

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



OCTOBRE
2015 | Plan du marché du travail local

Ce projet *Emploi Ontario* est financé par le
gouvernement de l'Ontario.



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

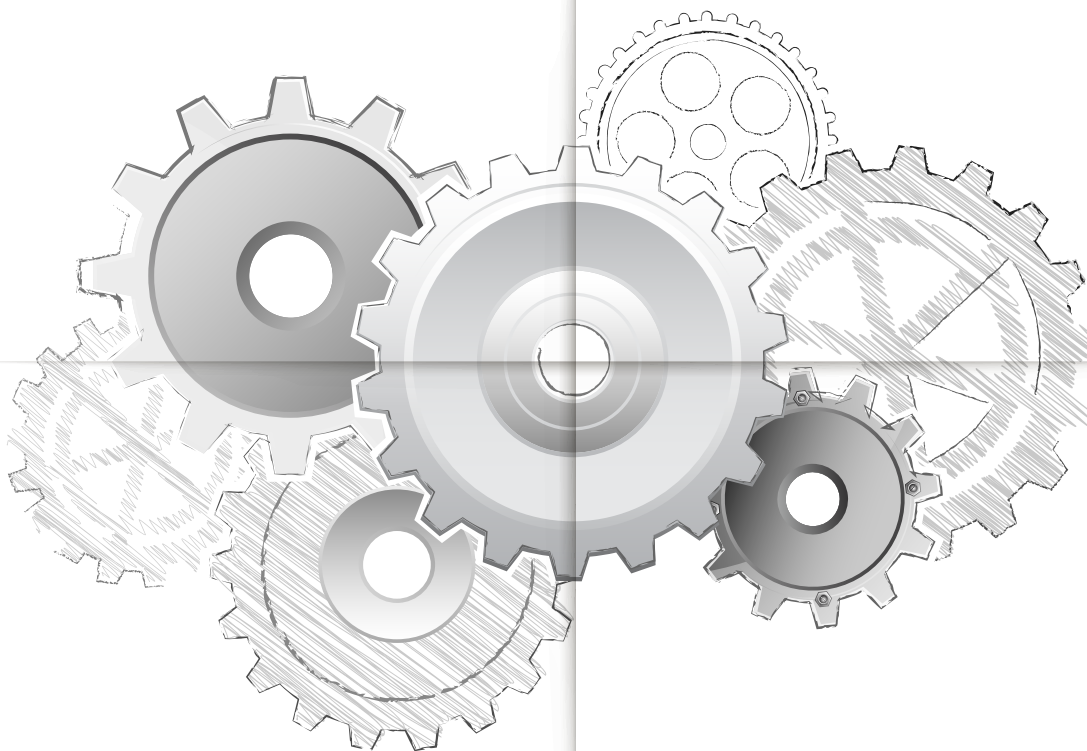
CE QUE NOUS FAISONS

EFFECTUER DES RECHERCHES

Analyser et inventorier les priorités et les occasions

CONVOQUER

Rassembler les groupes



ÉVALUER

Mesurer, raffiner et ajouter de la valeur

COLLABORER

Passer à l'action au moyen de partenariats

À propos

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

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

- L'analyse de données de la Structure des industries canadiennes et de l'Enquête nationale auprès des ménages.
- Les indications à partir des données d'Emploi Ontario, décrivant les clients et les résultats qu'ils ont obtenu.
- Les renseignements sur les secteurs provenant des employeurs locaux.
- Les renseignements sur la main-d'œuvre glanés des partenaires communautaires.

- Examen des médias locaux et des nouveaux rapports.

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

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

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



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

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

Membre de



La Commission de développement de la main-d'œuvre de Simcoe Muskoka est très reconnaissante du soutien financier accordé par :



Avis de non-responsabilité :

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

Membres du personnel et du conseil d'administration

Coprésidente syndicat : [Patty Coates](#)

Coprésidente affaires : [Charlotte Parliament](#)

Syndicat : [Terry Heittola](#)

Éducation/formation : [Mac Greaves](#)

Francophone : [Josée Lefebvre](#)

Minorités visibles : [Carl Persaud](#)

Conseillers MFCU : [Diana Smith](#), [Brian Hoysa](#)

Conseillère POSPH : [Wendy Blyth](#)

Conseillère Ontario au travail : [Kelly Scott](#)

Directrice générale : [Susan Laycock](#)

Animatrice de projet/Adjointe administrative : [Judith Johnston](#)

Coordonnatrice de projet : [Carole Wright](#)

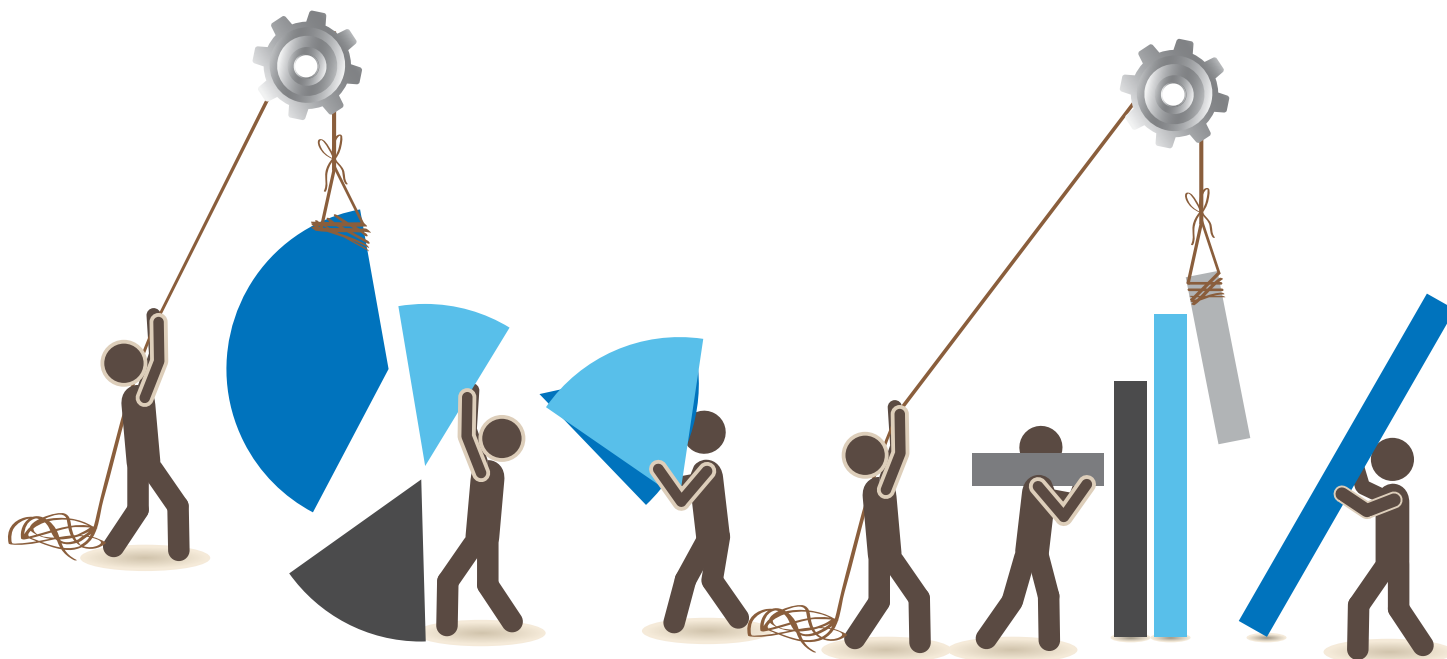


Table des matières

Résumé de l'aperçu du marché du travail	6
Indicateurs du marché du travail.....	6
Nombre d'entreprises	7
Sondage des employeurs.....	8
Indications tirées des données des clients d'Emploi Ontario	9
 Indicateurs du marché du travail – Simcoe et Muskoka.....	11
Population.....	11
Modèles de migration.....	11
Tendances du chômage.....	14
Tendances de l'emploi.....	16
 Nombre d'entreprises canadiennes – Indicateurs du marché du travail.....	18
Nombre d'entreprises selon la taille d'établissement et selon l'industrie	18
Entrepreneurs et employeurs autonomes	22
 Données relatives au programme Emploi Ontario	26
Industrie de mise à pied – Industrie d'emploi.....	26
 Constations tirées du sondage des entreprises	31
Facteurs qui influencent les décisions d'affaires.....	33
Comparaison des diplômés des universités et des collèges communautaires.....	35
Professions les plus souvent embauchées	36
Professions les plus difficiles à combler.....	37
Disponibilité de travailleurs qualifiés.....	38
Stratégies de recrutement : fréquence et satisfaction	41
Enjeux qui affectent le recrutement.....	43
 Mise à jour du plan d'action 2015-2016.....	46
Surveillez les événements et formations à venir!	47
 Centrale d'emploi de Simcoe Muskoka.....	48
 Mise à jour du plan d'action 2015-2017	49

Résumé de l'aperçu du marché du travail

Le résumé, l'analyse et les diagrammes suivants ont été préparés par Tom Zizys.

Indicateurs du marché du travail

Changement démographique. Entre les recensements, qui ont lieu tous les cinq ans, Statistique Canada établit des prévisions en matière de population basées sur les composantes reliées au mouvement démographique pour chaque région. On estime que Simcoe et Muskoka ont tous deux affiché un taux de croissance démographique plus élevé de 4,4 % et 2,1 % respectivement entre 2011 et 2014. Pour la région de Simcoe, la croissance démographique pendant cette période classe la région au quatrième rang parmi les 49 divisions de recensement en Ontario, seuls Halton (6,5 %), Peel (5,6 %) et York (5,3 %) la devance. Muskoka se classe au 15^e rang.

Modèles de migration. D'après les données de 2011-2012 et 2012-2013, on peut dire que chaque année, l'équivalent de 3 % de la population de Simcoe et de Muskoka quitte la région, alors que l'équivalent de 4 % de la population de chaque région s'y établit. Simcoe et Muskoka affichent tous deux une migration nette positive dans tous les groupes d'âge à l'exception d'une légère perte nette chez les jeunes (18-24 ans).

Simcoe et Muskoka affichent tous deux une migration nette positive dans tous les groupes d'âge à l'exception d'une légère perte nette chez les jeunes (18-24 ans).

Les trois principales régions source de migration aller et retour de Simcoe sont York, Toronto et Peel, mais dans chaque cas, Simcoe inscrit le gain net.

Les trois principales régions source de migration aller et retour de Muskoka sont Simcoe, Parry Sound et Toronto, et dans chaque cas, Muskoka inscrit le gain net.

Tendances du chômage. Les données sur les taux de chômage dans Simcoe et Muskoka ne sont pas facilement accessibles. Toutefois, il existe des données sur les taux de chômage pour la Région métropolitaine de recensement de Barrie (RMR) et pour la région économique de Muskoka-Kawarthas. Un regard sur le taux de chômage pour l'Ontario sans la RMR de Toronto donne un bon point de comparaison (simplement en raison de la légère différence dans la dynamique du chômage pour la région de Toronto).

TAUX DE CHÔMAGE 2014 CHEZ LES JEUNES ET ADULTES



Dès le début de la récession en 2008, les taux de chômage ont grimpé en flèche dans toutes les régions ontariennes et dès 2010, les taux de chômage pour la RMR de Barrie et Muskoka-Kawarthas dépassaient ceux du reste de l'Ontario (sans Toronto). Or, les taux de chômage sont à la baisse et en 2014, ceux de la RMR de Barrie et de Muskoka-Kawarthas ont plongé sous le taux du reste de l'Ontario (sans Toronto).

À titre comparatif, les jeunes ont été les plus touchés par la récession, quoique dans la RMR de Barrie, leur taux de chômage soit habituellement trois fois celui des adultes, même avant la récession. Ce n'est qu'en 2014 que le taux de chômage chez les jeunes a fortement chuté pour atteindre 11,1 %, encore deux fois et demi celui des adultes qui s'établit à 4,8 %.

Un peu avant la récession, le taux de chômage des femmes dans la RMR de Barrie était plus élevé que celui des hommes, mais quand la récession a frappé, le taux de chômage chez les hommes a grimpé en flèche, alors qu'il a fallu une autre année avant que celui des femmes ne suive l'exemple. Depuis lors, le taux des femmes commence à chuter plus rapidement tout en restant inférieur à celui des hommes. En 2014, le taux de chômage des femmes dans la RMR de Barrie s'établit à 5,4 %, soit inférieur à celui de 6,7 % des hommes.

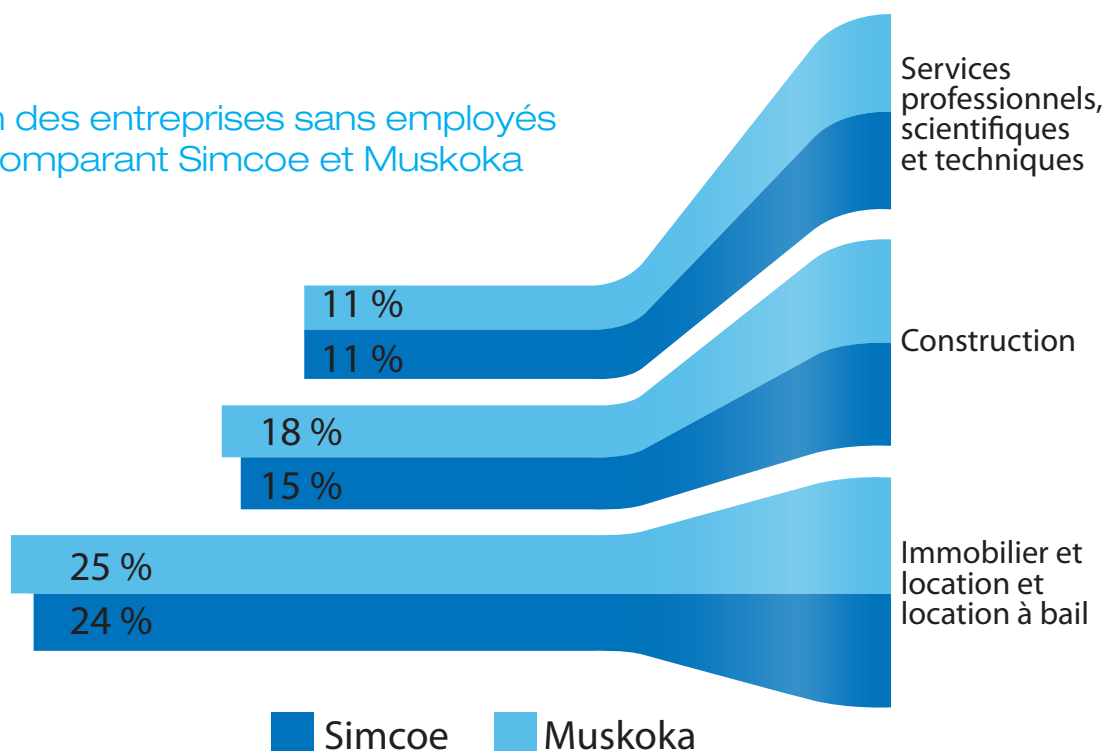
Nombre d'entreprises

Statistique Canada maintient un décompte permanent des établissements commerciaux au pays en faisant appel aux données administratives (impôt sur le revenu des sociétés et dossiers de la TPS) et aux enquêtes sur les entreprises appelé Nombre d'entreprises canadiennes. Suite à la modification de certaines pratiques de collecte de renseignements et du mode de déclaration de certaines des données, il n'est plus possible de comparer ces

données à celles des années précédentes. Au lieu de souligner les tendances, les données de cette année ne permettent que de tracer le portrait du nombre d'entreprises dans Simcoe et Muskoka en juin 2015.

Les données sont divisées entre les entreprises sans employés (travailleurs autonomes) et les entreprises qui comptent des employés (employeurs).

Composition des entreprises sans employés selon le %, comparant Simcoe et Muskoka



Parmi les entreprises sans employés, de loin les plus importantes catégories sont les suivantes (les pourcentages indiquent la proportion de toutes les entreprises du genre dans cette industrie) :

- Simcoe :
 - Immobilier et location et location à bail (24 %)
 - Construction (15 %)
 - Services professionnels, scientifiques et techniques (11 %)
- Muskoka :
 - Immobilier et location et location à bail (25 %)
 - Construction (18 %)
 - Services professionnels, scientifiques et techniques (11 %)

Parmi les entreprises avec employés, le mélange diffère un peu :

- Simcoe :
 - Construction (16 %)
 - Commerce de détail (14 %)
 - Soins de santé et assistance sociale (10 %)
- Muskoka :
 - Construction (24 %)
 - Commerce de détail (15 %)
 - Hébergement et services de restauration (8 %)
 - Soins de santé et assistance sociale (8 %)

Sondage des employeurs

La CDMSM, en collaboration avec de nombreux partenaires communautaires, a administré un deuxième sondage annuel en ligne aux employeurs. Elle a recueilli près de 200 réponses en tout. Les faits saillants du sondage sont :

- Deux facteurs en particulier déterminent les décisions d'affaires :
 - Garantir la satisfaction des clients et un service de qualité à la clientèle
 - Fournir un produit ou un service de qualité
- Un facteur un peu plus lointain est celui de maîtriser les coûts
- Dans le cas d'employeurs qui accordent de l'importance à la maîtrise des coûts lors de la prise de décisions, enrichir le réservoir de talents futurs semble un facteur moins important alors que c'était le contraire chez les employeurs qui s'inquiètent moins du contrôle des coûts; ces derniers jugent plus important de nourrir le réservoir de talents
- La plupart des employeurs accordent une note égale aux diplômés collégiaux et universitaires en ce qui concerne une série de qualités professionnelles, quoiqu'il subsiste des différences
- On considère les diplômés collégiaux comme un peu plus aptes au travail (compétences techniques, connaissance du milieu de travail), alors que les étudiants universitaires réussissent légèrement mieux en rapport aux compétences non techniques et au potentiel d'avancement et de leadership
- Les diplômés collégiaux réussissent légèrement mieux sur le plan des compétences interpersonnelles et du travail d'équipe, tandis que les deux types de diplômés obtiennent le même résultat au chapitre de la motivation
- Quand on a demandé aux employeurs d'indiquer les professions pour lesquelles ils ont embauché le plus grand nombre de candidats au cours des 12 derniers mois, 178 signalent au moins une profession; lorsqu'on les combine en professions communes, on compte tout de même une centaine d'emplois différents, ce qui souligne la grande variété de tendances d'embauche. Les deux principales professions énumérées étaient préposé aux ventes et au service à la clientèle et manoeuvre générale qui ont tous deux reçu douze mentions
- Quand on a demandé quels sont les postes les plus difficiles à combler, les employeurs ont également énuméré une vaste gamme de professions; 154 ont signalé au moins une profession – celle la plus souvent soulevée était l'entretien ménager (six mentions)
- Les employeurs donnent une évaluation plutôt mitigée de la disponibilité de travailleurs qualifiés dans la région locale : parmi les choix de réponses excellente, bonne, passable et faible, la réponse moyenne était « passable »
- Les petites entreprises étaient plus aptes à fournir une cote plus faible; les entreprises de Muskoka donnaient beaucoup plus souvent une cote faible alors que celles de Barrie et d'Orillia étaient plus susceptibles d'accorder une note plus positive
- La principale raison pour laquelle les employeurs cherchent à embaucher à l'extérieur de l'entreprise est pour acquérir une expertise particulière ou pour approfondir les compétences au sein de la main-d'oeuvre, c'est-à-dire apporter des compétences au milieu de travail. La méthode de recrutement à laquelle les employeurs se fient le plus reste le bouche à oreille; la moitié d'entre eux disent qu'ils y ont toujours recours suivi de près des babillards en ligne



Le bouche à oreille demeure la méthode de recrutement à laquelle les employeurs se fient le plus

- Les stratégies de recrutement avec lesquelles les employeurs se disent les plus satisfaits touchent les réseaux sociaux immédiats de l'entreprise : recommandations d'employés, affichages internes et bouche à oreille; les mécanismes qui attirent la plus faible satisfaction sont les annonces de journal, les visites en personne et les salons de l'emploi
- Pendant le processus de recrutement, les deux principales inquiétudes des employeurs sont :
 - Les candidats ne répondent pas aux exigences relatives à l'expérience professionnelle
 - Les candidats ne répondent pas aux exigences relatives à la motivation, à l'attitude ou aux compétences interpersonnelles
- Les préoccupations typiquement associées aux nouveaux arrivants ne figurent pas en tête de liste :
 - La familiarité des candidats avec la culture et les pratiques commerciales canadiennes
 - L'aptitude des candidats à tenir une conversation en anglais courant
- La capacité de reconnaître les titres professionnels des candidats
- Deux autres questions de langue se classent à peu plus haut, ce qui pourrait suggérer que les candidats non-immigrants obtiennent de moins bons résultats quant aux qualités suivantes :
 - Aptitude des candidats à tenir une conversation à un niveau fonctionnel supérieur
 - Compétences des candidats à rédiger en anglais.
- Les adultes plus âgés (de 45 à 64 ans) représentent une bien plus grande part des clients assistés par les SE dans la région de la CDMSM comparativement à ailleurs, et une plus forte part des chômeurs
- Les jeunes représentent une proportion croissante de clients assistés par les SE, passant de 21 % en 2012-2013 à 29 % en 2014-2015, hausse considérable
- La part que les femmes occupent parmi les clients assistés par les SE a légèrement baissé dans la région de la CDMSM, en même temps que leur part des chômeurs a augmenté à l'échelle provinciale
- Le pourcentage de professionnels formés à l'étranger a continué à baisser dans toutes les commissions de la région du Centre ainsi qu'en Ontario; dans la région de la CDMSM, ces professionnels représentent une proportion relativement faible des clients (environ de 5 % à 6 %)
- La région de la CDMSM compte une proportion bien supérieure de clients assistés par les SE qui ne possèdent qu'un diplôme d'études secondaires, alors que les personnes détenant un grade universitaire représentent une composante assez faible du nombre de clients
- Pratiquement rien n'a changé au chapitre du profil des clients assistés par les SE d'après leur source de revenu, sauf un léger repli de la proportion de clients bénéficiaires d'assurance-emploi et un léger accroissement de la proportion de clients qui signalent n'avoir aucune source de revenu
- La proportion de clients assistés par les SE qui sont au chômage depuis plus d'un an demeure à environ deux fois et demi leur part de tous les chômeurs dans la province. Dans le cas de la CDMSM, les clients SE qui sont sans emploi depuis plus de douze mois (21 %) forment une plus forte proportion de tous les clients comparativement à leur part de tous les chômeurs en Ontario
- Il y a eu un accroissement de la proportion de résultats d'emploi obtenus par les clients assistés par les SE à l'échelle locale par rapport à l'an dernier, soit légèrement supérieur à l'amélioration affichée à l'échelle régionale et provinciale

Indications tirées des données des clients d'Emploi Ontario

- Les données tirées des Services d'emploi de la région de la CDMSM montrent un haut niveau de cohérence, que les clients soit assistés ou non, quant à leur part des chiffres pour l'ensemble de l'Ontario : les chiffres correspondants aux non-assistés demeurent stationnaires depuis deux ans à 3,7 % et à 3,6 %, alors que les clients se chiffrent depuis les trois dernières années à 3,3 %, 3,3 % et 3,1 %. Pour situer ces chiffres dans le contexte, la région de la commission renferme 3,7 % de la population de la province, et en 2014 elle contient environ 3,5 % des chômeurs de la province; tous ces chiffres sont donc de même ampleur

- Au niveau local, quelques industries figurent à l'avant-plan des données de mise à pied et d'emploi relatives aux clients assistés par les SE : hébergement et services de restauration; services administratifs et services de soutien; construction; fabrication; soins de santé et assistance; et commerce de détail
- Parmi les dix principales professions où il y a des mises à pied, huit figurent également sur la liste des dix principales professions donnant des résultats d'emploi localement; dans pratiquement tous les cas il s'agit de postes de niveau débutant dans le secteur des services ou de postes de manoeuvre en fabrication ou en construction
- La proportion de placements au Fonds d'aide à l'emploi des jeunes sont assez uniformes dans l'ensemble de la région locale, la région du Centre et la province; quelques exemples font exception : la région de la CDMSM a une proportion plus élevée de placements dans l'hébergement et les services de restauration et en construction à un degré moindre. Autrement, quoique les différences soient moindres, la répartition des placements dans la région de la CDMSM ressemble plus à celle de l'Ontario qu'à celle de la région du Centre
- Parmi les apprenants au programme Alphabétisation et formation de base, la région de la CDMSM a connu un glissement depuis l'an dernier en affichant une baisse considérable de jeunes apprenants (passant de 39 % à 31 %) et une hausse correspondante chez les personnes de 45-64 ans
- Les femmes représentent une proportion importante d'apprenants AFB à l'échelle locale (55 %), proportion encore plus marquante à l'échelle régionale (59 %) et provinciale (60 %)
- La région de la CDMSM compte une proportion beaucoup plus grande d'apprenants sans source de revenu, part qui a augmenté par rapport à l'an dernier (passant de 17 % à 23 %), ainsi que d'apprenants bénéficiaires de prestations POSPH
- La région de la CDMSM a connu une hausse considérable d'apprenants au chômage (de 48 % à 59 %) et une baisse correspondante de la proportion d'apprenants qui étudient à temps plein (passant de 12 % à 1 %)
- L'an dernier, 184 personnes se sont inscrites au programme Deuxième carrière dans la région de la CDMSM, soit 2 % des inscriptions à l'échelle provinciale, comparativement à 1,7 % l'an dernier; cette proportion représente plus de la moitié de la part régionale de la population ontarienne (3,7 %)
- Les clients Deuxième carrière ont tendance à être des adultes plus jeunes ou d'âge moyen : un peu plus de la moitié sont âgés de 25 à 44 ans
- En Ontario, les hommes et les femmes participent à Deuxième carrière à part plus ou moins égale; à l'échelle régionale, le programme compte plus de femmes alors qu'au niveau de la CDMSM, il y a plus d'hommes (quoique l'écart soit moins large qu'il ne l'était l'an dernier)
- La région de la CDMSM a une proportion considérablement plus élevée de clients Deuxième carrière qui possèdent un diplôme d'études secondaires (37 %), et une plus faible proportion de clients Deuxième carrière ayant un grade universitaire par rapport à ailleurs
- Conducteur de camion de transport est de loin la plus importante catégorie de formation Deuxième carrière au niveau régional; c'est aussi la plus importante catégorie de formation Deuxième carrière dans la province
- Les résultats à la sortie et à douze mois sont passablement uniformes dans l'ensemble des zones locale, régionale et provinciale : à la sortie, un peu plus du tiers des participants au programme Deuxième carrière occupent un emploi, et à 12 mois, plus de 80 % avaient trouvé du travail; les résultats en matière d'emploi dans la région de la CDMSM sont légèrement supérieurs
- Au niveau de la commission, le nombre de nouvelles inscriptions à l'apprentissage et d'apprentissages actifs n'est que légèrement inférieur à celui de la part régionale de la population générale de la province, toutefois, le chiffre régional est bien inférieur
- Au niveau de la commission, le pourcentage de nouvelles inscriptions (3,5 %) est légèrement inférieur au pourcentage d'apprentissages actifs (2,8 %).

Indicateurs du marché du travail – Simcoe et Muskoka

Population

Entre les recensements, qui ont lieu tous les cinq ans, Statistique Canada établit des prévisions en matière de population basées sur les composantes reliées au mouvement démographique pour chaque région (naissances, décès, migration), y compris l'ajustement des chiffres du recensement en fonction du sous-dénombrement attribuable aux non répondants. Le tableau 1 présente les estimations de la population de Simcoe et de Muskoka au 1^{er} juillet chaque année, donne le classement de chacune de ces divisions de recensement en termes de taux de croissance par rapport aux 49 divisions de recensement qui constituent la province de l'Ontario.

On estime que Simcoe et Muskoka ont tous deux un taux de croissance démographique plus élevé avec un accroissement de 4,4 % et de 2,1 % respectivement. Pendant cette période, l'accroissement de la population de Simcoe classe la région au quatrième rang parmi les divisions de recensement de l'Ontario, derrière Halton (6,5 %), Peel (5,6 %) et York (5,3 %) seulement.

SELON LES ESTIMATIONS, SIMCOE ET MUSKOKA ONT CONNU UN TAUX DE CROISSANCE DÉMOGRAPHIQUE PLUS IMPORTANT :



CLASSEMENT DE LA CROISSANCE PAR RAPPORT AUX AUTRES DIVISIONS DE RECENSEMENT DE L'ONTARIO :



Tableau 1 : Estimation de la population au 1^{er} juillet, Simcoe et Muskoka, de 2011 à 2014

	2011	2012	2013	2014	% de variation 2011-2014	Rang
Simcoe	458 930	465 845	472 570	479 040	4,4 %	4 ^e
Muskoka	61 095	61 523	61 970	62 382	2,1 %	15 ^e

Statistique Canada, Estimations de la population, tableau CANSIM 051-0062

Modèles de migration

Les tableaux suivants précisent les données de migration dans le comté de Simcoe et le district de Muskoka, énumérant la migration d'entrée, de sortie ainsi que le taux de migration nette, selon les groupes d'âge pour 2011-2012 et 2012-2013, années les plus récentes pour lesquelles les données sont disponibles. De plus, les dix principaux lieux d'origine des entrants et des sortants

sont indiqués pour chaque région et précisent le nombre total de personnes dans chaque cas.

Selon les données de 2011-2012 et 2012-2013 dans Simcoe (Tableau 2), on peut dire que chaque année, l'équivalent de 3 % de la population du comté quitte la région, alors que l'équivalent de 4 % de la population régionale s'y établit. La région de York affiche une migration nette positive dans tous les groupes d'âge, à

l'exception d'une légère perte nette chez les jeunes (18-24 ans).

Quant à Muskoka (Tableau 3), la dynamique est à peu près semblable : environ 3 % de la population quitte la région chaque année alors que l'équivalent de 4 % y emménage, ce qui donne lieu

à une variation nette d'environ 1 % (0,8 % en calculant la moyenne de ces deux années) attribuable à la migration. Comme dans Simcoe, Muskoka affiche des gains en population dans tous les groupes d'âge sauf pour une légère perte chez les jeunes.

TABLEAU 2 : DONNÉES DE MIGRATION, 2011-2012, 2012-2013

SIMCOE

	2011-2012			2012-2013		
	Entrants	Sortants	Solde migratoire	Entrants	Sortants	Solde migratoire
0-17 ans	4 335	2 999	1 336	3 970	2 650	1 320
18-24 ans	2 405	2 479	-74	2 047	2 354	-307
25-44 ans	7 440	5 526	1 914	6 780	4 704	2 076
45-64 ans	4 680	3 005	1 675	4 292	2 746	1 546
65 ans et plus	2 140	1 413	727	2 122	1 368	754
TOTAL	21 000	15 422	5 578	19 211	13 822	5 389

TABLEAU 3 : DONNÉES DE MIGRATION, 2011-2012, 2012-2013

MUSKOKA

	2011-2012			2012-2013		
	Entrants	Sortants	Solde migratoire	Entrants	Sortants	Solde migratoire
0-17 ans	477	375	102	446	346	100
18-24 ans	325	341	-16	260	325	-65
25-44 ans	724	726	-2	692	585	107
45-64 ans	794	475	319	729	415	314
65 ans et plus	386	324	62	329	283	46
TOTAL	2 706	2 241	465	2 456	1 954	502

Le tableau 4 énumère les dix principales régions d'origine et de destination pour Simcoe à partir des moyennes pour 2011-2012 et 2012-2013. Les trois principales régions source de migration tant vers et de Simcoe sont York, Toronto et Peel, mais dans chacun de

ces cas, Simcoe affiche un gain net – dans le cas du mouvement entre Simcoe et York, Simcoe accueille environ 2 800 résidents par année. Par ailleurs, Muskoka enregistre un très léger gain net quant au mouvement entre Simcoe et Muskoka.

TABLEAU 4 : DIX PRINCIPALES RÉGIONS D'ORIGINE ET DE DESTINATION MOYENNE POUR 2011-2012 ET 2012-2013 SIMCOE			
Déménageant vers Simcoe de :		Déménageant de Simcoe vers :	
York	4 632	Toronto	2 138
Toronto	3 351	York	1 790
Peel	2 817	Peel	1 029
Durham	712	Muskoka	533
Halton	660	Durham	519
Grey	546	Grey	489
Muskoka	516	Ottawa	374
Dufferin	481	Waterloo	347
Waterloo	320	Région d'Edmonton	339
Hamilton	298	Dufferin	332

Le tableau 5 énumère les dix principales régions d'origine et de destination pour Muskoka, à partir des moyennes pour 2011-2012 et 2012-2013. Les trois principales régions source de migration tant vers et de Muskoka sont Simcoe, Parry Sound et Toronto; dans chacun de ces cas, Muskoka enregistre un gain net.

TABLEAU 5 : DIX PRINCIPALES RÉGIONS D'ORIGINE ET DE DESTINATION MOYENNE POUR 2011-2012 ET 2012-2013 MUSKOKA			
Déménageant vers Muskoka de :		Déménageant de Muskoka vers :	
Simcoe	533	Simcoe	516
Toronto	295	Parry Sound	234
Parry Sound	274	Toronto	195
Peel	147	York	68
York	132	Durham	59
Halton	122	Niagara	55
Durham	113	Halton	55
Wellington	68	Nipissing	51
Hamilton	64	Waterloo	51
Waterloo	64	Peel	46

Tendances du chômage

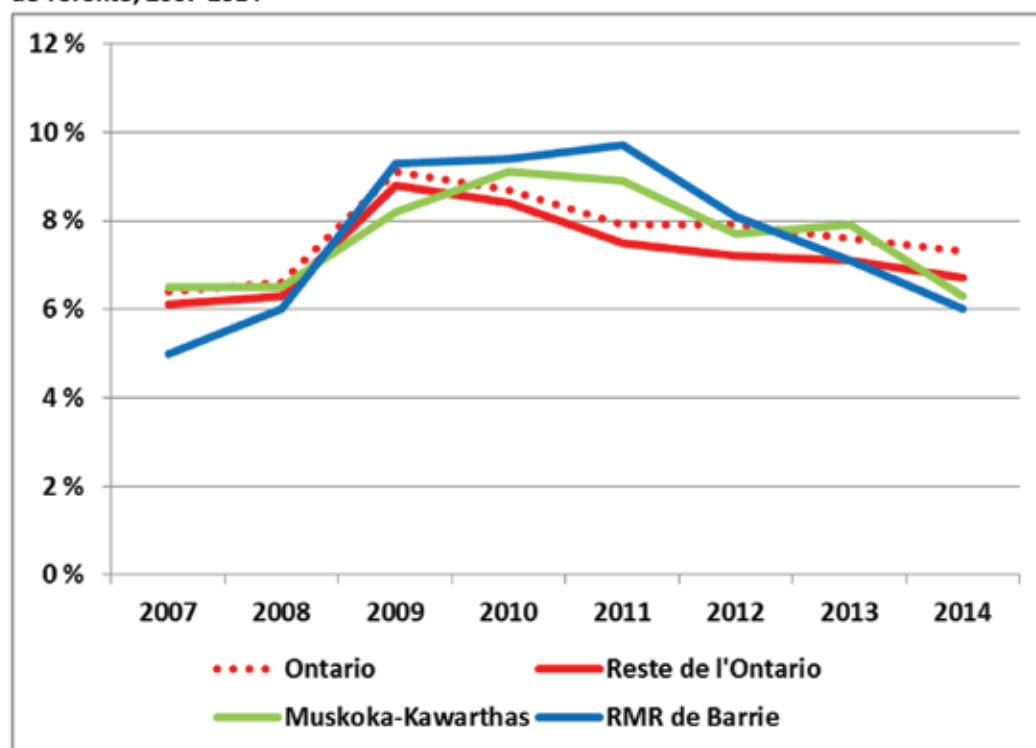
Même si les taux de chômage sont publiés mensuellement, il est utile de prendre du recul pour prêter attention aux tendances à long terme. Quoique les données disponibles ne correspondent pas exactement à la zone géographique de la Commission de développement de la main-d'oeuvre de Simcoe Muskoka, les données disponibles peuvent fournir une certaine perspective des tendances générales dans la région.

Bien sûr, les données pour l'ensemble de l'Ontario offrent un contexte élargi – comment les données locales se comparent-elles aux données globales sur le marché du travail provincial?

Deuxièmement, il existe des données pour la Région métropolitaine de recensement de Barrie (RMR), qui englobe la ville de Barrie, Innisfil et Springwater. La population active de la RMR de Barrie représente environ 41 % de la main-d'oeuvre occupée dans la zone de la CDMSM; il s'agit donc d'un important indicateur.

De plus, Statistique Canada fournit certaines données selon les régions économiques dont une région appelée Muskoka-Kawarths qui englobe Northumberland, Peterborough, Kawartha Lakes, Haliburton et Muskoka. Quoique Muskoka ne représente que 16 % de la population active totale de cette région, on peut également considérer ces chiffres comme point de données pour Muskoka.

Diagramme 1 : Taux de chômage, RMR de Barrie, Muskoka-Kawarths, Ontario et Ontario sans la RMR de Toronto, 2007-2014



Le diagramme 1 illustre les taux de chômage pour la période de 2007 à 2014, pour la RMR de Barrie, Muskoka-Kawarths et l'Ontario. De plus, un calcul distinct a été effectué pour l'Ontario sans la RMR de Toronto, car la dynamique du marché du travail dans cette RMR diffère souvent de celle de l'ensemble de l'Ontario et qu'il conviendrait mieux de comparer le rendement de la CDMSM à celle du reste de l'Ontario plutôt qu'aux chiffres qui comprennent la RMR de Toronto.

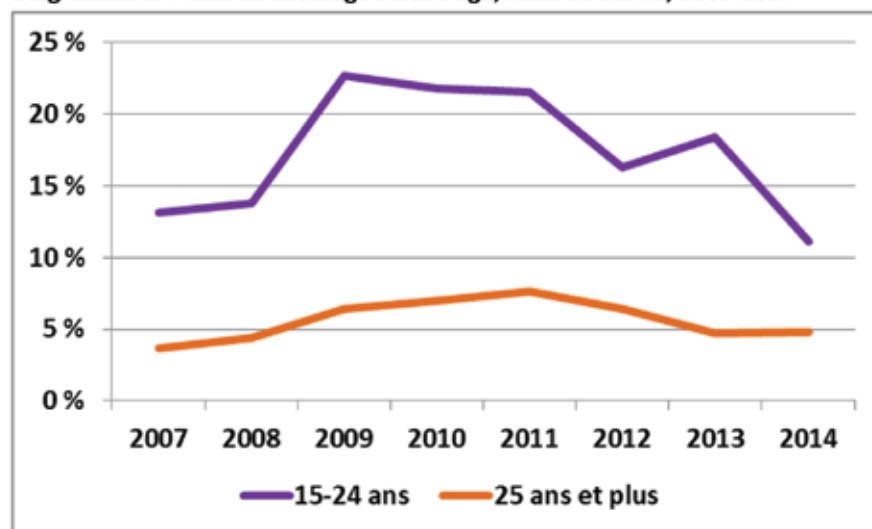
Dès le début de la récession en 2008, les taux de chômage ont grimpé en flèche dans toutes les régions et en 2010, les taux de chômage pour la RMR de Barrie et de Muskoka-Kawarths dépassaient ceux du reste de l'Ontario. Or, les taux de chômage sont à la baisse et en 2014, ceux de la RMR de Barrie et de Muskoka-Kawarths ont plongé sous le taux du reste de l'Ontario. Le tableau 6 compare les taux de chômage de 2014.

Tableau 6 : Taux de chômage de 2014

RMR de Barrie	Muskoka-Kawarths	Ontario	Ontario sans la RMR de Toronto	RMR de Toronto
6,0 %	6,3 %	7,3 %	6,7 %	8,0 %

Les taux de chômage selon les groupes d'âge ne sont disponibles que pour la RMR de Barrie. Le diagramme 2 illustre les données pour deux groupes d'âge : les jeunes âgés de 15 à 24 ans et les adultes âgés de 25 ans et plus.

Diagramme 2 : Taux de chômage selon l'âge, RMR de Barrie, 2007-2014



À titre comparatif, les jeunes ont été les plus touchés par la récession, quoique dans la RMR de Barrie, leur taux de chômage soit habituellement trois fois celui des adultes, même avant la récession. Ce n'est qu'en 2014 que le taux de chômage chez les jeunes a fortement chuté pour atteindre 11,1 %, encore deux fois et demi celui des adultes qui s'établit à 4,8 %.

Un peu avant la récession, le taux de chômage des femmes dans la RMR de Barrie était plus élevé que celui des hommes, mais quand

la récession a frappé, le taux de chômage chez les hommes a grimpé en flèche, alors qu'il a fallu une autre année avant que celui des femmes ne suive l'exemple. Depuis lors, le taux des femmes commence à chuter plus rapidement tout en restant inférieur à celui des hommes. En 2014, taux de chômage des femmes dans la RMR de Barrie s'établit à 5,4 %, soit inférieur à celui de 6,7 % des hommes.

Tendances de l'emploi

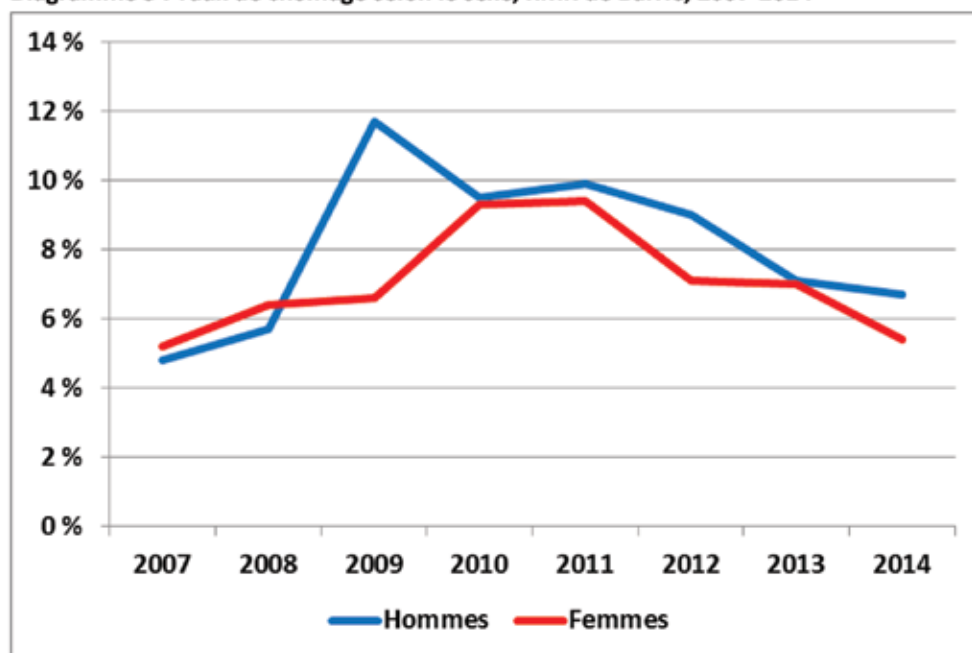
En plus d'assurer le suivi des taux de chômage, l'Enquête sur la population active de Statistique Canada recueille aussi les données sur les employés selon les industries et les professions. Les diagrammes 4 et 5 illustrent les données associées aux quatre principaux groupes d'industrie dans la RMR de Barrie et dans la région économique de Muskoka-Kawarths. Dans les deux cas, les quatre grands groupes sont : commerce (de détail et de gros ensemble); santé et assistance sociale; fabrication; et construction. En grande partie, les tendances de l'emploi dans ces industries sont relativement les mêmes dans les deux régions :

- Les données sur l'emploi dans l'industrie du commerce ont chuté en raison de la récession, mais se sont depuis redressées pour

reprendre de la vigueur, quoiqu'il y ait eu des hauts et des bas;

- On observe une tendance générale à la hausse dans l'industrie de la santé et de l'assistance sociale;
- La fabrication a diminué suite à la récession pour reprendre un peu par la suite, mais a baissé de nouveau à Barrie en 2014, tandis qu'il s'est maintenu dans la région Muskoka-Kawarths;
- Pour la construction, les chiffres ont chuté une ou deux fois, mais en 2014 le taux d'emploi était à peu près au même niveau qu'en 2007; en 2011, l'emploi a chuté à Muskoka-Kawarths, mais dès 2014, les données d'emploi dans l'industrie de la construction étaient environ un tiers plus élevées qu'en 2007.

Diagramme 3 : Taux de chômage selon le sexe, RMR de Barrie, 2007-2014



Entre 2007 et 2014, dans la RMR de Barrie et la région de Muskoka-Kawarths, les deux secteurs ayant accusé des pertes d'emploi étaient les services d'enseignement et l'administration publique. Pendant cette même période, une industrie ayant observé une croissance considérable dans les deux régions est celle des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres

services de soutien qui comprend les agences de placement et les services souvent donnés en sous-traitance comme le nettoyage, la sécurité et l'aménagement paysager. Cependant, on s'inquiète que l'accroissement de l'emploi dans ce secteur entraînera une augmentation des emplois plus précaires et moins rémunérés.

Diagramme 4 : Chiffres sur l'emploi pour les quatre principaux groupes d'industrie, RMR de Bar
2007-2014

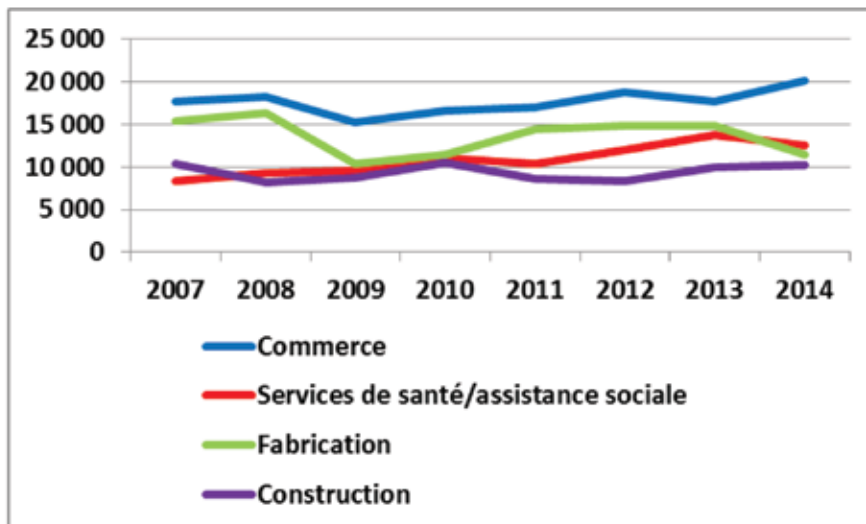
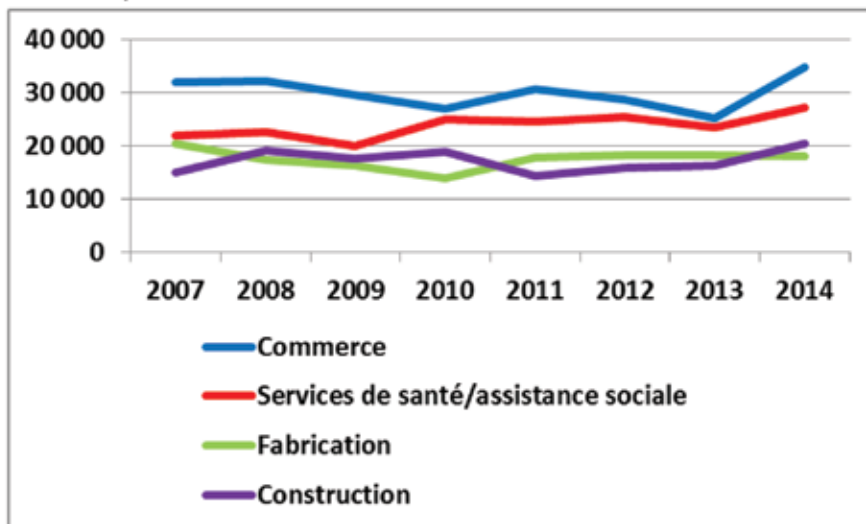


Diagramme 5 : Chiffres sur l'emploi pour les quatre principaux groupes d'industrie, Muskoka-Kawarths, 2007-2014



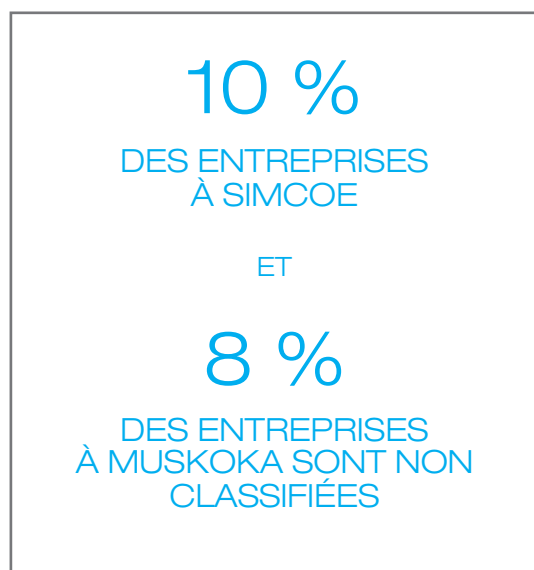
On s'inquiète de l'accroissement des emplois moins bien rémunérés et souvent plus précaires.

Nombre d'entreprises canadiennes – Indicateurs du marché du travail

Introduction

Statistique Canada maintient un décompte permanent des établissements commerciaux au pays en faisant appel aux données administratives (impôt sur le revenu des sociétés et dossiers de la TPS) et aux enquêtes sur les entreprises. Ce répertoire d'entreprises figurait anciennement à la Structure des industries canadiennes. Au cours de la dernière année, Statistique Canada a modifié certaines pratiques de collecte de renseignements ainsi que le mode de déclaration de certaines des données, au point où il serait imprudent de comparer cet ensemble de données à celui des années précédentes. L'impact le plus important consiste en l'ajout d'environ 1 200 000 entreprises sans employés dans l'ensemble de la base de données canadiennes.

On souligne plutôt les données de cette année en mettant l'accent sur diverses composantes. Pour les besoins de mise en contexte, certaines des données feront l'objet de comparaison avec les moyennes régionales et provinciales.



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

Les tableaux 1 et 2 indiquent les données sommaires pour toutes les entreprises situées dans le comté de Simcoe et le district de Muskoka en juin 2015. Le tableau donne deux décomptes distincts :

- Toutes les entreprises, classifiées et non classifiées : c'est-à-dire, que l'on connaisse ou non le code d'industrie d'une entreprise; ces données sont soulignées dans les données sur la taille d'établissement; les trois dernières rangées du tableau présentent la distribution de ces entreprises selon le nombre d'employés; environ 10 % du nombre total d'entreprises dans Simcoe et 8 % de celles dans Muskoka ne sont pas classifiées – ces deux pourcentages sont inférieurs à la moyenne provinciale de 12 %;
- Entreprises classifiées : ventilation de toutes les entreprises pour lesquelles la classification d'industrie est disponible; il s'agit de renseignements figurant aux rangées correspondant aux industries, soit la majorité du tableau.

L'avant dernière colonne donne la répartition en pour-cent de toutes les entreprises selon l'industrie.

La dernière colonne donne le classement du nombre total d'entreprises classifiées 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 classifiées figure en gras.

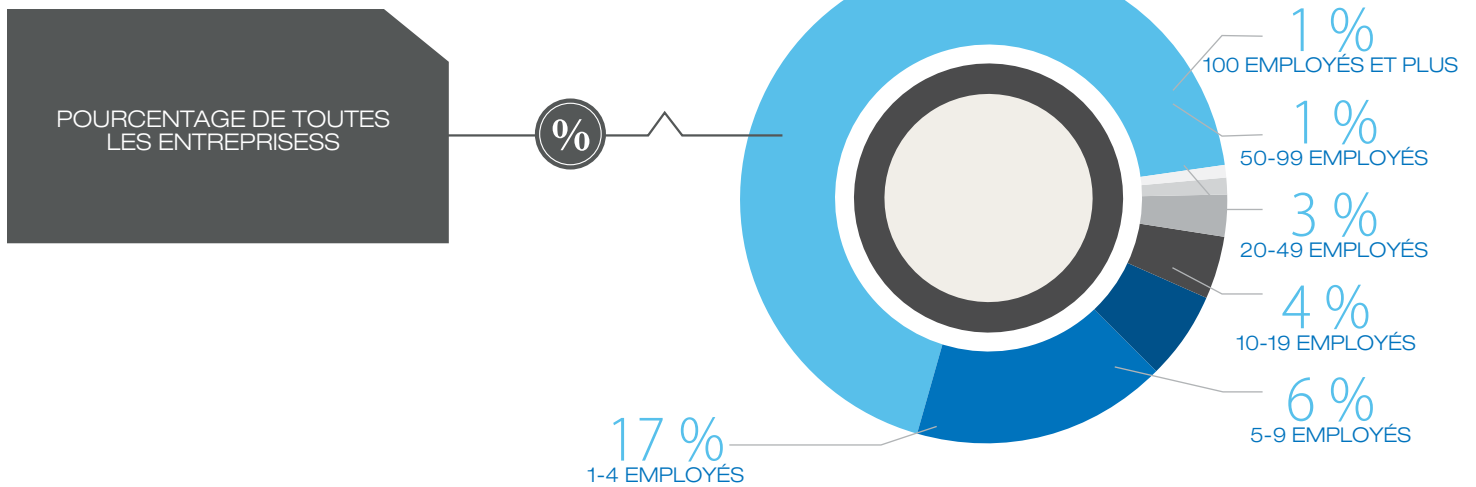
Les cellules surlignées signalent les trois industries qui comptent le plus grand nombre d'entreprises pour chaque colonne correspondant à la taille de l'effectif.

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 %.

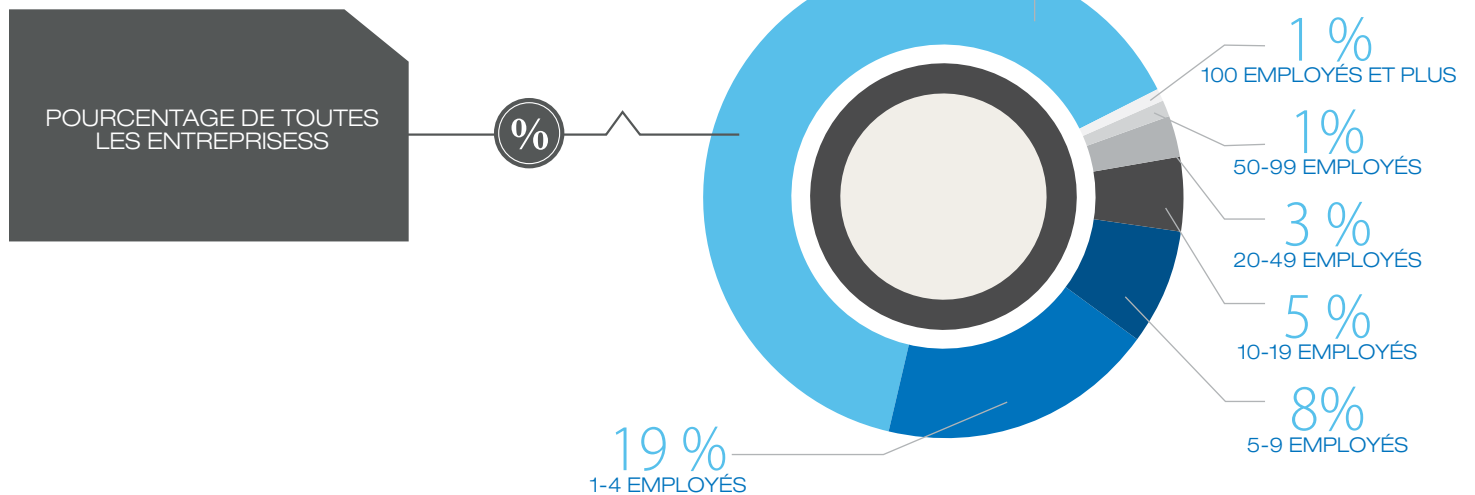
TABLEAU 1 – SIMCOE
NOMBRE D'ENTREPRISES SELON LA TAILLE D'EFFECTIF
JUIN 2015

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	1 349	194	65	35	18	4	2	1 667	4	10
21 Extraction minière	34	12	10	15	6	2	0	79	0	19
22 Services publics	65	13	5	5	7	0	1	96	0	18
23 Construction	3 883	1 304	440	192	102	16	4	5 941	15	2
31-33 Fabrication	577	244	124	93	76	34	41	1 189	3	13
41 Commerce de gros	585	277	140	105	68	18	8	1 201	3	12
44-45 Commerce de détail	1 610	663	488	368	188	64	49	3 430	9	4
48-49 Transport et entreposage	1 236	341	71	36	35	13	13	1 745	5	8
51 Information et culture	299	65	29	6	27	2	1	429	1	16
52 Finance et assurances	1 290	226	60	63	76	2	0	1 717	4	9
53 Immobilier, location, location par bail	6 164	323	63	45	18	3	3	6 619	17	1
54 Professionnels, scientifiques, techniques	2 958	882	163	82	44	6	2	4 137	11	3
55 Gestion de sociétés et d'entreprises	710	55	9	8	6	4	1	793	2	14
56 Services administratifs	1 212	359	145	69	48	17	20	1 870	5	7
61 Services d'enseignement	240	67	30	28	8	1	3	377	1	17
62 Soins de santé et assistance sociale	1 374	673	309	181	71	16	34	2 658	7	6
71 Arts, spectacles et loisir	443	91	43	38	34	9	7	665	2	15
72 Hébergement et services de restauration	450	213	198	211	207	47	16	1 342	4	11
81 Autres services	1 690	742	289	104	36	5	1	2 867	7	5
91 Administrations publiques	7	1	1	2	0	6	17	34	0	20
ENTREPRISES CLASSIFIÉES	26 176	6 745	2 682	1 686	1 075	269	223	38 856		
Pourcentage de toutes les entreprises classifiées et non classifiées	69 %	17 %	6 %	4 %	3 %	1 %	1 %	100 %		
Pourcentage cumulé	69 %	86 %	92 %	96 %	99 %	100 %	100 %			
ONTARIO pourcentage des entreprises classifiées et non classifiées	69 %	18 %	6 %	4 %	3 %	1 %	1 %			

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



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



Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes

TABLEAU 2 – MUSKOKA
NOMBRE D'ENTREPRISES SELON LA TAILLE D'EFFECTIF
JUIN 2015

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	91	23	7	2	3	0	0	126	2	15
21 Extraction minière	5	1	3	3	2	0	0	14	0	18
22 Services publics	6	2	2	0	2	0	0	12	0	19
23 Construction	777	345	157	78	23	0	1	1 381	20	1
31-33 Fabrication	97	46	18	13	13	6	3	196	3	11
41 Commerce de gros	83	39	13	13	3	1	0	152	2	13
44-45 Commerce de détail	296	141	105	91	35	6	10	684	10	3
48-49 Transport et entreposage	133	42	12	3	4	2	3	199	3	10
51 Information et culture	51	12	10	2	5	1	0	81	1	16
52 Finance et assurances	235	49	10	12	13	1	0	320	5	9
53 Immobilier, location, location par bail	1 087	71	18	11	3	2	0	1 192	17	2
54 Professionnels, scientifiques, techniques	471	136	35	10	3	1	0	656	10	4
55 Gestion de sociétés et d'entreprises	123	13	3	1	2	0	0	142	2	14
56 Services administratifs	214	80	37	16	12	1	0	360	5	7
61 Services d'enseignement	31	7	4	2	1	0	0	45	1	17
62 Soins de santé et assistance sociale	176	105	41	30	16	3	6	377	5	6
71 Arts, spectacles et loisir	96	28	15	9	12	4	5	169	2	12
72 Hébergement et services de restauration	124	46	49	40	49	11	9	328	5	8
81 Autres services	304	122	43	13	6	0	0	488	7	5
91 Administrations publiques	1	0	1	0	3	0	5	10	0	20
ENTREPRISES CLASSIFIÉES	4 401	1 308	583	349	210	39	42	6 932		
Pourcentage de toutes les entreprises classifiées et non classifiées	65 %	19 %	8 %	5 %	3 %	1 %	1 %	100 %		
Pourcentage cumulé	65 %	84 %	91 %	96 %	99 %	99 %	100 %			
ONTARIO pourcentage des entreprises classifiées et non classifiées	69 %	18 %	6 %	4 %	3 %	1 %	1 %			

Source : Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes

Quelques observations :

Nombre de petites entreprises : Les entreprises sont principalement composées de petits établissements. Parmi les entreprises non classifiées de Simcoe, 69 % ne comptent aucun employé, alors que 17 % ont un effectif de 1 à 4 employés; à Muskoka, on compte proportionnellement moins d'établissements sans employés, soit 65 %; or, dans les deux cas, les pourcentages d'entreprises ayant 4 employés ou moins se rapprochent des chiffres pour l'Ontario (dernière rangée du tableau);

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. Voici les deux industries qui comptent le plus grand nombre d'entreprises : immobilier, location et location à bail (dans Simcoe, c'est le secteur le plus important représentant 17 % de toutes les entreprises; dans Muskoka, il atteint 17,2 %, mais se classe au deuxième rang; dans les deux cas, la part du secteur correspond presque exactement à la moyenne provinciale de 17,6 %); et construction (plus important secteur à Muskoka, regroupant 19,9 % de toutes les entreprises, tandis qu'à Simcoe, ce secteur occupe le deuxième rang à 15,3%; dans les deux cas, il s'agit d'un taux bien supérieur à la moyenne provinciale de 10,2 %);

Plus grand nombre d'entreprises selon la taille et l'industrie : Les trois plus importantes industries selon chaque tranche d'effectif sont également soulignées. Le tableau

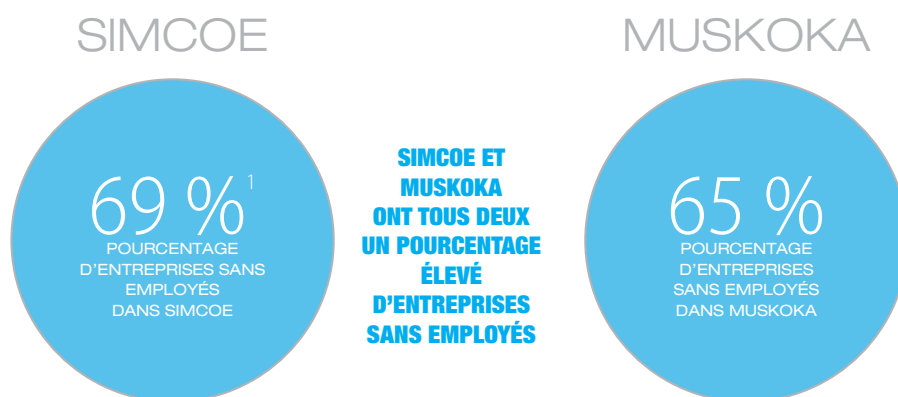
montre la façon dont le grand nombre d'entreprises dans la catégorie des petites entreprises influence le nombre total (c'est-à-dire dans le cas des secteurs immobilier, location et location à bail; construction; et services professionnels, scientifiques et techniques). Quant aux entreprises de moyenne taille, on retrouve à l'avant-plan le commerce de détail et l'hébergement et services de restauration. Parmi les grandes entreprises, celles du secteur de la fabrication et des soins de santé et assistance sociale figurent parmi les trois principales entreprises au classement.

Entrepreneurs et employeurs autonomes

Les deux tableaux suivants éclaircissent la question des entreprises classifiées et soulignent leur répartition selon l'industrie.

Le tableau 3 examine la répartition selon l'industrie de toutes les entreprises sans aucun employé. Cette catégorie est composée d'un grand nombre d'agents immobiliers, de personnes de métiers de la construction, d'experts-conseils et de propriétaires d'entreprises de service comme les ateliers de réparation automobile, les buanderies et les salons de beauté.

Le tableau 4 souligne la répartition selon l'industrie de toutes les entreprises qui comptent des employés, soit les employeurs. Il y a quelques écarts significatifs dans la répartition des entreprises selon l'industrie, selon qu'il s'agisse d'entreprises avec ou sans employés.



¹En 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 : Répartition des entreprises sans employés

	SIMCOE	MUSKOK A	CENTRE	ONTARIO
11 Agriculture, foresterie, pêche et chasse	5 %	2 %	1 %	5 %
21 Extraction minière	0 %	0 %	0 %	0 %
22 Services publics	0 %	0 %	0 %	0 %
23 Construction	15 %	18 %	10 %	10 %
31-33 Fabrication	2 %	2 %	2 %	2 %
41 Commerce de gros	2 %	2 %	3 %	2 %
44-45 Commerce de détail	6 %	7 %	5 %	5 %
48-49 Transport et entreposage	5 %	3 %	6 %	6 %
51 Industrie de l'information et industrie culturelle	1 %	1 %	2 %	2 %
52 Finance et assurances	5 %	5 %	7 %	7 %
53 Immobilier, location et location à bail	24 %	25 %	24 %	24 %
54 Services professionnels, scientifiques et techniques	11 %	11 %	17 %	15 %
55 Gestion de sociétés et d'entreprises	3 %	3 %	4 %	3 %
56 Services administratifs et de soutien	5 %	5 %	5 %	4 %
61 Services d'enseignement	1 %	1 %	1 %	1 %
62 Soins de santé et assistance sociale	5 %	4 %	5 %	6 %
71 Arts, spectacles et loisirs	2 %	2 %	2 %	2 %
72 Hébergement et services de restauration	2 %	3 %	1 %	2 %
81 Autres services	7 %	7 %	5 %	5 %
91 Administrations publiques	0 %	0 %	0 %	

Dans ces deux tableaux, on compare également la répartition en pour cent à celle de la région du Centre (York, Halton, Peel, Toronto, Durham, Simcoe et Muskoka) et de l'ensemble de la province.

Il n'y a que de légères différences dans la répartition en pour cent des entreprises sans employés dans Simcoe, Muskoka, la région du Centre et l'Ontario, à part deux exceptions importantes : Simcoe et Muskoka comptent une proportion considérablement plus élevée d'exploitants solitaires dans le domaine de la construction, et une

plus faible proportion dans les services professionnels, scientifiques et techniques. Environ le quart de ces entreprises œuvrent dans l'industrie de l'immobilier, location et location à bail, soit un chiffre cohérent pour Simcoe, Muskoka, la région du Centre et l'Ontario. Simcoe et Muskoka comptent légèrement moins d'entreprises en finance et assurances et un peu plus dans le commerce de détail et autres services comparativement à la région du Centre et à l'Ontario.

Tableau 4 : Répartition des entreprises avec employés

	SIMCOE	MUSKOK A	CENTRE	ONTARIO
11 Agriculture, foresterie, pêche et chasse	3 %	1 %	1 %	2 %
21 Extraction minière	0 %	0 %	0 %	0 %
22 Services publics	0 %	0 %	0 %	0 %
23 Construction	16 %	24 %	9 %	11 %
31-33 Fabrication	5 %	4 %	5 %	5 %
41 Commerce de gros	5 %	3 %	6 %	6 %
44-45 Commerce de détail	14 %	15 %	11 %	13 %
48-49 Transport et entreposage	4 %	3 %	7 %	6 %
51 Industrie de l'information et industrie culturelle	1 %	1 %	2 %	2 %
52 Finance et assurances	3 %	3 %	4 %	4 %
53 Immobilier, location et location à bail	4 %	4 %	5 %	4 %
54 Services professionnels, scientifiques et techniques	9 %	7 %	16 %	14 %
55 Gestion de sociétés et d'entreprises	1 %	1 %	1 %	1 %
56 Services administratifs et de soutien	5 %	6 %	5 %	5 %
61 Services d'enseignement	1 %	1 %	1 %	1 %
62 Soins de santé et assistance sociale	10 %	8 %	10 %	10 %
71 Arts, spectacles et loisirs	2 %	3 %	1 %	1 %
72 Hébergement et services de restauration	7 %	8 %	6 %	7 %
81 Autres services	9 %	7 %	9 %	10 %
91 Administrations publiques	0 %	0 %	0 %	0 %

Parmi les entreprises avec employés, il existe encore une fois un fort degré de similarité pour les zones géographiques en question, à quelques rares exceptions près. Une fois de plus, Simcoe et Muskoka comptent un pourcentage bien supérieur d'employeurs dans le secteur de la construction, et une proportion beaucoup plus faible dans celui des services professionnels, scientifiques et techniques par rapport à la province et à la région du Centre.

L'industrie touristique de Simcoe et Muskoka se manifeste dans les proportions légèrement supérieures aux secteurs arts, spectacles et loisirs, hébergement et services, et commerce de détail. Par ailleurs, l'industrie du transport et de l'entreposage représente une part plus faible des employeurs.

SIMCOE ET MUSKOKA ONT UN
POURCENTAGE BEAUCOUP PLUS ÉLEVÉ
D'EMPLOYEURS dans le
secteur de la
construction



Données relatives au programme Emploi Ontario (2014-2015)

Industrie de mise à pied – Industrie d'emploi

L'an dernier, les données portaient sur la mise à pied et les résultats d'emploi des clients assistés par les SE selon les catégories détaillées d'industrie (SCIAN à 4 chiffres). Avec autant de détails, la taille des catégories a rapetissée, par conséquent, toute catégorie qui comptait moins de dix clients a été supprimée pour des raisons

de confidentialité. Même si l'on a tracé un aperçu détaillé de la dynamique entre le chômage et l'emploi relative aux catégories détaillées d'industrie, le nombre total en a souffert car beaucoup de cases de données affichaient un « zéro, » alors que le chiffre affiché aurait pu passer de « 0 » à « 9 ».

Cette année, le MFCU a décidé d'agréger les données d'industrie selon l'industrie générale (SCIAN à 2 chiffres). La différence au plan des données publiées est illustrée au tableau 17.

Le fait de fournir des données au niveau agrégé à deux chiffres semble avoir multiplié les données disponibles. Ceci étant dit, les chiffres de la CDMSM ont beaucoup plus augmenté que ceux de la

Tableau 17 : Nombre de clients liés aux industries avec mises à pied

	COMMISSION	RÉGION	ONTARIO
% des clients assistés par les SE liés aux industries avec mises à pied en 2014-2015	69 %	52 %	55 %
% des clients assistés par les SE liés aux industries avec mises à pied en 2013-2014	41 %	42 %	45 %

Tableau 18 : Nombre de clients liés aux industries avec des résultats d'emploi

	COMMISSION	RÉGION	ONTARIO
Clients liés aux industries avec des résultats d'emploi	624	3 923	10 700
Clients assistés par les SE ayant obtenu des résultats d'emploi	4 578	64 809	136 715
Données des industries d'emploi comme % de tous les clients ayant des données d'emploi	14 %	6 %	8 %

région ou de la province, ce qui suggère qu'un meilleur traitement des données rapportées pourrait également avoir contribué à la multiplication des données.

Toutefois, on ne peut pas en dire autant pour les données sur les résultats d'emploi selon l'industrie. Le tableau 17 illustre les chiffres.

La série de données est plus limitée vraisemblablement parce que les clients qui trouvent du travail ne le signalent pas toujours à l'agence des Services d'emploi. Dans tous les cas, les résultats d'emploi d'industrie ne sont disponibles que pour moins de 10 % des clients ayant obtenu des résultats sur le plan de l'emploi. La proportion de clients pour qui l'on a recueilli des données au niveau

de la CDMSM (14 %) reste considérablement supérieur à la région (6 %), ce qui a sans doute entraîné les chiffres provinciaux à la baisse (8 %).

Tout en tenant compte de la limite des données, le tableau suivant résume les données d'industrie fournies.

Dans le cas des données d'EO, une case vide signifie qu'il n'y a aucun chiffre pour cette catégorie. Lorsqu'une case affiche un zéro, le chiffre existe, mais il a été arrondi à la baisse et passe donc de 0,5 % à 0 %.

Tableau 19 : Industries de mise à pied et industries de résultat d'emploi, commission, région et Ontario; profil d'emploi et de chômage des résidents de l'Ontario

	COMMISSION		RÉGION		ONTARIO			
	EO industrie de mises à pied	EO industrie de résultats	EO industrie de mises à pied	EO industrie de résultats	EO industrie de mises à pied	EO industrie de résultats l'industrie	Résidents au chômage	Résidents employés
Services d'hébergement et de restauration	18 %	13 %	12 %	8 %	14 %	10 %	9 %	7 %
Services administratifs et de soutien	9 %	15 %	12 %	14 %	11 %	13 %		4 %
Agriculture, foresterie, pêche	1 %		0 %		1 %	1 %		2 %
Arts, spectacles et loisirs	4 %	4 %	3 %	3 %	3 %	2 %		2 %
Construction	11 %	9 %	6 %	5 %	9 %	8 %	12 %	7 %
Services d'enseignement	3 %	2 %	4 %	3 %	3 %	3 %	6 %	7 %
Finance et assurances	1 %	2 %	3 %	6 %	2 %	3 %	4 %	6 %
Services de santé et aide sociale	6 %	9 %	7 %	10 %	7 %	9 %	6 %	12 %
Information & cultural industries	1 %		3 %	4 %	2 %	2 %		3 %
Gestion d'entreprises			0 %		0 %			0 %
Fabrication	12 %	11 %	11 %	10 %	13 %	13 %	11 %	11 %
Extraction minière, exploitation de carrière et extraction de pétrole et de gaz	1 %		0 %	0 %	0 %	1 %	1 %	0 %
Autres services	5 %	4 %	8 %	4 %	7 %	5 %	4 %	4 %
Professionnel, scientifique, technique	5 %	3 %	10 %	7 %	7 %	5 %	7 %	8 %
Administrations publiques	1 %		1 %	2 %	2 %	2 %	2 %	5 %
Immobilier, location et location à bail	2 %	2 %	1 %	2 %	1 %	1 %	1 %	2 %
Commerce de détail	15 %	20 %	11 %	14 %	12 %	15 %	14 %	12 %
Transport et entreposage	4 %	4 %	3 %	5 %	3 %	5 %	4 %	5 %
Services publics	0 %		0 %	1 %	0 %	1 %		1 %
Commerce de gros	2 %	2 %	3 %	3 %	3 %	2 %	3 %	4 %

Les données sur les emplois et le chômage en Ontario sont tirées de l'Enquête sur la population active 2014, SAUF dans les cas où les données ne peuvent être obtenues de l'Enquête; le cas échéant, le pourcentage est tiré de l'Enquête nationale sur les ménages 2011 et est exprimé en italiques; il est à noter que ces données ne sont disponibles que pour les résidents salariés.

La vue d'ensemble est relativement simple : on compte beaucoup sur quelques industries pour les résultats d'emploi, alors que ces industries ont une proportion élevée de chômeurs et une proportion habituellement plus élevée de personnes employées : services d'hébergement et de restauration; services administratifs et de soutien; construction; fabrication; services de santé et assistance sociale; et commerce de détail.

Dans la zone de la CDMSM, deux secteurs représentent une part importante des résultats d'emploi, au-delà de leur part des mises à pied et des emplois à l'échelle provinciale, soit :

- Services administratifs et de soutien (comprend les agences de placement temporaire, les services de conciergerie; les services paysagers; les entreprises de sécurité)
- Commerce de détail

Les données de mises à pied et de résultat d'emploi pour les professions ont également été agrégées pour passer cette année du CNP à 4-chiffres de l'an dernier au CNP à 2 chiffres (sauf pour les professions de gestion classées à 3 chiffres au CNP). Ces données figurent aux tableaux 20 et 21.

Tableau 20 : Dix principales professions affichant des mises à pied

COMMISSION	RÉGION	ONTARIO
1. Personnel de soutien en services (525)	1. Personnel de services à la clientèle et personnalisés (4508)	1. Personnel de soutien en services (11049)
2. Soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction (328)	2. Personnel de soutien en services (4230)	2. Personnel de services à la clientèle et personnalisés (9182)
3. Personnel de services à la clientèle et personnalisés (317)	3. Personnel de supervision en administration et professions administratives (3624)	3. Manœuvres dans la fabrication (6575)
4. Vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail (291)	4. Personnel de soutien de bureau (3201)	4. Soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction (6506)
5. Personnel de supervision en services (288)	5. Vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail (2811)	5. Personnel de supervision en administration et professions administratives (6201)
6. Manœuvres dans la fabrication (240)	6. Personnel de supervision en services (2346)	6. Personnel de supervision en services (6056)
7. Personnel de soutien des ventes (237)	7. Personnel de soutien des ventes (2202)	7. Vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail (5926)
8. Personnel de supervision en administration et professions administratives (226)	8. Manœuvres dans la fabrication (2175)	8. Personnel de soutien de bureau (5732)
9. Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries (171)	9. Paraprofessionnels des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement (1613)	9. Personnel de soutien des ventes (5258)
10. Personnel des transports et opérateurs d'équipement lourd (165)	10. Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries (1561)	10. Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries (4915)

Tableau 20 : Dix principales professions affichant des mises à pied

COMMISSION	RÉGION	ONTARIO
1. Personnel de soutien en services (525)	1. Personnel de services à la clientèle et personnalisés (4508)	1. Personnel de soutien en services (11049)
2. Soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction (328)	2. Personnel de soutien en services (4230)	2. Personnel de services à la clientèle et personnalisés (9182)
3. Personnel de services à la clientèle et personnalisés (317)	3. Personnel de supervision en administration et professions administratives (3624)	3. Manœuvres dans la fabrication (6575)
4. Vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail (291)	4. Personnel de soutien de bureau (3201)	4. Soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction (6506)
5. Personnel de supervision en services (288)	5. Vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail (2811)	5. Personnel de supervision en administration et professions administratives (6201)
6. Manœuvres dans la fabrication (240)	6. Personnel de supervision en services (2346)	6. Personnel de supervision en services (6056)
7. Personnel de soutien des ventes (237)	7. Personnel de soutien des ventes (2202)	7. Vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail (5926)
8. Personnel de supervision en administration et professions administratives (226)	8. Manœuvres dans la fabrication (2175)	8. Personnel de soutien de bureau (5732)
9. Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries (171)	9. Paraprofessionnels des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement (1613)	9. Personnel de soutien des ventes (5258)
10. Personnel des transports et opérateurs d'équipement lourd (165)	10. Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries (1561)	10. Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries (4915)

Personnel de supervision en administration et professions administratives (titre complet : personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif) comprend : superviseurs de services administratifs, adjoints administratifs de bureau

Personnel de services à la clientèle et personnalisés (titre complet : représentants de services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés) comprend : serveurs d'aliments et de boissons, réceptionnistes d'hôtel, agents de sécurité, commis au

service à la clientèle

Personnel de supervision en services (titre complet : Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés) comprend : superviseurs de services, chefs et cuisiniers

Personnel de soutien en services (titre complet : personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.) comprend : serveurs au comptoir et nettoyeurs

Huit des dix professions qui figurent sur la liste sont présentes dans toutes les régions, quoiqu'elles puissent occuper un rang différent d'une région à l'autre. Il s'agit de (titres complets) :

- Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif
- Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries
- Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique
- Représentants des ventes et vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail
- Personnel de soutien des ventes
- Représentants de services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés
- Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés
- Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.

L'une des dix principales professions où il y a des mises à pied à l'échelle locale figure également à la liste régionale :

- Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé

De plus, l'une des dix principales professions ayant des mises à pied à l'échelle locale est exclusive à la zone locale (du moins pour ce qui de la liste des dix premières) :

- Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien

Une seule profession figure sur la liste de la région et de la province, sans toutefois paraître sur la celle des dix principales professions locales, soit :

- Personnel de soutien de bureau

Enfin, une profession figure à la liste des dix principales en région, mais pas localement (ni en province) :

- Paraprofessionnels des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement

Quant aux résultats d'emploi selon la profession, les données disponibles à l'échelle locales sont plus limitées, car seulement 19 professions sont énumérées parmi celles ayant obtenu des résultats d'emploi (les professions comptant moins de dix entrées sont supprimées). Néanmoins, le volume de données suffit pour établir des comparaisons.

Quoique les données soient si limitées à l'échelle locale, il y a toujours une assez forte similitude entre les listes dans les trois zones puisque sept professions paraissent sur les trois listes :

- Représentants de services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés
- Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif
- Représentants des ventes et vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail
- Personnel de soutien de bureau
- Personnel de soutien des ventes
- Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.
- Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique

Il convient de noter que parmi les dix principales professions affichant des mises à pied, huit sont également énumérées à la liste des dix principales professions ayant obtenu des résultats d'emploi à l'échelle locale.

Parmi les dix principales professions de mises à pied, huit figurent sur la liste des professions d'emploi à l'échelle locale.

Constations

tirées du sondage des entreprises

Pendant deux semaines en septembre, CDMSM a administré un sondage en ligne aux entreprises afin de recueillir leur point de vue sur certains défis du marché du travail. La distribution du sondage a bénéficié de l'appui d'une trentaine de partenaires communautaires représentant les municipalités, les chambres de commerce, les organismes de services d'emploi, les éducateurs et divers organismes sans but lucratif. En tout, 235 employeurs ont répondu au sondage en ligne alors qu'un peu moins de 200 ont fourni

des réponses détaillées, tandis que 170 d'entre eux ont rempli le sondage au complet.

La répartition des répondants au sondage selon l'industrie permet de constater un bon mélange d'industries qui, dans de nombreux cas, traduisent la répartition actuelle de ces entreprises dans Simcoe et Muskoka. Le tableau 1 montre le nombre de réponses réelles selon l'industrie, la répartition des réponses selon l'industrie en termes de pourcentage et compare ces chiffres à la répartition des entreprises ayant un employé ou plus dans Simcoe et Muskoka en juin 2015.

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

Secteur d'industrie	Sondage		Réel
	N ^{bre}	%	
Services d'hébergement et de restauration	17	8,6 %	7,2 %
Services administratifs et de soutien, gestion des déchets	1	0,5 %	5,3 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	3	1,5 %	2,3 %
Arts, spectacles et loisirs	5	2,5 %	1,9 %
Construction	27	13,7 %	17,5 %
Services d'enseignement	13	6,6 %	1,0 %
Finance et assurances	8	4,1 %	3,4 %
Santé et assistance sociale	15	7,6 %	9,8 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	1	0,5 %	1,1 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	2	1,0 %	0,7 %
Fabrication	22	11,2 %	4,7 %
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	0	0,0 %	0,4 %
Autres services (sauf l'administration publique)	25	12,7 %	8,9 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	19	9,6 %	9,0 %
Administrations publiques	10	5,1 %	0,2 %
Services immobilier et services de location et de location à bail	2	1,0 %	3,7 %
Commerce de détail	16	8,1 %	14,5 %
Transport et entreposage	5	2,5 %	3,8 %
Services publics	4	2,0 %	0,2 %
Commerce de gros	2	1,0 %	4,5 %
TOTAL	197	100 %	100 %

Dans quelques cas, les entreprises sont sur représentées, notamment dans les services d'enseignement, la fabrication, et les administrations publiques. Parallèlement, certains secteurs s'avèrent sous-représentés : services administratifs et de soutien; gestion des déchets; et commerce de détail.

Les réponses proviennent de partout dans la région ciblée :

Tableau 2 : Répondants au sondage selon l'emplacement

Lieu	N ^{bre}	%
Orillia	50	20 %
Barrie	39	16 %
Autre	24	10 %
Midland/Penetanguishene	23	9 %
Collingwood	19	8 %
Bracebridge	18	7 %
Autre emplacement dans Muskoka	14	6 %
Gravenhurst	10	4 %
Huntsville	10	4 %
Innisfil	8	3 %
Oro-Medonte	7	3 %
Autre emplacement dans Simcoe	7	3 %
New Tecumseth	6	2 %
Springwater	5	2 %
Wasaga Beach	3	1 %
Essa	2	1 %
192 répondants – 245 réponses	245	100 %

Le nombre de réponses en tout est supérieur au nombre d'entreprises ayant rempli le sondage, car certaines entreprises ont fourni des réponses à partir de plus d'un emplacement. Le nombre de réponses en provenance d'Orillia est surreprésenté alors qu'il y a sous-représentation de Barrie : la main-d'oeuvre occupée d'Orillia représente environ 6 % de la main-d'oeuvre occupée pour

la population active de la région de la CDMSM alors que la ville de Barrie représente environ 30 %.

Une autre comparaison permettant d'évaluer de la représentativité de la population du sondage consiste à comparer la distribution des répondants par nombre d'employés aux chiffres réels.

Tableau 3 : Répartition des répondants au sondage selon le nombre d'employés

	Nombre d'employés			
	1-4	5-19	20-99	100+
Nombre réel	8 053	5 300	1 593	265
Pourcentage réel	53 %	35 %	11 %	2 %
Nombre sondé	41	70	44	38
Pourcentage sondé	21 %	36 %	23 %	20 %
Sondage comme pourcentage du réel	0,5 %	1,3 %	2,8 %	14,3 %

Le tableau 3 illustre la répartition de toutes les entreprises qui ont de l'effectif selon le nombre d'employés (c.-à-d., l'importante proportion d'entreprises sans employés, les propriétaires uniques, sont exclus du calcul).¹ Le sondage est de loin surreprésenté par les employeurs ayant un plus grand nombre d'employés, mais sous-représenté chez les firmes qui comptent peu d'employés. Ce déséquilibre n'est pas une mauvaise chose afin de comprendre la dynamique du marché du travail local. En effet, les 38 répondants qui comptent plus de 100 employés représentent 14,3 % de tous les employeurs dans Simcoe et Muskoka ayant un tel effectif (265 entreprises). Il s'agit d'un taux de réponse très élevé pour cette catégorie d'employeurs riches en emplois.

Facteurs qui influencent les décisions d'affaires

Cette année, le sondage visait à mettre en lumière les caractéristiques des employeurs en mettant l'accent sur les facteurs qui influencent les décisions d'affaires. Pour y parvenir, nous avons posé la question suivante :

Nous cherchons à comprendre les facteurs qui influencent vos décisions d'affaires. Comment évaluez-vous les facteurs suivants quant à leur degré d'influence sur vos décisions d'embauche?

Voici les facteurs énumérés (liste des facteurs avec la formulation complète, tel qu'ils paraissaient au sondage, accompagnés de la forme abrégée pour les besoins de rapport à la deuxième colonne) :

On a demandé aux répondant de classer ces sept facteurs par ordre d'importance, en commençant par le plus important et en terminant par celui qui revêt le moins d'importance. Pour aboutir à un résultat composite qui faciliterait la comparaison, chaque mention au 1^{er} rang a reçu une note de « 7 », le 2^e rang par importance recevait la note de « 6 » et ainsi de suite jusqu'à la dernière place où l'on accorde la note de « 1 » au 7^e rang.

FORMULATION AU SONDAGE	ABRÉGÉ
Faire la promotion de l'innovation et/ou de la recherche	Innovation
Chercher à assurer l'offre d'un produit ou d'un service de qualité	Qualité
Maîtriser les coûts	Coûts
Favoriser la croissance, l'expansion	Croissance
Garantir la satisfaction de la clientèle et un bon service à la clientèle	Client
Être un organisme socialement responsable	Responsabilité sociale
Alimenter le réseau de talent pour l'avenir	Talent

¹ Dans le cas du sondage, le chiffre représente les employés équivalent à temps plein. Le nombre d'employeurs réels est tiré du Nombre d'entreprises canadiennes de Statistique Canada, juin 2015.

Le tableau 4 énumère les résultats cumulatifs ainsi que le pourcentage au 1^{er} rang obtenu par chaque facteur. La liste figure par ordre d'importance descendante.

Deux facteurs se présentent en tête de liste avec une marge considérable, soit :

- Garantir la satisfaction de la clientèle et un bon service à la clientèle;
- Chercher à assurer l'offre d'un produit ou d'un service de qualité

Loin derrière au troisième rang, on retrouve :

- Maîtriser les coûts

La suite, rassemble un groupe de facteurs à cote plus faible :

- Faire la promotion de l'innovation et/ou de la recherche;
- Alimenter le réseau de talent pour l'avenir;
- Favoriser la croissance, l'expansion.

Le facteur suivant occupe le dernier rang :

- Être un organisme socialement responsable.

Parmi les corrélations, la plus marquante touche aux COÛTS et au TALENT :

- Parmi les répondants qui considéraient les COÛTS comme facteur d'importance (au 1^{er}, 2^e ou 3^e rang), le TALENT occupe un rang inférieur (résultat composite de 3,49);
- Parmi les répondants pour qui les COÛTS revêtaient moins d'importance (au 5^e, 6^e ou 7^e), le TALENT occupe un rang supérieur (résultat composite de 4,70).

Tableau 4 : Attribution du rang selon l'importance de facteurs qui influencent les décisions d'affaires

FACTEUR	RÉSULTAT CUMULATIF	POURCENTAGE DU 1 ^{er} RANG
Client	6,06	40 %
Qualité	5,99	32 %
Coûts	4,60	9 %
Innovation	4,17	3 %
Talent	4,10	6 %
Croissance	4,09	9 %
Responsabilité sociale	3,66	2 %



Comparaison des diplômés des universités et des collèges communautaires

On a demandé aux répondants de comparer les finissants ayant obtenu un diplôme collégial et les finissants possédant un baccalauréat universitaire quant à leurs compétences pertinentes au travail. Pour chaque caractéristique, les employeurs avaient le choix des évaluations suivantes jumelées à la cote attribuée pour les besoins de pointage.

Diplômés collégiaux beaucoup mieux préparés..... « +2 » pour le collège
 Diplômés collégiaux un peu mieux préparés..... « +1 » pour le collège
 Également préparés..... « 0 »
 Diplômés universitaires un peu mieux préparés..... « +1 » pour l'université
 Diplômés universitaires beaucoup mieux préparés..... « +2 » pour l'université

Comme c'est habituellement le cas, le tableau ci-dessous énumère la forme abrégée de chaque énoncé au sondage.

Abrégé	Énoncé au sondage
Connaissances techniques	Pour acquérir des connaissances techniques particulières
Connaissances en gestion	Acquérir des connaissances en gestion
Personne n'a été préparé	Personne n'a été préparé à combler le poste à l'interne
Approfondir les compétences	Approfondir les compétences au sein de la main-d'œuvre
Augmenter la diversité	Augmenter la diversité de la main-d'œuvre
Modifier la culture d'entreprise	Réorienter la culture organisationnelle
Attirer de la maturité	Attirer une main-d'œuvre ayant de la maturité et de l'expérience
Attirer la jeunesse	Attirer des jeunes et de l'énergie à la main-d'œuvre

Il faut commencer par préciser que beaucoup d'employeurs accordent un note égale aux diplômés collégiaux et universitaires – de légèrement plus du tiers jusqu'à près du deux tiers d'entre eux estiment que les deux niveaux finissants sont préparés de façon égale pour chacune des aptitudes énumérés.

Ceci étant dit, les résultats dévoilent une série de perceptions uniformes : les diplômés collégiaux sont perçus comme étant légèrement mieux préparés au milieu de travail (compétences techniques, connaissance du milieu de travail), alors que les étudiants universitaires obtiennent une note légèrement supérieur au chapitre du Potentiel d'avancement et de leadership. Quant aux compétences interpersonnelles, au travail d'équipe et à la motivation, les deux types de candidats ont obtenu des cotes presque identiques, avec les diplômés collégiaux possèdent un très léger avantage au chapitre des compétences interpersonnelles et du travail d'équipe.



Les diplômés collégiaux sont perçus comme étant un peu mieux préparés au milieu de travail

Tableau 5 : Préparation des candidats selon le niveau d'études

	Collège mieux préparé	Égalité	Baccalauréat mieux préparé
Compétences techniques	50 %	39 %	11 %
Connaissance du milieu de travail	39 %	49 %	12 %
Compétences en communication	11 %	49 %	40 %
Résolution de problèmes	11 %	47 %	42 %
Travail d'équipe	24 %	65 %	11 %
Motivation	16 %	65 %	19 %
Potentiel de carrière	12 %	45 %	43 %
Potentiel de leader	11 %	38 %	51 %

On ne relève que quelques exemples où le pourcentage de répondants choisissant « beaucoup mieux préparés » est particulièrement élevé. Parmi les employeurs ayant fourni une évaluation :

- 25 % était d'avis que les diplômés universitaires étaient beaucoup mieux préparés en termes de possibilité de leadership;
- 22 % était d'avis que les diplômés collégiaux étaient beaucoup mieux préparés au chapitre des compétences techniques relatives au travail;
- 18 % était d'avis que les diplômés universitaires étaient beaucoup mieux préparés relativement aux compétences d'analyse et de résolution de problèmes;
- 18 % était d'avis que les diplômés universitaires étaient beaucoup mieux préparés pour les possibilités d'avancement de carrière;
- 17 % était d'avis que les diplômés collégiaux étaient beaucoup mieux préparés en termes de connaissance du milieu de travail et des attentes professionnelles.

Professions les plus souvent embauchées

On a demandé aux répondants d'indiquer les professions pour lesquelles ils ont embauché le plus grand nombre de candidats aux cours des douze derniers mois tout en limitant leur liste à trois professions : 178 employeurs ont indiqué au moins une profession, 156 employeurs en ont énuméré deux et 122 ont signalé une troisième profession.

Il est frappant de remarquer la très grande variété de professions citées, mettant en évidence que les besoins d'embauche des employeurs sont particuliers à l'entreprise en question. Certes, certaines professions peuvent porter différents titres (par exemple, « entretien ménager » ou « préposé aux chambres »). Même après avoir consacré du temps à colliger les professions similaires en une seule rubrique, une centaine de professions distinctes figuraient toujours à la première liste.

Quoiqu'on ait demandé aux répondants d'être aussi précis que possible lorsqu'ils inscrivaient une profession, certaines réponses donnent un aperçu limité comme « temps partiel » ou « assistant ». Cela étant dit, plusieurs professions ont recueilli de nombreuses mentions :

- Préposé aux ventes et au service à la clientèle (12 répondants)
- Manoeuvre générale (23)
- Entretien ménager (7)
- Personnel infirmier autorisé (6)
- Conducteur de camion (5)
- Conducteur (5)
- Adjoint/commis administratif (5)
- Préposé aux services de soutien à la personne (4)
- Ouvrier en production (4)
- Technicien ou mécanicien de réparation automobile (4)

Il est intéressant de noter qu'une fois rendu à la liste des deuxième et troisième professions embauchées, la palette de postes s'élargit alors qu'une profession se démarque des autres par la fréquence des mentions, soit le personnel en soutien administration que l'on cite 13 fois à la liste de la deuxième profession embauchée et 12 fois à la troisième profession.

Quoique l'on embauche le plus souvent au niveau des postes débutants, il existe des exceptions. Six employeurs ont cité embaucher du « personnel infirmier autorisé ». Il y a également eu des mentions de professions dans le domaine de l'électricité : apprentis électricien (deux fois), électricien, électricien principal, ingénieurs électriques, électrotechnicien et technologue en électricité. On a porté une attention semblable à l'ingénierie : ingénieur (trois mentions), génie mécanique, concepteur en ingénierie, ingénieur technologue, ingénieur diplômés et étudiants en coop. Diverses autres professions hautement qualifiées parsèment la liste notamment les enseignants, travailleurs sociaux, comptable, architecte et professeur.

De plus, on a mentionné plusieurs métiers spécialisés : charpentier (2); technicien en chauffage, ventilation et climatisation; soudeur (2); plombier; et maçon ainsi que apprenti ouvrier.

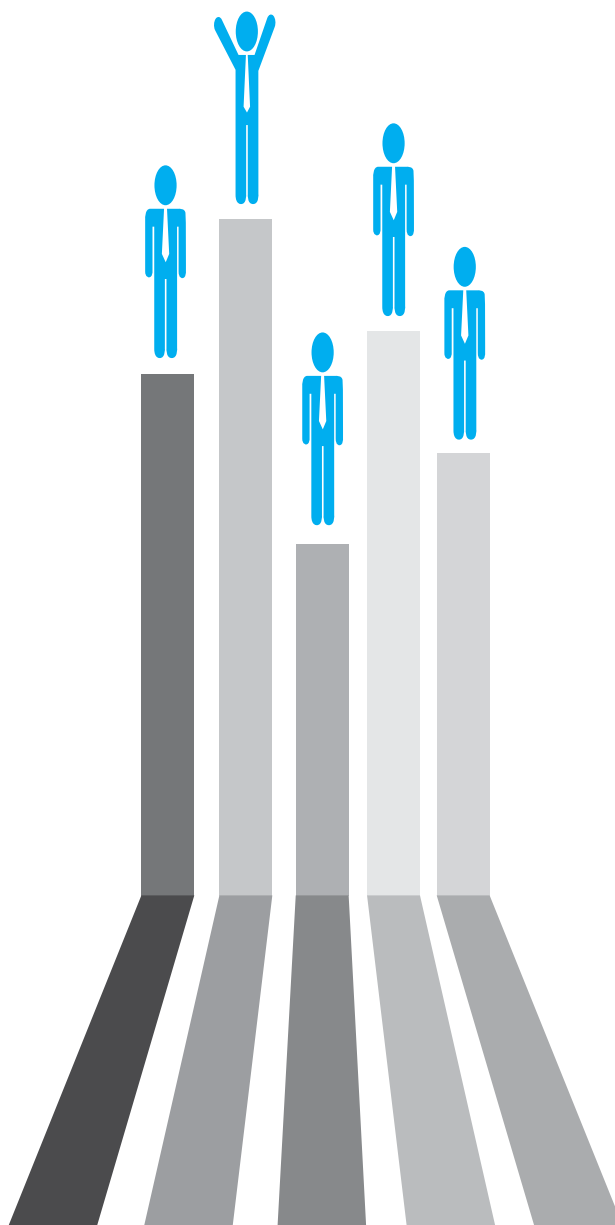
Professions les plus difficiles à combler

On a demandé aux répondants d'indiquer les professions pour lesquelles les postes sont les plus difficiles à combler. Encore une fois, les réponses étaient limitées à trois professions : 154 ont indiqué au moins une profession, 112 en ont cité deux, et 88 ont signalé trois professions; il s'agit d'un indice que les employeurs éprouvent beaucoup de difficulté à embaucher dans certaines professions.

Dans le cas des professions pour lesquelles on embauche le plus souvent, la liste de professions distinctes est assez exhaustive, car quelques professions seulement reçoivent des réponses multiples. De fait, la profession que les employeurs signalent le plus souvent est l'entretien ménager avec six mentions.

Ce qui ressort le plus clairement de la liste d'embauche difficile est la qualification souvent associée à une profession : d'expérience, fiable et qualifiés sont des adjectifs apposés à la profession indiquant un niveau de compétences précis ou une capacité manifeste.

De plus, un plus grand nombre de professions figurant à la catégorie « difficulté à embaucher » nécessite un niveau de compétence supérieur : en général, le groupe de professions sous le titre d'électricien ou d'ingénieur électrique (5); divers types de gestionnaires et les gestionnaires de projet en particulier (3); on mentionne souvent les postes de vente en indiquant des titres spécifiques comme les professionnels de la vente possédant des connaissances dans l'industrie, les ventes techniques, compétences de vente; divers métiers spécialisés; et des désignations précises comme personnel infirmier autorisé possédant une maîtrise ou maîtrise en travail social.



Disponibilité de travailleurs qualifiés

L'opinion des employeurs à l'égard de la disponibilité de travailleurs qualifiés dans la région semble assez tiède. On a demandé aux répondants d'évaluer la disponibilité de travailleurs qualifiés selon les critères : excellent, bonne, passable ou faible. De tous les répondants, 71 % signale une disponibilité passable ou faible. Si l'on attribue un chiffre à chacun des choix où « 3 » = excellent, « 2 » = bonne, « 1 » = passable, et « 0 » = faible, pour ensuite calculer le total et le diviser par le nombre de réponses fournies, la moyenne serait de 1,06, essentiellement la valeur attribuée à passable (1,0).

Il existe toutefois des écarts. Au diagramme 1, on compare les résultats de tous les répondants pour ensuite les répartir selon les entreprises de taille différente.

Évidemment, les petites entreprises éprouvent une plus grande frustration face à la disponibilité de candidats qualifiés dans la région : 80 % des entreprises ayant 1 à 4 employés considèrent leur disponibilité comme passable à faible, comparativement à 63

% des entreprises ayant 100 employés ou plus, ce qui reste encore faible en soi.

Par ailleurs, on constate d'importantes différences sur le plan géographique. Le diagramme 2 donne les résultats pour Barrie, Orillia, Muskoka et tous les répondants sauf ceux à Barrie ou Orillia.

Les employeurs de Muskoka accordaient une note particulièrement faible à la disponibilité de travailleurs qualifiés à l'échelle locale; 87 % la disent passable ou faible. D'autre part, 38 % des employeurs Barrie disent que la disponibilité est soit excellente ou bonne.

Raisons du recrutement externe

La question met l'accent sur les raisons pour lesquelles les employeurs effectueraient du recrutement à l'extérieur de l'entreprise pour combler des lacunes de main-d'oeuvre. On a demandé aux employeurs d'indiquer dans quelle mesure ils sont d'accord ou non avec les énoncés figurant au tableau suivant.

Diagramme 1 : Évaluation de la disponibilité de travailleurs qualifiés dans la région, selon la taille d'entreprise

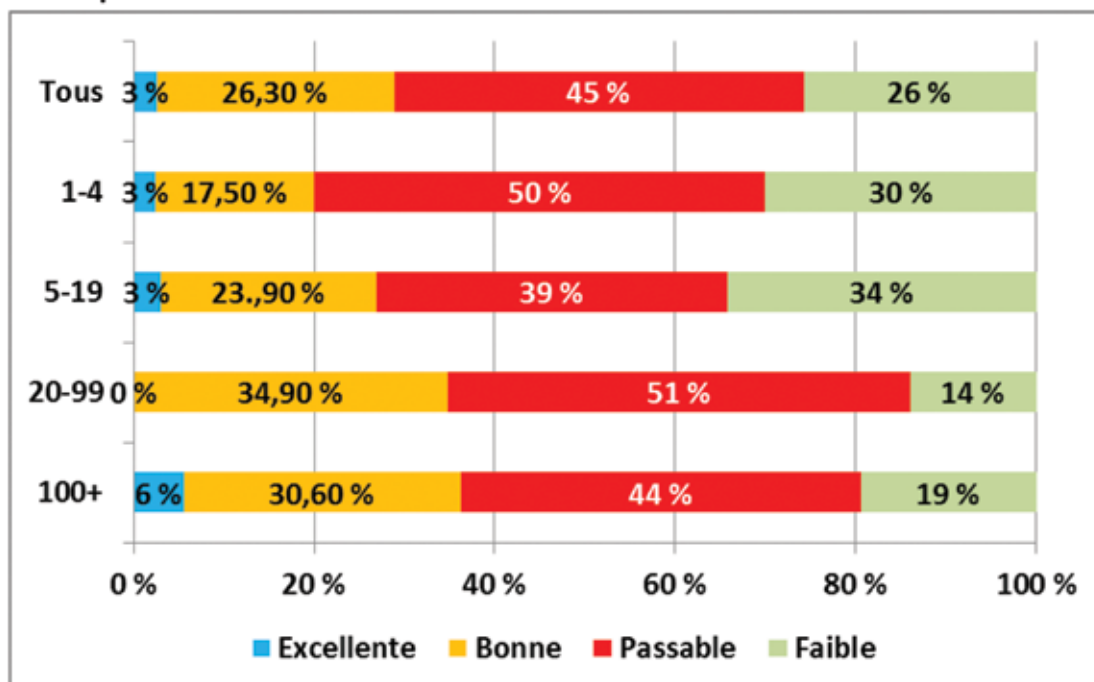
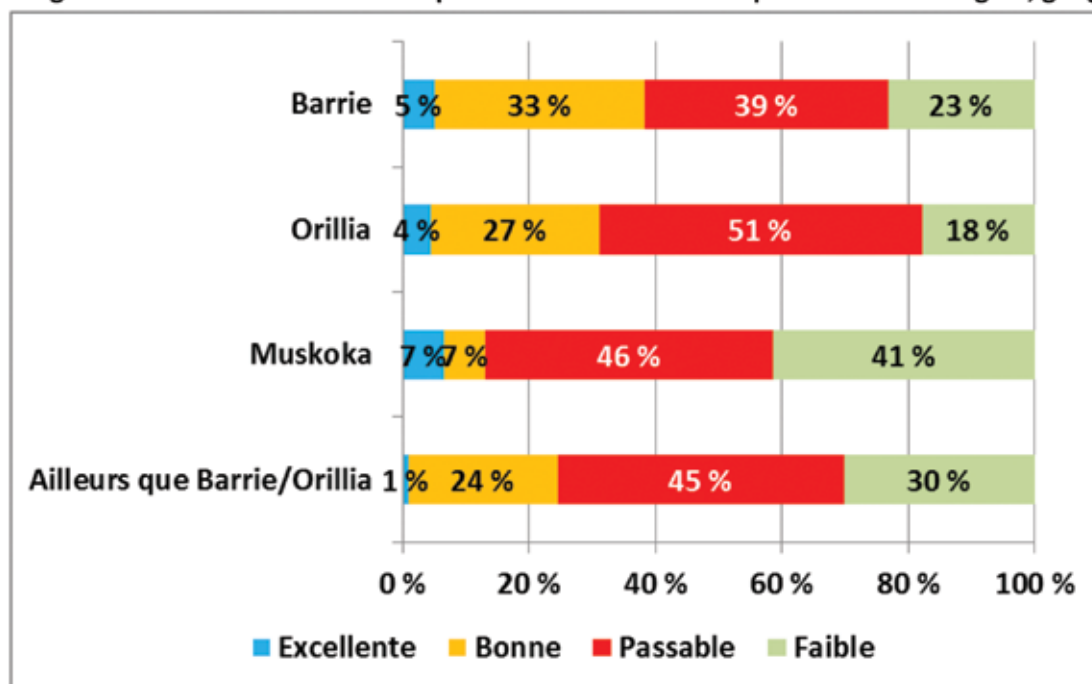


Diagramme 2 : Évaluation de la disponibilité de travailleurs qualifiés dans la région, géographie



Abrégé	Énoncé au sondage
Connaissances techniques	Pour acquérir des connaissances techniques particulières
Connaissances en gestion	Acquérir des connaissances en gestion
Personne n'a été préparé	Personne n'a été préparé à combler le poste à l'interne
Approfondir les compétences	Approfondir les compétences au sein de la main-d'œuvre
Augmenter la diversité	Augmenter la diversité de la main-d'œuvre
Modifier la culture d'entreprise	Réorienter la culture organisationnelle
Attirer de la maturité	Attirer une main-d'œuvre ayant de la maturité et de l'expérience
Attirer la jeunesse	Attirer des jeunes et de l'énergie à la main-d'œuvre

Afin de calculer un résultat composite, on a attribué une valeur à chaque réponse :

Pas du tout d'accord	-2
Pas tout à fait d'accord	-1
Plutôt en accord	+1
Tout à fait d'accord	+2

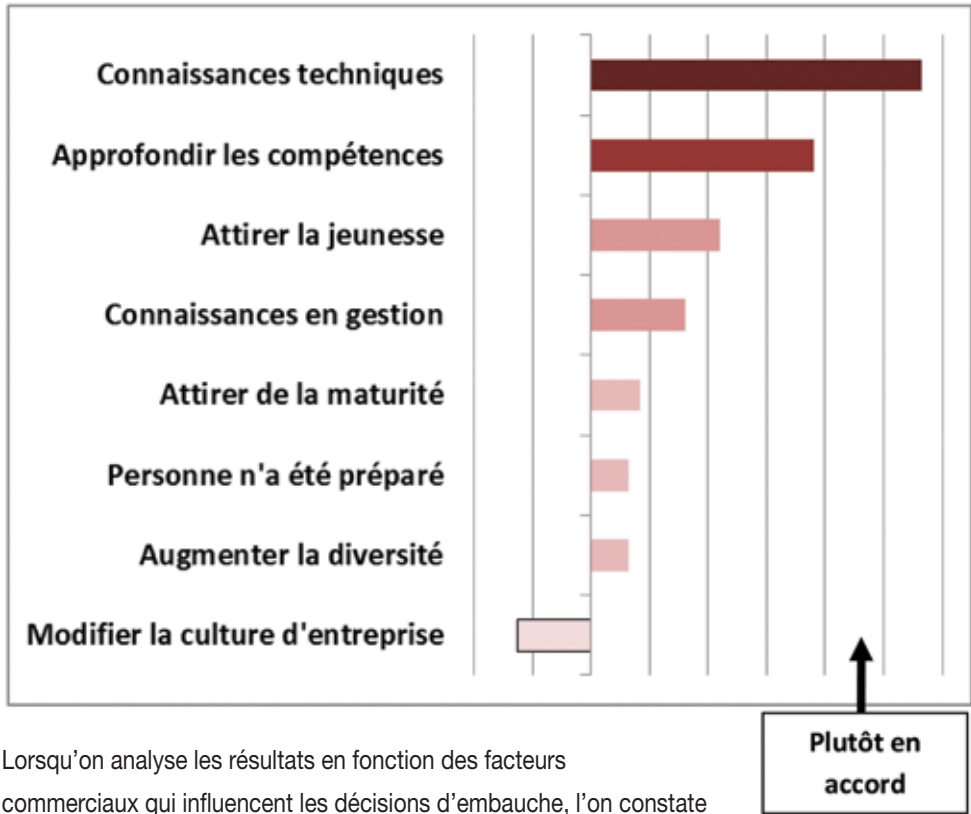
Ensuite, les valeurs sont additionnées et divisées par le nombre total de réponses.

La raison la plus courante pour laquelle les employeurs recrutent à l'extérieur de l'entreprise est d'accéder à une expertise particulière ou d'approfondir les compétences au sein de la main-d'oeuvre actuelle, en bref, d'intégrer des compétences.

D'après les réponses données, la tendance générale est plus

l'entreprise est grande, plus elle accorde de l'importance à ces facteurs – c'est logique, car les grandes entreprises embauchent habituellement plus souvent. Par contre, l'énoncé « Personne n'a été préparé à combler le poste à l'interne » fait exception – dans ce cas, plus l'entreprise est grande, moins elle embauche pour cette raison. C'est encore une fois logique, car plus l'entreprise est importante, plus elle a de chances de recourir à la main-d'oeuvre sur place pour combler les besoins d'avancement.

Diagramme 3 : Raisons du recrutement externe



Lorsqu'on analyse les résultats en fonction des facteurs commerciaux qui influencent les décisions d'embauche, l'on constate certaines différences :

	Plus susceptibles d'accorder une note élevée à cette raison
Connaissances en gestion	Entreprises qui accordent de l'importance aux COÛTS Entreprises qui n'accordent AUCUNE importance à la CROISSANCE
Personne n'a été préparé	Entreprises qui n'accordent AUCUNE importance au TALENT
Approfondir les compétences	Entreprises qui accordent de l'importance au TALENT
Augmenter la diversité	Entreprises qui accordent de l'importance au TALENT
Attirer la jeunesse	Entreprises qui accordent de l'importance aux COÛTS Entreprises qui accordent de l'importance à la CROISSANCE

Stratégies de recrutement : fréquence et satisfaction

On a demandé aux employeurs d'indiquer la façon dont ils recrutent de nouveaux employés ainsi que la mesure selon laquelle ils sont satisfaits des diverses stratégies de recrutement utilisées.

Le tableau 6 énumère la fréquence selon laquelle les employeurs

disent utiliser les stratégies de recrutement énumérées. On a créé un résultat composite où l'on attribue à chaque réponse « toujours » la valeur « 3 », « parfois » = « 2 », « rarement » = « 1 »; la réponse « jamais » obtient la valeur « 0 ». L'addition de ces valeurs est ensuite divisée par toutes les réponses pour aboutir à la moyenne. On a également illustré les réponses au diagramme 4.

Tableau 6 : Fréquence d'utilisation de diverses stratégies de recrutement (par ordre décroissant)

	TOUJOURS	PARFOIS	RAREMENT	JAMAIS	CLASSEMENT
Bouche à oreille	51 %	41 %	6 %	2 %	2,40
Babillards d'emploi en ligne	46 %	34 %	7 %	14 %	2,11
Recommandation d'employé	23 %	62 %	12 %	4 %	2,04
Site web d'entreprise	48 %	18 %	8 %	27 %	1,87
Affichages internes	45 %	19 %	10 %	27 %	1,81
En personne ou demandes de renseignements	16 %	40 %	32 %	13 %	1,58
Annonce de journal	20 %	30 %	22 %	28 %	1,41
Médias sociaux (p. ex. LinkedIn, Facebook)	16 %	31 %	14 %	39 %	1,23
Organismes communautaires sans but lucratif	15 %	23 %	15 %	46 %	1,08
Salons de l'emploi	8 %	19 %	21 %	52 %	0,83
Agences privées de placement temporaire	3 %	20 %	24 %	53 %	0,74
Centrale d'emploi	3 %	11 %	16 %	69 %	0,48

Les employeurs continuent à se fier principalement à la méthode bouche à oreille; la moitié d'entre eux disent l'utiliser toujours. Les babillards d'emploi en ligne se classent tout de suite après en deuxième position avec la moitié des employeurs qui s'en servent; la principale distinction se fait au chapitre de la proportion d'employeurs qui disent ne jamais utiliser ces méthodes : un piètre 2 % pour le bouche à oreille et 14 % pour les babillards d'emploi en ligne.

À l'autre extrémité de l'échelle, environ la moitié des employeurs ou plus n'utilisent pas les organismes communautaires sans but lucratif, les salons de l'emploi, les agences privées de placement temporaire ou la Centrale d'emploi (récent projet de babillard d'emploi entrepris par la CDMSM - www.jobcentralsm.ca).

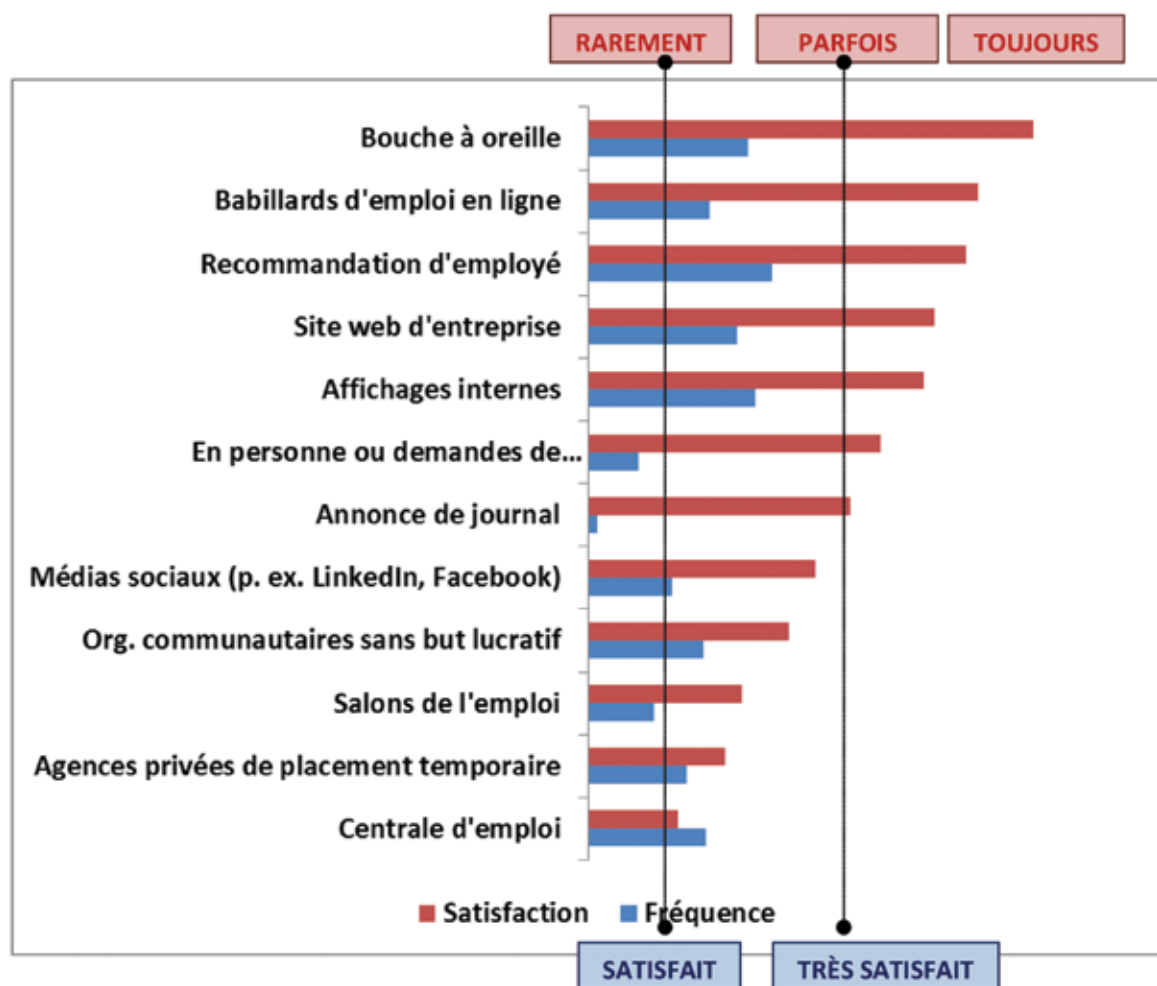
Le tableau 7 montre le degré de satisfaction exprimé par les employeurs à l'égard de ces diverses stratégies de recrutement. On a de nouveau calculé un résultat composite en accordant la valeur « 2 » à « très satisfait », la réponse « satisfait » a une valeur de « 1 » et « not satisfait » reçoit la valeur négative de « -1 ». Ces réponses sont également illustrées au diagramme 4.

Les stratégies de recrutement avec lesquels les employeurs sont le plus satisfait sont liées au réseau social direct de l'entreprise : recommandations des employés, affichages internes et bouche à oreille. Les employeurs expriment une satisfaction moindre à l'égard des mécanismes suivants : annonces de journal, demandes d'emploi déposées en personne et salons de l'emploi.

Tableau 7 : Satisfaction avec diverses stratégies de recrutement (par ordre décroissant)

	TRÈS SATISFAIT	SATISFAIT	NON SATISFAIT	CLASSEMENT
Recommandation d'employé	15 %	77 %	8 %	0,99
Affichages internes	17 %	69 %	14 %	0,90
Bouche à oreille	17 %	68 %	15 %	0,86
Site web d'entreprise	20 %	60 %	20 %	0,80
Babillards d'emploi en ligne	11 %	66 %	23 %	0,65
Centrale d'emploi	15 %	59 %	26 %	0,63
Organismes communautaires sans but lucratif	19 %	52 %	29 %	0,62
Agences privées de placement temporaire	10 %	62 %	28 %	0,53
Médias sociaux (p. ex. LinkedIn, Facebook)	8 %	60 %	32 %	0,45
Salons de l'emploi	11 %	51 %	38 %	0,35
En personne ou demandes de renseignements	4 %	57 %	39 %	0,27
Annonce de journal	9 %	38 %	52 %	0,05

Diagramme 4 : Fréquence d'utilisation et niveau de satisfaction avec diverses stratégies de recrutement



Le diagramme 4 montre que la fréquence d'utilisation et la satisfaction ne correspondent pas toujours. Il s'agencent dans le cas des recommandations d'employé, des affichages internes et du bouche à oreille (très fréquent et très satisfait). Or, les annonces de journal sont moyennement utilisées, tandis que la cote de satisfaction à leur égard est la plus faible. D'autre part, la Centrale d'emploi et les organismes sans but lucratif sont moins souvent utilisés, mais bénéficient d'un niveau de satisfaction moyen.

Enjeux qui affectent le recrutement

On a demandé aux répondants d'indiquer le degré selon lequel les divers enjeux les préoccupaient quand venait le temps de recruter des candidats.

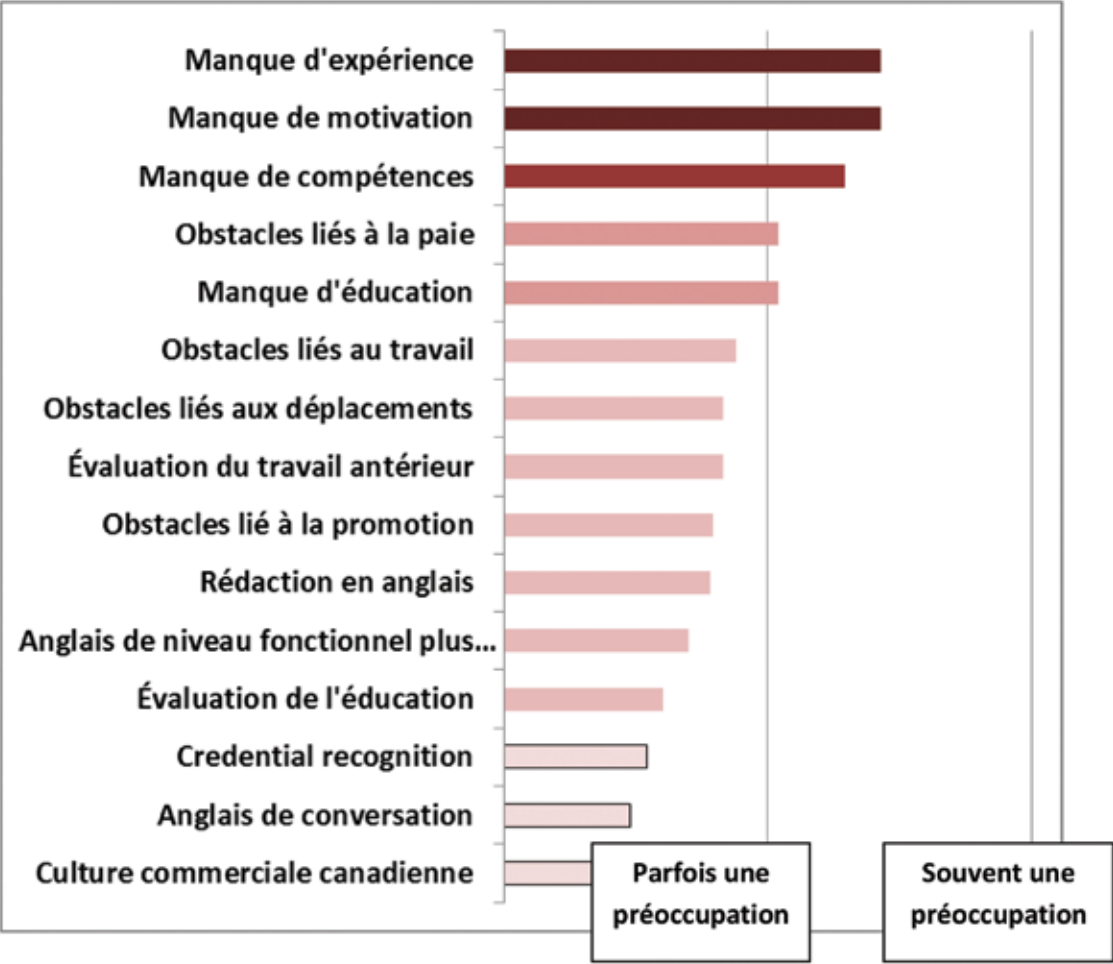
Les options présentées dans le cadre du sondage figurant ci-après, accompagnées de la version abrégée illustrée au diagramme 5 faisant état des résultats :

Abrégé	Choix au sondage
Manque d'éducation	Candidats ne répondent pas aux critères en matière de scolarité
Manque d'expérience	Candidats ne répondent pas aux critères d'expérience de travail
Manque de compétences	Candidats ne répondent pas aux critères de compétences techniques
Manque de motivation	Candidats ne répondent pas aux exigences relatives à la motivation, à l'attitude ou aux aptitudes
Obstacles liés au travail	Incapacité de faire concurrence aux autres employeurs en raison de la nature du travail (saisonnier, travail par quart, horaire irrégulier, contenu d'emploi)
Obstacles liés à la paie	Incapacité de faire concurrence aux autres employeurs en raison de rémunération et d'avantages sociaux
Obstacles liés aux déplacements	Incapacité de faire concurrence aux autres employeurs en raison d'emplacement éloigné ou de transport
Anglais de conversation	Aptitude du candidat à tenir une conversation en anglais courant
Évaluation du travail antérieur	Capacité d'évaluer l'expérience antérieure de travail du candidat
Culture commerciale canadienne	Niveau de familiarité des candidats avec la culture, les pratiques et les normes commerciales canadiennes
Anglais de niveau fonctionnel plus élevé	Aptitude du candidat à tenir une conversation à un niveau de conversation plus élevé en anglais
Rédaction en anglais	Compétences en rédaction en anglais du candidat
Évaluation de l'éducation	Évaluation des diplômes des candidats
Reconnaissance des titres de compétences	Obtenir la reconnaissance des désignations professionnelles des candidats
Obstacles à la promotion	Incapacité de faire concurrence aux autres employeurs en raison d'un manque de possibilités d'avancement professionnel

On a accordé les valeurs suivantes à chaque réponse :

Presque jamais une préoccupation	« 0 »
Parfois une préoccupation	« 1 »
Souvent une préoccupation	« 2 »
Presque toujours une préoccupation	« 3 »

Diagramme 5 : Fréquence des préoccupations touchant le processus de recrutement



Les deux facteurs qui préoccupent les employeurs le plus pendant le processus de recrutement sont :

- Candidats ne répondent pas aux critères d'expérience de travail
- Candidats ne répondent pas aux exigences relatives à la motivation, à l'attitude ou aux aptitudes

Au troisième rang, les employeurs s'inquiètent que les candidats ne répondent pas aux critères établis pour les compétences techniques nécessaires au poste.

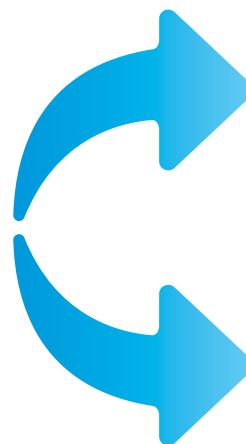
Les inquiétudes se rapportant typiquement aux nouveaux arrivants figurant au bas de la liste :

- Niveau de familiarité des candidats avec la culture, les pratiques et les normes commerciales canadiennes
- Aptitude du candidat à tenir une conversation en anglais courant
- Aptitude du candidat à tenir une conversation en anglais courant

D'autres questions de langue occupent un rang légèrement plus élevé, ce qui pourrait suggérer que les candidats non immigrants obtiennent de plus faibles résultats pour ces qualités, notamment :

- Aptitude du candidat à tenir une conversation à un niveau de conversation plus élevé en anglais
- Compétences en rédaction en anglais du candidat

Les deux
principales
préoccupations
des employeurs pendant
le processus de
recrutement sont



Les candidats ne répondent pas aux exigences d'expérience professionnelle

Les candidats ne répondent pas aux exigences de motivation, d'attitude ou de compétences interpersonnelles

Mise à jour du plan d'action

2015 -2016

Conseil des employeurs

La CDMSM travaille de concert avec le bureau de développement économique du comté de Simcoe qui connaît actuellement une expansion considérable des effectifs ainsi qu'avec le Conseil du comté pour établir un sous-conseil économique. Ces partenaires participeront au dialogue sur le rapport des PMT que le comté de Simcoe s'engage à améliorer et qui prévoit l'établissement d'un conseil des employeurs. Nous entretenons des discussions sur le rôle que jouera chaque organisme et sur la structure du conseil des employeurs.

Petit-déjeuner d'apprentissage

Cette année, le petit-déjeuner d'apprentissage diffusé en simultanée portera sur le sujet Employeurs : Investir dans les employés et sur la mise en place de stratégies qui favorisent la fidélisation de la main-d'oeuvre.

Le Collège Georgian a accepté de renouveler le partenariat et diffusera l'événement en simultanée dans ses cinq campus.

Les discussions sont en cours sur :

- Recommandations de conférenciers
- Sujets dont traitera le groupe d'experts
- Rétroaction sur l'événement diffusé en simultanée
- Marketing

Conseil de données

Un comité a été créé et s'est réuni à plusieurs reprises pour décider des premières étapes logiques et inclusives à franchir afin de déterminer ce qui se fait présentement dans la région sur le plan des données et comment les améliorer. Robert Wong, expert-conseil, a donné une présentation sur l'étude qu'il a menée au nom de l'OTR7 et du déploiement sur de multiples secteurs. Le comité a décidé d'embaucher M. Wong pour qu'il mène le même type d'étude dans la région, mais en tenant compte d'un plus vaste bassin d'intervenants. Les échéanciers et tâches précises restent à déterminer, mais comprennent vraisemblablement :

- Qui sont les intervenants et combien nombreux sont-ils?
- Quand effectuer les sondages, le cas échéant?
- Quels sont les besoins des intervenants?
- Pourquoi ont-ils besoin de données?
- Création et diffusion de sondage

Introduction à la santé mentale

Tenu le 15 juin 2015, cet atelier visait à aider les clients ayant des troubles de santé mentale à se renseigner davantage sur les différentes maladies mentales, les faits, les mythes et les autres idées fausses. Soixante-neuf personnes ont participé à l'atelier tenu à Liberty North, Barrie. La CDMSM a dû demander une salle plus grande et dresser une liste d'attente pour tenir compte du nombre inattendu de personnes qui voulaient participer. Il s'agissait entre autres du personnel des services d'emploi, d'agences d'alphabétisation et d'Ontario au travail.

La journée s'est avérée un franc succès avec un excellent dîner et le partage de ressources. La rétroaction des participants était également très bonne : 80 % ont accordé une note de 4/5 ou de 5/5 à l'événement.

David Oddie du Centre de toxicomanie et de santé mentale était le conférencier principal. La CDMSM avait aussi invité Gina Frederick du bureau local de l'ACSM à prononcer une allocution.



Solutions compétences non techniques

Projet visant à déterminer la faisabilité d'agréments la formation « Solutions compétences non techniques » établie l'an dernier en plus de concevoir une stratégie de communication officielle et stratégique. Le projet appuiera également la « formation du formateur » et les organismes au moment d'adapter le curriculum aux besoins spécialisés des clients. Les Solutions ont été présentées à la conférence Futures/First Work qui a rassemblé 80 participants le 6 octobre et recueilli une rétroaction très positive. D'autres consultations sont en cours auprès du comité des solutions compétences non techniques au sujet des manuels de formation, de la formation du formateur et de la formation même.

Salon virtuel de l'emploi

Élaboration d'un salon virtuel de l'emploi pour Simcoe et Muskoka pour appuyer les chercheurs d'emploi qui pourraient éprouver de la difficulté à trouver le transport pour se rendre aux salons ordinaires. Il permettra aussi aux employeurs de rester en milieu de travail tout en s'entretenant avec les candidats prospectifs. Le salon se déroulera le 4 février 2016. La conception se fait en tant qu'ensemble intégrée qui permettra aux organismes de le reprendre à une date ultérieure s'ils constatent qu'ils apportent une valeur continue à la région.

Surveillez les événements et formations à venir!

Salon de l'emploi en ligne

Le salon de l'emploi en ligne se déroule le 4 février 2016. Cet événement gratuit présente l'occasion idéale pour les employeurs de découvrir les talents locaux tout en explorant les nouvelles technologies de recrutement. Quant aux chercheurs d'emploi, ils auront la chance de trouver la nouvelle occasion rêvée sans quitter l'ordinateur. Les détails seront affichés au cours des prochains mois à www.smwdb.com ou à www.jobcentralsm.ca.

Solutions compétences non techniques

Formation offerte en 2016! Cette nouvelle formation gratuite en compétences d'employabilité s'adresse aux chercheurs d'emploi pour leur permettre de mettre à niveau les compétences que réclament les employeurs. Pour les mises à jour, visitez www.smwdb.com.

Petit-déjeuner d'apprentissage, partie 2

De retour cette année, les petits déjeuners d'apprentissage auront pour thème Employeurs : Investir dans les employés. L'événement sera diffusé en simultané dans les cinq campus du Collège Georgian dans Simcoe et Muskoka. Restez à l'écoute au cours des prochains mois pour plus de détails sur la date, l'heure et le contenu.



Centrale des emplois de Simcoe Muskoka

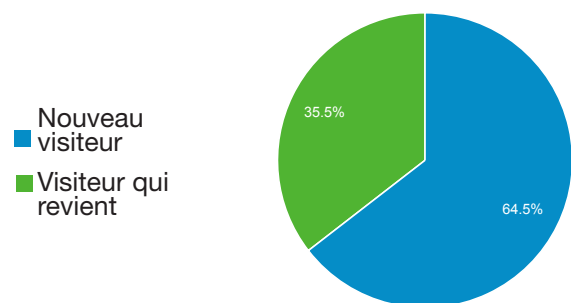
On a accès à la Centrale des emplois à l'échelle mondiale : 1^{er} rang Canada, 2^e États-Unis, 3^e non établi, 4^e Chine, 5^e Japon ainsi que des pays comme le Brésil, l'Allemagne, la Corée du Sud, le Royaume-Uni et la France.

L'accès à la Centrale des emplois se fait à partir des modes suivants : connexion directe 50 %, renvoi 29 %; recherche naturelle 18 %, médias sociaux 4 % et par courrier électronique 2 %.

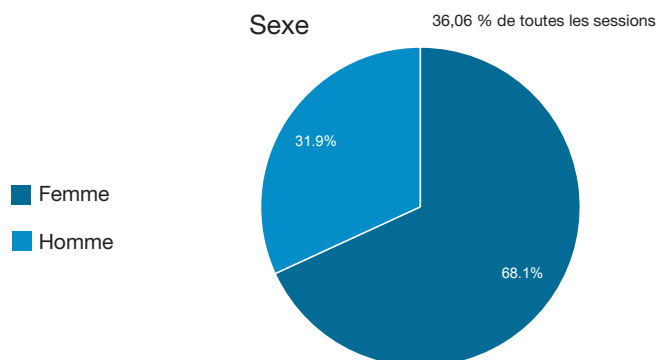
La façon la plus populaire de visionner la Centrale des emplois est par ordinateur de bureau à 87 %, ensuite par appareil mobile à 11 % et en dernier lieu, par tablette à 3 %.



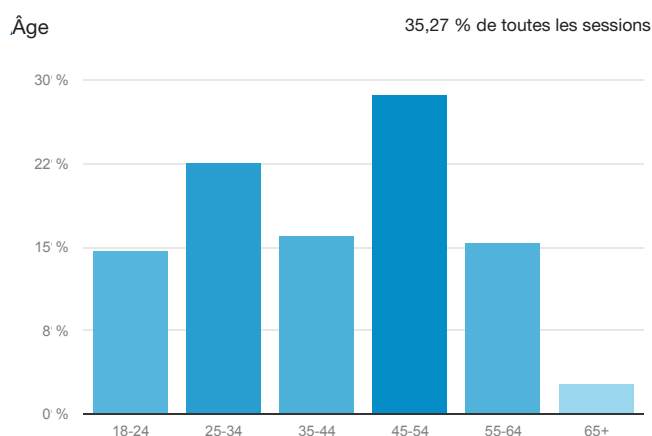
Depuis sa création à la mi-mai 2015, la Centrale d'emploi a compté 5 963 sessions avec 4 180 utilisateurs, dont 30 % sont des visiteurs qui reviennent sur le site.



Les femmes visitent le site plus souvent que les hommes selon une proportion de 32 % hommes et 68 % femmes.



Les plus grands utilisateurs appartiennent à la tranche d'âge des personnes de 45 à-54 ans à 28 %, suivi des 25 à 33 ans à 22 %.



Centrale des emplois
Simcoe Muskoka
www.jobcentralsm.ca

2015- 2017

Mise à jour du plan d'action

Le bureau de développement économique du comté de Simcoe se charge de l'expansion du plan d'action des Partenariats du marché du travail pour veiller à la pertinence actuelle des points d'action et à leur accorder la constante attention. Le bureau oeuvre à reconditionner les stades 1 et 2 et planifie de faire avancer les projets PMT. La priorité portera sur combler les pénuries de compétences dans le secteur manufacturier.

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

- La CDMSM met sur pied un petit-déjeuner d'apprentissage diffusé en simultané où l'on souligne la façon dont les employeurs bénéficient de l'investissement dans la formation des employés.
- La Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (la Subvention pour l'emploi) offre aux employeurs l'occasion d'investir dans leur main-d'oeuvre avec l'aide du gouvernement. La Subvention pour l'emploi fournira un soutien financier direct aux employeurs qui désirent acheter de la formation pour leurs employés. Les petites, moyennes et grandes entreprises qui ont un plan pour offrir une formation à court terme à leurs employés, nouveaux ou en poste, pourront bénéficier de cette subvention qui :
 - fournira un soutien gouvernemental jusqu'à concurrence de 10 000 \$ par personne pour les coûts de la formation.
 - exigera des employeurs qu'ils paient le tiers des coûts totaux. Des mesures plus souples s'appliqueront pour les petites entreprises afin qu'elles puissent faire une contribution en nature pour couvrir leur part des coûts.
 - exigera que la formation soit offerte par une tierce partie admissible.

Si vous êtes un employeur qui a besoin de compétences particulières, la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi pourrait vous convenir.

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

- La CDMSM cherche à réaliser une série de vidéos qui font la promotion et la sensibilisation de la valeur des élèves qui songent à faire carrière dans les métiers spécialisés.

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

- La CDMSM a incorporé des liens et des renseignements sur les transports dans la Centrale d'emploi de Job Central Simcoe Muskoka.
- La CDMSM offre pour la première fois un salon virtuel dans la région pour faciliter la participation des chercheurs d'emploi qui ont des problèmes de transport et qui ne peuvent pas se présenter aux événements en personne.
- La CDMSM et le Collège Georgian renouvellent leur partenariat pour offrir la diffusion en simultané des déjeuners d'apprentissage dans les cinq campus du collège. Ceci garantira que les employeurs ne sont pas exclus en raison de la distance.

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

- La CDMSM et le comté de Simcoe ont formé un partenariat sur une stratégie d'établissement d'un Conseil des employeurs dans le cadre de l'élaboration continue du projet PMT. Les partenaires cherchent à approfondir l'engagement des employeurs face à leur base de connaissances et leurs processus de prise de décisions.
- Le bureau de développement économique du comté de Simcoe continue à collaborer avec la CDMSM sur la promotion de la Centrale d'emploi comme outil que les employeurs peuvent utiliser pour élargir la recherche de compétences et où les chercheurs d'emploi peuvent trouver un travail gratifiant

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

- La CDMSM organise la diffusion en simultanée d'un petit-déjeuner d'apprentissage soulignant les bénéfices que rapportent les employeurs lorsqu'ils investissent dans la formation des employés.

Priorité 6

1. « Faciliter le soutien à la transition d'emploi pour les chercheurs d'emploi qui doivent surmonter des obstacles à l'emploi grâce aux soutiens personnalisés et à l'attention en ce qui concerne le développement et l'accompagnement du chercheur d'emploi. »
 2. « Accroître la sensibilisation aux soutiens et aux programmes d'emploi disponibles. »
 3. Améliorer la collaboration entre les fournisseurs de services d'emploi locaux pour établir des contacts effectifs avec les employeurs locaux. » c.-à-d.
- La CDMSM continue d'oeuvrer aux Solutions compétences non techniques (Soft Skills Solutions) pour responsabiliser les chercheurs d'emploi au moyen d'un curriculum vitae positif et rassurer les employeurs que les postulants comprennent bien les compétences d'employabilité.

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

- La CDMSM continue à faire la promotion et la mise à niveau de la Centrale d'emploi pour permettre aux employeurs de rejoindre un plus vaste public avec leurs affichages de postes.
- La CDMSM offre une quatrième session dans le cadre de la série de dîners d'apprentissage destinés aux employeurs. La session portera sur « Investir dans les employés ».

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

- La CDMSM a lancé un sondage des employeurs et vient tout juste d'achever la deuxième année. Les données recueillies figurent dans le présent rapport.
- La CDMSM oeuvre également au projet Conseil de données pour définir les besoins de la région en matière de données.



Optimiser les
possibilités de
carrière



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

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

Tél. : 705 725-1011 ou 1 800 337-4598

Télec. : 1 888 739-8347

Courriel : info@smwdb.com



Ce projet Emploi Ontario est financé par le gouvernement de l'Ontario.

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

Nous ne faisons aucune représentation ou garantie, expresse ou implicite, quant à l'exactitude ou à l'intégralité des informations présentées. En présentant ce document, la CDMSM n'assume aucune responsabilité ni obligation.



OCTOBRE 2015 | Plan du marché du travail local

Ce projet *Emploi Ontario* est financé par le gouvernement de l'Ontario.

Centrale des
emplois
Simcoe Muskoka

**EMPLOI
ONTARIO**

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

Planification
de main-d'œuvre
de l'Ontario
www.workforceplanningontario.ca