plus souvent parmi les postes vacants est celle de manœuvre général suivie de machiniste sur matériel à commande numérique par ordinateur (CNC), puis opérateur de machine (diagramme 2).

Diagramme 2 : Nombre de postes vacants en production



Pour ce qui est des travailleurs administratifs, les répondants signalent un moins grand nombre d'employés dans cette catégorie comparativement aux travailleurs de la production. Environ 80 % des sociétés affirment avoir de 1 à 10 travailleurs en administration. Le nombre de

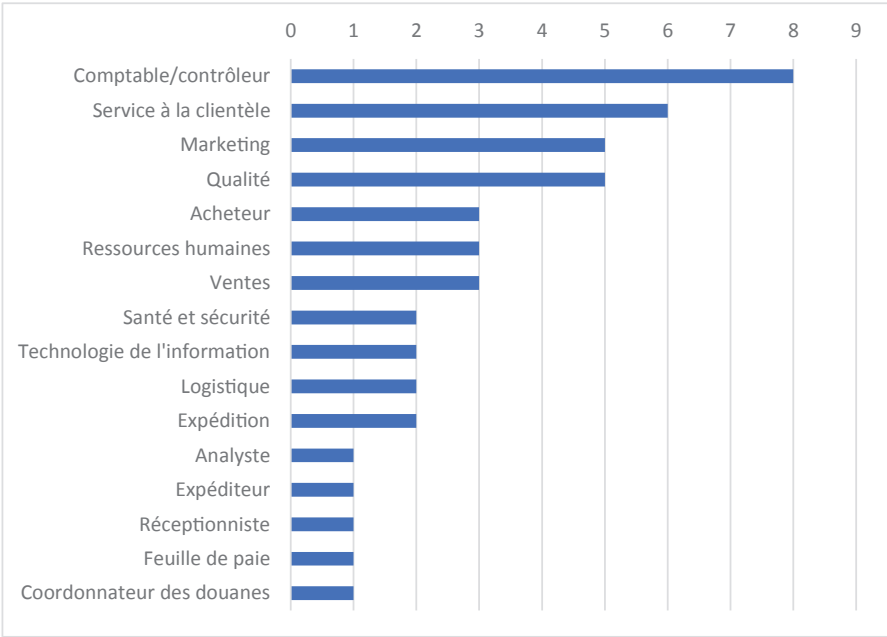
postes vacants est encore plus fortement inégal, car 95 % des répondants disent n'avoir que 1 à 5 postes à combler. Les répondants estiment que la tendance se poursuivra à l'avenir, voire même d'ici 5 à 10 ans, les postes vacants au sein de leurs entreprises seront rares.

Tableau 2 : Profil des entreprises, travailleurs en administration

	Employés actuels	Postes vacants	Postes vacants prévus (0-2 ans)	Postes vacants prévus (2-5 ans)	Postes vacants prévus (5-10 ans)
1-5	28	19	23	19	18
6-10	11	0	2	4	4
11-20	8	1	0	1	4
21-50	4	0	1	1	0
51-75	0	0	0	0	0
76-100	0	0	0	0	0
101-250	1	0	0	0	0
251-500	0	0	0	0	0
500+	0	0	0	0	0
Total	52	20	26	25	26

Les principaux postes vacants à la catégorie administration sont comptable/contrôleur, suivi du service à la clientèle. Le marketing et le contrôle de la qualité sont à égalité au troisième rang.

Diagramme 3 : Nombre de postes vacants en administration



La situation est semblable pour les postes de gestion. Typiquement, les sociétés emploient encore moins de travailleurs en gestion, presque tous signalent de 1 à 10 postes. Pour la plupart, les sociétés comptent à 1 à 5

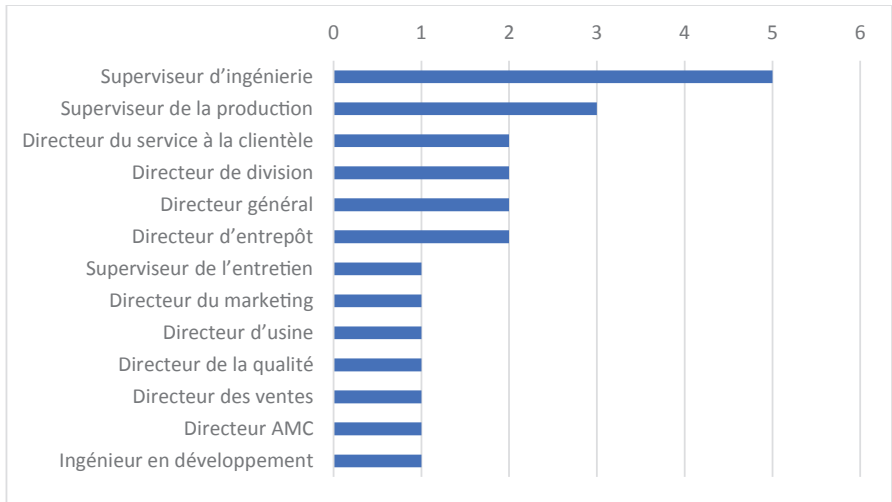
postes vacants en gestion, et prévoient que le chiffre reste similaire au cours 2 à 10 prochaines années.

Tableau 3 : Profil des entreprises, travailleurs en gestion

	Employés actuels	Postes vacants	Postes vacants prévus (0-2 ans)	Postes vacants prévus (2-5 ans)	Postes vacants prévus (5-10 ans)
1-5	34	14	16	18	20
6-10	12	1	1	2	2
11-20	3	0	0	0	1
21-50	2	0	0	0	0
51-75	0	0	0	0	0
76-100	0	0	0	0	0
101-250	0	0	0	0	0
251-500	0	0	0	0	0
500+	0	0	0	0	0
Total	51	15	17	20	23

Les postes vacants en gestion étaient moins nombreux (diagramme 4). Le plus grand nombre de ces postes (5) concernait les superviseurs en ingénierie, suivi des superviseurs de la production (3).

Diagramme 4 : Nombre de postes vacants en gestion



Le tableau 4 résume le minimum d'éducation et d'expérience requis pour les postes en production. La majorité des postes dans cette catégorie exige un diplôme d'études secondaires ou collégiales. De plus, la

majorité des postes de production nécessitent 3 à 5 ans d'expérience professionnelle, suivi d'aucune expérience (rubrique des postes de niveau débutant).

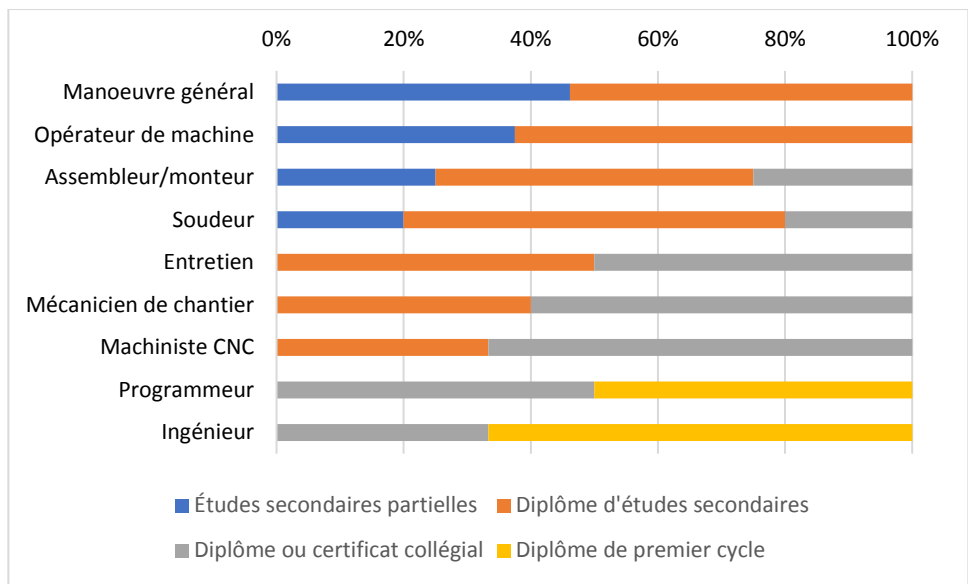
Tableau 4 : Études et expérience minimales requises pour les postes en production

Éducation	%		Expérience
Études secondaires partielles	16 %	24 %	Niveau débutant
Diplôme d'études secondaires	38 %	18 %	1-2 ans
Diplôme ou certificat collégial	37 %	44 %	3-5 ans
Diplôme de premier cycle	9 %	15 %	6-10 ans

Quoique les postes en production soient énumérés à la même catégorie, ils varient beaucoup entre eux. La ventilation des postes en production en fonction des études minimales requises (diagramme 5) montre des niveaux d'éducation variés nécessaires pour les postes énumérés à la catégorie « production ». Le diagramme illustre trois catégories générales. Certains postes ne requièrent que des études secondaires partielles comme exigence minimale. Cette catégorie comporte les

manœuvres généraux, les opérateurs de machines, les assembleurs, et un petit nombre de postes de soudeur. La deuxième catégorie compte les postes où il faut au moins un diplôme études secondaires. Elle compte les travailleurs en entretien, les mécaniciens de chantier et les machinistes CNC. La dernière catégorie revient aux postulants qui doivent posséder un grade postsecondaire quelconque. Cette catégorie renferme les programmeurs et ingénieurs.

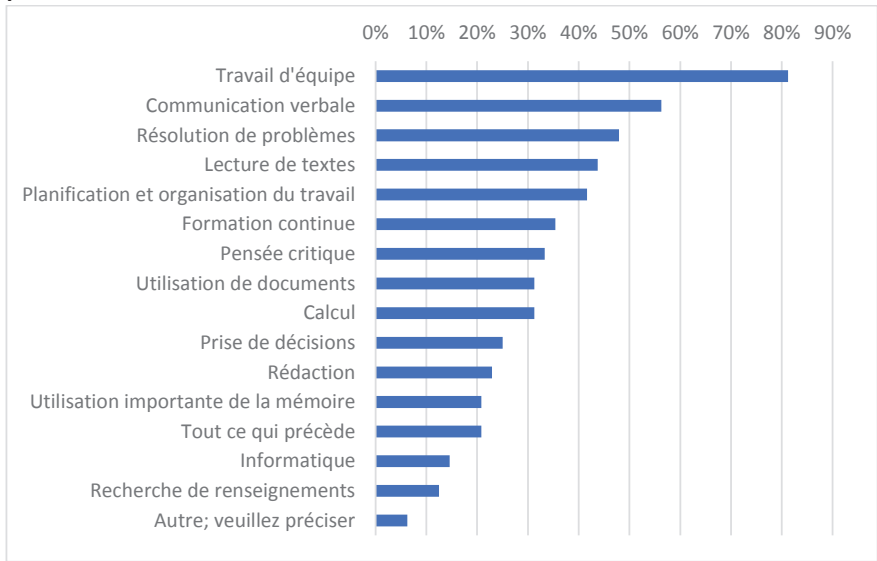
Diagramme 5 : Études minimales requises, d'après les postes ayant plus de 3 affichages



On a aussi demandé aux employeurs les compétences non techniques qui revêtent de l'importance au moment de l'embauche d'employés en production (les répondants pouvaient choisir autant de réponses qu'ils jugeaient appropriées parmi la liste). La compétence la plus importante, choisie par plus des 80 % employeurs, était le travail d'équipe suivi de loin par la communication verbale (56 %) et la résolution de problèmes (48 %). Les catégories que

les employeurs estiment les moins importantes étaient la recherche de renseignements (13 %), l'informatique (15 %) et l'utilisation importante de la mémoire (21 %). En dehors des deux principales catégories, les compétences importantes sont considérées « importantes » par moins de 50 % des employeurs.

Diagramme 6 : Importance des compétences non techniques à l'embauche des employés de production



Presque la moitié des postes vacants en administration nécessite un diplôme ou certificat collégial (49 %) et la plupart (58 %) exige 3 à 5 ans d'expérience professionnelle. Une minorité non négligeable (37 %) ne demande qu'un

diplôme études secondaires, alors qu'un autre quart (23 %) nécessite 1 à 2 ans d'expérience. Parmi ces postes vacants, 10 % n'exige aucune expérience (débutant).

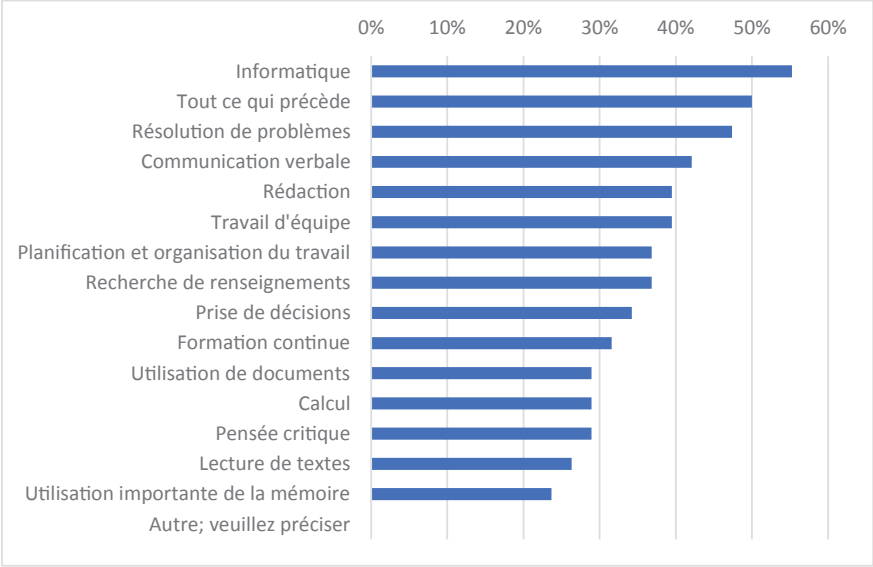
Tableau 5 : Études et expérience minimales requises pour les postes en administration

Éducation	%		Expérience
Études secondaires partielles	0 %	10 %	Niveau débutant
Diplôme d'études secondaires	37 %	23 %	1-2 ans
Diplôme ou certificat collégial	49 %	58 %	3-5 ans
Diplôme de premier cycle	14 %	10 %	6-10 ans

Lorsqu'on a posé la question aux employeurs à savoir quelles sont les compétences non techniques que les nouvelles recrues doivent posséder pour occuper ces postes administratifs, 55 % ont répondu l'informatique, mais peut-être de manière plus significative, 50 % ont choisi « tout ce qui précède » signifiant la liste entière des compétences

non techniques présentées (diagramme 5). Il s'agit d'un important contraste par rapport aux compétences non techniques attendues des travailleurs en production. La compétence non technique occupant le troisième rang au choix était la résolution de problèmes.

Diagramme 7 : Importance des compétences non techniques à l'embauche des employés en administration



Quant aux postes de gestion, près de la moitié d'entre eux (48 %) exige un grade de premier cycle, alors que l'ensemble des postes se divise de façon assez égale entre un diplôme collégial (29 %) et un diplôme d'études secondaires (24 %). Le nombre minimal d'années d'expérience était de 3 à 5 ans (38 % des postes), mais le plus souvent, on demande de 6 à 10 ans (43 %). Une minorité non négligeable (20 %) signalait le besoin de posséder 11 ans d'expérience ou plus.

Tableau 6 : Études et expérience minimales requises pour les postes en gestion

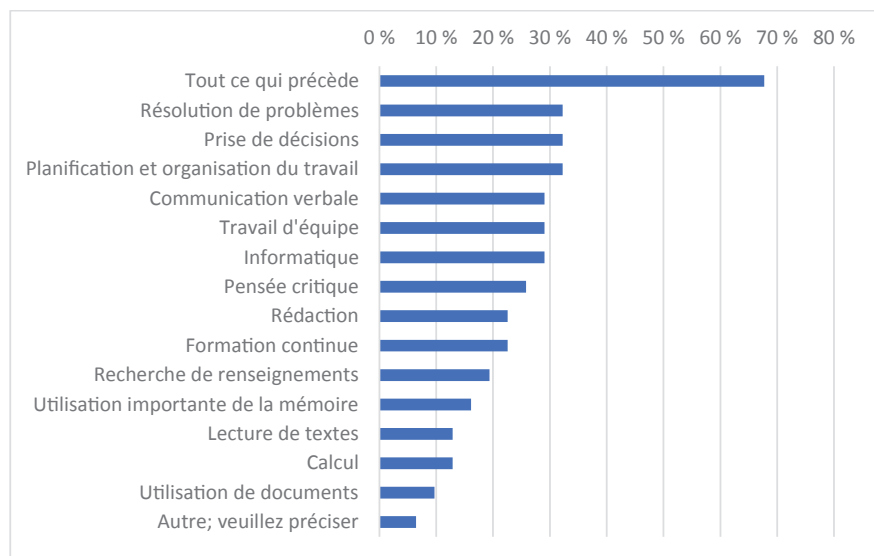
Éducation	%		Expérience
Études secondaires partielles	0 %	0 %	Niveau débutant
Diplôme d'études secondaires	24 %	0 %	1-2 ans
Diplôme ou certificat collégial	29 %	38 %	3-5 ans
Diplôme de premier cycle	48 %	43 %	6-10 ans
		19 %	11 ans et plus

Ce qui est intéressant, c'est qu'au moment de choisir les compétences non techniques que doivent posséder les gestionnaires, deux tiers (67 %) des employeurs ont

Ce qui est intéressant, c'est qu'au moment de choisir les compétences non techniques que doivent posséder les gestionnaires, deux tiers (67 %) des employeurs ont sélectionné « tout ce qui précède ». Par ailleurs, près du tiers des répondants ont choisi un grand nombre de compétences non techniques individuelles (diagramme 6).

sélectionné « tout ce qui précède ». Par ailleurs, près du tiers des répondants ont choisi un grand nombre de compétences non techniques individuelles (diagramme 6).

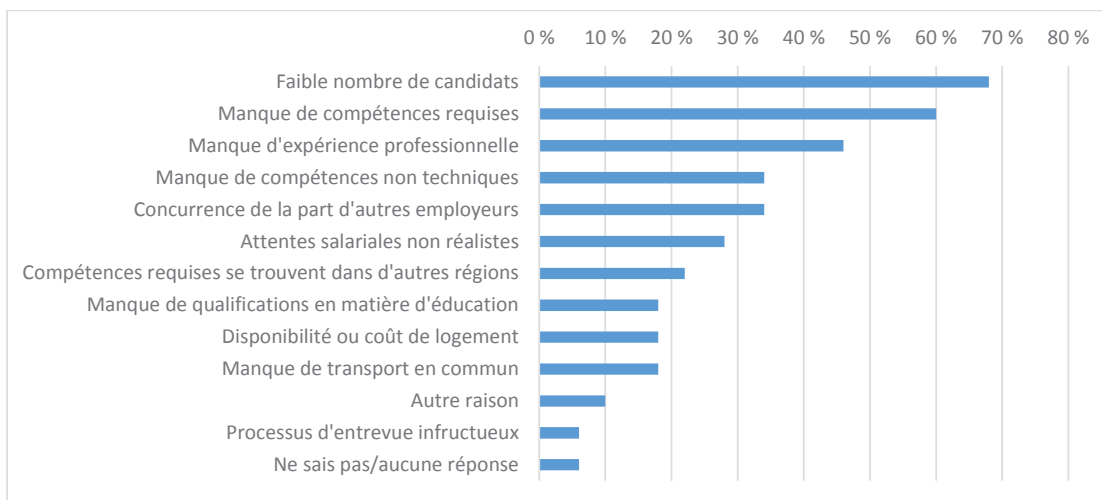
Diagramme 8 : Importance des compétences non techniques à l'embauche des employés en gestion



On a ensuite demandé aux employeurs quelles étaient les principales raisons pour lesquelles les postes vacants sont difficiles à combler. Le diagramme 7 énumère les réponses données. Deux tiers (68 %) des employeurs indique un

faible nombre de postulants. Les deux prochaines raisons sont que les candidats ne possèdent pas les compétences requises (60 %) ou l'expérience professionnelle nécessaire (46 %).

Diagramme 9 : Raisons invoquées le plus souvent pour les postes difficiles à combler



L'an dernier, on a posé une question semblable aux répondants dans le but de cerner les enjeux associés au processus de recrutement. Les quatre principaux enjeux soulevés ressemblent beaucoup aux réponses données cette année, soit :

- 1 – Les postulants ne sont pas assez nombreux.
- 2 – Les postulants ne satisfont pas aux exigences en matière de motivation, d'attitude ou de compétences interpersonnelles.

Tableau 7 : Recrutement en fonction du lieu

Lieu	
Comté de Simcoe	88 %
Région du grand Toronto (RGT)	40 %
Provincial	27 %
National	13 %
International	8 %

Quand il s’agit de recrutement des candidats, trois méthodes dépassent 60 %:

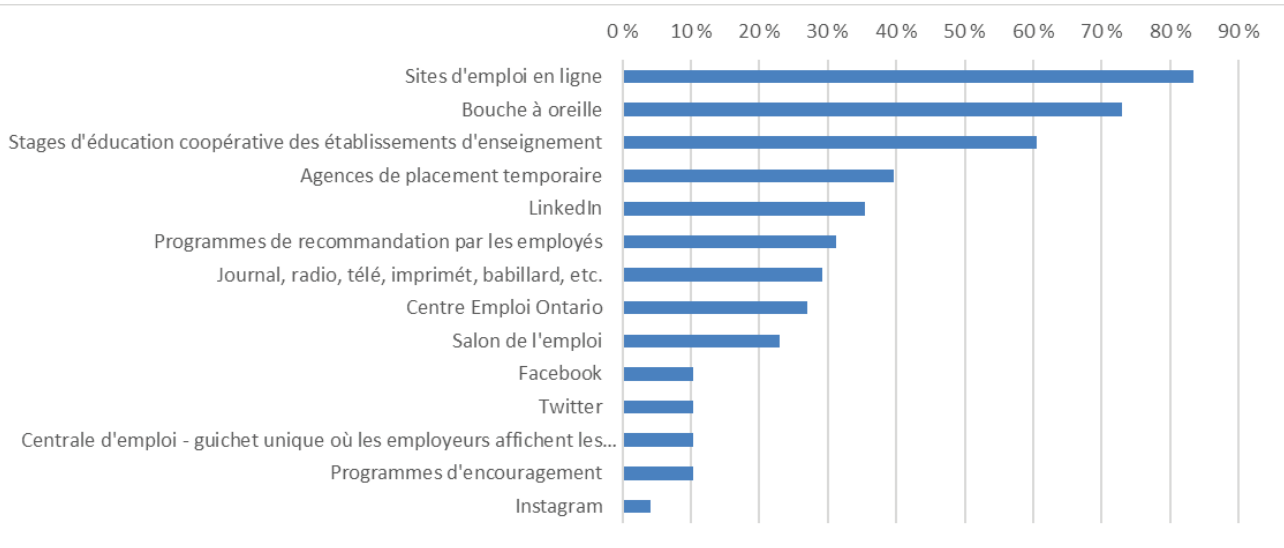
Sites d’emploi en ligne (83 %)

Bouche à oreille (73 %)

Stages d’éducation coopérative dans les établissements d’enseignement (60 %)

Autrement, les répondants accordent une note de moins de 40 % à toutes les autres méthodes.

Diagramme 10 : Méthode de recrutement



3 – Les postulants n'ont pas l'expérience de travail requise.

4 – Les postulants ne satisfont pas aux exigences en matière de compétences techniques.

En grande majorité, les employeurs recrutent les candidats dans le comté de Simcoe (88 %), quoiqu’un nombre important fait également du recrutement dans la région du grand Toronto (40 %) et plus du quart (27 %) recrute à l’échelle provinciale. En fait, près d’un employeur sur douze (12 %) recrute à l’échelle internationale (tableau 7).

83 %

DU RECRUTEMENT DE
 CANDIDATS SE FAIT
 AU MOYEN DES SITES
 D’AFFICHAGE D’EMPLOI

On a demandé aux employeurs d'indiquer quelles étaient les activités/initiatives/programmes relatifs à la main-d'œuvre qu'ils seraient intéressés à explorer davantage. Le tableau 8 énumère les réponses : près des deux tiers (65 %) a exprimé un intérêt au site Web Centrale d'emploi (site en ligne gratuit permettant aux employeurs d'afficher les postes à combler), alors que la moitié s'intéresse au

perfectionnement de l'effectif actuel ou au Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO). Encore un autre tiers a exprimé un intérêt au salon de l'emploi en ligne, à l'exposition des métiers spécialisés à l'intention des élèves et aux visites/portes ouvertes des installations manufacturières.

Tableau 8 : Intérêt témoigné envers les autres activités/initiatives/programmes relatifs à la main-d'œuvre

Programme	
Affichage – Centrale d'emploi	65 %
Perfectionnement du personnel actuel	49 %
Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO)	49 %
Salon de l'emploi en ligne	38 %
Exposition des métiers spécialisés à l'intention des élèves	35 %
Visites/portes ouvertes des installations de fabrication	32 %
Ateliers portant sur la main-d'œuvre	24 %
Recrutement externe (p. ex. CMTS, Career Fair Canada, The Gateway, etc.)	19 %
Programme d'accréditation	16 %

On a demandé aux employeurs de nommer les programmes, initiatives ou mesures d'incitation qu'ils avaient mis en œuvre et qui avaient réussi à fidéliser les employés. C'était une question ouverte, sans guides ni listes de réponses à donner. Vingt-huit employeurs ont fourni des réponses touchant un large

éventail de stratégies. Les plus fréquentes sont énumérées au tableau 9; sept employeurs citent l'offre d'un « régime d'avantages sociaux » alors que six autres mentionnent le partage des profits (participation aux bénéfices).

Tableau 9 : Programmes ayant réussi à fidéliser les employés, réponses les plus courantes (N=28)

Programme	
Régime d'avantages sociaux	7
Participation aux bénéfices	6
Bons salaires	3

Initiatives de fidélisation des employés



RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX



PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES



BONS SALAIRES

La prochaine série de questions met l'accent sur la formation. Lorsqu'on a demandé aux employeurs s'ils offrent de la formation au personnel, ils affirment utiliser une vaste gamme de méthodes de prestation de la formation, en commençant par la formation à l'interne (71 %),

apprentissage/école de métiers (51 %) et la formation sur mesure offerte par un tiers (49 %). Les réponses mises en évidence à la catégorie Autre comprennent la formation en milieu de travail et la formation interne.

Tableau 10 : Formation offert

Programme de formation	
Formation d'entreprise à l'interne	71 %
Apprentissage/école de métier	51 %
Formation sur mesure par un tiers	49 %
Ressources en ligne	39 %
Collèges communautaires – programmes de diplôme (p. ex. Collège Georgian)	37 %
Autre; veuillez préciser à la section remarques	24 %
Université	6 %
Ne sais pas/aucune réponse	2 %
Aucune formation offerte	0 %
Collège privé	0 %

Lorsqu'on leur a demandé si la formation offerte était effectuée dans le comté de Simcoe, 89 % ont répondu « Oui » 6 %, « Non » et 4 % indique que la formation se faisait en ligne on-line (tableau 11). Parmi les employeurs, 74 % qui assuraient la formation du personnel ne reçoivent aucun financement à cet égard (tableau omis).

Tableau 11 : La formation est-elle offerte dans le comté de Simcoe?

Oui	Non	En ligne
89 %	6 %	4 %

Plusieurs autres questions portaient sur les stages d'éducation coopérative. Près de quatre employeurs sur dix (39 %) offrent des stages de coop à l'heure actuelle, et un autre quatre sur dix (37 %) disent en avoir offert antérieurement. Un autre quart (24 %) signalent n'offrir aucun stage de coop (tableau 12).

Tableau 12 : Disponibilité des stages d'éducation coopérative

Offert par le passé	Offert présentement	Pas offert
37 %	39 %	24 %

Parmi ceux qui ont pris des dispositions à l'égard de stages de coop, près de 90 % se sont associés avec un collège, 60 % ont pris des dispositions de stages auprès d'une école secondaire, et 31 % ont conclu une entente avec une université (tableau 13).

Tableau 13 : Endroit où l'on a pris des dispositions en matière de coop

Lieu	
École secondaire	60 %
Collège	89 %
Université	31 %

Trois quarts des employeurs offrant un stage d’éducation coopérative l’ont fait dans un rôle de production rôle, la moitié dans un rôle d’administration, et seulement 17 % a structuré un stage de coop associé à des fonctions de gestion (tableau 14).

Tableau 14 : Types de stages de coop offerts

Lieu	
Production	75 %
Administration	50 %
Gestion	17 %

En réponse à une question ouverte, les employeurs sont plus aptes à indiquer l’occasion d’évaluer un employé prospectif comme raison de participation à un programme d’éducation coopérative, alors que la deuxième raison d’y participer consiste à offrir aux jeunes la possibilité d’acquérir de l’expérience de travail/la formation. Parmi les employeurs qui ont offert un stage de coop, 97 % affirment qu’ils auraient de nouveau recours au programme à l’avenir (tableau omis).

On dépend assez fortement sur les apprentis : 37 % des répondants disent qu’ils embauchent présentement des apprentis et 24 % signalent en avoir jadis embauché (tableau 15). Quatre sur dix (39 %) employeurs disent ne jamais avoir embauché d’apprentis, soit un pourcentage légèrement plus élevé que ceux qui n’ont offert aucun stage d’éducation coopérative.

Tableau 15 : Apprentis embauchés

Embauchés de par le passé	Embauche présentement	Aucune embauche
24 %	37 %	39 %

Lorsqu’on leur a demandé s’ils avaient conservé un apprenti une fois la formation en apprentissage achevée, 100 % des employeurs ont répondu « Oui. »

Tableau 16 : Entreprises ayant embauché des travailleurs spécialisés

Oui	Non
25 %	71 %

On a également demandé aux employeurs s'ils avaient déjà embauché un travailleur spécialisé originaire de l'extérieur du Canada : 71 % ont répondu « Non » et 25 % signalent « Oui » (4 % ne le savaient pas) (tableau 17).

Tableau 17 : Connaissance des possibilités de financement relatives à la main-d'œuvre

Subvention Canada-Ontario pour l'emploi	83 %
Crédit d'impôt pour la formation en apprentissage	75 %
Emplois d'été Canada	44 %
Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes	39 %
Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux autochtones	6 %
J'ai recours au financement relatif à la main-d'œuvre qui n'est pas énuméré ci-dessus (veuillez préciser)	6 %
Programme de stages AvantageTalent	3 %
Programme de stage pour les individus formés à l'étranger	0 %
Transition au travail	0 %

Enfin, on a demandé aux employeurs s'ils étaient au courant des possibilités de financement relatives à la main-d'œuvre figurant sur une liste. Une forte proportion connaissait la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (84 %) et le crédit d'impôt pour la formation en apprentissage (75 %). Cependant, les programmes

d'emploi d'été pour les jeunes étaient moins bien connus (44 % était au courant d'Emplois d'été Canada, alors que 39 % connaissant Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes. On connaissait beaucoup moins plusieurs autres possibilités de financement.

Sondage du secteur manufacturier chercheurs d'emploi

Simcoe Muskoka

Le sondage actuel a été administré aux chercheurs d'emploi dans le comté de Simcoe en vue d'explorer leurs expériences relatives à la recherche d'emploi, de recueillir leur avis sur la préparation à l'emploi et à la recherche du travail, et de cerner leurs caractéristiques démographiques. Le sondage accompagnait celui administré aux employeurs du secteur manufacturier, d'où la question posée aux chercheurs d'emploi pour savoir s'ils cherchaient du travail dans

ce secteur. Parmi les 150 chercheurs d'emploi qui ont commencé le sondage, trente-deux (21 %) ont signalé chercher du travail en fabrication. Toutes les réponses ultérieures identifient le schéma des réponses en fonction des personnes qui s'intéressent aux postes dans le domaine manufacturier et d'après celles qui n'ont pas exprimé d'intérêt envers ce domaine.

Voici certaines caractéristiques de base des répondants au sondage : la moitié chercheurs d'emploi en fabrication étaient âgés de 30 ans ou moins, comparativement à 30 % des autres répondants (tableau 1). Ces personnes étaient beaucoup plus susceptibles d'être des hommes (50 % des chercheurs d'emploi dans le secteur manufacturier étaient des hommes, comparativement à 24 % dans l'autre catégorie) (tableau 2).

Tableau 1 : Âge des répondants

	Tous sans les répondants du secteur manufacturier (%)	Répondants du secteur manufacturier (%)
14-17	2 %	0 %
18-21	9 %	14 %
22-30	19 %	36 %
31-40	30 %	23 %
41-50	17 %	14 %
50+	23 %	14 %

Tableau 2 : Genre des répondants

	Tous sans les répondants du secteur manufacturier (%)	Répondants du secteur manufacturier (%)
Homme	24 %	50 %
Femme	74 %	41 %
Transgenre	0 %	0 %
Ne s'identifie pas comme homme, femme ou transgenre	1 %	5 %
Préfère ne pas répondre	1 %	5 %

Les chercheurs d'emploi du secteur manufacturier étaient un peu plus susceptibles de n'avoir que des études secondaires partielles, et parallèlement que de posséder un grade de premier cycle (tableau

3). Toutefois, dans le cas de grade de deuxième cycle, les résultats des chercheurs d'emploi du secteur manufacturier étaient pareils aux personnes à la recherche de travail ailleurs qu'en fabrication.

Tableau 3 : Niveau de scolarité

	Tous sans les répondants du secteur manufacturier (%)	Répondants du secteur manufacturier (%)
Études secondaires partielles	6 %	17 %
Diplôme d'études secondaires	21 %	17 %
Diplôme ou certificat collégial	46 %	39 %
Diplôme de premier cycle	12 %	4 %
Études de deuxième cycle	11 %	13 %

En ce qui concerne la situation d'emploi actuelle, un peu plus de 40 % était sans emploi alors qu'environ 30 % était sous-employé – il n'y avait aucune différence notable entre les deux catégories (tableau 4).

Tableau 4 : Situation d'emploi actuelle

	Tous sans les répondants du secteur manufacturier (%)	Répondants du secteur manufacturier (%)
Sans emploi	43 %	44 %
Sous-employé	28 %	36 %
Navetteur	10 %	12 %
Ne travaille pas dans le domaine de choix	20 %	8 %

Parmi les personnes employées, le lieu de travail le plus commun était Barrie (sept répondants), suivi de quatre à Orillia, trois qui ont simplement répondu le comté de Simcoe, et deux à Midland. Le sondage a recueilli 26 réponses individuelles, dont plusieurs nommaient des municipalités dans Simcoe.

Les personnes à la recherche de travail en fabrication avaient été sans emploi pendant une période plus courte : 60 % d'entre eux étaient au

chômage depuis moins de trois mois comparativement à 43 % parmi ceux qui cherchaient un emploi ailleurs qu'en fabrication (tableau 5). D'autre part, les deux groupes comptaient une proportion semblable de personnes sans emploi depuis sept mois ou plus (chercheurs d'emploi du secteur manufacturier : 32 %, chercheurs d'emploi non manufacturier : 31 %).

Tableau 5 : Durée de la recherche d'emploi

	Tous sans les répondants du secteur manufacturier (%)	Répondants du secteur manufacturier (%)
Moins d'un mois	23 %	16 %
1-3 mois	20 %	44 %
4-6 mois	14 %	4 %
7 mois à 1 an	10 %	4 %
Plus d'un an	21 %	28 %
Ne cherche pas d'emploi	12 %	4 %

Les personnes cherchant du travail manufacturier étaient plus susceptibles de cibler leur recherche dans le comté de Simcoe en plus de chercher du travail presque n'importe où. Ainsi, 95 % des chercheurs d'emploi du secteur manufacturier cherchaient de l'emploi

dans le comté de Simcoe (comparativement à 83 % dans l'autre catégorie), mais une plus forte proportion d'entre eux cherchait du travail à l'échelle provinciale, nationale et internationale (tableau 6).

Tableau 6 : Endroits où les chercheurs d'emploi cherchent du travail

	Tous sans les répondants du secteur manufacturier (%)	Répondants du secteur manufacturier (%)
Comté de Simcoe	83 %	95 %
Région du grand Toronto (RGT)	27 %	27 %
Provincial	13 %	23 %
National	3 %	5 %
International	1 %	9 %
Ne sais pas/aucune réponse	0 %	9 %

On a demandé aux répondants les professions recherchées (ils pouvaient en choisir jusqu'à trois), ainsi que leurs attentes en matière de salaire horaire. Les tableaux 7, 8 et 9 donnent les renseignements pour chaque profession nommée au moins trois fois, divisés en fonction des postes en production, administration et en gestion. Dans

la plupart des cas, les salaires étaient groupés dans des tranches de taux salarial limitées. Certaines professions affichent tout de même des variations considérables (par exemple, un poste en administration des technologies de l'information ne précise pas le niveau de profession dont il est question).

Tableau 7 : Poste de production recherché et salaire attendu

Postes en production	Salaire horaire attendu						
	12 \$-15 \$	16 \$-20 \$	21 \$-25 \$	26 \$-30 \$	31 \$-35 \$	36 \$-40 \$	41 \$+
Assembleur/monteur		3					
Environnemental	1	2		1	1		
Chariot élévateur		2	2				
Manœuvre général	5	3	3				
Peintre		2	1				
Soudeur			2				1

Tableau 8 : Poste d'administration recherché et salaire attendu

Postes en administration	Salaire horaire attendu						
	12 \$-15 \$	16 \$-20 \$	21 \$-25 \$	26 \$-30 \$	31 \$-35 \$	36 \$-40 \$	41 \$+
Analyste				2	1		1
Communications	3	3	4	2		2	
Service à la clientèle	8	6	2				
Santé et sécurité		2		1			
Ressources humaines	1	1		1			
Technologies de l'information	1	1					1
Marketing		1	2	2	1		
Relations publiques		5	2	2			
Ventes	2	1	1		1		
Expédition		2		1			

Tableau 9 : Poste de gestion recherché et salaire attendu

Postes en gestion	Salaire horaire attendu						
	12 \$-15 \$	16 \$-20 \$	21 \$-25 \$	26 \$-30 \$	31 \$-35 \$	36 \$-40 \$	41 \$+
Gestionnaire du service à la clientèle	1	1	1				
Directeur général	1		1				1
Gestionnaire en TI						1	2
Directeur du marketing		1		1	1	1	
Gestionnaire de projet			1		1	1	
Directeur des ventes	2					1	
Chef d'équipe	2		1	1			

On a demandé aux répondants les méthodes qu'ils utilisent pour trouver les postes vacants (diagramme 1). Ils pouvaient choisir autant de méthodes appliquées à partir d'une liste déterminée. Dans l'ensemble, il y avait des différences limitées entre les chercheurs d'emploi dans le secteur manufacturier et les autres chercheurs. De loin, la méthode la plus utilisée est les sites d'emploi en ligne (100 % des chercheurs d'emploi du secteur manufacturier et 96 %

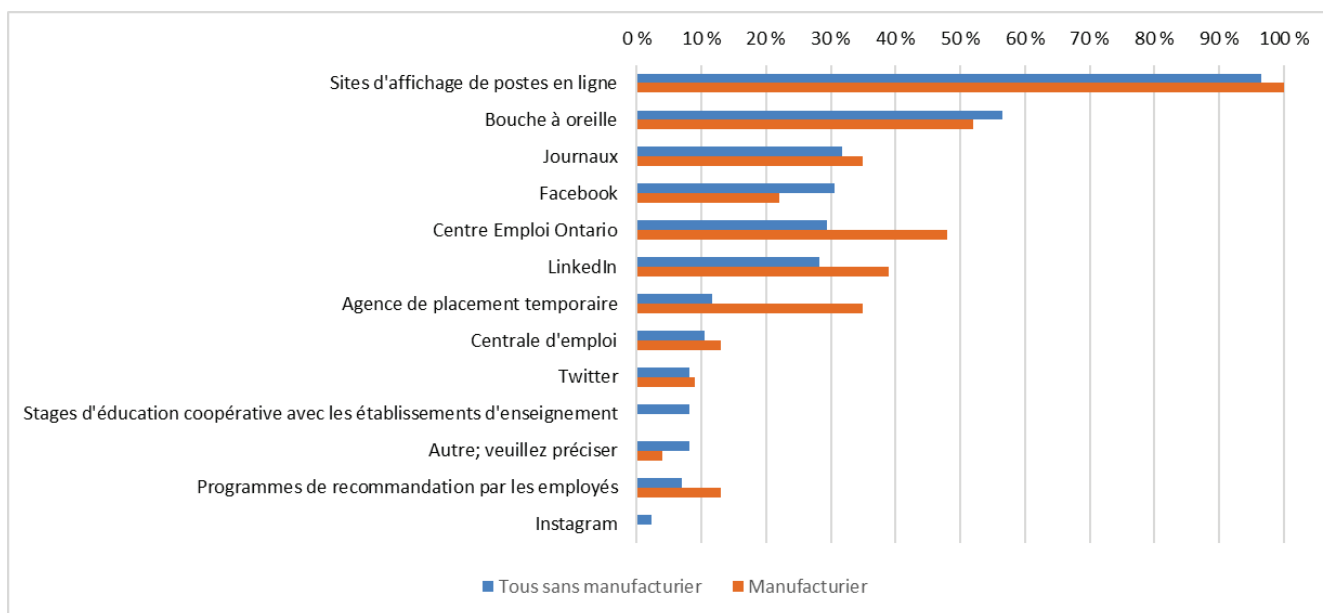
des chercheurs dans l'autre catégorie). La deuxième méthode la plus fréquemment employée est celle du bouche à oreille, dans les deux cas, utilisée par un peu plus de la moitié des chercheurs. L'on décèle les différences les plus notables : les chercheurs d'emploi du secteur manufacturier étaient plus susceptibles de se fier au Centre Emploi Ontario, LinkedIn ou à une agence de placement temporaire.

On a de plus demandé aux chercheurs d'emploi les facteurs qui rendent la recherche d'emploi difficile. Chez les chercheurs d'emploi manufacturiers, le plus important défi était le faible nombre de postes disponibles, question soulevée par 61 % des chercheurs dans cette catégorie. Il s'agissait aussi d'un problème pour les chercheurs d'emploi non manufacturiers, dont 49 % ont choisi ce facteur, mais qui était légèrement plus susceptible de citer les salaires insuffisants comme facteur (51 %). Parmi les chercheurs d'emploi manufacturiers, on se préoccupait un peu moins du problème des salaires (35 %). Le consensus s'établissait un peu mieux pour les trois facteurs suivants :

- Les postes disponibles ne correspondent pas à mon niveau de scolarité/compétence
- Les heures de travail ne correspondent pas à mon horaire
- Trop de concurrence pour les postes disponibles

Les chercheurs d'emploi en fabrication étaient beaucoup plus susceptible de cite le 6^e enjeu : l'expérience de travail pertinente.

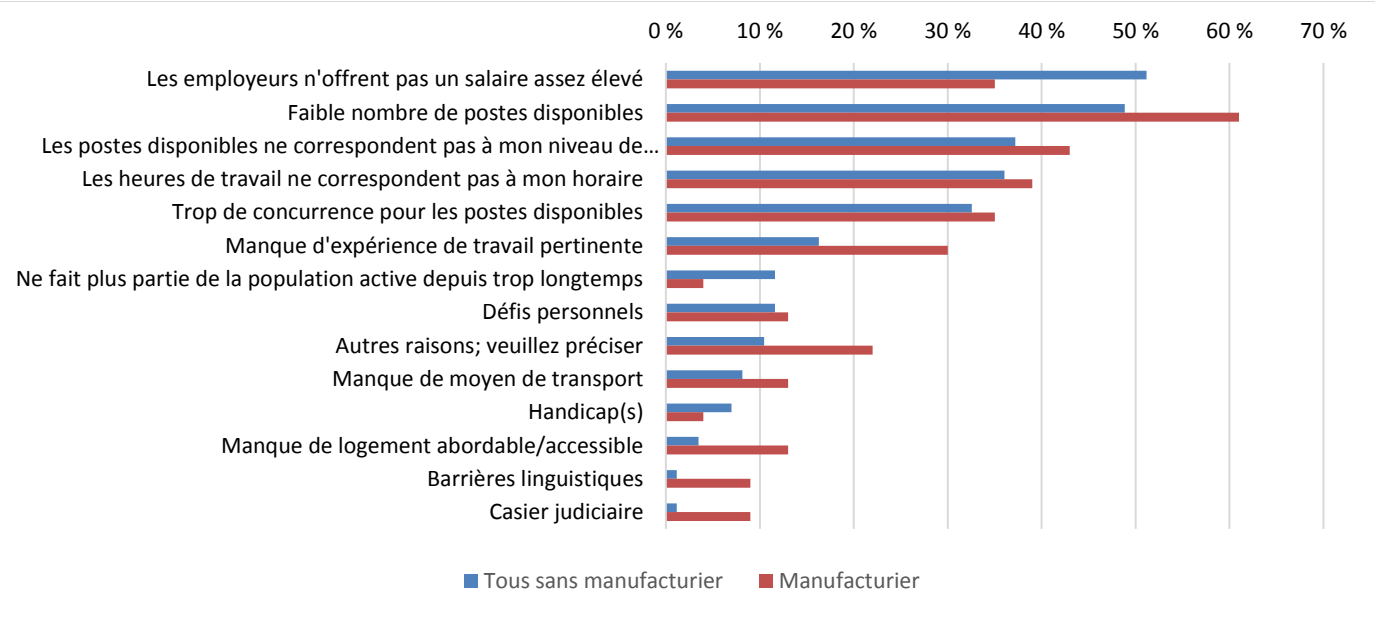
Diagramme 1 : Trouver les emplois affichés



On a demandé aux répondants d'énumérer les compétences non techniques qu'ils jugeaient nécessaires au moment de chercher un emploi. Comme le montre le diagramme 3, en termes très généraux, les deux catégories de chercheurs d'emploi accordent plus ou moins selon le même ordre d'importance aux compétences non techniques individuelles, sauf que dans la plupart des cas, les chercheurs d'emploi non manufacturiers sont davantage enclins à rattacher de l'importance à chaque compétence que la personne

à la recherche d'un emploi dans le domaine manufacturier. Cette variation est particulièrement marquée relativement aux compétences non techniques suivantes : pensée critique; informatique; planification et organisation du travail; et formation continue. Les quelques compétences non techniques auxquels les chercheurs d'emploi manufacturiers avaient plus tendance à mettre de l'importance étaient : utilisation importante de la mémoire; calcul; et communication verbale.

Diagramme 2 : Qu'est-ce qui rend trouver un emploi difficile?



Plusieurs questions portaient sur l'expérience des chercheurs d'emploi par rapport aux programmes d'éducation coopérative. Entre 40 % et 48 % des chercheurs d'emploi avaient participé à un stage de coop dans le passé : les répondants manufacturiers étaient légèrement plus nombreux que les autres à cet égard. Parmi les

chercheurs d'emploi ayant suivi un stage de coop, les chercheurs d'emploi manufacturiers sont davantage nombreux à le faire à l'école secondaire alors que ceux cherchant de l'emploi ailleurs (non manufacturier) ont fait des stages de coop au collège (tableau 10).

Diagramme 3 : Importance des compétences non techniques

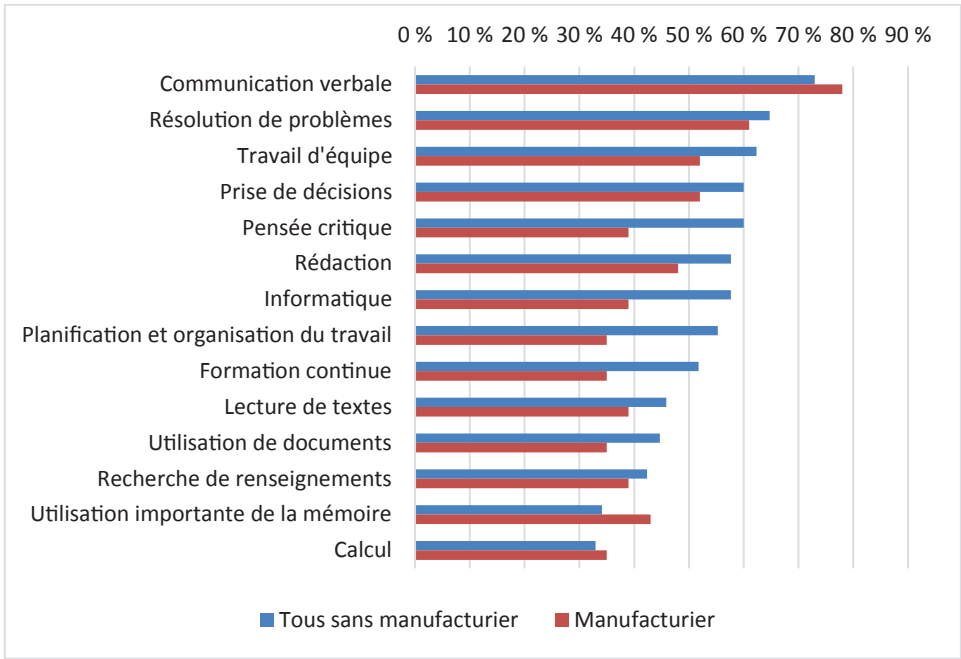


Tableau 10 : Type de stage en éducation coopérative

	Tous sans les répondants du secteur manufacturier (%)	Répondants du secteur manufacturier (%)
École secondaire	47 %	55 %
Collège	71 %	45 %
Université	6 %	0 %

Le type de travail effectué dans le cadre des stages d'éducation coopérative étaient peu probablement dans les catégories de professions manufacturières de production, administration ou gestion. Parmi les « Autres » postes, les réponses les plus courantes étaient cuisiniers et travail en garderie (tableau 11).

Tableau 11 : Poste d'éducation coopérative

	Tous sans les répondants du secteur manufacturier (%)	Répondants du secteur manufacturier (%)
Production	9 %	9 %
Administration	15 %	18 %
Gestion	0 %	0 %
Autre	76 %	73 %

Les personnes ayant répondu au sondage croyaient fermement que leurs compétences s'étaient améliorées grâce au stage de coop qu'ils avaient suivi (tableau 12) et que, dans l'ensemble, il s'agissait d'une expérience positive (tableau 13).

100 %
DES RÉPONDANTS QUI
POSTULAIENT DANS LE
SECTEUR MANUFACTURIER
DISENT AVOIR AMÉLIORÉ
LEURS COMPÉTENCES SUITE
À UN STAGE COOPÉRATIF

Tableau 12 : Répondants qui disent avoir amélioré leurs compétences suite à un stage d'éducation coopérative

	Tous sans les répondants du secteur manufacturier (%)	Répondants du secteur manufacturier (%)
Oui	91 %	100 %
Non	9 %	0 %

Tableau 13 : Répondants qui disent avoir eu une expérience de coop positive

	Tous sans les répondants du secteur manufacturier (%)	Répondants du secteur manufacturier (%)
Oui	94 %	91 %
Non	6 %	9 %

Près du tiers des répondants ayant participé à un stage d'éducation coopérative est restée avec la compagnie une fois le stage achevé (tableau 14), la proportion étant légèrement plus élevée chez les

chercheurs d'emploi manufacturiers, vraisemblablement parce qu'ils avaient un niveau plus élevé de stages de coop collégiaux.

Tableau 14 : Répondants ayant resté avec la compagnie une fois le stage de coop achevé

	Tous sans les répondants du secteur manufacturier (%)	Répondants du secteur manufacturier (%)
Oui	35 %	27 %
Non	65 %	73 %

Enfin, on a demandé aux chercheurs d'emploi à quel point ils s'intéressaient à participer à divers programmes, activités et initiatives ayant rapport à l'emploi (tableau 15). En général, les chercheurs d'emploi manufacturier ont exprimé un niveau d'intérêt plus élevé

envers tous les items proposés, tout particulièrement par rapport aux visites/portes ouvertes, aux ateliers portant sur la main-d'oeuvre et aux apprentissages.

Tableau 15 : Intérêt à poursuivre les programmes, activités/initiatives ayant trait à l'emploi

	Tous sans les répondants du secteur manufacturier (%)	Répondants du secteur manufacturier (%)
Salon de l'emploi en ligne	62 %	75 %
Centrale d'emploi	61 %	70 %
Salon de l'emploi local	61 %	65 %
Perfectionnement des compétences	37 %	45 %
Apprentissage	30 %	50 %
Programme d'accréditation	24 %	35 %
Ateliers portant sur la main-d'oeuvre	17 %	45 %
Visites/portes ouvertes	8 %	40 %

75% DES RÉPONDANTS DU SECTEUR MANUFACTURIER ONT EXPRIMÉ DE L'INTÉRÊT À UN SALON DE L'EMPLOI EN LIGNE.

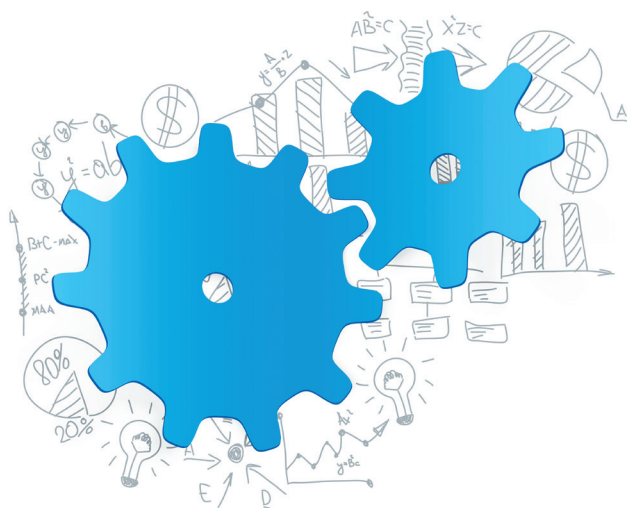
Mise à jour des projets 2017 -2018

Mise à jour électronique de l'évaluation de la volonté d'apprendre pour la formation en apprentissage

L'exemplaire courant du test que suivent les candidats à l'apprentissage, Evaluating Academic Readiness for Apprenticeship Training (EARAT) est sous forme imprimée et annotée par l'instructeur. Le projet a pour but d'effectuer des recherches sur une version numérique et de l'élaborer (y compris les formats mobile et pour tablette) dans le but de l'offrir par internet. Nous avons choisi un ou deux métiers qui serviront de modèle à l'élaboration. À long terme, nous visons à appliquer ce modèle à une dizaine des métiers les plus populaires énumérés à la liste de l'Ordre des métiers de l'Ontario. De plus, la CDMSM décidera des données finales (globales et particulières) à recueillir dans le cadre des tests. Cela peut inclure les données

géographiques/démographiques sur les participants, les tendances quant aux forces/faiblesses dans les domaines évalués et d'autres données tel que déterminées par les experts en la matière.

La nouvelle plateforme numérique a été conçue et les instructeurs du Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO) en font présentement l'essai dans les conseils scolaires locaux. Nous tenons à remercier le Centre for Research and Innovation (CIRA) et le département de programmation du Collège Georgian du précieux appui accordé au projet. Une fois le test beta achevé, nous établirons les évaluations liées aux métiers prioritaires en fonction des consultations et des commentaires recueillis des éducateurs.



Plateforme du salon virtuel de l'emploi

Le Collège Georgian a convenu de construire une plateforme dans le cadre du programme pédagogique des technologies de l'information pour la session d'hiver.

Le projet a été distribué aux équipes d'étudiants en développement Web du collège. À la fin du processus, chaque équipe présentera une proposition de l'initiative et la CDMSM aura à choisir celle qui répond le mieux aux besoins. La CDMSM conclura ensuite un contrat avec l'équipe étudiante retenue afin qu'elle mette en oeuvre la plateforme choisie. Pour sa part au projet, Rich Freeman, professeur de programmation Collège Georgian, contribuera l'aide et la supervision du développement. De plus, les étudiants fourniront un mécanisme de prestation de rapports détaillés sur l'événement en ligne. Cette information comprendra notamment, mais sans s'y limiter :

- Total des chercheurs d'emploi actifs

- Total des chercheurs d'emploi qui « ne se présentent pas »
- Total des employeurs
- Renseignements d'inscription/coordonnées des employeurs
- Nombre total des visites aux kiosques
- Nombre de visites à chaque kiosque d'employeur
- Nombre de conversations en ligne par kiosque
- Nombre total de conversations en ligne
- Nombre de curriculum vitae téléchargés.

La CDMSM collaborera avec les étudiants à l'élaboration d'un bref sondage/évaluation de clôture à l'intention des participants et des employeurs.



Vidéos d'histoires de réussite en tourisme

- Gestionnaires/propriétaires qui ont eu leur début en tourisme et qui ont franchi les échelons.
- Employeurs qui ont surmonté les obstacles à l'embauche ou à la fidélisation par des offres uniques en leur genre.
- Étudiants entrepreneurs : Semer la croissance future du tourisme.

Les vidéos d'une durée de 5 à 7 minutes ont été tournées en 2017-2018. Le lancement des versions finales se fera en ligne et la promotion se fera également en ligne et par le biais des médias sociaux.

Une fois rendus publics, ces vignettes positives et engageantes souligneront l'importance du secteur touristique dans la région en plus de mettre en vedette quelques-unes des personnes et des personnalités qui ont obtenu de bons résultats grâce à la main-d'œuvre dans nos collectivités.



Petit-déjeuner d'apprentissage en diffusion simultanée

Sujets abordés

- Entrée express du Programme ontarien des candidats à l'immigration (POCI)
- Analyse de rentabilité de l'embauche d'immigrants - données
- Étudiants étrangers – ils peuvent rester trois ans au Canada
- Permis temporaire de travail
- Évaluation de l'incidence sur le marché du travail local

Conférenciers invités

Le conférencier représentait l'Entrée express du Programme ontarien des candidats à l'immigration (POCI) vu les modifications apportées aux critères du programme.

Vignettes

Nous appuierons les conférenciers en direct grâce aux séquences vidéos suivantes :

- Vidéo(s) sur les profils d'étudiants étrangers
- Aperçu du permis temporaire du travail
- Analyse de rentabilité de l'embauche d'immigrants suite à une entrevue menée auprès d'un propriétaire d'entreprise locale ou d'un gestionnaire des ressources humaines.



Nous tenons encore une fois 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. Le Petit-déjeuner d'apprentissage a reçu une reconnaissance du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle dans le cadre de l'événement inaugural de remise de prix.



Formation Soft Skills Solutions^{MC}

Depuis quatre 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;
- la majorité des employeurs à l'échelle locale enverrait les employés suivre « une formation gratuite sur les compétences d'employabilité »;
- la majorité des employeurs a 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 unique 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)
- La télévision de Rogers enregistre l'événement qui est ensuite diffusé comme documentaire d'une heure. De plus, les modules des conférenciers créés au préalable sont affichés au site SMWDB.com
- 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 modules d'apprentissage des compétences non techniques :

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

Mises à jour :

La CDMSM a actualisé le programme propriétaire Soft Skills Solutions^{MC} (SSS) pour atteindre un public élargi et simplifier le modèle de prestation. Voici ce que la CDMSM a accompli :

- Travailler de concert avec les fournisseurs de services d'alphabétisation de base pour personnaliser le contenu optionnel afin de répondre aux besoins des participants ayant un faible niveau d'alphabétisme.
- Former un partenariat avec la York Region Training Board pour la prestation d'un programme pilote des employeurs destiné aux employés sur place.
- Élaborer une composante d'inscription en ligne afin de saisir les données sur les participants formés du programme SSS (emplacement, genre, âge).
- Étendre la portée, améliorer la prestation en temps opportun et la rentabilité de SSS en accordant des contrats à quatre maîtres-formateurs établis dans la région. Ces formateurs à l'échelle provinciale sont

responsables du marketing et de l'animation des sessions de « formation des formateurs » en Soft Skills SolutionsMC dans leurs zones géographiques concernées dans tout organisme ayant un mandat lié à l'emploi.

et de l'innovation sur le plan des métiers spécialisés.

Projet du marché du travail du comté de Simcoe

Le Plan d'action sur la main-d'oeuvre manufacturière a pour principal objectif de mieux harmoniser l'offre et la demande de main-d'oeuvre dans le secteur manufacturier du comté de Simcoe. Les organismes partenaires reconnaissent que les employeurs signalent des difficultés à combler les postes, alors que les chercheurs d'emploi expriment de la frustration à décrocher et à conserver un emploi valorisant.

Le projet incorpore trois principaux objectifs :

1. **Achevé** : Recueillir les données des employeurs concernant les postes vacants actuels, les retraites prévues, les méthodes et cycles de recrutement, les stratégies de fidélisation et tout projet de formation en cours chez les manufacturiers. Parallèlement, nous avons recueilli des données semblables des chercheurs d'emploi dans le but d'aborder la question d'acquisition de compétences non techniques (p. ex. communication, éthique de travail, etc.), les compétences techniques liées à l'emploi et les habiletés en technologie/innovation qui les aideraient à mieux se préparer au marché du travail.
2. **En cours** : Former un partenariat de travail entre les intervenants clés, employeurs compris, les fournisseurs de formation, les organismes d'emploi et de main-d'oeuvre, etc. ayant pour but, à long terme, de mieux promouvoir les occasions au sein du secteur et d'aider les travailleurs à obtenir les compétences requises qui les relieront aux postes en demande dans la fabrication avancée.
3. **À long terme** : Déterminer les stratégies de promotion et de mise en oeuvre du perfectionnement des compétences non techniques (littératie, numératie, communication, éthique de travail, etc.), de l'accès à l'apprentissage, de l'éducation continue, de l'attraction





Gain skills to compete and advance in today's job market

25-30
hour course


Delivered by
certified trainers

**Free of charge
for participants**

- Communication Skills
- Teamwork
- Personal Management
- Problem Solving
- Professional Development



Simcoe Muskoka
**Workforce
Development Board**



705-725-1011 | info@smwddb.com | www.smwddb.com



Centrale d'emploi

Lancée en 2015, la Centrale d'emploi de Simcoe Muskoka a incité 213 employeurs à s'y inscrire et à y afficher 632 emplois. Un partenariat entre le comté de Simcoe a permis de créer une nouvelle page pour mettre en vedette le secteur manufacturier dans Simcoe et le district de Muskoka. On y affiche des occasions pour des travailleurs de talent capables de propulser ces entreprises dans les plus hauts échelons. Parmi les postes affichés l'on retrouve machinistes en commande numérique par ordinateur, outilleurs-ajusteurs, mécaniciens de chantier, soudeurs, manoeuvres généraux, entre autres.

[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 du financement et du soutien accordé au marketing pour le projet Centrale d'emploi.



benefits for the job seeker

- Search for jobs in Simcoe County and the District of Muskoka
- Connections to in-person Employment Ontario support services, to help you improve your job search results
- Links to the best online tips and resources for resume and cover letter writing, interviewing and more
- Training calendar with events, workshops, and job fairs to help job seekers improve searching
- Information on transportation options

Make Job Central your go to resource for all things job related.

www.jobcentralsm.ca

benefits for the employer

- Free postings for employment opportunities
- Links to the best online tips and resources for screening, interviewing, and hiring new employees
- Strategies to assist with onboarding and retaining your new employees
- Calendar with training opportunities and job fairs to advertise vacancies
- Connections to in person Employment Ontario supports and resources
- Links to labour related grants, tax credits and other resources

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



Simcoe Muskoka
**Workforce
Development Board**

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

GRATUIT

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

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



L'exposition 2017 des métiers spécialisés de Simcoe Muskoka

L'exposition des métiers spécialisés de Simcoe Muskoka, tenue le 24 mai 2017, s'est avéré de nouveau un succès grâce à la participation d'écoles et d'entreprises de partout dans le comté de Simcoe. Parmi nos partenaires, nous comptons le comté de Simcoe, le Simcoe County District School Board, le Simcoe Muskoka Catholic District School Board,

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. Ensemble, nous avons présenté les métiers spécialisés à environ 2 500 élèves de la 7^e, 8^e et 12^e années et avons offert une option en soirée qui a permis à 200 parents et membres du public à aussi y participer. Une quarantaine de représentants de métiers ont accueilli les élèves (et parents en soirée) pour les faire participer aux démonstrations pratiques et interactives et leur transmettre



des renseignements qui les aideraient à prendre des décisions de carrière éclairées. L'organisation de l'exposition 2018 est déjà en cours.

Nous tenons à remercier toutes les entreprises qui y ont pris part cette année.

ARO Technologies Inc. – Préparateurs de commandes électriques (machines)
Barrie Construction Association – Charpentier généraliste
Barrie Welding and Machine Ltd. – Machiniste général, programmeur en commande numérique par ordinateur, monteur de machines-outils, affûteur-outilleur, soudeur, ouvrier métallurgiste, transformateur de métaux de précision, soudeur pour systèmes sous pression, mécanicien de chantier, électricien industriel et de la construction
Bear Creek Secondary School – Coiffeurs et esthéticiens
Brian's Little Electric Inc. - Électricien
Cakes by Design – Boulanger-pâtissier
Canton de Springwater - Opérateur de machinerie lourde
Collège Centennial – Force motrice
Collège Georgian – Divers métiers (technicien de petits moteurs)
Compétences Ontario – Métiers spécialisés
Currie Truck Centre – Technicien de camions et d'autobus
DriveWise – Chauffeur commercial de semi-remorque
Elmvale Home Building Centre – Conducteur de grue mobile
Hapamp Elmvalle Limited – Opérateur de machinerie lourde
IBEW 353 - Électricien
Infrastructure Health and Safety Association - Conducteur de

grue mobile, arboriste des services publics
Jim and Melissa Small Farm - Palefrenier
Joe Johnson Equipment - Technicien de camions et d'autobus, technicien de machinerie lourde
KGM Simulation - Opérateur de machinerie lourde - excavatrice
Kubota Materials - Soudeur, machiniste général, modelleur sur métal
McNamara Powerline – Monteur de lignes sous tension
Muskoka Chefs Association - Chef, cuisinier
Ontario Construction Careers Alliance - Opérateur de machinerie lourde - excavatrice
O'Tools – Défi de changement de pneu – mécanicien de pneus, de roues et de jantes
Pic it Up Photo Booth – Kiosque de photo
Pumpcrete – Opérateur de pompe à béton
Trillium Ford – Mécanicien de véhicules automobiles
Weber Manufacturing - Mouliste, machiniste général, outilleur-ajusteur, concepteur de moules
Wellspring Equine - Palefrenier
ZF TRW – Outilleur-ajusteur, mécanicien industriel de chantier, électricien industriel
Visionnez une vidéo réalisée lors de l'exposition des métiers spécialisés [ici](#).

Consultation communautaire « Data and More »

La présentation et discussion annuelle de la CDMSM sur les données compilées par les fournisseurs de Services d'emploi et d'Alphabétisation et formation de base d'Emploi Ontario se déroulera le 6 mars 2018 à Rotary Place à Orillia.

Cet hiver, la présentation prévoit :

Catherine Oosterbaan, conseillère MAAARO, partagera les tendances que rapportent les données recueillies par les analystes du MAAARO.

À la demande populaire, nous avons de nouveau invité Tom Zizys, conseiller et chercheur à la Fondation Metcalf, à



fournir une mise à jour des changements sur le marché du travail et leur incidence réelle d'après les dernières données sur l'emploi en Ontario.

2018 - 2017

Mise à jour du plan d'action

Priorités stratégiques

Pour la planification locale, la priorité consiste à continuer à élaborer des outils et ressources efficaces à l'échelle locale qui appuient les orientations stratégiques du ministère.

1. Assurer un accès à des renseignements précis, pertinents et opportuns sur le marché du travail local permettant d'effectuer une planification et une analyse fondées sur des données probantes,
2. Inviter les employeurs à collaborer à l'identification des lacunes en matière de compétences, des possibilités d'emploi, des besoins en matière de formation et des autres besoins liés aux enjeux du marché du travail. Souligner les programmes d'Emploi Ontario qui peuvent aider à combler les besoins liés aux enjeux du marché du travail.
3. Utiliser comme données probantes les données du programme Emploi Ontario et d'autres renseignements ayant trait à l'offre, favoriser une meilleure compréhension des obstacles à l'emploi et des liens plus étroits entre les services d'emploi grâce à des activités en partenariat axées sur les besoins de perfectionnement de la main-d'oeuvre locale.

Dans la mesure du possible, la CDMSM s'est s'efforcée de créer des projets susceptibles de répondre à de multiples priorités (p. ex. Centrale d'emploi, Soft Skills Solutions^{MC}, etc.)

Priorité 1

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

Déployer des webépisodes pour faire comprendre clairement les enjeux d'emploi comme le développement des compétences. Ces webépisodes seront hébergés

sur le site Web de la CDMSM afin de devenir des outils permanents de sensibilisation.

Continuer à élaborer Soft Skills Solutions^{MC}, continuer à élaborer Soft Skills Solutions^{MC}, en l'introduisant dans le milieu de travail afin d'aider les travailleurs à acquérir les compétences attendues de la main-d'oeuvre d'aujourd'hui, et à mieux réussir à décrocher et à conserver leur emploi. Le programme est maintenant à la disposition d'organismes qui l'utilisent à l'échelle provinciale pour appuyer les personnes au chômage, sous-employées ou les populations à risque qui cherchent à réintégrer le marché du travail.

Collaborer avec la stratégie de promotion des ressources disponibles du plan d'action en matière de main-d'oeuvre manufacturière (MLAP) du comté de Simcoe concernant :

- l'évaluation de la formation disponible et des améliorations à y apporter au nom des fabricants;
- l'inventaire des principaux secteurs dans le domaine de la fabrication afin de déterminer les besoins en matière de formation;
- déterminer l'auditoire des chercheurs d'emploi qui bénéficierait des occasions de formation;
- l'accès aux possibilités de financement de la formation.



Priorité 2

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

- OEuvrer à organiser le petit-déjeuner d'apprentissage qui sera diffusé en direct dans cinq campus du Collège Georgian. Le thème de l'an prochain est celui des femmes dans les métiers.
- Suite au succès et la demande continue, continuer à élaborer Soft Skills SolutionsMC, en l'introduisant dans le milieu de travail afin d'aider les travailleurs à acquérir les compétences attendues de la main-d'oeuvre d'aujourd'hui, et à mieux réussir à décrocher et à conserver leur emploi. Le cours est maintenant à la disposition d'organismes qui l'utilisent à l'échelle provinciale pour appuyer les personnes au chômage, sous-employées ou les populations à risque qui cherchent à réintégrer le marché du travail.
- Travailler sur une évaluation de base à jour des métiers spécialisés. En partenariat avec le Collège Georgian, la CDMSM a pour but, d'élaborer une version numérique (formats mobile et tablette comprises) à laquelle on a accès grâce à la prestation par Internet. On s'est fondé sur deux métiers représentatifs pour créer l'infrastructure du programme. À long terme, on vise à

appliquer le modèle à une dizaine des métiers les plus populaires figurant sur la liste de l'Ordre des métiers de l'Ontario et les mettre à la disposition des partenaires.

- Collaborer avec l'accent sur les nouveaux arrivants (Focus on Newcomers) du MLAP du comté de Simcoe à l'établissement d'un conseil d'embauche des immigrants (CEI) qui jouera le rôle de plate-forme pour mettre les employeurs en relation avec les nouveaux arrivants formés à l'étranger et les talents internationaux.
- Travailler sur un projet pilote de mécanicien marin pour élaborer le marketing et recruter des champions qui travailleront dans les écoles. S'il connaît du succès, le projet pilote peut être déployé pour d'autres métiers.



maximizing
career
potential

Priorité 3

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

- Intégrer et mettre à jour les liens et renseignements sur le transport dans la Centrale d'emploi.
- Élaborer une plate-forme de salon virtuel de l'emploi pour la région afin d'inviter la participation de chercheurs d'emploi susceptible d'affronter des intempéries ou d'avoir des problèmes de transport et qui ne peuvent donc se présenter aux événements en personne; favoriser la participation des employeurs qui préfèrent recruter en ligne.

Priorité 4

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

- La CDMSM travaille de concert avec le MLAP du comté de Simcoe à :
 - Renouveler et étendre la plate-forme de la Centrale d'emploi de manière à l'adapter aux besoins en évolution des employeurs et des chercheurs d'emploi;
 - Faire la promotion du babillard d'emploi auprès des employeurs et des chercheurs d'emploi;
 - Élaborer un profil arrière-guichet pour les chercheurs d'emploi;
 - Mettre à jour les ressources dont disposent les employeurs et chercheurs d'emploi;
 - Élaborer d'avantage le babillard d'affichage d'emplois du secteur manufacturier.
- La CDMSM a entrepris un processus d'entrevue stratégique auprès d'entreprises à Muskoka en partenariat avec le MAARO pour mieux surmonter les défis et les occasions en matière de main-d'oeuvre dans le district.
- Chaque année, la CDMSM forme un partenariat avec la communauté pour offrir l'exposition des métiers spécialisés de Simcoe Muskoka grâce à la participation des écoles et des entreprises d'un bout à l'autre du comté de Simcoe. L'exposition a présenté une

quarantaine de métiers spécialisés à environ 2 500 élèves de la 7e, 8e et 12e années (et parents en soirée) qui ont pu participer aux démonstrations pratiques et interactives et recevoir des renseignements qui les aideraient à prendre des décisions de carrière éclairées. Cette année, l'événement prévoit un salon de l'emploi en soirée.

Priorité 5

« Renforcer le succès des employeurs locaux à recruter et à fidéliser de bons employés. » c.-à-d.

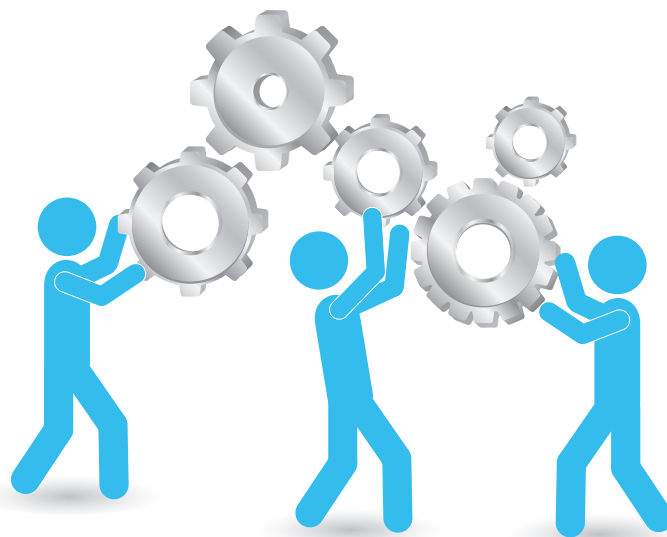
- La CDMSM travaille de concert avec le MLAP du comté de Simcoe à :
 - Renouveler et étendre la plate-forme de la Centrale d'emploi de manière à l'adapter aux besoins en évolution des employeurs et des chercheurs d'emploi;
 - Faire la promotion du babillard d'emploi auprès des employeurs et des chercheurs d'emploi;
 - Élaborer un profil arrière-guichet pour les chercheurs d'emploi;
 - Mettre à jour les ressources dont disposent les employeurs et chercheurs d'emploi;
 - Élaborer d'avantage le babillard d'affichage d'emplois du secteur manufacturier.
- OEuvrer à organiser le petit-déjeuner d'apprentissage qui sera diffusé en direct dans cinq campus du Collège Georgian. Le thème de l'an prochain est celui des femmes dans les métiers.
- Continuer à élaborer Soft Skills SolutionsMC, en l'introduisant dans le milieu de travail afin d'aider les travailleurs à acquérir les compétences attendues de la main-d'oeuvre d'aujourd'hui, et à mieux réussir à décrocher et à conserver leur emploi. Le cours est maintenant à la disposition d'organismes qui l'utilisent à l'échelle provinciale pour appuyer les personnes au chômage, sous-employées ou les populations à risque qui cherchent à réintégrer le marché du travail.

Priorité 6

« Améliorer l'information au sujet du marché du travail »

c.-à-d.

- Grâce à un don du Collège Georgian, la CDMSM dispose maintenant d'un bureau à Muskoka un jour par semaine, ce qui garantit que le district a accès, sur rendez-vous, aux services et aux activités de partage d'information de la CDMSM.
- Prévoir la fréquentation accrue du site Centrale d'emploi réaménagé et, par conséquent, une augmentation du volume de données à compiler et à diffuser.
- Collaborer MLAP du comté de Simcoe élaborer une ressource à l'intention des employeurs pour qu'ils aient accès aux données pertinentes sur le marché du travail (salaires, lois, bassin de main-d'oeuvre, planification de la relève, recrutement pour combler les besoins, etc.). Ils prévoient la création d'une trousse d'outils mettant en valeur toutes les aides et solutions disponibles.





**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
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.

