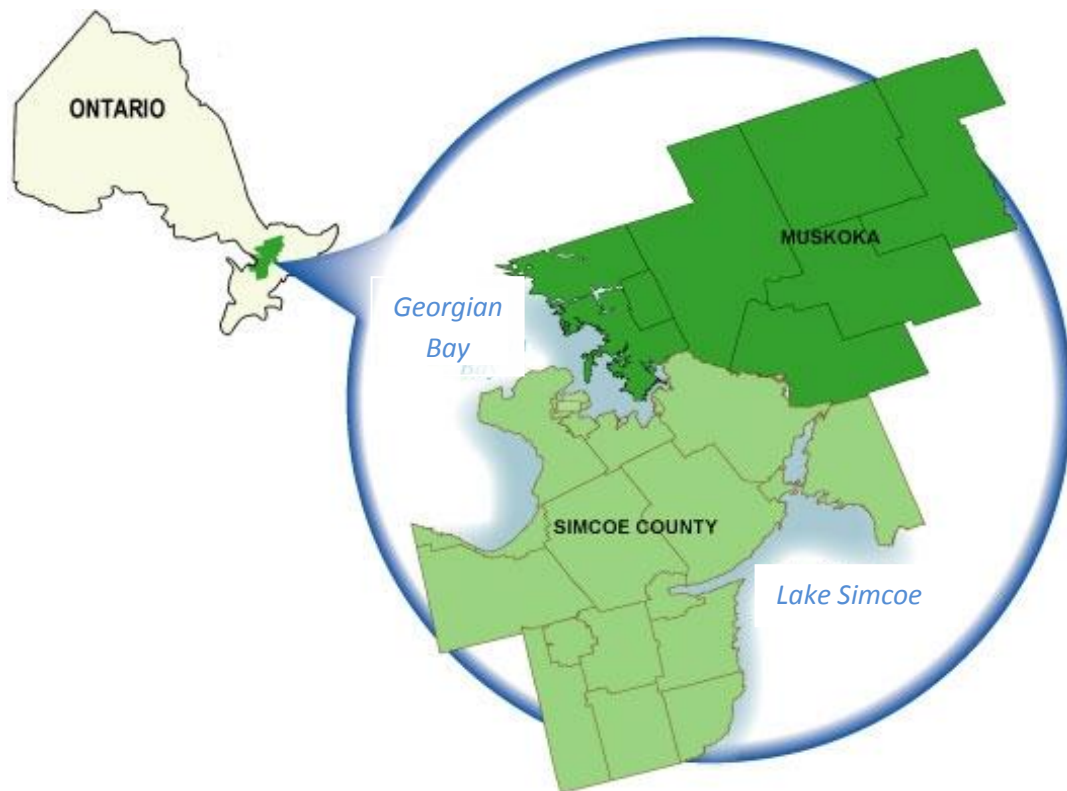


PLAN DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL 2013



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



Conseil d'administration et personnel de la Commission de développement de la main-d'œuvre de Simcoe Muskoka

Coprésident affaires	Luke Sternberg
Coprésidente syndicat	Patty Coates
Entreprises	Peggy Crane
	John Smith
Syndicat	Terry Heittola
Éducation/formation	Charlotte Parliament
	Mac Greaves
Francophones	Josée Lefebvre
Minorités visibles	Carl Persaud
Conseillère, MFCU	Deb Crawford
Conseiller, MFCU	Brian Hoysa
Conseillère, POSPH	Wendy Blyth
Conseillère, Ontario au travail	Kelly Scott
Directrice générale	Susan Laycock
Animatrice de projet/Adjointe administrative	Judith Johnston

La CDMDSM, en exploitation depuis 1997, est un organisme sans but lucratif autonome administré par la communauté et membre de Planification de main d'œuvre de l'Ontario, réseau de commissions de développement de la main-d'œuvre financé par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités. Les conseillers qui siègent au conseil d'administration représentent les groupes de circonscriptions diversifiés dans le comté de Simcoe et le district de Muskoka.

Table des matières

Membres du conseil d'administration et du personnel	1
Renseignements généraux.....	3
Analyse du marché du travail local.....	4-5
Situation du marché du travail dans le comté de Simcoe et le district de Muskoka	
Variation en pourcentage de la population	6
Répartition par âge.....	7-8
Changement de la population et dynamique de l'immigration.....	9-10
Taux de chômage.....	11-12
Pourcentage de chômage avec 27 semaines sans emploi ou plus.....	13
Nombre d'employeurs selon la taille de l'effectif.....	14-18
Variation au nombre d'employeurs selon la taille d'entreprise.....	19
Variation au nombre d'employeurs selon l'industrie et la taille de l'effectif.....	20-21
Variation de l'emploi dans les PME selon le secteur d'industrie.....	22-23
Dix principaux sous-secteurs d'industries avec variation de l'emploi dans les PME	24-29
Mise à jour du plan d'action 2012 – 2013.....	30
Collaborations, projets et initiatives.....	31-32
Plan d'action 2013 - 2014	33-34
Échéanciers des activités du partenariat sur le marché du travail	35
Participants aux consultations.....	36

Renseignements généraux

Le développement de la main-d'œuvre est une approche de développement économique qui tâche d'améliorer la stabilité et la prospérité économique d'une région en mettant l'accent sur les personnes plutôt que sur les entreprises. Le développement de la main-d'œuvre a évolué d'une méthode axée sur le problème, touchant les questions telles que les travailleurs peu qualifiés ou le besoin d'embaucher plus d'employés dans une industrie particulière, pour devenir une approche holistique qui tient compte des nombreux obstacles des participants et des besoins généraux de la région. Aujourd'hui, le développement de la main-d'œuvre est souvent perçu comme une solution aux enjeux d'équité sociale.

Les programmes de développement de la main-d'œuvre qui connaissent du succès bénéficient typiquement d'un réseau solide de liens dans la communauté et possèdent les compétences nécessaires à répondre aux changements qui surviennent dans leur environnement.

Wikipédia

Le comté de Simcoe et le district de Muskoka, en collaboration avec la CDMDSM au fil de ses quinze ans de service dans les collectivités, représentent de bons exemples de régions où le développement de la main-d'œuvre a réussi grâce à la collaboration entre les organismes communautaires qui cherchent à la fois des solutions et la croissance. La commission a pour principale responsabilité la procuration et la compilation de données et la communication d'information sur le marché du travail par divers moyens pour mettre ces renseignements à la disposition des intervenants. Le présent rapport constitue le support privilégié par lequel nous nous acquittons de cette responsabilité.

De concert avec les dirigeants locaux éclairés, nous continuons à effectuer des consultations communautaires dans le but de déterminer les véritables enjeux de la communauté pour les comparer aux indicateurs locaux glanés dans les données statistiques. Ce processus aide à fournir des renseignements fondés sur des données probantes et présente un cadre stratégique tout en attirant l'attention sur l'identification des tendances du marché du travail local et les mesures nécessaires à aborder ces préoccupations.

En tant qu'intermédiaire neutre, nous interpellons la participation de notre communauté dans les recherches et la planification du marché du travail. De plus, nous facilitons la collaboration sur les solutions locales aux enjeux locaux grâce à :

- ✓ l'inventaire des besoins et des enjeux du marché du travail local
- ✓ la participation des membres de la communauté, des experts et des personnes d'influence qui cherchent de manière proactive à résoudre les problèmes recensés
- ✓ l'analyse des données et des renseignements
- ✓ le lancement de stratégies en matière de développement de la main-d'œuvre
- ✓ l'élaboration d'outils et de ressources
- ✓ la communication avec les intervenants pour appuyer la mise en œuvre de solutions locales.

Le contenu de ce rapport est issu de diverses sources que nous considérons fiables. 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 ainsi que le ministère de la Formation et des Collèges et Universités.

De plus, nous tenons à remercier Tom Zizys de son travail d'analyse des données et d'élaboration de tableaux pour le rapport. Depuis 20 ans, Tom œuvre comme chercheur en politiques et conseiller de projet dans le secteur communautaire, axé sur l'analyse du marché du travail. Enfin, nous remercions particulièrement Charlotte Parliament, membre du conseil d'administration, du travail qu'elle a fait sur ce document.

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.

Susan Laycock, cfre, cae, cavr,
Directrice générale,

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

Aperçu du marché du travail



Le résumé, l'analyse et les diagrammes suivants ont été préparés par Tom à partir des données compilées par Statistique Canada, le Recensement, l'Enquête sur la population active et la Structure des industries canadiennes.

Entre 2006 et 2011, les taux de croissance dans le comté de Simcoe et la municipalité régionale de Muskoka ont varié - la population à Simcoe a suivi le même rythme d'accroissement que l'Ontario dans l'ensemble, tandis que celle de Muskoka n'a connu qu'une légère augmentation. Les taux de croissance varient également d'une municipalité locale à l'autre; d'une part, des hausses atteignant des pourcentages à deux chiffres à Wasaga Beach et Collingwood, d'autre part peu ou aucune croissance à Orillia et Oro-Medonte en passant par une croissance moyenne pour Gravenhurst et Huntsville, tandis que Bracebridge a connu une perte de population.

Le profil de la pyramide des âges à Simcoe se rapproche beaucoup de celui de l'Ontario. La seule variation à noter est que Simcoe compte une proportion légèrement plus petite de personnes âgées de 25 à 34 ans. La pyramide des âges à Muskoka varie beaucoup plus du profil de la population provinciale avec une proportion considérablement plus grande de résidents âgés, à commencer par les personnes de 50 à 54 ans. Parallèlement, Muskoka a proportionnellement moins de résidents dans la catégorie d'âge plus jeune de 0 à 4 et de 40 à 44 ans. Ce déficit est tout particulièrement prononcé dans le groupe d'âge des 20 à 39 ans.

Entre 2006 et 2011, Simcoe a connu une migration considérable de résidents, surtout dans la catégorie d'âge des 25 à 44 ans suivi des 45 à 64 ans et des personnes de 0 à 17 ans. Mais, en réalité, Simcoe a affiché une émigration des jeunes de 18 à 24 ans. À Muskoka, la plus importante migration nette pendant cette même période survient chez les 45 à 64 ans alors que la plus importante émigration se produit chez les jeunes de 0 à 17 ans.

Le taux de chômage dans la région métropolitaine de recensement de Barrie (RMR) a dépassé la moyenne ontarienne une fois la récession installée à l'automne de 2008 et est demeuré supérieur à ce taux pendant la majeure partie de 2011 jusqu'à ce qu'il s'établisse plus près de la moyenne ontarienne en 2012. Les jeunes ont été très durement frappés par la récession, car leur taux de chômage s'est élevé à plus de 30 % à l'été de 2009 alors que le chômage chez les adultes n'est jamais parvenu à deux chiffres.

En moyenne, le taux de chômage chez les jeunes a tendance à être deux fois plus élevé ou plus que celui des adultes. Dans la RMR, ce ratio est resté constamment supérieur tout au long de 2010 et au début de 2011. Quoique le taux de chômage chez les jeunes dans les régions de la RMR de Barrie soit inférieur à celui de l'Ontario pendant la majeure partie de l'an dernier ou plus, il a commencé à grimper de nouveau pour atteindre trois fois et plus le taux des adultes en novembre et décembre 2012.

Dans Simcoe, la construction représente le deuxième plus important employeur et, à 17 %, est considérablement plus élevée que la moyenne provinciale de 11 %. Les services professionnels scientifiques et techniques s'installent au deuxième rang à 11 %, taux légèrement inférieur à la moyenne provinciale de 15 %. Le commerce de détail se retrouve en troisième place suivi de très près par les services immobiliers et les services de location et de location à bail.

À Muskoka, la construction représente la plus grande part des employeurs et recueille un pourcentage important de 23 % de tous les établissements. Le commerce de détail représente la deuxième catégorie à 11 %, suivi des services immobiliers et des services de location et de location à bail. Muskoka compte une plus faible proportion d'employeurs dans la catégorie des services professionnels scientifiques et techniques malgré qu'il s'agisse du quatrième en importance à 9 %.

La tendance au chapitre du nombre d'employeurs selon la taille de l'effectif est en général positive. Dans Simcoe, il existait un plus grand nombre d'employeurs ayant un effectif de 1 à 19 employés et de 20 à 99 employés qu'il n'y en avait en décembre 2008. Les employeurs ayant un effectif de 100 employés ou plus affichent les mêmes chiffres obtenus en décembre 2008, tandis que ceux sans employés sont en légèrement moins grand nombre qu'en décembre 2008.

À Muskoka, les employeurs ayant un effectif de 1 à 19 employés et de 20 à 99 employés dépassent de beaucoup le nombre d'entreprises dans cette catégorie en 2008. Les employeurs sans employés arrivent également en tête, mais ceux ayant 100 employés ou plus accusent toujours un retard considérable par rapport aux chiffres de décembre 2008, quoiqu'ils aient remonté légèrement l'an dernier.

À Simcoe, l'accroissement du nombre d'employeurs (surtout lorsqu'on exclut les employeurs n'ayant aucun employé) se retrouvaient dans les secteurs suivants : agriculture, foresterie, pêche et chasse; soins de santé et assistance sociale; et arts, spectacles et loisirs. Quelques industries ont connu une baisse dans la plupart des catégories; c'était notamment le cas de la construction et des autres services.

Muskoka a eu plus de retombées de croissance que Simcoe, en particulier en hébergement et services de restauration; services professionnels, scientifiques et techniques; agriculture, foresterie, pêche et chasse; finance et assurances; et services administratifs et de soutien.

Compte tenu des tendances en variation du nombre d'employeurs dans Simcoe, des réductions chez les employeurs sans employés, des augmentations dans les autres catégories, il n'est pas surprenant de constater que dans la plupart des industries il y a eu un accroissement net des emplois prévus dans les petites et moyennes entreprises entre 2011 et 2012. Ainsi, presque toutes les industries prévoient un accroissement de l'emploi chez les petites et moyennes entreprises (PME). Or, d'importantes augmentations ont été affichées dans : hébergement et services de restauration; commerce de détail; soins de santé et assistance sociale; et services administratifs et de soutien.

À Muskoka, presque toutes les industries prévoient un accroissement des emplois dans les PME avec des progrès notables affichés dans les domaines suivants : hébergement et services de restauration; soins de santé et assistance sociale; autres services; arts, spectacles et loisirs; et fabrication. Des reculs plus faibles ont été relevés dans les secteurs de la construction et du commerce de gros.

LA SITUATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LE COMTÉ DE SIMCOE ET LE DISTRICT DE MUSKOKA

Population

Tel qu'indiqué dans le rapport de l'an dernier, les plus récents résultats du Recensement de Statistique Canada en 2011 indiquent que le comté de Simcoe et la municipalité régionale de Muskoka ont affiché des taux de croissance variés – la population de Simcoe a augmenté de 5,7 %, soit un taux de croissance égal à celui de l'ensemble de l'Ontario, tandis que la population de Muskoka n'a connu qu'une légère augmentation de 0,8 %. Dans les deux cas, le taux de croissance était considérablement inférieur à celui affiché entre 2001 et 2006.

TABLEAU 1 – SIMCOE ET MUSKOKA RECENSEMENT DE LA POPULATION ET VARIATION EN POURCENTAGE SIMCOE, MUSKOKA ET ONTARIO				
	2011	2006	Variation % 2006-2011	Variation % 2001-2006
COMTÉ DE SIMCOE	446 063	422 204	5,7 %	12 %
DISTRICT DE MUSKOKA	58 047	57 563	0,8 %	8,4 %
ONTARIO	12 160 282	12 851 821	5,7 %	6,6 %

Source : Statistique Canada, *Profil des recensements* de 2006 et 2011

Les taux de croissance varient également d'une municipalité à l'autre : à Simcoe, les taux les plus élevés étaient de 17,6 % (Wasaga Beach) et de 11,3 % (Collingwood) alors que les taux les plus bas affichés étaient de 0,2 % (Oro-Medonte) et 1,1 % (Orillia); à Muskoka, les hausses étaient de 5,4 % (Gravenhurst) et de 4,2 % (Huntsville) en passant par une perte de la population de 1,6 % à Bracebridge.

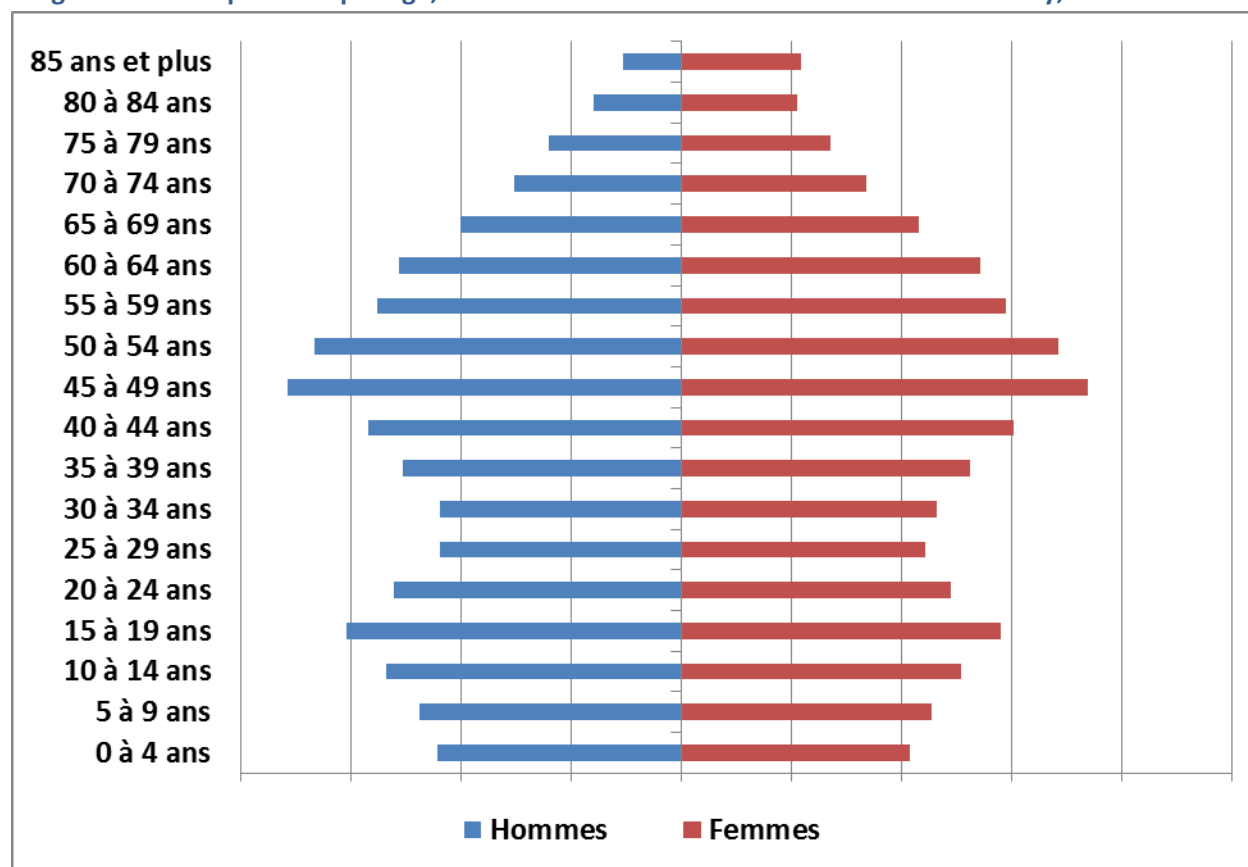
Répartition de la population par âge

La répartition de la population par groupe d'âge peut montrer des dynamiques démographiques différentes. Une proportion croissante de personnes âgées traduit une population vieillissante. Une large part de jeunes enfants indique que les familles continuent à s'établir dans une région. Le nombre de personnes qui compose la population en âge de travailler (25 à 64 ans) signale la disponibilité d'adultes pour les employeurs locaux.

La distribution de l'âge est habituellement illustrée au moyen d'une pyramide des âges où l'on montre le nombre de personnes dans chaque catégorie d'âge par sexe. Un tel diagramme prend en général la forme d'une pyramide parce que le nombre de personnes diminue habituellement avec chaque catégorie d'âge successive en raison de l'attrition naturelle. Toutefois, la forme de la pyramide peut varier considérablement en raison des habitudes d'émigration et d'immigration ainsi que des cycles d'accroissement et d'effondrement de la natalité. Les diagrammes 1 et 2 illustrent la pyramide de la population du comté de Simcoe¹ et du district de Muskoka.

¹ Pour respecter les frontières de la Commission de développement de la main-d'œuvre de Simcoe Muskoka, les données sur la population de Bradford West Gwillimbury sont exclues des chiffres du comté de Simcoe, car la municipalité se trouve à l'extérieur de la zone de cette commission.

Diagramme 1 : Répartition par âge, comté de Simcoe sans Bradford-West Gwillimbury, 2011

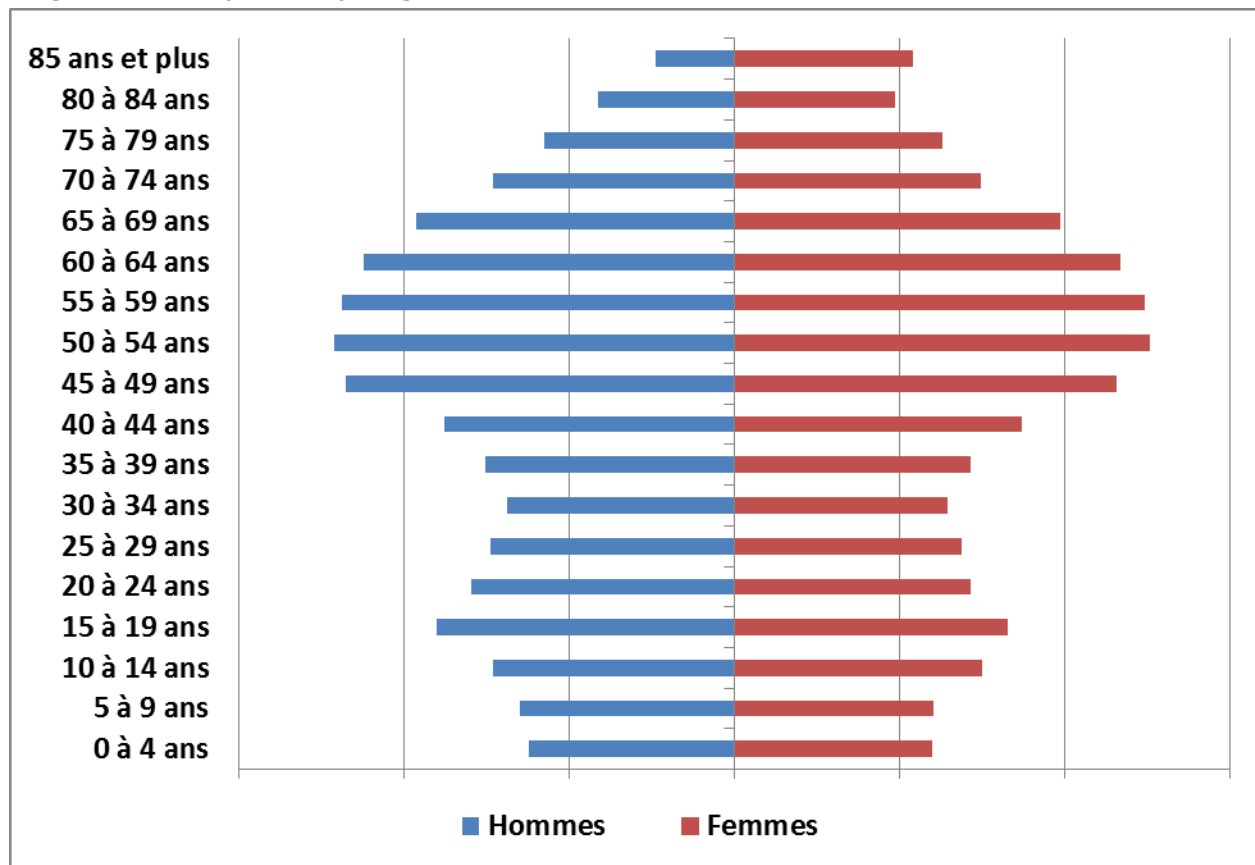


Source : Statistique Canada, Recensement de 2011; chaque intervalle représente 5 000 personnes.

Le profil de la pyramide pour Simcoe ressemble de très près à celle de l'ensemble de l'Ontario (diagramme 3) avec une protubérance importante à la catégorie des 45 à 49 ans (nés vers la fin de la génération du baby-boom) et un plus petit gonflement à la catégorie des 15 à 19 ans (fin de la génération de l'écho du baby-boom).

La seule variation à noter c'est que Simcoe a une légèrement plus faible proportion de personnes de 25 à 29 ans que la moyenne ontarienne. À Simcoe, cette tranche d'âge représente 5,3 % de la population totale, tandis qu'en Ontario elle compte pour 6,3 % de tous les résidents de la province. Ceci s'ajoute à un nombre proportionnellement moins élevé de personnes de 30 à 34 ans pour accentuer les deux protubérances de la population.

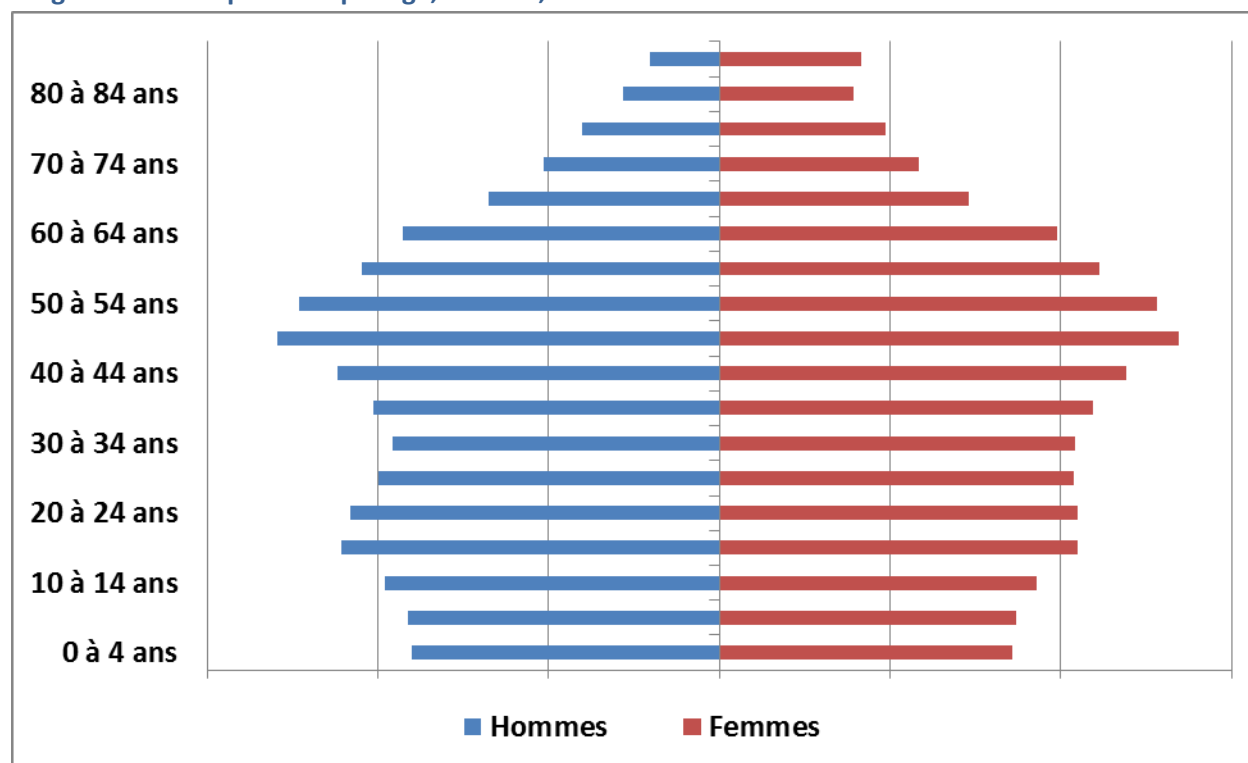
Diagramme 2 : Répartition par âge, district de Muskoka, 2011



Source : Statistique Canada, Recensement de 2011; chaque intervalle représente 1 000 personnes.

La pyramide de la population de Muskoka varie beaucoup plus du profil de la population ontarienne avec une proportion considérable de résidents âgés, commençant par les personnes de 50 à 54 ans. Parallèlement, Muskoka compte un nombre proportionnellement moins élevé de résidents dans les tranches d'âge plus jeunes de 0 à 4 et de 40 à 44 ans. Ce déficit est particulièrement prononcé chez les personnes de 20 à 39 ans.

Diagramme 3 : Répartition par âge, Ontario, 2011



Source : Statistique Canada, Recensement de 2011; chaque intervalle représente 200 000 personnes.

Changement de la population et dynamique de l'immigration

Les données du Recensement de 2011 permettent d'examiner les changements de la population par catégorie d'âge. De plus, les renseignements recueillis des personnes qui produisent une déclaration de revenus fournissent des données sur la migration et l'émigration dans chaque région de recensement. Grâce à ces données, il est possible de tracer un portrait des dynamiques de la population.

Dans le cas du comté de Simcoe, une proportion considérable du nombre net de migrants se trouve dans la catégorie des 25 à 44 ans, ce qui représente les adultes qui choisissent de s'établir dans le comté souvent accompagnés d'enfants (importante migration nette de 4 724). Ces deux catégories d'âge ont diminué considérablement, toutefois suite au vieillissement des générations baby-boom et écho du baby-boom – à mesure que ces deux protubérances montent la pyramide de population, il y a eu une diminution nette de la population dans ces deux groupes d'âge, entraînant des pertes de la population nette dans ces deux tranches d'âge malgré le niveau élevé d'émigration nette. Le vieillissement de l'écho du baby-boom a multiplié le nombre de personnes de 15 à 24 ans, ce qui a réussi à contrer l'immigration nette chez les 18 à 24 ans (les chiffres de migration et les chiffres de la population ne sont disponibles que pour les différentes tranches d'âge ce qui explique l'incongruité de la comparaison).

Dans le cas de la population d'âge supérieur, la migration nette s'ajoute au vieillissement naturel pour entraîner un accroissement considérable des résidents âgés de 45 à 64 ans et de 65 ans et plus.

TABLEAU 2 – COMTÉ DE SIMCOE ²					
DONNÉES DE MIGRATION ET DE CHANGEMENT DE LA POPULATION, 2006-2011					
CHIFFRES DE LA MIGRATION, 2006 À 2011				VARIATION DES EFFECTIFS DE LA POPULATION NETTE, 2006 À 2011	
	Immigrants	Émigrants	Migrants nets		Variation nette
0 à 17 ans	20 146	15 422	4 724	0 à 14 ans	-3,950
18 à 24 ans	11 374	12 305	-931	15 à 24 ans	3 860
25 à 44 ans	35 348	27 273	8 075	25 à 44 ans	-7 470
45 à 64 ans	19 416	13 583	5 833	45 à 64 ans	20 620
65 ans et plus	8 871	6 312	2 559	65 ans et plus	10 815
TOTAL	95 155	74 895	20 260	TOTAL	23 875

Source : Statistique Canada, *Estimation annuelle de migration par division de recensement* (selon les données administratives provenant des personnes ayant effectué une déclaration de revenus); Recensements de 2006 et de 2011.

À Muskoka, les dynamiques de la démographie sont en fait semblables, à une nuance près. La plus importante migration nette se fait chez les personnes de 45 à 64 ans. Le flux migratoire net positif chez les personnes de 25 à 44 et de 0 à 17 ans est également annulé par le vieillissement des cohortes de la génération des baby-booms et de l'écho du baby-boom ce qui entraîne une perte nette de la population pour ces tranches d'âge tout comme dans le comté de Simcoe. Les personnes de 15 à 24 ans ont également connu une perte nette de la population, car l'accroissement naturel de ce groupe d'âge n'était pas suffisant pour compenser l'exode net des jeunes.

TABLEAU 3 – DISTRICT DE MUSKOKA					
DONNÉES DE MIGRATION ET VARIATION DE LA POPULATION, 2006-2011					
CHIFFRES DE LA MIGRATION, 2006 À 2011				VARIATION DES EFFECTIFS DE LA POPULATION NETTE, 2006 À 2011	
	Immigrants	Émigrants	Migrants nets		Variation nette
0 à 17 ans	2 397	1 983	414	0 à 14 ans	-870
18 à 24 ans	1 566	2 032	-466	15 à 24 ans	-175
25 à 44 ans	4 030	3, 623	407	25 à 44 ans	-1 040
45 à 64 ans	3 671	2 341	1 330	45 à 64 ans	1 345
65 ans et plus	1 553	1 532	21	65 ans et plus	1 245
TOTAL	13 217	11 511	1 706	TOTAL	505

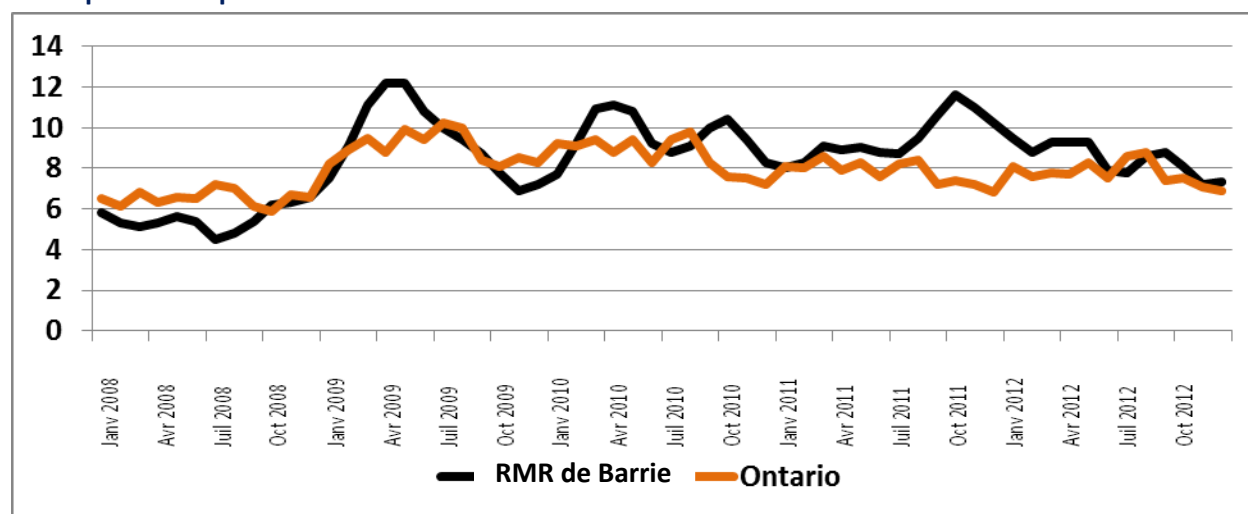
Source : Statistique Canada, *Estimation annuelle de migration par division de recensement* (selon les données administratives provenant des personnes ayant effectué une déclaration de revenus); Recensements de 2006 et de 2011.

² Les données dans ce tableau comprennent Bradford West Gwillimbury puisque les données de migration n'étaient pas disponibles à l'échelle municipale locale.

Données sur la population active

Les données courantes sur la population active ne sont disponibles que par le biais de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, bulletin mensuel sur les taux d'emploi et de chômage. Puisqu'il s'agit d'une enquête, le document représente un échantillon et les données ne sont donc fiables que pour les groupes plus importants de population. Par conséquent, les seules données disponibles dans la région locale portent sur la région métropolitaine de recensement de Barrie, qui regroupe non seulement la ville de Barrie, mais aussi les municipalités de Innisfil et de Springwater. La RMR de Barrie représente 42 % de la population du comté de Simcoe et constitue donc un baromètre pertinent des tendances du marché du travail dans la région de Simcoe.

Diagramme 4 : Résidents âgés de 15 ans et plus, RMR de Barrie et Ontario, janvier 2008 à décembre 2012 (pourcentage). Les chiffres pour la RMR de Barrie représentent les moyennes mobiles de trois mois qui ne sont pas désaisonnalisées.

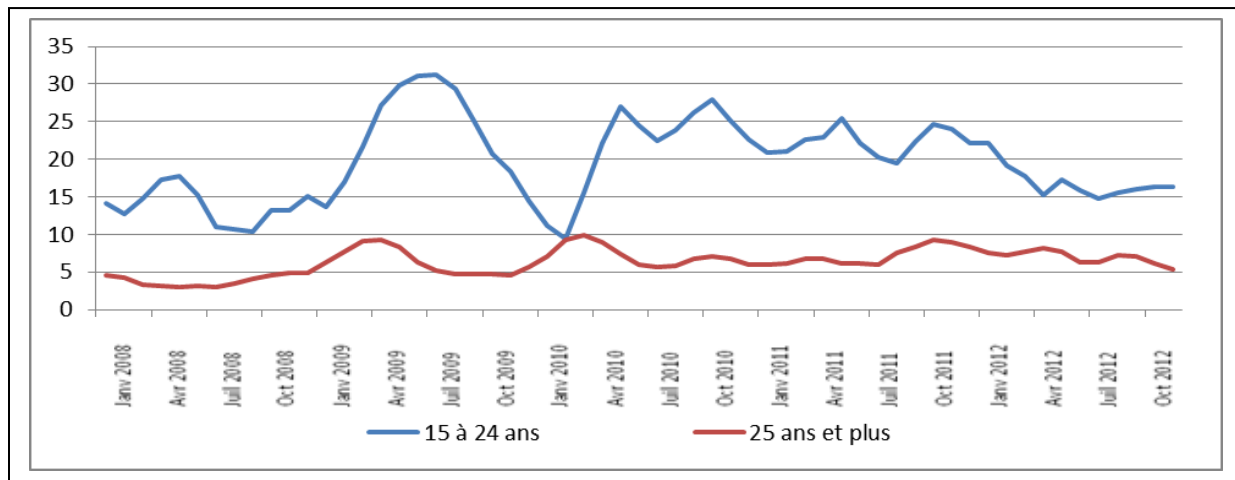


Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active

Dans l'ensemble, le taux de chômage dans la RMR de Barrie a surpassé la moyenne de l'Ontario une fois que la récession s'est installée à l'automne de 2008 (diagramme 4). Le taux de chômage semble également plus volatile, quoique ceci puisse être une conséquence d'un échantillon plus restreint qui entraînerait des écarts plus importants. Quoique le taux de chômage semble s'être maintenu à un niveau plus élevé pour la majeure partie de 2011, il semble s'établir plus près de la moyenne ontarienne en 2012.

Le diagramme 5 compare le taux de chômage des jeunes (15 à 24 ans) à celui des adultes (25 ans et plus). La récession a frappé tout particulièrement les jeunes vu que leur taux de chômage a atteint un sommet de plus de 30 % à l'été de 2009, tandis que le taux de chômage chez les adultes n'a jamais atteint les doubles chiffres (quoiqu'il se soit élevé à 9,9 % en mars 2010). Encore une fois, la volatilité extrême du taux de chômage chez les jeunes pourrait être en partie attribuable à l'échantillon restreint, toutefois la tendance générale est évidente : l'ascension avec la récession et demeure élevée en 2010 et en 2011; la réduction ne s'étant manifestée qu'en 2012.

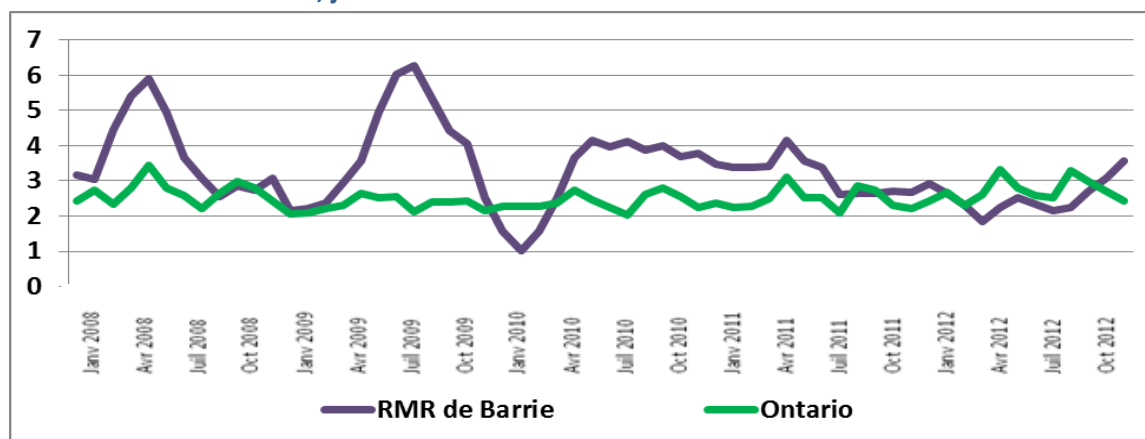
Diagramme 5 : Taux de chômage, résidents âgés de 15 à 24 ans et de 25 ans et plus, RMR de Barrie, janvier 2008 à décembre 2012 (pourcentage). Moyennes mobiles de trois mois qui ne sont pas désaisonnalisées.



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active

En moyenne, le taux de chômage chez les jeunes a tendance à être deux à trois fois celui des adultes. Dans la RMR de Barrie, le ratio était régulièrement dépassé en 2010 et tôt en 2011, car le taux de chômage chez les jeunes est resté trois fois celui des adultes et a parfois atteint quatre fois le taux de chômage des adultes (diagramme 6). La montée en flèche à six fois le taux des adultes en juillet et août 2009 pourrait encore une fois être attribuable à l'échantillonnage restreint pour Barrie. Quoique le ratio du taux de chômage entre les jeunes et les adultes pour la RMR de Barrie ait été inférieur à celui de l'Ontario pendant la plus grande part de l'an dernier ou plus, il a commencé à grimper pour atteindre trois fois le taux et plus de celui des adultes en novembre et décembre 2012.

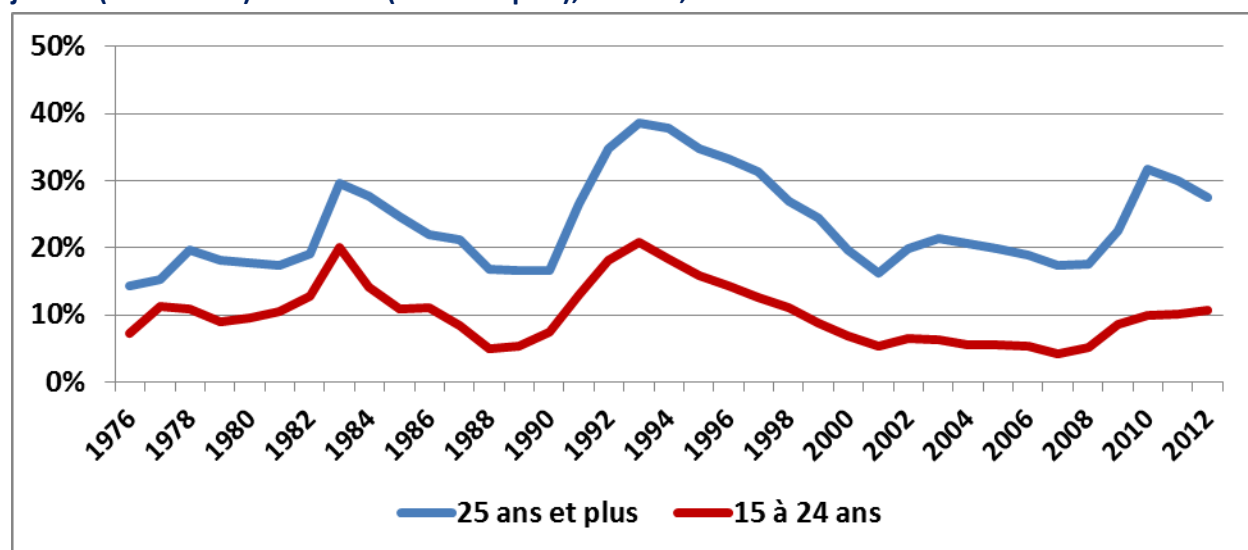
Diagramme 6 : Ratio entre le taux de chômage des jeunes (15 à 24 ans) et des adultes (25 ans et plus), RMR de Barrie et Ontario, janvier 2009 à décembre 2012



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active

Cela ne veut pas dire que les adultes n'ont pas été grandement affectés par la récession aussi. Quoique les jeunes aient subi les répercussions de la récession en affichant des taux de chômage plus élevés, les adultes l'ont ressenti avec des périodes de chômage plus prolongées. Les données faciles d'accès sont pour l'Ontario dans l'ensemble, mais on peut supposer que cette tendance s'applique également à Simcoe et Muskoka. Le diagramme 7 illustre le pourcentage de chômeurs qui ont passé 27 semaines ou plus sans emploi, en comparant les résultats des jeunes et des adultes. Le diagramme porte sur une période prolongée pour fournir un contexte.

Diagramme 7 : Pourcentage de chômeurs qui ont été sans emploi pendant 27 semaines ou plus, jeunes (15 à 24 ans) et adultes (25 ans et plus), Ontario, 1976 à 2012.



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active

Comme l'indique le graphique, une plus forte proportion d'adultes que de jeunes a vécu une plus longue période de chômage. De plus, l'avènement des périodes de chômage prolongées augmente pendant les récessions (1982, 1990 et 2008). Dans le cas de la récession de 2008, le chômage à plus long terme a encore une fois monté en flèche pour les adultes, alors que c'était moins le cas pour les jeunes.

Nombre d'employeurs

Les tableaux qui suivent donnent le nombre d'employeurs établis à Simcoe³ et à Muskoka en juin 2012 et présentent les chiffres selon l'industrie et la taille de l'effectif (chaque région est représentée par un tableau distinct). Les cellules surlignées indiquent la colonne des trois plus importants employeurs pour chaque taille d'effectif.

³ Ces chiffres sont tirés des données de la *Structure des industries canadiennes* de Statistique Canada et tracent le portrait du comté de Simcoe, Bradford West Gwillimbury compris. Cela sera le cas chaque fois que les données se rapportent à la *Structure des industries canadiennes*.

TABLEAU 4 – SIMCOE
NOMBRE D'EMPLOYEURS SELON LA TAILLE DE L'EFFECTIF
JUIN 2012

SECTEUR D'INDUSTRIE SCIAN À 2 CHIFFRES	NOMBRE D'EMPLOYÉS								%	RANG
	0	1 à 4	5 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	100+	TOTAL		
11 Agriculture	864	224	74	34	15	5	2	1 218	4	10
21 Extraction minière	13	15	7	15	4	3	0	57	0	18
22 Services publics	15	7	7	6	7	0	0	42	0	19
23 Construction	2 687	1 253	370	183	80	16	6	4 595	17	1
31 à 33 Fabrication	431	225	119	86	58	37	47	1 003	4	13
41 Commerce de gros	518	305	131	103	55	18	3	1 133	4	11
44-45 Commerce de détail	1 012	704	526	364	156	68	49	2 879	11	3
48-49 Transport et entreposage	784	293	66	32	31	12	8	1 226	5	9
51 Information et culture	157	59	26	17	13	3	5	280	1	17
52 Finance et assurances	823	242	70	66	76	3	0	1 280	5	8
53 Immobilier	2 349	322	81	32	23	3	1	2811	10	4
54 Professionnels, scientifiques, techniques	1 982	834	170	80	36	10	2	3 114	11	2
55 Gestion de sociétés et d'entreprises	697	64	12	6	8	4	0	791	3	14
56 Services administratifs et services de soutien	759	383	148	77	37	15	13	1 432	5	7
61 Services d'enseignement	162	67	28	23	5	1	4	290	1	16
62 Soins de santé et assistance sociale	387	598	292	141	74	13	32	1 537	6	6
71 Arts, spectacles et loisir	291	73	44	29	31	13	5	486	2	15
72 Hébergement et services de restauration	273	212	190	181	155	52	20	1 083	4	12
81 Autre services	982	821	249	95	39	6	3	2 195	8	5
91 Administrations publiques	6	1	0	1	2	4	19	33	0	20
TOTAL	15 192	6 702	2 610	1 571	905	286	219	27 485		
Pourcentage de tous les employeurs	55 %	24 %	9 %	6 %	3 %	1 %	1 %	100		
Pourcentage cumulatif	55 %	79 %	88 %	94 %	97 %	98 %	99 %			
ONTARIO pourcentage de tous les employeurs	56 %	24 %	9 %	5 %	4 %	1 %	1 %			

Source : Structure des industries canadiennes, Statistique Canada

Le tableau met en évidence plusieurs caractéristiques des employeurs du comté de Simcoe.

Nombre de petites entreprises: Les entreprises sont principalement composées de petits établissements. D'ailleurs, 55 % des employeurs de Simcoe n'ont aucun employé,⁴ alors que 24 % ont un effectif de 1 à 4 employés. En cumulé (avant dernière rangée du tableau), 88 % de tous les employeurs de Simcoe comptent 9 employés ou moins, et 97 % comptent 49 employés ou moins. Cette répartition n'est pas inhabituelle : la dernière rangée montre la répartition en pourcentage d'employeurs de l'Ontario selon la taille de l'entreprise, et les chiffres du comté de Simcoe sont presque identiques à ceux de la province.

Plus grand nombre d'entreprises selon l'industrie: L'avant dernière colonne indique la répartition en pourcentage d'entreprise selon l'industrie. La construction constitue la plus grande part des employeurs; il s'agit à 17 %, soit une moyenne nettement plus élevée que la moyenne provinciale de 11 %. Le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques occupe le deuxième rang à 11 %, légèrement inférieur à la moyenne provinciale de 15 %. Cette catégorie est formée de nombreux professionnels experts-conseils.

Plus grand nombre d'entreprises selon la taille et l'industrie: Les trois plus importantes industries selon chaque tranche d'effectif sont également soulignées. Le tableau montre la façon dont le plus grand nombre d'entreprises dans la catégorie des plus petite taille influence le total (par exemple, dans les secteurs des services professionnels, scientifiques et techniques et des services immobiliers). Dans les entreprises de moyenne taille, les principales industries sont la construction, le commerce de détail, et l'hébergement et les services de restauration. Quant aux grandes entreprises (100 employés et plus), le commerce de détail, la fabrication, et les soins de santé et l'assistance sociale comptent de loin le plus grand nombre d'employeurs. Les trois plus importantes industries selon la taille de l'effectif n'ont pas changé depuis l'an dernier.

Toutefois, en termes de classement général, l'agriculture (exploitation forestière, pêche et chasse) s'est établie au dixième rang alors que le commerce de gros se retrouve au onzième rang.



⁴ 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 5 – MUSKOKA
NOMBRE D'EMPLOYEURS SELON LA TAILLE DE L'EFFECTIF
JUIN 2012

SECTEUR D'INDUSTRIE SCIAN À 2 CHIFFRES	NOMBRE D'EMPLOYÉS								%	RANG
	0	1 à 4	5 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	100+	TOTAL		
11 Agriculture	51	25	5	2	4	0	0	87	2	15
21 Extraction minière	5	7	1	6	0	0	0	19	1	18
22 Services publics	2	1	2	2	1	0	0	8	1	20
23 Construction	652	393	161	55	21	4	2	1 288	23	1
31 à 33 Fabrication	88	61	23	16	10	5	5	208	4	10
41 Commerce de gros	78	47	23	12	4	1	0	165	3	12
44-45 Commerce de détail	205	172	135	79	35	11	8	645	11	2
48-49 Transport et entreposage	127	48	9	4	5	1	4	198	4	11
51 Information et culture	39	16	9	3	2	1	0	70	1	16
52 Finance et assurances	182	56	12	12	13	1	0	276	5	8
53 Immobilier	505	71	22	9	6	2	0	615	11	3
54 Professionnels, scientifiques, techniques	324	151	45	11	2	0	0	533	9	4
55 Gestion de sociétés et d'entreprises	128	17	5	1	2	0	0	153	3	13
56 Services administratifs	143	97	29	17	11	1	2	300	5	7
61 Services d'enseignement	31	7	5	3	2	0	0	48	1	17
62 Soins de santé et assistance sociale	57	101	44	38	8	3	6	257	5	9
71 Arts, spectacles et loisir	60	22	14	16	15	2	4	133	2	14
72 Hébergement et services de restauration	96	55	48	40	43	13	6	301	5	6
81 Autre services	194	149	41	18	3	0	1	406	7	5
91 Administrations publiques	0	0	0	0	2	2	5	9	0	19
TOTAL	2 967	1 496	633	344	189	47	43	5 719		
Pourcentage de tous les employeurs	52 %	26 %	11 %	6 %	3 %	1 %	1 %	100		
Pourcentage cumulatif	52 %	78 %	89 %	95 %	98 %	99 %	100 %			
ONTARIO pourcentage de tous les employeurs	56 %	24 %	9 %	5 %	4 %	1 %	1 %			

Source : Structure des industries canadiennes, Statistique Canada

Le tableau met en évidence plusieurs caractéristiques des employeurs de Muskoka.

Nombre de petites entreprises: Les entreprises sont principalement composées de petits établissements. D'ailleurs, 52 % des employeurs de Muskoka ne comptent aucun employé,⁵ alors que 26 % ont un effectif de 1 à 4 employés. En cumulé (avant dernière rangée au tableau), 89 % de toutes les entreprises de Muskoka comptent neuf employés ou moins, alors que 98 % comptent 49 employés ou moins. Cette répartition n'est pas inhabituelle : la dernière rangée montre la répartition en pourcentage d'employeurs de l'Ontario selon la taille de l'entreprise; Muskoka compte proportionnellement moins d'établissements sans employés, et légèrement plus d'employeurs dans les tranches d'effectif de 1 à 4 et de 5 à 9 employés.

Plus grand nombre d'entreprises selon industrie: L'avant dernière colonne indique la répartition en pourcentage de toutes les entreprises selon l'industrie. La construction constitue la plus grande part des employeurs; à 23 %, il s'agit d'une moyenne nettement plus élevée que la moyenne provinciale de 11 %. Le commerce de détail se retrouve au deuxième rang avec 11 %. Muskoka compte un moins grand nombre d'entreprises œuvrant dans les services professionnels, scientifiques et techniques; ce secteur occupe néanmoins le quatrième rang parmi les plus importants employeurs à 9 %, taux considérablement inférieur à la moyenne provinciale de 15 %.

Plus grand nombre d'entreprises selon la taille et l'industrie: Les trois plus importantes industries selon chaque tranche d'effectif sont également soulignées. À Muskoka les trois principales industries qui dominent les trois premiers rangs pour chaque catégorie d'effectif sont la construction, le commerce de détail, et l'hébergement et les services de restauration. Muskoka compte peu d'entreprises ayant 100 employés ou plus; or, cette catégorie est surtout composée du commerce de détail, des soins de santé et d'assistance sociale, et de l'hébergement et services de restauration suivis de la fabrication et des administrations publiques, qui partagent la quatrième place.

Comparativement à l'an dernier, le rang des industries selon le nombre total d'employeurs demeure inchangé.

Variation au nombre d'employeurs selon la taille de l'effectif

Le nombre d'employeurs, y compris la taille de l'entreprise, établie dans la collectivité locale constitue l'un des indicateurs de l'activité économique et des tendances de l'emploi. Les tableaux 6 et 7 montrent le nombre d'employeurs selon plusieurs catégories de taille pour Simcoe et Muskoka sur cinq périodes de ce rapport :

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

⁵ En fait, 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 6 : SIMCOE NOMBRE D'ENTREPRISES SELON LA TAILLE DE L'EFFECTIF DÉCEMBRE 2008 À JUIN 2012				
	0	1 à 19	20 à 99	100+
Décembre 2008	15 318	10 387	1 151	219
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

Source : Structure des industries canadiennes, Statistique Canada, décembre 2008, juin 2010, décembre 2010, juin 2011 et juin 2012

TABLEAU 7 : MUSKOKA NOMBRE D'ENTREPRISES SELON LA TAILLE DE L'EFFECTIF DÉCEMBRE 2008 À JUIN 2012				
	0	1 à 19	20 à 99	100+
Décembre 2008	2 871	2 235	217	46
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

Source : Structure des industries canadiennes, Statistique Canada, décembre 2008, juin 2010, décembre 2010, juin 2011 et juin 2012

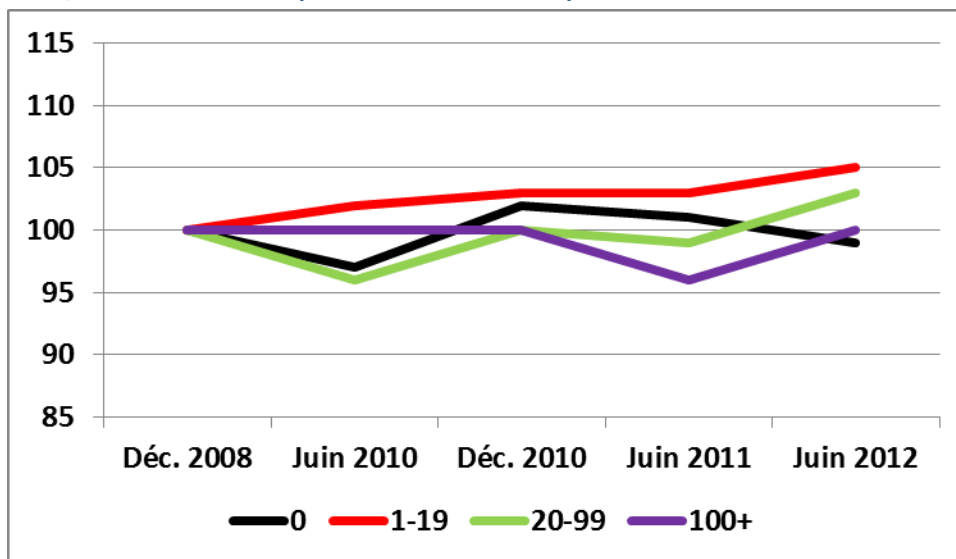
Les tableaux 8 et 9 donnent une représentation visuelle des tendances relatives à la variation au nombre d'employeurs selon la taille de l'effectif. Les diagrammes utilisent les chiffres de décembre 2008 comme référence, en leur attribuant la valeur de 100. Chaque chiffre subséquent est exprimé en relation à décembre 2008. Il est donc plus facile de calculer les variations selon les chiffres avec les différents degrés d'ampleur pour ces catégories.

Les deux régions ont connu la même tendance : depuis juin 2011, trois grandes catégories d'employeurs selon la taille de l'effectif (1 à 19, 20 à 99 et 100 employés ou plus) ont tous augmenté. La seule réduction a été enregistrée chez les établissements sans employés.

Dans le cas de Simcoe, deux catégories comptent plus d'employeurs qu'en 2008, notamment les entreprises de 1 à 29 et 20 à 99 employés. Les employeurs qui comptent 100 employés ou plus se retrouvent de nouveau aux chiffres de 2008, alors que ceux sans employés sont légèrement inférieurs aux chiffres obtenus en 2008.

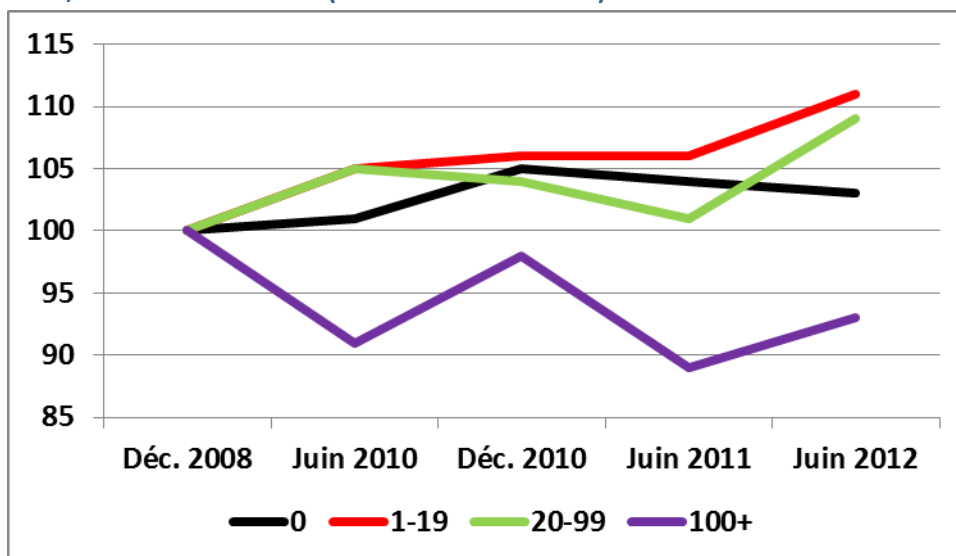
Dans Muskoka, les employeurs ayant 1 à 19 et 20 à 99 employés dépassent amplement le nombre d'employeurs dans ces catégories en décembre 2008. Les employeurs sans employés avaient également repris du terrain, mais ceux qui comptaient 100 employés ou plus accusent un retard considérable comparativement aux chiffres correspondants de 2008, quoiqu'ils aient repris légèrement au cours de l'an dernier.

Diagramme 8 : Variation au nombre d'employeurs selon la taille de l'effectif, décembre 2008 à juin 2012, comté de Simcoe (décembre 2008 = 100)



Source : Structure des industries canadiennes, Statistique Canada, décembre 2008, juin 2010, décembre 2010, juin 2011 et juin 2012

Diagramme 9 : Variation au nombre d'employeurs selon la taille de l'effectif, décembre 2008 à juin 2012, district de Muskoka (décembre 2008 = 100)



Source : Structure des industries canadiennes, Statistique Canada, décembre 2008, juin 2010, décembre 2010, juin 2011 et juin 2012

Variation au nombre d'employeurs selon l'industrie, juin 2011 à juin 2012

Les variations du nombre d'employeurs diffèrent d'une industrie à l'autre. Les tableaux 8 et 9 illustrent les variations du nombre d'entreprises entre juin 2011 et juin 2012, pour Simcoe et Muskoka. Les tableaux dressent également la liste du nombre total d'entreprises dans chaque industrie en juin 2012 dans chacune des régions aux fins de mise en contexte.

TABLEAU 8 : SIMCOE VARIATION DU NOMBRE D'EMPLOYEURS, SELON L'INDUSTRIE ET LA TAILLE DE L'ENTREPRISE, JUIN 2011 À JUIN 2012						
INDUSTRIE	Taille de l'entreprise (nombre d'employés)					N ^{bre} total d'entreprises juin 2012
	0	1 à 19	20 à 99	100+	Total	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	70	36	0	0	106	1218
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	-3	1	2	0	0	57
Services publics	4	3	1	-1	7	42
Construction	-94	65	-3	-1	-33	4 595
Fabrication	-20	-21	4	4	-33	1 003
Commerce de gros	-10	0	4	1	-5	1 133
Commerce de détail	-48	25	3	5	-15	2 879
Transport et entreposage	-57	12	2	0	-43	1 226
Industrie de l'information et industrie culturelle	-4	10	-5	0	1	280
Finance et assurances	-22	11	4	0	-7	1 280
Services immobiliers et services de location et de location à bail	44	21	-3	0	62	2 811
Services professionnels, scientifiques et techniques	-11	2	8	-1	-2	3 114
Gestion de sociétés et d'entreprises	-23	-4	2	0	-25	791
Services administratifs et de soutien	-38	13	1	3	-21	1 432
Services d'enseignement	-19	-1	1	0	-19	290
Soins de santé et assistance sociale	24	-3	13	2	36	1 537
Arts, spectacles et loisirs	17	-7	6	0	16	486
Hébergement et services de restauration	-15	10	12	-4	3	1 083
Autres services	-15	-36	5	-1	-47	2 195
Administrations publiques	-1	0	-2	2	-1	33
TOTAL	-221	137	55	9	-20	27 485

Source : Structure des industries canadiennes, Statistique Canada, juin 2011 et juin 2012

Pour Simcoe, la tendance relative à la variation du nombre d'employeur selon la taille de l'effectif indique ce qui se passe lorsque les chiffres sont ventilés selon l'industrie. Dans la plupart des industries, le nombre d'employeurs n'ayant aucun employé a baissé tandis que cette catégorie a augmenté pour la majorité des autres catégories d'effectif. Cependant, quelques industries n'ont pas adhéré complètement à cette tendance; certaines ont affiché des augmentations dans la majorité des catégories : agriculture, foresterie, pêche et chasse; soins de santé et assistance sociale; et arts, spectacles et loisirs. Les entreprises en construction et autres services ont connu des réductions dans la plupart des catégories de taille.

TABLEAU 9 : MUSKOKA
VARIATION DU NOMBRE D'EMPLOYEURS,
SELON L'INDUSTRIE ET LA TAILLE DE L'ENTREPRISE, JUIN 2011 À JUIN 2012

INDUSTRIE	Taille de l'entreprise (nombre d'employés)					N ^{bre} total d'entreprises juin 2012
	0	1 à 19	20 à 99	100+	Total	
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	7	10	1	0	18	87
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	1	1	0	0	2	19
Services publics	2	0	0	0	2	8
Construction	-33	20	-6	2	-17	1 288
Fabrication	-12	4	2	-1	-7	208
Commerce de gros	1	2	-4	0	-1	165
Commerce de détail	9	5	-1	0	13	645
Transportation et entreposage	9	5	2	0	16	198
Industrie de l'information et industrie culturelle	4	3	1	0	8	70
Finance et assurances	3	7	1	0	11	276
Services immobiliers et services de location et de location à bail	7	6	2	0	15	615
Services professionnels, scientifiques et techniques	3	19	0	0	22	533
Gestion de sociétés et d'entreprises	-3	2	0	0	-1	153
Services administratifs et de soutien	-14	18	1	0	5	300
Services d'enseignement	0	3	1	0	4	48
Soins de santé et assistance sociale	9	-3	3	-1	8	257
Arts, spectacles et loisirs	1	1	2	1	5	133
Hébergement et services de restauration	-4	-2	9	1	4	301
Autres services	3	4	1	0	8	406
Administrations publiques	-1	-1	2	0	0	9
TOTAL	-8	104	17	2	115	5 719

Source : Structure des industries canadiennes, Statistique Canada, juin 2011 et juin 2012

Muskoka a connu encore plus de retombées positives que Simcoe, tel qu'illustré par les nombreux champs à fond vert. Les industries ayant affiché des améliorations marquées sont : hébergement et services de restauration (même en tenant compte des pertes dans d'autres catégories, l'ajout de neuf établissement à la classe des 20-99 employés est considérable); services professionnels, scientifiques et techniques; agriculture, foresterie, pêche et chasse; finance et assurances; et services administratifs et de soutien.

Estimation des variations de l'emploi dans les petites et moyennes entreprises

Les tableaux suivants illustrent les estimations prévues au chapitre des variations de l'emploi chez les PME de Simcoe et de Muskoka selon l'industrie, entre juin 2011 et juin 2012.

TABEAU 10 – SIMCOE VARIATION DE L'EMPLOI DANS LES PME SELON LE SECTEUR D'INDUSTRIE JUIN 2011 À JUIN 2012				
SECTEUR D'INDUSTRIE SCIAN À 2 CHIFFRES	EMPLOIS 2011	EMPLOIS 2012	VARIATION ABSOLUE	VARIATION EN POURCENTAGE
11 Agriculture	2 802	3 051	249	8,9 %
21 Extraction minière	492	623	131	26,7 %
22 Services publics	304	359	55	18,1 %
23 Construction	13 480	13 677	197	1,5 %
31-33 Fabrication	7 026	7 226	199	2,8 %
41 Commerce de gros	5 999	6 234	235	3,9 %
44-45 Commerce de détail	19 436	19 990	554	2,8 %
48-49 Transport et entreposage	4 095	3 939	-157	-3,8 %
51 Information et industrie culturelle	1 392	1 246	-146	-10,5 %
52 Finance et assurances	4 833	4 998	165	3,4 %
53 Immobilier	4 762	4 811	49	1,0 %
54 Professionnels, scientifiques et techniques	6 923	7 393	471	6,8 %
55 Gestion de sociétés et d'entreprises	1 445	1 475	30	2,1 %
56 Services administratifs et de soutien	5 267	5 640	373	7,1 %
61 Services d'enseignement	973	1 014	41	4,2 %
62 Soins de santé et assistance sociale	8 157	8 566	409	5,0 %
71 Arts, spectacles et loisirs	2 852	2 965	112	3,9 %
72 Hébergement et services de restauration	11,839	12 651	812	6,9 %
81 Autres services	6 797	6 990	193	2,8 %
91 Administrations publiques	489	353	-136	-27,9 %
TOTAL	109 364	113 201	3 837	3,5 %

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

⁶ Les données de la Structure des industries canadiennes peuvent servir à formuler des estimations concernant les tendances de l'emploi. Pour chaque industrie et chaque taille d'entreprise, il existe une moyenne d'emploi provinciale. La fiabilité de la moyenne s'affaiblit plus la taille d'entreprise augmente, étant donné que la catégorie des grands employeurs compte un moins grand nombre d'entreprises. Par conséquent, l'estimation de l'emploi est plus fiable pour les petites et moyennes entreprises (moins de 100 employés).

Compte tenu de la variation au nombre d'employeurs dans Simcoe, où il y a une baisse du nombre d'entreprises sans employés et une augmentation dans les autres catégories, il n'est pas surprenant que dans la plupart des industries, il y a un accroissement net de l'emploi estimé dans les petites et moyennes entreprises. Ainsi, presque toutes les industries estiment un accroissement de l'emploi au sein des PME; il y a eu des augmentations considérables dans les domaines suivants : hébergement et services de restauration; commerce de détail; soins de santé et assistance sociale; et services administratifs et de soutien.

Les baisses de l'emploi estimées dans les trois industries parmi les PME méritent que l'on s'y attarde. Dans le cas de l'industrie de l'information et de l'industrie culturelle, il y a eu réduction nette chez les employeurs ayant de 20 à 99 employés ce qui expliquerait les pertes d'emploi estimées. Dans le secteur des administrations publiques, l'accent sur les PME ne tient pas compte du fait que ce secteur a perdu des entreprises dans la catégorie des 50 à 99, mais qu'il a également ajouté deux établissements dans la tranche des 100 à 199 employés (fort probable que deux établissements ont ajouté des postes et donc se retrouvent au rang des plus grandes entreprises).

Dans le cas du transport et de l'entreposage, la structure des variations s'avère plus complexe. Dans la catégorie des entreprises ayant 1 à 19 employés, il y a eu une augmentation nette dans la tranche des 1 à 4 employés, mais une baisse nette de 16 employeurs à la catégorie des 5 à 9 employés et de deux employeurs dans la tranche des 10 à 19 employés. Ainsi, quoiqu'il y ait eu un accroissement net des entreprises dans le groupe des 1 à 19 employés, la répartition des changements, c'est-à-dire augmentation dans les très petites entreprises et réduction dans les entreprises légèrement plus grandes, entraîne une réduction nette estimée de l'emploi. Le même phénomène survient dans les entreprises ayant de 20 à 99 employés : augmentation de quatre employeurs dans la catégorie 20 à 49 employés, mais deux employeurs de moins dans la tranche des 50 à 99 employés, entraînant encore une fois une perte nette estimée de l'emploi.

⁶ Ces variations aux taux d'emploi dans les PME indiquent vraisemblablement la santé de l'industrie dans l'ensemble (quoiqu'il soit possible, dans certains cas, d'avoir une baisse de l'emploi dans les petites entreprises alors que les grandes entreprises connaissent une hausse ou vice versa). Toutefois, cette méthode s'avère moins utile pour les sous-secteurs d'industrie où les grandes entreprises constituent une part considérable des emplois, par exemple, les services d'enseignement (où les grands employeurs sont les écoles, collèges et universités), les hôpitaux et les administrations publiques (où les milieux de travail fédéraux, provinciaux et municipaux sont des établissements d'envergure et où les petits établissements sont rares).

Néanmoins, même compte tenu de ces mises en garde, la mise en évidence des tendances d'emploi dans les PME offre une autre perspective de la dynamique en jeu dans le marché du travail local.

TABLEAU 11 – MUSKOKA
VARIATION DE L'EMPLOI DANS LES PME SELON LE SECTEUR D'INDUSTRIE
JUIN 2011 À JUIN 2012

SECTEUR D'INDUSTRIE SCIEN À 2 CHIFFRES	EMPLOIS TOTAL 2011	EMPLOIS TOTAL 2012	VARIATION ABSOLUE	VARIATION EN POURCENTAGE
11 Agriculture	225	280	55	24,4 %
21 Extraction minière	105	111	6	6,0 %
22 Services publics	71	73	2	2,8 %
23 Construction	4 227	4 174	-53	-1,3 %
31-33 Fabrication	1 130	1 243	113	10,0 %
41 Commerce de gros	749	669	-80	-10,6 %
44-45 Commerce de détail	4 289	4 322	33	0,8 %
48-49 Transport et entreposage	463	541	78	16,8 %
51 Information et industrie culturelle	202	295	92	45,5 %
52 Finance et assurances	883	964	81	9,2 %
53 Immobilier	1 172	1 220	48	4,1 %
54 Professionnels, scientifiques et techniques	1 048	1 095	47	4,5 %
55 Gestion de sociétés et d'entreprises	263	264	1	0,2 %
56 Services administratifs et de soutien	1 088	1 148	60	5,5 %
61 Services d'enseignements	156	179	22	14,4 %
62 Soins de santé et assistance sociale	1 357	1 514	157	11,6 %
71 Arts, spectacles et loisirs	896	1 013	117	13,0 %
72 Hébergement et services de restauration	2 908	3 261	353	12,1 %
81 Autres services	963	1 087	124	12,9 %
91 Administrations publiques	118	206	87	73,7 %
TOTAL	22 314	23 657	1 343	6,0 %

Source : Structure des industries canadiennes, Statistique Canada

Les variations estimées de l'emploi dans Muskoka étaient relativement simples : presque chaque industrie a connu une augmentation de l'emploi dans les PME avec des avancées notables en : hébergement et services de restauration; soins de santé et assistance sociale; autres services; arts, spectacles et loisirs; et fabrication. Des reculs plus faibles ont été relevés en construction et en commerce de gros.

Pour regarder d'encore plus près, les tableaux suivants montrent les sous-catégories d'industries, appelées sous-secteurs d'industrie à trois chiffres (en raison de la désignation numérique au Système de classification des industries de l'Amérique du Nord). Pour Simcoe et Muskoka, deux séries de tableaux énumèrent les dix principales industries ayant affiché les augmentations et les réductions estimées de l'emploi les plus considérables dans les PME.

**TABLEAU 12 – SIMCOE
DIX PRINCIPAUX SOUS-SECTEURS D'INDUSTRIES
AVEC AUGMENTATION DE L'EMPLOI DANS LES PME
JUIN 2011 À JUIN 2012**

SOUS-SECTEURS D'INDUSTRIES SCIAN À 3 CHIFFRES	EMPLOIS TOTAL 2011	EMPLOIS TOTAL 2012	VARIATION ABSOLUE	VARIATION EN POURCENTAGE
722 – Services de restauration et débits de boissons	10 771	11 341	569	5,3 %
541 – Services professionnels, scientifiques et techniques	6 923	7 393	471	6,8 %
561 – Services administratifs et de soutien	4 819	5 215	396	8,2 %
441 – Concessionnaires de véhicules et de pièces automobiles	2 302	2 558	256	11,1 %
417 – Grossistes-marchands de machines, de matériel et de fournitures	1 253	1 503	250	20,0 %
721 – Services d'hébergement	1 067	1 310	243	22,8 %
448 – Magasins de vêtements et d'accessoires vestimentaires	2 079	2 312	233	11,2 %
236 – Construction de bâtiments	3 448	3 669	221	6,4 %
452 – Magasins de marchandises diverses	1 329	1 547	219	16,5 %
111 – Culture agricole	1 450	1 631	181	12,5 %

Source : Structure des industries canadiennes, Statistique Canada



**TABLEAU 13 – SIMCOE
DIX PRINCIPAUX SOUS-SECTEURS D'INDUSTRIES
AVEC RÉDUCTION DE L'EMPLOI DANS LES PME
JUIN 2011 À JUIN 2012**

SOUS-SECTEURS D'INDUSTRIES SCIAN À 3 CHIFFRES	EMPLOIS 2011	EMPLOIS 2012	VARIATION ABSOLUE	VARIATION EN POURCENTAGE
<i>445 - Magasins d'alimentation</i>	3 900	3 709	-191	-4,9 %
511 - Edition (sauf par Internet)	604	446	-158	-26,1 %
<i>913 – Administration publiques locales, municipales et régionales</i>	469	333	-136	-29,0 %
484 – Transport par camion	2 211	2 090	-121	-5,5 %
413 – Grossistes-marchands de produits alimentaires, de boissons et de tabac	1 081	1 006	-75	-6,9 %
488 – Activités de soutien au transport	615	545	-70	-11,4 %
414 – Grossistes-marchands d'articles personnels et ménagers	400	334	-67	-16,6 %
447 – Stations-service	1 098	1 031	-67	-6,1 %
492 – Messageries et services de messagers	459	396	-63	-13,8 %
<i>443 – Magasins d'appareils électroniques et ménagers</i>	845	782	-62	-7,4 %

Source : Structure des industries canadiennes, Statistique Canada

Parmi les sous-secteurs affichant un accroissement de l'emploi estimé dans les PME, plusieurs aspects sont à relever: tout d'abord, un éventail assez considérable d'industries se retrouve dans la liste des dix plus importantes, dont 7 en tout. Une industrie en particulier s'y trouve à y être particulièrement bien représentée : commerce de détail (concessionnaires de véhicules et de pièces automobiles; magasins de vêtements et d'accessoires vestimentaires; magasins de marchandises diverses). L'industrie de l'hébergement et des services de restauration est représentée par deux sous-secteurs : services de restauration et débits de boissons, et services d'hébergement. Toutefois, il faudrait rattacher une mise en garde à cette liste. Dans plusieurs cas, quoique l'emploi dans les petites entreprises semble avoir augmenté, le nombre d'emplois dans les plus grandes entreprises a accusé un recul. Dans le cas des services de restauration et débits de boissons et des services professionnels, scientifiques et techniques, la différence s'établit à une entreprise de moins dans la catégorie des employeurs ayant de 100 à 199 employés, ce qui ne réduit que peu l'accroissement estimé de l'emploi dans ces catégories. Toutefois, dans le cas des services d'hébergement, la perte d'employeurs plus importants était de plus grande envergure : disparition de deux établissements dans la tranche d'effectif de 100 à 199 employés et d'une entreprise ayant 500 employés ou plus. Cette situation annulerait certes les augmentations

estimées de l'emploi dans les petites entreprises; voilà pourquoi ce champ figure en italiques, pour signaler qu'il s'agit d'un problème.

Parmi les sous-secteurs figurant à la liste des PME où il y avait une baisse de l'emploi, on retrouve un peu moins de diversité – le commerce de détail compte trois sous-secteurs (magasins d'alimentation; stations-service; et magasins d'appareils électroniques et ménagers); transport et entreposage en compte également trois (transport par camion; activités de soutien au transport et magasins d'appareils électroniques et ménagers); alors que le commerce de gros en compte deux (grossistes, marchands de produits alimentaires, de boisson et de tabac et grossistes-marchands d'articles personnels et ménagers).

Toutefois, comme dans le cas des augmentations, certaines entrées dans la liste présentent des problèmes où l'accroissement du nombre d'établissements plus importants s'équilibre avec les baisses d'emploi estimées dans les petites entreprises du même sous-secteur. Ainsi, dans le cas des magasins d'alimentation, en plus des variations au chapitre des petits magasins, on comptait quatre magasins de moins ayant de 100 à 199 employés alors qu'il y avait six magasins de plus avec 200 à 499 employés. Parallèlement, dans le cas des administrations locales publiques, municipales et régionales ainsi que les magasins d'appareils électroniques et ménagers, la catégorie d'effectif de 100 à 199 employés comptait deux établissements. Dans un autre cas, transport par camion, la catégorie des 100 à 199 employés comptait une entreprise de plus : cet ajout viendrait peut-être simplement équilibrer les pertes d'emploi estimées dans les petites entreprises.



TABLEAU 14 – MUSKOKA DIX PRINCIPAUX SOUS-SECTEURS D'INDUSTRIES AVEC AUGMENTATION DE L'EMPLOI DANS LES PME JUIN 2011 À JUIN 2012				
SOUS-SECTEURS D'INDUSTRIES SCIAN À 3 CHIFFRES	EMPLOIS 2011	EMPLOIS 2012	VARIATION ABSOLUE	VARIATION EN POURCENTAGE
721 - Services d'hébergement	1 085	1 332	248	22,8 %
722 - Services de restauration et débits de boissons	1 824	1 928	105	5,8 %
713 - Divertissement, loisirs et jeux de hasard	823	919	96	11,7 %
623 - Établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes	392	477	85	21,7 %
236 - Construction de bâtiments	1 706	1 783	77	4,5 %
323 - Impression et activités connexes de soutien	28	97	69	244,4 %
517 - Télécommunications	24	92	68	284,8 %
913 - Administrations publiques locales, municipales et régionales	69	135	67	97,1 %
441 - Concessionnaires de véhicules et de pièces automobiles	722	789	67	9,3 %
523 - Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes	255	320	65	25,5 %

Source : Structure des industries canadiennes, Statistique Canada

À Muskoka, les trois sous-secteurs les plus importants où l'on retrouve les accroissements les plus marqués de l'emploi parmi les PME se retrouvent dans l'industrie touristique globale (services d'hébergement; services de restauration et débits de boissons; et divertissement, loisir et jeux de hasard). Autrement, les autres sous-secteurs sont répartis sur l'ensemble d'une très grande variété d'industries.

TABLEAU 15 – MUSKOKA
DIX PRINCIPAUX SOUS-SECTEURS D'INDUSTRIES
AVEC RÉDUCTION DE L'EMPLOI DANS LES PME
JUNE 2011 À JUNE 2012

SOUS-SECTEURS D'INDUSTRIES SCIAN À 3 CHIFFRES	EMPLOIS 2011	EMPLOIS 2012	VARIATION ABSOLUE	VARIATION EN POURCENTAGE
<i>238 - Entrepreneurs spécialisés</i>	2 152	2 063	-89	-4,1 %
444 - Marchands de matériaux de construction et de matériel et fournitures de jardinage	660	583	-77	-11,7 %
413 - Grossistes-marchands de produits alimentaires, de boissons et de tabac	128	53	-75	-58,8 %
<i>237 - Travaux de génie civil</i>	369	328	-41	-11,1 %
333 - Fabrication de machines	95	59	-36	-38,3 %
447 - Stations-service	180	156	-24	-13,5 %
442 - Magasins de meubles et d'accessoires de maison	272	248	-24	-8,9 %
113 - Foresterie et exploitation forestière	95	77	-17	-18,1 %
322 - Fabrication du papier	16	1	-15	-93,8 %
418 - Grossistes-marchands de produits divers	80	68	-12	-15,4 %

Source : Structure des industries canadiennes, Statistique Canada

Parmi les réductions estimées d'emploi dans les PME, deux des champs du secteur de la construction présentent des problèmes. Quoique les entrepreneurs spécialisés aient inscrit des pertes nettes estimées de l'emploi dans les entreprises ayant moins de 100 employés (totalisant 89 postes) entre 2011 et 2012, le sous-secteur a également ajouté une entreprise de plus dans la catégorie d'effectif de 100 à 199 employés, ce qui permet d'équilibrer la perte prévue. Parallèlement, malgré une perte estimée de 41 emplois dans les PME du secteur des travaux de génie civil, ce sous-secteur a accueilli une entreprise supplémentaire de 500 employés ou plus, ce qui inscrirait facilement ce sous-secteur à la colonne des gains d'emploi positifs.

Autrement, les pertes d'emploi étaient relativement faibles – les sous-secteurs figurant du 8^e au 10^e rang affichaient des pertes d'emploi estimées dans la dizaine. Ces trois sous-secteurs se trouvent dans l'industrie du commerce de détail (marchands de matériaux de construction et de matériels et matériaux de jardinage; stations-service; et magasins de meubles et d'accessoires de maison), et deux autres industries comptaient deux sous-secteurs chacune: commerce de gros (grossistes, marchands de produits alimentaires, de boissons et de tabac; grossistes et marchands de produits divers); et fabrication (fabrication de machines; fabrication du papier).

Mise à jour du plan d'action 2012- 2013

Stratégie de communication

La CDMDSM comprend que la création d'une meilleure sensibilisation à notre organisme, et le maintien de cette sensibilisation auprès des employeurs et d'autres intervenants de la collectivité, facilitera la garantie et la mise en œuvre de projets ayant une incidence plus marquée en plus de rehausser notre image. La CDMDSM avait pour objectif de mieux sensibiliser les communautés à l'égard des enjeux du marché du travail grâce à la création d'occasions d'engagement par le biais des médias sociaux, de l'amélioration de notre site Web, de l'élaboration de bulletin de nouvelles, d'une mise à jour du matériel de marketing avec la nouvelle image de marque, de la création d'une meilleure signalisation des bureaux et d'une attention accrue des médias.

Expo-carrière des métiers spécialisés

Il existe toujours un besoin d'employeurs prêts à embaucher des apprentis et les chercheurs d'emploi sont mal renseignés sur l'accès au secteur des métiers spécialisés comme choix de carrière. Pour sensibiliser les employeurs de Simcoe Muskoka aux métiers spécialisés et faire la démonstration d'une variété de techniques d'apprentissage avancées dans leur région, la CDMDSM a organisé un déjeuner-conférence dans le cadre de l'Expo-carrière des métiers spécialisés qui s'est déroulé au collège Georgian à Midland.

Guide des ressources axées sur les pratiques d'embauche des personnes handicapées

Les petites et moyennes entreprises ne disposent pas toujours des ressources ni de l'expertise nécessaires à comprendre les pratiques spécialisées de ressources humaines et à effectuer la planification de la diversité. En particulier, certains employeurs éprouvent des pénuries chroniques du personnel, mais ne savent pas recruter, interviewer, orienter, former, intégrer et maintenir le personnel handicapé. La CDMDSM a formé un comité pour déterminer les données spécialisées à présenter dans le guide et la façon de les présenter. La ressource donnera des renseignements sur la façon de déceler les obstacles et fournir les adaptations appropriées, afin de garantir que tous les employés prospectifs bénéficient d'une chance égale.

Analyse du marché du travail du département Ontario au travail du comté de Simcoe

Le projet a pour but d'encourager la formation de vastes partenariats entre l'industrie et la collectivité nécessaires à aborder les enjeux du marché du travail local; à aider les collectivités locales à élaborer des stratégies novatrices afin de se préparer aux exigences futures en matière de compétences et à prévenir les pénuries de compétences dans les nouvelles industries et organisations; à planifier l'utilisation efficace des ressources humaines locales; et à élaborer l'information du marché du travail et en promouvoir l'utilisation dans le développement du marché du travail.

Déjeuner-conférence guichet unique de la main-d'œuvre axé sur les questions d'actualité du monde du travail d'aujourd'hui

À l'heure actuelle, les employeurs ne peuvent combler les postes; cependant, les chercheurs d'emploi ayant des défis de placement d'emploi éprouvent de la difficulté à décrocher du travail en raison d'un manque de compréhension à l'égard de leur valeur unique. La CDMDSM prévoyait atténuer ces défis associés à l'attraction, à la fidélisation et à l'amélioration du talent local en favorisant l'accès à divers groupes par la communauté d'affaire de façon à ce qu'elle puisse élargir le bassin de main-d'œuvre. Pour ce faire, la CDMDSM offrait des déjeuners conférences dans le cadre desquels les spécialistes locaux de la diversité ont éduqué les participants. Les vidéos des conférenciers sont affichées sur YouTube et sont accessibles à partir du site Web : www.smwdb.com

Guide de ressources d'immigration à l'intention des immigrants du comté de Simcoe

Le comté de Simcoe est bien placé pour une croissance exceptionnelle au cours des prochaines années; la population prévue est de 667 000 résidents d'ici 2031 (Les immigrants récents sont presque deux fois plus susceptibles que leurs homologues du Canada à s'installer dans les régions rurales ou les petites villes.) À partir de ces données, nous pouvons estimer que l'accroissement prévu de la population sera composée d'immigrants récents selon un ratio de 2:1. Certains secteurs de l'économie éprouvent déjà des pénuries de la main-d'œuvre (santé); ils auront à se fier davantage sur les professionnels formés à l'étranger pour combler leurs besoins. Le Local Immigration Partnership (LIP) et la CDMDSM travaillent de concert pour élaborer le contenu du guide de ressources.

Collaborations, projets et initiatives

Fusion des pratiques exemplaires des organismes sans but lucratif

Les organismes sans but lucratif qui ont passé par le processus de fusion sont invités à partager « Qu'est-ce qui a bien fonctionné? Où se trouvent les défis à surmonter? » Nous avons compilé les renseignements fournis sur notre site Web pour venir en aide aux organismes qui font face aux changements semblables.

Petit déjeuner des employeurs de Simcoe Nord

Commanditaire et membre du comité pour ce petit-déjeuner de réseautage éducatif.

Compétences, ça marche pour les femmes

Souper de réseautage « Compétences, ça marche pour les femmes » qui s'est déroulé le 13 novembre 2012. L'événement a de nouveau bénéficié du soutien de la CDMDSM et a su attirer 101 invitées, soit une augmentation de 22 % par rapport à l'année précédente.

Commanditaire du réseau Ontario Disability Employment Network

Commandite d'une conférence et d'une Assemblée générale annuelle qui ont rassemblé les entreprises, les instances gouvernementales et les fournisseurs de service afin de créer des milieux de travail où les personnes handicapées sont pleinement intégrées.

Conférence L'entraide, une solution d'affaires

Commandite. La conférence a été conçue pour célébrer et appuyer la communauté des petites entreprises au moyen de l'éducation, de l'information et de l'amusement!

Salon de l'emploi de Muskoka Sud 2013

La CDMDSM agit en tant que commanditaire et membre du comité. Le salon de l'emploi permet de former des liens entre les employeurs et les chercheurs d'emploi et offre l'accès aux ressources d'éducation et de formation.

3C4U

Commanditaire et membre du comité. Grâce à une alliance des chefs de file du domaine commercial, éducatif, gouvernemental et communautaire de Simcoe Nord, le programme 3C4U fournit aux jeunes des occasions d'apprentissage enrichissantes et appuie leur transition entre l'école et le monde du travail.

Guide d'embauche des immigrants

Cette année, le guide d'embauche des immigrants a fait l'objet d'une réimpression et distribution. Il a d'abord été publié en 2012. La demande pour cette ressource dans la communauté est constante et on exigeait une version mise à jour.

Réimpression du document à l'intention des personnes handicapées

Élaboration d'un catalogue des programmes et des services offerts aux personnes handicapées en 2010. Le catalogue a été distribué d'un bout à l'autre de Simcoe et Muskoka. Une réimpression mise à jour fait maintenant l'objet d'une redistribution.

Salon de l'emploi Landscape Ontario

Commanditaire et membre du comité en partenariat avec Landscape Ontario pour former des liens entre les employeurs du domaine de l'horticulture et les chercheurs d'emploi et déterminer quels sont les besoins en matière de programme de formation dans la région de Simcoe Muskoka.

Projet de société de développement communautaire

Commanditaire de programmes de formation d'affaires à Orillia et dans la région environnante.

Activités de partenariat pour la main-d'œuvre dans la région centrale

- ✓ La CDMDSM a commandité et a participé avec les 24 autres commissions, à la conférence annuelle et au salon des métiers de la *Human Resources Professionals Association* (HRPA) du 23 au 25 janvier
- ✓ Guichet unique du Conference Board du Canada – Workforce One – Stop 2013
- ✓ Partenariats de l'économie verte. Élaboration de livrets pour répondre aux besoins des employeurs face à l'économie verte en formant des liens aux occasions d'emploi dans le marché du travail local dans une variété de secteurs verts en émergence, en particulier en soins de santé et en agriculture-traitement des aliments
- ✓ La CDMDSM a conçu et imprimé un livret intitulé « Workforce Connections » pour sensibiliser le public aux activités de partenariat en cours dans la région centrale.

Plan d'action 2013-2014

Partenariat	Raison d'être	Résultats/Produits
<p>Analyse du marché du travail</p> <p>En août 2012, le comté de Simcoe a annoncé qu'il entreprendrait un projet de partenariat sur le marché du travail conjointement administré avec Ontario au travail comté de Simcoe, le secteur de développement économique du comté de Simcoe et la Commission de développement de la main-d'œuvre de Simcoe Muskoka. Le projet a pour but d'élaborer un plan d'action à plusieurs niveaux qui fait l'inventaire des enjeux locaux du marché du travail actuel et future dans le comté de Simcoe, et met l'accent sur les occasions de formation qui soutiendront adéquatement les chercheurs d'emploi actuels et futurs dans l'ensemble du comté.</p> <p>Les travaux prévus dans le cadre de ce projet comprennent la formation d'un comité directeur qui travaillera auprès d'organismes partenaires pour recueillir la rétroaction sur le processus et demander la participation appropriée aux activités de projet. Le <i>Labour Market Partnership Initiative</i> comporte deux volets distincts qui visent des produits et résultats clés.</p>	<p>Le premier volet met l'accent sur l'élaboration d'information opportune sur le marché du travail au moyen d'une évaluation des besoins de la communauté et de l'exploration des enjeux auxquels l'offre et la demande du marché du travail sont confrontés. Ceci se fait par le biais des services d'un conseiller, d'entrevues avec des informateurs clés et de sessions de consultation pour recueillir les opinions des résidents du comté de Simcoe qui ont été affecté par les changements de la situation d'emploi. De plus, l'examen permettra de formuler un questionnaire détaillé à l'intention des employeurs qui servira à cerner les besoins et enjeux actuels et futurs en matière de main-d'œuvre. Le conseiller mènera les entrevues d'informateurs clés pendant lesquelles il posera des questions sur les services d'éducation, les soins de santé et l'assistance sociale, la fabrication, la construction (y compris les carrières vertes), l'environnement et la gestion des déchets, les services professionnels et scientifiques, et le tourisme. L'étude informera les intervenants communautaires quant aux défis à relever pour le recyclage et la mise à jour des compétences des chômeurs pour qu'ils puissent combler les postes vacants actuels et prévus sur le marché du travail.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Effectuer une évaluation approfondie des besoins de la communauté permettant de quantifier les conséquences économiques de la récession et ses effets sur l'emploi dans le comté de Simcoe et d'inventorier les occasions de diversification qui stimuleront la croissance future de l'emploi et de l'économie. • Déterminer les besoins en matière de main-d'œuvre et élaborer un plan à cet égard qui informera les priorités d'éducation et de formation futures qui tiennent compte des développements majeurs prévus dans le comté de Simcoe. • Renforcer la capacité communautaire grâce à l'établissement de partenariats à la fois vastes et efficaces nécessaires à régler les enjeux du marché du travail. • Renforcer la capacité communautaire de répondre aux besoins actuels et futurs du marché du travail. • Fournir l'accès à un rapport final exhaustif comportant quatre ou cinq mesures à prendre qui fournissent une orientation à la planification de la main-d'œuvre régionale à long terme.
<p>Site Web agrégateur</p> <p>Élaborer une ou plusieurs pages Web reliées au site Web de la CDMDSM qui regroupera les affichages d'emploi dans</p>	<p>Appuie le renforcement de liens entre les services et ressources communautaires et d'emploi locaux en mettant l'accent sur l'éventail des</p>	<p>Fournir aux employeurs un guichet unique où afficher les postes et un guichet unique aux employés à la recherche de postes vacants dans Simcoe et Muskoka. Il s'agit de garantir</p>

l'ensemble du district de Muskoka et du comté de Simcoe (c.-à-d. Workopolis, Monster, sites Web d'employeurs, etc.) pour fournir une compilation à guichet unique.	<p>besoins des clients.</p> <p>Meilleure visibilité des employeurs et des chercheurs d'emploi, surtout ceux ayant des compétences difficiles à trouver. Il y aura jumelage de petits groupes de chercheurs d'emploi et d'employeurs pour combler les lacunes dans les postes à combler.</p>	une meilleure visibilité des postes à pourvoir et de permettre aux postulants de consulter les postes vacants à l'échelle régionale.
<p>Lancement de la Simcoe County Manufacturing Association et salon commercial des programmes de prestation des services d'Emploi Ontario</p> <p>Une association de manufacturiers consiste en un regroupement d'entreprises de fabrication qui s'organisent pour appuyer l'industrie, habituellement dans une région géographique déterminée. Selon la structure de l'association, elle peut inclure des organismes qui n'appartiennent pas au secteur de la fabrication, notamment ceux qui appuient le secteur en question. À l'heure actuelle, le bureau de développement économique du comté de Simcoe s'efforce d'établir une association régionale de manufacturiers et aimerait établir un partenariat avec la CDMDSM pour faire la promotion de cette nouvelle entité auprès de plus de 500 entreprises du comté, classées sous ce code SCIAN.</p>	<p>D'après le YLM Business Directory, plus de 500 entreprises du comté figurent à la catégorie SCIAN associée à la fabrication, mais la région ne compte présentement qu'une seule association de manufacturiers active, la Orillia Manufacturers Association. Sans la présence d'une association de manufacturiers, il est probable que les entreprises de fabrication régionales ne pourront pas saisir les occasions de s'intégrer aux chaînes d'approvisionnement régionales, de partager les coûts associés à diverses dépenses comme la formation et l'expédition, de bénéficier des connaissances sur les pratiques exemplaires courantes, de profiter du réseautage et du développement conjoint de produits.</p>	<p>Sensibilisation régionale à l'association de manufacturiers nouvellement créée à l'échelle de comté de Simcoe visant à renforcer la capacité (par le biais de l'achat et d'autres mécanismes), à fournir des occasions de formation et de réseautage, et à réduire les lacunes dans les chaînes d'approvisionnement régionales; ces avantages feront l'objet d'une annonce destinée aux entreprises locales de fabrication.</p> <p>Les fournisseurs de services d'alphabétisation et d'emploi auront l'occasion de présenter leurs services aux fabricants membres.</p> <p>L'association aura la chance de commencer à établir la communication et la confiance parmi les fabricants régionaux et leur permettra de trouver des occasions de développement conjoint.</p> <p>De plus, la CDMDSM aura l'occasion de recueillir des données sur le marché du travail local de la part des participants aux fins d'intégration au PLMT d'octobre 2013.</p>
<p>Déjeuner-conférence, partie 2</p> <p>Fournir un forum de discussion auquel participeront les employeurs ayant réussi à embaucher les personnes sous-employées et les gens sous-employés qui ont connu du succès. L'événement mettra l'accent sur les enjeux et priorités que les participants ont soulevé l'an dernier.</p>	<p>« Les gens qui cherchent du travail ne manquent pas. Quelque 1,4 million de Canadiens sont sans emploi, le taux de chômage demeure au-dessus des niveaux d'avant la récession et le taux de chômage chez les jeunes atteint presque 14 pour cent. Malgré ceci, les employeurs d'un bout à l'autre du pays disent qu'ils ne peuvent trouver les bons travailleurs pour combler toutes sortes de postes vacants. » <u>The Globe and Mail</u>, 9 avril 2012 [Trad. libre]</p>	Employeurs et fournisseurs de services EO mieux renseignés. Occasion de réseautage avec les pairs pour discuter des enjeux communs et se renseigner davantage sur les services que les fournisseurs de services EO peuvent offrir.
<p>Compétences liées à l'employabilité Formation et accréditation</p> <p>Étude sur la formation présentement offerte en compétences non techniques et les organismes qui en assurent la prestation. Nous sommes à la recherche</p>	<p>Les employeurs signalent (Digging Deeper, page 31 « Les deux raisons pour lesquelles les employeurs refusent d'embaucher un candidat sont, de loin, *mauvaise attitude ou présentation * manque d'expérience professionnelle pertinente. ») que les employés</p>	Programme d'étude complet, enseignement en salle de classe – ou formation éventuellement offerte en ligne où les chercheurs d'emploi peuvent inclure un curriculum vitae à l'intention des employeurs.

de lacunes et d'occasion pour formaliser un outil de formation global qui sera universellement accepté et reconnu par les employeurs (p. ex. certificat Smart Serve).	éprouvent de la difficulté avec les compétences non techniques. La formation ou l'accréditation formelle permettrait une mise à jour des compétences chez l'employé tout en fournissant une assurance à l'employeur.	
Modes de distribution du Répertoire RH à l'intention des personnes handicapées Cette année, le deuxième volet prévoit des méthodes de diffusion stratégique pour veiller à ce que le plus grand nombre d'employeurs possibles aient accès à cette ressource. Nous travaillerons de concert avec le réseau des fournisseurs de service d'Emploi Ontario pour assurer la distribution de ce répertoire.	Les PME ne disposent pas des ressources ni des connaissances nécessaires à la compréhension et à la mise en œuvre des pratiques spécialisées en matière de ressources humaines. Le projet aborde les enjeux et les besoins continus soulevés par les intervenants du plan PLMT de l'an dernier.	Ce projet appuie les employeurs dans le sens qu'il fait l'inventaire des enjeux du marché du travail local et contribue à une meilleure compréhension des occasions d'emploi et des besoins de développement de la main-d'œuvre dans la communauté.
Collaborations dans la région du Centre Les cinq commissions de planification de la main-d'œuvre de la région du Centre (Durham Workforce Authority; Peel Halton Workforce Development Group; Commission de développement de la main-d'œuvre de Simcoe Muskoka; Groupe innovation marché du travail de Toronto et Workforce Planning Board of York Region & Bradford West Gwillimbury) travailleront en collaboration pour mener une étude sur les conséquences de l'émigration et de l'immigration dans les collectivités et leur effet sur le marché du travail.	Étude qui soulignera les tendances de migration dans chacune des cinq zones dans la région du Centre et qui fournira beaucoup d'information sur le marché du travail à divers intervenants pour appuyer leur planification.	L'étude examinera les répercussions de la migration sur la croissance ou la réduction de la population; analysera les caractéristiques migratoires entre 2006 et 2011; cherchera à comprendre la migration par tranche d'âge; se penchera sur les types de migration et tirera au clair les flux migratoires en fonction de l'origine et de la destination.





Projet de partenariat
sur le marché du travail
1110, Autoroute 26 Ouest
Midhurst (Ontario) L0L 1X0
Téléphone principal : 705 722-3132 poste 1869
Sans frais : 1 866 893-9300
Télécopieur : 705 725-4689
simcoe.ca

Partenariat du marché du travail

Quand on cherche à construire pour durer, on commence avec une fondation forte et solide.

Dans cette optique, Ontario au travail et le Secteur de développement économique du comté de Simcoe, en partenariat avec la Commission de développement de la main-d'œuvre de Simcoe Muskoka et Emploi Ontario, ont formé un partenariat et embauché Millier Dickinson Blais pour élaborer un plan d'action à plusieurs niveaux où figureront les enjeux du marché du travail local et future du comté de Simcoe. Dans un premier temps, le Partenariat du marché du travail comprendrait l'achèvement d'une analyse du marché du travail du comté de Simcoe qui servira de fondement pour informer l'établissement d'exigences de formation actuelles et futures et qui, à son tour, appuiera divers secteurs de l'emploi dans la zone de service du comté de Simcoe, y compris les deux villes distinctes de Barrie et Orillia.

Une planification adéquate qui vise à utiliser les ressources humaines de manière efficace, tout en développant et en faisant la promotion de l'information sur le marché du travail, fera en sorte que le plan d'action cultivera les partenariats nécessaires à bien préparer les municipalités, les résidents et les industries.

Beaucoup d'entre nous habitons le comté de Simcoe. *C'est l'endroit où nous vivons, travaillons et profitons des loisirs, et nous voulons avoir de vos nouvelles!* Pour participer au projet, veuillez communiquer avec l'un des partenaires suivants :

Kelly Scott
Comté de Simcoe
Ontario au travail

705 722-3132 poste 1869
Kelly.Scott@simcoe.ca

Robert Lamb
Conseil de développement
économique du comté de
Simcoe

705 726-9300 poste 1045
Robert.Lamb@simcoe.ca

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

705 725-1011
susan@smwdb.com

Échéanciers des activités du projet du Partenariat du marché du travail – Premier volet

Le conseiller mène une étude sur la demande de main-d'œuvre	Mars 2013 à mai 2013
Le conseiller présente une mise à jour du projet au comité directeur	Juin 2013
Étude sur l'offre de main-d'œuvre	Juin 2013 à août 2013
Le conseiller présente une mise à jour du projet au comité directeur	Août 2013
Rédaction d'un rapport communautaire sur les conclusions et recommandations initiales	Septembre 2013 / octobre 2013
Rencontre du comité directeur	Octobre 2013
Examen et approbation du rapport. Élaboration d'un plan d'action (les prochaines étapes à suivre à l'égard des conclusions et des recommandations)	
Session d'information communautaire	Octobre 2013
Communication du rapport et du plan d'action	
Demande des réactions au rapport	
Rapport sur les réactions de la communauté / résumé	Novembre 2013
Plan de diffusion de l'information	Novembre 2013

Nous tenons à remercier les partenaires de la CDMDSM

211

25 Commissions de développement de la main-d'œuvre en Ontario

3C4U Midland

Banque Royale

Bibliothèque publique de Barrie

BluewaterHRSolutions

Bradford Immigrant & Community Services

Catholic Family Services

Centre régional de santé Royal Victoria

Chambre de commerce du sud de la baie

Georgienne

Commissions de développement de la main-d'œuvre de la région du Centre

Collège Boréal

Collège Georgian

Collège Georgian Midland

Community Futures Orillia

Comté de Simcoe, bureau de développement économique

Comté de Simcoe, Local Immigration Partnership

Conseil scolaire Viamonde

Dearborn Designs

Durham Region Training & Adjustment Board

École secondaire Le Caron - Penetanguishene

Employment North

Garden Holistics

Gravenhurst Chamber of Commerce

Greater Barrie Business Enterprise Centre

Groupe innovation marché du travail de Toronto

La Clé d'la Baie en Huronie

La Clé d'la Baie en Huronie – Services d'emploi

Landscape Ontario

Midland Secondary School

Ministère de la Formation et des Collèges et Universités

Moore Packaging

Lee Ann Waterman

MFCU - Barrie

New Path

Northern Lights

Ogemahwahj Tribal Training and

Employment Resources (OTTER)

Ontario au travail

Ontario Disability Employment Network

Peel Halton Workforce Development

Board

Penetanguishene Secondary School

Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario

Rainbow International

Simcoe Community Services

Simcoe County District School Board

Simcoe Muskoka Catholic District School Board

Simcoe Muskoka Literacy Network

Social Enterprise Canada

Société d'aide au développement des collectivités de Simcoe Nord

Société John Howard

St. Theresa's High School Midland

The District Municipality of Muskoka

Ville de Barrie

Ville d'Orillia

Waypoint

Women in Nuclear Canada

Workforce Planning Board of York Region

YMCA de Midland, Services d'emploi

YMCA de Simcoe Muskoka





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

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

Tél. 705 725-1011 • 1 800 337-4598

Télec. 1 888 739-8347 • info@smwdb.com

www.smwdb.com



Ce projet d'*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 garantie ou déclaration, expresse ou implicite, quant à l'exactitude ou l'intégralité. En présentant ce document, la CDMDSM n'assume aucune responsabilité.

Nous tenons à remercier le Bureau de santé du district de Simcoe Muskoka de la carte figurant sur la couverture du rapport.