

PLAN DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL

2023 - 2024



SIMCOE MUSKOKA

SIMPLE MATHS SKILLFORCE

Soft Skills
SOLUTIONS

Les compétences que recherchent les employeurs



ReadyForTrades.ca

FAST
THE FOUNDATIONAL ASSESSMENT
For Skilled Trades



Canada

**EMPLOI
ONTARIO**Ontario 

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

Table des matières

Introduction au plan du marché du travail 2023 - 2024

4

Introduction au Plan du marché du travail local (PMTL)

6

Données de recensement 2021

7

Nombre d'entreprises canadiennes -Indicateurs du marché du travail

10

Variation du nombre d'entreprises selon l'industrie

22

Emploi Ontario

29

Services d'emploi

30

Alphabétisation et formation de base

54

Meilleurs Emplois Ontario

66

Apprentissage

73

Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Employeur

78

Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Participant

80

Youth Job Connection

85

Constations tirées de l'enquête des employeurs

89

Profil des employeurs

90

Changements au niveau de l'entreprise ou de la main-d'œuvre

93

Stratégies pour gérer l'impact des pénuries de main-d'œuvre

96

Incidence des nouvelles technologies

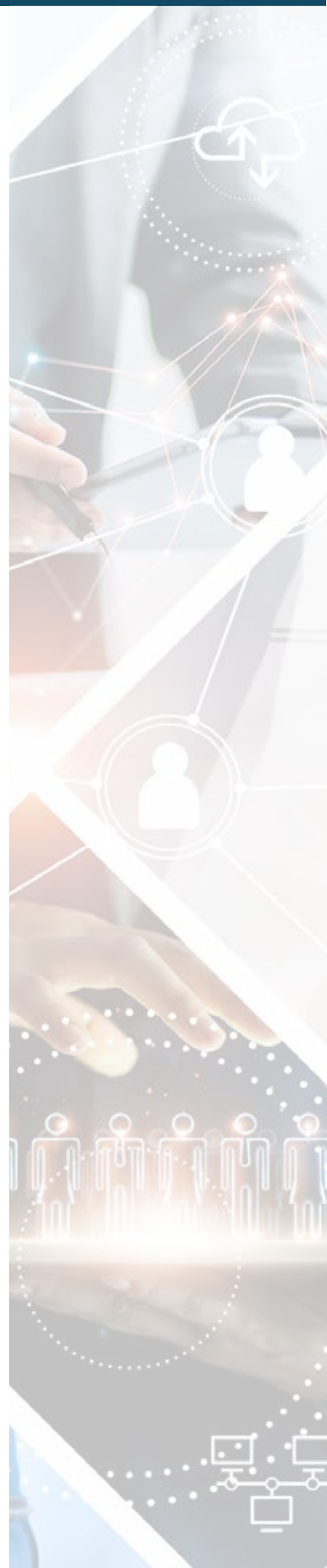
110

Mise à jour des projets 2023

121

Mise à jour du Plan d'action 2024

124



Membres du personnel et du conseil d'administration

Conseil d'administration :

Présidente : Charlotte Parliament
Directrices et directeurs : Carl Persaud,
James Fielding, Suzanne McCrimmon,
Mylène Feytout-Eward, Kelly Watson,
Cameron Christie

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

Conseillères : Christine Cook, Michelle Hayes,

Rachel Aguilar

Personnel :

Directrice générale : Shari Menard
Animateur de projet : Mat Boisselle
Animatrice de projet : Stephanie Hobbs
Animatrice de projet : Nancy West
Adjointe administrative : Avery Cuculick
Ancienne directrice générale : Kelly McKenna

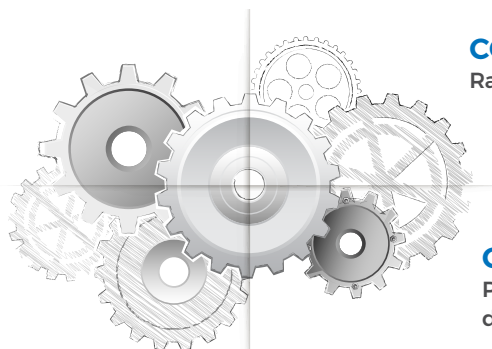
CE QUE NOUS FAISONS

EFFECTUER DES RECHERCHES

Analyser et inventorier les
priorités et les occasions

ÉVALUER

Mesurer, raffiner et
ajouter de la valeur



COVOQUER

Rassembler les groupes

COLLABORER

Passer à l'action au moyen
de partenariats



info@smskillforce.ca
705-725-1011
18, boul. Alliance,
local 22, Barrie (Ontario)
L4M 5A5
smskillforce.ca



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

Avis de non-responsabilité :

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



Plan du marché du travail local 2023-2024

Le Plan du marché du travail local (PMTL) de Simcoe Muskoka est un rapport annuel qui met en évidence les changements dans les renseignements sur le marché du travail local, y compris l'industrie, les données démographiques et les tendances de l'emploi. Il identifie également les occasions et les défis clés en matière de main-d'œuvre dans la région de Simcoe Muskoka.

Le PMTL est un résumé du climat régional de l'emploi, offrant des perspectives aux personnes à la recherche d'un emploi, aux entreprises, ainsi qu'à nos partenaires et aux intervenants des services de l'emploi.

En 2022, la restructuration et la reconstruction après la pandémie se sont poursuivies. Simcoe et Muskoka ont constaté que les effets de l'inflation affectaient leurs entreprises sur deux fronts. Selon les données de notre enquête auprès des entreprises, un grand nombre d'employeurs locaux ont été touchés par la hausse des prix et ont été contraints d'augmenter les salaires.

Dans les régions de Simcoe et de Muskoka, la croissance des entreprises de moins de 100 employés s'est régulièrement accélérée et a dépassé les chiffres d'avant la pandémie.

Le resserrement du marché du travail a entraîné des changements pour les personnes employées par les employeurs de Simcoe et de Muskoka. Ces derniers recrutent une main-d'œuvre plus diversifiée. Dans ce cas, une main-d'œuvre diversifiée signifie qu'ils ont embauché des travailleurs plus jeunes, des travailleurs d'âge mûr et des personnes handicapées.

Trouver un logement demeure un défi, tant à Simcoe qu'à Muskoka. Ceux qui sont sur le marché de la location ont constaté une augmentation des loyers et une diminution de l'offre de logements. La hausse des taux d'intérêt a rendu plus difficile l'achat d'un logement dans les régions de Simcoe et de Muskoka. C'est un thème qui a été le fil conducteur des conversations et des discussions à de nombreuses tables, à la maison et au travail, dans toute la région et le comté.

Les employés et les employeurs sont confrontés à de nouveaux défis pour reconstruire les entreprises et les services après la pandémie. La résilience des communautés du comté de Simcoe et de la région de Muskoka est rassurante.

Les entreprises examinent et se rajustent aux défis sociaux et économiques auxquels nous avons été confrontés au cours des trois dernières années et émergent avec de nouvelles idées et occasions.

Notre organisme évolue également. En 2023, la Commission de développement de la main-d'œuvre de Simcoe Muskoka et le Réseau d'alphabétisation ont changé de nom pour devenir Simcoe Muskoka Skillforce.

Nous avons une nouvelle équipe et sommes bien placés pour fournir aux employeurs les données dont ils ont besoin, aux travailleurs les occasions de se former en fonction de leurs besoins et aux fournisseurs de services d'alphabétisme pour adultes le soutien et la formation nécessaires pour offrir une remise à niveau à ceux qui le souhaitent dans toute la région et le comté.

Simcoe Muskoka Skillforce aimerait remercier et reconnaître les compétences et les efforts de Tom Zizys qui recueille, organise et rend compréhensibles les données dans ce rapport.

Résumé du PMTL 2023-2024 de SMS

Au moment du déclenchement de la COVID-19, les divers services publics et sans but lucratif ainsi que les marchés du travail ont été fortement perturbés alors que des mesures sanitaires limitait les contacts personnels, diverses catégories d'établissements ont fermé les portes et les employeurs ont mis à pied de nombreux employés; d'autres ont dû s'adapter au travail à domicile. L'année qui a suivi la COVID-19 a été marquée par une période de rajustement au cours de laquelle nous avons dû faire le point sur les répercussions, car certains résidents ont changé de carrière et d'autres ont choisi de prendre la retraite, tandis que la perturbation des chaînes d'approvisionnement a créé de nouvelles difficultés pour la fourniture de biens et de services.

Au départ, les taux de postes vacants ont augmenté de manière significative, puis l'inflation s'est mise à grimper elle aussi. Par ailleurs, l'expérience de la période de confinement a incité un plus grand nombre d'employés à chercher à travailler à domicile de manière régulière.

À bien des égards, 2023 a vu de nombreux indicateurs du marché du travail revenir à des valeurs se rapprochant de celles juste avant la COVID-19, même si le marché du travail reste différent de ce qu'il était à l'époque. Cette section résume les résultats des données les plus récentes.



Données sur le marché du travail

En 2023, le taux de chômage a continué le retour aux niveaux de 2018 et 2019, ce qui s'était déjà produit en 2022. Dans la dernière partie de l'année 2023, le taux de chômage dans le reste de l'Ontario (c'est-à-dire l'Ontario moins les chiffres de la RMR de Toronto) est resté dans une fourchette de 5,1 % à 5,6 %; il était légèrement plus élevé dans la région économique de Kitchener-Waterloo-Barrie et légèrement plus bas dans la région économique de Muskoka-Kawartha.

Les taux de participation de la population active dans l'ensemble de l'Ontario, c'est-à-dire la proportion de la population âgée de 15 ans et plus qui a un emploi ou cherche activement du travail, étaient légèrement plus élevés en 2023 qu'en 2018 et 2019. Les taux de la région économique de Kitchener-Waterloo-Barrie, de la région économique de Muskoka-Kawartha et de la RMR de Barrie étaient tous plus élevés en décembre 2023 qu'en janvier 2022.

Les taux de postes vacants, qui avaient considérablement augmenté juste après le recul de la COVID-19, en particulier dans la région économique de Muskoka-Kawartha, ont fini par se stabiliser, mais au troisième trimestre 2023,

ils étaient encore plus élevés que n'importe quel trimestre de l'année précédant la COVID-19. Bien que le salaire moyen offert pour les postes à pourvoir ait augmenté, il n'a pas augmenté après la COVID-19 à un rythme plus élevé que la hausse d'avant la COVID-19.

Le revenu médian d'emploi dans l'ensemble de l'Ontario n'a que légèrement augmenté entre 2017 et 2020, mais a progressé à un rythme plus rapide en 2021. Le revenu médian d'emploi des hommes de Simcoe est supérieur à celui des hommes de la RMR de Toronto et du reste de l'Ontario, mais le salaire des femmes à Simcoe est plus bas. En comparaison, le revenu médian d'emploi pour les hommes et les femmes à Muskoka est beaucoup plus bas.

Simcoe enregistre un solde migratoire considérable dans tous les groupes d'âge, mais surtout chez les personnes âgées de 25 à 44 ans et chez les gens qui arrivent d'autres régions de l'Ontario. Muskoka enregistre également des augmentations nettes de la migration dans toutes les catégories d'âge, mais surtout chez les personnes âgées de 45 à 64 ans, et presque exclusivement en provenance d'autres régions de l'Ontario.



Données de recensement 2021

Il est regrettable que la date du recensement (mai 2021) ait coïncidé avec les effets persistants de la pandémie de la COVID-19 et des confinements associés, qui ont non seulement modifié nos habitudes d'achat de biens et de services, mais aussi affecté les niveaux d'emploi. En comparant les chiffres entre le recensement de 2016 et celui de 2021, nous devons garder à l'esprit que l'emploi global a chuté pendant la COVID-19, et que certaines industries et professions ont été plus touchées que d'autres. L'interprétation des données nécessite la comparaison des chiffres, en plus d'examiner la façon dont le contexte a influencé les différentes catégories.

Simcoe a connu une augmentation nette de l'emploi de 1,7 % entre le recensement de 2016 et celui de 2021. Toutefois, on observe de très fortes baisses de l'emploi dans les secteurs des arts, du divertissement et des loisirs, ainsi que de l'hébergement et de la restauration, ce qui ressemble beaucoup aux chiffres de l'Ontario. Des baisses un peu moins importantes ont été enregistrées dans les secteurs du commerce de gros, du commerce de détail, de l'industrie de l'information et de la culture, et des autres services, qui se situent également dans la fourchette des chiffres de l'Ontario.

Parmi les grandes industries ayant enregistré des hausses d'emploi significatives, celles des services professionnels, scientifiques et techniques et du transport et de l'entreposage se situaient dans la fourchette des hausses observées en Ontario, mais plusieurs industries ont connu des hausses nettement supérieures à la moyenne provinciale, comme la construction, les finances et l'assurance, ainsi que les soins de santé et l'assistance sociale. Il convient également de noter que l'emploi dans l'industrie manufacturière a augmenté à Simcoe, alors qu'il a diminué dans l'ensemble de la province.

Muskoka a également connu une augmentation nette de l'emploi de 2,6 % entre les deux recensements. Le recul de l'emploi a été important dans le secteur de l'hébergement et de la restauration, et moins marqué dans celui des arts, spectacles et activités de loisirs. Le commerce de gros a diminué dans les mêmes proportions que la moyenne provinciale, mais le commerce de détail est demeuré plus ou moins stable, et le transport et l'entreposage ont connu une baisse considérable, contrairement à la tendance positive de la province.

La construction ainsi que les finances et l'assurance ont connu des augmentations plus importantes que la moyenne. L'industrie manufacturière a également affiché une croissance, tandis que les augmentations dans les services professionnels, scientifiques et techniques ainsi que dans les soins de santé et l'assistance sociale ont été beaucoup plus modérées. Les services administratifs et de soutien ainsi que les services éducatifs ont également connu une augmentation, contrairement aux baisses observées au niveau provincial.

Des comparaisons des changements par profession sont fournies pour les zones combinées de Simcoe et Muskoka :

Baisse significative de l'emploi

- Professions de vente et services (baisse de 19,6 %)
- Professions du secteur manufacturier et des services publics (baisse de 12,1 %)
- Professions des arts, de la culture, des loisirs et du sport (baisse de 9,5 %)

Augmentation significative de l'emploi

- Professions des sciences naturelles et appliquées (augmentation de 20,3 %)
- Professions de santé (augmentation de 15,6 %)
- Professions de gestion (augmentation de 10,4 %)

Peu de changement

- Métiers, transport et machinerie (augmentation de 0,8 %)
- Affaires, finance et administration (baisse de 0,1 %)
- Professions de l'enseignement, du droit et de services sociaux, ainsi que des services collectifs et gouvernementaux (baisse de 0,7 %)

Nous devons fournir une explication en ce qui concerne la fabrication. En tant qu'industrie, l'emploi a augmenté à la fois dans Simcoe et Muskoka, mais il y a eu un déclin dans les professions du secteur manufacturier et des services publics. Ces professions appartiennent à des catégories telles que les superviseurs de secteur manufacturier, les opérateurs de machines, les assembleurs et les ouvriers. Cela suggère que l'emploi a augmenté dans d'autres aspects de l'industrie manufacturière, tels que les ouvriers qualifiés et les techniciens, parmi les travailleurs intérimaires, et les fonctions de bureau comme les ventes et le marketing, ainsi que le service à la clientèle.

Les données du recensement tracent également le profil du niveau de scolarité. Simcoe et Muskoka ont des proportions légèrement plus élevées de résidents titulaires d'un diplôme d'études

secondaires, d'un apprentissage ou d'un diplôme d'études collégiales, et moins de résidents titulaires d'un diplôme universitaire, par rapport à la moyenne de l'Ontario. Les moyennes de l'Ontario sont largement soutenues par la forte proportion de diplômés universitaires dans la région du Grand Toronto; si l'on comparait les chiffres de Simcoe et Muskoka à ceux de l'Ontario, moins la région de Toronto, on constaterait beaucoup plus de similitudes.

Les résidents plus âgés de Muskoka (45 à 64 ans) ont un profil éducatif très similaire à celui de leurs homologues de Simcoe. Cependant, parmi les personnes âgées de 25 à 44 ans, les résidents de Simcoe sont légèrement plus susceptibles d'avoir fait des études collégiales ou universitaires, tandis que Muskoka a une proportion légèrement plus élevée de résidents possédant un diplôme d'études secondaires ou un certificat d'apprenti.

En ce qui concerne le profil démographique, la population âgée de 15 ans et plus a considérablement augmenté entre 2016 et 2021 : de 11,7 % à Simcoe et de 11,1 % à Muskoka. Dans les deux zones, la plus forte augmentation par catégorie de population concerne les personnes âgées de 65 ans et plus qui a augmenté d'environ 24 %.

Nombre d'entreprises canadiennes

Ces données permettent de suivre le nombre d'établissements dans les régions de Simcoe et de Muskoka. Entre 2020 et 2021, les deux régions ont connu une baisse du nombre d'établissements de 20 employés ou plus (probablement en raison de la COVID-19), mais ont affiché un rebond sain au cours des deux dernières années, quoique Muskoka ait connu une légère baisse du nombre d'établissements de 100 employés ou plus entre juin 2022 et juin 2023.

Pendant cette même période à Simcoe, plusieurs industries affichent des hausses significatives du nombre d'établissements : agriculture, foresterie, pêche et élevage; soins de santé et assistance

sociale; arts, spectacles et loisirs; hébergement et restauration; autres services; et administration publique.

Dans la région de Muskoka, des gains importants ont été enregistrés dans les secteurs suivants : exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz; commerce de gros; commerce de détail; services immobiliers, de location et de location à bail; soins de santé et assistance sociale; arts, spectacles et loisirs; Hébergement et restauration, autres services; et administration publique.

Nombre de clients d'Emploi Ontario

Pour la plupart des programmes d'Emploi Ontario, le nombre de clients a chuté en 2020-2021, et bien que le nombre de clients ait augmenté dans la plupart des programmes jusqu'en 2021-2022 et 2022-2023, les chiffres les plus récents n'atteignent pas les niveaux de clients connus en 2019-2020, sauf dans le cas des nouvelles inscriptions d'apprentis dans la région du Centre et en Ontario (presque, mais pas tout à fait à Simcoe et Muskoka).

En ce qui concerne les services d'emploi, si l'on prend le nombre total de clients desservis (dans

le système précédent, tous les clients assistés et non assistés, et selon le modèle des questionnaires du système de services, tous les clients des volets A, B et C), on constate une baisse considérable du nombre de clients en 2020-2021, un nombre presque identique en 2021-2022, puis une légère reprise en 2022-2023. Mais par rapport au nombre total de clients des services de l'emploi en 2019-2020, le nombre de clients en Ontario a diminué de 21 % en 2022-2023.

Nombre d'entreprises canadiennes – Indicateurs du marché du travail

Introduction

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

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

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

Ces estimations sont tirées du Registre des entreprises que tient Statistique Canada et sont complétées par les fichiers de retenues sur la paie de l'Agence du revenu du Canada. Ces données fournissent les renseignements suivants :

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

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

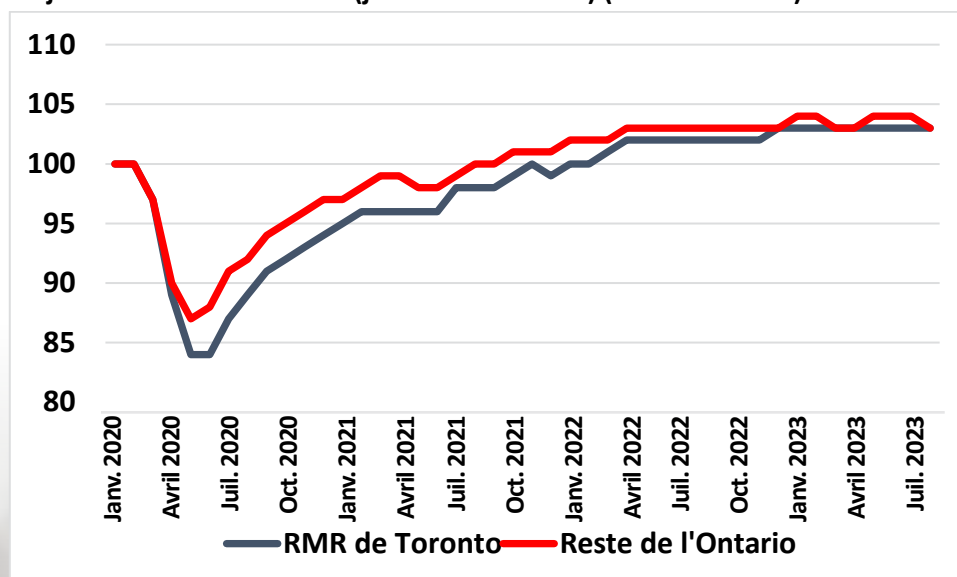
La restriction touchant ces données est qu'elles ne sont pas disponibles pour les zones géographiques plus petites, mais uniquement pour les provinces et les régions métropolitaines de recensement. Même dans les régions métropolitaines de recensement, on ne dispose pas de données pour toutes les industries,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

Les données présentées vont jusqu'en août 2023, ce qui est relativement proche de la date de juin 2023 pour les chiffres du Nombre d'entreprises canadiennes qui sont examinés dans la suite de cette analyse.

Entreprises actives. Le premier graphique présente le profil des entreprises actives dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Toronto et dans le reste de l'Ontario (c'est-à-dire à l'exclusion de la RMR de Toronto). Les données mensuelles

sont fournies à partir de janvier 2020, pour montrer le schéma avant l'arrivée de la COVID-19 (mars 2020), jusqu'aux plus récents chiffres disponibles (août 2023). Toutes les données des graphiques sont exprimées par rapport au nombre d'entreprises actives en janvier 2020; ce chiffre a une valeur de 100 et tous les mois suivants sont un rapport de ce 100. Une valeur de 95 signifie que le nombre d'entreprises est inférieur de 5 % au nombre d'entreprises présentes en janvier 2020.

Graphique 1 : Ratio d'entreprises actives, RMR de Toronto et reste de l'Ontario, de janvier 2020 à août 2023 (janvier 2020 = 100) (désaisonnalisé)



Statistique Canada, tableau 33-10-0270-01



Dans l'ensemble, la tendance générale pour les deux régions est à peu près la même : une baisse prononcée juste après l'arrivée de la COVID-19, suivie d'une reprise qui prend plus d'un an. Cependant, les détails diffèrent légèrement :

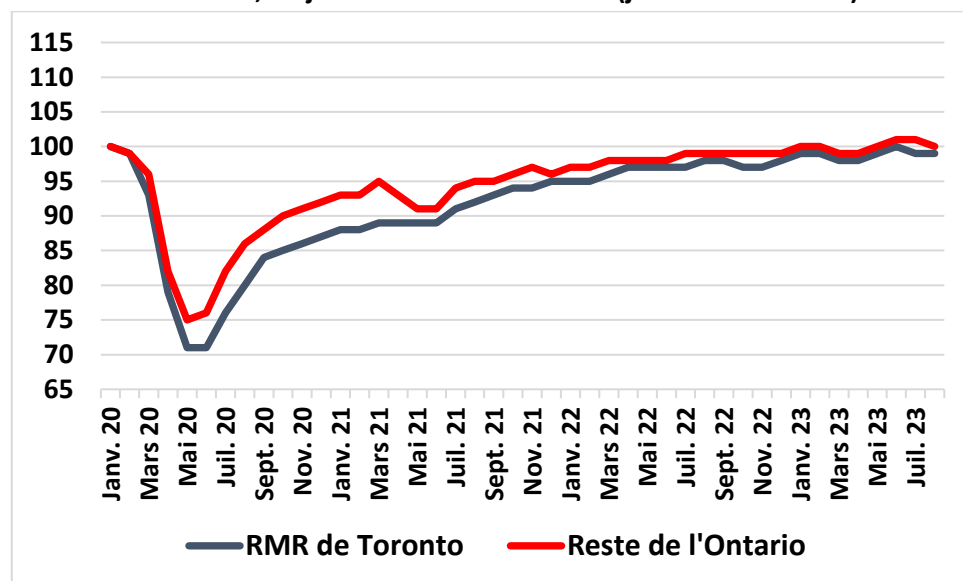
- La RMR de Toronto a été plus gravement touchée par la COVID-19 (en mai 2020, le nombre d'entreprises actives était inférieur de 16 % à ce qu'il était en janvier 2020), et la reprise a été plus longue (il a fallu attendre janvier 2022 pour retrouver le nombre d'entreprises actives présentes en janvier 2020); le nombre d'entreprises actives a continué de croître, de sorte qu'en août 2023, le nombre d'entreprises actives dans la RMR de Toronto était supérieur d'environ 3 % à ce qu'il était en janvier 2020.
- Dans le reste de l'Ontario, l'impact de la COVID-19 a été légèrement moins grave (en mai 2020, le nombre d'entreprises actives était inférieur de 13 % à ce qu'il était en janvier 2020), et la reprise a été plus robuste, atteignant le nombre d'entreprises actives de janvier 2020 en septembre 2021 et le dépassant depuis lors; en

août 2023, le nombre d'entreprises actives dans le reste de l'Ontario était également supérieur d'environ 3 % à ce qu'il était en janvier 2020.

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

Le graphique 2 présente les données relatives à l'industrie du tourisme, catégorie spéciale créée par Statistique Canada, qui comprend les services d'hébergement et les services alimentaires, une partie des services d'hébergement et des services de loisirs et de divertissement, ainsi que les services de voyage. Ce secteur a été particulièrement touché par la COVID-19, les restrictions imposées aux rassemblements et aux déplacements ayant entraîné l'arrêt de nombreuses activités touristiques. Pour faciliter les comparaisons, le nombre d'entreprises actives présentes en janvier 2020 est valorisé à 100 et tous les mois suivants sont exprimés par rapport à ce 100.

Graphique 2 : Ratio d'entreprises actives, industrie du tourisme, RMR de Toronto et reste de l'Ontario, de janvier 2020 à août 2023 (janvier 2020 = 100).



Statistique Canada, tableau 33-10-0270-01

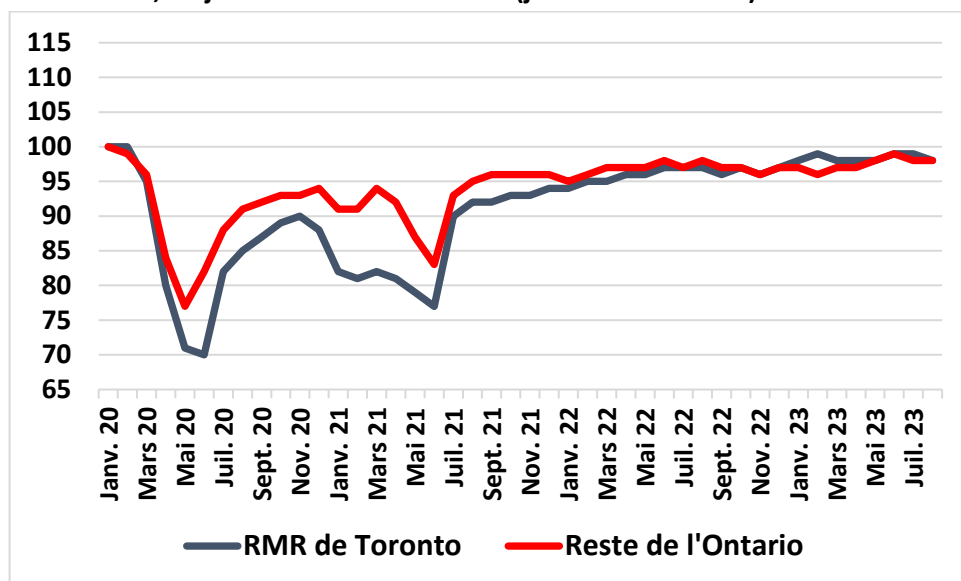
La reprise a été plus robuste dans le reste de l'Ontario qu'à Toronto, atteignant le nombre d'entreprises actives de janvier 2020 en septembre 2021.

Le graphique 2 montre que la COVID-19 a eu une incidence plus importante sur l'industrie du tourisme dans la RMR de Toronto, où le nombre d'entreprises actives a diminué de 29 % en mai 2020, par rapport à janvier 2020, alors que dans le reste de l'Ontario, la baisse a été de 23 %. La reprise a été plus rapide dans le reste de l'Ontario, bien qu'il ait fallu attendre janvier 2023 pour atteindre le même nombre d'entreprises actives qu'en janvier 2020; dans la RMR de Toronto, on l'a atteint en juin 2023 (bien que depuis lors, le ratio soit tombé à 99).

Le graphique 3 illustre les mêmes chiffres, mais pour les autres services, qui comprennent les

établissements de réparation et d'entretien (tous les types de services de réparation, y compris la réparation automobile), les services personnels et de blanchisserie (services de coiffeuse, services esthétiques, services funéraires, nettoyage à sec, salons de tatouage), les organismes religieux, les organismes subventionnaires, les organisations civiques, les organisations professionnelles et similaires (lieux de culte, fondations philanthropiques, groupes de défense des droits, associations ethniques, chambres de commerce, associations professionnelles, syndicats, partis politiques, ligues sportives) et les ménages privés employant des travailleurs.

Graphique 3 : Ratio d'entreprises actives, autres services, RMR de Toronto et reste de l'Ontario, de janvier 2020 à août 2023 (janvier 2020 = 100)



Statistique Canada, tableau 33-10-0270-01

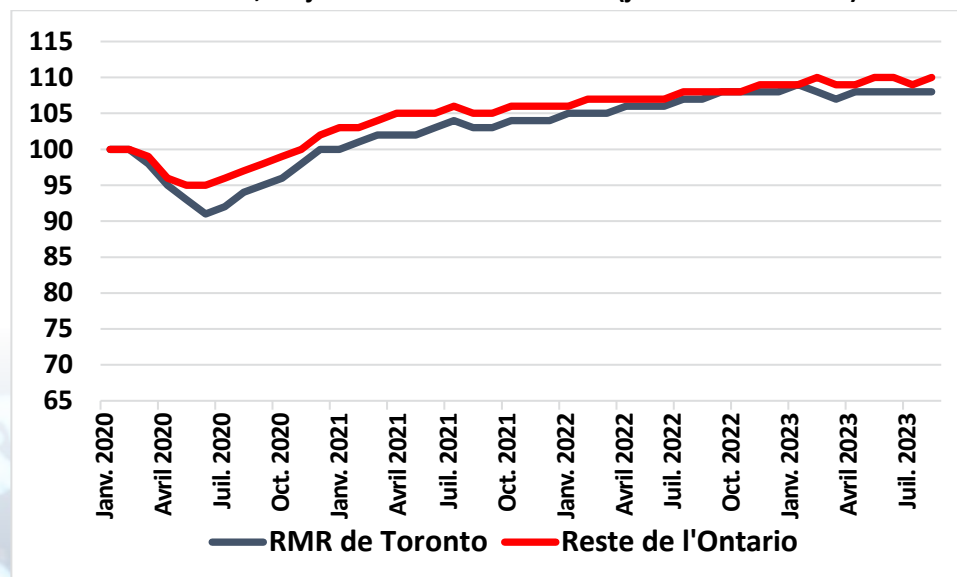
Les autres services ont connu une baisse des entreprises actives peu après que la COVID-19 ait frappé, mais aussi une deuxième série de baisses s'échelonnant de janvier à juin 2021, à peu près au moment du deuxième confinement. Comme pour l'industrie du tourisme, la RMR de Toronto a enregistré une baisse proportionnelle plus marquée

des entreprises actives au cours des deux périodes de confinement. Même si, au printemps 2022, les deux zones atteignaient plus de 95 % du nombre d'entreprises actives en janvier 2020, dès août 2023, le nombre d'entreprises actives n'était pas encore revenu au niveau de janvier 2020.

Le graphique 4 illustre les chiffres du secteur des services professionnels, scientifiques et techniques, composé d'entreprises professionnelles regroupant les avocats, comptables, ingénieurs, consultants en gestion ou spécialistes en informatique. Dans l'ensemble, ce secteur n'a été que partiellement touché par la COVID-19, en grande partie parce que beaucoup de ces professionnels ont pu exercer leur activité en travaillant à distance à partir de leur domicile. Dans ce secteur, le nombre moindre d'entreprises actives est survenu en juin 2020,

lorsque le reste de l'Ontario est tombé à 95 (baisse de 5 %) et que les chiffres de la RMR de Toronto sont tombés à 91 (baisse de 9 %) par rapport au niveau de janvier 2020. Fin 2020, les deux zones avaient déjà retrouvé le niveau d'entreprises actives présent en janvier 2020, et fin 2022, le nombre d'entreprises actives dans les deux zones était supérieur d'environ 8 % à celui de janvier 2020. Jusqu'en 2023, la RMR de Toronto est restée à ce niveau, alors que dans le reste de l'Ontario, elle a atteint à divers moments 9 % et 10 % de plus.

Graphique 4 : Ratio d'entreprises actives, autres services, RMR de Toronto et reste de l'Ontario, de janvier 2020 à août 2023 (janvier 2020 = 100)

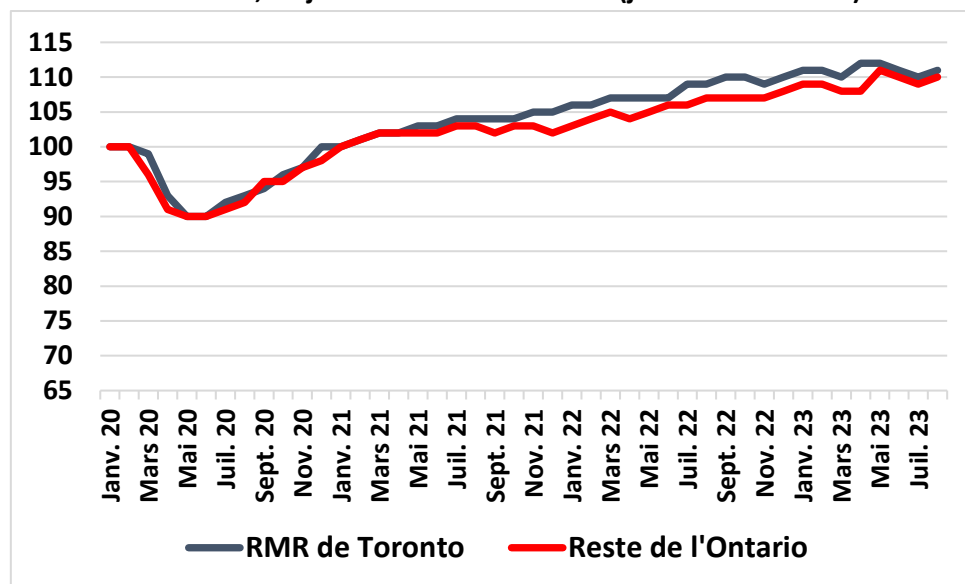


Statistique Canada, tableau 33-10-0270-01

Le graphique 5 présente les tendances pour le secteur manufacturier. En mai et juin 2020, l'indice pour les deux zones est tombé à 90, ce qui signifie que le nombre d'entreprises actives dans ce secteur était inférieur de 10 % à ce qu'il était en janvier 2020. Mais la reprise a été assez rapide : dès janvier 2021, le ratio était de 100 pour les deux

zones. Fin 2021, le ratio pour les deux régions était d'environ 105, et fin 2022, d'environ 108 à 109, les chiffres se stabilisant autour de ce niveau en 2023. Dans ce secteur, le niveau de la RMR de Toronto a généralement été légèrement supérieur à celui du reste de l'Ontario.

Graphique 5 : Ratio d'entreprises actives, industrie du tourisme, RMR de Toronto et reste de l'Ontario, de janvier 2020 à août 2023 (janvier 2020 = 100).



Statistique Canada, tableau 33-10-0270-01

En parcourant rapidement chacun de ces quatre graphiques, on constate qu'il existe une trajectoire différente pour chacun de ces quatre secteurs, illustrant la variation de l'impact de la COVID-19 sur le nombre d'entreprises actives. Au fur et à mesure que les chiffres se redressaient, les ratios ont eu tendance à se stabiliser jusqu'en 2023, ce qui pourrait être la conséquence d'un ralentissement

de l'économie, provoqué par la hausse des taux d'intérêt.

Le reste de ce rapport s'appuie sur les données familiales du Nombre d'entreprises canadiennes, sur lesquelles nous nous sommes concentrés depuis plusieurs années.



À mesure que les chiffres se redressaient, les ratios ont eu tendance à se stabiliser jusqu'en 2023, ce qui pourrait être la conséquence d'un ralentissement de l'économie, provoqué par la hausse des taux d'intérêt.

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

Les tableaux 1 et 2 présentent les données sommaires pour toutes les entreprises situées dans la région de Simcoe et le district de Muskoka pour juin 2023. Chaque tableau donne deux décomptes distincts :

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

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

Explication des colonnes spécifiques dans les tableaux :

a) L'avant-dernière colonne de chaque tableau donne la répartition en pourcentage de toutes les entreprises classées par industrie;

b) La dernière colonne donne le classement du nombre total d'entreprises classées selon l'industrie, en indiquant le plus grand nombre (1) et le plus petit nombre (20) d'entreprises. Le classement des cinq industries où l'on compte le plus grand nombre d'entreprises classées figure en rouge en caractères gras.

c) Les cellules surlignées signalent les trois industries qui comptent le plus grand nombre d'entreprises pour chaque colonne correspondant à la taille de l'effectif (c'est-à-dire pour chaque colonne);

d) Si une la valeur d'une cellule correspondant à la répartition en pour-cent indique 0 %, cela ne signifie pas qu'il n'existe aucune entreprise dans cette catégorie, mais simplement qu'en termes de pourcentage du total, la valeur est inférieure à 0,5 % et a été arrondie à la baisse à 0 %. En outre, lorsque le total est légèrement inférieur ou supérieur à 100 %, cela est dû à l'arrondissement des tranches de pourcentage.

TABLEAU 1 – SIMCOE
NOMBRE D'ENTREPRISES SELON LA TAILLE D'EFFECTIF
JUIN 2023

SECTOR D'INDUSTRIE SCIAN À 2 CHIFFRES	NOMBRE D'EMPLOYÉS								%	R A N G
	0	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100+	Total		
11 Agriculture	1 412	190	55	32	19	3	7	1 718	3	10
21 Extraction minière	21	11	13	10	3	6	0	64	0	19
22 Services publics	89	11	3	4	7	1	1	116	0	18
23 Construction	4 778	1 801	585	260	123	18	7	7 572	15	2
31-33 Fabrication	658	271	124	94	82	40	46	1 315	3	12
41 Commerce de gros	648	305	111	98	61	15	8	1 246	2	13
44-45 Commerce de détail	1 729	701	513	354	228	86	53	3 664	7	5
48-49 Transport et entreposage	1 965	580	66	40	42	10	14	2 717	5	7
51 Information et culture	362	89	45	13	18	5	1	533	1	16
52 Finance et assurances	1 858	254	82	62	78	5	3	2 342	5	9
53 Immobilier, location, location par bail	10 726	578	82	45	18	2	2	11 453	22	1
54 Professionnels, scientifiques, techniques	3 768	1 205	203	109	55	8	6	5 354	11	3
55 Gestion de sociétés et d'entreprises	273	18	6	5	9	1	2	314	1	17
56 Services administratifs	1 612	483	181	99	74	20	17	2 486	5	8
61 Services d'enseignement	424	78	47	29	19	1	4	602	1	15
62 Soins de santé et assistance sociale	2 176	887	350	184	139	39	40	3 815	8	4
71 Arts, spectacles et loisir	517	106	56	41	36	24	7	787	2	14
72 Hébergement et services de restauration	559	236	253	244	221	58	15	1 586	3	11
81 Autres services	2 169	821	320	110	44	8	1	3 473	7	6
91 Administrations publiques	5	2	0	5	0	10	23	45	0	20
ENTREPRISES CLASSÉES	35 749	8 627	3 095	1 838	1 276	360	257	51 202		
Pourcentage de toutes les entreprises classées et non classées	71	17	6	3	2	1	1	100		
Pourcentage cumulé	71	88	93	97	99	100	100			
ONTARIO pourcentage des entreprises classées et non classées	72 %	17 %	5 %	3 %	2 %	1 %	1 %			

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2023

TABLEAU 2 – MUSKOKA
NOMBRE D'ENTREPRISES SELON LA TAILLE D'EFFECTIF
JUIN 2023

SECTOR D'INDUSTRIE SCIAN À 2 CHIFFRES	NOMBRE D'EMPLOYÉS								%	RAN G
	0	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100+	Total		
11 Agriculture	79	22	4	2	2	2	0	111	1	14
21 Extraction minière	2	0	0	9	3	0	1	15	0	20
22 Services publics	13	2	2	1	1	1	0	20	0	18
23 Construction	861	451	200	103	30	5	2	1 652	19	2
31-33 Fabrication	132	55	18	11	13	5	4	238	3	10
41 Commerce de gros	63	36	20	13	5	1	0	138	2	13
44-45 Commerce de détail	298	134	97	82	49	16	11	687	8	4
48-49 Transport et entreposage	147	44	11	6	3	4	0	215	2	11
51 Information et culture	62	15	12	3	3	0	0	95	1	15
52 Finance et assurances	347	43	20	10	6	0	0	426	5	8
53 Immobilier, location, location par bail	1 923	141	18	11	4	2	0	2 099	24	1
54 Professionnels, scientifiques, techniques	580	161	42	21	5	1	0	810	9	3
55 Gestion de sociétés et d'entreprises	65	3	0	2	1	0	0	71	1	17
56 Services administratifs	289	114	50	24	13	1	2	493	6	7
61 Services d'enseignement	52	8	5	4	3	0	0	72	1	16
62 Soins de santé et assistance sociale	266	141	38	37	16	4	5	507	6	6
71 Arts, spectacles et loisir	125	29	21	18	12	4	4	213	2	12
72 Hébergement et services de restauration	164	59	44	58	54	19	2	400	5	9
81 Autres services	412	136	47	18	7	0	1	621	7	5
91 Administrations publiques	1	0	1	1	3	4	6	16	0	19
ENTREPRISES CLASSÉES	5 881	1 594	650	434	233	69	38	8 899		
Pourcentage de toutes les entreprises classées et non classées	68	18	7	5	2	1	1	100		
Pourcentage cumulé	68	85	92	97	99	100	100			
ONTARIO pourcentage des entreprises classées et non classées	72 %	17 %	5 %	3 %	2 %	1 %	1 %			

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2023

Quelques observations :

a) Nombre de petites entreprises : Les entreprises sont principalement composées de petits établissements. Parmi les entreprises classées et non classées de Simcoe et de Muskoka, 68 à 71 % d'entre elles ne comptent aucun employé, ce qui correspond à la moyenne provinciale de 72 %; celles qui comptent de 1 à 4 employés, Simcoe en compte 17 % et Muskoka 19 %, ce qui correspond également à la moyenne provinciale de 17 %;

b) 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 comptant le plus grand nombre d'entreprises à Simcoe sont l'immobilier, la location et la location à bail, représentant 22,4 % de toutes les entreprises (cette part est en hausse; l'année dernière, elle était de 22,3 %, l'année précédente, de 21,1 %, et il y a deux ans, de 20,3 %), suivie par la construction à 14,8 % (les deux années précédentes, elle était de 15,0 %), puis, en troisième position, les services professionnels, scientifiques et techniques à 10,5 % (les deux années précédentes, elle était de 10,3 %); à Muskoka, ce sont les trois mêmes industries : Immobilier, location et location à bail à 23,6 % (cette part a également augmenté : l'an dernier, elle était de 22,5 %, l'année précédente, de 20,1 %), construction à 18,6 % (cette part a quelque peu diminué; l'an dernier, elle était de 19,1 %, l'année précédente, de 19,5 %), et en troisième position, services professionnels, scientifiques et techniques représentant 9,1 % (l'an dernier, 9,3 %, l'année précédente, 8,9 %); en guise de contexte, les cinq plus grandes industries par nombre d'entreprises en Ontario sont : Immobilier et location et location à bail (23,3 %); services professionnels, scientifiques et techniques (14,0 %);

construction (9,5 %); transport et entreposage (7,6 %); et soins de santé et assistance sociale (7,3 %);

c) Plus grand nombre d'entreprises selon la taille et l'industrie : Les trois plus importantes industries selon chaque tranche d'effectif sont également soulignées. Les tableaux montrent la façon dont le très grand nombre d'entreprises dans la catégorie sans employés influence les chiffres totaux (c'est-à-dire, à la fois dans Simcoe et Muskoka, pour l'immobilier et la location et la location à-bail, la construction, et les services professionnels, scientifiques et techniques; dans les deux régions, ces industries ont le plus grand nombre d'établissements comptant zéro employés, ainsi que le plus grand nombre d'établissements en tout). Parmi les entreprises de taille moyenne, le commerce de détail et l'hébergement et les services de restauration sont les industries qui comptent le plus grand nombre d'entreprises dans les régions de Simcoe et de Muskoka, de même que les soins de santé et l'assistance sociale dans la région de Simcoe; parmi les entreprises comptant plus de 100 employés, les effectifs les plus importants se trouvent dans les secteurs du commerce de détail et des soins de santé et de l'assistance sociale, tant à Simcoe qu'à Muskoka, ainsi que dans l'industrie manufacturière à Simcoe et dans l'administration publique à Muskoka.,

Cet essai de groupement de différentes industries concentrées dans différentes catégories de taille d'employés est bien illustré dans le tableau 3, qui montre la répartition en pourcentage des industries parmi les entreprises sans employés et les entreprises avec employés, pour chacune des régions de Simcoe et de Muskoka.



Dans Simcoe et Muskoka, le nombre d'entreprises de services immobilier, de location et de location à-bail augmente chaque année

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

Tableau 3 : Répartition en pourcentages des entreprises sans employés et avec employés, par industrie, Simcoe et Muskoka, juin 2023.

	Simcoe		Muskoka	
	Aucun employé	Avec employés	Aucun employé	Avec employés
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	4 %	2 %	1 %	1 %
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	0 %	0 %	0 %	0 %
Services publics	0 %	0 %	0 %	0 %
Construction	13 %	18 %	15 %	26 %
Fabrication	2 %	4 %	2 %	4 %
Commerce de gros	2 %	4 %	1 %	3 %
Commerce de détail	5 %	13 %	5 %	13 %
Transport et entreposage	6 %	5 %	3 %	2 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	1 %	1 %	1 %	1 %
Finance et assurances	5 %	3 %	6 %	3 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	30 %	5 %	33 %	6 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	11 %	10 %	10 %	8 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	1 %	0 %	1 %	0 %
Services administratifs et services de soutien	5 %	6 %	5 %	7 %
Services d'enseignement	1 %	1 %	1 %	1 %
Soins de santé et assistance sociale	6 %	11 %	5 %	8 %
Arts, spectacles et loisirs	1 %	2 %	2 %	3 %
Hébergement et services de restauration	2 %	7 %	3 %	8 %
Autres services	6 %	8 %	7 %	7 %
Administrations publiques	0 %	0 %	0 %	1 %

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2023

Parmi les entreprises sans employés, les services immobiliers et de location et de location à bail se distinguent véritablement, représentant environ 30 % ou plus de ces entreprises. Dans cette catégorie, 66 % des entreprises de Simcoe et 62 % des entreprises de Muskoka sont des propriétaires d'immeubles résidentiels. Le sous-secteur suivant dans cette catégorie est celui des agents immobiliers, qui représente environ 15 à

16 % des établissements n'ayant aucun employé. Parmi les entreprises ayant des employés dans l'industrie des services immobiliers et de location à bail, les établissements sont davantage répartis dans un certain nombre de sous-secteurs : services immobiliers et services de location à bail; agents immobiliers; services de location à bail de bâtiments non résidentiels; bureaux de courtiers en immobilier; et gestionnaires de biens immobiliers.

La deuxième industrie la plus importante parmi les établissements comptant aucun employé est la construction. Par sous-secteurs de l'industrie, il existe une différence entre Simcoe et Muskoka. À Simcoe, une proportion à peu près égale de ces entreprises se trouve parmi les entrepreneurs en finition de bâtiments (28 % des entreprises de cette industrie comptent zéro employé) et la construction de bâtiments résidentiels (26 %). À Muskoka, la construction de bâtiments résidentiels représente 35 % des entreprises, suivie des entrepreneurs en finition de bâtiments (20 %). Cette même tendance s'applique également aux entreprises qui comptent des employés. Les autres sous-secteurs importants dans les deux régions sont les entrepreneurs en matériel de construction, les autres entrepreneurs spécialisés et les entrepreneurs de fondations, structures et extérieur de bâtiments.

Les services professionnels, scientifiques et techniques sont la troisième industrie par ordre d'importance, avec zéro employé, et le sous-secteur le plus important pour Simcoe et Muskoka est celui des services de gestion, de conseil scientifique et technique (environ 30 %). Parmi les établissements employant des salariés dans les services professionnels, scientifiques et techniques, plusieurs secteurs présentent des proportions plus élevées d'entreprises dans les deux régions, soit les services de comptabilité, de préparation des déclarations de revenus, de tenue de livres et de paie; les services de conseil en gestion, scientifique et technique; les services d'architecture, d'ingénierie et les services connexes; et les services juridiques. En outre, Simcoe a une forte proportion de conception de systèmes informatiques et de services connexes, alors qu'à Muskoka, ce sous-secteur est une catégorie de niveau inférieur.

À l'autre extrémité du spectre de la taille de l'effectif, Simcoe compte 108 entreprises de 200 employés ou plus et Muskoka en compte dix. Plus en détail :

a) Entreprises de Simcoe comptant plus de 500 employés (24 entreprises) : cinq entreprises du secteur manufacturier; quatre hôpitaux généraux; deux établissements d'enseignement primaire et secondaire (y compris les conseils scolaires); deux établissements d'administration publique locale; et un dans chacun des secteurs suivants : centre d'appels; service de garde et de patrouille; autre service de soutien administratif; collège communautaire; hôpital psychiatrique et pour alcooliques et toxicomanes; service de garde d'enfants; centre de ski; hôtel-casino; entrepreneur de services de restauration; établissement de restauration à service limité; service correctionnel provincial.

b) Parmi les grandes catégories d'entreprises de Simcoe employant de 200 à 499 employés, on trouve 15 entreprises du secteur manufacturier; neuf détaillants de marchandises générales (grands magasins, clubs-entrepôts, supercentres); neuf établissements de soins infirmiers; cinq établissements d'administration publique locale; trois centres d'aide temporaire; et trois services de soins de santé à domicile.

c) Entreprises de Muskoka comptant 500 employés ou plus : un service correctionnel fédéral.

d) Entreprises de Muskoka employant de 200 à 499 employés : deux hôpitaux généraux; deux établissements de soins infirmiers; deux établissements d'administration publique locale; un établissement d'extraction de granit; un centre de villégiature; et un établissement de restauration à service limité.



Simcoe compte 108 entreprises ayant un effectif de 200 ou plus, Muskoka en a dix.

Évolution du nombre d'entreprises par industrie, de juin 2022 à juin 2023.

Les variations du nombre d'employeurs diffèrent d'une industrie à l'autre. Les tableaux 4 et 5 mettent en évidence l'évolution du nombre d'entreprises par industrie et par taille d'effectif entre juin 2022 et juin 2023 pour Simcoe et Muskoka. Chaque tableau indique également le nombre total d'entreprises dans chaque industrie en juin 2023, afin de fournir un contexte. Le codage couleur des tableaux (vert là où il y a une augmentation, orange dans le cas d'une réduction) aide à illustrer les tendances qui se présentent.

Une comparaison entre les variations nettes selon le nombre d'employés de cette année et celui des trois années précédentes figure au bas de chaque tableau afin d'illustrer l'évolution globale du nombre

d'entreprises sur cette période. Dans la section suivante, les changements survenus pendant six ans sont illustrés dans un graphique. Il convient de noter que Statistique Canada décourage les comparaisons de ce genre au motif que ses méthodes de collecte et de classification des données évoluent. 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.

Le tableau 4 montre l'évolution du nombre d'établissements pour Simcoe entre juin 2022 et juin 2023.

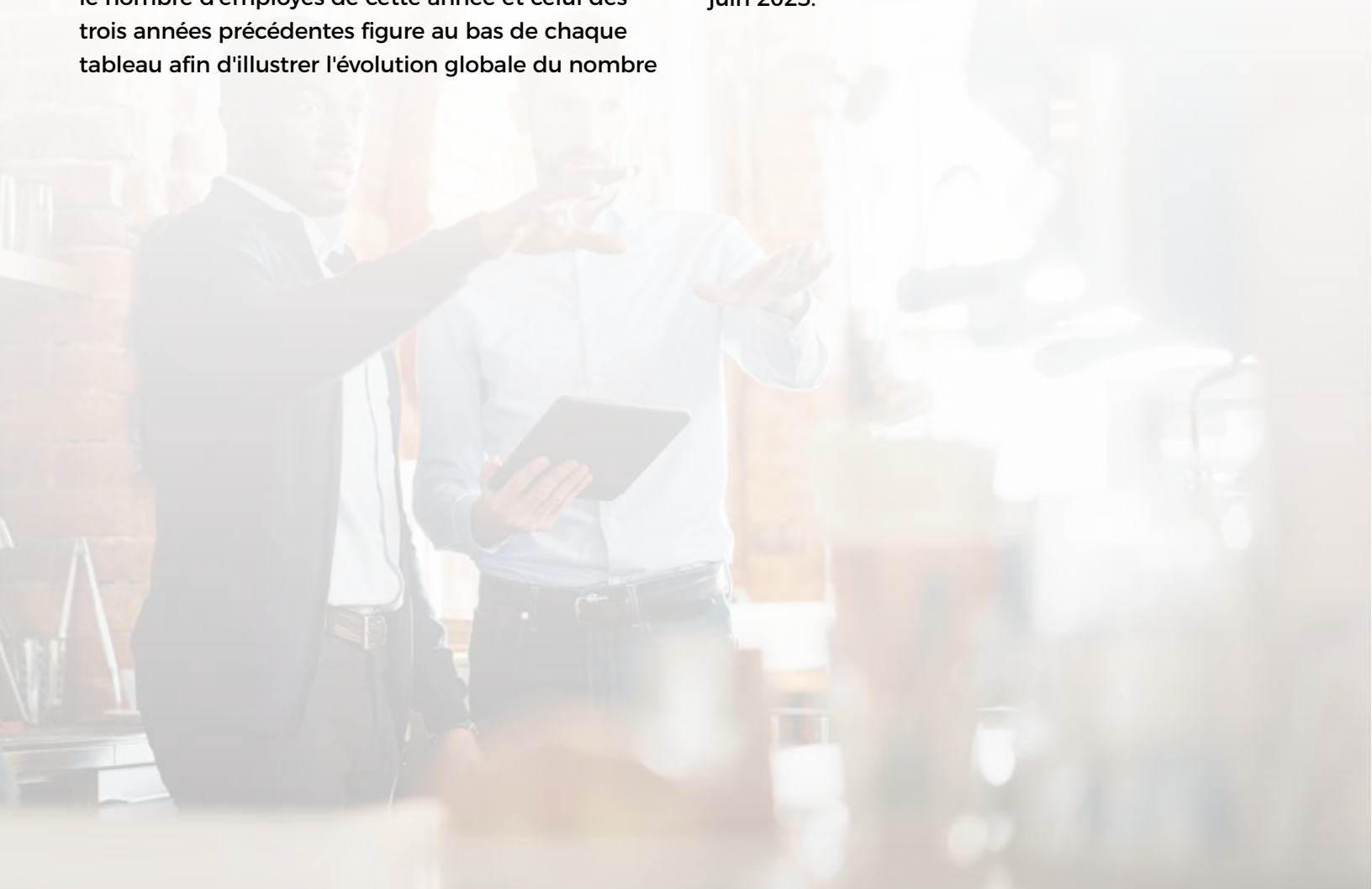


TABLEAU 4 : SIMCOE
Variation au nombre d'employeurs selon la taille de l'industrie et de l'entreprise,
de juin 2020 à juin 2023

INDUSTRIE	Taille de l'entreprise (nombre d'employés)					Nombre total d'entreprises Juin 2023
	0	1-19	20-99	100+	Total	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	56	10	0	4	70	1 718
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	8	5	-2	0	11	64
Services publics	-2	0	2	0	0	116
Construction	335	116	3	-1	453	7 572
Fabrication	46	31	-3	1	75	1 315
Commerce de gros	23	12	-2	0	33	1 246
Commerce de détail	154	-3	28	-4	175	3 664
Transport et entreposage	245	11	-1	2	257	2 717
Industrie de l'information et industrie culturelle	60	3	-3	0	60	533
Finance et assurances	72	-13	17	0	76	2 342
Services immobiliers et services de location et de location à bail	832	41	-2	1	872	11 453
Services professionnels, scientifiques et techniques	392	65	-10	1	448	5 354
Gestion de sociétés et d'entreprises	1	-2	1	0	0	314
Services administratifs et services de soutien	176	45	4	-3	222	2 486
Services d'enseignement	84	-1	5	-1	87	602
Soins de santé et assistance sociale	397	48	18	1	464	3 815
Arts, spectacles et loisirs	39	3	3	0	45	787
Hébergement et services de restauration	26	28	23	2	79	1 586
Autres services	210	14	0	0	224	3 473
Administrations publiques	0	5	5	5	15	45
Changements totaux nets, 2022-2023	3 154	418	86	8	3 666	
Changements totaux nets, 2021-2022	665	618	103	31	1 417	
Changements totaux nets, 2020-2021	1 058	36	-111	-18	965	
Changements totaux nets, 2019-2020	281	39	22	1	343	

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2022 et juin 2023

Quelques observations concernant le tableau 4 :

a) En ce qui concerne l'évolution sur quatre ans : il est clair qu'entre juin 2020 et juin 2021, les entreprises de 20 à 99 employés et de 100 employés et plus ont considérablement diminué; cela ne signifie pas que ces établissements ont mis la clé sous la porte, mais il est tout aussi probable qu'elles ont réduit leurs effectifs et passent ainsi à une catégorie de taille plus petite.

b) Si des hausses nettes d'établissements ont été enregistrées dans toutes les catégories de taille d'employés, ces hausses sont inférieures à celles connues entre 2021 et 2022, à l'exception de la catégorie zéro employé, qui a connu une hausse particulièrement marquée.

c) Entre 2022 et 2023, aucune industrie de Simcoe n'a connu de perte nette dans le nombre total d'établissements; cela ne veut pas dire qu'aucun secteur n'a perdu d'emploi, car la répartition des gains et des pertes dans certaines industries où il y a eu des pertes parmi les catégories de taille d'entreprise les plus importantes, aurait pu entraîner une perte nette d'emploi, même si, compte tenu du nombre d'augmentations dans de nombreuses industries, c'est moins probable.

d) Plusieurs industries ont enregistré des gains significatifs dans la plupart, voire dans toutes les catégories de taille, ce qui indiquerait des gains nets d'emploi importants. Il s'agit de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de l'élevage; des soins de santé et de l'assistance sociale; des arts, des spectacles et des loisirs; de l'hébergement et des services de restauration; d'autres services; et de l'administration publique.

Muskoka. Le tableau 5 présente les données de changement net pour Muskoka. Il existe à la fois des similitudes et des différences par rapport aux tendances observées à Simcoe :

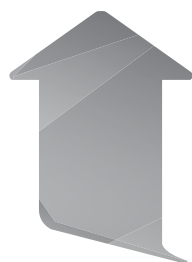
a) Alors que la tendance générale entre juin 2022 et juin 2023 a montré des augmentations dans la plupart des catégories de taille d'employés, il y a eu une baisse de quatre entreprises dans la catégorie des 100 employés et plus; d'autre part, l'augmentation du nombre d'entreprises de 20 à 99 employés a été notablement plus importante que l'augmentation entre 2021 et 2022, et il y a également eu une augmentation considérable du nombre d'entreprises de zéro employé, un peu comme ce qui s'est produit à Simcoe.

b) Presque toutes les industries ont connu une augmentation nette du nombre total d'établissements, à l'exception des services publics et de la gestion de sociétés et d'entreprises (qui représentent les sociétés de portefeuille et les sièges sociaux).

c) Compte tenu de la répartition des pertes entre les catégories d'employés, il est possible qu'il y ait eu une perte nette d'emplois dans les industries de la construction, de l'industrie manufacturière, et de l'administration et du soutien.

d) De même, il est probable que les industries suivantes aient connu des gains nets d'emploi : extraction minière et extraction de pétrole et de gaz; commerce de gros; commerce de détail; immobilier, location et location à bail; soins de santé et assistance sociale; arts, spectacles et loisirs; hébergement et services de restauration, autres services; et administration publique.

Simco a connu une hausse exceptionnelle du nombre d'entreprises sans employés entre 2021 et 2022.



À Muskoka, la hausse du nombre d'entreprises de 20 à 99 employés a été notablement plus importante en 2023.

TABLEAU 5 : MUSKOKA
Variation au nombre d'employeurs selon la taille de l'industrie et de l'entreprise,
de juin 2020 à juin 2023

INDUSTRIE	Taille de l'entreprise (nombre d'employés)					Nombre total d'entreprises Juin 2023
	0	1-19	20-99	100+	Total	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	2	2	-1	0	3	111
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	0	2	1	0	3	15
Services publics	-4	0	0	0	-4	20
Construction	60	25	-5	1	81	1 652
Fabrication	4	4	-2	-2	4	238
Commerce de gros	1	8	0	0	9	138
Commerce de détail	14	-16	15	0	13	687
Transport et entreposage	25	-4	2	0	23	215
Industrie de l'information et industrie culturelle	10	-1	0	0	9	95
Finance et assurances	21	-3	1	0	19	426
Services immobiliers et services de location et de location à bail	232	13	2	0	247	2 099
Services professionnels, scientifiques et techniques	59	-12	1	0	48	810
Gestion de sociétés et d'entreprises	1	-2	-1	0	-2	71
Services administratifs et services de soutien	58	9	-2	-1	64	493
Services d'enseignement	1	-2	3	0	2	72
Soins de santé et assistance sociale	64	4	2	-1	69	507
Arts, spectacles et loisirs	18	2	0	0	20	213
Hébergement et services de restauration	23	0	16	-2	37	400
Autres services	19	6	1	0	26	621
Administrations publiques	0	1	2	1	4	16
Changements totaux nets, 2022-2023	608	36	35	-4	675	
Changements totaux nets, 2021-2022	141	97	16	7	261	
Changements totaux nets, 2020-2021	302	84	-19	-6	361	
Changements totaux nets, 2019-2020	-86	50	1	1	-34	

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2022 et juin 2023

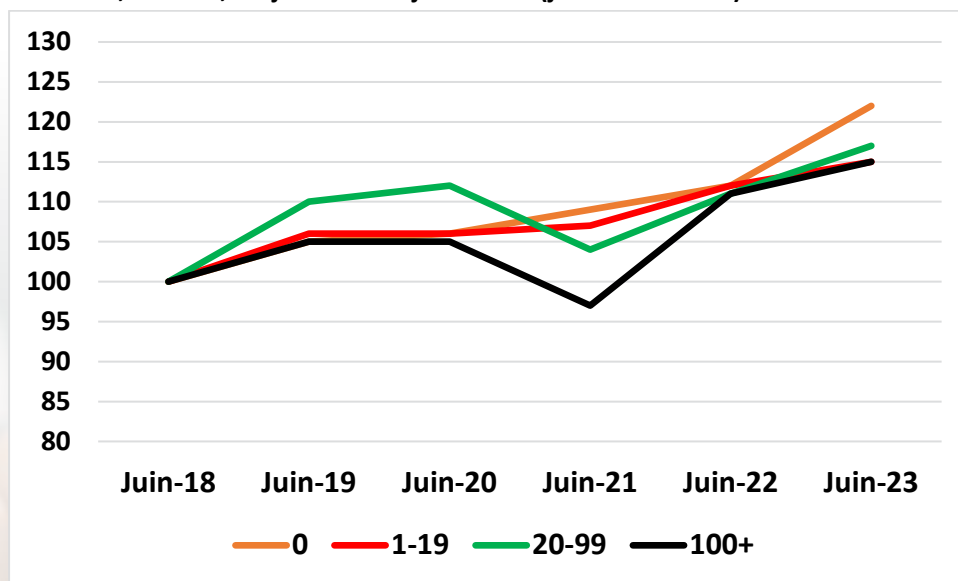
Chronologie de juin 2018 à juin 2023

Les changements qui se produisent d'une année à l'autre peuvent parfois être la conséquence d'un changement dans la façon dont une entreprise est classée ou d'une légère augmentation ou diminution de l'emploi entraînant le passage d'une catégorie de taille d'employés à une autre. Ce qui peut être plus révélateur, c'est le schéma à plus long terme des changements par taille d'entreprise. Le graphique suivant suit ces changements pour quatre catégories de taille d'effectif s'échelonnant sur cinq ans (de juin 2018 à juin 2023) :

- a) Aucun employé (0)
- b) 1 à 19 employés
- c) 20 à 99 employés
- d) 100 employés ou plus

Le nombre d'entreprises présentes dans chaque catégorie en juin 2018 se voit attribuer une valeur de 100. Chaque année suivante, le nombre d'entreprises est exprimé par rapport à cette valeur de 100. Par exemple, si la valeur est de 105, cela signifie que le nombre d'entreprises a augmenté de 5 %. De cette façon, on peut comparer la tendance lorsque le nombre réel d'entreprises dans chaque catégorie est très différent. Les graphiques 6 et 7 montrent les tendances pour Simcoe et Muskoka.

Graphique 6 : Ratio du nombre d'entreprises dans toutes les industries par catégories de taille d'effectif, Simcoe, de juin 2018 à juin 2023. (juin 2018 = 100)



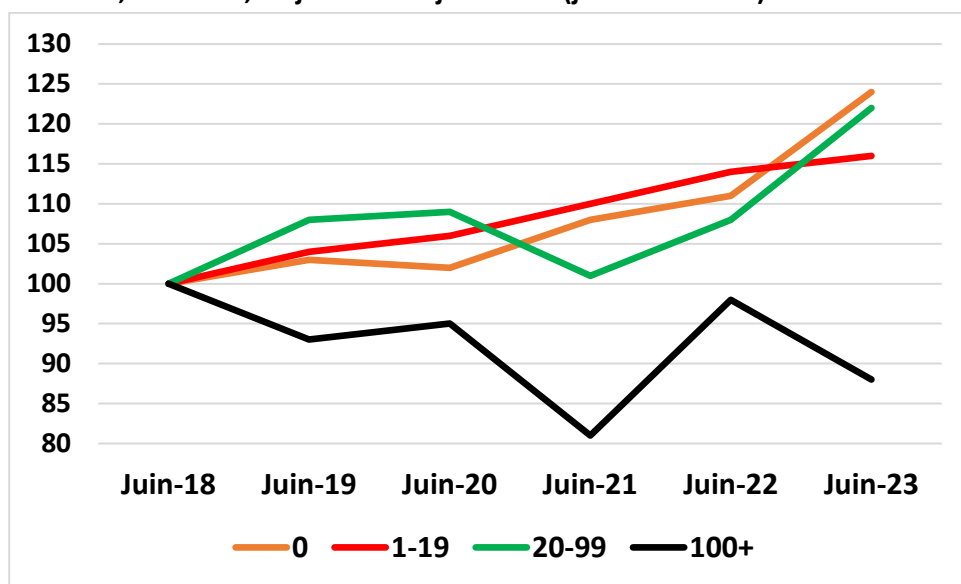
Statistique Canada, Nombres d'entreprises canadiennes, juin 2018 à juin 2023

À Simcoe (graphique 5), de juin 2018 à juin 2020, les tendances ont été largement positives; juin 2021 montre une baisse des entreprises de plus grande taille, 20-99 employés et 100 ou plus, puis une reprise significative, de sorte que dans toutes les catégories de taille d'effectif, le nombre réel d'entreprises était entre 15 % et 22 % supérieur à ce qu'il était en juin 2018.

Dans la région de Muskoka (graphique 7), les tendances sont légèrement différentes. On observe une croissance généralement positive pour toutes les années pour les établissements comptant zéro et de 1 à 19 employés. Les entreprises de 20 à 99 employés ont augmenté jusqu'en juin 2020, puis ont diminué, mais finalement, en juin 2023, le nombre d'établissements s'est non seulement redressé, mais

a considérablement augmenté, la valeur en juin 2022 n'ayant toujours pas retrouvé le niveau de juin 2020. Pour les entreprises de 100 employés ou plus, en termes proportionnels, les baisses ont commencé plus tôt et ont été plus profondes; cependant, il faut noter que cette catégorie ne comptait que 43 établissements en juin 2018. En juin 2021, la baisse a chuté à 35 entreprises, en juin 2022, le nombre d'entreprises est remonté à 42 et en juin 2023, le nombre d'entreprises avait de nouveau baissé, cette fois-ci à 38. Les changements proportionnels avec ces petits nombres exagèrent l'impact, mais il n'en reste pas moins que le nombre d'entreprises de 100 employés ou plus a diminué et ne s'est que légèrement redressé.

Graphique 7 : Ratio du nombre d'entreprises dans toutes les industries par catégories de taille d'effectif, Muskoka, de juin 2018 à juin 2023. (juin 2018 = 100)



Statistique Canada, Nombres d'entreprises canadiennes, juin 2018 à juin 2023

Le nombre d'entreprises de 100 employés ou plus a diminué et ne s'est que légèrement redressé.

Le secteur de l'hébergement et des services de restauration présente une histoire légèrement différente de ce qui s'est passé suite à la COVID-19. Les entreprises dans Simcoe et Muskoka dans ce secteur qui comptent 100 employés ou plus sont rares (en juin 2018, il y en avait 15 à Simcoe et neuf à Muskoka), de sorte que cette catégorie a été combinée avec la catégorie 20-99 employés pour former une catégorie 20 employés et plus dans les

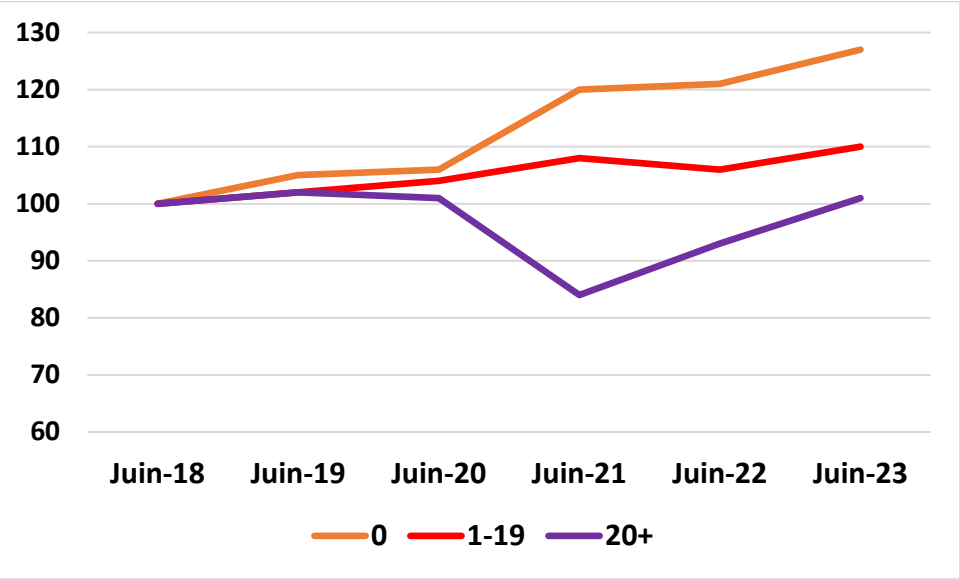
graphiques 8 et 9.

Dans les deux régions, les entreprises de zéro et de 1 à 19 employés ont généralement connu une croissance régulière, tandis que les entreprises de 20 employés ou plus ont enregistré une forte baisse en juin 2021 (moins 16 % à Simcoe et moins 34 % à Muskoka). Les deux régions ont connu une reprise dans cette catégorie, mais en juin 2023, le nombre

d'entreprises atteindra à peine celui de juin 2018 : à Simcoe, le nombre d'entreprises était de 290 en juin 2018 et de 294 en juin 2023; à Muskoka, le nombre d'entreprises comptant 20 employés ou plus était de 77 en juin 2018 et de 75 en juin 2023. En bref, l'impact de la COVID-19 a été non seulement une

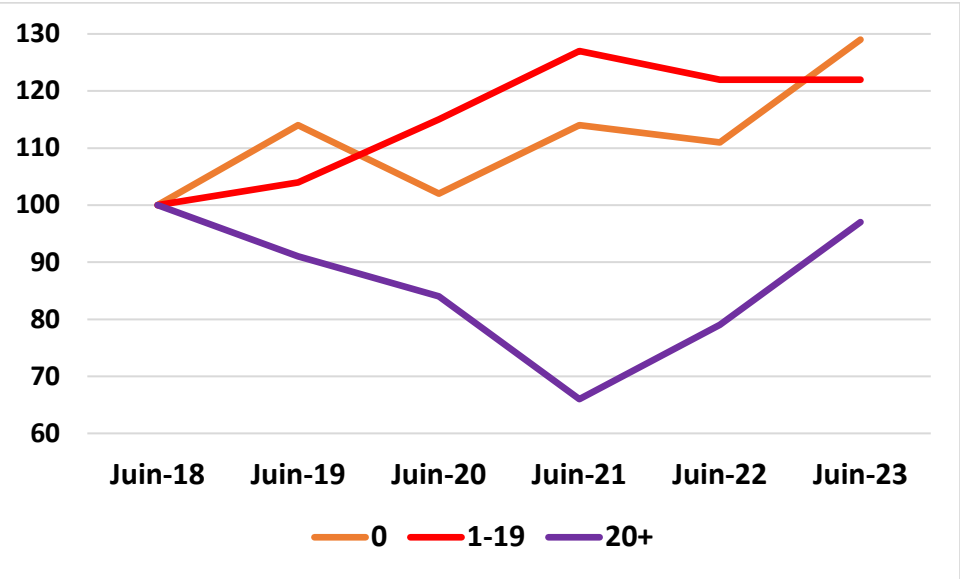
baisse plus marquée du nombre d'entreprises de 20 employés ou plus, mais aussi une reprise modérée, ne faisant que retrouver le niveau de juin 2018, sans toutefois le dépasser.

Graphique 8 : Ratio du nombre d'entreprises par catégories de taille d'effectif, secteur de l'hébergement et des services de restauration, Simcoe, de juin 2018 à juin 2023 (juin 2018 = 100).



Statistique Canada, Nombres d'entreprises canadiennes, juin 2018 à juin 2023

Graphique 9 : Ratio du nombre d'entreprises par catégories de taille d'effectif, secteur de l'hébergement et des services de restauration, Muskoka, de juin 2018 à juin 2023 (juin 2018 = 100).



Statistique Canada, Nombres d'entreprises canadiennes, juin 2018 à juin 2023

Analyse des données relatives au programme Emploi Ontario (2022-2023)

Contexte des données

Ce document se base sur des données fournies par le Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences aux commissions de planification de la main-d'œuvre et aux réseaux régionaux d'alphabétisation et de compétences de base. Ces données ont été spécialement recueillies par le ministère et comportent des statistiques sur les programmes liés à l'Apprentissage, à la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi, aux Services d'emploi, à l'Alphabétisation et formation de base, aux Services d'aide à l'emploi de l'Ontario, à Meilleurs Emplois Ontario et au Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes (y compris le programme d'été) pour l'exercice 2022-2023.

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. Il existe trois séries de données :

- les données à l'échelle locale (dans le cas de la Simcoe Muskoka Skillforce - la zone géographique englobe 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 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, Meilleurs Emplois Ontario, Apprentissage, Subvention Canada-Ontario pour l'emploi et Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes). Le nombre de sous-catégories de données pour chacun des programmes varie considérablement.

Ces dernières années, deux facteurs ont eu une incidence sur le nombre de clients d'Emploi Ontario :

- 1) La pandémie de la COVID-19 et les confinements qui l'ont accompagnée ont eu un impact très perturbateur sur la vie de tous les Ontariennes et Ontariens et ont également fait chuter le nombre de clients d'Emploi Ontario dans tous les programmes et dans toutes les zones géographiques;
- 2) La transformation d'Emploi Ontario et la mise en place de services d'emploi intégrés dans trois zones desservies (Hamilton-Niagara, Muskoka-Kawarthas et Peel) ont entraîné une diminution des chiffres liés aux Services d'emploi pour l'Ontario, car ces clients sont désormais comptabilisés dans le cadre d'un programme différent.

Le ministère a choisi de publier un volume très limité de données pour les services d'emploi intégrés, en ne fournissant qu'une partie des données d'admission et aucune donnée sur les résultats. Les catégories de données d'admission pour lesquelles il existe des données sont les suivantes :

- a) Nombre total de clients
- b) Clients selon le groupe d'âge
- c) Clients selon le genre
- d) Clients selon le niveau de scolarité atteint
- e) Clients selon la source de revenu
- f) Clients selon les groupes désignés

Pour ces variables, on présentera les données pour Simcoe et Muskoka pour ensuite les comparer à tous les autres services emploi fonctionnant sous l'ancien système, en plus de les comparer à tous les services d'emploi intégrés.

Pour toutes les autres variables liées aux Services d'emploi, les données ne seront présentées que pour Simcoe, car aucune donnée n'est fournie pour Muskoka. Pour tous les autres programmes (par exemple, Meilleurs Emplois Ontario), les données concernent l'ensemble de la région de la commission, c'est-à-dire Simcoe et Muskoka.



SERVICES D'EMPLOI

Nombre de clients : Simcoe et Muskoka

Le tableau 1 rassemble le nombre de clients des services d'emploi pour chacun des Services d'emploi Ontario (comme l'ancien système sera appelé) et pour les SEI (services d'emploi intégrés fournis par

les gestionnaires de système de services), pour chacune des régions de Simcoe, Muskoka et de l'Ontario, de 2018-2019 à 2022-2023.

Tableau 1 : Nombre de clients des services d'emploi, Simcoe, Muskoka et Ontario, 2018-2019 à 2022-2023

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Simcoe					
Non assistés	16 103	17 704	12 309	16 999	19 100
Assistés	5 897	5 504	3 016	2 998	3 476
Muskoka					
Non assistés	1 583	1 364	384		
Assistés	705	664	299		
GSS				507	433
Ontario					
Non assistés	516 469	537 403	411 557	386 909	434 020
Assistés	189 591	183 826	117 296	99 810	104 045
GSS				30 658	32 296
Total des chômeurs	440 200	450 500	819 500	598 900	439 800

Il existe trois catégories de clients :

- 1) Clients non assistés dans le cadre des services d'Emploi Ontario (anciennement appelés clients non assistés de ressource et information).
- 2) Les clients assistés dans le cadre des services d'Emploi Ontario (ces personnes bénéficient des services de soutien les plus intensifs).
- 3) Clients des SEI (ce chiffre inclut tous les clients desservis par les GSS, représentant trois catégories de clients - A, B et C, classées selon différents niveaux de risque de chômage endémique).

Si l'on considère d'abord les chiffres de l'Ontario, on constate une chute spectaculaire du nombre de clients non assistés et assistés en 2020-2021, l'année où la COVID-19 a frappé. En prenant 2018-2019 comme référence, en 2020-2021, le nombre de clients non assistés a diminué de 30 % et le nombre de clients assistés a diminué de près de 40 %. Paradoxalement, cela s'est produit à un moment où le nombre de chômeurs a augmenté de façon spectaculaire (dernière ligne du tableau 1; ces chiffres du chômage sont également calculés pour la période d'avril à mars afin de correspondre aux nombre de clients pour l'exercice); cependant, vu les confinements, il y avait très peu d'emplois à pourvoir, alors que simultanément, de nombreuses

personnes attendaient d'être rappelées à leur ancien emploi. Alors que les services d'emploi ont pivoté pour fournir des services en ligne, il y avait moins de personnes à la recherche de services à cette époque. Les chiffres ont continué à baisser en 2021-2022, ce qui est moins attribuable à l'entrée en fonction des GSS, car le nombre total de clients des services d'emploi en 2021-2022 (en combinant les services d'Emploi Ontario et les SEI) était inférieur au total de 2020-2021. En 2022-2023, les chiffres se sont quelque peu redressés, mais ils sont restés inférieurs à ce qu'ils étaient en 2019-2020.

Dans la région de Simcoe, on retrouve une partie de ce motif. Le nombre de clients non assistés et assistés a fortement diminué en 2020-2021, avant de remonter partiellement en 2021-2022, tandis que le nombre de clients assistés est resté plus ou moins inchangé. En 2022-2023, le nombre de clients non assistés a encore augmenté, et le nombre de clients assistés a sensiblement augmenté, mais le niveau reste inférieur à ce qu'il était en 2019-2020.

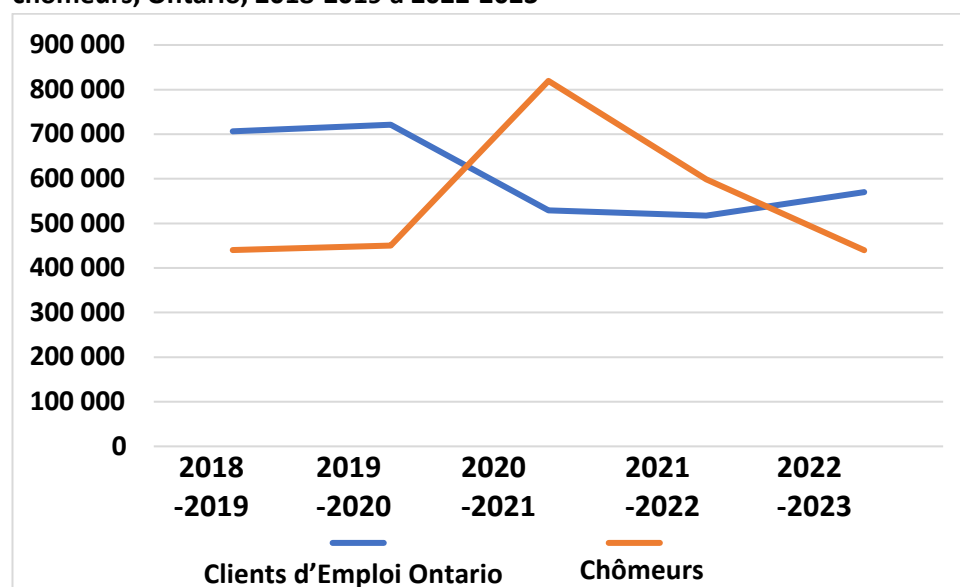
À Muskoka, le nombre de clients, qu'ils soient assistés ou non, a connu une très forte baisse en 2020-2021; sous les GSS, le nombre de clients était inférieur au nombre combiné de clients non assistés et assistés en 2020-2021. Il s'agit peut-être

d'une conséquence de la transition et du fait que moins de clients ont pu être desservis tout au long de l'année, de sorte que moins de dossiers ont été fermés. Bien que cela puisse être le cas en 2022-2023, le nombre de clients des GSS dans la zone de Muskoka était inférieur de 15 % au chiffre déclaré en 2021-2022.

Il est intéressant de comparer le nombre total de clients non assistés desservis par Emploi Ontario, Emploi Ontario assistés et les SEI au cours de cette période et de le comparer à la trajectoire du nombre de chômeurs. Le graphique 1 présente les chiffres réels pour l'Ontario.

Le graphique 1 montre à quel point le nombre de chômeurs a augmenté en 2020-2021 et comment il a diminué, de sorte que le nombre de chômeurs en 2022-2023 était presque exactement égale à 2018-2019. Ce qui a changé, c'est le nombre nettement moins élevé de clients qui obtiennent une forme quelconque de services d'emploi de l'Ontario; la baisse entre 2018-2019 et 2022-2023 est de 19 %. (Le nombre de personnes desservies par les services d'emploi en 2018-2019 ne comprend pas les personnes desservies par OT ou le POSPH dans les trois régions prototypes, dont les services d'emploi ont maintenant été transférés aux GSS).

Graphique 1 : Nombre de clients de tous les programmes de services d'emploi et nombre de chômeurs, Ontario, 2018-2019 à 2022-2023



Clients par groupe d'âge : Simcoe et Muskoka

La COVID-19 a non seulement provoqué une importante augmentation du chômage, mais cette hausse a touché différemment les différents groupes d'âge. Pour illustrer ce point, le tableau 2 montre la part de la population totale en chômage en Ontario selon les groupes d'âge depuis les sept dernières années. Dans l'ensemble, la part par groupe d'âge est restée relativement stable, mais en 2020 (année de début de la pandémie), les jeunes âgés de 15 à 24 ans ont connu une augmentation

légèrement plus importante. En 2021, la situation s'inverse complètement, la part des jeunes parmi les chômeurs diminue, alors que les personnes âgées de 45 ans et plus représentent une part légèrement plus importante. De faibles changements sont intervenus en 2022 : une légère augmentation de la proportion de jeunes chômeurs et une faible diminution de la part du chômage représentée par les personnes âgées de 45 à 64 ans.

Tableau 2 : Part de la population ontarienne sans emploi par groupe d'âge, 2016-2022

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
15-24 ans	30 %	29 %	31 %	31 %	32 %	27 %	29 %
25-44 ans	37 %	38 %	39 %	39 %	38 %	38 %	39 %
45-64 ans	31 %	30 %	28 %	27 %	27 %	30 %	28 %
65 ans et plus	2 %	3 %	3 %	3 %	3 %	5 %	4 %

Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0327-01.

Le tableau 3 montre la part des clients par groupe d'âge, à Simcoe pour les clients assistés et à Muskoka pour les clients des SEI. On compare ces chiffres avec ceux de l'Ontario, tant pour les services d'Emploi Ontario que pour les SEI. Le tableau

présente également, à titre de comparaison, la distribution en pourcentage des chômeurs par âge pour Simcoe, Muskoka et l'Ontario, d'après les données du recensement de 2021.

Tableau 3 : Distribution par groupe d'âge des clients des services d'Emploi Ontario et des SEI, Simcoe, Muskoka et Ontario, 2022-2023

	Services d'Emploi Ontario		SEI		Chômeurs Recensement de 2021		
	Simcoe	Ontario	Muskoka	Ontario	Simcoe	Muskoka	Ontario
15-24 ans	18 %	19 %	19 %	18 %	26 %	17 %	27 %
25-44 ans	46 %	52 %	42 %	55 %	37 %	32 %	37 %
45-64 ans	32 %	27 %	35 %	26 %	31 %	40 %	30 %
65 ans et plus	4 %	2 %	---	2 %	7 %	11 %	6 %

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

Parmi les services d'Emploi Ontario, Simcoe et l'Ontario indiquent une plus faible proportion de clients assistés qui sont des jeunes (âgés de 15 à 24 ans) par rapport à la proportion de jeunes parmi les chômeurs dans ces deux régions, tandis qu'elles affichent toutes deux une proportion considérablement plus importante de jeunes adultes (âgés de 25 à 44 ans) parmi leurs clients assistés, par rapport à la proportion de chômeurs dans cette tranche d'âge. Parmi les SEI, la

proportion de jeunes est similaire, mais dans la région de Muskoka, elle correspond à la proportion de jeunes parmi les chômeurs, alors qu'en Ontario, elle est bien inférieure à leur proportion de chômeurs. Comme pour les services d'Emploi Ontario, la part des clients âgés de 25 à 44 ans est disproportionnée. C'est la même tendance qui s'est manifestée parmi les services d'Emploi Ontario au cours des dernières années.

De faibles changements sont intervenus en 2022 : une légère augmentation de la proportion de jeunes chômeurs et une faible diminution de la part du chômage représentée par les personnes âgées de 45 à 64 ans.

29 % Chômeurs
15 à 24 ans

39 % Chômeurs
25 à 44 ans

28 % Chômeurs
45 à 64 ans

Clients par genre : Simcoe et Muskoka

En Ontario, les hommes représentent généralement une part légèrement plus importante des chômeurs. Le tableau 4 fournit ces données pour les sept

années précédentes. La proportion de femmes au chômage a augmenté en 2020 et est demeurée légèrement plus élevée en 2022.

Tableau 4 : Part de la population en chômage selon le genre, Ontario, 2016-2021

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Femmes	45,2 %	45,5 %	47,8 %	45,9 %	48,2 %	47,7 %	48,6 %
Hommes	54,7 %	54,5 %	52,2 %	54,1 %	51,8 %	52,3 %	51,4 %

Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0327-01.



La proportion de femmes au chômage a augmenté en 2020 et est demeurée légèrement plus élevée en 2022.

Le tableau 5 montre la part des clients par genre, à Simcoe pour les clients assistés et à Muskoka pour les clients des SEI. On compare ces chiffres avec ceux de l'Ontario, tant pour les services d'Emploi Ontario que pour les SEI. Le tableau présente également, à titre de comparaison, la distribution en pourcentage des chômeurs par genre pour Simcoe, Muskoka et l'Ontario, d'après les données du recensement de 2021.

À Simcoe, la répartition par genre des clients

assistés est à peu près égale, même si les hommes représentent une proportion légèrement plus élevée des chômeurs dans cette région. Dans la région de Muskoka, la répartition des genres est plus ou moins équilibrée, tant parmi les clients des SEI que chez les chômeurs. Pour l'Ontario, tant chez Emploi Ontario que chez les SEI, la répartition par genre est également relativement homogène, alors que la proportion de femmes au chômage est légèrement plus élevée.

Tableau 5 : Distribution par genre des clients des services d'Emploi Ontario et des SEI, Simcoe, Muskoka et Ontario, 2022-2023.

	Services d'Emploi Ontario		SEI		Chômeurs Recensement de 2021		
	Simcoe	Ontario	Muskoka	Ontario	Simcoe	Muskoka	Ontario
Femmes	48,8 %	50,7 %	48,7 %	49,7 %	45,1 %	49,6 %	52,5 %
Hommes	50,4 %	48,5 %	49,7 %	49,0 %	54,9 %	50,3 %	47,5 %
Trans	---	0,3 %	0,0 %	---			
Autre	0,5 %	0,3 %	---	0,8 %			
Non divulgué	0,3 %	0,3 %	---	0,6 %			

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

Clients par groupe désigné : Simcoe et Muskoka

Les services d'Emploi Ontario et les SEI recueillent des renseignements sur les groupes désignés, par exemple : les nouveaux arrivants, les personnes racialisées, les personnes handicapées et les membres de groupe autochtone. Ces renseignements sont autodéclarés; il n'y a aucun moyen de savoir combien de clients ont refusé de s'identifier. Le tableau 6 montre la part des clients par groupe désigné, à Simcoe pour les clients assistés et à Muskoka pour les clients des SEI.

On compare ces chiffres avec ceux de l'Ontario, tant pour les services d'Emploi Ontario que pour les SEI. Le tableau affiche également, à titre de comparaison, la distribution en pourcentage des chômeurs par groupe désigné pour Simcoe, Muskoka et l'Ontario, selon les données disponibles, en se fondant sur les données du recensement de 2021 et les statistiques de 2017 de l'Enquête canadienne sur l'incapacité.

Tableau 6 : Distribution par groupe désigné des clients des services d'Emploi Ontario et des SEI, Simcoe, Muskoka et Ontario, 2022-2023

Groupe désigné	Services d'Emploi Ontario		SEI		Recensement de 2021 chômeurs		
	Simcoe	Ontario	Muskoka	Ontario	Simcoe	Muskoka	Ontario
Groupe autochtone	6,3%	5,1 %	5,1 %	3,5 %	5,9 %	5,4 %	3,1 %
Sourd	0,0 %	0,1 %	---	2,3 %	S/O	S/O	S/O
Sourd/aveugle	0,0 %	0,0 %	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O
Francophone	2,8 %	4,9%	---	3,1 %	S/O	S/O	S/O
Formé à l'étranger	11,9 %	25,3 %	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O
Nouvel arrivant	13,3 %	22,1 %	---	21,2 %	1,9 %	0,4 %	5,3 %
Personne handicapée	21,5 %	14,9 %	51,3 %	39,2 %	S/O	S/O	17,6 %
Racisé	8,2 %	15,8 %	6,2 %	49,0 %	14,3 %	3,0 %	41,1 %

Aucune entrée (---) signifie que le chiffre était inférieur à 10 et pour garantir la confidentialité, le chiffre a été supprimé.
 Les SEI n'ont communiqué aucune donnée sur les sourds et aveugles ni sur les professionnels formés à l'étranger.

Les données du tableau 6 soulèvent certaines observations :

- **Membres d'un groupe autochtone** : Pour l'ensemble des services, les proportions de clients autochtones correspondent de très près à la part des chômeurs représentée par les personnes d'identité autochtone pour chaque région.
- **Sourds** : Il y a très peu de clients sourds dans chaque région, et il n'existe aucun point de comparaison en termes de pourcentage de chômeurs.
- **Sourds et aveugles** : Aucun client sourd ou aveugle n'a été signalé au sein des services d'Emploi Ontario à Simcoe et en Ontario; ces données n'ont pas été recueillies pour les SEI de Muskoka et de l'Ontario.
- **Francophones** : Il existe des données sur les clients francophones (sauf pour Muskoka, où le nombre de clients francophones était inférieur à 10), mais à part citer leur proportion, il n'existe aucune donnée contextuelle sur la part des chômeurs francophones.
- **Professionnels formés à l'étranger** : Ce groupe constitue une proportion importante des clients assistés parmi les services d'Emploi Ontario à Simcoe et en Ontario, mais ces données ne sont pas fournies pour les SEI à Muskoka et en Ontario, et il n'existe aucun point de

comparaison dans les données relatives aux chômeurs.

- **Nouveaux arrivants** : Les nouveaux arrivants représentent une part nettement disproportionnée des clients des services d'Emploi Ontario à Simcoe et en Ontario et des clients des SEI, par rapport à leur part de chômeurs; à Muskoka, le nombre de clients appartenant à cette catégorie est inférieur à 10 %.
- **Personnes handicapées** : Parmi les clients assistés de Simcoe, les personnes handicapées représentent une part légèrement supérieure à la part des personnes handicapées dans l'ensemble des chômeurs de l'Ontario, alors que parmi l'ensemble des clients assistés de l'Ontario, leur part est légèrement inférieure; mais parmi les clients des SEI, les personnes handicapées représentent une part très importante de l'ensemble des clients.
- **Personnes racialisées** : Parmi les services d'Emploi Ontario à Simcoe et en Ontario, la part des clients assistés est inférieure à leur part de chômeurs - ceci est vraisemblablement dû à la sous-déclaration, en particulier dans le cas de l'Ontario; parmi les SEI, la part des clients racialisés est, pour Muskoka et l'Ontario, légèrement supérieure à leur part de chômeurs.

Les professionnels formés à l'étranger constituent une proportion importante des clients assistés dans les services EO à Simcoe et en Ontario.



Source de revenu : Simcoe et Muskoka

Le tableau 7 montre la part des clients selon la source de revenu, à Simcoe pour les clients assistés et à Muskoka pour les clients des SEI. On compare ces chiffres avec ceux de l'Ontario, tant pour les services d'Emploi Ontario que pour les SEI.

Alors que l'expression « aucune source de revenu » est généralement la plus fréquente, on constate une nette différence entre les réponses des services d'Emploi Ontario et des SEI. Environ la moitié des clients des services d'Emploi Ontario déclarent n'avoir aucune source de revenu, alors que la proportion est un peu plus faible pour les clients des SEI, où trois clients sur dix sont bénéficiaires

du programme Ontario au travail, soit le double de la proportion de clients d'OT parmi les services d'Emploi Ontario. On peut s'y attendre, étant donné que les SEI se concentrent davantage sur les bénéficiaires d'OT. Il est donc surprenant de constater que la proportion de clients du POSPH n'est que légèrement plus importante parmi les clients des SEI à l'échelle provinciale, par rapport à leur part des clients assistés par les services d'Emploi Ontario à cette échelle. Par ailleurs, les proportions de clients ayant un emploi, bénéficiant de l'assurance-emploi ou disposant d'une autre source de revenu sont à peu près comparables.

Tableau 7 : Distribution par source de revenu des clients des services d'Emploi Ontario et des SEI, Simcoe, Muskoka et Ontario, 2022-2023

Sources de revenu	Services d'Emploi Ontario		SEI	
	Simcoe	Ontario	Muskoka	Ontario
Régime de pensions du Canada	0 %	0 %	0 %	0 %
Pupille de la Couronne	---	0 %	0 %	0 %
Personne à charge de l'AE	0 %	0 %	0 %	0 %
Personne à charge OT/POSPH	1 %	1 %	---	1 %
Employé	10 %	10 %	14 %	11 %
Assurance emploi	9 %	9 %	5 %	5 %
Aucune source de revenu	50 %	51 %	24 %	38 %
Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées	8 %	5 %	0 %	8 %
Ontario au travail	12 %	14 %	31 %	28 %
Autre	9 %	9 %	---	8 %
Pension	0 %	0 %	0 %	0 %
Travailleur autonome	2 %	1 %	---	1 %
WSIB	S/O	S/O	---	0 %
Inconnu	0 %	0 %	0 %	0 %

Aucune entrée (---) signifie que le chiffre était inférieur à 10 et pour garantir la confidentialité, le chiffre a été supprimé.
 Les SEI ont ajouté le WSIB en tant que catégorie de source de revenu supplémentaire, qui n'était pas une catégorie de source de revenu dans le cadre des services d'Emploi Ontario.

Ceci conclut les catégories pour lesquelles des données sont disponibles pour les clients des SEI. Les autres catégories ne représentent que les clients

des services d'Emploi Ontario, ce qui, dans le cas de la commission, regroupe uniquement la région de Simcoe.

Professionnels formés à l'étranger

Les données des SE indiquent combien de clients assistés par Emploi Ontario sont classés en tant que professionnels formés internationale (PFÉ). Ceci comprend non seulement les nouveaux arrivants (c'est-à-dire ceux qui sont arrivés au Canada au cours des cinq dernières années), mais tous les immigrants ayant suivi une formation ou fait des études professionnelles à l'étranger. Le tableau 8 fait l'inventaire du nombre de PFÉ et leur part de l'ensemble des clients assistés par les services d'Emploi Ontario pour chacune des divisions de recensement de la région du Centre auxquelles des services d'Emploi Ontario étaient encore fournis en 2022-2023, ainsi que pour la province. En outre, la part en pourcentage des PFÉ des huit années précédentes est également incluse.

Dans chaque région, le nombre de PFÉ a baissé en 2020-2021 et a souvent chuté davantage en 2021-

2022. Il faut supposer que la baisse de l'immigration provoquée par la COVID-19 a eu des répercussions en 2020-2021, qui se sont poursuivies en 2021-2022. Or, en 2022-2023, on a connu une certaine reprise, mais pas à Halton et York, et une reprise très limitée à Toronto et à Durham. Dans toutes ces régions, le nombre de PFÉ desservis en 2022-2023 n'a pas atteint le nombre de PFÉ desservis en 2019-2020.

À Simcoe, cependant, le nombre a augmenté proportionnellement plus, de sorte que la part des clients assistés par l'Emploi Ontario qui étaient des PFÉ a atteint un sommet récent, de 12 %. Dans des régions comme Toronto, Halton et York, les PFÉ constituaient environ un tiers de tous les clients assistés par les services d'Emploi Ontario et, en Ontario, ils représentaient un quart de tous les clients assistés.

Tableau 8 : Nombre et pourcentage de professionnels formés à l'étranger parmi les clients SE assistés

	Simcoe	Toronto	Halton	York	Durham	Ontario
2022-2023 Nbre de PFÉ	415	12 078	1 009	2 861	866	26 308
2021-2022 Nbre de PFÉ	199	11 723	1 079	2 911	632	23 158
2020-2021 Nbre de PFÉ	195	12 287	6 016	3 016	809	30 526
2019-2020 Nbre de PFÉ	310	16 952	8 908	3 843	1 382	44 005
2018-2019 Nbre de PFÉ	313	15 424	8 310	3 748	1 175	40 336
2022-2023 % de PFÉ	12 %	36 %	32 %	36 %	20 %	25 %
2021-2022 % de PFÉ	7 %	36 %	34 %	34 %	14 %	23 %
2020-2021 % de PFÉ	6 %	41 %	50 %	36 %	17 %	26 %
2019-2020 % de PFÉ	5 %	39 %	49 %	33 %	17 %	24 %
2018-2019 % de PFÉ	5 %	35 %	44 %	29 %	14 %	21 %
2017-2018 % de PFÉ	6 %	33 %	39 %	26 %	13 %	20 %
2016-2017 % de PFÉ	5 %	33 %	39 %	27 %	11 %	19 %
2015-2016 % de PFÉ	5 %	31 %	35 %	26 %	9 %	18 %
2014-2015 % de PFÉ	5 %	29 %	30 %	25 %	8 %	16 %



À Simcoe, le nombre de professionnels formés à l'étranger a atteint un sommet récent de 12 %.

Niveau de scolarité

Le tableau 9 présente la distribution en pourcentage des clients assistés par les services d'Emploi Ontario selon le niveau de scolarité pour 2022-2023 et la compare à la répartition en pourcentage selon le niveau de scolarité des chômeurs lors du recensement de 2021 pour chacune des trois régions.

Des trois niveaux, c'est la commission qui présente la meilleure correspondance dans la distribution par niveau de scolarité entre les clients assistés et les chômeurs; la moitié des clients assistés possède un diplôme d'études secondaires ou moins, tout comme 55 % des chômeurs, et la correspondance est étroite dans les catégories

des titulaires de diplôme d'études collégiales ou universitaires. À l'échelle régionale, beaucoup moins de clients assistés sont titulaire de diplôme d'études secondaires ou moins et beaucoup plus possèdent un baccalauréat ou un diplôme supérieur au baccalauréat, par rapport à leur part de chômeurs. En Ontario, il y a un peu moins de clients titulaires d'un diplôme d'études secondaires par rapport à leur proportion de chômeurs, et un peu plus de clients titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires. Dans toutes les régions, le nombre de clients assistés titulaires d'un certificat d'apprentissage est inférieur à leur proportion de chômeurs.

Tableau 9 : Niveau de scolarité des clients assistés des services d'Emploi Ontario et des chômeurs

	Clients assistés, 2022-2023			Chômeurs en 2021		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Aucun certificat	13 %	6 %	11 %	16 %	11 %	12 %
Études secondaires	37 %	24 %	28 %	39 %	34 %	36 %
Apprentissage	2 %	1 %	1 %	7 %	5 %	5 %
Collège	25 %	24 %	24 %	24 %	19 %	20 %
Baccalauréat	13 %	26 %	20 %	11 %	20 %	17 %
Supérieur au baccalauréat	5 %	15 %	11 %	3 %	8 %	7 %
Autre	5 %	5 %	5 %	2 %	3 %	2 %

Dans le cas des clients assistés, la catégorie « Autre » désigne les personnes ayant suivi une formation post-secondaire.

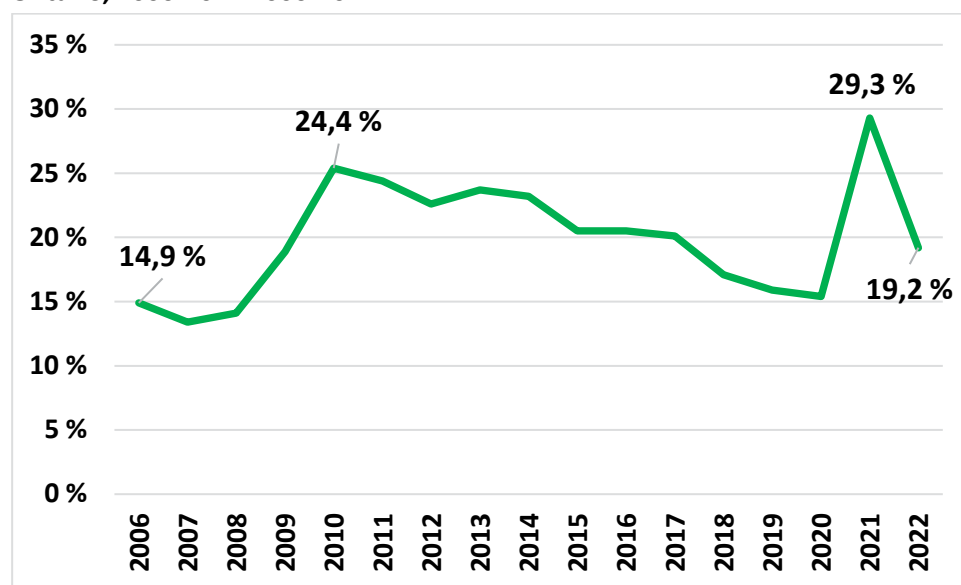
Dans le cas des chômeurs, le terme « autre » désigne les personnes titulaires d'un certificat universitaire inférieur au baccalauréat.

Durée du chômage ou de la formation

En 2006, la proportion de chômeurs de longue durée s'élevait à 14,9 % et continuait à baisser (graphique 2). Lorsque la récession a frappé fin 2008, cette proportion a commencé à augmenter, passant à 25,4 % en 2010. À mesure que la récession s'est estompée, la proportion de chômeurs de longue durée a diminué, mais lentement, pour égaler 20,1 % en 2017, quelque huit ans après le début de la récession. Lorsque la COVID-19 a frappé et que de nombreuses personnes se sont retrouvées au chômage, la part en pourcentage des chômeurs de longue durée a encore diminué, parce qu'un grand

nombre d'entre eux venaient de se retrouver au chômage d'un seul coup. En 2021, la proportion de chômeurs de longue durée avait bondi à 29,3 %, soit plus que la part causée par la récession de 2008. Pourtant, la reprise après l'effondrement induit par la COVID-19 a été beaucoup plus rapide parce que le ralentissement économique n'était pas dû à des facteurs commerciaux, mais plutôt à des fermetures d'entreprises par mesure de précaution en matière de santé. Avec la levée des fermetures, en 2022, le nombre de chômeurs de longue durée était déjà tombé à 19,2 %.

Graphique 2 : Proportion annuelle de chômeurs qui sont au chômage depuis plus de six mois, Ontario, 2006-2021 2006-2022



Statistique Canada, tableau 14-10-0057-01

2022
19,2 %

En 2021, la proportion de chômeurs de longue durée était de 29,3 %; dès 2022, ce chiffre était déjà tombé à 19,2 %.

Pour les données sur les clients assistés des services d'Emploi Ontario de 2022-2023, on observe une légère augmentation de la proportion de clients au chômage depuis trois mois ou moins, et une diminution correspondante de la proportion de

clients au chômage depuis 6 à 12 mois (tableau 10). Parmi les chômeurs, on observe une augmentation considérable de ceux qui étaient au chômage depuis moins de trois mois, par rapport à 2021.

Tableau 10 : Distribution en pourcentage selon la durée au chômage de clients SE en 2022-2023 et 2021-2022, commission, région et Ontario, et chômeurs, Ontario en 2021

	Clients SE 2022-2023			Clients SE 2021-2022			2022 EPA Ontario
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario	
< 3 mois	41 %	35 %	38 %	36 %	32 %	35 %	67 %
3 - 6 mois	14 %	15 %	14 %	14 %	14 %	14 %	14 %
6 - 12 mois	13 %	16 %	15 %	17 %	20 %	19 %	12 %
> 12 mois	32 %	35 %	33 %	34 %	33 %	33 %	7 %

Enquête sur la population active de 2022.



Parmi les chômeurs, on observe une hausse considérable de ceux qui étaient au chômage depuis moins de trois mois, par rapport à 2021.

Résultats à la sortie

Les résultats généraux des clients assistés par les services d'Emploi Ontario ont peu évolué depuis l'an dernier, le changement plus notable étant une légère augmentation à l'échelle de la commission des résultats liés à l'emploi, et une légère baisse

des résultats liés aux études ou à la formation dans les trois régions (tableau 11). Depuis deux ans, le pourcentage de résultats inconnus à la sortie se situe entre 7 % et 9 % dans tous les domaines.

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

	Clients SE 2022-2023			Clients SE 2021-2022		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Employé	69 %	67 %	68 %	67 %	69 %	69 %
Éducation/formation	14 %	13 %	13 %	16 %	14 %	14 %
Autre	4 %	5 %	4 %	4 %	4 %	4 %
Chômeur	5 %	6 %	6 %	4 %	6 %	6 %
Inconnu	8 %	9 %	8 %	8 %	7 %	8 %

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.

La zone de la commission affiche systématiquement des pourcentages plus élevés pour les personnes employées à temps plein, par rapport à la région et à la province, et, par conséquent, des chiffres nettement inférieurs pour les personnes employées - autres (trouver un emploi dans un domaine de

formation ou de choix, un emploi plus adapté, ou une profession libérale ou un métier), qui ont légèrement baissé cette année dans toutes les régions. La zone de la commission compte également une proportion légèrement plus élevée de personnes employées à temps partiel. Toutes les autres catégories sont restées pratiquement inchangées entre cette année et l'an dernier.

Tableau 12 : Résultats d'emploi des clients SE assistés, commission, région et Ontario

	Clients SE 2022-2023			Clients SE 2021-2022		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Employé à temps plein	49 %	41 %	40 %	45 %	39 %	39 %
Employé à temps partiel	13 %	11 %	11 %	13 %	10 %	10 %
Employé apprenti	1 %	0 %	1 %	1 %	0 %	1 %
Employé – autre*	2 %	11 %	12 %	4 %	15 %	15 %
Employé et aux études	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Employé et en formation	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Travailleur autonome	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
Aux études	3 %	4 %	4 %	6 %	5 %	5 %
En formation	10 %	9 %	9 %	11 %	9 %	9 %
Autonomie	1 %	2 %	2 %	1 %	2 %	1 %
Bénévole	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Incapable de travailler	3 %	2 %	3 %	3 %	2 %	2 %
Chômeurs	5 %	6 %	6 %	4 %	6 %	6 %
Inconnu	8 %	9 %	8 %	8 %	7 %	8 %

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

-- Indique que le chiffre a été supprimé, car il était inférieur à 10.

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

Des données relatives au dernier emploi du client sont recueillies qui permettent le classement selon l'industrie et la profession. Les données de l'industrie sont regroupées à l'échelle détaillée du SCIAN à deux chiffres, faisant en sorte que les données sont

rarement supprimées (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 : Pourcentage de clients assistés des services d'Emploi Ontario et disposant des données relatives aux industries ayant fait des mises à pied

	Commission	Région	Ontario
% des clients SE assistés ayant des données relatives aux industries ayant fait des mises à pied en 2022-2023	50 %	46 %	56 %
% des clients SE assistés ayant des données relatives aux industries ayant fait des mises à pied en 2021-2022	50 %	45 %	52 %
% des clients SE assistés ayant des données relatives aux industries ayant fait des mises à pied en 2020-2021	55 %	46 %	51 %
% des clients SE assistés ayant des données relatives aux industries ayant fait des mises à pied en 2019-2020	58 %	46 %	52 %
% des clients SE assistés ayant des données relatives aux industries ayant fait des mises à pied en 2018-2019	65 %	49 %	54 %
% des clients SE assistés ayant des données relatives aux industries ayant fait des mises à pied en 2017-2018	52 %	36 %	43 %
% des clients SE assistés ayant des données relatives aux industries ayant fait des mises à pied en 2016-2017	73 %	50 %	57 %
% des clients SE assistés ayant des données relatives aux industries ayant fait des mises à pied en 2015-2016	65 %	51 %	58 %
% des clients SE assistés ayant des données relatives aux industries ayant fait des mises à pied en 2014-2015	69 %	52 %	55 %

Pendant de nombreuses années, la zone de la commission a toujours recueilli plus de renseignements sur les mises à pied dans l'industrie que la région ou la province, mais cette tendance s'est atténuée au cours des dernières années de façon à ce que la zone recueille aujourd'hui moins de renseignements que la moyenne provinciale, bien qu'elle soit encore plus élevée que le chiffre de la région. Cependant, par rapport aux années 2014-2015 à 2016-2017, la saisie de ces données à l'échelle de la commission a plutôt diminué.

En ce qui concerne les résultats en matière d'emploi, les données identifiant les industries dans lesquelles les clients ont trouvé un emploi sont de plus en plus difficiles à recueillir depuis 2018-2019. Le pourcentage de clients assistés disposant de données sur l'emploi dans l'industrie parmi tous ceux qui ont obtenu des résultats d'emploi a baissé dans les trois secteurs (tableau 14). À l'échelle de la commission, ce pourcentage représente désormais près du tiers de ce qu'il était en 2018-2019.

Tableau 14 : Nombre et pourcentage de clients assistés par Emploi Ontario et disposant de données sur les résultats en matière d'emploi dans l'industrie

	Commission	Région	Ontario
Nombre de clients ayant des données relatives aux industries ayant embauché	269	3 001	8 535
Nombre de clients assistés ayant des données relatives aux industries ayant embauché clients	2 392	35 219	70 975
Données relatives aux industries ayant des résultats d'emploi en pourcentage par rapport à tous les clients ayant des résultats d'emploi, 2022-2023	11 %	9 %	12 %
Données relatives aux industries ayant des résultats d'emploi en pourcentage par rapport à tous les clients ayant des résultats d'emploi, 2021-2022	14 %	11 %	15 %
Données relatives aux industries ayant des résultats d'emploi en pourcentage par rapport à tous les clients ayant des résultats d'emploi, 2020-2021	17 %	11 %	15 %
Données relatives aux industries ayant des résultats d'emploi en pourcentage par rapport à tous les clients ayant des résultats d'emploi, 2019-2020	23 %	12 %	17 %
Données relatives aux industries ayant des résultats d'emploi en pourcentage par rapport à tous les clients ayant des résultats d'emploi, 2018-2019	32 %	15 %	22 %
Données relatives aux industries ayant des résultats d'emploi en pourcentage par rapport à tous les clients ayant des résultats d'emploi, 2017-2018	27 %	14 %	20 %
Données relatives aux industries ayant des résultats d'emploi en pourcentage par rapport à tous les clients ayant des résultats d'emploi, 2016-2017	29 %	15 %	20 %
Données relatives aux industries ayant des résultats d'emploi en pourcentage par rapport à tous les clients ayant des résultats d'emploi, 2015-2016	12 %	6 %	7 %

Le tableau 15 résume les données fournies sur les mises à pied et les résultats des industries et présente des comparaisons avec l'emploi réel des résidents par industrie, aux échelles régionale, provinciale, et de la commission. La comparaison avec la répartition réelle de l'emploi par industrie repose sur les données du recensement de 2021.

La vue d'ensemble pour l'Ontario est simple : il existe plusieurs industries où la proportion de clients assistés qui ont été mis à pied de cette industrie et qui ont un résultat d'emploi dans cette industrie est plus élevée que la part de résidents employés dans ces industries. Il s'agit des industries suivantes : fabrication; commerce de détail; services administratifs et de soutien; et hébergement et restauration. Ces quatre industries recueillent près de la moitié (48 %) des résultats d'emploi des services d'Emploi Ontario.

Dans la région du Centre, trois industries se distinguent par une part disproportionnée de résultats d'emploi par rapport à l'emploi réel. Il s'agit du commerce de détail, des services administratifs et de soutien, et de l'hébergement et de la restauration, qui représentent plus du tiers (36 %) de tous les résultats d'emploi. La fabrication (9 %) et les soins de santé et l'assistance sociale (12 %)

occupent également une place importante dans la proportion des résultats en matière d'emploi, mais les chiffres correspondent étroitement à la part de tous les emplois représentés par ces deux industries dans la région.

À l'échelle de la commission (Simcoe), les industries qui représentent une part plus importante des résultats en matière d'emploi par rapport à la part de l'emploi réel sont les : fabrication; commerce de détail; services administratifs et de soutien; soins de santé et assistance sociale; et hébergement et restauration. En effet, ces cinq industries représentent plus de quatre cinquièmes (81 %) de tous les résultats connus se rapportant à l'emploi dans l'industrie.

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



Tableau 15 : Mises à pied, résultats d'emploi dans l'industrie et profil d'emploi (2021) commission, région et Ontario

	Commission			Région			Ontario		
	EO industries ayant des mises à pied	EO industrie ayant des résultats	Employés - 2021	EO industries ayant des mises à pied	EO industrie ayant des résultats	Employés - 2021	EO industries ayant des mises à pied	EO industrie ayant des résultats	Employés - 2021
Agriculture, foresterie, pêche	1 %	0 %	1 %	1 %	---	0 %	2 %	1 %	2 %
Extraction minière, exploitation de carrières et extraction pétrolière et gazière	---	0 %	0 %	0 %	---	0 %	1 %	1 %	1 %
Services publics	---	---	1 %	0 %	---	1 %	0 %	1 %	1 %
Construction	11 %	8 %	12 %	5 %	5 %	7 %	8 %	7 %	8 %
Fabrication	15 %	15 %	11 %	9 %	9 %	9 %	12 %	13 %	9 %
Commerce de gros	3 %	---	3 %	2 %	2 %	4 %	2 %	2 %	4 %
Commerce de détail	13 %	21 %	12 %	13 %	14 %	10 %	14 %	15 %	11 %
Transport et entreposage	5 %	5 %	5 %	5 %	6 %	6 %	5 %	6 %	5 %
Industrie de l'information, industrie culturelle et industrie du divertissement	1 %	---	2 %	3 %	3 %	3 %	2 %	1 %	2 %
Finance et assurances	1 %	---	3 %	4 %	6 %	8 %	3 %	3 %	6 %
Immobilier, location et location à bail	2 %	---	2 %	2 %	1 %	3 %	1 %	1 %	2 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	3 %	---	6 %	11 %	8 %	12 %	7 %	5 %	10 %
Soutien aux entreprises	---	0 %	0 %	0 %	---	1 %	0 %	---	0 %
Services administratifs et services de soutien	9 %	12 %	5 %	11 %	13 %	5 %	10 %	10 %	4 %
Services d'enseignement	2 %	---	7 %	5 %	4 %	7 %	4 %	4 %	8 %
Soins de santé et assistance sociale	11 %	15 %	13 %	9 %	12 %	11 %	10 %	12 %	13 %
Arts, spectacles et loisirs	3 %	---	2 %	2 %	2 %	1 %	2 %	2 %	1 %
Services d'hébergement et de restauration	14 %	19 %	5 %	8 %	9 %	4 %	10 %	10 %	5 %
Autres services	4 %	5 %	4 %	7 %	6 %	3 %	5 %	5 %	4 %
Administrations publiques	2 %	0 %	7 %	2 %	2 %	4 %	2 %	2 %	6 %

Les données relatives aux employés proviennent du recensement de 2021.

-- indique que le chiffre a été supprimé, car il était inférieur à 10.

48 % des résultats d'emploi des services EO se trouvent dans ces secteurs : fabrication; commerce de détail; services administratifs et de soutien; et hébergement et restauration.

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

Le tableau 16 présente les données sur les professions concernées par les mises à pied, agrégées au niveau du SCIAN à deux chiffres, ainsi

que le nombre réel de clients par profession à l'échelle régionale, provinciale, et de la commission.

Tableau 16 : Dix principales professions affichant des mises à pied

RANG	Commission		Région		Ontario	
	Profession	#	Profession	#	Profession	#
1.	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	156	Représentants des services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	2 354	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	4 592
2.	Représentants des services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	120	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	1 997	Représentants des services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	4 435
3.	Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	106	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	1 382	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	3 328
4.	Personnel de soutien des ventes	87	Personnel de soutien des ventes	1 193	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	3 151
5.	Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés	86	Personnel professionnel relié aux sciences naturelles et appliquées	1 019	Personnel de soutien des ventes	3 125
6.	Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries	84	Personnel de soutien de bureau	955	Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	3 046
7.	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	80	Représentants des ventes et vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail	942	Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien	2 653
8.	Représentants des ventes et vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail	76	Professions professionnelles en affaires et en finance	909	Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés	2 245
9.	Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien	76	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	904	Représentants des ventes et vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail	2 160
10.	Fournisseurs de soins et professions de soutien à l'éducation, au droit et à la protection du public	69	Professions spécialisées de cadres intermédiaires	860	Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries	2 064

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

En ce qui concerne les professions à l'origine des mises à pied, il n'y a que cinq professions dans les dix premières qui sont communes à toutes les régions :

- Personnel de soutien en services
- Représentants des services
- Personnel de soutien des ventes
- Vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail
- Superviseurs administratifs et financiers

La raison pour laquelle il y a moins de chevauchement dans les dix premiers est que la région du Centre est beaucoup plus dominée par les professions libérales, les cadres et les professions de bureau, notamment :

- Personnel professionnel relié aux sciences naturelles et appliquées
- Personnel de soutien de bureau
- Professions professionnelles en affaires et en finance
- Professions spécialisées de cadres intermédiaires

Les dix premières professions de la région de la commission sont largement concentrées dans le secteur des services et les emplois d'ouvriers.

Le tableau 17 illustre les dix principales professions affichant des résultats d'emploi. Il existe toujours une correspondance étroite entre les dix premières professions ayant fait l'objet d'une mise à pied et les dix premières professions ayant débouché sur un emploi; dans les trois zones, huit des dix premières professions ayant fait l'objet d'une mise à pied figurent sur la liste des dix premières professions ayant débouché sur un emploi.



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

RANG	Commission		Région		Ontario	
	Profession	#	Profession	#	Profession	#
1.	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	44	Représentants des services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	374	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	886
2.	Représentants des services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	27	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	251	Représentants des services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés	757
3.	Personnel de soutien des ventes	26	Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.	249	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	586
4.	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	23	Représentants des ventes et vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail	171	Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien	523
5.	Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien	23	Personnel de soutien des ventes	146	Personnel de soutien des ventes	497
6.	Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés	19	Personnel de soutien de bureau	143	Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	483
7.	Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	17	Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement	141	Représentants des ventes et vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail	443
8.	Représentants des ventes et vendeurs/vendeuses - commerce de gros et de détail	16	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	133	Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	418
9.	Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement	14	Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien	108	Fournisseurs de soins et professions de soutien à l'éducation, au droit et à la protection du public	346
10.	Personnel de soutien de bureau	12	Professions professionnelles en affaires et en finance	106	Personnel de soutien de bureau	340



Dans les trois zones, huit des dix premières professions ayant fait l'objet d'une mise à pied figurent sur la liste des dix premières professions ayant débouché sur un emploi.

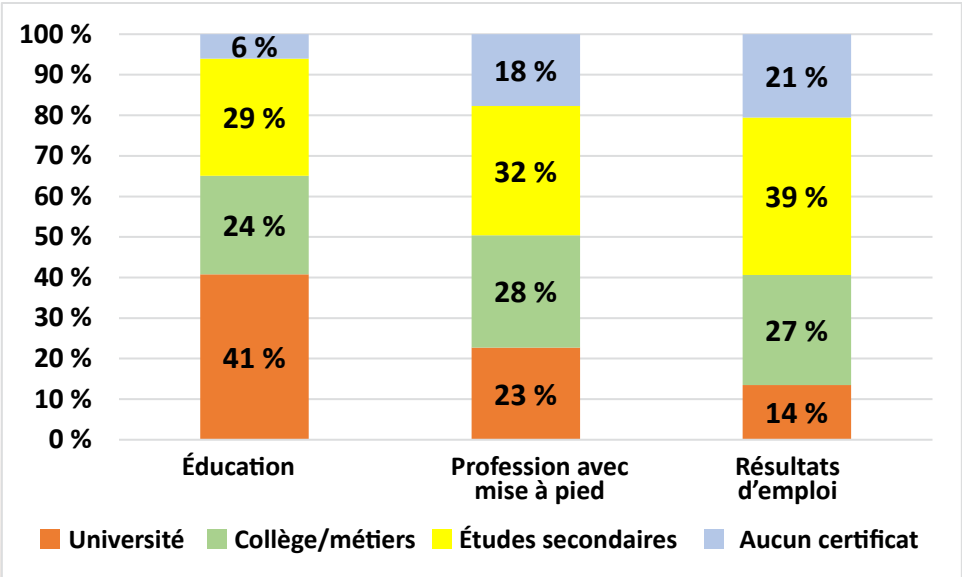
Il existe 46 catégories professionnelles à des fins de rapport. Au niveau local, il n'y a que des données pour 12 de ces catégories, car 22 catégories ont été réprimées pour avoir moins de 10 entrées (les 12 autres catégories n'en avaient aucune). Pour ce qui est de tous les emplois déclarés dans la région et au niveau provincial, la plupart de ces emplois exigent un diplôme d'études secondaires ou moins. À l'échelle régionale, parmi les professions ayant des résultats, 59 % de ces emplois nécessitent un diplôme d'études secondaires ou aucun certificat d'études. Le profil de la région du Centre étant très différent, puisqu'il inclut Toronto, il est plus utile de

comparer le reste de l'Ontario moins la région du Centre. Dans le reste de l'Ontario, 73 % des résultats d'emploi sont des postes exigeant un diplôme d'études secondaires ou moins.

Il est intéressant de comparer ces résultats en fonction du profil de niveau de scolarité des clients assistés et des professions desquels ils ont été mis à pied. Le graphique 3 compare les données relatives au niveau de scolarité, à la profession mise à pied (selon le diplôme généralement attendu pour cette profession) et au résultat d'emploi pour tous les clients assistés de la région du Centre.

59 % À l'échelle régionale, parmi les professions ayant des résultats, 59 % de ces emplois nécessitent un diplôme d'études secondaires ou aucun certificat d'études.

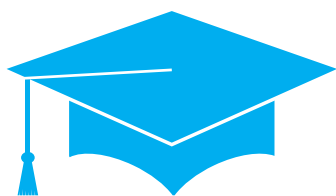
Tableau 11 : Pourcentages des résultats à la sortie des clients SE assistés, commission, région et Ontario



Il existe 46 catégories professionnelles à des fins de rapport. Au niveau local, il n'y a que des données pour 12 de ces catégories, car 22 catégories ont été réprimées pour avoir moins de 10 entrées (les 12 autres catégories n'en avaient aucune). Pour ce qui est de tous les emplois déclarés dans la région et au niveau provincial, la plupart de ces emplois exigent un diplôme d'études secondaires ou moins. À l'échelle régionale, parmi les professions ayant des résultats, 59 % de ces emplois nécessitent un diplôme d'études secondaires ou aucun certificat d'études. Le profil de la région du Centre étant très différent, puisqu'il inclut Toronto, il est plus

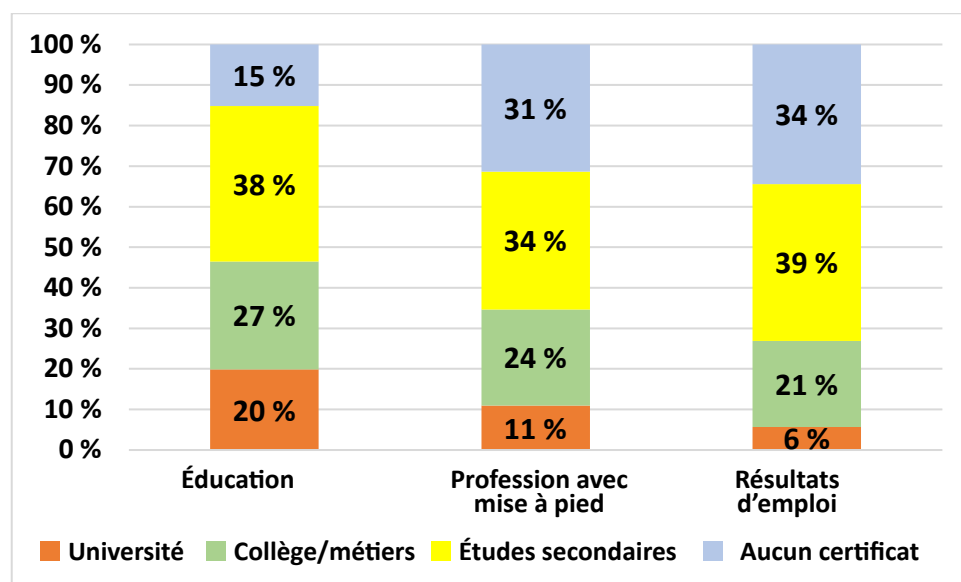
utile de comparer le reste de l'Ontario moins la région du Centre. Dans le reste de l'Ontario, 73 % des résultats d'emploi sont des postes exigeant un diplôme d'études secondaires ou moins.

Il est intéressant de comparer ces résultats en fonction du profil de niveau de scolarité des clients assistés et des professions desquels ils ont été mis à pied. Le graphique 3 compare les données relatives au niveau de scolarité, à la profession mise à pied (selon le diplôme généralement attendu pour cette profession) et au résultat d'emploi pour tous les clients assistés de la région du Centre.



Dans la région du Centre, une forte proportion des clients assistés possède un diplôme universitaire (41 %), pourtant, au moment de déterminer les profession ayant eu des mises à pied, seulement 23 % occupait un poste exigeant un diplôme universitaire.

Graphique 4 : Répartition du niveau de scolarité, de la profession de mise à pied et de la profession de résultat d'emploi, clients assistés, Ontario, 2022-2023



La différence entre la région du Centre et le reste de l'Ontario est la proportion beaucoup plus élevée de titulaires de diplômes universitaires parmi les clients assistés. Pourtant, la tendance en termes d'éducation, de profession mise à pied et de profession résultat d'emploi est similaire : un

nombre disproportionnellement faible d'emplois dans les professions exigeant un diplôme universitaire (à la fois dans les emplois à l'origine de mise à pied et dans les professions résultats d'emploi), et un nombre disproportionnellement plus élevé d'emplois n'exigeant aucun certificat.

Alphabétisation et formation de base

Le tableau 18 présente le nombre total de clients au programme d'Alphabétisation et formation de base (AFB) et établit certaines comparaisons avec les chiffres des années précédentes. En 2020-2021, le nombre d'apprenants en personne a diminué dans les trois zones, presque entièrement en raison d'une baisse du nombre de nouveaux apprenants en personne. En 2021-2022, ce nombre a légèrement diminué davantage à l'échelle de la commission, mais a rebondi quelque peu dans la région et la province. Le nombre de nouveaux apprenants en personne a augmenté dans les trois zones. En 2022-2023, le nombre de nouveaux apprenants a augmenté aux trois niveaux, soit une hausse de 42 % à l'échelle de la commission, de 31 % dans la région et de 9 % dans la province.

Toutefois, malgré ces augmentations du nombre de nouveaux apprenants en personne au cours des

deux dernières années, le nombre d'apprenants en personne (nouveaux et actuels) aux niveaux de la commission, de la région et de la province est toujours inférieur à ce qu'il était avant la COVID-19.

La part de la commission et de la région dans l'ensemble des apprenants en personne de la province a diminué au cours des dernières années. À l'échelle de la commission, elle est passée de 5,1 % en 2018-2019 à 4,7 % en 2022-2023, même si ce chiffre reste supérieur à la part de la zone de la commission dans la population provinciale (4,2 %). La part de la région est passée de 41 % en 2018-2019 à 36,4 % en 2022-2023, et ces proportions ont toujours été inférieures à la part de la région dans la population provinciale (51,4 %).



Le nombre de nouveaux apprenants en personne a augmenté aux trois niveaux. En 2022-2023, la hausse de nouveaux apprenants était de 42 % à l'échelle de la commission, de 31 % dans la région et de 9 % en province.

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

	Commission	Région	Ontario
Nombre d'apprenants en personne (nouveaux apprenants en personne + actuels en personne) (2022-2023)	1 683	13 132	36 120
Nombre d'apprenants en personne (nouveaux apprenants en personne + actuels en personne) (2021-2022)	1 727	13 678	35 164
Nombre d'apprenants en personne (nouveaux apprenants en personne + actuels en personne) (2020-2021)	1 567	12 879	33 025
Nombre d'apprenants en personne (nouveaux apprenants en personne + actuels en personne) (2019-2020)	2 093	16 442	41 867
Nombre d'apprenants en personne (nouveaux apprenants en personne + actuels en personne) (2018-2019)	2 176	17 445	42 578
Nombre d'apprenants en personne (nouveaux) (2022-2023)	1 098	7 631	21 947
Nombre d'apprenants en personne (nouveaux) (2021-2022)	1 101	7 585	20 079
Nombre d'apprenants en personne (nouveaux) (2020-2021)	796	6 929	17 133
Nombre d'apprenants en personne (nouveaux) (2019-2020)	1 350	10 291	26 061
Nombre d'apprenants en personne (nouveaux) (2018-2019)	1 395	11 148	26 529
Pourcentage d'apprenants en personne (nouveaux apprenants en personne + actuels en personne) (2022-2023)	4,7 %	36,4 %	
Pourcentage d'apprenants en personne (nouveaux apprenants en personne + actuels en personne) (2021-2022)	4,9%	38,9 %	
Pourcentage d'apprenants en personne (nouveaux apprenants en personne + actuels en personne) (2020-2021)	4,7 %	39,0 %	
Pourcentage d'apprenants en personne (nouveaux apprenants en personne + actuels en personne) (2019-2020)	5,0 %	39,3 %	
Pourcentage d'apprenants en personne (nouveaux apprenants en personne + actuels en personne) (2018-2019)	5,1 %	41,0 %	
% de l'Ontario	4,2 %	51,4 %	
Nombre d'apprenants par voie électronique (nouveaux et actuels) (2022-2023)	0	0	5 987
Nombre d'apprenants par voie électronique (nouveaux et actuels) (2021-2022)	0	0	6 541
Nombre d'apprenants par voie électronique (nouveaux et actuels) (2020-2021)	0	0	7 069
Nombre d'apprenants par voie électronique (nouveaux) (2022-2023)	0	0	4 168
Nombre d'apprenants par voie électronique (nouveaux) (2021-2022)	0	0	4 434
Nombre d'apprenants par voie électronique (nouveaux) (2020-2021)	0	0	4 678
Nombre d'apprenants par voie électronique (actuels) (2022-2023)	0	0	1 819
Nombre d'apprenants par voie électronique (actuels) (2021-2022)	0	0	2 107
Nombre d'apprenants par voie électronique (actuels) (2020-2021)	0	0	2 391
Nombre total d'apprenants (en personne + par voie électronique) (2022-2023)	1 683	13 132	42 107
Nombre total d'apprenants (en personne + par voie électronique) (2021-2022)	1 727	13 678	41 705
Nombre total d'apprenants (en personne + par voie électronique) (2020-2021)	1 567	12 879	40 094

Le tableau 19 montre la répartition des apprenants selon le flux de fournisseurs de services. À tous les niveaux, la grande majorité appartient au flux anglophone. La zone de la commission a

un contingent par flux francophone (7 %). Ces proportions pour tous les niveaux sont très similaires à ce qu'elles étaient au cours des deux dernières années.

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

	Nombre de clients AFB			% par flux de fournisseur		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Anglophone	1 564	12 430	34 810	93 %	95 %	83 %
Sourd	0	127	273	0 %	1 %	1 %
Sourd/aveugle	0	---	122	0 %	0 %	0 %
Francophone	119	453	3 526	7 %	3 %	8 %
Autochtones	0	113	3 376	0 %	1 %	8 %
Non désigné	0	0	0	0 %	0 %	0 %
Total	1 683	13 132	42 107	100 %	100 %	100 %

Le tableau 20 montre la répartition des clients par secteur de fournisseur de services. À l'échelle de la commission, le secteur des collèges communautaires est le plus grand fournisseur de services, comme c'est aussi le cas pour la région et la province. Pour la commission, le secteur des conseils scolaires arrive en deuxième position (bien

qu'il soit maintenant plus ou moins à égalité avec le secteur des organismes communautaires), tandis que dans la région et la province, le secteur des organismes communautaires compte le deuxième plus grand nombre de clients, suivi par le secteur des conseils scolaires.

Tableau 20 : Répartition des clients par secteur de fournisseurs de services, 2022-2023 et 2021-2022

	2022-2023			2021-2022		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Secteur des organismes communautaires	30 %	32 %	35 %	25 %	29 %	36 %
Secteur des collèges communautaires	38 %	45 %	39 %	43 %	47 %	37 %
Secteur des conseils scolaires	31 %	23 %	26 %	32 %	24 %	26 %

Le tableau 21 montre la répartition des clients par groupe d'âge. Cette répartition n'a connu que des changements limités dans les trois zones. Le schéma de base commun à toutes les zones est que près de la moitié des clients appartiennent à la tranche des 25-44 ans, suivie par environ un

quart des 15-24 ans et des 45-64 ans, et d'une faible proportion de personnes âgées de 65 ans et plus. Au cours des trois dernières années, les personnes âgées de 45 ans et plus ont connu une croissance légère mais continue.

Tableau 21 : Alphabétisation et formation de base - clients par groupe d'âge, 2022-2023 et 2021-2022

2022-2023	Nombre de clients AFB			% par groupe d'âge		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
15 à 24 ans	396	3 005	10 098	24 %	23 %	24 %
25 à 44 ans	732	6 530	20 123	44 %	50 %	48 %
45 à 64 ans	431	3 095	9 482	26 %	24 %	23 %
65 ans et plus	121	488	2 346	7 %	4 %	6 %
Total	1 683	13 132	42 107	100 %	100 %	101 %
2021-2022	15 à 24 ans			27 %	23 %	27 %
	25 à 44 ans			46 %	52 %	46 %
	45 à 64 ans			23 %	22 %	23 %
	65 ans et plus			4 %	2 %	4 %

Les femmes continuent de représenter une plus grande proportion des apprenantes aux trois niveaux, soit environ 65 % de l'ensemble des clients

de l'AFB, et cette proportion est restée relativement stable au cours des deux dernières années (tableau 22).

Tableau 22 : Alphabétisation et formation de base par genre, 2022-2023 et 2021-2022

	2022-2023			2021-2022		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Femmes	66 %	65 %	64 %	69 %	64 %	66 %
Hommes	32 %	34 %	35 %	31 %	35 %	34 %
Trans	---	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Autre	1 %	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %
Préfère ne pas divulguer	1 %	0 %	1 %	0 %	0 %	1 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

0 % ne signifie pas qu'il n'y en a pas eu, mais seulement que le chiffre, une fois arrondi, était inférieur à 0,5 %.

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

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.

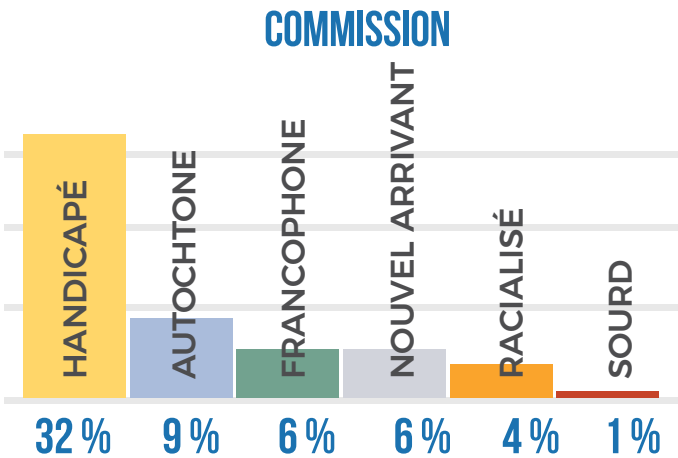
Il existe une certaine divergence entre les trois niveaux. La zone de la commission compte une forte proportion de personnes handicapées (32 %) et une proportion comparativement plus élevée de

personnes autochtones (9 %). À l'échelle régionale, trois groupes sont pratiquement ex aequo : les personnes racialisées, les nouveaux arrivants et les personnes handicapées. Quant à l'échelle provinciale, la catégorie la plus importante est celle des personnes handicapées, suivie de plus loin par deux groupes, les personnes racialisées et les nouveaux arrivants. La proportion de personnes autochtones et de francophones est également considérable.

Tableau 23 : Alphabétisation et formation de base par groupe désigné, 2022-2023

	Nombre de clients AFB			Pourcentage		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Groupe autochtone	156	446	4 446	9 %	3 %	12 %
Sourd	11	150	553	1 %	1 %	2 %
Sourd/aveugle	---	18	76	---	0 %	0 %
Francophone	138	574	4 125	8 %	4 %	11 %
Formé à l'étranger	0	0	0	0 %	0 %	0 %
Nouvel arrivant	92	2 547	6 014	6 %	19 %	17 %
Personne handicapée	539	2 293	10 892	32 %	18 %	30 %
Racisé	72	2 570	6 380	4 %	20 %	18 %

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



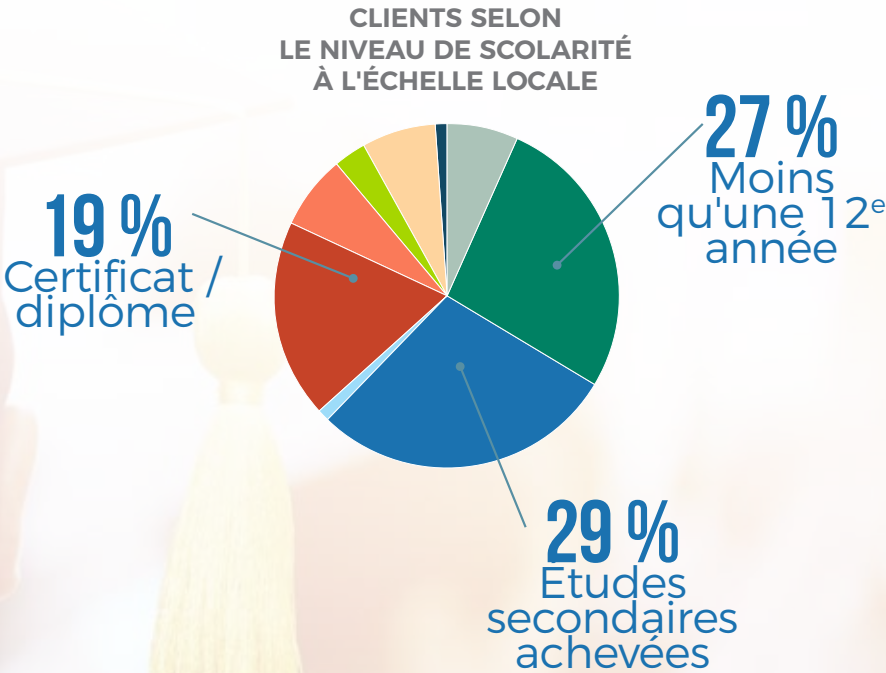
Alphabétisation et formation de bas par groupe désigné

La répartition des clients selon le niveau de scolarité figure au tableau 24. Il existe une assez grande similitude entre les niveaux de scolarité des trois niveaux. C'est à l'échelle de la commission que l'on

trouve la plus forte proportion de clients titulaires d'un diplôme d'études secondaires ou moins, tandis que la région compte la plus forte proportion de clients titulaires de diplôme universitaire.

Tableau 24 : Alphabétisation et formation de base selon niveau de scolarité, 2022-2023

	Commission	Région	Ontario
Moins qu'une 9 ^e année	7 %	7 %	7 %
Moins qu'une 12 ^e année	27 %	20 %	25 %
Études secondaires achevées	29 %	27 %	27 %
Certificat d'apprentissage	1 %	1 %	1 %
Certificat/diplôme	19 %	17 %	18 %
Appliqué/associé/baccalauréat	7 %	13 %	10 %
Études supérieures	3 %	5 %	3 %
Autre (quelques études - apprentissage, collège, université)	7 %	9 %	8 %
Inconnu	1 %	1 %	1 %



En ce qui concerne les sources de revenu (tableau 25), les changements ont été très limités dans la plupart des catégories, à l'exception d'une baisse du pourcentage de clients bénéficiant de l'assurance-emploi dans les trois régions. Environ un tiers ou

plus des clients ont un emploi, et la deuxième catégorie la plus importante est celle des personnes sans source de revenu, comme c'était le cas l'an dernier.

Tableau 25 : Clients du programme Alphabétisation et formation de base, répartition en pourcentage par source de revenu, 2022-2023 et 2021-2022

	2022-2023			2021-2022		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Régime de pensions du Canada	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Pupille de la Couronne	---	0 %	0 %	---	0 %	0 %
Personne à charge de l'AE	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Personne à charge OT/POSPH	2 %	2 %	2 %	1 %	1 %	2 %
Employé	38 %	32 %	33 %	38 %	31 %	33 %
Assurance emploi	4 %	6 %	5 %	9 %	10 %	9 %
Aucune source de revenu	18 %	24 %	21 %	16 %	22 %	19 %
Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées	11 %	9 %	11 %	11 %	9 %	10 %
Ontario au travail	14 %	15 %	14 %	13 %	15 %	14 %
Autre	11 %	9 %	11 %	9 %	9 %	11 %
Pension	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Travailleur autonome	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
Inconnu	1 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %

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

Le terme « autre » n'est pas défini davantage.

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



À l'échelle locale, 38 % des clients ont un emploi.

Il existe quelques différences entre les trois régions en ce qui concerne les objectifs de l'apprenant : à l'échelle de la commission, l'emploi est l'objectif principal, suivi de l'obtention d'un diplôme d'études secondaires, puis de l'enseignement postsecondaire. Dans la région et la province, l'enseignement postsecondaire est la voie la plus recherchée, suivie de l'emploi, puis d'un crédit d'études secondaires en troisième position, loin derrière. C'est à l'échelle

de la commission que le pourcentage de choix pour l'apprentissage est le plus élevé, bien qu'il ait légèrement diminué par rapport à l'année dernière, comme c'est également le cas ailleurs. Il convient de souligner que cette année, le pourcentage de l'apprentissage comme voie d'objectif (13 %) à la commission est semblable à ce qu'il était il y a deux ans (11 %).

Tableau 26 : Clients du programme Alphabétisation et formation de base, parcours menant aux objectifs d'apprentissage, 2022-2023 et 2021-2022

	2022-2023			2021-2022		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Apprentissage	13 %	11 %	8 %	19 %	14 %	9 %
Emploi	30 %	28 %	32 %	24 %	27 %	30 %
Autonomie	13 %	9 %	13 %	10 %	8 %	11 %
Postsecondaire	21 %	40 %	35 %	26 %	42 %	39 %
Crédits du secondaire	24 %	11 %	12 %	21 %	10 %	12 %

30 %

À l'échelle locale, les apprenants visent principalement à obtenir un emploi.

De loin, la plus forte proportion de clients au moment de l'admission, pour les trois niveaux, sont les chômeurs, soit environ 55 % à tous les niveaux, presque exactement comme l'année

35-40 %

À l'échelle régionale et provinciale, on vise surtout les études postsecondaires.

dernière (tableau 27). Environ 35 à 40 % des clients ont un emploi, et une part légèrement plus élevée travaillent à temps plein. Toutes les autres catégories comptent 5 % ou moins des clients.

55 %

de tous les apprenants sont au chômage au moment de l'admission.

Tableau 27 : Clients du programme Alphabétisation et formation de base, participation au marché du travail, 2022-2023 et 2021-2022

	2022-2023			2021-2022		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Employé à temps plein	24 %	20 %	22 %	24 %	20 %	22 %
Employé à temps partiel	15 %	15 %	15 %	17 %	14 %	15 %
Étudiant à temps plein	1 %	5 %	3 %	0 %	5 %	3 %
Étudiant à temps partiel	3 %	2 %	1 %	3 %	2 %	1 %
Travailleur autonome	2 %	3 %	2 %	3 %	3 %	3 %
Sous-employé	---	2 %	1 %	0 %	2 %	1 %
Chômeur	54 %	54 %	56 %	54 %	55 %	55 %

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

Le tableau 28 montre la répartition des objectifs de cheminement de carrière par l'attachement à la population active. Les objectifs prioritaires varient en fonction de la participation au marché du travail :

- À l'échelle de la commission, les personnes employées à temps plein ont pour priorité l'objectif d'emploi, suivi de près par l'objectif d'études postsecondaires; dans la région et la province, l'objectif d'études postsecondaires est beaucoup plus souvent choisi, suivi de plus loin par l'objectif d'emploi.
- Pour les personnes employées à temps partiel, l'enseignement postsecondaire est le premier choix aux trois niveaux, bien qu'il soit beaucoup plus élevé dans la région et la province; aux trois niveaux, l'objectif d'emploi est le deuxième choix.
- Localement, les étudiants à temps plein se concentrent particulièrement sur l'enseignement postsecondaire comme objectif, suivi de l'emploi; l'enseignement postsecondaire arrive également en tête de liste dans la région et province, et étonnamment l'apprentissage arrive en deuxième position dans ces deux zones, suivi de l'emploi.
- À l'échelle de la commission, les étudiants à temps partiel visent principalement l'obtention d'un diplôme d'études secondaires (il est frappant de constater à quel point ces objectifs varient entre les étudiants à temps plein et à temps partiel); pour la région et la province, l'objectif principal est l'obtention d'un diplôme d'études postsecondaires, bien qu'il soit suivi de près par l'objectif d'obtenir un diplôme d'études secondaires.

- À l'échelle de la commission, les apprenants travailleurs autonomes se concentrent sur l'emploi, puis sur l'enseignement postsecondaire; pour la région et la province, la situation est inversée, l'enseignement postsecondaire étant l'objectif principal, suivi de l'emploi (au provincial, il s'agit en fait d'une quasi-égalité).
- À l'échelle de la commission, les personnes sous-employées se concentrent exclusivement sur l'apprentissage, puis sur l'emploi; pour la région et la province, l'emploi est de loin le premier critère, suivi de l'enseignement postsecondaire.
- À l'échelle de la commission, les chômeurs se concentrent sur l'emploi ainsi que sur l'obtention d'un diplôme d'études secondaires, tandis que pour la région et la province, l'emploi est également prioritaire, mais il est suivi par l'obtention d'un diplôme d'études postsecondaires.

Dans l'ensemble, à l'échelle de la commission, l'emploi est l'objectif le plus important, suivi de près par l'enseignement postsecondaire; pour la région et la province, l'enseignement postsecondaire est de loin le premier choix, suivi de l'emploi.



Dans l'ensemble, à l'échelle de la commission, l'emploi est l'objectif le plus important, suivi de près par l'enseignement postsecondaire.

Tableau 28 : Répartition du pourcentage des parcours menant aux objectifs selon la participation au marché du travail 2022-2023

	Commission	Région	Ontario
Employé à temps plein			
Parcours menant à l'apprentissage	15 %	13 %	9 %
Parcours menant à l'emploi	35 %	20 %	29 %
Parcours menant à l'autonomie	5 %	6 %	9 %
Parcours menant au postsecondaire	29 %	51 %	43 %
Parcours menant à un crédit du secondaire	17 %	10 %	9 %
Employé à temps partiel			
Parcours menant à l'apprentissage	18 %	11 %	8 %
Parcours menant à l'emploi	23 %	19 %	25 %
Parcours menant à l'autonomie	4 %	5 %	6 %
Parcours menant au postsecondaire	35 %	55 %	51 %
Parcours menant à un crédit du secondaire	19 %	10 %	10 %
Étudiant à temps plein			
Parcours menant à l'apprentissage	0 %	32 %	21 %
Parcours menant à l'emploi	29 %	13 %	19 %
Parcours menant à l'autonomie	0 %	3 %	3 %
Parcours menant au postsecondaire	71 %	45 %	44 %
Parcours menant à un crédit du secondaire	0 %	7 %	13 %
Étudiant à temps partiel			
Parcours menant à l'apprentissage	2 %	11 %	11 %
Parcours menant à l'emploi	7 %	16 %	22 %
Parcours menant à l'autonomie	0 %	10 %	8 %
Parcours menant au postsecondaire	10 %	36 %	35 %
Parcours menant à un crédit du secondaire	81 %	27 %	24 %
Travailleur autonome			
Parcours menant à l'apprentissage	14 %	12 %	7 %
Parcours menant à l'emploi	32 %	27 %	34 %
Parcours menant à l'autonomie	16 %	11 %	15 %
Parcours menant au postsecondaire	22 %	43 %	36 %
Parcours menant à un crédit du secondaire	16 %	7 %	8 %
Sous-employé			
Parcours menant à l'apprentissage	56 %	9 %	9 %
Parcours menant à l'emploi	44 %	53 %	44 %
Parcours menant à l'autonomie	0 %	9 %	12 %
Parcours menant au postsecondaire	0 %	25 %	29 %
Parcours menant à un crédit du secondaire	0 %	4 %	7 %
Chômeurs			
Parcours menant à l'apprentissage	11 %	9 %	7 %
Parcours menant à l'emploi	30 %	35 %	36 %
Parcours menant à l'autonomie	19 %	12 %	17 %
Parcours menant au postsecondaire	14 %	31 %	26 %
Parcours menant à un crédit du secondaire	27 %	12 %	14 %

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. Dans chaque domaine, les catégories « bouche à oreille

informelle/renvoi par les médias » et « autre - renvoi structuré/formel » sont de loin les deux plus importantes, représentant toutes deux au moins deux tiers de l'ensemble des renvois.

Tableau 29 : Trois principales sources de recommandations entrantes, 2022-2023

Commission	%	Région	%	Ontario	%
Autre - recommandation structurée/formelle	42 %	Recommandation informelle bouche à oreille/par les médias	41 %	Recommandation informelle bouche à oreille/par les médias	38 %
Recommandation informelle bouche à oreille/par les médias	40 %	Autre - recommandation structurée/formelle	30 %	Autre - recommandation structurée/formelle	29 %
EO – Fournisseur de services d'emploi	9 %	EO – Fournisseur de services d'emploi EO - Fournisseur de services d'alphabétisation et de formation de base	(ex aequo) 5 %	EO – Fournisseur de services d'emploi	8 %

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

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

Le nombre réel de recommandations est fourni : les deux principales dans le cas des autres ressources communautaires et les trois principales dans le cas des autres programmes

et services. Les renvois vers des services éducatifs/académiques étaient de loin les plus fréquents vers d'autres services communautaires. Les différences sont plus marquées entre les renvois vers d'autres programmes et services : à l'échelle de la commission, l'école secondaire est de loin la catégorie de renvoi la plus importante; pour la région, l'enseignement postsecondaire et les autres renvois formels structurés arrivent en première et deuxième positions, tandis qu'à l'échelle provinciale, les renvois vers les fournisseurs de services d'emploi d'EO, l'enseignement postsecondaire et les autres renvois formels structurés sont très nombreux.

Tableau 30 : Principales destinations des recommandations sortantes, 2022-2023

Commission	%	Région	%	Ontario	%
Vers d'autres ressources communautaires					
Services d'éducation, d'enseignement	345	Services d'éducation, d'enseignement	1 112	Services d'éducation, d'enseignement	5 158
Services de santé/counseling	15	Services de santé/counseling	197	Services de santé/counseling	927
Vers d'autres programmes et services					
École secondaire	186	Études postsecondaires	1 019	EO – Fournisseur de services d'emploi	2 096
EO – Fournisseur de services d'emploi	47	Autre - recommandation structurée/formelle	896	Études postsecondaires	2 036
Études postsecondaires	47	EO – Fournisseur de services d'emploi	414	Autre - recommandation structurée/formelle	1 826

En ce qui concerne les résultats détaillés à la sortie (tableau 31), quelques observations s'imposent :

- À l'échelle locale, il y a trois résultats principaux : inconnu (20 %), chômeur (18 %) et employé à temps plein (18 %); le pourcentage de chômeurs a augmenté par rapport à l'année dernière.
- À l'échelle provinciale, les deux résultats les plus importants sont « en cours d'études » (22 %) et « inconnu » (21 %), suivis de « au chômage » (13 %) et de « employé à temps plein » (11 %).
- À l'échelle provinciale, la catégorie « Inconnu » est un peu plus élevée (24 %), suivie de celle des personnes en cours d'études (16 %), des chômeurs (14 %) et des personnes employées à temps plein (13 %)

Tableau 31 : Clients Alphabétisation et formation de base : Résultat détaillés 2022-2023 et 2021-2022

	2022-2023			2021-2022		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Employé à temps plein	18 %	11 %	13 %	17 %	11 %	13 %
Employé à temps partiel	6 %	6 %	6 %	6 %	4 %	6 %
Employé apprenti	---	5 %	2 %	0 %	6 %	2 %
Employé - Autre	---	0 %	1 %	2 %	0 %	1 %
Employé et aux études	6 %	4 %	3 %	5 %	4 %	3 %
Employé et en formation	3 %	2 %	2 %	9 %	2 %	1 %
Travailleur autonome	1 %	1 %	1 %	2 %	1 %	1 %
Aux études	14 %	22 %	16 %	15 %	19 %	18 %
En formation	8 %	8 %	8 %	8 %	7 %	7 %
Autonomie	2 %	5 %	6 %	0 %	6 %	5 %
Bénévole	---	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %
Incapable de travailler	5 %	2 %	3 %	4 %	2 %	2 %
Chômeur	18 %	13 %	14 %	12 %	16 %	15 %
Inconnu	20 %	21 %	24 %	20 %	23 %	25 %

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

Meilleurs Emplois Ontario

L'an dernier, les inscriptions au programme Meilleurs Emplois Ontario (MEO) dans région de la commission comptaient 77 personnes, ce qui représente une chute considérable par rapport aux 111 l'année précédente, chiffre qui se situait au seuil supérieur des inscriptions pour plusieurs années après 2016-2017 (tableau 32). Pendant plusieurs années, la part de la commission dans l'ensemble des clients de MEO a oscillé autour de 3,0 %, mais cette année, cette part est tombée à 2,5 %. La part de la commission dans l'ensemble de la clientèle de MEO a toujours été inférieure à la part de la région dans la population provinciale (4,2 %). À l'échelle régionale, la part de tous les clients de

MEO a également diminué, passant d'un maximum de 44,9 % en 2016-2017 à un minimum de 24,7 % en 2020-2021, jusqu'au chiffre de 31,9 % de cette année, tous inférieurs à la part de la région dans la clientèle de la province (51,4 %). Globalement, le nombre de clients de MEO a assez fortement chuté; par rapport au nombre de clients de 2016-2017, le taux d'inscription actuel ne représente qu'une fraction de ce qu'il avait été : à l'échelle de la commission, les inscriptions de cette année représentent 52 % du nombre de clients inscrits en 2016-2017; la région est à 30 %, et pour la province, la comparaison est de 43 %.

Tableau 32 : Nombre de clients de Meilleurs Emplois Ontario

	Commission	Région	Ontario
Nombre de clients, 2022-2023	77	976	3 064
Nombre de clients, 2021-2022	111	1 358	3 777
Nombre de clients, 2020-2021	95	768	3 110
Nombre de clients, 2019-2020	94	1 031	3 314
Nombre de clients, 2018-2019	86	1 380	3 834
Nombre de clients, 2017-2018	112	2 254	5 379
Nombre de clients, 2016-2017	148	3 215	7 158
Clients de Meilleurs Emplois Ontario 2022-2023 en % de la province	2,5 %	31,9 %	
Clients de Meilleurs Emplois Ontario 2021-2022 en % de la province	2,9 %	36,0 %	
Clients de Meilleurs Emplois Ontario 2020-2021 en % de la province	3,1 %	24,7 %	
Clients de Meilleurs Emplois Ontario 2019-2020 en % de la province	2,8 %	31,1 %	
Clients de Meilleurs Emplois Ontario 2018-2019 en % de la province	2,2 %	36,0 %	
Clients de Meilleurs Emplois Ontario 2017-2018 en % de la province	2,1 %	41,9 %	
Clients de Meilleurs Emplois Ontario 2016-2017 en % de la province	2,1 %	44,9 %	
Proportion de la population provinciale (2021)	4,2 %	51,4 %	

Le faible nombre de clients de Meilleurs Emplois Ontario à l'échelle de la commission signifie qu'au fur et à mesure que les données sur les clients sont disséquées à des fins d'analyse, il y aura beaucoup plus de résultats où les données sont supprimées. En examinant les données rapportées, on peut parfois « combler les lacunes » des données manquantes par déduction. La même analyse sera néanmoins effectuée, car elle fournit également les chiffres pour la région et province.

Les clients de Meilleurs Emplois Ontario ont tendance à être des adultes plus jeunes (25-44 ans), suivis par les adultes plus âgés (45-64 ans) (tableau 33). À l'échelle de la commission, un faible nombre de personnes (moins de 10) étaient âgées de 15 à 24 ans et aucune n'avait 65 ans ou plus. Dans l'ensemble, la répartition par âge des clients de Meilleurs Emplois Ontario a peu évolué au fil des ans.

Tableau 33 : Clients de Meilleurs Emplois Ontario selon le groupe d'âge, 2022-2023 et 2021-2022

	Nombre de clients – Deuxième carrière			% par groupe d'âge		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
2022-2023						
15 à 24 ans	---	23	179	---	2 %	6 %
25 à 44 ans	46	562	1 799	60 %	58 %	59 %
45 à 64 ans	27	380	1 060	35 %	39 %	35 %
65 ans et plus	0	---	23	0 %	---	1 %
Total	77	976	3 064	95 %	99 %	101 %
2021-2022	15 à 24 ans			---	3 %	6 %
	25 à 44 ans			54 %	58 %	58 %
	45 à 64 ans			41 %	38 %	36 %
	65 ans et plus			---	0 %	1 %

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

En Ontario, la répartition entre hommes et femmes parmi les clients de MEO était plus ou moins égale, mais au cours des quatre dernières années, la proportion d'hommes a légèrement augmenté (tableau 34). À l'échelle de la commission, la

répartition des genres est très similaire à celle de la province. À l'échelle régionale, alors que cette tendance était également présente l'an dernier, cette année, la proportion d'hommes et de femmes était presque égale.

Tableau 34 : Clients de Meilleurs Emplois Ontario selon le genre, 2022-2023 et 2021-2022

	2022-2023			2021-2022		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Femmes	39 %	48 %	41 %	44 %	45 %	43 %
Hommes	60 %	51 %	59 %	56 %	55 %	56 %
Autre/non divulgué	---	---	0 %	0 %	0 %	0 %

La catégorie Autre/Non divulgué comprend les catégories Trans, Autre et Préfère ne pas divulguer.

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

Pour les trois zones, la catégorie de niveau d'études la plus importante parmi les clients de Meilleurs Emplois Ontario (tableau 35) est l'achèvement des études secondaires; ensuite, il y a une répartition égale entre moins d'une 9^e année, un certificat

d'études collégiales et un baccalauréat. Aux échelles régionale et provinciale, la deuxième catégorie la plus importante est celle des certificats ou diplômes d'études supérieures.

Tableau 35 : Clients de Meilleurs Emplois Ontario : Niveau de scolarité à l'admission

	2022-2023		
	Commission	Région	Ontario
Moins qu'une 9^e année	---	---	1 %
Moins qu'une 12^e année	16 %	6 %	9 %
Études secondaires achevées	36 %	34 %	32 %
Certificat d'apprentissage	---	---	2 %
Certificat/diplôme	16 %	23 %	25 %
Appliqué/associé/baccalauréat	14 %	15 %	11 %
Études supérieures	---	3 %	3 %
Autre (quelques études - apprentissage, collège, université)	---	4 %	5 %
Inconnu	---	14 %	14 %

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

En ce qui concerne les sources de revenu, pour la plupart des participants à Meilleurs Emplois Ontario l'an dernier, la principale source de revenu était l'assurance-emploi. Cette année, ce chiffre a considérablement baissé, mais il reste relativement élevé, la réponse la plus fréquente étant désormais

l'absence de source de revenu. À l'échelle de la commission, pour toutes les autres catégories, le chiffre est soit de 0 % ou ne peut être divulgué. Pour la région et la province, la réponse au troisième rang la source de revenu est les prestations du programme Ontario au travail (tableau 36).

Tableau 36 : Clients de Meilleurs Emplois Ontario selon la source de revenu, 2022-2023 et 2021-2022

	2022-2023			2021-2022		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Régime de pensions du Canada	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Pupille de la Couronne	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Personne à charge de l'AE	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Personne à charge OT/POSPH	---	---	1 %	0 %	---	0 %
Employé	---	5 %	6 %	---	2 %	3 %
Assurance emploi	35 %	32 %	33 %	71 %	57 %	51 %
Aucune source de revenu	35 %	40 %	33 %	15 %	15 %	14 %
Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées	---	2 %	4 %	---	1 %	2 %
Ontario au travail	---	10 %	13 %	---	2 %	3 %
Autre	---	8 %	7 %	---	7 %	7 %
Pension	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Travailleur autonome	---	2 %	2 %	0 %	---	1 %
Inconnu	0 %	---	1 %	---	16 %	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 OA/POSPH », « occupe un emploi » et « travailleur autonome ».

La durée pendant laquelle les clients de Meilleurs Emplois Ontario ont été au chômage varie considérablement pour chacune des trois régions (tableau 37). À l'échelle de la commission, une forte proportion des clients de Meilleurs Emplois Ontario sont au chômage depuis moins de trois mois (45 %, contre 34 % l'an dernier), la deuxième catégorie la plus importante étant celle des chômeurs depuis plus de 12 mois (33 %). À l'échelle régionale, près de la moitié des chômeurs (49 %) sont au chômage depuis 12 mois ou plus (contre 30 % l'an dernier), le deuxième groupe le plus important étant celui des chômeurs depuis 6 à 12 mois (22 %). À l'échelle

provinciale, la catégorie la plus importante est également celle des chômeurs de 12 mois ou plus (39 %, contre 27 % l'an dernier), le groupe suivant étant celui des chômeurs depuis moins de trois mois (28 %). À l'échelle de la commission, ces chiffres ressemblent beaucoup au profil des clients des services d'Emploi Ontario, tandis qu'en région et en province, les clients de Meilleurs Emplois Ontario ont tendance à être au chômage depuis plus longtemps que le profil des clients des services d'Emploi Ontario.

Tableau 37 : Répartition en pourcentage selon la durée sans emploi pour les clients Meilleurs Emplois Ontario et les clients SE assistés (2022-2023), et les chômeurs, Ontario, 2022

	MEO 2022-2023			Clients SE 2022-2023			EPA Ontario
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario	
< 3 mois	45 %	16 %	28 %	41 %	35 %	38 %	67 %
3 - 6 mois	22 %	13 %	14 %	14 %	15 %	14 %	14 %
6 - 12 mois	---	22 %	20 %	13 %	16 %	15 %	12 %
> 12 mois	33 %	49 %	39 %	32 %	35 %	33 %	7 %

Meilleurs Emplois c. Clients SE

Au niveau de la région et de la province, les clients de Meilleurs Emplois Ontario ont tendance à être au chômage depuis plus longtemps que le profil des clients des services d'emploi d'EO.

Le tableau 38 énumère les dix principaux programmes de formation professionnelle approuvés dans le cadre de Meilleurs Emplois Ontario. Localement, un seul programme compte plus de 10 inscriptions et n'a donc pas été supprimé (il y avait 31 programmes comptant des inscriptions, mais ils ont été supprimés). Le programme régional comptait 20 programmes qui comptaient 10 inscriptions ou plus (86 autres programmes de formation avaient moins de 10 inscriptions).

Le programme de conducteurs de camion de transport est de loin le plus important de la province, à tel point qu'il dépasse presque les chiffres d'inscription aux sept autres programmes les plus importants combinés et qu'il représente 30 % de toutes les inscriptions, plus que le 27 % atteint en 2021-2022 et le 29 % en 2020-2021.

Tableau 38 : Dix principaux programmes de formation en compétences approuvés par Meilleurs Emplois Ontario, 2022-2023

RANG	Commission		Région		Ontario	
	Métier	#	Métier	#	Métier	#
1.	Conducteurs de camion de transport	26	Conducteurs de camion de transport	172	Conducteurs de camion de transport	918
2.			Commis à la comptabilité et personnel assimilé	75	Opérateurs d'équipement lourd (sauf les grues)	220
3.			Techniciens de réseau informatique	72	Techniciens de réseau informatique	163
4.			Adjoint administratifs médicaux	50	Adjoint administratifs médicaux	144
5.			Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	40	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	128
6.			Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	40	Travailleurs des services sociaux et communautaires	105
7.			Esthéticiens, électrolystes et personnel assimilé	34	Aides familiaux résidents, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	89
8.			Travailleurs des services sociaux et communautaires	27	Agents administratifs	83
9.			Commis à la comptabilité et personnel assimilé	24	Adjointes administratives, adjoints administratifs	70
10.			Agents administratifs Administrateurs de paie	Ex aequ o 21	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	58

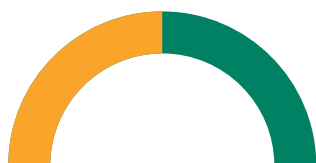
Les résultats obtenus par Meilleurs Emplois Ontario à la sortie de l'emploi à tous les niveaux sont presque également répartis entre l'emploi, le chômage et les résultats inconnus, sauf à l'échelle locale, où le pourcentage de résultats inconnus est légèrement inférieur (tableau 39). À l'échelle de la commission, l'an dernier, la proportion de réponses de chômeurs et d'inconnus était plus élevée, alors

que cette année, une proportion considérable de personnes à la sortie qui ont un résultat de formation ou d'études. Après 12 mois, environ la moitié des résultats connus indiquent que le client a un emploi, près de la moitié des résultats de la commission et de la région étant inconnus (le chiffre inconnu n'est que légèrement inférieur au niveau de la province).

Tableau 39 : Résultats à la sortie et à douze mois 2022-2023

	Nombre			Pourcentage		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Résultats à la sortie						
Employé	24	180	710	33 %	30 %	33 %
Formation/Éducation	14	64	239	19 %	11 %	11 %
Autre	0	---	22	0 %	---	1 %
Chômeurs	20	156	629	27 %	26 %	29 %
Inconnu	15	195	587	21 %	33 %	27 %
TOTAL (Résultats connus)	73	595	2 187	100 %	100 %	100 %
Résultats à douze mois						
Employé	34	269	1 222	52 %	48 %	54 %
Formation/Éducation	---	---	25	---	---	1 %
Autre	0	---	19	0 %	---	1 %
Chômeurs	0	36	137	0 %	6 %	6 %
Inconnu	31	258	875	48 %	46 %	38 %
TOTAL (Résultats connus)	65	563	2 278	100 %	100 %	100 %

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



Après 12 mois, environ la moitié des résultats connus indiquent que le client a un emploi.

Apprentissage

Les chiffres concernant les nouvelles inscriptions d'apprentis au cours des neuf dernières années sont présentés au tableau 40. La COVID-19 a clairement eu un impact sur le nombre de nouvelles inscriptions dans les trois zones en 2020-2021. Ces chiffres se sont redressés au cours des deux dernières années; à l'échelle de la commission, les nouvelles inscriptions ont augmenté de 26 % en

2021-2022 et de 32 % supplémentaire en 2022-2023. Dans les trois zones, le nombre de nouvelles inscriptions en 2022-2023 se rapproche au plus grand nombre de nouvelles inscriptions (dans le cas de la commission, le chiffre le plus élevé a été atteint en 2019-2020, tandis que dans la région et la province, le chiffre le plus élevé a été atteint en 2018-2019).

Tableau 40 : Nombre de nouvelles inscriptions à l'apprentissage, 2014-2015 à 2022-2023

	Commission	Région	Ontario
Nombre de nouvelles inscriptions			
2022-2023	1 045	12 013	27 178
2021-2022	792	9 366	22 056
2020-2021	628	7 051	16 730
2019-2020	1 094	11 770	26 771
2018-2019	1 089	12 318	27 821
2017-2018	938	10 871	24 991
2016-2017	906	10 442	24 890
2015-2016	867	10 451	25 793
2014-2015	908	9 715	26 018



À l'échelle de la commission, les nouvelles inscriptions ont augmenté de 26 % en 2021-2022 et de 32 % supplémentaire en 2022-2023.

Le tableau 41 présente plusieurs autres chiffres se rapportant à la part de l'ensemble des chiffres provinciaux pour chaque catégorie et compare à travers le temps. En 2022-2023, les nouvelles inscriptions à l'échelle de la commission et de la région correspondent à peu près aux valeurs historiques, la région de la commission représentant 3,8 % des totaux provinciaux (la fourchette des

dernières années se situe entre 3,6 % et 4,1 %, par rapport à la part de la commission dans la population provinciale : 4,2 %). À l'échelle régionale, le nombre de nouvelles inscriptions en 2022-2023 représente 44,2 % du total des nouvelles inscriptions provinciales; la fourchette historique se situe entre 42,0 % et 44,3 %, alors que la région du Centre accueille 51,4 % de la population de la province.

Tableau 41 : Nouvelles inscriptions en apprentissage et apprentissages actifs

	Commission	Région	Ontari
Nombre de nouvelles inscriptions			
2022-2023	1 045	12 013	27 178
En tant que % de l'Ontario : 2022-2023	3,8 %	44,2 %	
En tant que % de l'Ontario : 2021-2022	3,6 %	42,5 %	
En tant que % de l'Ontario : 2020-2021	3,8 %	42,1 %	
En tant que % de l'Ontario : 2019-2020	4,1 %	44,0 %	
En tant que % de l'Ontario : 2018-2019	3,9 %	44,3 %	
En tant que % de l'Ontario : 2017-2018	3,8 %	43,5 %	
En tant que % de l'Ontario : 2016-2017	3,6 %	42,0 %	
Nombre d'apprentis actifs			
2022-2023	2 874	41 473	89 482
2021-2022	2 814	38 231	84 937
2020-2021	2 706	35 956	78 733
2019-2020	2 600	33 790	73 924
En tant que % de l'Ontario : 2022-2023	3,2 %	46,3 %	
En tant que % de l'Ontario : 2021-2022	3,3 %	45,0 %	
En tant que % de l'Ontario : 2020-2021	3,4 %	45,7 %	
En tant que % de l'Ontario : 2019-2020	3,5 %	45,7 %	
En tant que % de l'Ontario : 2018-2019	3,5 %	45,6 %	
En tant que % de l'Ontario : 2017-2018	3,5 %	44,8 %	
En tant que % de l'Ontario : 2016-2017	3,6 %	45,2 %	
Nombre de nouveaux certificats d'apprentis émis			
2022-2023	349	4 188	9 564
2021-2022	289	3 443	8 120
2020-2021	195	2 647	5 877
2019-2020	266	3 732	8 892
En tant que % de l'Ontario : 2022-2023	3,6 %	43,8 %	
En tant que % de l'Ontario : 2021-2022	3,6 %	42,4 %	
En tant que % de l'Ontario : 2020-2021	3,3 %	45,0 %	
En tant que % de l'Ontario : 2019-2020	3,0 %	42,0 %	
En tant que % de l'Ontario : 2018-2019	3,1 %	42,6 %	
En tant que % de l'Ontario : 2017-2018	3,3 %	43,2 %	
Population			
En tant que pourcentage de l'Ontario			100 %



Les inscriptions de nouveaux apprentis à l'échelle de la commission et de la région correspondent à peu près aux valeurs historiques, la commission représentant 3,8 % des totaux provinciaux.

Depuis 2019-2020, le nombre de tous les apprentis actifs a augmenté à tous les niveaux. À l'échelle de la commission, on constate une légère baisse de la part de l'ensemble des apprentis actifs en province (de 3,6 % en 2016-2017 à 3,2 % en 2022-2023), alors que cette part augmente à l'échelle de la région (de 45,2 % à 46,3 %).

En ce qui concerne le nombre de certificats d'apprentis délivrés, à l'échelle de la commission, le chiffre a augmenté depuis 2019-2020, à l'exception d'un creux l'année où la COVID-19 a frappé. Il en était de même dans la région et la province. En ce qui concerne la part du total provincial, la proportion a augmenté à l'échelle de la commission, après avoir fluctué au cours des dernières années.

Dans l'ensemble, les activités relatives à l'apprentissage aux échelles de la commission et de la région représentent une part plus faible du nombre d'apprentis dans la province que la part de la population provinciale représentée par les zones de la commission et de la région.

Les tableaux suivants présentent des données démographiques plus détaillées pour le programme d'apprentissage. Au moins 95 % des participants sont des jeunes (15-24 ans) ou des jeunes adultes (25-44 ans), dans les trois zones (tableau 42). Par rapport à l'an dernier, la proportion de jeunes âgés de 15 à 24 ans a quelque peu diminué à tous les niveaux.

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

	2022-2023			2021-2022		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
15-24 ans	53 %	46 %	50 %	58 %	48 %	51 %
25-44 ans	42 %	49 %	46 %	39 %	48 %	46 %
45-64 ans	6 %	5 %	4 %	2 %	4 %	4 %
65 ans et plus	0 %	---	0 %	0 %	---	0 %

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

La répartition par genre (tableau 43) est très fortement orientée vers les hommes. Aux échelles régionale, provinciale, et de la commission, plus de 78 % des clients sont généralement des hommes. À l'échelle de la commission,

la proportion de femmes a été légèrement supérieure aux chiffres correspondants pour les niveaux régional et provincial, et elle a augmenté de façon notable au cours de l'année écoulée.

Tableau 43 : Répartition des apprentis en fonction du genre

	2022-2023			2021-2022		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Femmes	22 %	12 %	13 %	16 %	12 %	13 %
Hommes	78 %	87 %	86 %	84 %	87 %	87 %
Autre/non divulgué/trans	---	---	1 %	---	---	1 %

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

La répartition des clients selon le niveau de scolarité à l'admission (tableau 44) est dominée par les clients titulaires d'un diplôme d'études secondaires

tandis que la quasi-totalité des autres n'ont aucun diplôme d'études secondaires. L'écart entre ces pourcentages est minime d'une année à l'autre.

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

	2022-2023			2021-2022		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Aucun certificat	14 %	---	13 %	17 %	12 %	13 %
Études secondaires	85 %	87 %	87 %	82 %	87 %	87 %
Apprentissage	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Collège	---	---	0 %	---	0 %	0 %
Université	0 %	---	---	0 %	---	0 %
Autre	---	0 %	0 %	X	1 %	0 %

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

La somme peut ne pas correspondre à 100 %, vu que certaines entrées sont supprimées, car elles sont inférieures à dix.

À l'échelle de la commission, les données relatives à la répartition par groupe désigné sont limitées; cinq catégories ont fourni des données et, dans tous les cas, les proportions sont très faibles. La proportion la plus élevée est celle des personnes racialisées parmi les nouveaux apprentis de la région du Centre, soit

7 % (tableau 45). Dans la plupart des autres cas, la proportion déclarée est de 3 % ou moins, souvent bien inférieure à la proportion déclarée des groupes désignés parmi les clients des services d'emploi dans ces mêmes régions.

Tableau 45 : Répartition des apprentis en fonction des groupes désignés, 2022-2023

	Apprentissage		
	Commission	Région	Ontario
Groupe autochtone	3 %	2 %	3 %
Sourd	0 %	0 %	0 %
Sourd/aveugle	0 %	0 %	0 %
Francophone	2 %	2 %	5 %
Professionnel formé à l'étranger	0 %	0 %	0 %
Nouvel arrivant	---	1 %	0 %
Personne handicapée	1 %	1 %	1 %
Racisé	3 %	7 %	4 %

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

Le tableau 46 énumère les dix premiers métiers pour les nouvelles inscriptions dans la région de la commission, la région et la province. La région et la province ont exactement les mêmes dix premiers métiers, bien que les cinquième, sixième

et septième rangs suivent un ordre légèrement différent. La région de la commission compte neuf de ces mêmes métiers dans ses dix premiers, l'aide-enseignant déplaçant le tôlier de la liste commune à la région et à la province.

Tableau 46 : Les dix principaux métiers pour lesquels il y a eu de nouvelles inscriptions d'apprentis, 2022-2023

RANG	Commission		Région		Ontario	
	Métier	#	Métier	#	Métier	#
1.	Électricien - Construction et entretien	215	Électricien - Construction et entretien	2 811	Électricien - Construction et entretien	5 514
2.	Mécaniciens de véhicules automobiles	150	Mécaniciens de véhicules automobiles	1 307	Mécaniciens de véhicules automobiles	2 984
3.	Coiffeurs	87	Plombiers	1 092	Plombiers	2 218
4.	Plombiers	82	Charpentiers-menuisiers généraux	870	Charpentiers-menuisiers généraux	2 145
5.	Charpentiers-menuisiers généraux	81	Coiffeurs	577	Mécaniciens de chantier et de mécaniciens industriels	1 613
6.	Réparateurs de camions et d'autobus	74	Mécaniciens de chantier et de mécaniciens industriels	561	Réparateurs de camions et d'autobus	1 442
7.	Aide-enseignant	58	Réparateurs de camions et d'autobus	536	Coiffeurs	1 352
8.	Praticiens en développement de l'enfant	39	Mécaniciens de réfrigération et d'air climatisé	516	Mécaniciens de réfrigération et d'air climatisé	817
9.	Mécaniciens de chantier et de mécaniciens industriels	38	Tôliers	298	Tôliers	705
10.	Mécaniciens de réfrigération et d'air climatisé	28	Praticiens en développement de l'enfant	291	Praticiens en développement de l'enfant	597

Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Employeurs

La majorité des employeurs qui participent à la SCOE sont des petites entreprises ayant un effectif de moins de 50 employés (tableau 47). Cette année, à l'échelle de la commission, 88 % des entreprises comptaient moins de 50 employés, contre 71 % à l'échelle régionale et 74 % à l'échelle provinciale. Le nombre d'employeurs a chuté de

manière significative en raison de la COVID-19 (2020-2021); ces chiffres ont quelque peu rebondi en 2021-2022, mais en 2022-2023, les chiffres ont à nouveau diminué, mais pas autant à l'échelle de la commission. La ligne de tendance des cinq dernières années indique une diminution du nombre d'employeurs participant à la SCOE.

Tableau 47 : Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Employeurs, 2022-2023

	Commission	Région	Ontario
Nombre d'employeurs, 2022-2023	110	809	2 468
Nombre d'employeurs, 2021-2022	117	1 015	2 837
Nombre d'employeurs, 2020-2021	88	934	2 456
Nombre d'employeurs, 2019-2020	138	1 239	3 232
Nombre d'employeurs, 2018-2019	195	1 557	3 952
Pourcentage par flux des personnes de moins de 25 ans	100 %	100 %	100 %
Pourcentage par flux des personnes de plus de 25 ans	0 %	0 %	0 %
Taille (pourcentage)			
<50	88 %	71 %	74 %
50-160	---	21 %	18 %
151-300	---	4 %	4 %
301-500	0 %	---	2 %
501-1 500	---	2 %	2 %
1 501-10 000	0 %	---	1 %
>10 001	0 %	0 %	---

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



La ligne de tendance des cinq dernières années indique une diminution du nombre d'employeurs participant à la SCOE.

En ce qui concerne le fournisseur de formation, la plupart des formations sont dispensées par des formateurs privés, suivi de loin par des établissements d'enseignement professionnel privés agréés (tableau 48). Les collèges communautaires

publics proposent un nombre limité de formations, ce chiffre étant légèrement plus élevé à l'échelle de la commission. Ces proportions sont sensiblement les mêmes que les deux années précédentes.

Tableau 48 : Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Type de fournisseur de formation, 2022-2023

	Commission	Région	Ontario
Formation privée	57 %	64 %	54 %
Vendeur de produit	---	4 %	4 %
Collège public	10 %	4 %	8 %
Collège privé d'enseignement professionnel agréé	29 %	22 %	28 %
Conseil scolaire	0 %	0 %	---
Centre de formation basé sur le syndicat	---	---	1 %
Université	---	5 %	4 %
Inconnu	0 %	---	---

De loin, la plupart des formations sont dispensées par des formateurs privés.

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

Les résultats détaillés à la sortie montrent des évaluations très positives de la part des employeurs; 92 % d'entre eux indiquent une augmentation de

la productivité des stagiaires et au moins 96 % affirmant que la formation a répondu à leurs besoins en milieu de travail (tableau 49).

Tableau 49 : Détails des résultats à la sortie, 2022-2023

	Commission	Région	Ontario
Productivité accrue du stagiaire	92 %	92 %	92 %
La formation a répondu aux besoins de la main-d'œuvre	100 %	97 %	96 %



Tous les niveaux indiquent une augmentation de la productivité et que la formation a répondu aux besoins du milieu de travail.

Subvention Canada-Ontario pour l'emploi - Participants

Le nombre de participants à la SCOE avait considérablement diminué entre 2018-2019 et 2019-2020, soit de près de 50 % à l'échelle de la commission et de près de 30 % aux échelles régionale et provinciale. Ces chiffres ont encore baissé l'année suivante suite à la COVID-19. Depuis, le nombre de participants à l'échelle de la commission a repris le niveau de 2019-2020; en revanche, à l'échelle de la région et de la province,

les chiffres de 2022-2023 sont inférieurs de plus d'un tiers à ce qu'ils étaient en 2019-2020. La part des commissions liée aux participants à la SCOE en province (4,1 %) a augmenté au fil du temps et est maintenant à peu près égale à la part de la zone de la commission dans la population provinciale, tandis qu'à l'échelle régionale, elle a quelque peu diminué et est inférieure à la part de la région dans la population provinciale.

Tableau 50 : Nombre de participants à la SCOE, 2022-2023

	Commission	Région	Ontario
Participants à la SCOE			
Nombre en 2022-2023	369	3 897	8 951
Nombre en 2021-2022	430	4 856	10 767
Nombre en 2020-2021	281	4 704	10 350
Nombre en 2019-2020	366	6 276	14 073
Nombre en 2018-2019	722	9 216	19 742
En tant que % de l'Ontario, 2022-2023	4,1 %	43,5 %	
En tant que % de l'Ontario, 2021-2022	4,0 %	45,1 %	
En tant que % de l'Ontario, 2020-2021	2,7 %	45,4 %	
En tant que % de l'Ontario, 2019-2020	2,6 %	44,6 %	
En tant que % de l'Ontario, 2018-2019	3,7 %	46,7 %	
2016 Total de la population de l'Ontario			
% de l'Ontario	4,2 %	51,4 %	

Comme le montre le tableau 51, la plupart des clients (56 % à 63 %) sont des adultes plus jeunes (25-44 ans). Au deuxième rang, on trouve la tranche d'âge des aînés (45-64 ans).

Tableau 51 : Répartition des participants à la SCOE en fonction de l'âge, 2022-2023

	Commission	Région	Ontario
15-24 ans	15 %	8 %	13 %
25-44 ans	56 %	63 %	59 %
45-64 ans	27 %	28 %	26 %
65 ans et plus	---	1 %	1 %
Inconnu	0 %	---	0 %

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



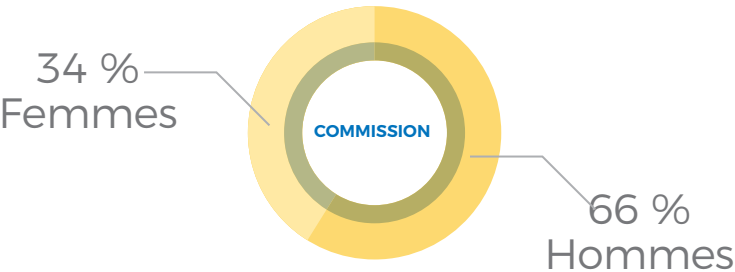
La répartition par genre des participants à la SCOE a eu tendance à privilégier les hommes aux trois

niveaux, et les proportions n'ont guère changé par rapport à l'année dernière (tableau 52).

Tableau 52 : Répartition des participants à la SCOE en fonction du genre, 2022-2023

	2022-2023			2021-2022		
	Commission	Région	Ontario	Commission	Région	Ontario
Femmes	34 %	39 %	38 %	36 %	41 %	37 %
Hommes	66 %	60 %	61 %	63 %	58 %	62 %
Autre/non divulgué/trans	---	---	---	0 %	---	---

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



Le niveau de scolarité des participants à la SCOE à tous les niveaux était fortement orienté vers les personnes ayant obtenu un diplôme d'études secondaires ou un certificat ou un diplôme collégial, à l'exception du niveau régional où la proportion

de participants titulaires d'un diplôme universitaire (baccalauréat et études supérieures) est beaucoup plus élevée (tableau 53). Ces chiffres régionaux rehaussent les chiffres de la province dans ces catégories.

Tableau 53 : Répartition des participants à la SCOE en fonction de la scolarité à l'inscription, 2022-2023

	Commission	Région	Ontario
Moins qu'une 9 ^e année	0 %	---	0 %
Moins qu'une 12 ^e année	4 %	2 %	2 %
Études secondaires achevées	31 %	18 %	24 %
Certificat d'apprentissage	6 %	3 %	5 %
Certificat/diplôme	35 %	25 %	27 %
Appliqué/associé/baccalauréat	19 %	36 %	27 %
Études supérieures	4 %	15 %	11 %
Autre (quelques études - apprentissage, collège, université)	---	1 %	2 %
Inconnu	---	1 %	1 %

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



Localement, 35 pourcent des participants possèdent un diplôme collégial au moment de l'admission.

Soit qu'il y a eu trop peu de clients, soit que l'on n'a pas recueilli les renseignements sur les groupes désignés à l'échelle de la commission pour le programme SCOE (tableau 54). Pour la commission, la catégorie des sourds et aveugles ne comptait aucun participant, et pour toutes les autres catégories, le nombre a été supprimé parce que le chiffre était inférieur à dix. Dans la région

et la province, les catégories sont un peu plus nombreuses, mais les proportions sont souvent beaucoup plus faibles que pour ces mêmes groupes désignés dans d'autres catégories de services d'Emploi Ontario. La catégorie la plus importante est celle des professionnels formés à l'étranger, suivie par celle des personnes racialisées, bien que les chiffres ne dépassent pas 10 %.

Tableau 54 : Répartition des participants à la SCOE en fonction des groupes désignés, 2022-2023

	SCOE		
	Commission	Région	Ontario
Groupe autochtone	---	0 %	1 %
Sourd	---	---	---
Sourd/aveugle	0 %	0 %	0 %
Francophone	---	1 %	2 %
Professionnel formé à l'étranger	---	15 %	10 %
Nouvel arrivant	---	4 %	3 %
Personne handicapée	---	1 %	1 %
Racisé	---	6 %	5 %

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

Comme le montre le tableau 55, la répartition en fonction de la participation au marché du travail révèle la proportion écrasante de clients qui ont un emploi, au moins 95 % pour les trois niveaux, dont la vaste majorité sont des employés à temps plein.

Cette proportion de personnes employées est non seulement constante au sein de la commission, de la région et de la province, mais également dans la répartition par source de revenu (tableau 56).

Au moins
95 %
des participants au
SCOE indiquent avoir
un emploi.

Tableau 55 : Répartition des participants à la SCOE en fonction de la participation au marché du travail, 2022-2023

	SCOE		
	Commission	Région	Ontario
Employé à temps plein	90 %	92 %	90 %
Employé à temps partiel	5 %	4 %	5 %
Étudiant à temps plein	---	---	0 %
Étudiant à temps partiel	---	---	0 %
Travailleur autonome	---	0 %	0 %
Sous-employé	---	---	---
Chômeur	4 %	4 %	5 %
Inconnu	0 %	---	---

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

Tableau 56 : Répartition des participants à la SCOE en fonction des sources de revenu, 2022-2023

	SCOE		
	Commission	Région	Ontario
Régime de pensions du Canada	0 %	0 %	0 %
Pupille de la Couronne	0 %	0 %	0 %
Personne à charge de l'AE	0 %	0 %	0 %
Personne à charge OT/POSPH	0 %	---	---
Employé	95 %	95 %	94 %
Assurance emploi	---	1 %	2 %
Aucune source de revenu	---	3 %	3 %
Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées	0 %	---	---
Ontario au travail	0 %	---	0 %
Autre	---	1 %	1 %
Pension	0 %	0 %	0 %
Travailleur autonome	---	0 %	0 %
Inconnu	0 %	---	---

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

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

Les tableaux suivants indiquent le nombre de participants au Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes, ainsi que leur répartition par âge et par genre. L'an dernier, le nombre de participants a augmenté à l'échelle de la commission et de la province, et a légèrement diminué à l'échelle régionale (tableau 57). Ces chiffres sont bien inférieurs au nombre de participants présents avant la COVID-19. Par rapport à 2017-2018, les effectifs de la région de la commission en 2022-2023 représentent un peu plus du tiers (36 %) de ce qu'ils étaient, alors qu'ils s'élèvent à un peu plus de la moitié à l'échelle régionale (59 %) et provinciale

(56 %). En ce qui concerne la part de la commission dans les effectifs totaux de la province, le chiffre accuse une baisse (de 3,1 % en 2017-2018 à 2,0 % cette année), tandis qu'à l'échelle régionale, la tendance est légèrement à la hausse (de 47,1 % en 2017-2018 à 49,7 % cette année).

Les chiffres du programme d'été d'accès à l'emploi pour les jeunes sont également inclus : à l'échelle de la commission, les chiffres sont restés stables au cours des trois dernières années, alors qu'en région et en province, on constate une après 2020-2021.

Tableau 57 : Nombre de participants au PAEJ, 2022-2023

	Commission	Région	Ontario
Participants au PAEJ			
Nombre en 2022-2023	143	3 603	7 247
Nombre en 2021-2022	108	3 656	7 097
Nombre en 2020-2021	110	3 903	7 428
Nombre en 2019-2020	305	5 745	12 063
Nombre en 2018-2019	339	5 714	12 024
Nombre en 2017-2018	402	6 106	12 958
En tant que % de l'Ontario, 2022-2023	2,0 %	49,7 %	
En tant que % de l'Ontario, 2021-2022	1,5 %	51,5 %	
En tant que % de l'Ontario, 2020-2021	1,5 %	52,5 %	
En tant que % de l'Ontario, 2019-2020	2,5 %	47,6 %	
En tant que % de l'Ontario, 2018-2019	2,8 %	47,5 %	
En tant que % de l'Ontario, 2017-2018	3,1 %	47,1 %	
Participants d'été au PAEJ			
Nombre en 2022-2023	93	1 800	3 934
Nombre en 2021-2022	95	1, 82	4 010
Nombre en 2020-2021	94	2 331	4 815
En tant que % de l'Ontario, 2022-2023	2,4 %	45,8 %	
En tant que % de l'Ontario, 2021-2022	2,4 %	46,9 %	
En tant que % de l'Ontario : 2020-2021	2,0 %	48,4 %	
2016 Total de la population de l'Ontario			
% de l'Ontario	4,2 %	51,4 %	

Dans les trois zones, plus des trois quarts des clients sont âgés de 15 à 24 ans, la quasi-totalité des autres se situant dans la tranche d'âge des 25 à 44 ans (tableau 58). Les hommes sont légèrement plus nombreux dans les trois zones, bien que les

chiffres de la région montrent un quasi-équilibre (tableau 59). Ces proportions par âge et par genre sont pratiquement les mêmes que l'année précédente.

Tableau 58 : Répartition des participants au PAEJ en fonction de l'âge, 2022-2023

	Commission	Région	Ontario
15-24 ans	77 %	80 %	78 %
25-44 ans	23 %	20 %	21 %
45-64 ans	0 %	---	1 %
65 ans et plus	0 %	0 %	0 %

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

Tableau 59 : Répartition des participants au PAEJ en fonction du genre, 2022-2023

	Commission	Région	Ontario
Femmes	41 %	47 %	44 %
Hommes	58 %	51 %	52 %
Autre/non divulgué/trans	---	2 %	3 %

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

Dans les trois zones, environ la moitié ou plus des participants possède un diplôme d'études secondaires; la plupart des autres participants à l'échelle de la commission et de la province ont moins qu'un diplôme d'études secondaires

(tableau 60). À l'échelle de la région, la proportion de personnes titulaires d'un certificat d'études postsecondaires ou ayant suivi une certaine formation postsecondaire est plus élevée.

Tableau 60 : Répartition des participants au PAEJ en fonction de la scolarité à l'inscription, 2022-2023

	Commission	Région	Ontario
Moins qu'une 9^e année	8 %	2 %	3 %
Moins qu'une 12^e année	29 %	15 %	24 %
Études secondaires achevées	47 %	57 %	53 %
Certificat d'apprentissage	0 %	---	0 %
Certificat/diplôme	---	10 %	8 %
Appliqué/associé/baccalauréat	---	9 %	6 %
Études supérieures	---	1 %	1 %
Autre (quelques études - apprentissage, collège, université)	---	6 %	6 %
Inconnu	0 %	---	0 %

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

Depuis deux ans, dans l'ensemble du PAEJ à l'échelle de la commission, il y avait des proportions très élevées de personnes handicapées et de personnes autochtones (tableau 61). La seule autre catégorie pour laquelle un chiffre a été communiqué est celle des nouveaux arrivants. À l'échelle régionale, la catégorie la plus importante

est de loin celle des personnes racialisées, suivie de loin par les personnes handicapées et les nouveaux arrivants. À l'échelle de la province, les groupes les plus importants sont les personnes racialisées et les personnes handicapées, suivis de loin par les personnes autochtones et les nouveaux arrivants.

Tableau 61 : Répartition des participants au PAEJ en fonction des sources de revenu, 2022-2023

	PAEJ		
	Commission	Région	Ontario
Groupe autochtone	12 %	2 %	11 %
Sourd	0 %	---	---
Sourd/aveugle	0 %	0 %	0 %
Francophone	---	2 %	4 %
Professionnel formé à l'étranger	---	5 %	6 %
Nouvel arrivant	8 %	12 %	10 %
Personne handicapée	48 %	17 %	30 %
Racisé	---	46 %	32 %

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



La source de revenu la plus importante pour les participants du PAEJ à tous les niveaux est l'absence de source de revenu, Ontario au travail et le POSPH

représentant presque tout le reste (tableau 62), comme c'est le cas depuis plusieurs années.

Tableau 62 : Répartition des participants au PAEJ en fonction des sources de revenu, 2022-2023

	Commission	Région	Ontario
Régime de pensions du Canada	0 %	0 %	0 %
Pupille de la Couronne	0 %	0 %	2 %
Personne à charge de l'AE	0 %	---	---
Personne à charge OT/POSPH	---	2 %	3 %
Employé	0 %	0 %	0 %
Assurance emploi	0 %	1 %	1 %
Aucune source de revenu	76 %	85 %	72 %
Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées	11 %	3 %	6 %
Ontario au travail	10 %	7 %	13 %
Autre	---	3 %	4 %
Pension	0 %	0 %	0 %
Travailleur autonome	0 %	0 %	0 %
Inconnu	0 %	---	---

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

Les données relatives au programme d'été d'accès à l'emploi pour les jeunes sont plus limitées, en particulier à l'échelle de la commission. Toutefois, on peut souligner quelques caractéristiques :

- Pratiquement tous les participants sont âgés de 15 à 24 ans.
- Les hommes sont légèrement majoritaires parmi les participants à l'échelle de la commission, alors que la répartition entre les genres est plus ou moins équilibrée dans la région et la province.
- Toutes régions confondues, plus de 80 % des participants n'ont pas fréquenté la douzième année.

- Plus de 90 % n'ont aucune source de revenu.
- Pour le PAEJ d'été, la répartition des participants par groupe désigné est très similaire à celle du PAEJ : à l'échelle de la commission, 37 % sont des personnes handicapées; à l'échelle régionale, 45 % sont des personnes racialisées, tandis qu'à l'échelle provinciale, les personnes racialisées représentent environ 30 %, et les personnes handicapées, 17 %.

90 %



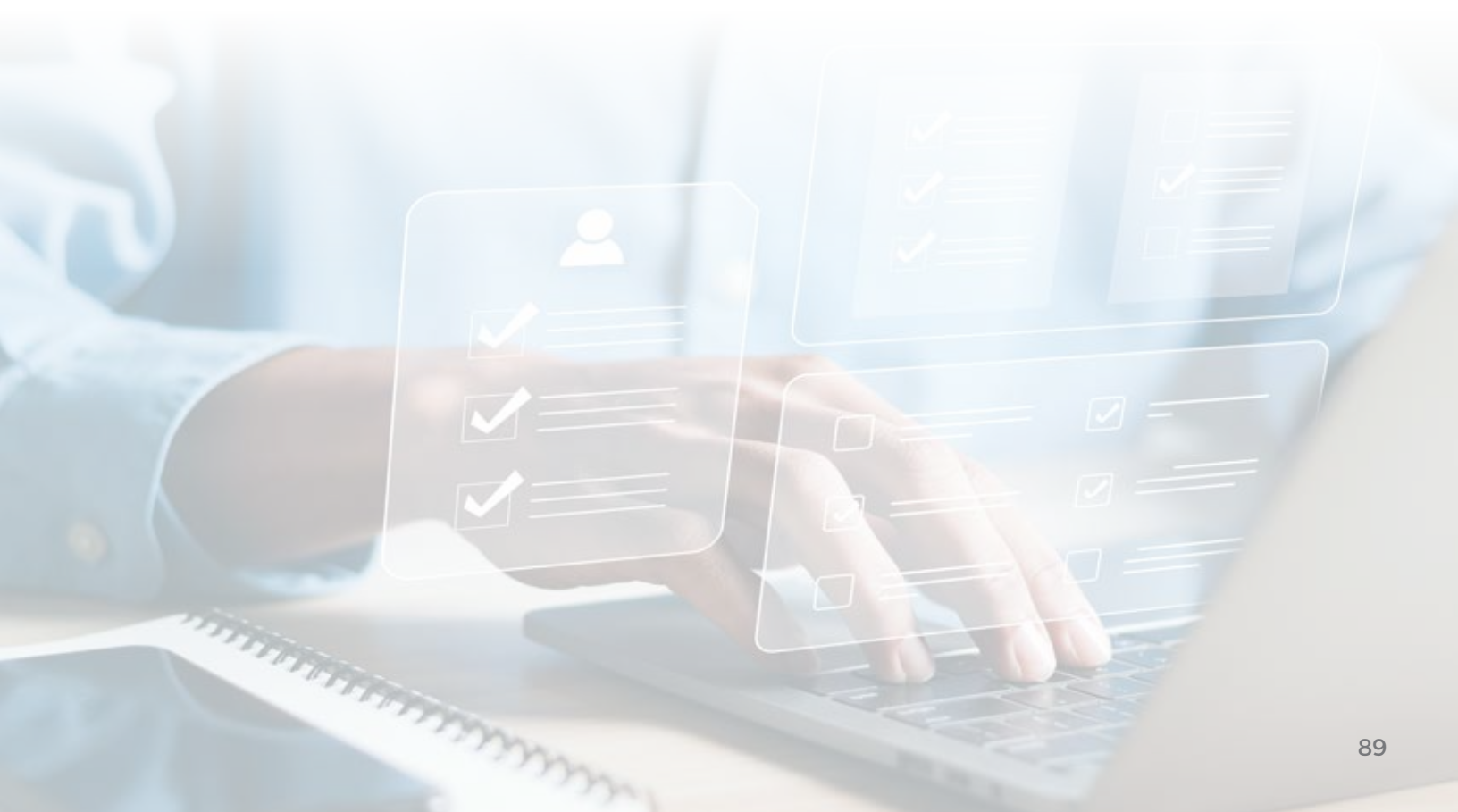
Plus de 90 % des participants du PAEJ n'ont aucune source de revenu.

Constations tirées de l'enquête des employeurs

Introduction

C'est la dixième année que Simcoe Muskoka Skillforce mènent une enquête auprès des entreprises. Au cours des dernières années, l'enquête a choisi comme thème des questions spécifiques relatives à la main-d'œuvre, plus récemment l'impact de la COVID-19 sur la dynamique du marché du travail. Cette année, l'enquête a porté sur l'identification des tendances commerciales et de main-d'œuvre avec lesquelles doivent composer les employeurs, sur l'évaluation des pénuries de main-d'œuvre et des écarts de compétences, sur la connaissance des stratégies utilisées pour le recrutement, la fidélisation et la formation, sur l'exploration des points de vue concernant les nouvelles technologies, en particulier l'intelligence artificielle, en plus d'approfondir l'examen des politiques liées au travail à distance.

L'enquête a été réalisée entre le 4 octobre et le 29 novembre 2023. Au total, 77 entreprises ont répondu à l'enquête, mais sept ont abandonné avant d'avoir répondu aux questions de fond. D'autres répondants abandonnent avant la fin de l'enquête, de sorte que la moyenne des réponses par question était de 60. Le nombre de réponses est nettement inférieur à l'an dernier où l'on avait enregistré un taux de réponse élevé, en partie parce que l'enquête s'inscrivait également dans le cadre d'une étude du marché du travail réalisée par le comté de Simcoe. Toutefois, il s'agit également d'un chiffre inférieur aux années précédentes, ce qui peut traduire une plus grande lassitude des entreprises locales à l'égard de l'enquête.



Profil des employeurs

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

comparés à la répartition réelle en pourcentage des employeurs de Simcoe et Muskoka, selon les données de juin 2023 du Recensement des entreprises canadiennes pour tous les établissements.

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

Secteur d'industrie	enquête		Réel
	#	%	
Services d'hébergement et de restauration	6	8,6 %	6,9 %
Services administratifs et de soutien, gestion des déchets	0	0,0 %	5,8 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	1	1,4 %	1,9 %
Arts, spectacles et loisirs	2	2,9 %	2,0 %
Construction	14	20,0%	19,7 %
Services d'enseignement	1	1,4 %	1,1 %
Finance et assurances	1	1,4 %	3,0 %
Santé et assistance sociale	7	10,0 %	10,3 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	0	0,0 %	1,0%
Gestion de sociétés et d'entreprises	0	0,0 %	0,2 %
Fabrication	14	20,0%	4,2 %
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	0	0,0 %	0,3 %
Autres services (sauf l'administration publique)	6	8,6 %	8,1 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	9	12,9 %	9,9 %
Administrations publiques	1	1,4 %	0,3 %
Services immobilier et services de location et de location à bail	2	2,9 %	4,9%
Commerce de détail	6	8,6 %	12,2 %
Transport et entreposage	0	0,0 %	4,5 %
Services publics	0	0,0 %	0,2 %
Commerce de gros	0	0,0 %	3,6 %
Total	70	100 %	100 %

Le chiffre du nombre réel d'employeurs par industrie provient de Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2023

Pour un petit échantillon, il existe une grande similitude entre la répartition des répondants par industrie et la répartition réelle dans les régions de Simcoe et de Muskoka. Le seul cas significatif de surreprésentation concerne les entreprises manufacturières; or ceci se produit régulièrement, même avec un échantillon plus important. De plus, dans plusieurs industries, il n'y avait aucun répondant, ce qui constitue une lacune au niveau de l'échantillon de l'enquête. Mais pour plus de la moitié des industries, il existe une correspondance étroite en termes de répartition.

Le tableau 2 illustre la répartition de toutes les entreprises avec des employés d'après le nombre d'employés. Les employeurs ayant un plus grand nombre d'employés sont de loin surreprésentés dans l'enquête, ainsi que sous-représentés chez les firmes qui comptent peu d'employés. Ce déséquilibre n'est pas une mauvaise chose afin de comprendre la dynamique et les questions d'emploi du marché du travail local. Parmi les employeurs comptant un effectif de plus de 100 employés, environ un sur 22 a participé à l'enquête.

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

	NOMBRE D'EMPLOYÉS			
	1-4	5-19	20-99	100+
Nombre réel	10 954	6 077	1 898	296
Pourcentage réel	57 %	32 %	10 %	2 %
Nombre sondé	14	25	14	13
Pourcentage sondé	21 %	38 %	21 %	20 %
Enquête en tant que pourcentage du réel	0,1 %	0,4 %	0,7 %	4,4 %

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



Parmi les employeurs comptant un effectif de plus de 100 employés, environ un sur 22 a participé à l'enquête.

Les réponses provenaient de l'ensemble de la zone géographique cible, avec une certaine variation entre la répartition des répondants à l'enquête et la répartition des entreprises entre Simcoe et Muskoka (tableau 3).

Une fois de plus, il y a de nombreuses concordances entre la répartition dans l'enquête et la répartition réelle selon l'emplacement des établissements avec

employés. Les principales différences consistent en une surreprésentation des établissements de Collingwood et de Bracebridge, et une sous-représentation significative des établissements d'autres localités du comté de Simcoe non mentionnées dans la liste fournie.

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

Lieu	Enquête		Réel
	#	%	
Barrie	20	30,3 %	25,0 %
Collingwood	8	12,1 %	6,2 %
Essa	1	1,5 %	2,2 %
Innisfil	0	0,0 %	6,2 %
Midland/Penetanguishene	5	7,6 %	4,6 %
New Tecumseth	4	6,1%	6,6 %
Orillia	5	7,6 %	5,8 %
Oro-Medonte	5	7,6 %	3,4 %
Springwater	3	4,5 %	4,4 %
Wasaga Beach	1	1,5 %	2,5 %
Autre emplacement dans le comté de Simcoe	1	1,5 %	16,9 %
Bracebridge	7	10,6 %	4,4 %
Gravenhurst	2	3,0 %	2,6 %
Huntsville	2	3,0 %	5,8 %
Lake of Bays	0	0,0 %	0,9 %
Muskoka Lakes	2	3,0 %	1,8%
Georgian Bay	0	0,0 %	0,8 %
Autre emplacement dans le district de Muskoka	0	0,0 %	0,0 %
Total	66	100 %	100 %

Le chiffre du nombre réel d'employeurs par industrie provient de Statistique Canada, Nombre d’entreprises canadiennes, juin 2023

Changements au niveau de l'entreprise ou de la main-d'œuvre

La première question de fond demandait aux employeurs d'indiquer les changements qu'ils avaient connus au cours des six derniers mois au niveau de l'entreprise ou de la main-d'œuvre. Pour chaque élément, le sondage demandait d'indiquer si ce changement était

- En croissance
- En déclin
- Reste inchangé
- Sans objet/ne sait pas

Les éléments sur lesquels les employeurs ont été invités à porter leurs commentaires sont les suivants :

Nombre de recrues de niveau débutant
Nombre de recrues de niveau intermédiaire ou supérieur
Difficultés de recrues de niveau débutant ou peu qualifiés
Difficultés à recruter des travailleurs de niveau intermédiaire ou supérieur
Difficultés à retenir les travailleurs débutants ou peu qualifiés
Difficultés à retenir les travailleurs de niveau intermédiaire ou supérieur
L'impact de la hausse des coûts ou de l'inflation sur l'organisme
Pression pour augmenter les salaires
Embaucher des travailleurs d'agences de placement temporaire
Embaucher des nouveaux arrivants (immigrants arrivés au Canada au cours des cinq dernières années)
Embaucher des étudiants internationaux
Embauche de travailleurs étrangers temporaires
Difficultés liées aux chaînes d'approvisionnement (approvisionnement en biens ou services nécessaires à l'organisme)
Difficultés de transport affectant l'assiduité des employés et/ou difficultés de transport affectant la ponctualité des livraisons
Les problèmes de garde d'enfants affectent l'assiduité des employés

Pour deux questions, la proportion de ceux qui ont indiqué que la question gagnait de l'importance était très élevée :

1. 93 % des personnes ont déclaré que l'impact de la hausse des coûts était de plus en plus important
2. 82 % ont déclaré que la pression exercée pour augmenter les salaires était de plus en plus forte

Pour une deuxième série de facteurs, entre le tiers et près de la moitié des répondants ont indiqué qu'il s'agissait d'un problème de plus en plus important :

1. 46 % citent des difficultés à recruter des travailleurs débutants ou peu qualifiés
2. 46 % citent des difficultés à recruter des travailleurs de niveau intermédiaire ou supérieur
3. 36 % soulignent les défis liés aux chaînes d'approvisionnement (approvisionnement en biens ou services nécessaires à l'organisme)
4. 33 % mentionnent que l'embauche de travailleurs débutants est à la hausse
5. 33 % signalent des difficultés à retenir les travailleurs de niveau débutant ou peu qualifiés

Plusieurs questions ont été classées dans la catégorie « sans objet » ou « je ne sais pas », ce qui suggère qu'elles ne sont pas au premier rang des préoccupations de ces employeurs. Les pourcentages donnant cette réponse pour les questions suivantes étaient :

1. 81 % : Embaucher des travailleurs étrangers temporaires
2. 76 % : Embaucher des travailleurs auprès d'agences de placement temporaire
3. 70 % : Embaucher des étudiants internationaux
4. 51 % : Embaucher des nouveaux arrivants (immigrants arrivés au Canada au cours des cinq dernières années)

Les employeurs ont également déclaré que l'impact ou l'incidence de plusieurs questions n'avait guère changé, ce qui semble indiquer que bien qu'il s'agisse d'un défi, la situation ne s'aggrave pas sans toutefois s'améliorer. La liste suivante indique le pourcentage de répondants attribuant cette estimation à la question :

1. 41 % : Nombre de recrues de niveau intermédiaire ou supérieur
2. 40 % : Difficultés à retenir les travailleurs de niveau intermédiaire ou supérieur
3. 37 % : Difficultés à retenir les travailleurs débutants ou peu qualifiés
4. 37 % : Difficultés liées aux chaînes d'approvisionnement (approvisionnement en biens ou services nécessaires à notre organisme)
5. 36 % : Difficultés de transport affectant l'assiduité des employés et/ou difficultés de transport affectant la ponctualité des livraisons
6. 36 % : Les problèmes de garde d'enfants affectent l'assiduité des employés
7. 36 % : Nombre de recrues de niveau débutants

93 %

L'effet de la hausse des coûts est de plus en plus important

82 %

La pression exercée pour augmenter les salaires est de plus en plus forte

Pénuries de main-d'œuvre

On a demandé aux employeurs s'ils éprouvent une pénurie de main-d'œuvre dans les catégories de professions suivantes :

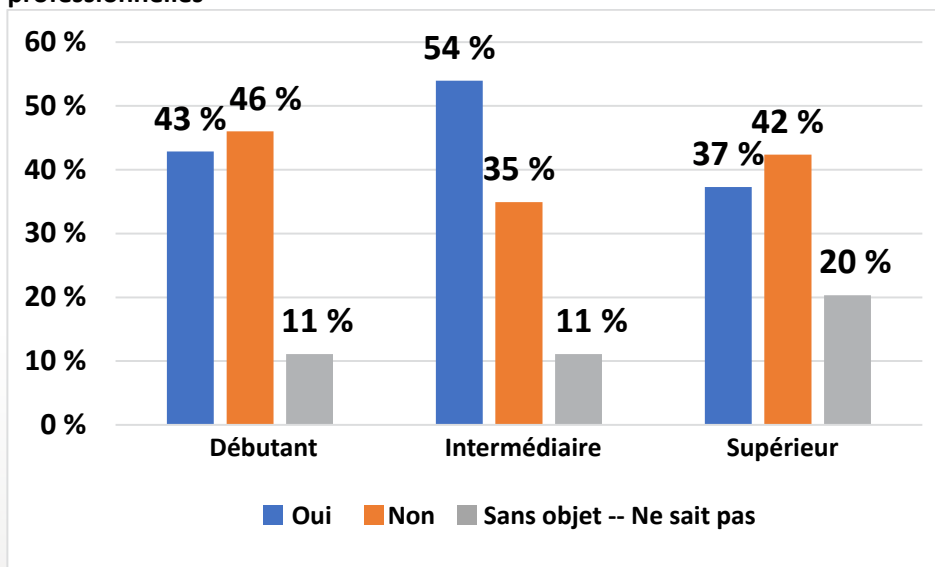
- a) Travailleurs débutants ou peu qualifiés
- b) Travailleurs de niveau ou de qualification intermédiaire
- c) Travailleurs de niveau supérieur ou hautement qualifié

Les options de réponse étaient les suivantes :

- a) Oui
- b) Non
- c) Sans objet/ne sait pas

Le graphique 1 présente les réponses.

Graphique 1 : Réponses concernant les pénuries de main-d'œuvre selon les catégories professionnelles



Professions
intermédiaires
54 %
des employeurs
déclarent être
confrontées à pénurie
de main-d'oeuvre.

Qu'il s'agisse de postes débutants ou de postes supérieurs, les employeurs sont plus nombreux à déclarer ne pas connaître de pénurie de main-d'œuvre que ceux qui affirment en connaître. Parmi les professions d'un niveau de qualification moyen,

plus de la moitié (54 %) des employeurs déclarent être confrontés à une pénurie de main-d'œuvre, tandis qu'un tiers seulement (35 %) déclarent ne pas l'être.



Stratégies pour gérer l'impact des pénuries de main-d'œuvre

Nous avons ensuite interrogé les employeurs sur la mesure selon laquelle ils ont eu recours à diverses stratégies pour faire face à l'impact des pénuries de main-d'œuvre. Afin de pouvoir comparer les

résultats à l'aide d'un graphique, chaque élément est présenté sous une forme abrégée afin de réduire l'espace occupé par le texte.

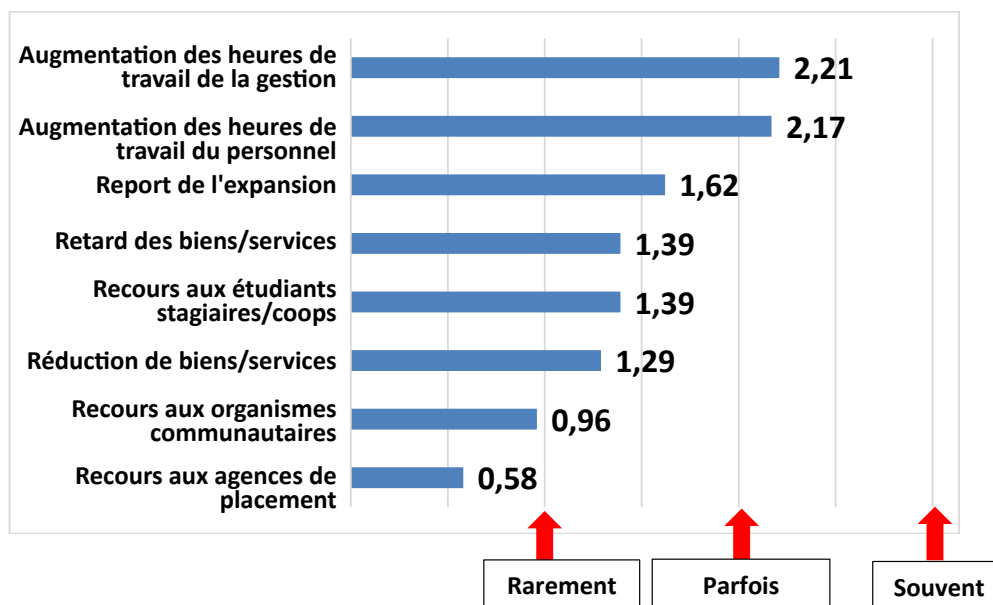
Élément de l'enquête	Abréviation
Augmentation du nombre d'heures de travail des membres de la gestion	Augmentation des heures de travail de la gestion
Augmentation du nombre d'heures de travail du personnel	Augmentation des heures de travail du personnel
Recours aux agences d'emploi communautaires ou aux services d'aide à l'établissement pour trouver des candidats à l'emploi ou des stagiaires	Recours aux organismes communautaires
Recours aux agences de placement temporaire	Recours aux agences de placement
Recours aux établissements d'enseignement pour recruter des étudiants dans le cadre de stages ou de programmes d'enseignement coopératif	Recours aux étudiants stagiaires/coops
Retards dans la fourniture de biens ou de services	Retard des biens/services
Report de l'expansion de l'entreprise ou du lancement de nouvelles activités	Report de l'expansion
Réduction de la fourniture de biens ou de services	Réduction de biens/services

On a invités les employeurs à indiquer la fréquence avec laquelle ils ont eu recours à une stratégie particulière. Pour comparer les résultats, une valeur a été attribuée à chaque réponse, soit :

- Souvent = 3
- Parfois = 2
- Rarement = 1
- Jamais = 0

Ces valeurs ont été additionnées pour toutes les réponses, puis divisées par le nombre de répondants ayant choisi l'une de ces réponses. Le graphique 2 illustre les résultats.

Graphique 2 : Niveau de recours à des stratégies en réponse aux pénuries de main-d'œuvre



Les stratégies les plus utilisées (un peu plus d'une fois, en moyenne) consistent à demander à la gestion et au personnel de travailler plus d'heures pour compenser le déficit. Plus du tiers des employeurs déclarent souvent utiliser ces stratégies :

1. 38 % déclarent qu'ils utilisent souvent le personnel en place pour travailler des heures supplémentaires.
2. 37 % déclarent que les membres de la gestion ou les superviseurs travaillent souvent plus d'heures.

La deuxième stratégie la plus souvent utilisée consiste à reporter l'expansion de l'entreprise ou

l'ajout de nouvelles activités. Non loin derrière, on trouve un ensemble de trois stratégies qui servent rarement à parfois : les retards dans la fourniture de biens ou de services, l'utilisation d'établissements d'enseignement pour recruter des étudiants en tant que stagiaires ou en éducation coopérative et la réduction de la fourniture de biens ou de services.

Les deux stratégies qui ne sont pas souvent utilisées (cote moyenne inférieure à rarement) sont : le recours aux agences d'emploi communautaires ou aux services d'établissement pour trouver des candidats à l'emploi ou des placements en stage; et le recours aux agences de placement temporaire.

INCIDENCE DES PÉNURIES DE MAIN-D'OEUVRE



38 %

38 % déclarent qu'ils **utilisent souvent le personnel en place** pour travailler des heures supplémentaires

37 %

déclarent que les **gestionnaires ou superviseurs** travaillent des heures supplémentaires.

Stratégies de recrutement

Nous avons remis aux employeurs une liste de stratégies de recrutement et les avons invités à répondre aux questions suivantes :

a) Ils mettent actuellement en œuvre

b) Envisagent la mise en œuvre au cours des 12 prochains mois

c) N'envisagent pas la mise en œuvre dans les 12 prochains mois

d) Cette option est sans objet ou ils ne savent pas

Une fois de plus, le tableau présente les choix de réponse à la question de l'enquête ainsi que la version abrégée qui paraît dans les tableaux et graphiques.

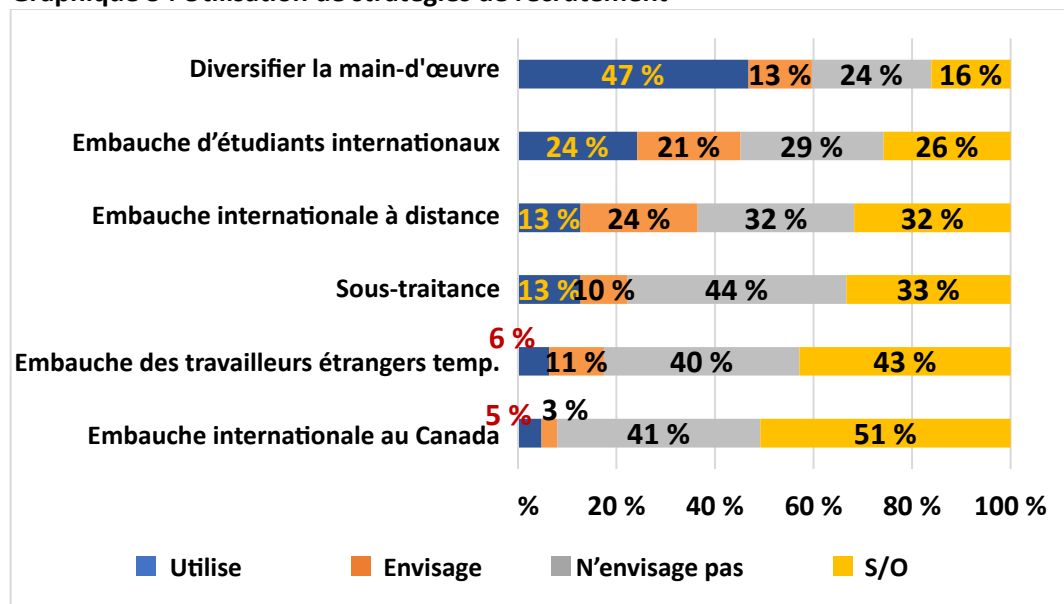
Réponse à l'enquête	Abréviation
Diversifier la main-d'œuvre (p. ex. recruter des jeunes, des travailleurs plus âgés, des personnes handicapées, etc.)	Diversifier la main-d'œuvre
Embaucher des étudiants internationaux	Embauche d'étudiants internationaux
Embaucher dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)	Embauche des travailleurs étrangers temp.
Embaucher des employés à l'international pour travailler au Canada, notamment dans le cadre du programme Digital Nomad.	Embauche internationale au Canada
Embaucher des employés à l'étranger qui travailleront à distance	Embauche internationale à distance
Offrir les tâches ou contrats courts en sous-traitance à des pigistes ou à d'autres entreprises	Sous-traitance

Les réponses ont également été abrégées :

- Utilise
- Envisage
- N'envisage pas
- S/O

Le graphique 3 présente les réponses.

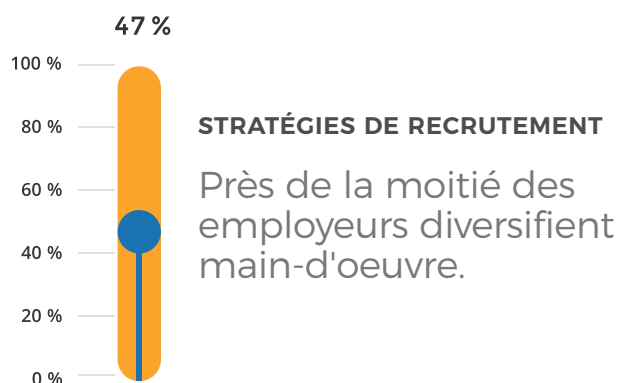
Graphique 3 : Utilisation de stratégies de recrutement



La diversification de la main-d'œuvre est très répandue : près de la moitié (47 %) des employeurs utilisent actuellement cette approche et 13 % l'envisagent.

Une autre stratégie est moyennement utilisée, à savoir l'embauche d'étudiants internationaux où près du quart (24 %) des employeurs y a recours et un autre cinquième (21 %) l'envisage.

Ensuite, les autres stratégies sont relativement peu utilisées, bien que le quart (24 %) des employeurs envisage embaucher des employés à l'étranger qui travailleront à distance. Trois stratégies comptent une forte proportion (40 % ou plus) d'employeurs qui déclarent ne pas l'envisager, ainsi qu'une forte proportion qui estiment que la question est sans objet ou qui ne savent pas (33 % à 51 %).



Stratégies relatives aux conditions d'emploi pour améliorer le recrutement et la fidélisation

Ces stratégies concernent la manière dont les employeurs tirent parti des conditions de travail (salaires, avantages, modalités de travail) pour attirer ou fidéliser les employés. Le tableau ci-dessous

présente les choix de réponses citées dans l'enquête et la version abrégée utilisée pour illustrer les résultats.

Réponse à l'enquête	Abréviation
Augmentation des salaires offerts aux nouveaux employés	Augmentation des salaires nouveaux E
Augmentation des salaires offerts aux employés actuels	Augmentation des salaires E actuels
Augmentation des avantages sociaux offerts aux nouveaux employés	Augmentation des avantages nouveaux E
Augmentation des avantages sociaux offerts aux employés existants	Augmentation des avantages E actuels
Réduire les exigences de qualifications pour pourvoir les postes vacants	Qualifications réduites
Offrir des primes à la signature ou des incitations aux nouveaux employés	Prime à la signature
Offrir la possibilité de travailler au moins quelques heures à distance et/ou de travailler de manière hybride	Offre à distance/hybride
Offrir des horaires flexibles	Horaires flexibles
Permettre la semaine de quatre jours pour les employés à temps plein	Semaine de 4 jours

Le graphique 4 illustre les résultats.

Les réponses sont réparties en quatre catégories :

Utilisation élevée, envisageant l'utilisation moyenne

1. Augmentation des salaires offerts aux employés actuels
2. Augmentation des salaires offerts aux nouveaux employés

Utilisation moyenne, envisageant l'utilisation moyenne

1. Offrir des horaires flexibles
2. Augmentation des avantages sociaux offerts aux employés existants
3. Augmentation des avantages sociaux offerts aux nouveaux employés

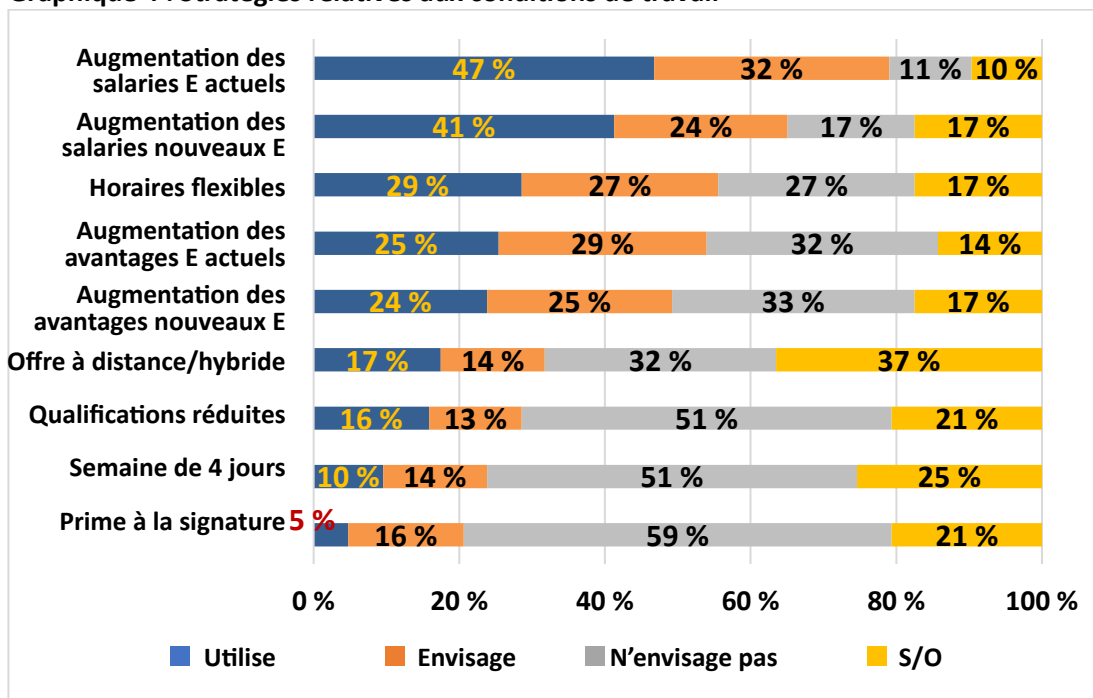
Utilisation faible, envisageant l'utilisation faible

1. Offrir la possibilité de travailler au moins quelques heures à distance et/ou de travailler de manière hybride
2. Réduire les exigences de qualifications pour pourvoir les postes vacants

Utilisation très faible, envisageant l'utilisation faible

1. Permettre la semaine de quatre jours pour les employés à temps plein
2. Offrir des primes à la signature ou des incitations aux nouveaux employés

Graphique 4 : Stratégies relatives aux conditions de travail



En bref, on a tendance à privilégier les incitatifs financiers (hausse des salaires, augmentation des avantages) à l'exception de l'offre d'une prime à la signature, qui se classe au dernier rang de toutes les options. Les incitations liées aux horaires ou

au lieu de travail ne sont pas aussi bien cotées (à l'exception d'horaires flexibles), puisque le fait d'autoriser le travail hybride ou à distance ou de passer à la semaine de quatre jours obtient des cotes relativement moins élevées.

AMÉLIORATION DU RECRUTEMENT ET DE LA FIDÉLISATION



Stratégies relatives à la formation et au développement

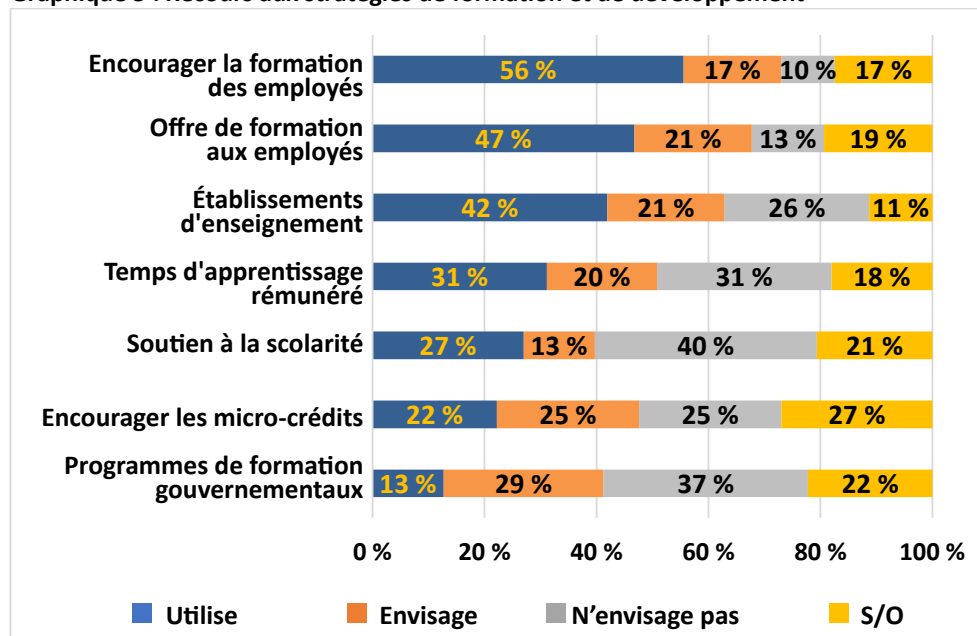
Cette question visait à déterminer dans quelle mesure les différentes formes de formation et de développement étaient utilisées pour perfectionner

les compétences chez la main-d'œuvre. Les options de réponse et la version abrégée sont présentées ci-dessous.

Réponse à l'enquête	Abréviation
Faire demande aux programmes de formation du gouvernement afin d'accroître ou recycler les compétences des employés actuels.	Programmes de formation gouvernementaux
Travailler avec des établissements d'enseignement pour proposer des programmes d'éducation coopérative, des stages ou de formation en apprentissages.	Établissements d'enseignement
Fournir aux employés un soutien à la scolarité pour qu'ils puissent suivre des cours ou des programmes.	Soutien à la scolarité
Offrir aux employés du temps rémunéré pour participer à des programmes de formation	Temps d'apprentissage rémunéré
Offrir une formation aux employés pour qu'ils puissent progresser au sein de l'organisme	Offre de formation aux employés
Encourager les employés à participer à la formation en cours d'emploi	Encourager la formation des employés
Encourager les employés à acquérir des micro-crédits pour améliorer leurs compétences professionnelles	Encourager les micro-crédits

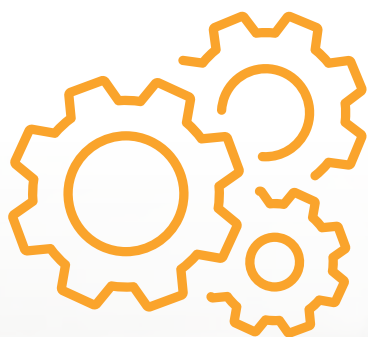
Le graphique 5 illustre les résultats.

Graphique 5 : Recours aux stratégies de formation et de développement



La plupart des employeurs (56 %) encouragent actuellement leurs employés à participer à la formation en cours d'emploi et une forte proportion d'entre eux proposent également la formation (47 %). Une part importante des employeurs (42 %) déclarent travailler avec des établissements d'enseignement pour proposer des programmes d'éducation coopérative, des stages ou des apprentissages. Un peu moins du tiers (31 %) accordent du temps rémunéré pour participer aux programmes d'apprentissage ou offrent une aide à la scolarité aux employés (27 %). Une proportion légèrement plus faible (22 %) encourage les employés à acquérir des micro-

crédits pertinents pour le travail. Une proportion relativement faible d'employeurs (13 %) déclare faire actuellement appel à des programmes de formation gouvernementaux, mais cette option a attiré le plus grand pourcentage d'employeurs déclarant l'envisager au cours des 12 prochains mois (29 %). D'autre part, c'est également dans cette option que l'on trouve l'une des plus fortes proportions d'employeurs (37 %) déclarant ne pas envisager cette stratégie, soit légèrement moins que le 40 % des employeurs qui déclarent ne pas envisager d'offrir une aide aux frais de scolarité à leurs employés.



56 %

des employeurs encouragent actuellement leurs employés à participer à la **formation en cours d'emploi**



Facteurs externes ayant une incidence sur le nombre de candidats disponibles à l'emploi

On a invité les employeurs à se prononcer sur d'autres facteurs, externes au marché du travail, susceptibles d'influencer la disponibilité des

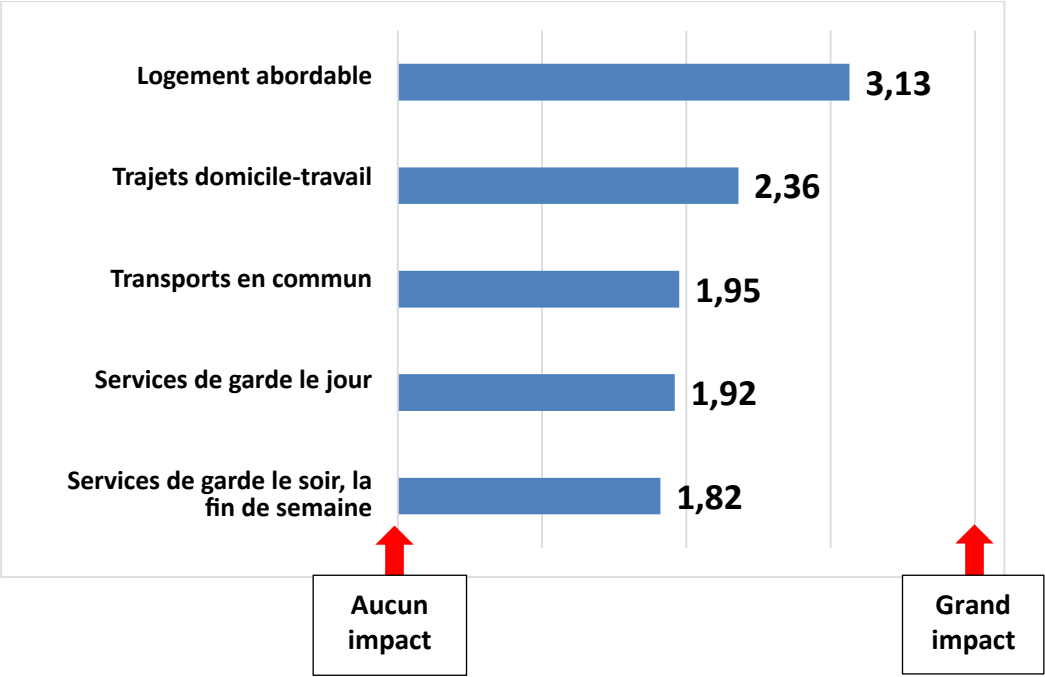
candidats pour combler les postes à pourvoir. Les choix de réponse et leur version abrégée figurent ci-dessous.

Réponse à l'enquête	Abréviation
La disponibilité de logements à prix raisonnablement abordables	Logement abordable
La disponibilité du transport en commun	Transports en commun
Le défi de faire le trajet domicile-travail	Trajets domicile-travail
La disponibilité de services de garde d'enfants pendant la journée	Services de garde le jour
La disponibilité de services de garde d'enfants le soir ou la fin de semaine	Services de garde le soir, la fin de semaine

Les employeurs ont été invités à évaluer ces facteurs en fonction d'une échelle de 0 à 4, où « 0 » correspond à un impact nul et « 4 » à un impact

important. La cote moyenne pour chaque facteur est illustrée au graphique 6.

Graphique 6 : Degré d'impact des facteurs externes sur la disponibilité des candidats à l'emploi



De loin, les employeurs ont cité la disponibilité de logements à prix raisonnablement abordable comme un facteur externe qui réduit le nombre de personnes qui postulent à l'emploi. Plus de la moitié d'entre eux (54 %) ont estimé que cette question avait un fort impact. En termes de cote combinée, le défi que représente le trajet domicile-travail arrive en deuxième position.

Les trois autres questions ont également obtenu une cote combinée légèrement inférieure à

« 2 », soit à mi-chemin entre aucun impact et grand impact. Toutefois, il est clair que certains employeurs ne se préoccupent pas de ces questions, alors qu'il existe également un groupe pour lequel ces questions représentent un problème majeur. Le tableau 4 illustre ce point en affichant le pourcentage de ceux qui ont estimé que le facteur n'avait aucun impact ou un grand impact.

Tableau 4 : Pourcentage d'employeurs estimant que la question n'a aucun impact ou qu'elle a un grand impact

	Aucun impact	Grand impact
Transport en commun	28 %	31 %
Services de garde d'enfants pendant la journée	20 %	18 %
Services de garde d'enfants le soir ou la fin de semaine	31 %	23 %



Les employeurs citent la disponibilité de logements à prix raisonnablement abordable comme un facteur externe qui réduit le nombre de personnes qui postulent à l'emploi.

Les employeurs ont également été interrogés sur la solution qu'ils proposeraient pour résoudre le problème qui influence le plus leur capacité à recruter des candidats. Au total, 34 répondants ont fait part de leurs suggestions.

Environ le tiers des personnes interrogées ont plaidé en faveur d'augmenter la construction de logements abordables ou de réduire les coûts de logement en abaissant les taux d'intérêt ou en garantissant un contrôle des loyers. Plusieurs répondants ont mentionné le besoin de logements pour le personnel saisonnier et la nécessité de restreindre les locations à court terme au profit d'un parc de logements locatifs permanents.

Ceux qui ont cité le transport en commun ont souvent fait des suggestions très précises :

- Mise à disposition du service de transport public

pour les travailleurs qui travaillent le quart du soir;

- Rétablissement du transport public dans Collingwood et Wasaga Beach sans réservation préalable;
- Amélioration du transport entre les municipalités, en particulier entre Stayner, Wasaga Beach et Collingwood, et vers Barrie;
- Une entreprise a fait remarquer que l'arrêt d'autobus le plus proche se trouvait à deux kilomètres - elle a recommandé l'ajout d'un arrêt supplémentaire du côté du pont situé dans Ramara.

Trois employeurs ont spécifiquement mentionné la nécessité de disposer de garderies plus accessibles et abordables.

Degré de satisfaction quant au niveau de compétence des employés actuels

On a invité les employeurs à indiquer leur degré de satisfaction à l'égard leurs employés actuels en fonction d'une liste de compétences précise. Pour comparer les résultats, une valeur a été attribuée à chaque réponse, soit :

- Très satisfait = 2
- Assez satisfait = 1

- Assez insatisfait = -1
- Très insatisfait = -2

Ces valeurs ont été additionnées pour toutes les réponses, puis divisées par le nombre de répondants ayant choisi l'une de ces réponses. Le graphique 7 présentant les résultats suit le tableau énumérant les compétences et leur version abrégée.

Réponse à l'enquête	Abréviation
Compétences en communication	Communications
Travail d'équipe et compétences interpersonnelles	Équipe/interpersonnel
Compétences en matière de leadership	Leadership
Pensée critique et compétences en matière de résolution de problèmes	Résolution de problèmes
Capacité d'adaptation, résilience et gestion du stress	Résilience
Aptitude à travailler de façon autonome	Travail autonome
Compétences techniques liées à la profession	Compétences techniques
Compétences numériques	Compétences numériques
Compétences de base telles que l'alphabétisme et la numératie	Alphabétisme/numératie



Les employeurs sont plutôt satisfaits de leurs employés dans trois compétences d'employabilité :

1. Travail d'équipe et compétences interpersonnelles
2. Compétences de base telles que l'alphabétisme et la numératie
3. Compétences techniques liées à la profession

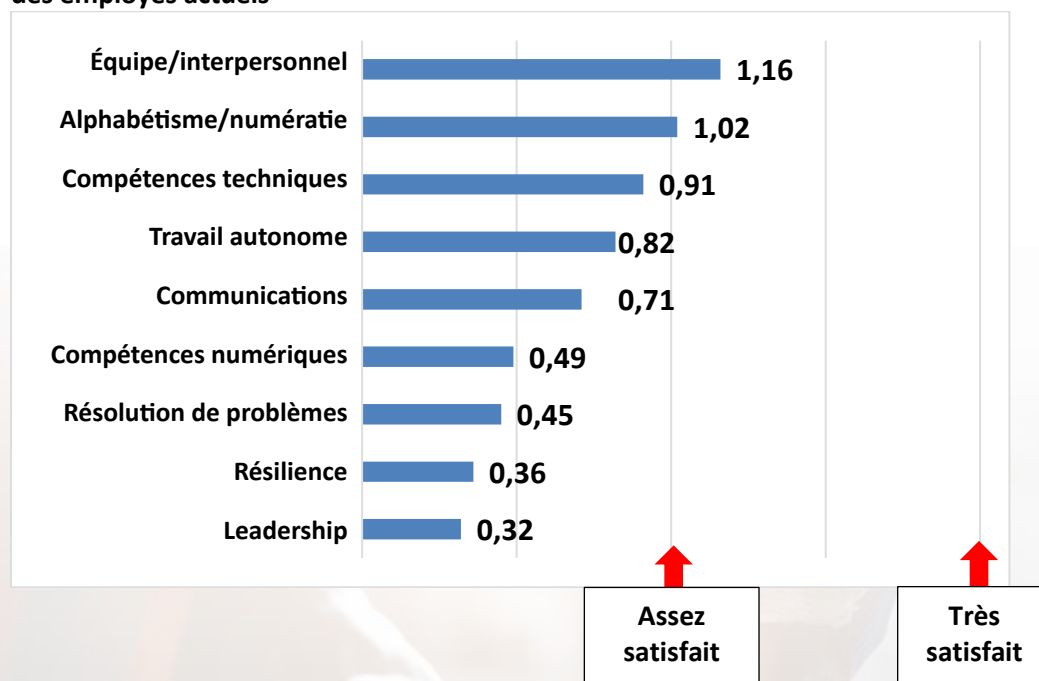
Il y a deux autres compétences pour lesquelles l'évaluation est légèrement inférieure à « plutôt satisfait » :

1. Aptitude à travailler de façon autonome
2. Compétences en communication

Les cotes les plus faibles ne signifient pas que les employeurs sont insatisfaits; au contraire, les cotes se situent toujours du côté positif, c'est-à-dire ni satisfaits ni insatisfaits. Les cotes les plus basses sont attribuées à :

1. Compétences en matière de leadership
2. Capacité d'adaptation, résilience et gestion du stress

Graphique 7 : Cote combinée du niveau de satisfaction concernant les compétences des employés actuels



Degré de satisfaction quant au niveau de compétence des candidats à l'emploi

On a posé la même question aux employeurs concernant leur satisfaction à l'égard du niveau de compétences des candidats à l'emploi. Cette question a fait l'objet de quelques modifications :

- a. Au lieu de compétences en matière de leadership, la compétence a été décrite comme « compétences potentielles en matière de leadership » (abrégée à « leadership »).
- b. Trois compétences supplémentaires ont été ajoutées à la liste :
 - Sens de l'organisation, flexibilité et capacité à effectuer plusieurs tâches à la fois (abrégé à « multitâche »).
 - Niveau d'engagement et de fiabilité (abrégé à « fiabilité »)
 - En harmonie avec les valeurs de l'entreprise et à sa place au sein de l'organisme (abrégé à « adaptation »).

Le graphique 8 présente les réponses. La première chose à noter dans le graphique 8 est que l'échelle s'est déplacée visiblement vers la gauche. La moitié des compétences ont reçu une note nette négative (bien que certaines soient si proches de zéro qu'elles pourraient être considérées comme une note neutre plutôt que négative). La valeur la plus élevée pour une compétence des candidats à l'emploi, soit 0,65 pour les compétences de base

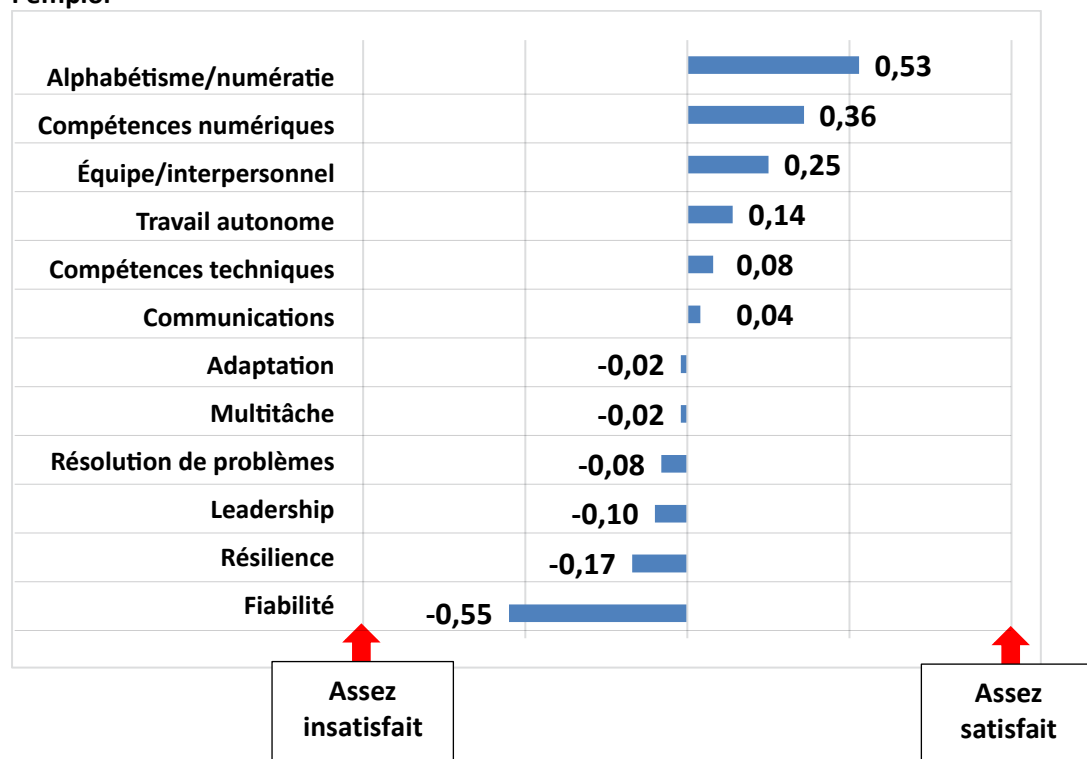
comme l'alphabétisme et la numératie, se situerait en dessous de la moyenne des notes attribuées aux compétences des employés. Dans l'ensemble, l'ordre de classement des compétences entre les employés actuels et les candidats à l'emploi est très similaire, à l'exception des compétences numériques qui obtiennent la deuxième meilleure note pour les candidats à l'emploi, alors qu'elles se classent dans la moitié inférieure des notes attribuées aux employés. La note accordée aux compétences numériques chez les candidats à l'emploi est presque identique à celle des employés, mais elle obtient un classement plus élevée étant donné qu'au moment d'évaluer les compétences des candidats à l'emploi, on a accordé une note beaucoup inférieure à un grand nombre d'autres compétences.

Le niveau d'engagement et de fiabilité des candidats est de loin le point sur lequel les employeurs sont le plus insatisfaits. Ils présentent également des niveaux d'insatisfaction moins élevés en ce qui concerne leurs capacités d'adaptation, de résilience et de gestion du stress, leurs compétences potentielles en matière de leadership et leurs aptitudes à la réflexion critique et à la résolution de problèmes.



Le niveau d'engagement et de fiabilité des candidats est de loin le point sur lequel les employeurs sont le plus insatisfaits.

Graphique 8 : Cote combinée du niveau de satisfaction à l'égard des compétences des candidats à l'emploi



Incidence des nouvelles technologies

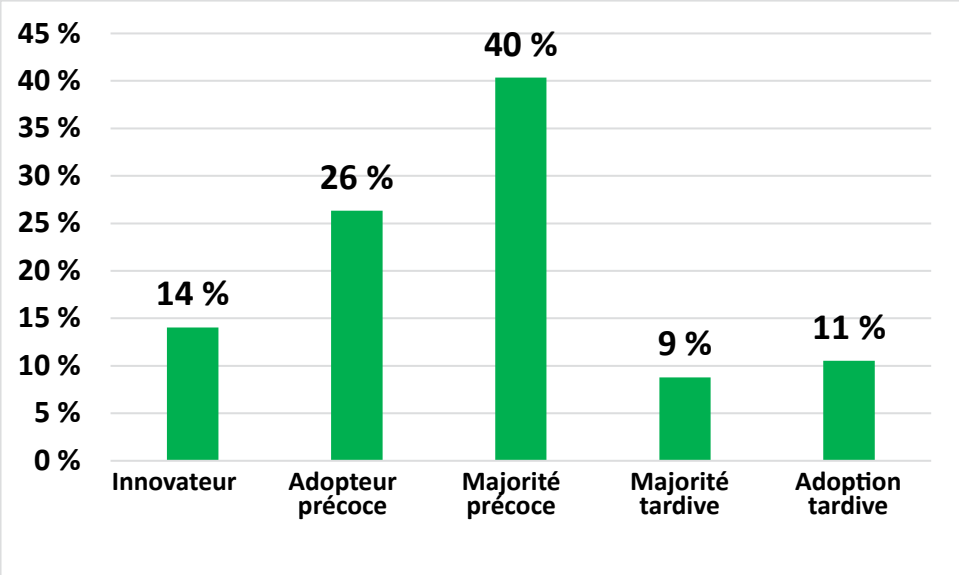
La série de questions suivante portait sur l'adoption par les employeurs de technologies en évolution et sur l'incidence de ces dernières sur les niveaux d'emploi et les compétences requises. Pour

commencer, on a invité les employeurs à évaluer la réaction de leur entreprise face à l'adoption de nouvelles technologies, en fonction des catégories suivantes :

Innovateur	Nous avons tendance à être les premiers à adopter une innovation; nous avons une grande tolérance au risque et nous voulons être à l'avant-garde du changement technologique.
Adopteur précoce	Nous ne sommes pas les premiers, mais nous adoptons les nouvelles technologies relativement tôt; nous voulons d'abord voir comment la nouvelle technologie fonctionne pour les autres; nous hésitons un peu à prendre des risques.
Majorité précoce	Nous avons tendance à être plus prudents, mais nous sommes ouverts aux nouvelles idées.
Majorité tardive	Nous adoptons les nouvelles technologies une fois qu'elles sont devenues courantes; nous avons tendance à être plutôt sceptiques à l'égard des nouvelles technologies.
Adoption tardive	Nous nous fions à la façon dont nous avons fait les choses dans le passé et nous adoptons les nouvelles technologies à un stade beaucoup plus avancé, voire pas du tout.

La manière dont les employeurs ont caractérisé leur adoption des technologies est présentée au graphique 9.

Graphique 9 : Répartition des employeurs selon le moment de l'adoption des technologies



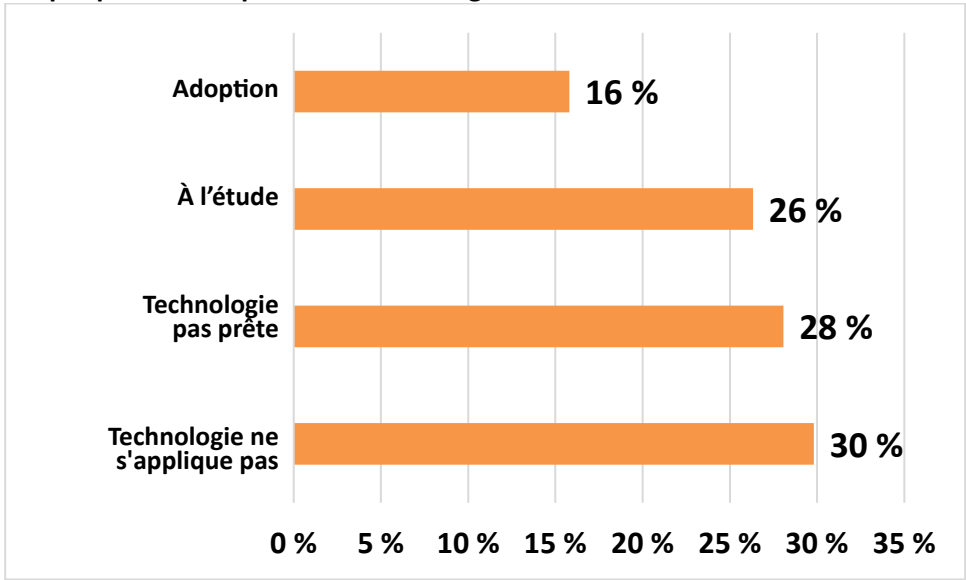
Une petite partie des employeurs (14 %) sont les premiers à adopter les nouvelles technologies, tandis qu'un pourcentage comparable attend que la technologie se généralise (9 %) ou l'adopte à un stade beaucoup plus avancé, voire pas du tout (11 %). La plus grande catégorie d'employeurs (40 %) se situe entre les deux, n'adoptant pas les nouvelles technologies de manière précoce et n'attendant pas une longue période avant de les adopter. Environ le quart d'entre eux (26 %) se considèrent comme des adeptes précoces, pas nécessairement les premiers, mais relativement peu de temps après l'introduction de la technologie.

Les employeurs ont ensuite été invités à répondre à une question spécifique sur l'adoption de l'intelligence artificielle. Voici la question :

Compte tenu de l'émergence récente de diverses applications d'intelligence artificielle, telles que ChatGPT ou Bing's AI Chat, de générateurs d'images d'intelligence artificielle tels que Dall-e, ainsi que des avancées relatives à la technologie de reconnaissance faciale ou à la robotique d'intelligence artificielle, quelle a été la réaction de votre organisme face à ces développements? (Veuillez ne sélectionner qu'une seule réponse.)

Réponse à l'enquête	Abréviation
Nous avons adopté ou sommes en train d'adopter la technologie de l'IA dans le cadre de nos activités.	Adoption
Nous étudions actuellement ou avons l'intention d'étudier l'utilisation possible de ces technologies dans le cadre de nos activités.	À l'étude
Nous ne pensons pas que ces applications soient à un stade où elles peuvent être d'une grande utilité pour notre travail.	Technologie pas prête
Nous ne voyons pas comment ces technologies peuvent s'appliquer ou s'appliqueront au type de travail que nous effectuons.	Technologie ne s'applique pas
Ne sait pas/sans objet	S/O

Graphique 10 : Adoption des technologies de l'IA



Une entreprise sur six (16 %) adopte présentement la technologie de l'IA.

Plus de la moitié des employeurs ne sont pas très pressés de mettre en œuvre les technologies de l'IA (graphique 10). Près du tiers (30 %) ne pense pas qu'elle s'applique ou s'appliquera à leur domaine, et une proportion similaire (28 %) estime que la technologie n'en est pas encore au stade où elle peut être appliquée dans leur contexte. Environ le quart (26 %) déclare étudier

ou avoir l'intention d'étudier l'application de l'IA, tandis qu'une entreprise sur six (16 %) adopte actuellement l'IA.

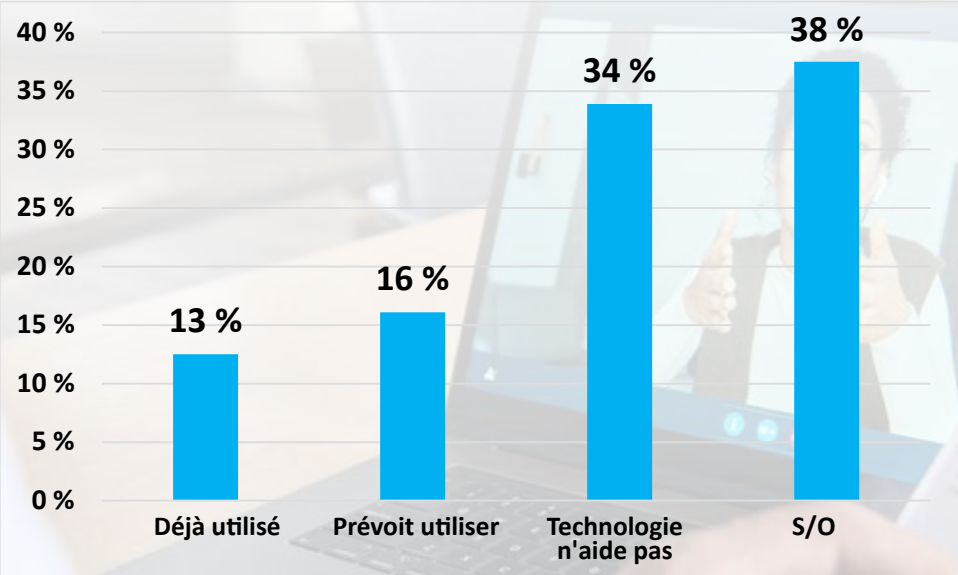
Par ailleurs, on a demandé aux employeurs quel énoncé traduit le mieux leur utilisation de la technologie de l'IA dans le processus de recrutement :

Réponse à l'enquête	Abréviation
Nous utilisons déjà une certaine forme d'IA dans le cadre de notre processus de sélection des candidats à l'emploi.	Déjà utilisé
Nous prévoyons commencer à mettre en œuvre une forme d'IA au cours des 12 prochains mois pour présélectionner les candidats à l'emploi.	Prévoit utiliser
Nous ne pensons pas que l'IA puisse nous aider à sélectionner les candidats à l'emploi.	Technologie n'aide pas
Sans objet/ne sait pas	S/O

Le graphique 11 présente les réponses. Plus du tiers des répondants (38 %) estiment que la technologie ne s'applique pas à eux ou qu'ils ne connaissent pas la réponse (dans quelques commentaires, les répondants ont indiqué qu'ils n'étaient vraiment pas sûrs ou que l'opinion était partagée au sein de leur entreprise quant à

l'utilisation de cette technologie). Un autre tiers (34 %) estime que l'IA ne pourrait pas contribuer à la sélection des candidats à l'emploi. Une petite proportion (13 %, environ un sur huit) utilise déjà l'IA pour présélectionner les candidats à l'emploi, et 16 % prévoient commencer à l'utiliser au cours des 12 prochains mois.

Graphique 11 : Adoption de l'IA dans le processus de recrutement



Ensuite, nous avons sondé les employeurs sur leur opinion concernant l'impact de la technologie sur les niveaux d'emploi en choisissant l'énoncé qui

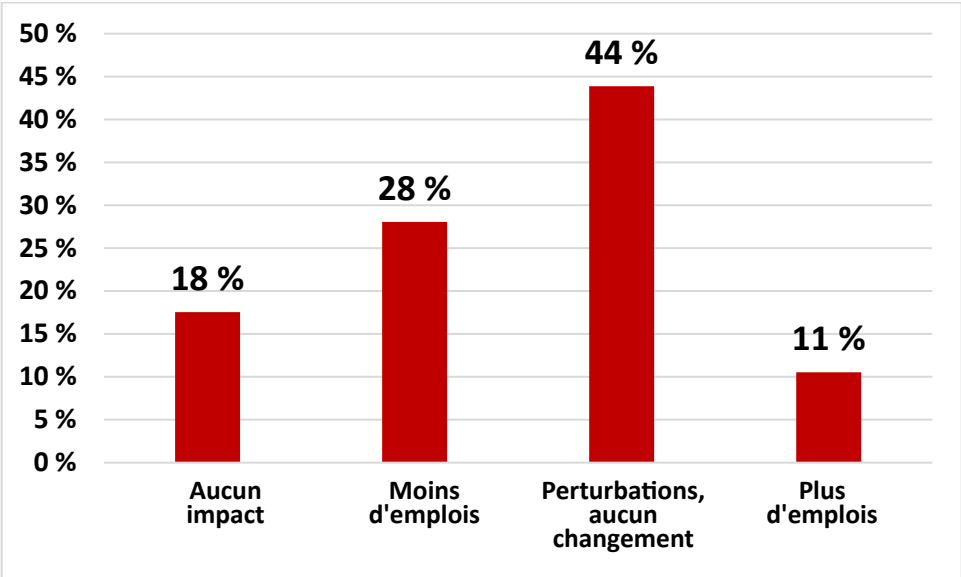
traduit le mieux leur point de vue. Les énoncés et leur version abrégée figurent ci-dessous.

Énoncé	Abréviation
Les progrès technologiques auront peu d'impact sur les niveaux d'emploi dans un proche avenir.	Aucun impact
Les progrès technologiques réduiront l'emploi bientôt ou à moyen terme.	Moins d'emplois
Les progrès technologiques entraîneront des perturbations, avec des pertes d'emplois et des gains d'emplois, mais le résultat net sera à peu près le même nombre d'emplois.	Perturbations, aucun changement
Les progrès technologiques augmenteront l'emploi en introduisant de nouveaux postes dans l'économie.	Plus d'emplois

Le graphique 12 présente la répartition des réponses. Près de la moitié (44 %) des employeurs estiment qu'il y aura des perturbations, mais que le résultat net sera à peu près le même nombre d'emplois. Si près d'un cinquième des répondants (18 %) estiment qu'il n'y aura aucun impact sur l'emploi, ils sont beaucoup plus nombreux à penser qu'il y aura moins

d'emplois (18 %) au lieu de plus (11 %). La différence entre ces deux catégories (17 % nets estimant qu'il y aurait moins d'emplois) était à peu près la même que celle des répondants estimant que le nombre d'emplois resterait inchangé.

Graphique 12 : Impact du changement technologique sur l'emploi



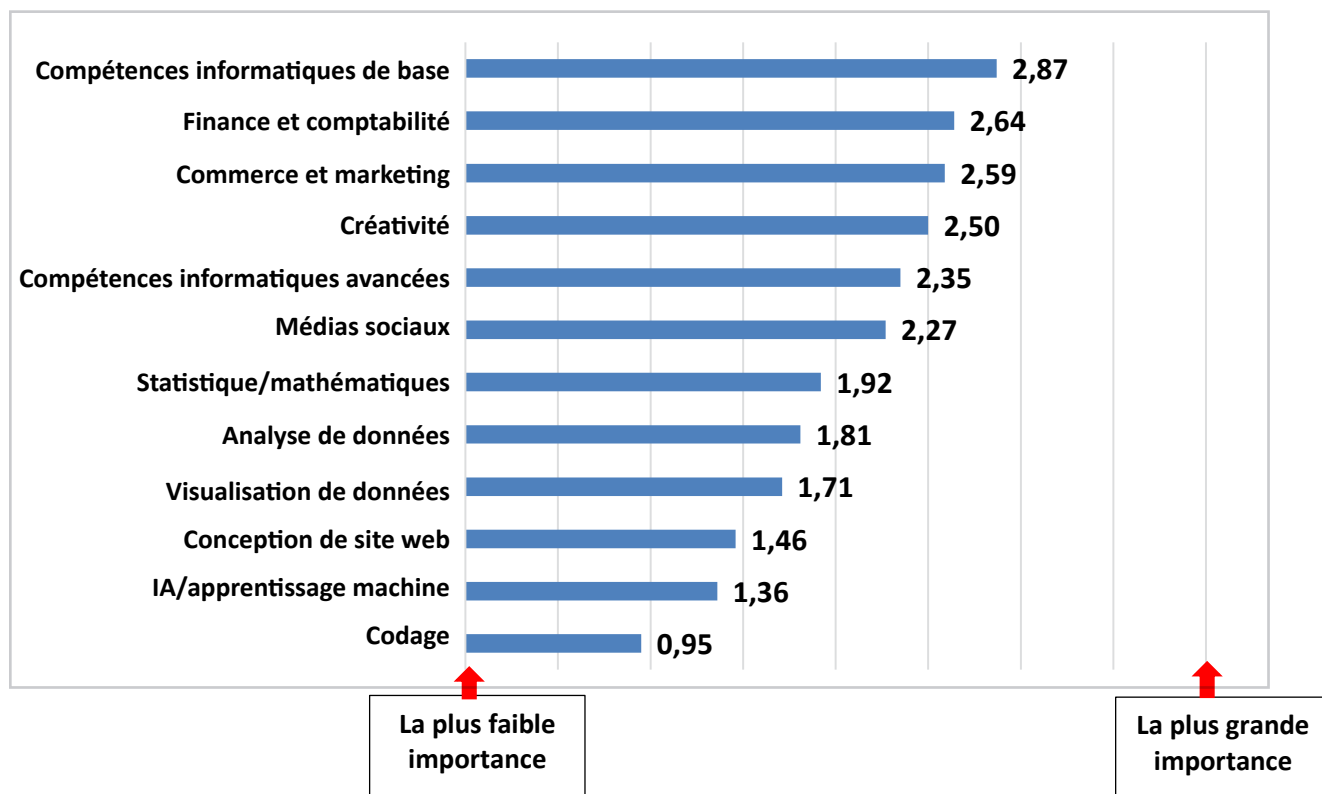
44 %

des employeurs estiment qu'il y aura des perturbations, mais que le résultat net sera à peu près le même nombre d'emplois.

Enfin, sur ce thème de l'évolution technologique, on a invité les employeurs à évaluer l'importance des différents besoins en compétences en raison des progrès technologiques. On leur a demandé d'évaluer les compétences d'employabilité suivantes sur une

échelle de 0 (plus faible importance) à 4 (plus grande importance). Les valeurs de toutes les réponses ont été additionnées et divisées par le nombre total de réponses, afin d'obtenir une note moyenne. Ces valeurs sont présentées au graphique 13.

Graphique 13 : Importance accordée aux futurs besoins de compétences en réponse aux progrès technologiques



Les employeurs considèrent les compétences informatiques de base (traitement de texte, tableurs, courriel) comme les plus importantes à posséder en réponse aux progrès technologiques. Deux autres compétences arrivent juste derrière : la finance et la comptabilité, ainsi que le commerce et le marketing. Viennent ensuite la créativité et l'innovation, les compétences informatiques avancées (travail avec des systèmes d'exploitation,

des bases de données et la gestion de fichiers) et la gestion des médias sociaux.

Les compétences en matière de codage ont été classées au plus bas, et en quasi dernière position les compétences liées à l'intelligence artificielle/ l'apprentissage machine, ainsi que la conception de sites Web.



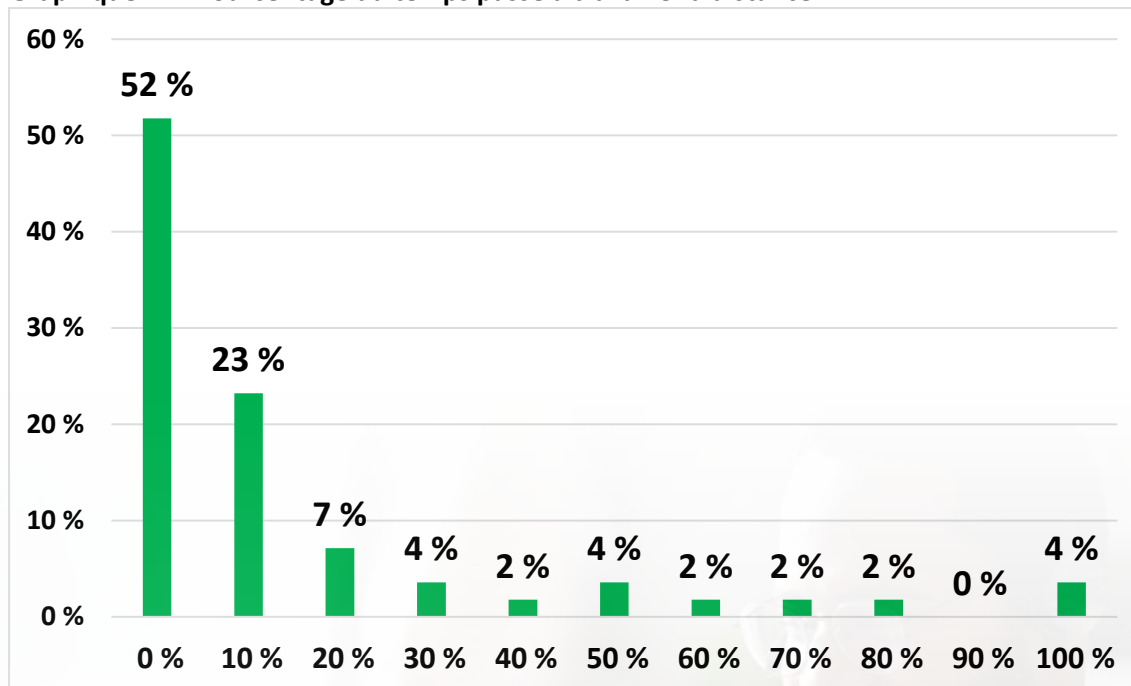
Les employeurs considèrent les compétences informatiques de base (traitement de texte, tableurs, courriel) comme les plus importantes à posséder en réponse aux progrès technologiques.

Travail à distance

La série de questions suivante portait sur les pratiques et les opinions des employeurs concernant le travail à distance. La première question était une question filtre, demandant en principe aux employeurs, indépendamment de leur politique en matière de travail à distance, si leur organisme compte des employés susceptibles d'effectuer leur travail à distance. Un peu plus de la moitié (57 %) déclarent avoir des employés qui peuvent effectuer leur travail à distance, tandis que 43 % déclarent ne pas en avoir.

La question suivante demandait quel pourcentage du temps d'un employé type était effectué à distance. Le graphique 14 présente les réponses exprimées en pourcentage de leur temps, où 0 % signifie qu'il n'y a pas de travail à distance et 100 % signifie que tout le temps d'un employé type est consacré au travail à distance.

Graphique 14 : Pourcentage du temps passé à travailler à distance



57 % des employeurs déclarent avoir des employés qui peuvent effectuer leur travail à distance.

Ces réponses indiquent que 52 % des répondants n'ont aucun employé qui travaille à distance, tandis que 48 % consacrent une partie de leur temps au travail à distance.

La question a été posée à plusieurs reprises depuis que la COVID-19 a frappé pour la première fois en 2020. Pendant la pandémie, nous avons posé des questions non seulement sur l'incidence actuelle

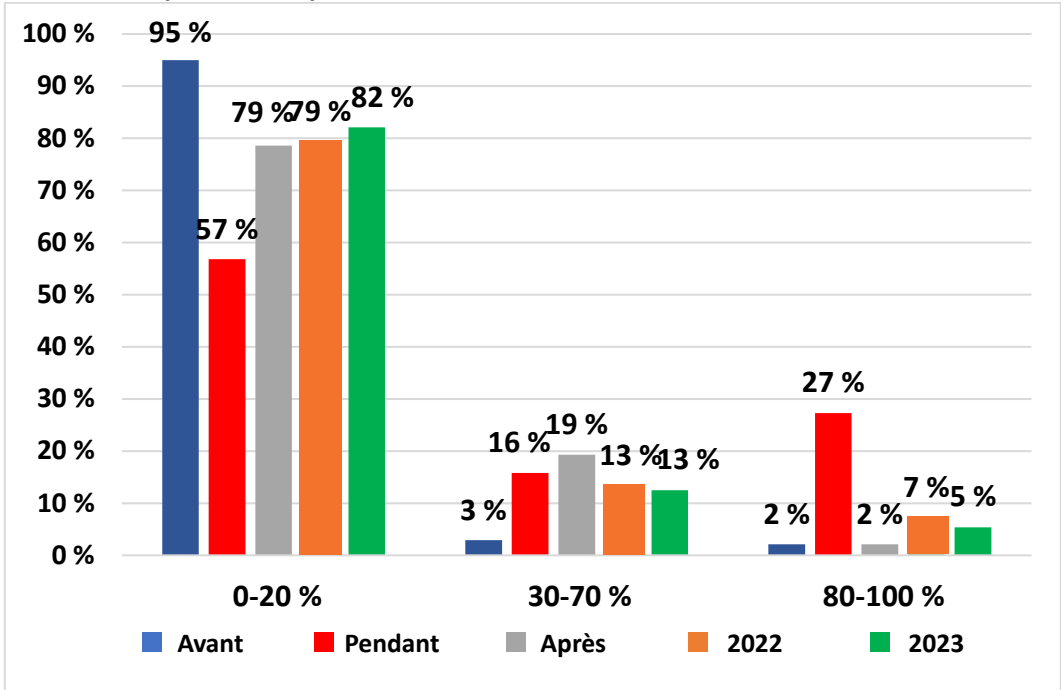
du travail à distance, mais aussi sur les pratiques antérieures à la COVID-19 et sur les prévisions des employeurs après la fin de la pandémie. En 2022, l'enquête a également posé des questions sur l'incidence actuelle du travail à distance. Par conséquent, nous avons fixé cinq délais distincts pour les réponses, comme suit :

Avant	Incidence du travail à distance avant la COVID-19
Pendant	Incidence du travail à distance pendant la COVID-19
Après	Incidence prévue du travail à distance après la COVID-19
2022	Incidence du travail à distance en 2022
2023	Incidence du travail à distance en 2023

Afin de faciliter les comparaisons, la répartition en pourcentage du travail à distance a été regroupée en trois groupes :

- 0 % à 20 % du temps passé à travailler à distance
- 30 % à 70 % du temps passé à travailler à distance
- 80 % à 100 % du temps passé à travailler à distance

Graphique 15 : Pourcentage du temps de travail à distance, avant la COVID-19, pendant la COVID-19, prévisions après la COVID-19, 2022 et 2023



Avant la COVID-19 (barre bleue), les employeurs indiquaient que 95 % des travailleurs consacraient de 0 à 20 % de leur temps au travail à distance, ce qui signifie que seule une très faible proportion d'entre eux passait beaucoup de temps à travailler à domicile. Pendant la période de la COVID-19 (barre rouge), 27 % des employés travaillaient de 80 % à 100 % à distance, et 16 % passaient la moitié de leur temps à travailler à distance et l'autre moitié au bureau (hybride).

La distribution prévue du travail à distance (barre grise), la distribution réelle en 2022 (barre orange) et la distribution réelle en 2023 (barre verte) se situent à peu près dans la même fourchette, avec l'observation suivante : le travail « hybride », qui consiste à partager son temps entre le lieu de travail et le travail à distance, est resté plus ou moins

dans la même fourchette, passant des 19 % prévus à 13 %. Une grande majorité d'employés (82 %) travaillent principalement en milieu de travail (0 % à 20 % de travail à distance), et ceux qui travaillent en grande partie à distance (80 % à 100 % de travail à distance) sont désormais 5 %, avec une plus grande proportion de travail hybride (13 %).

En bref, l'impact durable de la COVID-19 a été d'amener environ 13 % de la main-d'œuvre de Simcoe et Muskoka à passer essentiellement du milieu de travail à un travail hybride ou à distance.

Les employeurs ont ensuite été invités à indiquer leur degré d'accord avec une série d'énoncés concernant le travail à distance. Ces énoncés sont énumérés ci-dessous, ainsi que leur version abrégée.



L'impact durable de la COVID-19 a été d'amener environ **13 %** de la main-d'oeuvre de Simcoe et Muskoka à passer essentiellement du milieu de travail à un travail hybride ou **au travail à distance**.



Réponse à l'enquête	Abréviation
Même avant la COVID-19, notre organisme permettait une certaine forme de travail à distance.	Avant la COVID-19, certains travaux à distance
L'expérience de la COVID-19 a montré que le travail à distance pouvait être tout aussi productif que la présence en milieu de travail.	Travail à distance aussi productif
Le travail à distance pendant la COVID-19 était une nécessité de santé publique, mais il est maintenant temps de revenir à une présence régulière en milieu de travail.	Délai de retour au lieu de travail
Au début, pendant la COVID-19, nous avions l'impression que le travail à distance était gérable, mais au fil du temps, nous en sommes venus à penser qu'une présence à temps plein en milieu de travail est préférable pour l'organisme.	Présence à temps plein préférée
Nous pensons qu'il est possible de mettre en place des formules de travail hybride qui répondent aux souhaits de nos employés et aux besoins de notre organisme.	Hybride adapté possible

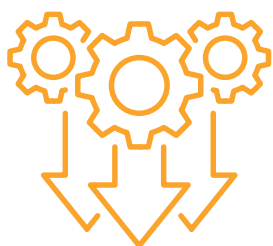
Pour chaque énoncé, nous avons calculée cote combinée en attribuant les valeurs suivantes aux choix de réponse :

- Fortement d'accord = +2
- Plutôt d'accord = +1
- Ni d'accord ni en désaccord = 0
- Plutôt en désaccord = -1
- Fortement en désaccord = -2

Les chiffres ont été additionnés, puis divisés par le nombre total de répondants ayant donné une réponse. Le graphique 16 présente la cote combinée pour chaque énoncé.

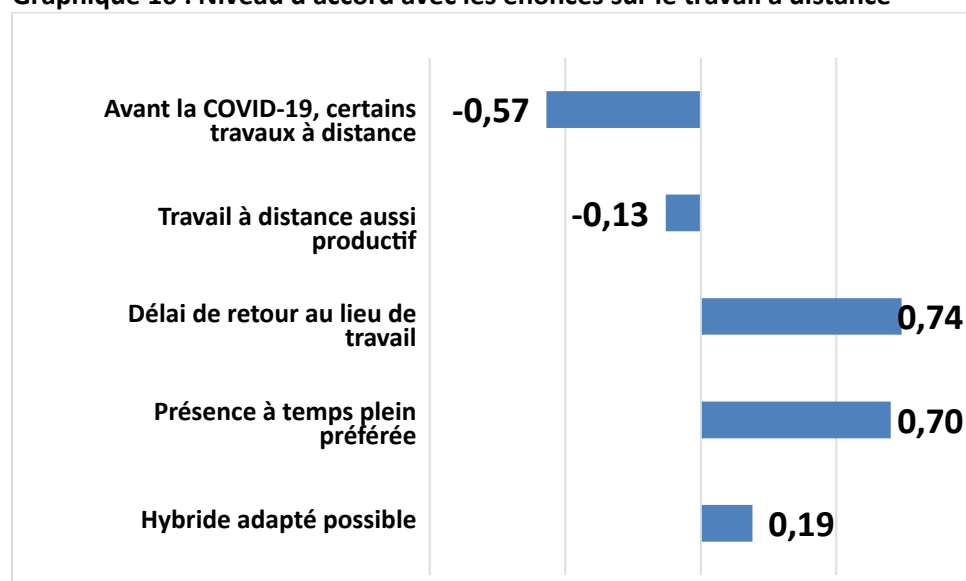
Les principales conclusions à tirer de ces réponses sont les suivantes :

1. Le recours au travail à distance était limité avant la COVID-19 (ce que confirme le graphique 15).
2. Il existe un léger désaccord à savoir si le travail à distance est aussi productif que le travail à domicile.
3. Les employeurs sont plus enclins à estimer qu'il est temps pour un plus grand nombre d'employés de retourner sur le lieu de travail.
4. Cela étant dit, on s'accorde peu sur le fait qu'il est possible de concevoir des régimes de travail hybrides adaptés qui satisfont les désirs des employés et les besoins de l'organisme.



On s'accorde peu sur le fait qu'il est possible de concevoir des régimes de travail hybrides adaptés qui satisfont les désirs des employés et les besoins de l'organisme.

Graphique 16 : Niveau d'accord avec les énoncés sur le travail à distance



Enfin, on a invité les employeurs à comparer le travail à distance, la présence en personne et le travail hybride sur plusieurs plans. Pour chaque dimension, on a demandé aux répondants si la dimension s'améliorait avec le travail à distance, avec la présence en personne, avec le travail hybride ou à peu près identique. Les répondants

avaient également la possibilité d'indiquer que la dimension était sans objet ou qu'ils ne savaient pas. Pour chaque dimension, environ un répondant sur cinq (20 %) a choisi sans objet/ne sait pas, chiffre exclu du calcul. La répartition en pourcentage des réponses restantes par dimension est présentée au tableau 5.

Tableau 5 : Évaluations des employeurs comparant les modalités de travail à distance, en personne et hybride

Dimension	Mieux à distance	Mieux en personne	Mieux en mode hybride	A peu près identique
Le nombre d'heures travaillées par les employés chaque semaine	12 %	58 %	9 %	21 %
Le niveau de productivité de chaque employé	2 %	73 %	15 %	10 %
La capacité à développer et à maintenir une culture d'entreprise commune	2 %	84 %	5 %	9 %
La capacité d'intégrer de nouveaux employés	2 %	86 %	5 %	7 %
Le niveau d'engagement des employés dans leur travail	5 %	74 %	14 %	7 %
La mesure selon laquelle les employés peuvent établir un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée	9 %	39 %	39 %	14 %
La capacité d'attirer de nouveaux candidats à l'emploi	11 %	33 %	44 %	13 %
La qualité de l'expérience client/la qualité de l'interaction avec un client	2 %	76 %	13 %	9 %
La capacité à retenir les employés actuels	7 %	41 %	34 %	18 %

Dans l'ensemble, les employeurs estiment que, selon la plupart des critères, il est préférable que les employés travaillent en milieu de travail. En particulier, près de trois quarts d'entre eux pensent que les circonstances suivantes se produisent :

1. La capacité à intégrer de nouveaux employés (86 %)
2. La capacité à développer et à maintenir une culture d'entreprise commune (84 %)
3. La qualité de l'expérience client/la qualité de l'interaction avec un client (76 %)
4. Le niveau d'engagement des employés dans leur travail (74 %)
5. Le niveau de productivité de chaque employé (73 %)

Il existe cependant quelques aspects pour lesquels les employeurs indiquent que le travail hybride est égal ou supérieur à la présence en personne :

1. La capacité d'attirer de nouveaux candidats à l'emploi
2. La mesure selon laquelle les employés peuvent trouver un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée
3. La capacité à retenir les employés actuels

Lorsqu'on a demandé aux employeurs de fournir des commentaires supplémentaires, plusieurs d'entre eux ont rappelé qu'en raison de la nature de leur activité (par exemple, magasin de détail, secteur manufacturier, établissement de soins de longue durée), le travail hybride ou à distance n'était pas envisageable pour la plupart des fonctions à exercer.

Dans l'ensemble, les employeurs estiment que, selon la plupart des critères, il est préférable que les employés travaillent en milieu de travail.

Mises à jour des projets

Alors que nous réfléchissons aux réalisations de l'an dernier, nous sommes assurés que notre engagement à favoriser la croissance communautaire, à améliorer la formation et le développement de l'emploi et à travailler avec les intervenants s'est concrétisé. La mise à jour suivante souligne les projets clés que l'organisme a réalisés.

Salons de l'emploi d'inspiration locale

Simcoe Muskoka Skillforce a participé à cinq salons de l'emploi d'inspiration locale à Simcoe et Muskoka en fournissant du personnel, des services de marketing et un soutien aux événements.

Ces événements ont permis d'offrir aux employeurs des occasions d'embauche innovantes et a permis aux chercheurs d'emploi de se renseigner davantage sur les employeurs locaux.

Parmi les partenaires de ces événements, on peut citer :

- Centre des carrières Barrie Career Centre
- Collège Georgian
- Agilec
- FOCUS
- Employment North
- Municipalité de New Tecumseth
- Partenariat pour l'immigration locale



Présenter les occasions d'apprentissage locales

Simcoe Muskoka Skillforce a participé à la réintroduction de l'exposition sur l'apprentissage et les métiers spécialisés. L'avènement de la COVID-19 a empêché la tenue de cet événement ces dernières années. Le retour à l'aréna d'Elmvale est prévu pour mai 2024. Simcoe Muskoka Skillforce est fier de participer à la planification et à la mise en œuvre de cette occasion pour les élèves du comté de Simcoe de faire l'expérience d'expositions interactives sur les métiers spécialisés.

Parmi les partenaires de cet événement, on compte :

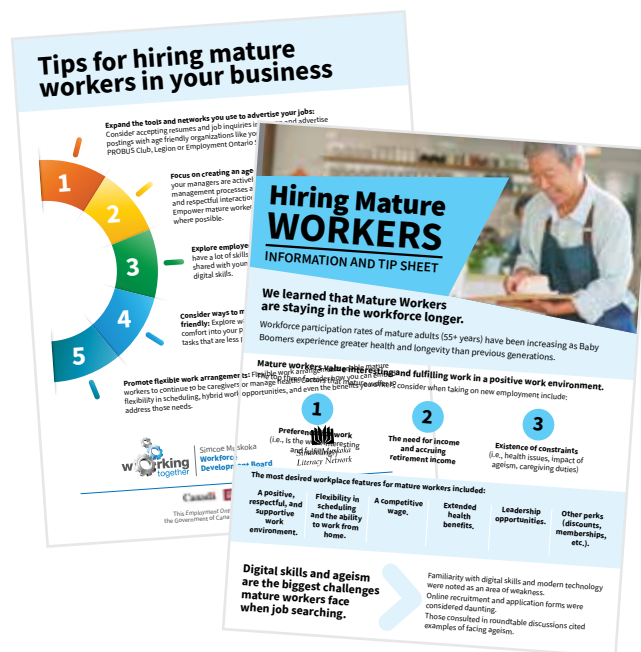
- Simcoe County District School Board
- Simcoe County Catholic District School Board
- Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario
- Bureau de développement économique du comté de Simcoe
- Ville de Barrie
- Ville d'Orillia
- Canton de Springwater
- Canton d'Innisfil



Occasions pour les travailleurs expérimentés

Simcoe Muskoka Skillforce a élaboré une fiche de conseils à l'intention des employeurs qui souligne les avantages d'embaucher les travailleurs d'âge mûr désireux de retourner sur le marché du travail.

Nous avons remis cette ressource à nos partenaires des services de l'emploi et l'avons distribuée lors de salons de l'emploi locaux et d'événements organisés par les employeurs.



Conférence des employeurs sur la main-d'œuvre

Kelly McKenna, ancienne directrice générale de Simcoe Muskoka Skillforce, a présenté les résultats du PMTL annuel et un résumé du document de recherche sur les travailleurs mûrs à 100 employeurs lors du volet en présentiel de Workforce Connect.

Les employeurs ont également assisté à une discussion animée sur l'expérience des professionnels internationaux et leur recherche d'emploi au Canada.

Le deuxième jour de la conférence s'est déroulé virtuellement. Les participants ont apprécié Pam August, conférencière principale, qui a parlé de la culture du lieu de travail.

Les employeurs ont eu l'occasion de faire du réseautage et d'établir des collaborations croisées entre les industries.

Voici les partenaires de cet événement :

- Bureau de développement économique du comté de Simcoe
- Ville de Barrie
- Ville d'Orillia

Données et plus

Cette présentation annuelle des données du Plan du marché du travail local s'est déroulée en ligne et Tom Zizys en a présenté les résultats.

Parmi les participants figuraient des membres du gestionnaire de système de services de Muskoka et Simcoe, des fournisseurs de services d'emploi, des services de développement économique des municipalités locales, Ontario au travail, des programmes locaux d'alphabétisation et de formation des adultes, ainsi que d'autres intervenants communautaires.



2024

Mise à jour du plan d'action

Priorités stratégiques

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

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

Dans la mesure du possible, Simcoe Muskoka Skillforce continue de créer des initiatives qui peuvent répondre à de multiples priorités au sein des collectivités.

Priorité 1

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

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

Priorité 2

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

- Compte tenu du succès et de la demande à l'égard de ce programme, Soft Skills Solutions^{MC} continue de faire l'objet de promotion auprès des employeurs afin de les sensibiliser aux avantages du perfectionnement des compétences essentielles au sein de leurs entreprises. Avec plus de 1 400 animateurs formés en Ontario, en Colombie-Britannique et dans les provinces maritimes, ce cours en ligne flexible est accrédité par certificat et peut aider les employeurs régionaux à cultiver la satisfaction et la fidélisation des employés.
- Promouvoir l'Évaluation de base pour les métiers spécialisés (EBMS) auprès de divers partenaires communautaires dans l'ensemble de l'Ontario. Simcoe Muskoka Skillforce, en partenariat avec le Collège Georgian, a élaboré une version en ligne du programme de préapprentissage EPSFA original sur papier. La plateforme virtuelle a accéléré le succès du projet et intensifié la demande de la part des partenaires communautaires en Ontario.

Priorité 3

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

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

Priorité 4

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

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

Priorité 5

Améliorer les renseignements concernant le marché du travail local.

- Organiser des événements, tels que l'analyse annuelle des données d'Emploi Ontario « Data and More », afin de rehausser la compréhension des questions liées à l'emploi. Les webépisodes sont hébergés sur le site Web et la chaîne YouTube de Simcoe Muskoka Skillforce.
- La sensibilisation des employeurs et des autres intervenants se poursuit afin que la communauté sache comment utiliser les données du PMTL pour appuyer leur travail.
- Accéder aux données du marché du travail local en temps réel disponibles sur le site « Work in Simcoe County » du comté de Simcoe. Le rapport sur la demande d'emploi est publié mensuellement à partir de données recueillies auprès de divers sites d'emploi locaux, provinciaux et nationaux. La plateforme propose également un outil basé sur des histoires qui incitent les gens à explorer, à se préparer et à se côtoyer sur leur parcours dans les métiers spécialisés. Le Simcoe County District School Board et le Simcoe Muskoka Catholic School Board continuent d'utiliser les outils « Edge Factor » en conjonction avec leur programme d'études secondaires.
- Le service d'assistance pour l'information sur le marché du travail est un service gratuit qui fournit des renseignements opportuns sur la main-d'œuvre pour aider à mieux comprendre les tendances, les professions et les salaires locaux, les données démographiques et les principales industries dans le district de Muskoka.

PLAN DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL

2023 - 2024



info@smkillforce.ca
705-725-1011
18, boul. Alliance,
local 22, Barrie (Ontario)
L4M 5A5
smkillforce.ca



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