

2019 PLAN DU MARCHÉ

DU TRAVAIL LOCAL



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

**Soft Skills
SOLUTIONS**
skills employers want

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

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

Plan du marché du travail local

En 2019, le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, ministère qui gère maintenant les contrats de la Commission de développement de la main-d'œuvre, a exigé que tous les conseils locaux de planification de l'emploi et les commissions de planification de la main-d'œuvre d'entreprendre un projet de métiers spécialisés à forte demande. Le projet avait pour objectif de fournir de l'information locale sur les conditions du marché du travail pour les gens de métiers spécialisés et de recueillir le point de vue des employeurs sur le fonctionnement du système d'apprentissage.

La CDMSM a organisé un certain nombre de groupes de discussion, d'entrevues et de sondages en ligne

auprès d'un vaste échantillon d'industries et de secteurs afin d'aider le ministère dans son plan d'action visant à mettre à jour le système d'apprentissage et à le rendre plus réceptif et pertinent. Un résumé des données est présenté dans le Plan du marché du travail local et le rapport complet est publié sur www.smwdb.com.

De plus, le Résumé de l'information sur le marché du travail (IMT) de cette année renferme des données clés sur les catégories qui comprennent le navettage par profession, la comparaison des niveaux d'éducation et de compétence, et des données sur le paysage actuel du travail autonome dans le comté de Simcoe et le district de Muskoka. Comme toujours, l'accès à ces renseignements aidera à fournir une base empirique solide pour la stratégie et la planification en matière d'emploi.

CE QUE NOUS FAISONS

EFFECTUER DES RECHERCHES

Analyser et inventorier les
priorités et les occasions

COVOQUER

Rassembler les groupes

ÉVALUER

Mesurer, raffiner et ajouter
de la valeur

COLLABORER

Passer à l'action au moyen de
partenariats



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

Plan du marché du travail local

Le Plan du marché du travail local de mars 2020 de la Commission de développement de la main-d'oeuvre de Simcoe Muskoka (CDMSM) consiste en un examen annuel des progrès réalisés par les projets de partenariat dans la région et en une mise à jour des conditions d'emploi dans la communauté.

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

travail local et proposer des mesures pour aborder les préoccupations soulevées.

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

Susan Laycock

Directrice générale



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

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

Membre de



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

Renonciation de la responsabilité :

Ce livret a été rédigé pour servir de source de renseignements seulement. Les renseignements que renferme le présent document ne doivent en aucun cas être considérés comme un substitut aux conseils de professionnels qualifiés. Tous les efforts ont été faits pour garantir l'exactitude des renseignements au moment de la publication.

Conseil d'administration et personnel

Co-présidente, représentante communautaire : Charlotte Parliament

Représentant communautaire : Mac Greaves

Représentant communautaire : Carl Persaud

Représentante communautaire : Kelly Scott

Conseillers MESFP : Christine Cook, Brian Hoysa

Directrice générale : Susan Laycock

Animatrice de projet/gestionnaire de bureau : Judith Johnston

Animateur de projet : Rob Shepard

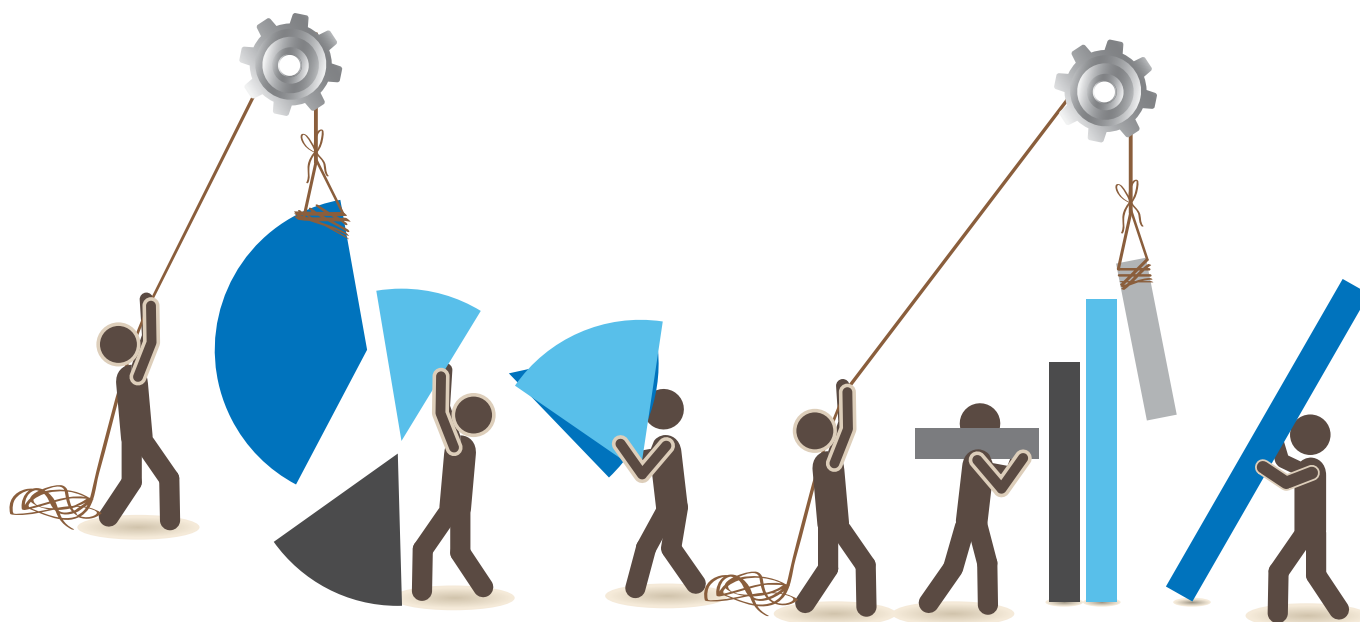


Table des matières

Analyse de l'information sur le marché du travail 2019.....	6
Niveaux d'éducation et de compétences professionnelles	8
Travail autonome.....	12
 Nombre d'entreprises canadiennes – Indicateurs du marché du travail.....	15
Variation du nombre d'entreprises par industrie de juin 2018 à juin 2019.....	20
 Analyse des données relatives au programme d'Emploi Ontario (2018-2019)	24
Services d'emploi.....	25
Alphabétisation	42
Deuxième carrière	51
Apprentissage	56
Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE) – Employeurs.....	60
Subvention Canada-Ontario pour l'emploi – Participants	61
Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes.....	64
 Projet de métiers spécialisés à forte demande du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences.....	67
 Mise à jour des projets 2019 – 2020	69
 Mise à jour du plan d'action 2020.....	74

Information de base sur le marché du travail

Introduction

Chaque année, dans le cadre du Plan local sur le marché du travail, les données sur le marché du travail font l'objet d'une analyse afin de mieux comprendre la dynamique du marché du travail local. Comme les dernières années, l'analyse du marché du travail de cette année s'appuie sur les données du Recensement de 2016. Bien que les données puissent être vieilles de plusieurs années, les proportions en pourcentage des différentes catégories ne changent généralement pas de façon très marquée, de sorte que les comparaisons par catégories de population restent pertinentes.

Navettage par type de profession

Le marché du travail local se définit non seulement par les industries et les professions présentes dans les communautés locales, mais aussi par le mouvement des travailleurs, car les résidents locaux voyagent ailleurs pour le travail et les non-résidents font la navette à partir d'autres endroits pour travailler dans les régions de Simcoe et de Muskoka.

Les données sur le navettage saisissent le lieu vers lequel les personnes se rendent pour le travail lorsqu'elles

quittent leur domicile (les personnes qui travaillent à domicile ou sans lieu de travail fixe ne sont pas incluses dans ces données). Simcoe et Muskoka ont des profils de navettage quelque peu différents. Seulement 9 % des emplois à Simcoe où les travailleurs font la navette sont occupés par des résidents de l'extérieur de Simcoe, tandis que 18 % des emplois de Muskoka sont occupés par des résidents de l'extérieur de Muskoka (tableau 1). D'autre part, lorsque les résidents de Simcoe quittent leur domicile pour se rendre au travail, le quart (26 %) d'entre eux voyagent à l'extérieur de Simcoe, tandis que dans le cas des résidents de Muskoka, seulement un sixième (16 %) quitte Muskoka pour le travail. En général, plus le niveau de scolarité requis pour un emploi est élevé, plus on est susceptible de quitter sa région pour le travail. La raison probable en est que les emplois qui ont des exigences d'enseignement supérieur sont plus susceptibles d'être mieux rémunérés et il vaut donc la peine de parcourir une plus grande distance; ou, autrement dit, il peut être inabordable de parcourir une plus grande distance pour occuper un poste moins qualifié et moins bien rémunéré.

EMPLOIS OCCUPÉS PAR LES NON-RÉSIDENTS

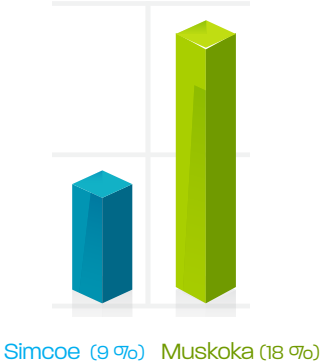


Tableau 1 : Pourcentage de travailleurs qui se déplacent à l'extérieur de leur région pour se rendre au travail, selon le niveau de compétence de la profession, Simcoe et Muskoka, 2016

Niveau de scolarité de la profession	Simcoe		Muskoka	
	% des emplois de Simcoe occupés par des non-résidents de Simcoe	% des résidents de Simcoe travaillant à l'extérieur de Simcoe	% des emplois de Muskoka occupés par des non-résidents de Muskoka	% des résidents de Muskoka travaillant à l'extérieur de Muskoka
TOUTES LES PROFESSIONS	9 %	26 %	18 %	16 %
Gestion	11 %	35 %	17 %	21 %
Université	11 %	27 %	15 %	23 %
Collège ou métiers	10 %	30 %	21 %	15 %
Études secondaires	9 %	22 %	18 %	14 %
Aucun certificat	5 %	15 %	17 %	10 %

Parmi les 26 % des navetteurs de Simcoe qui voyagent hors de Simcoe, 11 % travaillent dans la région de York et 7 % à Toronto. Parmi le 18 % des emplois de Muskoka occupés par des non-résidents de Muskoka, 7 % proviennent de Parry Sound et 7 % de Simcoe.

Certaines professions se distinguent par les données sur le navettage :

- Les résidents de Simcoe et de Muskoka qui occupent des postes de cadres supérieurs sont beaucoup plus susceptibles de travailler à l'extérieur de leur région d'origine : 46 % des résidents de Simcoe qui travaillent comme cadres supérieurs quittent Simcoe chaque jour, et 43 % des cadres supérieurs de Muskoka quittent Muskoka chaque jour;
- La même tendance se manifeste également chez les occupations professionnelles en affaires et en finance (comptables, analystes en placement, professionnels en RH); 36 % des résidents de Simcoe qui exercent ces professions font la navette quotidienne ailleurs, tout comme 29 % des résidents de Muskoka;
- Les résidents qui travaillent dans des occupations professionnelles en sciences naturelles et appliquées (ingénieurs, professionnels de l'informatique, scientifiques) ont également des taux élevés de migration quotidienne à l'externe; 41 % des résidents de Simcoe se déplacent hors de Simcoe, tout comme 39 % des résidents de Muskoka;
- Les résidents de Simcoe dans les métiers de l'électricité ont un taux plus élevé de migration quotidienne à l'extérieur de Simcoe (42 % font la navette à l'externe) tout comme les plombiers

les tuyauteurs et les installateurs de systèmes de gicleurs de Simcoe (44 %); 41 % des aides de soutien aux métiers de Simcoe et des travailleurs de la construction font la navette quotidienne hors de Simcoe pour le travail;

- Alors que seulement 9 % des emplois à Simcoe sont occupés par des travailleurs voyageant de l'extérieur de Simcoe, une profession qui se démarque des autres est celui de dentiste - les résidents de l'extérieur de Simcoe représentent 31 % des dentistes du comté.

Pour ce qui est de faire la navette, les policiers constituent une étude de cas intéressante, car dans de nombreuses régions du Grand Toronto, les policiers sont très susceptibles de faire la navette vers une autre région autre que celle où ils habitent pour travailler tous les jours. Le tableau 2 montre le pourcentage d'emplois d'agents de police occupés par des résidents de cette même région, ainsi que le pourcentage de résidents qui travaillent comme agents de police et qui voyagent à l'extérieur de leur région d'origine pour le travail.

LES PERSONNES OCCUPANT DES POSTES DE CADRES SUPÉRIEURS SONT BEAUCOUP PLUS SUSCEPTIBLES DE TRAVAILLER À L'EXTÉRIEUR DE LEUR RÉGION D'ORIGINE

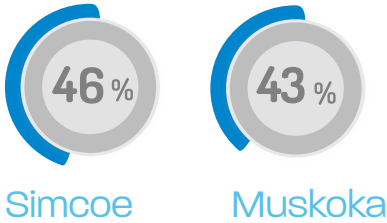


Tableau 2 : Pourcentage de postes d'agent de police occupés par les résidents de la même région ainsi que le pourcentage de résidents qui travaillent comme policiers et qui voyagent vers l'extérieur pour le travail.

	Simcoe	Muskoka	Durham	York	Toronto	Peel	Halton
% de la police locale composée de résidents locaux	84 %	80 %	81 %	45 %	24 %	24 %	41 %
% des résidents locaux qui travaillent comme policiers qui quittent leur région d'origine	48 %	39 %	73 %	50 %	21 %	63 %	76 %

Comparativement aux tendances de navettage moyennes, une forte proportion de policiers qui vivent à Simcoe et à Muskoka quitte leurs régions pour travailler ailleurs. À Simcoe, 48 % des résidents travaillant comme policiers font la navette ailleurs, comparativement à la moyenne de 9 % pour l'ensemble des professions, et 39 % des résidents policiers de Muskoka se déplacent ailleurs, comparativement à 18 % de tous les résidents de Muskoka qui font la navette vers l'extérieur de Muskoka. Pourtant, ces pourcentages sont faibles comparativement à la plupart des régions du Grand

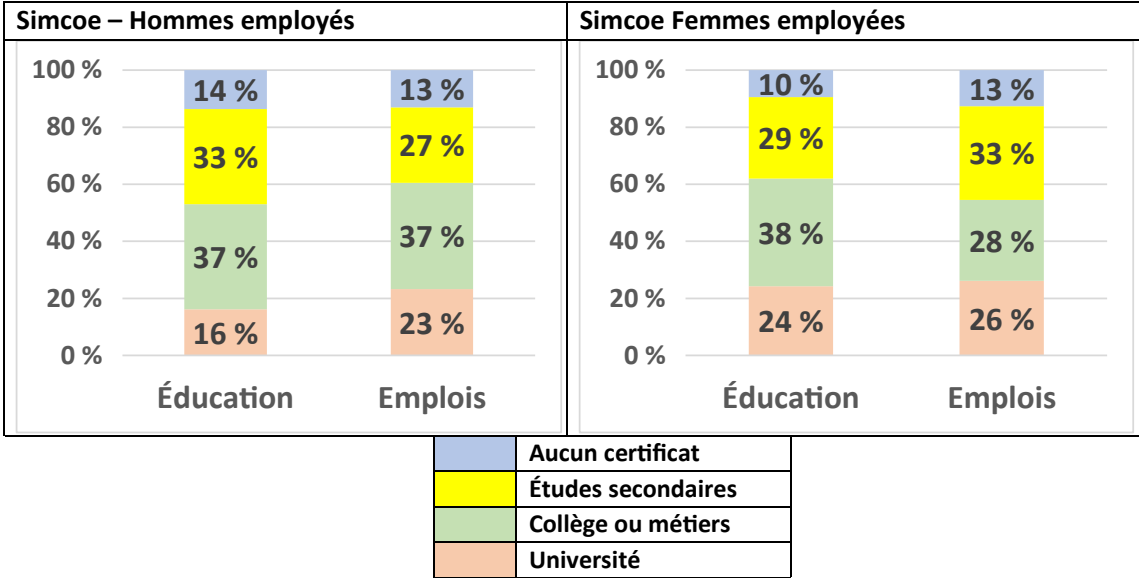
Toronto, en particulier Peel, Durham et Halton, où 60 % des policiers travaillent ailleurs. Simcoe et Muskoka sont également uniques en comparaison dans le pourcentage du personnel policier composé de résidents locaux, à 84 % et 80 % respectivement. Dans les régions de la RGT, seul Durham affiche la même caractéristique. Dans tous les autres corps policiers de la RGT, moins que la moitié de la main-d'oeuvre est locale, et à Toronto et à Peel, moins du quart des agents de police habitent la région où ils travaillent.¹

Niveaux d'éducation et de compétences professionnelles

Au cours des dernières décennies, on a mis beaucoup plus l'accent sur l'acquisition de titres de compétences en éducation, car on a encouragé les jeunes de l'Ontario à fréquenter plus longtemps l'école afin d'obtenir un diplôme d'études postsecondaires. Vu la hausse du niveau de scolarité de la main-d'oeuvre, comment cela se traduit-il dans les exigences relatives à l'éducation des

emplois qu'ils occupent?
Les deux graphiques suivants comparent l'éducation obtenue par les résidents employés de Simcoe et l'éducation habituellement requise pour l'emploi qu'ils occupent; ceci fournit des comparaisons distinctes pour les hommes et les femmes. Les deux graphiques suivants font de même pour Muskoka.

Graphique 1 : Niveau de scolarité des résidents employés et exigences en matière d'éducation de la profession qu'ils occupent, hommes et femmes, Simcoe, 2016



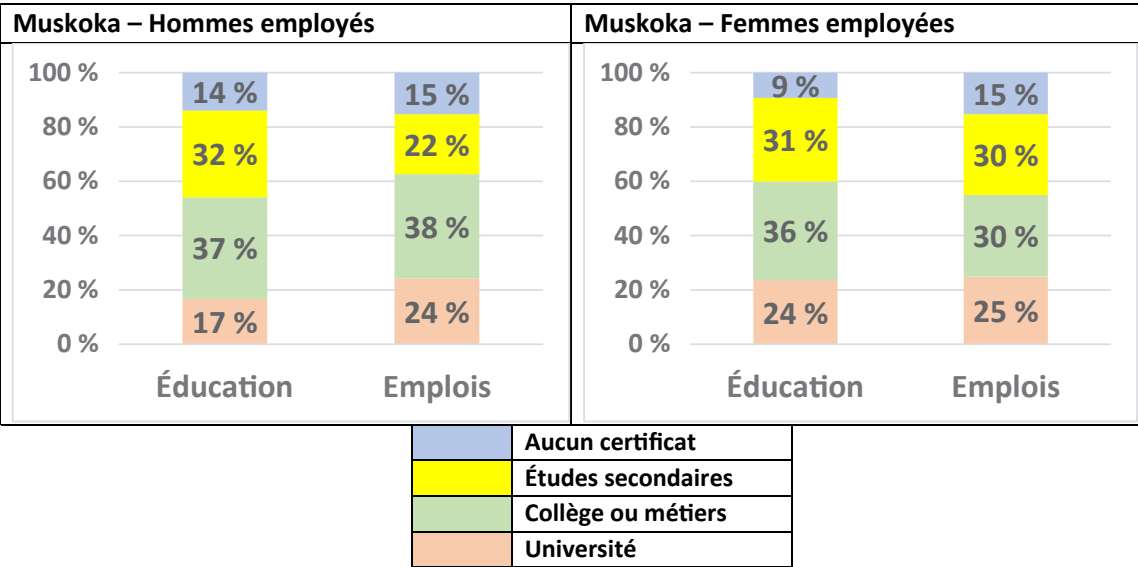
¹ La question à savoir si les agents de police habitent dans la collectivité qu'ils desservent a attiré l'attention des décideurs politiques. Dans le Independent Street Checks Review publié l'an dernier, le juge Michael Tulloch a indiqué qu'il avait entendu « de nombreux intervenants dire qu'ils craignaient que les policiers ne vivent pas dans les collectivités qu'ils desservaient, ce qui entraîne un manque de liens directs solides ou une compréhension approfondie des communautés qu'ils desservent. » Molly Hayes, « Une analyse des données révèle que les trois quarts des policiers de Toronto résident à l'extérieur de la ville », The Globe and Mail, 8 janvier 2019.

Quelques observations tirées du graphique 1 :

- Les femmes employées de Simcoe possèdent des niveaux d'études universitaires considérablement plus élevés que les hommes de Simcoe (24 % contre 16 %), mais elles occupent des emplois exigeant un diplôme universitaire à un taux légèrement plus élevé que les hommes de Simcoe (26 % contre 23 %);
- Les femmes employées de Simcoe ont à peu près le même niveau d'études collégiales ou professionnelles/apprentissage que les hommes de Simcoe (38 % contre 37 %), mais elles occupent une proportion considérablement plus faible des

- emplois exigeant un diplôme d'études collégiales ou professionnelles/apprentissage (28 % contre 37 %);
- Même s'il y a une proportion plus élevée d'hommes employés de Simcoe ayant un diplôme d'études secondaires ou aucun certificat, un plus grand nombre d'entre eux trouvent un emploi dans des postes qui exigent un niveau d'études postsecondaires, tandis que les femmes de Simcoe sont employées de façon disproportionnée dans des emplois qui nécessitent un diplôme d'études secondaires ou aucun niveau d'instruction, compte tenu de leur niveau de scolarité.

Graphique 2 : Niveau de scolarité des résidents employés et exigences en matière d'éducation de la profession qu'ils occupent, hommes et femmes, Muskoka, 2016



Les observations concernant le graphique 1 s'appliquent plus ou moins également au deuxième graphique, sauf qu'un pourcentage encore plus élevé de femmes de Muskoka travaillent dans des postes qui ne nécessitent aucun certificat.

Ces résultats irréguliers s'expliquent en partie par l'accent mis sur des catégories professionnelles précises et par l'exploration de la répartition des travailleurs selon le sexe et le niveau de scolarité. Trois grandes catégories feront l'objet de l'enquête :

- Toutes les professions de gestion (Code CNP 00)
Toutes les professions de gestion sont considérées comme des emplois qui exigent généralement un diplôme universitaire.
- Tous les métiers industriels, électriques et de construction (CNP 72) et les métiers d'entretien et de conduite d'équipement (CNP 73).

Tous ces métiers (p. ex. machinistes, charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières, mécanicien/mécanicienne de véhicules automobiles) sont considérés comme des emplois qui exigent généralement un certificat de métiers ou un diplôme collégial.

- Toutes les professions de soutien des ventes (CNP 66) et le soutien des services et autres professions de service (CNP 67).

Ces professions de service de premier échelon (p. ex. caissiers/caissières, préposés aux comptoirs alimentaires, nettoyeur - travaux légers) sont considérées comme des emplois qui n'exigent aucun certificat d'études.

Ces classements, élaborés à des fins statistiques générales, ne traduisent pas toujours le niveau de scolarité réel des personnes embauchées pour occuper les postes. Par exemple, un directeur adjoint de magasin de détail est considéré comme un métier de gestionnaire, mais de nombreuses personnes sont embauchées dans ces postes sans avoir besoin de diplôme universitaire. Les charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières sont considérés comme un métier volontaire et il est commun pour quelqu'un qui travaille dans ce domaine de ne posséder qu'un diplôme d'études secondaires, sans certificat de métier. Quelqu'un qui travaille comme préposé au comptoir alimentaire n'a peut-être pas

besoin d'un diplôme d'études secondaires, mais peut néanmoins posséder un diplôme d'études collégiales ou universitaire.

Ces professions emploient des hommes et des femmes dans des proportions différentes, et la combinaison des niveaux d'éducation réels de ces employés et de la composition différente des sexes, produit le genre de résultats affichés dans les graphiques un et deux. Les trois tableaux suivants illustrent ce point pour les trois catégories professionnelles mises en évidence, pour les hommes et les femmes, tant pour Simcoe que pour Muskoka.

Tableau 3 : Répartition des professions de gestion selon le sexe et le niveau d'instruction, Simcoe et Muskoka, 2016

TOUTES LES PROFESSIONS DE GESTION						
	Part de tous les employés selon le sexe	Répartition de la profession selon le sexe	Répartition par niveau de scolarité			
			Aucun certificat	Études secondaires	Collège ou métiers	Université
Simcoe						
Hommes	14 %	62 %	9 %	32 %	34 %	25 %
Femmes	9 %	38 %	6 %	31 %	34 %	29 %
Muskoka						
Hommes	15 %	63 %	11 %	28 %	36 %	25 %
Femmes	9 %	37 %	7 %	30 %	32 %	30 %

Dans le cas des professions de gestion (tableau 3), 14 % des hommes de Simcoe et 15 % des hommes de Muskoka occupent des emplois de gestion, comparativement à 9 % des femmes dans les deux régions. Les hommes représentent 62 % à 63 % des résidents qui occupent des emplois de gestion. Pourtant, seulement un quart (25 %) des hommes et 29 % - 30 % des femmes possèdent un diplôme d'études universitaires, qualification présumée pour cette profession. En effet, chez les hommes, environ 40 % d'entre eux qui travaillent dans cette profession possèdent un diplôme d'études secondaires ou moins. Étant donné qu'une plus grande proportion d'hommes travaille dans cette profession, cela leur donne un résultat sur le marché du travail qui semble mieux placé que leur niveau de scolarité pourrait prévoir.

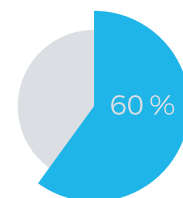
Le tableau 4 met en évidence les professions de métier. Les métiers sont principalement masculins, les hommes occupant 94 % - 95 % de ces postes. À Simcoe, ces emplois représentent 19 % de l'ensemble des hommes employés, à Muskoka la part est encore plus élevée à 23 %, alors que la part des postes occupés par les femmes est mince, soit 1 % dans les deux régions. Bien que la majorité de la main-d'oeuvre masculine détienne un certificat de métier ou un diplôme d'études collégiales, une minorité considérable, plus d'un tiers (37 % à 39 %), possède un diplôme d'études secondaires ou moins. Encore une fois, comme dans le cas des professions de gestion, les hommes ayant un faible niveau de scolarité sont beaucoup plus nombreux à bénéficier de postes désignés comme métiers ou professions de niveau collégial.

Tableau 4 : Répartition des professions de métiers selon le sexe et le niveau de scolarité, Simcoe et Muskoka, 2016

TOUTES LES PROFESSIONS DE MÉTIERS						
	Part de tous les employés selon le sexe	Répartition de la profession selon le sexe	Répartition par niveau de scolarité			
			Aucun certificat	Études secondaires	Collège ou métiers	Université
Simcoe						
Hommes	19 %	94 %	12 %	25 %	59 %	4 %
Femmes	1 %	4 %	15 %	35 %	39 %	11 %
Muskoka						
Hommes	23 %	95 %	12 %	27 %	59 %	3 %
Femmes	1 %	5 %	17 %	49 %	29 %	6 %

Tableau 5 : Répartition des professions de soutien aux ventes et aux services selon le sexe et le niveau de scolarité, Simcoe et Muskoka, 2016

TOUTES LES PROFESSIONS DE VENTES ET DE SERVICES						
	Part de tous les employés selon le sexe	Répartition de la profession selon le sexe	Répartition par niveau de scolarité			
			Aucun certificat	Études secondaires	Collège ou métiers	Université
Simcoe						
Hommes	7 %	40 %	31 %	46 %	18 %	5 %
Femmes	11 %	60 %	29 %	45 %	20 %	6 %
Muskoka						
Hommes	7 %	37 %	30 %	42 %	22 %	6 %
Femmes	13 %	63 %	27 %	47 %	20 %	7 %



Les femmes occupent au moins 60 % des professions de vente et du soutien des services

Dans le cas des professions de vente et du soutien des services, la dynamique observée avec les professions de gestion et de métiers fonctionne de manière différente (tableau 5). Les femmes occupent au moins 60 % de ces professions et ces emplois embauchent une plus grande proportion de la main-d'oeuvre féminine, 11 % à Simcoe et 13 % à Muskoka, comparativement à 7 % des hommes dans les deux régions. Bien que ces emplois soient classés comme n'exigeant aucun niveau de scolarité, plus

des deux tiers de tous les employés occupant ces postes possèdent au moins un diplôme d'études secondaires et environ un quart a achevé des études postsecondaires. Le plus grand nombre de femmes travaillant dans ces emplois entraîne la conséquence que le résultat global pour les femmes affiche des résultats inférieurs sur le marché du travail en termes de désignation de niveau de scolarité de leur profession par rapport à leur niveau d'instruction réel.

Travail autonome

Le travail autonome désigne une personne qui est son propre patron. Le travail indépendant comporte plusieurs catégories : une personne peut travailler seule (sans aide rémunérée) ou elle peut également employer d'autres personnes (avec une aide rémunérée) et l'entreprise elle-même peut être constituée en société en tant qu'établissement juridique ou le travailleur autonome peut

exploiter comme entité non constituée en société.

Le tableau 6 présente le taux global de travail autonome pour chacune des régions de Simcoe, de Muskoka et, à titre de comparaison, de l'Ontario, pour chacune de ces catégories en 2016. De plus, ces proportions sont comparées aux données de 2006.

Tableau 6 : Taux de travail autonome (constitué en société, non constitué en société, sans aide rémunérée ou avec aide rémunérée), résidents employés, Simcoe, Muskoka et Ontario, 2006 et 2016

	Tout				Tout		Tout		
	Constitué en société Sans aide rémunérée	Constitué en société Avec aide rémunérée	Non constitué en société Sans aide rémunérée	Non constitué en société Avec aide rémunérée	Sans aide rémunérée	Avec aide rémunérée	Constitué en société	Non constitué en société	Tout
Ontario									
2016	1,8 %	2,6 %	5,1 %	2,2 %	6,9 %	4,8 %	4,4 %	7,3 %	11,8 %
2006	1,5 %	2,5 %	5,2 %	2,5 %	6,7 %	4,9 %	4,0 %	7,7 %	11,7 %
Simcoe									
2016	1,5 %	2,5 %	6,1 %	2,2 %	7,6 %	4,7 %	4,0 %	8,3 %	12,3 %
2006	1,3 %	2,4 %	6,4 %	2,5 %	7,8 %	5,0 %	3,7 %	8,9 %	12,7 %
Muskoka									
2016	2,1 %	3,8 %	8,1 %	3,6 %	10,2 %	7,4 %	5,9 %	11,7 %	17,6 %
2006	1,5 %	3,6 %	8,8 %	4,3 %	10,4 %	7,9 %	5,1 %	13,1 %	18,3 %

La première chose à noter est que le taux de travail autonome sur le marché du travail n'a guère changé en Ontario entre 2006 et 2016, n'affichant qu'une très faible augmentation, passant de 11,7 % à 11,8 %. Le 6,9 % de travailleurs autonomes oeuvrant sans aide rémunérée n'a guère changé depuis 2006 et représente environ 58 % de l'ensemble des travailleurs autonomes. Toutefois, la répartition entre les travailleurs autonomes constitués en société et ceux non constitués en société a légèrement changé, avec une proportion légèrement plus faible de non-constitués en société qu'en 2006. Ces 7,3 % des non-constitués en société représentent environ 62 % de l'ensemble des travailleurs autonomes.

Tant à Simcoe qu'à Muskoka, il y a eu une légère baisse du taux global de travailleurs autonomes et cette baisse se répartit dans toutes les sous-catégories affichées au tableau 6, à l'exception d'une augmentation de la proportion de travailleurs autonomes constitués en société. Les chiffres de Muskoka le montrent bien : il y a eu une baisse entre 2006 et 2016 dans les deux catégories de travailleurs indépendants, qu'ils aient embauché de l'aide ou non, et une baisse considérable de la proportion de travailleurs autonomes non constitués en société, passant de 13,1 % de l'ensemble des travailleurs résidents à 11,7 %. Pourtant, la proportion de travailleurs autonomes constitués en société a augmenté,

passant de 5,1 % à 5,9 %.

Il y a un certain nombre d'avantages juridiques et fiscaux à être constitué en société par opposition à non constitué en société, de sorte que même avec un taux régulier ou en baisse du travail autonome, plus de personnes choisissent de s'incorporer pour des raisons fiscales et juridiques.

Le travail autonome varie considérablement selon la profession. Le tableau 7 énumère certaines professions où les résidents employés sont plus nombreux à oeuvrer comme travailleurs autonomes. Les professions énumérées représentent différents niveaux de définitions professionnelles, désignés par le code numérique précédant le nom professionnel, comme suit :

- Une entrée à un chiffre représente une vaste catégorie professionnelle : ainsi, les professions de l'art, de la culture, des loisirs et du sport désignent chaque profession de cette catégorie, qui compte 33 professions distinctes;
- Une entrée à trois chiffres représente un groupe mineur ayant une vaste catégorie professionnelle; ainsi, les médecins, dentistes et vétérinaires représentent quatre professions distinctes (médecins spécialistes, omnipraticiens et médecins de famille; dentistes; et vétérinaires);
- Une entrée à quatre chiffres représente une profession distincte.

Tableau 7 : Pourcentage de travailleurs autonomes par catégories professionnelles précise, Simcoe, Muskoka et Ontario, 2016

	Simcoe	Muskoka	Ontario
TOUTES LES PROFESSIONS	12 %	18 %	12 %
5 Professions de l'art, la culture, les loisirs et le sport	34 %	47 %	33 %
071 Gestionnaires de la construction et de l'exploitation et de l'entretien des installations	38 %	44 %	35 %
311 Médecins, dentistes et vétérinaires	71 %	66 %	54 %
720 Entrepreneurs et superviseurs, métiers industriels, électriques et de construction et travailleurs connexes	38 %	67 %	41 %
0621 Gestionnaires du commerce de détail et de gros	23 %	35 %	26 %
0631 Gestionnaires de restaurants et services de restauration	31 %	43 %	31 %
1311 Techniciens en comptabilité et teneurs de livres	36 %	37 %	25 %
4112 Avocats et notaires québécois	43 %	69 %	39 %
4411 Fournisseurs de services de garde à domicile	46 %	52 %	35 %
6341 Coiffeurs/coiffeuses et barbiers	42 %	46 %	40 %
7251 Plombiers/plombières	22 %	39 %	20 %
7271 Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	38 %	37 %	33 %
7294 Peintres et décorateurs (à l'exception des décorateurs d'intérieur)	55 %	37 %	48 %

Le taux de travail autonome sur le marché du travail n'a guère changé en Ontario entre 2006 et 2016.

Cette liste restreinte de fonctions professionnelles représente un ensemble distinct de catégories : professionnels et techniciens culturels; professionnels de la médecine, de la comptabilité et du droit; les entrepreneurs, les superviseurs et les métiers spécialisés spécifiques de la construction; et les gestionnaires/propriétaires de magasins de détail et de restaurants. À Simcoe et en Ontario, les professions du tableau 7 représentent un peu plus du tiers (35 % à 36 %) de tous les travailleurs autonomes dans ces domaines; à Muskoka, ce chiffre atteint 44 %, soit près de la moitié des travailleurs indépendants. Non seulement Muskoka compte-t-elle une proportion plus élevée de travailleurs autonomes dans ces catégories, mais également une

proportion plus élevée de résidents dans les secteurs de la construction, du commerce de détail et des services alimentaires et d'hébergement, industries où l'on compte une proportion plus élevée de travailleurs autonomes, ce qui a pour effet de pousser le taux de travail à Muskoka à 18 % de tous les résidents employés, soit 50 % de plus que le taux de 12 % pour Simcoe ou l'Ontario.

Les travailleurs autonomes de ces professions ont recours en proportions variables à l'aide embauchée, comme l'illustre le tableau 8 (le calcul est basé sur les chiffres de l'Ontario; il existe quelques variations pour Simcoe et Muskoka, mais la tendance générale s'applique).

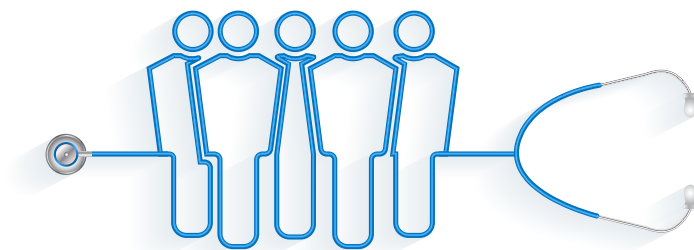
Tableau 8 : Répartition des travailleurs autonomes avec ou sans aide embauchée, Ontario, 2016

60 % ou plus ont embauché de l'aide	60 % ou plus n'ont aucune aide embauchée
Médecins, dentistes et vétérinaires Gestionnaires de restaurants et services de restauration Avocats et notaires québécois	Professions de l'art, la culture, les loisirs et le sport Techniciens en comptabilité et teneurs de livres Fournisseurs de services de garde à domicile
	Coiffeurs/coiffeuses et barbiers Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières Peintres et décorateurs (à l'exception des décorateurs d'intérieur)
Proportion à peu près égale entre ceux qui ont embauché de l'aide ou non	
Gestionnaires de la construction et de l'exploitation et de l'entretien des installations Entrepreneurs et superviseurs, métiers industriels, électriques et de construction et travailleurs connexes Gestionnaires du commerce de détail et de gros Plombiers/plombières	

Les professionnels tels que les médecins et les avocats sont plus susceptibles d'avoir du personnel de bureau, y compris des secrétaires médicaux ou juridiques, des infirmières ou des parajuristes. Le plus souvent, les comptables équilibrent les livres eux-mêmes. Les propriétaires de magasins de détail comprennent de nombreux petits magasins dépanneurs où les membres de la famille non rémunérés donnent un coup de main,

tandis que les propriétaires/gestionnaires de restaurant ont besoin de cuisiniers, d'aides de cuisine et de serveurs, et sont donc plus susceptibles de recourir à l'aide embauchée. Les charpentiers et les peintres sont plus susceptibles d'être des opérateurs solos comparativement aux plombiers.

Les professionnels tels que les médecins et les avocats sont plus susceptibles d'avoir du personnel de bureau, y compris des secrétaires médicaux ou juridiques, des infirmières ou des parajuristes.



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. Les renseignements de cette section proviennent de cet ensemble de données, appelé Nombre d'entreprises canadiennes. Les données de ce rapport s'appuient sur les données de juin 2019.

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

Muskoka : Construction

Simcoe : Immobilier, location,
location par bail

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. Le tableau donne deux décomptes distincts :

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

2) **Toutes les entreprises, classées et non classées** : les trois dernières rangées du tableau présentent la répartition de toutes les entreprises (classées et non classées) par nombre d'employés; 9 % des comptes totaux dans chacune des entreprises dans Simcoe et Muskoka représentent des entreprises non classées, ce qui est légèrement inférieur à la moyenne provinciale de 12 %. Cela signifie simplement que, pour ces établissements, Statistique Canada n'a pas été en mesure d'identifier les industries auxquelles les entreprises appartiennent.

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 texte rouge 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 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 2019

SECTOR D'INDUSTRIE SCIAN À 2 CHIFFRES	NOMBRE D'EMPLOYÉS								%	RANG
	0	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100+	Total		
11 Agriculture	1 359	188	58	27	18	4	2	1 656	4	10
21 Extraction minière	17	7	14	6	8	5	0	57	0	19
22 Services publics	84	7	4	3	3	2	1	104	0	18
23 Construction	4 522	1 655	533	236	107	17	6	7 076	16	2
31-33 Fabrication	667	249	115	79	90	36	44	1 280	3	12
41 Commerce de gros	616	303	125	99	61	18	9	1 231	3	13
44-45 Commerce de détail	1 628	635	478	378	225	87	47	3 478	8	4
48-49 Transport et entreposage	1 462	474	76	39	38	10	12	2 111	5	9
51 Information et culture	317	87	35	25	17	11	0	492	1	16
52 Finance et assurances	1 834	226	93	85	43	5	0	2 286	5	7
53 Immobilier, location, location par bail	7 965	468	83	53	18	1	0	8 588	19	1
54 Professionnels, scientifiques, techniques	3 307	1 057	181	99	55	9	6	4 714	11	3
55 Soutien aux entreprises	263	18	5	6	6	1	1	300	1	17
56 Services administratifs	1 397	431	152	89	51	17	24	2 161	5	8
61 Services d'enseignement	351	76	38	25	18	2	3	513	1	15
62 Soins de santé et assistance sociale	1 703	790	313	161	129	26	37	3 159	7	6
71 Arts, spectacles et loisir	560	94	42	47	36	14	10	803	2	14
72 Hébergement et services de restauration	459	248	198	232	209	72	15	1 433	3	11
81 Autres services	2 073	798	287	115	58	6	0	3 337	7	5
91 Administrations publiques	7	1	0	3	0	3	18	32	0	20
ENTREPRISES CLASSIFIÉES	30 591	7 812	2 830	1 807	1 190	346	235	44 811		
Pourcentage de toutes les entreprises classifiées et non classifiées	70 %	17 %	6 %	4 %	3 %	1 %	1 %	100 %		
Pourcentage cumulé	70 %	87 %	93 %	97 %	99 %	100 %	100 %			
ONTARIO pourcentage des entreprises classifiées et non classifiées	70 %	17 %	5 %	4 %	2 %	1 %	1 %			

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2019

TABLEAU 2 – MUSKOKA
NOMBRE D'ENTREPRISES SELON LA TAILLE D'EFFECTIF
JUIN 2019

SECTOR D'INDUSTRIE SCIAN À 2 CHIFFRES	NOMBRE D'EMPLOYÉS								%	RANG
	0	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100+	Total		
11 Agriculture	102	20	2	2	4	0	0	130	2	14
21 Extraction minière	7	3	0	5	1	1	0	17	0	19
22 Services publics	11	2	2	1	2	0	0	18	0	18
23 Construction	809	405	184	89	26	3	1	1 517	20	1
31-33 Fabrication	110	38	20	6	15	9	4	202	3	11
41 Commerce de gros	69	36	17	8	3	2	0	135	2	13
44-45 Commerce de détail	276	128	101	88	44	14	11	662	9	4
48-49 Transport et entreposage	144	39	10	9	4	1	1	208	3	10
51 Information et culture	56	15	11	10	1	0	0	93	1	15
52 Finance et assurances	315	43	26	10	2	1	0	397	5	8
53 Immobilier, location, location par bail	1 343	105	19	9	4	1	0	1 481	19	2
54 Professionnels, scientifiques, techniques	495	148	35	16	1	1	0	696	9	3
55 Soutien aux entreprises	59	0	2	1	3	0	0	65	1	16
56 Services administratifs	239	105	33	19	10	1	1	408	5	7
61 Services d'enseignement	48	9	2	2	1	0	0	62	1	17
62 Soins de santé et assistance sociale	213	104	37	31	19	6	4	414	5	6
71 Arts, spectacles et loisir	115	26	16	14	12	3	5	191	3	12
72 Hébergement et services de restauration	145	39	42	56	47	16	7	352	5	9
81 Autres services	360	139	59	13	6	1	1	579	8	5
91 Administrations publiques	0	0	0	0	2	2	5	9	0	20
ENTREPRISES CLASSIFIÉES	4 916	1 404	618	389	207	62	40	7 636		
Pourcentage de toutes les entreprises classifiées et non	66 %	18 %	8 %	5 %	3 %	1 %	0 %	101 %		
Pourcentage cumulé	66 %	84 %	92 %	97 %	100 %	101 %	101 %			
ONTARIO pourcentage des entreprises classifiées et non classifiées	70 %	17 %	5 %	4 %	2 %	1 %	1 %			

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2019

Quelques observations :

- **Nombre de petites entreprises :** Les entreprises sont principalement composées de petits établissements. Parmi les entreprises non classifiées de Simcoe, 70 % ne comptent aucun employé,¹ alors que 17 % ont un effectif de 1 à 4 employés; à Muskoka, on compte 66 % des établissements sans employés; 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 : 70 % pour les établissements sans employé et 17 % pour 1 à 4 employés - Simcoe correspond exactement à la moyenne provinciale);
- **Plus grand nombre d'entreprises selon l'industrie :** L'avant dernière colonne donne la répartition en pour cent de toutes les entreprises selon l'industrie. Les trois industries ayant le plus grand nombre d'entreprises à Simcoe sont les services immobiliers et services de location et de location à bail, représentant 19 % de l'ensemble des entreprises, suivie de près par la construction (16 %), puis un tiers plus éloigné, services professionnels, scientifiques et techniques (il s'agit d'exactement les mêmes proportions que l'an dernier); à Muskoka, les trois plus importants sont la construction (20 %), services immobiliers et services de location et de location à bail (19 %) et, un plus tiers éloigné, la quasi-égalité entre les services professionnels, scientifiques et techniques (9,1 %) et le commerce de détail (8,7 %); pour la mise en contexte, les cinq plus importantes industries selon les nombres en Ontario sont les services immobiliers et services de location et de location à bail (20 %); les services professionnels, scientifiques et techniques (14 %); la construction (10 %); les soins de santé et l'assistance sociale (7 %) ; et l'égalité au cinquième rang entre le commerce de détail (6,7 %) et la finance et les assurances (6,7 %);
- **Plus grand nombre d'entreprises selon la taille**

et l'industrie : Les trois plus importantes industries selon chaque tranche d'effectif sont également soulignées. Les tableaux montrent la façon dont le 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, des soins de santé et de l'assistance sociale (à Simcoe), de l'hébergement et des services alimentaires et d'autres services. Quant aux grandes entreprises (100 employés et plus), les deux régions divergent : les trois principaux secteurs de Simcoe sont le commerce de détail, la fabrication et les soins de santé et l'assistance sociale; à Muskoka, ce sont le commerce de détail, l'hébergement et les services alimentaires, les arts, le divertissement et les loisirs, et les administrations publiques.

Effectuant un éclatement supplémentaire :

- **Simcoe :** La ville de Barrie représente de loin la plus grande part de tous les établissements (29 %), suivie par Innisfil (8 %), Bradford West Gwillimbury (8 %), New Tecumseth (7 %) Collingwood (7 %). Le grand nombre d'entreprises dans les services immobiliers et services de location et de location à bail est principalement composé de propriétaires d'immeubles résidentiels et de logements, suivi plus à distance par les agents immobiliers (il y a plus de trois fois et demie plus de propriétaires résidentiels et d'entreprises qu'il y a d'entreprises et d'agents immobiliers) suivis par les propriétaires de bâtiments et de logements non résidentiels; le secteur de la construction est en grande partie composé d'entrepreneurs des métiers spécialisés et d'entreprises de construction résidentielle; parmi les services professionnels, scientifiques et techniques, en examinant d'abord les entreprises

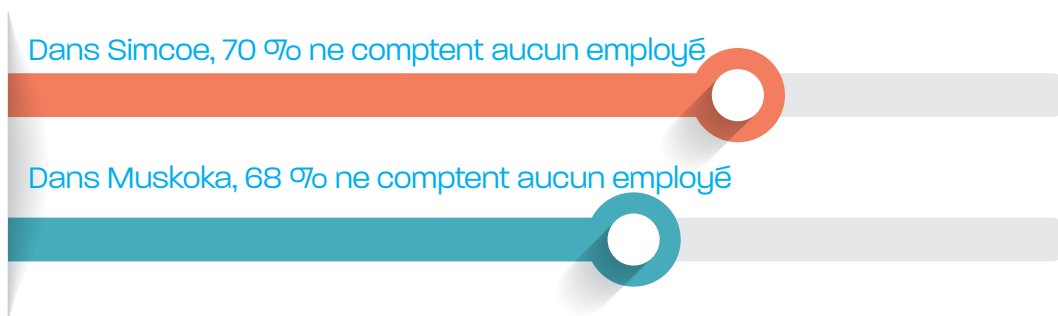
¹ En fait, ces chiffres sous-estiment le nombre de travailleurs autonomes. La base de données du Nombre d'entreprises canadiennes de Statistique Canada n'inclut pas les entreprises non-incorporées qui sont exploitées par les propriétaires (sans employés à salaire) et qui gagnent moins que 30 000 \$ dans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

sans employés, près d'un tiers (31 %) sont dans la catégorie des services de conseil en gestion, scientifique et technique; parmi les entreprises ayant des employés, cinq catégories comptent chacune environ 15 % de l'ensemble des entreprises : les services d'architecture et d'ingénierie (17 %); services de comptabilité, de paie et de préparation fiscale (16 %); conception de systèmes informatiques et services connexes (16 %); services de conseil en gestion, scientifique et technique (16 %); et les services juridiques (15 %);

- **Muskoka:** La répartition des établissements entre les municipalités de Muskoka est la suivante : Huntsville (31 %); Bracebridge (24 %); Muskoka Lakes (20 %); Gravenhurst (15 %); Lake of Bays (6 %) : et la Georgian Bay (4 %) ; par rapport à l'an dernier, Gravenhurst et Bracebridge ont accusé une baisse du nombre d'établissements, tandis que Muskoka Lakes a affiché la plus forte augmentation; dans le secteur de la construction, plus de la moitié des entreprises (54 %) sont des entrepreneurs de

métiers spécialisés, la majeure partie du reste étant dans le secteur de la construction de bâtiments (39 %) ; dans le domaine de l'immobilier et de la location et de la location à bail, les propriétaires d'immeubles et de logements résidentiels sont un peu plus nombreux que les entreprises et agents immobiliers selon un rapport d'un peu plus de trois pour un, suivis par les propriétaires d'immeubles et de logements non résidentiels; dans le commerce de détail, les principales sous-catégories de magasins de détail sont : d'autres magasins de marchandises diverses (par exemple, les magasins du dollar et à prix modique); d'autres établissements de vente directe (y compris les kiosques de fruits temporaires et les provisions à la maison de certains produits); les concessionnaires de motocyclettes, de bateaux et d'autres véhicules automobiles; d'autres détaillants de magasins divers (ceux-ci prévoient de tout, des fournitures d'art aux détaillants de piscines, des fournisseurs de fête aux vendeurs de bains à remous); et les dépanneurs.

Les entreprises sont principalement composées de petits établissements.



Variation au nombre d'entreprises selon l'industrie, de juin 2018 à juin 2019

Les variations du nombre d'employeurs diffèrent d'une industrie à l'autre. Les tableaux 3 et 4 illustrent les variations du nombre d'entreprises selon l'industrie et la taille d'effectif entre juin 2018 et juin 2019, pour Simcoe et Muskoka. Les tableaux dressent également la liste du nombre total d'entreprises dans chaque industrie en juin 2019, aux fins de mise en contexte. Le codage couleur des tableaux (vert là où il y a une augmentation, orange dans le cas d'une réduction) aide à illustrer les tendances qui se présentent.

Il convient de noter que Statistique Canada décourage les comparaisons de ce genre, au motif que leurs méthodes de collecte et de classification des données changent. À tout le moins, ces comparaisons peuvent fournir le fondement d'une enquête plus approfondie, testée par les connaissances locales sur les changements dans les industries.

Simcoe. Dans l'ensemble, il y a eu une augmentation importante du nombre total d'entreprises, atteignant 2 236, ce qui représente un accroissement plus important

que celle enregistrée au cours des deux années précédentes (le changement entre 2017-2018 a été de 1 342, tandis que le changement entre 2016-2017 a été de 1 360 entreprises). Une grande partie de la croissance est affichée dans la catégorie des entreprises sans employés (c'est-à-dire les consultants externes, les professionnels et les travailleurs indépendants), s'élevant à 1 389 (l'an dernier, 1 198). Cependant, toutes les catégories de tailles d'entreprises ont affiché des augmentations proportionnelles : 11 entreprises de plus de 100 employés ou plus, 139 entreprises de plus de 20 à 99 employés et 697 entreprises de plus de 1 à 19 employés.

Il semble qu'il y ait eu non seulement des augmentations dans les entreprises dans la plupart des industries, mais probablement aussi des hausses de l'emploi dans la plupart des industries, à quelques exceptions près : il est probable que l'emploi ait diminué parmi les entreprises oeuvrant en information et culture; services publics; et gestion de sociétés et d'entreprises. Bien qu'il y ait eu une diminution nette des entreprises dans le secteur de l'agriculture, foresterie, pêche et chasse, ainsi que dans le secteur des mines et de l'extraction du pétrole et du gaz, il est moins clair quel aurait été l'impact sur l'emploi. Autrement, tous les secteurs semblent avoir pris de l'expansion à Simcoe.



Les conseillers, les professionnels et les travailleurs autonomes travaillant seuls se sont multipliés pour atteindre 1 389 en 2019 comparativement à 1 198 en 2018.

TABLEAU 3 : SIMCOE
VARIATION DU NOMBRE D'EMPLOYEURS,
Selon l'industrie et la taille de l'entreprise, juin 2018 à juin 2019

INDUSTRIE	Taille de l'entreprise (nombre d'employés)					Nombre total d'entreprises juin 2019
	0	1-19	20-99	100+	Total	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	-11	10	0	0	-1	1 656
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	-12	-3	3	0	-12	57
Services publics	-15	2	-1	0	-14	104
Construction	146	202	-7	2	343	7 076
Fabrication	16	-5	10	4	25	1 280
Commerce de gros	6	16	3	6	31	1 231
Commerce de détail	45	-25	35	-2	53	3 478
Transport et entreposage	101	61	-3	-1	158	2 111
Industrie de l'information et industrie culturelle	2	-7	7	-3	-1	492
Finance et assurances	129	19	1	0	149	2 286
Services immobiliers et services de location et de location à bail	458	138	-5	-3	588	8 588
Services professionnels, scientifiques et techniques	57	92	5	2	156	4 714
Gestion de sociétés et d'entreprises	29	-3	-2	0	24	300
Services administratifs et services de soutien	86	49	8	0	143	2 161
Services d'enseignement	52	13	3	-1	67	513
Soins de santé et assistance sociale	63	44	58	4	169	3 159
Arts, spectacles et loisirs	40	7	4	2	53	803
Hébergement et services de restauration	20	13	6	0	39	1 433
Autres services	176	72	16	0	264	3 337
Administrations publiques	1	2	-2	1	2	32
Total	1 389	697	139	11	2 236	44 811

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, de juin 2018 à juin 2019

Muskoka. La région de Muskoka a également connu une augmentation nette du nombre total d'entreprises, mais il y a eu une légère baisse nette du nombre d'entreprises dans la catégorie de 100 employés et plus. Il y a

aussi plus de cellules où il semble n'y avoir eu aucun changement, en particulier dans les entreprises de plus de 100 employés, mais aussi dans les entreprises de 20 à 99 employés.

Par industrie, beaucoup plus d'entreprises ont connu une augmentation nette du nombre d'établissements, mais quand on regarde la répartition des augmentations et des diminutions des entreprises, l'impact sur l'emploi est moins clair. Certes, on peut présumer qu'il y a eu une diminution nette de l'emploi dans le secteur des

transports et de l'entreposage, et probablement aussi dans le secteur de l'hébergement et des services alimentaires. Il y a des augmentations évidentes de l'emploi en : agriculture, foresterie, la pêche et chasse; finance et assurances; services immobiliers et services de location et de location à bail; et autres services.

TABLEAU 4 : MUSKOKA
VARIATION DU NOMBRE D'EMPLOYEURS,
Selon l'industrie et la taille de l'entreprise, de juin 2018 à juin 2019

INDUSTRIE	Taille de l'entreprise (nombre d'employés)					Nombre total d'entreprises juin 2019
	0	1-19	20-99	100+	Total	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	-4	3	1	0	0	130
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	5	1	-1	0	5	17
Services publics	-1	1	0	0	0	18
Construction	16	41	-4	0	53	1 517
Fabrication	5	-4	3	-1	3	202
Commerce de gros	-1	-5	1	0	-5	135
Commerce de détail	-11	-1	12	2	2	662
Transport et entreposage	-1	-2	0	-1	-4	208
Industrie de l'information et industrie culturelle	3	0	-2	0	1	93
Finance et assurances	1	4	2	0	7	397
Services immobiliers et services de location et de location à bail	89	34	0	0	123	1 481
Services professionnels, scientifiques et techniques	-3	10	0	0	7	696
Gestion de sociétés et d'entreprises	6	0	-1	0	5	65
Services administratifs et services de soutien	11	3	-2	0	12	408
Services d'enseignement	6	0	0	0	6	62
Soins de santé et assistance sociale	-1	-7	10	0	2	414
Arts, spectacles et loisirs	8	7	3	-2	16	191
Hébergement et services de restauration	18	5	-5	-2	16	352
Autres services	13	7	4	1	25	579
Administrations publiques	0	0	0	0	0	9
Total	159	97	21	-3	274	7 636

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, de juin 2018 à juin 2019

Analyse des données relatives au programme d'Emploi Ontario (2018-2019)

Contexte des données

Ce document se base sur des données fournies par le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences de l'Ontario aux diverses commissions locales (commissions de planification de la main-d'oeuvre). Ces données ont été spécialement recueillies par le ministère et comportent des statistiques de programme liées aux Services d'emploi, aux Apprentissages, à l'Alphabétisation et formation de base, et à Deuxième carrière pour l'exercice 2018-2019.

Contexte de l'analyse des données

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

- les données locales au niveau de la CDMSM (pour ce qui est de la Commission de développement de la main-d'oeuvre de Simcoe Muskoka, la zone comprend le comté de Simcoe et le district de Muskoka);
- les données régionales (dans ce cas, région du Centre, soit Peel, Halton, Toronto, Durham, York, Simcoe et Muskoka);
- les données provinciales.

Analyse

Dans tous les cas, on a fourni un certain contexte d'interprétation des données. Dans certains cas, nous avons comparé les données de clients au nombre total de personnes au chômage. Dans d'autres cas, nous avons dû comparer les données de la dernière année à celles publiées l'année précédente.

L'analyse suivante porte sur les six catégories de programme (Services d'emploi, Alphabétisation et formation de base, Deuxième carrière, Apprentissages, Subvention Canada-Ontario pour l'emploi et Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes). Le nombre de sous-catégories de données pour chacun de ces programmes varie considérablement.

Services d'emploi

Clients des Services d'emploi (SE)

Tableau 1 : Clients Ressource et information non assistés par les SE, 2018-2019, Nombre et pourcentage de tous les clients, Ressource et information

	CDMSM	Région	Ontario
2018-2019 Clients non assistés - Ressource et information			
Nombre	17 128	237 464	516 469
% de l'Ontario	3,3 %	46,0 %	100 %
2017-2018 Clients non assistés - Ressource et information			
Nombre	16 286	239 418	478 853
Part des clients au cours des années précédentes			
2017-2018	3,4 %	50,0 %	
2016-2017	3,8 %	51,4 %	
2015-2016	3,6 %	53,8 %	
2016 Total de la population			
% de l'Ontario	4,0 %	51,7 %	100 %

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

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

	CDMSM	Région	Ontario
2018-2019 Clients assistés			
Nombre	6 192	90 540	189 591
% de l'Ontario	3,3 %	47,8 %	100,0 %
2017-2018 Clients assistés			
Nombre	5 866	90 638	189 353
Part des clients au cours des années précédentes			
2017-2018	3,1 %	47,9 %	
2016-2017	3,1 %	47,3 %	
2015-2016	3,3 %	47,1 %	
2016 Total de la population			
% de l'Ontario	4,0 %	51,7 %	100 %

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

La proportion des clients SE assistés et non assistés dans la région de la CDMSM sont très uniformes d'une année à l'autre, et en rapport avec la part de population provinciale qui s'y trouve. Comparativement à 2017-2018,

la part réelle des clients non assistés en 2018-2019 a légèrement augmentée. Le nombre total de clients non assistés dans la province a augmenté, tandis que le nombre de clients assistés est demeuré stable.

Clients par groupe d'âge

Les tableaux suivants comparent la proportion de clients SE assistés par groupe d'âge en 2018-2019 à la proportion de personnes au chômage de la région du Centre et de l'Ontario. Le tableau compare également les chiffres de 2018-2019 à ceux de 2017-2018.

Quand on compare les chiffres de l'Ontario, on constate d'abord que les jeunes sont sous-représentés parmi les clients assistés par rapport à leur part de la population de chômeurs (22 % de la clientèle comparativement

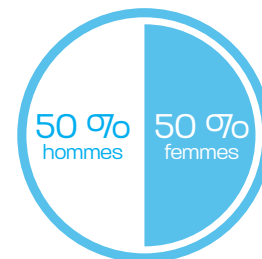
à 34 % de l'ensemble des chômeurs en 2016). Cette sous-représentation s'étend aux chiffres au niveau de la commission (22 %) et au niveau de la Région (21 %). On peut également constater que cette plus faible proportion de la population de clients assistés a également été présente au cours des deux années précédentes.

En effet, la répartition des clients assistés au cours des trois années indiquées au tableau n'a guère changé, de 1 % à 2 % tout au plus dans chaque catégorie d'une année à l'autre.

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

2018-2019 SE assistés	Clients assistés			Chômeurs 2016	
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Ontario
15-24 ans	22 %	21 %	23 %	34 %	34 %
25-44 ans	40 %	52 %	48 %	32 %	36 %
45-64 ans	35 %	26 %	27 %	29 %	27 %
65 ans et plus	3 %	1 %	2 %	5 %	3 %
2017-2018 SE assistés	Clients assistés				
	CDMSM	Région	Ontario		
15-24 ans	21 %	19 %	22 %		
25-44 ans	39 %	51 %	48 %		
45-64 ans	38 %	29 %	29 %		
65 ans et plus	2 %	1 %	1 %		
2016-2017 SE assistés	Clients assistés				
	CDMSM	Région	Ontario		
15-24 ans	22 %	19 %	22 %		
25-44 ans	41 %	52 %	48 %		
45-64 ans	35 %	28 %	29 %		
65 ans et plus	2 %	1 %	1 %		

Les données sur le chômage proviennent du Recensement de 2016.



Les clients SE assistés sont un mélange de presque 50/50 d'hommes et de femmes.

Sexe

En Ontario, les hommes représentent une proportion légèrement plus élevée des chômeurs, comme c'est aussi le cas dans la région de la CDMSM. Toutefois, le mélange d'hommes et de femmes parmi les clients SE assistés est près de 50/50 au niveau provincial. Il en va de même pour

la CDMSM tandis qu'à l'échelle de la région du Centre, les femmes occupent une proportion légèrement plus grande. Ces proportions demeurent pratiquement inchangées depuis 2017-2018.

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

2018-2019 SE assistés	Clients SE assistés			Chômeurs 2016	
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Ontario
Femmes	49,5 %	53,5 %	49,9 %	48,0 %	48,0 %
Hommes	50,2 %	46,0 %	49,6 %	52,0 %	52,0 %
Trans	0,3 %	0,1 %	0,1 %		
Autre	0,0 %	0,1 %	0,1 %		
Non divulgué	0,0 %	0,3 %	0,2 %		
2017-2018 SE assistés	Clients SE assistés				
	CDMSM	Région	Ontario		
Femmes	49,0 %	53,3 %	49,5 %		
Hommes	51,0 %	46,4 %	50,2 %		
Trans	0,0 %	0,1 %	0,1 %		
Autre	0,0 %	0,0 %	0,0 %		
Non divulgué	0,0 %	0,2 %	0,1 %		

Groupes désignés

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

Le tableau 5 montre les données à l'échelle de la CDMSM, de la région et de l'Ontario et calcule le pourcentage de chaque groupe d'après le nombre de clients en tout. Il est impossible de savoir combien de clients ont refusé de s'auto-identifier.

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

Groupe désigné	Nombre en 2018-2019			Pourcentage 2018-2019		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Groupe autochtone	402	1 339	7 497	6 %	1 %	4 %
Sourd	0	48	164	0 %	0 %	0 %
Muet/aveugle	0	11	26	0 %	0 %	0 %
Francophone	133	1 610	7 211	2 %	2 %	4 %
PFÉ	313	28 970	40 336	5 %	32 %	21 %
Nouvel arrivant	213	21 115	30 909	3 %	23 %	16 %
Personne handicapée	1 109	6 759	21 214	18 %	7 %	11 %
Minorité visible	179	16 608	23 744	3 %	18 %	13 %

Pour que la comparaison soit appropriée, nous devons nous baser sur les données du Recensement de 2016. Nous limiterons les comparaisons à un plus petit ensemble de ces groupes désignés.

Deuxièmement, nous ne disposons d'aucune donnée pour 2016 sur le taux de chômage des nouveaux arrivants, des minorités visibles et des peuples autochtones, car ces données touchent uniquement les régions métropolitaines de recensement et des

agglomérations de recensement – essentiellement les plus grandes régions urbaines et ne traduisent donc pas fidèlement l'ensemble de la population. Ainsi, pour Simcoe et Muskoka, les données représentent Barrie, Collingwood, Wasaga Beach, Orillia et Midland dans

le cas des populations autochtones et des nouveaux arrivants, et uniquement Barrie pour ce qui est des minorités visibles. Donc, les données fournissent effectivement une approximation, mais il faut tout de même les aborder avec un peu de discernement.

Globalement, la comparaison de la proportion des clients SE assistés en fonction de ces groupes désignés et selon la proportion des chômeurs dans ces régions révèle que les chiffres sont sensiblement équivalents, et ne sont certes par hors de proportion, sauf pour ce qui est des minorités visibles (tableau 6). La part des nouveaux arrivants parmi la clientèle assistée est supérieure à leur part des chômeurs à tous les niveaux. Enfin, la proportion

des groupes autochtones à l'échelle de la commission et de la région est compatible avec leur part des chômeurs et le nombre parmi les clients augmente lentement. En ce qui concerne les personnes handicapées, nous pouvons utiliser l'Enquête canadienne sur l'incapacité de Statistique Canada, à partir de laquelle nous pouvons estimer que les personnes handicapées représentaient 17,6 % des chômeurs de l'Ontario en 2017. C'est presque exactement identique à la part des personnes handicapées chez les clients assistés au niveau de la CDMSM, qui était de 17,9 %. Toutefois, la part des clients handicapés au niveau régional et au niveau provincial était considérablement plus faible.

Tableau 6 : Comparaison de la part de groupes désignés

2018-2019 Groupe désigné	Clients assistés			Chômeurs en 2016		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Nouvel arrivant	3,4 %	23,3 %	16,3 %	1,2 %	8,7 %	5,9 %
Minorité visible	2,9 %	18,3 %	12,5 %	10,1 %	54,3 %	35,7 %
Groupe autochtone	6,5 %	1,5 %	4,0 %	7,3 %	1,5 %	4,2 %
Personne handicapée	17,9 %	7,5 %	11,2 %			17,6 %
2017-2018 Groupe désigné	Clients assistés					
	CDMSM	Région	Ontario			
Nouvel arrivant	3,1 %	19,4 %	13,7 %			
Minorité visible	3,6 %	21,5 %	14,1 %			
Groupe autochtone	6,0 %	1,4 %	3,9 %			
2016-2017 Groupe désigné	Clients assistés					
	CDMSM	Région	Ontario			
Nouvel arrivant	2,8 %	18,2 %	12,3 %			
Minorité visible	3,6 %	19,8 %	13,1 %			
Groupe autochtone	5,7 %	1,4 %	3,5 %			



La sous-déclaration des minorités visibles dans la RGT a d'importantes répercussions sur les chiffres provinciaux.

Les données sur le chômage relatives aux nouveaux arrivants, minorités visibles et peuples autochtones proviennent du Recensement de 2016. Les données de la région du Centre regroupent la RMR de Toronto, la RMR d'Oshawa et la région de la commission. Le territoire de la commission pour les peuples autochtones et les nouveaux arrivants englobe Barrie, Collingwood, Wasaga Beach, Orillia et Midland. Quant aux minorités visibles, elles ne sont représentées qu'à Barrie. Pour les personnes handicapées, les données proviennent de l'Enquête canadienne sur l'incapacité et de l'Enquête sur la population active.

Les chiffres concernant les minorités visibles méritent une discussion plus approfondie. À l'échelle provinciale, la proportion de 12,1 % est de beaucoup inférieure à la proportion de chômeurs qui s'élève à 35,7 %. Il s'agit d'une conséquence de la nature auto-déclarée des données – les clients sont moins susceptibles de s'identifier en tant que minorités visibles, surtout dans les endroits où ils forment une partie importante de la population, comme c'est le cas de la région du Grant Toronto. Cette sous-déclaration dans la RGT a d'importantes répercussions sur les chiffres provinciaux. Les chiffres au niveau de la CDMSM peuvent en partie

représenter cette situation. De plus, les chiffres relatifs à la part des chômeurs correspondent aux données de Barrie seulement, ce qui ne serait pas conforme à la

composition démographique du reste de la région de Simcoe et Muskoka.

Professionnels formés à l'étranger

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

province. Le pourcentage de professionnels formés à l'étranger au cours des cinq dernières années est également fourni.

Dans l'ensemble, il y a eu une légère augmentation de la part des PFÉ parmi tous les clients assistés en Ontario, dans la région du Centre. La proportion de Simcoe-Muskoka est plus faible et est demeurée relativement stable, tandis qu'à Toronto, Peel-Halton, York et Durham, elle a nettement augmenté.

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

	Simcoe-Muskoka	Toronto	Peel-Halton	York	Durham	Centre	Ontario
2018/2019 Nombre PFÉ	313	15 424	8 310	3 748	1 175	28 970	40 336
2018/2019 % PFÉ	5 %	35 %	44 %	29 %	14 %	32 %	21 %
2017/2018 % PFÉ	6 %	33 %	39 %	26 %	13 %	30 %	20 %
2016/2017 % PFÉ	5 %	33 %	39 %	27 %	11 %	29 %	19 %
2015/2016 % PFÉ	5 %	31 %	35 %	26 %	9 %	27 %	18 %
2014/2015 % PFÉ	5 %	29 %	30 %	25 %	8 %	25 %	16 %

Niveau de scolarité

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

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

élevée que cette autre catégorie pour le chômage, mais la comparaison ne correspond pas tout à fait à des catégories qui sont identiques entre elles.

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

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



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

Tableau 8 : Comparaison des niveaux de scolarité parmi les clients SE assistés en 2018-2019 et parmi les chômeurs en 2016

	Clients SE assistés			Chômeurs		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Aucun certificat	16 %	7 %	12 %	21 %	13 %	15 %
Études secondaires	40 %	23 %	29 %	38 %	34 %	35 %
Apprentissage	2 %	1 %	1 %	7 %	4 %	5 %
Collège	26 %	22 %	24 %	22 %	17 %	19 %
Baccalauréat	8 %	26 %	18 %	9 %	20 %	16 %
Supérieur au baccalauréat	2 %	15 %	9 %	3 %	10 %	8 %
Autre	6 %	6 %	6 %	1 %	2 %	2 %

Les données sur le chômage proviennent du Recensement de 2016.

À l'échelle de la CDMSM, la composition éducative diffère beaucoup de celle de la région (puisque les chiffres de la région sont motivés par les niveaux de scolarité supérieurs dans Peel, Halton, York et Toronto). Pourtant, à la CDMSM, il existe un jumelage relatif entre le profil du niveau de scolarité atteint parmi les clients

assistés et les chômeurs, sauf que les clients sont plus nombreux à avoir obtenu un diplôme collégial ou à appartenir à la catégorie « Autre », et sont beaucoup plus rares à ne posséder aucun certificat ou un certificat d'apprentissage.

Sources de revenu

Le tableau 9 montre qu'il y a eu peu de changements dans les sources de revenu des clients assistés au moment de l'accueil, sauf que l'assurance-emploi a

légèrement diminué et que les réponses « Aucune source de revenu » et POSPH ont légèrement augmenté.

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

	2018-2019			2017-2018		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Assurance emploi	13 %	9 %	11 %	16 %	12 %	14 %
Aucune source de revenu	47 %	58 %	50 %	45 %	54 %	46 %
POSPH	6 %	3 %	4 %	4 %	2 %	3 %
Ontario au travail	14 %	12 %	15 %	14 %	13 %	16 %
Autre	20 %	18 %	20 %	19 %	18 %	20 %

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

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

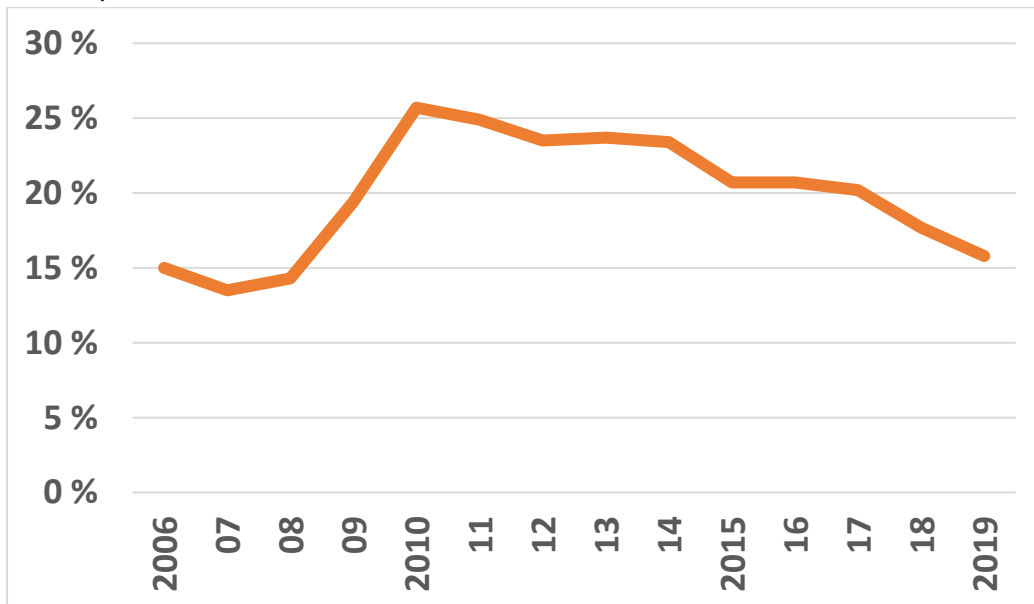
15,8 % des Ontariennes et des Ontariens sont au chômage depuis plus de six mois.

Durée du chômage ou de la formation

La proportion de chômeurs de plus longue date (sans emploi depuis six mois ou plus) a augmenté considérablement en Ontario en raison de la récession, et est demeurée relativement élevée (graphique 1), avec une lente diminution jusqu'à récemment. Néanmoins

même en 2019, le pourcentage de chômeurs ontariens qui sont sans emploi depuis plus de six mois (27 semaines) demeure à 15,8 %, tandis qu'avant la récession, le chiffre était inférieur à 15 %.

Graphique 1 : Pourcentage de chômeurs qui ont été au chômage pendant 27 semaines ou plus, Ontario, 2006-2019



Enquête sur la population active



23 à 25 % des clients assistés sont au chômage depuis plus de 12 mois, comparativement à seulement 5 % de tous les chômeurs.

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

Comme on peut le constater au tableau 10, environ 44 % à 48 % des clients assistés sont au chômage depuis moins de trois mois, comparativement à 66 % de tous les chômeurs, tandis que 23 % à 25 % des clients assistés sont au chômage depuis plus de 12 mois, comparativement à seulement 5 % de tous les chômeurs.

Tableau 10 : Distribution en pourcentage selon la durée au chômage de clients SE en 2018-2019 et 2018-2019 CDMSM, région et Ontario, et chômeurs, Ontario en 2018

	Clients SE 2018-2019			Clients SE 2017-2018			EPA
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario	Ontario
< 3 mois	48 %	44 %	46 %	48 %	43 %	46 %	66 %
3 - 6 mois	15 %	16 %	15 %	15 %	15 %	15 %	17 %
6 - 12 mois	14 %	16 %	15 %	15 %	16 %	15 %	13 %
> 12 mois	23 %	25 %	24 %	22 %	26 %	24 %	5 %

Les données de l'Enquête sur la population active sont celles de 2018.

Résultats à la sortie

Il n'y a eu pratiquement aucun changement aux niveaux de la CDMSM, de la région et de la province relativement

aux résultats, par rapport à l'an dernier, sauf pour une variation de 1 % dans certaines catégories.

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

	Clients SE 2018-2019			Clients SE 2017-2018		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Employé	71 %	70 %	70 %	72 %	70 %	70 %
Éducation et formation	11 %	12 %	12 %	11 %	13 %	12 %
Autre	5 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %
Chômeurs	5 %	7 %	7 %	6 %	7 %	7 %
Inconnu	8 %	7 %	7 %	7 %	6 %	7 %

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

Résultats détaillés de l'emploi et de la formation

Les résultats énumérés au tableau 11 sont précisés davantage par sous-catégorie au tableau 12. Comme c'était le cas pour le tableau 11, il n'y a guère eu de changement pour le tableau 12 par rapport à l'année précédente. La seule différence significative entre les

chiffres pour la région de la CDMSM est qu'ils indiquent un résultat plus élevé pour les « employés à temps plein » et un résultat inférieur pour « Employé - autre », comparativement aux chiffres pour la région et la province.

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

	Clients SE 2018-2019			Clients SE 2017-2018		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Employé à temps plein	46 %	38 %	37 %	45 %	39 %	37 %
Employé à temps partiel	16 %	13 %	13 %	15 %	12 %	12 %
Employé apprenti	1 %	0 %	0 %	1 %	0 %	1 %
Employé – autre	6 %	15 %	16 %	7 %	15 %	16 %
Employé et aux études	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Employé et en formation	0 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Travailleur autonome	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
Aux études	5 %	5 %	4 %	5 %	4 %	4 %
En formation	6 %	7 %	7 %	6 %	8 %	8 %
Autonomie	1 %	2 %	1 %	2 %	2 %	2 %
Bénévole	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Incapable de travailler	3 %	2 %	2 %	2 %	2 %	3 %
Chômeurs	5 %	7 %	7 %	6 %	7 %	7 %
Inconnu	8 %	7 %	7 %	7 %	6 %	7 %

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

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

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

moins de 10 entrées clients).

Le tableau 13 montre le pourcentage de clients pour lesquels l'historique d'emploi est disponible, et compare les résultats aux années précédentes.

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

	CDMSM	Région	Ontario
% des clients SE assistés ayant des données relatives aux industries ayant fait des mises à pied en 2018-2019	65 %	49 %	54 %
% des clients SE assistés ayant des données relatives aux industries ayant fait des mises à pied en 2017-2018	52 %	36 %	43 %
% des clients SE assistés ayant des données relatives aux industries ayant fait des mises à pied en 2016-2017	73 %	50 %	57 %
% des clients SE assistés ayant des données relatives aux industries ayant fait des mises à pied en 2015-2016	65 %	51 %	58 %
% des clients SE assistés ayant des données relatives aux industries ayant fait des mises à pied en 2014-2015	69 %	52 %	55 %
% des clients SE assistés ayant des données relatives aux industries ayant fait des mises à pied en 2013-2014	41 %	42 %	45 %

Dans l'ensemble des trois régions, la proportion de clients pour lesquels il y a eu saisie des données sur les industries avec mises à pied a affiché une reprise.

Les chiffres fournis pour les cinq années précédentes montrent les tendances.

Lorsqu'il s'agit de données sur les résultats d'emploi et des industries où les personnes ont trouvé du travail, la proportion de clients pour lesquels les données ont été saisies est plus faible (tableau 14). À l'échelle de la

CDMSM, 32 % des clients ayant des résultats d'emploi ont déclaré des données, chiffre qui augmentent légèrement au fil des ans, comme c'est aussi le cas au niveau de la région et de la province.

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

	CDMSM	Région	Ontario
Nombre de clients ayant des données relatives aux industries ayant embauché	1 406	9 487	28 874
Nombre de clients assistés ayant des données relatives aux industries ayant embauché clients	4 412	63 320	132 871
Données relatives aux industries ayant des résultats d'emploi en pourcentage par rapport à tous les clients ayant des résultats d'emploi, 2018-2019	32 %	15 %	22 %
Données relatives aux industries ayant des résultats d'emploi en pourcentage par rapport à tous les clients ayant des résultats d'emploi, 2017-2018	27 %	14 %	20 %
Données relatives aux industries ayant des résultats d'emploi en pourcentage par rapport à tous les clients ayant des résultats d'emploi, 2016-2017	29 %	15 %	20 %
Données relatives aux industries ayant des résultats d'emploi en pourcentage par rapport à tous les clients ayant des résultats d'emploi, 2015-2016	12 %	6 %	7 %

Le tableau 15 résume les données relatives aux industries où l'on a effectué des mises à pied ainsi que les données fournies relativement aux résultats en plus de comparer

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

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

	CDMSM			Région			Ontario		
	EO industries ayant des mises à pied	EO industrie ayant des résultats	Employés - 2016	EO industries ayant des mises à pied	EO industrie ayant des résultats	Employés - 2016	EO industries ayant des mises à pied	EO industrie ayant des résultats	Employés - 2016
Agriculture, foresterie, pêche	1 %	1 %	1 %	0 %	0 %	0 %	2 %	2 %	2 %
Extraction minière, exploitation de carrières et extraction pétrolière et gazière	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	1 %	0 %
Services publics	0 %	0 %	1 %	1 %	1 %	1 %	0 %	0 %	1 %
Construction	12 %	9 %	10 %	5 %	5 %	6 %	8 %	8 %	7 %
Fabrication	13 %	12 %	11 %	10 %	10 %	9 %	13 %	15 %	10 %
Commerce de gros	2 %	2 %	4 %	2 %	2 %	5 %	2 %	2 %	4 %
Commerce de détail	13 %	18 %	13 %	13 %	15 %	11 %	13 %	15 %	11 %
Transport et entreposage	4 %	3 %	4 %	4 %	5 %	5 %	4 %	5 %	5 %
Industrie de l'information, industrie culturelle et industrie du divertissement	1 %	1 %	2 %	3 %	2 %	3 %	2 %	1 %	3 %
Finance et assurances	2 %	1 %	3 %	5 %	4 %	8 %	3 %	2 %	6 %
Immobilier, location et location à bail	1 %	1 %	2 %	2 %	2 %	3 %	1 %	1 %	2 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	5 %	3 %	5 %	11 %	8 %	10 %	7 %	5 %	8 %
Soutien aux entreprises	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Services administratifs et services de soutien	11 %	10 %	5 %	11 %	13 %	5 %	10 %	11 %	5 %
Services d'enseignement	2 %	2 %	7 %	5 %	3 %	7 %	4 %	2 %	8 %
Soins de santé et assistance sociale	7 %	8 %	11 %	7 %	9 %	10 %	7 %	8 %	11 %
Arts, spectacles et loisirs	3 %	3 %	3 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
Services d'hébergement et de restauration	16 %	19 %	7 %	10 %	13 %	6 %	12 %	15 %	7 %
Autres services	4 %	6 %	4 %	7 %	6 %	4 %	6 %	5 %	4 %
Administrations publiques	2 %	1 %	7 %	2 %	1 %	4 %	2 %	2 %	6 %

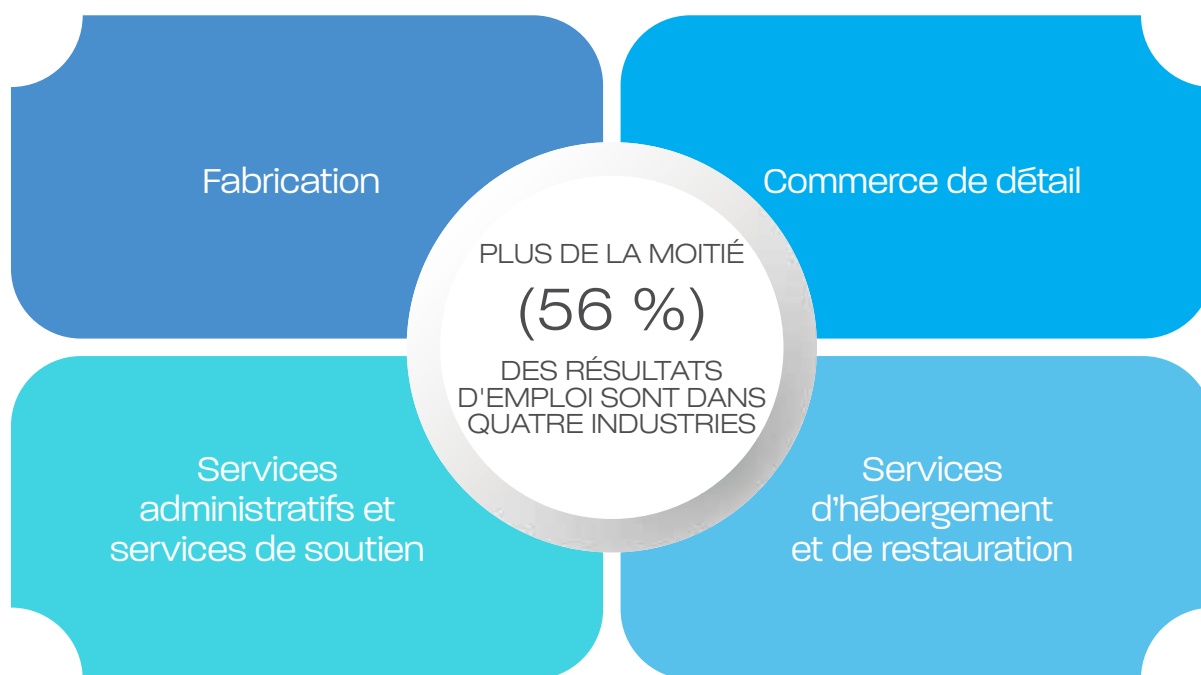
En Ontario, la vue d'ensemble est relativement simple : en ce qui concerne les résultats d'emploi, on se fie considérablement à une poignée d'industries. Plus de la moitié (56 %) des résultats d'emploi se trouvent dans quatre industries : fabrication; commerce de détail; services administratifs et services de soutien; et services d'hébergement et de restauration. De plus, la plus importante proportion de clients (48 % pour les quatre) provient de quatre secteurs. Mais, parmi tous les résidents de l'Ontario, 33 % seulement travaillent dans ces industries, ce qui suggère un taux de roulement du personnel supérieur dans ces secteurs.

À l'échelle régionale, ces quatre industries représentent toujours la moitié (51 %) des résultats d'emploi alors qu'elles ne comptent que 31 % de tous les emplois.

Au niveau de la CDMSM, ces quatre industries représentent 59 % des tous les résultats d'emploi, tandis

qu'elles ne regroupent que 36 % de tous les emplois. On peut ajouter une cinquième industrie à la liste, soit la construction. Le total des résultats d'emploi dans ces cinq industries s'élève à 68 %, soit les deux tiers de tous les résultats d'emploi.

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



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

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

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

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

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

Huit des dix principales professions affichant des résultats d'emploi à l'échelle locale se retrouvent également dans les dix principales professions affichant des mises à pied de la CDMSM, bien qu'elles ne figurent pas nécessairement dans le même ordre. En examinant le total de toutes les professions déclarées ayant des résultats d'emploi aux niveaux régional et provincial (les données de la CDMSM comptent trop de champs supprimés), l'on constate que la majorité des postes exigent un diplôme d'études secondaires ou moins. Au niveau de la région, les professions où l'on embauche s'élèvent à 63 % des tous les résultats déclarés tandis qu'en province, ce chiffre grimpe à 72 %, soit pratiquement les mêmes résultats que l'an dernier.



Huit des dix principales professions affichant des résultats d'emploi localement se retrouvent aussi dans les dix principales professions affichant des mises à pied dans la région de la CDMSM.

Tableau 16 : Dix principales professions affichant des mises à pied

RANG	CDMSM		Région		Ontario	
	Profession	N ^{bre}	Profession	N ^{bre}	Profession	N ^{bre}
1.	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	359	Représentants des services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	2 930	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	8 495
2.	Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	246	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	2 647	Représentants des services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	6 291
3.	Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés	210	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	2 381	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	5 753
4.	Représentants des ventes et vendeurs – commerce de gros et de détail	198	Personnel de soutien de bureau	2 124	Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	5 022
5.	Représentants des services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	197	Personnel de soutien des ventes	1 721	Personnel de soutien des ventes	4 507
6.	Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries	173	Représentants des ventes et vendeurs – commerce de gros et de détail	1 719	Représentants des ventes et vendeurs – commerce de gros et de détail	4 240
7.	Personnel de soutien des ventes	171	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	1 488	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	4 179
8.	Personnel de soutien de bureau	156	Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés	1 222	Personnel de soutien de bureau	3 890
9.	Personnel d'installation, de réparation et d'entretien et manutentionnaires	146	Personnel technique en sciences naturelles et appliquées	1 042	Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés	3 605
10.	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	130	Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	1038	Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien	2 785

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

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

Personnel de soutien des ventes : caissiers, garnisseurs de tablettes

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

Superviseurs de services : superviseurs des services d'aliments et de boissons, superviseurs du service à la clientèle, cuisiniers

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

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

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

Alphabétisation

Le tableau 18 présente le nombre total de clients du programme Alphabétisation et formation de base (AFB), et dresse des comparaisons aux résultats de l'an dernier. Dans la région de la CDMSM, la proportion de tous les

apprenants en personne de la province a augmenté de 4,4 % à 5,1 %, encore inférieure à la part de la région en 2016-2017. La part de la région est restée autour de 40 % -41 % au cours des trois dernières années.

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

	CDMSM	Région	Ontario
Nombre d'apprenants en personne (nouveaux apprenants en personne + actuels en personne) (2018-2019)	2 176	17 445	42 578
Nombre d'apprenants en personne (nouveaux apprenants en personne + actuels en personne) (2017-2018)	1 738	15 926	39 061
Nombre d'apprenants en personne (nouveaux) (2018-2019)	1 395	11 148	26 529
Nombre d'apprenants en personne (nouveaux) (2017-2018)	1 187	10 113	24 372
Nombre d'apprenants en personne (actuels) (2018-2019)	781	6 297	16 049
2018-2019 % des apprenants en personne, en province	5,1 %	41,0 %	
2017-2018 % des apprenants en personne, en province	4,4 %	40,8 %	
En tant que % de la population de l'Ontario	4,0 %	51,7 %	
Nombre d'apprenants par voie électronique (nouveaux et actuels)			4 905
Nombre d'apprenants par voie électronique (nouveaux)			2 008
Nombre d'apprenants par voie électronique (actuels)			6 913
Nombre total d'apprenants (en personne + par voie électronique)	2 176	17 445	49 491



La part de tous les apprenants de la CDMSM en personne en province a augmenté de 4,4 % à 5,1 %.

Le nombre total d'apprenants en personne a augmenté à l'échelle locale, dans la région et dans la province.

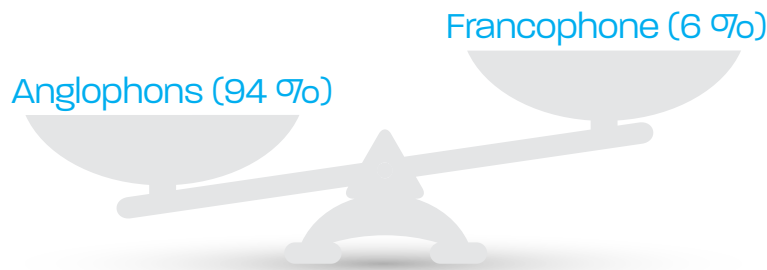
Le tableau 19 montre la répartition des apprenants selon le flux de fournisseurs de services. Dans la région de la CDMSM, les seuls flux où nous retrouvons des clients

sont anglophone (94 %) et francophone (6 %). Or, la proportion de francophones dans la région de la CDMSM est plus dense que pour la région, tandis que les chiffres associés aux sourds et aux autochtones apparaissent à l'échelle régionale et provinciale.

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

	Nombre de clients AFB			% par flux de fournisseur		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Anglophone	2 039	16 594	42 285	94 %	95 %	85 %
Sourd	0	149	392	0 %	1 %	1 %
Francophone	137	494	4 061	6 %	3 %	8 %
Autochtone	0	208	2 753	0 %	1 %	6 %
Non désignés	0	0	0	0 %	0 %	0 %
Total	2 176	17 445	49 491			

Distribution des apprenants dans la CDMSM



Le tableau 20 montre la distribution des apprenants par secteur de fournisseur de services. Le profil de distribution des clients par secteur de fournisseurs de services est en général semblable dans l'ensemble de la

CDMSM, la région et la province, sauf que pour la région, la proportion de clients desservie par le secteur des collèges communautaires est légèrement plus élevée.

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

	CDMSM	Région	Ontario
Secteur des organismes communautaires	28 %	28 %	31 %
Secteur des collèges communautaires	40 %	45 %	40 %
Secteur des conseils scolaires	31 %	27 %	29 %

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

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

Tableau 21 : Alphabétisation et formation de base - clients par groupe d'âge, 2018-2019

2018-2019	Nombre de clients AFB			% par groupe d'âge		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
15-24 ans	617	4 539	13 123	28 %	26 %	27 %
15-24 ans	827	8 191	22 315	38 %	47 %	45 %
15-24 ans	635	4 153	11 805	29 %	24 %	24 %
65 ans et plus	96	539	2 184	4 %	3 %	4 %
Inconnu	0	23	64	0 %	0 %	0 %
Total	2 176	17 445	49 491			
2017-2018	15-24 ans			28 %	26 %	27 %
	15-24 ans			39 %	47 %	45 %
	15-24 ans			30 %	24 %	24 %
	65 ans et plus			4 %	3 %	4 %

Les femmes forment la plus grande proportion d'apprenants à l'échelle locale (58 %), et davantage à l'échelle régionale (60 %) et provinciale (61 %) (tableau 22).

Les femmes
représentent
la plus grande
proportion des
apprenants à tous
les niveaux.

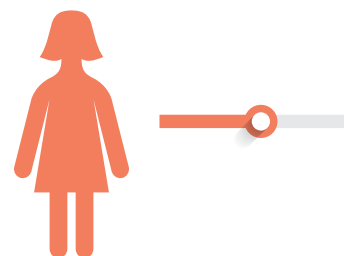


Tableau 22 : Alphabétisation et formation de base par genre, 2018-2019

	CDMSM	Région	Ontario
Femmes	58 %	60 %	61 %
Hommes	42 %	39 %	38 %
Non divulgué	0 %	0 %	0 %

Le tableau 23 montre les données relatives aux groupes désignés. Ces données sont basées sur les renseignements divulgués volontairement et font donc l'objet d'un sous-dénombrement. Ces données sont néanmoins fournies aux fins de comparaison, car l'on présume que chaque niveau de données est caractérisé par un sous-dénombrement.

Il existe des écarts considérables entre les trois niveaux. Dans la zone de la CDMSM, on compte une proportion

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

Tableau 23 : Alphabétisation et formation de base par groupe désigné, 2018-2019

2018-2019	Nombre de clients AFB			Pourcentage		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Groupe autochtone	192	603	4 743	9 %	4 %	11 %
Sourd	18	184	542	1 %	1 %	1 %
Muet/aveugle	0	0	63	0 %	0 %	0 %
Francophone	164	642	4 698	8 %	4 %	11 %
Formé à l'étranger	0	0	0	0 %	0 %	0 %
Nouvel arrivant	95	2 540	5 733	4 %	15 %	14 %
Personne handicapée	644	2 616	11 258	30 %	15 %	26 %
Minorité visible	95	3 234	6 333	4 %	19 %	15 %



La zone de CDMSM compte une proportion plus élevée de clients handicapés.

La distribution de niveaux de scolarité des clients figure au tableau 24. Il y a une très forte ressemblance entre les niveaux de scolarité de clients de la CDMSM, de la région et de la province. La principale distinction se trouve à l'échelle de la CDMSM où le niveau de scolarité de (43 %) des clients est inférieur à la 12^e année. Il s'agit

d'un contraste marqué par rapport au chiffre régional, car l'on y compte un plus grand nombre de finissants universitaires et du secondaire. Il y a eu une légère baisse de la proportion de clients au niveau de la CDMSM sans certificat d'études, passant de 49 % à 43 %.

Tableau 24 : Alphabétisation et formation de base par niveau de scolarité, 2018-2019 and 2017-2018

2018-2019	2018-2019			2017-2018		
	CDMSM	Région	Ontario	Région	Ontario	Région
Aucun certificat	43 %	31 %	37 %	49 %	35 %	40 %
Études secondaires	27 %	31 %	28 %	25 %	30 %	28 %
Apprentissage	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Collège	16 %	14 %	14 %	13 %	13 %	13 %
Université	7 %	13 %	10 %	6 %	11 %	9 %
Autre	7 %	10 %	10 %	5 %	9 %	9 %

En ce qui concerne les sources de revenu (tableau 25), les trois principales sources pour les clients des trois catégories géographiques sont les suivantes :

Employé; Aucune source de revenu; et Ontario au travail. La répartition selon les sources de revenu demeure relativement inchangée par rapport à l'an dernier.

Tableau 25 : Clients du programme Alphabétisation et formation de base, distribution en pourcentage par source de revenu, 2018-2019 et 2017-2018

	2018-2019			2017-2018		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Régime de pensions du Canada	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Pupille de la Couronne	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Personne à charge de l'AE	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Personne à charge OT/POSPH	1 %	2 %	2 %	1 %	2 %	2 %
Employé	28 %	25 %	28 %	26 %	25 %	26 %
Assurance emploi	6 %	9 %	6 %	5 %	8 %	7 %
Aucune source de revenu	24 %	24 %	19 %	25 %	23 %	18 %
POSPH	10 %	9 %	11 %	11 %	9 %	11 %
Ontario au travail	19 %	21 %	20 %	20 %	23 %	21 %
Autre	10 %	8 %	11 %	10 %	8 %	11 %
Pension d'employeur	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Travailleur autonome	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
Inconnu	1 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %

En ce qui concerne le parcours menant à l'objectif d'apprentissage de l'apprenant (tableau 26), la principale différence entre la région de la CDMSM et les deux autres zones est que la région de la CDMSM compte beaucoup plus de clients à la recherche d'un crédit

d'études secondaires et moins de personnes qui visent le postsecondaire. En ce qui concerne le principal parcours d'objectif d'apprentissage, l'emploi est le numéro un dans la zone de la CDMSM, alors que c'est le postsecondaire dans les deux autres régions.

Tableau 26 : Clients du programme Alphabétisation et formation de base, Parcours menant aux objectifs d'apprentissage, 2018-2019 et 2017-2018

	2018-2019			2017-2018		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Apprentissage	8 %	9 %	6 %	6 %	12 %	7 %
Emploi	33 %	30 %	32 %	35 %	28 %	31 %
Autonomie	9 %	10 %	11 %	8 %	10 %	11 %
Études postsecondaires	27 %	39 %	37 %	25 %	37 %	37 %
Crédits du secondaire	23 %	13 %	14 %	26 %	13 %	14 %



La région de la CDMSM compte beaucoup plus de clients à la recherche d'un crédit d'études secondaires.

La plus forte proportion de clients se trouve de loin à être dans la catégorie des chômeurs au moment de l'inscription, soit entre 57 % et 59 % aux trois niveaux. Il existe peu de différence en matière de participation au marché du travail parmi les clients de la CDMSM, de

la région et de la province sauf un apport légèrement différent d'apprenants à temps plein et à temps partiel. De plus, les données demeurent pratiquement inchangées depuis l'année dernière (tableau 27).

Tableau 27 : Clients du programme Alphabétisation et formation de base, Participation au marché du travail, 2018-2019 et 2017-2018

	2018-2019			2017-2018		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Employé à temps plein	18 %	15 %	18 %	17 %	15 %	17 %
Employé à temps partiel	14 %	13 %	14 %	12 %	13 %	14 %
Étudiant à temps plein	0 %	8 %	4 %	0 %	7 %	4 %
Étudiant à temps partiel	7 %	2 %	2 %	8 %	2 %	2 %
Participant au marché du travail - Travailleur autonome	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
Sous-employé	0 %	2 %	1 %	0 %	2 %	1 %
Chômeurs	59 %	57 %	58 %	61 %	59 %	59 %

Le tableau 28 indique la répartition des parcours menant aux objectifs selon la participation au marché du travail.

Pour ceux qui travaillent à temps plein ou à temps partiel, le principal parcours menant à la carrière s'avère les études postsecondaires, quoique l'emploi se place clairement au deuxième rang. Les étudiants à temps plein au niveau de la CDMSM signalent l'emploi comme premier objectif, tandis qu'aux niveaux régional et provincial, ils sont beaucoup plus nombreux à choisir le postsecondaire. Pour bon nombre d'étudiants à temps partiel de la CDMSM, l'objectif prédominant est le crédit du secondaire. Parmi les travailleurs autonomes dans les

trois zones, 44 % à 48 % choisissent le postsecondaire. Chez les personnes sous-employées, la vaste majorité de ceux au niveau de la CDMSM signalent l'emploi comme objectif, quoique cette catégorie ait pris la deuxième place ailleurs, derrière l'objectif postsecondaire. Pour les chômeurs, au niveau de la CDMSM un peu plus du tiers (36 %) a choisi l'emploi, un autre quart (24 %) a choisi le crédit scolaire du secondaire, et un cinquième (22 %) cherchait un parcours postsecondaire. À ces divers égards, la participation au marché du travail a fait une importante différence au chapitre du parcours menant à la carrière.



LES ÉTUDIANTS À TEMPS PLEIN AU NIVEAU DE LA CDMSM SIGNALENT L'EMPLOI COMME PREMIER OBJECTIF.

UN PEU PLUS DU TIERS (36 %) DES CHÔMEURS AU NIVEAU DE LA CDMSM A CHOISI L'EMPLOI COMME OBJECTIF.

Tableau 28 : Distribution du pourcentage des parcours menant aux objectifs de carrière selon la participation au marché du travail 2018-2019

	CDMSM	Région	Ontario
Employé à temps plein			
Parcours menant à l'apprentissage	11 %	11 %	9 %
Parcours menant à l'emploi	32 %	25 %	32 %
Parcours menant à l'autonomie	6 %	11 %	10 %
Parcours menant au postsecondaire	40 %	40 %	39 %
Parcours menant à un crédit du secondaire	11 %	13 %	11 %
Employé à temps partiel			
Parcours menant à l'apprentissage	8 %	8 %	5 %
Parcours menant à l'emploi	29 %	28 %	28 %
Parcours menant à l'autonomie	4 %	7 %	7 %
Parcours menant au postsecondaire	44 %	46 %	48 %
Parcours menant à un crédit du secondaire	15 %	12 %	11 %
Étudiant à temps plein			
Parcours menant à l'apprentissage	0 %	19 %	14 %
Parcours menant à l'emploi	50 %	4 %	12 %
Parcours menant à l'autonomie	12 %	3 %	3 %
Parcours menant au postsecondaire	25 %	70 %	60 %
Parcours menant à un crédit du secondaire	12 %	4 %	10 %
Étudiant à temps partiel			
Parcours menant à l'apprentissage	2 %	14 %	8 %
Parcours menant à l'emploi	12 %	16 %	28 %
Parcours menant à l'autonomie	16 %	11 %	10 %
Parcours menant au postsecondaire	2 %	26 %	28 %
Parcours menant à un crédit du secondaire	68 %	33 %	27 %
Travailleur autonome			
Parcours menant à l'apprentissage	5 %	7 %	6 %
Parcours menant à l'emploi	44 %	35 %	38 %
Parcours menant à l'autonomie	17 %	18 %	18 %
Parcours menant au postsecondaire	29 %	31 %	29 %
Parcours menant à un crédit du secondaire	5 %	8 %	10 %
Sous-employé			
Parcours menant à l'apprentissage	0 %	8 %	7 %
Parcours menant à l'emploi	71 %	30 %	35 %
Parcours menant à l'autonomie	0 %	7 %	11 %
Parcours menant au postsecondaire	14 %	51 %	39 %
Parcours menant à un crédit du secondaire	14 %	4 %	8 %
Chômeurs			
Parcours menant à l'apprentissage	8 %	7 %	5 %
Parcours menant à l'emploi	36 %	35 %	34 %
Parcours menant à l'autonomie	10 %	11 %	13 %
Parcours menant au postsecondaire	22 %	33 %	32 %
Parcours menant à un crédit du secondaire	24 %	14 %	15 %

Le tableau 29 indique les trois principales sources de recommandation aux programmes AFB d'après le pourcentage de toutes les recommandations déclarées, pour chacune des régions. Environ le tiers de toutes les recommandations dans chaque région se fait de façon « informelle bouche à oreille/par les médias » et les

deux principales sources sont clairement les sources principales depuis les deux dernières années, période pour laquelle les données sont signalées.

Tableau 29 : Trois principales sources de recommandations entrantes

CDMSM	%	Région	%	Ontario	%
Recommandation informelle bouche à oreille/par les médias	38 %	Recommandation informelle bouche à oreille/par les médias	32 %	Recommandation informelle bouche à oreille/par les médias	35 %
Autre - recommandation structurée/formelle	31 %	Autre - recommandation structurée/formelle	31 %	Autre - recommandation structurée/formelle	28 %
EO – Fournisseur de services d'emploi	12 %	EO – Fournisseur de services	7 %	EO – Fournisseur de services d'emploi	9 %

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

- Recommandation sortante vers d'autres ressources communautaires
- Recommandation sortante vers d'autres programmes et services

Le nombre de recommandations est fourni réparti en pourcentage – les deux principales se rapportant aux autres ressources communautaires, et les quatre principales pour ce qui est des autres programmes et services.

Tableau 30 : Principales destinations des recommandations sortantes

CDMSM	%	Région	%	Ontario	%
Vers d'autres ressources communautaires					
Services de santé/counseling	41 %	Services d'éducation, d'enseignement	59 %	Services d'éducation, d'enseignement	61 %
Services d'éducation, d'enseignement	36 %	Multiple	17 %	Multiple	16 %
Vers d'autres programmes et services					
École secondaire	26 %	Multiple	17 %	EO - Fournisseur de services	16 %
EO – Fournisseur de services d'emploi	16 %	Études postsecondaires	17 %	Multiple	16 %
Multiple	15 %	Autre - recommandation	17 %	EO – Fournisseur de services d'emploi	16 %
EO – Fournisseur de services d'alphabétisation et de formation de base	13 %	EO – Fournisseur de services d'emploi	13 %	Études postsecondaires	14 %

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

- La région de la CDMSM compte une proportion plus élevée de clients chômeurs et une plus faible proportion de clients à résultat inconnu comparativement à la région et à la province;
- Les clients dans la zone de la CDMSM affichent également des résultats légèrement supérieurs à la

catégorie « Employé à temps plein » et des résultats inférieurs à la catégorie « Employé apprenti »;

- La région de la CDMSM a une proportion légèrement plus faible de résultats liés à « l'éducation »;
- Ces variations sont les mêmes que celles soulevées dans l'analyse de l'an dernier.

Tableau 31 : Clients Alphabétisation et formation de base : Résultat d'emploi 2018-2019 et 2017-2018

	2018-2019			2017-2018		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Employé à temps plein	19 %	14 %	15 %	17 %	14 %	14 %
Employé à temps partiel	8 %	6 %	7 %	6 %	7 %	8 %
Employé apprenti	0 %	4 %	2 %	0 %	4 %	2 %
Employé - Autre	1 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %
Travailleur autonome	4 %	4 %	3 %	2 %	1 %	1 %
Employé et aux études	0 %	1 %	1 %	4 %	3 %	2 %
Employé et en formation	2 %	1 %	1 %	0 %	0 %	1 %
Aux études	16 %	20 %	18 %	17 %	20 %	19 %
En formation	5 %	6 %	6 %	4 %	7 %	7 %
Autonomie	1 %	2 %	4 %	2 %	2 %	3 %
Bénévole	1 %	1 %	2 %	1 %	1 %	2 %
Incapable de travailler	3 %	3 %	3 %	6 %	3 %	4 %
Résultat au chômage	26 %	19 %	17 %	27 %	19 %	16 %
Inconnu	13 %	18 %	21 %	13 %	18 %	20 %



LES CLIENTS DANS LA RÉGION
DE LA CDMSM AFFICHENT
DES RÉSULTATS LÉGÈREMENT
SUPÉRIEURS À LA CATÉGORIE
« EMPLOYÉ À TEMPS PLEIN ».

Deuxième carrière

L'an dernier, 86 personnes se sont inscrites au programme Deuxième carrière dans la région Simcoe et Muskoka; il s'agit de la troisième année de baisse consécutive dans l'effectif du programme (tableau 32). En tant que pourcentage de tous les clients en province, la participation au niveau de la CDMSM s'est à peu près

maintenue (2,1 % - 2,2 %), ce qui continue à représenter une plus faible proportion que leur part de la population des résidents de l'Ontario (4,0 %). La part de la région du Centre n'a cessé de diminuer au cours des quatre dernières années pour atteindre 36,0 %.

Tableau 32 : Données relatives aux clients du programme Deuxième carrière 2018-2019

	CDMSM	Région	Ontario
Nombre de clients, 2018-2019	86	1 380	3 834
Nombre de clients, 2017-2018	112	2 254	5 379
Nombre de clients, 2016-2017	148	3 215	7 158
2018-2019 Clients du programme Deuxième carrière en % de la province	2,2 %	36,0 %	
2017-2018 Clients du programme Deuxième carrière en % de la province	2,1 %	41,9 %	
2016-2017 Clients du programme Deuxième carrière en % de la province	2,1 %	44,9 %	
2015-2016 Clients du programme Deuxième carrière en % de la province	2,1 %	45,5 %	
Proportion de la population provinciale (2016)	4,0 %	51,7 %	

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

Les clients Deuxième carrière ont tendance à être des

adultes plus jeunes ou d'âge moyen : la moitié est âgée de 25 à 44 ans et l'autre moitié, de 45-64 ans. Au niveau de la Région, le profil d'âge des clients est un peu plus jeune, alors qu'au niveau provincial, il est encore plus jeune, avec 62 % des clients âgés de 25 à 44 ans ou de 15 à 24 ans.

Tableau 33 : Deuxième carrière - clients par groupe d'âge, 2018-2019 and 2017-2018

2018-2019	Nombre de clients – Deuxième carrière			% par groupe d'âge		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
15-24 ans	0	38	217	0 %	3 %	6 %
15-24 ans	41	701	2150	49 %	51 %	56 %
15-24 ans	42	627	1 441	51 %	45 %	38 %
65 ans et plus	0	14	26	0 %	1 %	1 %
Total	83	1 380	3 834			
2017-2018	15-24 ans			0 %	2 %	5 %
	15-24 ans			61 %	54 %	57 %
	15-24 ans			39 %	42 %	37 %
	65 ans et plus			0 %	1 %	1 %

Dans les années précédentes, la proportion d'hommes s'inscrivant au programme Deuxième carrière à l'échelle locale et provinciale est plus élevée, quoique pour la région, l'équilibre penche du côté des femmes.

Cette année, les chiffres pour la région de la CDMSM montrent une division égale, et les chiffres provinciaux se rapprochent d'une répartition égale.

Tableau 34 : Deuxième carrière - clients par genre, 2018-2019 et 2017-2018

	2018-2019			2017-2018		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Femmes	50 %	56 %	48 %	42 %	53 %	46 %
Hommes	50 %	44 %	52 %	58 %	47 %	54 %
Non divulgué	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Or, 42 % des clients Deuxième carrière au niveau de la CDMSM ne possèdent qu'un diplôme d'études secondaires, une baisse par rapport à 48 % l'an dernier, mais toujours supérieur aux chiffres recueillis pour la région ou la province. Le deuxième rang appartient aux

finissants du collège. Aucun client n'était détenteur de baccalauréat universitaire, contrairement aux chiffres pour la région (22 %) qui contribuent sans doute à gonfler le chiffre provinciale qui atteint 16 % (tableau 35).

Tableau 35 : Clients du programme Deuxième carrière - niveau de scolarité à l'inscription, 2018-2019 et 2017-2018

	2018-2019			2017-2018		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Aucun certificat	15 %	5 %	9 %	14 %	4 %	9 %
Études secondaires	42 %	28 %	28 %	48 %	25 %	27 %
Apprentissage	0 %	1 %	2 %	0 %	1 %	1 %
Collège	26 %	21 %	24 %	24 %	21 %	24 %
Université	0 %	22 %	16 %	0 %	26 %	17 %
Autre	18 %	23 %	21 %	14 %	9 %	10 %

42 %



42 % des clients Deuxième carrière au niveau de la CDMSM ne possèdent qu'un diplôme d'études secondaires.

Pour ce qui est des sources de revenu, presque deux tiers des clients participant au programme Deuxième carrière à l'échelle de la CDMSM ont signalé l'assurance

emploi comme source de leur revenu, bien que cela ait diminué par rapport à l'an dernier et se rapproche des proportions pour la région et la province (tableau 36).

Tableau 36 : Clients participant au programme Deuxième carrière - par source de revenu, 2018-2019 et 2017-2018

	2018-2019			2017-2018		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Régime de pensions du Canada	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Pupille de la Couronne	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Personne à charge de l'AE	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Personne à charge OT/POSPH	0 %	0 %	1 %	0 %	1 %	1 %
Employé	0 %	2 %	5 %	0 %	2 %	4 %
Assurance emploi	64 %	43 %	45 %	74 %	44 %	47 %
Aucune source de revenu	36 %	38 %	29 %	26 %	37 %	29 %
Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (POSPH/ODSP)	0 %	2 %	2 %	0 %	2 %	2 %
Ontario au travail	0 %	7 %	9 %	0 %	8 %	9 %
Autre	0 %	7 %	8 %	0 %	6 %	7 %
Pension d'employeur	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Travailleur autonome	0 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %
Inconnu	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %

À l'échelle de la CDMSM, les clients Deuxième carrière sont au chômage pendant une période plus courte que les clients du programme de la région ou de la province. Les deux-tiers d'entre eux (64 %) sont au chômage depuis moins de six mois comparativement à 44 % dans la région et à 54 % dans la province. À l'échelle locale, les clients du programme Deuxième carrière sont considérablement

moins susceptibles de se retrouver au chômage pendant 12 mois ou plus (13 %) comparativement aux clients SE assistés (23 %). D'autre part, les clients du programme Deuxième carrière aux niveaux régional et provincial sont aussi susceptibles d'être au chômage pendant 12 mois ou plus que les clients SE assistés. (tableau 37)

Tableau 37 : Distribution en pourcentage selon la durée de chômage de clients participant au programme Deuxième carrière et aux clients SE assistés (2018-2019), et chômeurs, Ontario, 2018

	Deuxième carrière 2018-2019			Clients SE 2018-2019			EPA
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario	Ontario
< 3 mois	45 %	26 %	36 %	48 %	44 %	46 %	66 %
3 - 6 mois	19 %	18 %	18 %	15 %	16 %	15 %	17 %
6 - 12 mois	23 %	25 %	18 %	14 %	16 %	15 %	13 %
> 12 mois	13 %	28 %	21 %	23 %	25 %	24 %	5 %

Enquête sur la population active, 2018

Le tableau 38 montre les dix programmes de formation les plus approuvés selon le programme Deuxième carrière. Nous disposons d'un nombre limité de données pour la région de la CDMSM pour laquelle un seul programme de formation a été recensé, les autres programmes ayant été supprimés, car ils dénombreraient moins de 10.

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

Tableau 38 : Dix principaux programmes de formation en compétences approuvés

RANG	CDMSM Métier	N ^{bre}	Région Métier	N ^{bre}	Ontario Métier	N ^{bre}
1.	Camionneurs	28	Camionneurs	168	Camionneurs	808
2.			Commis à la comptabilité et personnel assimilé	94	Opérateurs d'équipement lourd (sauf les grues)	222
3.			Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	86	Travailleurs des services sociaux et communautaires	218
4.			Travailleurs des services sociaux et communautaires	76	Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	146
5.			Techniciens de réseau informatique	75	Adjoints administratifs médicaux	141
6.			Adjoints administratifs médicaux (62)		Commis à la comptabilité et personnel assimilé	138
7.			Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	61	Techniciens de réseau informatique	134
8.			Commis de paye	53	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	132
9.			Commis à la comptabilité et personnel assimilé	37	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	90
10.			Techniciens juridiques et personnel assimilé	36	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braiser	81



En Ontario, le programme de formation au taux d'inscription le plus élevé est celui des camionneurs.

Les résultats à la sortie sont assez uniformes dans l'ensemble de la CDMSM, de la région et de la province, avec (très grosso modo) un tiers d'employés, un tiers de chômeurs et un tiers pour lesquels le résultat est inconnu. À 12 mois, la tendance est un peu similaire : au niveau

de la CDMSM, une répartition égale entre ceux qui sont employés et ceux pour qui le résultat est inconnu. Ce chiffre est à peu près semblable au niveau provincial, mais au niveau régional, on sait que seulement un tiers d'entre eux ont un emploi.

Tableau 39 : Résultats à la sortie et à douze mois 2018-2019

	Nombre			Pourcentage		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Résultats à la sortie						
Employé	29	293	1 065	31 %	24 %	31 %
Formation/Éducation	0	105	265	0 %	8 %	8 %
Autre	0	21	45	0 %	2 %	1 %
Chômeurs	30	419	1 187	32 %	34 %	34 %
Inconnu	36	406	898	38 %	33 %	26 %
Total	95	1 244	3 460			
Résultats à douze mois						
Employé	51	525	2 038	50 %	34 %	48 %
Formation/Éducation	0	29	62	0 %	2 %	1 %
Autre	0	20	52	0 %	1 %	1 %
Chômeurs	0	124	300	0 %	8 %	7 %
Inconnu	52	839	1825	50 %	55 %	43 %
Total	103	1 537	4 277			



Apprentissage

Le nombre de nouvelles inscriptions à l'apprentissage a augmenté lentement au cours des dernières années, comme l'illustre le tableau 40.

Dans le cas de la zone de la CDMSM et de la région, leur part de toutes les inscriptions au niveau provincial

a aussi augmenté lentement et, dans le cas de la CDMSM, le chiffre de 3,9 % est presque égal à la part de la population provinciale (4,0 %). La proportion de certificats d'apprentissage (CofA) délivrés demeure plus faible.

Tableau 40 : Nombre de nouvelles inscriptions de 2014-2015 à 2018-2019

	CDMSM	Région	Ontario
Nombre de nouvelles inscriptions			
2018-2019	1 089	12 318	27 821
2017-2018	938	10 871	24 991
2016-2017	906	10 442	24 890
2015-2016	867	10 451	25 793
2014-2015	908	9 715	26 018

Tableau 41 : Nouvelles inscriptions en apprentissage et apprentissages actifs

	CDMSM	Région	Ontario
Nombre de nouvelles inscriptions			
2018-2019	1 089	12 318	27 821
En tant que % de l'Ontario : 2018-2019	3,9 %	44,3 %	
En tant que % de l'Ontario : 2017-2018	3,8 %	43,5 %	
En tant que % de l'Ontario : 2016-2017	3,6 %	42,0 %	
Nombre d'apprentis actifs			
2018-2019	2 476	32 525	71 279
En tant que % de l'Ontario : 2018-2019	3,5 %	45,6 %	
En tant que % de l'Ontario : 2017-2018	3,5 %	44,8 %	
En tant que % de l'Ontario : 2016-2017	3,6 %	45,2 %	
Nombre de nouveaux certificats d'apprentis émis			
2018-2019	311	4 204	9 878
En tant que % de l'Ontario : 2018-2019	3,1 %	42,6 %	
En tant que % de l'Ontario : 2017-2018	3,3 %	43,2 %	
Population			
En tant que pourcentage pour l'Ontario	4,0 %	51,7 %	



LE NOMBRE DE NOUVELLES INSCRIPTIONS À L'APPRENTISSAGE A AUGMENTÉ LENTEMENT.

La distribution selon l'âge penche fortement en faveur des jeunes personnes (tableau 42). Environ la moitié des

clients sont des jeunes (15-24 ans), et presque tous les autres se situent dans la fourchette des 25-44 ans.

Tableau 42 : Distribution des apprentis en fonction de l'âge

Pourcentage	2018-2019			2017-2018		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
15-24 ans	53 %	46 %	48 %	48 %	53 %	50 %
25-44 ans	44 %	49 %	47 %	46 %	43 %	46 %
45-64 ans	3 %	5 %	5 %	6 %	4 %	4 %
65 ans et plus	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %



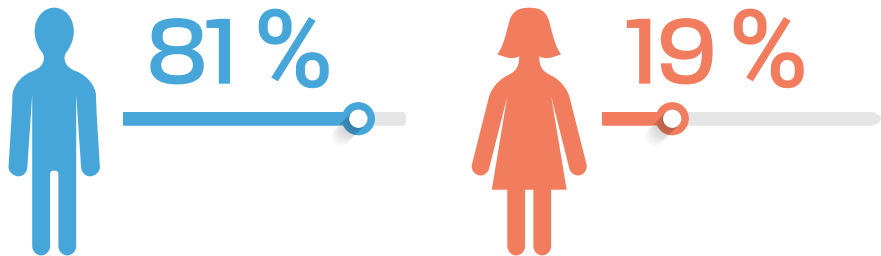
La distribution selon l'âge penche fortement en faveur des jeunes personnes. Seulement 3 % des apprentis sont âgés de plus de 45 ans.

Les hommes se retrouvent en beaucoup plus grand nombre dans le programme d'apprentissage, car ils sont quatre fois plus nombreux à s'y inscrire que les femmes dans la CDMSM (81 % des apprentis sont des hommes

comparativement à 19 % des femmes). (Tableau 43) Le pourcentage est effectivement moins élevé aux niveaux régional et provincial.

Tableau 43 : Distribution des apprentis en fonction du genre

Pourcentage	2018-2019			2017-2018		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Femmes	19 %	15 %	15 %	19 %	16 %	16 %
Hommes	81 %	85 %	85 %	81 %	84 %	84 %
Autre/non divulgué/trans	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %



LES HOMMES SONT QUATRE FOIS PLUS NOMBREUX À S'INSCRIRE AU PROGRAMME QUE LES FEMMES AU NIVEAU DE LA CDMSM.

Les personnes qui s'inscrivent au programme d'apprentissage sont presque exclusivement des clients

ayant achevé les études secondaires (78 % au niveau de la CDMSM) ou qui ne possèdent aucun certificat (19 %).

Tableau 44 : Distribution des apprentis en fonction de la scolarité au moment de l'inscription

	2018-2019			2017-2018		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Aucun certificat	19 %	12 %	12 %	20 %	15 %	14 %
Études secondaires	78 %	85 %	85 %	76 %	82 %	82 %
Apprentissage	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Collège	1 %	1 %	1 %	2 %	1 %	1 %
Université	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Autre	2 %	2 %	1 %	2 %	2 %	2 %

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

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



Au niveau de la CDMSM, seulement 1 % des participants détient un diplôme collégial.

Le tableau 45 montre la distribution en fonction des groupes désignés au programme d'apprentissage. Quoique quelques chiffres minimes soient inscrits au tableau, on doit conclure que la saisie des données n'est

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

Tableau 45 : Distribution des apprentis en fonction des groupes désignés

Pourcentage	Apprentissage		
	CDMSM	Région	Ontario
Groupe autochtone	1 %	1 %	1 %
Sourd	0 %	0 %	0 %
Muet/aveugle	0 %	0 %	0 %
Francophone	1 %	1 %	2 %
PFÉ	0 %	0 %	0 %
Nouvel arrivant	0 %	2 %	1 %
Personne handicapée	0 %	0 %	0 %
Minorité visible	1 %	2 %	1 %

Le tableau 46 illustre les dix principaux métiers associés aux nouvelles inscriptions selon le nombre de nouveaux clients. Les huit métiers suivants figurent au palmarès dans l'ensemble des niveaux (local, régional, provincial) :

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

Tableau 46 : Dix principaux métiers pour lesquels il y a eu de nouvelles inscriptions d'apprentis

RANG	CDMSM Métier	N ^{bre}	Région Métier	N ^{bre}	Ontario Métier	N ^{bre}
1.	Électricien - Construction et entretien	210	Électricien - Construction et entretien	2 412	Électricien - Construction et entretien	4 563
2.	Mécaniciens de véhicules automobiles	176	Mécaniciens de véhicules automobiles	1 636	Mécaniciens de véhicules automobiles	3 629
3.	Coiffeurs	113	Coiffeurs	934	Coiffeurs	2 068
4.	Plombiers	77	Plombiers	863	Charpentiers-menuisiers généraux	1 754
5.	Charpentiers-menuisiers généraux	72	Charpentiers-menuisiers généraux	741	Plombiers	1 720
6.	Réparateurs de camions et d'autobus	71	Réparateurs de camions et d'autobus	584	Réparateurs de camions et d'autobus	1 613
7.	Praticiens en développement de l'enfant	51	Praticiens en développement de l'enfant	490	Mécaniciens de chantier et de mécaniciens industriels	1 147
8.	Mécaniciens de chantier et de mécaniciens industriels	29	Mécaniciens de réfrigération et d'air climatisé	442	Praticiens en développement de l'enfant	932
9.	Tôliers	26	Tôliers	348	Mécaniciens de réfrigération et d'air climatisé	751
10.	Machinistes généralistes	26	Mécaniciens de chantier et de mécaniciens industriels	288	Tôliers	730

LES TROIS PRINCIPAUX MÉTIERS SONT LES MÊMES AUX NIVEAUX DE LA CDMSM, DE LA RÉGION ET DE LA PROVINCE.



Électricien, électricienne - Construction et entretien



Mécaniciens, mécaniciennes de véhicules automobiles



Coiffeurs, coiffeuses

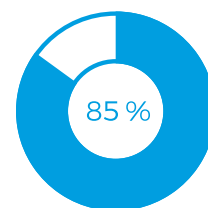
Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Employeurs

La majorité des employeurs qui participent à la SCOE sont des petites entreprises ayant un effectif de moins de 50 employés. Au niveau de la CDMSM, ces entreprises représentent presque 85 % de tous les employeurs, soit une proportion supérieure au pourcentage régional et provincial (qui se chiffrent tous deux à 70 %). Il y avait

quelques entreprises au niveau de la CDMSM avec plus de 150 employés qui ont utilisé ce programme, mais dans chaque catégorie le nombre était inférieur à 10; le chiffre a donc été supprimé pour accorder une part de 0 % déclarée pour ces catégories.

Tableau 47 : Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Employeurs

	CDMSM	Région	Ontario
Nombre d'employeurs	195	1 557	3 952
Taille (pourcentage)			
<50	85 %	70 %	70 %
50-160	15 %	18 %	18 %
151-300	0 %	5 %	5 %
301-500	0 %	2 %	2 %
501-1 500	0 %	3 %	3 %
1 501-10 000	0 %	2 %	2 %
> 10 000	0 %	0 %	1 %



Au niveau de la CDMSM, la majorité des employeurs qui participent à la SCOE sont des petites entreprises ayant un effectif de moins de 50 employés.

Près des trois quarts (73 %) de la formation au niveau de la CDMSM a été dispensée par des formateurs privés, une proportion légèrement supérieure à celle signalée au niveau régional ou provincial. Comparativement au reste

de la province, il y a très peu de formation au niveau de la CDMSM qui est offerte par des entités publiques comme les conseils scolaires, les collèges communautaires ou les universités.

Tableau 48 : Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Type de fournisseur de formation

Pourcentage	SCOE		
	CDMSM	Région	Ontario
Formateur privé	73 %	59 %	58 %
Vendeur de produit	9 %	13 %	11 %
Collège public	0 %	5 %	8 %
Collège privé d'enseignement professionnel agréé	19 %	15 %	16 %
Conseil scolaire	0 %	0 %	0 %
Centre de formation syndical	0 %	0 %	0 %
Université	0 %	8 %	6 %
Inconnu	0 %	0 %	0 %

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

productivité accrue parmi les personnes formées qui disent que la formation suivie a répondu aux besoins de la main-d'oeuvre (tableau 49).

Tableau 49 : Détails des résultats à la sortie

Pourcentage			
	CDMSM	Région	Ontario
Productivité accrue du stagiaire	87,5 %	91,8 %	91,1 %
La formation a répondu aux besoins de la main-d'oeuvre	98,2 %	97,1 %	97,4 %

Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Participants

Le nombre de participants à la SCOE est à la hausse comparativement à l'an dernier, alors qu'il a considérablement diminué tant au niveau régional que

provincial. La part de la zone CDMSM (3,7 %) de tous les participants à la SCOE est proche de la part de la région (4,0 %) de la population provinciale.

Tableau 50 : Nombre de participants à SCOE

	CDMSM	Région	Ontario
Participants SCOE			
Nombre - 2018-2019	722	9 216	19 742
Nombre - 2017-2018	666	11 223	25 278
En tant que % de l'Ontario : 2018-2019	3,7 %	46,7 %	
En tant que % de l'Ontario : 2017-2018	2,6 %	44,4 %	
Participants clients EO assistés			
% de l'Ontario	3,3 %	47,8 %	
2017 Total de la population			
% de l'Ontario	4,0 %	51,7 %	100 %



Comme l'illustre le tableau 51, la majorité des clients sont soit de jeunes adultes ou des adultes plus âgés. Un peu plus de la moitié des clients sont âgés de 25 à 44 ans, comparativement à un peu plus du tiers des clients qui

ont entre 45-64 ans. La part des clients attribuable aux jeunes de moins de 25 ans est uniforme pour l'ensemble des trois zones à environ 8 à 14 %.

Tableau 51 : Distribution des participants à la SCOE en fonction de l'âge

Pourcentage	SCOE		
	CDMSM	Région	Ontario
15-24 ans	14 %	8 %	11 %
25-44 ans	56 %	58 %	56 %
45-64 ans	31 %	32 %	31 %
65 ans et plus	0 %	2 %	1 %

La distribution en fonction du genre penche beaucoup plus du côté des hommes aux trois échelles.

Tableau 52 : Distribution des participants à la SCOE en fonction du genre

Pourcentage	SCOE		
	CDMSM	Région	Ontario
Femmes	43 %	40 %	39 %
Hommes	56 %	59 %	61 %
Autre/non divulgué/trans	2 %	1 %	0 %

Le niveau de certitude est moins élevé par rapport à la scolarité au moment de l'inscription des participants SCOE surtout à l'échelle régionale et provinciale, où « inconnu » représentait plus de 50 % des réponses. Au niveau de la CDMSM, le chiffre n'était pas beaucoup

mieux, avec 42 % étant signalé comme inconnu. Parmi les participants pour lesquels il existe des données, on peut voir qu'une proportion beaucoup plus importante de la formation va à ceux qui ont fait des études postsecondaires.

Tableau 53 : Distribution des participants à la SCOE en fonction de la scolarité à l'inscription

Pourcentage	2017-2018			2016-2017		
	CDMSM	Région	Ontario	CDMSM	Région	Ontario
Aucun certificat	3 %	1 %	2 %	2 %	1 %	1 %
Études secondaires	12 %	5 %	8 %	10 %	6 %	8 %
Certificat/diplôme	4 %	1 %	2 %	4 %	3 %	3 %
Diplôme universitaire	24 %	13 %	18 %	31 %	14 %	20 %
Pourcentage	14 %	24 %	19 %	19 %	25 %	19 %
Inconnu	42 %	56 %	52 %	29 %	51 %	48 %

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

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

Au niveau de la CDMSM, il existe soit beaucoup moins de clients ou très peu de renseignements sur les groupes désignés au sein du programme SCOE. Seulement 5 % des clients ont un statut de groupe désigné au niveau de la CDMSM, dont la plupart sont des professionnels

formés à l'étranger. Aux niveaux régional et provincial, les rapports sont également peu élevés, la catégorie étant de loin la plus importante étant les professionnels formés à l'étranger. Il faut supposer que ces résultats sont la conséquence d'une collecte de données inadéquate.

Tableau 54 : Distribution des participants à la SCOE en fonction des groupes désignés

Pourcentage	SCOE		
	CDMSM	Région	Ontario
Groupe autochtone	3 %	0 %	1 %
Sourd	0 %	0 %	0 %
Muet/aveugle	0 %	0 %	0 %
Francophone	0 %	0 %	1 %
Professionnels formés à l'étranger	2 %	11 %	7 %
Nouvel arrivant	0 %	3 %	2 %
Personne handicapée	0 %	1 %	1 %
Minorité visible	0 %	4 %	3 %

La distribution selon la participation au marché du travail, figurant au tableau 54, révèle la majorité écrasante de clients qui travaillent à temps plein, soit au moins 89 % dans les trois zones. Cette proportion d'employés est

non seulement uniforme dans l'ensemble de la CDMSM, régionale et provinciale, mais aussi dans l'ensemble de la distribution par répartition par source de revenu (tableau 56) et résultat à la sortie (tableau 57).

Tableau 55 : Distribution des participants à la SCOE en fonction de la participation au marché du travail

Pourcentage	SCOE		
	CDMSM	Région	Ontario
Employé à temps plein	89 %	93 %	92 %
Employé à temps partiel	4 %	3 %	4 %
Étudiant à temps plein	0 %	0 %	0 %
Étudiant à temps partiel	0 %	0 %	0 %
Travailleur autonome	0 %	0 %	0 %
Sous-employé	0 %	0 %	0 %
Chômeurs	7 %	3 %	3 %
Inconnu	0 %	0 %	0 %

Tableau 56 : Distribution des participants à la SCOE en fonction des sources de revenu

	2018-2019		
	CDMSM	Région	Ontario
Régime de pensions du Canada	0 %	0 %	0 %
Pupille de la Couronne	0 %	0 %	0 %
Personne à charge de l'AE	0 %	0 %	0 %
Personne à charge OT/POSPH	0 %	0 %	0 %
Employé	93 %	96 %	95 %
Assurance emploi	2 %	1 %	1 %
Aucune source de revenu	2 %	2 %	2 %
Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (POSPH/ODSP)	0 %	0 %	0 %
Ontario au travail	0 %	0 %	0 %
Autre	2 %	1 %	1 %
Pension d'employeur	0 %	0 %	0 %
Travailleur autonome	0 %	0 %	0 %
Inconnu	0 %	0 %	0 %



89 %

Une fois la SCOE
achevée, 89% des
clients travaillent à
temps plein.

Tableau 57 : Résultats des participants à la SCOE à la sortie

Pourcentage	SCOE		
	CDMSM	Région	Ontario
Employé	100 %	99 %	98 %
Formation/Éducation	0 %	0 %	0 %
Autre (Autonomie, Incapable de travailler, bénévole)	0 %	0 %	0 %
Chômeurs	0 %	0 %	0 %
Inconnu	0 %	1 %	1 %

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

Les tableaux suivants montrent le nombre de clients du Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes (PAEJ) et leur répartition selon l'âge et le genre. Premièrement, le nombre total de clients à tous les niveaux a diminué par rapport à l'an dernier, comme l'année précédente. En pourcentage de la part de la province, la part de la CDMSM des participants au PAEJ (2,8 %) est légèrement inférieure à la part de la CDMSM des clients assistés SE (3,3 %).

Il ne faut pas se surprendre, la plupart des clients sont âgés de 15 à 24 ans (environ 78-82 % dans les trois zones) tandis que tous les autres clients appartiennent à la tranche des adultes de 25 à 44 ans (tableau 58). Dans toutes les zones, les hommes participent en légèrement plus grand nombre que les femmes au PAEJ, soit entre 55 % et 62 % (tableau 60).

Tableau 58 : Nombre de participants au PAEJ

	CDMSM	Région	Ontario
Participants PAEJ			
Nombre - 2018-2019	339	5 714	12 024
Nombre - 2017-2018	402	6 106	12 958
En tant que % de l'Ontario : 2018-2019	2,8 %	47,5 %	
En tant que % de l'Ontario : 2017-2018	3,1 %	47,1 %	100,0 %
Participants clients EO assistés			
% de l'Ontario	3,3 %	47,8 %	
2016 Total de la population			
% de l'Ontario	4,0 %	51,7 %	100 %

Tableau 59 : Distribution des participants PAEJ en fonction de l'âge

Pourcentage	Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes		
	CDMSM	Région	Ontario
15-24 ans	82 %	78 %	78 %
25-44 ans	18 %	22 %	21 %
45-64 ans	0 %	0 %	0 %
65 ans et plus	0 %	0 %	0 %

Tableau 60 : Distribution des participants PAEJ en fonction du genre

Pourcentage	Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes		
	CDMSM	Région	Ontario
Femmes	38 %	44 %	44 %
Hommes	62 %	55 %	55 %
Autre/non divulgué/trans	0 %	1 %	1 %

Le nombre total de clients au PAEJ a diminué depuis l'an dernier.

La majorité des clients ne possède soit aucun certificat ou ne détient qu'un diplôme d'études secondaires. Au niveau de la CDMSM, 5 % des clients ont un diplôme d'études collégiales. Près du quart (24 %) des clients au

niveau de la région ont suivi des études postsecondaires et évoluent jusqu'à l'obtention d'un grade universitaire, avec un niveau similaire de 18 % au niveau provincial (tableau 61).

Tableau 61 : Distribution des participants PAEJ en fonction de la scolarité à l'inscription

Pourcentage	Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes		
	CDMSM	Région	Ontario
Aucun certificat	49 %	25 %	34 %
Études secondaires	46 %	51 %	47 %
Apprentissage	0 %	0 %	0 %
Collège	5 %	8 %	7 %
Université	0 %	8 %	5 %
Autre	0 %	8 %	6 %

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

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

La totalité des clients ayant un statut de groupe désigné au niveau local appartient à un groupe autochtone (12 %) ou est une personne handicapée (39 %). Aux niveaux régional et provincial, il y a beaucoup plus de variations.

Toutefois, comme pour les données désignées pour d'autres programmes, on ne peut pas être certain quant à la qualité des données.

Tableau 62 : Distribution des participants PAEJ en fonction du groupe désigné

Pourcentage	Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes		
	CDMSM	Région	Ontario
Groupe autochtone	12 %	3 %	9 %
Sourd	0 %	0 %	0 %
Muet/aveugle	0 %	0 %	0 %
Francophone	0 %	2 %	3 %
Professionnels formés à l'étranger	0 %	5 %	4 %
Nouvel arrivant	0 %	11 %	7 %
Personne handicapée	39 %	19 %	30 %
Minorité visible	0 %	28 %	18 %

DISTRIBUTION DANS LA CDMSM SELON LE GROUPE DÉSIGNÉ



12 % appartenant à un groupe autochtone



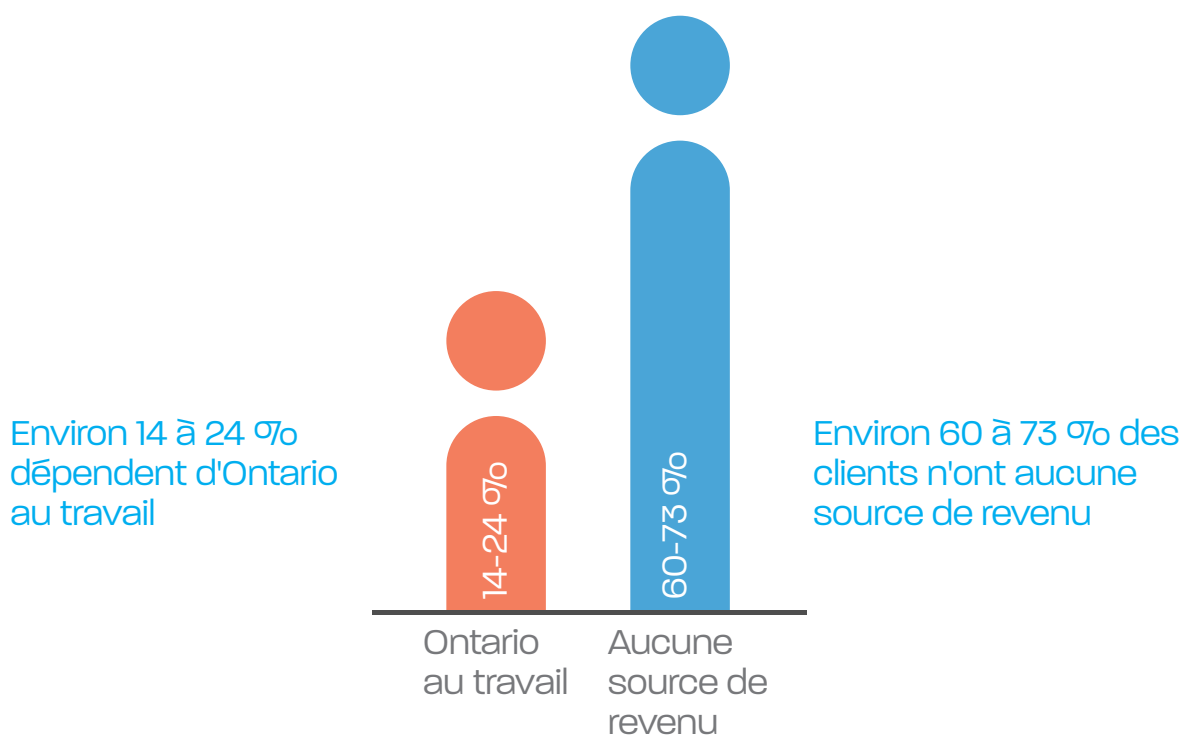
39 % personnes handicapées

La répartition selon les sources de revenu est plus uniforme entre les zones de la CDMSM, la région et la province. Environ 60 à 73 % des clients n'ont aucune source de revenu, par opposition à 14 à 24 % des

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

Tableau 63 : Distribution des participants PAEJ en fonction des sources de revenu

	2018-2019		
	CDMSM	Région	Ontario
Régime de pensions du Canada	0 %	0 %	0 %
Pupille de la Couronne	0 %	1 %	2 %
Personne à charge de l'AE	0 %	0 %	0 %
Personne à charge OT/POSPH	3 %	2 %	4 %
Employé	0 %	0 %	0 %
Assurance emploi	0 %	0 %	1 %
Aucune source de revenu	68 %	73 %	60 %
Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (POSPH/ODSP)	9 %	5 %	6 %
Ontario au travail	20 %	14 %	24 %
Autre	0 %	3 %	3 %
Pension d'employeur	0 %	0 %	0 %
Travailleur autonome	0 %	0 %	0 %
Inconnu	0 %	1 %	0 %



Projet de métiers spécialisés à forte demande du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences

À la fin du printemps 2019, le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences a demandé à tous les conseils locaux de planification en matière d'emploi et aux commissions de planification de la main-d'oeuvre d'entreprendre un projet de métiers spécialisés à forte demande afin de fournir des renseignements sur les conditions du marché du travail local relativement aux métiers spécialisés et d'obtenir les perspectives d'employeurs sur le fonctionnement du système d'apprentissage.

Pour mener à bien ce projet, la Commission de développement de la main-d'oeuvre de Simcoe Muskoka (CDMSM) a entrepris une analyse documentaire, analysé les données sur le marché du travail local, interviewé des employeurs et des informateurs clés, mené des groupes de discussion rassemblant les employeurs et un sondage auprès des employeurs, dans le but de recueillir autant de preuves que possible sur lesquelles fonder ses conclusions. Au cours de la deuxième moitié de 2019, la CDMSM a mené 38 entrevues auprès d'employeurs, deux entrevues d'informateurs clés et a organisé trois groupes de discussion avec des employeurs regroupant 21 participants en tout. Le sondage auprès des employeurs a attiré 109 employeurs qui embauchent des personnes de métiers spécialisés. En bref, le projet a entrepris 170 engagements auprès des employeurs et d'autres intervenants.

En principe, les employeurs aiment l'approche d'apprentissage, à savoir la combinaison de la formation en milieu de travail et de l'enseignement périodique en salle de classe. Dans l'ensemble, 42 % des employeurs estimaient que le système d'apprentissage était extrêmement efficace ou efficace à répondre aux besoins en compétences de leur entreprise, tandis que 21 % lui donnait une note négative (pas très efficace ou pas du tout efficace).

Par ailleurs, 61 % des employeurs ont dit qu'il était très difficile d'embaucher un compagnon, tandis que seulement 26 % ont dit qu'il était très difficile d'embaucher un apprenti. Bien qu'une nette majorité d'employeurs s'attendent à ce que la demande de gens de métiers spécialisés augmente au cours des prochaines années, ils sont divisés quant à savoir si l'offre est appelée à augmenter ou à diminuer. La plus grande préoccupation pour les employeurs est le départ à la retraite de la génération du baby-boom et la pénurie de gens de métiers spécialisés qui en résulte en raison de la baisse des inscriptions au cours des décennies dans les programmes d'apprentissage.

Le marché du travail serré pour certaines professions, en particulier en ce qui concerne les compagnons, signifie que les employeurs ont parfois recours au braconnage des travailleurs d'autres entreprises, ce qui conduit également à des plaintes lorsqu'un apprenti est attiré à quitter l'employeur qui les a formé peu de temps après avoir reçu son certificat.

Parmi les autres préoccupations exprimées par les employeurs, mentionnons le coût financier pour les employeurs de la prestation de la formation, la complexité du processus d'apprentissage (y compris l'obtention de réponses en temps opportun), la difficulté d'obtenir des places en classe, un programme d'études désuet pour certains programmes et ce qui est considéré comme une diminution de l'éthique de travail chez les candidats à l'emploi.



La plus grande préoccupation pour les employeurs est le départ à la retraite de la génération du baby-boom et la pénurie de gens de métiers spécialisés qui en résulte.

De plus, les employeurs ressentent l'impact des changements technologiques, ce qui entraîne des niveaux de compétences plus élevés requis pour les nouveaux travailleurs et la nécessité d'une mise à niveau constante des équipements, des processus de travail et des compétences chez les travailleurs en place.

Malgré le fait qu'on compte 144 métiers spécialisés en Ontario, les cinq métiers suivants représentent au moins les trois quarts des compagnons enregistrés dans chacun des métiers à Simcoe et à Muskoka : électricien (construction et entretien); technicien de service automobile; coiffeur; plombier; et mécanicien de camions et d'autocars.

Parmi les mesures qui, selon les employeurs, pourraient améliorer le système d'apprentissage, nous avons inventorié les suivantes :

- Faire davantage la promotion des métiers dans les écoles secondaires, ciblant non seulement les jeunes, mais aussi leurs parents et les conseillères et conseillers en orientation;
- Faciliter la navigation du processus d'apprentissage;
- Ramener le lien personnel qui était fourni par le ministère pour soutenir les apprentis s'ils éprouvent des difficultés;

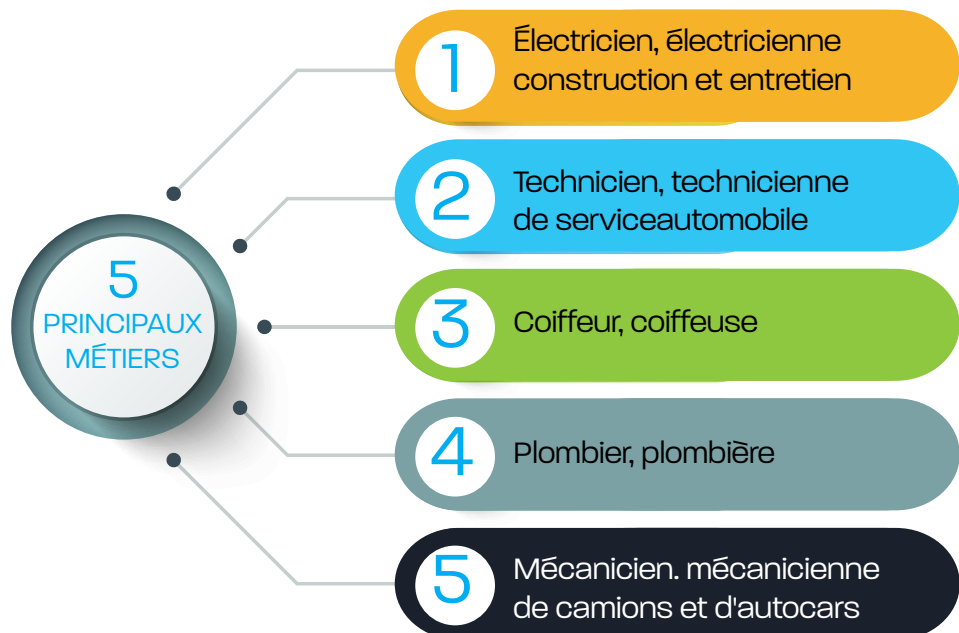
- Offrir plus d'incitatifs financiers aux employeurs et un soutien financier accru aux apprentis.

En collaboration avec tous les autres conseils locaux de planification en matière d'emploi et les commissions de planification de la main-d'oeuvre, la CDMSM a soumis ses conclusions au ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences. Le ministère a déjà annoncé une série d'initiatives, notamment :

- Une campagne de marketing pour souligner les carrières de bonne qualité, bien rémunérées et flexibles dans les métiers;
- Augmentation des investissements dans le :
 - Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario
 - Programme majeure haute spécialisation
 - Programme de préapprentissage.

Un rapport communautaire complet sur le projet de métiers spécialisés à forte demande sera publié en anglais sur le site Web de la Commission de développement de la main-d'oeuvre de Simcoe Muskoka : www.smwdb.com à la section Labour Market Information.

Malgré que l'Ontario compte 144 métiers spécialisés, les cinq métiers suivants représentent au moins les trois quarts des compagnons enregistrés dans Simcoe et Muskoka :



Mise à jour des projets de 2019-2020

Tournée de progression des carrières des préposées au soutien personnel

Le comté de Simcoe et le district de Muskoka font actuellement face à une grave pénurie de préposées au soutien personnel formées (PSP), et les besoins ne feront qu'augmenter compte tenu du vieillissement de la population. Dans cet esprit, en septembre et octobre la Commission de développement de la main-d'oeuvre de Simcoe Muskoka a offert une série de salons de l'emploi gratuits pour les préposées au soutien personnel dans tout le comté de Simcoe et le district de Muskoka. Les événements se sont déroulés à Huntsville, Gravenhurst, Orillia, Midland, Collingwood et Barrie. Il était important de communiquer non seulement ce que la carrière de PSP avait à offrir, mais aussi de montrer clairement comment les titres de compétences PSP peuvent entraîner la progression vers d'autres carrières enrichissantes en soins de santé.

La CDMSM a élaboré un site Web spécifique au projet et toutes les activités de marketing ont dirigé la fréquentation au site. La promotion de l'événement comprenait une campagne de publicité radiophonique de quatre semaines; des entrevues télévisées par câble couvrant Simcoe et Muskoka; des publicités numériques par l'entremise de Bell Média, Facebook et Kijiji; la sensibilisation aux médias sociaux; des articles dans

deux journaux de Muskoka imprimés et en ligne; des dépliants d'événements distribués aux bibliothèques et aux babillards communautaires dans les communautés où se déroulaient les événements. En outre, deux entrevues webépisodes sur la main-d'oeuvre menées auprès de PSP pour YouTube ont recueilli le plus grand nombre de visualisations sur notre chaîne.

Les employeurs ont été nombreux à participer aux événements de soins de longue durée et de placement communautaire, et un bon nombre d'entre eux se sont inscrit à tous les événements. Les éducateurs étaient représentés par le Collège Georgian et le Simcoe County District School Board ainsi que par des organismes de perfectionnement des adultes établis dans les communautés.

Par ailleurs, la participation du public a été décevante, bien que ceux qui y ont assisté aient fourni des commentaires positifs (donnant une cote de satisfaction de 92 %). Les commentaires reçus des exposants étaient généralement favorables relativement à l'organisation des événements et signalaient qu'un bon échantillon de partenaires communautaires y participaient. Naturellement, tous étaient déçus de la participation publique, cependant plusieurs ont fait remarquer que l'absence traduisait l'intérêt actuel témoigné à la carrière. Fait intéressant, plusieurs exposants ont dit qu'ils bénéficiaient de l'occasion de faire du réseautage avec d'autres employeurs ou éducateurs pour discuter des questions qui les affectent tous.



Webépisodes sur la main-d'oeuvre

Tel que mentionné ci-dessus, nous avons réalisé deux entrevues webépisodes sur la main-d'oeuvre auprès d'une PSP pratiquante et d'un PSP récemment certifié. Ces deux vidéos ont attiré le plus grand nombre d'auditeurs YouTube à ce jour. Une autre entrevue est en cours de production avec les coordonnateurs du programme PSP du Collège Georgian et du Simcoe County District School Board pour présenter leur point de vue sur ce que le cheminement de carrière de PSP a à offrir.

D'autres webépisodes comprennent des extraits ou des présentations complètes des conférenciers invités qui ont participé à la journée d'événement « Éliminer les obstacles à l'emploi » en janvier.

Journée de présentation de l'événement « Éliminer les obstacles à l'emploi »

L'événement d'un jour complet s'est déroulé le mardi 21 janvier au Gibson Centre for Community Arts and Culture à Alliston, Ontario. Les fournisseurs de services invités d'Emploi Ontario et d'Ontario au travail ont entendu des exposés de :

Chris D'souza, conférencier motivateur et stratège des droits de la personne. Chris a aidé le public à explorer les préjugés personnels et la dynamique du pouvoir qui affectent à la fois les relations professionnelles et personnelles. Ceux-ci peuvent être basés sur la race, mais peuvent également se rapporter à des attitudes envers d'autres comme la communauté LGBTQ+.

Meghan Reid (M.A., C. Psych.), présidente et chef de pratique - Ontario Canada Career Counselling, a parlé de « Traduire le guerrier ». Les défis de la transition du service dans les Forces armées canadiennes à la main-d'oeuvre civile canadienne sont tout à fait uniques. Les militaires passent des mois à s'entraîner à intégrer la main-d'oeuvre militaire, passant par des établissements de formation pour apprendre à travailler en équipe hautement fonctionnelle. Lorsque ces militaires arrivent

à la retraite, décident de prendre une retraite anticipée ou sont libérés pour des raisons médicales ou autres, ils peuvent se retrouver dans la situation précaire de recréer leur identité et de se frayer un chemin dans le monde civil.

Trina Foster, présidente-directrice générale chez ONESTEP Toronto, a donné une mise à jour sur l'initiative de gestion du système de services en mettant un accent particulier sur la zone prototype de Muskoka-Kawartha et a aussi parlé des modèles de prestation qu'ils mettront en oeuvre.

Stephanie Hobbs, directrice générale du Réseau d'alphabétisation de la région de Simcoe Muskoka, a fourni une mise à jour des services ciblés offerts aux apprenants adultes. Il s'agit notamment de la mise à niveau des compétences pour les chercheurs d'emploi et les personnes qui détiennent un emploi actuellement.

Tom Zizys, conseiller du marché du travail et boursier de la Fondation Metcalf, a présenté sa mise à jour annuelle des changements au marché du travail et leurs répercussions réelles, d'après les données les plus récentes d'Emploi Ontario.



Chris D'souza



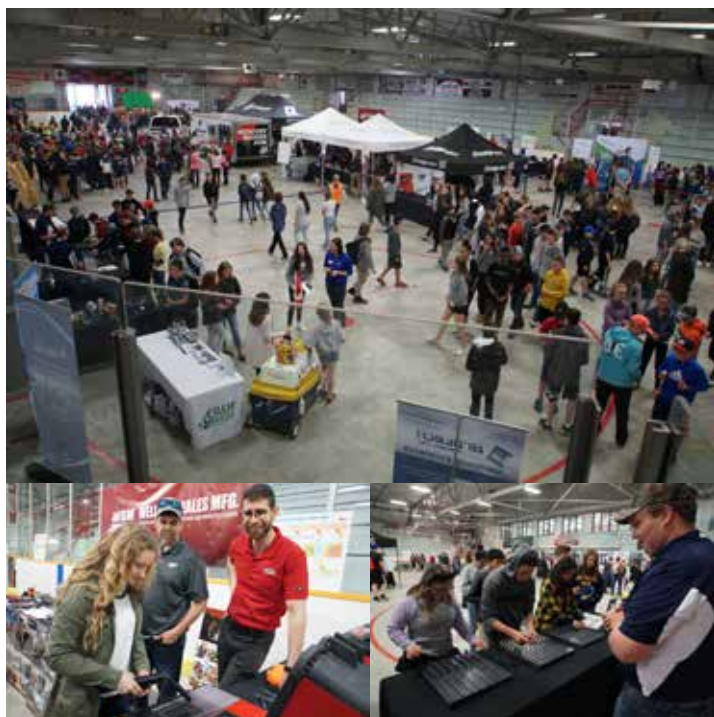
Trina Foster

Plans de marketing Soft Skills Solutions^{MD} auprès des employeurs

Projet ayant pour objectif de déterminer la meilleure façon d'offrir le contenu du programme SSS^{MD} directement aux employeurs sous forme de modules de formation pour leur personnel actuel. Les séances pilotes menées dans le cadre d'un partenariat avec le Conseil de planification de la main-d'oeuvre de la région de York et Samantha Timbers, formatrice principale SSS, ont été achevées en janvier 2020. D'après les recommandations de Samantha, un plan de marketing qui ciblera les employeurs a été élaboré aux fins de mise en oeuvre en 2020-2021. La sensibilisation des employeurs se fera par tous les moyens disponibles, y compris la communication directe, les médias sociaux et par l'entremise de nos partenaires communautaires d'Emploi Ontario et d'Ontario au travail.

Exposition des métiers spécialisés de Simcoe Muskoka 2019

En mai 2019, l'aréna communautaire d'Elmvale a de nouveau accueilli l'Exposition des métiers spécialisés de Simcoe Muskoka. Deux séances ont eu lieu : l'une, de 9 h à 15 h, étant réservée aux élèves et l'autre, de 16 h à 19 h, destinée au grand public, aux élèves du secondaire et aux chercheurs d'emploi. Les gens de métier ont profité de l'événement pour présenter leurs entreprises et secteurs aux élèves et au public. Chaque exposant a fait participer les visiteurs grâce aux activités pratiques qui leur ont donné un aperçu des compétences nécessaires à réussir dans chaque métier précis. L'Expo 2019 a permis d'initier 3 000 étudiants à plus de 35 métiers spécialisés et a accueilli plus de 200 résidents au salon de l'emploi. L'événement a été organisé par un certain nombre de partenaires communautaires, dont la CDMSM, les coordonnateurs du Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario associés aux conseils scolaires Simcoe County District School Board et Simcoe Muskoka Catholic District School Board, le Collège Georgian, le comté de Simcoe, la ville de Barrie, la ville d'Orillia, le canton de Springwater et la Flos Agricultural Society.



Partenariat pour l'emploi de Muskoka (PEM)

La genèse de ce projet était l'étude de 2018-2019 financée par Trillium et menée par la CDMSM sur les résultats et les recommandations du marché du travail de Muskoka (Muskoka Labour Market Study, Findings and Recommendations). L'une des principales recommandations était de tenir un sommet sur l'emploi à Muskoka pour dévoiler les recommandations du rapport aux intervenants régionaux (gouvernement, employeurs, éducateurs, fournisseurs de services d'emploi et fournisseurs de services de perfectionnement en alphabétisation) et de commencer à produire des idées pour faire face aux problèmes continus de main-d'oeuvre soulevés.

Tout en travaillant sur les activités de suivi du Sommet sur l'emploi de Muskoka qui s'est déroulé en juin 2019, la CDMSM a aidé le district de Muskoka à demander des fonds pour soutenir la création du Partenariat pour l'emploi de Muskoka par l'intermédiaire du programme PMTO du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences. La CDMSM a appuyé la soumission du district de Muskoka d'un document conceptuel décrivant le développement d'un partenariat s'échelonnant sur deux ans. Le ministère a approuvé le document conceptuel et les travaux sont en cours sur la présentation d'une proposition complète aux fins d'approbation du ministère. Moyennant l'approbation finale, le projet de deux ans mènera aux premières mesures suivantes :

- **Création d'un comité directeur pour le Partenariat pour l'emploi de Muskoka** : Il s'agirait d'un groupe d'une vingtaine de personnes, représentatives des différents secteurs géographiques et démographies de Muskoka qui fournit l'orientation stratégique au partenariat;
- **Recrutement pour le PEM** : Il s'agirait de susciter la participation d'un large éventail d'organisations et d'employeurs qui ont intérêt à relever les défis du marché du travail qui existent à Muskoka;
- **Création de plusieurs sous-comités du PEM** : Suite au processus qui a mené au Sommet sur l'emploi de Muskoka, trois domaines fonctionnels distincts

ont vu le jour, chacun d'entre eux serait associé à un sous-comité aux fins de discussion et de proposition de stratégies aborder ces défis; les sous-comités seraient les suivants :

- **ATTRACTION DE LA MAIN-D'OEUVRE** : Mettre en oeuvre des stratégies pour attirer des travailleurs, saisonniers et permanents, à Muskoka;
- **DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE** : Veiller à ce que les candidats aux postes, les travailleurs et les employeurs développent les compétences nécessaires au marché du travail de Muskoka;
- **EMPLOYEURS ET ÉDUCATEURS** : Améliorer la collaboration entre les employeurs et les éducateurs pour produire des diplômés scolaires mieux préparés à Muskoka, en particulier, en ce qui concerne les possibilités d'apprentissage expérientiel, y compris l'apprentissage.

D'autres sous-comités qui se pencheront sur d'autres priorités soulevées au Sommet de juin seront établis au cours de la deuxième année du partenariat en fonction des priorités fixés pendant la première année.



Projet de développement des métiers spécialisés en demande du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences

Bien qu'il ne s'agisse pas d'un engagement initial de la CDMSM pour 2019-2020, cette étude approfondie des besoins en main-d'oeuvre pour les métiers spécialisés dans notre zone de service représente un important projet de collecte et d'analyse de données. En collaboration avec le conseiller Tom Zizys, la CDMSM a utilisé les méthodes de collecte de données suivantes pour analyser les besoins :

- Analyse des ensembles de données disponibles pour le comté de Simcoe et le district de Muskoka
- Sondage en ligne (158 répondants/95 sondages achevés)
- Entrevues téléphoniques (41 exécutées)
- Trois groupes de discussion réunissant des employeurs avec 27 participants en tout (Barrie Construction Association, participants au Forum des fabricants du comté de Simcoe et un groupe d'employeurs représentant un éventail de métiers spécialisés, y compris les machinistes CNC, soudure, services de plomberie et d'électricité, techniciens de services de machinerie lourde et agricole, techniciens de remontées mécaniques)

Tous les résultats ont été téléchargés sur le site Web du ministère avant la date de clôture du 15 janvier. Tom Zizys a également produit un rapport narratif sur le résultat, rapport qui a été partagé avec tous les participants, affiché sur le site Web de la CDMSM et distribué par le biais des médias sociaux.

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

La CDMSM continue à faire la promotion de la plateforme E.B.M.S. tel qu'élaborée en partenariat avec le Collège Georgian. L'E.B.M.S. consiste en une version numérique (formats mobile et tablette comprises) du programme original de préapprentissage EARAT sur papier auquel on a accès par livraison par Internet. Jusqu'à maintenant, la CDMSM a achevé la conversion et le formatage en ligne de plus d'une soixantaine d'évaluations originales de l'EARAT associées à vingt-et-un métiers. Le but à long terme consiste à les mettre à la disposition des partenaires à l'échelle provinciale.



Mise à jour du plan d'action 2019 - 2020

Priorités stratégiques

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

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

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

Priorité 1

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

- Déployer des webépisodes pour faire comprendre clairement les enjeux d'emploi comme le développement des compétences. Ces webépisodes sont hébergés sur le site Web et la chaîne YouTube de la CDMSM afin de devenir des outils permanents de sensibilisation.
- Continuer à élaborer Soft Skills Solutions^{MD}, en l'introduisant dans le milieu de travail afin d'aider les travailleurs à acquérir les compétences attendues de la main-d'œuvre d'aujourd'hui, et à mieux réussir à décrocher et à conserver leur emploi en établissant un partenariat avec le Conseil de planification de la main-d'œuvre de la région de York. Le programme est maintenant à la disposition de tout organisme à l'échelle provinciale qui l'utilise pour appuyer les personnes au chômage, sous-employées ou les populations à risque qui cherchent à réintégrer le marché du travail.
- Déployer l'E.B.M.S. (Évaluation de base pour les métiers spécialisés) visant les personnes qui cherchent à approfondir les connaissances et la compréhension avant de se lancer dans une formation en apprentissage. Ces évaluations, administrées avec l'aide d'instructeurs ou de conseillers en emploi, visent à augmenter le taux de réussite des personnes qui se lancent comme apprentis.

Priorité 2

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

- En fonction du succès et de la demande continue du programme Soft Skills Solutions^{MD}, continuer à l'élaborer, en l'introduisant dans le milieu actuel de travail, afin d'aider les travailleurs à acquérir les compétences attendues de la main-d'oeuvre d'aujourd'hui, et à mieux réussir à décrocher et à conserver leur emploi en établissant un partenariat avec le Conseil de planification de la main-d'oeuvre de la région de York. Le programme est maintenant à la disposition d'organismes à l'échelle provinciale qui l'utilisent pour appuyer les personnes au chômage, sous-employées ou les populations à risque qui cherchent à réintégrer le marché du travail. L'an 2020 verra la commercialisation de SSS^{MD} auprès des employeurs.
- Travaillé sur l'évaluation de base à jour des métiers spécialisés. En partenariat avec le Collège Georgian, la CDMSM a élaboré une version numérique (formats mobile et tablette comprises) du programme original de préapprentissage EARAT sur papier auquel on a accès par livraison par Internet. Jusqu'à maintenant, la CDMSM a achevé la conversion et le formatage en ligne de plus d'une soixantaine d'évaluations originales de l'EARAT associées à vingt-et-un métiers. Le but à long terme consiste à les mettre à la disposition des partenaires à l'échelle provinciale.
- Complété un projet pilote de mécanicien marin pour élaborer le marketing et recruter des champions qui travailleront auprès de trois conseils scolaires régionaux du Collège Georgian. Suite au projet pilote réussi en 2018-2019, un programme de nature semblable peut être appliqué à d'autres métiers.

Priorité 3

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

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



Priorité 4

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

- Chaque année, la CDMSM forme un partenariat avec la communauté pour offrir l'exposition des métiers spécialisés de Simcoe Muskoka attirant la participation des écoles et des entreprises d'un bout à l'autre du comté de Simcoe. L'Expo présente des métiers spécialisés à environ 3 000 élèves de 7^e, 8^e et 12^e année. Les représentants de plus de 40 métiers accueillent les élèves (et les parents le soir) avec des affichages interactifs pratiques et de l'information pour les aider à prendre des décisions de carrière éclairées. Cette année, l'événement prévoyait un salon de l'emploi en soirée.
 - Fondé sur un projet réussi financé par Trillium, « Évaluation, analyse et recommandations du marché du travail de Muskoka », la CDMSM aide le gouvernement du district de Muskoka à demander un financement du PMTO pour appuyer un partenariat pour l'emploi à Muskoka. Ce programme de deux ans réunira des employeurs, des éducateurs et d'autres intervenants communautaires pour aborder les questions prioritaires suivantes (avec d'autres à suivre) :
- **ATTRACTION DE LA MAIN-D'OEUVRE** : Mettre en oeuvre des stratégies pour attirer des travailleurs, saisonniers et permanents, à Muskoka;
 - **DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE** : Veiller à ce que les candidats aux postes, les travailleurs et les employeurs développent les compétences nécessaires au marché du travail de Muskoka;
 - **EMPLOYEURS ET ÉDUCATEURS** : Améliorer la collaboration entre les employeurs et les éducateurs pour produire des diplômés scolaires mieux préparés à Muskoka, en particulier, en ce qui concerne les possibilités d'apprentissage expérientiel, y compris l'apprentissage.

Priorité 5

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

- En janvier 2020, nous avons présenté notre journée d'atelier « Éliminer les obstacles à l'emploi » à l'intention des fournisseurs de services d'Emploi Ontario. Cet atelier d'un jour proposait des conférenciers sur les sujets suivants choisis pour améliorer les capacités du personnel d'EO à appuyer à la fois les employeurs et les chercheurs d'emploi :
- Christopher D'souza (B.A. spécialisé, B.Ed., M.Ed.) Cet atelier interactif a exploré le droit fondamental des employés de travailler dans un milieu sans préjugés et a fourni des outils pour engager les clients d'une manière équitable et inclusive. L'atelier s'est également concentré sur la déconstruction des préjugés personnels autour de l'identité humaine à l'aide d'un discours anti-oppression et d'exemples concrets. L'objectif était de faire réfléchir le public de façon critique sur la façon dont il traite l'identité et les forces qui privilégient ou oppriment les personnes.
- Meghan Reid (M.A., C. Psych.), présidente et chef de pratique - Ontario Canada Career Counselling, a parlé de « Traduire le guerrier ». Les défis de la transition du service dans les Forces armées canadiennes à la main-d'oeuvre civile canadienne sont tout à fait uniques. Les militaires passent des mois à s'entraîner à intégrer la main-d'oeuvre militaire, passant par des établissements de formation pour apprendre à travailler en équipe hautement fonctionnelle. Lorsque ces militaires arrivent à la retraite, décident de prendre une retraite anticipée ou sont libérés pour des raisons médicales ou autres, ils peuvent se retrouver dans la situation précaire de recréer leur identité et de se frayer un chemin dans le monde civil.
- Trina Foster, présidente-directrice générale chez ONESTEP Toronto, a donné une mise à jour sur l'initiative de gestion du système de services en mettant un accent particulier sur la zone prototype de Muskoka-Kawartha et a aussi parlé des modèles de prestation qu'ils mettront en oeuvre.
- Stephanie Hobbs, directrice générale du Réseau d'alphabétisation de la région de Simcoe Muskoka, a fourni une mise à jour des services ciblés offerts aux apprenants adultes. Il s'agit notamment de la mise à niveau des compétences pour les chercheurs d'emploi et les personnes qui détiennent un emploi actuellement.
- Tom Zizys, conseiller du marché du travail, a présenté l'examen annuel « Données et plus », survol des données et des tendances d'Emploi Ontario.
- Continuer à élaborer Soft Skills Solutions^{MD}, en l'introduisant dans le milieu actuel de travail afin d'aider les personnes à acquérir les compétences attendues de la main-d'oeuvre d'aujourd'hui, et à mieux réussir à décrocher et à conserver leur emploi. Le programme est maintenant à la disposition de tout organisme à l'échelle provinciale qui l'utilise pour appuyer les personnes au chômage, sous-employées ou les populations à risque qui cherchent à réintégrer le marché du travail. Une version du programme que les employeurs peuvent utiliser pour former leur personnel actuel est en cours d'élaboration.
- Fondé sur un projet réussi financé par Trillium, « Évaluation, analyse et recommandations du marché du travail de Muskoka », la CDMSM a aidé le gouvernement du district de Muskoka à demander un financement du PMTO à l'appui d'un partenariat pour l'emploi à Muskoka. Ce programme de deux ans réunira les employeurs, les éducateurs et les autres intervenants communautaires afin de régler les questions prioritaires suivantes :
 - **ATTRACTION DE LA MAIN-D'OEUVRE :**
Mettre en oeuvre des stratégies pour attirer des travailleurs, saisonniers et permanents, à Muskoka;
 - **DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE :**
Veiller à ce que les candidats aux postes, les travailleurs et les employeurs développent les compétences nécessaires au marché du travail de Muskoka;

- EMPLOYEURS ET ÉDUCATEURS : Améliorer la collaboration entre les employeurs et les éducateurs pour produire des diplômés scolaires mieux préparés à Muskoka, en particulier, en ce qui concerne les possibilités d'apprentissage expérientiel, y compris l'apprentissage.
- D'autres questions clés de main-d'oeuvre régionale seront abordées par les actions de sous-comités individuels établis sous l'égide du comité directeur du Partenariat pour l'emploi de Muskoka. La CDMSM fournira un soutien sous forme de secrétariat pour le Partenariat pour l'emploi de Muskoka pendant toute la durée du programme.



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

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



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

Les points de vue exprimés dans le présent document ne reflètent pas nécessairement ceux d'Emploi Ontario. Nous ne faisons aucune représentation ou garantie, expresse ou implicite, quant à l'exactitude ou à l'intégralité des informations présentées. En présentant ce document, la CDMSM n'assume aucune responsabilité ni obligation.

