

2018
2019

PLAN DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL



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



Les compétences sont devenues la monnaie d'échange mondiale des économies du 21^e siècle

À la Commission de développement de la main-d'œuvre de Simcoe Muskoka (CDMSM), la question que nous posent le plus souvent les intervenants en éducation, en entreprise, en développement économique, en services d'emploi est : « Où se trouvent les emplois et comment pouvons-nous faire pour trouver les personnes qui possèdent les bonnes compétences pour combler les postes vacants? »

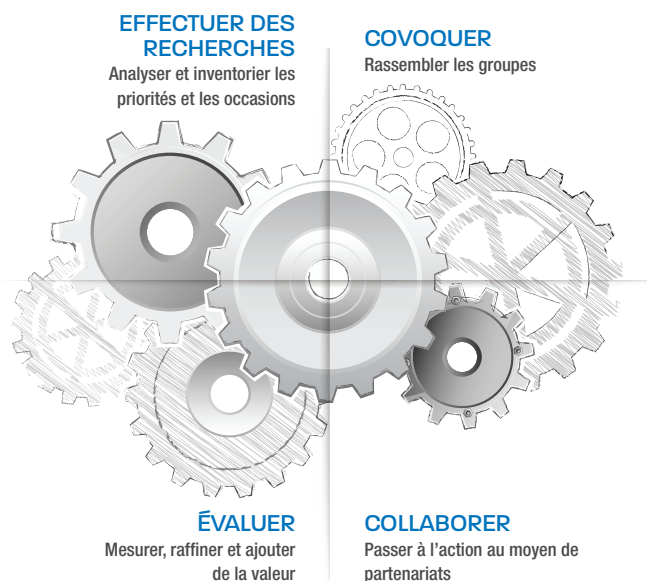
L'Organisation de coopération et de développement économiques

Le Secrétaire général de l'OCDE, M. Angel Gurría, a déclaré :
« Les compétences sont devenues la monnaie d'échange mondiale des économies du 21^e siècle. Elles transforment la vie des individus et sont le moteur des économies. Les pouvoirs publics doivent améliorer l'efficacité de leurs investissements dans l'éducation et dans les compétences dont les individus auront besoin pour s'adapter à l'environnement professionnel de demain. Ils doivent organiser un déploiement plus stratégique de leur vivier de compétences afin que ces investissements se traduisent en des emplois meilleurs et une vie meilleure pour tous les citoyens. La réalisation de cet objectif est du ressort de l'ensemble des acteurs; les employeurs et les syndicats ont un rôle essentiel à jouer. »

La CDMSM remarque que les secteurs des gouvernements, industries, employeurs, syndicats et de l'éducation, entre autres, portent une attention accrue à trouver des moyens plus efficaces de répondre aux exigences du marché du travail. Quoique certaines mesures soient en cours pour mieux harmoniser l'éducation et le développement des compétences avec les besoins des industries, il est difficile de suivre l'évolution rapide et profonde des changements qui se produisent. Le changement est effectivement le nouveau critère de normalité de la vie quotidienne; on le constate à même l'automatisation et les technologies qui perturbent et modifient régulièrement notre monde, y compris nos emplois.

Ceci se traduit en moins d'emplois de premier échelon et en un accroissement d'emplois nécessitant des compétences très spécialisées. Nous devons mettre la formation, l'éducation et le développement des compétences au diapason des emplois actuels et de ceux qui existeront dans un avenir proche et moyen. Nous pouvons y parvenir en restant à l'affût des nouvelles tendances grâce aux consultations continues auprès des intervenants clés, avec les données sur le marché du travail et en allant de l'avant avec des stratégies en collaboration avec ces intervenants pour bâtir une main-d'œuvre solide, résiliente, compétente et axée sur l'avenir. Ainsi, la CDMSM remercie tous les partenaires et intervenants du temps qu'ils consacrent à nous communiquer les perspectives sur leurs tendances, défis, et occasions pour nous permettre d'approfondir nos projets continus.

CE QUE NOUS FAISONS



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

Plan du marché du travail local

Le Plan du marché du travail de mars 2019 de la Commission de développement de la main-d'oeuvre de Simcoe Muskoka (CDMSM) consiste en un examen annuel des progrès réalisés par les projets de partenariats et rassemble les renseignements à jour sur les conditions d'emploi dans la collectivité.

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 jeter les fondements d'un cadre stratégique fondé sur des données probantes, qui peut mettre en évidence les nouvelles tendances du marché du travail local et proposer des mesures pour aborder les préoccupations soulevées.

Le présent rapport est principalement fondé sur les données du Recensement de 2016, Statistique Canada, données les plus récentes illustrant les tendances démographiques comme la population, le genre, le lieu de travail et le niveau de scolarité

s'échelonnant sur une période de cinq ans. Nous y avons ajouté les résultats de nos propres recherches sur les affichages de postes vacants en ligne, les sondages des employeurs, les consultations et les rapports sur les enjeux actuels et nouveaux.

Nous tenons à remercier tous les employeurs, partenaires et organismes communautaires qui ont contribué par le biais de partenariats de projets, de consultations, de conversations ou de partage de données. Nous remercions tout particulièrement Tom Zizys de son travail d'analyse des données et d'élaboration de tableaux pour le rapport

Pour conclure, la CDMSM est heureuse d'annoncer que Bradford West Gwillimbury (BWG) fait maintenant partie du territoire à couvrir. Nous remercions tous ceux et celles qui ont contribué à cette modification, en particulier Michael Disano, bureau de développement économique de la ville de Bradford West Gwillimbury, qui a appuyé la révision des limites apportées par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités.

Parmi les avantages de cette modification nous comptons la capacité de fournir les données pour l'ensemble du comté de Simcoe dans le cadre des recherches statistiques proposées. De plus, la CDMSM pourra désormais inclure BWG dans tout produit à livrer à l'échelle du comté. Enfin, la CDMSM maintiendra des liens plus directs avec les partenaires d'Emploi Ontario qui oeuvrent dans la région de BWG. Bienvenue à Bradford West Gwillimbury!

Susan Laycock

Directrice générale



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'œuvre 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 est 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 à toute responsabilité de tout effet néfaste éventuel découlant de l'utilisation des renseignements que contient le présent livret.



Conseil d'administration et personnel

Co-présidente, représentante communautaire : Charlotte Parliament

Représentant syndical : Terry Heittola

Représentant communautaire : Mac Greaves

Représentant communautaire : Carl Persaud

Représentante communautaire : Kelly Scott

Conseillers MESFP : Carey Thompson, Brian Hoysa, Michele Poisson

Directrice générale : Susan Laycock

Animatrice de projet/gestionnaire de bureau : Judith Johnston

Animateur de projet : Rob Shepard

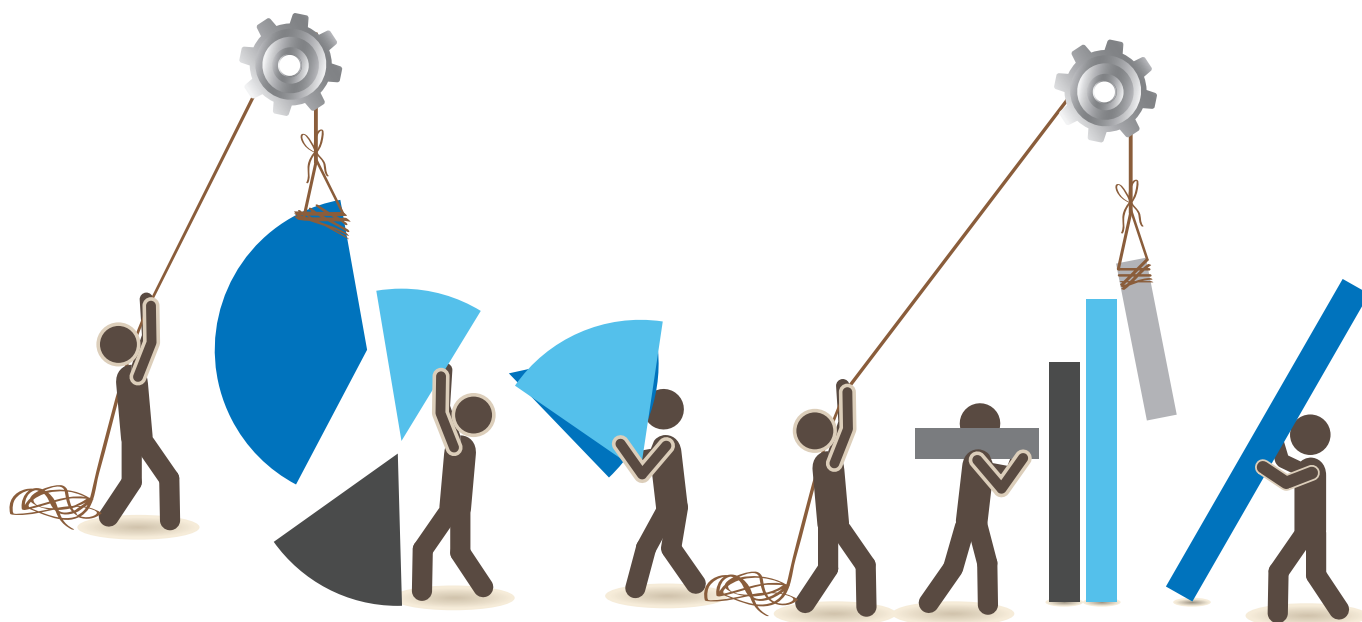


Table des matières

Analyse de l'information sur le marché du travail 2018	6
Fréquentation scolaire chez les jeunes âgés de 15 à 24 ans	14
Les jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEET)	16
Fréquentation scolaire chez adultes dans la population active	18
 Nombre d'entreprises canadiennes – Indicateurs du marché du travail	19
Variation du nombre d'entreprises par industrie de juin 2017 à juin 2018.....	24
 Analyse des données relatives au programme d'Emploi Ontario (2017-2018).....	27
Industries où l'on a mis à pied – Industries où l'on a embauché.	40
Alphabétisation.	43
Apprentissage	57
Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE) - Employeurs.....	60
Subvention Canada-Ontario pour l'emploi – Participants	61
 Résultats du sondage 2018 de la CDMSM.....	68
Difficultés liées au marché du travail	72
Recevoir une copie des résultats et de l'analyse du sondage.....	85
 Mise à jour des projets 2018 – 2019.....	87
 Mise à jour du plan d'action 2018 – 2020	95

Analyse de l'information sur le marché du travail 2018

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

Introduction

Tous les cinq ans, le Canada réalise une enquête nationale, dont la plus récente a eu lieu en 2016. En plus des questions, on demande à un échantillon de 25 % des répondants de remplir un formulaire détaillé où les questions passent au-delà des données démographiques de base comme l'âge et le lieu de résidence, et où l'on pose un nombre important de questions sur la participation à la population active, notamment le niveau d'emploi, la profession, l'industrie, le revenu d'emploi et ainsi de suite.

Le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario, offre, dans le cadre du soutien accordé aux commissions locales de planification de la main-d'oeuvre, une série de données personnalisées de Statistique Canada où l'on a fait des tableaux croisés à partir des résultats de l'enquête nationale pertinents à la description et à l'analyse du marché du travail local. Ces données permettent aux commissions locales de planification de la main-d'oeuvre de fournir des perspectives qui ne seraient pas autrement disponibles, sauf si un établissement était prêt à acheter ces mêmes données. Or, en cette année de recensement, le ministère a non seulement acheté les données à l'échelle des commissions locales et de la région, du comté et du district, il a également acquis les données municipales.

La présente analyse de l'information sur le marché du travail se base entièrement sur ces données du Recensement de 2016 et explore les sujets suivants :

- Lieu de travail : L'emplacement physique de l'emploi, premièrement s'il s'agit du domicile, du lieu de travail habituel ou d'aucun lieu fixe et deuxièmement, quel est le nombre d'emplois actuels associés à un lieu de travail habituel (sauf le travail à domicile) dans un territoire donné; ces renseignements sont fournis pour chaque municipalité

pour laquelle il existe des données;

- Emplois locaux selon l'industrie : Nombre total d'emplois dans un territoire donné (lieu de travail habituel et travail à domicile), et le pourcentage de chaque municipalité selon l'industrie;
- Fréquentation scolaire chez les jeunes âgés de 15 à 24 ans : Données pour l'ensemble de la région de Commission de développement de la main-d'oeuvre de Simcoe Muskoka identifiant la proportion de jeunes qui ne fréquentent pas l'école et qui fréquentent l'école et dans le cas de ces derniers, d'après le niveau de scolarité; les données sont ventilées en fonction des plus jeunes (âgés de 15 à 19 ans) et plus âgés (de 20 à 24 ans), et selon les hommes et les femmes;
- Jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEET) qui ne sont pas à la recherche d'un emploi : Ces données fournissent le nombre et le pourcentage de jeunes, selon deux catégories d'âge, le genre et le niveau de scolarité atteint qui ne fréquentent plus l'école, mais qui sont ni en emploi, ni à la recherche d'un emploi; à part ceux qui élèveraient des enfants, beaucoup de ces jeunes auraient vraisemblablement besoin d'une aide accrue pour se tailler une place sur le marché du travail;
- Fréquentation scolaire chez les adultes au sein de la population active : Pour les adultes âgés de 25 à 44 ans, le pourcentage selon le sexe et selon le niveau de scolarité antérieur de fréquentation scolaire pendant qu'ils font partie de la population active; il s'agit d'un indicateur du degré selon lequel les adultes poursuivent des études ou une formation.

Lieu de travail

Pour comprendre le marché du travail, l'une des données d'importance est de compter le nombre d'emplois, mais il existe plusieurs façons de l'exprimer, d'où le sujet de cette section.

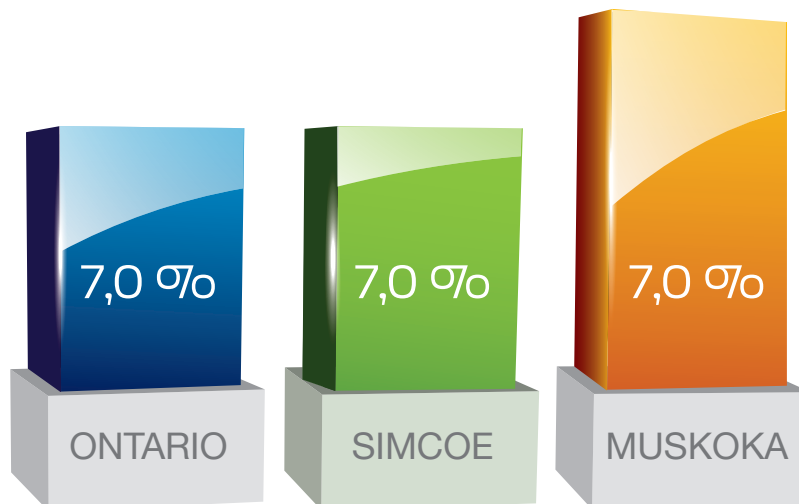
La plupart des données sur le marché du travail sont exprimées sous forme de résidents et la catégorie des lieux de travail décrit l'endroit où se trouve leur emploi. Ceci comprend le travail à domicile, le travail à l'extérieur du Canada (un très faible pourcentage qui ne paraît pas aux tableaux d'accompagnement), les emplois sans lieu de travail fixe (par exemple, un ouvrier de la construction qui se déplace d'un chantier à l'autre), et un emploi au lieu de travail fixe (se rendre au même lieu de travail tous les jours, soit un « lieu de travail habituel ») – qui est de loin le lieu de travail le plus commun.

Les données se rapportent toutes aux résidents de Simcoe et de Muskoka, toutefois, elles n'indiquent pas le lieu de travail géographique (sauf pour les personnes qui travaillent

à domicile). Certainement, les emplois sans lieu de travail fixe peuvent être n'importe où, mais cela peut aussi être le cas des emplois ayant un lieu de travail fixe – ils peuvent se trouver dans Simcoe, Muskoka ou dans un district ou comté voisin.

L'autre type de donnée sur le lieu de travail se rapporte à l'endroit où l'emploi se situe : elle fournit le nombre effectif d'emplois dans un endroit donné. Elle tient certainement compte des personnes qui travaillent à domicile, mais ne peut inclure les emplois sans lieu de travail fixe, car ces emplois se déplacent. De plus, cette donnée ne nous indique pas d'où viennent les travailleurs. Un poste dans une ville donnée peut être comblé par un résident de la ville en question ou par une personne qui habite un district ou comté voisin.

Le rapport entre les emplois à lieu de travail fixe dans une municipalité et les résidents de cette municipalité qui occupent un poste dans un lieu de travail fixe nous indique s'il existe un nombre suffisant d'emplois pour fournir du travail à tous les résidents locaux s'ils choisissaient tous de travailler dans leur district. Cela donne une indication de la mesure selon laquelle un endroit donné maintiendrait sa population active. Ce calcul ne tient pas compte des personnes qui occupent un emploi sans lieu de travail fixe ainsi que celles qui travaillent à domicile.



Pourcentage des résidents qui travaillent à domicile

Tableau 1 : Catégorie du lieu de travail des résidents de Simcoe et de Muskoka, 2016

	Catégorie du lieu de travail des résidents				Travail local sauf le travail à domicile	Ratio : Emploi à lieu de travail habituel
	Total, catégorie du lieu de travail	Travail à domicile	Sans adresse de travail fixe	Lieu de travail habituel		
Ontario	6 612 150	480 290	736 715	5 356 000	5 386 980	1:01
Simcoe	238 925	17 550	32 460	188 185	153 370	0:81
Adjala-Tosorontio	6 015	560	920	4 520	1 230	0:27
Clearview	7 385	755	945	5 680	2 815	0:50
New Tecumseth	17 565	1 310	2 480	13 740	16 520	1:20
Springwater	10 335	1 005	1 250	8 030	4 385	0:55
Bradford W Gwilbry	18 805	1 175	3 085	14 500	7 625	0:53
Severn	6 760	590	1 040	5 090	2 700	0:53
Innisfil	19 205	1 180	3 185	14 785	6 160	0:42
Ramara	4 370	405	675	3 280	1 665	0:51
Essa	11 260	795	1 430	9 000	6 805	0:76
Oro-Medonte	11 035	1 280	1 455	8 260	3 630	0:44
Collingwood	10 055	1 110	1 130	7 755	9 010	1:16
Barrie	73 075	4 555	9 220	59 070	56 105	0:95
PN Mnjikaning 32	360	10	35	320	2 280	7:13
Orillia	13 670	775	1 395	11 475	15 015	1:31
Wasaga Beach	7 945	705	1 295	5 910	2 755	0:47
Tiny	5 305	420	960	3 920	770	0:20
Île aux Chrétiens 30	220	10	45	160	200	1:25
Île aux Chrétiens 30A	20	0	10	10	0	0:00
Tay	4 815	385	700	3 725	815	0:22
Penetanguishene	3 710	205	445	3 050	3 885	1:27
Midland	7 035	335	760	5 915	8 975	1:52

Statistique Canada, Recensement de 2016

Le rapport entre le nombre d'emplois ayant un lieu de travail fixe et le nombre de résidents oeuvrant à un emploi ayant un lieu de travail fixe (sauf les personnes qui travaillent à domicile), trace un portrait clair. Dans Simcoe, certaines municipalités sont clairement des centres d'emploi, notamment Midland (1:52), Orillia (1.31), Penetanguishene (1:27), New Tecumseth (1:20) et Collingwood (1:16). Mais le rapport le plus important de loin se retrouve dans la Première nation Mnjikaning 32 où une très petite population locale dispose d'un très grand nombre d'emplois situés au Casino Rama, ce qui donne un ratio de plus de 7. Parmi les collectivités aux ratios les plus faibles : Tiny (0:20), Tay (0:22) et Adjala-Tosorontio (0:27) se classent en fin de liste. La plupart des municipalités dans Muskoka obtiennent des ratios supérieurs à 0:90; seul le canton Lake of Bays obtient le chiffre inférieur de 0:58.

Le Tableau 1 présente les données des municipalités du comté de Simcoe alors que Tableau 2 porte sur les municipalités du district de Muskoka. (Les tableaux comptent plusieurs réserves autochtones, mais souvent, les chiffres associés aux petites sous-catégories sont très faibles; l'arrondissement des chiffres fait en sorte que les pourcentages ne reflètent pas les données de manière fidèle.)

Pour ce qui est du travail à domicile, la moyenne dans Simcoe est identique à celle de l'Ontario de 7 % (ces chiffres ont fait l'objet d'un calcul séparé). Trois municipalités de Simcoe comptent 10 % ou plus de résidents qui travaillent à partir de la maison : Clearview (10,2 %); Collingwood (11,0 %); et Oro-Medonte (11,2 %). Dans le cas de Muskoka, près de 10 % des résidents actifs travaillent à domicile; les chiffres

sont particulièrement élevés dans les cantons : Georgian Bay (13,0 %); Lake of Bays (15,6 %); et Muskoka Lakes (16,7 %).

Près de 14 % des résidents de Simcoe travaillent à un emploi où il n'y a aucune adresse fixe (moyenne de l'Ontario : 11 %). Le taux le plus élevé se retrouve dans le canton de Tiny (18,1 %), suivi de taux importants à Innisfil (16,6 %), Bradford West Gwillimbury (16,4 %) et Wasaga Beach (16,3 %). Le taux à Muskoka est considérablement plus élevé (près de 18 %), avec des chiffres particulièrement élevés à Muskoka Lakes (22,3 %) et Georgian Bay (21,3 %).

Tableau 2 : Catégorie du lieu de travail des résidents de Simcoe et de Muskoka, 2016

	Catégorie du lieu de travail des résidents				Travail local sauf le travail à domicile	Ratio : Travail à lieu de travail habituel
	Total, catégorie de lieu de travail	Travail à domicile	Sans adresse de travail fixe	Lieu de travail habituel		
Ontario	6 612 150	480 290	736 715	5 356 000	5 386 980	1:01
Muskoka	28 340	2 770	5 005	20 470	21 020	1:03
Gravenhurst	4 990	475	810	3 675	3 335	0:91
Bracebridge	7 760	480	1 420	5 830	6 680	1:15
Lake of Bays	1 505	235	275	990	575	0:58
Huntsville	9 695	895	1 525	7 235	7 845	1:08
Muskoka Lakes	3 230	540	720	1 965	1 890	0:96
Georgian Bay	1 080	140	230	710	670	0:94
Moose Point 79	80	0	20	55	0	0:00

Statistique Canada, Recensement de 2016

Emplois locaux selon l'industrie

Dans les tableaux suivants, on présente la répartition en pourcentage des emplois par secteur d'activité pour les municipalités de Simcoe et de Muskoka. La rangée supérieure de chacun des tableaux montre le nombre d'emplois réels, suivi dessous par la répartition en pourcentage selon l'industrie.

Tableau 3a : Emploi par industrie, municipalités dans Simcoe; 2016

	Ontario	Simcoe	Adjala-Tosorontio	Clearview	New Tecumseth	Springwater	Bradford West Gwillimbury	Severn
Toutes les industries	5 867 265	170 920	1 790	3 570	17 830	5 390	8 800	3 290
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	1,5 %	1,8 %	15,1 %	12,0 %	1,5 %	7,4 %	4,9 %	4,0 %
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	0,4 %	0,2 %	0,0 %	1,1 %	0,1 %	0,0 %	0,3 %	2,4 %
Services publics	0,7 %	0,7 %	0,6 %	0,8 %	0,1 %	0,6 %	0,2 %	0,3 %
Construction	3,6 %	4,1 %	3,9 %	7,3 %	2,9 %	5,8 %	3,9 %	9,1 %
Fabrication	10,6 %	12,4 %	8,9 %	8,7 %	41,0 %	3,5 %	19,7 %	5,8 %
Commerce de gros	4,1 %	3,3 %	4,5 %	3,9 %	2,0 %	3,7 %	3,6 %	2,1 %
Commerce de détail	12,1 %	15,0 %	10,6 %	11,2 %	9,3 %	10,8 %	13,8 %	25,5 %
Transport et entreposage	4,0 %	2,8 %	2,8 %	3,4 %	5,2 %	1,9 %	2,5 %	3,0 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	2,6 %	1,6 %	1,1 %	1,1 %	0,8 %	2,4 %	1,5 %	2,1 %
Finance et assurance	6,1 %	2,7 %	2,8 %	1,1 %	1,7 %	2,4 %	2,5 %	2,4 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	2,1 %	2,1 %	2,2 %	2,2 %	1,2 %	2,0 %	1,7 %	1,8 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	8,5 %	5,2 %	5,0 %	6,7 %	3,0 %	5,8 %	4,2 %	4,6 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	0,2 %	0,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,1 %	0,0 %
Services administratifs et de soutien	3,8 %	4,0 %	3,4 %	3,6 %	4,9 %	4,1 %	3,3 %	2,7 %
Service d'enseignement	7,9 %	7,1 %	7,3 %	7,3 %	3,8 %	15,6 %	9,0 %	4,3 %
Soins de santé et assistance sociale	11,6 %	13,1 %	2,8 %	9,5 %	8,2 %	7,1 %	10,2 %	4,3 %
Arts, spectacles et loisirs	2,0 %	3,3 %	2,8 %	3,6 %	1,7 %	4,3 %	2,4 %	5,5 %
Services d'hébergement et de restauration	7,2 %	8,7 %	3,4 %	7,3 %	7,7 %	7,2 %	7,4 %	12,8 %
Autres services	4,4 %	4,5 %	6,7 %	7,3 %	2,8 %	4,8 %	5,7 %	5,5 %
Administrations publiques	6,6 %	7,0 %	15,6 %	1,4 %	2,0 %	11,1 %	3,5 %	3,0 %

Statistique Canada, Recensement de 2016

Les tableaux 3a à 3c présentent les données des municipalités de Simcoe. Les chiffres varient beaucoup d'une municipalité à l'autre, soulignant les caractéristiques locales. L'agriculture s'avère un secteur de premier plan, car près de la moitié des municipalités comptent plus de 4 % des emplois dans le secteur (à Adjala-Tosorontio ce chiffre atteint 15 %). La fabrication figure aussi parmi les principaux employeurs partout dans Simcoe, mais surtout à New Tecumseth (41 % des emplois), Midland (21 %), Bradford West Gwillimbury (20 %) et Oro-Medonte (18 %). Le commerce de détail représente une forte proportion des emplois dans Simcoe, mais surtout à Severn (26 %), Innisfil (23 %), Wasaga Beach (21 %), Midland (19 %), Barrie (18 %) et Collingwood (18 %). La présence d'un hôpital multiplie le nombre d'emplois en soins de santé et assistance sociale à Penetanguishene (38 %), Orillia (20 %), Midland (17 %), Collingwood (17 %) et Barrie

(16 %). Les casinos contribuent au pourcentage élevé de postes en arts, spectacles et loisirs dans la Première nation Mnjikaning 32 (76 %) et à Ramara (où 400 emplois sont classés sous les industries des jeux de hasard). Les installations gouvernementales, de la Base des forces canadiennes Borden au quartier général de la PPO en passant par un établissement correctionnel, assurent une part notable des emplois dans Essa (42 %), Adjala-Tosorontio (16 %), Orillia (15 %) et Penetanguishene (14 %). Barrie rassemble un peu plus du tiers des emplois (36 %) retrouvés dans Simcoe et accueille la moitié (50 %) de tous les postes en finances et assurances dans le comté.

Tableau 3b : Emploi par industrie, municipalités dans Simcoe; 2016

	Simcoe	Innisfil	Ramara	Essa	Oro-Medonte	Collingwood	Barrie	Première nation Minjikaning 32
Toutes les industries	170 920	7 340	2 070	7 600	4 910	10 120	60 660	2 290
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	1,8 %	2,3 %	3,4 %	4,1 %	5,7 %	0,3 %	0,1 %	0,0 %
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	0,2 %	0,1 %	3,9 %	0,5 %	0,4 %	0,2 %	0,0 %	0,0 %
Services publics	0,7 %	1,2 %	0,5 %	0,1 %	0,8 %	0,3 %	1,2 %	0,4 %
Construction	4,1 %	7,1 %	4,8 %	5,0 %	7,3 %	3,9 %	3,8 %	0,0 %
Fabrication	12,4 %	5,2 %	5,3 %	6,2 %	18,1 %	8,9 %	8,1 %	0,0 %
Commerce de gros	3,3 %	5,3 %	2,4 %	1,4 %	6,1 %	2,6 %	4,2 %	0,0 %
Commerce de détail	15,0 %	22,8 %	9,2 %	8,4 %	9,0 %	17,5 %	17,5 %	2,2 %
Transport et entreposage	2,8 %	3,4 %	3,4 %	2,0 %	3,3 %	1,8 %	2,9 %	0,4 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	1,6 %	1,9 %	1,4 %	0,5 %	1,0 %	1,6 %	2,3 %	0,0 %
Finance et assurance	2,7 %	1,8 %	1,0 %	1,2 %	1,0 %	3,3 %	3,9 %	0,0 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	2,1 %	2,6 %	1,4 %	1,4 %	2,4 %	3,0 %	2,3 %	0,0 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	5,2 %	4,9 %	4,3 %	2,0 %	6,7 %	8,0 %	6,5 %	0,4 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	0,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,1 %	0,0 %
Services administratifs et de soutien	4,0 %	3,5 %	2,4 %	4,3 %	4,1 %	4,0 %	4,8 %	0,9 %
Service d'enseignement	7,1 %	8,6 %	3,9 %	4,9 %	4,3 %	6,3 %	8,4 %	2,6 %
Soins de santé et assistance sociale	13,1 %	5,9 %	5,3 %	4,3 %	4,5 %	16,7 %	15,6 %	3,1 %
Arts, spectacles et loisirs	3,3 %	6,3 %	22,7 %	2,0 %	4,1 %	2,3 %	1,1 %	76,0 %
Services d'hébergement et de restauration	8,7 %	9,5 %	14,5 %	6,7 %	7,1 %	11,7 %	8,9 %	6,6 %
Autres services	4,5 %	3,5 %	4,3 %	2,8 %	5,5 %	5,4 %	4,7 %	0,4 %
Administrations publiques	7,0 %	4,1 %	5,8 %	42,2 %	8,6 %	2,3 %	3,6 %	7,0 %

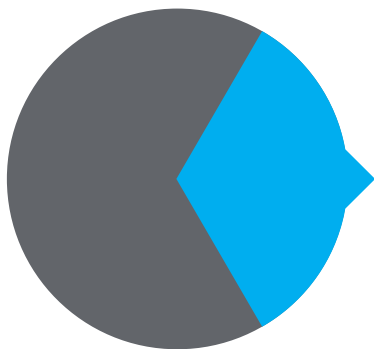
Statistique Canada, Recensement de 2016



Tableau 3c : Emploi par industrie, municipalités dans Simcoe; 2016

	Simcoe	Orillia	Wasaga Beach	Tiny	Îles aux Chrêtiens 30	Tay	Penetanguishene	Midland
Toutes les industries	170 920	15 790	3 460	1 190	210	1 200	4 090	9 310
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	1,8 %	0,2 %	0,0 %	10,1 %	0,0 %	5,8 %	0,2 %	0,1 %
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	0,2 %	0,0 %	0,0 %	0,8 %	0,0 %	0,8 %	0,5 %	0,0 %
Services publics	0,7 %	0,2 %	1,4 %	0,0 %	4,8 %	0,8 %	1,0 %	0,2 %
Construction	4,1 %	2,7 %	6,4 %	12,6 %	4,8 %	9,2 %	2,9 %	2,6 %
Fabrication	12,4 %	6,3 %	0,9 %	5,9 %	0,0 %	3,3 %	14,7 %	21,3 %
Commerce de gros	3,3 %	3,1 %	2,0 %	2,5 %	0,0 %	1,7 %	1,2 %	1,7 %
Commerce de détail	15,0 %	16,1 %	20,8 %	10,9 %	4,8 %	10,8 %	4,2 %	18,8 %
Transport et entreposage	2,8 %	1,9 %	1,7 %	5,0 %	9,5 %	3,3 %	0,7 %	2,0 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	1,6 %	1,4 %	0,9 %	1,7 %	0,0 %	0,8 %	0,7 %	1,3 %
Finance et assurance	2,7 %	2,8 %	3,5 %	0,8 %	0,0 %	2,5 %	2,0 %	2,3 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	2,1 %	1,3 %	7,2 %	2,5 %	4,8 %	0,8 %	0,5 %	1,8 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	5,2 %	3,9 %	7,2 %	8,4 %	0,0 %	5,8 %	2,2 %	4,3 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	0,1 %	0,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Services administratifs et de soutien	4,0 %	3,3 %	2,9 %	5,9 %	4,8 %	2,5 %	2,2 %	2,3 %
Service d'enseignement	7,1 %	6,6 %	8,1 %	5,9 %	9,5 %	10,8 %	5,6 %	4,7 %
Soins de santé et assistance sociale	13,1 %	20,0 %	9,8 %	5,9 %	28,6 %	5,8 %	38,1 %	17,2 %
Arts, spectacles et loisirs	3,3 %	0,8 %	2,6 %	3,4 %	4,8 %	5,0 %	2,7 %	2,5 %
Services d'hébergement et de restauration	8,7 %	10,4 %	13,3 %	5,0 %	4,8 %	7,5 %	4,2 %	8,1 %
Autres services	4,5 %	4,1 %	4,9 %	5,9 %	4,8 %	14,2 %	2,2 %	4,9 %
Administrations publiques	7,0 %	14,6 %	6,4 %	5,9 %	19,0 %	8,3 %	14,2 %	3,9 %

Statistique Canada, Recensement de 2016



Barrie rassemble un peu plus du tiers
des emplois (36 %) retrouvés dans
Simcoe

Tableau 4 : Emploi par industrie, municipalités dans Muskoka; 2016

	Ontario	Muskoka	Gravenhurst	Bracebridge	Lake of Bays	Huntsville	Muskoka Lakes	Georgian Bay
Toutes les industries	6 612 150	23 795	3 815	7 165	810	8 740	2 430	805
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	1,5 %	0,9 %	0,4 %	0,3 %	1,2 %	1,3 %	2,9 %	0,0 %
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	0,4 %	0,5 %	0,4 %	0,2 %	1,2 %	0,7 %	0,0 %	0,0 %
Services publics	0,7 %	0,7 %	0,9 %	0,9 %	0,0 %	0,7 %	0,0 %	0,0 %
Construction	6,6 %	7,3 %	6,4 %	7,3 %	8,0 %	5,3 %	15,6 %	8,1 %
Fabrication	9,9 %	6,2 %	4,6 %	4,8 %	7,4 %	8,9 %	3,9 %	1,9 %
Commerce de gros	3,9 %	2,4 %	2,0 %	1,8 %	2,5 %	3,6 %	1,4 %	1,2 %
Commerce de détail	11,1 %	17,9 %	16,9 %	17,9 %	10,5 %	19,8 %	14,4 %	22,4 %
Transport et entreposage	4,8 %	2,5 %	3,3 %	4,1 %	1,9 %	1,1 %	0,8 %	5,6 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	2,5 %	1,3 %	0,7 %	1,4 %	3,7 %	1,4 %	0,4 %	1,9 %
Finance et assurance	5,6 %	2,1 %	2,1 %	2,6 %	1,2 %	2,2 %	1,4 %	0,0 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	2,1 %	3,1 %	1,6 %	2,9 %	3,7 %	2,5 %	7,8 %	4,3 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	8,2 %	5,8 %	5,2 %	5,3 %	6,2 %	6,6 %	6,2 %	5,0 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	0,2 %	0,0 %	0,0 %	0,1 %	0,0 %	0,1 %	0,0 %	0,0 %
Services administratifs et de soutien	4,7 %	3,7 %	2,6 %	4,3 %	4,9 %	3,0 %	6,2 %	3,1 %
Service d'enseignement	7,6 %	5,0 %	6,3 %	5,9 %	3,7 %	4,7 %	1,4 %	3,7 %
Soins de santé et assistance sociale	11,1 %	12,8 %	13,5 %	16,3 %	1,9 %	14,5 %	1,2 %	5,0 %
Arts, spectacles et loisirs	2,0 %	4,3 %	3,1 %	2,8 %	14,2 %	1,8 %	12,3 %	13,7 %
Services d'hébergement et de restauration	6,6 %	12,7 %	10,6 %	9,8 %	19,1 %	14,0 %	17,7 %	12,4 %
Autres services	4,3 %	4,5 %	3,5 %	5,2 %	1,2 %	4,9 %	3,5 %	3,1 %
Administrations publiques	6,1 %	6,3 %	15,7 %	6,4 %	8,0 %	2,8 %	2,7 %	8,1 %

Statistique Canada, Recensement de 2016

Fréquentation scolaire chez les jeunes âgés de 15 à 24 ans

Dans le cadre du recensement, l'une des questions posées cherche à savoir si une personne a fréquenté l'école pendant les neuf mois précédents (à tout moment entre septembre 2015 et le 10 mai 2016), et le type d'établissement d'enseignement fréquenté. Les données montrent aussi la situation par rapport au marché du travail, c'est-à-dire si la personne est occupée, au chômage ou inactive. Ces renseignements fournissent des perspectives utiles : (1) dans le cas des jeunes, ils peuvent expliquer une plus faible participation à la main-d'oeuvre puisqu'ils sont encore aux études, en plus d'identifier les jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation (catégorie désignée NEET); (2) ils peuvent également souligner la mesure selon laquelle les adultes poursuivent des études ou une formation.

Les tableaux ci-dessous comparent les résultats selon le sexe et selon les différentes tranches d'âge. En guise de contexte, il est utile de présenter un point de comparaison. Toutefois, les chiffres pour l'Ontario cachent deux expériences distinctes, soit ce qui se produit dans la région du Grand Toronto et ce qui se passe dans le reste de la province. Pour fournir cette comparaison appropriée on a créé un chiffre pour une région modifiée du Grand Toronto, chiffre qui représente les résultats pour Toronto, York, Peel et Halton (en réalité, la région de Durham est plus représentative du reste de l'Ontario); le taux de fréquentation scolaire et le niveau de scolarisation atteint dans cette RGT modifiée sont très élevés (seule la région d'Ottawa obtient des chiffres concordants). Les moyennes ontariennes figurent à la colonne de l'Ontario sans la RGT modifiée.

Tableau 5 : Répartition en pourcentage de la fréquentation scolaire, selon les hommes et les femmes âgés de 15 à 19 ans, Simcoe, Muskoka et Ontario sauf certaines parties de la région du Grand Toronto, et de la RGT modifiée, 2016

	Hommes				Femmes			
	SIMCOE	MUSKOKA	ONTARIO SANS RGT*	RGT*	SIMCOE	MUSKOKA	ONTARIO SANS RGT*	RGT*
N'a pas fréquenté l'école	17 %	18 %	15 %	10 %	12 %	14 %	12 %	8 %
Oui, a fréquenté l'école	83 %	82 %	85 %	90 %	88 %	86 %	88 %	92 %
École élémentaire/secondaire	69 %	66 %	68 %	67 %	67 %	63 %	66 %	66 %
Collège ou école technique ou de métier	9 %	10 %	8 %	7 %	10 %	7 %	8 %	6 %
Université	6 %	5 %	9 %	15 %	11 %	15 %	13 %	20 %
Deux des choix ci-dessus ou plus	1 %	2 %	0 %	1 %	1 %	1 %	0 %	1 %

Statistique Canada, Recensement de 2016

Même chez les 15 à 19 ans, la présence des jeunes de Muskoka à l'école est légèrement plus faible que dans l'ensemble de l'Ontario, car 3 % plus d'hommes et 2 % plus de femmes ne fréquentent pas l'école. Les jeunes de Simcoe réussissent moins bien que ceux dans le reste de l'Ontario. De plus, dans toutes les régions, les femmes réussissent mieux que les hommes; l'écart est plus grand dans Simcoe et Muskoka qu'ailleurs en province. Les hommes de Simcoe et Muskoka sont plus nombreux à fréquenter un collège ou une école technique et sont nettement moins susceptibles d'étudier à l'université. Il en est de même chez les femmes de Simcoe, mais ce n'est pas le cas des femmes de Muskoka qui fréquentent l'université en plus grand nombre. Par ailleurs, les chiffres dans la RGT indiquent une très forte fréquentation scolaire, et la fréquentation d'établissements universitaires est particulièrement plus élevée. Il ne s'agit pas exclusivement d'une différence entre les choix que font les jeunes de la RGT comparativement aux jeunes ailleurs en province. C'est plutôt parce que les jeunes d'âge universitaire originaires de régions comme Simcoe et Muskoka poursuivent leurs études universitaires dans la RGT ce qui a pour effet de gonfler les chiffres et de donner l'impression que l'écart est plus important qu'il ne le soit en réalité.

Chez les 20 à 24 ans (tableau 6), l'écart de fréquentation scolaire entre les jeunes de 20 à 24 ans de Simcoe et Muskoka augmente considérablement. À Simcoe, les hommes et les femmes fréquentent un collège ou une école technique en plus grand nombre et sont considérablement moins nombreux à étudier au niveau universitaire. À Muskoka, les hommes ont un taux de fréquentation collégial ou universitaire considérablement moins élevé, tandis que les femmes à Muskoka sont moins nombreuses à fréquenter un collège ou une école technique, mais leur taux de fréquentation universitaire est quelque peu plus élevé. (Ceci témoigne en partie du fait que les jeunes de Simcoe et Muskoka pourraient changer de résidence pour poursuivre leurs études universitaires ailleurs, quoiqu'il ne s'agisse que d'une explication partielle.)

L'analyse détaillée de municipalités particulières montre que la fréquentation scolaire globale chez les jeunes de 15 à 24 ans est évidente à Midland, ainsi que chez les hommes de cette tranche d'âge à Collingwood et à Gravenhurst.

Tableau 6 : Répartition en pourcentage de la fréquentation scolaire, selon les hommes et les femmes âgés de 20 à 24 ans, Simcoe, Muskoka et Ontario sauf certaines parties de la région du Grand Toronto, et de la RGT modifiée, 2016

	Hommes				Femmes			
	SIMCOE	MUSKOKA	ONTARIO SANS RGT*	RGT*	SIMCOE	MUSKOKA	ONTARIO SANS RGT*	RGT*
N'a pas fréquenté l'école	61 %	63 %	52 %	40 %	51 %	52 %	45 %	35 %
Oui, a fréquenté l'école	40 %	37 %	48 %	60 %	49 %	48 %	55 %	65 %
École élémentaire/secondaire	2 %	2 %	3 %	3 %	2 %	3 %	3 %	3 %
Collège ou école technique ou de métier	21 %	17 %	20 %	19 %	21 %	17 %	19 %	17 %
Université	16 %	17 %	25 %	36 %	25 %	28 %	33 %	44 %
Deux des choix ci-dessus ou plus	1 %	2 %	0 %	1 %	1 %	0 %	0 %	1 %

Statistique Canada, *Recensement de 2016*

RGT* se rapporte à Toronto, York, Peel et Halton

Les jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEET)

Les données sur la fréquentation scolaire nous permet d'attribuer un chiffre aux jeunes âgés de 15 à 24 ans qui ne sont pas à l'école, ne travaillent pas et ne cherchent pas du travail (ni en emploi, ni aux études, ni en formation – NEET).

En examinant les résultats aux tableaux 7 et 8, on peut faire les remarques suivantes :

- Environ la moitié des jeunes âgés de 15 à 19 ans qui ne sont pas aux études et n'ont pas obtenu un diplôme d'études secondaires ne sont pas non plus sur le marché du travail;
- Parmi les jeunes âgés de 20 à 24 ans qui ne sont pas aux études et n'ont pas obtenu un diplôme d'études secondaires, environ le tiers des hommes ne travaillent pas, tandis que la moitié des femmes de Simcoe ne travaillent pas et près du trois quarts des femmes à Muskoka ne sont pas sur le marché du travail;
- La population de jeunes décrocheurs est également répartie entre les jeunes de 15 à 19 ans et de 20 à 24 ans dans Muskoka, alors qu'à Simcoe près de 60 % des décrocheurs sont âgés de 20 à 24 ans;
- Parmi les jeunes qui possèdent un diplôme d'études secondaires, 16 % des hommes et des femmes de Simcoe âgés de 15 à 19 ans ne sont ni aux études, ni dans la population active; à Muskoka, les hommes sont moins nombreux à se retrouver dans cette situation (9 %) alors que le nombre de femmes est légèrement plus élevé (12 %); chez les jeunes de 20 à 24 ans détenteurs de diplôme d'études secondaires dans Simcoe, environ 12 % des hommes appartiennent à la catégorie NEET ainsi qu'un nombre légèrement plus élevé de femmes (19 %); à Muskoka, dans ce même groupe, une plus faible proportion d'hommes se retrouvent dans la catégorie NEET (9 %), mais un quart (25 %) des femmes sont classées NEET;
- Les jeunes qui possèdent un certificat postsecondaire risquent moins de ne pas participer à la population active, surtout à Muskoka (2 %); les chiffres sont légèrement supérieurs pour Simcoe, soit 6 % chez les hommes et 8 % chez les femmes.

Tableau 7 : Nombre et pourcentage de jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation et qui ne sont pas à la recherche d'un emploi, selon l'âge, le sexe et le niveau de scolarité atteint, Simcoe, 2016

	15 à 19 ans		20 à 24 ans	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Sans diplôme d'études secondaires				
Nombre TOTAL	975	760	1 570	895
Nombre NEET	565	380	520	450
Pourcentage NEET	58 %	50 %	33 %	50 %
Diplôme d'études secondaires				
Nombre TOTAL	1 445	860	4 890	3 075
Nombre NEET	235	140	605	570
Pourcentage NEET	16 %	16 %	12 %	19 %
Apprentissage, diplôme collégial ou grade universitaire				
Nombre TOTAL			2 630	3 150
Nombre NEET			155	240
Pourcentage NEET			6 %	8 %

Statistique Canada, Recensement de 2016

Tableau 8 : Nombre et pourcentage de jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation et qui ne sont pas à la recherche d'un emploi, selon l'âge, le sexe et le niveau de scolarité atteint, Muskoka, 2016

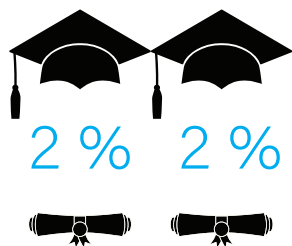
	15 à 19 ans		20 à 24 ans	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Sans diplôme d'études secondaires				
Nombre TOTAL	105	120	130	70
Nombre NEET	50	65	45	50
Pourcentage NEET	52 %	54 %	35 %	71 %
Diplôme d'études secondaires				
Nombre TOTAL	160	85	585	295
Nombre NEET	15	10	50	75
Pourcentage NEET	9 %	12 %	9 %	25 %
Apprentissage, diplôme collégial ou grade universitaire				
Nombre TOTAL			265	320
Nombre NEET			5	5
Pourcentage NEET			2 %	2 %

Statistique Canada, Recensement de 2016

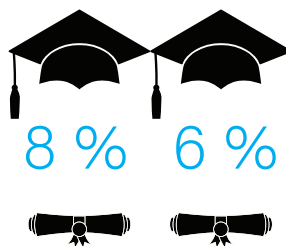
Jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation et qui ne sont pas à la recherche d'un emploi (NEET)

AYANT UN DIPLÔME POSTSECONDAIRE

Jeunes de Muskoka
Femme/Homme



Jeunes de Simcoe
Femme/Homme



Fréquentation scolaire chez adultes dans la population active

La fréquentation scolaire chez les adultes de 25 à 44 ans offre une perspective sur deux groupes possibles de la population : d'une part, ceux qui poursuivent leurs études au deuxième cycle après avoir obtenu un diplôme postsecondaire, et d'autre part, ceux qui sont retourné aux études après un certain temps en vue d'améliorer leurs résultats sur le marché du travail. Le tableau 9 illustre les données pour Simcoe et Muskoka selon les différents niveaux de scolarité atteint et en compare les résultats aux résidents de Toronto et à ceux du reste de l'Ontario sans compter Toronto. La population ne représente que les personnes qui participent à la population active (c'est-à-dire, les personnes qui travaillent ou qui recherchent activement un emploi).

On constate plusieurs tendances évidentes :

- Dans chaque région et à tous les niveaux de scolarité, dans presque tous les cas, les femmes sont plus nombreuses à participer à l'éducation continue que les hommes;
- Dans chaque région, plus une personne a étudié antérieurement, plus elle est susceptible de poursuivre ses études;
- Les résidents de Toronto sont plus susceptibles à s'inscrire à la formation continue, suivi des résidents dans le reste de l'Ontario; les résidents de Simcoe tombent légèrement en dessous du niveau d'éducation continue des résidents du reste de l'Ontario, et les résidents de Muskoka obtiennent une cote légèrement inférieure à celle des résidents de Simcoe.

Tableau 9 : Fréquentation scolaire chez les adultes âgés de 25 à 44 ans, selon le sexe et le niveau de scolarité atteint, pour les résidents dans la population active de Simcoe, Muskoka, Toronto et Ontario sans Toronto, 2016

	Sans certificat		Diplôme d'études secondaires		Certificat postsecondaire	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
SIMCOE						
Nombre	140	165	1 015	680	2 705	3 955
% du total	3 %	7 %	6 %	7 %	9 %	11 %
MUSKOKA						
Nombre	10	20	65	50	230	345
% du total	2 %	9 %	4 %	4 %	8 %	10 %
TORONTO						
Nombre	980	845	7 265	5 760	36 070	48 455
% du total	4 %	6 %	11 %	13 %	14 %	17 %
ONTARIO SANS TORONTO						
Nombre	2 970	2 445	19 890	15 350	83 970	107 390
% du total	3 %	5 %	7 %	8 %	11 %	13 %

Statistique Canada, *Recensement de 2016*

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. Les renseignements dans cette section proviennent de cette série de données intitulée Nombre d'entreprises canadiennes.

Classement au 1^{er} rang du nombre total d'entreprises selon l'industrie

Muskoka : Construction

**Barrie : Immobilier, location, location
par bail**

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 %. Autrement dit, Statistique Canada n'a pas réussi à attribuer une industrie aux entreprises en question.

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 rouge à caractères gras.

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

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

Tableau 1 – Simcoe
Nombre d'entreprises selon la taille de l'effectif
Juin 2018

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	1 370	174	57	32	17	5	2	1 657	4	10
21 Extraction minière	29	10	7	13	8	2	0	69	0	19
22 Services publics	99	6	3	3	5	1	1	118	0	18
23 Construction	4 376	1 468	514	240	110	21	4	6 733	16	2
31-33 Fabrication	651	246	126	76	76	40	40	1 255	3	12
41 Commerce de gros	610	286	136	89	59	17	3	1 200	3	13
44-45 Commerce de détail	1 583	642	482	392	209	68	49	3 425	8	4
48-49 Transport et entreposage	1 361	414	76	38	32	19	13	1 953	5	9
51 Information et culture	315	87	47	20	17	4	3	493	1	15
52 Finance et assurances	1 705	222	85	78	42	5	0	2 137	5	7
53 Immobilier, location, location par bail	7 507	345	74	47	19	5	3	8 000	19	1
54 Professionnels, scientifiques, techniques	3 250	975	192	78	49	10	4	4 558	11	3
55 Gestion de sociétés et d'entreprises	234	21	4	7	7	2	1	276	1	17
56 Services administratifs, de soutien	1 311	378	156	89	45	15	24	2 018	5	8
61 Services d'enseignement	299	68	35	23	17	0	4	446	1	16
62 Soins de santé et assistance sociale	1 640	742	295	183	74	23	33	2 990	7	6
71 Arts, spectacles et loisirs	520	93	40	43	33	13	8	750	2	14
72 Hébergement et services de restauration	439	220	206	239	199	76	15	1 394	3	11
81 Autres services	1 897	733	288	107	42	6	0	3 073	7	5
91 Administrations publiques	6	0	0	2	0	5	17	30	0	20
Entreprises classées	29 202	7 130	2 823	1 799	1 060	337	224	42 575		
Pourcentage de toutes les entreprises classées et non classées	70	16	6	4	2	1	1	100		
Pourcentage cumulé	70	87	93	97	99	100	100			
Ontario - Pourcentage des entreprises classées et non classées	71 %	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 2018

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	106	17	3	1	3	0	0	130	2	14
21 Extraction minière	2	2	1	4	1	2	0	12	0	19
22 Services publics	12	2	1	1	2	0	0	18	0	18
23 Construction	793	375	176	86	30	3	1	1 464	20	1
31-33 Fabrication	105	41	19	8	15	6	5	199	3	11
41 Commerce de gros	70	39	18	9	3	1	0	140	2	13
44-45 Commerce de détail	287	116	98	104	37	9	9	660	9	4
48-49 Transport et entreposage	145	44	9	7	3	2	2	212	3	10
51 Information et Culture	53	17	14	5	2	1	0	92	1	15
52 Finance et assurance	314	39	21	15	1	0	0	390	5	8
53 Immobilier, location, location par bail	1 254	75	19	5	3	2	0	1 358	18	2
54 Professionnels, scientifiques, techniques	498	142	34	13	2	0	0	689	9	3
55 Gestion de sociétés et d'entreprises	53	1	2	0	4	0	0	60	1	16
56 Services administratifs, de soutien	228	102	33	19	11	2	1	396	5	7
61 Services d'enseignement	42	8	3	2	1	0	0	56	1	17
62 Soins de santé et assistance sociale	214	99	45	35	12	3	4	412	6	6
71 Arts, spectacles et loisirs	107	18	15	16	10	2	7	175	2	12
72 Services d'hébergement et de restauration	127	41	44	47	54	14	9	336	5	9
81 Autres services	347	136	53	15	2	1	0	554	8	5
91 Administrations publiques	0	0	0	0	2	2	5	9	0	20
Entreprises classées	4 757	1 314	608	392	198	50	43	7 362		
Pourcentage de toutes les entreprises classées et non classées	66	18	8	5	2	1	1	101		
Pourcentage cumulé	66	84	92	96	99	99	100			
Ontario - Pourcentage des entreprises classées et non classées	71 %	17 %	5 %	4 %	2 %	1 %	1 %			

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes

Quelques observations :

- **Nombre de petites entreprises :** Les entreprises sont de loin composées de petits établissements. Parmi les entreprises classées et non classées de Simcoe 70 % ne comptent aucun employé,¹ alors que 16 % comptent de 1 à 4 employés; 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 : 71 % 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 19 % de toutes 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 au troisième rang du commerce de détail (9,0 %). En guise de mise en contexte, les cinq industries comptant le plus grand nombre d'entreprises en Ontario sont : l'immobilier, la location et la location à bail (20 %); services professionnels, scientifiques et techniques (14 %); construction (10 %); et une quasi-égalité entre les soins de santé et l'assistance sociale (7,1 %) et le commerce de détail (6,9 %).
- **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 trois fois plus de particuliers et 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, quoique ce sous-secteur domine la catégorie des entreprises sans employés (représentant le tiers de ces dernières). Parmi les entreprises ayant des employés, elles se répartissent en nombre relativement égale entre cinq catégories : services de conseils en gestion et de conseil scientifiques et techniques; conception de

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.

systèmes informatiques et services connexes; architecture, génie et services connexes; services de comptabilité, de préparation et de déclarations de revenus, de tenue de livres et de paye; et services juridiques.

- **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 sont trois fois plus nombreux que les agents et courtiers immobiliers, suivi de propriétaires d'immeubles et de logements non résidentiels. Pour les commerces de détail, la catégorie la plus importante est celle des dépanneurs (deux fois plus nombreux que

les épiceries); la deuxième place revient aux magasins d'autres fournitures de tout genre (il s'agit de marchandises diverses comme les fournitures pour artistes, les vendeurs de piscines, en passant par les marchands de fournitures pour réception et les vendeurs de baignoires à remous); au troisième rang des plus importants commerce de détail l'on retrouve les pharmacies; les concessions de véhicules forment également une importante catégorie; les concessions de véhicules neufs sont plus susceptibles d'avoir des employés alors que les concessions de véhicules d'occasion le sont moins.

Les entreprises sont de loin composées de petits établissements



Variation du nombre d'entreprises par industrie de juin 2017 à juin 2018

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 2017 et juin 2018 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 2018. 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 questionnement futur relativement aux variations au sein des industries, car elles proviennent de sources locales.

Simcoe. Dans l'ensemble, le nombre total d'entreprises a augmenté considérablement pour atteindre 1 342, soit une hausse semblable à celle de 1 360 entreprises l'an dernier. Une importante proportion de cette croissance est survenue dans la catégorie d'entreprises sans employés (soit, des consultants solo, des professionnels et des travailleurs autonomes), s'élevant à 1 198 (1 113 l'an dernier). Toutefois, il y a eu une réduction nette de six entreprises comptant plus de 100 employés, en même temps qu'une croissance robuste dans les autres catégories. En pourcentage, les entreprises sans

employés ont connu une croissance de 4 %, celles de 1 à 19 et de 20 à 99 employés ont augmenté d'environ 1 % chaque, tandis que le nombre d'entreprises comptant 100 employés ou plus a baissé de 3 %.

Il semble avoir eu une augmentation considérable du nombre d'entreprises et d'emplois dans les secteurs suivants : construction, transport et entreposage; services professionnels, scientifiques et techniques; et services administratifs et services de soutien. Dans le domaine de la construction, les augmentations semblent se trouver principalement en construction résidentielle, installation de cloisons sèches et travaux d'isolation, et entrepreneurs en peinture et tapisserie.

Les services immobiliers et services de location et de location à bail ont enregistré une forte augmentation dans la catégorie sans employés. La hausse représente plus de 400 propriétaires supplémentaires et une centaine d'agents immobiliers de plus.

Les pertes les plus importantes se sont fait ressentir dans le secteur du commerce de gros. D'autres industries qui semblent avoir essuyé des pertes sont : agriculture; extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz; services d'enseignement; et administrations publiques. La réduction des services d'enseignement semble entièrement attribuable à la chute du nombre d'établissements sans employés offrant des cours d'athlétisme.



Le nombre total d'entreprises a augmenté considérablement pour atteindre 1 342, soit une hausse semblable à celle de 1 360 entreprises l'an dernier.

Tableau 3 : Simcoe
Variation au nombre d'employeurs,
Selon l'industrie et la taille de l'effectif, de juin 2017 à juin 2018

INDUSTRY	Taille de l'entreprise (nombre d'employés)					Nombre total d'employeurs Juin 2018
	0	1-19	20-99	100+	Total	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	-20	0	0	0	-20	1 657
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	-2	-4	3	0	-3	69
Services publics	4	-4	0	0	0	118
Construction	235	43	2	-1	279	6 733
Fabrication	-3	18	5	-4	16	1 255
Commerce de gros	8	-11	-8	-1	-12	1 200
Commerce de détail	-25	15	8	0	-2	3 425
Transport et entreposage	54	12	-1	2	67	1 953
Industrie de l'information et industrie culturelle	8	53	-3	0	58	493
Finance et assurance	63	1	-11	0	53	2 137
Services immobiliers et services de location et de location à bail	615	-26	1	0	590	8 000
Services professionnels, scientifiques et techniques	29	30	8	1	68	4 558
Gestion de sociétés et d'entreprises	3	-1	-1	0	1	276
Services administratifs et de soutien	34	-5	4	2	35	2 018
Service d'enseignement	-30	0	-3	1	-32	446
Soins de santé et assistance sociale	113	22	-1	-3	131	2 990
Arts, spectacles et loisirs	83	0	3	-2	84	750
Services d'hébergement et de restauration	-8	-7	9	0	-6	1 394
Autres services	37	-1	5	-1	40	3 073
Administrations publiques	0	-4	-1	0	-5	30
TOTAL	1 198	131	19	-6	1 342	42 575

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2017 et juin 2018

Muskoka. La région de Muskoka a également enregistré une hausse nette du nombre total d'entreprises, mais on a également constaté une légère diminution nette dans les entreprises appartenant aux catégories de 20 à 99 employés et de 100 employés et plus.

Il semblerait que la région ait connu une augmentation du nombre d'entreprises et d'emplois dans les secteurs suivants : construction; immobilier, location et location à bail;

services professionnels, scientifiques et techniques; services administratifs et de soutien; et autres services. Quant aux sous-secteurs, les plus importantes augmentations sont constatées chez les propriétaires d'immeubles résidentiels, agents immobiliers et services d'aménagement paysager.

Les secteurs de la fabrication et du commerce de détail ont essuyé des pertes, dont les plus marquantes touchaient les magasins d'appareils électroniques et ménagers.

Tableau 4 : Muskoka
Variation au nombre d'employeurs,
selon l'industrie et la taille de l'effectif, juin 2017 à juin 2018

Industrie	Taille de l'entreprise (nombre d'employés)					Nombre total d'employeurs juin 2018
	0	1-19	20-99	100+	Total	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	15	-6	0	0	9	130
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	-1	-1	1	0	-1	12
Services publics	4	0	0	0	4	18
Construction	-3	13	1	0	11	1 464
Fabrication	2	-4	-1	0	-3	199
Commerce de gros	0	2	-2	0	0	140
Commerce de détail	-4	-21	1	0	-24	660
Transport et entreposage	-2	4	-2	0	0	212
Industrie de l'information et industrie culturelle	-7	10	-3	0	0	92
Finance et assurance	23	-1	-2	0	20	390
Services immobiliers et services de location et de location à bail	58	4	0	0	62	1 358
Services professionnels, scientifiques et techniques	7	4	0	0	11	689
Gestion de sociétés et d'entreprises	0	-1	2	0	1	60
Services administratifs et de soutien	5	11	2	0	18	396
Services d'enseignement	-3	1	0	0	-2	56
Soins de santé et assistance sociale	12	0	1	-2	11	412
Arts, spectacles et loisirs	10	-5	-2	0	3	175
Services d'hébergement et de restauration	5	-3	1	0	3	336
Autres services	24	12	-1	0	35	554
Administrations publiques	-1	-1	0	0	-2	9
TOTAL	144	18	-4	-2	156	6 713

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2017 et juin 2018

Analyse des données relatives au programme d'Emploi Ontario (2017-2018)

Contexte des données

Ce document se base sur des données fournies par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario aux diverses commissions locales (commissions de planification de la main-d'oeuvre). Ces données ont été spécialement recueillies par le ministère et comportent des statistiques de programme liées aux Services d'emploi, aux Apprentissages, à l'Alphabétisation et formation de base, et à Deuxième carrière pour l'exercice 2017-2018.

Contexte de l'analyse des données

Les données publiées fournissent de vastes profils démographiques des 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'oeuvre de Simcoe Muskoka, la zone comprend le comté de Simcoe et le district de Muskoka);
- les données régionales (dans ce cas, région du Centre, soit Peel, Halton, Toronto, Durham, York, Simcoe et Muskoka);
- les données provinciales.

Analyse

Dans tous les cas, on a fourni un certain contexte d'interprétation des données. Dans certains cas, nous avons comparé les données de clients au nombre total de personnes au chômage. Dans d'autres cas, nous avons dû comparer les données de la dernière année à celles publiées 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 Ressource et information non assistés par les SE, 2017-2018 et 2016-2017, Nombre et pourcentage de tous les clients, Ressource et information

	CDMSM	Région	Ontario
2017-2018 Clients assistés - Ressource et information			
Nombre	16 286	239 418	478 853
% de l'Ontario	3,4 %	50,0%	100,0 %
2016-2017 Clients non assistés - Ressource et information			
Nombre	18 584	249 140	484 354
% de l'Ontario	3,8 %	51,4 %	100,0 %

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

	CDMSM	Région	Ontario
2017-2018 Clients assistés			
Nombre	5 866	90 638	189 353
En tant que % de l'Ontario	3,1 %	47,9 %	100,0 %
2016-2017 Clients assistés			
Nombre	6 004	90 253	190 762
En tant que % de l'Ontario	3,1 %	47,3 %	100,0 %
2015-2016 Clients assistés			
Nombre	6 353	91 616	194 388
En tant que % de l'Ontario	3,3 %	47,1 %	100,0 %
2016 Total de la population			
En tant que % de l'Ontario	4,0 %	51,7 %	100 %

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

La proportion des clients SE assistés et non assistés dans la région de la CDMSM sont très uniformes d'une année à l'autre, et en rapport avec la part de population provinciale qui s'y trouve. Comparativement à 2016-2017, la part des clients non

assistés a légèrement diminuée de 3,8 % à 3,4 %, tandis que la part des clients assistés est demeurée stable à 3,1 %. Les chiffres provinciaux des clients assistés et non assistés ont légèrement baissé.

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.

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

2017-2018 SE assistés	Clients assistés			Chômeurs 2016	
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Ontario
15-24 ans	21 %	19 %	22 %	34 %	34 %
25-44 ans	39 %	51 %	48 %	32 %	36 %
45-64 ans	38 %	29 %	29 %	29 %	27 %
65 ans et plus	2 %	1 %	1 %	5 %	3 %
2016-2017 SE assistés	Clients assistés			Chômeurs ONT 2015	
	CDMSM	Région	Ontario	Ontario	
15-24 ans	22 %	19 %	22 %	31 %	
25-44 ans	41 %	52 %	48 %	37 %	
45-64 ans	35 %	28 %	29 %	30 %	
65 ans et plus	2 %	1 %	1 %	2 %	
2015-2016 SE assistés	Clients assistés			Chômeurs ONT 2014	
	CDMSM	Région	Ontario	Ontario	
15-24 ans	27 %	22 %	24 %	32 %	
25-44 ans	38 %	50 %	47 %	37 %	
45-64 ans	34 %	28 %	28 %	29 %	
65 ans et plus	2 %	1 %	1 %	2 %	

Données relatives au chômage de l'Enquête sur la population active, et des Recensements de 2014, 2015 et 2016.

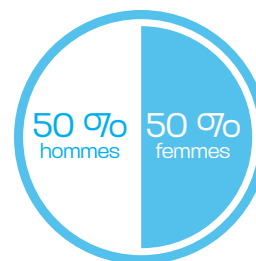
Quand on compare les chiffres de l'Ontario, on constate d'abord que les jeunes sont quelque peu sous-représentés parmi les clients assistés par rapport à leur part de la population de chômeurs (22 % de la clientèle comparativement à 34 % de l'ensemble des chômeurs en 2016). La proportion des jeunes chômeurs en Ontario a augmenté, comme l'a d'ailleurs le nombre de chômeurs âgés de 65 ans et plus affichant une hausse de 3 % quoique leur part des clients SE assistés demeure inchangée à 1 %.

À l'échelle de la région du Centre, le seul changement de marque est la baisse du nombre de jeunes parmi les clients assistés de 22 % en 2015-2016 à 19 % en 2017-2018.

Quant à la CDMSM, il y a une chute plus prononcée du nombre de jeunes parmi les clients assistés de 27 % en 2015-2016 à 21 % en 2017-2018. Le 21 % est sensiblement inférieur à la part des jeunes parmi la population locale au chômage (34 %). Le groupe d'âge qui a le plus augmenté sa proportion parmi les clients assistés appartient aux personnes de 45 à 64 ans. Le nombre de clients de plus de 65 ans n'ont pas augmenté leur proportion de clients assistés, quoique leur part des chômeurs ait augmenté.

Genre

En Ontario, les hommes représentent une proportion légèrement plus élevée des chômeurs, comme c'est aussi le cas dans la région de la CDMSM. Toutefois, le mélange d'hommes et de femmes parmi les clients SE assistés est près de 50/50 au niveau provincial. Il en va de même pour la CDMSM tandis qu'à l'échelle de la région du Centre, les femmes occupent une proportion légèrement plus grande. Ces proportions demeurent pratiquement inchangées depuis 2016-2017.



Le mélange des clients SE assistés est près de 50/50 hommes et femmes.

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

2017-18 SE assistés	Clients SE assistés			Chômeurs 2016	
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Ontario
Femmes	49,0 %	53,3 %	49,5 %	48,0 %	48,0 %
Hommes	51,0 %	46,4 %	50,2 %	52,0 %	52,0 %
Non divulgué	0,0 %	0,3 %	0,3 %		
2016-17 SE assistés	Clients SE assistés			Chômeurs 2016	
	CDMSM	Région	Ontario	Ontario	
Femmes	51,0 %	52,9 %	48,8 %	45,7 %	
Hommes	49,0 %	46,8 %	51,0 %	54,3 %	
Non divulgué	0,0 %	0,3 %	0,2 %		

Données relatives au chômage de l'Enquête sur la population active, et des Recensements de 2015 et de 2016.

Groupes désignés

Les données sur les clients SE recueillent des renseignements sur les groupes désignés, par exemple : les nouveaux arrivants, minorités visibles, personnes handicapées et membre de groupes autochtones. L'information est fournie volontairement.

Le tableau 5 illustre les données pour la CDMSM, la région et l'Ontario et calcule le pourcentage de chaque groupe en fonction du nombre total de clients. Il est impossible de savoir combien de clients ont refusé de s'auto-identifier.

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

Groupe désigné	Nombre en 2017-2018			Pourcentage 2017-2018		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Groupe autochtone	315	1 300	7 318	6,0 %	1,4 %	3,9 %
Sourd		60	174	0,0 %	0,1 %	0,1 %
Muet/aveugle				0,0 %	0,0 %	0,0 %
Francoophone	131	1 603	7 126	2,2 %	1,8 %	3,8 %
Formé à l'étranger	326	26 738	36 909	5,6 %	29,5 %	19,5 %
Nouvel arrivant	181	17 594	25 889	3,1 %	19,4 %	13,7 %
Personne handicapée	894	6 323	19 183	15,2 %	7,0 %	10,1 %
Minorité visible	214	19 482	27 196	3,6 %	21,5 %	14,4 %

Pour que la comparaison soit appropriée, nous devons nous baser sur les données du Recensement de 2016. Le premier point qui doit être relevé est que nous ne disposons pas de données exactes sur le marché du travail qui portent sur plusieurs de ces catégories (par exemple, personnes handicapées, y compris les personnes muettes/aveugles); il est donc impossible de porter un jugement concernant la mesure selon laquelle ces populations sont desservies par les services d'emploi.

Deuxièmement, nous ne disposons d'aucune donnée pour 2016 sur le taux de chômage des nouveaux arrivants, des minorités visibles et des peuples autochtones, car ces données touchent uniquement les régions métropolitaines de recensement et des agglomérations de recensement – essentiellement les plus grandes régions urbaines et ne traduisent donc pas fidèlement l'ensemble de la population. Ainsi, pour Simcoe et Muskoka, les données représentent Barrie, Collingwood, Wasaga Beach, Orillia et Midland dans le cas des populations autochtones et des nouveaux arrivants, et uniquement Barrie pour ce qui est des minorités visibles. Donc, les données fournissent effectivement une approximation, mais il faut tout de même les aborder avec un peu de discernement.

Globalement, la comparaison de la proportion des clients SE assistés en fonction de ces groupes désignés et selon la proportion des chômeurs dans ces régions révèle que les

chiffres sont sensiblement équivalents, et ne sont certes par hors de proportion, sauf pour ce qui est des minorités visibles (tableau 6). La part des nouveaux arrivants parmi la clientèle assistée est supérieure à leur part des chômeurs à tous les niveaux. Enfin, la proportion des groupes autochtones à l'échelle de la CDMSM et de la région est compatible avec leur part des chômeurs en plus d'être à la hausse.

Un écart important à noter est la proportion de clients SE qui sont des minorités visibles à tous les niveaux. À l'échelle provinciale, la proportion de 14,1 % est de beaucoup inférieure à la proportion de chômeurs qui s'élève à 35,7 %. Il s'agit d'une conséquence de la nature auto-déclarée des données – les clients sont moins susceptibles de s'identifier en tant que minorités visibles, surtout dans les endroits où ils forment une partie importante de la population, comme c'est le cas de la région du Grand Toronto. Cette sous-déclaration dans la RGT a d'importantes répercussions sur les chiffres provinciaux. Les chiffres au niveau de la CDMSM peuvent en partie représenter cette situation. De plus, les chiffres relatifs à la part des chômeurs correspondent aux données de Barrie seulement, ce qui ne serait pas conforme à la composition démographique du reste de la région de Simcoe et Muskoka.

Tableau 6 : Comparaison de la part de groupes désignés

2017-2018		Clients assistés			Chômeurs en 2016		
Groupe désigné		CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Nouvel arrivant		3,1 %	19,4 %	13,7 %	1,2 %	8,7 %	5,9 %
Minorité visible		3,6 %	21,5 %	14,1 %	10,1 %	54,3 %	35,7 %
Groupe autochtone		6,0 %	1,4 %	3,9 %	7,3 %	1,5 %	4,2 %
2016-2017		Clients assistés					
Groupe désigné		CDMSM	Région	Ontario			
Nouvel arrivant		2,8 %	18,2 %	12,3 %			
Minorité visible		3,6 %	19,8 %	13,1 %			
Groupe autochtone		5,7 %	1,4 %	3,5 %			
2015-2016		Clients assistés					
Groupe désigné		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 %			

Les données sur le chômage relatives aux nouveaux arrivants, minorités visibles et peuples autochtones proviennent du Recensement de 2016; les données de la région du Centre regroupent la RMR de Toronto, la RMR d'Oshawa et la région

de la CDMSM. Le territoire de la CDMSM pour les peuples autochtones et les nouveaux arrivants englobe Barrie, Collingwood, Wasaga Beach, Orillia et Midland. Quant aux minorités visibles, elles ne sont représentées qu'à Barrie.



La part des nouveaux arrivants parmi la clientèle assistée est supérieure à leur part des chômeurs à tous les niveaux.

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.

Dans l'ensemble, il y a eu une légère augmentation de la part des PFÉ parmi tous les clients assistés en Ontario, dans la région du Centre, et dans Durham et Simcoe-Muskoka. Le pourcentage est demeuré stable ou a légèrement diminué dans les zones de Toronto Peel-Halton et York où les immigrants sont nombreux.

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

	Simcoe-Muskoka	Toronto	Peel-Halton	York	Durham	Central	Ontario
2017/2018 # PFÉ	326	14 648	7 262	3 339	1 000	26 738	36 909
2017/2018 % PFÉ	6 %	33 %	39 %	26 %	13 %	30 %	20 %
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 %

Niveau de scolarité

Le tableau 8 montre la répartition selon le niveau de scolarité des clients desservis. Les chiffres sont comparés à la répartition des chômeurs selon la scolarité atteinte suivant les mêmes zones géographiques et se basant sur les données du Recensement de 2016.

Tout d'abord, il convient de formuler un commentaire pour expliquer la catégorie « Autre » : en ce qui concerne les données sur les clients SE assistés, cette catégorie se rapporte aux personnes possédant un niveau d'éducation « Certains cours d'apprentissage/collège/université ». Dans le cas de données de recensement relatives aux chômeurs, cette catégorie est inexistante; cette ligne sert plutôt à ceux ayant fait certaines études universitaires sans obtention d'un baccalauréat. Pour les

Tableau 8 : Comparaison des niveaux de scolarité parmi les clients SE assistés en 2017-2018 et parmi les chômeurs en 2016

	Clients SE assistés			Chômeurs		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Aucun certificat	15 %	7 %	12 %	21 %	13 %	15 %
Études secondaires	39 %	23 %	29 %	38 %	34 %	35 %
Apprentissage	3 %	1 %	2 %	7 %	4 %	5 %
Collège	27 %	25 %	26 %	22 %	17 %	19 %
Baccalauréat	9 %	26 %	18 %	9 %	20 %	16 %
Supérieur au baccalauréat	2 %	12 %	8 %	3 %	10 %	8 %
Autre	7 %	6 %	6 %	1 %	2 %	2 %

Les données sur le chômage proviennent du Recensement de 2016.

clients SE assistés, cette catégorie est sensiblement plus élevée que cette autre catégorie pour le chômage.

À l'échelle de l'Ontario, la différence la plus importante est que les clients SE assistés sont plus nombreux à détenir un diplôme collégial que les chômeurs, et ils sont moins nombreux à posséder seulement un diplôme d'études secondaires.

Pour ce qui est de la région du Centre, la proportion de clients assistés possédant un grade collégial ou universitaire est beaucoup plus importante, tandis qu'ils sont beaucoup moins nombreux à n'avoir qu'un diplôme d'études secondaires ou aucun certificat.

À l'échelle de la CDMSM, la composition éducationnelle diffère

beaucoup de celle de la région (puisque les chiffres de la région sont motivés par les niveaux de scolarité supérieurs dans Peel, Halton, York et Toronto). Pourtant, à la CDMSM, il existe un jumelage relatif entre le profil du niveau de scolarité atteint parmi les clients assistés et les chômeurs, sauf que les clients sont plus nombreux à avoir obtenu un diplôme collégial ou à appartenir à la catégorie « Autre », et sont beaucoup plus rares à ne posséder aucun certificat ou un certificat d'apprentissage.



Les clients SE assistés sont plus nombreux à détenir un diplôme collégial que les chômeurs.

Sources de revenu

Le tableau 9 montre une légère réduction à tous les paliers des clients SE assistés qui dépendent de l'assurance emploi comme source unique de revenu et une légère hausse de la proportion de clients qui dépendent d'Ontario au travail.

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

	2017-2018			2016-2017		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Assurance emploi	16 %	12 %	14 %	18 %	14 %	16 %
Ontario au travail	14 %	13 %	16 %	13 %	12 %	15 %
POSPH	4 %	2 %	3 %	4 %	2 %	3 %
Aucune source de revenu	45 %	54 %	46 %	45 %	53 %	46 %
Autre	19 %	18 %	20 %	19 %	20 %	21 %

« 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 ».

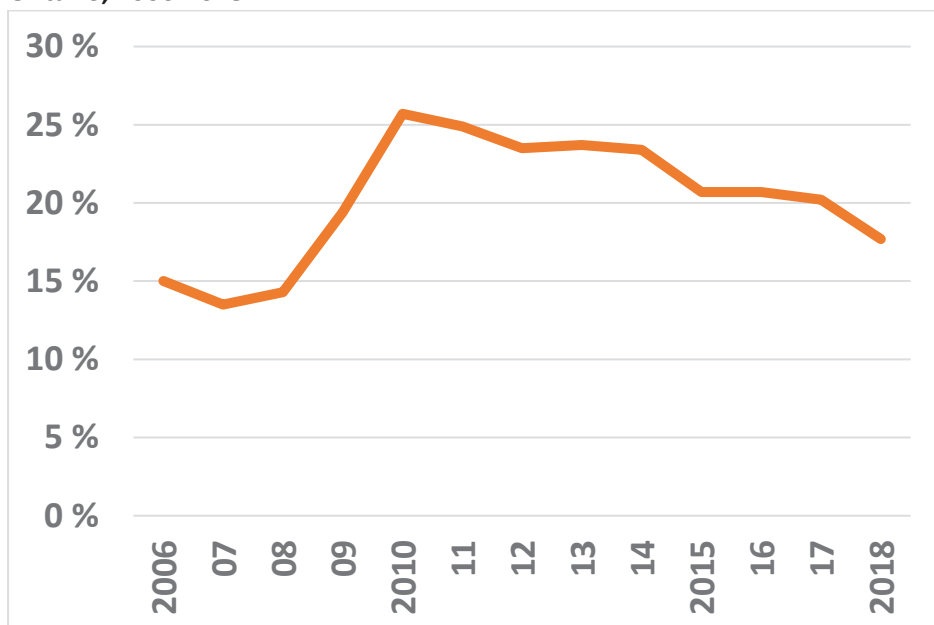
Durée du chômage ou de la formation

La proportion de chômeurs de plus longue date (sans emploi depuis six mois ou plus) a augmenté considérablement en Ontario en raison de la récession, et est demeurée relativement élevée (graphique 1), avec une lente diminution jusqu'à récemment. Néanmoins même en 2018, le pourcentage de chômeurs ontariens qui sont sans emploi depuis plus de six mois (27 semaines) s'élève à 17,7 %, tandis qu'avant la récession, le chiffre était inférieur à 15 %.

La plus importante différence entre la durée du chômage chez les clients SE assistés et la population de chômeurs est le nombre beaucoup moindre de clients SE qui sont au chômage depuis moins de trois mois et le nombre beaucoup plus important de clients SE qui sont au chômage depuis plus de 12 mois. Ces proportions sont uniformes pour l'ensemble de la CDMSM, la région et la province.

À l'échelle de la CDMSM, aucun changement n'a été enregistré dans les proportions selon la durée du chômage, alors que les variations au niveau de la région et de la province ne sont que mineures.

Graphique 1 : Pourcentage de chômeurs qui ont été au chômage pendant 27 semaines ou plus, Ontario, 2006-2018



Enquête sur la population active

Tableau 10 : Distribution en pourcentage selon la durée au chômage de clients SE en 2017-2018 et 2016-2017 CDMSM, région et Ontario, et chômeurs, Ontario en 2017

	Clients SE 2017-2018			Clients SE 2016-2017			EPA
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario	Ontario
< 3 mois	48 %	43 %	46 %	48 %	44 %	47 %	64 %
3 - 6 mois	15 %	15 %	15 %	15 %	16 %	15 %	16 %
6 - 12 mois	15 %	16 %	15 %	15 %	16 %	15 %	14 %
> 12 mois	22 %	26 %	24 %	22 %	25 %	23 %	6 %

Résultats à la sortie

Cette année, le ministère fournit deux catégories supplémentaires de données liées aux résultats et à la sortie. Alors qu'il existait trois catégories antérieurement (employé, formation et autre ou ce dernier englobait les personnes autonomes, les personnes incapables de travailler, les chômeurs, les inconnus et les bénévoles), l'on présente cette

année cinq catégories où « Autre » se limite à autonome, incapable de travailler et bénévole. Outre cet ajout, il n'y a eu pratiquement aucun changement aux niveaux de la CDMSM, de la région et de la province relativement aux résultats, par rapport à l'an dernier, sauf pour une variation de 1 % dans certaines catégories.

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

	Clients SE 2017-2018			Clients SE 2016-2017		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Employé	72 %	70 %	70 %	72 %	69 %	69 %
Formation	11 %	13 %	12 %	10 %	13 %	13 %
Autre	4 %	4 %	4 %	18 %	18 %	18 %
Chômeurs	6 %	7 %	7 %			
Inconnu	7 %	6 %	7 %			

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



Les résultats à la
sotie sont demeurés
pratiquement inchangés
à tous les niveaux.

Résultats détaillés de l'emploi et de la formation

Les résultats figurant au tableau 11 sont précisés davantage par sous-catégorie dans le tableau 12, qui sont présentés cette année comme groupe unique rassemblant les résultats de l'emploi et de la formation.

Comparativement aux chiffres de l'an dernier (qui ne comprennent pas toutes les catégories détaillées), l'on ne

constate pratiquement aucun changement. Quoique le nombre de clients employés à temps plein dans la région de la CDMSM ait reculé de neuf points de pourcentage, il est compensé par une hausse quasi-équivalente à la catégorie « Employé – autre », représentant un résultat d'emploi de meilleure qualité.

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

	Clients SE 2017-2018			Clients SE 2016-2017		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Employé à temps plein	45 %	39 %	37 %	46 %	41 %	39 %
Employé à temps partiel	15 %	12 %	12 %	15 %	12 %	12 %
Employé apprenti	1 %	0 %	1 %	1 %	0 %	1 %
Employé – autre*	7 %	15 %	16 %	7 %	13 %	13 %
Employé + études	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Employé + formation	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Travailleur autonome	2 %	2 %	2 %	3 %	2 %	2 %
Aux études	5 %	4 %	4 %	5 %	4 %	4 %
En formation	6 %	8 %	8 %	6 %	9 %	9 %
Autonomie	2 %	2 %	2 %			
Bénévole	0 %	0 %	0 %			
Incapable de travailler	2 %	2 %	3 %			
Chômeurs	6 %	7 %	7 %			
Inconnu	7 %	6 %	7 %			
(vide)	0 %	0 %	0 %			

*Englobe 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 et 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.

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 2017-2018	52 %	36 %	43 %
% 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 %
% des clients SE assistés ayant des données relatives aux industries ayant fait des mises à pied en 2014-2015	69 %	52 %	55 %
% des clients SE assistés ayant des données relatives aux industries ayant fait des mises à pied en 2013-2014	41 %	42 %	45 %

Dans l'ensemble des régions, la proportion de clients pour lesquels il y a eu saisie des données sur les industries avec mises à pied a accusé une chute importante. Les chiffres fournis pour les quatre années précédentes montrent le degré d'inversion survenu par rapport à la collecte de ces données. Au niveau local, cela représente une baisse de 19 points de pourcentage, alors qu'en région et en province, la réduction est de 14 points de pourcentage. La situation justifie certes un peu d'exploration pour mieux comprendre pourquoi cela s'est produit.

Lorsqu'il s'agit de données sur les résultats d'emploi et des industries où les personnes ont trouvé du travail, la proportion de clients pour lesquels les données ont été saisies est plus faible (tableau 13). À l'échelle locale, 27 % des clients ayant des résultats d'emploi ont déclaré des données, soit légèrement à la baisse par rapport à l'an dernier. La saisie de ces données pour la région et la province a plafonné, après avoir affiché des hausses dans tous les aspects l'année précédente.

Tableau 14 : Nombre de clients ayant des données relatives aux industries ayant embauché

	CDMSM	RÉGION	ONTARIO
Nombre de clients ayant des données relatives aux industries ayant embauché	1 134	9 000	26 437
Nombre de clients assistés ayant des données relatives aux industries ayant embauché	4 211	63 162	131 523
Données relatives aux industries ayant des résultats d'emploi en pourcentage par rapport à tous les clients ayant des résultats d'emploi, 2017-2018	27 %	14 %	20 %
Données relatives aux industries ayant des résultats d'emploi en pourcentage par rapport à tous les clients ayant des résultats d'emploi, 2016-2017	29 %	15 %	20 %
Données relatives aux industries ayant des résultats d'emploi en pourcentage par rapport à tous les clients ayant des résultats d'emploi, 2015-2016	12 %	6 %	7 %

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 en plus de comparer l'emploi courant des résidents selon l'industrie à l'échelle locale, régionale et provinciale.

En Ontario, la vue d'ensemble est relativement simple : en ce qui concerne les résultats d'emploi, on se fie considérablement à une poignée d'industries. Plus de la moitié (54 %) des résultats d'emploi se trouvent dans quatre industries : fabrication; commerce de détail; services administratifs et services de soutien; et services d'hébergement et de restauration. De plus, la plus importante proportion de clients (52 % pour l'ensemble) provient de quatre secteurs. Mais, parmi tous les résidents de l'Ontario, 33 % seulement travaillent dans ces industries, ce qui suggère un taux de roulement du personnel supérieur dans ces secteurs.

À l'échelle régionale, ces quatre industries représentent toujours la moitié (49 %) des résultats d'emploi alors qu'elles ne comptent que 31 % de tous les emplois.

Localement, ces quatre industries représentent 55 % des tous les résultats d'emploi, tandis qu'elles ne comptent que 36 % de tous les emplois. On peut ajouter une cinquième industrie à la liste, soit la construction. Le total des résultats d'emploi dans ces cinq industries s'élève à 67 %, soit les deux tiers de tous les résultats d'emploi.

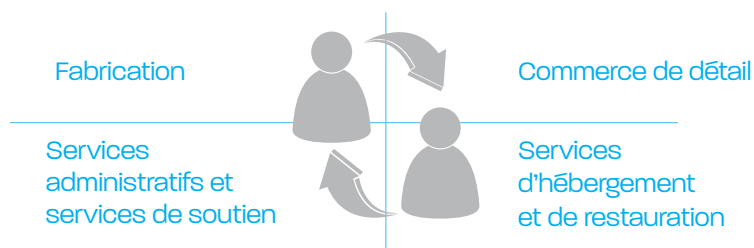
En raison des données plus restreintes où le nombre est divisé en fonction des industries, si le chiffre est inférieur à 10 il est supprimé parce que certains renseignements ne peuvent être dévoilés, car les clients dans une catégorie particulière sont peu nombreux. Par conséquent, quelques industries enregistrent 0 % à l'échelle locale, mais dans la majorité des cas ce n'est pas dû à l'arrondissement du pourcentage vers le bas, mais bien parce que le chiffre réel était inférieur à 10.

Tableau 15 : Mises à pied, résultats d'emploi dans l'industrie et profil d'emploi (2016) CDMSM, Région du Centre et Ontario

	CDMSM			Région			Ontario		
	EO industries ayant des mises à pied	EO industrie ayant des résultats	Employés - 2016	EO industries ayant des mises à pied	EO industrie ayant des résultats	Employés - 2016	EO industries ayant des mises à pied	EO industrie ayant des résultats	Employés - 2016
Agriculture, foresterie, pêche	1 %	2 %	1 %	0 %	1 %	0 %	2 %	1 %	2 %
Extraction minière, exploitation de carrières et extraction pétrolière et gazière	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %
Services publics	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %	1 %
Construction	12 %	12 %	10 %	6 %	6 %	6 %	9 %	8 %	7 %
Fabrication	13 %	12 %	11 %	11 %	10 %	9 %	14 %	15 %	10 %
Commerce de gros	2 %	2 %	4 %	3 %	2 %	5 %	2 %	2 %	4 %
Commerce de détail	15 %	16 %	13 %	12 %	14 %	11 %	13 %	14 %	11 %
Transport et entreposage	3 %	4 %	4 %	4 %	6 %	5 %	4 %	5 %	5 %
Industrie de l'information, industrie culturelle et industrie du divertissement	1 %	0 %	2 %	2 %	2 %	3 %	1 %	1 %	3 %
Finance et assurances	1 %	1 %	3 %	3 %	3 %	8 %	2 %	2 %	6 %
Immobilier, location et location à bail	1 %	1 %	2 %	1 %	1 %	3 %	1 %	1 %	2 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	4 %	5 %	5 %	10 %	8 %	10 %	6 %	5 %	8 %
Soutien aux entreprises	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Services administratifs et services de soutien	11 %	10 %	5 %	12 %	14 %	5 %	11 %	12 %	5 %
Services d'enseignement	2 %	1 %	7 %	4 %	3 %	7 %	3 %	2 %	8 %
Soins de santé et assistance sociale	6 %	7 %	11 %	7 %	9 %	10 %	7 %	8 %	11 %
Arts, spectacles et loisirs	3 %	4 %	3 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
Services d'hébergement et de restauration	18 %	17 %	7 %	12 %	11 %	6 %	14 %	13 %	7 %
Autres services	6 %	5 %	4 %	7 %	6 %	4 %	6 %	5 %	4 %
Administrations publiques	2 %	1 %	7 %	1 %	1 %	4 %	1 %	2 %	6 %

Les données relatives aux employés proviennent du Recensement de 2016.

Plus de la moitié (54 %) des résultats d'emploi se trouvent dans quatre industries. Il s'agit des mêmes secteurs d'où proviennent la plus importante proportion de clients. Or, parmi tous les résidents de l'Ontario, 33 % seulement travaillent dans ces industries, ce qui suggère un taux de roulement du personnel supérieur dans ces secteurs.



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

Les données relatives aux mises à pied et aux résultats d'emploi associées aux professions sont regroupées au niveau détaillé du SCIAN à deux chiffres. Le tableau 16 montre les données relatives aux industries ayant fait des mises à pied. (Le chiffre au coin inférieur de chaque profession correspond au nombre de clients.)

Personnel de soutien des ventes : caissiers, garnisseurs de tablettes

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

Superviseurs de services : superviseurs des services d'aliments et de boissons, superviseurs du service 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

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

- Personnel de soutien en services
- Personnel de soutien des métiers, manoeuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé
- Personnel de supervision en services
- Vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail

- Représentants des services
- Personnel de soutien des ventes
- Personnel de soutien de bureau
- Personnel de supervision en administration et professions administratives

Quant aux résultats d'emploi selon la profession, les données disponibles à l'échelle locale sont d'autant plus limitées, car les catégories de professions sont plus nombreuses et donc plus susceptibles de faire l'objet de suppression puisque les champs comptent moins de 10 entrées. Néanmoins, il existe des similarités à l'échelle de la CDMSM, régionale et provinciale, ainsi que des similarités dans la liste de mises à pied par profession. Le tableau 17 énumère les dix principales professions affichant des résultats d'emploi dans la région de la CDMSM, la région et la province.

Huit des dix principales professions affichant des résultats d'emploi à l'échelle locale se retrouvent également dans les dix principales professions affichant des mises à pied localement, bien qu'elles ne figurent pas dans le même ordre. En examinant le total de toutes les professions déclarées ayant des résultats d'emploi aux niveaux régional et provincial (les données locales comptent trop de champs supprimés), l'on constate que la majorité des postes exigent un diplôme d'études secondaires ou moins. Au niveau de la région, les professions où l'on embauche s'élèvent à 63 % des tous les résultats déclarés tandis qu'en province, ce chiffre grimpe à 71 %.

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.	359	Représentants des services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	2 930	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	8 495
2	Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	246	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	2 647	Représentants des services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	6 291
3	Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés	210	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	2 381	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	5 753
4	Représentants des ventes et vendeurs – commerce de gros et de détail	198	Personnel de soutien de bureau	2 124	Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	5 022
5	Représentants des services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	197	Personnel de soutien des ventes	1 721	Personnel de soutien des ventes	4 507
6	Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries	173	Représentants des ventes et vendeurs – commerce de gros et de détail	1 719	Représentants des ventes et vendeurs – commerce de gros et de détail	4 240
7	Personnel de soutien des ventes	171	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	1 488	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	4 179
8	Personnel de soutien de bureau	156	Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés	1 222	Personnel de soutien de bureau	3 890
9	Personnel d'installation, de réparation et d'entretien et manutentionnaires	146	Personnel technique en sciences naturelles et appliquées	1 042	Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés	3 605
10	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	130	Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	1 038	Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien	2 785

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.	162	Représentants de services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	961	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	3 030
2	Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	92	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	812	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	2 433
3	Personnel de soutien des ventes	72	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	637	Représentants de services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	2 264
4	Représentants des ventes et vendeurs – commerce de gros et de détail	71	Personnel de soutien de bureau	613	Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	1 628
5	Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien	67	Représentants des ventes et vendeurs – commerce de gros et de détail	543	Personnel de soutien des ventes	1 605
6	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	67	Personnel de soutien des ventes	539	Représentants des ventes et vendeurs – commerce de gros et de détail	1 489
7	Représentants de services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	63	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	516	Personnel de soutien de bureau	1 284
8	Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries	59	Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement	342	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	1 283
9	Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés	55	Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien	298	Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien	1 222
10	Personnel de soutien de bureau	49	Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	294	Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés	967

Personnel de supervision du travail administratif et personnel administratif : superviseurs des services administratifs, 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

Superviseurs de services : superviseurs des services d'aliments et de boissons, superviseurs du service 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

Alphabétisation

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 a chuté de 5,5 % à 4,4 %, alors que la part de la région a connu une légère hausse de 40,1 % à 40,8 %.

4,4 %

Dans la région de la CDMSM, la proportion de tous les apprenants en personne de la province a chuté de 5,5 % à 4,4 %.

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) (2017-2018)	1 738	15 926	39 061
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) (2017-2018)	1 187	10 113	24 372
Nombre d'apprenants en personne (nouveaux) (2016-2017)	1 382	9 280	22 715
Nombre d'apprenants en personne (actuels) (2017-2018)	551	5 813	14 689
2017-2018 % des apprenants en personne, en province	4,4 %	40,8 %	
2016-2017 % des apprenants en personne, en province	5,5 %	40,1 %	
Nombre d'apprenants par voie électronique (nouveaux et actuels)			4 118
Nombre d'apprenants par voie électronique (nouveaux)			1 620
Nombre d'apprenants par voie électronique (actuels)			5 738
Nombre total d'apprenants (en personne + par voie électronique)	1 738	15 926	44 799

Le nombre total d'apprenants en personne a baissé à l'échelle locale alors que ce chiffre a augmenté dans la région et dans la province.

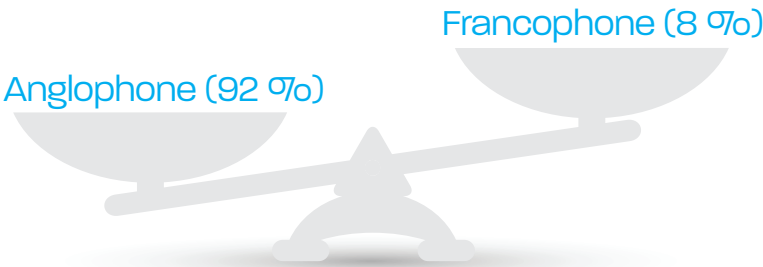
Le tableau 19 montre la répartition des apprenants selon le flux de fournisseurs de services. Localement, les seuls flux où nous retrouvons des clients sont anglophone (92 %) et francophone (8 %). Or, la proportion de francophones dans la

région locale est plus dense que pour la région, tandis que les chiffres associés aux sourds et aux autochtones apparaissent à l'échelle régionale et provinciale.

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	1 605	15 165	38 591	92 %	95 %	86 %
Francophone	133	445	3 364	8 %	3 %	8 %
Sourd	0	143	391	0 %	1 %	1 %
Autochtone	0	173	2 453	0 %	1 %	5 %
Non désignés	0	0	0	0 %	0 %	0 %
TOTAL	1 738	15 926	39 061	100 %	100 %	100 %

Distribution des apprenants de la CDMSM



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.

Le tableau 20 illustre la répartition selon le secteur de fournisseur de services. Le profil de distribution des clients par secteur de fournisseurs de services est en général semblable

dans l'ensemble de la CDMSM, la région et la province, sauf que localement, la proportion de clients desservie par le secteur des collèges communautaires est plus faible. Il s'agit d'un secteur à la baisse de 11 % par rapport à l'an dernier, sans cela la distribution à l'échelle locale serait la même que dans la région et la province.

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

	CDMSM	Région	Ontario
Secteur des organismes communautaires	33 %	28 %	31 %
Secteur des conseils scolaires	36 %	29 %	29 %
Secteur des collèges communautaires	30 %	43 %	40 %

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 45-64 ans 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, 2017-2018

2017-2018	Nombre de clients AFB			% par groupe d'âge		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
15-24 ans	478	4 195	12 276	28 %	26 %	27 %
25-44 ans	675	7 517	20 148	39 %	47 %	45 %
45-64 ans	516	3 790	10 600	30 %	24 %	24 %
65 ans et plus	69	424	1 775	4 %	3 %	4 %
Inconnu	0	0	0	0 %	0 %	0 %
TOTAL	1738	15 926	44 799	101 %	100 %	100 %
2016-2017	15-24 ans			31 %	28 %	29 %
	25-44 ans			40 %	46 %	44 %
	45-64 ans			26 %	23 %	23 %
	65 ans et plus			2 %	2 %	4 %

Les femmes forment la plus grande proportion d'apprenants à l'échelle de la CDMSM (55 %), et davantage à l'échelle régionale (59 %) et provinciale (60 %) (tableau 22). Ces données sont très similaires à l'an dernier.

Tableau 22 : Alphabétisation et formation de base par genre, 2017-2018

	CDMSM	Région	Ontario
Femmes	55 %	59 %	60 %
Hommes	45 %	40 %	40 %
Non divulgué	0 %	0 %	0 %

Les femmes forment la plus grande proportion d'apprenants à l'échelle locale.



55 %



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.

Il existe des écarts considérables entre les trois niveaux. Localement, on compte une proportion de personnes

handicapées considérablement plus élevée comparativement à la région ou à la province. Or, la proportion de francophones et de peuples autochtones est semblable à celle de la province tandis que les chiffres régionaux sont moindres. D'autre part, à l'échelle locale, les nouveaux arrivants et les minorités visibles sont en proportion moindre comparativement à la région ou à la province.

Tableau 23 : Alphabétisation et formation de base par groupe désigné, 2017-2018

2017-2018	Nombre de clients AFB			Pourcentage		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Nouvel arrivant	71	2 144	4 686	4 %	13 %	10 %
Minorité visible	61	2 838	5 384	4 %	18 %	12 %
Personne handicapée	527	2 464	10 132	30 %	15 %	23 %
Groupe autochtone	138	528	4 509	8 %	3 %	10 %
Sourd ou sourd et aveugle	12	190	588	1 %	1 %	1 %
Francophone	152	618	3 965	9 %	4 %	9 %



La région locale compte une proportion de personnes handicapées considérablement plus élevée comparativement à la région ou à la province.

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 (49 %) des clients est inférieur à la 12^e

année. Il s'agit d'un contraste marqué par rapport au chiffre régional, car l'on y compte un plus grand nombre de finissants universitaires et du secondaire. Ces chiffres demeurent pratiquement inchangés depuis l'an dernier.

Tableau 24 : Alphabétisation et formation de base par niveau de scolarité, 2017-2018 and 2016-2017

2016-2017	2017-2018			2016-2017		
	CDMSM	Région	Ontario	Région	Ontario	Région
Aucun certificat	49 %	35 %	40 %	47 %	38 %	42 %
Études secondaires	25 %	30 %	28 %	29 %	31 %	28 %
Apprentissage	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Collège	13 %	13 %	13 %	13 %	11 %	13 %
Université	6 %	11 %	9 %	5 %	11 %	8 %
Autre	5 %	9 %	9 %	5 %	9 %	9 %

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'assurance emploi. Les proportions selon les sources de revenu ont très peu changé depuis l'an dernier.

Tableau 25 : Clients du programme Alphabétisation et formation de base, distribution en pourcentage par source de revenu, 2017-2018 et 2016-2017

	2017-2018			2016-2017		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Autre	11 %	10 %	13 %	8 %	10 %	15 %
Employé	26 %	25 %	26 %	26 %	26 %	26 %
Assurance emploi	5 %	8 %	7 %	6 %	7 %	7 %
Aucune source de revenu	25 %	23 %	18 %	25 %	22 %	16 %
POSPH	11 %	9 %	11 %	11 %	10 %	12 %
Ontario au travail	21 %	23 %	21 %	22 %	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 ce qui a trait au parcours menant aux objectifs d'apprentissage (tableau 26), localement, on a affiché une augmentation du nombre de personnes visant l'obtention de crédits d'études secondaires et une proportion inférieure de

personnes cherchant à faire des études postsecondaires avec une réduction similaire à l'échelle régionale. Pour la province, la situation demeure pratiquement inchangée.

Tableau 26 : Clients du programme Alphabétisation et formation de base, Parcours menant aux objectifs d'apprentissage, 2017-2018 et 2016-2017

	2017-2018			2016-2017		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Apprentissage	6 %	12 %	7 %	8 %	10 %	7 %
Emploi	35 %	28 %	31 %	36 %	26 %	30 %
Autonomie	8 %	10 %	11 %	7 %	9 %	10 %
Études postsecondaires	25 %	37 %	37 %	28 %	40 %	38 %
Crédits du secondaire	26 %	13 %	14 %	21 %	14 %	15 %



La région de la CDMSM affiche une plus importante proportion d'apprenants ayant signalé aucune source de revenu.

La plus grande proportion de clients se trouve de loin à être dans la catégorie des chômeurs au moment du prélèvement, soit entre 59 % et 61 % 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, 2017-2018 et 2016-2017

	2017-2018			2016-2017		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Employé à temps plein	17 %	15 %	17 %	16 %	15 %	17 %
Employé à temps partiel	12 %	13 %	14 %	13 %	13 %	14 %
Étudiant à temps plein	0 %	7 %	4 %	1 %	5 %	4 %
Étudiant à temps partiel	8 %	2 %	2 %	8 %	3 %	2 %
Participant au marché du travail - Travailleur autonome	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
Sous-employé	0 %	2 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Chômeur	61 %	59 %	59 %	60 %	60 %	60 %

Cette année, une nouvelle série de données permet d'illustrer la distribution en pourcentage des parcours menant à la carrière selon chaque catégorie de participation au marché du travail. Ces chiffres sont présentés au tableau 28 ci-dessous.

Pour ceux qui travaillent à temps plein ou à temps partiel, le principal parcours menant à la carrière s'avère les études postsecondaires, quoique l'emploi se place au deuxième rang. Les étudiants locaux signalent l'emploi comme premier objectif, suivi en deuxième place par le crédit au secondaire. Au niveau de la région, on vise l'apprentissage alors qu'au niveau

provincial, on vise principalement le postsecondaire. Quant aux étudiants à temps partiel, le but principal est de loin le crédit du secondaire. Parmi les travailleurs autonomes, environ le tiers indique l'emploi comme objectif, alors qu'un autre tiers a choisi le postsecondaire. Chez les personnes sous-employées, tous ceux au niveau local identifiaient l'emploi comme objectif, quoique cette catégorie ait pris la deuxième place ailleurs, derrière l'objectif postsecondaire. Quant aux chômeurs, au niveau local, le principal objectif est l'emploi, suivi de crédit du secondaire, tandis qu'en région et en province, le but est divisé de façon égale entre le postsecondaire et l'emploi.

Les chômeurs au niveau local ont pour principal objectif de trouver un emploi.

Tableau 28 : Distribution du pourcentage des parcours menant aux objectifs selon la participation au marché du travail 2017-2018

	CDMSM	Région	Ontario
Employé à temps plein			
Parcours menant à l'apprentissage	9 %	14 %	10 %
Parcours menant à l'emploi	29 %	24 %	30 %
Parcours menant à l'autonomie	7 %	11 %	9 %
Parcours menant au postsecondaire	44 %	39 %	39 %
Parcours menant à un crédit du secondaire	11 %	12 %	11 %
Employé à temps partiel			
Parcours menant à l'apprentissage	10 %	7 %	5 %
Parcours menant à l'emploi	28 %	27 %	27 %
Parcours menant à l'autonomie	2 %	7 %	8 %
Parcours menant au postsecondaire	45 %	49 %	50 %
Parcours menant à un crédit du secondaire	14 %	11 %	10 %
Étudiant à temps plein			
Parcours menant à l'apprentissage	0 %	55 %	35 %
Parcours menant à l'emploi	43 %	5 %	12 %
Parcours menant à l'autonomie	14 %	1 %	3 %
Parcours menant au postsecondaire	14 %	34 %	38 %
Parcours menant à un crédit du secondaire	29 %	4 %	12 %
Étudiant à temps partiel			
Parcours menant à l'apprentissage	1 %	10 %	6 %
Parcours menant à l'emploi	6 %	14 %	23 %
Parcours menant à l'autonomie	9 %	10 %	8 %
Parcours menant au postsecondaire	1 %	24 %	28 %
Parcours menant à un crédit du secondaire	84 %	42 %	34 %
Travailleur autonome			
Parcours menant à l'apprentissage	10 %	8 %	5 %
Parcours menant à l'emploi	35 %	33 %	38 %
Parcours menant à l'autonomie	13 %	19 %	16 %
Parcours menant au postsecondaire	32 %	29 %	29 %
Parcours menant à un crédit du secondaire	10 %	10 %	11 %
Sous-employé			
Parcours menant à l'apprentissage	0 %	15 %	10 %
Parcours menant à l'emploi	100 %	33 %	37 %
Parcours menant à l'autonomie	0 %	8 %	11 %
Parcours menant au postsecondaire	0 %	42 %	35 %
Parcours menant à un crédit du secondaire	0 %	2 %	7 %
Chômeur			
Parcours menant à l'apprentissage	6 %	7 %	5 %
Parcours menant à l'emploi	41 %	33 %	33 %
Parcours menant à l'autonomie	10 %	10 %	13 %
Parcours menant au postsecondaire	18 %	35 %	33 %
Parcours menant à un crédit du secondaire	26 %	15 %	16 %

Le tableau 29 indique les trois principales sources de recommandation aux programmes AFB d'après le pourcentage de toutes les recommandations déclarées, pour chacune des régions. Environ le tiers de toutes les recommandations dans

chaque région se fait de façon « informelle bouche à oreille/par les médias » quoique à l'échelle locale cette méthode occupe le deuxième rang, laissant la première place aux recommandations « Autre - recommandation structurée/formelle », à 36 %.

Tableau 29 : Trois principales sources de recommandations entrantes

CDMSM	%	Région	%	Ontario	%
Autre - recommandation structurée/formelle	36 %	Recommandation informelle bouche à oreille/par les médias	33 %	Recommandation informelle bouche à oreille/par les médias	35 %
Recommandation informelle bouche à oreille/par les médias	34 %	Autre - recommandation structurée/formelle	28 %	Autre - recommandation structurée/formelle	25 %
Ontario au travail	12 %	Fournisseur de services d'emploi	9 %	Fournisseur de services d'emploi	10 %

Le tableau 30 montre les données se rapportant aux destinations des recommandations. On fournit deux catégories :

- Recommandation sortante aux autres ressources communautaires
- Recommandation sortante aux autres programmes et services

Le nombre réel de recommandations est fourni – d'une part, les deux principales dans le cas des autres ressources communautaires, et les trois principales pour les autres programmes et services d'autre part.

Tableau 30 : Principales destinations des recommandations sortantes

CDMSM	%	Région	%	Ontario	%
Vers d'autres ressources communautaires					
Services de santé/counseling	142	Services d'éducation, d'enseignement	830	Services d'éducation, d'enseignement	4 188
Services d'éducation, d'enseignement s	97	Multiple	335	Multiple	1 502
Vers d'autres programmes et services					
EO – Fournisseur de services d'emploi	68	Multiple	733	EO - Fournisseur de services d'alphabétisation et de formation de base	2 084
Études secondaires	64	Autre - recommandation structurée/formelle	591	Multiple	1 996
EO - Fournisseur de services d'alphabétisation et de formation de base	53	EO – Fournisseur de services d'emploi	506	EO – Fournisseur de services d'emploi	1 783
		Études postsecondaires	506		

En ce qui concerne les résultats d'emploi (tableau 31), nous constatons quelques variations :

- La région locale compte une proportion beaucoup plus élevée de clients chômeurs et une plus faible proportion de clients à résultat inconnu comparativement à la région et à la province;
- Les clients locaux affichent également des résultats légèrement supérieurs à la catégorie « Employé à temps plein » et des résultats inférieurs à la catégorie « Employé apprenti »;

- La région locale a affiché une légère augmentation à la catégorie « Aux études » où les chiffres se rapprochent de ceux recensés aux niveaux de la région et de la province.

Tableau 31 : Clients Alphabétisation et formation de base : Résultat d'emploi 2017-2018 et 2016-2017

	2017-2018			2016-2017		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Employé apprenti	0 %	4 %	2 %	0 %	4 %	2 %
Employé à temps plein	17 %	14 %	14 %	16 %	14 %	14 %
Employé à temps partiel	6 %	7 %	8 %	9 %	7 %	7 %
Employé - Autre	0 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Travailleur autonome	2 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Employé et aux études	4 %	3 %	2 %	3 %	2 %	2 %
Employé et en formation	0 %	0 %	1 %	2 %	1 %	1 %
Aux études	17 %	20 %	19 %	14 %	23 %	20 %
En formation	4 %	7 %	7 %	3 %	7 %	8 %
Autonomie	2 %	2 %	3 %	0 %	2 %	3 %
Bénévole	1 %	1 %	2 %	2 %	1 %	2 %
Incapable de travailler	6 %	3 %	4 %	6 %	3 %	4 %
Résultat au chômage	27 %	19 %	16 %	28 %	17 %	16 %
Inconnu	13 %	18 %	20 %	16 %	17 %	19 %



Deuxième carrière

L'année dernière dans la région Simcoe et Muskoka, 112 personnes se sont inscrites au programme Deuxième carrière; il s'agit de la deuxième année de baisse consécutive dans l'effectif du programme (tableau 32). Toutefois, l'effectif des clients Deuxième carrière a baissé pour les trois niveaux au cours des deux dernières années. En tant que pourcentage de tous les clients en province, la participation locale s'est à peu

près maintenue (2,1 %), ce qui continue à représenter une plus faible proportion que leur part de la population des résidents de l'Ontario (4,0 %). La part de la région du Centre n'a cessé de diminuer au cours des trois dernières années pour atteindre 41,9 %.

Tableau 32 : Données relatives aux clients du programme Deuxième carrière 2017-2018

	CDMSM	Région	Ontario
Nombre de clients, 2017-2018	112	2 254	5 379
Nombre de clients, 2016-2017	148	3 215	7 158
Nombre de clients, 2015-2016	183	3 927	8 626
2017-2018 Clients du programme Deuxième carrière en % de la province	2,1 %	41,9 %	
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 fournissent des détails sur plusieurs éléments.

Les clients du programme Deuxième carrière sont généralement des jeunes adultes et des adultes d'âge moyen : au-delà de la

moitié sont âgés de 25 à 44 ans, et à l'échelle locale ce chiffre a monté en flèche pour atteindre 61 %, et environ quarante pour cent sont âgés de 45 à 64 ans. Localement, il n'y avait aucun participant à la catégorie des jeunes âgés de 15 à 24 ans (tableau 33).

Tableau 33 : Deuxième carrière - clients par groupe d'âge, 2017-2018 and 2016-2017

	Nombre de clients – Deuxième carrière			% selon l'âge		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
2017-2018						
15-24 ans	0	51	289	0 %	2 %	5 %
25-44 ans	65	1 221	3 083	61 %	54 %	57 %
45-64 ans	41	957	1 967	39 %	42 %	37 %
65 ans et plus	0	25	40	0 %	1 %	1 %
TOTAL	112	2 254	5 379	100 %	99 %	101 %
2016-2017						
15-24 ans				11 %	3 %	6 %
25-44 ans				50 %	54 %	56 %
45-64 ans				39 %	42 %	37 %
65 ans et plus					1 %	0 %

En Ontario, la proportion d'hommes s'inscrivant au programme Deuxième carrière est légèrement plus élevée et cette proportion est en contre plus marquée à l'échelle locale, quoique pour la région, l'équilibre penche du côté des femmes (tableau 34).

Tableau 34 : Deuxième carrière - clients par genre, 2017-2018 et 2016-2017

	2017-2018			2016-2017		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Femmes	42 %	53 %	46 %	45 %	54 %	47 %
Hommes	58 %	47 %	54 %	55 %	45 %	53 %
Non divulgué	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

La moitié (48 %) des clients Deuxième carrière au niveau local ne possède qu'un diplôme d'études secondaires, proportion beaucoup plus élevée que les chiffres recueillis pour la région ou la province. Le deuxième rang appartient aux finissants du collège. Aucun client n'était détenteur de baccalauréat

universitaire, contrairement aux chiffres pour la région qui contribuent largement au 17 % affiché à l'échelle provinciale (tableau 35).

Tableau 35 : Clients du programme Deuxième carrière - niveau de scolarité à l'inscription, 2017-2018 et 2016-2017

	2017-2018			2016-2017		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Moins qu'une 9^e année	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %	1 %
Moins qu'une 12^e année	14 %	4 %	8 %	14 %	4 %	8 %
Terminé les études secondaires	48 %	25 %	27 %	43 %	28 %	29 %
Terminé les études collégiales	0 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %
Certificat d'apprenti	24 %	21 %	24 %	33 %	22 %	24 %
Terminé les études universitaires	0 %	26 %	17 %	0 %	23 %	16 %
Autre éducation	14 %	9 %	10 %	10 %	8 %	10 %

Pour ce qui est des sources de revenu, presque trois-quarts 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 30 % de plus que la région et 13 %

de plus que la province. Environ un quart (26 %) d'entre eux ne signale « Aucune source de revenu » au niveau de la CDMSM, par opposition à près du tiers au niveau régional (37 %) (tableau 36).

Tableau 36 : Clients participant au programme Deuxième carrière - par source de revenu, 2017-2018 et 2016-2017

	2017-2018			2016-2017		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Assurance emploi	74 %	44 %	61 %	67 %	46 %	49 %
Ontario au travail	0 %	8 %	9 %	0 %	7 %	9 %
POSPH	0 %	2 %	2 %	0 %	1 %	2 %
Aucune source de revenu	26 %	37 %	17 %	21 %	32 %	26 %
Autre	0 %	10 %	13 %	12 %	13 %	13 %

« 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 que les clients du programme de la région ou de la province. Les deux-tiers d'entre eux (68 %) sont au chômage depuis moins de six mois comparativement à 47 % dans la région et à 58 % dans la province. À l'échelle locale, les clients

du programme Deuxième carrière sont considérablement moins susceptibles de se retrouver au chômage pendant 12 mois ou plus (10 %) comparativement aux clients SE assistés (22 %). D'autre part, les clients du programme Deuxième carrière aux niveaux régional et provincial sont aussi

Tableau 37 : Distribution en pourcentage selon la durée de chômage de clients participant au programme Deuxième carrière et aux clients SE assistés (2017-2018), et chômeurs, Ontario, 2015

	Deuxième carrière 2017-2018			Clients SE assistés 2017-2018			LPE
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario	Ontario
< 3 mois	49 %	29 %	38 %	48 %	43 %	46 %	64 %
3 - 6 mois	19 %	18 %	20 %	15 %	15 %	15 %	16 %
6 - 12 mois	22 %	24 %	20 %	15 %	16 %	15 %	14 %
> 12 mois	10 %	29 %	22 %	22 %	26 %	24 %	6 %

Le tableau 38 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.

À l'échelle régionale, la répartition entre les divers programmes de formation de compétences est plus égale comparativement à la province où les personnes s'inscrivent de loin en beaucoup plus grand nombre que les trois prochains programmes regroupés.

Tableau 38 : Dix principaux programmes de formation en compétences approuvés

RANG	CDMSM		Région		Ontario	
	Métier	#	Métier	#	Métier	#
1	Camionneurs	41	Camionneurs	197	Camionneurs	905
2			Commis à la comptabilité et personnel assimilé	146	Opérateurs d'équipement lourd (sauf les grues)	335
3			Techniciens de réseau informatique	133	Travailleurs des services sociaux et communautaires	250
4			Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	120	Adjoints administratifs médicaux	219
5			Travailleurs des services sociaux et communautaires	120	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	208
6			Adjoints administratifs médicaux	111	Techniciens de réseau informatique	206
7			Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	91	Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	199
8			Techniciens juridiques et personnel assimilé	64	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	164
9			Esthéticiens, électrolystes et personnel assimilé	62	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braiser	126
10			Opérateurs d'équipement lourd (sauf les grues)	58	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	122
11					Techniciens juridiques et personnel assimilé	122

Les résultats à la fin des programmes sont assez uniformes à l'échelle locale, régionale et provinciale, car 20 à 28 % des participants trouvent des emplois et un grand nombre sont au chômage ou de statut inconnu. Douze mois plus tard, les écarts sont plus marqués : localement 85 % ont trouvé un emploi et l'autre 15 % se trouvent à la catégorie « Inconnu ». Ces chiffres se distinguent de ceux de la région et de la province : pour la

région, 54 % affichent un statut inconnu, alors que seulement 36 % confirment avoir un emploi. Les chiffres sont un peu mieux en province où la moitié (49 %) confirme un emploi, mais un très grand nombre de personnes figurent toujours sur la liste des résultats inconnus, soit 42 %.

Tableau 39 : Résultats à la sortie et à douze mois 2017-2018

	Numéro			Pourcentage		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Résultats à la sortie						
Employé	24	347	1 304	22 %	20 %	28 %
Formation/Éducation	0	159	357	0 %	9 %	8 %
Autre	0	42	85	0 %	2 %	2 %
Chômeur	38	537	1 550	36 %	31 %	33 %
Inconnu	45	657	1 334	42 %	38 %	29 %
TOTAL	107	1 742	4 630	100 %	100 %	100 %
Résultats à douze mois						
Employé	81	718	2 526	85 %	36 %	49 %
Formation/Éducation	0	21	59	0 %	1 %	1 %
Autre	0	32	79	0 %	2 %	2 %
Chômeur	0	145	337	0 %	7 %	6 %
Inconnu	14	1 065	2 197	15 %	54 %	42 %
TOTAL	95	1 981	5 198	100 %	61 %	100 %



Apprentissage

La proportion de toutes les nouvelles inscriptions, tous les apprentissages actifs et le nombre de certificats d'apprentis émis sont relativement proportionnels aux chiffres de la

province qui demeurent uniformément légèrement inférieurs la part locale de l'ensemble de population provinciale (tableau 40).

Tableau 40 : Nouvelles inscriptions en apprentissage et apprentissages actifs

	CDMSM	Région	Ontario
Nombre de nouvelles inscriptions			
2017-2018	938	10 871	24 991
En tant que % de l'Ontario : 2017-2018	3,8 %	43,5 %	
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			
2017-2018	2 444	31 202	69 576
En tant que % de l'Ontario : 2017-2018	3,5 %	44,8 %	
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			
2017-2018	278	3 604	8 348
En tant que % de l'Ontario : 2017-2018	3,3 %	43,2 %	
En tant que % de l'Ontario : 2016-2017	3,6 %	25,2 %	
Population			
En tant que pourcentage pour l'Ontario	4,0 %	51,7 %	

La distribution selon l'âge penche fortement en faveur des jeunes personnes. Environ la moitié des clients sont âgés de 15 à 24 ans, et il existe certaines variations entre le pourcentage

selon l'âge par rapport à l'an dernier à l'échelle locale et régionale.

Tableau 41 : Distribution des apprentis en fonction de l'âge

Pourcentage	2017-2018			2016-2017		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
15-24 ans	48 %	53 %	50 %	55 %	47 %	50 %
25-44 ans	46 %	43 %	46 %	40 %	47 %	45 %
45-64 ans	6 %	4 %	4 %	4 %	6 %	5 %
65 ans et plus	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Tableau 42 : Distribution des apprentis en fonction du genre

Pourcentage	2017-2018			2016-2017		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Femmes	19 %	16 %	16 %	21 %	17 %	17 %
Hommes	81 %	84 %	84 %	79 %	83 %	83 %
Autre/non divulgué/trans	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

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 (81 %

des apprentis sont des hommes comparativement à 19 % des femmes). Ces pourcentages sont légèrement plus élevés à l'échelle régionale et provinciale.

Tableau 43 : Distribution des apprentis en fonction de la scolarité au moment de l'inscription

Pourcentage	2017-2018			2016-2017		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Aucun certificat						
Études secondaires	20 %	15 %	14 %	24 %	18 %	16 %
Postsecondaire partiel	76 %	82 %	82 %	66 %	72 %	74 %
Certificat/diplôme	2 %	2 %	2 %	5 %	7 %	5 %
Diplôme universitaire	2 %	1 %	1 %	5 %	2 %	4 %
Pourcentage	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	1 %

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 44 montre la distribution en fonction des groupes désignés au programme d'apprentissage. Quoique quelques chiffres minimes soient inscrits au tableau, on doit conclure que

la saisie des données n'est pas adéquate, car dans beaucoup d'autres programmes, l'on a recensé les populations des groupes désignés en plus grand nombre.

Tableau 44 : Distribution des apprentis en fonction des groupes désignés

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

Le tableau 45 illustre les 10 principaux métiers associés aux nouvelles inscriptions selon le nombre de nouveaux clients. Les sept métiers suivants figurent au palmarès dans l'ensemble des niveaux (local, régional, provincial) :

- 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

Tableau 45 : 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	176	Électricien - Construction et entretien	1937	Électricien - Construction et entretien	3 717
2	Électricien - Construction et entretien	143	Mécaniciens de véhicules automobiles	1651	Mécaniciens de véhicules automobiles	3 514
3	Coiffeurs	100	Coiffeurs	907	Coiffeurs	2 099
4	Réparateurs de camions et d'autobus	82	Charpentiers-menuisiers généraux	761	Charpentiers-menuisiers généraux	1 662
5	Charpentiers-menuisiers généraux	68	Plombiers	661	Réparateurs de camions et d'autobus	1 455
6	Plombiers	42	Réparateurs de camions et d'autobus	533	Plombiers	1 408
7	Praticiens en développement de l'enfant	35	Praticiens en développement de l'enfant	425	Mécaniciens de chantier et de mécaniciens industriels	1 007
8	Machinistes généralistes	34	Tôliers	320	Praticiens en développement de l'enfant	847
9	Cuisiniers	31	Mécaniciens de réfrigération et d'air climatisé	316	Tôliers	671
10	Réparateurs de carrosseries et de dommages résultant d'une collision	24	Mécaniciens de chantier et de mécaniciens industriels	245	Mécaniciens de réfrigération et d'air climatisé	572

Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Employeurs

La majorité des employeurs qui participent à la SCOE sont des petites entreprises ayant un effectif de moins de 50 employés. Au niveau local, ces entreprises représentent presque 80 % de tous les employeurs, soit une proportion supérieure au

pourcentage régional et provincial. D'autre part, aucune société comptant plus de 300 employés n'a eu recours au programme localement, alors que 11 % des entreprises régionales et 10 % des entreprises provinciales comptent 300 employés ou plus.

Tableau 46 : Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Employeurs

	SCOE		
	CDMSM	Région	Ontario
Nombre d'employeurs	199	1 793	4 784
Taille (pourcentage)			
<50	80 %	65 %	67 %
50-160	14 %	18 %	17 %
151-300	6 %	6 %	6 %
301-500	0 %	3 %	3 %
501-1 500	0 %	5 %	4 %
1 501-10 000	0 %	3 %	3 %
>10 001	0 %	0 %	0 %

Les formateurs étaient répartis dans plusieurs différentes entités à l'échelle locale, dont quatre types offrent au moins 15 % de la formation. À l'échelle de la région et de la province, près

de 70 % de la formation est assurée soit par un collège privé d'enseignement professionnel agréé ou par un vendeur de produit.

Tableau 47 : Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Type de fournisseur de formation

Pourcentage	SCOE		
	CDMSM	Région	Ontario
Vendeur de produit	25 %	15 %	14 %
Collège public	20 %	32 %	28 %
Collège privé d'enseignement professionnel agréé	15 %	7 %	10 %
Conseil scolaire	31 %	37 %	40 %
Centre de formation syndical	0 %	0 %	0 %
Université	0 %	0 %	0 %
Inconnu	10 %	9 %	7 %
Pourcentage	0 %	0 %	0 %

Les détails des résultats à la sortie demeurent uniformes dans l'ensemble de la CDMSM, la région et la province, où l'on déclare un niveau extrêmement élevé de productivité accrue

parmi les personnes formées qui disent que la formation suivie a répondu aux besoins de la main-d'oeuvre (tableau 48).

Tableau 48 : Détails des résultats à la sortie

Pourcentage			
	CDMSM	Région	Ontario
Productivité accrue du stagiaire	93 %	93 %	92 %
La formation a répondu aux besoins de la main-d'œuvre	97 %	97 %	97 %

Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Participants

Le nombre de participants à la SCOE est à la baisse comparativement à l'an dernier, comme l'est d'ailleurs la part locale de tous les participants qui est passée de 3,9 % du total provincial à 2,6 %.

Tableau 49 : Nombre de participants à SCOE

	CDMSM	Région	Ontario
Participants SCOE			
Nombre - 2017-2018	666	11 223	25 278
Nombre - 2016-2017	1 397	14 694	35 680
En tant que % de l'Ontario : 2017-2018	2,6 %	44,4 %	
En tant que % de l'Ontario : 2016-2017	3,9 %	41,0 %	100 %
Participants clients EO assistés			
% de l'Ontario	3,1 %	47,9 %	100 %
Total 2017 – Population de l'Ontario			
% de l'Ontario	4,0 %	49,2 %	100 %

La majorité des employeurs qui participent à la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi sont des petites entreprises ayant un effectif de moins de 50 employés.



Comme l'illustre le tableau 50, la majorité des clients sont de jeunes adultes ou des adultes plus âgés. Un peu plus de la moitié des clients sont âgés de 25 à 44 ans, 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 ans est uniforme pour l'ensemble des trois zones à environ 10 à 15 %.

Tableau 50 : Distribution des participant SCOE en fonction de l'âge

Pourcentage	SCOE		
	CDMSM	Région	Ontario
15-24 ans	15 %	10 %	11 %
25-44 ans	55 %	54 %	54 %
45-64 ans	30 %	34 %	34 %
65 ans et plus	0 %	1 %	1 %

La distribution en fonction du genre penche beaucoup plus du côté des hommes à l'échelle de la région et de la province, mais localement les hommes et les femmes y participent quasi-également.

Tableau 51 : Distribution des participant SCOE en fonction du genre

Pourcentage	SCOE		
	CDMSM	Région	Ontario
Femmes	48 %	40 %	39 %
Hommes	52 %	60 %	61 %
Autre/non divulgué/trans	0 %	0 %	0 %

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. À ces niveaux, le niveau de scolarité de la moitié des clients est inconnu, par opposition à l'échelle locale, où le pourcentage est beaucoup moindre, soit 29 % (quoiqu'il s'agisse d'une hausse par rapport à 20 % l'an dernier). 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, parmi les chiffres connus, les deux principales catégories sont les études collégiales et universitaires.

Tableau 52 : Distribution des participant SCOE en fonction de la scolarité à l'inscription

Pourcentage	2017-2018			2016-2017		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Aucun certificat	2 %	1 %	1 %	3 %	25 %	19 %
Études secondaires	10 %	6 %	8 %	19 %	19 %	21 %
Postsecondaire partiel	4 %	3 %	3 %	4 %	3 %	3 %
Certificat/diplôme	31 %	14 %	20 %	34 %	19 %	10 %
Diplôme universitaire	19 %	25 %	19 %	20 %	1 %	2 %
Inconnu	29 %	51 %	48 %	20 %	43 %	45 %

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

Au niveau local, il existe soit beaucoup moins de clients ou très peu de renseignements sur les groupes désignés au sein du programme SCOE. Seulement 3 % des clients ont un statut de groupe désigné localement, dont la plupart sont

des professionnels formés à l'étranger. Au niveau régional et provincial, les chiffres sont à la fois si faibles ou inexistantes que l'on doit présumer la collecte de données insuffisantes.

Tableau 53 : Distribution des participant SCOE en fonction des groupes désignés

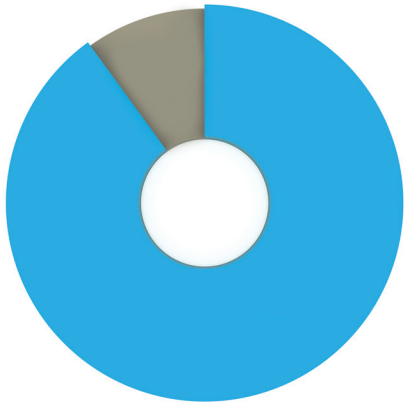
Pourcentage	SCOE		
	CDMSM	Région	Ontario
Groupe autochtone	0 %	0 %	1 %
Sourd	0 %	0 %	0 %
Sourd/aveugle	0 %	0 %	0 %
Francophone	0 %	0 %	1 %
Professionnels formés à l'étranger	3 %	13 %	8 %
Nouvel arrivant	0 %	3 %	2 %
Personne handicapée	0 %	0 %	1 %
Minorité visible	0 %	6 %	4 %

La distribution selon la participation au marché du travail, figurant au tableau 54, révèle la majorité écrasante de clients qui travaillent à temps plein, soit au moins 93 % dans les trois zones. Cette proportion est non seulement uniforme dans les

zones locale, régionale et provinciale, mais aussi au niveau de la distribution selon les sources de revenu (tableau 55) et les résultats à la sortie (tableau 56).

Tableau 54 : Distribution des participant SCOE en fonction de la participation au marché du travail

Pourcentage	SCOE		
	CDMSM	Région	Ontario
Employé à temps plein	94 %	94 %	93 %
Employé à temps partiel	5 %	3 %	4 %
Étudiant à temps plein	0 %	0 %	0 %
Étudiant à temps partiel	0 %	0 %	0 %
Participant au marché du travail - Travailleur autonome	0 %	0 %	0 %
Sous-employé	0 %	0 %	0 %
Chômeur	2 %	2 %	2 %
Inconnu	0 %	0 %	0 %



AU MOINS
93 %
DES PARTICIPANTS À LA
SUBVENTION CANADA-ONTARIO
POUR L'EMPLOI TRAVAILLENT À
TEMPS PLEIN.

Tableau 55 : Distribution des participant SCOE en fonction des sources revenu

Pourcentage	SCOE		
	CDMSM	Région	Ontario
Pupille de la Couronne	0 %	0 %	0 %
Personne à charge OT/POSPH	0 %	0 %	0 %
Employé	92 %	96 %	96 %
Assurance emploi (AE)	2 %	1 %	1 %
Aucune source de revenu	6 %	2 %	2 %
Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées	0 %	0 %	0 %
Ontario au travail	0 %	0 %	0 %
Autre	0 %	0 %	0 %
Travailleur autonome	0 %	0 %	0 %
Personne à charge de l'AE	0 %	0 %	0 %
Inconnu	0 %	0 %	0 %

Tableau 56 : Résultats des participants SCOE à la sortie

Pourcentage	SCOE		
	CDMSM	Région	Ontario
Employé	94 %	98 %	98 %
Formation/Éducation	0 %	0 %	0 %
Autre (Autonomie, Incapable de travailler, bénévole)	0 %	0 %	0 %
Chômeur	6 %	1 %	0 %
Inconnu	0 %	1 %	2 %



94 %

des clients travaillent
une fois la SCOE
achevée.

Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes (PAEJ)

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. Tout d'abord, le nombre de clients dans toutes les zones a baissé par rapport à l'an dernier. En tant que part du pourcentage provincial, le nombre de clients

localement (3,1 %) 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 79-80 % dans les trois zones) tandis que tous les autres clients appartiennent à la tranche des adultes de 25 à 44 ans. Dans toutes les zones, les hommes participent en légèrement plus grand nombre que les femmes au PAEJ, soit entre 56 et 61 %.

Tableau 57 : Nombre de participant au PAEJ

	CDMSM	Région	Ontario
Participants PAEJ			
Nombre -2017-2018	402	6 106	12 958
Nombre - 2016-2017	469	6 706	14 761
En tant que % de l'Ontario : 2017-2018	3,1 %	47,1 %	100,0 %
En tant que % de l'Ontario : 2016-2017	3,2 %	45,4 %	100,0 %
Participants clients EO assistés			
% de l'Ontario	3,1 %	47,9 %	100 %
Total 2017 – Population de l'Ontario			
% de l'Ontario	4,0 %	49,2 %	100 %

Tableau 58 : 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	80 %	79 %	79 %
25-44 ans	20 %	21 %	21 %
45-64 ans	0 %	0 %	0 %
65 ans et plus	0 %	0 %	0 %

La plupart des clients sont âgés de 15 à 24 ans.

Tableau 59 : Distribution des participant PAEJ en fonction du genre

Pourcentage	Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes		
	CDMSM	Région	Ontario
Femmes	41 %	39 %	43 %
Hommes	59 %	61 %	56 %
Autre/non divulgué/trans	0 %	0 %	0 %

La majorité des clients ne possède soit aucun certificat ou ne détient qu'un diplôme d'études secondaires. Dans la zone locale, 4 % ont suivi certaines études postsecondaires et 4 % détiennent soit un certificat d'apprentis ou un diplôme collégial.

Près du quart (23 %) des clients au niveau de la région ont suivi des études postsecondaires et évoluent jusqu'à l'obtention d'un grade universitaire.

Tableau 60 : Distribution des participants 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 %	23 %	33 %
Études secondaires	47 %	51 %	48 %
Postsecondaire partiel	4 %	8 %	7 %
Certificat/diplôme	4 %	8 %	7 %
Diplôme universitaire	0 %	7 %	5 %
Inconnu	0 %	1 %	1 %

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

La totalité des clients ayant un statut de groupe désigné au niveau local appartient à un groupe autochtone (9 %) ou est une personne handicapée (28 %). Pour la région, les divergences sont un peu plus marquées, car 19 % des clients appartiennent aux groupes de minorités visibles, soit 12 % sont

des personnes handicapées, 8 % de nouveaux arrivants, 4 % des professionnels formés à l'étranger et 2 % appartiennent à un groupe autochtone ou sont francophones. La zone provinciale signale également un large éventail de participants en provenance de groupes désignés.

Tableau 61 : Distribution des participants PAEJ en fonction des sources de revenu

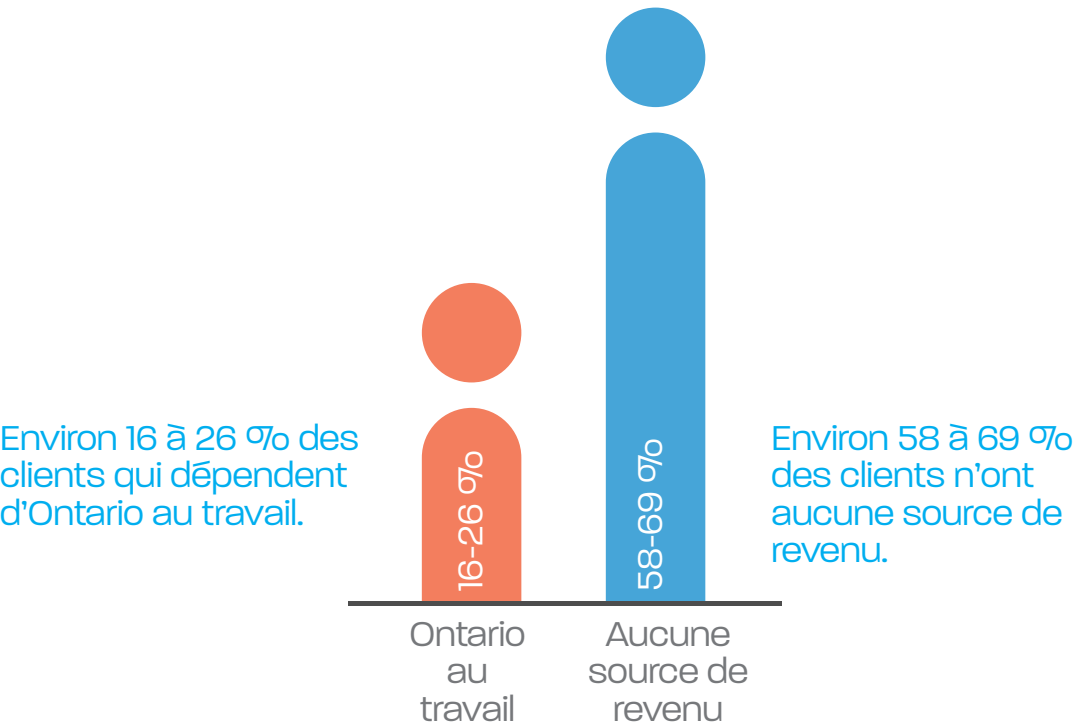
Pourcentage	Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes		
	CDMSM	Région	Ontario
Groupe autochtone	9 %	2 %	7 %
Sourd	0 %	0 %	0 %
Sourd/aveugle	0 %	0 %	0 %
Francophone	0 %	2 %	3 %
Professionnels formés à l'étranger	0 %	4 %	3 %
Nouvel arrivant	0 %	8 %	6 %
Personne handicapée	28 %	12 %	21 %
Minorité visible	0 %	19 %	12 %

La répartition selon les sources de revenu est plus uniforme entre les zones de la CDMSM, la région et la province. Environ 58 à 70 % des clients n'ont aucune source de revenu, par

opposition à 16 à 26 % des clients qui dépendent d'Ontario au travail. La prochaine source importante de revenu est le POSPH, groupe particulièrement nombreux à l'échelle locale.

Tableau 62 : Distribution des participants 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 %	1 %
Personne à charge OT/POSPH	3 %	3 %	3 %
Employé	0 %	0 %	0 %
Assurance emploi	0 %	1 %	1 %
Aucune source de revenu	61 %	70 %	58 %
Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées	10 %	4 %	6 %
Ontario au travail	24 %	16 %	26 %
Autre	3 %	5 %	4 %
Travailleur autonome	0 %	0 %	0 %
Personne à charge de l'AE	0 %	0 %	0 %
Inconnu	0 %	1 %	1 %



Faits saillants du sondage des employeurs 2018

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

- En tout, 295 employeurs ont accédé au sondage en ligne et chaque question substantielle a reçu en moyenne 256 réponses.
- La répartition des employeurs par industrie indique un assez bon mélange d'industries dans l'ensemble de Simcoe et de Muskoka, quoiqu'il y ait une importante surreprésentation des sociétés du secteur de la fabrication; les employeurs de Muskoka étaient également surreprésentés; pour ce qui est de la taille, les employeurs ayant plus de 20 employés étaient beaucoup plus nombreux à répondre, alors que ceux qui comptent de 1 à 4 employés l'étaient moins.
- L'une des six sociétés ayant un effectif de cent employés ou plus dans Simcoe et Muskoka a répondu au sondage.
- L'un des problèmes de loin les plus importants auquel tous les employeurs de Simcoe et Muskoka doivent faire face est le nombre et/ou la qualité des candidats qui font demande aux emplois; le problème est particulièrement prononcé au sein des grandes entreprises (plus de 20 employés) et dans le secteur de la construction.
- Les enjeux qui préoccupaient le moins les employeurs étaient : les conflits avec les syndicats; faire face aux changements dans le milieu de travail suite à la légalisation de la marijuana; et l'incidence des départs à la retraite.
- Quant au recrutement par profession et aux préoccupations à l'égard du roulement du personnel, les employeurs formulent d'importants soucis relativement aux emplois techniques/moyennement qualifiés (exigeant habituellement un diplôme d'études collégiales ou un certificat d'apprentis).
- En approfondissant l'enquête sur les défis liés au recrutement des postes débutants, la principale raison était de loin un nombre insuffisant de candidats présentant des demandes aux postes; c'était surtout le cas pour Muskoka; parmi les facteurs qui ne contribuaient pas tellement aux problèmes de main-d'oeuvre l'on compte : le manque de compétences informatiques chez les candidats, l'emplacement éloigné ou l'incapacité à offrir des possibilités d'avancement suffisantes.
- Ces défis ont produit deux types d'effets au sein des entreprises : d'une part, les autres membres du personnel mettent plus d'heures supplémentaires (surtout chez les entreprises ayant 100 employés ou plus) et d'autre part, les défis contribuent au stress mental en milieu de travail.
- Beaucoup d'employeurs ont déjà recours à diverses stratégies pour aborder ces défis, notamment l'offre d'expériences d'apprentissage en milieu de travail aux étudiants/stagiaires pour qu'ils fassent preuve de flexibilité quant à l'horaire de travail fixé; les employeurs offrent aussi des primes de fidélisation pour maintenir le personnel en poste.
- Les employeurs signalent qu'ils sont prêts à faire l'essai ou à en apprendre plus sur les solutions suivantes : siéger à un comité pour fournir des conseils aux écoles relativement aux besoins du marché du travail (53 %); fournir plus d'occasions d'apprentissage en milieu de travail (37 %); collaborer avec d'autres employeurs pour trouver des solutions aux problèmes de transport (30 %); et offrir des primes de fidélisation (30 %).
- Quand on leur a demandé d'évaluer les politiques et pratiques en matière de ressources humaines au sein de leur organisme, les répondants trouvaient que les aspects ayant grand besoin d'amélioration étaient : « appuyer la navette/le covoiturage », « appuyer la réinstallation », « entrevues formelles de sortie », « examen régulier des données relatives au roulement du personnel » et « offrir des primes de fidélisation »; pour ce qui est de l'évaluation globale des activités de ressources humaines, les entreprises de construction et les sociétés ayant de 20 à 99 employés ont obtenu une cote moindre;
- Les employeurs, liste de solutions possibles en main, leur ont attribué les cotes suivantes :
 - Les employeurs de Muskoka étaient fortement convaincus qu'il existe un grand besoin d'attirer les nouveaux arrivants qui viendrait habiter et travailler dans la région de Muskoka, suivi d'un

besoin d'appui financier pour offrir la formation, et ensuite d'encourager un plus grand nombre d'étudiants à participer aux stages et aux placements de coop;

- Les employeurs de Simcoe ont attribué des cotes plus ou moins équivalentes à trois solutions possibles : veiller à ce que les écoles secondaires entretiennent de meilleurs liens avec les employeurs, veiller à ce que les jeunes de la région locale suivent des études postsecondaires et encourager les étudiants à participer en plus grand nombre aux stages et aux placements de coop.

des enseignants et divers organismes à but non lucratif, ont contribué à la distribution de ce sondage.

Sauf les questions préalables relatives au classement (emplacement, industrie et taille), et plus loin, les questions invitant les employeurs à recourir aux services ou à faire des suivis, le sondage comportait huit questions substantielles portant sur les enjeux de recrutement et de fidélisation du marché du travail local. Au total, 295 employeurs ont accédé au sondage en ligne. Vingt-deux sondages ont été éliminés, car aucune réponse aux questions substantielles n'avait été fournie. En moyenne, les questions substantielles ont reçu 256 réponses.

Résultats du sondage auprès des employeurs

De la fin novembre 2018 à la première semaine de janvier 2019, un sondage en ligne a été mené auprès d'employeurs de la région de la CDMSM pour obtenir leurs opinions sur plusieurs difficultés liées au marché du travail. Divers partenaires communautaires, soit des municipalités, des chambres de commerce, des agences de services à l'emploi,

La répartition d'employeurs par industrie constitue un bon mélange de différents types d'entreprises, dans plusieurs cas traduisant la vaste répartition de ces entreprises à Simcoe et à Muskoka. Le tableau 1 montre le nombre réel de réponses par industrie ainsi que la distribution du pourcentage de réponses au sondage par industrie, et compare ces données à la distribution d'entreprises possédant au moins un employé dans Simcoe et Muskoka en juin 2018.

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

Secteur de l'industrie	Sondage		Réel
	#	%	
Services d'hébergement et de restauration	28	10,3 %	7,3 %
Soutien administratif, gestion des déchets	4	1,5 %	5,5 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	5	1,8 %	2,0 %
Arts, spectacles et loisirs	10	3,7 %	1,9 %
Construction	46	16,9 %	19,3 %
Services d'enseignement	0	0,0 %	1,0 %
Finance et assurances	7	2,6 %	3,2 %
Soins de santé et assistance sociale	42	15,4 %	9,8 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	4	1,5 %	1,2 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	0	0,0 %	0,3 %
Fabrication	52	19,1 %	4,5 %
Extraction minière et dégazage	0	0,0 %	0,3 %
Autres services (sauf Administration publique)	21	7,7 %	8,6 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	15	5,5 %	9,5 %
Administrations publiques	9	3,3 %	0,2 %
Immobilier, location et location à bail	1	0,4 %	3,8 %
Commerce de détail	23	8,4 %	13,3 %
Transport et entreposage	4	1,5 %	4,2 %
Services publics	1	0,4 %	0,2 %
Commerce de gros	1	0,4 %	4,1 %
TOTAL	273	100 %	100,2 %

Le chiffre correspondant au nombre réel d'employeurs selon l'industrie provient de Statistique Canada – *Nombre d'entreprises canadiennes*, juin 2018.

Dans quelques cas, le nombre d'employeurs est surreprésenté, notamment dans le domaine de la fabrication ainsi que les soins de santé et l'assistance sociale. Inversement, certains secteurs sont sous-représentés : soutien administratif; gestion des déchets; services professionnels, scientifiques et techniques;

commerce de détail, transport et entreposage; et commerce de gros.

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

Tableau 2 : Répondants au sondage par endroit

Endroit	Sondage		Réal
	#	%	
Barrie	45	17 %	26 %
Collingwood	18	7 %	6 %
Essa	5	2 %	2 %
Innisfil	3	1 %	6 %
Midland/Penetanguishene	30	11 %	5 %
New Tecumseth	9	3 %	6 %
Orillia	35	13 %	6 %
Oro-Medonte	14	5 %	4 %
Springwater	5	2 %	4 %
Wasaga Beach	6	2 %	2 %
Autre endroit à Simcoe	7	3 %	---
Bracebridge	52	19 %	5 %
Gravenhurst	18	7 %	3 %
Huntsville	40	15 %	5 %
Lake of Bays	14	5 %	1 %
Muskoka Lakes	18	7 %	3 %
Georgian Bay	9	3 %	1 %
Autre endroit à Muskoka	6	2 %	---
Autre	19	7 %	---
268 répondants – 353 réponses	353	100 %	100 %

Le chiffre correspondant au nombre réel d'employeurs selon la municipalité provient de Statistique Canada – *Nombre d'entreprises canadiennes*, juin 2018.

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

Ceci est principalement attribuable au fait que, au moment du sondage, la CDMSM effectuait simultanément une étude du marché du travail axée exclusivement sur la région de Muskoka;

puisque les employeurs de Muskoka étaient déjà conscients de l'étude, ils ont choisi de participer en beaucoup plus grand nombre au présent sondage.

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

Le tableau 3 montre la répartition de toutes les entreprises possédant des employés par nombre d'employés (c'est-à-dire, la très grande proportion d'entreprises n'ayant aucun employé et des exploiters uniques sont exclus de ce calcul). Dans ce sondage, les employeurs possédant un plus grand nombre d'employés sont largement surreprésentés et ceux possédant très peu d'employés sont sous-représentés, ce qui permet de comprendre les dynamiques du marché du travail local. En effet, les 78 répondants du sondage ayant entre 20 et 99 employés représentent 4,9 % de tous les employeurs à Simcoe et à Muskoka dans cette catégorie, soit environ un employeur sur vingt parmi l'ensemble des 1 603 employeurs. Chez les employeurs ayant plus de 100 employés, un sur six a répondu au sondage. (Par ailleurs, l'on a recensé 10 répondants qui n'avaient aucun employé à temps plein équivalent – ces derniers n'ont toutefois pas été inclus au présent calcul du nombre d'employés.)

Dans le reste de ce rapport, nous analysons les réponses substantielles que les employeurs ont fournies aux questions du sondage.

Dans certains cas, l'analyse offre non seulement le nombre total de réponses données pour une question particulière, mais compare également les réponses entre les catégories d'employeur, que voici :

Simcoe : employeurs de Simcoe (nombre ayant répondu à la première question : 149)

Muskoka : employeurs de Muskoka (122)

1-4 : employeurs ayant de un à quatre employés (45)

5-19 : employeurs ayant de cinq à dix-neuf employés (94)

20-99 : employeurs ayant de 20 à 99 employés (78)

100+ : employeurs ayant cent employés ou plus (46)

Construct : employeurs oeuvrant dans l'industrie de la construction (46)

MFG : employeurs oeuvrant dans l'industrie de la fabrication (industrie manufacturière) (52)

Services : employeurs de l'un des secteurs de services : services d'hébergement et de restauration; arts, spectacles et loisirs; et commerce de détail (61)

Chacun de ces groupements ont rassemblé un nombre adéquat de répondants. Ces catégories sont évidemment globales : un employeur peut être classé dans la catégorie de Muskoka, dans la catégorie de 5 à 19 employés et dans la catégorie construction. (En effet, certaines entreprises se retrouvent dans les deux régions de Simcoe et de Muskoka.) Cependant, l'isolement des réponses selon chacune des catégories nous permet de comparer les aspects et de constater lesquelles ont un effet sur la réponse d'un employeur à une question donnée.

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

	Nombre d'employés			
	1-4	5-19	20-99	100+
Nombre réel	9 102	5 635	1 603	278
Pourcentage réel	55 %	34 %	10 %	2 %
Nombre d'employeurs sondés	46	95	78	46
Pourcentage d'employeurs sondés	17 %	36 %	29 %	17 %
Sondage en tant que pourcentage du nombre réel	0,5 %	1,7 %	4,9 %	16,5 %

Le chiffre correspondant au nombre réel d'employeurs selon le nombre d'employés provient de Statistique Canada – *Nombre d'entreprises canadiennes*, juin 2018.

Difficultés liées au marché du travail

La première question substantielle demandait aux employeurs d'évaluer l'incidence d'une série de défis auxquelles ils font présentement face ou qu'ils prévoient affronter au cours de l'année à venir. Pour chaque défi, on leur a demandé d'indiquer le degré d'impact soit : aucune incidence, une certaine incidence, une importante incidence ou une très importante incidence.

Pour permettre la comparaison des réponses, on a attribué une cote à chacune selon l'échelle suivante :

Aucune incidence = Zéro

Certaine incidence = Un

Importante incidence = Deux

Très importante incidence = Trois

On a ensuite calculé le total des réponses dans chacune des catégories, puis divisé le total par le nombre de répondants

ayant fourni une réponse pour aboutir à une cote composite.

Le tableau 4 présente les calculs. De loin, le défi le plus important auquel les employeurs font face dans l'ensemble de Simcoe et Muskoka s'avère le nombre et/ou la qualité des candidats qui postulent aux emplois. Le problème est particulièrement prononcé au sein des grandes entreprises (plus de 20 employés) et dans le secteur de la construction. La cote pour toutes les sociétés était de 1,99, ce qui indique carrément un important impact (2,00). Les employeurs de Muskoka y ont attribué une cote légèrement plus élevée que les employeurs de Simcoe. Le prochain enjeu d'importance était la pression d'augmenter les salaires (cote de 1,33), enjeu ressenti de façon un peu plus marquée chez les grandes sociétés et employeurs dans le secteur des services.

Les trois enjeux ayant obtenu les valeurs les plus faibles à l'échelle sont : conflit avec les syndicats (0,25); adaptation suite à la légalisation de la marijuana; et les départs pour la retraite.

Tableau 4 : Cote composite de l'incidence des divers défis liés au marché du travail

	Tous	Simcoe	Muskoka	1-4 employés	5-19 employés	20-99 employés	100+ employés	Construction	Fabrication	Services
Nombre et/ou qualité des candidats	1,99	1,95	2,07	1,64	2,03	2,18	2,11	2,14	1,86	1,95
Absentéisme	1,16	1,16	1,18	0,61	1,02	1,40	1,65	1,14	1,24	1,17
Vieillesse affectant la main-d'œuvre (c.-à-d. adaptations, santé)	0,90	0,90	0,90	0,62	0,80	0,97	1,35	0,93	0,90	0,81
Retraite	0,61	0,63	0,61	0,36	0,51	0,64	1,09	0,39	0,76	0,48
Pression pour augmenter les salaires	1,33	1,37	1,30	1,13	1,30	1,40	1,52	1,20	1,33	1,41
Roulement du personnel	1,20	1,26	1,13	0,91	1,15	1,40	1,39	1,15	0,90	1,27
Problèmes de bien-être physique des travailleurs	0,95	1,05	0,84	0,70	0,98	1,05	1,09	0,93	0,88	0,83
Problèmes de santé mentale des travailleurs	0,97	1,10	0,80	0,57	0,95	1,07	1,33	0,77	0,94	0,90
Légalisation de la marijuana (répercussions en milieu de travail)	0,41	0,49	0,31	0,24	0,39	0,48	0,52	0,42	0,42	0,34
Différences générationnelles	0,81	0,79	0,82	0,56	0,81	0,92	0,96	0,84	0,77	0,95
Présentisme (au travail sans être engagé ou productif)	1,02	0,99	1,06	0,78	1,08	1,14	1,02	1,20	0,86	1,12
Abandon de poste (les travailleurs quittent sans communiquer)	0,81	0,78	0,85	0,89	0,81	0,88	0,78	0,93	0,60	1,08
Équilibre entre le travail et la vie personnelle (obligations à la maison affectant la présence au travail)	1,10	1,13	1,06	0,95	1,10	1,14	1,20	1,09	0,98	1,02
Conflit avec les syndicats	0,25	0,36	0,12	0,02	0,23	0,25	0,54	0,34	0,04	0,10
Recrutement des travailleurs par d'autres employeurs	0,88	0,92	0,82	0,71	0,82	1,05	0,96	0,95	0,86	0,80
Règlements gouvernementaux (règles relatives à la santé, à la sécurité et à l'emploi)	1,09	1,16	1,04	0,93	1,13	1,16	1,22	1,40	1,04	0,93
Défis de transport auxquels sont confrontés les employés	0,87	0,67	1,13	0,84	0,90	0,84	0,98	1,22	0,78	1,05

Difficultés de recrutement du personnel aux différentes catégories de postes

On a demandé aux employeurs d'attribuer une cote aux défis qu'ils devaient relever au moment de recruter du personnel pour les différentes catégories d'emploi :

- Gestion
- Professionnels (exigeant habituellement un diplôme universitaire)
- Techniques/moyennement qualifiés (exigeant habituellement un diplôme d'études collégiales ou un certificat d'apprentis)
- Emplois intermédiaires (exigeant habituellement un diplôme d'études secondaires)
- Emplois peu qualifiés (n'exigent qu'une certaine formation en cours d'emploi)

On a fourni aux employeurs une échelle de valeurs à laquelle on a attribué les cotes suivantes :

- Pas du tout difficile : Zéro
- Quelque peu difficile : Un
- Difficile : Deux
- Très difficile : Trois

On a calculé le total dans chacune des catégories, pour ensuite diviser le total par le nombre de répondants ayant fourni une réponse (sauf ceux ayant indiqué que la question était sans objet) pour aboutir à la cote composite.

Tableau 5 : Cote composite attribuée aux raisons des difficultés de recrutement aux différentes catégories de postes

	Tous	Simcoe	Muskoka	1-4 employés	5-19 employés	20-99 employés	100+ employés	Construction	Fabrication	Services
Gestion	1,49	1,31	1,67	1,24	1,43	1,64	1,40	1,41	1,27	1,85
Professionnels	1,48	1,33	1,69	1,06	1,68	1,49	1,44	1,63	1,15	1,40
Techniques	2,03	2,01	2,09	2,17	2,04	2,00	2,05	2,41	2,13	1,88
Compétences intermédiaires	1,57	1,43	1,71	1,48	1,68	1,61	1,45	1,77	1,61	1,80
Emplois peu qualifiés	1,55	1,41	1,69	1,59	1,83	1,51	1,23	1,85	1,42	1,85

Évidemment, les employeurs éprouvent la plus grande difficulté à recruter pour les emplois techniques/moyennement qualifiés (exigeant habituellement un diplôme d'études collégiales ou un certificat d'apprentis), avec une cote moyenne de 2,03 (« difficile »). Pour la plupart des professions, les employeurs des secteurs de la construction et des services éprouvent le plus de difficulté et ceux établis à Muskoka indiquent toujours

un niveau de difficulté supérieur à ceux de Simcoe. Les grands employeurs, (100 employés ou plus) éprouvent moins de difficulté à recruter des travailleurs peu qualifiés et il semblerait que le recrutement aux postes professionnels et de gestion pose moins de problèmes pour les employeurs de Simcoe, les sociétés comptant 1 à 4 employés et les manufacturiers.

Les employeurs éprouvent la plus grande difficulté à recruter pour les emplois techniques/moyennement qualifiés

(exigeant habituellement un diplôme d'études collégiales ou un certificat d'apprentis)

Les raisons des difficultés à combler les postes de niveau débutant

Une question supplémentaire a permis d’approfondir l’enquête pour connaître les raisons pour lesquelles les employeurs éprouveraient de la difficulté à recruter du personnel pour combler les postes débutants. On a demandé aux employeurs d’attribuer une cote aux raisons énumérées au tableau ci-dessous; la forme abrégée figure au tableau illustrant les résultats.

Raison	Forme abrégée
Candidats ne répondent pas aux exigences relatives à la motivation, à l'attitude ou aux compétences interpersonnelles	Manque de motivation
Nombre insuffisant de postulants	Manque de postulants
Nature de l'horaire de travail (saisonnier, travail par quart, horaire irrégulier)	Nature de l'horaire
Problèmes de transport	Transport
Nature du travail (température, travail manuel, bruit, travail extérieur, automatisation, rythme rapide, trop répétitif)	Nature du travail
Candidats ne répondent pas aux critères de l'entreprise (casier judiciaire, niveau d'études minimal, ne possèdeNT pas le certificat requis)	Ne répond pas aux exigences
Incapacité de faire concurrence aux autres employeurs en raison de rémunération et d'avantages sociaux	Obstacle lié à la paie
Candidats ne répondent pas aux critères en matière de scolarité	Manque d'éducation
Candidats ne répondent pas aux critères de compétences techniques	Manque de compétences
Emplacement éloigné	Éloigné
Incapacité de faire concurrence aux autres employeurs en raison de possibilités de promotion	Moins de possibilités de promotion
Candidats manquent de compétences minimales en informatique	Manque de compétences informatiques
Aucun candidat n'a postulé	Aucun candidat

On a accordé les valeurs suivantes aux cotes :

Aucune préoccupation : Zéro

Parfois une préoccupation : Un

Souvent une préoccupation : Deux

Toujours une préoccupation: Trois

Le tableau 6 illustre la cote composite obtenue de la façon habituelle, en additionnant les cotes pour ensuite les diviser par le nombre d'employeurs ayant répondu à la question.

En examinant de plus près, l'on constate que le problème est clairement l'insuffisance de candidats, problème particulièrement prononcé chez les employeurs de Muskoka, ceux ayant de 1 à 4 employés, et ceux oeuvrant dans le secteur des services. Pour tous les employeurs, la cote moyenne était de 2,08, indiquant clairement « Souvent une préoccupation ». Il convient de noter qu'en réponse à la raison « Aucun candidat » la cote des employeurs de Simcoe était 0,92 (« Parfois une préoccupation ») tandis qu'à Muskoka on y attribuait la cote 1,44 (à mi-chemin entre « Parfois une préoccupation » et « Souvent une préoccupation »).

Tableau 6 : Cote composite attribuée aux raisons des difficultés à combler les postes de niveau débutant

	Tous	Simcoe	Muskoka	1-4 employés	5-19 employés	20-99 employés	100+ employés	Construction	Fabrication	Services
Manque de motivation	1,50	1,45	1,52	1,51	1,58	1,47	1,33	1,58	1,56	1,57
Manque de postulants	2,08	1,96	2,21	2,25	2,13	1,96	2,05	2,13	2,02	2,25
Nature de l'horaire	1,27	1,12	1,46	1,70	1,23	0,99	1,60	1,32	0,84	1,72
Transport	1,00	0,83	1,20	1,23	1,10	0,83	0,98	1,21	0,84	1,20
Nature du travail	1,04	0,95	1,12	1,00	0,76	1,21	1,19	1,41	1,02	1,10
Ne répond pas aux exigences	1,05	1,06	1,03	1,24	1,11	0,96	0,95	1,44	1,07	0,72
Obstacle lié à la paie	1,06	1,10	1,05	1,16	1,01	1,00	1,14	0,80	1,04	1,08
Manque d'éducation	0,88	0,97	0,83	0,76	0,99	0,76	0,98	0,88	0,96	0,38
Manque de compétences	1,40	1,43	1,36	1,37	1,53	1,33	1,35	1,89	1,68	0,96
Éloigné	0,65	0,46	0,88	0,84	0,70	0,47	0,72	0,87	0,41	0,73
Moins de possibilités de promotion	0,78	0,73	0,83	0,97	0,81	0,70	0,70	0,64	0,68	0,76
Manque de compétences informatiques	0,45	0,43	0,44	0,17	0,46	0,50	0,51	0,40	0,51	0,52
Aucun candidat	1,14	0,92	1,44	1,47	1,22	0,99	1,02	1,26	0,86	1,30

La seconde raison la plus souvent mentionnée pour les difficultés de recrutement était que les candidats ne répondaient pas aux exigences en matière de motivation, d'attitude ou de compétences interpersonnelles alors que la troisième raison était qu'ils ne répondaient pas aux exigences liées aux compétences techniques. Ces deux raisons ont reçu une cote de loin inférieure à la première.

Quant aux raisons auxquelles les employeurs ont attribué des cotes peu élevées l'on retrouve : les candidats manquent de compétences minimales en informatique (cote particulièrement faible chez les employeurs ayant de 1 à 4 employés); un emplacement éloigné; et l'incapacité à faire concurrence aux autres employeurs en raison des possibilités de promotion.

Préoccupations concernant le roulement du personnel pour différentes catégories d'emploi

Nous avons demandé aux employeurs d'attribuer une valeur à leur niveau de préoccupation touchant le roulement du personnel pour les mêmes catégories d'emploi que la question portant sur les exigences.

Pour cette question, les cotes sont les suivantes :

- Peu de préoccupation : Un
- Une certaine préoccupation : Deux
- Grande préoccupation : Trois

Comme c'était le cas pour l'embauche du personnel aux postes

techniques/moyennement qualifiés (exigeant habituellement un diplôme d'études collégiales ou un certificat d'apprentis) est la plus grande préoccupation des employeurs, en récoltant la cote de 2,06 (« Une certaine préoccupation »). C'est surtout le cas des plus grands employeurs (100 employés ou plus). La profession au deuxième rang pour le niveau de préoccupation relativement au roulement du personnel était les professions exigeant des compétences intermédiaires (plus élevé chez les grands employeurs et les entreprises manufacturières), suivis des emplois peu qualifiés (plus élevé chez les employeurs dans les secteurs de la construction et des services).

Tableau 7 : Cote composite quant aux préoccupations à l'égard du roulement du personnel dans différentes catégories d'emploi

	Tous	Simcoe	Muskoka	1-4 employés	5-19 employés	20-99 employés	100+ employés	Construction	Fabrication	Services
Gestion	1,56	1,52	1,60	1,68	1,45	1,56	1,70	1,42	1,44	1,64
Professionnels	1,64	1,70	1,57	1,43	1,48	1,70	1,81	1,33	1,48	1,43
Techniques	2,06	2,13	2,03	2,04	2,01	2,03	2,26	2,10	2,07	1,78
Compétences intermédiaires	1,91	1,89	1,92	1,97	1,80	1,99	2,05	1,98	2,07	1,87
Emplois peu qualifiés	1,86	1,80	1,93	1,97	1,83	1,90	1,93	2,05	1,82	2,06

PRÉOCCUPATIONS TOUCHANT LE ROULEMENT DU PERSONNEL

Comme c'était le cas pour l'embauche, les postes techniques/moyennement qualifiés posent les plus grandes préoccupations aux employeurs avec une cote de 2,06.

Répercussions des défis du marché du travail sur les affaires

Nous avons demandé aux employeurs d'indiquer de quelle façon ces divers défis de recrutement et de fidélisation affectent les affaires. Nous leur avons présenté une série de

répercussions et demandé d'indiquer s'ils survenaient « pas du tout » (cote zéro), « parfois » (cote un) ou « souvent » (cote deux).

Le tableau ci-dessous énumère les répercussions figurant au sondage, accompagnées de la version abrégée au tableau 8.

Répercussion	Forme abrégée
Il nous est impossible d'exploiter à pleine capacité (nombre d'heures, nombre de quarts de travail, pleine utilisation des installations)	Pas à pleine capacité
Nous devons refuser des occasions d'affaires (contrats ou clients)	Refus d'affaires
Nous pourrions prendre de l'expansion, mais n'envisageons aucun plan pour le faire	Expansion impossible
Le personnel des opérations présentement en poste doit déjà travailler des heures supplémentaires	Personnel travaillant du supplémentaire
Nous devons embaucher du personnel contractuel ou temporaire pour combler les lacunes de main-d'œuvre	Utilisation du personnel temporaire
Cela crée du stress mental au sein de l'organisme ce qui détourne l'attention d'autres problèmes	Création de stress mental

Tableau 8 : Cote composite de l'incidence des défis du marché du travail sur les affaires

	Tous	Simcoe	Muskoka	1-4 employés	5-19 employés	20-99 employés	100+ employés	Construction	Fabrication	Services
Pas à pleine capacité	1,06	1,03	1,08	0,97	1,15	1,11	0,98	1,29	1,00	1,04
Refus d'affaires	0,80	0,69	0,93	0,92	1,04	0,74	0,41	1,20	0,58	0,89
Expansion impossible	0,86	0,79	0,95	1,06	1,07	0,72	0,49	1,28	0,70	0,84
Personnel travaillant du supplémentaire	1,26	1,33	1,19	0,97	1,23	1,36	1,52	1,19	1,46	1,18
Utilisation du personnel temporaire	0,80	0,86	0,75	0,59	0,75	0,86	0,95	0,79	0,64	0,76
Création de stress mental	1,26	1,23	1,31	1,21	1,25	1,34	1,29	1,39	1,13	1,12

Deux incidences ont reçu les cotes les plus élevées : personnel travaillant des heures supplémentaires (surtout au sein d'entreprises ayant 100 employés ou plus, ainsi que celles ayant de 20 à 99 employés et les manufacturiers); et la création de stress mental (plus commun chez les entreprises de la construction et celles ayant 20 à 99 employés). Dans l'ensemble, les entreprises de Muskoka étaient légèrement plus susceptibles que celles de Simcoe à indiquer qu'elles n'exploitent pas toujours à pleine capacité, refusent des contrats ou ont l'impression de ne pas pouvoir prendre de l'expansion en raison des problèmes auxquels elles sont confrontées.

Quand il est question de travail supplémentaire ou d'embauche de travailleurs contractuels ou temporaires, la tendance évidente que plus l'entreprise est petite, moins on se fie à cette solution, alors que plus l'entreprise est grande plus elle y a recours. D'autre part, les petites entreprises indiquent plus souvent qu'elles refuseront des contrats ou qu'elles ne peuvent prendre de l'expansion.

Les employeurs contribuent à une solution

Nous avons ensuite demandé aux employeurs d'indiquer de quelle façon ils comptent contribuer aux solutions pour régler certains des défis soulevés en leur présentant cinq choix :

- **Comité d'employeurs** : Je serais prêt à participer à un comité d'employeurs qui offre des conseils aux écoles concernant les besoins pratiques des employeurs;
- **Horaire de travail** : Je pourrais essayer de fixer un horaire de travail de différents employés de manière plus adaptée à leur disponibilité et/ou besoins;
- **Expériences d'apprentissage en milieu de travail** : Je pourrais fournir des occasions d'apprentissage en milieu de travail aux étudiants ou aux chercheurs d'emploi inscrits aux programmes de formation;

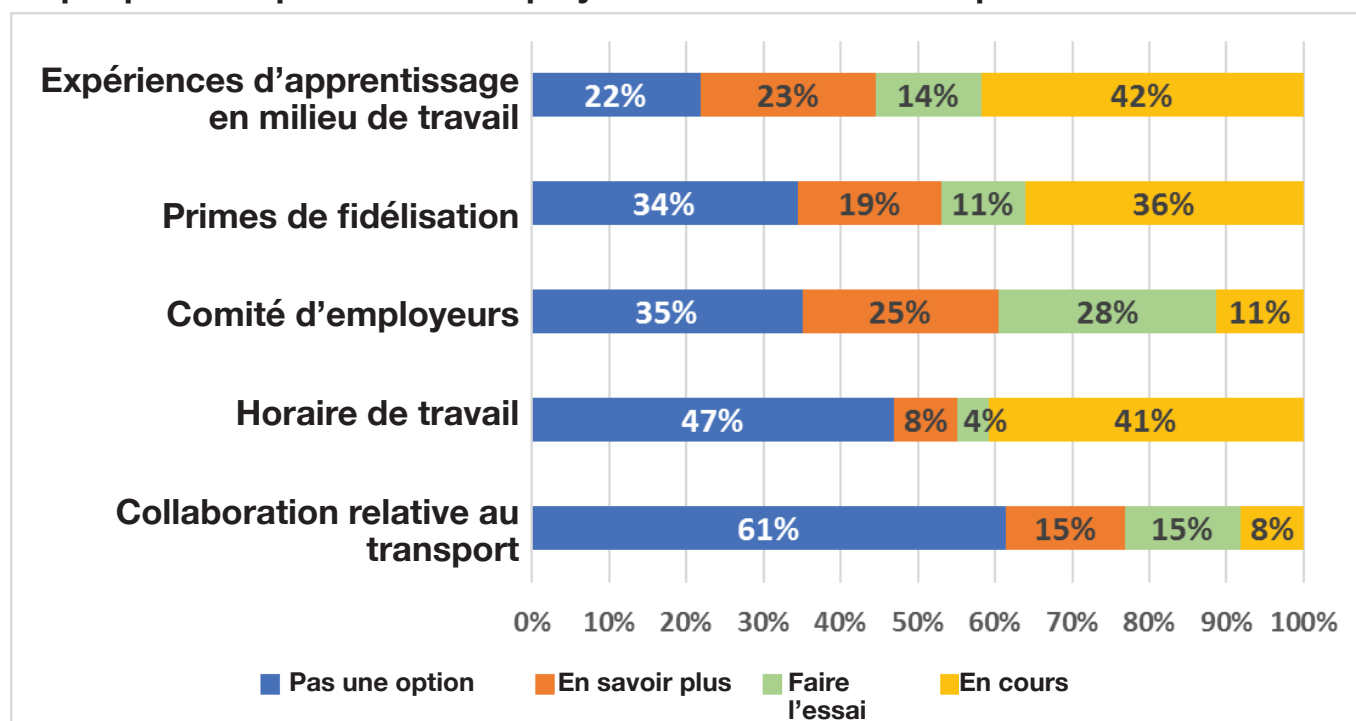
- **Collaboration relative au transport** : Je pourrais collaborer avec d'autres employeurs dans la région locale à trouver des solutions de transport pour les travailleurs qui doivent faire la navette;
- **Primes de fidélisation** : Je pourrais fournir certaines mesures incitatives ou des primes pour les employés qui restent avec l'entreprise pendant une période définie.

Pour chacune des activités possibles, nous avons offert les choix de réponses suivantes aux employeurs :

- Ce n'est pas une option dans mon cas;
- Je voudrais en apprendre davantage à ce sujet;
- Je suis prêt à en faire l'essai;
- Je le fais déjà.

Le graphique 1 présente les réponses de tous les employeurs.

Graphique 1 : Réponses des employeurs aux contributions possibles aux solutions



Chaque option présente un mélange différent de réponses :

- **Expériences d'apprentissage en milieu de travail** : Plus de 40 % des employeurs offrent déjà des expériences d'apprentissage en milieu de travail, quoique l'option avait reçu la plus faible proportion d'employeurs indiquant que cela ne serait pas un choix pour eux (22 %); 14 % étaient prêts à en faire l'essai alors qu'un autre 23 % était intéressé à en savoir plus long;
- **Primes de fidélisation** : Ici également, un important pourcentage disent déjà recourir à cette stratégie (36 %), mais un autre tiers indique que ce n'est pas une option dans leur cas (34 %); cependant, il reste près d'un tiers qui souhaite se renseigner davantage ou qui serait prêt à mettre la solution à l'essai;
- **Comité d'employeurs** : Parmi toutes les options, celle-ci a attiré la plus forte proportion d'employeurs qui souhaitent en apprendre plus (25 %) ou qui sont prêts à s'essayer (28 %); de toute évidence, ceci nous présente une occasion d'inviter la participation des employeurs;
- **Horaire de travail** : Cette option comportait le moins grand nombre d'employeurs prêts à se renseigner ou à s'essayer – une grande part d'entre eux a déjà recours à cette méthode (41 %) et les employeurs sont encore plus nombreux à indiquer que ce n'est pas une option pour eux;
- **Collaboration relative au transport** : Cette option a recueilli de loin la plus grande proportion d'employeurs indiquant qu'il ne s'agissait pas d'une option dans leur cas.

On a certainement recensé des variations aux réponses selon les différentes sous-catégories :

- **Expériences d'apprentissage en milieu de travail** : Les petites entreprises étaient plus susceptibles d'indiquer que cette solution n'était pas une option (quoiqu'elles étaient aussi les plus nombreuses à indiquer qu'elles le font déjà);
- **Primes de fidélisation** : Le secteur des services était le plus susceptible de déjà recourir à cet incitatif alors que les entreprises manufacturières avaient plutôt tendance à indiquer qu'il ne s'agissait pas d'une option dans leur cas;
- **Comité d'employeurs** : Les plus petites entreprises et celles oeuvrant dans le secteur des services étaient plus susceptibles d'indiquer qu'il ne s'agissait pas d'une option dans leur cas.
- **Horaire de travail** : Les entreprises de construction avaient plutôt tendance à indiquer qu'il ne s'agissait pas d'une option, tandis que celles oeuvrant dans le secteur des services étaient moins susceptibles de dire qu'il ne s'agissait pas d'une option; ces dernières, ainsi que les petites entreprises étaient plus susceptibles de déjà mettre en oeuvre cette stratégie;
- **Collaboration relative au transport** : Les entreprises de construction et les petites entreprises étaient plus susceptibles d'indiquer que cette stratégie n'était pas une option; les grandes entreprises étaient beaucoup moins aptes à dire que ce n'était pas une option et étaient aussi plus susceptibles de déjà le faire.

DE TOUTE ÉVIDENCE, NOUS AVONS UNE
OCCASION D'INVITER LA PARTICIPATION DES
EMPLOYEURS.

Comité d'employeurs : Parmi toutes les options, celle-ci a attiré la plus forte proportion d'employeurs qui souhaitent en apprendre plus (25 %) ou qui sont prêts à s'essayer (28 %).

Évaluation des politiques en matière de ressources humaines de son organisme et de leur mise en oeuvre

Nous avons demandé aux employeurs d'évaluer les politiques en matière de ressources humaines de leur organisme ainsi que la mise en oeuvre de ces politiques en attribuant une cote au rendement relatif aux activités suivantes :

- Offrir la formation pour combler les lacunes d'expérience/ de formation;
- Fournir l'accueil, formation d'orientation du nouveau personnel;
- Faire comprendre aux employés la mission, la culture et les valeurs de l'entreprise;
- Offrir le mentorat en milieu de travail;
- Offrir le soutien à la réinstallation;
- Offrir le soutien à la navette/au covoiturage;

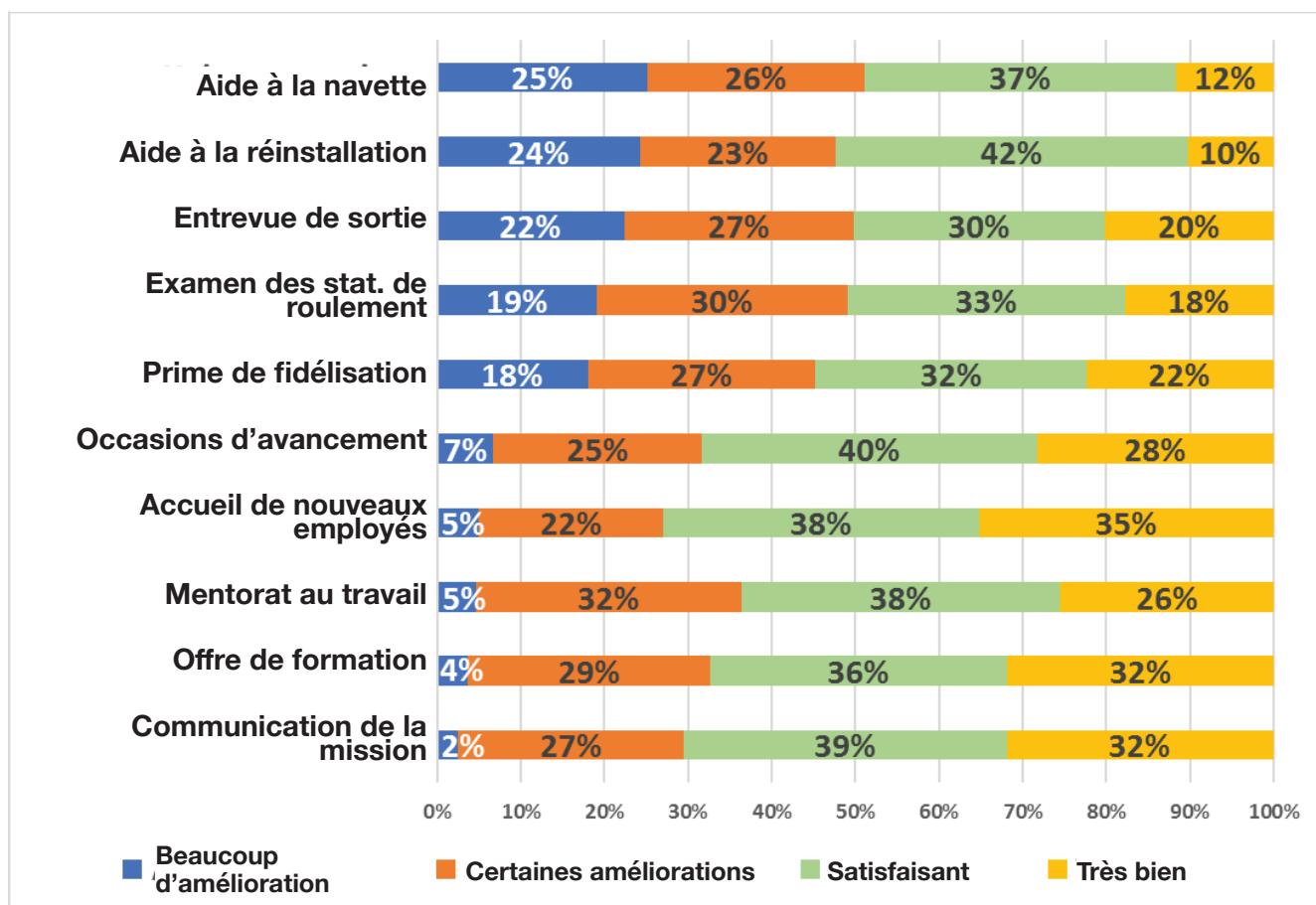
- Fournir des primes et mesures incitatives aux employés qui restent avec l'entreprise pendant une période définie;
- Offrir des occasions d'avancement ou d'approfondir les compétences;
- Mener des entrevues formelles de sortie auprès d'employés qui quittent leur emploi;
- Effectuer un examen régulier des données relatives au roulement du personnel et un recensement des problèmes.

L'échelle des cotes est la suivante :

- Peut bénéficier de beaucoup d'amélioration;
- Peut bénéficier de certaines améliorations;
- Satisfaisant;
- Très bien.

Dans l'ensemble, le pourcentage de distribution des réponses selon l'activité pour tous les employeurs est présenté au graphique 2.

Graphique 2 : Évaluation des activités de ressources humaines de l'organisme



Les activités sont énumérées dans l'ordre décroissant à partir de celle ayant obtenu la cote la plus élevée à « Peut bénéficier de beaucoup d'amélioration ». Les employeurs jugent avoir besoin de beaucoup d'améliorations dans cinq domaines : « soutien à la navette/covoiturage », « soutien à la réinstallation », « entrevues formelles à la sortie », « examen régulier des statistiques de roulement » et « offrir des primes de fidélisation ». Dans le cas des deux premières activités, peu d'employeurs (10 %) étaient d'avis que leur organisme faisait du très bon travail, tandis que pour les activités trois à cinq, environ 20 % trouvait que l'organisme se débrouillait bien.

Inversement, cinq autres domaines ont obtenu une cote de 7 % ou moins « Peut bénéficier de certaines améliorations », et entre le quart et le tiers des employeurs trouvent qu'ils font du très bon travail.

Il existe des écarts considérables d'après les catégories d'entreprises. Pour faciliter davantage la comparaison entre ces données, nous avons créé une cote composite en attribuant les valeurs suivantes :

- Peut bénéficier de beaucoup d'amélioration : moins trois
- Peut bénéficier de certaines améliorations : moins un
- Satisfaisant : plus un
- Très bien : plus trois

Il ne faut pas oublier que ces activités ne représentent pas une liste complète des pratiques exemplaires en matière de ressources humaines (RH) – certaines le sont, comme par exemple, les entrevues de sortie pour les employés qui quittent l'emploi. Elles représentent plutôt les stratégies possibles des RH qui pourraient s'appliquer ou non selon les circonstances.

Ce qui importe, c'est la façon dont les employeurs évaluent leurs pratiques et comment cette évaluation se compare au résultat moyen.

Le tableau 9 présente les résultats. Les codes de couleur soulignent les cotes supérieures à la moyenne (c'est-à-dire, on juge que l'organisme a un bon rendement par rapport à l'activité en question – vert pâle désignant un peu mieux et vert foncé représentant beaucoup mieux) ou les cas où l'organisme semble afficher un rendement un peu inférieur à la moyenne -- orange pâle désignant un peu moins bien et orange foncé représentant bien pire.

Un regard rapide sur le tableau permet de constater qu'en général, les fabricants et les sociétés ayant de 1 à 4 employés connaissent un taux de réussite de beaucoup supérieur à la moyenne, tandis que les entreprises du secteur de la construction et les moyennes entreprises (de 20 à 99 employés) réussissent un peu moins bien. Les grandes entreprises obtiennent une très bonne cote pour certains aspects, mais des cotes médiocres ailleurs – par exemple, les grandes entreprises, réussissent à l'accueil, mais obtiennent une cote moindre pour l'appui à la navette.

Certaines cotes en marge sont intéressantes : les entreprises de la construction obtiennent une bonne cote pour la navette, vraisemblablement parce qu'elles ont l'habitude de passer prendre l'équipe pour les amener au chantier de construction, y compris aller chercher les travailleurs chez eux.

Tableau 9 : Évaluation des activités de ressources humaines de l'organisme selon les catégories d'employeurs

	Tous	Simcoe	Muskoka	1-4 employés	5-19 employés	20-99 employés	100+ employés	Construction	Fabrication	Services
Offre de formation	0,91	0,91	0,93	0,94	0,76	0,94	1,10	0,41	0,91	0,88
Accueil et orientation de nouveaux employés	1,07	1,15	1,00	1,17	0,86	0,97	1,62	0,37	1,30	1,29
Communication de la mission	1,00	1,15	0,89	1,11	0,93	0,66	1,43	0,32	1,26	1,13
Mentorat en milieu de travail	0,69	0,72	0,61	1,34	0,83	0,30	0,29	0,35	0,70	0,75
Aide à la réinstallation	-0,23	-0,11	-0,41	-0,07	-0,21	-0,61	0,22	-0,82	-0,16	-0,02
Aide à la navette	-0,29	-0,37	-0,21	0,27	-0,01	-0,58	-0,67	0,28	-0,33	-0,48
Primes de fidélisation	0,18	0,01	0,31	0,49	0,13	0,17	-0,02	0,23	0,43	0,22
Occasions d'avancement	0,80	0,97	0,53	0,88	0,69	0,94	0,71	0,60	0,96	0,79
Entrevues de sortie	-0,04	0,15	-0,25	0,03	-0,48	-0,14	0,76	-0,80	0,45	-0,57
Examen des stat. de roulement	-0,01	0,14	-0,21	0,27	-0,30	-0,31	0,76	-0,51	0,39	-0,33

Établissement de la priorité des solutions

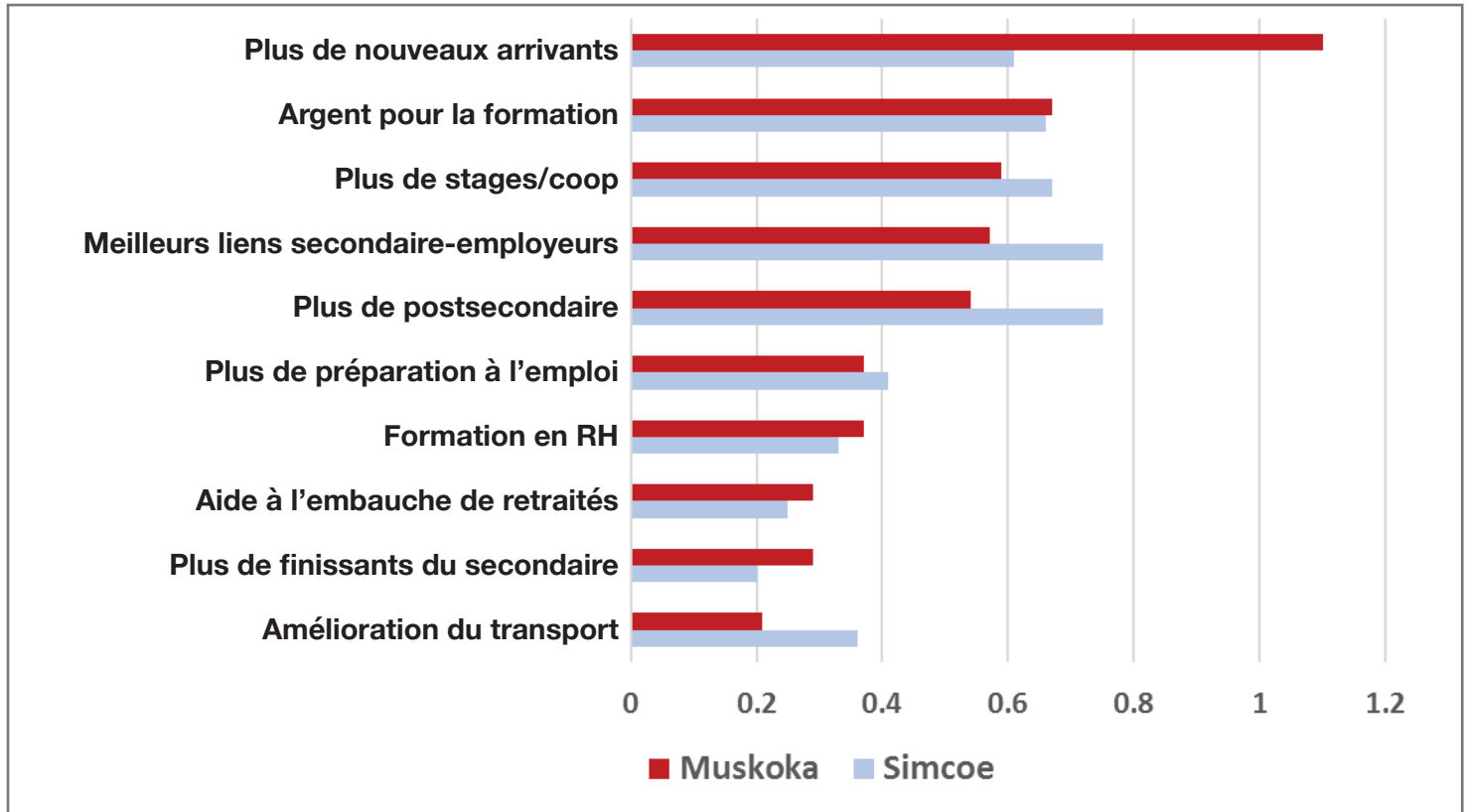
Nous avons demandé aux employeurs de voter sur une série de solutions possibles aux défis de la main-d'oeuvre au coeur du sondage. Nous leur avons proposé 10 solutions possibles en leur disant qu'ils disposaient de cinq votes. Ils pouvaient distribuer librement les votes, y compris voter plus d'une fois pour une même solution s'ils voulaient souligner une solution

particulière. Nous avons calculé le nombre total de votes par employeur tel que présenté au graphique 3 où nous comparons les résultats des votes entre les employeurs de Simcoe et de Muskoka.

Le texte complet de chaque solution formulée dans le sondage figure ci-après, accompagné de la version abrégée aux fins du rapport.

Solution proposée	Forme abrégée
Exercer plus d'effort à veiller à ce que les jeunes de la région locale finissent les études secondaires.	Plus de finissants du secondaire
Investir dans un plus grand nombre de programmes de préparation à l'emploi qui amélioreraient les compétences non techniques chez les candidats qui font demande aux emplois.	Plus de préparation à l'emploi
Améliorer les services de transport local pour faciliter les déplacements vers le travail et les rendre plus économiques.	Amélioration du transport
Attirer un plus grand nombre de nouveaux arrivants qui viendraient vivre et travailler dans les collectivités locales et augmenter le bassin de travailleurs disponibles.	Plus de nouveaux arrivants
Exercer plus d'effort à veiller à ce que les jeunes de la région locale poursuivent des études postsecondaires (apprentissage, collège communautaire, université).	Plus de postsecondaire
Garantir que les écoles secondaires locales entretiennent de meilleurs liens et se mettent au diapason des besoins des employeurs locaux.	Meilleurs liens secondaire-employeurs
Offrir un soutien financier supplémentaire pour que les employeurs puissent offrir la formation aux travailleurs	Argent pour la formation
Encourager plus d'élèves à participer aux stages et aux études coopératives pour qu'ils soient témoin des attentes en milieu de travail.	Plus de stages/coop
Élaborer des stratégies pour que les employeurs recrutent les personnes qui prennent une retraite anticipée afin qu'ils répondent à certains de leurs besoins en main-d'œuvre.	Aide à l'embauche de retraités
Fournir une formation à peu de frais aux employeurs en vue d'améliorer les fonctions liées à la gestion et aux ressources humaines, améliorer la fidélisation et réduire le roulement du personnel.	Formation en RH

Graphique 3 : Votes par employeur par solution proposée, comparaison de Simcoe et Muskoka



Les employeurs de Muskoka étaient de loin les plus nombreux à exprimer le besoin d'attirer plus de nouveaux arrivants qui viendraient s'installer et travailler à Muskoka, solution qui a récolté 1,1 vote par employeur. Aucune autre solution n'a obtenu plus de 0,75 votes.

Les deux aspects prioritaires suivants pour les employeurs de Muskoka étaient un plus important soutien financier pour payer la formation (0,67), suivi d'encourager un plus grand nombre d'élèves à s'inscrire aux stages et à l'éducation coopérative (0,59). Quant aux employeurs de Simcoe, les trois principales

solutions ayant obtenu le plus grand nombre de votes étaient : veiller à ce que les écoles secondaires locales soient mieux branchées aux employeurs (0,75), encourage les jeunes de la région à s'inscrire en plus grand nombre aux études postsecondaires (0,75) et encourager plus d'élèves à suivre des stages et l'éducation coopérative (0,67).

Comme c'est habituellement le cas, les réponses varient lorsqu'elles font l'objet d'une analyse par catégorie. Les réponses données à deux des solutions figurent aux graphiques 4 et 5 afin de souligner certains des écarts relevés.

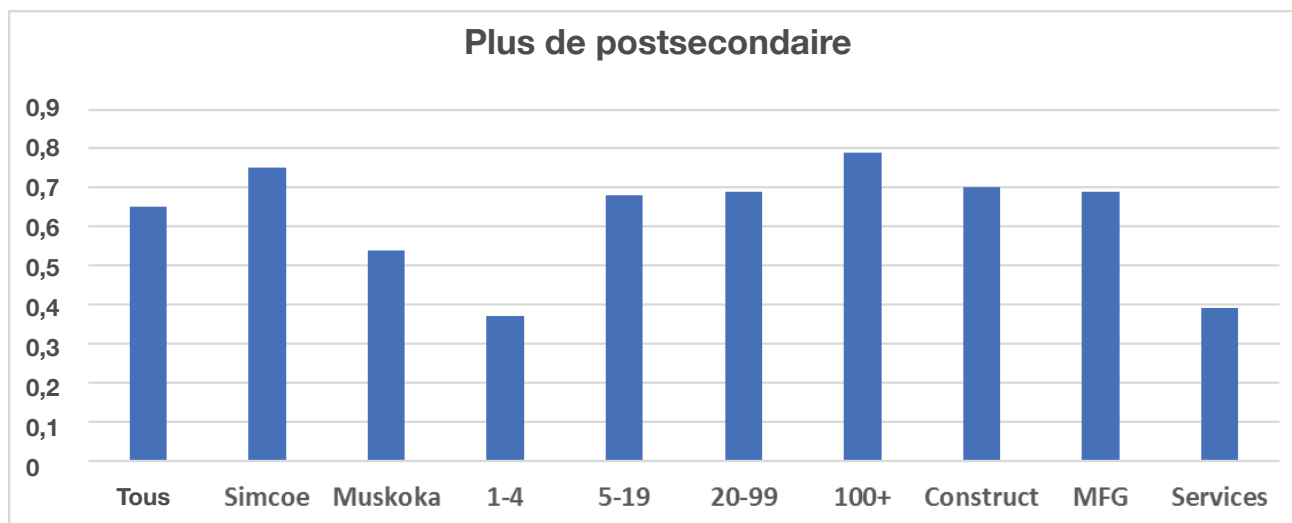


Les employeurs de Muskoka trouvaient qu'il y avait un grand besoin d'attirer plus de nouveaux arrivants qui viendraient s'installer et travailler à Muskoka.

Le graphique 4 présente les réponses données à la solution « Exeracer plus d'effort à veiller à ce que les jeunes de la région locale poursuivent des études postsecondaires (apprentissage, collège communautaire, université) ». Les réponses illustrent plusieurs tendances : plus l'entreprise est grande, plus elle aimerait que les jeunes résidents participent à l'éducation postsecondaire comme solution. Parallèlement, les sociétés

de construction et de fabrication expriment un soutien plus élevé de cette solution que celles du secteur des services, vraisemblablement parce que la vaste majorité des emplois dans ce secteur n'exigent aucun certificat postsecondaire. Enfin, les employeurs de Simcoe étaient plus susceptibles que ceux de Muskoka à appuyer cette solution.

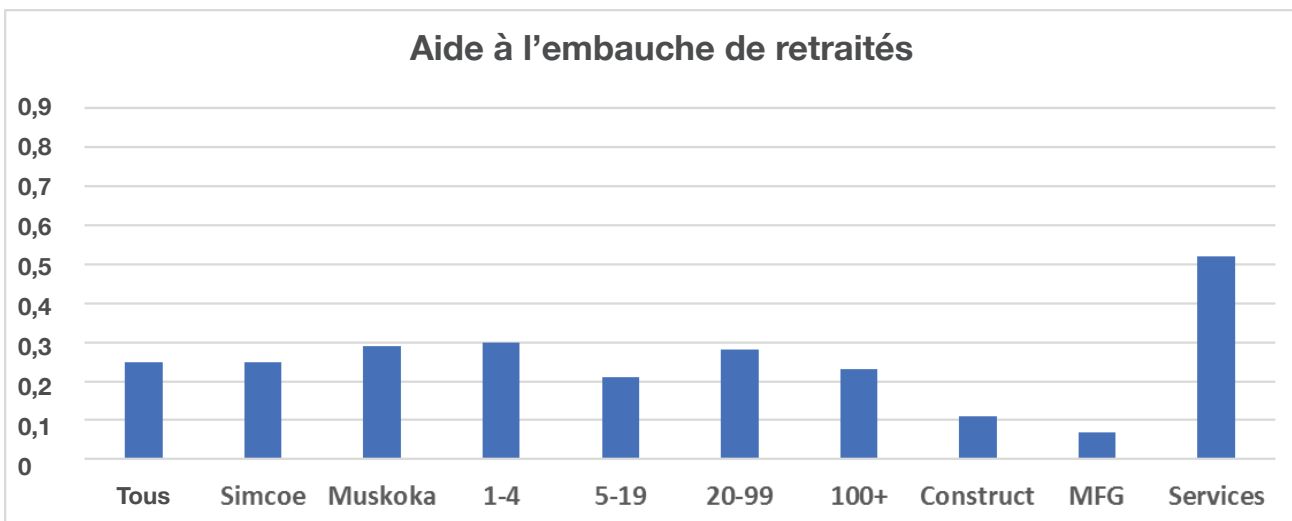
Graphique 4 : Votes par employeur par catégorie à l'égard de l'inscription accrue au postsecondaire



Le graphique 5 illustre la réponse liée à la solution « Élaborer des stratégies pour que les employeurs recrutent les personnes qui prennent une retraite anticipée afin qu'ils répondent à certains de leurs besoins en main-d'oeuvre ». Quoique comparativement, cette solution ait reçu un nombre de votes inférieur des employeurs dans l'ensemble des catégories, il y a une exception à la règle : les employeurs du secteur des services envisagent que cette solution pourrait régler leur pénurie de main-d'oeuvre. De fait, les employeurs du

secteur des services accordent une cote plus élevée à cette solution (soit 0,52) qu'à la solution où l'on propose que les jeunes suivent des études postsecondaires en plus grand nombre (0,39). Toutefois, les employeurs du secteur des services accordent des notes encore plus élevées à d'autres solutions que le postsecondaire, notamment de meilleurs relations entre les écoles et les employeurs (0,68) ou inciter les élèves à participer plus nombreux aux stages et à l'éducation coopérative (également 0,68).

Graphique 5 : Votes par employeur par catégorie à l'égard de l'aide à l'embauche de personnes ayant pris une retraite anticipée



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

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

Parmi ceux qui ont répondu à cette question, 67 % ont demandé une copie des résultats du sondage, soit un pourcentage considérablement plus élevé que le 53 % qui en a fait la demande il y a deux ans. Ceci pourrait traduire la sensibilisation accrue au sondage des employeurs de la CDMSM ou que l'on témoigne un niveau d'intérêt plus élevé aux sujets soulevés par le sondage de cette année. Les grandes entreprises (100 employés ou plus) étaient beaucoup plus nombreuses à demander une copie des résultats du sondage (85 %) que les petites entreprises (1 à 4 employés), soit 53 %,

Autres commentaires

Nous avons invité les répondants à soumettre tout commentaire supplémentaire à propos du sondage ou quant aux questions relatives au marché du travail. Nous avons reçu des commentaires de 76 répondants dont bon nombre ont expliqué les défis à relever pour trouver des travailleurs qualifiés et/ou motivés. Notamment, parmi les 38 commentaires que nous ont fournis les employeurs de Muskoka, dix citaient le manque d'hébergement à prix abordable comme obstacle à l'embauche d'employés. Plusieurs employeurs ont également cité d'autres questions externes ayant eu une incidence sur ces défis du marché du travail : les défis en matière de transport et le manque de places en garderie. Quelques employeurs ont également mentionné que les employeurs du secteur privé ont de la difficulté à faire concurrence aux salaires gouvernementaux, tandis qu'un ou deux ont aussi souligné le défi d'attirer les travailleurs de l'extérieur lorsqu'il était difficile d'aussi trouver un emploi pour le conjoint qui l'accompagne.

Deux industries ont eu droit à des mentions particulières à plus d'une reprise relativement à des défis précis :

- **Fabrication** : « Il n'y a pas assez de nouvelles personnes qui se lancent dans les métiers spécialisés. C'est un énorme préjudice pour le secteur de la fabrication en Ontario. Les gens de métier qualifiés sont à l'âge de la retraite et il n'y a personne pour prendre leur place. » « Il existe un écart évident entre les besoins des industries et la politique du gouvernement. Nos gouvernements doivent chercher à mieux comprendre les besoins en ressources humaines et y répondre en fournissant une éducation appropriée dès l'élémentaire. La notion que les gens de métier sont inférieurs aux personnes ayant fait des études universitaires doit être dissipée. »
- **Soins de santé** : « Nous sommes aux prises avec une pénurie de travailleurs de qualité dans les soins de santé de première ligne comme les préposés aux services de soutien à la personne, les préposés aux services de soutien du développement et les travailleurs sociaux. »

Plusieurs employeurs ont soulevé, en particulier, la pénurie de préposés aux services de soutien à la personne : « Il existe une grave pénurie de préposés aux services de soutien à la personne non seulement dans la région d'Orillia, mais dans l'ensemble du territoire du RLISS de Simcoe Nord Muskoka. Nous avons grandement besoin de mettre plus l'accent sur ce problème pour garantir que les personnes âgées puissent continuer à recevoir les soins et l'aide nécessaires. »

De plus, les commentaires soulignent souvent des raisons plus globales pour les problèmes sur le marché du travail. Un échantillon illustrant ces problèmes figure dans les cases ci-après :

Commentaire n° 1 : Les travailleurs ne sont pas motivés et manquent de compétences

« La société a créé une génération de main-d'oeuvre paresseuse et sans motivation. Attirer des employés qui possèdent des compétences, voire même la possibilité d'acquérir des compétences, est pratiquement impossible de nos jours. Vous pouvez afficher des postes et offrir n'importe quel montant d'argent, et vous retrouver quand même sans la main-d'oeuvre nécessaire pour exploiter votre entreprise. Les gens de nos jours cherchent tous à obtenir tout pour rien et profiteront de toutes les failles que le gouvernement pourrait leur présenter. »

Commentaire n° 2 : Les employeurs n'offrent plus la formation à leur main-d'oeuvre et n'investissent plus dans leur personnel

« Les entreprises optimisent les profits en abdiquant la responsabilité de formation des employés en ne rendant des comptes qu'à elles-mêmes. Elles continuent à demander des finissants qui répondent exactement à leur milieu de travail. Si le jumelage n'est pas exact, elles s'attendent à recevoir du financement gouvernemental pour offrir de la formation supplémentaire sur place. Personne n'est prêt à embaucher une recrue de base pour les former à devenir une employée exceptionnelle. Oui, cela nécessite du temps et des efforts, mais les récompenses peuvent étonner. Former la personne, lui payer un salaire raisonnable, offrir des récompenses et des gratifications, et vous n'aurez aucun problème d'emploi. Et, cessez de quêter la charité au gouvernement. »

Commentaire n° 3 : Le système d'éducation ne prépare pas adéquatement la main-d'oeuvre future

« Le système d'éducation de l'Ontario doit fournir plus d'éléments de base aux élèves pour que les finissants connaissent la table de multiplication, savent épeler et comprennent les finances et les budgets. Trop de jeunes de 20 à 30 ans ne possèdent pas ces connaissances de base pour réussir dans le secteur de la construction où les ordinateurs ne sont pas disponibles pour faire le calcul ou vérifier l'orthographe pour eux; ils n'ont aucune habileté en calcul mental des maths. »

Commentaire n° 4 : Trop d'éducation crée des attentes irréalistes

« Les collèges produisent trop de personnes qui ont des attentes irréalistes face aux salaires dans leur industrie et aux conditions de travail – c.-à-d. heures de travail et jours de la semaine. Par exemple, un rôle n'exigeait pas historiquement un diplôme collégial – mais, maintenant on y rattache un diplôme et les jeunes ont des attentes irréalistes face aux salaires et à la disponibilité des postes. Quelqu'un doit travailler la fin de semaine, et si les clients ne peuvent pas payer les prix élevés le personnel ne reçoit pas non plus l'argent. Attentes réalistes quant au premier emploi et même à l'égard de ce que l'on peut obtenir après 3 à 8 ans sur le marché du travail. »

Mise à jour des projets 2018 -2019

Web épisodes sur le marché du travail

La Commission de développement de la main-d'oeuvre de Simcoe Muskoka (CDMSM) réalise une série de « web épisodes sur le marché du travail » diffusés en direct sur notre chaîne YouTube. Ces web épisodes présentent des renseignements opportuns sur divers sujets utiles pour les employeurs. Les web épisodes sont courts et concis : de vingt à trente minutes regorgeant de renseignements importants sur le marché du travail. Les spectateurs qui participent aux présentations en direct peuvent interagir et poser des questions aux experts invités en temps réel. Chaque web épisode est archivé et disponible au visionnement après la diffusion à partir de la chaîne YouTube.

Jusqu'à ce jour, nous avons réalisé quatre web épisodes (en anglais) :

« Les salaires dans Simcoe et Muskoka : Que nous révèlent des données du recensement? » Partie 1 avec Tom Zizys

« L'avenir des salaires » Partie 2 avec Tom Zizys

« L'économie du partage » Partie 1 avec Michael Agema

« L'économie du partage » Partie 2 avec Michael Agema

Évaluation de base pour les métiers spécialisés (E.B.M.S.)

L'E.B.M.S. était anciennement connu sous le nom d'évaluation de la volonté d'apprendre pour la formation en apprentissage ou Evaluating Academic Readiness for Apprenticeship Training (EARAT).

L'EARAT a d'abord été créé pour aider les étudiants qui souhaitent suivre une formation en apprentissage dans un métier spécialisé. Chaque évaluation est conçue de manière à mettre en valeur les domaines d'étude où l'étudiant chercherait à approfondir ses connaissances et sa compréhension avant d'entreprendre la formation en apprentissage. Les évaluations sont administrées avec l'aide d'instructeurs ou de conseillers en emploi et visent à augmenter le taux de réussite des personnes qui se lancent comme apprentis. Nous nous sommes basés sur le contenu imprimé pour créer une plateforme numérique en ligne à laquelle les instructeurs et étudiants ont accès. Les étudiants peuvent s'inscrire, effectuer une variété d'évaluations et obtenir les résultats sur le champ. Les instructeurs peuvent surveiller les étudiants inscrits, vérifier les résultats et offrir une aide supplémentaire au besoin. La plateforme a été remise aux conseils scolaires Simcoe County District School Board, Simcoe Muskoka Catholic District School Board et aux instructeurs du Collège Georgian aux fins de révision, d'essai et de rétroaction avant la diffusion de la version finale. Pour obtenir plus d'information, expédier un courriel FASTadmin@smwdb.com.



Projet pilote de mise à niveau pour mécanicien marin

Depuis plus d'un siècle, l'industrie du tourisme et des loisirs, ainsi que les services de soutien requis, agissent comme moteur économique à Simcoe et Muskoka. Toutefois, comme bon nombre d'entreprises, les concessionnaires de produits nautiques et les ateliers de réparation éprouvent plus de difficulté à trouver des candidats compétents et enthousiastes pour combler les postes vacants. La CDMSM, en partenariat avec Boating Ontario, élabore présentement un programme de sensibilisation visant les élèves du secondaire. Les champions bénévoles, membres de Boating Ontario, se rendront dans les écoles secondaires de la région pour faire des présentations mettant en vedette le mode de vie et les avantages professionnels des métiers techniques maritimes. Pour faire le suivi aux présentations scolaires, la CDMSM aidera à organiser des visites et des sessions d'information aux installations pour mécaniciens maritimes situés au campus du Collège Georgian à Midland. Boating Ontario peut se servir du gabarit de la présentation pour la planification possible du déploiement à long terme du programme à l'échelle provinciale, car l'industrie des services maritimes joue un rôle important en Ontario.

Petit-déjeuner d'apprentissage en diffusion simultanée : les femmes dans les métiers spécialisés

Les nouvelles d'une pénurie de travailleurs expérimentés dans les métiers spécialisés ne datent pas d'hier. Les baby-boomers à veille de la retraite et l'accent sur les études universitaires (entre autres facteurs) ont entraîné une grave pénurie au sein de ces carrières pleines de défis et de récompenses. Par conséquent, on encourage activement les femmes à faire carrière dans les métiers qui leur étaient jadis moins accessibles. La diffusion en simultanée du petit-déjeuner d'apprentissage 2019 avec nos partenaires soulignera cette tendance prometteuse pour la main-d'oeuvre et les occasions qui se présentent. Nos conférenciers invités partageront leurs expériences directes et favoriseront la compréhension des employeurs à l'égard des avantages d'accueillir les femmes dans les milieux de travail des métiers spécialisés.



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



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.

Formation Soft Skills Solutions^{MD}

Il y a trois ans, la CDMSM élaborait et lançait le programme Soft Skills Solutions^{MD} dans le but de combler un besoin d'abord soulevé par les chercheurs d'emploi dans la région. Présentement, le programme est d'une durée de 25 à 30 heures, divisées en cinq volets :

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

La réussite du programme a largement dépassé nos attentes. Jusqu'à maintenant, plus de 600 personnes ont suivi la formation pour devenir animateurs et assurer la prestation de SSS^{MD} au sein d'organismes d'un bout à l'autre de la province. En réponse à la demande, nous lançons une version modifiée du programme à l'intention des employeurs qui souhaitent que les membres actuels du personnel actuel suivent la formation des cinq modules. On a également demandé à la CDMSM de créer des versions à l'intention des personnes handicapées, des participants autochtones ainsi qu'une version en français. De plus, nous avons reçu des rétroactions indiquant que le programme serait bien adapté (moyennant quelques modifications) aux besoins des élèves du secondaire. Nous avons mandaté le conseil scolaire Simcoe County District School Board de mettre en oeuvre un projet pilote du programme dans les écoles secondaires.

Le programme Soft Skills Solutions comporte 5 modules de formation :

- Communication
- Travail d'équipe
- Gestion personnelle
- Résolution de problèmes et pensée critique
- Perfectionnement professionnel et développement des compétences

En allant de l'avant, nous surveillons le programme pour garantir que le contenu demeure pertinent et stimulant.



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**

Ontario's employment and training network.

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



Centrale d'emploi Simcoe Muskoka

La Centrale d'emploi Simcoe Muskoka est un guichet unique gratuit où les employeurs peuvent afficher les postes à pourvoir et où les chercheurs d'emploi peuvent trouver des occasions dans le comté de Simcoe, la ville de Barrie, la ville d'Orillia et la région de Muskoka.

Lancée en 2015, la Centrale d'emploi de Simcoe Muskoka a incité plus de 300 employeurs à s'y inscrire et à y afficher 900 emplois.

Il se passe des choses intéressantes dans la région! Le secteur manufacturier du comté de Simcoe et de Muskoka est en voie d'expansion et présentent des possibilités aux travailleurs de talent d'aider les entreprises manufacturières à passer au prochain niveau.

Parmi les postes stimulants à combler, l'on compte : machinistes CNC, outilleurs-ajusteurs, mécaniciens de machinerie lourde, mécaniciens-monteurs, soudeurs et manoeuvres généraux, entre autres.



Centrale des emplois
Simcoe Muskoka

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

- Obtenir un emploi de rêve
- Acquérir de nouvelles compétences
- Trouvez le parfait employé
- Obtenez du soutien avec le processus d'embauche

Avantages pour le chercheur d'emploi

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

Avantages pour l'employeur

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

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

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.



18 Alliance Blvd. Unit 22
Barrie, ON L4M 5A5
1-705-725-1011
1-800-337-4598
info@jobcentralsm.ca
www.jobcentralsm.ca

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

**EMPLOYMENT
ONTARIO**

Ontario's employment and training network.

FREE | Job Postings & Resource For
Employers & Job Seekers

Your Centre for Workforce Success

Salon virtuel de l'emploi

La CDMSM, en partenariat avec une équipe de récents finissants du programme de programmation informatique du Collège Georgian, élaborer une plate-forme en ligne intégrale et autonome qui permettrait aux entreprises ou aux organismes d'organiser des salons de l'emploi en ligne. Grâce à la plate-forme, les employeurs seront en mesure d'afficher des emplois, d'accepter des curriculum vitae, des lettres de présentation et des demandes de renseignements présentés par les candidats pendant les événements en direct. Les chercheurs d'emploi auront la chance d'examiner les postes affichés en ligne et d'y faire demande. La plate-forme sera munie d'une fonction de clavardage bidirectionnel qui permettra la communication en temps réel entre l'employeur et les chercheurs d'emploi afin de mener des entrevues par texte, d'obtenir plus de renseignements ou de fixer la date d'une rencontre de suivi en personne.

Les données recueillies suite à chaque événement permettra à la CDMSM de constater un large éventail d'aspects liés à l'emploi, soit le nombre et le type d'employeurs qui participent; l'emplacement géographique des employeurs et des chercheurs d'emploi; l'utilité et l'acceptation globale d'un modèle de salon de l'emploi virtuel qui influencera l'expansion et le ciblage de la plate-forme à l'avenir.

Subvention Trillium pour la recherche – Étude approfondie de la main-d'oeuvre du district de Muskoka

L'analyse du contexte et de l'évaluation de la main-d'oeuvre de Muskoka (Muskoka Labour Market Environment Scan and Assessment) est un projet de cinq mois qui produira une série de recommandations novatrices pour aborder les obstacles et enjeux des chercheurs d'emploi, des employés et des employeurs dans le district de Muskoka. Ce projet constituera le plan d'action future pour surmonter les défis de la main-d'oeuvre dans la région. Le projet est rendu possible grâce au généreux soutien de la Fondation Trillium de l'Ontario. Nous tenons également à reconnaître les conseils et le soutien de Catherine Oosterbaan, conseillère en développement économique des collectivités rurales au ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales de l'Ontario.

Le contrat a été attribué à l'équipe de conseillers formé de Tom Zizys et Mirga Saltmiras. Les experts-conseils possèdent tous deux une expérience approfondie en analyse et évaluation du marché du travail. Au moyen d'une combinaison de travaux de recherche, de groupes de discussion et de tables rondes, l'équipe d'experts-conseils de la CDMSM tracera un portrait clair du paysage actuel de l'emploi. D'après les données recueillies, l'équipe formulera des recommandations susceptibles d'être traduites en actes qui auront un effet tangible sur les employeurs et la population active de la région. Pour consulter les recommandations, visiter le site Web www.smwdb.com.

L'exposition 2018 des métiers spécialisés de Simcoe Muskoka

L'exposition des métiers spécialisés de Simcoe Muskoka, tenue le 17 mai, 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 des 7^e et 8^e années et avons inauguré une option en soirée

pour l'événement qui a permis à 215 parents et membres du public d'y participer aussi. Des représentants de plus de trente-cinq 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.

De plus, le salon de l'emploi intégré à l'exposition a attiré la participation de 30 employeurs et 215 participants.

L'organisation de l'exposition 2018, prévue pour le 16 mai 2019, est déjà en cours.

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

Allcoat Painting Inc.

ARO Technologies Inc.

Barrie Welding and Machine

Cakes by Design

Fédération culinaire canadienne (CCFCC) Muskoka and District Chefs' Association

Collège Centennial

Currie Truck Centre

Duncor Enterprises

Collège Georgian

HapAmp

FIOE/IBEW - 353 Fraternité internationale des ouvriers en électricité

Infrastructure Health & Safety Association

IUOE Local 793 - Union internationale des opérateurs-ingénieurs, bureau de la région de Barrie

KGM Simulation

Kubota

UIJAN/LIUNA Local 183 Union internationale des journalistes d'Amérique du Nord

McNamara Powerline

Napoleon Grills

Ordre des métiers de l'Ontario

Ontario Construction Careers Alliance

Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO)

O'Tools Rent or Buy

Pic It Up Party

Pumpcrete Corporation

Simcoe County District School Board

Weber Manufacturing

Wellspring Equine



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 Ontario se déroulera en mars 2019.

Cet hiver, la présentation prévoit :

Tom Zizys, expert-conseil et chercheur de la Fondation Metcalf, qui donnera une mise à jour des changements au sein du marché du travail et les répercussions réelles basées sur les plus récentes données d'Emploi Ontario.

Steven Stijacic, Service Canada, qui fournira des renseignements sur l'établissement de relations et le partage de renseignements sur le marché du travail.

Mise à jour du plan d'action 2018 – 2020

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'efforce de créer des projets susceptibles de répondre à de multiples priorités (p. ex. webépisodes, salon virtuel de l'emploi, Soft Skills Solutions^{MD}, 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 sont hébergés sur le site Web de la CDMSM afin de devenir des outils permanents de sensibilisation.
- Continuer à élaborer Soft Skills Solutions^{MD}, 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 en établissant un partenariat avec le Conseil de planification de la main-d'oeuvre de la région de York. 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.
- Déployer l'E.B.M.S. (Évaluation de base pour les métiers spécialisés) visant les personnes qui cherchent à approfondir les connaissances et la compréhension avant de se lancer dans une formation en apprentissage. Ces évaluations, sont administrées avec l'aide d'instructeurs ou de conseillers en emploi et visent à augmenter le taux de réussite des personnes qui se lancent comme apprentis.



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 est celui des femmes dans les métiers.
- Suite au succès et la demande continue, continuer à élaborer Soft Skills Solutions^{MD}, 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
Conseil de planification de la main-d'oeuvre de la région de York établissant un partenariat avec le Conseil de planification de la main-d'oeuvre de la région de York. 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. Jusqu'à maintenant, la CDMSM a achevé la conversion et le formatage en ligne de plus d'une soixantaine d'évaluations originales de l'EARAT associées à vingt-et-un métiers. Le but à long terme consiste à les mettre à la disposition des partenaires à l'échelle provinciale. 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.

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.
- A reçu du financement de la Fondation Trillium (70 000 \$) pour mener des recherches sur les obstacles à l'emploi dans Muskoka y compris le transport et suite à une demande de financement supplémentaire approuvée, pour mettre en oeuvre un projet pilote portant sur cette question.



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 7^e, 8^e et 12^e 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

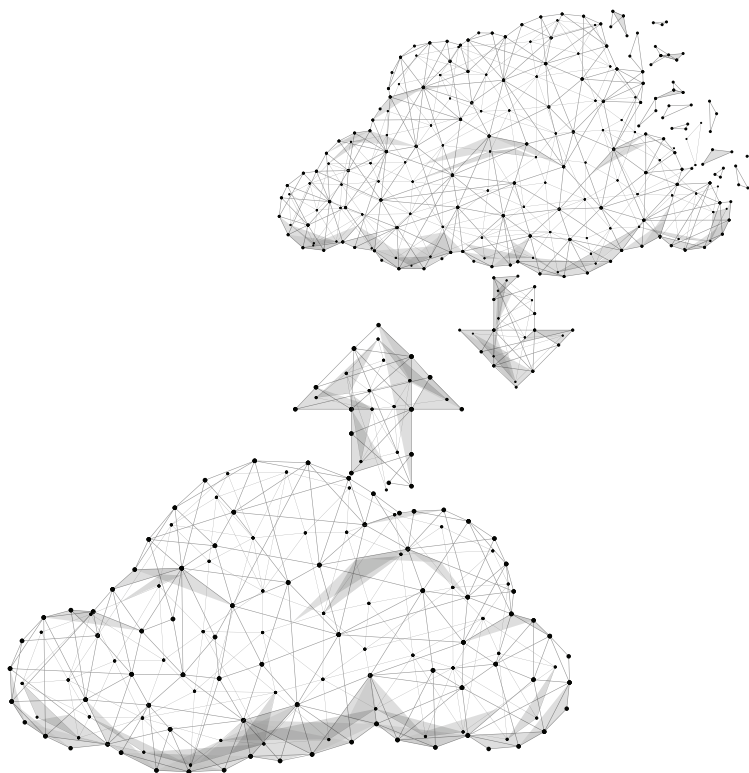
« Renforcer le succès des employeurs locaux à recruter et à fidéliser de bons employés. » c.-à-d.

- 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 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 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.
- 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 6

« Améliorer l'information au sujet du marché du travail » c.-à-d.

- Déployer des webépisodes pour faire comprendre clairement les enjeux d'emploi comme le développement des compétences. Ces webépisodes sont hébergés sur le site Web de la CDMSM afin de devenir des outils permanents de sensibilisation.
- 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.
- 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.





**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.

