



travailleurs ensemble

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



OCTOBRE
2014 | Plan du marché du travail local



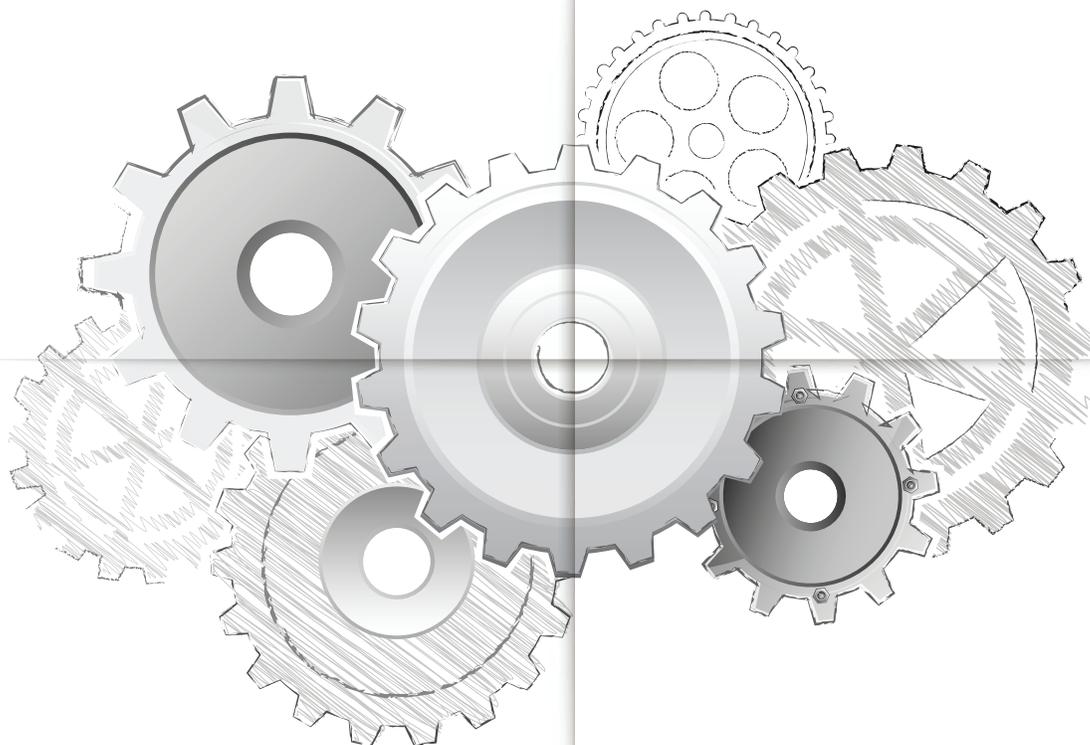
CE QUE NOUS FAISONS

EFFECTUER DES RECHERCHES

Analyser et inventorier les priorités et les occasions

CONVOQUER

Rassembler les groupes



ÉVALUER

Mesurer, raffiner et ajouter de la valeur

COLLABORER

Passer à l'action au moyen de partenariats

À propos

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

Le Plan du marché du travail local d'octobre 2014 de la Commission de développement de la main-d'œuvre de Simcoe Muskoka consiste en un examen annuel des progrès réalisés par les projets de partenariat dans la région et en une mise à jour des conditions d'emploi dans la communauté. Notre processus fondé sur les données probantes comporte :

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

- Examen des médias locaux et des nouveaux rapports.

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

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

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



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

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

Membre de



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



Avis de non-responsabilité :

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

Membres du personnel et du conseil d'administration

Coprésidente syndicat : [Patty Coates](#)

Coprésident affaires : [Luke Sternberg](#)

Syndicat : [Terry Heittola](#), [Danny Taylor](#)

Éducation/formation : [Charlotte Parliament](#), [Mac Greaves](#)

Francophone : [Josée Lefebvre](#)

Minorités visibles : [Carl Persaud](#)

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

Conseillère POSPH : [Wendy Blyth](#)

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

Directrice générale : [Susan Laycock](#)

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

Coordonnatrice de projet : [Carole Wright](#)

Stagiaire : [Jennifer Bennett](#)

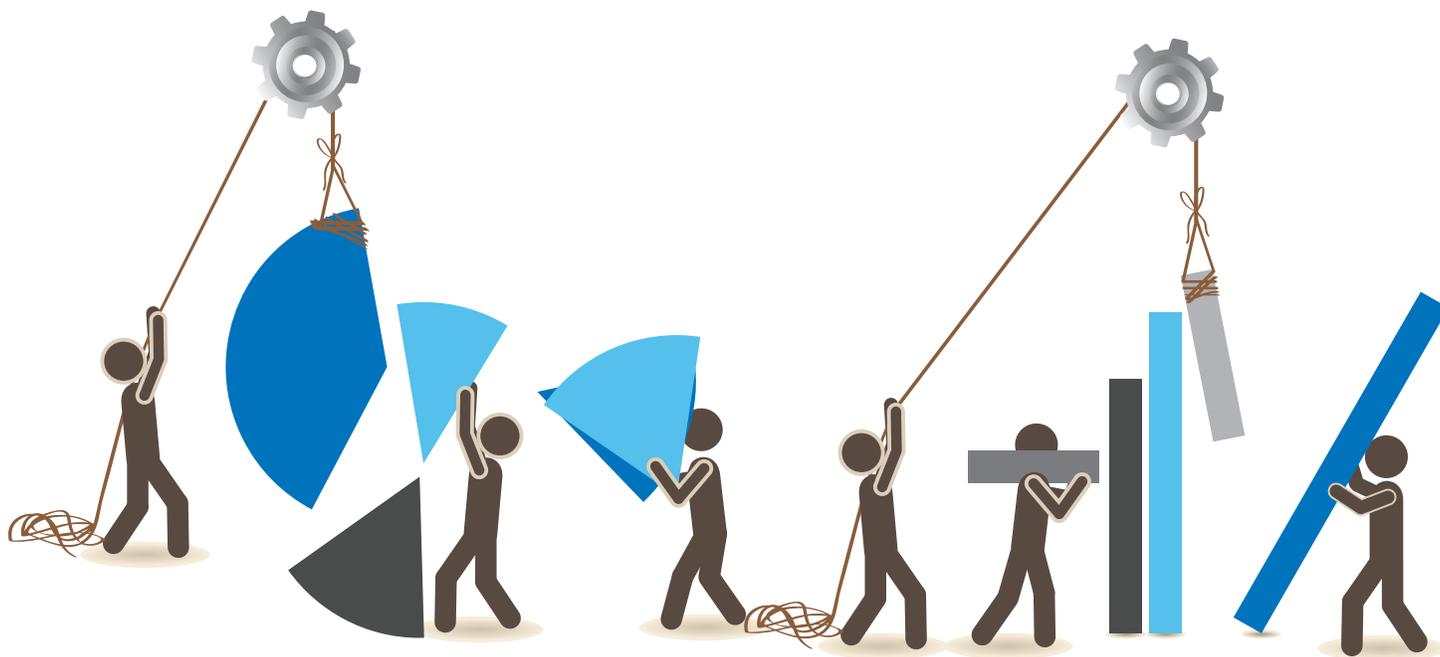


Table des matières

PAGE 6 Aperçu du marché du travail local

PAGE 11 Analyse du marché du travail 2011
données de l'Enquête nationale
auprès des ménages – comté de
Simcoe et district de Muskoka

PAGE 11 Revenu moyen d'emploi, temps
plein, toute l'année

PAGE 13 Emploi par niveau de qualification

PAGE 14 Emploi par groupe d'âge

PAGE 15 Éducation et formation dans le
comté de Simcoe

PAGE 17 Structure des industries
canadiennes – Indicateurs du
marché du travail

PAGE 17 Nombre d'entreprises selon la
taille de l'effectif

PAGE 21 Variation au nombre d'entreprises
selon la taille de l'entreprise

PAGE 26 Données relatives au programme
Emploi Ontario - 2013-2014

PAGE 27 Clients des services d'emploi

PAGE 28 Clients selon le sexe et le groupe
désigné

PAGE 30 Clients selon le niveau de scolarité

PAGE 33 Source de revenu/Durée de la
période sans emploi/Formation

PAGE 34 Résultats à la sortie

PAGE 34 Résultats d'emploi

PAGE 35 Résultats de la formation et de
l'éducation

PAGE 35 Résultats d'emploi selon l'industrie

PAGE 38 Constatations tirées du sondage
des entreprises

PAGE 46 Mise à jour du plan d'action
2013-2014

PAGE 50 Plan d'action
2014-2017

Aperçu du marché du travail local

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

Nombre d'employeurs

Comme partout en Ontario, la plupart des entreprises n'ont aucun employé, c'est-à-dire qu'il s'agit d'exploitations à propriétaire unique. Les industries qui comptent de nombreuses telles entreprises sont la construction (gens de métier individuels), immobilier, location et location à bail (agent immobiliers), services professionnels, scientifiques et techniques (conseillers individuels) et transport et entreposage (camionneurs).

À Simcoe, les trois industries ayant le plus grand nombre d'employeurs sont la construction; services professionnels, scientifiques et techniques; et immobilier, location et location à bail. Parmi les entreprises plus grandes, d'autres industries dominent le classement : commerce de détail; fabrication; services de santé et assistance sociale; et services d'hébergement et de restauration.

À Muskoka, les trois industries ayant le plus grand nombre d'employeurs sont la construction; immobilier, location et location à bail; et commerce de détail. Parmi les entreprises plus grandes, le plus grand nombre d'employeurs sont regroupés dans commerce de détail; services de santé et assistance sociale; et services d'hébergement et de restauration.

Depuis 2008, dans Simcoe et Muskoka, le nombre d'entreprises est à la hausse dans la plupart des catégories de tailles : les entreprises ayant « 0 » employés, 1 à 19 employés et 20 à 99 employés. À Simcoe, le nombre de grandes entreprises (100 employés et plus) est demeuré relativement stable entre 2008 et 2013, mais a fléchi quelque peu en 2014 (de 221 à 212). À Muskoka, le nombre de grands employeurs diminue régulièrement, passant de 46 en 2008 à 39 en 2014.

En examinant les tendances au chapitre de la taille de l'effectif et de l'industrie, dans la plupart des catégories, Simcoe a connu des hausses, sauf au sein des grandes entreprises en construction; fabrication; information et culture; et services d'hébergement et de restauration.

À Muskoka, la tendance suggère un mouvement latéral avec certains gains et certaines pertes dans l'ensemble, et des gains et des pertes dans beaucoup d'industries qui s'annulent entre elles pour ce qui est de l'effet net sur l'emploi.

Analyse des données de l'Enquête nationale auprès des ménages 2011

Bien que quelques années se soient écoulées depuis le recensement de 2011, les données plus détaillées sur le marché du travail ont seulement été mises à notre disposition l'an dernier. Cette année, l'analyse dans le présent rapport est tirée des tableaux de données spécialisées que le ministère ontarien de la Formation, des Collèges et des Universités a achetées pour les commissions de planification de la main-d'œuvre.

Revenu d'emploi. Le revenu d'emploi représente le revenu moyen des résidents de Simcoe et de Muskoka qui ont travaillé à temps plein, toute l'année en 2010. En comparant ces chiffres à d'autres résultats obtenus en Ontario, on peut évaluer le classement relatif des résidents locaux quant à leur revenu d'emploi.

Le revenu d'emploi moyen pour tous les résidents dans Simcoe et Muskoka est inférieur à la moyenne de l'Ontario, 91 % pour Simcoe et 82 % pour Muskoka. Parmi les 49 divisions de recensement de l'Ontario, le revenu d'emploi moyen dans Simcoe occupe le 19^e rang, alors que celui de Muskoka est au 39^e rang.

Le revenu d'emploi moyen dans Simcoe et Muskoka est inférieur à la moyenne en Ontario.

En additionnant le revenu moyen d'emploi de toutes les professions selon le niveau de compétence (le niveau de scolarité requis pour chaque poste), on constate que le revenu moyen d'emploi à Simcoe et à Muskoka est inférieur à la moyenne provinciale, même si l'on soustrait les données de Toronto du total ontarien. L'unique exception est dans les postes à Simcoe qui exigent une éducation secondaire. Muskoka compte un nombre sensiblement plus élevé de postes en gestion, mais c'est sans doute attribuable au plus grand nombre de petits exploitants, comme l'indique le revenu moyen considérablement inférieur à la moyenne. La proportion

de résidents de Simcoe et Muskoka qui œuvrent dans des postes exigeant un diplôme universitaire est beaucoup moindre que celle du reste de l'Ontario et de Toronto.

Professions selon les groupes d'âge.

À Simcoe, les jeunes (âgés de 15 à 24 ans) représentent 13,0 % de tous les travailleurs et les résidents âgés 55 ans et plus en représentent 19,5 %. À Muskoka, les jeunes comptent pour 11,9 % (légèrement inférieur), alors que les travailleurs plus âgés (55 ans ou plus) représentent une part considérablement plus importante de la population active à 20,7 %.

Or, les jeunes représentent au moins 25 % de toute la population active dans certaines professions. Voici les principales professions pour les jeunes dans Simcoe et Muskoka :

- Caissiers
- Cuisiniers
- Serveurs d'aliments et de boissons
- Garnisseurs de tablettes dans les magasins

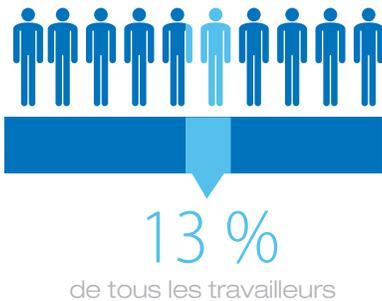
- Manœuvres en aménagement paysager
- animateurs et responsables de programmes de loisirs
- Aide de soutien des métiers de construction

Les jeunes forment une grande partie des vendeurs au détail (29 % à Simcoe et 24 % à Muskoka).

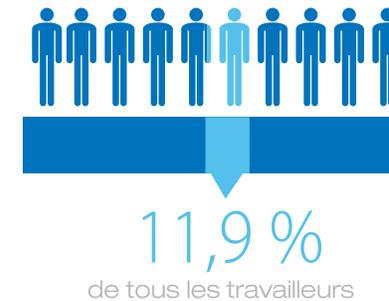
Semblablement, certaines professions comptent une plus forte proportion de travailleurs âgés 55 ans et plus. Les six professions suivantes comptent au moins 30 % de la main-d'œuvre au-dessus de 55 ans :

- Conducteurs de camions de transport
- Concierges et concierges d'immeubles
- Techniciens en comptabilité et teneurs de livres
- Conducteurs d'autobus, opérateurs de métro
- Agents et vendeurs en immobilier
- Vérificateurs et comptables

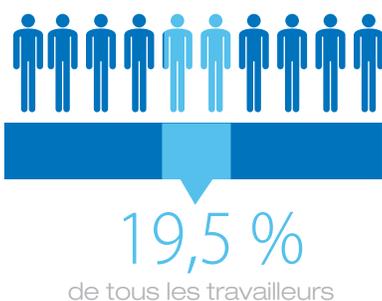
JEUNES TRAVAILLEURS, SIMCOE



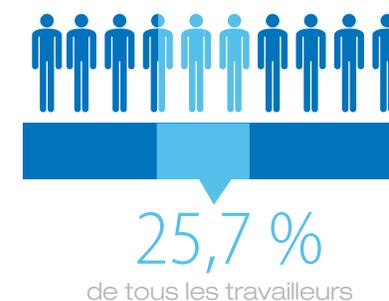
JEUNES TRAVAILLEURS, MUSKOKA



TRAVAILLEURS DE 55 ET PLUS, SIMCOE



TRAVAILLEURS DE 55 ET PLUS, MUSKOKA



Sondage des employeurs

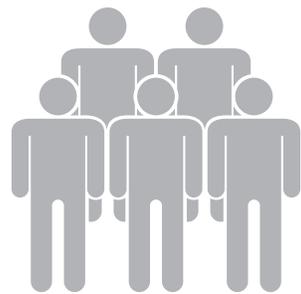
Cette année, la CDMSM, en collaboration avec de nombreux partenaires communautaires, a administré un sondage en ligne aux employeurs. Elle a recueilli près de 200 réponses en tout. Les faits saillants du sondage sont :

- D'une part, près de six sur dix (58 %) employeurs disent qu'il est très difficile de recruter du personnel aux postes cadres dans leur entreprises; d'autre part, un employeur sur dix dit qu'il est très difficile de recruter pour les postes débutants.
- En comparant différents groupes de population, les employeurs ont indiqué que l'employabilité des personnes possédant une éducation universitaire et collégiale était la plus élevée, légèrement supérieure aux personnes ayant deux ans d'expérience professionnelle; la cote la plus basse était accordée aux nouveaux arrivants et aux étudiants du secondaire, alors que les finissants de collèges privés de d'enseignement professionnel se trouvent en troisième position du bas.
- Les trois principales raisons invoquées pour ne pas embaucher un candidat étaient : manque d'expérience professionnelle; mauvaise attitude ou présentation; et manque de compétences techniques.
- Dans l'ensemble, les employeurs ne ressentent pas encore l'effet de la génération du baby-boom et quatre sur dix ne s'attendent pas à ce que leur retraite les affecte.
- 10 % des employeurs embauchent présentement des immigrants au sein de leur effectif. Le sondage indique qu'un nombre croissant d'employeurs considère les immigrants pour combler leur besoin en main-d'œuvre.

- Les employeurs qui se fient présentement aux nouveaux arrivants pour combler les postes se préoccupent moins de leurs compétences comparativement aux employeurs qui n'en dépendent pas beaucoup à l'heure actuelle.
- Dans la plupart des cas, plus de la moitié des employeurs trouvent que leur main-d'œuvre pourrait bénéficier des divers types de formation; deux tiers des employeurs trouvaient que le personnel débutant profiterait d'une formation en employabilité et compétences de base et la moitié était d'avis que le personnel intermédiaire et supérieur bénéficierait d'une formation en gestion.
- La vaste majorité de la formation se déroule de manière informelle, sur le tas, suivi de cours en ligne; l'on dépend des associations d'industrie.
- Les deux principaux obstacles à la formation en milieu de travail sont le coût et les défis liés aux horaires.

Indications tirées des données des clients d'Emploi Ontario

- La proportion des clients des Services d'emploi desservis dans la zone de la CDMSM est très semblable à la part régionale de la population totale de l'Ontario.
- Quoique les jeunes soient sous-représentés parmi les clients SE par rapport à leur part des chômeurs, la proportion de jeunes qui forment la base de clientèle SE a augmenté au cours de l'année précédente (de 21 % à 24 %), peut-être à cause de l'appui accordé par le Fonds d'aide à l'emploi pour les jeunes



Les hommes représentent en gros

55 % des personnes
au chômage

Clients des Services d'emploi (SE)

SIGNALANT DES RÉSULTATS

67 % trouvent un emploi

13 % s'inscrivent à une formation

- La répartition des clients SE en fonction du sexe penche légèrement en faveur des femmes, comparativement à leur part générale des chômeurs. Dans l'ensemble, les hommes représentent en gros 55 % des personnes au chômage, mais la moitié des clients SE.
- Les minorités visibles semblent quelque peu sous-représentées parmi les clients SE comparativement à leur part des chômeurs; ceci pourrait être parce que cette désignation est auto-déclarée; les fournisseurs de SE suggèrent que les clients aient le choix des mêmes catégories d'auto-identification figurant dans le recensement, car ceci pourrait résulter en davantage d'auto-identification.
- Dans la région de la CDMSM, la proportion de clients SE qui ne possède qu'un diplôme d'études secondaires est nettement supérieure aux chiffres indiqués pour la région du Centre, et plus élevé que la moyenne provinciale et la proportion de clients possédant un diplôme universitaire est beaucoup moins élevée. Comparativement aux chiffres de la région et de la province, il y a également une plus forte proportion de clients ayant moins qu'une 12^e année d'études.
- Dans le cas de la CDMSM, les clients SE qui sont sans emploi depuis plus de douze mois (21 %) forment une plus forte proportion de tous les clients comparativement à leur part de tous les chômeurs en Ontario (8 %). Toutefois, ce chiffre est inférieur à la proportion retrouvée dans la région du Centre et à l'échelle provinciale. Plutôt, la CDMSM a une proportion un peu plus élevée de clients qui sont au chômage depuis moins de trois mois.
- Parmi les résultats indiqués par les clients SE, 67 % trouvent un emploi et un autre 13 % s'inscrivent à une formation. Ces résultats concordent avec ceux relevés ailleurs dans la province.
- En matière de résultats détaillés sur l'emploi, les fournisseurs SE trouvent qu'il faudrait modifier les catégories des rapports pour d'abord incorporer un résultats de base (emploi à temps plein, temps partiel ou autonome) et deuxièmement, des évaluations qualitatives de l'emploi (par exemple, dans un domaine de leur choix ou lié à la formation, un poste qui convient mieux et ainsi de suite); c'est également pertinent de recueillir l'information sur le niveau salarial de l'emploi.
- Les fournisseurs SE trouvaient qu'il y avait un manque de clarté concernant le nombre de catégories concernant les résultats de formation; on aurait avantage à tenir plus de consultations sur les données qu'il serait utile de recueillir pour permettre une plus grande clarté quant aux catégories utilisées.
- Il y a un niveau considérable de similitude entre les professions mises à pied et les industries, et les professions et industries liées aux revenus d'emploi; ce n'est pas surprenant, car les services d'emploi examinent typiquement l'expérience antérieure d'une personne pour orienter son aptitude à occuper un poste donné; de plus, certains postes sont saisonniers (comme la construction), les personnes doivent donc recourir aux services d'emploi à plusieurs reprises alors que d'autres postes (surtout en commerce de détail ou en services de restauration) sont caractérisés par une forte

rotation du personnel; les profils sont relativement semblables à l'échelle régionale et provinciale quant à la part des clients d'alphabétisation et de formation de base (AFB) dans la région de la CDMSM qui est légèrement supérieure à sa part de clients SE (4,5 % par rapport à 3,3 %). Le profil d'âge des clients AFB dans l'ensemble de la zone de la CDMSM signale un plus grand nombre de jeunes de 15 à 24 ans comparativement à la région ou à la province, et un nombre plus faible de clients de 25 à 44 ans. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes parmi les clients des services d'alphabétisation.

- La région CDMSM occupe une part plus faible de clients au programme Deuxième carrière (1,7 %) que la part de clients SE (3,3 %) qui lui revient; la CDMSM a une proportion beaucoup plus élevée de clients Deuxième carrière qui ont une scolarité inférieure à la 12^e année ou seulement un diplôme d'études secondaires, comparativement à la région et à la province.

Étant donné le faible nombre de clients Deuxième carrière, les données sur leurs domaines de formation sont limitées; néanmoins, trois sujets dominent la liste : conducteur de camion de transport; aides familiaux résidents et aides de maintien à domicile; et travailleurs des services sociaux et communautaires; ces carrières sont également en tête de liste à l'échelle régionale et provinciale (conducteur de camion de transport est de loin la plus importante catégorie de formation Deuxième carrière au niveau de la province).

Les fournisseurs SE notent que les prestations pour les frais de subsistance étaient peu élevées et rendaient donc l'inscription à un programme de deux ans difficile si l'étudiant nécessite un soutien du revenu; le cours de conducteur de camion de transport dure typiquement de 6 à 8 semaines et est donc plus abordable.



Analyse

du marché du travail – données de l'Enquête nationale auprès des ménages 2011 – comté de Simcoe et district de Muskoka

Introduction

Tous les cinq ans, le Canada effectue une enquête nationale, dont la plus récente s'est fait en 2011. Outre les questions standards, de par le passé, on demandait à un échantillon de 20 % des répondants au recensement de répondre à un questionnaire complet comportant des questions plus détaillées que celles sur les facteurs démographiques de base de l'âge et du lieu de résidence. Au recensement de 2011, ce questionnaire complet a été remplacé par une enquête à participation volontaire. Les résultats de l'Enquête nationale auprès des ménages réalisée en 2011 (ENM) sont à la base de la mise à jour du marché du travail local qui suit.

Mise en garde

Malheureusement, le passage des questions obligatoires à volontaires ne nous permet pas d'affirmer avec certitude que les réponses reflètent une représentation adéquate de la population. En particulier, on a soulevé des préoccupations sur le degré auquel ces données représentent bien les groupes marginalisés. Ainsi, dans le cas de personnes à faible revenu ou appartenant à

certaines catégories démographiques (p. ex. peuples autochtones), la participation peut être sous-représentée. Cela pourrait aussi signifier que les professions ou industries où ces personnes travaillent seraient également sous-représentées.

Dans le cadre du soutien accordé aux commissions de planification de la main-d'œuvre, le ministère de la Formation, des Collèges et des Universités de l'Ontario a commandé des données personnalisées de Statistique Canada qui prévoient des tableaux croisés des résultats de l'enquête nationale permettant de décrire et d'analyser le marché du travail local. Ces données permettent aux commissions de planification de la main-d'œuvre de glaner des perspectives qui ne seraient pas autrement disponibles, sauf si une institution était prête à acheter ces mêmes données.

Revenu d'emploi par type de profession

Il est préférable de comparer le revenu d'emploi en éliminant d'abord les travailleurs à temps partiel du calcul de manière à comparer seulement les salaires basés sur des emplois à temps plein l'année durant. Les tableaux 1 et 2 indiquent le revenu moyen d'emploi des résidents de Simcoe et Muskoka en 2010 selon les grandes catégories de professions et compare ces chiffres à la moyenne provinciale. De plus, pour chaque catégorie de professions, le revenu d'emploi de Simcoe et de Muskoka est

Tableau 1 :

Revenu moyen d'emploi, employés à temps plein l'année durant, résidents de Simcoe et de l'Ontario, 2010

| | Rev. moy. d'emploi | | % de l'ONT | RANG en ONT |
|--|--------------------|-----------|------------|-----------------|
| | ONTARIO | SIMCOE | | |
| TOUTES LES PROFESSIONS | 61 496 \$ | 55 763 \$ | 91 % | 19 ^e |
| Gestion | 87 806 \$ | 71 732 \$ | 82 % | 20 ^e |
| Affaires, finance et administration | 57 499 \$ | 48 815 \$ | 85 % | 26 ^e |
| Sciences naturelles et appliquées et professions connexes | 75 215 \$ | 72 222 \$ | 96 % | 18 ^e |
| Secteur de la santé | 69 844 \$ | 67 693 \$ | 97 % | 18 ^e |
| Enseignement, droit et services sociaux et gouvernementaux | 70 506 \$ | 67 676 \$ | 96 % | 12 ^e |
| Arts, culture, sports et loisirs | 47 466 \$ | 38 034 \$ | 80 % | 23 ^e |
| Vente et services | 40 730 \$ | 40 043 \$ | 98 % | 14 ^e |
| Métiers, transport et machinerie et professions connexes | 50 471 \$ | 51 526 \$ | 102 % | 19 ^e |
| Ressources naturelle, agriculture et production connexe | 40 510 \$ | 31 390 \$ | 78 % | 37 ^e |
| Fabrication et services d'utilité publique | 48 810 \$ | 51 933 \$ | 106 % | 20 ^e |

exprimé comme pourcentage de la moyenne de l'Ontario (110 % signifie que le chiffre de Simcoe ou Muskoka est 10 % supérieur à la moyenne de l'Ontario). Enfin, pour chaque catégorie, l'on fournit le rang de Simcoe et Muskoka au classement parmi les 49 divisions de recensement en Ontario.

LE REVENU MOYEN D'EMPLOI POUR TOUS LES RÉSIDENTS EMPLOYÉS DANS SIMCOE ET MUSKOKA EST INFÉRIEUR À LA MOYENNE PROVINCIALE.



Le revenu moyen d'emploi pour tous les résidents employés dans Simcoe et Muskoka est inférieur à la moyenne provinciale, soit 91 % à Simcoe et 82 % à Muskoka. Parmi les 49 divisions de recensement en Ontario, le revenu moyen d'emploi à Simcoe occupe le 19^e rang alors que celui de Muskoka est au 39^e rang.

Pour Simcoe, il arrive souvent que le rang de chacune des catégories de professions se rapproche beaucoup du classement d'ensemble relatif au revenu d'emploi : 5 sur 10 des catégories de professions se placent à un rang près de la cote moyenne (c'est-à-dire qu'elle occupe le 18^e, 19^e ou 20^e rang). Dans le cas de Muskoka, l'écart est plus grand en partie en raison de la population

moins nombreuse qui exagère les différences vu la taille plus petite de l'échantillon. La catégorie de professions qui occupe la première place à Muskoka est enseignement, droit et services sociaux et gouvernementaux; cela découle en grande partie du fait qu'il y a si peu de gardiens d'enfants en milieu familial, d'aides familiaux résidents et d'aides-enseignants aux niveaux primaire et secondaire qui travaillent à temps l'année durant. En Ontario, ces professions forment une plus grande proportion des travailleurs de cette profession, et le salaire moindre qu'ils gagnent rabaisse les valeurs moyennes de la profession.

On peut envisager ces différences d'une autre façon en examinant le revenu d'emploi d'après les niveaux de compétence, et la proportion de tous les emplois selon les différents niveaux de compétence. On peut d'ailleurs organiser les données sur les professions de la manière suivante :

- Professions de gestion (Statistique Canada indique que chacune de ces professions exige habituellement un diplôme universitaire)
- Autres professions exigeant un diplôme universitaire
- Professions exigeant un diplôme collégial ou un certificat de métier
- Professions exigeant un diplôme d'études secondaires
- Professions qui n'exigent aucune éducation formelle

Tableau 2 : Revenu moyen d'emploi, employés à temps plein l'année durant, résidents de Muskoka et de l'Ontario, 2010

| | Rev. moy. d'emploi | | % de l'ONT | RANG en ONT |
|--|--------------------|-----------|------------|-----------------|
| | ONTARIO | MUSKOKA | | |
| TOUTES LES PROFESSIONS | 61 496 \$ | 50 675 \$ | 82 % | 39 ^e |
| Gestion | 87 806 \$ | 64 588 \$ | 74 % | 28 ^e |
| Affaires, finance et administration | 57 499 \$ | 44 280 \$ | 77 % | 45 ^e |
| Sciences naturelles et appliquées et professions connexes | 75 215 \$ | 60 185 \$ | 80 % | 44 ^e |
| Secteur de la santé | 69 844 \$ | 64 889 \$ | 93 % | 28 ^e |
| Enseignement, droit et services sociaux et gouvernementaux | 70 506 \$ | 69 620 \$ | 99 % | 6 ^e |
| Arts, culture, sports et loisirs | 47 466 \$ | 29 222 \$ | 62 % | 44 ^e |
| Vente et services | 40 730 \$ | 33 160 \$ | 81 % | 36 ^e |
| Métiers, transport et machinerie et professions connexes | 50 471 \$ | 43 862 \$ | 87 % | 47 ^e |
| Ressources naturelles, agriculture et production connexe | 40 510 \$ | 38 031 \$ | 94 % | 21 ^e |
| Fabrication et services d'utilité publique | 48 810 \$ | 53 238 \$ | 109 % | 17 ^e |

Tableau 3 : Revenu moyen d'emploi par niveau de compétence, employés à temps plein l'année durant, résidents de Simcoe, Muskoka, Ontario sans Toronto, et Toronto, 2010

| | SIMCOE | | MUSKOKA | | ONTARIO SANS TORONTO | | TORONTO | |
|---------------------------|--------|-----------|---------|-----------|----------------------|-----------|---------|------------|
| | % | \$ | % | \$ | % | \$ | % | \$ |
| Gestion | 15 % | 71 732 \$ | 18 % | 64 588 \$ | 13% | 83 161 \$ | 13 % | 107 479 \$ |
| Université – autre | 15 % | 76 740 \$ | 14 % | 71 889 \$ | 31 % | 79 545 \$ | 38 % | 91 093 \$ |
| Collège ou métier | 35 % | 54 751 \$ | 34 % | 47 019 \$ | 28 % | 55 180 \$ | 23 % | 53 042 \$ |
| École secondaire | 28 % | 43 476 \$ | 24 % | 41 194 \$ | 22 % | 42 603 \$ | 20 % | 40 277 \$ |
| Aucune éducation formelle | 7 % | 32 256 \$ | 10 % | 32 792 \$ | 6 % | 34 333 \$ | 6 % | 32 636 \$ |
| TOUTES LES PROFESSIONS | 100 % | 55 763 \$ | 100 % | 50 675 \$ | 100 % | 60 019 \$ | 100 % | 67 499 \$ |

Le tableau 3 énumère la proportion de chacun de ces postes ainsi que le revenu moyen d'emploi correspondant. Il s'agit des chiffres pour Simcoe et Muskoka. Pour les besoins de comparaison, les chiffres pour l'Ontario sans Toronto sont inclus puisque les revenus élevés des professions hautement qualifiées à Toronto faussent les moyennes provinciales. Les données pour Toronto comme tel figurent également au tableau.

Pour la plupart des niveaux de compétence, le revenu moyen d'emploi dans Simcoe et Muskoka est inférieur à la moyenne de l'Ontario (sauf dans le cas des emplois à Simcoe exigeant des études secondaires). À Muskoka, les postes de gestion sont nettement plus nombreux, mais ceci est vraisemblablement attribuable au grand nombre de petits opérateurs, comme en témoigne leur revenu inférieur à la moyenne.

La proportion de résidents de Simcoe et Muskoka qui travaillent

dans des emplois exigeant un diplôme universitaire est beaucoup plus faible qu'ailleurs en Ontario et à Toronto.

Toronto présente des circonstances frappantes : les résidents de Toronto qui occupent des postes de gestion ou d'autres emplois exigeant un diplôme universitaire gagnent un salaire considérablement plus élevé que leurs contreparties ailleurs dans la province; par contre, les résidents de Toronto qui œuvrent dans les trois autres catégories de professions gagnent moins que ceux ailleurs en Ontario, y compris, dans plusieurs cas, moins que les salaires gagnés à Simcoe ou Muskoka. Toronto compte également une proportion beaucoup plus élevée de résidents qui occupent des postes où il faut posséder un grade universitaire.

Pour faciliter les comparaisons, le tableau 4 illustre chaque classe de revenu comme pourcentage de la moyenne provinciale.

Tableau 4 : Revenu moyen d'emploi par niveau de compétence, employés à temps plein l'année durant en pourcentage de la moyenne ontarienne, résidents de Simcoe, Muskoka, Ontario sans Toronto, et Toronto, 2010

| | SIMCOE | MUSKOKA | ONTARIO SANS TORONTO | TORONTO |
|---------------------------|--------|---------|----------------------|---------|
| Gestion | 82 % | 74 % | 95 % | 122 % |
| Université – autre | 93 % | 87 % | 97 % | 111 % |
| Collège ou métier | 100 % | 86 % | 101 % | 97 % |
| École secondaire | 103 % | 98 % | 101 % | 96 % |
| Aucune éducation formelle | 95 % | 97 % | 101 % | 96 % |
| TOUTES LES PROFESSIONS | 91 % | 82 % | 98 % | 110 % |

Bien que Simcoe et Muskoka se trouvent souvent en-deçà de la moyenne en Ontario sans Toronto, le plus important écart survient dans les professions de gestion suivi des autres professions exigeant un diplôme universitaire, quoique les résidents de Muskoka œuvrant dans les postes exigeant un diplôme collégial ou des certificats de métier sont également très loin des autres domaines en question.

Professions selon les groupes d'âge

Il existe des différences entre Simcoe et Muskoka relativement au profil d'âge de leur population active. À Simcoe, les jeunes

représentent 13,0 % de tous les travailleurs alors que les résidents de 55 ans en forment 19,5 %. À Muskoka, les jeunes représentent 11,9 % (légèrement moins), mais les travailleurs plus âgés (55 ans ou plus) représentent 25,7 % de la main-d'œuvre, soit considérablement plus. Différentes professions ont recours à une composition différente de la main-d'œuvre selon l'âge. L'un des exemples évidents est qu'aucun jeune n'occupe des postes de cadre supérieur à Simcoe ou Muskoka, alors que 36 % des personnes qui œuvrent dans ces postes ont 55 ans et plus.

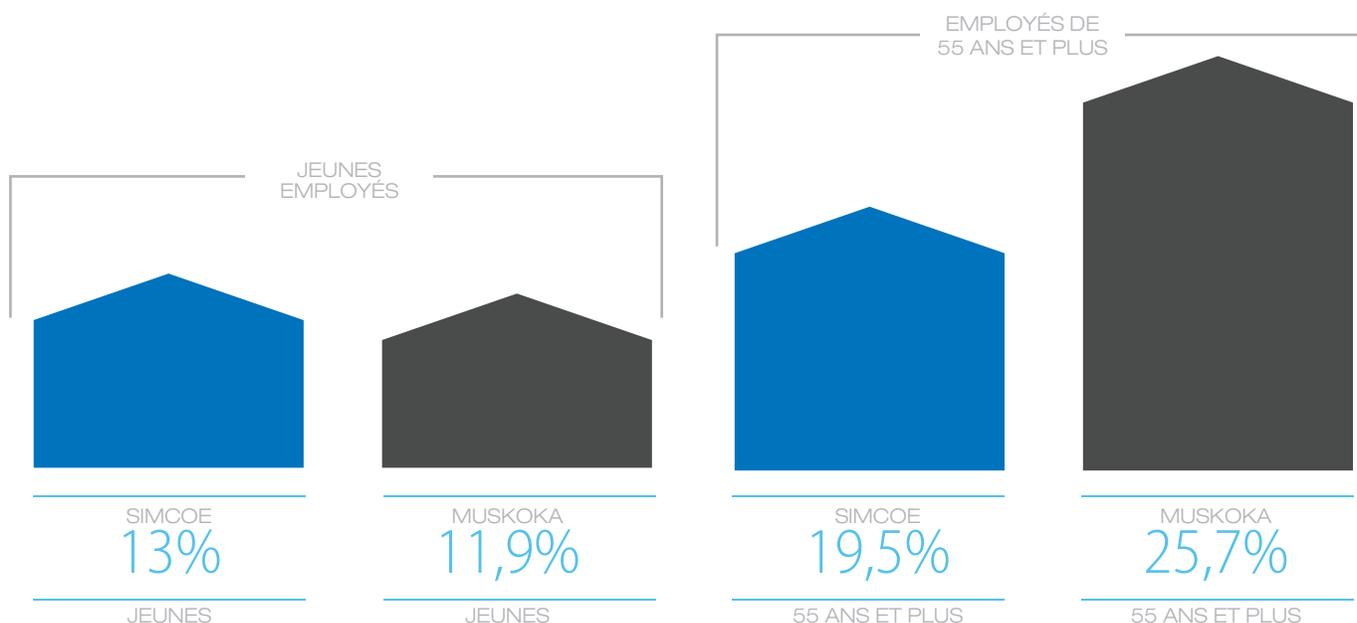


Tableau 5 : Pourcentage de jeunes âgés de 15 à 24 ans dans certaines professions, résidents de Simcoe, 2011

| | Nombre | % de jeunes | % de tous les jeunes |
|--|--------|-------------|----------------------|
| Serveurs au comptoir et aides de cuisine | 3 335 | 63,4 % | 11,7 % |
| Vendeurs – commerce de détail | 3 105 | 29,5 % | 10,9 % |
| Caissiers | 1 935 | 47,9 % | 6,8 % |
| Cuisiniers | 1 100 | 48,2 % | 3,9 % |
| Serveurs d'aliments et de boissons | 955 | 44,9 % | 3,4 % |
| Garnisseurs de tablettes, commis et préposés aux commandes dans les magasins | 880 | 46,9 % | 3,1 % |
| Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains | 855 | 38,8 % | 3,0 % |
| Animateurs et responsables de programmes de sports, de loisirs | 705 | 52,0 % | 2,5 % |
| Aides de soutien des métiers en construction | 560 | 25,1 % | 2,0 % |
| Maîtres d'hôtel et hôtes/hôtesse | 350 | 93,3 % | 1,2 % |

Tableau 6 : Pourcentage de jeunes âgés de 15 à 24 ans dans certaines professions, résidents de Muskoka, 2011

| | Nombre | % de jeunes | % de tous les jeunes |
|--|--------|-------------|----------------------|
| Serveurs au comptoir et aides de cuisine | 355 | 55,5% | 11,0 % |
| Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains | 190 | 49,4 % | 5,9 % |
| Caissiers | 170 | 34,7 % | 5,3 % |
| Aides de soutien des métiers en construction | 160 | 29,6 % | 5,0 % |
| Garnisseurs de tablettes, commis et préposés aux commandes dans les magasins | 140 | 38,4 % | 4,3 % |
| Animateurs et responsables de programmes de sports, de loisirs | 110 | 57,9 % | 3,4 % |
| Serveurs d'aliments et de boissons | 110 | 27,2 % | 3,4 % |
| Cuisiniers | 90 | 31,0 % | 2,8 % |
| Peintres et décorateurs | 80 | 28,6 % | 2,5 % |
| Gardiens d'enfants en milieu familial | 45 | 75,0 % | 1,4 % |

Les tableaux 5 et 6 soulignent les emplois pour les jeunes dans Simcoe et Muskoka, où au moins 25 % de tous les travailleurs sont âgés entre 15 et 24 ans. Les dix principales professions occupées par les jeunes y figurent. Le tableau énumère le nombre de jeunes qui travaillent dans la profession en question, le pourcentage des postes dans la profession comblés par les jeunes, et le pourcentage de tous les jeunes employés œuvrant dans cette profession.

Les dix principales professions occupées par les jeunes à Simcoe et à Muskoka sont très semblables. La profession de vendeurs

commerce au détail ne figure pas au palmarès de Muskoka simplement parce que 24 % de la main-d'œuvre est composée de jeunes. Ensemble, ces dix professions représentent 48 % des emplois pour jeunes à Simcoe et 45 % à Muskoka. Dans plusieurs cas à Simcoe et à un degré moindre à Muskoka, les jeunes représentent près de 50 % ou plus de tous les travailleurs dans les professions en question.

Éducation et formation dans le comté de Simcoe

| Tableau 7 Plus haut niveau de scolarité atteint | Simcoe | | Immigrants | | Nouveaux immigrants | |
|---|----------------|--------------|---------------|--------------|------------------------|--------------|
| | # | % | # | % | # | % |
| Aucun certificat | 72 495 | 20 % | 9 005 | 18 % | 370 | 12 % |
| Études secondaires | 108 655 | 30 % | 12 900 | 26 % | 820 | 27 % |
| Métiers | 36 550 | 10 % | 6 230 | 13 % | 200 | 7 % |
| Collège | 83 940 | 23 % | 11 065 | 22 % | 590 | 19 % |
| Université | 4 9955 | 14 % | 8 125 | 16 % | 875 | 29 % |
| Certificat universitaire | 10 205 | 3 % | 2 135 | 4 % | 200 | 7 % |
| Total | 361 800 | 100 % | 49 450 | 100 % | 3 055 | 100 % |

Dans le comté de Simcoe, un pourcentage beaucoup plus élevé d'immigrants récents possédaient une éducation universitaire comparativement à la population générale. En 2011, l'Enquête nationale sur les ménages (Statistique Canada), signalait que

14 % des résidents du comté de Simcoe détenait un diplôme universitaire. Or, 29 % des immigrants récents qui habitent le comté de Simcoe possédaient un diplôme universitaire, soit plus que le double de l'ensemble des résidents représentés.

Les tableaux 8 et 9 énumèrent les professions où l'on compte une forte proportion de travailleurs âgés de 55 ans et plus à Simcoe et à Muskoka. Les tableaux énumèrent les dix principales professions qui regroupent au moins 30 % de la main-d'œuvre dans cette catégorie, par ordre du nombre de travailleurs plus âgés, qui est ensuite décomposé en tranches d'âge plus étroites.

Il est intéressant de constater que six professions figurent sur la liste des deux régions, ce qui suggère que certaines professions attirent les personnes plus âgées de la même manière que d'autres professions attirent les jeunes.

Ces six occupations sont notamment :

- Conducteurs de camion de transport
- Concierges et concierges d'immeuble
- Techniciens en comptabilité et teneurs de livres
- Conducteurs d'autobus, opérateurs de métro
- Agents et vendeurs en immobilier
- Vérificateurs et comptables

Parmi les conducteurs d'autobus et opérateurs de métro, plus 70 % sont âgés de 55 ans et plus à Muskoka, et plus de 45 % à Simcoe. De plus, plus de 40 % des agents en immobilier à Simcoe et Muskoka ont plus de 55 ans.

Tableau 8 : Pourcentage d'adultes âgés de 55 ans et plus dans certaines professions, résidents de Simcoe, 2011

| | Nombre, selon l'âge | | | | % en poste 55+ |
|---|---------------------|-------|-------|-----|----------------|
| | 55+ | 55-64 | 65-74 | 75+ | |
| Conducteurs de camions de transport | 1 205 | 910 | 240 | 55 | 30,9 % |
| Concierges et concierges d'immeubles | 820 | 740 | 80 | 0 | 30,7 % |
| Gestionnaires en agriculture | 785 | 325 | 335 | 125 | 52,5 % |
| Techniciens en comptabilité et teneurs de livres | 720 | 525 | 170 | 25 | 36,6 % |
| Conducteurs d'autobus, opérateurs de métro | 710 | 530 | 180 | 0 | 46,1 % |
| Agents et vendeurs en immobilier | 530 | 345 | 155 | 30 | 46,1 % |
| Vérificateurs et comptables | 430 | 315 | 65 | 50 | 30,6 % |
| Enseignants au niveau collégial et autres instructeurs en formation professionnelle | 390 | 340 | 50 | 0 | 33,8 % |
| Chauffeurs-livreurs – services de livraison et de messagerie | 365 | 280 | 85 | 0 | 31,3 % |
| Cadres supérieurs – commerce, radiotélédiffusion | 235 | 135 | 100 | 0 | 44,3 % |

Tableau 9 : Pourcentage d'adultes âgés de 55 ans et plus dans certaines professions, résidents de Muskoka, 2011

| | Nombre, selon l'âge | | | | % en poste 55+ |
|--|---------------------|-------|-------|-----|----------------|
| | 55+ | 55-64 | 65-74 | 75+ | |
| Conducteurs de camions de transport | 210 | 155 | 55 | 0 | 40,0 % |
| Techniciens en comptabilité et teneurs de livres | 160 | 115 | 45 | 0 | 36,8 % |
| Caissiers | 150 | 125 | 25 | 0 | 30,6 % |
| Concierges et concierges d'immeubles | 145 | 125 | 20 | 0 | 30,5 % |
| Vérificateurs et comptables | 130 | 95 | 35 | 0 | 43,3 % |
| Conducteurs d'autobus, opérateurs de métro | 125 | 85 | 40 | 0 | 71,4 % |
| Agents et vendeurs en immobilier | 115 | 95 | 20 | 0 | 41,8 % |
| Agents de programmes propres au gouvernement | 90 | 90 | 0 | 0 | 72,0 % |
| Employés de soutien de bureau généraux | 90 | 60 | 30 | 0 | 30,0 % |
| Manutentionnaires | 75 | 75 | 0 | 0 | 32,6 % |

Structure des industries canadiennes – Indicateurs du marché du travail

Nombre d'entreprises

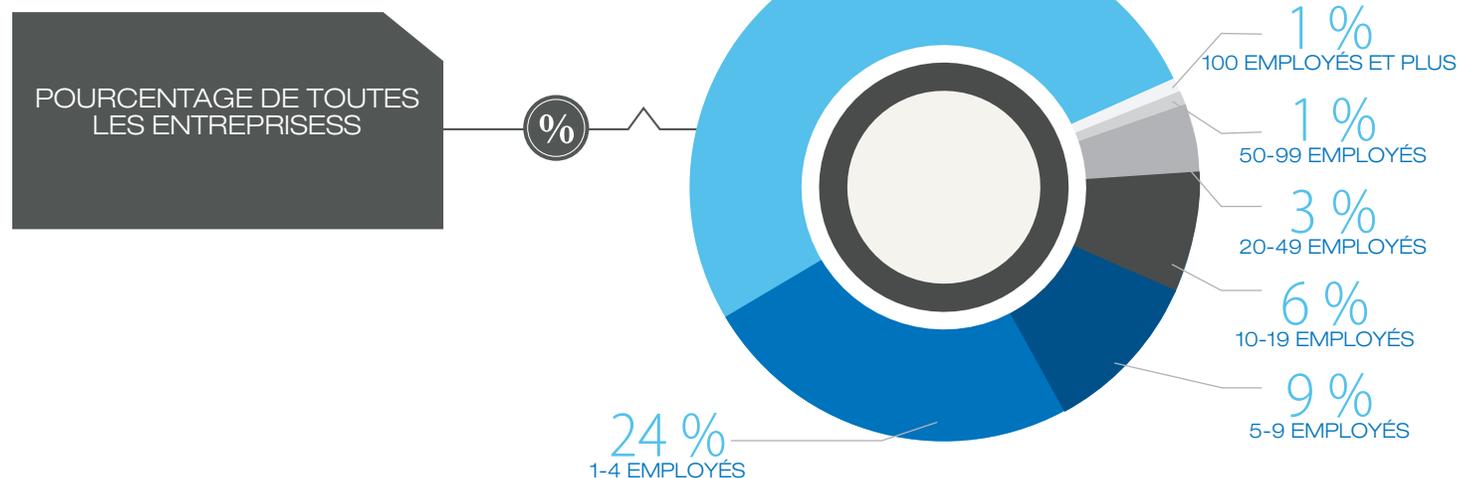
Les tableaux 1 et 2 indiquent le nombre d'entreprises en exploitation dans le comté de Simcoe et le district de Muskoka en juin 2014, et présente les chiffres par industrie et par la taille de l'effectif (dans des tableaux distincts). Les champs surlignés identifient les trois industries qui comptent le plus grand nombre d'entreprises pour chaque catégorie de taille d'effectif.

Comté de Simcoe Les vastes catégories décrivant la collection d'entreprises dans Simcoe est demeurée inchangée par rapport à l'an dernier, en termes de proportions des entreprises de différentes tailles, du rang des industries selon le nombre d'entreprises et le pourcentage d'entreprises selon l'industrie, et les trois principales industries selon chaque catégorie de taille :

- Nombre de petites entreprises : La majorité des entreprises est de loin les petites entreprises. 57 % des entreprises de Simcoe ne comptent aucun employé,¹ et 24 % en comptent 1 à 4; ceci correspond exactement à la structure et s'inscrit dans un tout;

- Plus grand nombre d'entreprises selon l'industrie : L'avant dernière colonne du tableau donne la répartition en pourcentage de toutes les entreprises selon l'industrie. La construction constitue le plus grand nombre d'entreprises et, avec une part de 17 % (16,7 % arrondi à la hausse), soit une part nettement plus élevée que la moyenne provinciale de 11,2 %. Les services professionnels, scientifiques et techniques occupent le deuxième rang à 11,1 %, soit légèrement inférieur à la moyenne provinciale de 15,1 %. Cette catégorie est formée de nombreux professionnels et experts-conseil, dont bon nombre sont vraisemblablement des travailleurs indépendants;
- Plus grand nombre d'entreprises selon la taille et l'industrie : Les trois plus grandes industries selon chaque tranche de taille d'effectif sont également soulignées. Elles demeurent inchangées depuis les deux dernières années. Le tableau montre la façon dont le plus grand nombre d'entreprises dans la catégorie des plus petite taille influence le total (par exemple, dans les secteurs de la construction; des services immobiliers et de location et location à bail; et des services professionnels, scientifiques et techniques). Quant aux catégories des moyennes et grandes entreprises, la fabrication, le commerce de détail et les services d'hébergement de restauration sont à l'avant-plan.

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



¹ Ces chiffres sous-estiment le nombre de travailleurs autonomes. La base de données de la Structure des industries 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 1 – Simcoe
Nombre d'entreprises selon la taille de l'effectif
juin 2014

| Secteur d'industrie SCIAN à 2 chiffres | Nombre d'employés | | | | | | | | % | Rang |
|---|-------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|---------------|----|------|
| | 0 | 1-4 | 5-9 | 10-19 | 20-49 | 50-99 | 100+ | Total | | |
| 11 Agriculture | 977 | 232 | 61 | 46 | 12 | 6 | 1 | 1 335 | 4 | 10 |
| 21 Extraction minière | 25 | 15 | 7 | 15 | 5 | 2 | 0 | 69 | 0 | 18 |
| 22 Services publics | 29 | 6 | 4 | 9 | 4 | 0 | 1 | 53 | 0 | 19 |
| 23 Construction | 3 053 | 1 341 | 415 | 225 | 83 | 19 | 3 | 5 139 | 17 | 1 |
| 31-33 Fabrication | 438 | 257 | 132 | 92 | 70 | 39 | 41 | 1 069 | 4 | 13 |
| 41 Commerce de gros | 486 | 301 | 137 | 97 | 68 | 20 | 8 | 1 117 | 4 | 12 |
| 44-45 Commerce de détail | 1 212 | 755 | 489 | 363 | 181 | 73 | 49 | 3 122 | 10 | 4 |
| 48-49 Transport et entreposage | 948 | 354 | 70 | 37 | 40 | 13 | 7 | 1 469 | 5 | 8 |
| 51 Information et culture | 218 | 68 | 25 | 15 | 13 | 4 | 1 | 344 | 1 | 16 |
| 52 Finance et assurances | 931 | 269 | 67 | 68 | 77 | 2 | 0 | 1 414 | 5 | 9 |
| 53 Immobilier | 2 822 | 412 | 97 | 35 | 24 | 3 | 1 | 3 394 | 11 | 3 |
| 54 Professionnels, scientifiques, techniques | 2 220 | 912 | 167 | 79 | 39 | 6 | 3 | 3 426 | 11 | 2 |
| 55 Gestion de sociétés et d'entreprises | 681 | 67 | 11 | 7 | 7 | 6 | 1 | 780 | 3 | 14 |
| 56 Soutien administratif | 877 | 390 | 148 | 68 | 40 | 18 | 15 | 1 556 | 5 | 7 |
| 61 Services d'enseignement | 174 | 61 | 36 | 28 | 8 | 1 | 4 | 312 | 1 | 17 |
| 62 Soins de santé et assistance sociale | 569 | 705 | 306 | 177 | 82 | 15 | 33 | 1 887 | 6 | 6 |
| 71 Arts, spectacles et loisirs | 330 | 91 | 49 | 36 | 32 | 9 | 7 | 554 | 2 | 15 |
| 72 Services d'hébergement et de restauration | 329 | 230 | 209 | 220 | 185 | 53 | 18 | 1 244 | 4 | 11 |
| 81 Autres services | 1 292 | 775 | 282 | 102 | 32 | 6 | 2 | 2 491 | 8 | 5 |
| 91 Administrations publiques | 8 | 1 | 0 | 2 | 1 | 5 | 17 | 34 | 0 | 20 |
| Total | 17 619 | 7 242 | 2 712 | 1 721 | 1 003 | 300 | 212 | 30 809 | | |
| Pourcentage de tous les employeurs | 57 % | 24 % | 9 % | 6 % | 3 % | 1 % | 1 % | 100 | | |
| Pourcentage cumulatif | 57 % | 81 % | 89 % | 95 % | 98 % | 99 % | 100 % | | | |
| Ontario – pourcentage de tous les employeurs | 57 % | 24 % | 8 % | 5 % | 4 % | 1 % | 1 % | | | |

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

District de Muskoka Il y a eu quelques légères variations au range des industries selon le nombre d'entreprises où le moins grand nombre d'entreprises à Muskoka signifie que de faibles changements ici et là affectent un peu l'ordre, mais pas au point où cela signifierait d'importants changements au sein de l'économie locale :

- Nombre de petites entreprises : Comparativement à la moyenne de l'Ontario, Muskoka compte proportionnellement moins d'établissements sans employés², et la différence est répartie entre les entreprises ayant 1 à 4, 5 à 9 et 10 à 19 employés;
- Plus grand nombre d'entreprises selon l'industrie : L'avant dernière colonne indique la répartition en pourcentage de toutes les entreprises selon l'industrie. Semblable à Simcoe, la construction constitue une part encore plus grande des entreprises (22,0 %), soit environ le double de la moyenne provinciale établie à 11,2 %. Les services immobiliers et de location et location à bail sont également à la hausse par rapport à l'an dernier



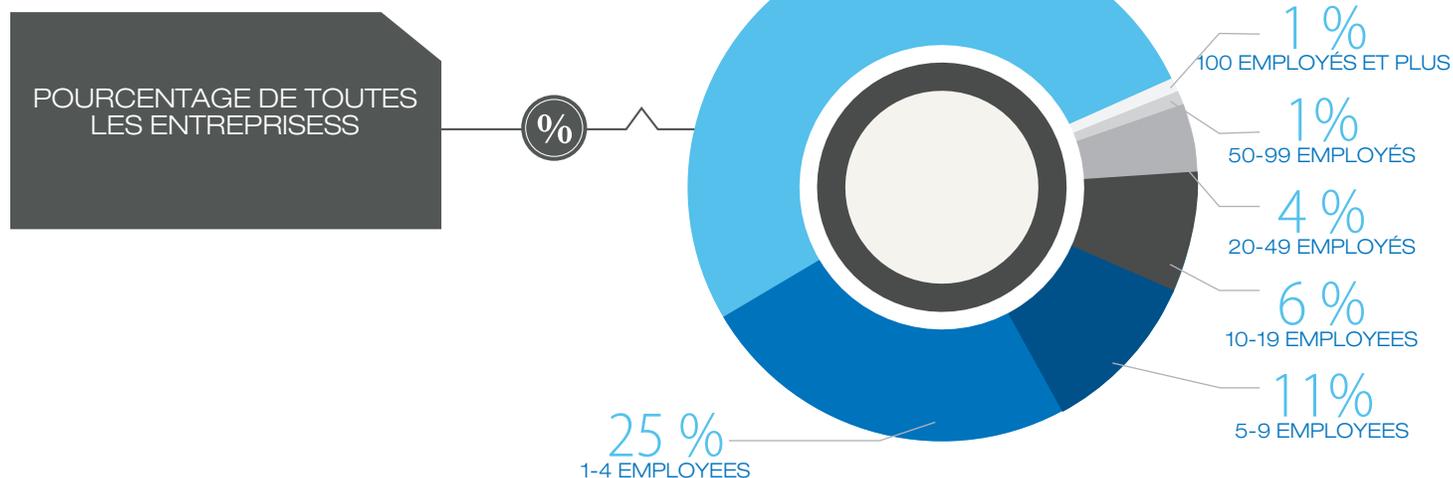
pour s'emparer de la deuxième place, dépassant ainsi le commerce de détail. Bien que ces deux secteurs aient ajouté des entreprises cette année, l'écart demeure. Les services professionnels, scientifiques et techniques occupent

le quatrième rang avec 9,2 % de toutes les entreprises, taux considérablement inférieur à la moyenne provinciale de 15,1 %; la quasi-totalité de ces entreprises sont des exploitants uniques ou des entreprises qui comptent de 1 à 4 employés;

- Plus grand nombre d'entreprises selon la taille et l'industrie : Les trois plus importantes industries selon chaque tranche d'effectif sont également soulignées. Parmi les entreprises sans aucun employé, les principaux secteurs sont la construction; les services immobiliers et de location et location à bail; et les services professionnels, scientifiques et techniques. Parmi

les entreprises sans employés, trois industries sont en tête de la liste des trois plus importantes : construction; vente de détail; et services d'hébergement et de restauration.

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



²Ces chiffres sous-estiment le nombre de travailleurs autonomes. La base de données de la Structure des industries 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 2 – Muskoka
Nombre d'entreprises selon la taille de l'effectif
juin 2014

| Secteur d'industrie SCIAN à 2 chiffres | Nombre d'employés | | | | | | | | % | Rang |
|---|-------------------|-------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|--------------|----|------|
| | 0 | 1-4 | 5-9 | 10-19 | 20-49 | 50-99 | 100+ | Total | | |
| 11 Agriculture | 63 | 19 | 12 | 2 | 3 | 0 | 0 | 99 | 2 | 15 |
| 21 Extraction minière | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 0 | 0 | 13 | 0 | 18 |
| 22 Services publics | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 0 | 0 | 11 | 0 | 19 |
| 23 Construction | 665 | 360 | 153 | 72 | 25 | 1 | 1 | 1 277 | 22 | 1 |
| 31-33 Fabrication | 82 | 57 | 17 | 14 | 13 | 6 | 2 | 191 | 3 | 10 |
| 41 Commerce de gros | 66 | 43 | 17 | 12 | 6 | 0 | 0 | 144 | 3 | 13 |
| 44-45 Commerce de détail | 229 | 155 | 125 | 83 | 41 | 6 | 10 | 649 | 11 | 3 |
| 48-49 Transport et entreposage | 92 | 50 | 10 | 4 | 4 | 2 | 3 | 165 | 3 | 11 |
| 51 Information et culture | 41 | 15 | 10 | 4 | 2 | 1 | 0 | 73 | 1 | 16 |
| 52 Finance et assurances | 195 | 52 | 11 | 13 | 13 | 2 | 0 | 286 | 5 | 8 |
| 53 Immobilier | 555 | 99 | 27 | 10 | 4 | 2 | 0 | 697 | 12 | 2 |
| 54 Professionnels, scientifiques, techniques | 338 | 144 | 37 | 14 | 3 | 1 | 0 | 537 | 9 | 4 |
| 55 Gestion de sociétés et d'entreprises | 122 | 15 | 4 | 1 | 2 | 1 | 0 | 145 | 3 | 12 |
| 56 Soutien administratif | 154 | 83 | 37 | 17 | 12 | 1 | 1 | 305 | 5 | 7 |
| 61 Services d'enseignement | 27 | 6 | 5 | 1 | 2 | 1 | 0 | 42 | 1 | 17 |
| 62 Soins de santé et assistance sociale | 81 | 101 | 49 | 34 | 11 | 3 | 6 | 285 | 5 | 9 |
| 71 Arts, spectacles et loisirs | 60 | 24 | 17 | 10 | 13 | 4 | 4 | 132 | 2 | 14 |
| 72 Services d'hébergement et de restauration | 101 | 50 | 52 | 43 | 43 | 15 | 6 | 310 | 5 | 6 |
| 81 Autres services | 227 | 146 | 41 | 16 | 4 | 0 | 1 | 435 | 8 | 5 |
| 91 Administrations publiques | 1 | 0 | 1 | 0 | 3 | 0 | 5 | 10 | 0 | 20 |
| Total | 3 107 | 1424 | 630 | 354 | 206 | 46 | 39 | 5 806 | | |
| Pourcentage de tous les employeurs | 54 % | 25 % | 11 % | 6 % | 4 % | 1 % | 1 % | 100 | | |
| Pourcentage cumulatif | 54 % | 78 % | 89 % | 95 % | 98 % | 99 % | 100 % | | | |
| Ontario – pourcentage de tous les employeurs | 57 % | 24 % | 8 % | 5 % | 4 % | 1 % | 1 % | | | |

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

Variation au nombre d'entreprises selon la taille de l'effectif.

L'un des indicateurs d'activité économique et de tendances de l'emploi à l'échelle locale est le nombre d'employeurs, y compris la taille des entreprises, établies dans la collectivité. Les tableaux 3 et 4 montrent le nombre global d'entreprises selon plusieurs catégories de taille pour le comté de Simcoe et le district de Muskoka :

- « 0 » Zéro employés (dans la plupart des cas, employeurs travailleurs autonomes ou sans employés)
- 1-19 Petites entreprises
- 20-99 Moyennes entreprises
- 100+ Grandes entreprises

| Nombre d'entreprises selon la taille de l'effectif Décembre 2008 à juin 2014 | | | | |
|---|--------|--------|-------|------|
| | 0 | 1-19 | 20-99 | 100+ |
| Décembre 2008 | 15 318 | 10 387 | 1 151 | 219 |
| Juin 2009 | 14 990 | 10 388 | 1 163 | 220 |
| Juin 2010 | 14 878 | 10 561 | 1 109 | 220 |
| Décembre 2010 | 15 566 | 10 741 | 1 148 | 219 |
| Juin 2011 | 15 413 | 10 746 | 1 136 | 210 |
| Juin 2012 | 15 192 | 10 883 | 1 191 | 219 |
| Juin 2013 | 16 788 | 11 413 | 1 214 | 221 |
| Juin 2014 | 17 619 | 11 675 | 1 303 | 212 |

Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

| Tableau 4 : Muskoka Nombre d'entreprises selon la taille de l'effectif Décembre 2008 à juin 2014 | | | | |
|--|-------|-------|-------|------|
| | 0 | 1-19 | 20-99 | 100+ |
| Décembre 2008 | 2 871 | 2 235 | 217 | 46 |
| Juin 2009 | 2 779 | 2 209 | 230 | 45 |
| Juin 2010 | 2 898 | 2 354 | 228 | 42 |
| Décembre 2010 | 3 010 | 2 366 | 225 | 45 |
| Juin 2011 | 2 975 | 2 369 | 219 | 41 |
| Juin 2012 | 2 967 | 2 473 | 236 | 43 |
| Juin 2013 | 3 044 | 2 344 | 235 | 42 |
| Juin 2014 | 3 107 | 2 408 | 252 | 39 |

Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

Les diagrammes 1 et 2 mettent en évidence les tendances relatives à la variation au nombre d'employeurs selon la taille de l'effectif. Les diagrammes utilisent les chiffres de décembre 2008 comme référence, en leur attribuant la valeur de 100. Chaque chiffre subséquent est exprimé en relation à décembre 2008. Il est donc plus facile de calculer les variations selon les chiffres avec les différents degrés d'ampleur pour ces catégories.

nombre d'entreprises selon la taille de l'effectif sont sensiblement les mêmes : sauf pour les grandes entreprises (100 employés et plus), toutes les autres entreprises ont connu une croissance très modérée ou un léger fléchissement autour de la période de récession (2008-2009), suivi d'un essor de croissance. Pour Simcoe, cette croissance est uniforme et stable dans les entreprises n'ayant aucun employé, 1 à 19 et 20 à 99 employés.

Les tendances dans Simcoe et Muskoka en termes de variation au

Diagramme 1 : Variation au nombre d'employeurs selon la taille de l'effectif, de décembre 2008 à juin 2014, région de Simcoe (décembre 2008 = 100)

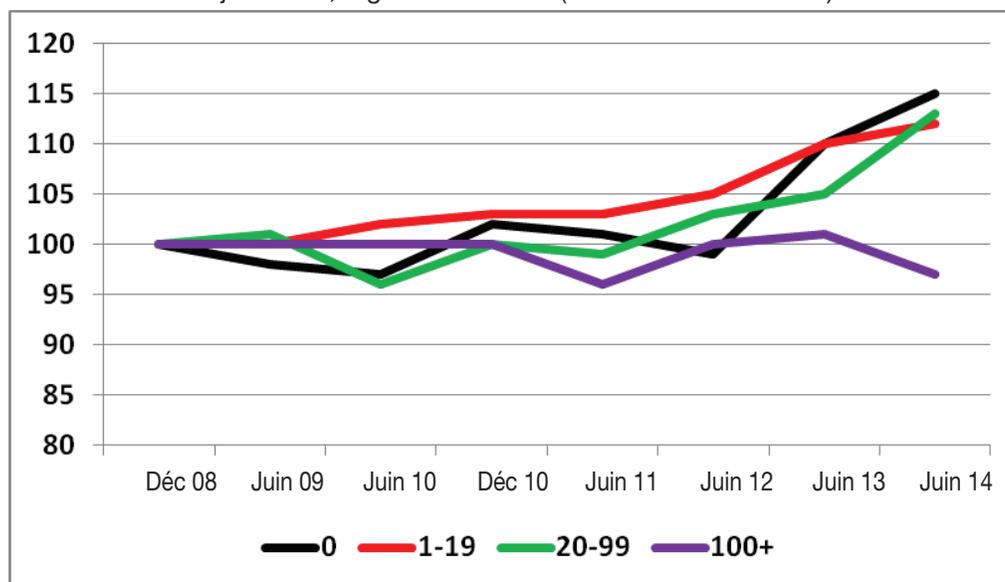
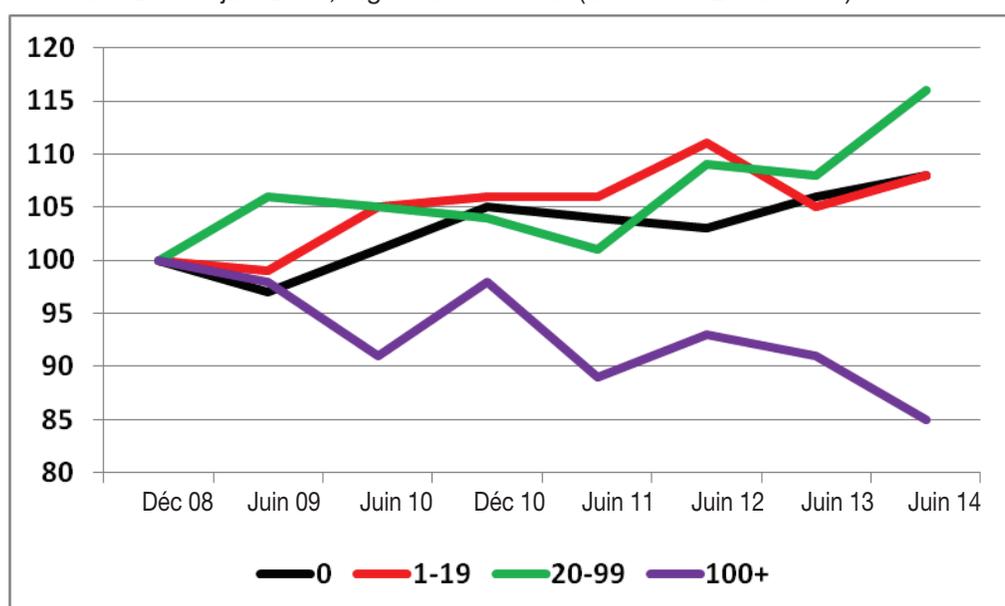


Diagramme 2 : Variation au nombre d'employeurs selon la taille de l'effectif, de décembre 2008 à juin 2014, région de Muskoka (décembre 2008 = 100)



À Muskoka, cette croissance se concentre surtout chez les entreprises qui comptent de 20 à 99 employés. Parmi les entreprises n'ayant aucun employé, la croissance demeure stable sans être aussi prononcée, tandis qu'il y a une fluctuation continue de l'essor dans les entreprises de 1 à 19 employés.

La situation s'avère un peu différente dans le cas des entreprises ayant 100 employés ou plus. Dans Simcoe, la tendance est relativement stable vu que le nombre d'entreprises de cette taille tourne autour 220 depuis cinq ans, mais en 2014, ce chiffre a chuté à 212. À Muskoka, le nombre de grandes entreprises a connu une diminution progressive et accuse une baisse de 15 % depuis 2008, passant de 46 entreprises en décembre 2008 à 39 entreprises en juin 2014.

Variation au nombre d'entreprises selon l'industrie, juin 2013 à juin 2014

Les variations du nombre d'employeurs diffèrent d'une industrie à l'autre. Les tableaux 5 et 6 illustrent les variations du nombre d'entreprises selon l'industrie et la taille d'effectif entre juin 2013 et juin 2014, pour Simcoe et Muskoka. Les tableaux dressent également la liste du nombre total d'entreprises dans chaque industrie en juin 2014, aux fins de mise en contexte.

Le codage couleur des tableaux (vert là où il y a une augmentation, rouge dans le cas d'une réduction) aide à illustrer les tendances qui se présentent.

Simcoe. La première impression glanée du tableau 5 est généralement positive, avec une grande majorité des champs en vert, ce qui signale la croissance. De plus, chacune des industries a affiché une croissance nette du nombre d'entreprises.

Plusieurs industries ont manifestement affiché une croissance générale au nombre d'entreprises et une croissance nette du nombre d'emplois :

- Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz
- Commerce de gros
- Gestion de sociétés et d'entreprises
- Services administratifs et de soutien
- Services d'enseignement
- Soins de santé et assistance sociale
- Arts, spectacles et loisirs
- Administrations publiques

L'an dernier, un grand nombre d'industries ont également affiché des hausses, mais une seule était témoin d'une telle croissance au cours des deux années, soit soins de santé et assistance sociale.

La tendance apparemment positive est principalement stimulée parmi les entreprises plus petites. En lisant le tableau 5 de gauche à droite, on constate un plus grand nombre de champs en rouge ou en blanc. Parmi les entreprises de 100 employés et plus, les champs rouges sont plus nombreux que les verts, indiquant une perte nette de neuf entreprises.

LA TENDANCE POSITIVE
EST ATTRIBUABLE À LA

croissance

AU SEIN DES PETITES ENTREPRISES.



Tableau 5 : Simcoe
Variation au nombre d'employeurs,
selon l'industrie et selon la taille de l'effectif, de juin 2013 à juin 2014

| Industrie | Taille de l'entreprise (nombre d'employés) | | | | | Nombre total d'employeurs juin 2014 |
|--|---|------------|-----------|-----------|--------------|---|
| | 0 | 1-19 | 20-99 | 100+ | Total | |
| Agriculture, foresterie, pêche et chasse | 47 | -13 | -3 | 0 | 31 | 1 335 |
| Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz | 0 | 2 | 1 | 0 | 3 | 69 |
| Services publics | 10 | 1 | -4 | 0 | 7 | 53 |
| Construction | 128 | 80 | 9 | -5 | 212 | 5 139 |
| Fabrication | 16 | 17 | 10 | -4 | 39 | 1 069 |
| Commerce de gros | 21 | 20 | 9 | 2 | 52 | 1 117 |
| Commerce de détail | 5 | -16 | 15 | 3 | 7 | 3 122 |
| Transport et entreposage | 26 | 41 | 1 | -2 | 66 | 1 469 |
| Industrie de l'information et industrie culturelle | 17 | 6 | 2 | -4 | 21 | 344 |
| Finance et assurances | 28 | 0 | 4 | 0 | 32 | 1 414 |
| Services immobiliers et services de location et de location à bail | 173 | 0 | -5 | 0 | 168 | 3 394 |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 45 | 7 | -1 | 0 | 51 | 3 426 |
| Gestion de sociétés et d'entreprises | 3 | 0 | 0 | 1 | 4 | 780 |
| Services administratifs et de soutien | 52 | 19 | 14 | 0 | 85 | 1 556 |
| Services d'enseignement | 23 | 5 | 3 | 0 | 31 | 312 |
| Soins de santé et assistance sociale | 35 | 48 | 9 | 3 | 95 | 1 887 |
| Arts, spectacles et loisirs | 36 | -2 | 4 | 2 | 40 | 554 |
| Services d'hébergement et de restauration | 16 | 18 | 26 | -4 | 56 | 1 244 |
| Autres services | 149 | 29 | -6 | -1 | 171 | 2 491 |
| Administrations publiques | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 34 |
| Total | 831 | 262 | 89 | -9 | 1 173 | 30 809 |

Statistique Canada, Structure des industries canadiennes juin 2013 et juin 2014

Il y a vraisemblablement eu des pertes d'emploi au sein de certaines industries :

- Autres services
- Transport et entreposage
- Industrie de l'information et industrie culturelle
- Services immobiliers et services de location et de location à bail

Deux industries signalent la perte de grandes entreprises : la construction et la fabrication. Toutefois, dans les deux cas, il y a une croissance considérable dans les catégories de petites entreprises ce qui vient équilibrer les pertes d'emploi au sein des grandes entreprises.

Muskoka. Les tendances à Muskoka étaient différentes, avec un nombre considérable de champs accusant des pertes ou restant inchangés, et où près du tiers des industries accuse une perte nette du nombre d'entreprises. Ces tendances ressemblent beaucoup à celles de l'an dernier où il y avait un mélange égal de gains, de pertes et d'aucun changement.

Tableau 6 : Muskoka
Variation au nombre d'employeurs,
selon l'industrie et selon la taille de l'effectif, de juin 2013 à juin 2014

| Industrie | Taille de l'entreprise (nombre d'employés) | | | | | Nombre total d'employeurs juin 2014 |
|--|---|-----------|-----------|-----------|------------|---|
| | 0 | 1-19 | 20-99 | 100+ | Total | |
| Agriculture, foresterie, pêche et chasse | 3 | 1 | -1 | 0 | 3 | 99 |
| Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz | -1 | 0 | 0 | 0 | -1 | 13 |
| Services publics | 3 | 1 | 0 | 0 | 4 | 11 |
| Construction | -13 | 28 | 1 | 0 | 16 | 1 277 |
| Fabrication | -10 | 0 | 3 | -1 | -8 | 191 |
| Commerce de gros | -4 | 2 | 1 | 0 | -1 | 144 |
| Commerce de détail | 15 | -1 | 0 | 0 | 14 | 649 |
| Transport et entreposage | -9 | 5 | 1 | -1 | -4 | 165 |
| Industrie de l'information et industrie culturelle | 4 | 0 | 0 | 0 | 4 | 73 |
| Finance et assurances | 10 | -3 | 0 | 0 | 7 | 286 |
| Services immobiliers et services de location et de location à bail | 12 | 12 | 0 | 0 | 24 | 697 |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 20 | 7 | 2 | 0 | 29 | 537 |
| Gestion de sociétés et d'entreprises | -3 | 0 | 1 | 0 | -2 | 145 |
| Services administratifs et de soutien | 8 | 15 | 3 | 0 | 26 | 305 |
| Services d'enseignement | 1 | -1 | -1 | 0 | -1 | 42 |
| Soins de santé et assistance sociale | 6 | -7 | 2 | 1 | 2 | 285 |
| Arts, spectacles et loisirs | -3 | 0 | 2 | -1 | -2 | 132 |
| Services d'hébergement et de restauration | 0 | 0 | 1 | -1 | 0 | 310 |
| Autres services | 23 | 5 | 2 | 0 | 30 | 435 |
| Administrations publiques | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 10 |
| Total | 63 | 64 | 17 | -3 | 141 | 5 806 |

Statistique Canada, Structure des industries canadiennes juin 2013 et juin 2014

Certaines catégories ont affiché une croissance (quelques-unes très légères) :

- Services publics
- Construction
- Industrie de l'information et industrie culturelle
- Services immobiliers et services de location et de location à bail
- Services professionnels, scientifiques et techniques
- Services administratifs et de soutien
- Autres services
- Administrations publiques

Dans la majorité des cas où il y a eu des pertes au nombre d'entreprises, la baisse est minime et l'incidence nette sur l'emploi semble mitigée en raison de la croissance survenue dans les autres catégories selon la taille.

Dans l'ensemble, les tendances pour Muskoka suggèrent un glissement latéral, avec certains gains et certains pertes générales, et les gains et pertes au sein de bon nombre d'industries individuelles s'annulent mutuellement en ce qui concerne l'incidence nette sur l'emploi.

Données relatives au programme Emploi Ontario (2013-2014)

Renseignements de base

Le présent document est basé sur les données que le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario a fournies aux diverses commissions de planification de la main-d'œuvre, y compris la zone desservie par la Commission de développement de la main-d'œuvre de Simcoe Muskoka (CDMSM). Le MFCU a effectué une compilation spéciale de ces données et dispose de statistiques liées aux programmes Apprentissage, Services d'emploi, Alphabétisation et formation de base et à Deuxième carrière pour l'exercice 2013-2014.

Renseignements de base sur l'analyse de données

Le tableau 1 compare les données par le biais de la commission, les descriptions démographiques des clients de ces services et certains renseignements sur les résultats obtenus. Les données

misées à la disposition de chaque commission locale étaient en trois blocs :

- Données à l'échelle locale (dans le cas de la Commission de développement de la main-d'œuvre de Simcoe Muskoka, la zone géographique englobe le comté de Simcoe et le district de Muskoka);
- Données à l'échelle régionale (dans le cas de la région du Centre, il s'agit de Peel, Halton, Toronto, Durham, York, Simcoe et Muskoka);
- Données à l'échelle provinciale;
- Les données relatives au chômage sous-dénombrement légèrement le nombre total de chômeurs dans la région du Centre puisque les régions métropolitaines de recensement (RMR) manquent quelques municipalités, ainsi que toute la région de Muskoka, qui constitue la région du Centre.

Analyse

Dans tous les cas, on tâche de fournir un contexte selon lequel interpréter les données. D'une part, la mise en contexte prévoit la comparaison du nombre de clients en rapport au nombre total de chômeurs; d'autre part, l'on compare les données de l'année

Tableau 1 : Clients SE, nombre et pourcentage de tous les clients des services d'emploi; par rapport à la population totale et aux chômeurs

| | CDMSM | Central | Ontario |
|--|--------|---------|---------|
| 2013-2014 Clients R&I non assistés* | | | |
| Nombre | 17 598 | 255 768 | 488 402 |
| Comme % de l'Ontario | 3,6 % | 52,4 % | 100 % |
| 2013-2014 Clients SE | | | |
| Nombre | 6 523 | 91 563 | 196 558 |
| Comme % de l'Ontario | 3,3 % | 46,6 % | 100 % |
| 2012-2013 Clients SE | | | |
| Nombre | 5 817 | 86 826 | 184 947 |
| Comme % de l'Ontario | 3,1 % | 46,9 % | 100 % |
| 2011 Population totale | | | |
| Comme % de l'Ontario | 3,7 % | 51,0 % | 100 % |
| 2013 Chômeurs | | | |
| Comme % de l'Ontario | 3,8 % | 53,6 % | 100 % |

récente à celles publiées l'année précédente.

L'analyse suivante porte sur quatre catégories de programmes (Services d'emploi (SE), Service d'alphabétisation, Deuxième carrière et Apprentissage). Le nombre de sous-catégories de données pour chacun des programmes varie considérablement.

SERVICES D'EMPLOI

Clients des services d'emploi (SE)

Le tableau 2 illustre que le nombre de clients SE desservis dans la zone de la CDMSM est fort semblable à la part totale de la région au total de population ontarienne (3,3 % contre 3,7 %) et est presque égale à la part des clients SE en 2013 (3,1 %).

Cette tendance est le contraire de ce qui passe dans les zones du Centre où la part des clients SE est inférieure à la part de la population totale (46,6 % contre 51,0 %). Le nombre de clients dans la région du Centre est inférieur à la proportion de chômeurs dans cette région (53,6 %).

Clients selon le groupe d'âge

Le tableau suivant compare les proportions de clients SE selon le groupe d'âge à la proportion de chômeurs dans la région du Centre

et en Ontario. Le tableau compare également les chiffres de 2012-2013 à ceux de 2011-2012.

Tout d'abord, l'examen des chiffres de l'Ontario permet de constater que les jeunes sont sous-représentés parmi les clients SE en rapport à leur part de la population au chômage (23 % comparativement à 31 %). Toutefois, une très légère amélioration a été observée au pourcentage des jeunes clients SE au cours de l'année précédente (21 %), alors que leur part du taux de chômage provincial est demeuré sensiblement inchangé.

D'autre part, les adultes ontariens âgés de 25 à 44 ans sont surreprésentés chez les clients SE. Les personnes appartenant aux catégories d'adultes de 45 à 64 ans et de 65 et plus sont presque également représentés chez les clients SE et comme pourcentage de la population au chômage.

Cette tendance est légèrement différente dans la zone de la CDMSM : les jeunes y sont aussi sous-représentés, mais l'écart n'est pas aussi marqué que le reste de la région du Centre, et la part des jeunes a beaucoup augmenté par rapport à l'an dernier. On y retrouvait une proportion presque égale de personnes âgées de 25 à 44 ans et de 45 à 64 ans (comme c'était aussi le cas l'an dernier), à la différence des chiffres de la région du Centre et de l'Ontario.

Tableau 2 : Distribution des clients SE selon l'âge et les chômeurs

| Clients SE 2013-2014 | Clients SE | | | Tous les chômeurs | |
|-------------------------|------------|--------|---------|-------------------|---------|
| | CDMSM | Région | Ontario | Région | Ontario |
| 15-24 ans | 24 % | 20 % | 23 % | 30 % | 31 % |
| 25-44 ans | 39 % | 50 % | 47 % | 39 % | 37 % |
| 45-64 ans | 35 % | 29 % | 30 % | 28 % | 30 % |
| plus de 65 ans | 1 % | 1 % | 1 % | 1 % | 2 % |
| Clients SE 2012-2013 | Clients SE | | | | |
| | CDMSM | Région | Ontario | | |
| 15-24 ans | 21 % | 19 % | 21 % | | |
| 25-44 ans | 41 % | 50 % | 47 % | | |
| 45-64 ans | 37 % | 31 % | 31 % | | |
| plus de 65 ans | 1 % | 1 % | 1 % | | |

Sexe

Le tableau 3 montre les données selon le sexe des clients SE penche légèrement du côté des femmes, relativement à leur part des chômeurs. En général, les hommes représentent environ 55 % des chômeurs, mais forment la moitié des clients SE (en Ontario : 51 %; dans la région du Centre : 48 %; à l'échelle de la CDMSM : 49 %).

Ces proportions demeurent inchangées par rapport à l'an dernier, tant chez les clients SE que chez les chômeurs.

Groupes désignés

Les données sur les clients SE recueillent des renseignements sur les groupes désignés, notamment : nouveaux arrivants, minorités visibles, personnes handicapées et membres de groupes autochtones. Ces renseignements sont auto-déclarés.

Le tableau 4 montre les données à l'échelle de la CDMSM, de la région et de l'Ontario et calcule le pourcentage de chaque groupe d'après le nombre de clients en tout. Il est impossible de savoir combien de clients choisissent de ne pas s'auto-identifier.

Pour que la comparaison soit appropriée, tel qu'énuméré au tableau

5, nous devons nous fier aux données de l'Enquête nationale auprès des ménages 2011, soit les mêmes données ayant servi l'an dernier à fournir un contexte (quoique le taux de chômage varie, la part du taux de chômage chez les groupes désignés est moins susceptible de varier fortement d'une année à l'autre).

Il faut commencer par préciser que nous ne disposons pas de données du marché du travail exactes concernant les personnes handicapées; il est donc impossible de tirer des conclusions relatives à cette catégorie. Ceci étant dit, la proportion de clients SE de la CDMSM qui signalent un handicap est considérablement plus élevée que la même proportion dans la région du Centre et en Ontario. C'était aussi d'ailleurs le cas l'an dernier (9,1 %).

Deuxièmement, la divergence la plus évidente des données touche à la catégorie des minorités visibles à l'échelle régionale et provinciale. Il semblerait déteint à un degré moindre sur la zone de la CDMSM, où les minorités visibles représentent 6,2 % des chômeurs (chiffres de 2011), alors qu'ils ne forment que 2,4 % des clients SE.

En troisième lieu, pour ce qui est de la proportion des nouveaux arrivants, ces derniers semblent surreprésentés parmi les clients SE de la région du Centre et de la province, comparativement

Tableau 4 : Distribution des clients SE selon les groupes désignés

| Groupe désigné | Nombre en 2013-2014 | | | Pourcentage en 2013-2014 | | |
|---------------------|---------------------|--------|---------|--------------------------|--------|---------|
| | CDMSM | Région | Ontario | CDMSM | Région | Ontario |
| Nouvel arrivant | 161 | 12 901 | 17 577 | 2,5 % | 14,1 % | 8,9 % |
| Minorité visible | 154 | 14 109 | 19 119 | 2,4 % | 15,4 % | 9,7 % |
| Personne handicapée | 573 | 3 180 | 8 883 | 8,8 % | 3,5 % | 4,5 % |
| Groupe autochtone | 301 | 1 063 | 5 221 | 4,6 % | 1,2 % | 2,7 % |

à leur part de la population au chômage, alors que ce n'est que légèrement le cas dans la zone de la CDMSM.

Définition des termes « nouveaux arrivants » et « immigrants »

- Le présent rapport définit un nouvel arrivant comme un immigrant récent qui s'est installé au Canada au cours des cinq dernières années.
- Le présent rapport définit un immigrant comme un résident qui est né dans un pays étranger.

La proportion des clients SE d'origine autochtone est plus ou moins égale à leur part de la population de chômeurs dans la région du



Centre, mais est légèrement inférieure au niveau de la CDMSM et de la province. Toutefois, les données de la CDMSM ont grimpé de beaucoup depuis l'an dernier (de 3,2 % à 4,6 % cette année).

Professionnels formés à l'étranger

Les données SE indiquent le nombre de clients SE desservis qui sont classés comme professionnels formés à l'étranger. Ceci comprend non seulement les nouveaux arrivants mais aussi tous les immigrants ayant suivi une formation ou fait des études professionnelles à l'étranger. Le tableau 6 ci-après compare la zone de la CDMSM et des quatre autres commissions dans la région du Centre au total pour le Centre de l'Ontario et aux chiffres pour l'Ontario.

Taux de chômage 2011

| | CDMSM |
|------------------------------|--------|
| Tous les immigrants | 7,9 % |
| Nouveaux arrivants 2006-2011 | 12,8 % |

Tableau 5 : Comparaison de la part des groupes désignés

| Groupe désigné 2013-2014 | Clients SE | | | Chômeurs 2011 | | |
|--------------------------|------------|--------|---------|---------------|--------|---------|
| | CDMSM | Région | Ontario | CDMSM | Région | Ontario |
| Nouvel arrivant | 2,5 % | 14,1 % | 8,9 % | 1,5 % | 10,2 % | 6,7 % |
| Minorité visible | 2,4 % | 15,4 % | 9,7 % | 6,2 % | 49,4 % | 31,5 % |
| Personne handicapée | 4,6 % | 1,2 % | 2,7 % | 5,1 % | 1,2 % | 3,4 % |
| Groupe désigné 2012-2013 | Clients SE | | | | | |
| | CDMSM | Région | Ontario | | | |
| Nouvel arrivant | 2,3 % | 13,1 % | 8,6 % | | | |
| Minorité visible | 2,5 % | 15,2 % | 9,6 % | | | |
| Personne handicapée | 3,2 % | 0,9 % | 2,5 % | | | |

Le taux de chômage des nouveaux arrivants et des minorités visibles est tiré de l'Enquête nationale auprès des ménages Cat. No. 99-012-X2011038. Dans le cas des peuples autochtones, les données proviennent de l'Enquête nationale auprès des ménages Cat. No. 99-012-X2011039. Les données de la région du Centre représentent les RMR d'Oshawa, Toronto, Barrie, Collingwood, Orillia et Midland.

Tableau 6 : Nombre et pourcentage de professionnels formés à l'étranger parmi les clients SE

| | Simcoe-Muskoka | Toronto | Peel-Halton | York | Durham | Central | Ontario |
|-----------------|----------------|---------|-------------|-------|--------|---------|---------|
| 2013/2014 # PFÉ | 349 | 14 442 | 6 593 | 3 281 | 812 | 25 477 | 35 188 |
| 2013/2014 % PFÉ | 5 % | 32 % | 35 % | 25 % | 10 % | 28 % | 18 % |
| 2012/2013 % PFÉ | 6 % | 34 % | 38 % | 23 % | 10 % | 29 % | 19 % |

Niveau de scolarité

Depuis quelques années, on constate une tendance persistante associée au profil des chômeurs selon leur niveau de scolarité : la proportion de chômeurs sans diplôme d'études secondaires est à la baisse, alors que la proportion de ceux possédant un grade universitaire est à la hausse.

Comme on peut le constater au diagramme 1, la part des chômeurs qui revient aux personnes ayant un diplôme d'études secondaires ou un certificat de métier ou diplôme collégial est restée plus ou moins stable. Le glissement des proportions se retrouve plutôt parmi ceux qui ne possèdent pas de d'études secondaires et ceux qui ont obtenu un grade universitaire.

En examinant les mêmes tendances au diagramme 2 en termes du nombre de chômeurs (par opposition au pourcentage), l'on constate que la croissance du chômage chez les diplômés universitaires est une tendance soutenue à la hausse, alors que les autres catégories ont affiché une montée en flèche pendant la récession, suivie d'une réduction graduelle par la suite.

LA CROISSANCE DU NOMBRE DE

finissants universitaires au chômage

EST UNE TENDANCE RÉGULIÈRE À LA HAUSSE



Diagramme 1 : Proportion de chômeurs selon le niveau de scolarité, Ontario, 2006-2013

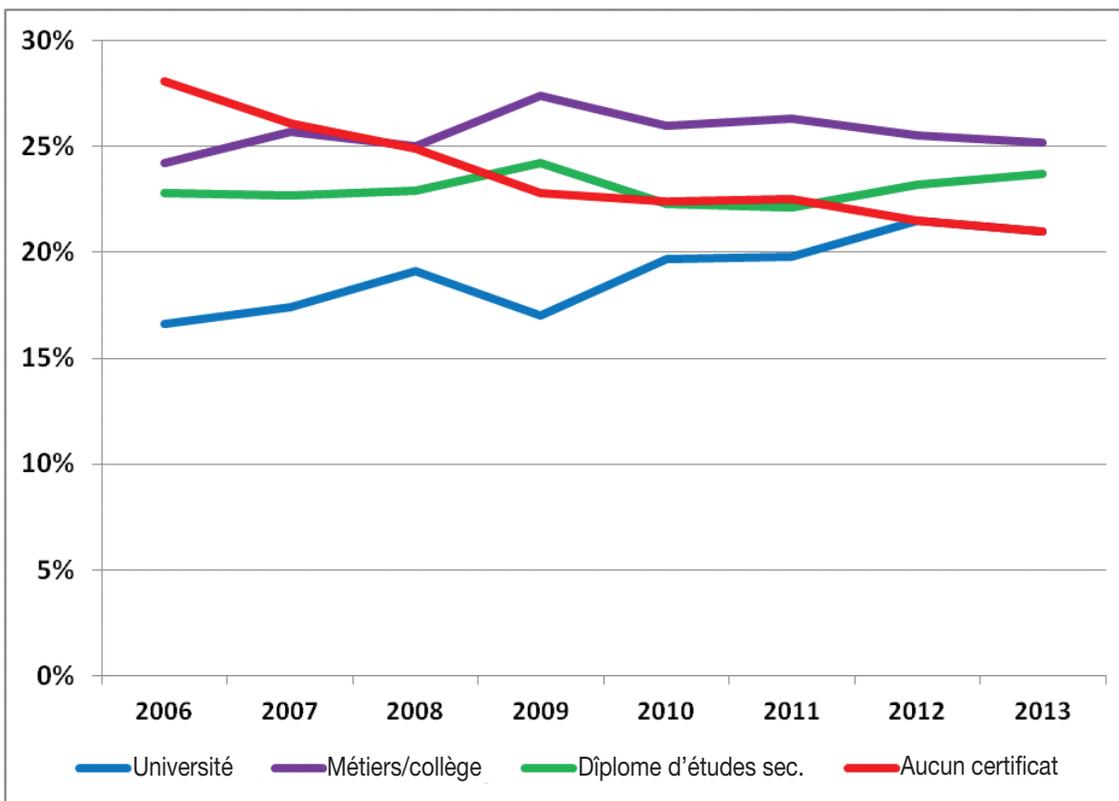


Diagramme 2 : Nombre de chômeurs selon le niveau de scolarité, Ontario, 2006-2013

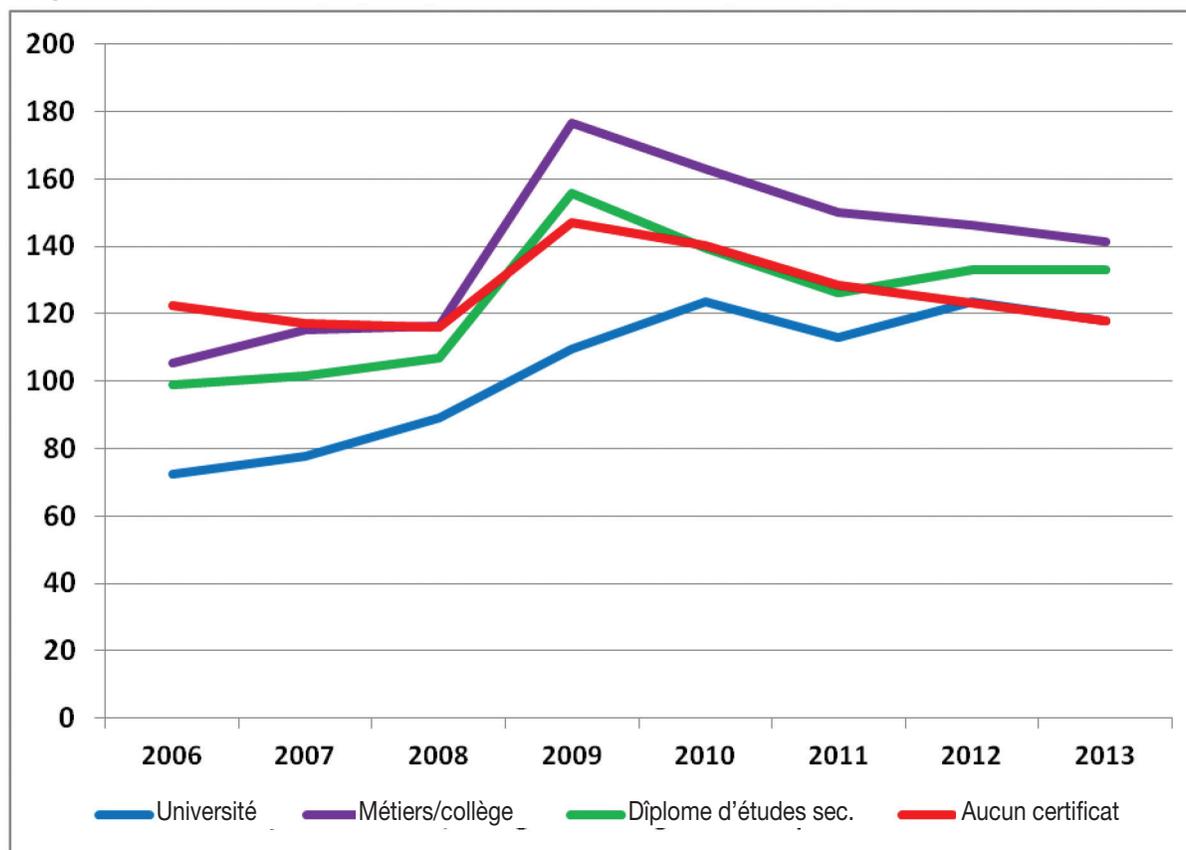
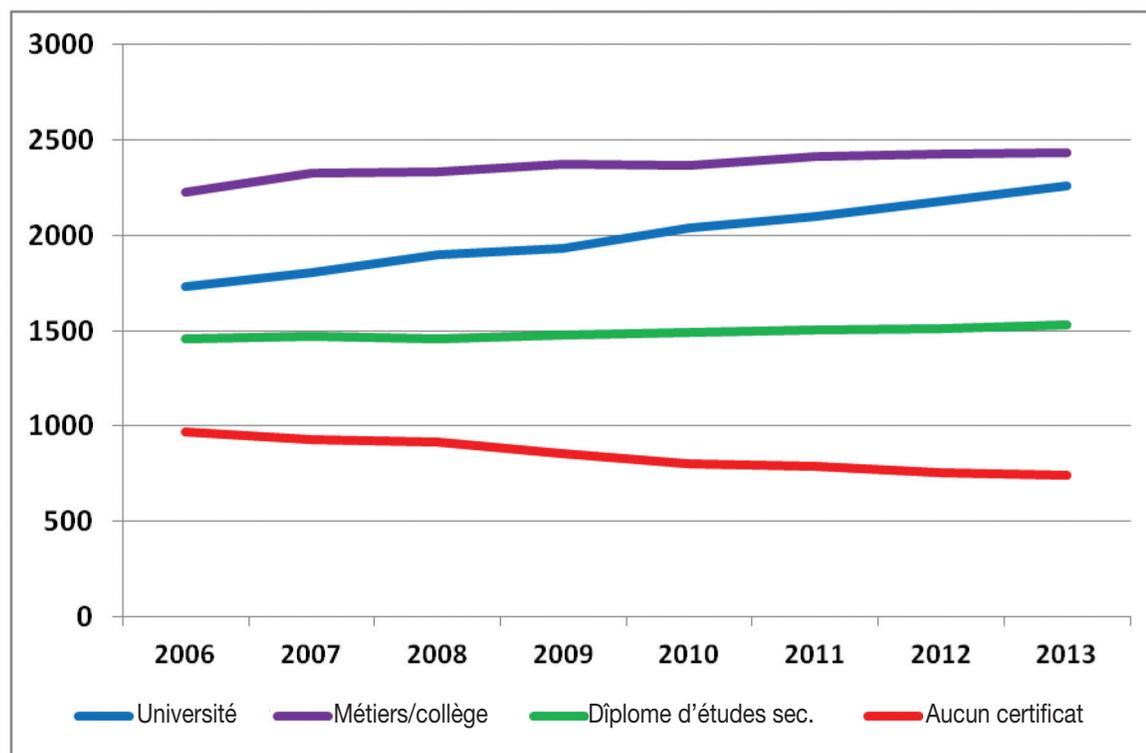


Tableau 7 : Comparaison des niveaux de scolarité entre clients SE 2013-2014 et chômeurs en 2013

| Niveau de scolarité | Clients SE | | | Chômeurs en 2013 | | |
|--------------------------------------|------------|--------|---------|------------------|--------|---------|
| | CDMSM | Région | Ontario | CDMSM | Région | Ontario |
| Inférieur à la 8 ^e année | 1,5 % | 0,7 % | 1,2 % | | | 2,2 % |
| Inférieur à la 12 ^e année | 16,9 % | 7,5 % | 11,8 % | | | 17,8 % |
| Secondaire | 35,6 % | 25,1 % | 29,8 % | | | 23,7 % |
| « Autre » | 10,5 % | 6,5 % | 6,6 % | | | 10,0 % |
| Métiers ou collège | 27,1 % | 25,9 % | 27,4 % | | | 25,2 % |
| Université | 8,3 % | 34,2 % | 23,2 % | | | 21,0 % |

« Autre » comprend certaines études collégiales ou universitaires ou une certaine formation en apprentissage.

Diagramme 3 : Nombre dans la population active selon le niveau de scolarité, Ontario, 2006-2013



Essentiellement, ce que l'on retient de ces chiffres c'est le changement dans la composition de la population active, soit le nombre croissant de titulaires de diplôme universitaire et le fléchissement du nombre de ceux sans diplôme d'études secondaires, comme le montre le diagramme 3.

En comparant d'abord les chiffres soumis pour l'Ontario, l'on constate une large harmonisation entre le niveau de scolarité des clients SE et des chômeurs en Ontario, à l'exception du moins grand nombre de chômeurs ayant moins d'une 12^e année ont recours aux Services d'emploi, alors qu'une plus forte proportion de personnes ayant un diplôme d'études secondaires ou ayant fait

certaines études postsecondaires se prévalent de ces services.

En examinant les chiffres de la CDMSM, l'on constate un pourcentage beaucoup plus élevé de clients SE ne possédant qu'un diplôme d'études secondaires, soit un chiffre considérablement supérieur à celui de la région du Centre et à la moyenne provinciale, et un pourcentage beaucoup moins élevé de clients ayant un diplôme universitaire. Comparativement aux chiffres de la région et de la province, il existe un pourcentage beaucoup plus élevé de clients ayant moins d'une 12^e année. Ces données sont très semblables à celles recueillies en 2012-2013.

Tableau 8 : Distribution en pourcentage de la source de revenu des clients SE, CDMSM, région et Ontario

| | 2013-2014 | | | 2012-2013 | | |
|-------------------------|-----------|--------|---------|-----------|--------|---------|
| | CDMSM | Région | Ontario | CDMSM | Région | Ontario |
| Assurance emploi | 23 % | 18 % | 20 % | 28 % | 20 % | 23 % |
| Ontario au travail | 12 % | 10 % | 13 % | 11 % | 10 % | 13 % |
| POSPH | 2 % | 1 % | 2 % | 1 % | 1 % | 2 % |
| Aucune source de revenu | 44 % | 49 % | 41 % | 39 % | 45 % | 38 % |
| Aucune | 19 % | 23 % | 24 % | 21 % | 24 % | 24 % |

« Aucune source de revenu » a rapport au revenu personnel et non pas au revenu du ménage.

« Autre » comprend « pupille de la Couronne », « personne à charge d'OT/POSPH », « employé » et « travailleur autonome ».

Source de revenu

Le tableau 8 indique une baisse du pourcentage de clients SE dans la zone de la CDMSM qui font demande à l'assurance-emploi, soit un pourcentage supérieur à celui constaté à l'échelle régionale et provinciale, avec un accroissement correspondant au pourcentage qui indiquent n'avoir aucune source de revenu. Toutes les autres catégories restent essentiellement inchangées.

Période de temps sans emploi/en formation

Le nombre de chômeurs de longue durée a fortement augmenté en Ontario en raison de la récession et s'est depuis maintenu à un niveau plutôt élevé (diagramme 4).

Dans le cas de la CDMSM, le tableau 9 montre que les clients SE sans emploi depuis plus de 12 mois (21 %) représentent le plus grand pourcentage de tous les clients comparativement à leur part de tous les chômeurs en Ontario (8 %). Toutefois, ce chiffre est inférieur à la proportion que l'on retrouve à l'échelle régionale et provinciale. Au lieu de cela, la CDMSM a une proportion légèrement plus forte de clients au chômage depuis moins de trois mois. Ces proportions sont à peu près les mêmes que l'an dernier.

Diagramme 4 : Pourcentage de chômeurs sans emploi depuis 27 semaines ou plus, Ontario, 2006-2013

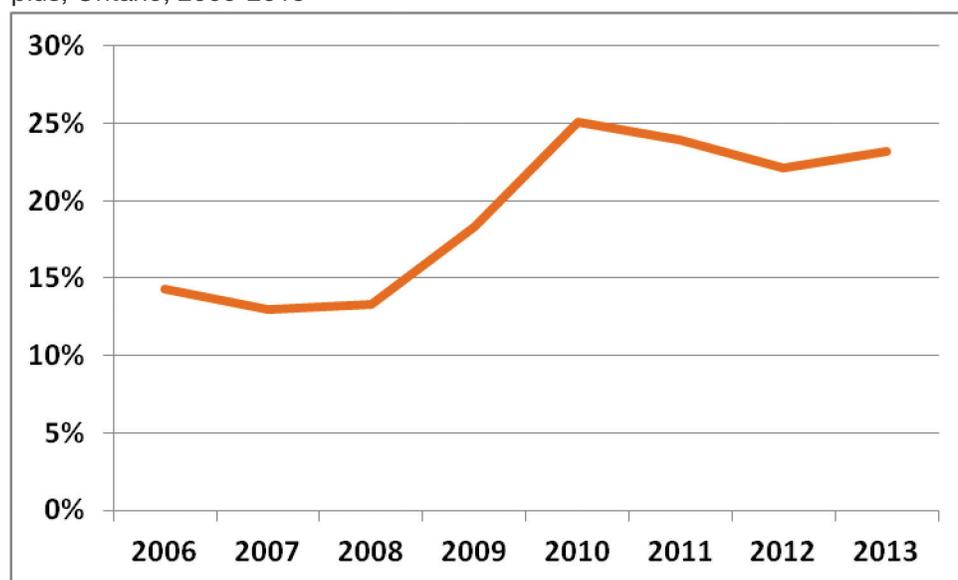


Tableau 9 : Distribution en pourcentage selon la durée de la période sans emploi pour les clients SE 2013-2014, CDMSM, Région et Ontario, et les chômeurs, Ontario, 2013

| | Clients SE 2013-2014 | | | Clients SE 2012-2013 | | | EPA |
|-------------|----------------------|--------|---------|----------------------|--------|---------|---------|
| | CDMSM | Région | Ontario | CDMSM | Région | Ontario | Ontario |
| < 3 mois | 49 % | 43 % | 46 % | 47 % | 41 % | 44 % | 58 % |
| 3 – 6 mois | 15 % | 17 % | 16 % | 17 % | 17 % | 17 % | 15 % |
| 6 – 12 mois | 15 % | 16 % | 15 % | 15 % | 16 % | 15 % | 16 % |
| > 12 mois | 21 % | 25 % | 24 % | 21 % | 26 % | 24 % | 8 % |

Résultats à la sortie

On a relevé des changements minimes dans la distribution des résultats parmi les clients SE de la CDMSM par rapport à l'an dernier, contrairement aux résultats de la région et de la province où il a eu accroissement évident au nombre de clients ayant obtenu un résultat « d'emploi ».

Résultats d'emploi

Les résultats d'emploi énumérés au tableau 10 sont précisés davantage par catégorie. Le tableau 11 montre la répartition des pourcentages selon les sous-catégories et compare les résultats de 2013-2014 à ceux de 2012-2013.

La seule différence notable au niveau de la CDMSM est l'accroissement du pourcentage qui ont trouvé des emplois à temps plein et la baisse correspondante des personnes qui se trouvent un emploi à temps partiel. À l'échelle de la région et de la province, on a observé un accroissement de la proportion de personnes qui décrochent un emploi dans leur choix de métier ou de formation, alors que ce pourcentage a accusé une baisse dans la zone de la CDMSM.

Il est à noter que les chiffres dans chaque colonne totalisent 100 % -- les réponses optionnelles sont exclusives, même si les six premières options se rapportent à un résultat en particulier, quoique les trois derniers articles touchent à un élément qualitatif du résultat donné.

Tableau 10 : Pourcentages des résultats à la sortie des clients SE, CDMSM, Région et Ontario

| | Clients SE 2013-2014 | | | Clients SE 2012-2013 | | |
|-----------|----------------------|--------|---------|----------------------|--------|---------|
| | CDMSM | Région | Ontario | CDMSM | Région | Ontario |
| Employé | 67 % | 68 % | 66 % | 66 % | 64 % | 63 % |
| Formation | 13 % | 14 % | 15 % | 12 % | 14 % | 15 % |
| Autre | 20 % | 18 % | 20 % | 22 % | 22 % | 22 % |

« Autre » résultat à la sortie peut inclure « travail autonome », « incapable de travailler », « au chômage », « inconnu » et « bénévole ».

Tableau 11 : Résultats d'emploi des clients SE, CDMSM, Région et Ontario

| | Clients SE 2013-2014 | | | Clients SE 2012-2013 | | |
|----------------------------|----------------------|--------|---------|----------------------|--------|---------|
| | CDMSM | Région | Ontario | CDMSM | Région | Ontario |
| Employé à temps plein | 65 % | 57 % | 56 % | 62 % | 61 % | 58 % |
| Employé à temps partiel | 17 % | 16 % | 17 % | 20 % | 16 % | 17 % |
| Travail autonome | 4 % | 3 % | 3 % | 5 % | 3 % | 3 % |
| Employé + études | 1 % | 1 % | 1 % | 1 % | 1 % | 1 % |
| Employé + formation | 1 % | 2 % | 2 % | 1 % | 1 % | 1 % |
| Employé apprentis | 1 % | 1 % | 1 % | 1 % | 1 % | 1 % |
| Domaine de formation/choix | 7 % | 14 % | 14 % | 9 % | 11 % | 13 % |
| Emploi mieux adapté | 2 % | 3 % | 3 % | 1 % | 3 % | 3 % |
| Profession/métier | 1 % | 3 % | 3 % | 1 % | 3 % | 3 % |

Changements à la saisie de données en 2013

Résultats de la formation et de l'éducation

Le tableau 12 montre aussi la répartition détaillée des résultats de la formation et de l'éducation. Il n'y a pratiquement pas eu de changement depuis l'an dernier. Deuxième carrière représente 21 % des résultats de formation et d'éducation (considérablement moins que les chiffres de la région et de la province), suivi de 19 % pour les initiatives de formation EO, pourcentage légèrement plus élevé que les chiffres de la commission et de la province. L'apprentissage et l'autre formation à l'échelle de la CDMSM sont considérablement moins élevés que les chiffres régionaux et provinciaux, tandis que le DÉSO ou l'équivalent est légèrement plus élevé.

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

L'an dernier, les données relatives aux résultats d'emploi des clients SE sont fournies relatives aux vastes catégories d'emploi (SCIAN à deux chiffres). Cette année, le MFCU a rendu disponible l'industrie dans laquelle le client a travaillé auparavant en plus des résultats d'emploi d'industrie, à un niveau détaillé du SCIAN à quatre chiffres.

Avec davantage de détails, les catégories de données deviennent beaucoup plus petites et par conséquent, toute catégorie de données regroupant moins de dix clients a été supprimée en raison de confidentialité. Ainsi, quoiqu'on puisse glaner beaucoup plus de

détails sur la dynamique entre le chômage et l'emploi relativement aux catégories d'industrie détaillées, le nombre total souffre, car beaucoup de champs reviennent à « zéro », quand, à vrai dire, le chiffre pourrait passer de « 0 » à « 9 ».

Les données de base sont aussi légèrement plus faibles parce qu'on recueille moins de données, surtout en matière de résultats d'emploi (en partie, parce que les clients qui décrochent un emploi ne le signalent pas nécessairement à l'organisme de Services d'emploi). Les tableaux 13 et 14 donnent une idée générale de la carence dans la saisie de données. Il est important de souligner que chiffres liés aux industries avec mises à pied et aux industries avec employés sous-estiment le chiffre réel en supprimant toute entrée inférieure à 10.

Tableau 12 : Résultats de formation et d'éducation des clients SE, CDMSM, Région et Ontario

| | Clients SE 2013-2014 | | | Clients SE 2012-2013 | | |
|--------------------------------|----------------------|--------|---------|----------------------|--------|---------|
| | CDMSM | Région | Ontario | CDMSM | Région | Ontario |
| DÉSO ou équivalent | 7 % | 3 % | 5 % | 8 % | 3 % | 5 % |
| Postsecondaire | 16 % | 16 % | 15 % | 17 % | 15 % | 14 % |
| Rattrapage scolaire | 10 % | 5 % | 5 % | 8 % | 5 % | 5 % |
| Autre éducation | 5 % | 6 % | 5 % | 3 % | 7 % | 6 % |
| Deuxième carrière | 21 % | 30 % | 31 % | 22 % | 30 % | 33 % |
| Formation EO | 19 % | 12 % | 14 % | 18 % | 13 % | 15 % |
| Alphabétisation EO | 2 % | 1 % | 2 % | 1 % | 1 % | 1 % |
| ELS/FLS | 0 % | 5 % | 4 % | 1 % | 5 % | 4 % |
| Formation relais du MACICI | 0 % | 1 % | 1 % | 0 % | 1 % | 1 % |
| Fédéral | 14 % | 5 % | 6 % | 16 % | 6 % | 7 % |
| Apprentissage | | | | 1 % | 1 % | 1 % |
| Autre formation en compétences | 6 % | 15 % | 12 % | 5 % | 14 % | 10 % |

Il est possible, voire probable, que le plus faible niveau de disponibilité des données sur les mises à pied pour la CDMSM et la région du Centre est attribuable à une plus forte probabilité de suppression des données, vu que l'on traite d'un moins grand nombre de clients par rapport à la province.

La quantité considérablement moindre de données sur les industries d'emploi est vraisemblablement attribuable à deux facteurs : d'une part, il est plus difficile de recueillir les détails sur les résultats d'emploi; d'autre part, la plus faible quantité de données augmente la possibilité de suppression ce qui entraîne

une incidence négative sur la disponibilité des données. C'est sans doute pour cette raison que les chiffres sur les industries d'emploi dans la région forment une proportion beaucoup plus petite des totaux de l'Ontario (32 %) comparativement à la proportion de données sur les industries avec mises à pied (44 %).

En gardant à l'esprit les limites de ces données, les tableaux suivants résument les données qui ont effectivement été fournies.

Les chiffres très faibles à la catégorie des industries ayant des résultats ne peuvent soutenir une analyse valable.

Tableau 13 : Nombre de clients aux données liées aux industries avec mises à pied

| | CDMSM | Région | Ontario |
|--|-------|--------|---------|
| Clients ayant été mis à pied | 2 669 | 38 238 | 87 581 |
| Comme % de l'Ontario | 3 % | 44 % | |
| Clients SE | 6 523 | 91 563 | 196 558 |
| Comme % de l'Ontario | 3 % | 47 % | |
| Données de mise à pied comme % de tous les clients | 41 % | 42 % | 45 % |

Tableau 14 : Nombre de clients aux données liées aux industries ayant des résultats d'emploi

| | CDMSM | Région | Ontario |
|---|-------|--------|---------|
| Clients ayant des données d'emploi dans l'industrie | 199 | 3 591 | 11 098 |
| Comme % de l'Ontario | 2 % | 32 % | |
| Clients SE ayant des résultats d'emploi | 4 390 | 61 874 | 129 296 |
| Comme % de l'Ontario | 3 % | 48 % | |
| Données sur l'emploi dans l'industrie comme % de tous les clients | 5 % | 6 % | 9 % |

Autrement, même si les données globales présentent certains résultats aberrants, il est possible de formuler quelques observations provisoires :

- Il y a une certaine ressemblance entre la distribution d'industries avec mises à pied parmi les clients SE de la CDMSM et la distribution de chômeurs en Ontario selon l'industrie;
- L'écart le plus important est au chapitre de la proportion beaucoup plus forte de clients SE de la CDMSM issus du secteur de l'hébergement et des services de restauration;

- De plus, il y a un pourcentage légèrement plus élevé de clients SE provenant de la construction et des services administratifs et de soutien; dans le cas de la construction en particulier, le pourcentage est sensiblement supérieur aux moyennes régionales ou provinciales.

Tableau 15 : Mises à pied dans l'industrie et résultats d'emploi dans l'industrie, CDMSM, Région du Centre et Ontario; profil d'emploi et de chômage des résidents de l'Ontario

| | CDMSM | | Région | | Ontario | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|----------------------|--------------------|
| | EO industrie ayant des mises à pied | EO résultats dans l'industrie | EO industrie ayant des mises à pied | EO résultats dans l'industrie | EO industrie ayant des mises à pied | EO résultats dans l'industrie | Résidents au chômage | Résidents employés |
| Construction | 14 % | --- | 6 % | 5 % | 9 % | 9 % | 11,2 % | 6,1 % |
| Fabrication | 9 % | --- | 12 % | 8 % | 14 % | 13 % | 12,5 % | 10,4 % |
| Commerce de gros | 0 % | --- | 3 % | 1 % | 3 % | 2 % | 3,5 % | 4,6 % |
| Commerce de détail | 16 % | --- | 12 % | 15 % | 12 % | 14 % | 13,1 % | 11,1 % |
| Transport et entreposage | 2 % | --- | 3 % | 4 % | 4 % | 4 % | 4,5 % | 4,7 % |
| Industrie de l'information, industrie culturelle | 1 % | --- | 3 % | 3 % | 2 % | 2 % | 2,4 % | 2,7 % |
| Finance et assurances | 0 % | --- | 3 % | 6 % | 2 % | 3 % | 2,9 % | 5,6 % |
| Immobilier et location à bail | 0 % | --- | 2 % | 1 % | 1 % | 1 % | 1,1 % | 2,0 % |
| Professionnel, scientifique, technique | 5 % | --- | 9 % | 9 % | 6 % | 5 % | 6,8 % | 7,7 % |
| Soutien administratif | 13 % | --- | 12 % | 16 % | 11 % | 13 % | 9,6 % | 4,4 % |
| Services d'enseignement | 3 % | --- | 5 % | 4 % | 4 % | 3 % | 7,4 % | 7,5 % |
| Santé et assistance sociale | 7 % | --- | 8 % | 11 % | 7 % | 10 % | 5,4 % | 10,6 % |
| Arts, spectacles, loisirs | 4 % | --- | 2 % | 2 % | 2 % | 2 % | 4,2 % | 2,0 % |
| Services d'hébergement et de restauration | 19 % | --- | 11 % | 7 % | 12 % | 9 % | 9,9 % | 6,0 % |
| Autres services | 6 % | --- | 8 % | 6 % | 7 % | 6 % | 3,0 % | 4,4 % |
| Administrations publiques | 2 % | --- | 2 % | 1 % | 2 % | 2 % | 1,0 % | 7,0 % |

Les données sur l'emploi en Ontario sont tirées de l'Enquête nationale sur les ménages 2011. Les données sur les chômeurs proviennent de l'Enquête sur la population active 2013.

Constatations

tirées du sondage des entreprises

Entre la fin juin et la fin juillet, la CDMSM a administré un sondage en ligne aux entreprises afin de recueillir leur point de vue sur certains défis du marché du travail. Le sondage a été largement distribué par plus d'une trentaine de partenaires communautaires représentant les municipalités, les chambres de commerce, les organismes de services d'emploi, les éducateurs et divers organismes sans but lucratif. En tout, les résultats soumis par 199 entreprises jettent les fondements de la présente analyse.

La répartition des répondants au sondage selon l'industrie permet de constater un bon mélange d'industries qui, dans nombreux cas, traduisent la répartition actuelle de ces entreprises dans Simcoe et Muskoka. Le tableau 1 montre le nombre de réponses réelles selon l'industrie, la répartition des réponses selon l'industrie en termes de pourcentage et compare ces chiffres à la répartition des entreprises ayant un employé ou plus dans Simcoe et Muskoka en juin 2014, donc les réponses proviennent d'un bout à l'autre de la région ciblée.

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

| Secteur d'industrie | Sondage | | Réel |
|---|------------|--------------|--------------|
| | # | % | |
| Services d'hébergement et de restauration | 15 | 8 % | 7 % |
| Services administratifs et de soutien, gestion des déchets | 0 | 0 % | 5 % |
| Agriculture, foresterie, pêche et chasse | 1 | 1 % | 3 % |
| Arts, spectacles et loisirs | 6 | 3 % | 2 % |
| Construction | 29 | 15 % | 17 % |
| Services d'enseignement | 14 | 7 % | 1 % |
| Finance et assurances | 4 | 2 % | 4 % |
| Santé et assistance sociale | 22 | 11 % | 10 % |
| Industrie de l'information et industrie culturelle | 4 | 2 % | 1 % |
| Gestion de sociétés et d'entreprises | 0 | 0 % | 1 % |
| Fabrication | 25 | 13 % | 5 % |
| Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz | 0 | 0 % | 0 % |
| Autres services (sauf l'administration publique) | 29 | 15 % | 9 % |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 9 | 4 % | 9 % |
| Administrations publiques | 11 | 6 % | 0 % |
| Services immobilier et services de location et de location à bail | 2 | 1 % | 5 % |
| Commerce de détail | 17 | 8 % | 15 % |
| Transport et entreposage | 9 | 4 % | 4 % |
| Services publics | 2 | 1 % | 0 % |
| Commerce de gros | 0 | 0 % | 5 % |
| Total | 199 | 100 % | 100 % |

Dans quelques cas, les entreprises sont sur représentées, notamment dans les services d'enseignement, la fabrication, les autres services et les administrations publiques. Parallèlement, certains secteurs s'avèrent sous-représentés : services

administratifs et de soutien, gestion des déchets; services professionnels, scientifiques et techniques; commerce de détail et commerce de gros.

Tableau 2 : Répondants au sondage selon l'emplacement

| Location | # | % |
|--------------------------------------|------------|--------------|
| Barrie | 46 | 24 % |
| Orillia | 33 | 17 % |
| Gravenhurst | 29 | 15 % |
| Midland/Penetanguishene | 28 | 15 % |
| Bracebridge | 24 | 13 % |
| Collingwood | 20 | 11 % |
| Huntsville | 15 | 8 % |
| Essa | 12 | 6 % |
| Innisfil | 11 | 6 % |
| New Tecumseth | 9 | 5 % |
| Springwater | 6 | 3 % |
| Wasaga Beach | 6 | 3 % |
| Oro-Medonte | 5 | 3 % |
| Autre | 20 | |
| 190 répondants – 264 réponses | 264 | 139 % |

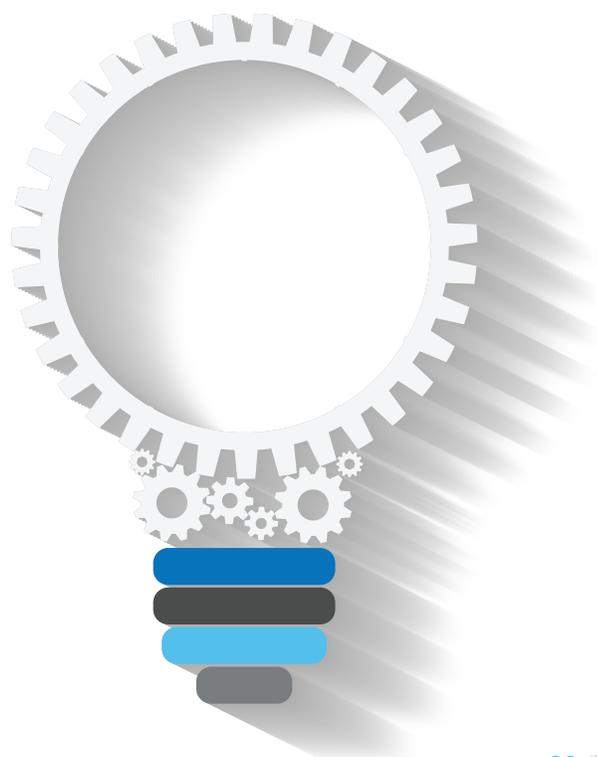
Le nombre de réponses en tout est supérieur au nombre d'entreprises ayant rempli le sondage, car certaines entreprises ont fourni des réponses à partir de plus d'un emplacement.



Les résultats soumis par **199**
entreprises
jettent les fondements de la présente analyse

Formé d'une trentaine
de partenaires
communautaires

(représentant les municipalités, les chambres de commerce, les services d'emploi)



En ce qui concerne la taille des entreprises, le sondage a recueilli considérablement plus de réponses des grandes entreprises. De fait, les entreprises sans employés représentent plus de 50 % de toutes les entreprises dans Simcoe et Muskoka. Étant donné que le sondage portait sur les enjeux du marché du travail, le groupe cible était les entreprises qui comptent des employés. Le tableau 3 illustre la répartition des répondants selon la taille de l'effectif et en fait la comparaison avec les chiffres pour Simcoe et Muskoka.

Trouver des candidats

qualifiés. On a demandé aux entreprises d'indiquer dans quelle mesure elles éprouvent de la difficulté à trouver des candidats qualifiés d'après les différents niveaux de compétences professionnelles, comme le montre le diagramme 1.

Il est très clair que les entreprises trouvent difficile d'embaucher les employés aux postes supérieurs. Environ six entreprises sur dix (58 %) considèrent que c'est très difficile, comparativement à 13 %

qui disent qu'il en est de même pour les postes de niveau débutant.

Par ailleurs, on a demandé aux entreprises quels postes étaient

le plus difficile à combler. Cent quarante entreprises ont indiqué une profession particulière. De plus, 108 ont ajouté une deuxième profession difficile à combler, et un autre 78 en ont ajouté une troisième. Évidemment, les entreprises doivent surmonter beaucoup de défis au chapitre du recrutement.

Au moment de classer ces professions difficiles à combler, elles représentaient une trop vaste gamme d'emplois, des comptables en passant par les techniciens de réparation de portes et de fenêtres. Les gens de métiers

spécialisés de toutes sortes représentent la grappe de professions parmi les plus difficiles à trouver (signalé par 21 entreprises), suivi des ingénieurs (7 entreprises) et des manœuvres (7 entreprises). Par la suite, la liste est très éparpillée parmi plusieurs domaines.



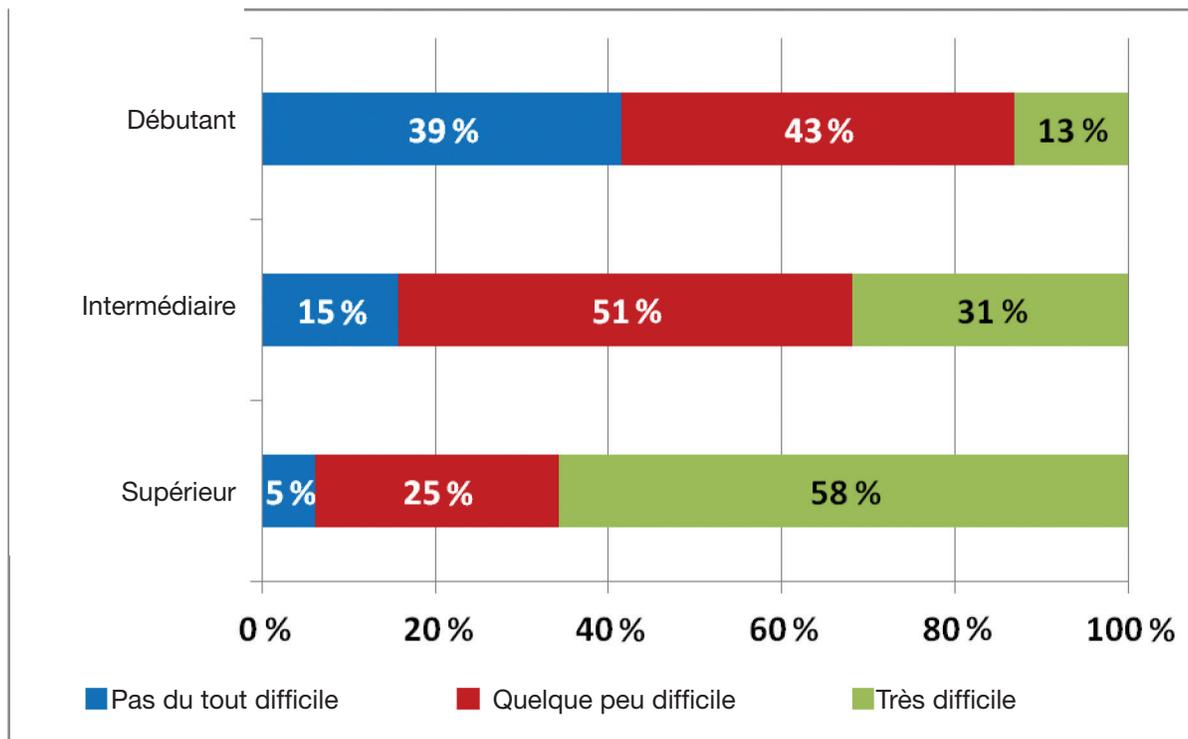
Tableau 3 : Répondants au sondage selon l'emplacement

| Nombre d'employés | Sondage | | Simcoe | Muskoka |
|----------------------|------------|-------------|--------------|--------------|
| | # | % | | |
| Aucun employé | 8 | 4 % | 56 % | 53 % |
| 1-4 employés | 35 | 18 % | 24 % | 25 % |
| 5-19 employés | 57 | 29 % | 15 % | 17 % |
| 20-49 employés | 28 | 14 % | 3 % | 3 % |
| 50-99 employés | 20 | 10 % | 1 % | 1 % |
| 100-199 employés | 19 | 10 % | 1 % | 1 % |
| 200-499 employés | 13 | 7 % | | |
| 500 employés ou plus | 14 | 7 % | | |
| TOTAL | 194 | 99 % | 100 % | 100 % |

Le groupe cible du sondage était les entreprises ayant des employés

Le groupe cible du sondage était les entreprises ayant des employés.

Diagramme 19 : Niveau de difficulté à trouver des candidats qualifiés



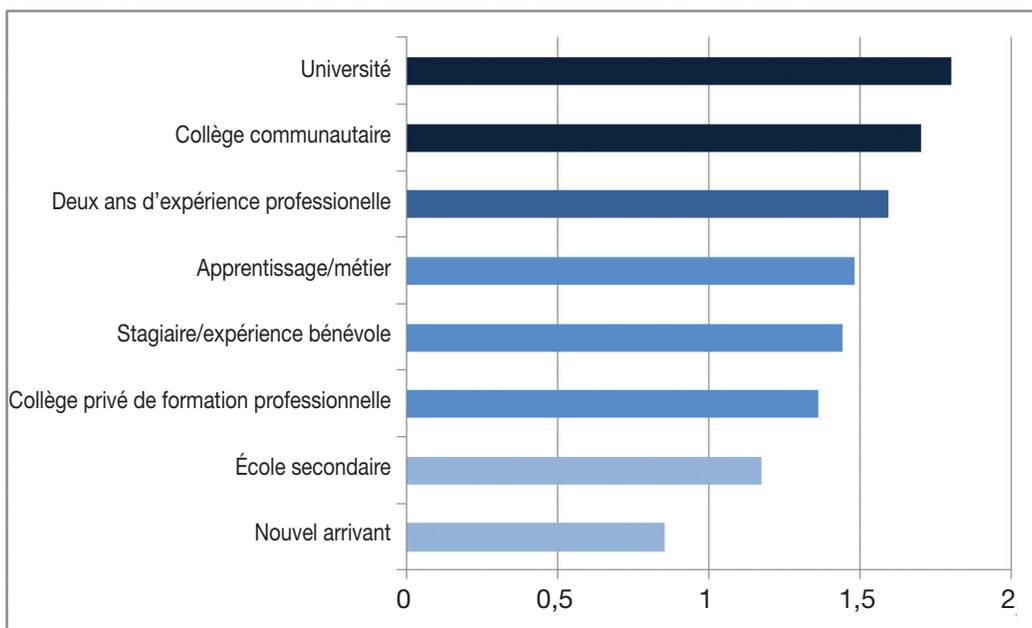
Préparation à l'emploi des candidats.

On a demandé aux entreprises d'indiquer le degré de préparation à l'emploi des candidats (à quel point sont-ils aptes d'exécuter les fonctions du poste) d'après différentes caractéristiques du candidat illustrées au diagramme 2.

Afin de comparer les résultats, les réponses ont été compilées en un nombre unique en se basant sur la formule : 3 Excellent, 2 Bon, 1 Passable, -1 Mauvais

On a ensuite divisé le total obtenu par le nombre de répondants qui avaient fourni une cote pour cette catégorie de population.

Diagramme 4 : Préparation à l'emploi des candidats ayant différentes caractéristiques



Dans l'ensemble, les étudiants collégiaux et universitaires étaient jugés les plus aptes au travail, tandis que les personnes possédant deux ans d'expérience professionnelle ne sont pas loin derrière.

Les nouveaux arrivants et les élèves du secondaire reçoivent la note la moins élevée, alors que les étudiants des collèges privés de formation professionnelle occupent le troisième rang.

Raisons pour lesquelles on n'embauche pas. On a invité les entreprises à dire pourquoi elles refusaient les candidats aux postes. Les choix qu'ils avaient ont reçu les cotes suivantes :

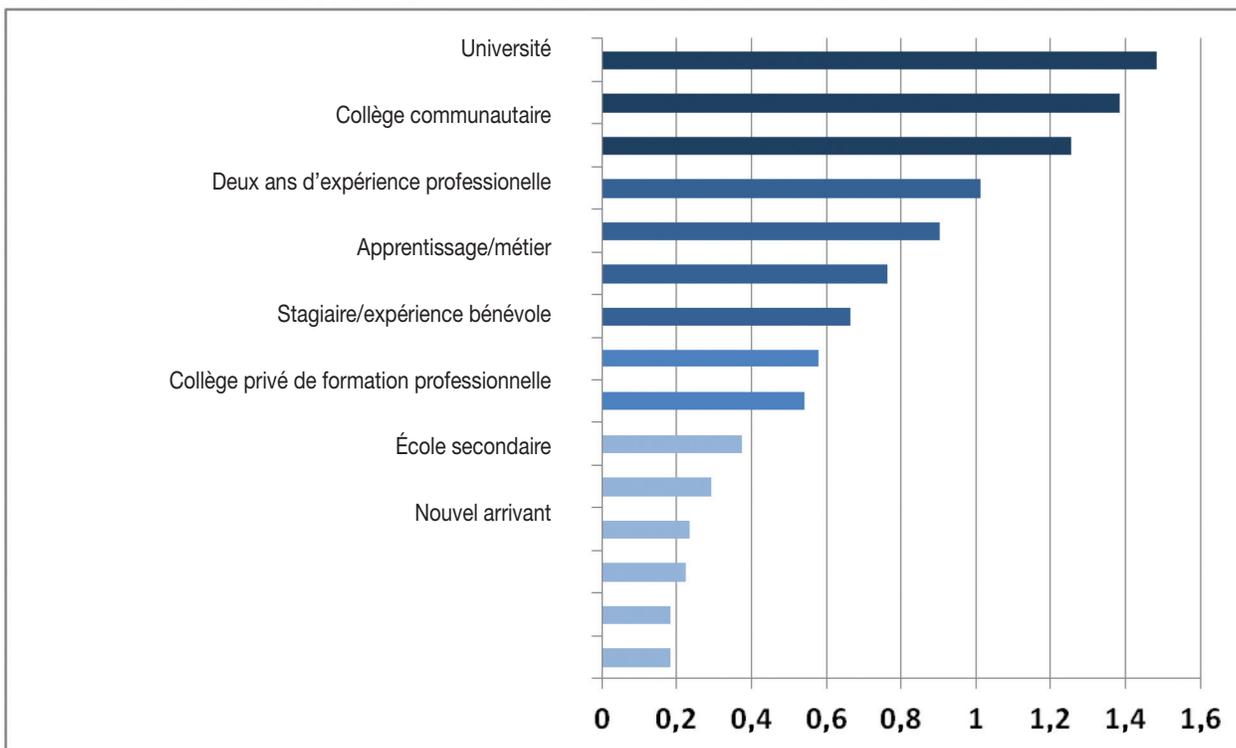
| | |
|---|--------------------------------|
| 2 | Souvent la principale raison |
| 1 | Souvent une raison secondaire |
| 0 | Pas habituellement un problème |

On a ensuite divisé le total obtenu par le nombre de répondants qui avaient fournis une cote pour cette raison, tel qu'indiqué au diagramme 3 ci-après.

Les trois principales raisons étaient de loin :

- Manque d'expérience de travail pertinente
- Mauvaise attitude ou présentation
- Manque de compétences techniques

Diagramme 3 : Principales raisons pour lesquelles les candidats ne sont pas embauchés

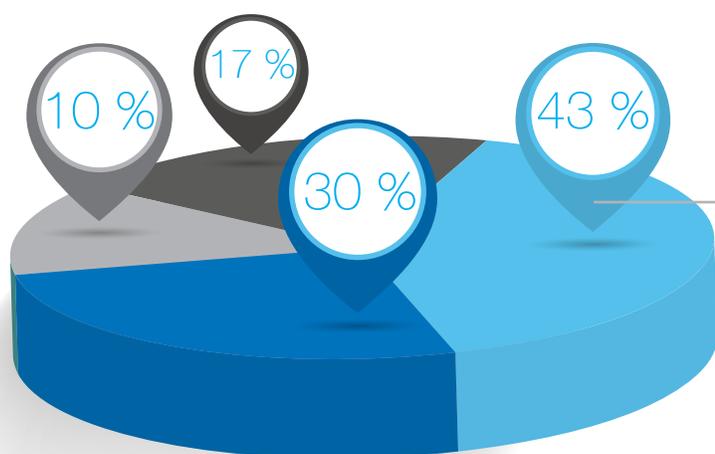


Impact de la retraite des baby-boomers.

Dans l'ensemble, les entreprises ne subissent pas encore les effets de la génération du baby-boom, et quatre sur dix disent qu'elles ne s'attendent pas à les ressentir.

Question : On a beaucoup parlé de la génération des baby-boomers, la poussée démographique de personnes nées entre 1946 et 1965, et de l'impact de leur retraite sur le marché du travail. Parmi les énoncés suivants, lequel traduit le mieux les circonstances au sein de votre établissement.

| | |
|--|------|
| Je ressens déjà l'impact de la retraite de la génération du baby-boom. | 17 % |
| D'ici un à cinq ans, je m'attends à commencer à ressentir l'impact de la retraite de la génération du baby-boom. | 30 % |
| Je m'attends seulement à commencer à ressentir l'impact de la retraite de la génération du baby-boom dans cinq ans. | 10 % |
| Pour plusieurs raisons, je ne ressens pas présentement l'impact de la retraite de la génération du baby-boom et je n'envisage d'ailleurs aucun impact sur mon établissement. | 43 % |



Parmi les entreprises, 43 % ne s'attendent pas à ressentir les effets des baby-boomer qui prennent la retraite

Dix pour cent des employeurs embauchent présentement des immigrants au sein de leur effectif. Le sondage indique qu'un

nombre croissant d'employeurs considère les immigrants pour combler leur besoin en main-d'œuvre.

Question : Parmi les énoncés suivants, choisissez celui qui traduit le mieux le rôle que jouent les nouveaux arrivants au Canada (arrivés au cours des cinq dernières années) dans votre décision d'embauche du personnel :

| | |
|---|------|
| Les nouveaux arrivants sont déjà devenus une source de plus en plus importante de nouveaux employés au sein de notre entreprise. | 10 % |
| Nous prévoyons que les nouveaux arrivants deviendront, dans un proche avenir, une source de plus en plus employés au sein de notre entreprise. | 23 % |
| Les nouveaux arrivants ne sont pas une source particulière importante de nouveaux employés au sein de notre entreprise et nous ne prévoyons pas que la situation changera de sitôt. | 63 % |
| Nous nous attendons à embaucher moins de nouveaux arrivants dans un proche avenir. | 4 % |

Évaluation des nouveaux arrivants pour l'emploi. On a également demandé aux entreprises d'évaluer les nouveaux arrivants d'après certaines aptitudes liées au travail. Les résultats ont été calculés en accordant une cote chiffrée aux réponses suivantes :

| | |
|---|------------------------------------|
| 0 | Presque jamais une préoccupation |
| 1 | Parfois une préoccupation |
| 2 | Souvent une préoccupation |
| 3 | Presque toujours une préoccupation |

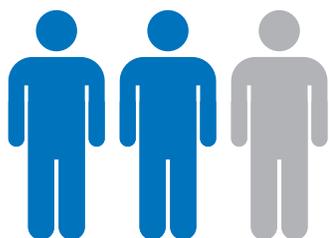
On a ensuite divisé le total obtenu en tenant compte de la mesure selon laquelle l'entreprise dépend des nouveaux arrivants pour embaucher du nouveau personnel.

Les résultats compilés au tableau 4 sont codés en couleur – plus le rouge est foncé, plus il y a question de s'inquiéter. Dans l'ensemble, la plus grande préoccupation des entreprises à l'égard

des aptitudes de nouveaux arrivants touche leurs compétences langagières (langage quotidien et maîtrise plus avancée de l'anglais) et leurs compétences non techniques. Il est intéressant de noter que les entreprises qui se fient déjà aux nouveaux arrivants pour embaucher du nouveau personnel se soucient moins que ceux qui en dépendent très peu à l'heure actuelle.

Formation. On a demandé aux entreprises d'identifier les besoins en formation de la main-d'œuvre actuelle, eu égard aux différents niveaux de compétences. Dans beaucoup de cas, notamment là où la formation était en accord avec le niveau de compétences, plus de la moitié des entreprises trouvaient que leurs travailleurs auraient eu besoin de formation obligatoire. De fait, deux tiers des entreprises étaient d'avis que les travailleurs débutants bénéficieraient d'une formation en compétences de base (lecture, écriture et calcul).

Les travailleurs débutants bénéficieraient de formation en compétences de base (lecture, écriture et calcul) et en



2/3

DES ENTREPRISES ÉTAIENT D'AVIS QUE LES TRAVAILLEURS DÉBUTANTS BÉNÉFICIERAIENT D'UNE FORMATION EN COMPÉTENCES DE BASE (LECTURE, ÉCRITURE ET CALCUL).

Diagramme 6 : Évaluation des nouveaux arrivants pour l'emploi selon la dépendance sur les nouveaux arrivants comme nouveaux employés

| | Déjà une source importante d'embauche | Deviendra une source importante d'embauche | Pas important et aucun changement prévu | Attente de moins s'y fier |
|--|---------------------------------------|--|---|---------------------------|
| Capacité de converser en anglais de tous les jours | 1,23 | 1,70 | 1,52 | 1,00 |
| Niveau plus élevé de conversation en anglais (vocabulaire technique, argot/nuances) | 1,00 | 1,70 | 1,41 | 1,20 |
| Compétences non techniques (communication interpersonnelle, travail d'équipe, esprit d'initiative) | 1,00 | 1,27 | 1,18 | 0,60 |
| L'expérience professionnelle à l'étranger | 0,77 | 1,13 | 1,14 | 0,50 |
| Leur « adaptation » ou familiarité avec la culture d'affaire canadienne, les pratiques et les normes | 0,69 | 1,17 | 1,17 | 1,00 |
| Compétences techniques liées à l'emploi | 0,69 | 1,07 | 1,17 | 1,00 |
| Évaluation des attestations d'études | 0,31 | 1,20 | 1,05 | 0,60 |
| Obtention de la reconnaissance du titre professionnel | 0,38 | 1,10 | 0,92 | 0,75 |

employabilité (habitudes de travail de base). De même, plus de la moitié des entreprises trouvaient que les travailleurs débutants et intermédiaires profiteraient d'une formation en compétences en milieu de travail (travail d'équipe, communications interpersonnelles) et en compétences propres au commerce ou à l'industrie. Enfin, plus de la moitié des entreprises étaient d'avis que la main-d'œuvre intermédiaire et supérieure bénéficierait d'une formation en gestion.

En gros, un tiers des entreprises trouvaient que leur investissement en formation était appelé à augmenter dans l'année à venir, tandis que moins de 5 % croyait que l'investissement diminuerait. Le reste des entreprises estimaient que la somme demeurerait inchangée par rapport à l'année précédente.

La principale raison pour laquelle les entreprises offrent la formation est de loin la santé et la sécurité – près de 80 % citent cette raison. Près de la moitié indiquent que la formation porte sur les compétences techniques de travail et un peu plus du tiers offrent une formation aux fins de gestion ou pour introduire de nouveaux

équipements ou de nouvelles procédures.

La majorité de la formation se déroule de manière informelle, en cours d'emploi. Parmi les autres méthodes de prestation de la formation communément utilisées l'on retrouve les cours en ligne, le recours aux associations d'industrie, les programmes d'apprentissage et la formation offerte par un vendeur.

Dans le cas des travailleurs débutants, l'une des principales raisons pour lesquelles les industries n'offriraient pas la formation c'est le coût suivi des problèmes d'horaire. Quant au personnel intermédiaire et supérieur, le coût et les problèmes d'horaire sont à égalité comme obstacles à la formation.

La majorité de la formation est informelle, en cours d'emploi.

Mise à jour du plan d'action 2014-2015

Site Web régional sur l'emploi

Site Web régional sur l'emploi à l'intention des employeurs et des chercheurs d'emploi!

La Commission de développement de la main-d'œuvre de Simcoe Muskoka, en partenariat avec le bureau de développement économique du comté de Simcoe, établit un guichet unique complet pour les affichages de postes locaux.

La recherche d'emploi et d'employés peut s'avérer un processus difficile et confus. Les employeurs et chercheurs d'emploi disposent d'un trop grand nombre sites Web. Certains sont réservés à des secteurs particuliers, offerts uniquement par le biais des médias sociaux ou imprimés, exigent des frais ou présentent toute une variété de complications qui limitent le taux de réussite pour trouver l'emploi ou le nouvel employé parfait.

Le nouveau site rassemblera et dressera la liste des postes vacants dans le comté de Simcoe et le district de Muskoka dans un seul site facile à naviguer.

La simplification des renseignements dans un seul site permettra de mettre en valeur le marché du travail local et d'attirer les meilleurs talents.

Voici quelques avantages du nouveau site Web :

- Aucun frais ou tracas pour les employeurs qui affichent les postes vacants à combler
- Conseils et liens pour la rédaction de curriculum vitae et de lettres de présentation ainsi que d'autres renseignements sur la recherche d'emploi
- Renseignements et ressources pour aider les employeurs à rédiger des affichages de postes efficaces
- Accès aux Services d'emploi et de formation d'Emploi Ontario

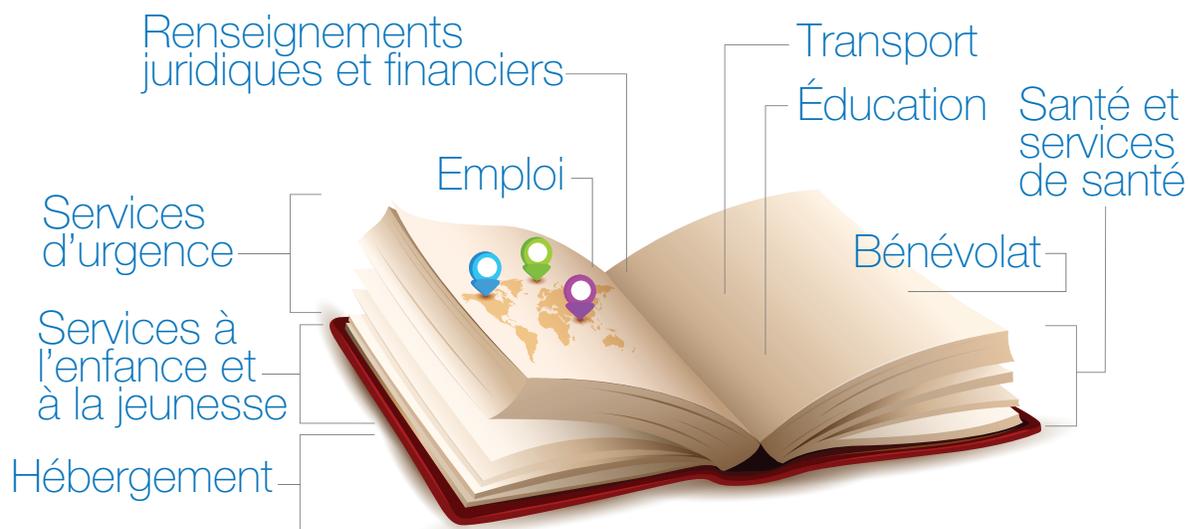


Répertoire communautaire

Les versions mises à jour des répertoires communautaires de Simcoe et Muskoka seront publiées en 2015. Il s'agit des documents les plus populaires dans la bibliothèque de ressources de la CDMSM.

Les répertoires (formellement connus sous le nom de « répertoires jeunesse ») subissent une mise à jour pour qu'ils deviennent un guide général des services de la région. Nous consultons la communauté pour garantir que les répertoires sont complets et inclusifs.

Le répertoire continuera d'être un outil indispensable qui permettra aux travailleurs et aux organismes communautaires de la région d'aiguiller leurs clients de manière efficace. Il fournira les listes et groupes de la région locale y compris des milliers de ressources dans les secteurs de la santé, de l'emploi et de l'éducation, toujours à portée de la main.



Compétences d'employabilité

Renseignements de base. Le projet de formation en compétences d'employabilité a permis d'inventorier les pratiques exemplaires en formation des compétences non techniques, à l'échelle nationale et internationale. Leur examen et l'utilisation permet d'informer l'élaboration et la validation d'un cadre de formation en compétences d'employabilité. On a effectué un sondage auprès des employeurs et autres groupes d'intervenants clés pour recueillir la rétroaction sur l'importance des compétences d'employabilité et la possibilité d'établir un programme d'accréditation.

D'après cette étude, un objectif clé en 2014-2015 prévoit la création

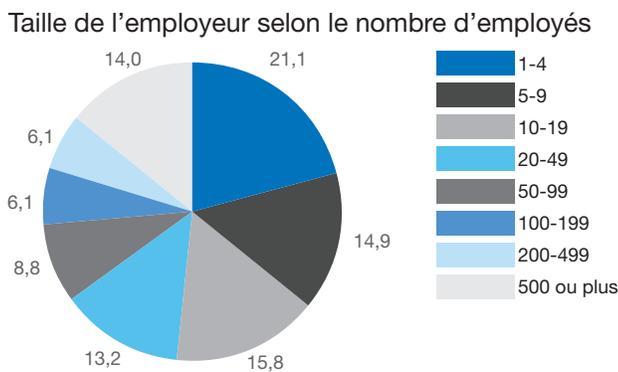
d'un groupe de travail pour fournir l'expertise sur l'élaboration du cadre grâce à un groupe élargi d'intervenants d'autres régions.

« L'étude appuie un cadre curriculaire proposé pour offrir un programme de compétences d'employabilité » comme le résume le Rapport final de Miller Dickinson Blais.

Produits. Avec la rétroaction du groupe de travail, un cadre de formation complet en compétences d'employabilité sera élaboré et mis à l'essai à l'intention des chercheurs d'emploi ou des personnes sous-employées. De plus, le projet s'efforce d'informer et de partager ce cadre de formation en compétences d'employabilité avec les intervenants provinciaux.

Principaux partenaires. La Commission de développement de la main-d'œuvre de Simcoe Muskoka (CDMSM) est responsable du projet en collaboration avec les programmes d'Emploi Ontario (EO) dont les fournisseurs de services d'emploi, d'alphabétisation et d'apprentissage et divers employeurs. Le projet est financé par le ministère de la Formation, des Collèges et Universités. « Une formation officielle mettrait à niveau les compétences et rassurerait les employeurs, a dit Charlotte Parliament, membre du CA de la CDMSM. Les chercheurs d'emploi seront plus en mesure de prouver l'ensemble des compétences accrues tandis que les employeurs auraient accès à un bassin de main-d'œuvre ayant suivi une formation en compétences essentielles. »

Graphique 1 Caractéristiques des employeurs questionnés

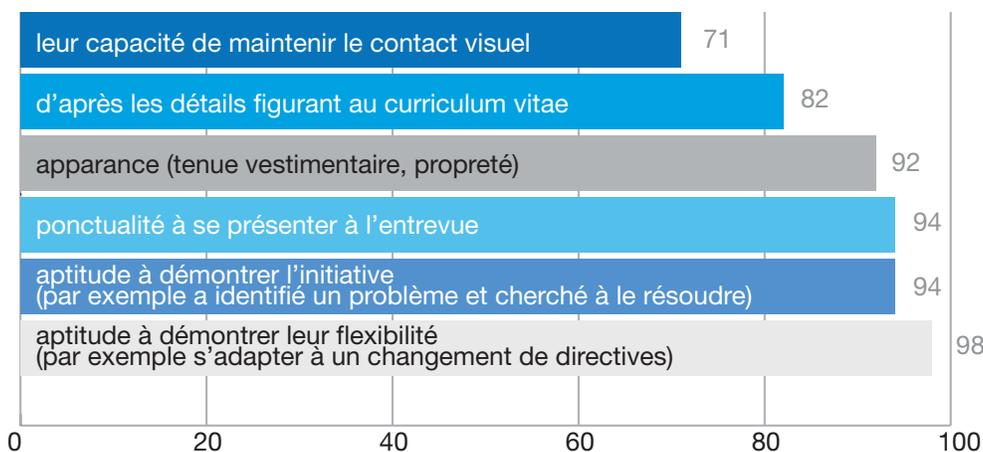


Questions abordées. La CDMSM relève un défi commun soulevé par les employeurs à l'échelle locale et nationale. Les dix qualités que les PDG d'entreprises canadiennes disent rechercher chez les nouveaux employés figurent dans un nouveau sondage effectué par le Conseil canadien des chefs d'entreprises <http://www.ceocouncil.ca/wp-content/uploads/2014/01/Preliminary-report-on-skills-survey-Jan-20-2014-2.pdf>. Il s'agit notamment de :

- Aptitudes en relations humaines et en établissement de relations
- Compétences en communication
- Compétences en résolution problèmes
- Aptitudes en analyse
- Aptitude de leadership
- Connaissances et expériences relatives à une industrie particulière
- Connaissances fonctionnelles
- Connaissances technologiques
- Compétences en gestion de projet
- Pensée créative

Mesures du succès. Les chercheurs d'emploi trouveront la tâche de décrocher un emploi plus facile en raison des compétences accrues et les employeurs seront plus aptes d'embaucher et de conserver les employés qui répondent mieux aux exigences en compétences d'employabilité recherchées chez la main-d'œuvre d'aujourd'hui.

Graphique 2 Mesure des compétences d'employabilité – Résultat du sondage des employeurs



Déjeuner-conférence

Le mythe et la réalité dans les métiers spécialisés

En partenariat avec le Collège Georgian, le Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario et la télévision Rogers, il y aura télédiffusion d'une combinaison d'histoires de réussite en direct et préenregistrées dans cinq campus collégiaux.

Le déjeuner-conférence abordera le sujet du mythe et de la réalité des métiers spécialisés, y compris le coût, les avantages fiscaux et les mesures financières en vue d'inciter à embaucher et à former un apprenti ainsi que la fidélisation des ouvriers qualifiés. Les employeurs et employés locaux raconteront leurs histoires de réussite.

Partenariat de la région du Centre

La CDMSM, en collaboration avec les commissions de planification de la main-d'œuvre Peel Halton Workforce Development Group et Workforce Planning Board of York Region and Bradford West Gwillimbury, rédigera un rapport sur les pratiques exemplaires en matière d'emploi des jeunes qui comportera une analyse et des recommandations à l'intention des fournisseurs de service d'Emploi Ontario. Le rapport permettra de recueillir et d'analyser les pratiques prometteuses en vigueur ailleurs et d'étudier ce qui pourrait bien fonctionner pour les fournisseurs de service.



Mise à jour du plan d'action 2014-2017

PRINCIPALE PRIORITÉ POUR 2014 - 2017

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

Augmenter les compétences en informatique pour favoriser la navigation et la maîtrise des logiciels.

Justification : L'Organisme touristique régional 7 a publié une étude sur la main-d'œuvre dans le secteur du tourisme en 2013 où on relève que le principal défi du secteur est la formation en service à la clientèle. De plus, selon le rapport Digging Deeper compilé par les fournisseurs de service d'Emploi Ontario, le tiers des employeurs sondés indiquent qu'ils s'attendent à 2 à 4 ans d'expérience professionnelle chez les candidats qui font demande aux postes de débutant. Enfin, les participants au sommet communautaire 2013 du comté de Simcoe ont placé ce but au deuxième rang parmi les douze priorités énumérées.

Stratégies d'action :

À court terme :

- Petit-déjeuner d'apprentissage diffusé en simultanée – partie 1 : Axé sur le partage de renseignements sur l'apprentissage avec les employeurs. On en profitera également pour transmettre l'information sur le projet de compétences en employabilité de la CDMSM.

À moyen terme :

- La CDMSM propose un petit-déjeuner d'apprentissage diffusé en simultanée – partie 2 portant sur le thème de la sensibilisation à l'investissement dans les employés.

À long terme :

La communauté sera en mesure de :

- créer une campagne de marketing soulignant les avantages que les employeurs retirent de l'investissement dans la formation du personnel. Ceci pourrait même influencer la création d'un prix ou d'une désignation servant à reconnaître les employeurs qui investissent effectivement dans le développement des compétences et des connaissances du personnel.
- élaborer ou inventorier les modules d'apprentissage à l'intention des employés actuels ou prospectifs pouvant être offerts en ligne.
- recourir au modèle d'excellence en fabrication pour stimuler la demande globale, faciliter l'accès et réduire les coûts.
- explorer l'établissement « d'échelles de carrière » pour les professions courantes. Par exemple, il n'est pas nécessaire d'être un opérateur CNC entièrement qualifié pour exécuter certains travaux CNC dans certaines entreprises. Un travailleur peut se munir d'un certificat de base, décrocher un emploi et poursuivre ses efforts pour obtenir un certificat plus avancé en cours d'emploi. L'employeur lui donnerait congé pour suivre les volets de formation à court terme, le cas échéant, voire même contribuer au coût de la formation. La mise à jour des compétences essentielles ou non techniques peut être incorporée au premier volet de la formation.

PRIORITÉ 2 POUR 2014 - 2017

But : Favoriser les partenariats entre les secteurs de l'éducation et des affaires.

Justification : Garantir que l'éducation fournie est pertinente aux besoins du marché du travail actuel. L'initiative de partenariat sur le marché du travail du comté de Simcoe : Stade 1 5.3.3.1, signale que lorsqu'on a demandé aux employeurs si les établissements d'enseignement postsecondaire consultaient la communauté d'affaires pour informer et influencer la prestation des programmes et de la formation, la majorité a répondu que « non » et a ajouté que « les établissements d'enseignement postsecondaire doivent prêter attention aux besoins actuels et futurs des employeurs. »

Stratégies d'action :

À moyen terme :

La communauté sera en mesure de :

- former une passerelle entre le secteur de l'éducation et le secteur des affaires par l'entremise des entités actuelles : zones d'amélioration commerciales (ZAC), chambres de commerce, offices de commercialisation touristique (OCT), etc.
- collaborer avec les réseaux de ressources humaines pour augmenter la sensibilisation et faciliter l'établissement des liens entre les volets postsecondaire et commercial. Cette mesure aidera à garantir que l'éducation fournie tient compte des besoins exprimés au sein du marché du travail actuel.
- œuvrer auprès des comités consultatifs actuels pour informer la formation et garantir sa pertinence en fonction des besoins des employeurs locaux et recourir à ces comités pour trouver d'autres domaines où apporter des améliorations dans ces industries.

À long terme :

La communauté sera en mesure de :

- élaborer des cours d'introduction à l'industrie aux paliers secondaire et postsecondaire pour fournir les renseignements sur l'industrie globale et ouvrir la porte d'entrée vers un domaine spécialisé. Par exemple, dans le cas de la fabrication, offrir un programme de certificat qui comprend la santé et la sécurité, la lecture de plans et les processus d'apprentissage, l'instruction, etc. Les secteurs du tourisme et des soins de santé peuvent également se munir de tels programmes d'introduction.
- tirer plein profit des plans individuels de cheminement de programme des étudiants pour que ces derniers soient en harmonie avec les entreprises (les plans de cheminement font ressortir les capacités des étudiants et réussissent mieux à les jumeler à ce qu'ils font avec excellence pendant leur carrière, y compris les expériences coopératives). Il s'agit d'une proposition gagnante pour les employeurs, car ils auront accès aux chercheurs d'emploi ayant effectivement fait l'objet d'une présélection pour les aptitudes requises.
- optimiser les programmes des établissements postsecondaires (programmes de coop ainsi que les possibilités de projets de recherche appliquée).

éducation
+ entreprise
= succès

PRIORITÉ 3 POUR 2014 - 2017

But : Améliorer le réseau de transport dans le comté de Simcoe et le district de Muskoka pour faciliter la mobilité des travailleurs entre les régions.

Justification : D'après l'initiative de partenariat sur le marché du travail du comté de Simcoe : les chercheurs d'emploi et les fournisseurs de services d'emploi répètent régulièrement que le réseau de transport du comté est un obstacle à l'emploi (Stade 1. 5.3.1.1). De fait, cette question a été classée au premier rang parmi les priorités lors du sommet communautaire du comté de Simcoe en 2013.

Stratégies d'action :

À long terme :

Le comté de Simcoe perfectionne le Plan directeur des transports présenté au conseil de comté en mars 2014. Le plan comporte plusieurs mesures qui orienteront et appuieront la coordination continue des initiatives en matière de transport partout dans le comté de Simcoe.

Initiatives actuelles en matière de transport :

- Corridor de transport en commun, autoroute 11 entre Bracebridge et Orillia
- Tronçon de transport Collingwood/Wasaga
- Tronçon de transport Barrie/Essa
- Penetanguishene/Midland – étude de faisabilité en cours pour examiner les modalités de trafic et de transport et les besoins en matière de tronçon entre les deux communautés.

PRIORITÉ 4 POUR 2014 - 2017

But : Faire progresser les projets de développement économique visant à créer et à maintenir les emplois locaux.

Justification : D'après la stratégie décennale de développement économique du comté de Simcoe : le comté a connu une croissance considérable au cours des dernières années. La population a augmenté de 30 % depuis les quinze dernières années, et la région du Grand Toronto continue à s'étendre vers le nord pour rejoindre Simcoe Sud; l'on s'attend à ce que cette expansion se poursuive. Ceci est renforcé par le Plan de croissance de la région élargie du Golden Horseshoe qui prévoit que le comté ajoutera 131 000 résidents d'ici 2031. Cette croissance aura d'importantes retombées pour le comté qui pourra désormais attirer de nouveaux investissements des entreprises ainsi que des occasions d'emploi.

Stratégies d'action :

À court terme :

- Proposer un Conseil des employeurs pour la Commission de développement de la main-d'œuvre de Simcoe Muskoka.
- S'appuyer sur le réseau régional de bureaux de développement économique, les comités de l'ACDE, etc.
- Reconnaître les intervenants clés et recruter des champions.

À moyen terme :

La communauté sera en mesure de :

- effectuer des recherches sur l'élaboration d'un programme d'ambassadeur d'affaire.
- établir des partenariats créatifs qui améliorent l'accessibilité.



À long terme :

La communauté sera en mesure de :

- établir un réseau/forum de communication à guichet unique où les intervenants du marché du travail peuvent se rencontrer, discuter, collaborer et partager des idées.
- appuyer le travail indépendant individuel et ajuster les initiatives pour d'autres qui ne sont pas admissibles à l'AE.
- fournir des initiatives de réduction des coûts pour aider à commercialiser les nouvelles entreprises ou à faire la promotion d'entreprises locales.
- offrir des mesures incitatives pour les employeurs actuels.
- créer des pépinières d'entreprises.
- établir des « sites de lancement » où les entreprises peuvent démarrer pour commencer en vue de déménager plus tard vers un site plus permanent à mesure que l'entreprise prend de l'expansion.
- encourager la collaboration des groupes de travail des bureaux locaux de développement économique et leur fournir du soutien pour qu'ils accueillent les employeurs et autres intervenants clés afin de créer et de maintenir des occasions d'emploi.
- créer un « centre d'excellence » pour le perfectionnement des compétences internationales où les nouveaux arrivants peuvent se mettre à niveau et répondre aux exigences canadiennes relatives aux titres de compétences.
- encourager les immigrants à établir des entreprises dans le comté de Simcoe et le district de Muskoka.
- mettre en vedette les histoires de réussite des immigrants.

PRIORITÉ 5 POUR 2014 - 2017

But : Travailler pour harmoniser les attentes des chercheurs d'emploi avec les salaires et indemnités des employeurs locaux.

Justification : L'Association des professionnels en ressources humaines (APRH- HRPA), section de Barrie et du district, fournit un sondage annuel Total Rewards Survey pour le comté de Simcoe et le district de Muskoka où l'on compile les données sur le traitement, le salaire et la rémunération des dirigeants pour fournir aux entreprises les renseignements dont elles ont besoin pour attirer et maintenir une main-d'œuvre optimale.

Stratégies d'action :

À court terme :

- Faire la promotion de la Centrale d'emploi (site Web régional sur l'emploi) afin de jumeler les employeurs et les chercheurs d'emploi.

À moyen terme :

La communauté sera en mesure de :

- assurer l'éducation et la sensibilisation sur les avantages/coûts pour les employés et employeurs de travailler et d'embaucher à l'échelle locale.
- promouvoir l'importance d'un salaire de subsistance.
- constituer un dossier d'analyse de rentabilisation en faveur de l'augmentation salariale (ce qu'il en coûte pour embaucher et former de nouveaux employés en comparaison au coût du maintien des employés au moyen d'augmentations salariales, etc.).
- encourager les employeurs à embaucher le personnel à un salaire inférieur afin de permettre la formation et l'acquisition d'expérience (postes de développement).

À long terme :

La communauté sera en mesure de :

- établir une plate-forme de communication (portail) qui relie les employeurs aux renseignements actuels sur les attentes d'emploi et de salaire. Surveiller le trafic enregistré par le site et les visionnements du site. Expédier les mises à jour du marché du travail aux chercheurs d'emploi par le biais d'avis par courriel. Envoyer des avis aux employeurs concernant les niveaux de rémunération offerts dans des postes similaires dans diverses régions.
- chercher à harmoniser les attentes de l'employeur et de l'employé. Effectuer une comparaison entre les salaires du comté de Simcoe, du district de Muskoka et de la ville de Toronto et en faire la comparaison avec la formule du coût de la vie/salaire de subsistance.
- effectuer des recherches pour déterminer si le nombre de résidents rémunérés à salaire minimum est plus élevé dans le comté de Simcoe et le district de Muskoka comparativement aux autres municipalités.
- encourager et appuyer l'entrepreneuriat par le biais de stratégie de politique publique (c.-à-d. incitatifs fiscaux).
- coordonner avec d'autres compétences en Ontario qui travaillent sur des projets liés au salaire de subsistance et établir des méthodes uniformes de calcul ainsi que la reconnaissance des employeurs.
- identifier les caractéristiques de la population du comté de Simcoe et du district de Muskoka qui quitte pour s'établir dans d'autres provinces (âge, scolarité, pays d'origine, compétences techniques).

éducation des
employeurs
portant sur
l'inclusion



PRIORITÉ 6 POUR 2014 - 2017

But :

- Faciliter le soutien à la transition d'emploi pour les chercheurs d'emploi qui doivent surmonter des obstacles à l'emploi grâce aux soutiens personnalisés et à l'attention en ce qui concerne le développement et l'accompagnement du chercheur d'emploi.
- Accroître la sensibilisation aux soutiens et aux programmes d'emploi disponibles.
- Améliorer la collaboration entre les fournisseurs de services d'emploi locaux pour établir des contacts effectifs avec les employeurs locaux.

Justification : Selon les données sur les clients d'Emploi Ontario fournies par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités : il y a un pourcentage beaucoup plus élevé de clients des services d'emploi dans la zone de la CDMSM qui ne possède qu'un diplôme d'études secondaires, soit un nombre beaucoup plus élevé que dans la région du Centre et que la moyenne provinciale; et un pourcentage beaucoup moins élevé de clients possédant un grade universitaire. Par rapport aux chiffres de la région et de la province, il y a également un pourcentage plus élevé de clients ayant moins qu'une 12^e année.

De plus, quoique les jeunes soient sous-représentés parmi les clients des services d'emploi comparativement à la part de jeunes chômeurs, le nombre de jeunes qui comptent parmi les clients des services d'emploi a augmenté par rapport à l'année dernière (de 21 % à 24 %), peut-être à cause du soutien supplémentaire offert par le Fonds ontarien d'aide à l'emploi pour les jeunes.

Stratégies d'action :

À court terme :

- Établissement d'un salon régional de l'emploi virtuel proposé.
- Ateliers proposés pour les personnes qui travaillent auprès de clients ayant des problèmes de santé mentale.
- Projet de compétences d'employabilité.

À moyen terme :

La communauté sera en mesure de :

- offrir de la formation en matière d'inclusion aux employeurs (handicaps, âge, etc.); des mesures incitatives pour aider les employeurs à être inclusifs (coûts d'immobilisation associés aux mesures d'adaptation).
- réaliser une vidéo montrant de vrais employeurs et de vraies personnes qui ont connu du succès.
- soumettre des propositions de programmes de formation relais dans les domaines où l'on prévoit des pénuries de main-d'œuvre (par exemple, soins infirmiers).
- élaborer des programmes de mentorat et de réseautage à l'intention des immigrants spécialisés et éduqués pour appuyer les liens à l'emploi.

À long terme :

La communauté sera en mesure de :

- augmenter le nombre de places subventionnées en garderie pour les personnes qui travaillent; peut-être selon une échelle mobile (services de garde basé sur le revenu).
- lancer un programme de pépinière d'entreprise à l'intention des personnes qui font face à des obstacles et qui souhaitent démarrer une entreprise plutôt que de chercher un emploi. Ceci permet de venir en aide aux personnes qui se lancent en entreprise, mais mène aussi à l'embauche d'autres personnes qui affrontent des obstacles.
- intégrer l'acquisition de compétences non techniques au système d'éducation dès la première année. Offrir des occasions de mettre ces compétences en pratique en milieu scolaire et identifier ces compétences dans le cadre de stages coop aux fins d'apprentissage par l'expérience. Incorporer ces activités aux projets existants et aux ressources à développer.

PRIORITÉ 7 POUR 2014 - 2017

But : Renforcer le succès des employeurs locaux grâce au recrutement et au maintien de bons employés.

Justification : Un sondage mené en 2013 par la Commission de développement de la main-d'œuvre de Simcoe Muskoka et le service de développement économique du comté de Simcoe auprès d'un échantillonnage d'employeurs les employeurs de Simcoe et de Muskoka indique qu'ils n'ont pas affiché d'offre d'emploi pour une ou plusieurs des raisons suivantes :

- Trop cher (28,6 %)
- Inefficace (7,1 %)
- Trop de candidats (pas assez de temps pour examiner les demandes) (21,4 %)
- Trop de candidats sous-qualifiés (57,1 %)
- Candidats qui connaissent mal la technologie (35,7 %)
- Mauvaise expérience (7,1 %)

Stratégies d'action :

À court terme :

- Centrale d'emploi (site Web régional sur l'emploi)

À long terme :

La communauté sera en mesure de :

- créer un centre d'échange pour les politiques, procédures et formulaires.
- tirer profit des sites d'Emploi Ontario pour la prestation d'occasions d'apprentissage à intervalles réguliers.
- élaborer des ateliers d'apprentissage à l'intention des petites entreprises sur une variété de sujets liés aux ressources humaines.

PRIORITÉ 8 POUR 2014 – 2017

But : Améliorer l'information sur le marché du travail local.

Justification : Selon l'initiative de partenariat sur le marché du travail du comté de Simcoe : Stade 1 5.3.11.1 : les chercheurs d'emploi citent que les contacts d'emploi qualifiés et propres à un secteur donné sont importants à maximiser leur potentiel de carrière. À cette fin, la création d'un portail unique et fiable en ligne qui assure l'agrégation d'emplois augmenterait la sensibilisation des chercheurs d'emploi et appuierait l'accès aux occasions tout en aidant les employeurs à faire des annonces efficaces afin de recruter des candidats pour combler des postes vacants.

Stratégies d'action :

À court terme :

- Centrale d'emploi (site Web régional sur l'emploi).
- Conseil en matière de données proposé pour la Commission de développement de la main-d'œuvre de Simcoe Muskoka.



Optimiser les
possibilités de
carrière



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

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



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

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



OCTOBRE
2014 | Plan du marché du travail local