



# PLAN DU MARCHÉ DE TRAVAIL LOCAL

*Mise à jour – Novembre 2015*





# REMERCIEMENTS

Par l'intermédiaire de plans stratégiques bien élaborés, nous réaliserons notre vision d'une population active qui satisfait et qui dépasse les demandes d'un marché de travail toujours changeant. Écouter les exigences de nos employeurs représentera la première étape de la formulation d'un plan fonctionnel. Collaborer pour miser sur nos ressources nous aidera à établir des partenariats dynamiques. Et, fournir du soutien à notre population active pour satisfaire les besoins des employeurs mènera vers le succès.

Nous désirons remercier les employeurs, les résidents et les étudiants d'avoir participé aux enquêtes pour aider à établir un plan d'action qui fonctionne dans notre région. Un grand merci aussi à nos multiples partenaires au sein de la communauté. Votre soutien et votre engagement envers la planification de la communauté représentent le moteur de notre réussite.

## **Directeurs et personnel des Quatre comtés — Commission de planification du marché de travail**

Affaires:	Andrew Coghlin, Jim Diebel, Phillip Maier (Coprésident), Jayne Parker
Main-d'oeuvre:	Poste vacant
Équité:	Deb Hotchkiss, Savanna Schaus (Coprésidente),
Éducation/Formation:	Vince MacDonald
Directrice administrative:	Gemma Mendez-Smith
Consultante MFCU:	Darlene Boisvenue
Personnel:	Dayna Becker, Debbie Davidson Kay Uitvlugt, Margaret Wettlaufer

Le matériel compris dans ce rapport fut préparé par le (Conseil de planification) des Quatre comtés — Commission de planification du marché de travail; et le tout a été tiré d'une variété de sources réputées fiables. Nous n'offrons aucune déclaration ni garantie, exprès ou tacite, à propos de son exactitude ou de son exhaustivité. En offrant cette documentation, la Commission de planification n'accepte aucune responsabilité ni aucune obligation.

Les Commissions de planification de la main-d'oeuvre de l'Ontario sont financées par:



Les points de vue énoncés dans ce document ne reflètent pas nécessairement les points de vue exprimés par le gouvernement de l'Ontario.

**Cette publication fut préparée par :**

Gemma Mendez-Smith

Directrice administrative, Quatre comtés — CPMT



# TABLE DES MATIÈRES

## 1 REMERCIEMENTS

---

## 3 SOMMAIRE EXÉCUTIF

---

## 4 HISTORIQUE ET CONTEXTE

---

## 5 SERVICES D'EMPLOIS

---

DONNÉES DE LA CLIENTÈLE D'EMPLOI ONTARIO  
RÉSULTATS À LA SORTIE  
SECONDE CARRIÈRE  
FORMATION DE BASE ET ALPHABÉTISATION  
APPRENTISSAGE  
CONSULTATION AVEC LES SERVICES D'EMPLOI ONTARIO

## 11 CONDITIONS DU MARCHÉ DE TRAVAIL

---

## 14 PAYSAGE INDUSTRIEL

---

CLIMAT DE L'EMPLOI ET L'INDUSTRIE LOCALE

## 15 COMTÉ BRUCE

---

FOCALISATION LOCALE DU COMTÉ BRUCE

## 18 COMTÉ GREY

---

FOCALISATION LOCALE DU COMTÉ GREY

## 21 COMTÉ HURON

---

FOCALISATION LOCALE DU COMTÉ HURON

## 24 COMTÉ PERTH

---

FOCALISATION LOCALE DU COMTÉ PERTH

## 27 MISE À JOUR DU PLAN D'ACTION

---

FICHE DE RENDEMENT DES PARTENARIATS 2014-15  
MISE À JOUR DU PLAN D'ACTION 2015 - 16

## 33 ARTICLES D' ACTIONS À LONG TERME

---

## 36 ANNEXE

---



# SOMMAIRE EXÉCUTIF

Chaque année, un Plan du marché de travail local (PMTL) est élaboré pour les comtés de Bruce, Grey, Huron et Perth pour souligner les mouvements de l'économie locale. Dans cette mise à jour, nous examinerons le nombre d'entreprises dans chaque comté et nous révélerons les taux de chômage et de participation des résidents de la région au cours de l'année 2014. Ce PMTL fournira aussi une mise à jour du menu précédent déjà présenté des priorités courtes, moyennes et à long terme qui sont menées par la communauté.

Nous continuons à examiner la façon dont nous utiliserons l'Étude des lacunes des compétences en 2014 afin de mettre en oeuvre les nombreuses idées générées depuis les entrées reçues par l'entremise du processus de notre enquête. Nous utiliserons aussi les entrées d'EmployerOne provenant des entreprises locales pour développer des stratégies qui peuvent aider les employeurs à satisfaire leurs besoins de main-d'oeuvre et qui peuvent lier la formation des résidents à leurs besoins et de ce fait, fermer l'écart des lacunes locales identifiées.

En janvier 2015, les employeurs ont partagé leurs défis auprès de l'embauchage pour 2014. On peut glaner que 2 956 emplois furent créés par 160 des employeurs qui ont répondu dans les Comtés Bruce, Grey, Huron et Perth. Nous avons aussi appris que 67 % des répondeurs croyaient que la disponibilité de travailleurs qualifiés était passable à mauvaise. Nous sommes convaincus que ceci mérite de l'attention en communiquant les besoins des compétences nécessaires et en élaborant des stratégies pour rehausser la base de notre population active actuelle.

Les employeurs ont précisé que le besoin majeur est celui de compétences non techniques et générales dans l'ensemble de toutes les professions, lesquelles sont souvent les plus difficiles à trouver dans leur recherche parmi la population active actuelle. Bien que les employeurs préfèrent utiliser la méthode principale de bouche-à-oreille pour leur recrutement, nous les encourageons à explorer d'autres méthodes, y compris en ligne, car ceci leur donnera une plus grande portée vers un bassin beaucoup plus large de main-d'oeuvre.

Nous devons continuer à former des interventions tactiques qui reflètent un sentiment d'urgence pour survivre les années à venir. Nous devons mieux exploiter les tendances du marché de travail pour prendre des décisions au sujet de la formation et des champs d'études pour notre région. Nous devons aborder les besoins immédiats des compétences nécessaires à nos employeurs et aussi planifier pour l'avenir. Nous devons encourager une culture d'apprentissage dans le lieu de travail pour assurer que notre main-d'oeuvre est résistante aux réalités diverses économiques.

La Mise à jour du Plan du marché du travail local 2015 présentera des informations essentielles qui continueront à nous aider à développer et à mettre en oeuvre des processus et des stratégies qui se rapportent à notre situation du marché de travail local. Ce Plan soulignera aussi les initiatives qui ont déjà été mises en marche en 2014 afin d'aborder les priorités locales et toutes autres choses qui peuvent être accomplies pour avancer.



# HISTORIQUE ET CONTEXTE

Au mois de mars 2015, Quatre comtés — Commission de planification du marché de travail ont publié leurs Observations de l'Enquête EmployerOne de la région. L'enquête fut remplie par 222 entreprises, lesquelles ont brossé un portrait assez fidèle à propos de ce que nous devons aborder afin de bâtir une main-d'oeuvre locale solide. Ceci nous a aussi donné un aperçu où nous pourrions approfondir des initiatives plus sûres de promotion d'attrait pour la population active afin d'aider les employeurs à satisfaire leurs besoins immédiats de compétences. Ces données, jumelées avec une variété d'autres données du marché de travail, pourront fournir un contexte et cadrer la discussion de ce rapport. Nous avons analysé les changements des industries et de l'emploi de la Région économique de la péninsule Stratford-Bruce; laquelle comprend les comtés de Bruce, Grey, Huron et Perth. Les sujets comprennent :

- Changements de l'emploi total et de l'emploi sectoriel
- Changements dans le total du nombre d'employeurs par comté.
- La structure industrielle des employeurs

La Mise à jour du Plan du marché de travail local est une initiative qui en fin de compte servira à aider les communautés dans l'ensemble de cette région à prendre des décisions éclairées en réponse aux réalités économiques qui sont en évolution continue. Comprendre la singularité du manque de travailleurs et le chômage représente la clé à résoudre les problèmes qui rongent nos politiques économiques durables.

De nombreuses initiatives dans l'ensemble de la région des Quatre comtés ont accentué l'importance d'aborder et de résoudre plus directement les écarts en compétences qui existent dans les comtés de Bruce, Grey, Huron et Perth. « Développement de la main-d'oeuvre » est maintenant une phrase à la mode dans le monde de la vitalité économique alors que le bassin de travailleurs qui possèdent les compétences nécessaires continue à diminuer pour les employeurs.

Lors des consultations qui ont été menées depuis 2014 à ce jour avec les groupes d'employeurs et des associations un grand nombre d'initiatives ont été déterminées. Celles-ci ont formé le rapport 2014; lequel était le plan d'action fondamental qui a mené et qui continue à mener la planification de la main-d'oeuvre et le développement d'activités. Certaines de ces actions seront menées par la Commission de planification de la main-d'oeuvre pendant que d'autres chefs se manifestent. L'objectif de la Commission de planification de la main-d'oeuvre est de mener ou d'aider le plus grand nombre possible d'initiatives par l'entremise de sa capacité à obtenir le soutien et les ressources pour livrer une approche basée sur les résultats du développement de la main-d'oeuvre.



# SERVICES D'EMPLOIS

## DONNÉES DE LA CLIENTÈLE D'EMPLOI ONTARIO

En 2014, l'Enquête sur la population active a montré que le chômage dans la Région économique de la péninsule Stratford-Bruce a diminué par un (1) pour cent depuis 5,8 pour cent en 2013 vers 4,8 pour cent en 2014. En 2013, 9 200 personnes étaient en chômage et 7 600 personnes l'étaient en 2014.

Les services pour les personnes sans emploi ont augmenté légèrement. Les clients faisant partie de la cohorte des gens de 25 à 44 ans représentaient le groupe servi le plus large.

### Clients par groupes d'âge

Clients par groupes d'âge	2014	2015
15 à 24	1 073	1 187
25 à 44	1 804	1 750
45 à 64	1 311	1 308
65 ans et plus	44	53
<b>Total</b>	<b>4 232</b>	<b>4 298</b>

Le sexe masculin utilise les services d'emplois en un nombre un peu plus élevé que le sexe féminin dans la région des quatre comtés.

### Clients par sexe

Sexe	2014	2015
Féminin	2 098	2 120
Masculin	2 129	2 163
Non divulgué	-	15

Les clients qui n'ont rapporté Aucune source de revenus faisaient partie du groupe servi le plus large en 2015, soit identique à 2014. Le deuxième groupe le plus large a rapporté Autres comme sources de revenus, un départ de 2014 qui montre l'assurance-emploi comme étant deuxième.

### Clients par sources de revenus

Sources de revenus	2014	2015
Assurance-emploi	1 036	930
Ontario au travail	683	666
Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées	145	145
Aucune source de revenus	1 435	1 568
Autres	933	989



On a observé une augmentation de 205 clients diplômés d'études secondaires, alors que tous les autres domaines en rendement scolaire sont demeurés relativement stables.

#### Clients par rendement scolaire à l'accueil

Éducation	2014	2015
Moins de la 8e année	80	83
Moins de la 12e année	756	790
Études secondaires complétées	1 499	1 704
Études collégiales complétées	1 020	1 022
Études universitaires complétées	314	350
Autres	300	238
Certificat d'apprentissage/Compagnon d'apprentissage	105	111

Des groupes visés ont rapporté une augmentation de clients dans presque chaque catégorie et la croissance la plus importante était avec 97 personnes handicapées. Il y a eu une faible baisse de clients s'identifiant avec les Groupes autochtones.

#### Clients par groupes désignés

Groupes désignés	2014	2015
Nouveaux arrivés	62	86
Minorités visibles	62	82
Personnes handicapées	231	328
Groupes autochtones	72	67



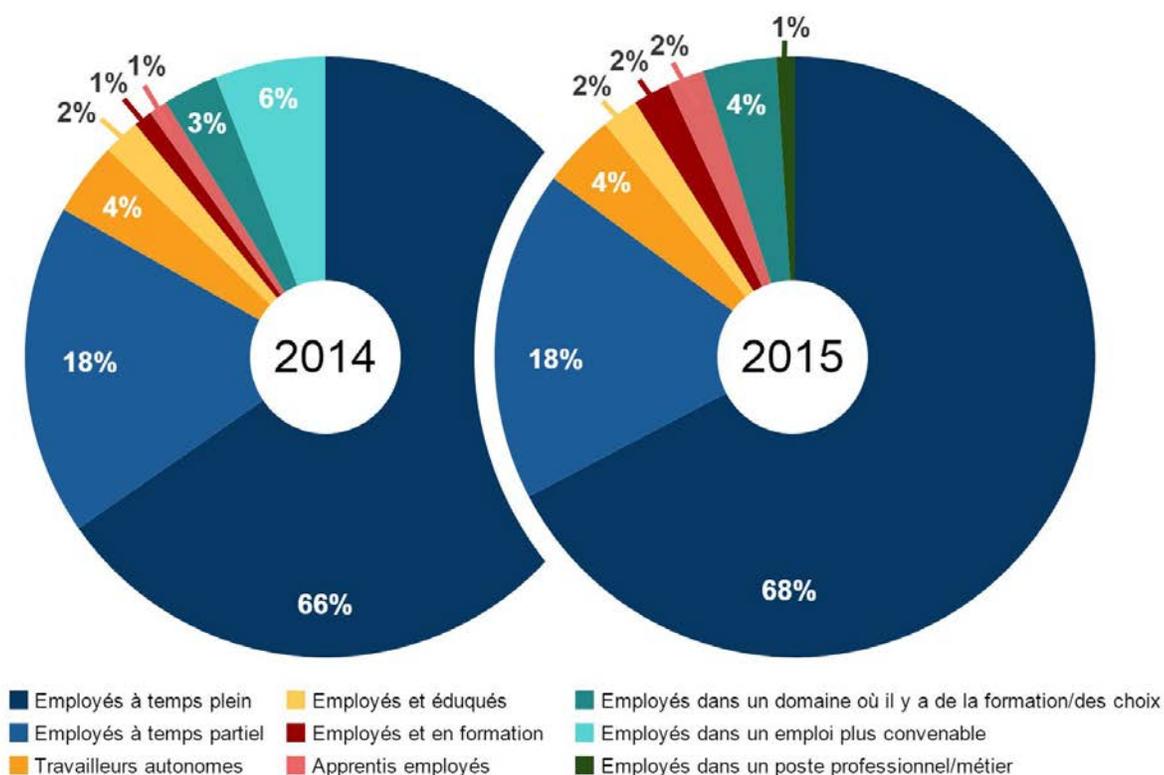
## RÉSULTATS À LA SORTIE

Les clients qui sont sortis pour aller directement vers de l'emploi à temps plein étaient en première place du classement du graphique soit à 68 pour cent ce qui a été suivi par de l'emploi à temps partiel à 18 pour cent en 2014-15. La clientèle servie a augmenté légèrement et les résultats sont demeurés relativement stables entre les deux exercices financiers se terminant en mars 2014 et en mars 2015.

### Résultats sur le plan de l'emploi par l'intermédiaire des Services des emplois

Annexe A

	2014	2015
Nbre total de clients	4 232	4 298
Nbre total de clients employés	2 721	2 898



## SECONDE CARRIÈRE

Il y a eu une diminution de clients-participants au Projet Seconde carrière en 2015 de 204 à 175 clients. Dans l'ensemble de la Région économique une majorité de (110) clients dans la catégorie de personnes de 24 à 44 ans ont eu accès à Seconde carrière. Le sexe masculin représenta une hausse de 102 clients dans le Projet Seconde carrière par rapport à la participation du sexe féminin de 75 clientes. Soixante et onze (71) clients ont précisé leur achèvement d'études secondaires; trente-sept (37) avaient obtenu leur diplôme en études collégiales et trente-cinq (35) ont signalé leur achèvement en autres études.

La majorité des 80 clients de Seconde carrière étaient des récipients d'assurance-emploi (AE) ayant le deuxième rapport le plus élevé des 46 clients qui indiquaient n'avoir aucune source de revenus. Les deux programmes en-tête de Formation de compétences étaient pour les Chauffeurs de camions de transport et pour les Opérateurs d'équipement lourd (sauf pour les grues).

### Aperçu de la clientèle de Seconde carrière

	2015	
Nbre total de clients	175	
Sexe	M 102	F 73
Achèvement éducationnel		
<12e année	15	
Secondaire	71	
Collège	37	
Autres	35	
Sources de revenus		
Assurance-emploi	80	
Ontario au travail	12	
Aucune source de revenus	46	
Autres	32	

Source : Ministère de la Formation et des Collèges et Universités; Système d'information d'Emploi Ontario  
1er avril 2013 au 31 mars 2014 et 1er avril 2014 au 31 mars 2015



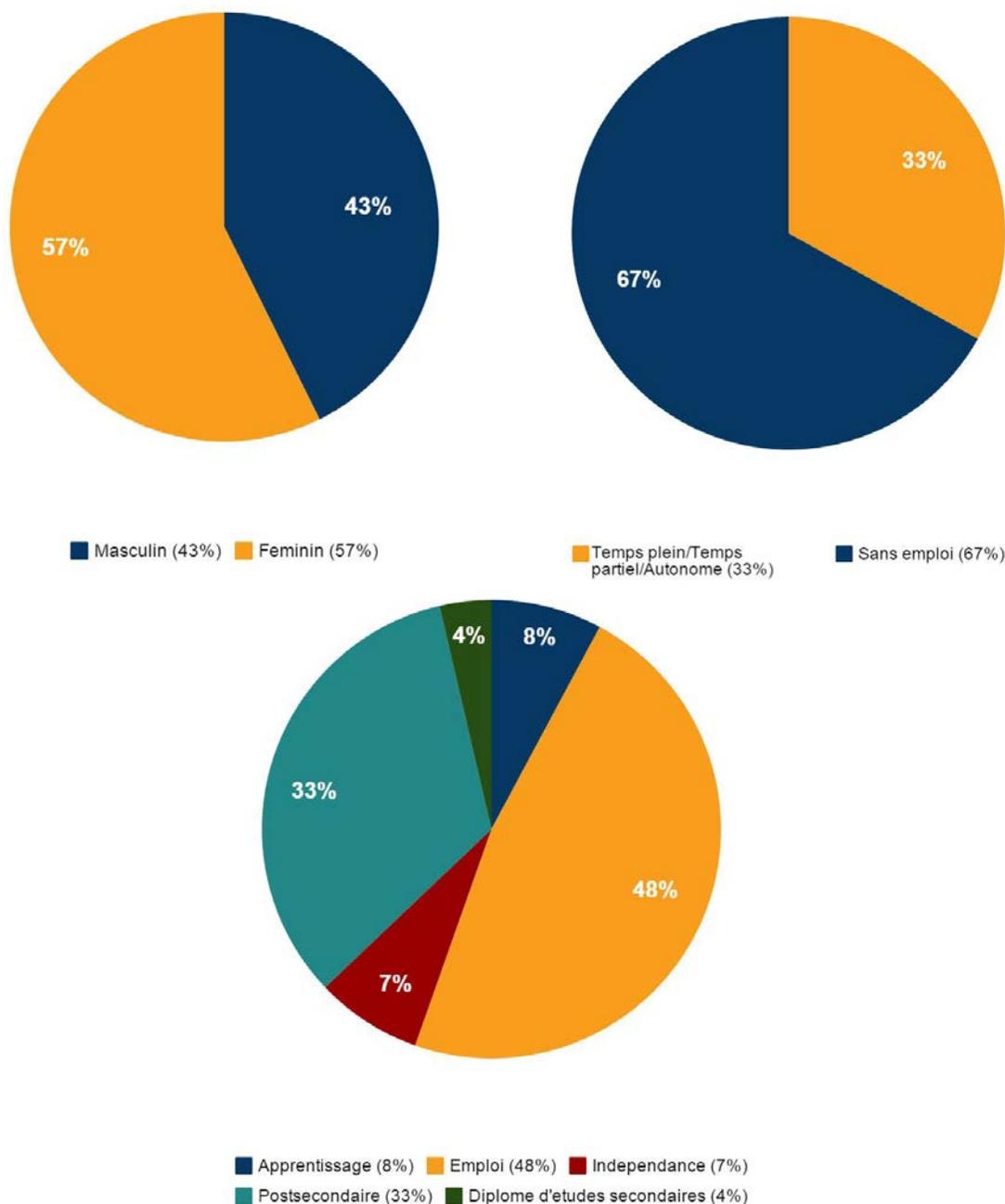
# FORMATION DE BASE ET ALPHABÉTISATION (FBA)

Un total de 928 personnes ont participé comme clientes de « In-Person » par le biais des services de Formation de base et alphabétisation (FBA) pendant l'exercice financier qui se terminait en mars 2015. Ce nombre a diminué légèrement depuis l'exercice financier de mars 2014, lequel a observé 935 clients qui ont été servis dans la région. Un nombre important de clients FBA était du sexe féminin. La plupart des clients ont rapporté que leur lien avec le marché du travail était le chômage. Une majorité des clients avaient déterminé un chemin vers un emploi lequel était suivi d'études postsecondaires. Il serait avantageux de connaître et de comprendre ce que comprenaient les types de professions et de formation de ces objectifs vers un emploi et vers des études postsecondaires. Ceci pourrait aider à évaluer les résultats de réussite et de durabilité de la population active en se basant sur les tendances économiques locales actuelles.

## Aperçu des clients en Formation de base et alphabétisation

### Nbre total de clients

Annexe B



## SECONDE CARRIÈRE

Pendant 2014 à 2015, les apprentissages reportèrent 858 nouveaux inscrits, une hausse par rapport à 650 de l'année précédente. Il y a eu 2 225 apprentissages actifs reflétant un autre un déclin par rapport à 3 012 l'année précédente. En révisant les 10 inscriptions en tête, il est important d'observer qu'il existe des déplacements définitifs auprès des types de choix de métiers qualifiés avec l'ajout de Technicien d'agroéquipement (soutenant l'entrée des besoins anecdotiques du secteur) et Chauffeur de camion gros porteur commerciaux/Conducteur de semi-remorque commerciale. On doit prêter une attention particulière à ceci, car ça pourrait être une signalisation d'un changement de besoins de compétences et des types d'employeurs qui s'engagent en apprentissage.

10 Inscriptions en-tête 2013-14	10 Inscriptions en-tête 2014-15
Électriciens — Construction et entretien	Techniciens à l'entretien et à la réparation d'automobiles
Cuisiniers	Cuisiniers
Charpentiers généraux	Charpentiers généraux
Coiffeurs stylistes et barbiers	Électriciens — Construction et entretien
Techniciens à l'entretien et à la réparation d'automobiles	Coiffeurs stylistes et barbiers
Opérateurs de processus — Puissance	Plombiers
Mécaniciens de chantiers industriels	Techniciens de camions et formateurs
Techniciens de camions et formateurs	Technicien d'agroéquipement
Techniciens en instrumentation et contrôle	Mécaniciens de chantiers industriels
Plombiers	Chauffeur de camion gros porteur commercial/Conducteur de semi-remorque commerciale

## CONSULTATION AVEC LES SERVICES D'EMPLOI ONTARIO

Lors d'une consultation avec les services d'Emploi Ontario, Ontario au travail et les fournisseurs de services de Formation de base et alphabétisation (FBA), on a déterminé que les services centrés autour des clients sont pour la plupart, coordonnés dans l'ensemble de la région des quatre comtés. De légers écarts en connectivité ont été soulignés parmi certains groupes et il existe des stratégies pour fermer ces écarts. En travaillant ensemble, Ontario au travail; le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (POSPH); les services d'Emploi Ontario et FBA fourniront une trajectoire plus viable à suivre pour les clients. Les stratégies pour jeunes personnes oeuvreront vers une baisse du taux de chômage des jeunes dans l'ensemble de la région. Les programmes sont établis pour travailler à bâtir des compétences dans nos jeunes personnes pour qu'elles puissent satisfaire les besoins soulignés par les employeurs dans les enquêtes récentes.

Il est important d'observer que les fournisseurs de services sont engagés à une collection de bonnes données pour clients, laquelle bâtira une preuve solide pour soutenir les programmes actuels et futurs. C'est pourquoi les fournisseurs ont fait remarquer que la cohérence des définitions de terminologies dans l'outil de collection de données constitue une priorité pour assurer que nous recevons les meilleures informations lors de notre avancement.

Pendant que la coordination des services fonctionne bien dans la région, les fournisseurs continueront à réviser les stratégies et à concevoir des moyens de collaborer pour assurer la réussite des clients.



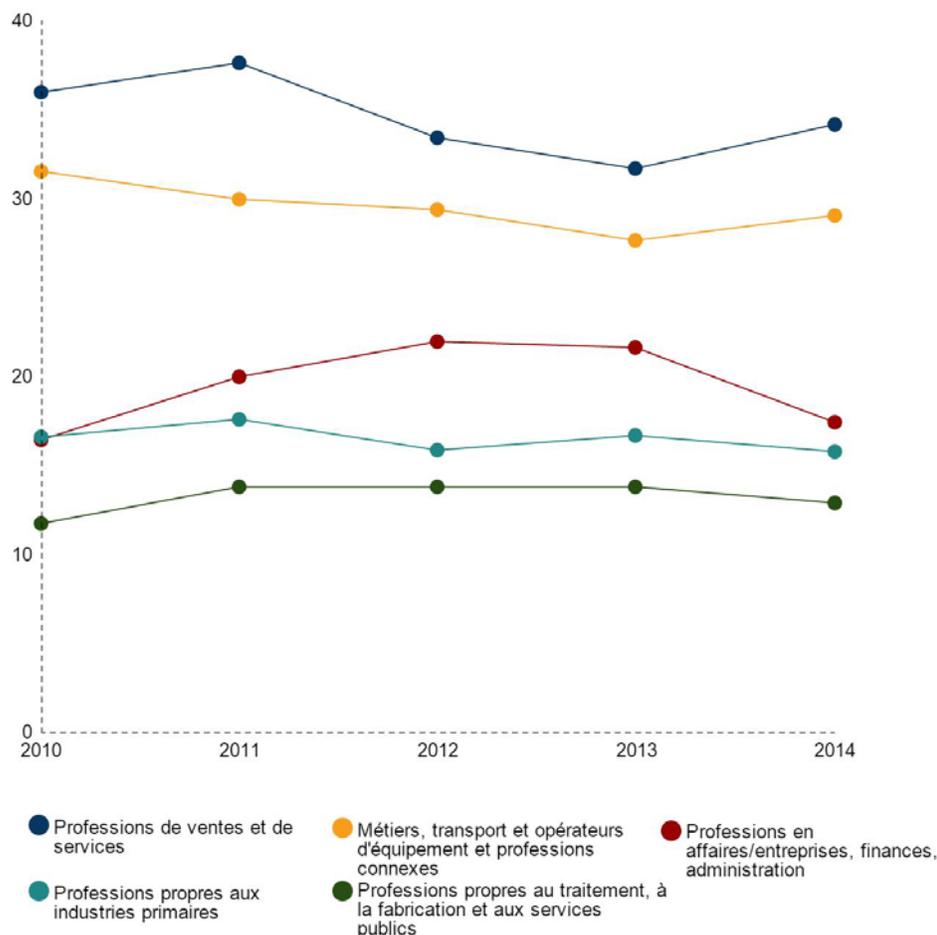
# CONDITIONS DU MARCHÉ DE TRAVAIL

En examinant la structure économique de la région, nous pouvons voir les emplacements où les professions existent pour aider les individus dans la région à prendre de bonnes décisions au sujet d'une bonne carrière et de formation.

Les trois groupes de professions en-tête pour la région des quatre comtés sont les Ventes et les Services où il y eut une croissance de 2 500 emplois entre 2013 et 2014. Les métiers, le transport et les opérateurs d'équipement et d'autres métiers connexes ont aussi vu la croissance de 1 400 emplois dans la même période. Toutefois, les professions en activités commerciales/entreprises en finances et en administration n'ont pas eu autant de succès et elles ont perdu 4 200 emplois entre 2013 et 2014. Nous observons une tendance de croissance et de déclin de cinq ans et parmi les trois groupes de professions en-tête il semble y exister un marché de travail quelque peu instable. Cependant, dans l'ensemble, les personnes qui étaient employées sont demeurées stables pendant la période de 2013 et 2014. Il est important pour la main-d'oeuvre à continuer à développer des compétences facilement transférables dans l'ensemble des groupes de professions pour qu'ils demeurent pertinents maintenant et à l'avenir.

Classification nationale des professions pour statistiques (CNP-S) (x000s)  
Péninsule Stratford-Bruce

Annexe C



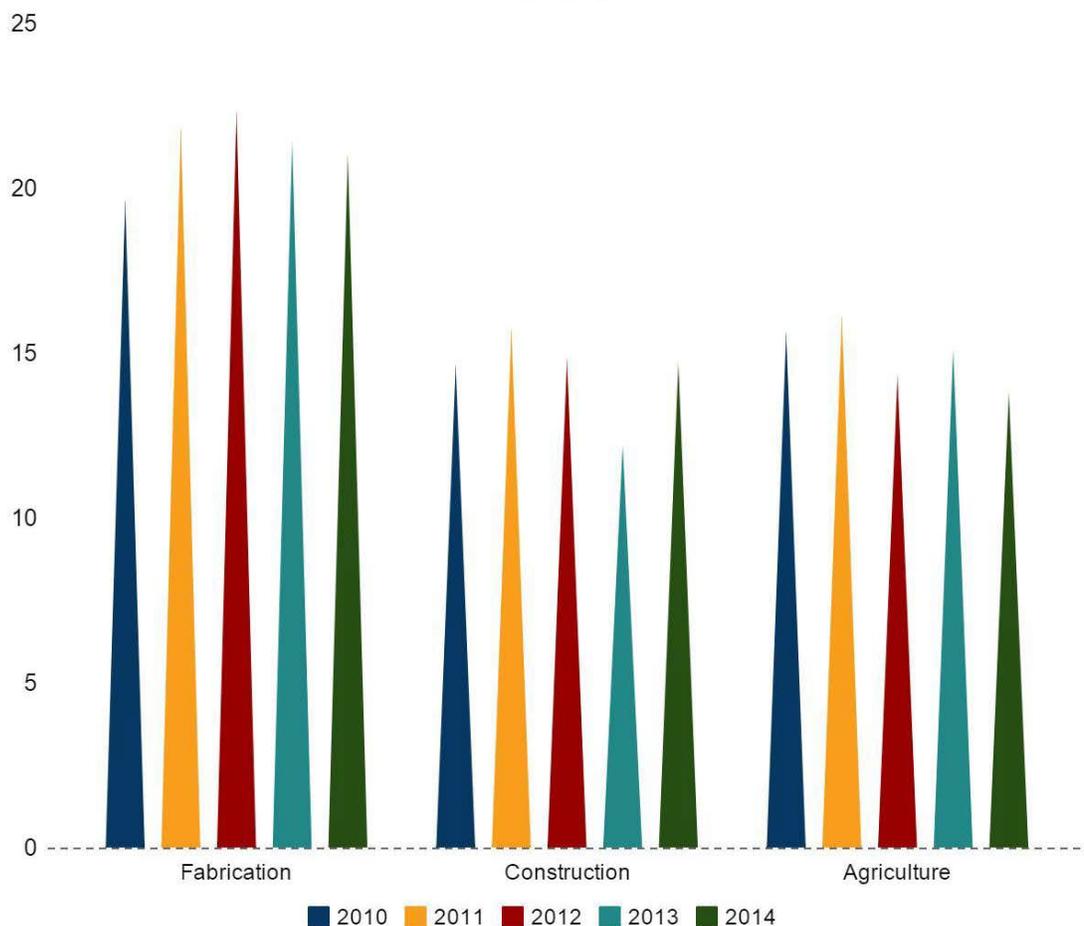
Dans les comtés Bruce, Grey, Huron et Perth le secteur de production des biens compte pour 38 pour cent d'emploi offrant 56 800 emplois en 2014, une augmentation depuis 2013. Le secteur de production de services compose la majorité ayant 63 pour cent des 94 300 emplois en 2014, une faible diminution depuis 2013.

La fabrication et la construction offrent le plus haut volume d'emplois dans le secteur de production des biens ayant plus de 35 000 emplois. En 2014, un déplacement s'est produit dans les trois secteurs d'emplois en-tête alors que la fabrication restait au-dessus la construction déplaça l'agriculture. Au sein du secteur de production de services; les métiers et les soins de santé et l'assistance sociale offraient le nombre le plus élevé d'emplois avec 43 000 emplois ayant eu un saut de 4 600 nouveaux emplois depuis 2013. Au cours de la période de cinq ans, l'emploi dans le secteur des métiers a subi un peu de tumulte qui se termina par une augmentation. Les soins de santé et l'assistance sociale semblaient être plus instables dans leur solidité d'emploi, mais ils terminèrent avec force en 2014 à son niveau le plus élevé d'emploi au cours de la période de cinq ans.

En 2014, nous avons observé un déplacement dans les cinq secteurs d'emplois en-tête. Bien qu'ils demeurent les mêmes, les postes ont assurément changé vers les métiers, les soins de santé et l'assistance sociale; la fabrication, la construction et l'agriculture respectivement.

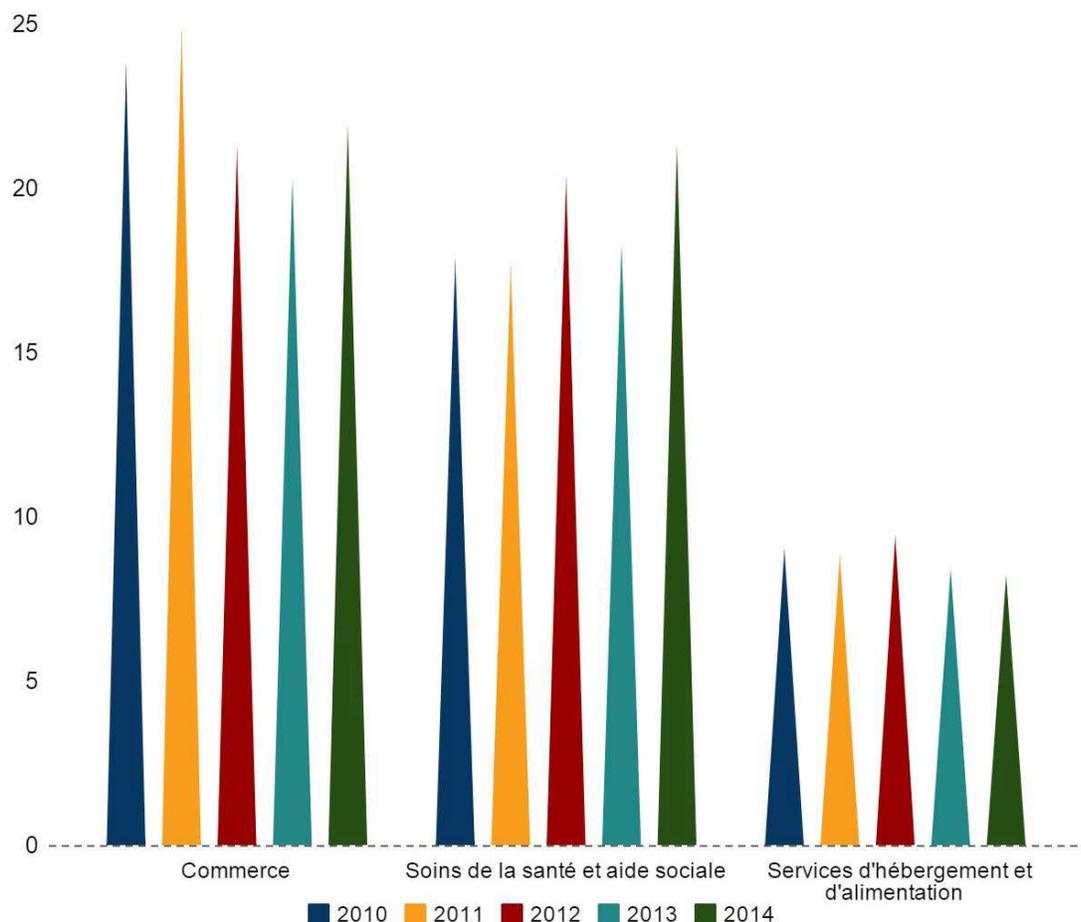
**Emploi par secteur (x 000s)— Péninsule Stratford-Bruce (Région économique 580)**  
**Secteur de production de biens (5)**

Annexe D



Emploi par secteur (x 000s)— Péninsule Stratford-Bruce (Région économique 580)  
Secteur de productions de services (9)

Annexe E



Il est donc primordial que nous créions des messageries autour de l'importance d'obtenir de la formation postsecondaire qui satisfait les besoins des meneurs économiques dans la région. Les employeurs continuent à partager les niveaux d'éducation pour leurs besoins et l'utilisation de cette connaissance aidera à les guider vers une expérience de réussite de la main-d'oeuvre. Il existe un besoin continu de créer et de partager des outils qui aident des individus à faire des choix éducationnels qui les lient à l'économie. Tout en aidant les résidents à rehausser l'épanouissement personnel pour être pourvus d'un emploi rémunéré, nous bâtissons une économie dynamique et saine.

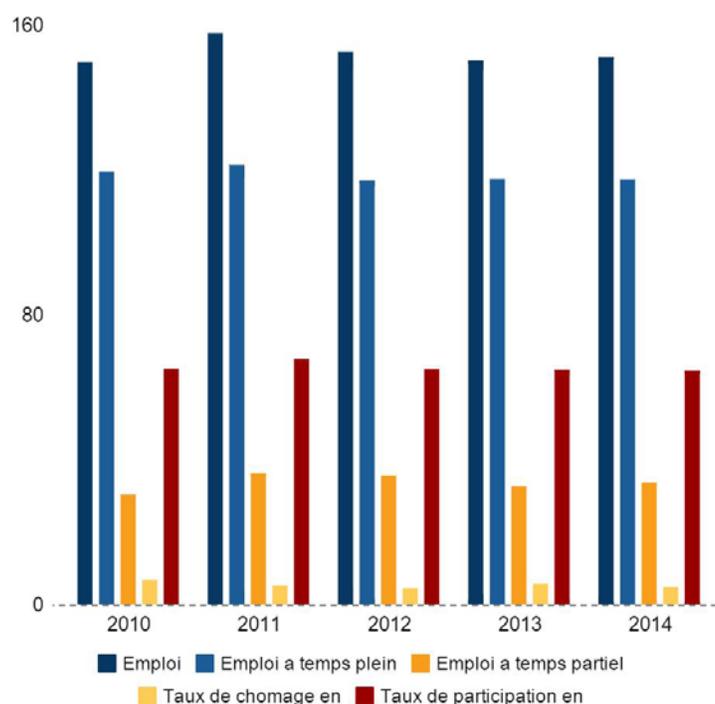


# PAYSAGE INDUSTRIEL

## CLIMAT DE L'EMPLOI ET L'INDUSTRIE LOCALE

Les changements de l'emploi au cours des cinq dernières années, 2010 à 2014, sont reflétés dans le rapport de l'Enquête sur la population active annuelle de la Région économique (580) de la péninsule Stratford-Bruce. Nous avons observé des chiffres chancelants par rapport à l'emploi au cours des cinq dernières années avec un résultat final d'une hausse de 1300 personnes dans le milieu de travail depuis 2010. L'emploi à temps partiel était à son niveau le plus élevé en 2011, mais il se stabilisa près du nombre 117 000 entre 2012 et 2014. Nous avons observé que le taux de participation était à son niveau le plus élevé en 2011, mais il se stabilisa à 64 pour cent au cours des deux dernières années. Il existe de nombreuses raisons pour lesquelles les gens se dégagent d'une participation dans le marché de travail. Quelques raisons qui ont été observées récemment sont le manque de transport et le coût élevé de celui-ci. Aussi, le plus longuement que les gens demeurent coupés du lieu de travail; le plus qu'ils deviennent convaincus qu'il n'existe aucune perspective positive pour l'avenir.

Caractéristiques de la main-d'oeuvre 2010 à 2014 — Péninsule Stratford-Bruce  
Annexe F



Alors que les comtés Bruce, Grey, Huron et Perth composent la Région économique 580, chaque comté diffère de l'autre et offre une structure économique unique. Tandis qu'ils sont comparables, ils présentent des façons uniques par lesquelles les entreprises s'engagent avec la population active et le développement de la communauté.

Alors que nous analysons ce qui se passe dans le marché de travail, il est important de réviser la structure économique locale. En utilisant Canadian Business Counts<sup>1</sup> du mois de juin 2015, le tableau ci-dessous identifie les 20 industries en-tête dans chaque comté. Ces données ont subi d'importants changements et par conséquent aucune comparaison ne sera effectuée au nombre d'entreprises des années précédentes dans ce rapport.

<sup>1</sup> Des changements en méthodologie ou en stratégies de classification d'entreprises industrielles par le Registre des entreprises Statistique Canada peuvent créer des hausses et des baisses dans le nombre d'entreprises actives rapportées dans les données des tendances des entreprises canadiennes. Par conséquent, ces données ne représentent pas les changements de la population d'entreprises au fil du temps. Statistique Canada recommande aux utilisateurs de ne pas se servir de ces données comme série chronologique.

Au total, le Comté Bruce avait un compte de 7 802 entreprises en juin 2015. Avec l'ajout d'une nouvelle catégorie Non classifiée du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), 671 entreprises qui n'ont pas encore de code SCIAN ont été identifiées pour Bruce.

Parmi les entreprises qui sont enregistrées pour le Comté Bruce, 72,7 pour cent (5 670) représentent des emplacements sans employés. La structure économique du Comté Bruce est composée de 21 pour cent de petites entreprises dans la catégorie de 1 à 9 employés et 6 pour cent d'entreprises de taille moyenne dans la catégorie de 10 à 99 employés.

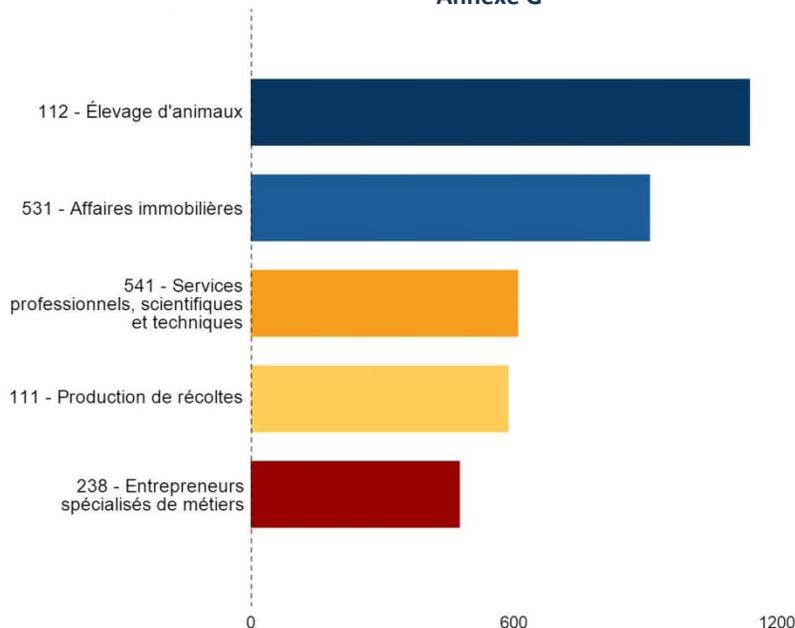
## Nombre d'entreprises par indice de distribution d'employés Juin 2015

L'échelle du nombre d'employés	Entreprises classifiées	Non classifiées
0	5 110	560
1 - 4	1 099	92
5 - 9	433	15
10 - 19	266	1
20-49	166	1
50-99	30	2
100-199	14	0
200-499	11	0
500+	2	0
<b>Total</b>	<b>7131</b>	<b>671</b>

En juin 2015, l'élevage d'animaux mena avec 1 139 entreprises, suivi des affaires immobilières avec 911 entreprises et des services professionnels, scientifiques et techniques avec 610 entreprises. Combinées, ces entreprises offrent le niveau le plus élevé d'emplois à Bruce.

## 5 Industries SCIAN en-tête à 3-chiffres par Distribution d'employés – Juin 2015

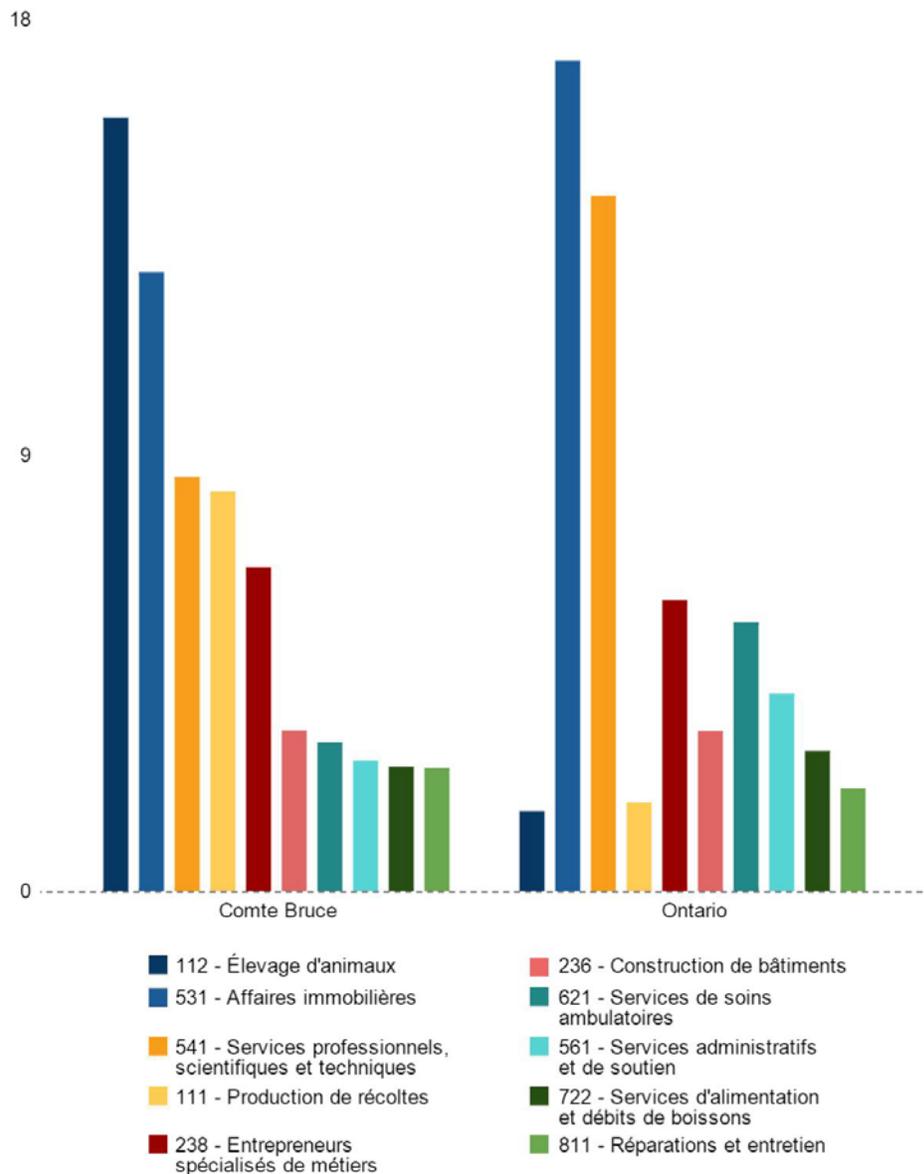
Annexe G



Le Comté Bruce possède une concentration plus élevée significative d'entreprises en élevage d'animaux à 15,97 pour cent par rapport à l'Ontario qui demeure à 1,65 pour cent. Il mène aussi la province en entreprises en production de récoltes à 8,25 pour cent par rapport à 1,83 pour cent.

### Distribution du total d'employeurs par Industries à 3 chiffres

Annexe H



# FOCALISATION LOCALE DU COMTÉ BRUCE

L'Enquête EmployerOne a été menée pour la première fois en janvier 2015 pour la région des Quatre Comtés (Four County) qui comprend les Comtés Bruce, Grey, Huron et Perth. Au total, 63 entreprises dans le Comté Bruce ont répondu à l'enquête; ce qui a fourni des aperçus importants au sujet de leurs perspectives auprès de leur main-d'oeuvre.

Tandis que les entreprises doivent affronter de nombreux obstacles, l'objectif de l'enquête est de comprendre leurs défis concernant le marché de travail afin d'offrir des directives pour les activités et les initiatives qui diminueront les problèmes de la main-d'oeuvre.

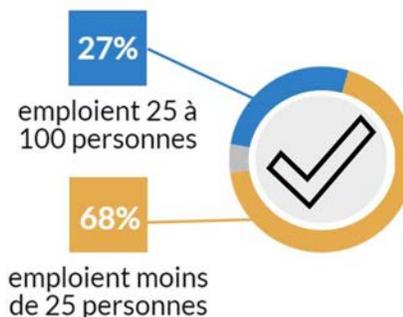


## PROFIL ÉCONOMIQUE

### Population active, Comté Bruce



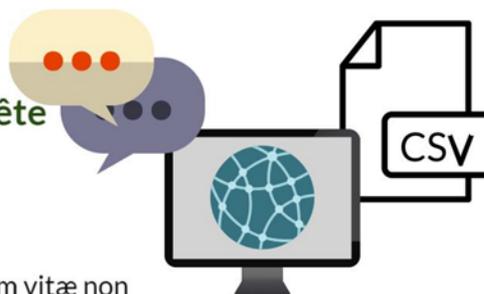
### Répondeurs à l'enquête



## RECRUTEMENT

### Méthodes de recrutement en-tête

- ★ Bouche-à-oreille
- ★ Site Internet propre à la société
- ★ Tableaux d'affichage d'offres d'emploi/affichages et curriculum vitae non sollicités



## TENDANCES DES EMBAUCHES

Combien? 43 employeurs ont doté 475 postes

Comment? Les employeurs recrutent habituellement pour du talent local, mais parfois ils cherchent à l'extérieur de la région des Quatre Comtés.



## POSTES DIFFICILES À DOTER

# 43%

des employeurs n'arrivent pas à pourvoir certains postes y compris : cuisiniers; préposés aux services de soutien à la personne; techniciens en informatique; boulangers-pâtisseries; employés de bar.

### Pourquoi?

- 1 Pas assez de postulants
- 2 Les postulants ne possèdent pas les qualifications nécessaires (niveau d'éducation/attestations d'études)
- 3 Les postulants n'ont pas l'expérience de travail nécessaire



Au total, le nombre d'entreprises dans Comté Grey comptait 10 424 entreprises en juin 2015. Avec l'ajout d'une nouvelle catégorie Non classifiée du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), 779 entreprises qui n'ont pas encore de code SCIAN ont été identifiées pour Grey.

Des entreprises enregistrées pour le Comté Grey, 70 pour cent (7 305) représentent des emplacements sans employés. La structure d'entreprise du Comté Grey est composée de 23 pour cent de petites entreprises dans la catégorie de 1 à 9 employés et 6,4 pour cent d'entreprises de taille moyenne dans la catégorie de 10 à 99 employés.

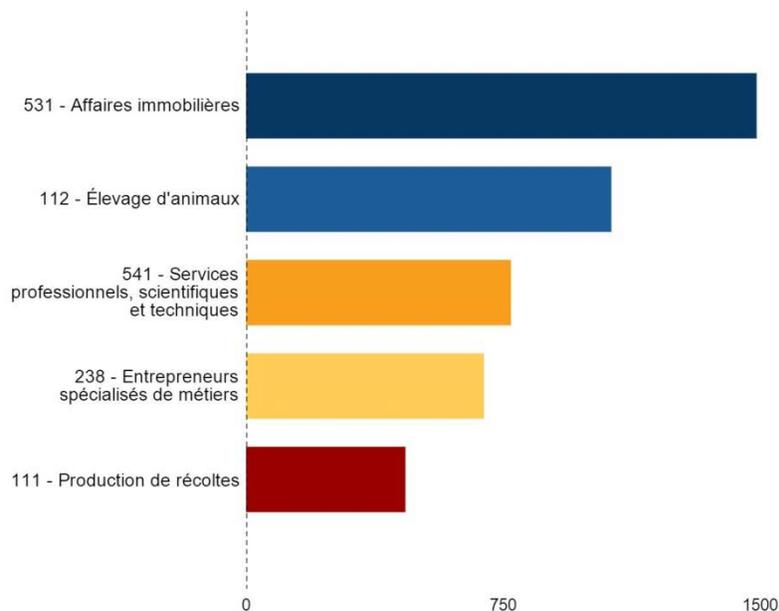
## Nombre d'entreprises par indice de distribution d'employés – Juin 2015

L'échelle du nombre d'employés	Entreprises classifiées	Non classifiées
0	6 653	652
1 - 4	1 609	112
5 - 9	657	12
10 - 19	383	1
20-49	226	0
50-99	57	1
100-199	35	0
200-499	23	0
500+	2	1
<b>Total</b>	<b>9 645</b>	<b>779</b>

Le tableau ci-dessous souligne les dix industries en-tête dans le Comté Grey; lequel offre le niveau d'emploi le plus élevé. En juin 2015, les affaires immobilières menaient par 1 490 entreprises, suivies de l'élevage d'animaux avec 1 066 entreprises et services professionnels, scientifiques et techniques avec 773 entreprises. Ensemble, ces industries fournissent le taux d'emploi le plus élevé dans le Comté Grey.

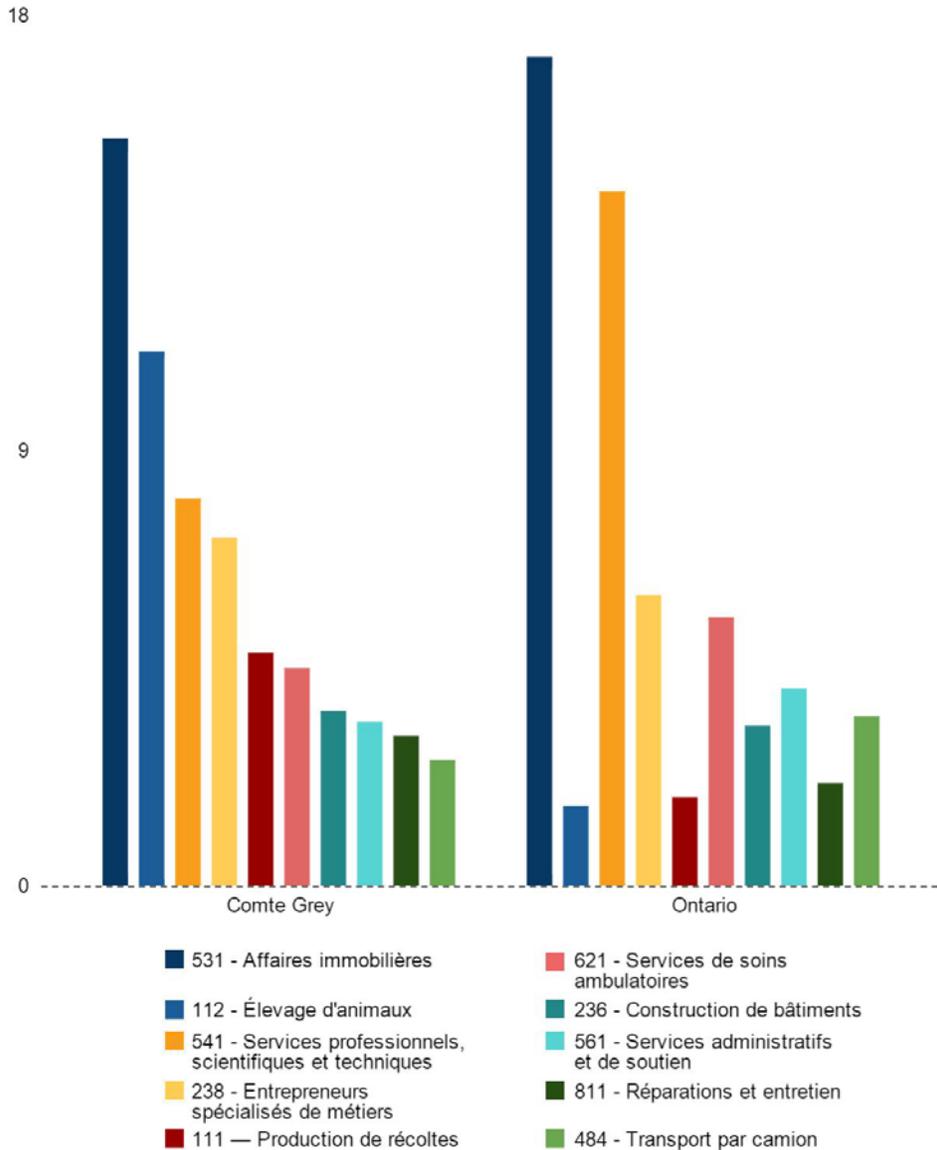
## 5 Industries SCIAN en-tête à 3-chiffres par Distribution d'employés — juin 2015

Annexe I



Tel qu'il est indiqué dans le tableau ci-dessous, le Comté Grey dote une proportion plus élevée signifiante d'entreprises d'élevage d'animaux à 11,05 pour cent par rapport à la province qui demeure à 1,65 pour cent. Grey se présente aussi à un niveau plus élevé en production de récoltes à 4,82 pour cent tandis que la province demeure à 1,83 pour cent.

**Distribution du total d'employeurs par Industries à 3 chiffres – Juin 2015**  
Annexe J



# FOCALISATION LOCALE DU COMTÉ GREY

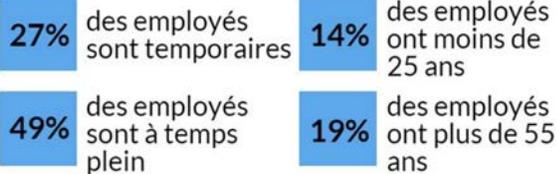
L'Enquête EmployerOne a été menée pour la première fois en janvier 2015 pour la région des Quatre Comtés (Four County) qui comprend les Comtés Bruce, Grey, Huron et Perth. Au total, 90 entreprises dans le Comté Grey ont répondu à l'enquête, ce qui a fourni des aperçus valides au sujet de leurs perspectives concernant leur main-d'oeuvre.

Tandis que les entreprises doivent affronter de nombreux obstacles, l'objectif de l'enquête est de comprendre leurs défis concernant le marché de travail afin d'offrir des directives pour les activités et les initiatives qui diminueront les problèmes de leur main-d'oeuvre.



## PROFIL ÉCONOMIQUE

### Population active, Comté Grey



### Répondeurs à l'enquête



## RECRUTEMENT

### Méthodes de recrutement en-tête

- ★ Bouche-à-oreille
- ★ Tableaux d'affichage des offres d'emploi en ligne/affichages
- ★ Annonces dans les journaux



## TENDANCES DES EMBAUCHES

Combien? 61 employeurs ont doté 1 791 postes

Comment? Les employeurs recrutent habituellement pour du talent local, mais parfois ils cherchent à l'extérieur de la région des Quatre Comtés.



## POSTES DIFFICILES À DOTER

**53%** des employeurs n'arrivent pas à pourvoir certains postes y compris : Infirmiers autorisés; coordonnateurs de projets; techniciens de systèmes d'information; techniciens d'irrigation

### Pourquoi?

- 1 Postulants n'ayant pas les compétences nécessaires
- 2 Pas assez de postulants
- 3 Les candidats ont un manque de motivation, d'attitude ou de capacités interpersonnelles



Au total, le Comté Huron avait un compte de 8 205 entreprises en juin 2015. L'ajout de la catégorie Non classifiée du nouveau Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), 593 entreprises qui n'ont pas encore de code SCIAN ont été identifiées pour Huron.

Des entreprises enregistrées pour le Comté Huron, 73,7 pour cent (6 052) représentent des emplacements sans employés. La structure d'entreprise du Comté Huron est composée de près de 19,3 pour cent de petites entreprises dans la catégorie de 1 à 9 employés et 6,5 pour cent d'entreprises de taille moyenne dans la catégorie de 10 à 99 employés.

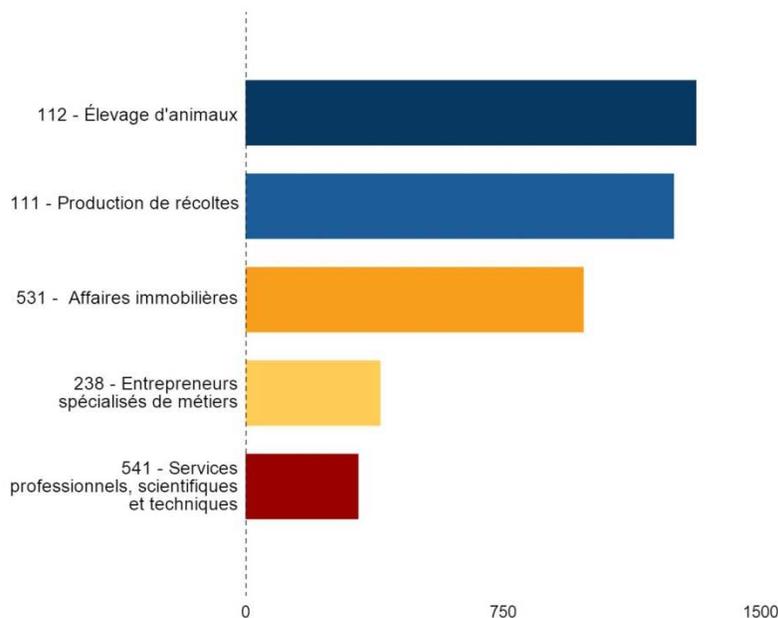
## Nombre d'entreprises par indice de distribution d'employés – Juin 2015

L'échelle du nombre d'employés	Entreprises classifiées	Non classifiées
0	5 522	530
1 - 4	1 101	56
5 - 9	429	3
10 - 19	299	3
20-49	186	0
50-99	49	0
100-199	16	0
200-499	9	0
500+	1	1
<b>Total</b>	<b>7 612</b>	<b>593</b>

Le tableau ci-dessous souligne les dix industries en-tête dans le Comté Huron. En juin 2015, l'élevage d'animaux menait par 1 313 entreprises suivi de la production de récoltes avec 1 248 entreprises et les affaires immobilières avec 985 entreprises. Ensemble, ces entreprises offrent le niveau le plus élevé d'emplois.

## 5 Industries SCIAN en-tête à 3-chiffres par Distribution d'employés – Juin 2015

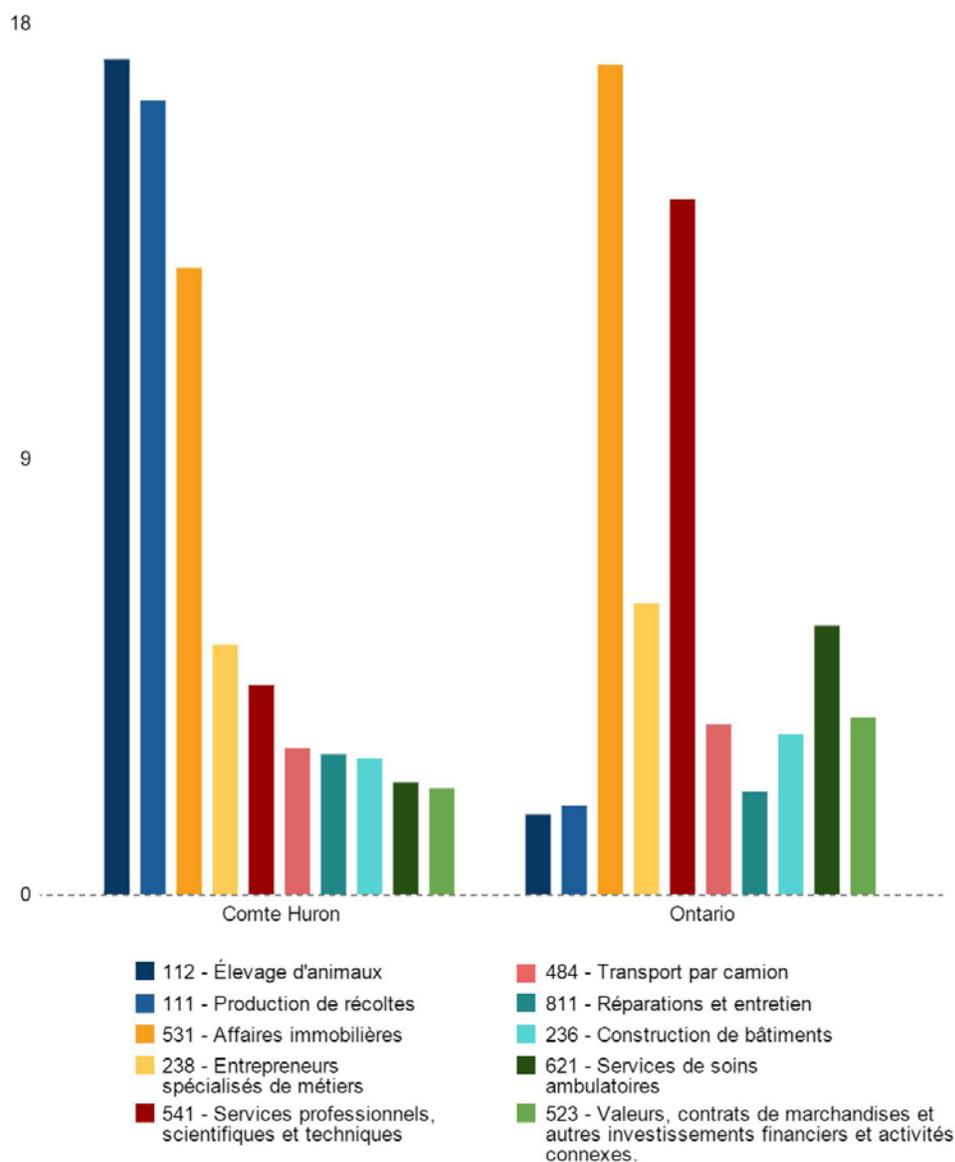
Annexe K



En examinant le tableau ci-dessous, le Comté Huron dote une proportion plus élevée signifiante d'entreprises en élevage d'animaux à 17,25 pour cent par rapport à 1,65 pour cent de la province. Huron présente aussi un niveau plus élevé signifiant en production de récoltes à 16,40 pour cent tandis que la province demeure à 1,83 pour cent.

### Distribution du total d'employeurs par Industries à 3 chiffres – Juin 2015

Annexe L



# FOCALISATION LOCALE DU COMTÉ HURON

L'Enquête EmployerOne a été menée pour la première fois en janvier 2015 pour la région des Quatre Comtés (Four County) qui comprend les Comtés Bruce, Grey, Huron et Perth. Au total, 74 entreprises dans le Comté Huron ont répondu à l'enquête, ce qui a fourni des aperçus valides au sujet de leurs perspectives concernant leur main-d'oeuvre.

Tandis que les entreprises doivent affronter de nombreux obstacles, l'objectif de l'enquête est de comprendre leurs défis concernant le marché de travail afin d'offrir des directives pour les activités et les initiatives qui diminueront les problèmes de leur main-d'oeuvre.

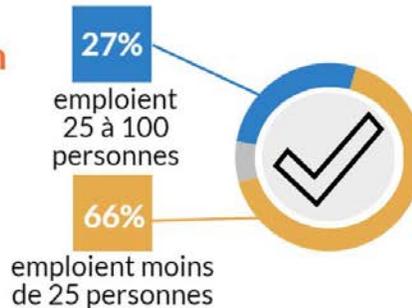


## PROFIL ÉCONOMIQUE

### Population active du Comté Huron



### Répondeurs à l'enquête



## RECRUTEMENT

### Méthodes de recrutement en-tête

- ★ Bouche-à-oreille
- ★ Tableaux d'affichage des offres d'emploi en ligne/affichages
- ★ Annonces dans les journaux



## TENDANCES DES EMBAUCHES

**Combien?** 48 employeurs ont doté 300 postes

**Comment?** Les employeurs recrutent habituellement pour du talent local, mais parfois ils cherchent à l'extérieur de la région des Quatre Comtés.



## POSTES DIFFICILES À DOTER

**56%** des employeurs n'arrivent pas à pourvoir certains postes y compris: Postes de cuisine, gestionnaires et préposés aux services de soutien à la personne

### Pourquoi?

- 1 Pas assez de postulants
- 2 Les postulants ont un manque de motivation, d'attitude ou de capacités interpersonnelles
- 3 Postulants n'ayant pas les compétences nécessaires



# COMTÉ PERTH

Le Comté Perth avait un compte total de 10 537 entreprises en juin 2015. L'ajout de la catégorie Non classifiée du nouveau Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), 799 entreprises qui n'ont pas encore de code SCIAN ont été identifiées pour Perth.

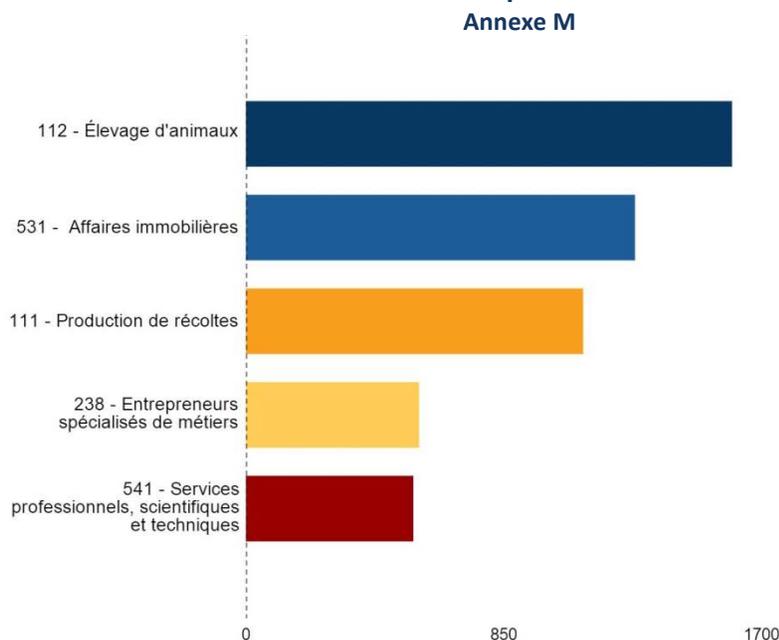
Des entreprises enregistrées pour le Comté Perth, 71,2 pour cent (7 502) représentent des emplacements sans employés. La structure d'entreprise du Comté Perth est composée de 20,8 pour cent de petites entreprises (2 191) dans la catégorie de 1 à 9 employés et 7,9 pour cent d'entreprises (776) de taille moyenne dans la catégorie de 10 à 99 employés.

## Nombre d'entreprises par indice de distribution d'employés – Juin 2015

L'échelle du nombre d'employés	Entreprises classifiées	Non classifiées
0	6 781	721
1 - 4	1 488	64
5 - 9	629	10
10 - 19	421	2
20-49	269	1
50-99	83	0
100-199	43	1
200-499	16	0
500+	8	0
<b>Total</b>	<b>9 738</b>	<b>799</b>

Le tableau ci-dessous souligne les dix industries en-tête dans le Comté Perth. En juin 2015, l'élevage d'animaux menait avec 1 603 entreprises suivi des affaires immobilières avec 1 283 entreprises et la production de récoltes avec 1 112 entreprises. Ensemble, ces entreprises offrent le niveau le plus élevé d'emplois.

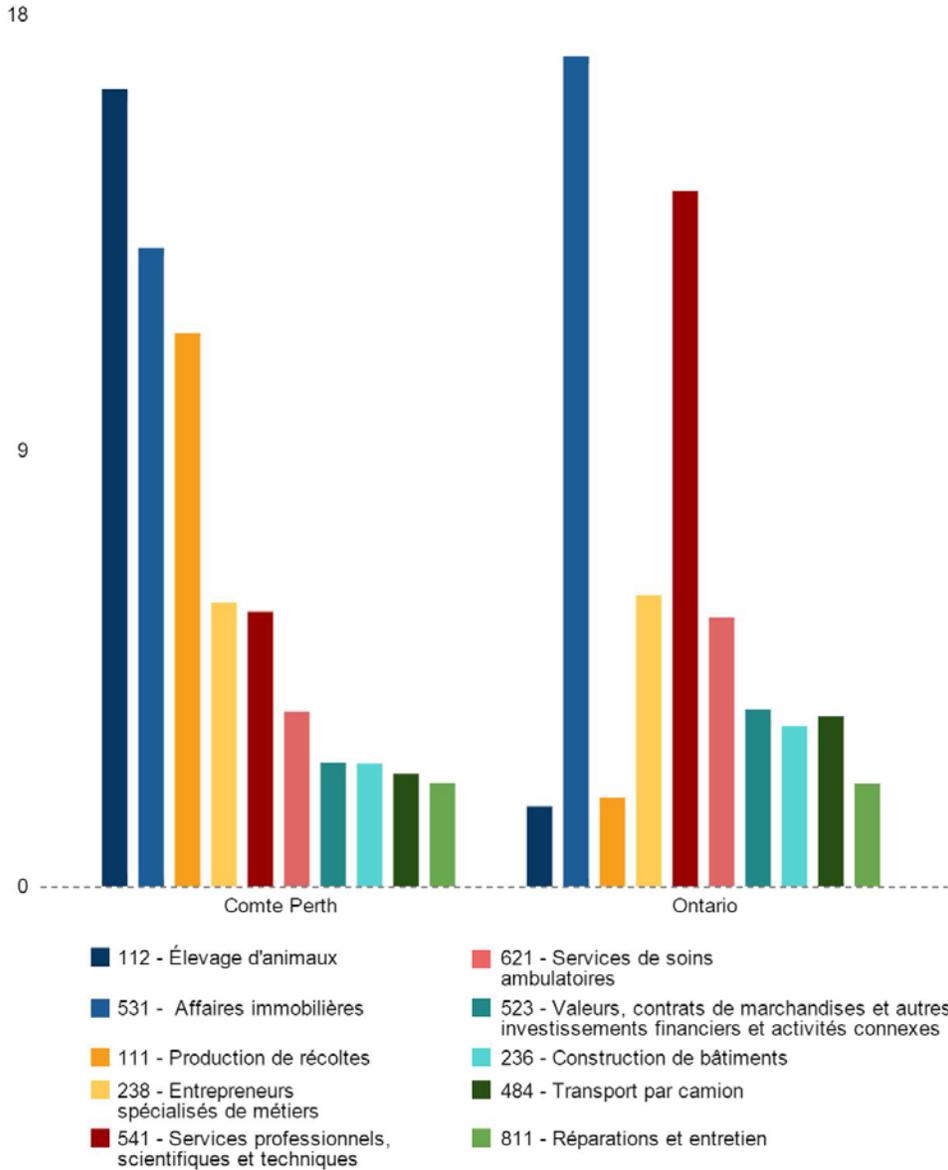
## 5 Industries SCIAN en-tête à 3-chiffres par Distribution d'employés — Juin 2015



En examinant le tableau ci-dessous, le Comté Perth dote une proportion plus élevée significative d'entreprises en Élevage d'animaux à 16,46 pour cent par rapport à 1,65 pour cent de la province. Perth présente aussi un niveau plus élevé significatif en Production de récoltes à 11,42 pour cent tandis que la province demeure à 1,83 pour cent.

### Distribution du total d'employeurs par Industries à 3 chiffres – Juin 2015

Annexe N



# FOCALISATION LOCALE DU COMTÉ PERTH

L'Enquête EmployerOne a été menée pour la première fois en janvier 2015 pour la région des Quatre Comtés (Four County) qui comprend les Comtés Bruce, Grey, Huron et Perth. Au total, 76 entreprises dans le Comté Perth ont répondu à l'enquête, ce qui a fourni des aperçus valides au sujet de leurs perspectives concernant leur main-d'oeuvre.

Tandis que les entreprises doivent affronter de nombreux obstacles, l'objectif de l'enquête est de comprendre leurs défis concernant le marché de travail afin d'offrir des directives pour les activités et les initiatives qui diminueront les problèmes de la main-d'oeuvre.

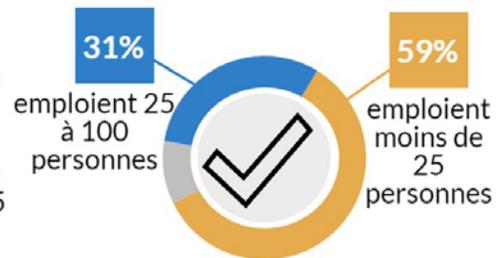


## PROFIL ÉCONOMIQUE

### Main-d'oeuvre du Comté Perth



### Répondeurs à l'enquête



## RECRUTEMENT

### Méthodes de recrutement en-tête

- ★ Bouche-à-oreille
- ★ Annonces dans les journaux
- ★ Tableaux d'affichage des offres d'emploi en ligne/affichages



## TENDANCES DES EMBAUCHES

**Combien?** 47 employeurs ont doté 674 postes

**Comment?** Les employeurs recrutent habituellement pour du talent local, mais parfois ils cherchent à l'extérieur de la région des Quatre Comtés.



## POSTES DIFFICILES À DOTER

# 58%

des employeurs n'arrivent pas à pourvoir certains postes y compris: Gestionnaires; mécaniciens de chantiers industriels; travailleurs en production et postes de ventes

### Pourquoi?

- 1 Postulants n'ayant pas les compétences nécessaires
- 2 Postulants n'ayant pas les qualifications nécessaires
- 3 Les candidats ont un manque de motivation, d'attitude ou de capacités interpersonnelles



# MISE À JOUR DU PLAN D'ACTION

## FICHE DE RENDEMENT DES PARTENARIATS 2014-15

Mise à jour des partenariats	
Objectifs	Activités
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 600 sondages ont été remplis par des employeurs dans l'ensemble de la Région économique de la péninsule Stratford-Bruce.</li> <li>• 15 partenaires ont signé le Protocole d'entente.</li> <li>• Distribution électronique des résultats de l'enquête; lesquels sont rapportés par l'intermédiaire du réseau des partenaires.</li> <li>• 10 articles/histoires ont paru dans les médias locaux et les médias sociaux.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 17 partenaires ont signé le Protocole d'entente</li> <li>• L'enquête électronique a été distribuée dans l'ensemble de la région.</li> <li>• Notre propre réseau et le réseau de nos partenaires ont été utilisés pour communiquer avec le plus grand nombre de sociétés et employeurs.</li> <li>• Nous avons préparé un plan mercatique afin de promouvoir et d'utiliser les médias sociaux pour demander aux employeurs de participer.</li> <li>• Des émissions de radio en direct ont aussi été achetées.</li> <li>• Parmi 549 envois initiaux, un total de 222 employeurs ont répondu à l'enquête.</li> <li>• Des documents qui comprenaient une Focalisation locale de chaque comté ont été publiés.</li> <li>• Des aperçus concernant quatre (4) industries ont été publiés.</li> <li>• De la documentation par rapport aux emplois dans Bruce Grey et dans Huron Perth a été publiée pour distribution aux étudiants.</li> </ul>
<p>Chef du personnel: Kay Uitvlugt</p>	<p><b>TERMINÉS</b></p>



## MedLINCS — Autochtones

Objectifs	Activités
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 12 à 15 étudiants ont participé à ce camp thématique d'une semaine</li> <li>• 15 fournisseurs de soins de santé professionnels ont fourni une expérience de jumelage et d'observation à des étudiants.</li> <li>• être plus intéressés de pénétrer le secteur par de jeunes autochtones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisation du Comité directeur — <b>Terminée</b></li> <li>• Assurer un emplacement — <b>Terminé</b></li> <li>• Planification d'un exercice de simulation de catastrophe — <b>non requise — d'autres programmations adéquates ont été développées pour les étudiants autochtones.</b></li> <li>• Développement d'un horaire d'une semaine pour des étudiants en médecine — <b>Terminé</b></li> <li>• 48 participants</li> </ul> <p><b>TERMINÉS</b></p>
Chef du personnel: Kay Uitvlugt	

## Série d'ateliers pour employeurs.

Objectifs	Activités
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Série de trois (3) ateliers concernant des sujets clés déterminés par le groupe d'employeurs.</li> <li>• 25 entreprises ont participé à chaque atelier.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sujets clés concernant l'attrait et la rétention par les Ressources humaines.</li> <li>• Ateliers menés en septembre et en novembre 2014.</li> <li>• Total de 143 participants.</li> <li>• <b>TERMINÉS</b></li> </ul>
Chef du personnel: Marg Wettlaufer	



## Journée d'orientation agricole

Objectifs	Activités
<ul style="list-style-type: none"> <li>L'objectif était de mener un salon local de carrières pour souligner les opportunités de carrières et d'acheminements pour 100 étudiants au secondaire dans le comté de Perth. Le secteur agricole est reconnu comme chef de file dans le domaine des opportunités d'emplois dans le comté de Perth.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De la part du Comité directeur — <b>Ce qui a été achevé et le partage d'informations qui s'est produit sur les mesures à prendre.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Pendant la planification de cet événement, des renseignements ont été soumis au sujet d'un événement qui a eu lieu à Woodstock en septembre 2014 auquel ont participé plus de 700 entreprises agricoles et entreprises de soutien. Des liens se sont établis avec Oregon Agricultural Education Foundation (OAEF) et un partenariat stratégique a été créé. Sept écoles ont été invitées à participer et cinq écoles ont participé avec plus de 140 étudiants.</li> </ul> </li> <li>Établir une communication avec les écoles à propos de l'événement — <b>Terminé</b></li> <li>Planifier le format de la journée — <b>Les étudiants ont participé à des activités dans une tente; des visites ont été menées et elles se sont terminées par une réunion de comptes rendus. Des activités spéciales avaient été négociées pour les étudiants participants de notre région.</b></li> </ul>
<p>Chef du personnel : Marg Wettlaufer</p>	<p><b>TERMINÉS</b></p>

## Présentation de compétences qui ouvrent des portes

Objectifs	Activités
<ul style="list-style-type: none"> <li>Offrir les renseignements au sujet de carrières et de l'industrie au grand public.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Des alliances stratégiques avec des services locaux se produisent. En ce moment, Debbie négocie pour voir si nous pouvons utiliser le poste d'information mobile et la technologie (connexion Internet, laboratoire d'informatique, etc.) pour lier des gens ayant de la formation là où il pourrait y exister des obstacles par contre : transport; aucun accès à Internet, etc.</li> <li>De nouveaux matériaux se font développer en utilisant une augmentation de plateformes interactives.</li> <li>De nouveaux dispositifs se font utiliser pour aider les participants à interagir avec l'information en temps réel.</li> <li>2 796 participants</li> </ul>
<p>Chef du personnel : Debbie Davidson</p>	<p><b>INITIATIVE EN COURS</b></p>



# MISE À JOUR DU PLAN D'ACTION

## MISE À JOUR DU PLAN D'ACTION 2015 - 16

### Mise à jour des partenariats

Objectifs	Résultats et activités anticipés
<ul style="list-style-type: none"><li>• 700 employeurs ont répondu à l'enquête dans l'ensemble de la Région économique de la péninsule Stratford-Bruce</li><li>• 20 partenaires ont signé le Protocole d'entente</li><li>• Distribution électronique des résultats de l'enquête; lesquels sont rapportés par l'intermédiaire du réseau des partenaires — 10 articles/histoires ont paru dans les médias locaux et les médias sociaux</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 20 partenaires ont signé le Protocole d'entente</li><li>• L'enquête électronique a été distribuée dans l'ensemble de la région en janvier 2015</li><li>• Notre propre réseau et le réseau de nos partenaires ont été utilisés pour communiquer avec le plus grand nombre de sociétés et d'employeurs</li><li>• Nous avons préparé un plan mercatique afin de promouvoir et d'utiliser les médias sociaux pour engager les employeurs</li><li>• Utilisation de NFC marketing</li><li>• Développement de méthodes de distribution pour l'information recueillie</li></ul>
Chef du personnel: Kay Uitvlugt	



## Bureau des conférenciers - Huron

Objectifs	Résultats et activités anticipés
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer un outil en ligne pour faciliter les liens entre réseaux</li> <li>• 30 représentants pour employeurs se sont inscrits pour se servir de l'outil en ligne</li> <li>• 10 éducateurs se sont inscrits pour pouvoir avoir accès à l'outil en ligne</li> <li>• Lancement de l'outil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisation du Comité directeur — <b>Terminée</b></li> <li>• Développement de l'outil de contrats — <b>Terminé</b></li> <li>• Du marché vers les employeurs et vers les éducateurs</li> <li>• Planification et exécution de l'événement de lancement.</li> </ul>
Chef du personnel: Kay Uitvlugt	

## Atelier d'informations au sujet du marché de travail

Objectifs	Résultats et activités anticipés
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer des ressources IMT et des ateliers.</li> <li>• Mener 4 ateliers</li> <li>• 150 participants</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ressources d'informations au sujet du marché de travail</li> <li>• 4 ateliers dans l'ensemble des 4 comtés</li> <li>• 150 participants y compris des chercheurs d'emploi, prospecteurs d'emplois, conseillers d'orientation professionnelle et d'orientation de la jeunesse</li> </ul>
Chef du personnel: Marg Wettlaufer	



## Ateliers au sujet de la main-d'oeuvre, Bruce Grey

Objectifs	Résultats et activités anticipés
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 ateliers dans les écoles pour les jeunes qui font leur entrée dans le marché de travail</li> <li>• Un panel d'employeurs à chaque événement</li> <li>• Un orateur principal à chaque événement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lier les jeunes personnes au marché de travail à travers les yeux des employeurs locaux</li> <li>• Lier les jeunes personnes avec un parcours de travail d'école vers une transition réussie</li> <li>• 116 participants y compris des jeunes personnes, éducateurs, propriétaires d'entreprises et employés</li> </ul>
Chef du personnel: Marg Wettlaufer	

## Présentation de compétences qui ouvrent des portes

Objectifs	Résultats et activités anticipés
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offrir les renseignements au sujet de carrières et de l'industrie au grand public</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concevoir une base plus technologique de livraison d'informations et d'interaction</li> <li>• Établir des partenariats avec les écoles pour partager des informations au sujet de carrières dans une application pratique à l'extérieur de la salle de classe</li> </ul>
Chef du personnel: Debbie Davidson	
<b>INITIATIVE EN COURS</b>	



# ARTICLES D' ACTIONS À LONG TERME

Lors du Sommet de la main d'oeuvre 2014 qui a été mené à Wingham, ON, les participants ont engagé cinq dirigeants dans des présentations et des discussions à propos des lacunes des compétences et des défis qui existent au sein de leur secteur. Comme suite à ceci, on a remis au groupe la tâche de donner la priorité aux six (6) recommandations en-tête des 28 priorités qui avaient été présentées dans l'Étude des lacunes des compétences en 2014.

Dans le tableau ci-dessous, nous avons souligné les initiatives qui sont en cours d'être réalisées. Certaines priorités seront considérées à être mises en oeuvre par le Conseil de planification dans son Plan d'affaires, 2016-2017. D'autres partenaires peuvent envisager d'effectuer une initiative ou bien de former des collaborations pour aborder les problèmes liés au marché de travail.

## Initiatives proposées

**On recommande que les employeurs s'engagent davantage à fournir des opportunités de formation en-cours d'emploi y compris des apprentissages en placements coopératifs; des apprentissages et de l'observation au poste de travail pour notre population active locale.**

Objectifs	Activités proposées
Opportunités de formation en-cours d'emploi pour étudiants	<ul style="list-style-type: none"><li>• Développer un programme d'interventions directes par l'entremise du Développement économique; lequel aide les employeurs à s'engager davantage avec les programmes « pratiques » pour étudiants.</li><li>• Organiser une journée de Sommet de la main d'oeuvre pour les conseillers et les professeurs du Programme d'éducation co-op d'étudiants.</li></ul>

**On recommande que les partenaires communautaires doivent utiliser les résultats de cette étude et d'autres pour réaliser un plan stratégique pour le recrutement local et rétention y compris des promotions du style de vie rural et des commodités à usage récréatif; ainsi que du soutien pour conjoints pour les ménages à deux revenus qui sont nouvellement arrivés dans la région.**

Objectifs	Activités proposées
Créer un processus d'intégration pour aider les nouveaux arrivés et les nouvelles entreprises à assurer leur succès	<ul style="list-style-type: none"><li>• Concevoir des Rôles d'ambassadeurs par secteur — organiser des visites, de l'orientation et de l'intégration pour les recrues</li><li>• Développer des Rôles d'ambassadeurs par l'entremise d'un programme post-soins; lesquels guideront les nouvelles entreprises vers la communauté</li></ul>



**On recommande que les services d'emplois établissent des partenariats avec les écoles pour offrir leur expertise concernant le développement d'emplois et de l'assistance professionnelle en carrière aux conseillers d'orientation et aux professeurs d'études de carrières.**

Objectifs	Activités proposées
<p>Veiller à ce que la population active résidente reçoive les renseignements dont elle a besoin pour faire des choix de carrière</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre au point un programme stratégique qui emporte les spécialistes d'emplois et de formation dans la salle de classe</li> <li>• Exécuter un programme dans lequel les jeunes sont guidés à travers le processus de rédactions de résumés (CV) et d'interviews simulées</li> <li>• <b>Planifier et mener des ateliers au cours desquels on peut apprendre comment utiliser les informations du marché de travail pour se lier à des choix de carrières et de formation</b></li> <li>• Organiser un événement de services d'emplois une fois l'an pour les professeurs</li> <li>• Organiser des jours industriels pour rapprocher la population active et les résidents aux opportunités locales</li> </ul>

**On recommande que les conseillers ainsi que les employeurs et les partenaires communautaires encouragent les étudiants d'aller vers la diversité d'éducation et les opportunités d'emplois dans la région; non seulement vers des cheminements de carrières collégiales ou universitaires.**

Objectifs	Activités proposées
<p>Tables rondes sectorielles</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Établir des Tables rondes sectorielles pour discuter, développer et promouvoir les carrières, les changements sectoriels et la formation vers le succès</li> <li>• <b>Établir des liens plus forts entre l'industrie et l'éducation</b></li> <li>• Augmenter les opportunités de mentorat pour les chercheurs d'emploi et les employeurs</li> <li>• Offrir de l'expérience « pratique » pour les chercheurs d'emploi</li> </ul>



**On recommande que les éducateurs forment un partenariat plus solide avec les entreprises pour développer un programme de carrières qui lie les étudiants aux entreprises au sein de la communauté.**

Objectifs	Activités proposées
Lier les jeunes encore plus à l'économie actuelle et à l'économie de demain	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Régénérer le Registre d'employeurs</b></li><li>• Promouvoir le Programme d'entreprises au cours de l'été et conseiller les jeunes à son sujet</li><li>• Le Conseiller scolaire doit participer aux discussions des Tables rondes sectorielles et au travail de mise en oeuvre auprès des écarts et lacunes de compétences</li><li>• Faire croître plus d'opportunités pour exposer les jeunes femmes aux Métiers spécialisés</li><li>• Établir un rapport entre les jeunes personnes et les fournisseurs de services locaux</li></ul>



## ANNEXE A

## Résultats sur le plan de l'emploi par l'intermédiaire des Services des emplois

	2014		2015	
Nbre total de clients	4 232		4 298	
Nbre total de clients employés	2 721		2 898	
Employés à temps plein	1 784	66%	1 967	68%
Employés à temps partiel	486	18%	514	18%
Travailleurs autonomes	102	4%	117	4%
Employés et éduqués	46	2%	46	2%
Employés et en formation	37	1%	61	2%
Apprentis employés	32	1%	56	2%
Employés dans un domaine où il y a de la formation/des choix	80	3%	104	4%
Employés dans un emploi plus convenable	154	6%	12	0%
Employés dans un poste professionnel/métier	0	%	31	1%

Source : Ministère de la Formation et des Collèges et Universités; Système d'information d'Emploi Ontario  
1er avril 2013 au 31 mars 2014 et 1er avril 2014 au 31 mars 2015

## ANNEXE B

## Aperçu des clients en Formation de base et alphabétisation

	2015	
Nbre total de clients	928	
Sexe	M 396	F 532
<b>Liens à la main-d'oeuvre</b>		
Temps plein/Temps partiel/Autonome	287	
Sans emploi	580	
<b>Chemin allant vers un but d'un apprenant</b>		
Apprentissage	71	
Emploi	432	
Indépendance	68	
Postsecondaire	304	
Diplôme d'études secondaires	33	

Source : Ministère de la Formation et des Collèges et Universités; Système d'information d'Emploi Ontario  
1er avril 2013 au 31 mars 2014 et 1er avril 2014 au 31 mars 2015



## ANNEXE C

### Classification nationale des professions pour statistiques (CNP-S) (x000s)

	Péninsule Stratford-Bruce				
	2010	2011	2012	2013	2014
Professions en gestion	10,9	11	10,6	10,8	11,5
<b>Professions en affaires/entreprises, finances, administration</b>	<b>16,4</b>	<b>19,9</b>	<b>21,9</b>	<b>21,6</b>	<b>17,4</b>
Sciences naturelles et appliquées et professions connexes	5,9	5,1	5,4	3,5	5,8
Professions en soins de santé	10,4	9,1	10,6	11,9	12,4
Professions en sciences sociales, éducation, services gouvernementaux et religion	7,9	10,2	9,1	10,3	10
Professions en art, culture, divertissements et sports	2,6	3,8	2,9	2,9	2,4
<b>Professions de ventes et de services</b>	<b>35,9</b>	<b>37,6</b>	<b>33,4</b>	<b>31,6</b>	<b>34,1</b>
<b>Métiers, transport et opérateurs d'équipement et professions connexes</b>	<b>31,5</b>	<b>29,9</b>	<b>29,3</b>	<b>27,6</b>	<b>29</b>
Professions propres aux industries primaires	16,5	17,5	15,8	16,6	15,7
Professions propres au traitement, à la fabrication et aux services publics	11,7	13,7	13,7	13,7	12,8
Total de gens employés, toutes les professions	150	158	153	151	151

Source: CANSIM 0127

## ANNEXE D

### Emploi par secteur (x 000s)— Péninsule Stratford-Bruce (Région économique 580)

Le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Total de gens employés, toutes les industries</b>	<b>150</b>	<b>158</b>	<b>153</b>	<b>151</b>	<b>151</b>
<b>Secteur de production de biens (5)</b>	<b>58,1</b>	<b>58</b>	<b>56,2</b>	<b>55,5</b>	<b>56,8</b>
Agriculture	15,6	16,1	14,3	15,1	13,8
Foresterie, pêche, exploitation minière et de carrières, huile et gaz	x	x	x	1,5	x
Services publics	7,4	3,9	4,1	5,3	6,1
Construction	14,6	15,7	14,8	12,2	14,7
Fabrication	19,6	21,8	22,3	21,4	21

Source: CANSIM 0061

x Suppressed to meet the confidentiality requirements of the Statistics Act



## ANNEXE E

### Emploi par secteur (x 000s)— Péninsule Stratford-Bruce (Région économique 580)

Le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Total de gens employés, toutes les industries</b>	<b>150</b>	<b>158</b>	<b>153</b>	<b>151</b>	<b>151</b>
<b>Secteur de productions de services (9)</b>	<b>91,7</b>	<b>99,7</b>	<b>96,6</b>	<b>95,1</b>	<b>94,3</b>
Commerce	23,7	24,8	21,2	20,3	21,9
Transport et entreposage	6,7	6,8	6,5	5,4	5,1
Finances, assurance, affaires immobilières et locations	5,5	6,3	6,5	6,2	5,1
Services professionnels, scientifiques et techniques	4,3	6,8	7,3	5,2	4,3
Entreprises, construction et autres services de soutien	4,9	4,8	5,2	6,1	6,2
Services éducatifs	5,3	7,7	6,7	8,2	6,6
Soins de la santé et aide sociale	17,8	17,6	20,3	18,3	21,3
Information, culture et loisirs	4,4	4,5	4,7	5,4	4,8
Services d'hébergement et d'alimentation	9	8,8	9,4	8,4	8,2
Autres services	6,3	7,5	5,1	8,6	7,6
Administration publique	3,7	4	3,7	3	3,2

Source: CANSIM 0061

x (confidentiel en vertu), supprimé, pour satisfaire les exigences de confidentialité de la Loi sur les statistiques

## ANNEXE F

### Caractéristiques de la main-d'oeuvre 2010 à 2014 — Péninsule Stratford-Bruce

	2010	2011	2012	2013	2014
Emploi (x000s)	149,8	157,7	152,6	150,2	151,1
Emploi à temps plein (x000s)	119,4	121,4	117,1	117,5	117,4
Emploi à temps partiel (x000s)	30,4	36,2	35,6	32,7	33,7
Taux de chômage en (%)	6,8	5,3	4,5	5,7	4,8
Taux de participation en (%)	65,1	67,8	65	64,8	64,5

Source: CANSIM 0123



## ANNEXE G

### 10 Industries SCIAN en-tête à 3-chiffres par Distribution d'employés — Juin 2015 Comté Bruce

Le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord	0	1 - 4	5 - 9	10 - 19	20 - 49	50 - 99	100- 199	200- 499	500 +	Total	Classement
112 - Élevage d'animaux	1 004	103	25	5	2	0	0	0	0	1 139	1
531 - Affaires immobilières	847	50	7	2	5	0	0	0	0	911	2
541 - Services professionnels, scientifiques et techniques	457	116	19	15	3	0	0	0	0	610	3
111 - Production de récoltes	530	47	5	3	3	0	0	0	0	588	4
238 - Entrepreneurs spécialisés de métiers	282	131	40	16	6	2	0	0	0	477	5
236 - Construction de bâtiments	147	52	24	10	4	0	0	0	0	237	6
621 - Services de soins ambulatoires	119	72	16	7	4	0	0	1	0	219	7
561 - Services administratifs et de soutien	131	32	16	8	3	0	2	0	0	192	8
722 - Services d'alimentation et débits de boissons	56	24	37	36	28	2	0	0	0	183	9
811 - Réparations et entretien	120	41	15	5	0	0	0	0	0	181	10

Source: Canadian Business Counts 2015

## ANNEXE H

### Distribution du total d'employeurs par Industries à 3 chiffres – Juin 2015 Comté Bruce

Le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord	Bruce	Distribution %	Ontario	Distribution %
112 - Élevage d'animaux	1 139	15,97	20 689	1,65
531 - Affaires immobilières	911	12,78	215 384	17,14
541 - Services professionnels, scientifiques et techniques	610	8,55	180 432	14,36
111 - Production de récoltes	588	8,25	22 937	1,83
238 - Entrepreneurs spécialisés de métiers	477	6,69	75 478	6,01
236 - Construction de bâtiments	237	3,32	41 542	3,31
621 - Services de soins ambulatoires	219	3,07	69 719	5,55
561 - Services administratifs et de soutien	192	2,69	51 317	4,08
722 - Services d'alimentation et débits de boissons	183	2,57	36 279	2,89
811 - Réparations et entretien	181	2,54	26 590	2,12

Source: Canadian Business Counts Juin 2015



## ANNEXE I

### 10 Industries SCIAN en-tête à 3-chiffres par Distribution d'employés — Juin 2015 Comté Grey

Système de classification des industries de l'Amérique du Nord	0	1 - 4	5 - 9	10 - 19	20 - 49	50 - 99	100- 199	200- 499	500 +	Total	Classement
531 - Affaires immobilières	1 384	79	20	4	3	0	0	0	0	1 490	1
112 - Élevage d'animaux	949	91	20	5	0	0	1	0	0	1 066	2
541 - Services professionnels, scientifiques et techniques	557	154	38	17	7	0	0	0	0	773	3
238 - Entrepreneurs spécialisés de métiers	409	177	70	32	5	1	0	0	0	694	4
111 - Production de récoltes	380	47	16	11	9	1	1	0	0	465	5
621 - Services de soins ambulatoires	223	157	33	12	6	0	2	1	0	434	6
236 - Construction de bâtiments	220	88	23	9	8	0	0	0	0	348	7
561 - Services administratifs et de soutien	217	57	28	15	5	3	0	2	0	327	8
811 - Réparations et entretien	190	66	31	10	2	0	0	0	0	299	9
484 - Transport par camion	185	45	7	6	8	0	0	0	0	251	10

Source: Canadian Business Counts Juin 2015

## ANNEXE J

### Distribution du total d'employeurs par Industries à 3 chiffres – Juin 2015 Comté Grey

Système de classification des industries de l'Amérique du Nord	Grey	Distribution %	Ontario	Distribution %
531 - Affaires immobilières	1 490	15,45	215 384	17,14
112 - Élevage d'animaux	1 066	11,05	20 689	1,65
541 - Services professionnels, scientifiques et techniques	773	8,01	180 432	14,36
238 - Entrepreneurs spécialisés de métiers	694	7,20	75 478	6,01
111 - Production de récoltes	465	4,82	22 937	1,83
621 - Services de soins ambulatoires	434	4,50	69 719	5,55
236 - Construction de bâtiments	348	3,61	41 542	3,31
561 - Services administratifs et de soutien	327	3,39	51 317	4,08
811 - Réparations et entretien	299	3,10	26 590	2,12
484 - Transport par camion	251	2,60	44 112	3,51

Source: Canadian Business Counts Juin 2015



## ANNEXE K

### 10 Industries SCIAN en-tête à 3-chiffres par Distribution d'employés – Juin 2015 Comté Huron

Système de classification des industries de l'Amérique du Nord	0	1 - 4	5 - 9	10 - 19	20 - 49	50 - 99	100- 199	200- 499	500 +	Total	Classement
112 — Élevage d'animaux	1 090	153	41	23	6	0	0	0	0	1 313	1
111 — Production de récoltes	1 126	94	13	7	6	1	1	0	0	1 248	2
531 — Affaires immobilières	947	26	6	4	2	0	0	0	0	985	3
238 — Entrepreneurs spécialisés de métiers	236	87	33	23	12	1	0	1	0	393	4
541 — Services professionnels, scientifiques et techniques	214	79	19	14	2	1	0	0	0	329	5
484 — Transport par camion	174	39	5	1	9	1	0	1	0	230	6
811 — Réparations et entretien	136	65	14	2	3	0	0	0	0	220	7
236 — Construction de bâtiments	131	53	20	7	2	1	0	0	0	214	8
621 — Services de soins ambulatoires	94	53	19	5	4	1	0	0	0	176	9
523 — Valeurs, contrats de marchandises et autres investissements financiers et activités connexes	146	16	2	2	0	0	1	0	0	167	10

Source: Canadian Business Counts Juin 2015

## ANNEXE L

### Distribution du total d'employeurs par Industries à 3 chiffres – Juin 2015 Comté Huron

Système de classification des industries de l'Amérique du Nord	Huron	Distribution %	Ontario	Distribution %
112 - Élevage d'animaux	1 313	17,25	20 689	1,65
111 - Production de récoltes	1 248	16,40	22 937	1,83
531 - Affaires immobilières	985	12,94	215 384	17,14
238 - Entrepreneurs spécialisés de métiers	393	5,16	75 478	6,01
541 - Services professionnels, scientifiques et techniques	329	4,32	180 432	14,36
484 - Transport par camion	230	3,02	44 112	3,51
811 - Réparations et entretien	220	2,89	26 590	2,12
236 - Construction de bâtiments	214	2,81	41 542	3,31
621 - Services de soins ambulatoires	176	2,31	69 719	5,55
523 - Valeurs, contrats de marchandises et autres investissements financiers et activités connexes	167	2,19	45 882	3,65

Source: Canadian Business Counts Juin 2015



## ANNEXE M

### 10 Industries SCIAN en-tête à 3-chiffres par Distribution d'employés — Juin 2015 Comté Perth

Système de classification des industries de l'Amérique du Nord	0	1 - 4	5 - 9	10 - 19	20 - 49	50 - 99	100- 199	200- 499	500 +	Total	Classement
112 - Élevage d'animaux	1 307	216	59	15	6	0	0	0	0	1 603	1
531 - Affaires immobilières	1 207	58	11	3	2	2	0	0	0	1 283	2
111 - Production de récoltes	1 012	79	12	9	0	0	0	0	0	1 112	3
238 - Entrepreneurs spécialisés de métiers	300	138	66	41	21	5	0	0	0	571	4
541 - Services professionnels, scientifiques et techniques	379	123	23	15	10	2	0	0	0	552	5
621 - Services de soins ambulatoires	184	118	25	17	5	2	1	0	0	352	6
523 - Valeurs, contrats de marchandises et autres investissements financiers et activités connexes	216	17	5	7	2	1	0	0	0	248	7
236 - Construction de bâtiments	146	60	24	13	3	0	0	0	0	246	8
484 - Transport par camion	153	46	5	11	8	2	1	0	0	226	9
811 - Réparations et entretien	104	65	29	5	4	0	0	0	0	207	10

Source: Canadian Business Counts Juin 2015

## ANNEXE N

### Distribution du total d'employeurs par Industries à 3 chiffres – Juin 2015 Comté Perth

Système de classification des industries de l'Amérique du Nord	Perth	Distribution %	Ontario	Distribution %
112 - Élevage d'animaux	1 603	16,46	20 689	1,65
531 - Affaires immobilières	1 283	13,18	215 384	17,14
111 - Production de récoltes	1 112	11,42	22 937	1,83
238 - Entrepreneurs spécialisés de métiers	571	5,86	75 478	6,01
541 - Services professionnels, scientifiques et techniques	552	5,67	180 432	14,36
621 - Services de soins ambulatoires	352	3,61	69 719	5,55
523 - Valeurs, contrats de marchandises et autres investissements financiers et activités connexes	248	2,55	45 882	3,65
236 - Construction de bâtiments	246	2,53	41 542	3,31
484 - Transport par camion	226	2,32	44 112	3,51
811 - Réparations et entretien	207	2,13	26 590	2,12

Source: Canadian Business Counts Juin 2015









