

2022/2023

PLAN DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL



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


*Simcoe/Muskoka
Literacy Network*

**Soft Skills
SOLUTIONS**
Les compétences que
recherchent les employeurs

ReadyForTrades.ca
FAST
THE FOUNDATIONAL ASSESSMENT
For Skilled Trades

Canada

**EMPLOI
ONTARIO**

Ontario 

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

Table des matières

Introduction au Plan du marché du travail 2022 - 2023	5
Données du marché du travail - Simcoe et Muskoka	6
Estimations de la population	9
Nombre d'entreprises canadiennes – Indicateurs du marché du travail	10
Variation du nombre d'entreprises par branche d'activité, juin 2021 à juin 2022	23
Analyse des données relatives au programme Emploi Ontario (2020-2022)	29
Services d'emploi.....	30
Alphabétisation et formation de base	53
Deuxième carrière	65
Apprentissage	71
Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Employeurs	77
Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Participants	79
Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes (PAEJ).....	83
Constations tirées de l'enquête des employeurs.....	87
Profil des employeurs.....	88
Fréquence d'embauche	91
Stratégies de recrutement des candidats à l'emploi	97
Les compétences non techniques les plus importantes dans les professions débutantes	99
Mise à jour des projets 2022-2023	112
Mise à jour du plan d'action 2023	115

Conseil d'administration et personnel

Conseil d'administration

Présidente : Charlotte Parliament

Vice-présidente : Patricia Whittington

Directrices et directeurs : Mac Greaves, Carl Persaud,

Mylène Feyout-Eward, Marlana Vandevs,

Suzanne McCrimmon et James Fielding

Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences :

Conseillère et conseiller : Christine Cook et Brian Hoysa

Personnel :

Directrice générale : Kelly McKenna

Animatrice de projet : Stephanie Hobbs

Animatrice de projet : Shari Menard

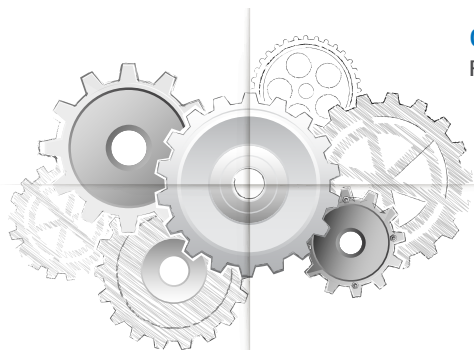
CE QUE NOUS FAISONS

EFFECTUER DES RECHERCHES

Analyser et inventorier les
priorités et les occasions

ÉVALUER

Mesurer, raffiner et ajouter
de la valeur



COVOQUER

Rassembler les groupes

COLLABORER

Passer à l'action au moyen de
partenariats



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


*Simcoe/Muskoka
Literacy Network*

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



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

Renonciation de la responsabilité :

Ce livret a été rédigé pour servir de source de renseignements seulement. Les renseignements que renferme le présent document ne doivent en aucun cas être considérés comme un substitut aux conseils de professionnels qualifiés. Tous les efforts ont été faits pour garantir l'exactitude des renseignements au moment de la publication. La Commission de développement de la main-d'œuvre et le Réseau d'alphabétisation de Simcoe Muskoka n'assume expressément aucune responsabilité de tout effet indésirable découlant de l'utilisation des renseignements que contient le présent rapport. 18, boul. Alliance, local 22, Barrie (Ontario) L4M 5A5.

Plan du marché du travail 2022-2023

Le Plan du marché du travail local (PMTL) de Simcoe Muskoka est un rapport annuel qui met en évidence les changements dans les renseignements sur le marché du travail local, y compris les tendances liées aux industries, aux emplois et aux données démographiques. Il cerne également les occasions et les défis clés en matière de main-d'œuvre dans la région de Simcoe Muskoka. Le PMTL offre aux résidents, aux entreprises et aux intervenants un portrait du climat de l'emploi actuel en présentant des perspectives à l'intention des demandeurs d'emploi, des entreprises et de ceux qui offrent des services d'emplois.

À l'ordre du jour en 2022, la restructuration et la reconstruction continues suite aux répercussions de la pandémie de la COVID-19. Le redressement du marché du travail local est en cours et persiste. Les statistiques signalent des trajectoires positives dans certains secteurs; toutefois, le marché du travail local dans son ensemble continue d'être affecté et de progresser vers une reprise complète.

Les organismes Réseau d'alphabétisation Simcoe/Muskoka et Commission de développement de la main-d'œuvre de Simcoe Muskoka se sont fusionnés afin de répondre aux besoins de formation et de développement de la main-d'œuvre dans la région de Simcoe Muskoka d'une manière efficace et responsable sur le plan financier. Un changement de marque conçu pour illustrer les deux organismes de manière simplifiée sera mis en place au cours du premier trimestre de 2023. Le « Simcoe Muskoka Skillforce » illustrera la nouvelle identité de l'organisme et le début d'un nouveau chapitre passionnant alors que nous travaillons collectivement à élaborer et à offrir une formation et un perfectionnement des compétences à

la main-d'œuvre de Simcoe Muskoka. Un nouveau site Web facile à utiliser et des réseaux de médias sociaux connexes sont conçus pour rendre les renseignements, les tendances et les ressources simples et accessibles.

En jetant un regard vers l'avenir, ce rapport fournit un fondement sur lequel bâtir des services, des programmes et des politiques au niveau local. Il comprend des analyses de données et des recherches fondées sur des preuves, corroborées par des réunions et des consultations avec les principaux intervenants. Collectivement, ces renseignements fournissent des données pour appuyer la planification, la prise de décisions, les partenariats et les actions visant à soutenir la main-d'œuvre de Simcoe Muskoka.

La Commission de développement de la main-d'œuvre et le Réseau d'alphabétisation de Simcoe Muskoka continuent à travailler auprès des employeurs, des groupes de développement économique locaux, des partenaires communautaires et du gouvernement pour aider à soutenir une reprise motivée par la rétroaction et les données du marché du travail. Nos initiatives collectives seront la clé de l'apprentissage, du partage et de la collaboration. Avec nos partenaires et collaborateurs, nous continuerons à améliorer les projets de développement de la main-d'œuvre, afin que le marché du travail demeure l'un des piliers solides de la région de Simcoe Muskoka.



Kelly McKenna

Directrice générale, Commission de développement
de la main-d'œuvre de Simcoe Muskoka

Introduction au PMTL

Depuis l'éclosion de la COVID-19 en début 2020, les plans sur le marché du travail local ont fait état des répercussions de la pandémie sur l'économie locale, en suivant l'évolution du taux de chômage, de l'emploi par industrie et par profession, du nombre d'entreprises et des autres ajustements qui ont émergé, notamment l'augmentation du travail à distance.

Bien que la COVID-19 demeure un problème de santé publique, nous pouvons dire, pour ce PMTL, que l'impact direct de la pandémie sur le marché du travail s'est atténué. Cependant, on ne peut pas dire que notre marché du travail soit revenu à la normale. Si, à bien des égards, divers indicateurs du marché du travail, tels que les chiffres de l'emploi et le nombre d'entreprises, sont revenus aux niveaux antérieurs à la COVID-19, d'autres problèmes sont survenus.

Le plus important de ces facteurs a été la pénurie de candidats à l'emploi, mise en évidence par l'augmentation des taux de vacance d'emploi et par le niveau de difficulté que les employeurs ont exprimé lorsqu'ils recrutent pour des postes vacants. Près des deux tiers des employeurs interrogés dans le cadre de notre enquête ont indiqué qu'il était très difficile de recruter pour tous les niveaux de professions (niveau débutant, intermédiaire et supérieur). Selon les données présentées dans ce rapport, Muskoka, en particulier, présente à la fois un taux de chômage plus faible et un taux de vacance d'emploi correspondant plus élevé.

Ce PMTL fait état des diverses stratégies qu'utilisent les employeurs pour attirer de nouveaux travailleurs, ainsi que de leurs points de vue sur la façon dont le système dans son ensemble devrait réagir aux pénuries

croissantes de compétences. Il semblerait également que même si la COVID-19 a pris du recul, le niveau de travail à distance est plus élevé qu'avant la COVID-19, avec une augmentation du travail hybride, où les employés non essentiels partagent grosso modo leur temps entre le travail à domicile et le travail sur le lieu de travail.

Lorsque les employeurs fournissent des commentaires supplémentaires par le biais d'une enquête ou donnent leur avis lors d'une entrevue, ils soulèvent certains thèmes communs. Plus particulièrement, une proportion considérable d'employeurs a cité le manque de logements abordables comme un obstacle au recrutement de nouveaux travailleurs, notamment pour les professions de premier échelon. Les employeurs se disent également préoccupés non seulement par la baisse du nombre de candidats, mais aussi par ce qu'ils perçoivent comme un manque de préparation à l'emploi chez de nombreux candidats à des postes de premier échelon. Comme les pénuries de main-d'œuvre persistent, les intervenants du marché du travail devront évaluer si le système prépare efficacement les personnes à l'emploi, en particulier celles qui peuvent avoir des obstacles supplémentaires à l'emploi, y compris un lien intermittent avec le marché du travail.

Il est clair que les employeurs continueront d'avoir besoin d'aide pour recruter des employés et pour les retenir. Comme les pénuries persistent, les entreprises doivent être en mesure de se distinguer en tant qu'employeurs de choix si elles veulent réussir à obtenir la main-d'œuvre dont elles ont besoin.

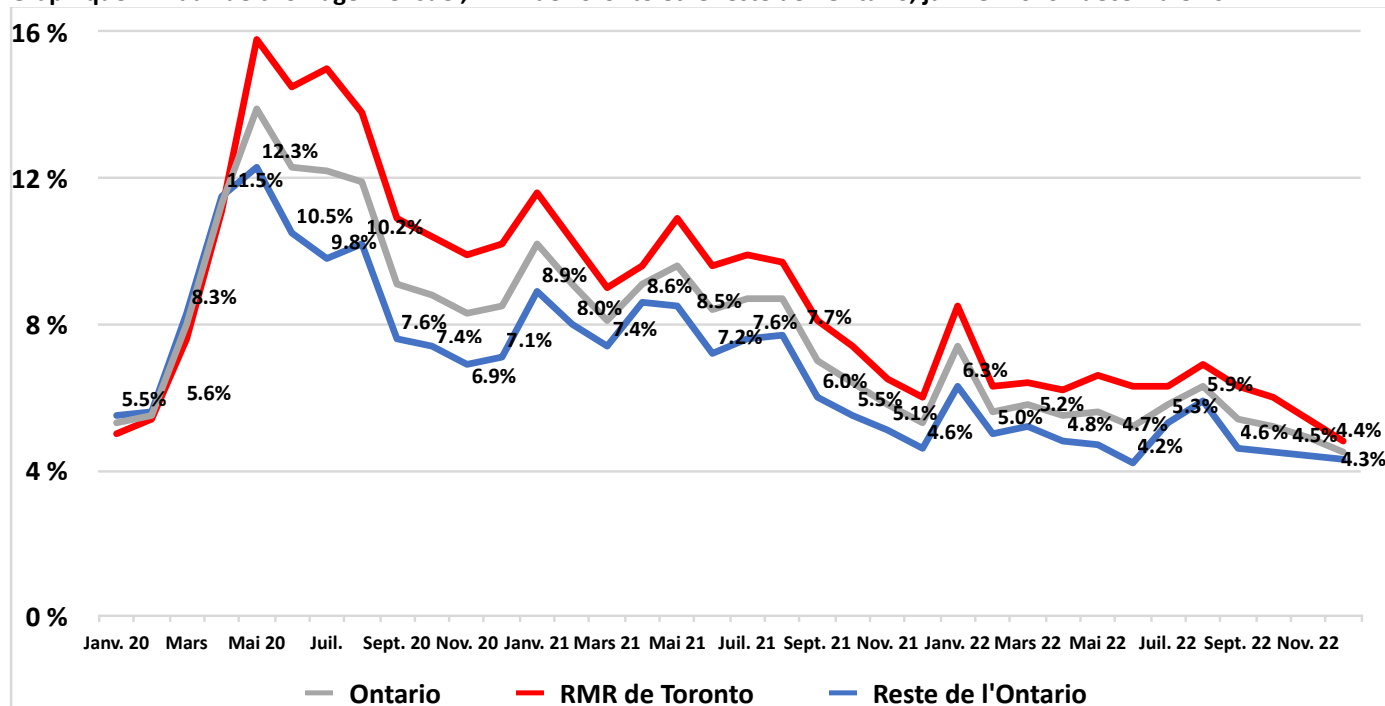
Données du marché du travail – Simcoe et Muskoka

Données provinciales : Taux de chômage mensuel

Le tableau 1 présente les taux de chômage mensuels pour la région métropolitaine de recensement (RMR) de Toronto et pour le reste de l'Ontario, moins les chiffres de la RMR de Toronto, ce qui illustre les grandes tendances provinciales en matière de chômage au cours des 36 derniers mois. Sur de nombreuses questions relatives

au marché du travail, la RMR de Toronto se distingue du reste de l'Ontario, et c'était certainement le cas pendant la période COVID-19, alors que les restrictions étaient en place depuis plus longtemps dans la ville de Toronto et la région de Peel que dans la plupart des autres parties de la province. Si l'on se concentrait uniquement sur les données de l'Ontario, on passerait à côté de la dynamique qui a joué de manière quelque peu différente entre la RMR de Toronto et le reste de l'Ontario.¹

Graphique 1 : Taux de chômage mensuel, RMR de Toronto et le reste de l'Ontario, janvier 2020 - décembre 2022



Statistique Canada, tableau 14-10-0017-01 et tableau 14-10-0383-01

Avant la pandémie, le taux de chômage de la RMR de Toronto était légèrement inférieur à celui du reste de l'Ontario. Lorsque la pandémie a frappé, le taux de chômage a grimpé considérablement dans la RMR de Toronto, et bien que le taux de chômage des deux régions ait habituellement suivi la même tendance, l'écart entre la RMR de Toronto et le reste de la province a

augmenté jusqu'à cinq points de pourcentage. Lorsque le taux de chômage a commencé à diminuer lentement, l'écart entre la RMR de Toronto et le reste de l'Ontario s'est également rétréci. En décembre 2022, le taux de chômage dans le reste de l'Ontario était de 4,3 %, ce qui est inférieur à ce qu'il était avant que survienne la COVID-19 (5,0 % en janvier 2020).

¹ La RMR de Toronto englobe la ville de Toronto, la région de York, la région de Peel, toute la région de Halton, à l'exception de Burlington, une partie de la région de Durham (Pickering, Ajax et Uxbridge), ainsi que New Tecumseth et Bradford West Gwillimbury (comté de Simcoe) et Mono (comté de Dufferin). La RMR de Toronto compte près de la moitié (47 %) de la population active de l'Ontario.

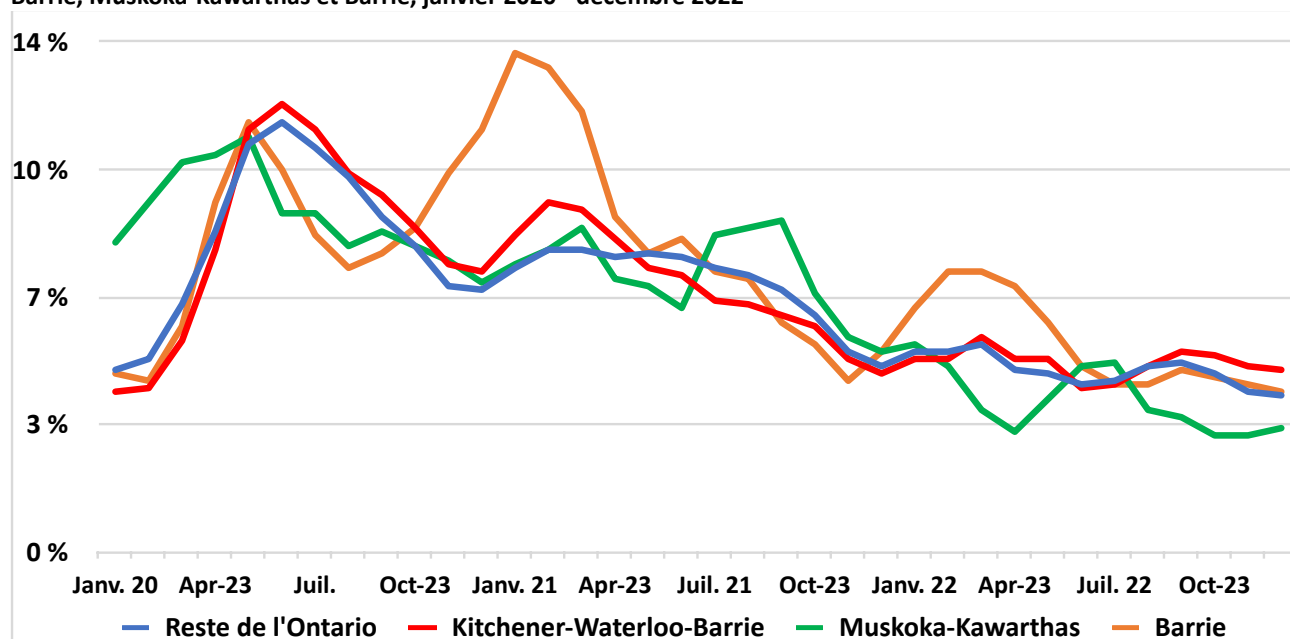
Données locales : Taux de chômage

Les données régionales ou locales sont fournies par Statistique Canada au moyen de deux catégories de zones, les régions économiques et les régions métropolitaines de recensement. Malheureusement, la région de Simcoe et Muskoka est divisée en deux zones économiques différentes, comme suit :

- Kitchener-Waterloo-Barrie (divisions de recensement de Simcoe, Dufferin, Wellington et Waterloo)
- Muskoka-Kawarthas (divisions de recensement de Muskoka, Haliburton, Kawartha Lakes, Peterborough et Northumberland)

La seule région métropolitaine de recensement de Simcoe et Muskoka pour laquelle il existe des données adéquates est la RMR de Barrie, qui comprend Barrie, Innisfil et Springwater. En 2021, la population de cette zone représentait 36 % de la population totale de Simcoe et Muskoka, de sorte que même si ce n'est pas l'idéal, il s'agit d'une proportion considérable de cette zone. Pour examiner le taux de chômage à l'échelle locale ou régionale, il faut s'appuyer sur les données relatives aux moyennes mobiles sur trois mois qui fournissent un échantillon plus robuste. Ainsi, le chiffre de mars est une moyenne des chiffres rassemblés pour janvier, février et mars.

Graphique 2 : Taux de chômage mensuel, moyenne mobile de trois mois, reste de l'Ontario, RMR de Kitchener-Waterloo-Barrie, Muskoka-Kawarthas et Barrie, janvier 2020 - décembre 2022



Statistique Canada, tableau 14-10-0380-01 et tableau 14-10-0387-01

Dans l'ensemble, le taux de chômage local a suivi la tendance générale illustrée par le graphique 1, soit une forte hausse du chômage au moment de la COVID-19 et un lent retour aux chiffres d'avant la COVID-19 au fil du temps. Il existe toutefois des écarts :

- Les données pour Barrie en particulier et, dans une moindre mesure, pour Muskoka-Kawarths, présentent une plus grande variabilité; cela est dû en partie aux chiffres de population plus faibles pour ces

régions et même la moyenne mobile de trois mois ne permet pas d'aplanir la plus grande variabilité qui résulte souvent d'un échantillon plus petit.

- Cela dit, il semblerait que le taux de chômage de la RMR de Barrie soit souvent plus élevé qu'ailleurs.
- De même, le taux de chômage dans la région de Muskoka-Kawarths était souvent plus faible qu'ailleurs pendant la majeure partie de l'année 2022.

LE TAUX DE CHÔMAGE

Le taux de chômage à Barrie, Innisfil et Springwater était souvent plus élevé qu'ailleurs.



Durant une grande partie de 2022, le taux de chômage à Muskoka-Kawarths était souvent plus faible qu'ailleurs.

Simcoe Muskoka

Estimations de la population

Tous les cinq ans, Statistique Canada administre un recensement qui représente un dénombrement de l'ensemble de la population du Canada. Ce chiffre est généralement considéré comme le reflet le plus exact du nombre de personnes qui habitent au Canada. Entre chaque recensement, Statistique Canada produit des estimations annuelles de la population en utilisant des modèles qui tiennent compte de la croissance (naissances, immigration) et du déclin (décès, émigration) de la population, ainsi que des changements à l'intérieur du Canada (migration).

Le tableau 1 présente les estimations de la population pour 2018 à 2022, ainsi que les chiffres réels du Recensement de 2021, pour l'Ontario, Simcoe et Muskoka.

Muskoka. Les estimations pour toutes ces années sont celles du 1^{er} juillet de chaque année et ces estimations ont encore été calculées d'après le Recensement de 2016. Le Recensement de 2021 reflète la date de référence du 11 mai 2021.

Il est clair qu'il existe des divergences dans certains chiffres, notamment pour l'Ontario et pour Simcoe. On peut supposer que les futures estimations de la population basées sur le Recensement de 2021 s'aligneront sur les données du Recensement de 2021. Entre-temps, d'après la modélisation, il convient de noter que la croissance démographique estimée entre 2021 et 2022 pour Simcoe et Muskoka était supérieure à la moyenne provinciale.

Tableau 1 : Estimations de la population, 2018 à 2022 et population recensée en 2021, Ontario, Simcoe et Muskoka

	Estimation de la population 1 ^{er} juillet			Recensement mai 2021	Estimation de la population 1 ^{er} juillet		% de variation Estimation 2021-2022
	2018	2019	2020	2021	2021	2022	
Ontario	14 308 697	14 544 701	14 726 022	14 223 942	14 809 257	15 109 416	2,0 %
Simcoe	517 212	528 259	538 678	533 169	550 267	564 946	2,7 %
Muskoka	64 928	65 977	66 528	66 674	67 870	69 287	2,1 %

Statistique Canada, Tableau 17-10-0139-01, Tableau 98-10-0001-01 et Tableau 98-10-0002-01

Selon les modèles, la croissance estimée de la population entre 2021 et 2022 dans Simcoe et Muskoka était supérieure à la moyenne provinciale.

Nombre d'entreprises canadiennes – Indicateurs du marché du travail

Introduction

Dans le cadre de l'examen annuel des indicateurs du marché du travail, nous établissons régulièrement le profil du Nombre d'entreprises canadiennes de Statistique Canada, qui traduit le nombre d'établissements commerciaux dans une collectivité. Nous décrivons également l'évolution de ces chiffres, selon la taille d'établissement et selon l'industrie. En règle générale, Statistique Canada recommande de ne pas utiliser son dénombrement semestriel des entreprises comme baromètre longitudinal de la croissance ou de la décroissance du nombre d'entreprises dans une collectivité donnée, et met particulièrement en garde contre l'utilisation de ces données pour mesurer l'impact de la COVID-19 sur le nombre d'entreprises. Nous prenons note de cette mise en garde, mais continuons à utiliser les comparaisons comme un élément de preuve supplémentaire qui contribue à notre compréhension des modèles d'affaires et d'emploi locaux.

Nous incluons également les données d'un autre programme de Statistique Canada, Estimations expérimentales pour les entreprises nouvellement ouvertes et les entreprises nouvellement fermées, car elles offrent une autre perspective sur la façon dont les entreprises (et, par déduction, l'emploi) ont été touchées pendant et après la pandémie.

Estimations expérimentales pour les entreprises nouvellement ouvertes et les entreprises nouvellement fermées

Ces estimations sont tirées du Registre des entreprises que tient Statistique Canada et sont complétées par les

fichiers de retenues sur la paie de l'Agence du revenu du Canada. Ces données fournissent les renseignements suivants :

- Entreprises nouvellement ouvertes : Établissement qui n'avait aucun employé dans le mois précédent, mais qui en a un dans le mois courant.
- Entreprises nouvellement fermées : Établissement qui avait un employé dans le mois précédent, mais qui n'en a aucun dans le mois courant.
- Entreprises actives : Établissement qui a un employé dans le mois courant.
- Entreprises en exploitation continue : Établissement qui avait un employé dans le mois précédent et qui a un employé dans le mois courant.

Ces données sont particulièrement pertinentes dans le contexte de la pandémie, car la fermeture d'une entreprise peut être temporaire ou permanente (contrairement à une sortie). L'expérience de la pandémie a montré que beaucoup d'entreprises ont fermé pendant une période limitée, pour reprendre les activités par la suite.

La restriction touchant ces données est qu'elles ne sont pas disponibles pour les zones géographiques plus petites, mais seulement pour les provinces et les régions métropolitaines de recensement. Même dans les régions métropolitaines de recensement plus petites, on ne dispose pas de données pour toutes les industries, car les groupes de données deviennent très petits et ne peuvent être publiés en raison des exigences de confidentialité.

Les données présentées vont jusqu'en juin 2022 et ont donc la même date de fin que les données du Nombre d'entreprises canadiennes, qui sont examinées dans la suite de cette analyse.

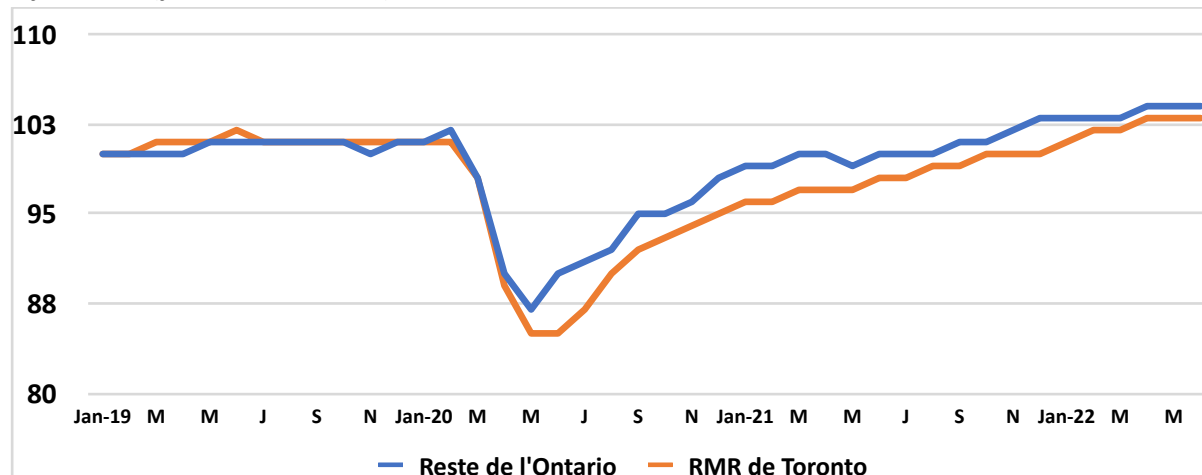
Entreprises actives. Le premier graphique présente le profil des entreprises actives dans le reste de l'Ontario (c'est-à-dire à l'exclusion de la région métropolitaine de recensement ou RMR de Toronto) et dans la RMR de Toronto. À bien des égards, le marché du travail et la situation des employeurs de Simcoe et de Muskoka ressemblent davantage à ce qui est rapporté pour le reste de l'Ontario, par opposition à l'expérience dans la RMR de Toronto.

Les données mensuelles sont fournies à partir de janvier 2019, pour montrer le schéma avant l'arrivée de la

COVID-19 (mars 2020), jusqu'aux plus récents chiffres disponibles (juin 2022). Toutes les données des graphiques sont exprimées par rapport au nombre d'entreprises actives en janvier 2019; ce chiffre a une valeur de 100 et

tous les mois suivants sont un rapport de ce 100. Une valeur de 95 signifie que le nombre d'entreprises est inférieur de 5 % au nombre d'entreprises présentes en janvier 2019.

Graphique 1 : Ratio des entreprises actives, reste de l'Ontario et la RMR de Toronto, janvier 2019 à juin 2022 (janvier 2019 = 100)



Statistique Canada, tableau 33-10-0270-01

Les deux régions ont suivi une tendance à peu près similaire avant l'avènement de la COVID-19, moment où le nombre d'entreprises actives a chuté de façon spectaculaire, davantage pour la RMR de Toronto (85 en mai 2020) et légèrement moins pour le reste de l'Ontario (87 en mai 2020). La reprise a atteint son plein régime à l'automne 2020. En mars 2021, le reste de l'Ontario a retrouvé le niveau d'entreprises actives qui était présent en janvier 2019 tandis que la RMR de Toronto l'a retrouvé

en octobre 2021. En juin 2022, les valeurs étaient les suivantes : Reste de l'Ontario - 104, RMR de Toronto - 103.

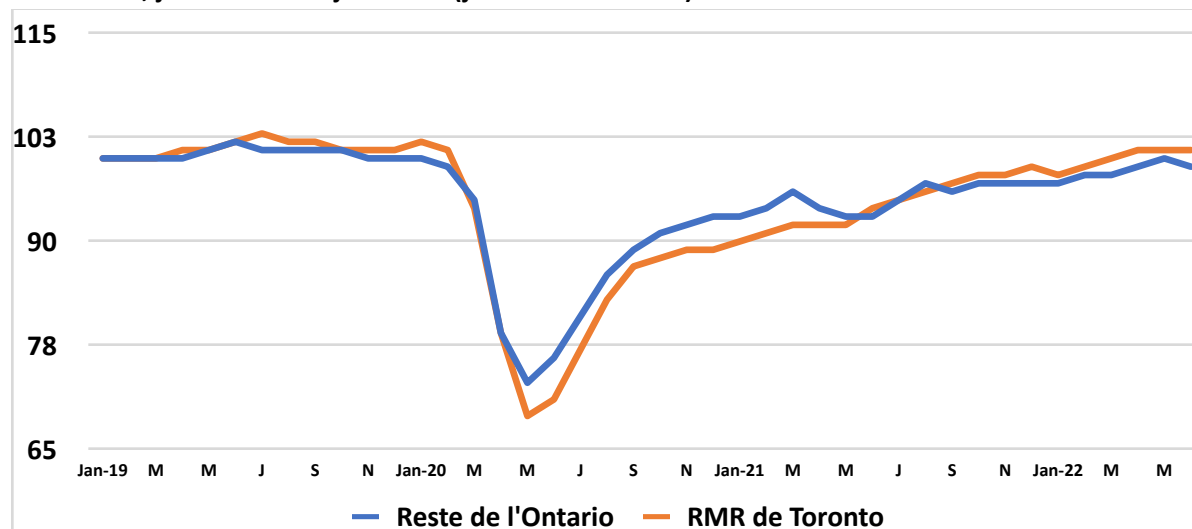
Industries. Plusieurs industries choisies sont présentées, afin de mettre en évidence non seulement les différentes retombées de la pandémie selon l'industrie, mais aussi les impacts légèrement différents selon la géographie (reste de l'Ontario contre la RMR de Toronto).



Le graphique 2 présente les données pour les services de restauration, l'une des catégories personnalisées disponibles dans cet ensemble de données (il s'agit des restaurants à service complet, des restaurants à service limité et des débits de boissons). C'est l'un des sous-secteurs industriels qui a été particulièrement touché par la pandémie (le sous-secteur le plus durement touché était celui des services de voyage, mais il représente une base d'emploi beaucoup plus petite). Le graphique présente les données mensuelles à partir de janvier 2019. Dans les deux régions, la chute du nombre d'entreprises

actives a été très marquée, atteignant en mai 2020 73 dans le reste de l'Ontario et 69 dans la RMR de Toronto, soit une compression de 27 % et de 31 % par rapport à janvier 2019. Les deux régions ont connu une trajectoire de reprise similaire, les chiffres de la RMR de Toronto étant à la traîne par rapport au reste de l'Ontario, mais en septembre 2021, Toronto a commencé à dépasser le reste de l'Ontario. En mars 2022, le nombre d'entreprises actives dans la RMR de Toronto a finalement égalé son chiffre de janvier 2019, tandis que le reste de l'Ontario a repris en mai 2022 le niveau de janvier 2019.

Graphique 2 : Ratio des entreprises actives, services de restauration, reste de l'Ontario et la RMR de Toronto, janvier 2019 à juin 2022 (janvier 2019 = 100)



Statistique Canada, tableau 33-10-0270-01

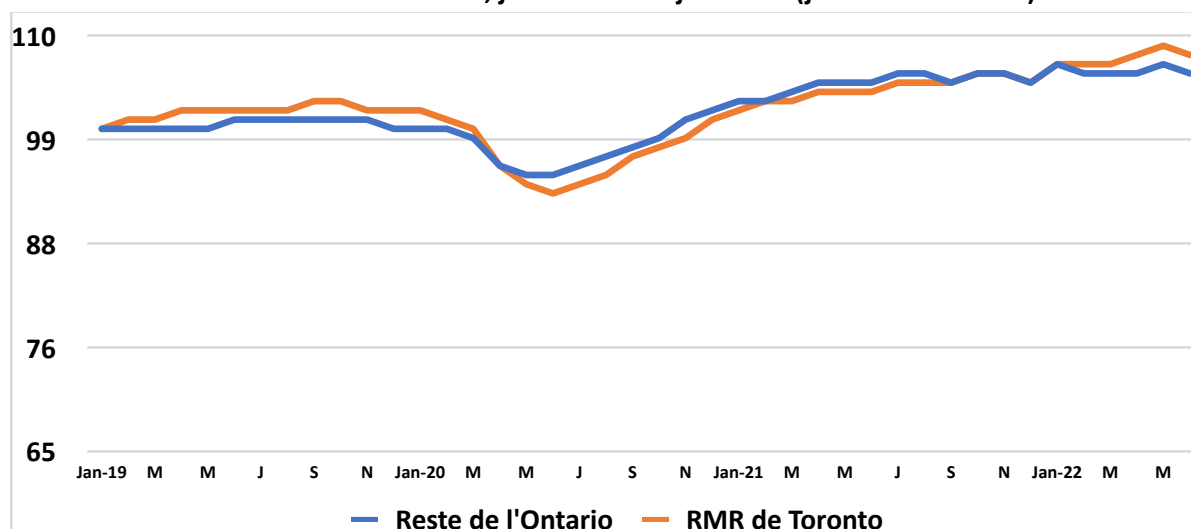
Le graphique 3 illustre les chiffres du secteur des services professionnels, scientifiques et techniques, composé d'entreprises professionnelles telles que des avocats, des comptables, des ingénieurs, des consultants en gestion ou des spécialistes en informatique. Dans l'ensemble, ce secteur n'a été que partiellement touché par la COVID-19, en grande partie parce que beaucoup de ces professionnels ont pu exercer leur activité en travaillant à distance à partir de leur domicile. Dans ce secteur, le plus faible niveau d'entreprises actives est survenu en mai

et juin 2020, lorsque le reste de l'Ontario est tombé à 95 (baisse de 5 %) et que les chiffres de la RMR de Toronto sont tombés à 93 en juin 2020 (repli de 7 %). À la fin de 2020, les deux régions avaient déjà dépassé le niveau d'entreprises actives présent en janvier 2019, et en juin 2022, le chiffre du reste de l'Ontario s'élevait à 106 (6 % d'entreprises actives de plus qu'en janvier 2019), et les chiffres de la RMR de Toronto étaient de 108, soit 8 % de plus qu'en janvier 2019; il s'agit, dans les deux cas, d'une augmentation très saine.



Dès juin 2022, Toronto (8 %) et le reste de l'Ontario (6 %) comptaient plus d'entreprise de services de restauration et de débits de boisson qu'en janvier 2019.

Graphique 3 : Ratio des entreprises actives, Services professionnels, scientifiques et techniques, reste de l'Ontario et la RMR de Toronto, janvier 2019 à juin 2022 (janvier 2019 = 100)

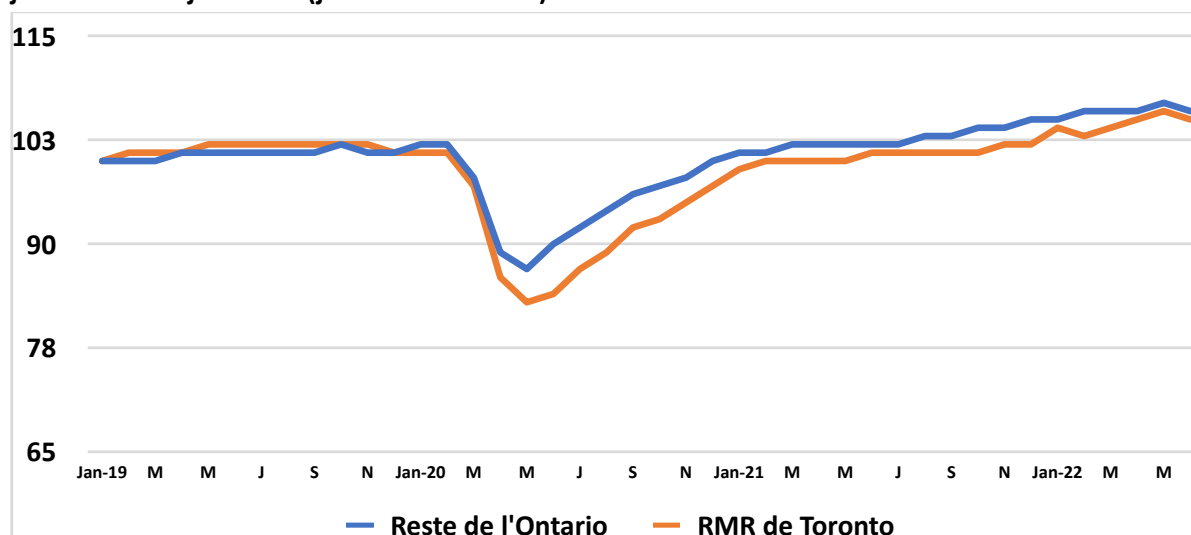


Statistique Canada, tableau 33-10-0270-01

Le graphique 4 présente les tendances pour le secteur de la construction. En mai 2020, dans le reste de l'Ontario, le nombre d'entreprises actives était tombé à 87 (baisse de

13 %), tandis que dans la RMR de Toronto, la baisse était plus importante, soit 83 (baisse de 17 %).

Graphique 4 : Ratio des entreprises actives, construction, reste de l'Ontario et la RMR de Toronto, janvier 2019 à juin 2022 (janvier 2019 = 100)



Statistique Canada, tableau 33-10-0270-01

Le retour au niveau 100 n'a pas été très long, en décembre 2020 dans le reste de l'Ontario et dans la RMR de Toronto en février 2021. En juin 2022, le niveau d'entreprises actives dans le reste de l'Ontario s'élevait à 106 (6 % de plus qu'en janvier 2019) et dans la RMR de Toronto à 105 (5 % de plus qu'en janvier 2019).

Ces trois graphiques montrent comment la COVID-19 a affecté trois industries, bien qu'à différents niveaux d'intensité et avec certains secteurs en juin 2022 revenant

à peine au niveau d'entreprises actives qui étaient présentes en janvier 2019. Pour illustrer ces résultats disparates, le tableau 1 présente les chiffres de chaque industrie tels qu'ils étaient en juin 2022 pour le reste de l'Ontario et la RMR de Toronto, soulignant (en orange) qu'il y a plusieurs secteurs où le nombre d'entreprises actives n'était pas revenu à son niveau de janvier 2019 (c'est-à-dire à 100).

**Tableau 1 : Ratio du nombre d'entreprises actives, reste de l'Ontario et la RMR de Toronto, juin 2022
(janvier 2019 = 100)**

	Reste de l'Ontario	RMR de Toronto		Reste de l'Ontario	RMR de Toronto
Tout	104	103			
Foresterie, pêche et chasse	89	78	Services professionnels, scientifiques et techniques	106	108
Extraction minière, exploitation de carrière et extraction de pétrole et de gaz	98	88	Services administratifs et de soutien, gestion des déchets	104	101
Services publics	90	101	Services d'enseignement	109	107
Construction	106	105	Services de santé et aide sociale	104	107
Fabrication	100	97	Arts, spectacles et loisirs	102	102
Fabrication de produits alimentaires	106	106	Hébergement et services de restauration	100	101
Fabrication de boissons et de produits du tabac	114	109	Autres services (sauf l'administration publique)	95	102
Commerce de gros	93	96	Industrie du tourisme	98	98
Commerce de détail	100	102	Transport touristique	86	87
Transport et entreposage	102	96	Services de voyage (tourisme)	80	75
Industrie de l'information et industrie culturelle	100	107	Loisirs et divertissements (tourisme)	97	101
Finance et assurance et Gestion des entreprises	98	100	Hébergement (tourisme)	103	110
Services immobiliers et services de location et de location à bail	105	105	Services d'alimentation et de boissons (tourisme)	99	101

La liste des industries énumérée au tableau 1 représente presque tous les grands secteurs industriels. L'agriculture et l'administration publique ne sont pas prises en compte dans ces données. En outre, deux sous-secteurs sont inclus dans le secteur de la fabrication : la fabrication d'aliments et la fabrication de boissons et de produits du tabac. Un nouveau secteur a également été créé, soit le tourisme, qui comprend cinq sous-secteurs.

Il est clair qu'en dehors de la foresterie, de la pêche et de la chasse, le secteur du tourisme est resté l'industrie qui

a le plus tardé à retrouver le niveau d'entreprises actives présentes en janvier 2019. Le sous-secteur du tourisme qui s'est le plus redressé à cette époque est celui de l'hébergement.

Le reste de ce rapport s'appuie sur les données familiaires du Nombre d'entreprises canadiennes, sur lesquelles nous sommes concentrés ces dernières années.

Nombre d'entreprises selon la taille d'établissement et selon l'industrie

Les tableaux 1 et 2 présentent les données sommaires pour toutes les entreprises situées dans la région de Simcoe et le district de Muskoka pour juin 2022. Chaque tableau donne deux décomptes distincts :

1) Entreprises classées : La majeure partie du tableau fournit les données pour toutes les entreprises pour lesquelles la classification de l'industrie est connue et montre également la répartition par nombre d'employés;

2) Toutes les entreprises, classées et non classées : Les trois dernières lignes du tableau présentent la répartition de toutes les entreprises (classées et non classées) selon le nombre d'employés; environ 9 % du nombre total dans chacune des régions de Simcoe et de Muskoka représentent des entreprises non classées (c'est-à-dire que Statistique Canada n'a pas été en mesure de déterminer l'industrie de l'établissement) dans les deux cas, légèrement moins que la moyenne provinciale de 11 %, ce qui signifie simplement que ces deux régions recueillent un peu plus de renseignements sur leurs entreprises que la moyenne provinciale.

Explication pour les colonnes spécifiques dans les tableaux :

- L'avant-dernière colonne de chaque tableau donne la répartition en pourcentage de toutes les entreprises classées par industrie;
- La dernière colonne donne le classement du nombre total d'entreprises classées selon l'industrie, en indiquant le plus grand nombre (1) et le plus petit nombre (20) d'entreprises. Le classement des cinq industries où l'on compte le plus grand nombre d'entreprises classées figure en rouge en caractères gras.
- Les cellules surlignées signalent les trois industries qui comptent le plus grand nombre d'entreprises pour chaque colonne correspondant à la taille de l'effectif (c'est-à-dire pour chaque colonne);
- Si une la valeur d'une cellule correspondant à la répartition en pour-cent 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 la baisse à 0 %. En outre, lorsque le total est légèrement inférieur ou supérieur à 100 %, cela est dû à l'arrondissement des tranches de pourcentage.



**TABLEAU 1 – COMTÉ DE SIMCOE
NOMBRE D'ENTREPRISES SELON LA TAILLE D'EFFECTIF
JUIN 2022**

SECTOR D'INDUSTRIE SCIAN À 2 CHIFFRES	NOMBRE D'EMPLOYÉS								%	R A N G
	0	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100+	Total		
11 Agriculture	1 356	178	59	30	15	7	3	1 648	4	10
21 Extraction minière	13	10	13	6	6	5	0	53	0	19
22 Services publics	91	13	1	4	5	1	1	116	0	18
23 Construction	4 443	1 722	558	250	117	21	8	7 119	15	2
31-33 Fabrication	612	235	128	95	84	41	45	1 240	3	12
41 Commerce de gros	625	285	118	99	62	16	8	1 213	3	13
44-45 Commerce de détail	1 575	688	524	359	200	86	57	3 489	7	4
48-49 Transport et entreposage	1 720	562	68	45	42	11	12	2 460	5	7
51 Information et culture	302	87	46	11	20	6	1	473	1	16
52 Finance et assurances	1 786	252	90	69	63	3	3	2 266	5	8
53 Immobilier, location, location par bail	9 894	549	75	40	17	5	1	10 581	22	1
54 Professionnels, scientifiques, techniques	3 376	1 152	200	100	63	10	5	4 906	10	3
55 Gestion de sociétés et d'entreprises	272	20	5	6	8	1	2	314	1	17
56 Services administratifs	1 436	461	158	99	68	22	20	2 264	5	9
61 Services d'enseignement	340	79	48	28	14	1	5	515	1	15
62 Soins de santé et assistance sociale	1 779	827	368	178	120	40	39	3 351	7	5
71 Arts, spectacles et loisir	478	107	53	40	35	22	7	742	2	14
72 Hébergement et services de restauration	533	245	228	232	206	50	13	1 507	3	11
81 Autres services	1 959	834	315	88	46	6	1	3 249	7	6
91 Administrations publiques	5	0	0	2	0	5	18	30	0	20
ENTREPRISES CLASSÉES	32 595	83 06	30 55	1 781	1 191	359	249	47 536		
Pourcentage de toutes les entreprises classées et non classées	70	17	6	4	2	1	1	100		
Pourcentage cumulé	70	87	93	97	99	100	100			
ONTARIO pourcentage des entreprises classées et non classées	70 %	18 %	5 %	3 %	2 %	1 %	1 %			

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2022

TABLEAU 2 – MUSKOKA
NOMBRE D'ENTREPRISES SELON LA TAILLE D'EFFECTIF
JUIN 2022

SECTOR 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	77	21	3	2	3	2	0	108	1	14
21 Extraction minière	2	0	1	6	1	1	1	12	0	19
22 Services publics	17	2	1	2	1	1	0	24	0	18
23 Construction	801	438	202	89	35	5	1	1 571	19	2
31-33 Fabrication	128	50	19	11	14	6	6	234	3	10
41 Commerce de gros	62	37	14	10	5	1	0	129	2	13
44-45 Commerce de détail	284	134	101	94	38	12	11	674	8	4
48-49 Transport et entreposage	122	49	9	7	3	2	0	192	2	12
51 Information et culture	52	14	14	3	3	0	0	86	1	15
52 Finance et assurances	326	47	18	11	5	0	0	407	5	8
53 Immobilier, location, location par bail	1 691	127	18	12	3	1	0	1 852	23	1
54 Professionnels, scientifiques, techniques	521	177	39	20	4	1	0	762	9	3
55 Gestion de sociétés et d'entreprises	64	3	1	3	2	0	0	73	1	16
56 Services administratifs	231	99	52	28	13	3	3	429	5	7
61 Services d'enseignement	51	10	3	6	0	0	0	70	1	17
62 Soins de santé et assistance sociale	202	134	41	37	14	4	6	438	5	6
71 Arts, spectacles et loisir	107	32	18	16	13	3	4	193	2	11
72 Hébergement et services de restauration	141	55	45	61	44	13	4	363	4	9
81 Autres services	393	131	51	13	6	0	1	595	7	5
91 Administrations publiques	1	1	0	0	4	1	5	12	0	19
ENTREPRISES CLASSÉES	5 273	1 561	650	431	211	56	42	8 224		
Pourcentage de toutes les entreprises classées et non classées	66	19	7	5	2	1	1	100		
Pourcentage cumulé	66	84	92	97	99	99	100			
ONTARIO pourcentage des entreprises classées et non classées	70 %	18 %	5 %	3 %	2 %	1 %	1 %			

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2022

Quelques observations :

- Nombre de petites entreprises : Les entreprises sont principalement composées de petits établissements. De 66 à 70 % des entreprises classées et non classées de Simcoe et Muskoka n'ont aucun employé, ce qui correspond à la moyenne provinciale de 70 %; parmi les entreprises comptant de 1 à 4 employés; Simcoe en compte 17 % et Muskoka 19 %, ce qui correspond également à la moyenne provinciale de 18 %;¹
- Plus grand nombre d'entreprises selon l'industrie : L'avant dernière colonne donne la répartition en pour cent de toutes les entreprises selon l'industrie. Les trois industries qui comptent le plus grand nombre d'entreprises à Simcoe sont l'immobilier, la location et la location à bail, qui représentent 22,3 % de toutes les entreprises (cette part a augmenté de façon significative; il y a deux ans, elle était de 20,3 % et l'an dernier, de 21,1 %), suivies de la construction à 15 % (comme l'an dernier), puis, en troisième position, des services professionnels, scientifiques et techniques à 10,3 % (également comme l'an dernier); à Muskoka, ce sont les trois mêmes industries : immobilier, location et location à bail à 22,5 % (en hausse par rapport à 20,1 % il y a deux ans), construction à 19,1 % (en baisse par rapport à 19,5 % l'an dernier), et en troisième position, services professionnels, scientifiques et techniques à 9,3 % (en hausse par rapport à 8,9 % l'an dernier); en guise de contexte, les cinq plus grandes industries par nombre d'entreprises en Ontario sont les suivantes : immobilier et location et location à bail (22,9 %); services professionnels, scientifiques et techniques (13,9 %); construction (9,6 %); soins de santé et assistance sociale (7,1 %) et commerce de détail (6,5 %);
- Plus grand nombre d'entreprises selon la taille et l'industrie : Les trois plus importantes industries selon chaque tranche d'effectif sont également soulignées. Les tableaux montrent la façon dont le très grand nombre d'entreprises de la catégorie sans employé influence le chiffre total (c'est-à-dire pour l'immobilier, la location et la location à bail; la construction; et les

services professionnels, scientifiques et techniques). Parmi les entreprises de taille moyenne, le commerce de détail et l'hébergement et les services alimentaires sont les industries qui comptent le plus grand nombre d'entreprises dans les régions de Simcoe et de Muskoka, de même que les soins de santé et l'assistance sociale dans la région de Simcoe; parmi les entreprises comptant plus de 100 employés, l'industrie manufacturière se joint à la liste dans les régions de Simcoe et de Muskoka, de même que les soins de santé et l'assistance sociale dans la région de Muskoka.

Les tableaux suivants présentent les dix plus grandes sous-industries par catégories de taille d'employés pour chacune des régions de Simcoe et de Muskoka, selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) à quatre chiffres, ce qui signifie qu'il faut approfondir chaque secteur industriel.

Parmi les établissements sans employés (tableaux 3 et 4), les propriétaires sont de loin le secteur le plus important à ce niveau de détail de l'industrie. Le secteur de la construction (entrepreneurs de finition de bâtiments, construction de bâtiments résidentiels et entrepreneurs de matériel de construction) représente une contribution importante, et les professionnels en solo sont présents en tant qu'agents immobiliers, conseillers financiers et consultants en gestion. La liste des dix premiers est relativement similaire entre Simcoe et Muskoka, avec huit des mêmes sous-secteurs industriels qui se recoupent.

Les entreprises sont principalement composées de petits établissements.

66 à 70 %

des entreprises n'ont aucun employé.

¹ En fait, ces chiffres sous-estiment le nombre de travailleurs autonomes. La base de données du Nombre d'entreprises canadiennes de Statistique Canada n'inclut pas les entreprises non-incorporées qui sont exploitées par les propriétaires (sans employés à salaire) et qui gagnent moins que 30 000 \$ dans une année donnée.

Tableau 3 : Les dix principaux sous-secteurs SCIAN à 4 chiffres n'ayant aucun employé, Simcoe, juin 2022

	Nombre d'entreprises
5311 - Bailleurs de biens immobiliers (<i>c'est-à-dire les propriétaires d'immeubles résidentiels et non résidentiels</i>)	7 565
5312 - Bureaux d'agents et de courtiers immobiliers	1 702
2383 - Entrepreneurs en finition d'immeubles	1 271
5239 - Autres activités d'investissement financier (<i>fournir des conseils en matière d'investissement/services d'investissement</i>)	1 247
2361 - Construction de bâtiments résidentiels	1 097
5416 - Services de conseil en gestion, en sciences et en technique	1 025
6213 - Cabinets d'autres praticiens de la santé (<i>p. ex., optométristes, thérapeutes, chiropraticiens</i>)	804
4841 - Transport général de marchandises par camion	721
5617 - Services aux bâtiments et aux logements (<i>p. ex., services de conciergerie, services d'aménagement paysager</i>)	703
2382 - Entrepreneurs en matériel de construction	595

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2022

Tableau 4 : Les dix principaux sous-secteurs SCIAN à quatre chiffres n'ayant aucun employé, Muskoka, juin 2022

	Nombre d'entreprises
5311 - Bailleurs de biens immobiliers (<i>c'est-à-dire les propriétaires d'immeubles résidentiels et non résidentiels</i>)	1 240
5312 - Bureaux d'agents et de courtiers immobiliers	316
2361 - Construction de bâtiments résidentiels	285
5239 - Autres activités d'investissement financier (<i>fournir des conseils en matière d'investissement/services d'investissement</i>)	252
5416 - Services de conseil en gestion, en sciences et en technique	181
2383 - Entrepreneurs en finition d'immeubles	158
5617 - Services aux bâtiments et aux logements (<i>p. ex., services de conciergerie, services d'aménagement paysager</i>)	136
5313 - Activités liées à l'immobilier (<i>p. ex., évaluateurs</i>)	111
2389 - Autres entrepreneurs de métiers spécialisés	97
2382 - Entrepreneurs en matériel de construction	96

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2022



Les propriétaires sont de loin le secteur le plus important.

Les tableaux 5 et 6 présentent le profil des dix plus grandes catégories de sous-industries qui comptent de 1 à 19 employés. Le secteur de la construction continue de représenter plusieurs catégories d'employeurs, en particulier à Muskoka (cinq des dix sous-secteurs). Les restaurants (avec service aux tables et restauration rapide)

ainsi que les cabinets médicaux figurent en bonne position sur les deux listes. Les propriétaires et les services aux bâtiments sont également présents sur les deux listes, comme ils l'étaient parmi les établissements n'ayant aucun employé.

Tableau 5 : Les dix principaux sous-secteurs SCIAN à 4 chiffres comptant de 1 à 19 employés, Simcoe, juin 2022

	Nombre d'entreprises
2382 - Entrepreneurs en matériel de construction	610
7225 - Restaurants à service complet et restaurants à service limité	594
2361 - Construction de bâtiments résidentiels	574
6211 - Cabinets de médecins	560
5617 - Services aux bâtiments et aux logements (<i>p. ex., services de conciergerie, services d'aménagement paysager</i>)	478
2383 - Entrepreneurs en finition d'immeubles	465
2381 - Entrepreneurs en fondations, structures et extérieurs de bâtiments	400
4841 - Transport général de marchandises par camion	375
8111 - Réparation et entretien de véhicules automobiles	354
5311 - Bailleurs de biens immobiliers (<i>c'est-à-dire les propriétaires d'immeubles résidentiels et non résidentiels</i>)	325

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2022

Tableau 6 : Les dix principaux sous-secteurs SCIAN à 4 chiffres comptant de 1 à 19 employés, Muskoka, juin 2022

	Nombre d'entreprises
2361 - Construction de bâtiments résidentiels	256
2382 - Entrepreneurs en matériel de construction	142
5617 - Services aux bâtiments et aux logements (<i>p. ex., services de conciergerie, services d'aménagement paysager</i>)	138
2383 - Entrepreneurs en finition d'immeubles	119
2389 - Autres entrepreneurs de métiers spécialisés	87
7225 - Restaurants à service complet et restaurants à service limité	86
2381 - Entrepreneurs en fondations, structures et extérieurs de bâtiments	85
6211 - Cabinets de médecins	76
5311 - Bailleurs de biens immobiliers (<i>c'est-à-dire les propriétaires d'immeubles résidentiels et non résidentiels</i>)	67
7139 - Autres industries du divertissement et des loisirs (<i>p. ex., terrains de golf, marinas</i>)	53

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2022

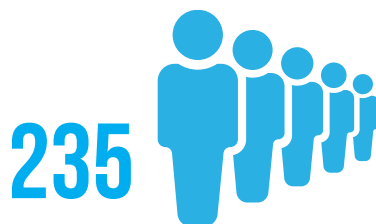
Les tableaux 7 et 8 présentent les résultats pour les établissements de 20 employés ou plus. Ils affichent également le nombre d'établissements de 20 à 99 employés et de 100 employés ou plus. À Simcoe, cinq catégories de magasins de détail figurent sur la liste, mais le sous-secteur le plus important est de loin celui des restaurants, dont le nombre total d'entreprises comptant plus de 20 employés est supérieur au total combiné des cinq sous-secteurs du commerce de détail.

À Muskoka, trois sous-secteurs de magasins de détail figurent sur la liste, de même que deux sous-secteurs de services d'hébergement, ainsi que d'autres industries de divertissement et de loisirs, en plus du secteur de la restauration qui arrive en tête de liste. La prédominance de l'industrie du tourisme, y compris le secteur des chalets de vacances, est évidente dans la région de Simcoe, mais particulièrement dans celle de Muskoka, étant donné le profil de ces grands employeurs.

Tableau 7 : Les dix principaux sous-secteurs SCIAN à 4 chiffres comptant 20 employés ou plus, Simcoe, juin 2022

	Nombre d'employés		
	20-99	100+	20+
7225 - Restaurants à service complet et restaurants à service limité	230	5	235
7139 - Autres industries du divertissement et des loisirs (<i>p. ex., terrains de golf, marinas</i>)	50	5	55
4451 - Épiceries	32	22	54
4411 - Concessionnaires d'automobiles	39	3	42
2382 - Entrepreneurs en matériel de construction	37	3	40
4461 - Magasins de produits de santé et de soins personnels (<i>p. ex., pharmacies, magasins de suppléments de santé</i>)	38	2	40
5617 - Services aux bâtiments et aux logements (<i>p. ex., services de conciergerie, services d'aménagement paysager</i>)	38	2	40
6241 - Services individuels et familiaux	32	5	37
4441 - Marchands de matériaux et fournitures de construction	26	7	33
4481 - Magasins de vêtements	29	2	31

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2022



RESTAURANTS DANS SIMCOE COMPTENT PLUS DE 20 EMPLOYÉS

De loin, le plus important sous-secteur est celui des restaurants, car leur nombre est supérieur au total combiné des cinq sous-secteurs du commerce de détail.

Tableau 8 : Les dix principaux sous-secteurs SCIAN à 4 chiffres comptant 20 employés ou plus, Muskoka, juin 2022

	Nombre d'employés		
	20-99	100+	20+
7225 - Restaurants à service complet et restaurants à service limité	36	0	36
2361 - Construction de bâtiments résidentiels	20	0	20
7139 - Autres industries du divertissement et des loisirs (<i>p. ex., terrains de golf, marinas</i>)	16	3	19
4451 - Épicerie	7	5	12
7211 - Logement des gens du voyage	9	2	11
7212 - Parcs pour véhicules de loisirs (VR) et camps de loisirs	9	2	11
4441 - Marchands de matériaux et fournitures de construction	5	4	9
5617 - Services aux bâtiments et aux logements (<i>p. ex., services de conciergerie, services d'aménagement paysager</i>)	9	0	9
2382 - Entrepreneurs en matériel de construction	8	0	8
4411 - Concessionnaires d'automobiles	2	8	8

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2022

Variation du nombre d'entreprises par branche d'activité, juin 2021 à juin 2022

Les variations du nombre d'employeurs diffèrent d'une industrie à l'autre. Les tableaux 9 et 10 mettent en évidence les changements dans le nombre d'entreprises par industrie et par taille d'effectif entre juin 2021 et juin 2022 pour Simcoe et Muskoka. Chaque tableau indique également le nombre total d'entreprises dans chaque secteur en juin 2022, dans le but de fournir un contexte. Le codage couleur des tableaux (vert là où il y a une augmentation, orange dans le cas d'une réduction) aide à illustrer les tendances qui se présentent.

Une comparaison entre les variations nettes par taille d'employés de cette année et celles des deux années précédentes figure au bas de chaque tableau, afin d'illustrer l'évolution globale du nombre d'entreprises sur cette période. Dans la section suivante, les changements sur cinq ans sont illustrés dans un graphique. Il convient de noter que Statistique Canada décourage les comparaisons de ce genre, au motif que ses méthodes de collecte et de classification des données changent. À tout le moins, ces comparaisons peuvent fournir le fondement d'une enquête plus approfondie, testée par les connaissances locales sur les changements dans les industries.

Il convient également de rappeler que Statistique Canada a clairement indiqué que les chiffres de juin 2021 ne peuvent pas servir à mesurer les répercussions de la pandémie de la COVID-19, car il y aurait un délai entre le

moment où une entreprise ferme et celui où la paperasse administrative doit être remplie pour enregistrer cet événement, de sorte que les chiffres de juin ne seraient pas une représentation opportune du degré de fermeture possible des entreprises.

Simcoe. Dans le cas de Simcoe (tableau 9), il convient de noter les observations suivantes :

- En termes de tendance sur trois ans : entre 2019 et 2020, il y a eu une croissance nette globale dans toutes les catégories de taille d'effectif; entre 2020 et 2021, il y a eu un déclin considérable dans les deux plus grandes catégories de taille d'effectif (20-99 employés et 100 employés ou plus); entre 2021 et 2022, il y a eu un retour à la croissance dans toutes les catégories de taille d'effectif.
- L'augmentation entre 2021 et 2022 a été nettement plus importante que celle de 2019 et 2020, sans doute en partie à cause d'un effet de rebond. Parmi les entreprises de 100 employés ou plus, 13 industries ont enregistré une augmentation nette du nombre d'entreprises, deux seulement ont enregistré une diminution nette (dans les deux cas, une diminution d'une entreprise) et cinq secteurs n'ont connu aucun changement net.
- Un certain nombre d'industries ont connu des augmentations dans toutes les catégories de taille d'effectif, souvent avec une augmentation considérable du nombre d'employés; il s'agit notamment de la construction, du commerce de détail, du transport et de l'entreposage, de l'immobilier, services immobiliers et services de location et de location à bail, et des services professionnels, scientifiques et techniques.



L'augmentation entre 2021 et 2022 a été nettement plus importante que celle de 2019 et 2020, sans doute en partie à cause d'un effet de rebond.

TABLEAU 9 : COMTÉ DE SIMCOE
Variation du nombre d'employeurs,
Selon l'industrie et la taille de l'entreprise, juin 2021 à juin 2022

INDUSTRIE	Taille de l'entreprise (nombre d'employés)					Nombre total d'entreprises Juin 2022
	0	1-19	20-99	100+	Total	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	47	4	4	0	55	1 648
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	-8	3	-3	0	-8	53
Services publics	5	-3	0	0	2	116
Construction	52	133	24	1	210	7 119
Fabrication	6	7	-4	3	12	1 240
Commerce de gros	2	14	6	-1	21	1 213
Commerce de détail	28	62	6	13	109	3 489
Transport et entreposage	50	45	4	1	100	2 460
Industrie de l'information et industrie culturelle	-9	10	4	1	6	473
Finance et assurances	-1	2	12	2	15	2 266
Services immobiliers et services de location et de location à bail	791	57	6	1	855	10 581
Services professionnels, scientifiques et techniques	38	117	7	1	163	4 906
Gestion de sociétés et d'entreprises	4	1	-2	0	3	314
Services administratifs et services de soutien	-21	58	19	-1	55	2 264
Services d'enseignement	-47	14	4	1	-28	515
Soins de santé et assistance sociale	-138	76	-17	3	-76	3 351
Arts, spectacles et loisirs	-42	-3	7	2	-36	742
Hébergement et services de restauration	7	-11	21	3	20	1 507
Autres services	-98	34	4	1	-59	3 249
Administrations publiques	-1	-2	1	0	-2	30
Changements totaux nets, 2021-2022	665	618	103	31	1 417	
Changements totaux nets, 2020-2021	1 058	36	-111	-18	965	
Changements totaux nets, 2019-2020	281	39	22	1	343	

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2021 et juin 2022

Muskoka. Le tableau 10 présente les données de changement net pour Muskoka. Il existe à la fois des similitudes et des différences par rapport aux tendances observées à Simcoe :

- En ce qui concerne les tendances générales sur trois ans, le schéma est le même : entre 2019 et 2020, il y a eu une croissance nette globale dans toutes les catégories de taille d'effectif; entre 2020 et 2021, il y a eu un déclin considérable dans les deux plus grandes catégories de taille d'effectif (20-99 employés et 100 employés ou plus); entre 2021 et 2022, il y a eu un retour à la croissance dans toutes les catégories de taille d'effectif.
- Parmi les entreprises de 100 employés ou plus, alors qu'une seule industrie a enregistré une baisse nette (d'une entreprise), seules 5 industries ont enregistré des augmentations nettes, et 14 industries n'ont affiché aucun changement net (en partie, cela est dû

au fait qu'il y a beaucoup moins d'employeurs de 100 employés ou plus).

- Aucune industrie n'a connu d'augmentation dans toutes les catégories de taille d'effectif (en partie, cela est également dû au fait qu'il y a moins d'employeurs de 100 employés ou plus); on peut souligner les industries qui ont clairement connu une croissance positive : construction; services immobiliers et services de location et de location à bail; services professionnels, scientifiques et techniques; services administratifs et services de soutien.
- D'autre part, il y a d'autres industries où le résultat net en termes d'emploi était ambigu, en raison de la combinaison d'augmentations et de diminutions, telles que : commerce de détail; transport et entreposage; arts, spectacles et loisirs; hébergement et services de restauration.

INDUSTRIES À MUSKOKA AYANT CONNU UNE CROISSANCE POSITIVE

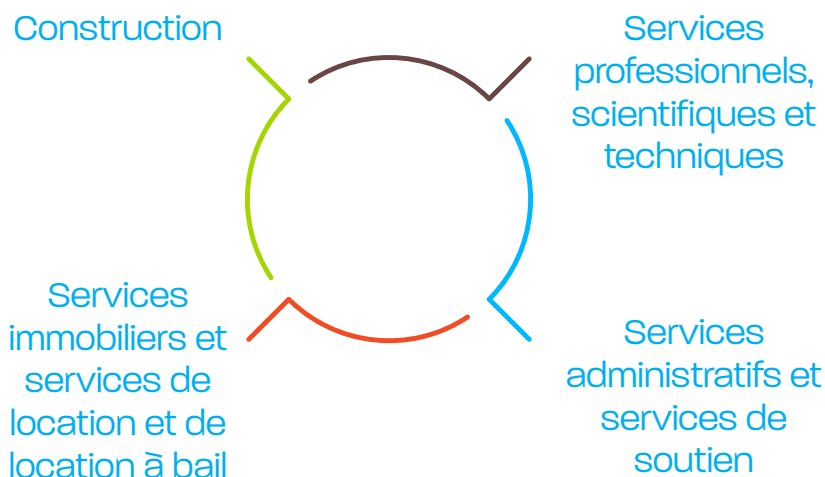


TABLEAU 10 : MUSKOKA
Variation du nombre d'employeurs,
selon l'industrie et la taille de l'entreprise, juin 2021 à juin 2022

INDUSTRIE	Taille de l'entreprise (nombre d'employés)					Nombre total d'entreprises juin-2022
	0	1-19	20-99	100+	Total	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	-8	1	1	0	-6	108
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	0	-2	0	0	-2	12
Services publics	7	0	0	0	7	24
Construction	-22	33	7	1	19	1 571
Fabrication	9	14	-1	1	23	234
Commerce de gros	-2	0	2	0	0	129
Commerce de détail	22	-13	0	0	9	674
Transport et entreposage	2	5	-1	-1	5	192
Industrie de l'information et industrie culturelle	-4	0	-1	0	-5	86
Finance et assurances	6	-3	2	0	5	407
Services immobiliers et services de location et de location à bail	180	20	1	0	201	1 852
Services professionnels, scientifiques et techniques	28	21	1	0	50	762
Gestion de sociétés et d'entreprises	3	4	-2	0	5	73
Services administratifs et services de soutien	-4	12	3	2	13	429
Services d'enseignement	-11	5	0	0	-6	70
Soins de santé et assistance sociale	-42	25	-4	0	-21	438
Arts, spectacles et loisirs	-20	-1	-1	1	-21	193
Hébergement et services de restauration	-4	-7	7	3	-1	363
Autres services	1	-18	2	0	-15	595
Administrations publiques	0	1	0	0	1	12
Changements totaux nets, 2021-2022	141	97	16	7	261	
Changements totaux nets, 2020-2021	302	84	-19	-6	361	
Changements totaux nets, 2019-2020	-86	50	1	1	-34	

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2021 et juin 2022

Chronologie de juin 2018 à juin 2022

Les changements qui se produisent d'une année à l'autre peuvent parfois être la conséquence d'un changement dans la façon dont une entreprise est classée ou d'une légère augmentation ou diminution de l'emploi entraînant le passage d'une catégorie de taille d'employés à une autre.

Ce qui peut être plus révélateur, c'est le schéma à plus long terme des changements par taille d'entreprise. Le graphique suivant suit ces changements pour quatre catégories de taille d'effectif s'échelonnant sur cinq ans (de juin 2018 à juin 2022) :

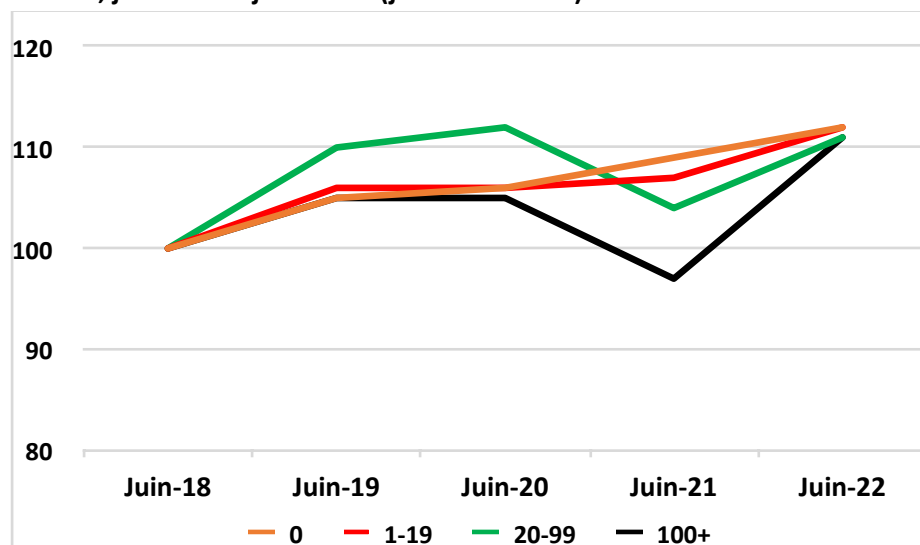
- Aucun employé (0)
- 1 à 19 employés
- 20 à 99 employés
- 100 employés ou plus

Le nombre d'entreprises présentes dans chaque catégorie en juin 2018 se voit attribuer une valeur de 100. Chaque année suivante, le nombre d'entreprises est exprimé par rapport à cette valeur de 100. Par exemple, si la valeur est de 105, cela signifie que le nombre d'entreprises a augmenté de 5 %. De cette façon, on peut comparer la tendance lorsque le nombre réel d'entreprises dans chaque catégorie est très différent. Les graphiques 5 et 6 montrent les tendances pour Simcoe et Muskoka.



En général, le nombre d'entreprises dans Simcoe était entre 11 % et 12 % supérieur qu'en juin 2018.

Graphique 5 : Ratio du nombre d'entreprises par catégories de taille d'effectif, Simcoe, juin 2018 à juin 2022. (juin 2018 = 100)



Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2018 à juin 2022

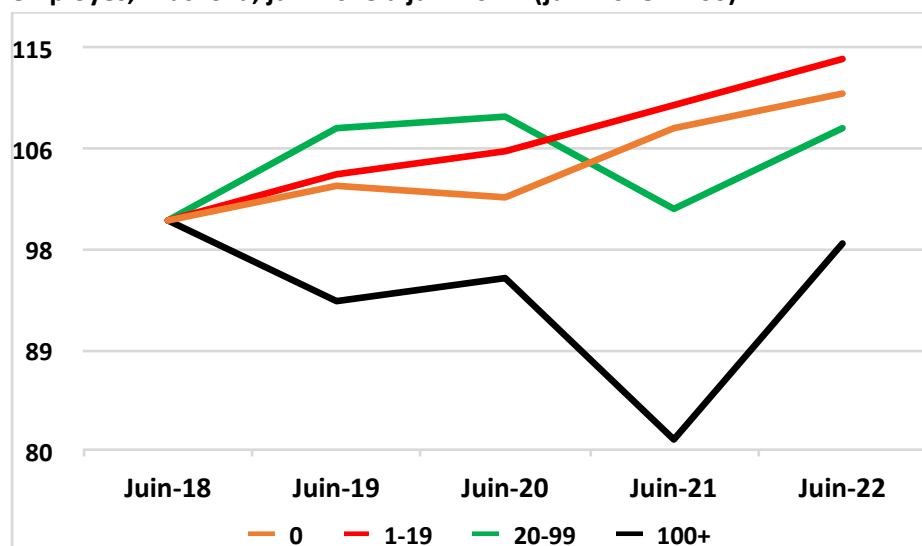
À Simcoe (graphique 5), de juin 2018 à juin 2020, les tendances ont été largement positives; juin 2021 montre une baisse des entreprises de plus grande taille, 20-99 employés et 100 ou plus, puis une reprise significative,

de sorte que dans toutes les catégories de taille d'effectif, le nombre réel d'entreprises était entre 11 % et 12 % supérieur à ce qu'il était en juin 2018.

Dans la région de Muskoka (graphique 6), les tendances sont légèrement différentes. On observe une croissance généralement positive pour toutes les années pour les établissements comptant zéro et de 1 à 19 employés. Les entreprises de 20 à 99 employeurs ont progressé jusqu'en juin 2020, puis ont chuté, la valeur en juin 2022 ne retrouvant toujours pas le niveau présent en juin 2020.

Pour les entreprises de 100 employés ou plus, en termes proportionnels, les baisses ont commencé plus tôt et ont été plus profondes; cependant, il faut noter que cette catégorie ne comptait que 43 établissements en juin 2018. En juin 2021, la baisse est tombée à 35 entreprises et en juin 2022, le nombre d'entreprises est remonté à 42.

Graphique 6 : Ratio du nombre d'entreprises selon les catégories de taille des employés, Muskoka, juin 2018 à juin 2022. (juin 2018 = 100)



Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2018 à juin 2022

Analyse des données relatives au programme Emploi Ontario (2020-2022)

Contexte des données

Ce document se base sur des données fournies par le Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences aux commissions de planification de la main-d'œuvre et aux réseaux régionaux d'alphabétisation et de compétences de base. Ces données ont été spécialement recueillies par le ministère et comportent des statistiques de programme liées aux Services d'emploi, à l'Apprentissage, à l'Alphabétisation et la formation de base, et à Deuxième carrière pour l'exercice 2021-2022.

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 à l'échelle locale (pour ce qui est de la Commission de développement de la main-d'œuvre et le Réseau d'alphabétisation de Simcoe Muskoka - CDMRASM, 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.

Toutefois, cette année, les données fournies par Emploi Ontario font l'objet d'une importante réserve. Dans le cadre de la transformation d'Emploi Ontario introduite par la province, trois prototypes de questionnaires de systèmes de services (GSS) ont été sélectionnés et étaient exploitables pendant l'exercice 2021-2022. Leurs

zones desservies étaient : Peel; Hamilton-Niagara; et Muskoka-Kawartha. Une partie de la transformation a consisté en une classification différente des clients des services d'emploi (par exemple, au lieu des clients assistés et non assistés, il y avait trois catégories (A, B et C) traduisant différents niveaux de risque de chômage endémique). Pour l'exercice 2021-2022, le ministère a choisi de ne pas publier de données clients relatifs à ces prototypes de questionnaires de systèmes de services. Ainsi, dans le cas des données au niveau local, nous n'avons que des données pour Simcoe, ainsi qu'une faible quantité de données pour Muskoka concernant les clients des services d'emploi du système précédent dont les dossiers ont été fermés en 2021-2022. Nous n'avons pas inclus ces cas dans notre analyse, car ils représentent un nombre très faible.

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. Il faut souligner que lors de l'analyse des données sur les services d'emploi, l'analyse de 2021-2022 reflétera les données de Simcoe, tandis que toute comparaison avec 2020-2021 représentera les données pour Simcoe et Muskoka.

L'analyse suivante porte sur les six catégories de programme (Services d'emploi, Alphabétisation et formation de base, Deuxième carrière, Apprentissage, 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.

La pandémie de COVID-19 et les confinements qui l'ont accompagnée ont eu un impact très perturbateur sur la vie de tous les Ontariens, et cette perturbation s'est également fait sentir dans le nombre de clients d'Emploi Ontario pour 2020-2021, car le nombre de clients a chuté (par exemple, dans le cas des Services d'emploi, de 40 à 60 %). Comme on le verra dans l'analyse suivante, le nombre de clients s'est rétabli, mais n'a pas encore atteint le niveau d'avant la COVID-19.

Services d'emploi

Clients des Services d'emploi (SE)

Tableau 1 : Clients non assistés par les SE, nombre et pourcentage de tous les clients

	Commission	Région	Ontario
2021-2022 clients non assistés			
Nombre	16 999	186 791	386 909
% de l'Ontario	4,4 %	48,3 %	100 %
2020-2021 clients non assistés			
Nombre	11 913	208 202	411 557
2019-2020 clients non assistés			
Nombre	18 031	260 452	537 403
Part du client au cours des années précédentes			
2020-2021	2,9 %	50,6 %	
2019-2020	3,4 %	48,5 %	
2018-2019	3,3 %	46,0 %	
2017-2018	3,4 %	50,0 %	
2021 Total de la population			
Simcoe % de l'Ontario	3,7 %	51,4 %	100 %
CDMRSAM % de l'Ontario	4,2 %	51,4 %	

Données relatives à la population, Recensement de 2021 de Statistique Canada.

En 2021-2022, les comparaisons aux années précédentes et entre les zones géographiques a été rendu plus difficile en raison de la transformation d'Emploi Ontario et de l'introduction de gestionnaires de système de services dans trois régions. Sous l'égide des gestionnaires (GSS), les clients sont classés en trois catégories en fonction du risque de chômage à long terme faisant en sorte que les

désignations antérieures de clients assistés et non assistés n'ont plus rapport. De plus, le ministère n'a fourni qu'un volume limité de données : le nombre total de clients (non ventilé d'après les trois niveaux) et les données démographiques des clients. Ainsi, au moment de comparer les chiffres concernant les clients, les données ne comprennent aucun chiffre en provenance des GSS.



Le nombre de clients s'est rétabli, mais n'a pas encore atteint le niveau d'avant la COVID-19.

¹ Les trois régions en question sont : Hamilton-Niagara (Brant, Haldimand-Norfolk, Hamilton et Niagara); Muskoka-Kawartha (Haliburton, Kawartha Lakes, Muskoka, Northumberland et Peterborough); et Peel (Peel).

Dans tous les domaines, le nombre de clients non assistés a baissé en 2020-2021, pour ensuite rebondir en 2021-2022, mais pas aux niveaux qui étaient présents en 2019-2020. Cependant, vu l'exclusion des chiffres des GSS, il manque les chiffres de Muskoka pour la région de la Commission, ceux de la région centrale ne comptent pas Muskoka et Peel, et les chiffres de l'Ontario ne tiennent pas compte de Muskoka, Peel, Northumberland, Peterborough, Kawartha Lakes, Haliburton, Hamilton, Niagara, Haldimand-Norfolk et Brant.

Pour la même raison, lorsque nous calculons la part de clients que les chiffres de Simcoe représentent par rapport au total de l'Ontario, il ne s'agit plus du total de l'Ontario, mais bien de l'Ontario moins ces chiffres prototypes de GSS. Ces pourcentages ont été inclus pour montrer les comparaisons des années précédentes. Pour 2021-2022, nous ne disposons d'aucun point de référence permettant d'effectuer le même type de comparaison.

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

	Commission	Région	Ontario
2021-2022 Clients assistés			
Nombre	2 998	51 598	99 810
% de l'Ontario	3,0 %	51,7 %	100 %
2020-2021 Clients assistés			
Nombre	3 184	59 006	117 296
2019-2020 Clients assistés			
Nombre	5 830	87 428	183 826
Part du client au cours des années précédentes			
2020-2021	2,7 %	50,3 %	
2019-2020	3,2 %	47,6 %	
2018-2019	3,3 %	47,8 %	
2017-2018	3,1 %	47,9 %	
2021 Total de la population			
Simcoe % de l'Ontario	3,7 %	51,4 %	100 %
CDMRSAM % de l'Ontario	4,2 %	51,4 %	

Données relatives à la population, Recensement de 2021 de Statistique Canada.

Comme dans le cas du nombre de clients non assistés, le nombre de clients assistés a diminué en 2020-2021, quoique les chiffres soient encore plus bas en 2021-2022. Il est très probable que ces chiffres auraient dépassé ceux de 2020-2021 si les données GSS avaient été incluses. Par exemple, en 2020-2021, Muskoka comptait 299 clients assistés. Les chiffres de Simcoe pour 2021-2022 en comptent 186 de moins que les données combinées de la commission, soit 3 184. Principalement, les chiffres des clients non assistés ont rebondi beaucoup plus que ceux des clients assistés.

Dans les sections suivantes, les principales comparaisons se fondent sur les données de Simcoe, tandis que celles des GSS de Muskoka sont fournies pour illustrer les répartitions en pourcentage sous les GSS. Il convient de souligner que les données de Simcoe représentent les clients assistés, tandis que celles de Muskoka représentent les trois niveaux de clients qui, d'après le système antérieur auraient été classés sous les catégories des clients assistés ou non assistés.

Clients par groupe d'âge

La COVID-19 a non seulement provoqué une augmentation significative du chômage, mais cette augmentation a touché différemment les différents groupes d'âge. Pour illustrer ce point, le tableau 3 montre la part de la population totale en chômage en Ontario par groupe d'âge pour les six dernières années. Dans l'ensemble, la part par groupe d'âge est restée relativement stable, mais en

2020 (année de début de la COVID-19), les jeunes âgés de 15 à 24 ans ont connu une augmentation légèrement plus importante. En 2021, la situation s'inverse complètement, la part des jeunes parmi les chômeurs diminue, alors que les personnes âgées de 45 ans et plus représentent une part légèrement plus importante.

Tableau 3 : Part de la population ontarienne sans emploi par groupe d'âge, 2016-2021

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
15-24 ans	30 %	30 %	30 %	31 %	33 %	27 %
25-44 ans	37 %	38 %	39 %	39 %	38 %	38 %
45-64 ans	31 %	30 %	28 %	27 %	26 %	30 %
65 ans et plus	2 %	3 %	3 %	3 %	3 %	5 %

Statistique Canada, Enquête sur la population active

27 % La part des jeunes parmi les chômeurs a diminué en 2021.

30 % Les personnes âgées de 45 à 64 ans représentent une part légèrement plus importante qu'en 2021.

38 % La part des personnes âgées de 25 à 44 ans demeure inchangée par rapport à 2020.

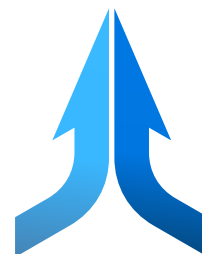
Le tableau 4 montre la part des clients assistés par groupe d'âge et la compare par zone géographique et sur plusieurs années. Quand on compare les chiffres de l'Ontario, on constate d'abord que les jeunes sont sous-représentés parmi les clients assistés par rapport à leur part de la population de chômeurs (20 % de la clientèle de l'Ontario dans le tableau 4, contre 27 % de tous les chômeurs en 2021 dans le tableau 3), tandis que la proportion de clients âgés de 25 à 44 ans est beaucoup plus élevée. Dans l'ensemble, la répartition des clients par âge n'a pas beaucoup changé par rapport à l'année dernière, même si la part des chômeurs par âge a évolué.

À l'échelle régionale, le changement a été limité, en particulier chez les clients âgés de 25 à 44 ans, en proportion supérieure à celle de la province et de la région de la commission.

Au niveau de la commission, la part des jeunes clients assistés a diminué, tandis que la part des personnes âgées de 25 à 44 ans a légèrement augmenté. Ce qui distingue l'échelle locale, c'est la proportion toujours plus élevée de personnes âgées de 45 à 64 ans. Muskoka compte une proportion encore plus importante d'adultes plus âgés (45 à 64 ans) ainsi qu'un nombre légèrement plus élevé de jeunes.

Tableau 4 : Distribution par âge des clients SE assistés

2021-2022 SE assistés	Clients assistés			GSS
	Commission	Région	Ontario	Muskoka
15-24 ans	18 %	19 %	20 %	21 %
25-44 ans	46 %	55 %	52 %	39 %
45-64 ans	33 %	25 %	27 %	37 %
65 ans et plus	3 %	1 %	2 %	—
2020-2021 SE assistés				
	Commission	Région	Ontario	
15-24 ans	21 %	17 %	19 %	
25-44 ans	44 %	57 %	53 %	
45-64 ans	33 %	25 %	27 %	
65 ans et plus	3 %	1 %	2 %	
2019-2020 SE assistés				
	Commission	Région	Ontario	
15-24 ans	22 %	21 %	23 %	
25-44 ans	40 %	52 %	48 %	
45-64 ans	35 %	26 %	27 %	
65 ans et plus	3 %	1 %	2 %	



Muskoka compte une proportion encore plus importante d'adultes plus âgés (45 à 64 ans) ainsi qu'un nombre légèrement plus élevé de jeunes.

Aucune entrée (---) signifie que le chiffre était inférieur à 10 et pour garantir la confidentialité, le chiffre a été supprimé.

Genre

En Ontario, les hommes représentent généralement une part légèrement plus importante des chômeurs. Le tableau 5 fournit ces données pour les six années précédentes.

La proportion de femmes au chômage a augmenté en 2020, puis est retombée légèrement en 2021.

Tableau 5 : Part de la population en chômage selon le genre, Ontario, 2016-2021

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Femmes	45,5 %	45,5 %	47,8 %	46,2 %	49,0 %	47,2 %
Hommes	54,5 %	54,5 %	52,2 %	53,8 %	51,0 %	52,8 %

Statistique Canada, Enquête sur la population active

Au niveau de la commission locale, les proportions par genre n'ont pratiquement pas changé. On constate une très légère augmentation de la proportion de clientes aux niveaux régional et provincial (tableau 6). De manière générale, la région centrale présente une proportion plus élevée de clientes, principalement en raison de

l'inclusion de la région du Grand Toronto. Cela augmente les pourcentages provinciaux. Pour la région de la commission, le mélange est pratiquement 50-50, tandis que Muskoka, comptait une proportion considérablement plus élevée d'hommes.

Tableau 6 : Répartition par genre des clients SE assistés

2021-2022 Assistés	Clients SE assistés			GSS
	Commission	Région	Ontario	Muskoka
Femmes	49,7 %	55,4 %	51,9 %	42,8 %
Hommes	49,8 %	43,9 %	47,4 %	55,0 %
Trans	0,0 %	0,0 %	0,0 %	—
Autre	0,5 %	0,3 %	0,4 %	—
Non divulgué	---	0,3 %	0,3 %	—
2020-2021 SE assistés	Clients SE assistés			
	Commission	Région	Ontario	
Femmes	49,2 %	54,0 %	50,9 %	
Hommes	50,4 %	45,6 %	48,7 %	
Trans	0,0 %	0,0 %	0,0 %	
Autre	0,4 %	0,2 %	0,2 %	
Non divulgué	---	0,2 %	0,2 %	

Aucune entrée (---) signifie que le chiffre était inférieur à 10 et pour garantir la confidentialité, le chiffre a été supprimé.



À Muskoka, les hommes
représentent la plus
grande parties des
chômeurs.

Groupes désignés

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

Le tableau 7 montre les données à l'échelle de la commission, de la région et de l'Ontario et calcule le pourcentage de chaque groupe d'après le nombre de clients en tout. Il est impossible de savoir combien de clients ont refusé de s'auto-identifier.

En comparaison avec les pourcentages aux échelles régionale et provinciale, la région locale a une proportion

plus élevée de membres de groupe autochtone et de personnes handicapées, et des proportions plus faibles de PFÉ (professionnels formés à l'étranger), de nouveaux arrivants et de membres d'un groupe racialisé. Les chiffres de Muskoka sont moins volumineux et, par conséquent, le nombre de catégories supprimées est plus élevé. Toutefois, l'une des caractéristiques particulières des données de Muskoka est la très forte proportion de personnes handicapées, soit 53,8 %. Il ne s'agit pas d'une désignation que les gens signalent eux-mêmes, mais bien d'une conséquence du nouvel outil d'évaluation commune que les GSS administrent à l'admission.

Tableau 7 : Distribution des groupes désignés parmi les clients SE assistés

Groupe désigné	Nombre en 2021-2022			Pourcentage en 2021-2022			GSS
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario	Muskoka
Groupe autochtone	167	877	4 815	5,6 %	1,7%	4,8%	—
Sourd	---	56	96	0,0 %	0,1 %	0,1 %	5,1 %
Sourd/aveugle	---	14	23	0,0 %	0,0 %	0,0 %	—
Francoophone	88	874	4 251	2,9 %	1,7%	4,3 %	—
PFÉ	199	16 507	23 158	6,6 %	32,0 %	23,2 %	—
Nouvel arrivant	141	11 907	17 750	4,7 %	23,1 %	17,8 %	—
Personne handicapée	601	4 268	13 345	20,0%	8,3 %	13,4 %	53,8 %
Racialisé	138	9 519	14 379	4,6 %	18,4 %	14,4 %	8,3 %

Aucune entrée (---) signifie que le chiffre était inférieur à 10 et pour garantir la confidentialité, le chiffre a été supprimé.

Le tableau 8 fournit les comparaisons avec les années précédentes, ainsi que les comparaisons avec la part réelle des chômeurs selon ces différentes populations désignées. Pour cela, nous devons nous appuyer sur différentes sources. Pour les nouveaux arrivants et les autochtones, Statistique Canada mesure ces données depuis des années par le biais de l'Enquête sur la population active, et nous avons donc établi des comparaisons pour 2021. Pour les populations racialisées, Statistique Canada n'a commencé à mesurer ces données qu'en 2022, et la comparaison est donc une moyenne pour les cinq premiers mois de 2022. Pour les personnes handicapées, nous avons dû recourir à l'Enquête canadienne sur l'incapacité de Statistique Canada qui a été réalisée en 2017. Le fait de s'appuyer sur ces différentes sources et ces différentes années de référence ne devrait poser aucun problème majeur, car si le taux de chômage peut varier d'une année à l'autre, la proportion de chômeurs d'après différentes catégories démographiques, que ce soit par genre, âge ou population désignée, ne change pas aussi radicalement.

En commençant par la part des nouveaux arrivants, aux niveaux régional et provincial, leur proportion de clients assistés est beaucoup plus élevée que leur part de chômeurs. Au niveau local, le pourcentage est beaucoup plus faible, ce qui doit s'expliquer par le fait que le nombre de nouveaux arrivants est beaucoup moins élevé dans Simcoe que dans la région du Grand Toronto. Cela dit, cette proportion a augmenté.

Les chiffres concernant les personnes racialisées (anciennement minorités visibles) méritent une discussion plus approfondie. À l'échelle provinciale, leur part de 14,4 % est bien inférieure à leur part de chômeurs, soit 45,1 %. Il s'agit d'une conséquence de la nature auto-déclarée des données – les clients sont moins susceptibles de s'identifier en tant que personne racialisée 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 pour la commission (4,6 %) traduisent probablement cette même réalité dans une certaine mesure.

La proportion de clients autochtones dans les trois régions correspond à peu près à leur proportion de chômeurs, à l'exception de la commission, où elle est légèrement plus élevée (5,6 %).

En ce qui concerne les personnes handicapées, nous pouvons utiliser l'Enquête canadienne sur l'incapacité de Statistique Canada, à partir de laquelle nous pouvons estimer que les personnes handicapées formaient 17,6 % des chômeurs de l'Ontario en 2017. Au niveau de la commission, la part des personnes handicapées est légèrement supérieure à cette proportion depuis les trois dernières années, alors que la part des clients handicapés, tant au niveau de la région que de la province, est bien inférieure à leur part de chômeurs.

Aux niveaux de la CDMRASM et de la province, la part des nouveaux arrivants et leur proportion parmi les clients assistés est beaucoup plus élevée que leur part de chômeurs.



Tableau 8 : Comparaison de la part de groupes désignés

2020-2021 Groupe désigné	Clients assistés			Part des chômeurs
	Commission	Région	Ontario	Ontario
Nouvel arrivant	4,7 %	23,1 %	17,8 %	4,6 % (2021)
Racialisé	4,6 %	18,4 %	14,4 %	45,1 % (2022)
Groupe autochtone	5,6 %	1,7%	4,8%	2,9 % (2021)
Personne handicapée	20,0%	8,3 %	13,4 %	17,6 % (2017)
2019-2020 Groupe désigné	Clients assistés			
	Commission	Région	Ontario	
Nouvel arrivant	3,8 %	28,7 %	20,4 %	
Racialisé	3,8 %	16,7 %	12,5 %	
Groupe autochtone	5,5 %	1,2 %	3,8 %	
Personne handicapée	20,7 %	7,8 %	12,0 %	
2018-2019 Groupe désigné	Clients assistés			
	Commission	Région	Ontario	
Nouvel arrivant	4,2 %	28,3 %	19,8 %	
Racialisé	2,7 %	16,3 %	11,5 %	
Groupe autochtone	6,2 %	1,4 %	4,3 %	
Personne handicapée	19,9 %	8,1 %	12,4 %	

Professionnels formés à l'étranger

Les données SE indiquent le nombre de clients SE assistés ayant reçu des services qui sont classés comme étant des professionnels formés à l'étranger (PFÉ). Ceci comprend non seulement les nouveaux arrivants (c'est-à-dire ceux qui sont arrivés au Canada au cours des cinq dernières années), mais tous les immigrants ayant suivi une formation ou fait des études professionnelles à l'étranger. Le tableau 9 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 depuis les sept dernières années est également fourni.

Dans chaque région, le nombre de PFÉ a diminué entre 2020-2021 et 2021-2022. Il s'agissait de zones où il

n'y avait pas de GSS et où toutes les données étaient donc disponibles. On doit supposer que la baisse de l'immigration provoquée par la COVID-19 a eu son impact en 2020-2022. Nous tenons à souligner que les GSS ne recueillent plus données sur les PFÉ. Donc, dans la région de Peel-Halton, les chiffres sont encore plus faibles sans les données sur les PFÉ. Étant donné que Peel est une région à forte immigration, les chiffres restants pour Halton semblent beaucoup plus faibles.

À l'échelle locale, les 199 PFÉ recensés pour 2021-2022 ne concernent que Simcoe. Ce chiffre est supérieur à celui combiné de 2020-2021 pour Simcoe-Muskoka, mais inférieur à celui des années précédentes. L'absence de données sur Muskoka n'explique pas cette baisse, car Muskoka ne compte généralement que 25 à 30 clients PFÉ assistés par an.

Tableau 9 : Nombre et pourcentage de professionnels formés à l'étranger parmi les clients SE assistés

	Simcoe	Toronto	Peel-Halton	York	Durham	Central	Ontario
2021-2022 N° PFÉ	199	11 723	1 079	2 911	632	16 507	23 158
2020-2021 N°PFÉ	195	12 287	6 016	3 016	809	22 318	30 526
2019-2020 N°PFÉ	310	16 952	8 908	3 843	1 382	31 395	44 005
2018-2019 N°PFÉ	313	15 424	8 310	3 748	1 175	28 970	40 336
2021-2022 % PFÉ	7 %	36 %	34 %	34 %	14 %	32 %	23 %
2020-2021 % PFÉ	6 %	41 %	50 %	36 %	17 %	38 %	26 %
2019-2020 % PFÉ	5 %	39 %	49 %	33 %	17 %	36 %	24 %
2018-2019 % PFÉ	5 %	35 %	44 %	29 %	14 %	32 %	21 %
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 %



Dans chaque région, le nombre de professionnels formés à l'étranger a diminué entre 2020-2021 et 2021-2022.

Niveau de scolarité

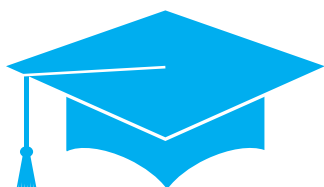
Le tableau 10 présente le pourcentage de résidents ontariens sans emploi selon le niveau de scolarité, ce qui révèle un résultat curieux. Dans l'ensemble, la répartition des chômeurs selon le niveau d'instruction a peu changé. Pourtant, on sait que la COVID-19 a entraîné un chômage beaucoup plus important chez les professions nécessitant un diplôme d'études secondaires ou moins. L'explication des résultats du tableau 11 peut être la suivante :

- D'une part, les personnes sans diplôme représentent une part décroissante de la population active, et donc une proportion également décroissante des chômeurs;
- D'autre part, une proportion croissante de personnes titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires occupent des emplois exigeant un diplôme d'études secondaires ou moins; c'est particulièrement le cas dans la région du Grand Toronto, qui représente une grande partie de la population ontarienne;
- Par conséquent, il se peut que la perte d'emplois dans les professions exigeant un diplôme d'études secondaires ou moins ait été ressentie de la même manière dans tout l'éventail des niveaux d'études.

Tableau 10 : Part des chômeurs selon le niveau de scolarité, Ontario, 2016-2021

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Aucun certificat	9 %	10 %	7 %	9 %	7 %	7 %
Études secondaires	21 %	22 %	22 %	21 %	21 %	21 %
Collège/apprentissage	33 %	32 %	31 %	31 %	32 %	35 %
Baccalauréat	20 %	20 %	24 %	23 %	23 %	22 %
Supérieur au baccalauréat	12 %	11 %	12 %	12 %	12 %	11 %
Autre	6 %	5 %	4 %	5 %	5 %	5 %

Statistique Canada, Enquête sur la population active ; « Autre » se rapporte aux personnes ayant fait certaines études postsecondaires après le secondaire.



Il existe une proportion croissante de personnes titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires occupant des postes qui exigent un diplôme d'études secondaires ou moins.

Le tableau 11 montre la répartition selon le niveau de scolarité des clients assistés desservis.

Tableau 11 : Niveau d'éducation des clients SE assistés

	Clients assistés, 2021-2022			Clients assistés, 2020-2021			SSM
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario	Muskoka
Aucun certificat	15 %	6 %	10 %	14 %	5 %	9 %	—
Études secondaires	37 %	22 %	28 %	39 %	20 %	27 %	32 %
Apprentissage	1 %	1 %	1 %	2 %	1 %	1 %	—
Collège	27 %	24 %	25 %	26 %	22 %	24 %	19 %
Baccalauréat	10 %	27 %	20 %	9 %	29 %	21 %	—
Supérieur au baccalauréat	2 %	15 %	10 %	2 %	18 %	12 %	—
Autre	8 %	6 %	6 %	8 %	5 %	6 %	17 %

Aucune entrée (---) signifie que le chiffre était inférieur à 10 et pour garantir la confidentialité, le chiffre a été supprimé.

Il n'y a pas eu beaucoup de changement entre 2020-2021 et 2021-2022 en ce qui concerne la répartition des clients assistés par niveau de scolarité, que ce soit au niveau de la commission, de la région ou de la province, ce qui était également le cas l'année précédente. Mais il y a des différences entre les géographies.

À l'échelle provinciale, la proportion de clients possédant un diplôme d'études secondaires est plus élevée, suivie de celle des clients ayant un diplôme collégial.

À l'échelle régionale, la proportion de clients ayant un diplôme universitaire, soit un baccalauréat ou un diplôme supérieur au baccalauréat, est beaucoup plus élevée, ce qui illustre la proportion beaucoup plus importante de diplômés universitaires dans la région du Grand Toronto. Il y a aussi comparativement moins de clients SE assistés

n'ayant qu'un diplôme d'études secondaires ou aucun certificat.

Au niveau de la commission, l'on retrouve une très forte proportion de clients ayant un diplôme d'études secondaires ou moins, ainsi qu'une proportion considérable possédant un diplôme d'études collégiales. Toutefois, ils sont beaucoup moins nombreux à posséder un diplôme universitaire, qu'il s'agisse d'un baccalauréat ou d'un diplôme supérieur. Dans le cas de Muskoka, l'on retrouve une suppression importante de données. On dirait que dans le cas de Muskoka, la proportion de détenteurs de diplôme d'études secondaires et collégiales est plus faible que le nombre inventorié dans la région de la commission pour les exercices de 2021-2022 et de 2020-2021.



La région du Grand Toronto renferme une proportion beaucoup plus importante de diplômés universitaires.

Au niveau de la commission, l'on retrouve une très forte proportion de clients ayant un diplôme d'études secondaires ou moins.

Sources de revenu

Entre 2019-2020 et 2020-2021, on observe un changement significatif dans la source de revenu des clients assistés, la part de ceux qui ont cité l'assurance emploi ayant doublé dans les trois régions. Cette proportion plus élevée de prestataires d'AE est demeurée stable en 2021-2022 (tableau 12). Ce changement s'est surtout traduit par une baisse du nombre de personnes

ayant cité l'absence de source de revenus. Dans le cas de Muskoka, le nombre de clients prestataires d'OT était beaucoup plus élevé (trois fois plus que Simcoe) ou bénéficiaires du POSPH (deux fois le nombre à Simcoe). Il s'agit de la conséquence de l'accent mis par les GSS sur les services prodigués aux personnes qui risquent d'être au chômage à plus long terme.

Tableau 12 : Distribution en pourcentage de sources de revenu de clients SE, commission, région et Ontario

	2021-2022			2020-2021			SSM
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario	Muskoka
Assurance emploi	24 %	19 %	21 %	24 %	16 %	19 %	11 %
Ontario au travail	11 %	11 %	12 %	14 %	12 %	13 %	35 %
POSPH	6 %	3 %	4 %	6 %	2 %	4 %	12 %
Aucune source de revenu	35 %	48 %	42 %	34 %	50 %	43 %	17 %
Autre	11 %	8 %	9 %	8 %	6 %	8 %	22 %

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

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

« occupe un emploi » et « travailleur autonome ».

Durée du chômage ou de la formation

L'Enquête sur la population active permet de déterminer les raisons pour lesquelles les personnes tombent au chômage; ces raisons peuvent inclure le fait d'avoir quitté un emploi, de ne pas avoir travaillé au cours de l'année écoulée ou de n'avoir jamais travaillé et de venir rejoindre la population active. En 2020, à cause de la COVID-19, la proportion de chômeurs mis à pied a augmenté de manière significative. En 2021, cela a contribué à une plus grande proportion de chômeurs qui n'avaient pas travaillé l'année précédente.

Le graphique 1 montre la raison pour laquelle une personne est devenue sans emploi, en se concentrant sur les chômeurs âgés de 25 à 54 ans (âge d'activité maximale), pour les années 2018 à 2021. Alors que les proportions étaient similaires entre 2018 et 2019, en 2020, la proportion de personnes ayant perdu leur emploi (par mise à pied définitive ou temporaire) est passée de 42 % à 63 % (le nombre total de chômeurs a également

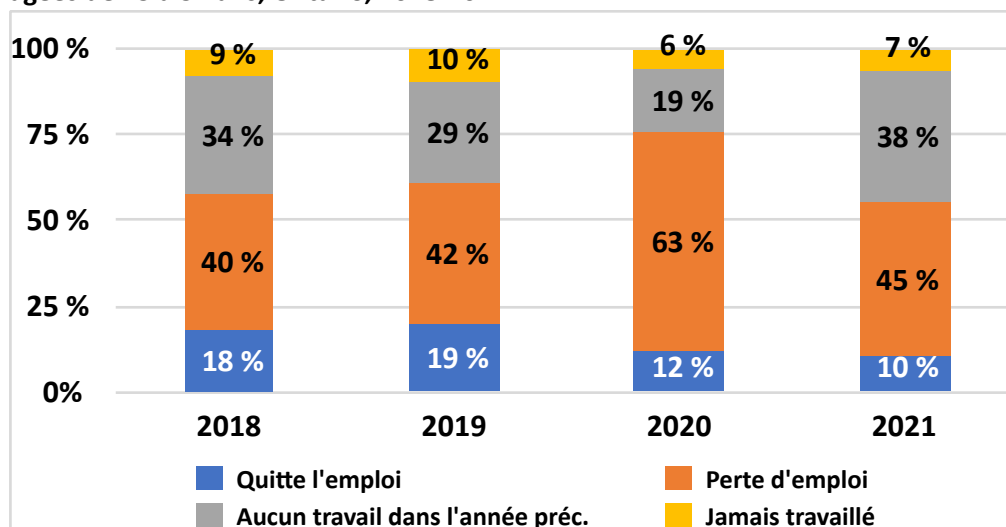
augmenté de manière significative). En 2021, cette proportion est presque revenue aux chiffres antérieurs, mais la proportion de personnes n'ayant pas travaillé au cours de l'année écoulée a augmenté considérablement.

Cela a contribué à une augmentation de la proportion de chômeurs qui sont devenus des chômeurs de longue durée (six mois ou plus). Lorsque la COVID-19 a frappé en 2020, de nombreuses personnes se sont retrouvées au chômage d'un seul coup, de sorte que la proportion de chômeurs de longue durée a diminué, tant il y avait de chômeurs récents. En 2021, une part plus importante de ces chômeurs était désormais au chômage depuis plus longtemps. Le graphique 2 illustre ces changements et compare la trajectoire à l'augmentation du nombre de chômeurs de longue durée qui s'est produite en raison de la récession de 2008.

38 %

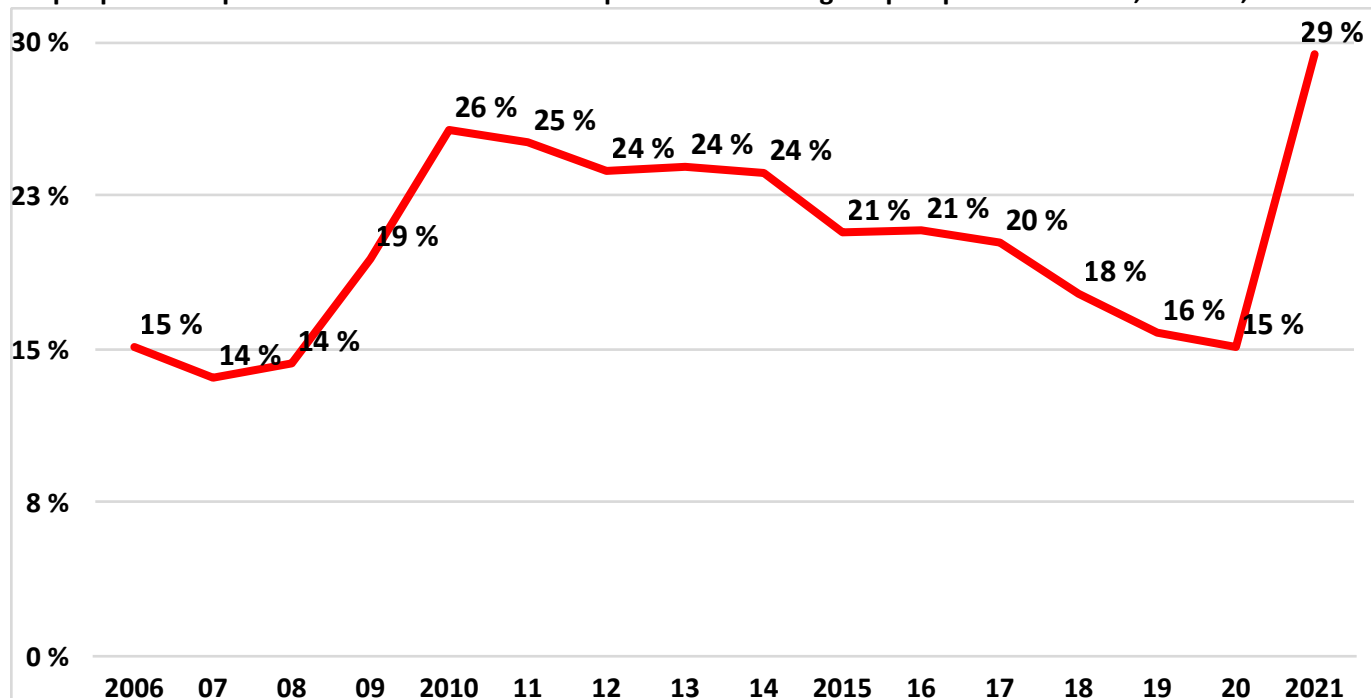
La proportion qui n'avait pas travaillé l'année précédente a augmenté considérablement.

Graphique 1 : Raison pour laquelle on est sans emploi, personnes sans emploi âgées de 25 à 54 ans, Ontario, 2018-2021.



Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0126-01.

Graphique 2 : Proportion annuelle de chômeurs qui sont au chômage depuis plus de six mois, Ontario, 2006-2021



Statistique Canada, tableau 14-10-0057-01

En 2006, la proportion de chômeurs de longue durée s'élevait à 15,1 % et continuait à baisser. Lorsque la récession a frappé fin 2008, cette proportion a commencé à augmenter, passant à 25,7 % en 2010. À mesure que la récession s'est estompée, la proportion de chômeurs de longue durée a diminué, mais lentement, pour atteindre encore 20,2 % en 2017, quelque huit ans après le début de la récession. Ce chiffre est tombé à 15,1 % en 2020, notamment parce qu'un grand nombre de personnes se sont retrouvées d'un seul coup au chômage au printemps cette année-là. En 2021, la proportion de chômeurs de longue durée avait bondi à 29,4 %, soit plus que la part causée par la récession de 2008.

Pour les données sur les clients assistés de 2021-2022, on constate une augmentation notable de la proportion de clients qui sont au chômage depuis 12 mois ou plus (tableau 13). Aux trois niveaux, cette catégorie représente au moins trois clients assistés sur dix. La part des chômeurs récents (moins de trois mois) n'a que légèrement diminué. Au contraire, l'on retrouve moins de clients qui sont au chômage depuis trois à six mois, alors que le nombre de ceux qui sont au chômage depuis six à douze mois est presque le même que l'année précédente.

Tableau 13 : Distribution en pourcentage selon la durée au chômage de clients SE en 2021-2022 et 2020-2021, commission, région et Ontario, et chômeurs, Ontario en 2020

	Clients SE 2021-2022			Clients SE 2020-2021			EPA Ontario
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario	
< 3 mois	36 %	32 %	35 %	38 %	37 %	39 %	55 %
3 - 6 mois	14 %	14 %	14 %	21 %	21 %	20 %	15 %
6 - 12 mois	17 %	20 %	19 %	19 %	20 %	19 %	20 %
> 12 mois	34 %	33 %	33 %	22 %	22 %	22 %	10 %

Enquête sur la population active 2021.

Résultats à la sortie

Entre 2019-2020 et 2020-2021, les résultats en matière d'emploi ont diminué de 5 % à l'échelle régionale et provinciale, et de 10 % à l'échelle de la commission. La reprise est presque totale à l'échelle régionale et

provinciale, tandis que le niveau des commissions accuse un léger retard à 67 %. Il y a eu une amélioration de la proportion de résultats inconnus au niveau de la commission.

Tableau 14 : Pourcentage des résultats à la sortie des clients SE assistés, commission, région et Ontario

	Clients SE 2021-2022			Clients SE 2020-2021		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Employé	67 %	69 %	69 %	60 %	65 %	65 %
Éducation/formation	16 %	14 %	14 %	14 %	13 %	13 %
Autre	4 %	4 %	4 %	6 %	5 %	5 %
Chômeurs	4 %	6 %	6 %	7 %	8 %	8 %
Inconnu	8 %	7 %	8 %	14 %	8 %	9 %

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



Résultats détaillés de l'emploi et de la formation

Les résultats énumérés au tableau 15 sont précisés davantage par sous-catégorie au tableau 14. Au niveau de la commission, toute l'amélioration des résultats liés à l'emploi concerne les personnes employées à temps plein, un bond beaucoup plus important que dans les deux autres régions. Localement, on affiche une proportion

nettement plus faible de résultats qui tombent dans la catégorie « Autre », ce qui inclut le fait de trouver un emploi dans son domaine de formation ou de choix, dans un emploi plus approprié ou dans une profession ou un métier.

Tableau 15 : Résultats d'emploi des clients SE assistés, commission, région et Ontario

	Clients SE 2021-2022			Clients SE 2020-2021		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Employé à temps plein	45 %	39 %	39 %	38 %	36 %	35 %
Employé à temps partiel	13 %	10 %	10 %	13 %	10 %	10 %
Employé apprenti	1 %	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %
Employé – autre*	4 %	15 %	15 %	5 %	15 %	15 %
Employé et aux études	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Employé et en formation	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Travailleur autonome	2 %	2 %	2 %	2 %	3 %	2 %
Aux études	6 %	5 %	5 %	6 %	6 %	5 %
En formation	11 %	9 %	9 %	8 %	8 %	8 %
Autonome	1 %	2 %	1 %	1 %	2 %	2 %
Bénévole	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Incapable de travailler	3 %	2 %	2 %	4 %	3 %	3 %
Chômeurs	4 %	6 %	6 %	7 %	8 %	8 %
Inconnu	8 %	7 %	8 %	14 %	8 %	9 %

*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 qui permettent de classer selon l'industrie et la 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 16 montre le pourcentage de clients pour lesquels l'historique d'emploi est disponible, et compare les résultats à l'année précédente.

Tableau 16 : Nombre de clients ayant des données relatives aux industries ayant fait des mises à pied

	Commission	Région	Ontario
% des clients SE assistés ayant des données relatives aux industries ayant fait des mises à pied en 2021-2022	50 %	45 %	52 %
% des clients SE assistés ayant des données relatives aux industries ayant fait des mises à pied en 2020-2021	55 %	46 %	51 %
% des clients SE assistés ayant des données relatives aux industries ayant fait des mises à pied en 2019-2020	58 %	46 %	52 %
% des clients SE assistés ayant des données relatives aux industries ayant fait des mises à pied en 2018-2019	65 %	49 %	54 %
% 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 %



À l'échelle locale, les données sur l'industrie du licenciement ont baissé de 55 % à 50 %.

La proportion de clients pour lesquels des données sur l'industrie du licenciement ont été saisies a diminué au fil du temps dans les trois régions (le niveau le plus élevé étant atteint en 2015-2016 et 2016-2017). Par rapport à l'an dernier, les pourcentages régional et provincial n'ont pas beaucoup varié, mais ils ont changé à l'échelle locale, passant de 55 % à 50 %. Les chiffres des huit années précédentes ont été fournis pour illustrer les tendances.

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 17). Au cours des trois dernières années, on a diminué la proportion de clients pour lesquels des données sur les résultats en matière d'emploi dans l'industrie ont été recueillies, faisant en sorte qu'il n'existe des données que pour 14 % des clients employés au niveau de la commission. La baisse depuis 2018-2019 a été significative, puisque la proportion a été réduite de moitié, passant de 32 % à 14 %.

Tableau 17 : Nombre de clients ayant des données relatives aux industries ayant embauché

	Commission	Région	Ontario
Nombre de clients ayant des données relatives aux industries ayant embauché	283	3 960	10 157
Nombre de clients assistés SE ayant des données relatives aux industries ayant embauché	1 901	38 554	75 899
Données relatives aux industries ayant des résultats d'emploi en pourcentage par rapport à tous les clients ayant des résultats d'emploi, 2021-2022	14 %	11 %	15 %
Données relatives aux industries ayant des résultats d'emploi en pourcentage par rapport à tous les clients ayant des résultats d'emploi, 2020-2021	17 %	11 %	15 %
Données relatives aux industries ayant des résultats d'emploi en pourcentage par rapport à tous les clients ayant des résultats d'emploi, 2019-2020	23 %	12 %	17 %
Données relatives aux industries ayant des résultats d'emploi en pourcentage par rapport à tous les clients ayant des résultats d'emploi, 2018-2019	32 %	15 %	22 %
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 18 résume les données sur les mises à pied et les résultats des industries qui ont été fournies et présente des comparaisons avec l'emploi réel des résidents par industrie, pour la commission, la région et la province. La comparaison avec la répartition réelle de l'emploi par industrie repose sur les données du recensement de 2021.

Le tableau d'ensemble pour l'Ontario est simple : il existe plusieurs industries où la proportion de clients assistés mis à pied de cette industrie et qui ont un résultat d'emploi dans cette industrie est plus élevée que la proportion de résidents employés dans ces industries. Ces industries sont les suivantes : la fabrication; le commerce de détail; l'administration et le soutien; l'hébergement et la restauration.

À l'échelle régionale, les six principales industries en matière d'emploi sont les suivantes : fabrication; commerce de détail; services professionnels, scientifiques et techniques; services administratifs et de soutien; soins de santé et aide sociale; et hébergement et restauration. Mais trois de ces industries (le commerce de détail, les services administratifs et de soutien ainsi que l'hébergement et la restauration) sont dans des proportions

plus élevées que la distribution des résidents ayant un emploi dans ce domaine.

Au niveau local, trois industries représentent une part considérablement plus élevée des résultats de l'emploi (46 %, presque la moitié) que leur part de l'emploi local (21 %). Ces trois industries sont : la fabrication; les services administratifs et de soutien; et l'hébergement et la restauration.

En raison des plus petits segments de données pour les résultats de l'emploi, lorsque les chiffres sont divisés en industries, si le chiffre est inférieur à 10, le nombre est supprimé, au motif que certains renseignements pourraient identifier les personnes lorsqu'il n'y a qu'une poignée de clients dans une catégorie particulière. Par conséquent, plusieurs industries enregistrent 0 % à l'échelle locale et, dans la plupart des cas, cela n'est pas dû à un arrondissement à 0 %, mais au fait que le chiffre réel était inférieur à 10.

Tableau 18 : Mises à pied, résultats d'emploi dans l'industrie et profil d'emploi (2021) commission, région et Ontario, 2021-2022

	Commission			Région			Ontario		
	EO industrie ayant des mises à pied	EO industrie ayant des résultats	Employés - 2021	EO industrie ayant des mises à pied	EO industrie ayant des résultats	Employés - 2021	EO industrie ayant des mises à pied	EO industrie ayant des résultats	Employés - 2021
Agriculture, foresterie, pêche	1 %	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	2 %	1 %	2 %
Extraction minière, exploitation de carrières et extraction pétrolière et gazière	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	1 %	1 %
Services publics	0 %	0 %	1 %	0 %	1 %	1 %	0 %	0 %	1 %
Construction	9 %	11 %	12 %	4 %	4 %	7 %	7 %	7 %	8 %
Fabrication	15 %	15 %	11 %	10 %	10 %	9 %	13 %	12 %	9 %
Commerce de gros	3 %	0 %	3 %	2 %	2 %	4 %	2 %	2 %	4 %
Commerce de détail	16 %	9 %	12 %	13 %	13 %	10 %	14 %	15 %	11 %
Transport et entreposage	7 %	4 %	5 %	7 %	6 %	6 %	6 %	6 %	5 %
Industrie de l'information, industrie culturelle et industrie du divertissement	0 %	0 %	2 %	3 %	3 %	3 %	2 %	2 %	2 %
Finance et assurances	1 %	0 %	3 %	4 %	7 %	8 %	3 %	4 %	6 %
Immobilier, location et location à bail	2 %	0 %	2 %	2 %	1 %	3 %	1 %	1 %	2 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	3 %	5 %	6 %	11 %	9 %	12 %	7 %	6 %	10 %
Soutien aux entreprises	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %
Services administratifs et services de soutien	10 %	14 %	5 %	11 %	12 %	5 %	10 %	10 %	4 %
Services d'enseignement	2 %	0 %	7 %	5 %	4 %	7 %	4 %	3 %	8 %
Soins de santé et assistance sociale	10 %	14 %	13 %	8 %	11 %	11 %	9 %	12 %	13 %
Arts, spectacles et loisirs	3 %	5 %	2 %	2 %	2 %	1 %	2 %	2 %	1 %
Services d'hébergement et de restauration	11 %	17 %	5 %	8 %	8 %	4 %	10 %	9 %	5 %
Autres services	4 %	6 %	4 %	7 %	5 %	3 %	6 %	4 %	4 %
Administrations publiques	2 %	0 %	7 %	2 %	3 %	4 %	2 %	3 %	6 %

Les données relatives aux employés proviennent du Recensement de 2021.

Une cellule ombragée en rouge signifie que le nombre était inférieur à 10 et a donc été supprimé.

Professions où l'on a mis à pied – Professions 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 19

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.)

Tableau 19 : Dix principales professions affichant des mises à pied, 2021-2022

RANG	Commission		Région		Ontario	
	Profession	#	Profession	#	Profession	#
1.	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	141	Représentants des services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	2 647	Représentants des services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	4 725
2.	Représentants des services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	122	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	2 102	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	3 773
3.	Personnel de soutien des ventes	89	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	1 195	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	3 416
4.	Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	86	Personnel de soutien des ventes	1 105	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	2 979
5.	Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien	75	Personnel professionnel relié aux sciences naturelles et appliquées	1 044	Personnel de soutien des ventes	2 709
6.	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	72	Personnel de soutien de bureau	1 038	Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	2 473
7.	Représentants des ventes et vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail	70	Professions professionnelles en affaires et en finance	1 023	Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien	2 241
8.	Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries	67	Représentants des ventes et vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail	954	Représentants des ventes et vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail	2 123
9.	Personnel de soutien de bureau	63	Professions techniques liées aux sciences naturelles et appliquées	911	Personnel de soutien de bureau	2 019
10.	Ouvriers dans la transformation, la fabrication et les services publics	63	Ouvriers dans la transformation, la fabrication et les services publics	854	Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés	2 016

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, 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

Sept professions des dix professions principales sont communes dans tous les domaines, malgré leur différent classement par secteur. Ces sept professions sont notamment :

- Personnel de soutien en services
- Représentants des services
- Personnel de soutien des ventes
- Personnel de supervision en administration et professions administratives
- Vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail
- Personnel de soutien de bureau
- Manœuvres dans la fabrication

La CDMRASM et l'Ontario comptent deux autres professions en commun dans les dix principales, qui ne figurent pas dans la liste de la région centrale, soit :

- Personnel des transports et opérateurs d'équipement lourd

- Soutien des métiers et manœuvres et aides d'entreprise en construction

En ce qui concerne les résultats en matière d'emploi par profession, les données disponibles au niveau local sont beaucoup plus limitées, en partie parce qu'il y avait moins de résultats en matière d'emploi dans l'ensemble, ainsi que moins de saisie de données; en outre, il y a plus de catégories professionnelles et une plus grande probabilité que certaines cellules de données aient été supprimées parce qu'elles comptent moins de 10 entrées. Néanmoins, il existe des similarités à tous les niveaux, régional et provincial, ainsi que des similarités dans la liste de mises à pied par profession. Le tableau 20 énumère les dix principales professions affichant des résultats d'emploi dans la région de la commission, 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.



Tableau 20 : Dix principales professions affichant des résultats d'emploi, 2021-2022

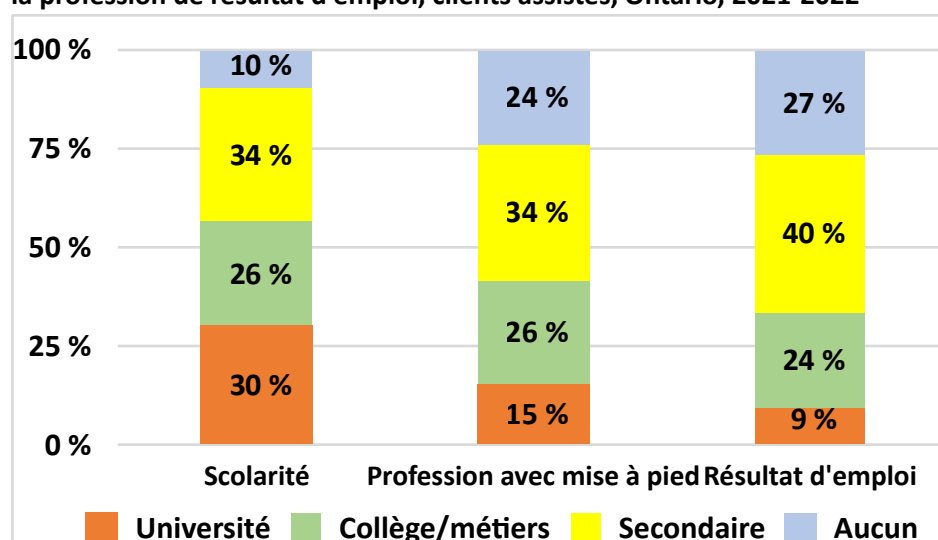
RA NG	Commission		Région		Ontario	
	Profession	#	Profession	#	Profession	#
1.	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	36	Représentants des services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	495	Représentants des services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	960
2.	Représentants des services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	30	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	400	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	935
3.	Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés	28	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	255	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	719
4.	Personnel de soutien de bureau	20	Personnel de soutien de bureau	240	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	622
5.	Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien	19	Représentants des ventes et vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail	187	Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien	608
6.	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	17	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	186	Personnel de soutien des ventes	523
7.	Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	17	Professions professionnelles en affaires et en finance	172	Représentants des ventes et vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail	517
8.	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	16	Personnel professionnel relié aux sciences naturelles et appliquées	157	Personnel de soutien de bureau	509
9.	Personnel de soutien des ventes	15	Personnel de soutien des ventes	152	Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	506
10.	Assembleurs dans la fabrication	14	Personnel technique en sciences naturelles et appliquées	144	Fournisseurs de soins et professions de soutien à l'éducation, au droit et à la protection du public	357

Il existe 46 catégories professionnelles à des fins de rapport. Au niveau local, il n'y a que des données pour 14 de ces catégories, car 19 catégories ont été réprimées pour avoir moins de 10 entrées (les 13 autres catégories n'en avaient aucune). Pour ce qui est de tous les emplois déclarés dans la région et au niveau provincial, la plupart de ces emplois exigent un diplôme d'études secondaires ou moins. À l'échelle régionale, parmi les professions ayant des résultats, 57 % de ces emplois exigent un diplôme d'études secondaires ou aucun certificat d'études (selon les données sur le niveau de scolarité, seulement 28 % des clients assistés à l'échelle régionale possèdent un diplôme d'études secondaires ou moins). À l'échelle provinciale, où les données sont les plus solides, 67 % des

résultats des professions sont des emplois qui exigent un diplôme d'études secondaires ou moins.

Il est intéressant de comparer ces résultats en fonction du profil de niveau d'études des clients assistés et des professions desquels ils ont été mis à pied. La quantité de données saisies pour les mises à pied et pour les résultats en matière d'emploi est limitée, mais ce sont les seules données dont nous disposons. Le graphique 3 compare les données relatives au niveau de scolarité, à la profession mise à pied (selon le diplôme généralement attendu pour cette profession) et au résultat d'emploi pour tous les clients assistés de l'Ontario.

Graphique 3 : Répartition du niveau de scolarité, de la profession de mise à pied et de la profession de résultat d'emploi, clients assistés, Ontario, 2021-2022



Malgré une proportion relativement importante de clients ayant atteint un niveau de scolarité plus élevé, ces clients sont souvent mis à pied de professions exigeant un niveau d'éducation moindre et, d'après les données disponibles sur les résultats, ont tendance à s'éloigner un peu plus du profil des emplois qu'ils finissent par obtenir.



Alphabétisation et formation de base

Le tableau 21 présente le nombre total de clients au programme d'Alphabétisation et formation de base (AFB) et établit certaines comparaisons avec les chiffres des années précédentes. En 2020-2021, le nombre d'apprenants en personne a diminué dans les trois régions, presque entièrement en raison d'une baisse du nombre de nouveaux apprenants en personne. En 2021-2022, ces chiffres ont rebondi, supérieurs à ce qu'ils étaient en 2020-2021, mais toujours inférieurs à 2019-2020.

La part de la CDMRASM dans l'ensemble des apprenants en personne de la province est restée relativement stable par rapport aux années précédentes (4,9 %, dans la gamme de 4,7 % à 5,1 %). Ce chiffre est légèrement supérieur à la part de la région dans la population provinciale (4,2 %). La part de la région est restée autour de 39 %, ce qui représente une légère baisse par rapport aux années précédentes. Comparativement à la part de la région dans la population provinciale (51,4 %), la proportion de clients d'AFB est considérablement plus faible.



En général, le nombre d'apprenants en personne a rebondi à un niveau supérieur à ce qu'il était en 2020-2021 dans les trois régions.

Tableau 21 : Nombre d'apprenants en alphabétisation et formation de base

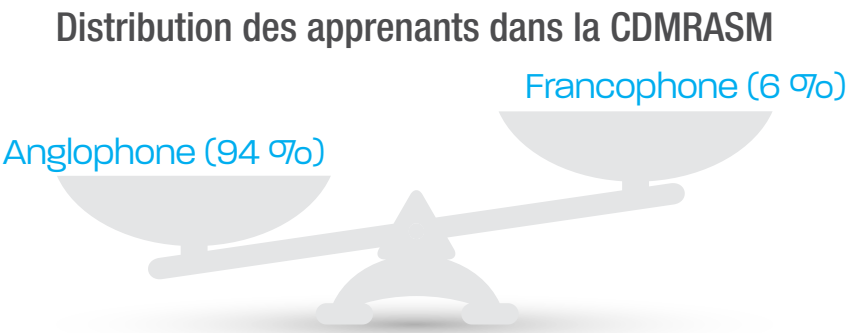
	Commission	Région	Ontario
Nombre d'apprenants en personne (nouveaux apprenants en personne + actuels en personne) (2021-2022)	1 727	13 678	35 164
Nombre d'apprenants en personne (nouveaux apprenants en personne + actuels en personne) (2020-2021)	1 567	12 879	33 025
Nombre d'apprenants en personne (nouveaux apprenants en personne + actuels en personne) (2019-2020)	2 093	16 442	41 867
Nombre d'apprenants en personne (nouveaux apprenants en personne + actuels en personne) (2018-2019)	2 176	17 445	42 578
Nombre d'apprenants en personne (nouveaux) (2021-2022)	1 101	7 585	20 079
Nombre d'apprenants en personne (nouveaux) (2020-2021)	796	6 929	17 133
Nombre d'apprenants en personne (nouveaux) (2019-2020)	1 350	10 291	26 061
Nombre d'apprenants en personne (nouveaux) (2018-2019)	1 395	11 148	26 529
Pourcentage d'apprenants en personne (nouveaux apprenants en personne + actuels en personne) (2021-2022)	4,9%	38,9 %	
Pourcentage d'apprenants en personne (nouveaux apprenants en personne + actuels en personne) (2020-2021)	4,7 %	39,0 %	
Pourcentage d'apprenants en personne (nouveaux apprenants en personne + actuels en personne) (2019-2020)	5,0 %	39,3 %	
Pourcentage d'apprenants en personne (nouveaux apprenants en personne + actuels en personne) (2018-2019)	5,1 %	41,0 %	
% de la population d'Ontario (2021)	4,2 %	51,4 %	
Nombre d'apprenants par voie électronique (nouveaux et actuels) (2021-2022)			6 541
Nombre d'apprenants par voie électronique (nouveaux et actuels) (2020-2021)			7 069
Nombre d'apprenants par voie électronique (nouveaux) (2021-2022)			4 434
Nombre d'apprenants par voie électronique (nouveaux) (2020-2021)			4 678
Nombre d'apprenants par voie électronique (actuels) (2021-2022)			2 107
Nombre d'apprenants par voie électronique (actuels) (2019-2020)			2 391
Nombre total d'apprenants (en personne + par voie électronique)(2021-2022)	1 727	13 678	41 705

Le tableau 22 montre la répartition des apprenants selon le flux de fournisseurs de services. Localement, les seuls flux où nous retrouvons des clients sont anglophone (94 %) et francophone (6 %). Or, la proportion de francophones dans la région locale est plus dense que pour la région, tandis

que les chiffres associés aux fournisseurs desservant les populations sourdes et autochtones apparaissent à l'échelle régionale et provinciale. Il n'y a pratiquement aucun changement dans les proportions par rapport à l'an dernier.

Tableau 22 : Distribution des clients par flux de fournisseurs de services, 2021-2022

	Nombre de clients AFB			% par flux de fournisseur		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Anglophone	1 623	12 968	34 959	94 %	95 %	84 %
Sourd	0	141	412	0 %	1 %	1 %
Francophone	104	435	3 483	6 %	3 %	8 %
Autochtone	0	134	2 851	0 %	1 %	7 %
Non désignés	0	0	0	0 %	0 %	0 %
Total	1 727	13 678	41 705	100 %	100 %	100 %



Le tableau 23 montre la répartition des clients par secteur de fournisseurs de services et compare les chiffres à ceux de l'année précédente. Il n'y a pratiquement pas eu de changement dans les pourcentages de répartition aux niveaux régional et provincial. Au niveau local, on constate

une baisse de la part des collèges communautaires au profit du secteur des conseils scolaires. L'année précédente, le secteur des collèges communautaires avait augmenté, ce qui semble être un retour au modèle de distribution antérieur.

Tableau 23 : Distribution des clients par secteur de fournisseurs de services, 2021-2022 et 2020-2021

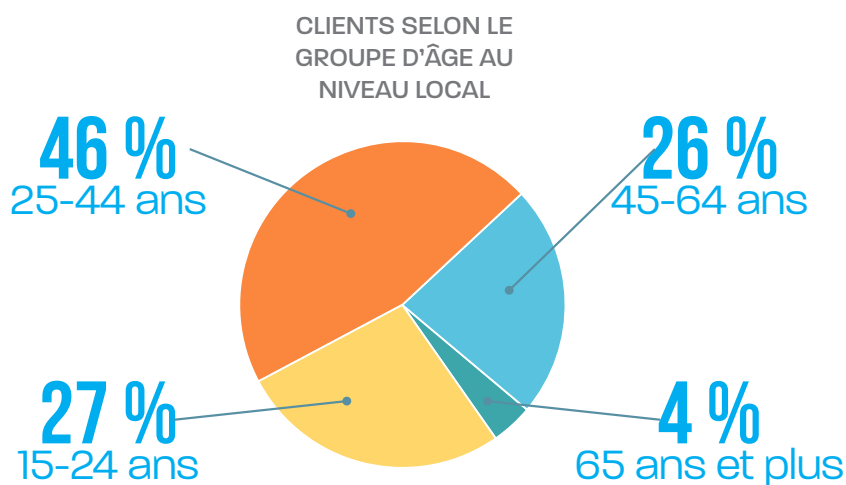
	2021-2022			2020-2021		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Secteur des organismes communautaires	25 %	29 %	36 %	25 %	29 %	36 %
Secteur des collèges communautaires	43 %	47 %	37 %	54 %	48 %	38 %
Secteur des conseils scolaires	32 %	24 %	26 %	21 %	23 %	27 %

Les données démographiques des clients pour l'alphabétisation et la formation de base fournissent des détails sur plusieurs caractéristiques. En ce qui concerne l'âge des apprenants (tableau 24), il y a eu peu de changement au cours des dernières années.

Comparativement à la région et à la province, la zone de la CDMRASM compte une proportion plus faible de clients âgés de 25 à 44 ans, bien que cette proportion ait augmenté au cours des deux dernières années.

Tableau 24 : Alphabétisation et formation de base - clients par groupe d'âge, 2021-2022 et 2020-2021

2020-2021	Nombre de clients AFB			% par groupe d'âge		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
15 à 24 ans	463	3 201	10 226	27 %	23 %	25 %
25 à 44 ans	802	7 118	20 804	46 %	52 %	50 %
45 à 64 ans	393	3 017	8 951	23 %	22 %	22 %
65 ans et plus	69	331	1 688	4 %	2 %	4 %
Inconnu	0	11	36	0 %	0 %	0 %
Total	1 727	13 678	41 705			
2019-2020	15 à 24 ans			31 %	25 %	26 %
	25 à 44 ans			44 %	51 %	49 %
	45 à 64 ans			22 %	22 %	22 %
	65 ans et plus			3 %	2 %	4 %



Les femmes représentent une plus grande proportion des apprenants dans les trois régions. Or, leur proportion a augmenté dans chaque région par rapport à l'an dernier, en particulier au niveau de la commission où près de sept

apprenants sur dix sont des femmes (tableau 25). (Il y a des clients dans les catégories « trans », « autres » et « préfère ne pas divulguer », mais lorsque le pourcentage est arrondi, le résultat obtenu est 0 %.)

Tableau 25 : Alphabétisation et formation de base par genre, 2021-2022 et 2020-2021

	2021-2022			2020-2021		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Femmes	69 %	64 %	66 %	64 %	61 %	64 %
Hommes	31 %	35 %	34 %	36 %	38 %	35 %
Trans	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Autre	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Préfère ne pas divulguer	0 %	0 %	1 %	0 %	1 %	0 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Le tableau 26 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 plus élevée comparativement à la région ou à la province. 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. L'échelle locale a également une proportion plus élevée de clients appartenant à un groupe autochtone, tout comme les chiffres provinciaux, alors que la proportion de la région est considérablement plus faible. Ces proportions sont presque les mêmes que l'an dernier.

Tableau 26 : Alphabétisation et formation de base par groupe désigné, 2021-2022

	Nombre de clients AFB			Pourcentage		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Groupe autochtone	143	400	4 246	8 %	3 %	12 %
Sourd	X	147	564	0 %	1 %	2 %
Sourd/aveugle	X	X	68	0 %	0 %	0 %
Francophone	120	562	4 019	7 %	4 %	11 %
Formé à l'étranger	0	0	0	0 %	0 %	0 %
Nouvel arrivant	66	2 424	5 520	4 %	18 %	16 %
Personne handicapée	528	2 199	10 378	31 %	16 %	30 %
Racialisé	62	2 505	5 920	4 %	18 %	17 %

Aucune entrée (X) signifie que le chiffre était inférieur à 10 et pour garantir la confidentialité, le chiffre a été supprimé.

La distribution de niveaux de scolarité des clients figure au tableau 27. Il y a une très forte ressemblance entre les niveaux de scolarité de clients de la commission, de la région et de la province. À l'échelle de la commission, le niveau de scolarité de 37 % 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. On constate une baisse continue de la proportion de clients au niveau de la commission sans certificat d'études, qui passe de 49 % en 2017-2018 à 38 % en 2021-2022.

Tableau 27 : Alphabétisation et formation de base par niveau de scolarité, 2021-2022 and 2020-2021

	2021-2022			2020-2021		
	Commission	Région	Ontario	Région	Ontario	Région
Aucun certificat	37 %	27 %	32 %	39 %	29 %	34 %
Études secondaires	30 %	28 %	27 %	29 %	28 %	27 %
Apprentissage	0 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Collège	18 %	16 %	17 %	16 %	14 %	16 %
Université	8 %	18 %	14 %	9 %	17 %	13 %
Autre	6 %	9 %	9 %	6 %	9 %	9 %



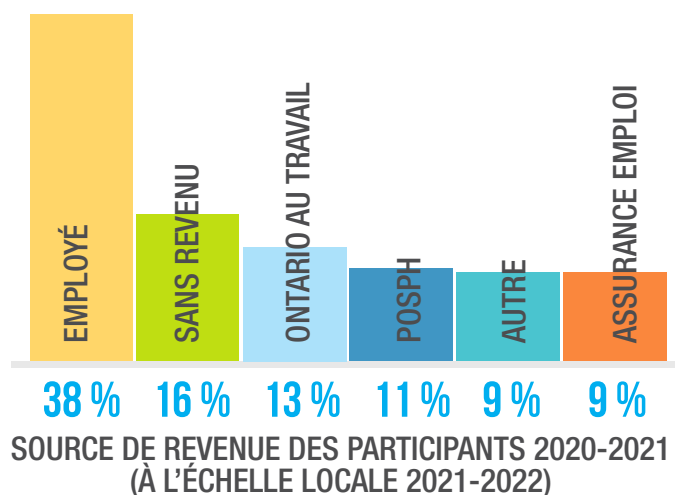
16 pour cent des participants locaux possèdent un diplôme d'études collégiales.

En ce qui concerne les sources de revenu (tableau 28), les trois principales sources de revenu des clients dans les trois catégories géographiques sont les suivantes : Employé; Aucune source de revenu; et Ontario au travail. Il y a eu une légère augmentation de la proportion

d'apprenants qui ont un emploi et une légère baisse de la proportion d'apprenants qui sont des clients du programme Ontario au travail. Ces tendances étaient également visibles l'année dernière.

Tableau 28 : Clients du programme Alphabétisation et formation de base, distribution en pourcentage par source de revenu, 2021-2022 et 2020-2021

	2021-2022			2020-2021		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Régime de pensions du Canada	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Pupille de la Couronne	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Personne à charge de l'AE	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Personne à charge OT/POSPH	1 %	1 %	2 %	1 %	2 %	2 %
Employé	38 %	31 %	33 %	34 %	27 %	31 %
Assurance emploi	9 %	10 %	9 %	8 %	11 %	8 %
Aucune source de revenu	16 %	22 %	19 %	19 %	23 %	19 %
POSPH	11 %	9 %	10 %	11 %	9 %	11 %
Ontario au travail	13 %	15 %	14 %	15 %	17 %	16 %
Autre	9 %	9 %	11 %	10 %	9 %	11 %
Pension	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Travailleur autonome	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
Inconnu	0 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %



Pour ce qui est de la trajectoire d'objectif de l'apprenant (tableau 29), la principale différence entre la région de la commission et les deux autres secteurs est que la région de la commission compte beaucoup plus de clients à la recherche d'un crédit pour études secondaires et moins de

clients qui visent des études postsecondaires. Au niveau de la commission, on a constaté un bond considérable de la proportion d'apprenants cherchant une voie d'apprentissage et une baisse correspondante de ceux cherchant à suivre des études postsecondaires.

Tableau 29 : Clients du programme Alphabétisation et formation de base, Parcours menant aux objectifs d'apprentissage, 2021-2022 et 2020-2021

	2021-2022			2020-2021		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Apprentissage	19 %	14 %	9 %	11 %	13 %	8 %
Emploi	24 %	27 %	30 %	25 %	28 %	30 %
Autonomie	10 %	8 %	11 %	9 %	8 %	10 %
Études postsecondaires	26 %	42 %	39 %	34 %	40 %	40 %
Crédits du secondaire	21 %	10 %	12 %	21 %	11 %	12 %

La plus grande proportion de clients se trouve de loin à être dans la catégorie des chômeurs au moment de l'admission, soit entre 54 % et 55 % dans les trois régions.

La proportion de chômeurs a très légèrement diminué par rapport à l'an dernier, avec des augmentations parmi les employés à temps plein et à temps partiel (tableau 30).

Tableau 30 : Clients du programme Alphabétisation et formation de base, Participation au marché du travail, 2021-2022 et 2020-2021

	2021-2022			2020-2021		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Employé à temps plein	24 %	20 %	22 %	23 %	17 %	21 %
Employé à temps partiel	17 %	14 %	15 %	14 %	13 %	14 %
Étudiant à temps plein	0 %	5 %	3 %	0 %	5 %	3 %
Étudiant à temps partiel	3 %	2 %	1 %	4 %	2 %	2 %
Participant au marché du travail - Travailleur autonome	3 %	3 %	3 %	2 %	2 %	2 %
Sous-employé	0 %	2 %	1 %	0 %	1 %	1 %
Chômeurs	54 %	55 %	55 %	57 %	58 %	57 %

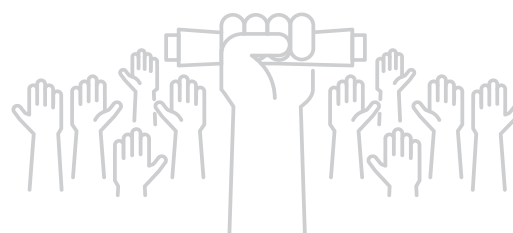
La plus grande proportion de clients se trouve de loin à être dans la catégorie des chômeurs au moment de l'admission, soit entre 54 % et 55 %.

Le tableau 31 montre la répartition des objectifs de cheminement de carrière selon la participation à la population active. Les objectifs prioritaires varient en fonction de la participation au marché du travail :

- Pour les personnes employées à temps plein ou à temps partiel, les objectifs postsecondaires sont plus prioritaires, suivis des objectifs d'emploi; toutefois, au niveau de la commission, l'apprentissage était un objectif tout aussi important.
- Les étudiants à temps plein partagent leurs objectifs entre des objectifs d'emploi et des objectifs d'éducation (crédits d'études secondaires ou postsecondaires), avec des objectifs d'apprentissage bien en vue aux échelles régionale et provinciale.
- Les étudiants à temps partiel se concentrent davantage sur les objectifs d'éducation (au niveau local, très axés sur les crédits du secondaire, aux échelles régionale et provinciale, une répartition approximative entre le secondaire et l'enseignement postsecondaire).

- Les apprenants du travail autonome sont presque également répartis entre les objectifs d'emploi et les études postsecondaires.
- Les sous-employés se concentrent sur des objectifs d'emploi et, accessoirement, sur des objectifs d'éducation, avec l'apprentissage comme cible importante au niveau de la commission.
- Les chômeurs se concentrent sur les objectifs d'éducation et accessoirement, sur les objectifs d'emploi.

Dans la plupart des cas, ce profil d'objectifs est semblable à celui de l'an dernier.



Les personnes employées à temps plein ou à temps partiel accordent une plus haute priorité aux objectifs postsecondaires.

Tableau 31 : Distribution du pourcentage des parcours menant aux objectifs selon la participation au marché du travail, 2021-2022

	Commission	Région	Ontario
Employé à temps plein			
Parcours menant à l'apprentissage	18 %	19 %	11 %
Parcours menant à l'emploi	28 %	18 %	27 %
Parcours menant à l'autonomie	5 %	6 %	8 %
Parcours menant au postsecondaire	35 %	49 %	45 %
Parcours menant à un crédit du secondaire	14 %	9 %	9 %
Employé à temps partiel			
Parcours menant à l'apprentissage	32 %	12 %	8 %
Parcours menant à l'emploi	18 %	18 %	23 %
Parcours menant à l'autonomie	5 %	5 %	7 %
Parcours menant au postsecondaire	33 %	57 %	53 %
Parcours menant à un crédit du secondaire	13 %	8 %	9 %

Étudiant à temps plein			
Parcours menant à l'apprentissage	0 %	39 %	24 %
Parcours menant à l'emploi	40 %	8 %	18 %
Parcours menant à l'autonomie	0 %	4 %	4 %
Parcours menant au postsecondaire	40 %	42 %	41 %
Parcours menant à un crédit du secondaire	20 %	6 %	12 %
Étudiant à temps partiel			
Parcours menant à l'apprentissage	0 %	11 %	5 %
Parcours menant à l'emploi	3 %	11 %	23 %
Parcours menant à l'autonomie	0 %	11 %	11 %
Parcours menant au postsecondaire	10 %	34 %	37 %
Parcours menant à un crédit du secondaire	86 %	33 %	24 %
Travailleur autonome			
Parcours menant à l'apprentissage	14 %	12 %	7 %
Parcours menant à l'emploi	30 %	26 %	34 %
Parcours menant à l'autonomie	16 %	10 %	14 %
Parcours menant au postsecondaire	33 %	47 %	38 %
Parcours menant à un crédit du secondaire	7 %	5 %	7 %
Sous-employé			
Parcours menant à l'apprentissage	17 %	9 %	13 %
Parcours menant à l'emploi	83 %	53 %	40 %
Parcours menant à l'autonomie	0 %	8 %	10 %
Parcours menant au postsecondaire	0 %	27 %	29 %
Parcours menant à un crédit du secondaire	0 %	3 %	8 %
Chômeurs			
Parcours menant à l'apprentissage	17 %	10 %	7 %
Parcours menant à l'emploi	25 %	34 %	34 %
Parcours menant à l'autonomie	14 %	10 %	13 %
Parcours menant au postsecondaire	21 %	35 %	32 %
Parcours menant à un crédit du secondaire	22 %	11 %	13 %

Le tableau 32 indique les trois principales sources de recommandation aux programmes AFB d'après le pourcentage de toutes les recommandations déclarées, pour chacune des régions. Environ 40 % de tous les renvois dans chaque région proviennent du « bouche

à oreille informel/renvoi par les médias », et les deux premières sources ont été les sources primaires évidentes au cours des cinq dernières années pour lesquelles les données ont été rapportées.

Tableau 32 : Trois principales sources de recommandations entrantes, 2021-2022

Commission	%	Région	%	Ontario	%
Recommandation informelle bouche à oreille/par les médias	43 %	Recommandation informelle bouche à oreille/par les médias	42 %	Recommandation informelle bouche à oreille/par les médias	40 %
Autre - recommandation structurée/formelle	37 %	Autre - recommandation structurée/formelle	27 %	Autre - recommandation structurée/formelle	25 %
EO – Fournisseur de services d'emploi	9 %	EO – Fournisseur de services d'emploi	6 %	EO - Fournisseur de services d'alphabétisation et de formation de base	8 %
				EO – Fournisseur de services d'emploi	8 %

Le tableau 33 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

La répartition en pourcentage des renvois est fournie (de tous les renvois signalés), les deux principales dans le cas des autres ressources communautaires et les quatre principales dans le cas des autres programmes et services.

Tableau 33 : Principales destinations des recommandations sortantes, 2021-2022

Commission	%	Région	%	Ontario	%
Vers d'autres ressources communautaires					
Services d'éducation, d'enseignement	30 %	Services d'éducation, d'enseignement	19 %	Services d'éducation, d'enseignement	24 %
Élément du plan de base personnalisé	12 %	Élément du plan de base personnalisé	10 %	Élément du plan de base personnalisé	11 %
Vers d'autres programmes et services					
École secondaire	18 %	Études postsecondaires	26 %	Études postsecondaires	13 %
Études postsecondaires	15 %	Autre - recommandation structurée/formelle	10 %	Élément du plan de base personnalisé	9 %
Élément du plan de base personnalisé	9 %	Élément du plan de base personnalisé	9 %	EO - Fournisseur de services d'alphabétisation et de formation de base	8 %
EO - Fournisseur de services d'alphabétisation et de formation de base	6 %	EO – Fournisseur de services d'emploi	5 %	EO – Fournisseur de services d'emploi	8 %
		École secondaire	5 %	Études postsecondaires	

En ce qui concerne les résultats détaillés (tableau 34), il y a quelques différences par rapport à l'année dernière :

- Il y a eu une augmentation des résultats inconnus dans les trois régions l'année précédente montrant une diminution légère.
- La plupart des résultats en matière d'emploi ont connu une légère baisse l'année précédente et une légère reprise l'année dernière.

- Il y a eu une augmentation, surtout à l'échelle locale, des personnes employées et en formation ainsi que des personnes en formation, et une diminution des personnes en formation ainsi que des chômeurs.

**RÉSULTATS À LA SORTIE
À L'ÉCHELLE LOCALE**

2020-2021
19 % sans emploi

2021-2022
12 % sans emploi

Tableau 34 : Clients Alphabétisation et formation de base : Résultat détaillés 2021-2022 et 2020-2021

	2021-2022			2020-2021		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Employé à temps plein	17 %	11 %	13 %	15 %	10 %	12 %
Employé à temps partiel	6 %	4 %	6 %	6 %	5 %	5 %
Employé apprenti	0 %	6 %	2 %	0 %	7 %	2 %
Employé - Autre	2 %	0 %	1 %	2 %	0 %	1 %
Employé et aux études	5 %	4 %	3 %	3 %	3 %	2 %
Employé et en formation	9 %	2 %	1 %	0 %	1 %	1 %
Travailleur autonome	2 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %
Aux études	15 %	19 %	18 %	22 %	21 %	18 %
En formation	8 %	7 %	7 %	4 %	6 %	6 %
Autonomie	0 %	6 %	5 %	0 %	5 %	4 %
Bénévole	0 %	1 %	1 %	0 %	0 %	1 %
Incapable de travailler	4 %	2 %	2 %	3 %	2 %	3 %
Chômeurs	12 %	16 %	15 %	19 %	17 %	16 %
Inconnu	20 %	23 %	25 %	26 %	24 %	28 %

Deuxième carrière

L'an dernier, la région de Simcoe et Muskoka a inscrit 111 personnes au programme Deuxième carrière, soit une augmentation de 16 % par rapport à l'année précédente, semblable à l'augmentation provinciale (il y a eu un bond très important au niveau régional) (tableau 35). En pourcentage de l'ensemble des clients provinciaux, l'échelle locale a lentement augmenté sa

part (de 2,1 % en 2016-2017 à 3,1 % en 2020-2021), mais cela reste une proportion inférieure à leur part de la population résidente provinciale (4,2 %). La part de la région centrale, qui n'avait cessé de diminuer au cours des quatre années précédentes, a rebondi en 2021-2022 pour atteindre 36,0 %.

Tableau 35 : Données relatives aux clients du programme Deuxième carrière

	Commission	Région	Ontario
Nombre de clients, 2021-2022	111	1 358	3 777
Nombre de clients, 2020-2021	95	768	3 110
Nombre de clients, 2019-2020	94	1 031	3 314
Nombre de clients, 2018-2019	86	1 380	3 834
Nombre de clients, 2017-2018	112	2 254	5 379
Nombre de clients, 2016-2017	148	3 215	7 158
2021-2022 Clients du programme Deuxième carrière en % de la province	2,9 %	36,0 %	
2020-2021 Clients du programme Deuxième carrière en % de la province	3,1 %	24,7 %	
2019-2020 Clients du programme Deuxième carrière en % de la province	2,8 %	31,1 %	
2018-2019 Clients du programme Deuxième carrière en % de la province	2,2 %	36,0 %	
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 %	
Proportion de la population provinciale (2021)	4,2 %	51,4 %	

Comme pour les autres programmes, les données démographiques des clients pour Deuxième carrière fournissent des détails sur diverses caractéristiques du client. Les clients de Deuxième carrière ont tendance à

être des adultes plus jeunes ou d'âge moyen (tableau 36); au niveau local, 54 % sont âgés de 25 à 44 ans et 41 % sont âgés de 45 à 64 ans.

Tableau 36 : Deuxième carrière - clients par groupe d'âge, 2021-2022 et 2020-2021

2020-2021	Nombre de clients – Deuxième carrière			% par groupe d'âge		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
15 à 24 ans	X	42	208	X	3 %	6 %
25 à 44 ans	60	793	2 193	54 %	58 %	58 %
45 à 64 ans	45	518	1 358	41 %	38 %	36 %
65 ans et plus	X	X	18	X	0 %	1 %
Total	111	1 358	3 777	100 %	100 %	100 %
2020-2021	15 à 24 ans			0 %	3 %	6 %
	25 à 44 ans			56 %	56 %	60 %
	45 à 64 ans			37 %	41 %	33 %
	65 ans et plus			0 %	0 %	1 %

Cette année, la proportion d'hommes parmi les clients de Deuxième carrière était plus élevée à l'échelle locale et régionale, alors qu'elle était presque équilibrée

l'année précédente, ce qui correspondait davantage à la répartition des genres dans les chiffres provinciaux des deux dernières années.

Tableau 37 : Deuxième carrière - clients par genre, 2021-2022 et 2020-2021

	2021-2022			2020-2021		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Femmes	44 %	45 %	43 %	50 %	49 %	45 %
Hommes	56 %	55 %	56 %	51 %	51 %	55 %
Autre/non divulgué	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Les chiffres relatifs au niveau de scolarité des clients de Deuxième carrière sont incomplets, car plusieurs catégories au niveau de la commission sont supprimées vu que les résultats sont inférieurs à 10. Néanmoins, il est évident que la tendance des deux dernières années s'est poursuivie : localement, une grande partie de ces clients ne possèdent qu'un diplôme d'études secondaires ou un diplôme d'études collégiales. Aux échelles régionale

et provinciale, une proportion importante des clients de Deuxième carrière possède soit un diplôme d'études secondaires, soit un diplôme collégial ou un diplôme universitaire (tableau 38). Il convient de noter que les renseignements sur le niveau de scolarité ne sont pas disponibles pour près d'un quart des clients dans les trois régions.

Tableau 38 : Clients du programme Deuxième carrière - niveau de scolarité à l'inscription, 2021-2022

	2021-2022		
	Commission	Région	Ontario
Aucun certificat	X	X	7 %
Études secondaires	30 %	23 %	22 %
Apprentissage	X	1 %	2 %
Collège	21 %	21 %	23 %
Université	X	19 %	14 %
Autre	X	7 %	9 %
Inconnu	22 %	24 %	24 %

En ce qui concerne les sources de revenu (tableau 39), il existe plusieurs catégories pour lesquelles les données sont supprimées au niveau de la commission et de la région. Il apparaît néanmoins que la moitié ou plus des clients sont des prestataires de l'assurance-

emploi, comme ce fut le cas l'an dernier et les années précédentes. La deuxième catégorie la plus importante était celle des personnes « sans source de revenu », bien que la catégorie « inconnu » soit également importante aux échelles régionale et provinciale.

Tableau 39 : Clients participant au programme Deuxième carrière - par source de revenu, 2021-2022 et 2020-2021

	2021-2022			2020-2021		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Régime de pensions du Canada	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Pupille de la Couronne	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Personne à charge de l'AE	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Personne à charge OT/POSPH	0 %	X	0 %	0 %	0 %	0 %
Employé	X	2 %	3 %	0 %	2 %	4 %
Assurance emploi	71 %	57 %	51 %	67 %	56 %	57 %
Aucune source de revenu	15 %	15 %	14 %	15 %	20 %	16 %
Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées	X	1 %	2 %	0 %	2 %	2 %
Ontario au travail	X	2 %	3 %	0 %	5 %	5 %
Autre	X	7 %	7 %	12 %	14 %	14 %
Pension	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Travailleur autonome	0 %	X	1 %	0 %	0 %	1 %
Inconnu	X	16 %	20 %	0 %	0 %	2 %

Les clients de Deuxième carrière ont tendance à être au chômage pendant à peu près la même durée que les clients assistés par les services d'emploi, mais ils connaissent une proportion légèrement plus élevée de personnes au chômage pendant 6 à 12 mois et une proportion plus faible de personnes au chômage pendant

12 mois ou plus (tableau 40). Par rapport à la répartition de l'ensemble des chômeurs, les clients de Deuxième carrière et de clients SE assistés représentent une plus grande proportion de ceux qui sont au chômage depuis six mois ou plus.

Tableau 40 : Distribution en pourcentage selon la durée de chômage de clients participant au programme Deuxième carrière, de clients SE assistés (2021-2022), et de chômeurs, Ontario, 2021

	Deuxième carrière 2021-2022			Clients SE 2021-2022			EPA Ontario
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario	
< 3 mois	34 %	27 %	34 %	36 %	32 %	35 %	55 %
3 - 6 mois	14 %	17 %	17 %	14 %	14 %	14 %	15 %
6 - 12 mois	27 %	26 %	23 %	17 %	20 %	19 %	20 %
> 12 mois	25 %	30 %	27 %	34 %	33 %	33 %	10 %

Enquête sur la population active, 2021



Le tableau 41 montre les dix programmes de formation les plus approuvés pour le programme Deuxième carrière. Nous disposons d'un nombre limité de données pour la région de la CDMRASM 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. Ce programme est celui des conducteurs de camions de transport, qui compte 38 clients, soit un tiers (34 %) de l'ensemble des clients (à part les conducteurs de camions de transport, les clients locaux de Deuxième carrière ont été placés dans 34 programmes différents).

À l'échelle régionale, la répartition entre les divers programmes de formation professionnelle est plus uniforme, un grand nombre d'entre eux étant placés

dans un éventail de professions allant du transport à la technologie de l'information, en passant par le secteur communautaire, les affaires, la santé et les métiers spécialisés. Pourtant, le nombre d'inscriptions au programme des conducteurs de camions de transport est supérieur à celui des cinq autres programmes les plus importants réunis.

Le programme de conducteur de camion de transport est de loin le plus important de la province, à tel point qu'il est plus important que le nombre d'inscriptions aux sept autres programmes les plus importants réunis et qu'il représente 27 % de toutes les inscriptions, soit légèrement inférieur au 29 % de l'an dernier.

Tableau 41 : Dix principaux programmes de formation en compétences approuvés, 2021-2022

RA NG	Commission		Région		Ontario	
	Métier	#	Métier	#	Métier	#
1.	Conducteurs de camion de transport	38	Conducteurs de camion de transport	296	Conducteurs de camion de transport	1 023
2.			Techniciens de réseau informatique	71	Opérateurs d'équipement lourd (sauf les grues)	222
3.			Adjointes administratives médicales	68	Adjointes administratives médicales	194
4.			Commis à la comptabilité et personnel assimilé	65	Techniciens de réseau informatique	148
5.			Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	48	Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	128
6.			Travailleurs des services sociaux et communautaires	37	Agents administratifs	116
7.			Mécaniciens de réfrigération et d'air climatisé	35	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	112
8.			Agents administratifs	34	Travailleurs des services sociaux et communautaires	111
9.			Designers graphiques et illustrateurs	34	Adjointes administratives, Adjointes administratives	82
10.			Esthéticiens, électrolystes et personnel assimilé	33	Mécaniciens de réfrigération et d'air climatisé	74

Pour les résultats à la sortie et à 12 mois, il y a une forte proportion d'inconnus dans les trois régions. Au niveau de la commission et de la province, les résultats en matière d'emploi concernent environ un tiers (30 %) des

clients à la sortie et environ la moitié (50 % à 55 %) à 12 mois, tandis que la région affiche des chiffres légèrement inférieurs.

Tableau 42 : Résultats à la sortie et à douze mois 2021-2022

	Numéro			Pourcentage		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Résultats à la sortie						
Employé	20	122	702	30 %	21 %	30 %
Formation/Éducation	X	90	264	X	16 %	11 %
Autre	X	X	31	X	X	1 %
Chômeur	27	193	822	41 %	34 %	35 %
Inconnu	19	164	534	29 %	29 %	23 %
Total	66	569	2 353	100 %	100 %	100 %
Résultats à douze mois						
Employé	30	139	851	55 %	35 %	50 %
Formation/Éducation	0	X	31	0 %	X	2 %
Autre	0	X	27	0 %	X	2 %
Chômeur	X	53	179	X	13 %	11 %
Inconnu	25	208	624	46 %	52 %	36 %
Total	55	400	1 712	100 %	100 %	100 %

Apprentissage

Au niveau de la commission, le nombre de nouvelles inscriptions en apprentissage avait lentement augmenté au cours des dernières années, mais en 2020-2021, le nombre a diminué de manière significative; si 2021-2022

montre une reprise, il est considérablement inférieur au chiffre de 2019-2020. C'est également le cas pour la région et la province (tableau 43).

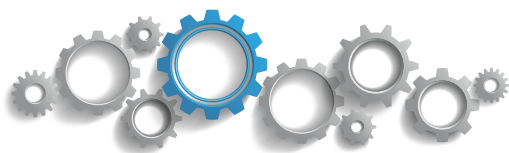
Tableau 43 : Nombre de nouvelles inscriptions à l'apprentissage, 2014-2015 à 2021-2022

	Commission	Région	Ontario
Nombre de nouvelles inscriptions			
2021-2022	792	9 366	22 056
2020-2021	628	7 051	16 730
2019-2020	1 094	11 770	26 771
2018-2019	1 089	12 318	27 821
2017-2018	938	10 871	24 991
2016-2017	906	10 442	24 890
2015-2016	867	10 451	25 793
2014-2015	908	9 715	26 018

Dans le cas de la région de la commission, sa part de toutes les inscriptions à l'échelle provinciale avait lentement augmenté, mais en 2020-2021, la part a légèrement baissé et a maintenant fléchi un peu plus à 3,6 %, alors que la part de la commission de la population provinciale est de 4,2 %.

Le nombre d'apprentis actifs a augmenté, la région de la commission représentant 3,3 % des apprentis actifs de la province.

Le nombre de certificats d'apprentissage délivrés au niveau de la commission est revenu à son niveau d'avant la pandémie de la COVID-19.



La région locale représente 3,3 %
des apprentis actifs de la province.

Tableau 44 : Nouvelles inscriptions en apprentissage et apprentissages actifs

	Commission	Région	Ontario
Nombre de nouvelles inscriptions			
2021-2022	792	9 366	22 056
2020-2021	628	7 051	16 730
2019-2020	1 094	11 770	26 771
En tant que % de l'Ontario : 2021-2022	3,6 %	42,5 %	
En tant que % de l'Ontario : 2020-2021	3,8 %	42,1 %	
En tant que % de l'Ontario : 2019-2020	4,1 %	44,0 %	
En tant que % de l'Ontario : 2018-2019	3,9 %	44,3 %	
En tant que % de l'Ontario : 2017-2018	3,8 %	43,5 %	
En tant que % de l'Ontario : 2016-2017	3,6 %	42,0 %	
Nombre d'apprentis actifs			
2021-2022	2 814	38 231	84 937
2020-2021	2 706	35 956	78 733
2019-2020	2 600	33 790	73 924
En tant que % de l'Ontario : 2021-2022	3,3 %	45,0 %	
En tant que % de l'Ontario : 2020-2021	3,4 %	45,7 %	
En tant que % de l'Ontario : 2019-2020	3,5 %	45,7 %	
En tant que % de l'Ontario : 2018-2019	3,5 %	45,6 %	
En tant que % de l'Ontario : 2017-2018	3,5 %	44,8 %	
En tant que % de l'Ontario : 2016-2017	3,6 %	45,2 %	
Nombre de nouveaux certificats d'apprentis émis			
2021-2022	289	3 443	8 120
2020-2021	195	2 647	5 877
2019-2020	266	3 732	8 892
En tant que % de l'Ontario : 2021-2022	3,6 %	42,4 %	
En tant que % de l'Ontario : 2020-2021	3,3 %	45,0 %	
En tant que % de l'Ontario : 2019-2020	3,0 %	42,0 %	
En tant que % de l'Ontario : 2018-2019	3,1 %	42,6 %	
En tant que % de l'Ontario : 2017-2018	3,3 %	43,2 %	
Population			
En tant que pourcentage pour l'Ontario	4,2 %	51,4 %	

La distribution selon l'âge penche fortement en faveur des jeunes personnes (tableau 45). Environ la moitié des clients sont des jeunes (15-24 ans), et presque tous les autres se trouvent dans la fourchette des 25 à 44 ans. La région

de la commission a connu une plus grande proportion de personnes âgées de 15 à 24 ans, et cette proportion a augmenté en 2021-2022 pour atteindre 58 %.

Tableau 45 : Distribution des apprentis en fonction de l'âge, 2021-2022 et 2020-2021

Pourcentage	2021-2022			2020-2021		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
15-24 ans	58 %	48 %	51 %	51 %	45 %	48 %
25-44 ans	39 %	48 %	46 %	47 %	51 %	48 %
45-64 ans	2 %	4 %	4 %	3 %	4 %	4 %
65 ans et plus	0 %	X	0 %	0 %	0 %	0 %



Plus de la moitié des apprentis locaux sont âgés de

15 À 24 ANS

Les hommes se retrouvent en beaucoup plus grand nombre dans le programme d'apprentissage, car ils sont cinq fois plus nombreux à s'y inscrire que les femmes dans la CDMRASM (84 % des apprentis sont des

hommes comparativement à 16 % des femmes) (tableau 46). La proportion de femmes est même légèrement plus faible aux niveaux régional et provincial.

Tableau 46 : Distribution des apprentis en fonction du genre, 2021-2022 et 2020-2021

Pourcentage	2021-2022			2020-2021		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Femmes	16 %	12 %	13 %	18 %	12 %	13 %
Hommes	84 %	87 %	87 %	82 %	88 %	87 %
Autre/non divulgué/trans	X	X	1 %	0 %	1 %	1 %

La répartition des clients selon la scolarité à l'admission (tableau 47) est principalement dominée par les clients qui possèdent un diplôme d'études secondaires. De 82 % à 87 % des clients appartiennent à cette catégorie et les autres, en grande partie, n'ont pas obtenu de diplôme d'études secondaires. (Ces proportions concernent

les clients pour lesquels les données étaient connues.) L'augmentation du nombre d'apprentis âgés de 15 à 24 ans à l'échelle locale semble avoir également coïncidé avec une augmentation des apprentis sans diplôme d'études secondaires.

Tableau 47 : Distribution des apprentis en fonction de la scolarité au moment de l'inscription, 2021-2022 et 2020-2021

	2021-2022			2020-2021		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Aucun certificat	17 %	12 %	13 %	12 %	12 %	12 %
Études secondaires	82 %	87 %	87 %	87 %	88 %	88 %
Apprentissage	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Collège	X	0 %	0 %	0 %	1 %	1 %
Université	0 %	X	0 %	0 %	0 %	0 %
Autre	X	1 %	0 %	0 %	1 %	0 %

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.

Il existe peu de données sur la distribution par groupe désigné au niveau local; les trois seules catégories qui ont communiqué des données sont les membres d'un groupe autochtone et les francophones (tableau 48). Il est difficile de savoir si ces chiffres représentent

une sous-déclaration, car certains de ces groupes désignés affichent des taux de participation plus élevés dans d'autres programmes d'Emploi Ontario. Il s'agit d'un domaine qui mérite d'être étudié par le biais de consultations avec les fournisseurs de services.

Tableau 48 : Distribution des apprentis en fonction des groupes désignés, 2021-2022

Pourcentage	Apprentissage		
	Commission	Région	Ontario
Groupe autochtone	5 %	15 %	11 %
Sourd	0 %	0 %	0 %
Sourd/aveugle	0 %	0 %	0 %
Francophone	3 %	3 %	6 %
PFÉ	0 %	0 %	0 %
Nouvel arrivant	X	1 %	0 %
Personne handicapée	2 %	1 %	1 %
Racialisé	X	6 %	4 %

Le tableau 49 illustre les 10 principaux métiers associés aux nouvelles inscriptions selon le nombre de nouveaux clients. Les huit métiers suivants se trouvent dans les dix premiers aux niveaux de la commission, de la région et de la province :

- Électricien - Construction et entretien
- Mécaniciens de véhicules automobiles
- Plombiers
- Charpentiers-menuisiers généraux
- Réparateurs de camions et d'autobus
- Coiffeurs
- Mécaniciens de réfrigération et d'air climatisé
- Praticiens en développement de l'enfant



**Les 6 principaux métiers
sont les mêmes aux
niveaux de la CDMRSM,
de la région et de la province.**

Tableau 49 : Les dix principaux métiers pour lesquels il y a eu de nouvelles inscriptions d'apprentis, 2021-2022

RANG	Commission		Région		Ontario	
	Métier	#	Métier	#	Métier	#
1.	Électricien - Construction et entretien	179	Électricien - Construction et entretien	2 138	Électricien - Construction et entretien	4 359
2.	Mécaniciens de véhicules automobiles	121	Mécaniciens de véhicules automobiles	1 046	Mécaniciens de véhicules automobiles	2 412
3.	Plombiers	68	Plombiers	925	Plombiers	1 875
4.	Charpentiers-menuisiers généraux	65	Charpentiers-menuisiers généraux	631	Charpentiers-menuisiers généraux	1 786
5.	Réparateurs de camions et d'autobus	60	Réparateurs de camions et d'autobus	470	Réparateurs de camions et d'autobus	1 312
6.	Coiffeurs	53	Coiffeurs	467	Coiffeurs	1 052
7.	Machinistes généralistes	35	Mécaniciens de réfrigération et d'air climatisé	328	Mécaniciens de chantier et de mécaniciens industriels	1 008
8.	Mécaniciens de réfrigération et d'air climatisé	26	Mécanicien de construction	277	Tôliers	602
9.	Praticiens en développement de l'enfant	24	Praticiens en développement de l'enfant	271	Mécaniciens de réfrigération et d'air climatisé	567
10.	Mécaniciens de chantier et de mécaniciens industriels	23	Tôliers	252	Praticiens en développement de l'enfant	522

Le tableau 50 donne un aperçu historique des neuf dernières années de nouvelles inscriptions selon le plus

grand nombre d'inscriptions par métier. La baisse en 2020-2021 se manifeste dans tous ces métiers.

Tableau 50 : Inscriptions des apprentis, les six principales nouvelles inscriptions pour Simcoe et Muskoka, 2013-2014 à 2020-2021

	2013 - 2014	2014 - 2015	2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022
Électricien - Construction et entretien	114	126	151	150	143	210	198	133	179
Mécaniciens de véhicules automobiles	116	158	157	152	176	176	177	105	121
Coiffeurs	85	100	100	109	100	113	111	51	53
Réparateurs de camions et d'autobus	42	45	69	52	82	71	91	40	60
Charpentiers-menuisiers généraux	37	56	49	44	68	72	84	39	65
Plombiers	21	42	37	49	42	77	81	56	68
TOUTES LES NOUVELLES INSCRIPTIONS	761	908	867	906	938	1 089	1 094	628	792

Les entrées en gras sont des métiers obligatoires.



Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Employeurs

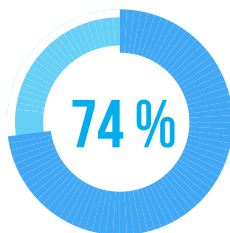
La majorité des employeurs qui participent à la SCOE sont des petites entreprises ayant un effectif de moins de 50 employés (tableau 51). Dans toutes les régions, les entreprises de moins de 50 employés représentent

au moins 74 % de tous les bénéficiaires de la SCOE. Comme pour tous les programmes étudiés, il y a eu un rebond des chiffres cette année, mais sans atteindre le niveau d'avant la COVID-19.

Tableau 51 : Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Employeurs, 2021-2022

	Commission	Région	Ontario
Nombre d'employeurs, 2020-2021	117	1 015	2 837
Nombre d'employeurs, 2020-2021	88	934	2 456
Nombre d'employeurs, 2019-2020	138	1 239	3 232
Nombre d'employeurs, 2018-2019	195	1 557	3 952
Taille (pourcentage)			
<50	76 %	74 %	75 %
50-160	12 %	17 %	16 %
151-300	X	5 %	4 %
301-500	X	2 %	2 %
501-1 500	X	1 %	1 %
1 501-10 000	0 %	X	1 %
> 10 000	0 %	X	X

X indique que les entrées sont supprimées (moins de 10).



La majorité des employeurs qui participent à la SCOE sont des petites entreprises ayant un effectif de moins de 50 employés.

Six formations sur dix (57 %-64 %) ont été dispensées par des formateurs privés dans les trois zones (tableau 52). Les fournisseurs de formation les plus importants sont les collèges privés d'enseignement professionnel, là encore dans l'ensemble des trois régions. Il y a moins de

formation qui est fournie par des entités publiques telles que les conseils scolaires, les collèges communautaires ou les universités, bien que la proportion pour la région de la commission (11 %) soit considérablement plus élevée que celle de la région ou de la province.

Tableau 52 : Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Type de fournisseur de formation, 2021-2022

Pourcentage	SCOE		
	Commission	Région	Ontario
Vendeur privé	64 %	62 %	57 %
Vendeur de produit	X	5 %	3 %
Collège public	11 %	4 %	7 %
Collège privé d'enseignement professionnel agréé Conseil scolaire	18 %	21 %	28 %
Conseil scolaire	0 %	X	X
Centre de formation syndical	0 %	X	1 %
Université	X	9 %	6 %
Inconnu	0 %	0 %	X

X indique que les entrées sont supprimées (moins de 10).

Les détails des résultats à la sortie demeurent uniformes dans l'ensemble de la commission, 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'œuvre (tableau 53).

Tableau 53 : Détails des résultats à la sortie, 2020-2021

	Commission	Région	Ontario
Productivité accrue du stagiaire	93 %	93 %	94 %
La formation a répondu aux besoins de main-d'œuvre	96 %	98 %	98 %



À TOUS LES NIVEAUX, ON SIGNALE UN ACCROISSEMENT DE LA PRODUCTIVITÉ ET QUE LA FORMATION A RÉPONDU AUX BESOINS DU MILIEU DE TRAVAIL.

Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Participants

Le nombre de participants à la SCOE a considérablement augmenté au niveau de la commission, à tel point que la part de la région de la commission dans le total des participants à la SCOE provinciale est passée de 2,7 % à

4,0 % (tableau 54). Aux échelles régionale et provinciale, les chiffres n'ont que légèrement augmenté et sont bien inférieurs à ceux de 2019-2020.

Tableau 54 : Nombre de participants à la SCOE, 2021-2022

	Commission	Région	Ontario
Participants à la SCOE			
Nombre en 2021-2022	430	4 856	10 767
Nombre en 2020-2021	281	4 704	10 350
Nombre en 2019-2020	366	6 276	14 073
Nombre en 2018-2019	722	9 216	19 742
Nombre en 2017-2018	666	11 223	25 278
En tant que % de l'Ontario : 2021-2022	4,0 %	45,1 %	
En tant que % de l'Ontario : 2020-2021	2,7 %	45,4 %	
En tant que % de l'Ontario : 2019-2020	2,6 %	44,6 %	
En tant que % de l'Ontario : 2018-2019	3,7 %	46,7 %	
En tant que % de l'Ontario : 2017-2018	2,6 %	44,4 %	
2021 Total de la population de l'Ontario			
% de l'Ontario	4,2 %	51,4 %	100 %

Comme le montre le tableau 55, la plupart des clients sont des adultes, dont 60 % ou plus sont âgés de 25 à 44 ans. Si la part de ces jeunes adultes a quelque peu

augmenté, le tableau général demeure le même depuis deux ans.

Tableau 55 : Distribution des participants à la SCOE en fonction de l'âge, 2021-2022

Pourcentage	SCOE		
	Commission	Région	Ontario
15-24 ans	12 %	9 %	12 %
25-44 ans	66 %	63 %	60 %
45-64 ans	22 %	27 %	27 %
65 ans et plus	X	1 %	1 %

X indique que les entrées sont supprimées (moins de 10).

Plus de **60 %** des clients sont âgés de **25 À 44 ANS**

La répartition entre les sexes est plus fortement penchée vers les hommes aux trois niveaux (58 % à 63 %). Cela

a également été le cas au cours des deux dernières années.

Tableau 56 : Distribution des participants à la SCOE en fonction du genre, 2021-2022

Pourcentage	SCOE		
	Commission	Région	Ontario
Femmes	36 %	41 %	37 %
Hommes	63 %	58 %	62 %
Autre/non divulgué/trans	0 %	X	X

X indique que les entrées sont supprimées (moins de 10).



Il y a un degré de certitude beaucoup plus faible en ce qui concerne la scolarité à l'admission des participants à la SCOE dans toutes les régions, car il n'existe aucune donnée pour environ la moitié des participants (tableau 57). Parmi les clients ayant un niveau de scolarité connu, la plupart d'entre eux à l'échelle régionale possèdent un diplôme d'études collégiales, suivi d'un diplôme d'études

secondaires, alors qu'aux niveaux régional et provincial, ils sont plus nombreux à détenir un diplôme universitaire, suivi d'un diplôme collégial. En général, les employeurs investissent davantage dans la formation des travailleurs qui se situent à la marge supérieure de l'éventail des compétences, c'est-à-dire ceux qui ont un niveau de scolarité élevé.

Tableau 57 : Distribution des participants à la SCOE en fonction de la scolarité à l'inscription, 2021-2022

	Commission	Région	Ontario
Aucun certificat	X	X	1 %
Études secondaires	10 %	6 %	7 %
Apprentissage	4 %	1 %	2 %
Collège	19 %	16 %	18 %
Université	8 %	25 %	20 %
Autre	3 %	3 %	3 %
Inconnu	54 %	49 %	49 %

X indique que les entrées sont supprimées (moins de 10).

Il y a soit beaucoup moins de clients faisant partie d'un groupe désigné, soit, plus probablement, beaucoup moins de renseignements sur les groupes désignés pour le programme de la SCOE (tableau 58). La seule catégorie au niveau de la commission pour laquelle il existe un chiffre est celle des professionnels formés à

l'étranger. Aux niveaux régional et provincial, le taux de déclaration est également faible, la catégorie de loin la plus importante étant celle des professionnels formés à l'étranger. Il faut supposer que ces résultats sont la conséquence d'une collecte inadéquate de données.

Tableau 58 : Distribution des participant SCOE en fonction des groupes désignés, 2021-2022

Pourcentage	SCOE		
	Commission	Région	Ontario
Groupe autochtone	X	0 %	1 %
Sourd	0 %	X	0 %
Sourd/aveugle	0 %	0 %	0 %
Francophone	X	1 %	2 %
Professionnels formés à l'étranger	3 %	12 %	8 %
Nouvel arrivant	X	4 %	3 %
Personne handicapée	X	1 %	1 %
Racialisé	X	6 %	5 %

X indique que les entrées sont supprimées (moins de 10).



La distribution selon la participation au marché du travail, figurant au tableau 59, montre que la majorité écrasante des clients travaillent à temps plein, soit 91 % dans les trois zones. Cette proportion de personnes employées

est non seulement constante dans l'ensemble de la commission, de la région et de la province, mais aussi dans les réponses concernant les sources de revenu - au moins 94 % indiquent qu'ils sont employés (tableau 60).

Tableau 59 : Distribution des participants à la SCOE en fonction de la participation au marché du travail, 2021-2022

Pourcentage			
	Commission	Région	Ontario
Employé à temps plein	91 %	91 %	91 %
Employé à temps partiel	4 %	3 %	4 %
Étudiant à temps plein	0 %	0 %	0 %
Étudiant à temps partiel	0 %	X	0 %
Travailleur autonome	X	0 %	0 %
Sous-employé	0 %	X	0 %
Chômeurs	4 %	4 %	5 %
Inconnu	0 %	X	0 %

X indique que les entrées sont supprimées (moins de 10).

Tableau 60 : Distribution des participants à la SCOE en fonction des sources de revenu, 2021-2022

	Commission	Région	Ontario
Régime de pensions du Canada	0 %	0 %	0 %
Pupille de la Couronne	0 %	0 %	0 %
Personne à charge de l'AE	0 %	0 %	0 %
Personne à charge OT/POSPH	0 %	X	0 %
Employé	95 %	94 %	94 %
Assurance emploi	X	1 %	2 %
Aucune source de revenu	X	2 %	2 %
Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées	0 %	X	0 %
Ontario au travail	0 %	X	0 %
Autre	X	1 %	1 %
Pension	0 %	0 %	0 %
Travailleur autonome	X	0 %	0 %
Inconnu	0 %	X	0 %

X indique que les entrées sont supprimées (moins de 10).

Au moins
94 %
 des participants à la SCOE indiquent qu'ils occupent un emploi.

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

Le nombre de participants au PAEJ a fortement diminué en 2020-2021 dans les trois régions et les chiffres sont restés sensiblement les mêmes en 2021-2022.

Les années précédentes, la région de la commission représentait environ 3 % du nombre total du PAEJ provincial, proportion inférieure à la part de la région de la commission dans la population de la province (2,4 %).

Plus récemment, cette part des participants au PAEJ a été réduite de moitié, à 1,5 %.

Le nombre de participants au PAEJ d'été n'a pas non plus changé entre 2020-2021 et 2021-2022 au niveau de la commission, où la part de l'ensemble des participants au PAEJ provincial était de 2,4 %. Les chiffres aux échelles régional et provincial ont baissé de 16 % à 19 % par rapport à l'année précédente.

Tableau 61 : Nombre de participants au PAEJ, 2021-2022

	Commission	Région	Ontario
Participants au PAEJ			
Nombre 2021-2022	108	3 656	7 097
Nombre 2020-2021	110	3 903	7 428
Nombre 2019-2020	305	5 745	12 063
Nombre 2018-2019	339	5 714	12 024
Nombre 2017-2018	402	6 106	12 958
En tant que % de l'Ontario : 2021-2022	1,5 %	51,5 %	
En tant que % de l'Ontario : 2020-2021	1,5 %	52,5 %	
En tant que % de l'Ontario : 2019-2020	2,5 %	47,6 %	
En tant que % de l'Ontario : 2018-2019	2,8 %	47,5 %	
En tant que % de l'Ontario : 2017-2018	3,1 %	47,1 %	100,0 %
Participants au PAEJ d'été			
Nombre 2021-2022	95	1, 82	4 010
Nombre 2020-2021	94	2 331	4 815
En tant que % de l'Ontario : 2021-2022	2,4 %	46,9 %	
En tant que % de l'Ontario : 2020-2021	2,0 %	48,4 %	
2016 Total de la population de l'Ontario			
% de l'Ontario	4,2 %	51,4 %	100 %

X indique que les entrées sont supprimées (moins de 10).



Le nombre de participants au PAEJ a fortement diminué en 2020-2021 dans les trois régions et les chiffres sont restés sensiblement les mêmes en 2021-2022.

Les deux tableaux suivants présentent la répartition des clients par âge et par genre. Comme on pouvait s'y attendre, la plupart des clients sont âgés de 15 à 24 ans (environ 77 % à 90 % pour les trois régions), et presque tous les autres clients ont entre 25 et 44 ans (probablement moins de 29 ans) (tableau 62). Au niveau de la commission, la proportion de personnes âgées

de 15 à 24 ans est plus élevée. À l'échelle locale, les hommes représentent une proportion légèrement plus élevée des participants, tandis qu'aux échelles régionale et provinciale, la proportion est égale (l'année dernière, la proportion d'hommes était plus élevée dans les trois régions) (tableau 63).

Tableau 62 : Distribution des participants au PAEJ en fonction de l'âge, 2021-2022

	Commission	Région	Ontario
15-24 ans	90 %	77 %	77 %
25-44 ans	10 %	22 %	22 %
45-64 ans	0 %	0 %	1 %
65 ans et plus	0 %	0 %	0 %
Inconnu	0 %	0 %	0 %

X indique que les entrées sont supprimées (moins de 10).

Tableau 63 : Distribution des participants au PAEJ en fonction du genre, 2021-2022

	Commission	Région	Ontario
Femmes	43 %	49 %	48 %
Hommes	51 %	49 %	50 %
Autre/non divulgué/trans	X	X	2 %

X indique que les entrées sont supprimées (moins de 10).

La plupart des clients à l'échelle de la commission ne possèdent aucun certificat ou seulement un diplôme d'études secondaires. Bien que ce soit également le cas

aux échelles régionale et provinciale, dans ces régions, environ 14 % à 18 % possède un diplôme collégial ou universitaire (tableau 64).

Tableau 64 : Distribution des participants au PAEJ en fonction de la scolarité à l'inscription, 2021-2022

	Commission	Région	Ontario
Aucun certificat	44 %	16 %	28 %
Études secondaires	36 %	58 %	52 %
Apprentissage	0 %	X	0 %
Collège	X	9 %	8 %
Université	X	9 %	6 %
Autre	X	8 %	6 %
Inconnu	0 %	0 %	0 %

X indique que les entrées sont supprimées (moins de 10).

Aux échelles de la commission et provinciale, les personnes handicapées représentent une proportion importante des participants, de 30 % à 49 % (tableau 65). À l'échelle régionale, les membres d'un groupe racialisé constituent le plus grand groupe désigné, suivi des personnes handicapées. Les membres d'un groupe

autochtone occupent également une place importante aux échelles de la commission et provinciale, et dans une moindre mesure les nouveaux arrivants aux niveaux régional et provincial. Ces proportions sont très similaires à celles de l'année précédente.

Tableau 65 : Distribution des participants aux PAEJ en fonction des groupes désignés, 2021-2022

Pourcentage	Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes		
	Commission	Région	Ontario
Groupe autochtone	15 %	1 %	10 %
Sourd	0 %	0 %	0 %
Sourd/aveugle	0 %	0 %	0 %
Francophone	0 %	2 %	3 %
Professionnels formés à l'étranger	X	5 %	4 %
Nouvel arrivant	X	9 %	7 %
Personne handicapée	49 %	14 %	30 %
Racialisé	X	42 %	30 %

X indique que les entrées sont supprimées (moins de 10).



Aux échelles de la commission et provinciale, les personnes handicapées représentent une proportion importante des participants, de 30 % à 49 %.

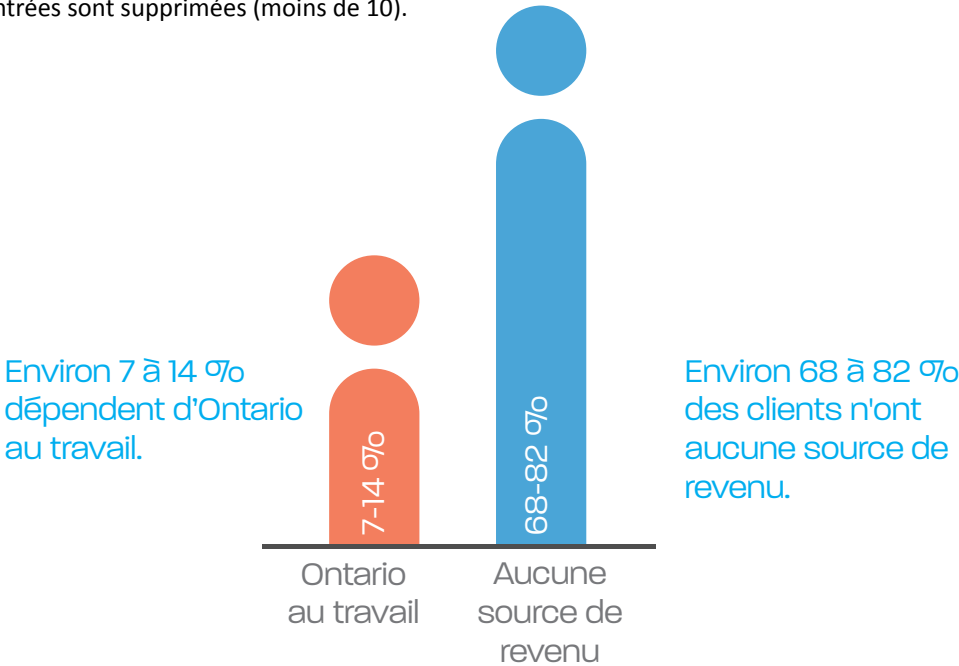
Environ 68 à 82 % des clients n'ont aucune source de revenu et cette catégorie est la seule pour laquelle nous avons rapporté des données à l'échelle de la commission. Ontario au travail est la deuxième catégorie de source

de revenu la plus importante aux échelles régionale et provinciale (tableau 66). Ces proportions sont très similaires à celles de l'année précédente.

Tableau 66 : Distribution des participants au PAEJ en fonction des sources de revenu, 2021-2022

	Commission	Région	Ontario
Régime de pensions du Canada	0 %	0 %	0 %
Pupille de la Couronne	X	1 %	2 %
Personne à charge de l'AE	0 %	0 %	0 %
Personne à charge OT/ POSPH	0 %	2 %	2 %
Employé	0 %	0 %	0 %
Assurance emploi	X	2 %	3 %
Aucune source de revenu	82 %	82 %	68 %
Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées	X	2 %	6 %
Ontario au travail	X	7 %	14 %
Autre	X	4 %	4 %
Pension	0 %	0 %	0 %
Travailleur autonome	0 %	0 %	0 %
Inconnu	0 %	0 %	0 %

X indique que les entrées sont supprimées (moins de 10).



Constations tirées de l'enquête des employeurs

Introduction

C'est la 9^e année que la Commission de développement de la main-d'œuvre de Simcoe Muskoka et Réseau d'alphabétisation mènent une enquête auprès des employeurs. Au cours des dernières années, l'enquête a choisi comme thème des questions spécifiques relatives à la main-d'œuvre, plus récemment l'impact de la pandémie de la COVID-19 sur la dynamique du marché du travail. Cette année, l'enquête a porté sur les difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs, les lacunes en matière de compétences et le travail à distance.

Cette année, l'enquête a été administrée en deux parties. Le comté de Simcoe avait commandé une étude sur le marché du travail et, dans le cadre de cette étude, on souhaitait examiner les intentions des entreprises et les défis du marché du travail. Le comté et la CDMSMRA se sont associés pour mener cette enquête auprès des employeurs de Simcoe. Pour Muskoka, la CDMSMRA a distribué une enquête identique à celle de Simcoe, à l'exception des questions sur les intentions des entreprises.

Les deux enquêtes ont été réalisées par voie électronique en envoyant des liens vers l'enquête par courriel aux

employeurs locaux. L'enquête de Simcoe était ouverte du 27 septembre au 15 octobre, et celle de Muskoka, du 4 octobre au 18 novembre.

Au total, 364 employeurs ont visité le site de l'enquête. Cependant, après avoir répondu à quelques questions identifiant le lieu de travail ou le secteur d'activité, certains ont abandonné avant de répondre à la première question de fond. Le nombre réel d'employeurs ayant répondu à l'enquête était de 310.

L'enquête n'est pas à échantillon aléatoire. Il est basé sur les employeurs contactés et ceux qui ont choisi de répondre à l'enquête. L'échantillon de l'enquête est comparé dans ses diverses caractéristiques (en particulier, l'industrie et la taille) à la distribution de tous les employeurs dans la zone cible de l'enquête, ce qui permet d'évaluer dans quelle mesure l'enquête donne une image complète des employeurs de Simcoe et Muskoka. Dans la mesure du possible, l'analyse de l'enquête met également en évidence les différences de réponses entre les divers secteurs industriels.



Profil des employeurs

Le tableau 1 présente la répartition des réponses à l'enquête par industrie. Deux calculs ont été fournis. Tout d'abord, le nombre réel de toutes les réponses par industrie, ainsi que leur répartition en pourcentage (la première et la deuxième colonne des chiffres du

tableau 1). Ces chiffres sont comparés à la répartition réelle en pourcentage des employeurs de Simcoe et Muskoka, selon les données de juin 2022 du Recensement des entreprises canadiennes pour tous les établissements.

Tableau 1 : Répartition des répondants à l'enquête selon l'industrie comparativement à la distribution réelle des établissements ayant des employés à Simcoe et à Muskoka

Secteur d'industrie	Enquête		Réel
	#	%	
Services d'hébergement et de restauration	35	11,4 %	6,7 %
Services administratifs et de soutien, gestion des déchets	2	0,7 %	5,7 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	14	4,6 %	1,8 %
Arts, spectacles et loisirs	15	4,9 %	2,0 %
Construction	33	10,8 %	19,5 %
Services d'enseignement	9	2,9 %	1,1 %
Finance et assurances	12	3,9 %	3,1 %
Santé et assistance sociale	36	11,8 %	10,2 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	5	1,6 %	1,0 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	0	0,0 %	0,0 %
Fabrication	43	14,1 %	4,2 %
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	0	0,0 %	0,3 %
Autres services (sauf l'administration publique)	28	9,2 %	8,3 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	24	7,8 %	10,0 %
Administrations publiques	10	3,3 %	0,2 %
Services immobilier et services de location et de location à bail	7	2,3 %	4,8 %
Commerce de détail	21	6,9 %	12,5 %
Transport et entreposage	6	2,0 %	4,6 %
Services publics	1	0,3 %	0,2 %
Commerce de gros	5	1,6 %	3,6 %
Total	306	100 %	100 %

Le chiffre du nombre réel d'employeurs par industrie provient du Nombre d'entreprises canadiennes de Statistique Canada, juin 2022

Dans quelques cas, il y a une importante surreprésentation des employeurs dans l'enquête, notamment dans les secteurs de l'hébergement et des services alimentaires, de l'industrie manufacturière (par une forte marge) et de l'administration publique. Parallèlement, certains secteurs s'avèrent sous-représentés : services administratifs et de soutien; gestion des déchets; construction; et commerce de détail. Dans tous les autres cas, la différence entre le pourcentage de l'enquête et le pourcentage réel de la part est inférieure à 3 %.

Le tableau 2 illustre la répartition de toutes les entreprises avec des employés d'après le nombre d'employés. Les employeurs ayant un plus grand nombre d'employés sont de loin surreprésentés dans l'enquête, ainsi que sous-représentés chez les firmes qui comptent peu d'employés. Ce déséquilibre n'est pas une mauvaise chose afin de comprendre la dynamique et les questions d'emploi du marché du travail local. Parmi les employeurs comptant un effectif de plus de 100 employés, un sur sept a participé à l'enquête. Même parmi les entreprises de 20 à 99 employés, près de 5 % ont participé à l'enquête.

Tableau 2 : Répartition des répondants à l'enquête selon le nombre d'employés

	NOMBRE D'EMPLOYÉS			
	1-4	5-19	20-99	100+
Nombre réel	10 633	6 001	1 787	295
Pourcentage réel	57 %	32 %	10 %	2 %
Nombre sondé	65	104	84	42
Pourcentage sondé	22 %	35 %	29 %	14 %
Enquête en tant que pourcentage réel	0,6 %	1,7%	4,7 %	14,2 %

Le chiffre du nombre réel d'employeurs provient du Nombre d'entreprises canadiennes de Statistique Canada, juin 2022



Parmi les employeurs comptant un effectif de plus de 100 employés, un sur sept a participé à l'enquête.



Les réponses provenaient de l'ensemble de la zone géographique cible, avec une certaine variation entre la

répartition des répondants à l'enquête et la répartition des entreprises entre Simcoe et Muskoka (tableau 3).

Tableau 3 : Répondants à l'enquête selon l'emplacement

Lieu	Enquête		Réal
	#	%	
Adjala-Tosorontio	3	0,9 %	1,8 %
Barrie	60	18,7 %	25,1 %
Bradford West Gwillimbury	6	1,9 %	6,1 %
Clearview	13	4,0 %	2,5 %
Collingwood	14	4,4 %	6,2 %
Essa	5	1,6 %	2,3 %
Innisfil	12	3,7 %	5,8 %
Midland/Penetanguishene	20	6,2 %	4,5 %
New Tecumseth	5	1,6 %	6,0 %
Orillia	29	9,0 %	6,1 %
Oro-Medonte	25	7,8 %	4,3 %
Ramara	9	2,8 %	1,2 %
Severn	7	2,2 %	2,2 %
Springwater	5	1,6 %	4,4 %
Tay	3	0,9 %	1,0 %
Tiny	1	0,3 %	1,6 %
Wasaga Beach	8	2,5 %	2,5 %
Bracebridge	25	7,8 %	4,5 %
Gravenhurst	20	6,2 %	2,3 %
Huntsville	36	11,2 %	5,5 %
Lake of Bays	6	1,9 %	0,8 %
Muskoka Lakes	8	2,5 %	2,5 %
Georgian Bay	1	0,3 %	0,8 %
	321	100 %	100 %

Le chiffre du nombre réel d'employeurs par municipalité provient du Nombre d'entreprises canadiennes de Statistique Canada, juin 2022. Le total de l'enquête dépasse le nombre de répondants, car certains fournisseurs ont indiqué plus d'un lieu.

Le déséquilibre géographique le plus important consiste en une surreprésentation des établissements d'Oro-Medonte, de Bracebridge, de Gravenhurst et de

Huntsville, et une sous-représentation des établissements de Barrie, de Bradford West Gwillimbury et de New Tecumseth.

Fréquence d'embauche

Une grande partie de l'enquête de cette année a porté sur les difficultés rencontrées par les employeurs lors de l'embauche, sur ce à quoi ils attribuent ces difficultés et sur les stratégies qu'ils utilisent pour recruter de nouveaux employés.

En explorant ces sujets, l'enquête a distingué trois niveaux de professions, soit :

Travailleurs débutants ou peu qualifiés : Emplois nécessitant généralement un diplôme d'études secondaires ou moins, comme les caissiers, les garnisseurs de tablettes, les vendeurs au détail, les nettoyeurs, les ouvriers de production et les manœuvres.

Travailleurs de niveau intermédiaire ou moyennement qualifiés : Emplois nécessitant généralement un certificat

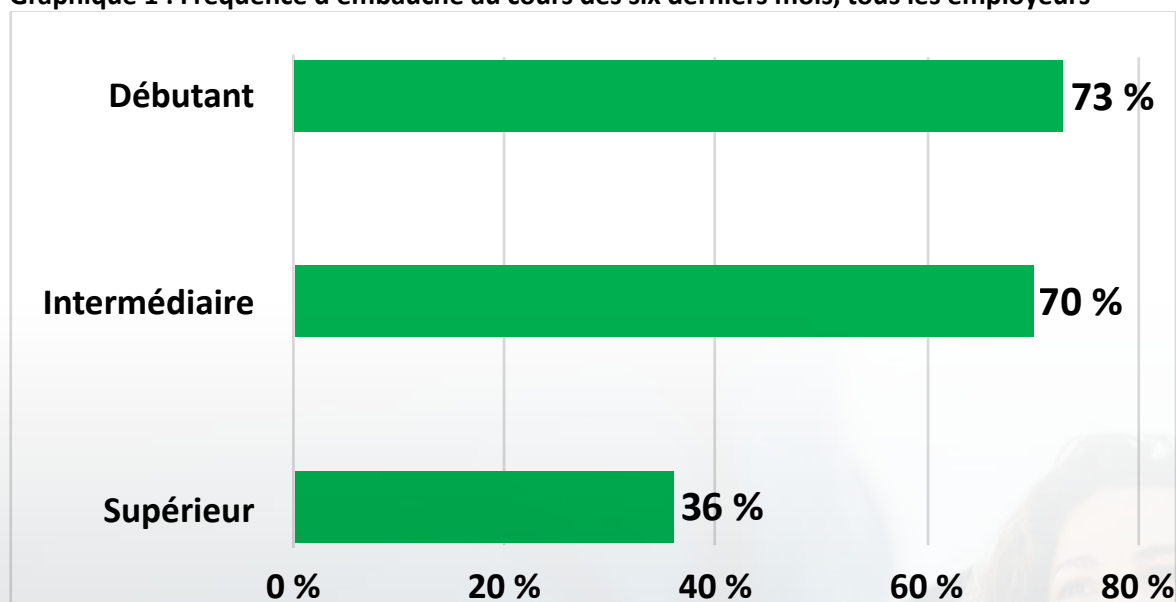
de métier ou un diplôme d'études postsecondaires, comme les ouvriers qualifiés, techniciens, technologues et superviseurs.

Travailleurs supérieurs ou hautement qualifiés :

Emplois nécessitant généralement un diplôme ou un grade postsecondaire, tels que les gestionnaires, les professionnels (p. ex., comptables, ingénieurs, avocats), le personnel infirmier et enseignant.

L'enquête a d'abord demandé si les employeurs avaient embauché ou eu un poste vacant pour l'un de ces trois niveaux de professions au cours des six mois précédents. Le graphique 1 présente les réponses selon le niveau d'occupation.

Graphique 1 : Fréquence d'embauche au cours des six derniers mois, tous les employeurs



Sept employeurs sur dix (70 % à 73 %) ont déclaré avoir embauché ou avoir eu un poste disponible au cours des six derniers mois pour une profession de niveau débutant ou intermédiaire, et la moitié de cette proportion (36 %) avait un poste vacant pour une profession de niveau supérieur.

Les modèles d'embauche varient considérablement d'une industrie à l'autre. Le tableau 4 dresse le profil de plusieurs de ces industries, en mettant en évidence le pourcentage d'employeurs qui avaient un poste disponible pour chaque catégorie de profession.

Tableau 4 : Fréquence d'embauche selon les catégories professionnelles et certaines industries

	Débutant	Intermédiaire	Supérieur
Services (hébergement et services de restauration; arts, spectacles et loisirs; commerce de détail)	90 %	59 %	18 %
Construction	70 %	67 %	24 %
Fabrication	72 %	79 %	42 %
Services de santé et d'assistance sociale	67 %	72 %	64 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	42 %	63 %	50 %

Les secteurs des services comptent une très grande proportion (90 %) d'employeurs qui embauchent pour des postes de premier échelon, une proportion relativement élevée (59 %) d'employeurs qui embauchent pour des postes de niveau intermédiaire et une faible proportion (18 %) d'employeurs qui embauchent pour des postes de niveau supérieur. Dans les secteurs de la construction et de la fabrication, une forte proportion d'employeurs embauche pour des postes de premier échelon et de niveau intermédiaire (manœuvres à un niveau et ouvriers

qualifiés à l'autre), mais moins de postes de niveau supérieur. Le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale ainsi que celui des services professionnels, scientifiques et techniques comptent une proportion à peu près égale d'employeurs ayant des postes à pourvoir dans les trois niveaux professionnels. (Les seuls secteurs de l'industrie qui sont présentés sont ceux pour lesquels le nombre de réponses est suffisamment élevé pour constituer un échantillon solide.)

90 % des secteurs des services
embauchent pour des postes de premier échelon

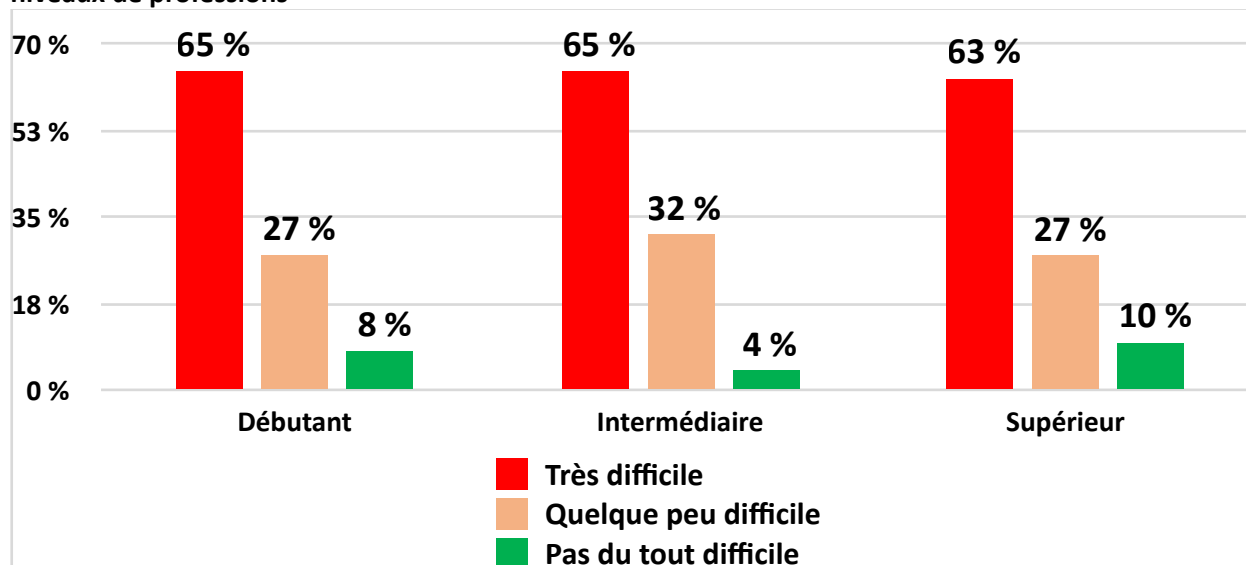
64 % des services de santé et d'assistance sociale
embauchent pour des postes de niveau supérieur

Niveau de défi lors de l'embauche

Les employeurs qui avaient recruté au cours des six mois précédents ont été invités à évaluer le niveau de difficulté auquel ils se sont confrontés lors du recrutement. Le graphique 3 illustre les réponses pour les trois niveaux de professions.

La plupart des employeurs, soit près des deux tiers, estiment qu'il est très difficile de recruter pour chacun des trois niveaux de professions et les réponses données pour chaque niveau sont très similaires.

Graphique 3 : Degré de difficulté rencontré par les employeurs lors du recrutement pour différents niveaux de professions



Pour chacun des trois niveaux

63 % à 64 %

des employeurs estiment qu'il est très difficile de recruter.



Il existe des variations selon l'industrie, comme l'illustre le tableau 5. Une forte proportion d'employeurs dans les secteurs de la construction, de l'hébergement et des services de restauration et, dans une moindre mesure, des soins de santé et de l'assistance sociale, ont trouvé très difficile de recruter pour des postes de premier échelon. Les deux premières industries, soit la construction et l'hébergement et les services de restauration, ainsi que les services professionnels, scientifiques et techniques, comptent la plus grande

proportion d'employeurs ayant indiqué qu'ils avaient beaucoup de difficulté à recruter des travailleurs pour des postes de niveau intermédiaire. Enfin, en ce qui concerne les professions de niveau supérieur, le niveau de recrutement plus faible dans cette catégorie signifie qu'il n'y avait que deux industries avec un nombre légèrement plus élevé de répondants. Parmi ceux-ci, les employeurs du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale ont indiqué qu'ils avaient beaucoup de mal à recruter pour ces postes.

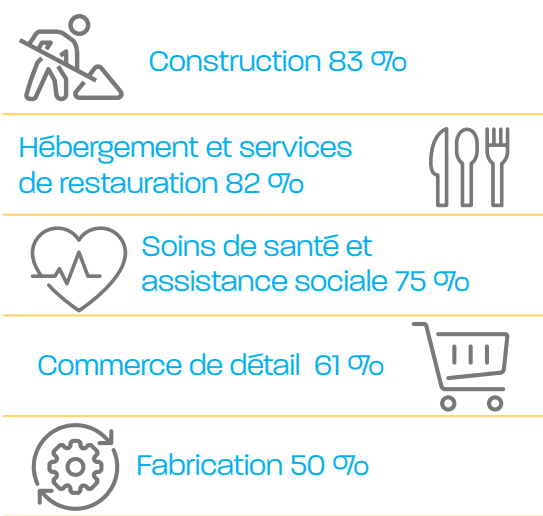
Tableau 5 : Pourcentage des employeurs qui ont connu beaucoup de difficultés à recruter des candidats, niveau d'emploi et certaines industries

Débutant		Intermédiaire		Supérieur	
Construction	83 %	Construction	76 %	Soins de santé et assistance sociale	74 %
Hébergement et services de restauration	82 %	Hébergement et services de restauration	75 %	Fabrication	47 %
Soins de santé et assistance sociale	75 %	Services professionnels, scientifiques et techniques	71 %		
Commerce de détail	61 %	Fabrication	60 %		
Fabrication	50 %	Soins de santé et assistance sociale	52 %		

Il convient de noter que les employeurs du secteur manufacturier n'ont pas semblé éprouver autant de difficulté à recruter aux trois niveaux, puisque la

proportion indiquant qu'il s'agissait d'une tâche très difficile était considérablement inférieure à la moyenne.

Défis de recrutement de candidats de niveau débutant



Fréquence des défis spécifiques lors de l'embauche

Les employeurs ont également été interrogés sur la fréquence à laquelle un défi spécifique s'est présenté lors du recrutement. On leur a présenté une série de défis et demandé d'indiquer si cela se produisait « très souvent », « parfois » ou « rarement ou pas du tout ». Pour comparer les résultats entre les différents défis et les niveaux de professions, une cote combinée a été créée, soit :

- 2 points ont été attribués pour chaque réponse « très souvent ».
- 1 point a été attribué pour chaque réponse « parfois ».
- Un zéro a été donné pour chaque réponse « rarement ou pas du tout ».

Ces valeurs ont été additionnées puis divisées par le nombre de répondants ayant fourni une cote (c'est-à-dire en excluant ceux qui ont répondu « ne sait pas/sans objet »), créant ainsi une cote moyenne pour chaque défi (tableau 6). Les trois défis les plus fréquents pour chaque niveau sont notés en rouge, tandis que les trois défis les moins fréquents sont en vert. Les défis présentés aux employeurs différaient légèrement selon le niveau d'emploi, c'est pourquoi certaines cellules sont grisées lorsque le défi en question n'était pas envisageable pour ce niveau d'emploi.

Pour les trois niveaux, le manque de candidats à l'emploi est le défi le plus fréquemment rencontré.

Pour les postes de niveau débutant, le défi le plus fréquent est que le candidat ne semble pas prêt à travailler, suivi par le manque d'expérience professionnelle attendue. Pour les professions de niveau intermédiaire, le deuxième défi le plus fréquemment rencontré était le manque d'expérience professionnelle souhaitée, suivi par le manque de qualifications scolaires nécessaires (les attentes salariales élevées suivaient de près). Pour les postes supérieurs, le deuxième défi le plus fréquemment cité était également le manque d'expérience professionnelle souhaitée, suivi par des attentes salariales élevées (le manque de compétences liées à l'emploi se plaçait en quatrième position).

Parmi les défis les moins fréquemment rencontrés, le manque de compétences linguistiques nécessaires a obtenu la cote la plus basse dans les trois niveaux de professions. Tant pour les postes de niveau débutant que pour les postes de niveau intermédiaire; les deuxième et troisième difficultés les moins fréquemment citées sont les obstacles au transport ou aux déplacements domicile-travail, et le désir d'un travail hybride ou à distance. Pour les postes supérieurs, les deux défis suivants les moins fréquemment cités sont la résistance du candidat au perfectionnement professionnel et des conditions de travail qui ne lui conviennent pas.



Pour chacun des trois niveaux,
le manque de candidats à l'emploi
est le défi le plus fréquemment rencontré.

Tableau 6 : Cote combinée pour la fréquence des défis selon niveau de profession

	Débutant	Intermédiaire	Supérieur
Manque de candidats à l'embauche	1,61	1,70	1,58
Ne possédait pas le niveau de scolarité que nous recherchions	0,92	1,29	1,05
Ne possédait pas l'expérience que nous recherchions	1,17	1,46	1,36
Le candidat ne semblait pas prêt à travailler (il ne s'est pas présenté aux entrevues; il semblait démotivé)	1,45		
Le candidat testait seulement sa valeur marchande, il ne cherchait pas à changer d'emploi		0,93	0,87
Ne possédait pas les compétences professionnelles que nous recherchions	1,13	1,23	1,20
Des attentes salariales plus élevées que ce que nous offrions	1,10	1,27	1,27
Pas la bonne personne pour notre organisme	1,05	1,02	0,89
Ne possédaient pas les compétences linguistiques que nous exigeons	0,32	0,29	0,33
Les conditions de travail ne convenaient pas au candidat (heures de travail, travail en équipe, travail le soir ou la fin de semaine, etc.)	0,76	0,60	0,49
Impossible de surmonter les difficultés de transport ou de déplacement	0,72	0,55	0,57
Le candidat recherchait des avantages supplémentaires (vacances prolongées, occasions d'avancement, prestations d'assurance maladie de santé étendues)		0,69	0,85
Le candidat a accepté un emploi auprès d'un autre employeur ou une contre-offre de son employeur	0,92	0,90	0,86
Le candidat recherchait un travail hybride ou à distance	0,53	0,63	0,82
Le candidat ne possédait pas les compétences de leadership nécessaires ou le potentiel de les développer			0,97
Le candidat hésitait à perfectionner ses compétences			0,35

Stratégies de recrutement des candidats à l'emploi

On a ensuite demandé aux employeurs quelles étaient les stratégies utilisées pour recruter les candidats. Une fois encore, cette question a été posée en relation avec les trois niveaux de professions. Les employeurs ont reçu un éventail de stratégies et ont été invités à indiquer pour chacune d'elles leur niveau d'importance, soit : « très important », « assez important » ou « peu susceptible d'être utilisé ».

Pour comparer les résultats entre les différentes stratégies et entre les niveaux de professions, une cote combinée a été créée :

- 2 points ont été attribués pour chaque réponse « très important ».
- 1 point a été attribué pour chaque réponse « assez important ».

- Un zéro a été donné pour chaque réponse « peu susceptible d'être utilisé ».

Ces valeurs ont été additionnées puis divisées par le nombre de répondants ayant fourni une cote (c'est-à-dire en excluant ceux qui ont répondu « ne sait pas/sans objet »), créant ainsi une cote moyenne pour chaque stratégie (tableau 7).

Il existe cinq stratégies auxquelles les employeurs ont le plus recours lorsqu'ils recrutent pour tous les niveaux de professions, avec de très légères différences d'accent, comme suit :

Débutant	Intermédiaire	Supérieur
1. Veiller à ce que les salaires soient compétitifs 2. Publier des offres d'emploi sur des sites en ligne 3. Rechercher des renvois de la part d'employés actuels 4. Publier des offres d'emploi dans les médias sociaux ou sur le site Web de l'entreprise 5. Souligner les occasions de formation et d'avancement	1. Veiller à ce que les salaires soient compétitifs 2. Publier des offres d'emploi sur des sites en ligne 3. Rechercher des renvois de la part d'employés actuels 4. Souligner les occasions de formation et d'avancement 5. Publier des offres d'emploi dans les médias sociaux ou sur le site Web de l'entreprise	1. Veiller à ce que les salaires soient compétitifs 2. Publier des offres d'emploi sur des sites en ligne 3. Publier des offres d'emploi dans les médias sociaux ou sur le site Web de l'entreprise 4. Souligner les occasions de formation et d'avancement 5. Rechercher des renvois de la part d'employés actuels

Deux tiers (65 % à 70 %) des employeurs ont indiqué que le fait de veiller à ce que les salaires soient compétitifs et d'afficher les postes sur des sites en ligne constituait des stratégies très importantes pour le recrutement de postes de niveau débutant ou intermédiaire; cette proportion passe à plus des trois quarts (76 % à 78 %) pour le recrutement de postes de niveau supérieur.

Bien que leur niveau d'importance ne soit pas aussi élevé, plus le niveau de compétence de la profession est

élevé, plus les employeurs sont susceptibles d'utiliser les stratégies suivantes :

- Obtenir des services par le biais d'agences de recrutement rémunérées à l'acte
- Placer des annonces dans les médias traditionnels (dépliants, annonces dans les journaux et à la radio)
- Offrir aux employés la possibilité de travailler à distance à partir de chez eux
- Offrir une prime à la signature

Inversement, les employeurs sont légèrement plus susceptibles de recourir à des services d'emploi communautaires gratuits, comme Emploi Ontario ou les services d'établissement, plus le niveau de compétence de la profession est moindre.

Les deux stratégies que les employeurs sont les moins susceptibles d'utiliser pour recruter des candidats à l'emploi dans les trois niveaux de professions sont l'offre d'une prime à la signature et la publication d'annonces dans les médias traditionnels.

Tableau 7 : Cotes combinées pour les stratégies de recrutement de candidats à l'emploi par niveau de profession

	Débutant	Intermédiaire	Supérieur	Moyenne
Veiller à ce que les salaires soient compétitifs par rapport aux employeurs similaires de la région	1,66	1,65	1,76	1,69
Publier des offres d'emploi sur des sites en ligne (p. ex. Indeed, Workopolis, Guichet-Emplois etc.)	1,54	1,61	1,65	1,60
Rechercher des renvois de la part d'employés actuels	1,50	1,52	1,46	1,49
Publier des offres d'emploi dans les réseaux de médias sociaux ou sur le site Web de l'entreprise	1,40	1,48	1,53	1,47
Souligner les occasions de formation et d'avancement au sein de l'entreprise	1,30	1,51	1,52	1,44
Faire un effort pour diversifier la main-d'œuvre (p. ex. recruter des jeunes, des travailleurs âgés, des personnes handicapées, etc.)	1,18	1,12	1,17	1,16
Recourir à des services d'emploi communautaires gratuits (p. ex. Emploi Ontario ou services d'établissement)	0,98	0,87	0,70	0,85
Offrir aux employés la possibilité de travailler à distance à partir de leur domicile	0,55	0,78	1,20	0,84
Rechercher de talents au sein d'une entreprise concurrente		0,66	0,88	0,77
Obtenir de services par le biais d'agences de recrutement rémunérés à l'acte	0,47	0,62	0,98	0,69
Recruter des étudiants internationaux	0,67	0,58		0,63
Placer des annonces dans les médias traditionnels (dépliants, annonces dans les journaux et à la radio)	0,45	0,55	0,63	0,54
Offrir une prime à la signature	0,40	0,45	0,71	0,52

76 % À 78 %

des recruteurs de postes de niveau supérieur
trouvent que les salaires compétitifs et la publication d'offres d'emploi sur des sites en ligne sont de très importantes stratégies lors du recrutement.

Les compétences non techniques les plus importantes dans les professions débutantes

On a demandé aux employeurs d'énumérer les deux compétences non techniques qui, selon eux, sont les plus importantes lors de l'évaluation des candidats aux postes débutants. Les répondants n'ont pas reçu de liste mais ont été invités à exprimer la compétence en un ou deux mots. En compilant les résultats, nous avons recueilli des réponses qui exprimaient la même chose. Par exemple, nous avons utilisé la rubrique « communication » pour regrouper « communication efficace », « fortes compétences en communication » et « communication - orale et écrite ».

Le tableau 8 présente les six principales compétences non techniques citées par les employeurs. Les compétences en communication arrivent de loin en tête de liste des compétences non techniques recherchées. Ce qui est remarquable, c'est que les six compétences les plus importantes choisies comme première compétence étaient également les mêmes que celles choisies pour la deuxième liste.

Tableau 8 : Compétences non techniques souhaitables les plus fréquemment citées chez les candidats aux postes de niveau débutant

Compétence non technique n°1 (248 réponses)		Compétence non technique n°2 (240 réponses)	
Compétence	Pourcentage	Compétence	Pourcentage
Compétences en communication	28,2 %	Compétences en communication	15,7 %
Motivé	8,9 %	Sympathique, amical	8,7 %
Sympathique, amical	8,5 %	Motivé	8,3 %
Compétences interpersonnelles	6,0 %	Compétences interpersonnelles	6,6 %
Esprit d'équipe	5,6 %	Fiable, digne de confiance	5,8 %
Fiable, digne de confiance	5,2 %	Esprit d'équipe	4,5 %



Les compétences en communication arrivent de loin en tête de liste des compétences non techniques recherchées.

Répondre au manque de compétences lors du recrutement pour un poste de niveau intermédiaire ou supérieur

La prochaine question posait le scénario suivant aux employeurs :

Imaginez une situation où vous éprouvez de la difficulté à recruter pour un poste moyennement ou hautement qualifié, pour lequel certaines compétences professionnelles ou techniques sont nécessaires. Après un mois ou plus de recherche, dans quelle mesure

votre organisme est-il susceptible d'adopter chacune ou certaines des stratégies suivantes :

L'enquête a ensuite proposé aux répondants les options suivantes. Le tableau indique comment l'option apparaît, ainsi que la version abrégée qui sert à comparer les réponses.

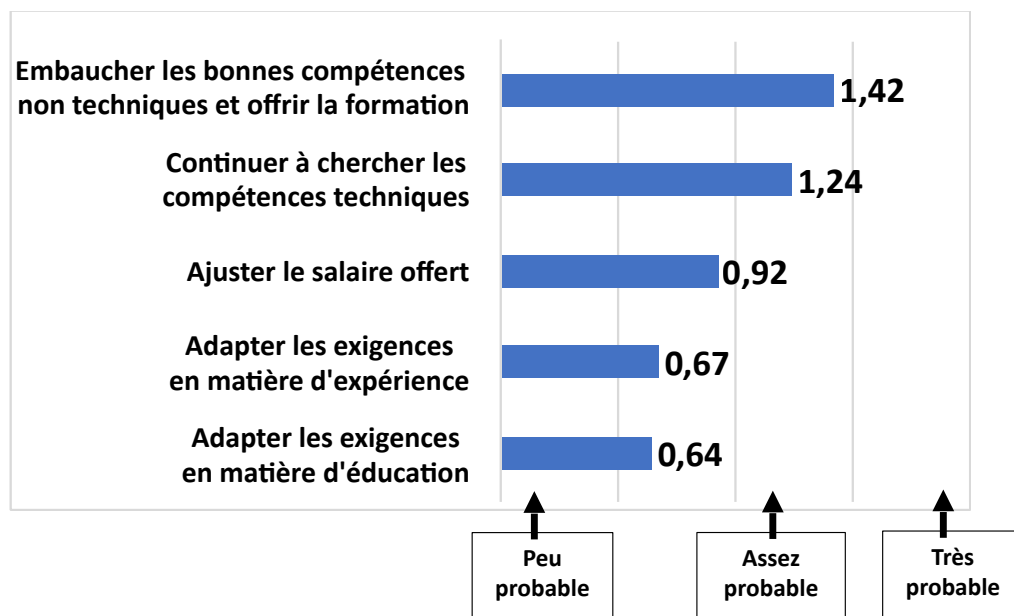
Réponse à l'enquête	Abréviation
Embaucher une personne possédant les bonnes compétences non techniques et qui convient à votre organisme, et leur fournir la formation nécessaire.	Embaucher les bonnes compétences non techniques et offrir la formation.
Continuer à chercher jusqu'à ce que vous trouviez quelqu'un qui possède les bonnes compétences techniques.	Continuer à chercher les compétences techniques.
Adapter les exigences en matière d'expérience préalable à l'offre d'emploi.	Adapter les exigences en matière d'expérience.
Adapter les exigences en matière de formation préalable à l'offre d'emploi.	Adapter les exigences en matière d'éducation.
Ajuster le salaire offert pour le poste.	Ajuster le salaire offert.

On a invité les employeurs à évaluer la probabilité qu'ils utilisent chacune de ces options. Les valeurs suivantes ont été attribuées à chaque note pour produire une cote combinée :

Très probable = +2, Assez probable = +1, Peu probable = 0

Les cotes ont été additionnées et divisées par le nombre total de répondants ayant fourni une réponse. Le graphique 4 illustre les réponses pour tous les employeurs.

Graphique 4 : Classement des options pour répondre à un manque de compétences pour les professions de niveau intermédiaire ou supérieur



Les employeurs avaient de nettes préférences parmi ces options. Embaucher les bonnes compétences non techniques et assurer la formation des candidats a reçu la note la plus élevée, suivi de près de poursuivre la recherche des bonnes compétences. L'ajustement du salaire offert arrive solidement en troisième position, tandis que les options les moins probables sont l'ajustement des exigences en matière d'expérience ou de scolarité.

Il est intéressant de comparer le pourcentage d'employeurs qui ont indiqué qu'un choix particulier était très probable. Le tableau 9 montre les résultats pour les trois options les plus importantes pour toutes les réponses, ainsi que les réponses pour les industries où au moins 15 employeurs ont fourni une réponse.

Tableau 9 : Pourcentage d'employeurs très susceptibles de choisir une option

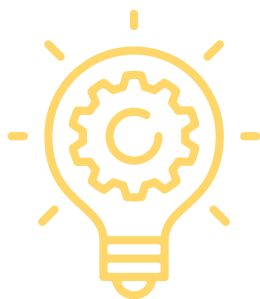
	Embaucher les bonnes compétences non techniques	Continuer à chercher	Ajuster le salaire
Tout	53 %	34 %	21 %
Hébergement et services de restauration	72 %	22 %	21 %
Construction	54 %	42 %	25 %
Soins de santé et assistance sociale	52 %	35 %	19 %
Fabrication	33 %	41 %	16 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	50 %	44 %	31 %
Commerce de détail	65 %	25 %	27 %

Les employeurs du secteur des services (hébergement et les services alimentaires; commerce de détail) étaient beaucoup plus susceptibles d'embaucher pour les compétences non techniques et de former les nouveaux candidats aux postes. Les employeurs du commerce de détail sont également légèrement plus susceptibles d'ajuster le salaire offert.

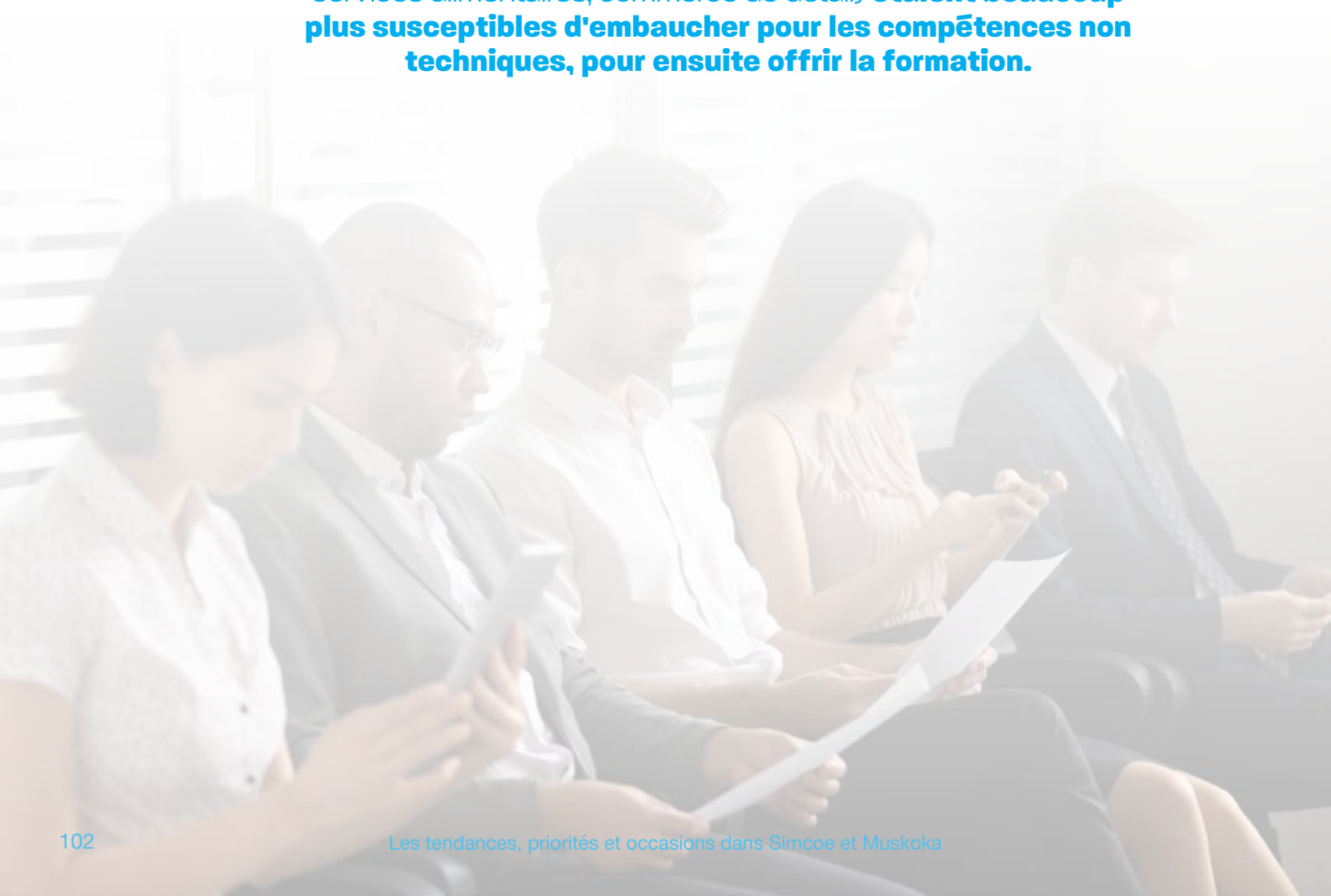
Les employeurs de l'industrie manufacturière sont les seuls de cette liste à être plus enclins à continuer à chercher

plutôt qu'à embaucher pour les compétences générales et à former les postulants. Ils étaient également légèrement moins susceptibles d'ajuster le salaire.

Les employeurs des services professionnels, scientifiques et techniques sont plus susceptibles que les autres secteurs d'ajuster le salaire, bien que la proportion de ceux qui sont très susceptibles de le faire ne représente que le tiers (31 %).



Les employeurs du secteur des services (hébergement et services alimentaires; commerce de détail) **étaient beaucoup plus susceptibles d'embaucher pour les compétences non techniques, pour ensuite offrir la formation.**



Remédier aux pénuries de compétences

La prochaine question reposait sur l'opinion répandue selon laquelle le marché du travail est confronté à une pénurie de compétences. On a demandé aux employeurs d'indiquer dans quelle mesure ils étaient d'accord avec

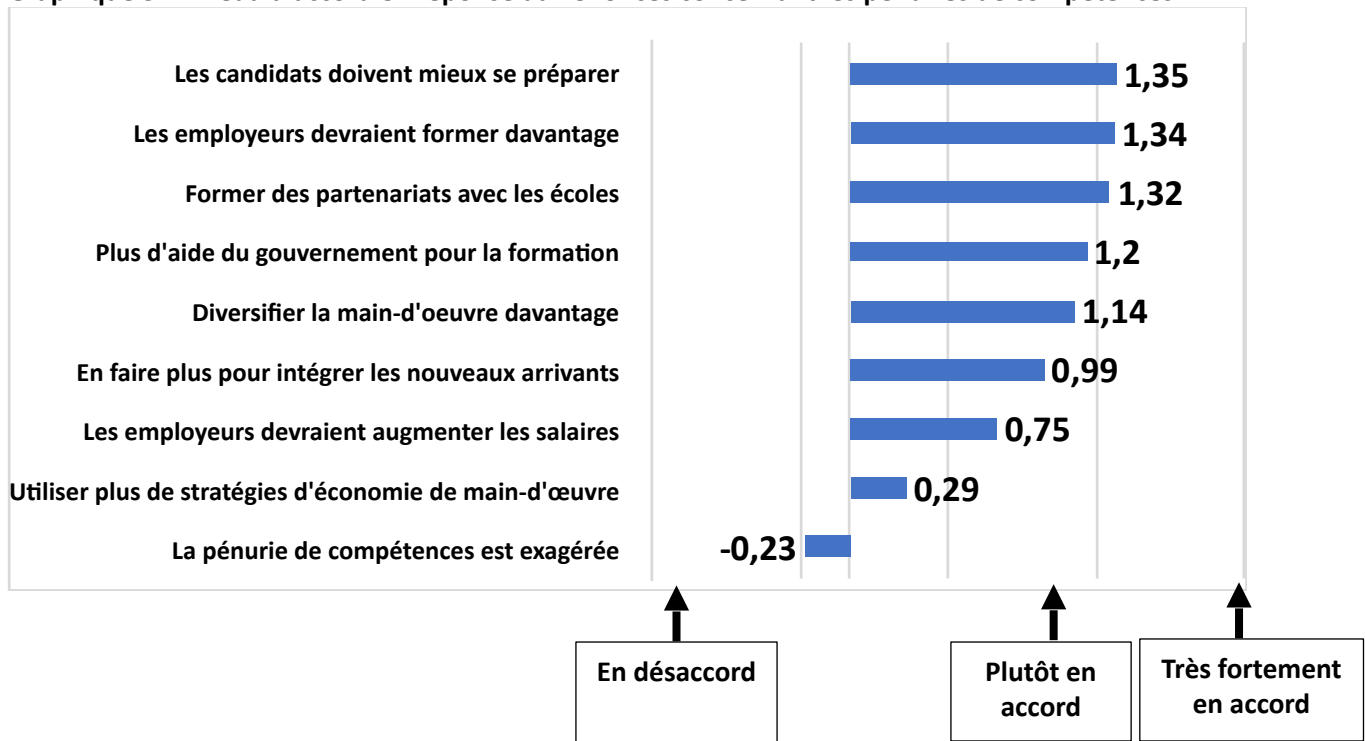
la série d'énoncés suivants concernant la pénurie de compétences (accompagnés de la version abrégée de chaque énoncé) :

Réponse à l'enquête	Abréviation
Les employeurs devraient offrir davantage de formation aux emplois actuels ou nouveaux.	Les employeurs devraient former davantage
Les candidats à l'emploi devraient faire davantage pour mieux se préparer au marché du travail.	Les candidats doivent mieux se préparer
Les employeurs devraient augmenter les salaires pour attirer des candidats plus qualifiés.	Les employeurs devraient augmenter les salaires
Les gouvernements devraient fournir davantage d'incitations financières aux employeurs pour qu'ils offrent la formation.	Plus d'aide du gouvernement pour la formation
Les employeurs devraient recourir davantage aux stratégies d'économie de main-d'œuvre (par exemple, l'automatisation, la robotique et/ou les applications d'intelligence artificielle).	Utiliser plus de stratégies d'économie de main-d'œuvre
Les employeurs devraient s'associer davantage aux établissements d'enseignement, afin d'éclairer les programmes d'études et d'aider à préparer les étudiants à l'emploi.	Former des partenariats avec les écoles
Les employeurs devraient exercer davantage d'efforts pour intégrer les nouveaux arrivants au Canada dans leurs effectifs.	En faire plus pour intégrer les nouveaux arrivants
D'après mon expérience, les discours à propos d'une pénurie de compétences sont exagérés; les employeurs disent toujours qu'ils ne trouvent pas l'ensemble des compétences voulues.	La pénurie de compétences est exagérée

Une cote combinée a été créée en attribuant +2 pour chaque « Très fortement en accord », +1 pour « Plutôt en accord » et soustraire 1 pour chaque « En désaccord ». Ces valeurs sont additionnées pour chaque option

et divisées par le nombre de répondants ayant fourni une réponse en substance (c'est-à-dire en excluant les réponses « ne sait pas/sans objet »). Les cotes combinées sont présentées dans le graphique 5.

Graphique 5 : Niveau d'accord en réponse aux énoncés concernant les pénuries de compétences



Il existe quatre groupes de réponses :

Un niveau d'accord supérieur :

- Les candidats à l'emploi devraient faire davantage pour mieux se préparer au marché du travail (44 % fortement d'accord)
- Les employeurs devraient offrir davantage de formation aux employés actuels ou nouveaux (45 % fortement d'accord).
- Les employeurs devraient s'associer davantage aux établissements d'enseignement afin d'éclairer les programmes d'études et d'aider à préparer les étudiants à l'emploi (47 % fortement d'accord).

Un niveau d'accord quelque peu plus élevé :

- Les gouvernements devraient fournir davantage d'incitations financières aux employeurs pour qu'ils offrent de la formation (si 50 % des employeurs sont fortement en accord avec cette proposition, près d'un sur sept [15 %] ne sont en désaccord).
- Les employeurs devraient exercer davantage d'efforts pour diversifier leur main-d'œuvre (40 % très fortement en accord, 47 % plutôt en accord).

Niveau d'accord mitigé :

- Les employeurs devraient exercer davantage d'efforts pour intégrer les nouveaux arrivants au Canada dans leurs effectifs (31 % des employeurs sont fortement en accord, mais 53 % sont plutôt en accord).
- Les employeurs devraient augmenter les salaires pour attirer des candidats plus qualifiés (soutien mitigé pour cette proposition : 20 % fortement en accord, 58 % plutôt en accord et 22 % en désaccord).

Niveau d'accord inférieur :

- Les employeurs devraient recourir davantage aux stratégies d'économie de main-d'œuvre (par exemple, l'automatisation, la robotique et/ou les applications d'intelligence artificielle) (cette idée ne recueille qu'un soutien mitigé, une forte minorité étant en désaccord : 13 % fortement en accord, 46 % plutôt en accord et 42 % en désaccord)

Léger désaccord :

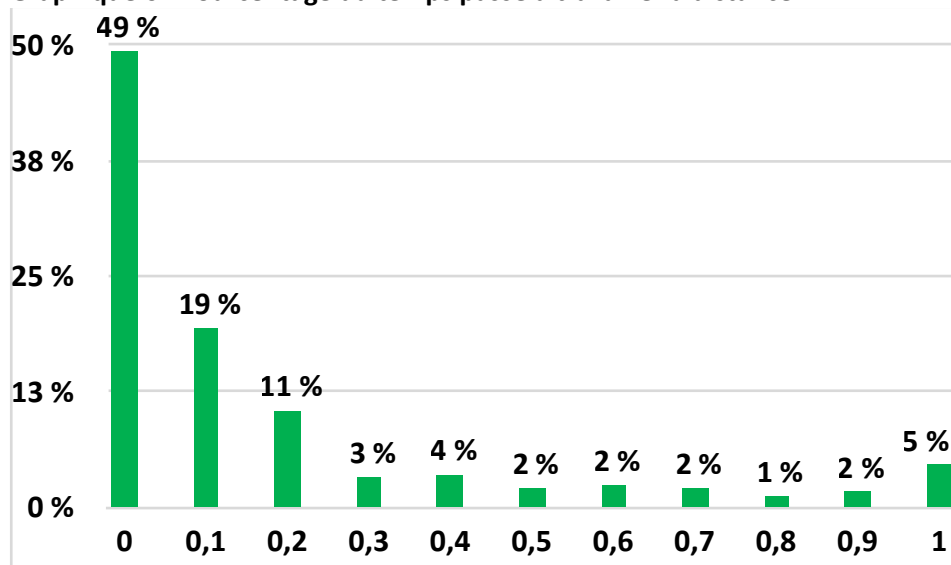
- D'après mon expérience, les discours à propos d'une pénurie de compétences sont exagérés; les employeurs disent toujours qu'ils ne trouvent pas l'ensemble des compétences voulues (bien que 65 % des employeurs ne soient pas d'accord avec cet énoncé, il existe des créneaux de soutien : 7 % sont fortement en accord et 27 % sont plutôt en accord).

Le travail à distance chez les travailleurs non essentiels

Au cours des deux dernières enquêtes (c'est-à-dire pendant la COVID-19), les employeurs ont été interrogés sur la proportion de temps que les travailleurs non essentiels ont passé à travailler à distance. D'après la définition, les travailleurs non essentiels sont « ceux qui ne doivent pas absolument être présents sur le lieu de travail pour exercer leurs fonctions. » Les réponses sont

exprimées en pourcentage de leur temps, où 0 % signifie qu'il n'y a aucun travail à distance et 100 % signifie que cette catégorie de travailleurs non essentiels passe tout son temps à travailler à distance. Le graphique 6 montre les réponses.

Graphique 6 : Pourcentage du temps passé à travailler à distance



49 %
des travailleurs
non-essentiels ne
travaillent pas à distance.

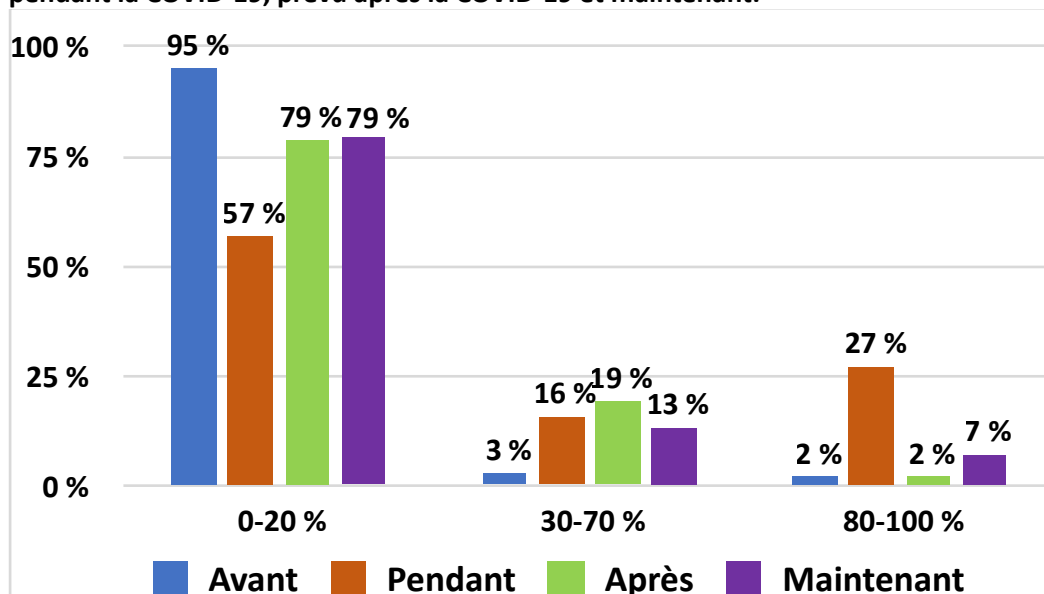
Actuellement, près de la moitié (49 %) des travailleurs non essentiels passent 0 % de leur temps à travailler à distance, ce qui signifie qu'ils sont toujours sur le lieu de travail. Cependant, cela signifie également qu'environ la moitié d'entre eux passent un certain temps à travailler à distance, les chiffres passent de 19 % d'entre eux qui travaillent 10 % du temps à distance à 5 % d'entre eux qui travaillent 100 % du temps à distance.

Le graphique 7 regroupe les données de l'enquête de l'an dernier, dans laquelle les employeurs ont été invités à

estimer le niveau de travail à distance avant la COVID-19, pendant la COVID-19 et ce qu'ils prévoyaient après la COVID-19. Ces réponses sont comparées aux réponses de cette année (marquées maintenant dans le tableau). Au lieu de 11 réponses possibles, les fourchettes de pourcentage ont été regroupées en trois catégories :

- 0 % à 20 % (faible niveau de travail à distance)
- 30 % à 70 % (moyen niveau de travail à distance)
- 80 % à 100 % (niveau élevé de travail à distance)

Graphique 7 : Pourcentage du temps passé à travailler à distance, avant la COVID-19, pendant la COVID-19, prévu après la COVID-19 et maintenant.



Avant la COVID-19, la plupart des employés travaillaient sur le lieu de travail presque tout le temps : 95 % des employés ne travaillaient à distance que de 0 à 20 % du temps. Ce chiffre est tombé à 57 % pendant la COVID-19; à l'heure actuelle, la nouvelle norme est de 79 % de personnes travaillant à distance de 0 à 20 % du temps. Le plus grand changement a été un niveau moyen de travail à distance, avec 30 à 70 % du temps de travail à distance. Avant la COVID-19, seul 3 % de l'effectif travaillait de cette manière. Pendant la COVID-19, ce chiffre est passé à 16 % et l'on s'attendait à ce qu'il se maintienne aux alentours de 19 %, alors qu'en fait, 13 % des employés maintiennent un niveau moyen de travail à distance.

Pendant la COVID-19, 27 % des employés ont connu un niveau élevé de travail à distance, travaillant à distance de 80 % à 100 % du temps. On s'attendait à ce que

ce chiffre retombe au niveau d'avant la COVID-19, soit 2 %, alors qu'en réalité, environ 7 % des travailleurs non essentiels passent la majeure partie de leur temps (80 % à 100 %) à travailler à distance.

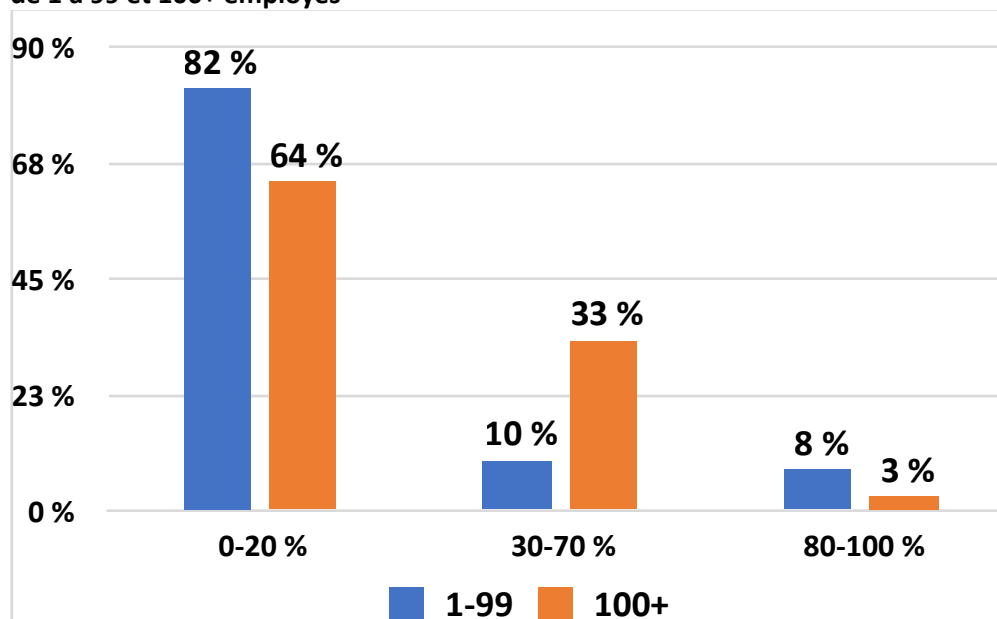
Il existe un contraste intéressant entre les employeurs comptant de 1 à 99 employés (c'est-à-dire 1-4, 5-19 et 20-99) et les employeurs comptant 100 employés ou plus (graphique 8). Les employeurs comptant de 1 à 99 employés sont plus susceptibles d'avoir plus d'employés travaillant à un faible niveau de travail à distance (82 %) et, inversement, plus d'employés travaillant à un niveau élevé de travail à distance (8 %). Les employeurs de 100 employés ou plus comptent un tiers de leur effectif (33 %) qui travaillent moyennement à distance (entre 30 % et 70 % du temps à distance), soit trois fois plus que les employeurs qui comptent de 1 à 99 employés.



des travailleurs non-essentiels passent la plupart du temps (80 % à 100 %) à travailler à distance.

(Pendant la pandémie de la COVID-19, c'était 27 %.)

Graphique 8 : Pourcentage du temps passé à travailler à distance, employeurs ayant de 1 à 99 et 100+ employés



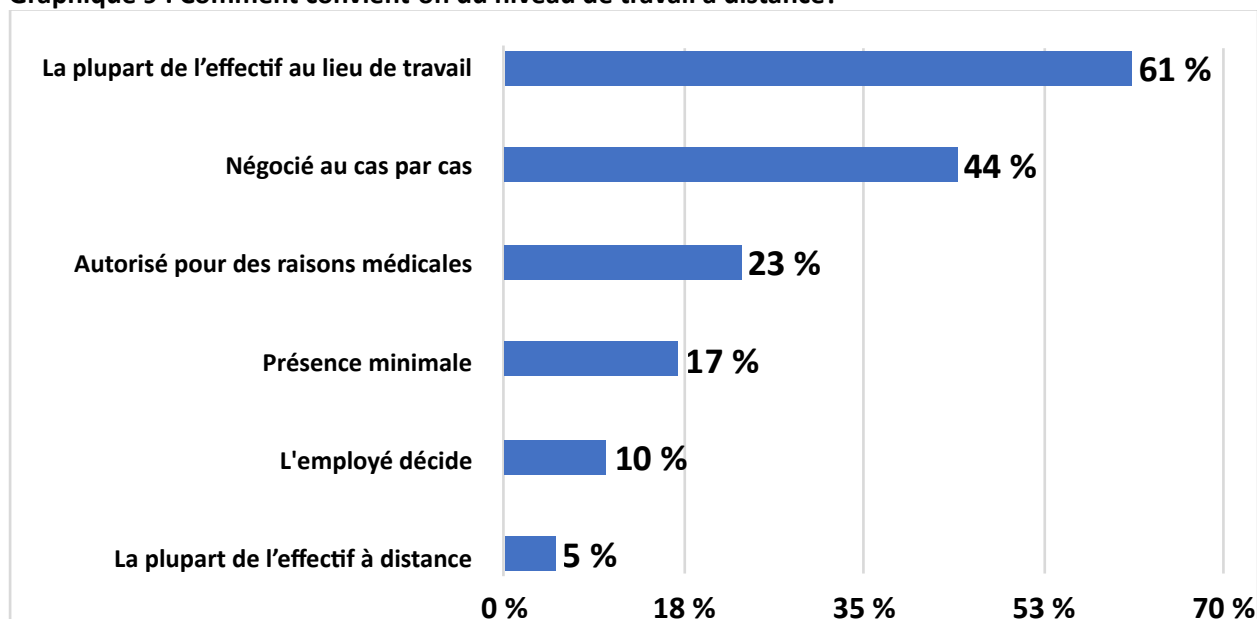
Comment le niveau de travail à distance est convenu

Une question complémentaire demandait aux employeurs comment en arrivaient à un commun accord sur le niveau de travail à distance. Les employeurs ont reçu une série d'énoncés et ont été invités à indiquer lesquels

s'appliquaient à leur organisme. Ils pouvaient choisir de multiples énoncés. Le tableau ci-dessous énumère les énoncés et leur forme abrégée à des fins du rapport. Les résultats sont présentés au graphique 9.

Réponse à l'enquête	Abréviation
Notre organisme permet à chaque employé de décider quelle part de son travail sera effectuée à distance ou à domicile.	L'employé décide
Notre organisme est assez souple, mais nous fixons un niveau de présence minimal en milieu de travail pour nos travailleurs.	Présence minimale
Le niveau de travail à distance/travail à domicile est négocié au cas par cas entre l'organisme et chaque employé.	Négocié au cas par cas
Notre organisme s'attend généralement à ce que la plupart des employés travaillent la plupart du temps à partir du milieu de travail.	La plupart de l'effectif au lieu de travail
Notre organisme s'attend généralement à ce que la plupart des employés travaillent à domicile ou à distance la plupart du temps.	La plupart de l'effectif à distance
Notre organisme autorise le travail à domicile pour tenir compte des conditions médicales d'une personne.	Autorisé pour des raisons médicales

Graphique 9 : Comment convient-on du niveau de travail à distance?



La plupart des employeurs de Simcoe et Muskoka (61 %) s'attendent à ce que la plupart de leurs employés travaillent à partir de leur lieu de travail la plupart du temps. Une importante minorité (44 %) négocie la quantité de travail à distance au cas par cas. (Le total des pourcentages du graphique 9 est supérieur à 100 % parce que les employeurs pouvaient choisir plus d'une option.) Un faible pourcentage (10 %) laisse la décision à l'employé et un pourcentage encore moindre (5 %) s'attend à ce que la plupart des employés travaillent à distance la plupart du temps.

Cette question a également donné aux répondants l'occasion d'ajouter des commentaires supplémentaires et un très grand nombre d'entre eux ont fait remarquer que, pour leur industrie particulière, le travail à distance n'était pas une option, sauf pour une petite tranche du personnel de bureau. C'est notamment le cas des employeurs de la construction, de la fabrication, des soins de santé et de l'hébergement et des services de restauration.

Pertinence ou utilité des ressources ou des formes d'assistance pour les questions de RH

On a présenté aux employeurs plusieurs formes potentielles d'assistance en matière de ressources humaines (RH) et on leur a demandé d'en évaluer la pertinence ou l'utilité. Une cote combinée a été créée, en utilisant les valeurs suivantes :

- +2 Serait très pertinent ou utile
- +1 Serait quelque peu pertinent ou utile
- 1. N'ont pas besoin d'aide dans ce domaine

Une valeur a été attribuée à chaque réponse et ces valeurs ont été additionnées, puis divisées par le nombre total d'employeurs ayant donné une note, afin d'obtenir une cote moyenne. Le tableau 10 présente les cotes

combinées, par ordre descendant, de la cote la plus élevée à la cote la plus basse. En outre, le pourcentage d'employeurs qui ont indiqué que l'aide serait très pertinente ou utile, ainsi que le pourcentage de ceux qui ont indiqué ne pas avoir besoin d'aide dans ce domaine, sont également présentés dans le tableau. Les trois éléments qui ont reçu le plus de votes « très utile » figurent en vert, tandis que les trois éléments qui ont reçu le plus de votes « inutile » sont en rouge.

Tableau 10 : Pertinence ou utilité des différentes formes d'assistance RH

Assistance en RH possible	Cote combinée	% Très pertinent ou utile	% Aucun besoin d'aide dans ce domaine
Recrutement de travailleurs de niveau ou de qualification intermédiaire	1,24	43 %	19 %
Recrutement de travailleurs de niveau supérieur ou hautement qualifié	1,12	39 %	27 %
Accès aux stages d'étudiants en coop ou de placements de stagiaires	1,08	33 %	25 %
Expansion des stratégies de recrutement d'employés pour cibler les groupes sous-représentés (jeunes, travailleurs âgés, personnes handicapées, personnes racialisées)	1,07	37 %	30 %
Recrutement de travailleurs peu qualifiés ou de niveau débutants	1,06	36 %	29 %
Stratégies de maintien dans l'emploi	1,03	34 %	31 %
Recrutement de nouveaux arrivants au Canada	0,96	25 %	29 %
Identification de fournisseurs de formation pour les compétences appropriées	0,93	28 %	35 %
Mise en place de formation en apprentissage ou recrutement d'apprenti	0,92	29 %	37 %
Accueil de nouveaux employés	0,90	28 %	38 %
Inventaire des besoins de formation en compétences	0,90	25 %	35 %
Établissement de programmes d'accompagnement ou de mentorat	0,90	26 %	36 %
Perfectionnement des compétences interculturelles dans l'ensemble de l'organisme	0,88	27 %	38 %
Élaboration d'une politique en matière de diversité et d'inclusion	0,75	22 %	48 %
Recrutement d'étudiants internationaux	0,72	16 %	44 %
Conception des questions d'entretien de sortie	0,69	17 %	48 %

Les employeurs avaient déjà indiqué qu'ils relevaient le plus grand défi en matière de recrutement lorsqu'ils cherchaient à pourvoir des emplois de niveau intermédiaire (graphique 3). Il n'est donc pas surprenant que la catégorie d'aide au recrutement dont ils expriment le plus grand besoin soit celle des emplois de niveau intermédiaire. Pourtant, simultanément, alors que le niveau de difficulté à recruter pour des postes de niveau débutant était presque aussi élevé, le désir d'assistance est plus faible lorsqu'il s'agit de recruter du personnel pour pourvoir aux postes de niveau débutant. En effet, même l'aide au recrutement pour les postes de cadre supérieur obtient une cote plus élevée.

Autres commentaires des employeurs

À la fin de l'enquête, on a invité les employeurs à fournir des commentaires supplémentaires sur les sujets abordés par l'enquête ou les priorités liées à leur organisme. Les commentaires fournis par 48 répondants couvrent un large éventail de sujets, avec plusieurs thèmes dominants :

- **Le logement :** Près d'un quart des répondants (11 sur 48) ont cité le manque de logements abordables comme un facteur important ayant une incidence sur les difficultés de recrutement, en particulier pour les emplois de premier échelon.
- **Plaintes concernant les candidats et les employés :** Huit employeurs ont formulé des plaintes spécifiques concernant les candidats à l'emploi, notamment sur les points suivants : manque d'éthique du travail; manque de volonté de faire les efforts nécessaires pour gravir les échelons de la carrière;

Outre le recrutement (y compris l'expansion du recrutement et le recrutement de nouveaux arrivants au Canada), les autres domaines d'aide qui ont obtenu des cotes plus élevées sont l'accès aux stages d'étudiants dans les programmes de coopérative ou aux placements de stagiaires ainsi que les stratégies de maintien en poste.

Près de la moitié des employeurs (de 44 % à 48 %) ont déclaré n'avoir besoin d'aucune aide pour concevoir des questions d'entretien de départ, élaborer une politique en matière de diversité et d'inclusion ou recruter des étudiants internationaux.

manque d'assiduité et entretiens d'embauche fantômes; certains se plaignent que les subventions gouvernementales sapent la motivation à travailler.

- **Défis pour les petites entreprises :** Sept répondants ont souligné les multiples défis auxquels sont confrontées les petites entreprises, notamment l'augmentation des coûts, le manque de budget pour augmenter les salaires face à la pénurie de la main-d'œuvre, l'irritation des réglementations gouvernementales, le besoin d'une aide financière pour les petites entreprises.

Des commentaires ont également été formulés sur la nécessité de former les nouveaux employés plutôt que de laisser les employeurs se marauder mutuellement des travailleurs qualifiés, et sur le fait que les employeurs devraient collaborer sur les problèmes auxquels ils sont tous confrontés. Les politiques de diversité et d'inclusion ont également fait l'objet d'une certaine résistance.



Près du quart des répondants (11 sur 48) ont cité le manque de logement abordable comme un facteur de taille affectant le recrutement, surtout pour les emplois de premier échelon.

Entrevues de suivi

Dans le cadre de l'enquête, on a également demandé aux répondants s'ils étaient disposés à participer à un bref entretien téléphonique de suivi, afin que l'analyse des données puisse bénéficier d'éléments qualitatifs supplémentaires.

La plupart des employeurs qui ont accepté d'être interrogés ont souhaité profiter de l'occasion pour souligner à quel point ils trouvaient le processus de recrutement des employés frustrant et difficile. La pénurie absolue de candidats était un message - chez certains employeurs, en particulier ceux qui recrutent pour des postes de manœuvre, leur expérience était que la pénurie de travailleurs dans cette catégorie s'est certainement aggravée à la suite de la COVID-19. Lorsque les travailleurs avaient d'autres options, par exemple, choisir entre un travail de construction à l'extérieur ou un poste d'entreposage à l'intérieur, ils pouvaient être plus enclins à rechercher des environnements plus confortables et un travail moins exigeant sur le plan physique. Dans le cas des camionneurs, les employeurs désireux d'embaucher ont invoqué le désir de certains camionneurs de créer leur propre entreprise et de rechercher plutôt du travail à contrat, limitant ainsi le nombre de candidats.

Mais d'autres problèmes ont également été soulevés. Pour les postes de premier échelon, la préoccupation

commune était moins le nombre de candidats que la qualité et l'aptitude à l'emploi. Certains employeurs ont noté que les jeunes semblaient moins enclins à « payer leur dû », à accepter un travail qui pourrait être désagréable, mais qui serait un tremplin pour progresser dans le domaine. Pour les professions de niveau intermédiaire, plusieurs employeurs ont cité des attentes salariales irréalistes selon eux.

Lorsque le marché du travail est tendu, toute condition d'emploi supplémentaire pourrait constituer un obstacle à la recherche d'un personnel suffisant. Par exemple, l'obligation de travailler de nuit ou la fin de semaine rend le recrutement de travailleurs d'autant plus difficile pour une entreprise.

Dans d'autres cas, les pénuries de main-d'œuvre ne sont pas nouvelles. Dans le cas de nombreux métiers spécialisés, bien que les taux d'apprentissage aient connu une certaine augmentation ces derniers temps, les taux d'inscription à l'apprentissage plus faibles il y a deux ou trois décennies signifient qu'il y a maintenant une pénurie de compagnons possédant cinq ou dix ans d'expérience.

Dans l'ensemble, ces entretiens offrent un aperçu qualitatif des résultats de l'enquête.



Mise à jour des projets 2022-2023

Salon virtuel de l'emploi

Alors que la main-d'œuvre se remet de la pandémie de la COVID-19, les entreprises du comté de Simcoe et du district de Muskoka continuent de faire face à des défis à l'échelle locale. Nous avons organisé, en collaboration avec nos partenaires, le comté de Simcoe, les villes de Barrie et d'Orillia, la RTO7, le Collège Georgian, l'Université Lakehead et Emploi Ontario, deux salons de l'emploi virtuels qui se sont déroulés le 26 avril 2022 et le 28 février 2023. Avec des centaines de chercheurs d'emploi et des kiosques d'employeurs locaux, le salon de l'emploi avait pour objectif d'aider les employeurs locaux à attirer de nouveaux talents, ainsi que d'offrir aux chercheurs d'emploi des occasions interactives de rencontrer des employeurs locaux. Par le biais du réseautage, de conversations virtuelles, de webinaires et du partage de pratiques exemplaires, le salon virtuel de l'emploi a été l'occasion d'offrir au public et aux entreprises une expérience interactive conçue pour collaborer à l'amélioration continue du climat de travail et contribuer à soutenir l'emploi futur.



Séminaires sur l'apprentissage

La demande d'apprentis et de travailleurs qualifiés continue de croître d'année en année. Selon le Programme d'apprentissage canadien, l'Ontario aura probablement besoin d'environ 88 960 nouveaux compagnons certifiés au cours de la prochaine décennie pour s'adapter et répondre à la croissance et aux départs à la retraite croissants. Pour y parvenir, il faut attirer plus de 296 350 nouveaux apprentis dans plus de 50 métiers spécialisés.

Dans un effort de collaboration, d'éducation et de réseautage, la Commission de développement de la main-d'œuvre et le Réseau d'alphabétisation de Simcoe Muskoka ont organisé trois webinaires s'adressant à trois factions distinctes du réseau des métiers, soit les chercheurs d'emploi, les employeurs et les fournisseurs de services d'Emploi Ontario. Chaque séminaire en ligne a donné lieu à des présentations perspicaces et éducatives de la part d'une variété de conférenciers invités qui ont parlé de leur domaine d'expertise et abordé des sujets tels que le financement, les ressources et les passerelles vers les métiers spécialisés, pour n'en citer que quelques-uns. Les webinaires ont été bien suivis, plus de 160 personnes ayant pris part à ces discussions importantes.

Apprenticeship Webinars
save the date

Apprenticeship is a journey.
The roadmap is changing.

We are offering webinars to all interested audiences: apprentices, employers and the service providers that will provide vital information about apprenticeship in Ontario.

GET YOUR QUESTIONS ANSWERED:
Find out how Skilled Trades Ontario is evolving.
What is the role of the Ministry of Labour, Immigration, Training and Skills Development?
What funding is available to employers, and apprentices?
What are the most needed skilled trades?

Register Today and Save the Date.

REGISTER FOR THE FOLLOWING WEBINARS:

- Apprenticeship for Jobseekers**
January 18th
9:30 to 10:30am
[REGISTER HERE](#)
- Apprenticeship for Employers**
January 18th
8am - 9am
[REGISTER HERE](#)
- Apprenticeship for Employment Ontario Service Providers**
January 25th
9:30 to 11:30am
[REGISTER HERE](#)

Logos: Working Together, Simcoe Muskoka Workforce Development Board, Simcoe/Muskoka Literacy Network, Canada, EMPLOYMENT ONTARIO, Ontario.

Document de recherche sur les obstacles et les occasions à la participation au marché du travail pour les travailleurs expérimentés

Les chiffres les plus récents de Statistique Canada indiquent 372 000 postes vacants en Ontario au cours du troisième trimestre de 2022. C'est presque le double du nombre moyen de postes vacants (195 000) signalés au cours des trois années précédant 2020. Or, le comté de Simcoe et le district de Muskoka connaissent une pénurie de travailleurs sans précédent dans tous les secteurs. L'exploration des occasions et des obstacles rencontrés par les travailleurs expérimentés, par le biais de la recherche, aidera à mieux comprendre les données démographiques et les défis à relever pour rester sur le marché du travail ou y revenir.



Conférences sur la main-d'œuvre pour les employeurs

En collaboration avec le comté de Simcoe, les villes de Barrie et d'Orillia et le Henry Bernick Entrepreneurship Centre, la Commission de développement de la main-d'œuvre et le Réseau d'alphabétisation de Simcoe Muskoka ont organisé la première conférence virtuelle « Workforce Connect » pour les chefs d'entreprise les 5 et 6 avril 2022.

L'événement a accueilli 110 participants le 5 avril, et 80 participants le 6 avril, avec une représentation de divers secteurs. La plateforme virtuelle a permis d'organiser des tables rondes innovantes sur des sujets clés tels que les pratiques exemplaires pour attirer les candidats, la fidélisation de la main-d'œuvre et les stratégies utiles pour recruter des candidats formés à l'étranger. L'événement a également accueilli des conférenciers invités source d'inspiration pour l'avenir du travail et l'importance de l'apprentissage et du développement. L'initiative « Workforce Connect » est finaliste pour les prix annuels du Economic Development Council of Ontario dans la catégorie Développement de la main-d'œuvre.

L'événement « **Secrets to Being an In Demand Employer** » est le fruit d'une collaboration entre le comté de Simcoe, les villes de Barrie et d'Orillia, la RTO7 et la province de l'Ontario pour soutenir les employeurs locaux dans leurs efforts d'attirer et de retenir les employés. Les conférenciers invités ont partagé des conseils et des astuces précieux avec les employeurs locaux sur des sujets passant de la rédaction d'offres d'emploi à la création d'un milieu de travail sain pour aider à retenir les candidats. Les fournisseurs de services d'Emploi Ontario étaient également sur place le jour même pour faire la promotion de leurs programmes et services dans la région.

Growing Your Workforce : Le Western Ontario Wardens' Caucus a organisé une conférence interrégionale pour aider les employeurs à attirer, à retenir et à former les candidats dont ils ont besoin. Ce forum d'une journée a rassemblé des intervenants de l'Ouest de l'Ontario pour discuter et élaborer des solutions viables à leurs problèmes de main-d'œuvre actuels. Les sujets abordés ont également porté sur l'attraction des immigrants en milieu rural, la rétention des jeunes et le soutien au continuum de compétences des employés. La Commission de développement de la main-d'œuvre et le Réseau d'alphabétisation de Simcoe Muskoka se sont associés à l'employeur local Innovative Automation pour accueillir le panel d'employeurs qui ont partagé leurs expériences sur les stratégies qu'ils utilisent pour développer et soutenir les gens de talent au sein de leurs entreprises.



Activités supplémentaires

Soft Skills Solutions^{MC}

Depuis 2015, le programme Soft Skills Solutions^{MC} a formé plus de 1 400 apprenants et animateurs à travers l'Ontario, la Colombie-Britannique et les Maritimes. En 2021, le programme a été remanié pour l'adapter aux changements sur le marché du travail et faire en sorte que le programme d'études soit inclusif et sensibilise à la diversité et à l'inclusion.

En avril 2022, Soft Skills Solutions^{MC} a fait l'objet d'une refonte afin de représenter les matériaux et les stratégies de formation actualisés. La refonte a fait l'objet de critiques positives et a suscité un intérêt accru pour la formation des animateurs. Soft Skills Solutions^{MC} a été présenté à la conférence Futures en octobre 2022 et à Cannexus23 en janvier 2023. On demande que Soft Skills Solutions^{MC} soit offert en plusieurs langues; nous allons donc traduire le programme en 2023 pour le rendre accessible à la collectivité francophone.



Évaluation de base pour les métiers spécialisés (EBMS)

La Commission de développement de la main-d'œuvre et le Réseau d'alphabétisation de Simcoe Muskoka continuent de promouvoir le site Web ReadyforTrades.ca (en anglais) auprès des partenaires communautaires partout en Ontario. Le site Web a été élaboré en partenariat avec le Collège Georgian comme une version en ligne qui remplace le programme de préapprentissage EPSFA original sur papier. La possibilité d'offrir le programme en ligne en a augmenté l'accessibilité et la popularité pour la planification de carrière. À ce jour, la CDMRASM a terminé la conversion et le formatage en ligne de plus de soixante des évaluations originales de l'EPSFA pour vingt et un métiers. Le programme a également été souligné lors de la conférence Growing Your Workforce du Western Ontario Wardens Caucus, qui s'est déroulée à London, Ontario, le 23 novembre 2022.



Mise à jour du plan d'action 2023

Priorités stratégiques

Pour la planification locale, la priorité consiste à élaborer des outils et des 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 qui permettent d'effectuer une planification et une analyse fondées sur des données probantes.
2. Inviter les employeurs à collaborer à l'inventaire des lacunes en matière de compétences, des possibilités d'emploi, des besoins en matière de formation et des autres besoins liés au marché du travail. Souligner les programmes d'Emploi Ontario qui peuvent aider à combler les besoins liés au marché du travail.
3. Utiliser comme données probantes les données du programme Emploi Ontario et d'autres renseignements statistiques 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 aux activités en partenariat axées sur les besoins de développement de la main-d'œuvre locale.

Dans la mesure du possible, la Commission de développement de la main-d'œuvre et le Réseau d'alphabétisation de Simcoe Muskoka se sont efforcés de créer des initiatives qui peuvent répondre à de multiples priorités au sein des collectivités.

Priorité 1

Encourager les employeurs à investir dans la formation en cours d'emploi et dans le développement des compétences.

- Continuer à favoriser une compréhension de niveau élevé des questions d'emploi, comme le développement des compétences, par le biais de webinaires, de vidéos, d'un site Web et de réseaux sociaux attrayants ainsi que des occasions d'apprentissage continu.
- Faire la promotion de Soft Skills Solutions^{MC} en milieu de travail en vue d'aider les employeurs à doter leurs employés des compétences attendues sur le marché du travail actuel. En outre, la formation Soft Skills Solutions vise à aider les employés à améliorer leurs compétences non techniques dans le but de favoriser leur réussite et leur avancement en milieu de travail. Le programme s'adresse aux organismes à l'échelle provinciale qui appuient les chômeurs et les personnes sous-employées ou à risque qui cherchent à intégrer ou réintégrer le marché du travail.
- Proposer et promouvoir les programmes EBMS (Évaluation de base pour les métiers spécialisés) qui visent à renforcer les connaissances et la compréhension des étudiants avant qu'ils n'entament une formation en apprentissage. Ces évaluations, réalisées avec l'aide d'instructeurs ou de conseillers en emploi, visent à augmenter le taux de réussite des personnes qui se lancent en apprentissage.

Priorité 2

Favoriser les partenariats entre le secteur de l'éducation et les entreprises.

- Compte tenu du succès et de la demande à l'égard de ce programme, Soft Skills Solutions^{MC} continue de faire l'objet de promotion auprès des employeurs afin de les sensibiliser aux avantages du perfectionnement des compétences essentielles au sein de leurs entreprises. Avec plus de 1 200 animateurs formés en Ontario et en Colombie-Britannique, ce cours en ligne flexible est accrédité par certificat et peut aider les employeurs régionaux à cultiver la satisfaction et la fidélisation des employés.
- Faire la promotion de l'Évaluation de base des métiers spécialisés auprès de divers partenaires communautaires partout en Ontario. La CDMRASM, en partenariat avec le Collège Georgian, a élaboré une version en ligne du programme de préapprentissage EPSFA original sur papier. La plateforme virtuelle a accéléré le succès du projet et intensifié la demande de la part des partenaires communautaires en Ontario.

Priorité 3

Faire progresser les projets de développement économique pour créer et maintenir les emplois locaux.

- Continuer à soutenir les partenariats avec les collectivités locales qui contribuent à promouvoir les métiers comme choix de carrière. Le programme « Rapid Skills Micro Credential », présenté par la ville de Barrie et le Collège Georgian, forme les chercheurs d'emploi et les employés actuels à des micro-crédits spécifiques au secteur manufacturier et axés sur des domaines de compétences clés que les employeurs manufacturiers locaux ont identifiés comme étant précieux.
- Aider le comté de Simcoe et le district de Muskoka à rassembler les employeurs, le personnel enseignant et d'autres intervenants de la collectivité pour aborder les questions prioritaires suivantes :
 - **Attraction de la main-d'œuvre** : Mettre en œuvre des stratégies pour attirer les travailleurs, à la fois saisonniers et permanents, à Muskoka;
 - **Perfectionnement de la main-d'œuvre** : Veiller à ce que les candidats, les travailleurs et les employeurs développent les bonnes compétences pour le marché du travail de Muskoka;
 - **Employeurs et personnel enseignant** : Renforcer la collaboration entre les employeurs et le personnel enseignant afin de produire des diplômés scolaires mieux préparés à Muskoka, en particulier en ce qui concerne les possibilités d'apprentissage expérientiel, y compris l'apprentissage.

Priorité 4

Renforcer la capacité des employeurs locaux à recruter et à conserver des employés qualifiés.

- Soft Skills Solutions^{MC} se déplace à même le lieu de travail pour aider les personnes à acquérir des compétences non techniques bénéfiques sur le marché du travail d'aujourd'hui tout en les aidant à obtenir et à conserver leur emploi.
- Les événements organisés à l'intention des employeurs, tels que « Workforce Connect », « Growing Your Workforce » et « Secrets to Being an In Demand Employer », ont apporté un soutien aux employeurs en leur proposant de nouvelles stratégies pour recruter et conserver les employés qualifiés.

Priorité 5

Améliorer les renseignements concernant le marché du travail local.

- Des webépisodes, comme l'analyse annuelle des données d'Emploi Ontario « Data and More », qui permet de rehausser la compréhension des questions d'emploi, dont les changements survenus sur le marché du travail au cours de la pandémie. Les webépisodes sont hébergés sur le site Web et la chaîne YouTube de la CDMRASM.
- Accéder aux données du marché du travail local en temps réel disponibles sur le site « Work in Simcoe County » du comté de Simcoe. Le rapport sur la demande d'emploi est publié mensuellement à partir de données recueillies auprès de divers sites d'emploi locaux, provinciaux et nationaux. La plateforme propose également un outil basé sur des histoires qui incitent les gens à explorer, à se préparer et à se côtoyer sur leur parcours dans les métiers spécialisés. Le Simcoe County District School Board et le Simcoe Muskoka Catholic School Board utilisent tous deux les outils « Edge Factor » en conjonction avec leur programme d'études secondaires.
- Service d'assistance sur l'Information sur le marché du travail : service gratuit qui fournit des renseignements opportuns sur la main-d'œuvre pour aider à mieux comprendre les tendances, les professions et les salaires locaux, les données démographiques et les principales industries du district de Muskoka.





**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 www.smwdb.com



Canada

EMPLOI
ONTARIO

Ontario

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