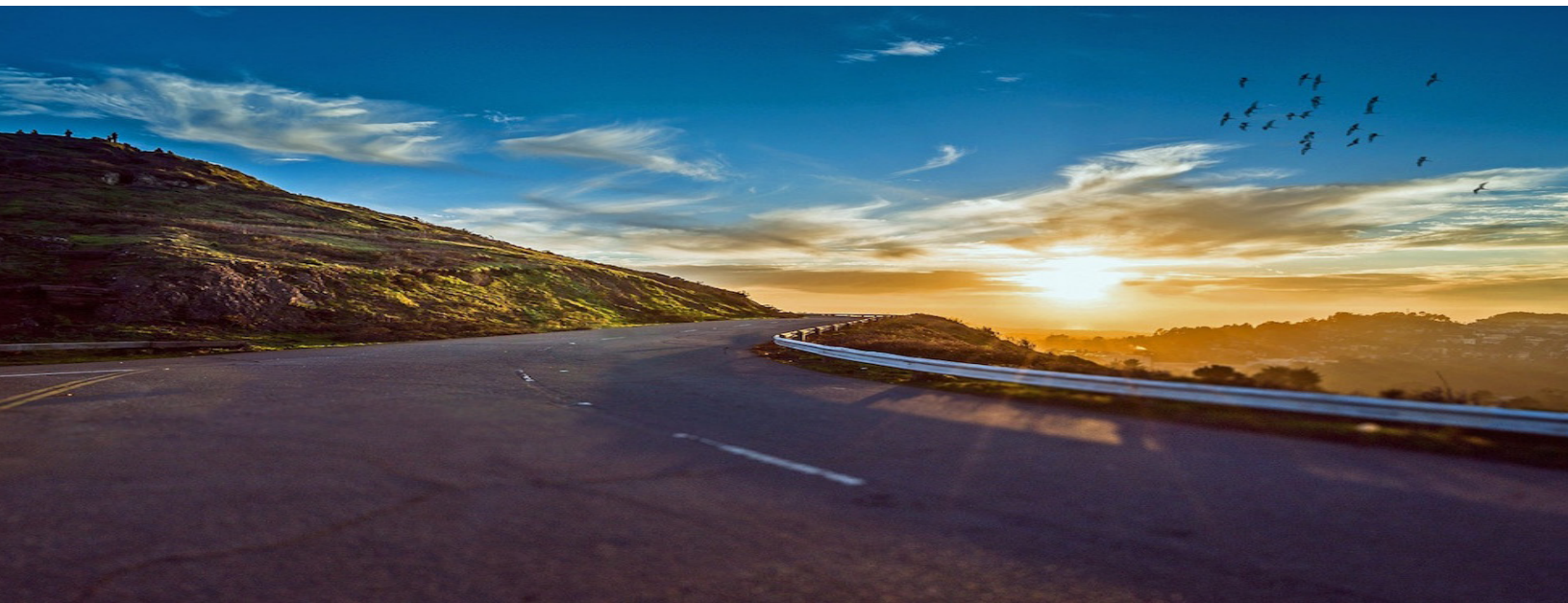


**UNE PERSPECTIVE
SUR L'ÉCONOMIE LOCALE**
Défis, opportunités et priorités

2018 - 2020
Plan de 3 ans

PLAN TRIENNAL SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL

*Établir la bonne voie pour le développement de la main-d'œuvre
Stormont, Dundas, Glengarry - Prescott, Russell*



**EASTERN ONTARIO
TRAINING BOARD**
**COMMISSION DE FORMATION
DE L'EST ONTARIEN**

COMMISSION DE FORMATION DE L'EST ONTARIEN

Un membre de

Planification de main-d'œuvre de l'Ontario

Les champions des solutions du marché du travail de l'Ontario



La Commission de formation de l'Est ontarien désire remercier tous les particuliers, les organismes et les entreprises qui lui ont transmis des informations et ont participé à la validation du contenu du présent Plan du marché du travail local.

Nous aimerions également remercier Emploi Ontario et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle de nous fournir les ressources et les conseils nécessaires pour produire le Plan du marché du travail local 2018-2020 pour les comtés unis de Prescott-Russell et les comtés unis de Stormont, Dundas et Glengarry.

Des renseignements supplémentaires sont disponibles en s'adressant à :

**Martha Woods
Directrice générale
Commission de formation de l'Est ontarien
(613) 932-0210
Courriel : marthaw@EOTB-cfeo.on.ca**

Le présent rapport est subventionné par :



Les opinions et les points de vue exprimés dans ce document ne sont pas nécessairement ceux du gouvernement de l'Ontario.



PLAN TRIENNAL SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL
Les Comtés unis de Stormont, Dundas et Glengarry et
Les Comtés unis de Prescott-Russell
2018-2020

Tableau des matières

Sommaire	1
Contexte	3
Offre de main-d'œuvre	4
Demande de main-d'œuvre	13
Consultations communautaires - Employeurs	20
Consultations communautaires – Partage des données d'Emploi Ontario	23
Plan d'action 2018-2020	29
Glossaire des acronymes	33
Appendice 1	34

SOMMAIRE

Depuis 2011, la Commission de formation de l'Est ontarien publie un rapport annuel sur les activités stratégiques de la région qui favorisent le développement de la main-d'œuvre. Chaque année, les partenaires communautaires identifient des mesures qu'ils prendront pour aborder cinq priorités qui ciblent la création d'un marché du travail pour soutenir la sécurité d'emploi et la croissance économique. La diffusion des données du Recensement de 2016 de Statistique Canada offre la possibilité d'évaluer le progrès à ce jour.

Le sommaire qui suit sur l'offre et la demande de main-d'œuvre donne un aperçu des données statistiques du Recensement de 2016, des données du déclarant (2016) et du Nombre des entreprises canadiennes de Statistique Canada publié en juin 2017.

Points saillants de l'offre et la demande de main-d'œuvre

- La population de Cornwall et de Stormont, Dundas et Glengarry (SDG) a connu une croissance de 2 % entre 2011 et 2016, de même que la population en Ontario a augmenté de 4,6 %. La population de Prescott-Russell (PR) a augmenté au même rythme que celle de la province; le moteur de cette croissance a été en grande partie l'expansion urbaine qui s'est produite dans la région de la capitale nationale, laquelle a eu un effet sur les communautés dans le quadrant ouest de la région.
- La médiane d'âge dans la région est de 47,1 ans dans SDG et 44,3 dans PR, la population y est plus âgée qu'en Ontario où l'âge médian est de 41,3 ans.
- La migration de sortie nette de personnes dans les groupes démographiques clés des 18 à 64 ans dans SDG est préoccupante, de même que les taux d'attraction d'immigrants qui chutent à la fois dans SDG et PR
- La participation au marché du travail dans SDG a baissé sous les 60 %. En Ontario, 64,7 % de la population a participé à la population active durant la période d'enquête du 1^{er} au 6 mai 2016. La participation est plus élevée dans PR et le chômage est peu élevé à 5,3 %. Cependant, 48,5 % de la population des comtés de PR se déplacent à l'extérieur de Prescott-Russell pour le travail, créant une demande de travailleurs parmi les entreprises locales.

Sommaire (suite)

- Dans SDG, plus de 46 % de la population âgée de 25 à 64 ans n'ont pas fait d'études postsecondaires. Dans PR, 42 % de population n'ont pas fait d'études postsecondaires. Moins de 15 % ne possèdent pas de diplôme d'études secondaires.
- Dans toute la région, un plus grand pourcentage de la population âgée de 25 à 64 ans possède un diplôme d'études collégiales ou un certificat de métier comparé à l'Ontario. Moins de 20 % possèdent des qualifications universitaires comparé à 34,3 % en Ontario.
- Durant la période de juin 2016 et juin 2017, le nombre d'entreprises exploitées dans SDG a augmenté de 128, la plus grande augmentation dans le secteur de la finance, l'assurance et l'immobilier et les services de réparation et d'entretien ménager. La croissance des entreprises dans PR est demeurée stable durant cette période de temps, la plus forte croissance s'étant produite dans le secteur des services de santé et services sociaux et les services de réparation et d'entretien ménager.
- Une plus grande proportion d'entreprises est exploitée dans les secteurs de l'agriculture, la construction et l'entreposage dans la région, comparé à l'Ontario. Le pourcentage de la population qui travaille dans ces secteurs est aussi plus élevée localement comparé à l'Ontario.
- Selon les professions, un plus grand pourcentage de gens sont employés dans les métiers, le transport et l'équipement lourd, ainsi que dans les professions des ressources naturelles et de l'agriculture et les emplois connexes de production comparé à l'Ontario.
- Les employeurs qui ont répondu au sondage EmployerOne de la CFEO sont de plus en plus préoccupés par la disponibilité de travailleurs localement. Le nombre d'employeurs locaux qui déterminent la disponibilité de travailleurs soit « Excellente » ou « Bonne » a baissé de 66,7 % des répondants en 2015 à 34,8 % en 2017.
- Alors que les professions identifiées par les employeurs comme étant « Difficiles à combler » varient d'emplois au niveau débutant jusqu'aux postes hautement spécialisés, la raison la plus souvent citée par les employeurs étant les « Candidats n'ont pas les qualifications requises », soit des compétences tant techniques que générales.

Cette rétroaction de données quantitatives et qualitatives a motivé la production d'un Plan d'action triennal ciblant le développement d'une main-d'œuvre régionale pour les quatre priorités suivantes :

1. Faciliter la transition des travailleurs pour répondre aux pénuries de main-d'œuvre en travaillant avec les gens qui cherchent présentement un emploi pour assurer qu'ils aient les compétences demandées.
2. Promouvoir le développement de la main-d'œuvre et la planification de la relève en encourageant les gens qui ne font pas partie de la population active à explorer des possibilités d'emploi ainsi qu'en attirant des gens de l'extérieur de la région. Les actions ciblent aussi l'aide aux employeurs pour garder et faire avancer les employés actuels et les nouvelles recrues
3. Encourager la planification communautaire qui optimise les talents et appuie la prospérité par la collaboration continue avec les entreprises, les syndicats, les éducateurs, les fournisseurs de service et le gouvernement.
4. Faire la collecte, l'analyse et la diffusion d'information sur le marché du travail valable.

CONTEXTE

Depuis 2011, la Commission de formation de l'Est ontarien (CFEO) a publié un Plan du marché du travail local annuel qui examine l'offre et la demande de main-d'œuvre et les changements économiques dans la région de l'Est ontarien qui couvre les comtés unis de Stormont, Dundas et Glengarry (SDG) et les comtés unis de Prescott-Russell. (PR). Le Plan du marché du travail local 2018-2020 combine l'analyse des données de Statistique Canada et les résultats du programme Emploi Ontario auxquels s'ajoutent les contributions des entreprises, des pourvoyeurs de services d'emploi et des éducateurs, dans le but d'élaborer un plan d'action triennal pour aborder quatre priorités clés :

1. La transition des travailleurs pour répondre aux pénuries de main-d'œuvre.
2. Le développement de la main-d'œuvre et la planification de la relève.
3. La planification communautaire qui optimise les talents et appuie la prospérité.
4. La collecte, l'analyse et la diffusion d'information sur le marché du travail valable.

OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE

La diffusion des données du Recensement de 2016 de Statistique Canada au cours de l'année dernière donne un nouvel aperçu des caractéristiques de la population et du marché du travail local. Pour mieux comprendre l'offre de main-d'œuvre locale, notre plan examine les données actualisées relatives à la variation de la population locale, aux caractéristiques associées à l'âge, aux niveaux d'immigration, aux habitudes de navettage, à la participation à la population active, au niveau de scolarité et domaines d'études.

Le tableau 1A illustre les changements démographiques dans les communautés de SDG, l'âge médian et le pourcentage de la population dans le groupe clé en âge de travailler des 25 à 65 ans. Alors que la population du Canada a augmenté de 5,0 % et celle de l'Ontario de 4,6 % entre 2011 et 2016, la croissance démographique dans SDG est restée stable à 2,0 %.

Comme dans bien des communautés rurales, l'âge médian de 47,1 ans dans SDG est plus élevé qu'en Ontario et au Canada. La population vieillissante affecte l'offre de main-d'œuvre dans la région. En Ontario et au Canada, 54 % de la population se trouve dans la cohorte en âge de travailler des 25 à 64 ans. Dans SDG en général, 51,5 % de la population a de 25 à 64 ans.

	Population 2016	Population 2011	% variation 2011-2016	Âge médian	% des 25 à 65 ans
Stormont Sud	13 110	12 617	3,9 %	0	53,5 %
Stormont Nord	6 873	6 775	1,4 %	41,6	55,9 %
Dundas Nord	11 278	11 225	0,5 %	45,3	53,8 %
Cornwall	46 589	46 340	0,5 %	46,6	49,9 %
Dundas Sud	10 833	10 794	0,4 %	50,0	50,7 %
Glengarry Sud	13 150	13 162	(-0,1 %)	49,9	52,5 %
Glengarry Nord	10 109	10 251	(-3,6 %)	50,5	51,6 %
Akwesasne	1 487	Unavailable	Unavailable	30,3	52,4 %
Division de recensement de SDG	113 429	111 164	2,0 %	47,1	51,5 %
Ontario			4,6 %	41,3	54,2 %
Canada			5,0 %	41,2	54,4 %

Source : Recensement de 2016, Statistique Canada

Variation totale SDG = 2,0%

Le Tableau 1B illustre la variation du taux de croissance dans les Comtés unis de Prescott-Russell. La région ouest du territoire continue de grandir à un rythme qui se rapproche du double de celui que connaît l'Ontario. Cette croissance peut s'attribuer à l'expansion urbaine puisque la région de la capitale nationale continue de se développer. La population de cette région est aussi plus jeune. Malgré tout, la population en déclin et vieillissante de la région est du territoire est la cause de la croissance générale et du pourcentage de la population âgée de 25 à 64 ans dans PR à baisser pour s'aligner sur l'Ontario. L'âge médian, cependant, demeure plus vieux qu'en Ontario et au Canada.

Tableau 1B : Variation démographique et âge de la population dans Prescott-Russell					
	Population 2016	Population 2011	% variation 2011– 2016	Âge médian	% des 25 à 65 ans
La Nation	12 808	11 668	9,8 %	39,0	57,1 %
Russell	16 520	15 247	8,3 %	40,6	55,2 %
Clarence Rockland	24 512	23 185	5,7 %	42,2	55,6 %
Alfred-Plantagenet	9 680	9 196	5,3 %	46,6	55,3 %
Champlain	8 706	8 573	1,6 %	50,8	53,6 %
Hawkesbury Est	3 296	3 335	(-1,2 %)	49,8	55,2 %
Casselman	3 548	3 626	(-2,2 %)	44,0	53,8 %
Hawkesbury	10 263	10 551	(-2,7 %)	52,5	50,7 %
Division de recensement de Prescott-Russell	89 333	85 381	4,6 %	44,3	54,9 %

Source: Recensement de 2016, Statistique Canada

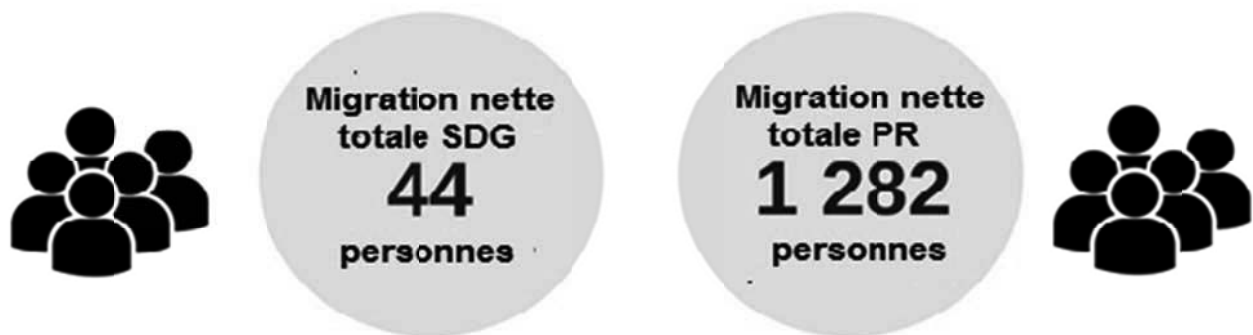
Variation totale PR = 4,6%

L'attraction et la rétention des travailleurs dans la région contribuent toujours de façon importante à la création d'un équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Les tableaux 2A et 2B résument la migration d'entrée et de sortie dans la région selon les groupes d'âge de la population. Le nombre de personnes qui arrivent dans SDG et celles qui les quittent est relativement équilibré. Cependant, la migration de sortie au sein du groupe démographique clé des 18 à 64 ans est inquiétante. La migration d'entrée nette dans PR est un moteur de croissance de la population dans le secteur ouest de la région.

Groupe d'âge	Migration d'entrée	Migration de sortie	Migration nette
0 – 17	3 452	2 975	477
18 – 24	1 700	3 115	(-1 415)
25-44	4 922	5 151	(-229)
45-64	3 809	2 801	1 008
65+	1 700	1 497	203

Groupe d'âge	Migration d'entrée	Migration de sortie	Migration nette
0 – 17	4 176	3 316	860
18 – 24	1 877	3 190	(-1 313)
25-44	6 756	5 986	770
45-64	4 168	3 501	667
65+	1 767	1 469	298

Source : Déclarants de Statistique Canada, 2016



Dans SDG, 7170 personnes se sont identifiées comme étant des immigrants ou 6,5 % de la population. Quatre cents d'entre elles ou 5,6 % se sont installées dans la région entre 2011 et 2016. Ceci représente une baisse de 20 % du nombre de personnes qui sont arrivées dans la région entre 2006 et 2011.

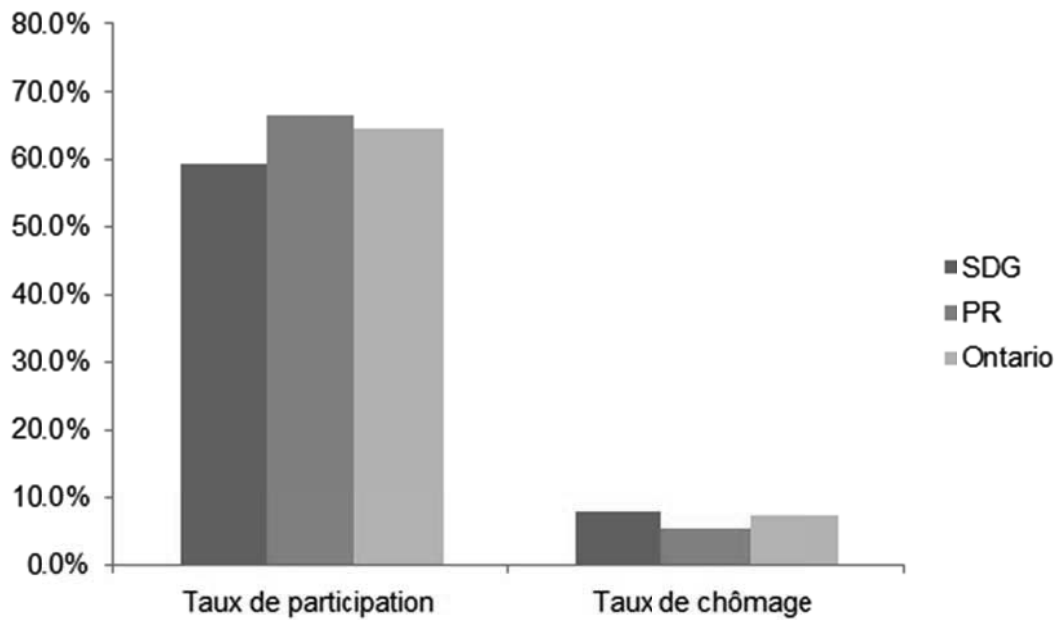
Dans Prescott-Russell, 4030 personnes se sont identifiées comme étant des immigrants ou 4,6 % de la population. Le nombre d'immigrants a diminué de 36,9 % depuis 2006. Entre 2006 et 2011, 420 immigrants se sont installés dans la région; toutefois, entre 2011 et 2016, ce nombre a baissé à 265. Confronté à une croissance démographique stagnante chez une population qui vieillit, l'attraction et la rétention des immigrants est une importante stratégie pour assurer que l'offre de main-d'œuvre puisse répondre à la demande.

Le Tableau 3A illustre la participation à la population active et les niveaux de chômage dans SDG et PR. À 59,3 %, la participation à la population active dans SDG est considérablement plus faible qu'en Ontario à 64,7 %. Le taux de chômage dans SDG au cours de la semaine du 1er au 7 mai 2016 était de 7,8 %. Dans PR, la participation à la population active est de 66,7 % et le chômage est très bas à 5,3 %.

La municipalité de Cornwall est devenue proactive dans sa décision d'attirer des travailleurs dans la communauté. Plusieurs agences, y compris les Services de Développement économique de Cornwall; Job Zone d'emploi; le Groupe Inter-Agence de Glengarry; le Conseil économique d'Ottawa-Carleton et la Commission de formation de l'Est ontarien continuent de

participer aux salons de l'emploi à l'extérieur de la région. Les Services de Développement économique de Cornwall a aussi publié un guide ; « Votre guide pour la vie à Cornwall » conçu spécialement pour encourager les jeunes familles à considérer toutes les possibilités qu'offre la région.

Diagramme 3A : Participation et taux de chômage 2016



Source : Recensement de 2016, Statistique Canada

Les Tableaux 3B et C, cependant, démontrent qu'il y a d'importantes différences dans l'activité sur le marché du travail dans la région. Le travail autonome, motivé par le caractère robuste du secteur agricole dans la région locale, est prononcé dans la plus grande partie de SDG. Le chômage élevé et un faible niveau de participation à la population active sont remarquables dans Cornwall.

Tableau 3B : Activité de la main-d'œuvre dans SDG						
	Taux de chômage*	Taux de participation *	En 2015			
			Travaillé temps plein; toute l'année	Travaillé temps partiel ou partie d'année	N'a pas travaillé	Travail autonome**
Akwasasne***	17,0 %	41,9 %	23,7 %	19,4 %	56,4 %	4,5 %
Cornwall	9,9 %	53,2 %	27,0 %	27,3 %	45,6 %	7,2 %
Dundas Nord	6,0 %	68,1 %	42,2 %	28,9 %	28,9 %	13,9 %
Dundas Sud	6,7 %	52,9 %	35,1 %	25,1 %	39,8 %	15,1 %
Glengarry Nord	7,2 %	63,0 %	34,6 %	31,2 %	34,2 %	17,2 %
Glengarry Sud	5,8 %	63,0 %	35,6 %	29,8 %	34,7 %	17,0 %
Stormont Nord	5,7 %	71,8 %	43,1 %	32,4 %	24,4 %	15,9 %
Stormont Sud	7,1 %	63,8 %	35,8 %	32,0 %	32,2 %	10,0 %
Division de recensement SDG	7,8 %	59,3 %	33,0 %	28,7 %	38,4 %	11,9 %

* Semaine du 1er mai au 6 mai 2016

** Comprend les entreprises incorporées et non incorporées avec et sans aide rémunérée

*** Remplir le Recensement de Statistique Canada est optionnel pour les peuples autochtones. Les résultats ne reflètent pas l'ensemble de la population d'Akwasasne qui vit en Ontario

Source : Recensement de 2016, Statistique Canada

À l'exception de Hawkesbury, la plupart du temps les taux de participation dans Prescott-Russell sont plus élevés et le taux de chômage plus faible qu'ils ne sont observés en Ontario.

Tableau 3C : Activité de la main-d'œuvre dans PR						
	Taux de chômage *	Taux de participation *	En 2015			
			Travaillé temps plein; toute l'année	Travaillé temps partiel ou partie d'année	N'a pas travaillé	Travail autonome**
Alfred and Plantagenet	6,5 %	64,6 %	37,5 %	29,7 %	32,7 %	14,2 %
Casselman	2,4 %	66,3 %	40,2 %	29,3 %	30,5 %	8,6 %
Champlain	6,0 %	61,9 %	33,1 %	30,8 %	36,0 %	12,3 %
Clarence Rockland	4,5 %	68,4 %	41,4 %	29,6 %	29,0 %	10,6 %
Hawkesbury Est	7,5 %	64,2 %	34,1 %	32,1 %	33,9 %	21,1 %
Hawkesbury	9,6 %	50,7 %	23,9 %	27,4 %	48,7 %	9,4 %
Russell	4,1 %	72,6 %	46,0 %	29,9 %	24,1 %	11,0 %
La Nation	4,5 %	74,9 %	45,1 %	31,9 %	22,9 %	12,8 %
Division de recensement PR	5,3 %	66,7 %	39,1 %	29,9 %	31,0 %	11,8 %
Ontario	7,4 %	64,7 %	34,8 %	31,7 %	33,5 %	11,8 %

* Semaine du 1er mai au 6 mai 2016

** Comprend les entreprises incorporées et non incorporées avec et sans aide rémunérée

Source : Recensement de 2016, Statistique Canada

Pour explorer davantage la thèse voulant que la croissance démographique dans PR soit le résultat de l'expansion de la région de la capitale nationale d'Ottawa vers la région avoisinante de Prescott-Russell, on peut examiner les habitudes de navettage à l'intérieur de PR, de la subdivision du recensement de PR à la subdivision du recensement de PR (ex. Hawkesbury à Hawkesbury Est) ou vers une subdivision du recensement à l'extérieur de Prescott-Russell. Les Comtés unis de Prescott-Russell et les Comtés unis de Stormont, Dundas et Glengarry sont toutes les deux des divisions du recensement.

Le Tableau 4 illustre les habitudes de navettage dans SDG et PR. Bien que certains particuliers de SDG puissent travailler dans PR et vice versa, il est presque assuré que les communautés comme North Dundas dans SDG et Clarence-Rockland, Russell et La Nation exportent plus de la moitié de leurs talents vers d'autres régions. L'offre de travailleurs devenant restreinte, la situation est alors plus difficile pour les entreprises situées dans Stormont, Dundas et Glengarry et Prescott-Russell.

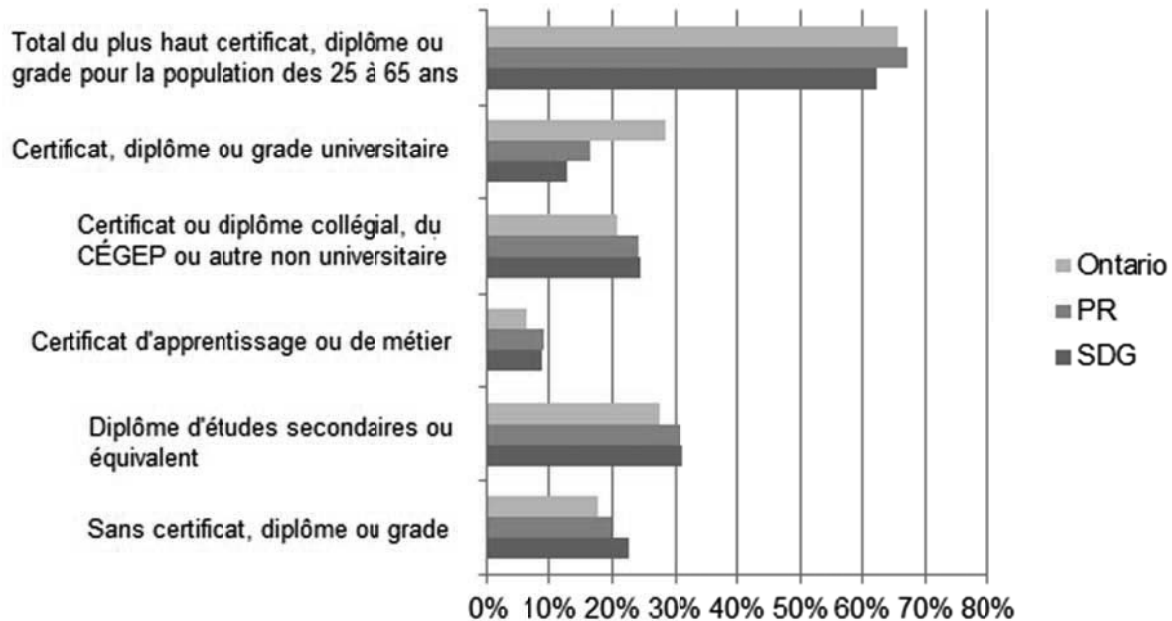
Tableau 4 : Habitudes de navettage dans SDG et PR*			
	Navettage dans la subdivision du recensement (SDR) de la résidence	Navettage vers une SDR différente au sein d'une division de recensement (DR) de la résidence	Navettage vers une DR différente en Ontario
Comtés unis de Stormont, Dundas et Glengarry			
Akwesasne**	44,4 %	31,1 %	0,0 %
Cornwall	81,7 %	10,5 %	5,6 %
SDR Dundas Nord	30,1 %	5,6 %	63,6 %
SDR Dundas Sud	39,3 %	25,0 %	34,4 %
SDR Glengarry Nord	47,5 %	21,1 %	25,8 %
SDR Glengarry Sud	20,9 %	59,9 %	6,5 %
SDR Stormont Nord	15,3 %	33,4 %	48,9 %
SDR Stormont Sud	18,6 %	68,3 %	10,6 %
Division de recensement SDG	48,7 %	27,5 %	20,0 %
Comtés unis de Prescott-Russell			
SDR Alfred-Plantagenet	22,6 %	34,5 %	37,6 %
SDR Casselman	29,0 %	18,2 %	48,4 %
SDR Champlain	26,2 %	50,5 %	12,7 %
SDR Clarence-Rockland	25,5 %	5,4 %	64,2 %
SDR Hawkesbury Est	15,6 %	45,9 %	10,2 %
SDR Hawkesbury	60,5 %	20,8 %	7,7 %
SDR Russell	20,2 %	6,6 %	69,5 %
SDR La Nation	14,5 %	25,5 %	55,7 %
Division de recensement PR	25,7 %	19,3 %	48,5 %

** Les pourcentages de chaque SDR n'atteignent pas 100. Le reste du pourcentage de la main-d'œuvre travaille à l'extérieur de l'Ontario

* Remplir le Recensement de Statistique Canada est optionnel pour les peuples autochtones. Les résultats ne reflètent pas l'ensemble de la population d'Akwesasne qui vit en Ontario

Source : Recensement de 2016, Statistique Canada

Diagramme 5 : Niveaux de scolarité dans SDG, PR et l'Ontario



Source : Recensement de 2016, Statistique Canada

Le Recensement de 2016 de Statistique Canada a aussi examiné les niveaux de scolarité dans la région. Le Tableau 5 identifie le plus haut certificat, diplôme ou grade détenu par la population en âge de travailler de 25 à 64 ans en 2016. Il y a toujours un plus grand pourcentage de particuliers sans diplôme d'études secondaires de l'Ontario dans la région ou qui détiennent le DÉSO ou l'équivalent sans toutefois avoir fait d'études postsecondaires. Le pourcentage croissant de personnes ayant soit un certificat d'apprentissage de métier ou un certificat ou diplôme collégial est un indicateur positif de développement de la main-d'œuvre. Cependant, il demeure une priorité d'augmenter le nombre de particuliers détenteurs de grade universitaire pour le développement tant de la main-d'œuvre qu'économique dans une économie axée de plus en plus sur le savoir.

Le Tableau 6 identifie les domaines d'études dans PR et SDG comparé à l'Ontario.

Domaine d'études	SDG	PR	ON
	2016	2016	2016
Enseignement	6,3 %	7,8 %	5,2 %
Arts visuels et du spectacle et technologies de communication	2,6 %	2,6 %	4,1 %
Humanités	3,0 %	3,6 %	5,7 %
Sciences sociales et du comportement et droit	10,2 %	11,2 %	13,8 %
Affaires, gestion et administration publique	19,0 %	19,3 %	21,8 %
Sciences physiques et de la vie, et technologies	2,3 %	2,1 %	4,0 %
Mathématiques, informatique et sciences de l'information	2,8 %	4,7 %	5,4 %
Architecture, génie et technologies connexes	21,9 %	21,7 %	18,7 %
Agriculture, ressources naturelles et conservation	4,1 %	3,1 %	1,8 %
Santé et domaines connexes	18,4 %	14,4 %	14,2 %
Services personnels, de protection et transport	9,5 %	9,6 %	5,5 %

Source : Recensement de 2016, Statistique Canada

Un article publié dans The Standard-Freeholder plus tôt pendant l'année a souligné le nombre accru des résidents de SDG ayant fait des études postsecondaires. Les soins de santé est le domaine d'études choisi le plus souvent dans la région, tandis que les sciences sociales et du comportement et le droit sont ceux qui augmentent le plus rapidement, soit de 45 % depuis 2006. L'automatisation ayant un impact de plus en plus important, la baisse du nombre de diplômés en architecture, génie et technologies connexes ainsi que les mathématiques, l'informatique et les sciences de l'information est préoccupante¹.

DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

Pour mieux comprendre la composition de l'économie de la région et la demande de main-d'œuvre, une analyse des données statistiques est combinée à la rétroaction venant directement des employeurs. Les données du Nombre des entreprises canadiennes publiées par Statistique Canada deux fois par année, en juin et en décembre, offrent des renseignements sur le nombre des entreprises qui sont exploitées selon le secteur.

¹ 2016 Census shows slight increase in number of Cornwallites who've attended post-secondary schools, Todd Hambleton, Cornwall Standard Freeholder, November 29, 2017, p. 1.

Au cours de la période couvrant de juin 2016 à juin 2017, le nombre d'entreprises exploitées dans SDG a augmenté de 128 (1,4 %), passant de 9461 à 9589. La plus grande augmentation s'est produite dans les secteurs de la finance, l'assurance et l'immobilier et les services de réparation et d'entretien ménager.

Durant la même période, le nombre d'entreprises exploitées dans PR est demeuré relativement stable avec une augmentation de quatre entreprises, une hausse de 8388 à 8392. La plus grande augmentation du nombre d'entreprises s'est produite dans les secteurs des services de santé et sciences sociales et les services de réparation et d'entretien ménager.

Les entreprises exploitées par le propriétaire composent un pourcentage important du nombre de compagnies à la fois dans SDG et PR. Dans Prescott-Russell, 5920 ou 70,5 % des entreprises sont exploitées par des propriétaires individuels sans employé. Dans SDG, 6505 ou 67,8 % des entreprises sont exploitées par le propriétaire. Les plus grandes compagnies du secteur privé dans la région sont exploitées dans les domaines de la fabrication, la vente de détail, le transport et l'entreposage.

Le Tableau 7 identifie la prédominance du nombre d'entreprises exploitées dans les secteurs de l'agriculture et de la construction dans la région. Il y a aussi une plus grande proportion d'entreprises d'entreposage localement comparé à l'Ontario.

Secteur	Pourcentage du total – économie SDG	Pourcentage du total – économie PR	Pourcentage du total – économie ON
Agriculture	15,80	12,02	3,62
Extraction minière, de pétrole et de gaz	0,12	0,13	0,14
Services d'utilité publique	0,35	0,45	0,22
Construction	11,25	17,34	10,25
Fabrication	2,73	2,12	2,77
Commerce de gros	2,89	2,40	3,14
Commerce de détail	8,41	6,89	7,14
Transport	4,22	2,70	5,83
Transport et entreposage	0,28	0,20	0,14
Information et communication	0,71	0,68	1,58
Finance, assurance et immobilier	22,54	22,93	25,62
Serv. prof., scientifique et technique	7,46	9,32	14,38
Gestion et services d'admin.	3,76	4,15	5,12
Enseignement	0,74	0,68	1,17
Santé et assistance sociale	5,66	6,19	7,09
Arts, culture, sports et loisirs	1,43	1,30	1,69
Hébergement et restauration	3,60	2,54	3,30
Réparation et services personnels	7,88	7,77	6,68
Administration publique	0,19	0,20	0,12

Source : Nombre des entreprises canadiennes, Statistique Canada juin 2017

Le Recensement de 2016 de Statistique Canada donne un aperçu du nombre de particuliers employés dans ces industries. Ces renseignements sont résumés au Tableau 8. Concordant au plus grand nombre d'entreprises exploitées en agriculture, construction, et transport et entreposage, un plus grand pourcentage de la population travaille dans ces secteurs localement. Le plus grand pourcentage des particuliers de Prescott-Russell qui travaillent dans les administrations publiques peut probablement être attribué aux personnes qui travaillent dans la région de la capitale nationale.

Tableau 8 : Participation sur le marché du travail selon l'industrie dans SDG, PR et ON			
	SDG	PR	Ontario
11 Agriculture, foresterie, pêche et chasse	4,8 %	3,7 %	1,5 %
21 Extraction minière, en carrière, et extraction de pétrole/gaz	0,2 %	0,2 %	0,5 %
22 Services publics	0,8 %	0,3 %	0,7 %
23 Construction	8,9 %	11,1 %	6,8 %
31-33 Fabrication	9,8 %	6,6 %	9,8 %
41 Commerce de gros	3,5 %	3,0 %	3,9 %
44-45 Commerce de détail	13,2 %	11,1 %	11,2 %
48-49 Transport et entreposage	6,7 %	4,8 %	4,7 %
51 Industrie de l'information et industrie culturelle	1,1 %	1,2 %	2,5 %
52 Finance et assurances	2,2 %	2,9 %	5,5 %
53 Services immobiliers, de location et de location à bail	1,4 %	1,1 %	2,1 %
54 Services professionnels, scientifiques et techniques	3,7 %	4,4 %	8,1 %
55 Gestion de sociétés et d'entreprises	0,1 %	0,1 %	0,2 %
56 Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	4,6 %	4,3 %	4,9 %
61 Services d'enseignement	6,3 %	8,2 %	7,6 %
62 Soins de santé et assistance sociale	13,3 %	11,2 %	10,8 %
71 Arts, spectacles et loisirs	1,7 %	1,6 %	2,1 %
72 Services d'hébergement et de restauration	6,3 %	5,1 %	6,9 %
81 Autres services (sauf les administrations publiques)	4,4 %	4,6 %	4,3 %
91 Administrations publiques	6,8 %	14,5 %	6,0 %

Source : Recensement de 2016, Statistique Canada

Les données sur les professions qui emploient la main-d'œuvre locale en 2016 sont résumées au Tableau 9.

Tableau 9 : Participation sur le marché du travail selon la profession - SDG, PR et ON			
	SDG	PR	Ontario
0 Gestion	10,7 %	11,0 %	11,3 %
1 Affaires, finance et administration	13,8 %	17,8 %	16,1 %
2 Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	4,0 %	5,9 %	7,4 %
3 Secteur de la santé	7,3 %	5,9 %	6,4 %
4 Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	10,6 %	13,5 %	11,9 %
5 Arts, culture, sports et loisirs	1,8 %	1,9 %	3,2 %
6 Vente et services	23,1 %	20,5 %	23,4 %
7 Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	20,1 %	18,1 %	13,3 %
8 Ressources naturelles, agriculture et production connexe	2,8 %	2,6 %	1,6 %
9 Fabrication et services d'utilité publique	5,8 %	2,9 %	5,2 %

Source : Recensement de 2016, Statistique Canada

Il y a un plus grand pourcentage de particuliers qui travaillent dans les métiers, le transport et les opérateurs d'équipement et les professions apparentées, et dans les ressources naturelles; en agriculture et professions apparentées en production dans la région comparé à l'Ontario.

Au cours des prochains mois, la Commission de formation de l'Est ontarien recevra des tableaux de données personnalisées du recensement qui permettra d'analyser les données démographiques pour les professions individuelles, incluant l'âge de la main-d'œuvre actuelle, les niveaux de scolarité et les taux de revenu médians. Ces renseignements seront résumés et partagés sur notre site Web www.labourmarketinfo.com.

Puisque les pénuries de main-d'œuvre ont tendance à causer des pressions à la hausse sur les salaires, les niveaux de revenu médians peuvent être considérés un autre indicateur de la demande de main-d'œuvre.

Revenu médian dans les communautés de SDG et PR



Le Tableau 9 souligne le fait que les niveaux de revenu d’emploi médian dans SDG et PR en 2015 étaient plus faibles qu’en Ontario. Cependant, il y a des communautés comme North Dundas et South Stormont dans SDG où le revenu d’emploi est plus élevé. Dans Prescott-Russell, le revenu d’emploi médian est plus élevé dans le secteur ouest de la région.

Geographie	Revenu d'emploi total médian	Revenu d'emploi total médian – Homme	Revenu d'emploi total médian - Femme
Stormont, Dundas et Glengarry	30 398,00 \$	34 543,00 \$	26 570,00 \$
Akwesasne	24 224,00 \$	27 093,00 \$	21 824,00 \$
Cornwall	26 306,00 \$	29 150,00 \$	23 564,00 \$
Dundas Nord	35 907,00 \$	41 549,00 \$	31 122
Glengarry Nord	30 763,00 \$	35 235,00 \$	26 240,00 \$
Stormont Nord	35 989,00 \$	41 173,00 \$	30 912,00 \$
Dundas Sud	30 464,00 \$	35 445,00 \$	25 888,00 \$
Glengarry Sud	32 966,00 \$	37 478,00 \$	29 312,00 \$
Stormont Sud	34 565,00 \$	40 562,00 \$	29 584,00 \$
Prescott-Russell	38 615,00 \$	43 492,00 \$	33 880,00 \$
Alfred-Plantagenet	36 123,00 \$	40 308,00 \$	31 536,00 \$
Casselman	41 237,00 \$	44 109,00 \$	38 272,00 \$
Champlain	33 525,00 \$	38 016,00 \$	29 376,00 \$
Clarence Rockland	42 579,00 \$	47 704,00 \$	37 499,00 \$
Hawkesbury Est	28 320,00 \$	32 448,00 \$	24 992,00 \$
Hawkesbury	25 577,00 \$	28 454,00 \$	22 801,00 \$
Russell	46 491,00 \$	52 846,00 \$	40 560,00 \$
La Nation	40 919,00 \$	44 849,00 \$	35 945,00 \$
Ontario	33 946,00 \$	39 490,00 \$	29 413,00 \$
Canada	33 684,00 \$	39 836,00 \$	28 474,00 \$

Source : Recensement de 2016, Statistique Canada

De récentes recherches ont fait la lumière sur l'impact de l'automatisation et l'importance de la littératie numérique. La robotique avancée pour exécuter le travail routinier évolue et incorpore l'intelligence artificielle et l'apprentissage machine pour permettre l'automatisation des tâches non routinières dans les secteurs comme la vente et les services, et le soutien clérical. Une étude publiée par le Brookfield Institute (2016) poursuit les recherches antérieures entreprises par Frey et Osborne (2013) et McKinsey et compagnie (2015) pour identifier la probabilité qu'une profession soit automatisée dans les 10 à 20 prochaines années et la proportion des tâches dans chaque profession qui seront touchées le plus probablement. Les secteurs qui seront les plus significativement touchés par l'automatisation au cours des 12 prochaines années sont le transport et l'entreposage, la fabrication et les services d'hébergement et de restauration. Ces secteurs combinés emploient aujourd'hui presque 23 % des travailleurs de la région.

Les gouvernements fédéral et provincial tournent tous les deux leur attention vers l'impact de l'automatisation sur la création et la transition d'emploi. *Un pays qui apprend : outiller la main-d'œuvre du Canada avec les compétences de l'avenir* recommande que les employeurs, les particuliers et les gouvernements investissent dans le développement de compétences.

Ils préconisent que les plans de compétences pour les travailleurs canadiens soient un effort conjoint de tous les partenaires, y compris les programmes innovateurs et agiles qui donnent un accès fluide. Le plan devrait prioriser les personnes qui ont le plus grand besoin et inclure des approches personnalisées à la formation².

L'Appendice 1 offre un résumé des professions qui emploient le plus grand nombre de gens dans les régions de SDG et PR, la probabilité que ces professions soient touchées par l'automatisation au cours des 10 à 20 prochaines années et la proportion des tâches dans chaque profession qui sera affectée. Aussi identifié est le pourcentage des travailleurs âgés de 34 ans et moins dans chacune des professions.

CONSULTATION COMMUNAUTAIRE – EMPLOYEURS

En plus d'analyser les données statistiques, la Commission de formation de l'Est ontarien recueille des renseignements sur l'offre et la demande de main-d'œuvre en consultant les employeurs. Au cours de l'année dernière, la CFEO a consulté plus de 350 employeurs représentant l'agriculture; la construction et les services d'utilité publique; la construction; le commerce de gros et de détail; le transport et l'entreposage; la finance, l'assurance et l'immobilier; les services professionnels, scientifiques et techniques; les services d'enseignement; les soins de santé et l'assistance sociale; les arts, la culture et les loisirs; les services d'hébergement et de restauration; et les services de réparation et personnels. La plus grande demande de main-d'œuvre identifiée à la suite de ce contact se trouve dans les secteurs de la construction, la fabrication, l'entreposage et les soins de santé. Les compétences

² Un pays qui apprend : outiller la main-d'œuvre du Canada avec les compétences de l'avenir, Conseil consultatif en matière de croissance économique, 1er décembre 2017, pp. 15-16.

les plus en demande sont encore les compétences essentielles associées au dévouement (éthique de travail) et la communication interpersonnelle.

Étant donné le nombre croissant de firmes manufacturières dans la région ainsi que l'important roulement des employés dans le secteur, la CFEO s'est penchée avec acharnement sur ce secteur en interviewant des représentants de 15 entreprises locales. En général, les porte-paroles de ces entreprises ne sont pas préoccupés par le nombre de demandes d'emploi qui sont reçues au niveau débutant, mais ils sont inquiets de la qualité des candidats. Les employeurs ont indiqué remarquer un manque de motivation, de dévouement et de loyauté. Non seulement les employés ont un problème d'assiduité, mais ils ne contactent pas leur employeur pour l'aviser qu'ils ne seront pas au travail. Il arrive souvent que les candidats se présentent mal quand ils rencontrent un employeur potentiel. Ils sont mal préparés à l'entrevue d'emploi et sont souvent habillés de façon inappropriée.

Les manufacturiers indiquent que malgré l'orientation qu'ils offrent aux employés débutants, souvent ceux-ci ne saisissent pas de façon globale les besoins de l'entreprise, notamment les produits et l'exploitation de l'entreprise ou les possibilités qui leur sont offertes. Les candidats ne semblent pas comprendre ce dans quoi ils s'embarquent.

Certains employeurs ont commencé à montrer une préférence évidente pour les travailleurs âgés, puisque selon eux, ces gens font preuve d'une plus solide éthique de travail et ils peuvent établir une meilleure voie de communication avec eux comparé aux travailleurs plus jeunes. Cependant, les travailleurs plus âgés ont parfois de la difficulté à garder le rythme du travail.

Pour mieux comprendre les besoins de compétences des manufacturiers pour leurs travailleurs au niveau débutant, la Commission de formation de l'Est ontarien a demandé aux employeurs de réagir à un inventaire de compétences du niveau débutant compilé avec l'aide des Manufacturiers et Exportateurs du Canada et des instructeurs du St. Lawrence College of Applied Arts and Technology. Les compétences varient de la littératie et la numératie à la santé et la sécurité, la communication, le travail d'équipe et les habiletés en résolution de problème aux compétences techniques. Les employeurs jugent ces compétences « obligatoires en commençant »; « de préférence mais non obligatoire »; « acquises sur le tas » et « sans

objet ». Les employeurs voyaient le plus souvent la littératie et la numératie ainsi que les compétences essentielles comme la communication et le travail d'équipe comme obligatoires en commençant à travailler. La résolution de problème et les compétences techniques associées aux opérations en fabrication sont le plus souvent des compétences offertes par l'employeur sur les lieux.

En plus d'entrevues auprès de propriétaires d'entreprise, la CFEO a continué de distribuer son sondage EmployerOne. En 2017, 68 employeurs de SDG et PR au sein de 10 secteurs différents ont participé au sondage pour mesurer le nombre de mises à pied et d'embauche qui ont eu lieu au cours de l'année. Les employeurs ont aussi dû identifier les emplois et postes difficiles à combler ainsi que ceux pour lesquels ils devaient recruter au cours de l'année à venir. Plus de 58 % répondants ont indiqué avoir eu des postes difficiles à combler dans l'année. Il s'agissait d'emplois appartenant à un grand éventail variant de manœuvres générales aux métiers spécialisés et aux directeurs des ventes. Plus de 90 % des répondants ont indiqué leur désir d'embaucher au cours de l'année qui vient. Encore une fois, les besoins de recruter sont du personnel appartenant au même éventail de postes que l'an dernier.

Des 66 répondants, 23 (34,8 %) ont identifié la disponibilité de travailleurs dans la région comme étant excellente ou bonne, 24 (36,4 %) ont jugé cette disponibilité comme étant raisonnable et 19 (28,8 %) l'ont déclarée faible. Depuis le début de sondage EmployerOne en 2014, l'évaluation de la disponibilité de travailleurs que font les employeurs a baissé à un rythme constant.

Les employeurs se disent frustrés de ne pas pouvoir trouver les travailleurs qui possèdent les compétences techniques nécessaires, autant qu'ils sont préoccupés de constater l'absence de motivation et de compétences en communication. Une analyse complète des résultats du sondage EmployerOne sera publiée en avril April 2018.

CONSULTATION COMMUNAUTAIRE – DONNÉES D'EMPLOI ONTARIO

Depuis 2014, Emploi Ontario fournit pour chaque région un résumé des résultats découlant de ses au cours de l'année. En 2017, Emploi Ontario a offert un ensemble augmenté de renseignements pour SDG et PR. En plus des résultats des Services d'Emploi, d'Alphabétisation et de formation de base, d'Apprentissage et de Deuxième carrière, des renseignements plus détaillés spécifiques à la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi et au programme Fonds de formation ciblée pour les jeunes en 2016-2017 ont été fournis. L'objectif que visait cette information supplémentaire, était de favoriser le dialogue axé sur la preuve concernant les problèmes de service et de permettre au réseau de service de planifier des mesures coordonnées pour aborder ces problèmes.

Les points saillants des résultats atteints dans les programmes régionaux d'Emploi Ontario au cours de la période du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 comprennent :

Apprentissage

- Après avoir atteint un seuil élevé en 2015, le nombre de nouveaux inscrits et d'apprentis actifs a diminué.
- Le nombre de 347 certificats d'apprentissage et d'accréditation émis en 2016-17 est demeuré stable depuis 2015.
- Le nombre d'inscriptions à la formation modulaire a diminué de 113 à 64 (43,4 %).

Services d'emploi

- Le nombre de personnes qui visitent les Services d'emploi à la recherche de services d'aiguillage et d'information a augmenté de 78 %, passant de 3253 à 5788 pendant la période couvrant 2015 à 2017.
- Le nombre de personnes recevant des services approfondis durant cette période a diminué de 3 %, passant de 4823 à 4685 durant 2016-2017. Le nombre de clients assistés diminue depuis 2014.
- Le plus grand roulement sur le marché du travail affectant les clients des Services d'emploi dans la région s'est produit dans le commerce de détail avec 552 mises à pied et 228 embauches, et en fabrication avec 525 mises à pied et 251 embauches, et dans les services

d'hébergement et de restauration avec 516 mises à pied et 134 embauches. Dans ces secteurs, il y a eu 980 clients de moins des services d'emploi qui ont été embauchés que mis à pied.

- Sur le plan des occupations, 434 personnes travaillant dans les professions des services de soutien ont été mises à pied dans la région et 139 embauchées. En plus, 300 travailleurs supplémentaires ont été congédiés des emplois en soutien aux ventes contre 114 embauches. Il y a eu 288 clients employés comme aides des métiers qui ont été mis à pied au cours de la dernière année tandis que 87 clients ont été embauchés. Enfin, 275 manœuvres en fabrication ont demandé l'aide des Services d'emploi à la suite d'une mise à pied tandis que 192 ont été embauchés. En tout, 765 clients de moins des Services d'emploi ont été embauchés dans ces professions comparativement aux clients qui ont demandé l'aide des Services d'emploi après une mise à pied dans ces professions.

Alphabétisation et formation de base (AFB)

- Alors que le nombre de clients d'AFB reportés a augmenté de 13 % au cours des deux dernières années, le nombre de nouveaux apprenants a diminué de 27 (4,7 %).
- Des apprenants en AFB, 600 ou 63 % participent au programme pour obtenir un emploi, tandis que 18 % le font pour pouvoir faire des études postsecondaires. En Ontario, le contraire est vrai. Plus de 38 % ont indiqué les études postsecondaires comme objectif comparé à 30 % qui cherchent un emploi.
- Un peu plus de 41 % des aiguillages faits par l'AFB vers d'autres services consistent en services d'emploi. Bien qu'un client des Services d'emploi sur quatre n'ait pas de diplôme d'études secondaires, les Services d'emploi n'aiguillent que 18 % des chercheurs d'emploi vers l'Alphabétisation et formation de base.
- Tel que confirmé par les pourvoyeurs de service, la colocation des Services d'emploi et de l'AFB dans certains centres de Prescott-Russell facilite les aiguillages puisque le rythme des aiguillages est plus élevé dans Prescott-Russell.

Deuxième carrière

- Le nombre de personnes qui participent localement à une formation de Deuxième carrière continue de baisser. Il y a eu 125 participants au programme en 2016-2017 comparé à 194

en 2015-2016, une baisse de 36 %. Ceci équivaut à 2,7 % de clients assistés par les Services d'emploi dans la région.

- Plus de 88 % des participants de Deuxième carrière étaient employés en moins d'un an après l'obtention de leur diplôme.
- Des 125 participants à Deuxième carrière, 44 (35 %) ont suivi une formation de chauffeur de camion tandis que (10,4 %) ont participé à une formation d'aide-infirmière. Les données sur les clients restants ont été supprimées pour conserver la confidentialité.
- Dans tout l'Ontario, la participation à Deuxième carrière a été offerte dans 240 programmes postsecondaires différents.

Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes

- En tout, 312 jeunes de SDG et PR ont participé au Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes.
- De ces jeunes, 141 ou 47 % n'avaient pas de source de revenu tandis que 120 (40 %) recevaient de l'assistance sociale.

Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE)

- Dans la région, 193 compagnies ont utilisé la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi et 752 particuliers ont reçu une formation par l'entremise du programme.
- Quatre-vingt-trois compagnies (43 %) ont indiqué que la formation améliorait la productivité des stagiaires.
- Trente-quatre compagnies (18 %) ont indiqué que la formation répondait aux besoins de leurs travailleurs.
- Des 182 compagnies répondantes, 88 (48,4 %) ont reçu une formation d'un fournisseur de produit et 75 (41,2 %) d'un collègue professionnel privé. Les autres 19 (10,4 %) ont reçu une formation d'un collègue public.

Les pourvoyeurs de service d'Emploi Ontario dans SDG et PR reconnaissent qu'en raison de la baisse du taux de chômage, il devient de plus en plus difficile d'attirer des clients pour atteindre les cibles. Le CSEPR a identifié plus de 400 offres d'emploi dans sa région qui ne sont toujours pas comblées. De plus, ce sont souvent les mêmes personnes qui demandent toujours des

services. Ils s'entendent que des efforts coordonnés pour faire connaître leurs services seraient avantageux. Des exemples mentionnés incluent avoir recours aux médias sociaux et la participation continue aux salons de l'emploi.

Une discussion a porté sur les commentaires des employeurs disant que les chercheurs d'emploi qui participent aux salons de l'emploi sont mal préparés. Par exemple, souvent leurs choix de vêtements et les réponses qu'ils donnent aux questions des employeurs manquent souvent de professionnalisme. Une stratégie examinée serait d'offrir une « préparation au salon de l'emploi » aux clients, et travailler pour réduire les taux élevés de roulement dans le but d'aider les gens à conserver leur emploi une fois qu'ils sont embauchés.

Bien que les critiques des employeurs soient souvent justifiées, ces derniers peuvent prendre des mesures pour augmenter le nombre de candidats aptes à l'emploi comme la considération des candidats qui ont un handicap. Les commentaires des chercheurs d'emploi indiquant la raison pour laquelle ils quittent leur emploi précédant étant souvent des préoccupations concernant leur superviseur. L'amélioration de la communication entre le travailleur et l'employeur favoriserait la rétention de l'employé. Une stratégie possible pour aider les chercheurs d'emploi à demeurer en emploi et réduire le roulement du personnel dans les entreprises serait d'inviter les pourvoyeurs de services à collaborer au développement et à la prestation d'un atelier : « Les dix principales raisons qui expliquent un roulement élevé du personnel ». De plus, il serait avantageux d'incorporer un employeur qui a réussi à retenir ses travailleurs afin qu'il fasse valoir les avantages pour sa compagnie.

Le peu et l'absence de diversité dans les programmes de formation postsecondaires localement sont perçus comme étant des obstacles à la participation des clients à la fois aux programmes d'Apprentissage et de Deuxième carrière. Si les pourvoyeurs de services pouvaient identifier un nombre convenable d'apprenants localement et la demande de main-d'œuvre requise, on pourrait approcher le collège pour qu'un programme spécifique soit élaboré.

D'ici là...

La rétroaction sur les données tant quantitatives que qualitatives pointe vers une économie croissante se trouvant de plus en plus contraintes par une offre de main-d'œuvre resserrée. Une croissance démographique stagnante, une population vieillissante, de faibles niveaux de participation de la population active et de migration de sortie nette dans certaines régions et le nombre à la baisse des immigrants qui choisissent de s'installer dans la région ont tous un impact négatif sur l'offre de main-d'œuvre.

Cette offre de main-d'œuvre serrée se reflète dans la perception même des employeurs concernant la disponibilité de travailleurs locaux. En 2015, deux employeurs sur trois ont indiqué la disponibilité de travailleurs dans SDG et PR comme étant soit excellente ou bonne. En 2016, cette proportion a chuté à 53,6 %. En 2017, seulement 34,8 % des employeurs déterminent la disponibilité de travailleurs dans la région excellente ou bonne. Ils donnent comme raisons le nombre insuffisant de postulants qualifiés ou le manque de compétences techniques et générales des demandeurs.

Malgré ces défis, des opportunités sont quand même à saisir. La rétroaction fournie par les employeurs souligne les offres d'emploi existantes ou projetées à tous les niveaux de compétences. Cela signifie que des opportunités se présentent à ceux qui cherchent du travail ainsi qu'à ceux qui sont déjà sur le marché du travail.

Le plan triennal suivant porte principalement sur les efforts de collaboration pour créer une main-d'œuvre qui réponde à la demande du marché du travail en attirant de nouveaux travailleurs dans la région, en rejoignant les travailleurs qui ne cherchent pas présentement du travail ou qui sont confrontés à des obstacles à l'emploi, en offrant le développement de compétences techniques et générales ciblées et en dénichant des opportunités d'apprentissage expérientiel. Les mesures portent également sur la collaboration avec les employeurs pour les encourager à considérer embaucher des personnes confrontées à des obstacles à l'emploi ainsi qu'à adopter des stratégies pour perfectionner et retenir leurs employés.

Le Plan d'action cible les priorités suivantes :

1. Faciliter la transition des travailleurs pour répondre aux pénuries de main-d'œuvre en travaillant avec les gens qui cherchent présentement un emploi pour assurer qu'ils ont les compétences demandées.
2. Promouvoir le développement de la main-d'œuvre et la planification de la relève en encourageant les gens qui ne font pas partie de la population active à explorer des possibilités d'emploi ainsi en attirant des gens de l'extérieur de la région. Les actions ciblent aussi l'aide aux employeurs pour garder et faire avancer les employés actuels et les nouvelles recrues
3. Encourager la planification communautaire qui optimise les talents et appuie la prospérité par la collaboration continue avec les entreprises, les syndicats, les éducateurs, les fournisseurs de service et le gouvernement.
4. Faire la collecte, l'analyse et la diffusion d'information sur le marché du travail valable.

PLAN D'ACTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL 2018-2020

Priorité clé 1 – Faciliter la transition des travailleurs pour répondre aux pénuries de main-d'œuvre					
Travailler avec les chercheurs d'emploi					Échéancier *
Action	Résultat	Partenaires **	C	M	L
Coordination des programmes d'emploi pour assurer une prestation efficace de services de la meilleure qualité pour répondre aux besoins des chercheurs d'emploi et des travailleurs qui souhaitent se perfectionner.	Les fournisseurs de SE et AFB se rencontreront sur une base trimestrielle pour identifier les lacunes et les améliorations de service et pour améliorer les liens à d'autres services.	GCS	✓	✓	✓
Prestation d'ateliers de formation annuels aux travailleurs de première ligne en services d'emploi pour développer leurs compétences, échanger l'information et réseauter.	L'offre d'au moins un atelier par an, chaque année.	GCS	✓	✓	✓
L'offre de formation courte et la possibilité d'expérience de travail aux personnes handicapées pour qu'elles obtiennent un emploi.	52 participants tous au sein d'un groupe désigné, ex. les femmes, travailleurs âgés, etc. Un minimum de 34 particuliers employés ou retournant aux études.	CFEO, SC, JZ, GIAG, POSPH, OT, SLC	✓	✓	
L'offre de formation courte et la possibilité d'expérience de travail aux jeunes à risque pour qu'ils obtiennent un emploi.	64 participants, dont 35 seraient des femmes ou des autochtones. Un minimum de 47 particuliers employés ou retournant aux études.	CFEO, SC, JZ, GIAG, POSPH, OT, SLC	✓	✓	

Priorité clé 2 – Promouvoir le développement de la main-d’œuvre et la planification de la relève					
					Échéancier
					*
Action	Résultat	Partenaires **	C	M	L
Organiser une séance de formation aux employeurs sur la « santé mentale dans le milieu de travail » durant la semaine des petites entreprises.	Développer et livrer en collaboration un atelier auquel au moins 8 employeurs participeront.	GCS, SADC, CdC, ACSM	✓		
Communiquer avec les employeurs et les associations d’affaires pour faire la publicité des services d’emploi et de formation.	Utiliser la rétroaction du sondage EmployerOne pour développer et livrer en collaboration au moins un service pour aborder les besoins des employeurs.	GCS	✓		
Donner la possibilité de faire des expériences de travail dans les domaines d’études des diplômés.	40 participants tous au sein d’un groupe désigné, ex. personnes handicapées, minorité visible, etc. Un minimum de 36 particuliers employés ou retournant aux études.	CFEO, SC, JZ, GIAG, POSPH, OT, SLC	✓	✓	
Organiser une activité du genre « Connexions communautaires » pour que les immigrants actuels ou potentiels puissent rencontrer les employeurs.	Un minimum de cinq employeurs et 25 immigrants participent. Un résultat d’au moins une occasion d’emploi	PLI, Mun.	✓		
Développer et faire la mise à jour d’un « Guide de bienvenue pour les immigrants » à SDG et PR	Guide de bienvenue est lancé et publié en ligne.	PLI, Mun. JZ, POSPH, OT, SLC	✓	✓	✓
Offrir le programme GEOFutures qui favorise le choix de carrière aux élèves de l’élémentaire et du secondaire et aux jeunes qui cherchent un emploi.	10 éducateurs formés comme formateurs. 500 jeunes participants. Évaluation du programme terminée.	FTO, CFEO, CSDCEO, UCDSB	✓		

Priorité clé 3 – Encourager la planification communautaire qui optimise les talents et appuie la prospérité					
					échéancier
					*
Action	Résultat	Partenaires **	C	M	L
Organiser et participer à un salon de l'emploi annuel dans SDG et un autre dans PR. Les pourvoyeurs de services dans SDG s'identifieront collectivement comme étant des services d'Emploi Ontario.	Un minimum de six entreprises participant chaque année au salon de l'emploi. Un minimum de 250 chercheurs d'emploi se présentant chaque année aux salons de l'emploi.	GCS, CdC, Mun., LCC, AAMB, MCA, POSPH, OT, CSEPR, CESOC, etc.	✓	✓	✓
Participer à un minimum d'un salon de l'emploi à l'extérieur de SDG et PR chaque année.	Un minimum de deux particuliers venant s'installer dans la région pour le travail.	Mun., CESOC, CFEO	✓	✓	✓
Présider le Conseil du Partenariat local sur l'immigration. Faire un sondage auprès des immigrants pour cerner les lacunes de services. Travailler avec les membres du PLI pour les aborder.	Mener et collaborer à la préparation d'un plan d'action pour le PLI. Interroger un minimum de 15 immigrants.	PLI	✓		
Siéger sur différents conseils et comités sur demande pour contribuer de l'expertise en développement de la main-d'œuvre. Fournir l'IMT locale tel que demandé par les agents du développement économique, les éducateurs, les médias, etc.	Siéger comme administrateur sur au moins un conseil administratif. Siéger chaque année sur un minimum de cinq comités permanents et trois groupes de projets spéciaux.	FAAC, CIC, EN, CdC, CRC, Mun., LCC, AAMB, MCA, POSPH, OT, CSEPR, CESOC, etc.	✓	✓	✓
Développer des propositions de financement des secteurs privé et public au besoin pour aborder les besoins de service et augmenter la capacité.	Un minimum d'une proposition préparée chaque année pour un partenaire communautaire.	CFEO, Mun. WDB, CCPS, etc.	✓	✓	✓

Priorité clé 4 – Faire la collecte, l’analyse et la diffusion d’information sur le marché du travail valable					
					Échéancier *
Action	Résultat	Partenaires **	C	M	L
Analyser les données de recensement personnalisées pour actualiser le site Web www.labourmarketinfo.com . Faire la publicité du site Web auprès des entreprises, des groupes d’affaires, des fournisseurs de services et des éducateurs.	Actualiser un minimum de 200 professions dans SDG et PR et les afficher sur le site Web en anglais et en français. Actualiser le site Web chaque année à l’aide des données du Nombre des entreprises canadiennes.	CFEO, GCS, CdC, Mun., LCC, AAMB, POSPH, OT, CSEPR, etc.	✓	✓	✓
Collaborer avec les commissions de formation de la région de l’Est pour créer un sondage EmployerOne régional. Le distribuer et en faire la promotion auprès des employeurs de SDG et PR.	Un minimum de 100 employeurs qui remplissent le sondage.	CFEO, CIC, COM, CdC, GCS, SADC, Mun.	✓		
Compléter la Planification du marché du travail local annuelle avec l’IMT courante, l’analyse des résultats des services d’EO, la rétroaction de la consultation et les actions.	Le rapport sur la PMTL est produit et distribué.	CFEO, GCS, Mun., CIC, AAMB, CdC, LLEO, OCCL, CSEPR, SADC, etc.	✓	✓	✓

* C = Court terme (2018); M = Moyen terme (2019) L = Long terme (2020)

** Le glossaire des acronymes suit.

GLOSSAIRE DES ACRONYMES

AAMB – Akwesasne Area Management Board
CdC – Chambre de commerce
CESOC - Conseil économique et social d'Ottawa Carleton
CFEO – Commission de formation de l'Est ontarien
CIC – Cornwall Innovation Centre
COM – Commissions de formation de la main-d'œuvre
CRC – Cornwall Refugee Council
CSDCEO - Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien
CSEPR - Le Centre de services à l'emploi de Prescott-Russell
EN – EmployAbility Network
EO – Emploi Ontario
FAAC – Food and Agriculture Advisory Council
FTO – Fondation Trillium de l'Ontario
GCS – membres du Groupe de coordination des services (Carrefour Formation pour adultes, CFEO, GIAG, JZ, MJA, SLC, TCL, TRL)
GIAG – Groupe Inter-Agence Glengarry
JZ – Job Zone d'emploi
LCC – La Cité collégiale
MCA – Mohawk Council of Akwesasne
MJA – Moi J'apprends
Mun. – Municipalités incluant les représentants du développement économique
OCCL – Ottawa Community Coalition of Literacy Programs
OT – Ontario au travail
PLI – Partenariat local sur l'immigration, SDG et PR
POSPH – Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées
SADC – Société d'aide au développement des collectivités SDG
SC – Service Canada
SDG – Comtés unis de Stormont, Dundas et Glengarry
SLC – Collège St. Lawrence
SPCC – Services de police communautaire de Cornwall
TCL – Tri-County Literacy
TRL – T.R. Leger, Upper Canada District School Board

APPENDICE 1**Les professions qui emploient le plus grande nombre de gens dans Stormont, Dundas et Glengarry et Prescott-Russell et l'impact de l'automatisation**

Profession	No. de travailleurs*	Pourcent. des moins de 35	Probabilité d'automatisation**	Proportion de tâches automatisées
6421 Vendeurs - commerce de détail	3 945	48,2	92,0	47,0
6611 Caissiers	2 695	74,2	97,0	49,0
7511 Conducteurs de camions de transport	2 535	15,2	79,0	69,0
0621 Directeurs - commerce de détail et de gros	2 485	18,7	20,5	28,0
1241 Adjointes administratifs	2 370	20,7	96,0	54,0
0821 Gestionnaires en agriculture	2 215	13,3	47,0	31,0
4032 Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	2 205	30,2	0,4	14,0
6711 Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	2 145	70,9	91,5	78,0
3012 Infirmiers autorisés	1 805	22,7	0,9	29,0
7611 Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	1 750	44,0	88,0	35,0
6552 Préposés aux services d'information et aux services à la clientèle	1 725	24,3	55,0	29,0
1411 Employés de soutien de bureau généraux	1 720	34,6	61,0	96,0
3413 Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires	1 660	35,2	38,5	38,7
1221 Agents d'administration	1 590	21,1	96,0	54,0
7452 Manutentionnaires	1 545	38,5	85,0	7,0
6733 Concierges et surintendants d'immeubles	1 500	20,3	66,0	22,0
4031 Enseignants au niveau secondaire	1 480	35,1	0,8	15/-
8431 Ouvriers agricoles	1 410	56,4	87,0	45,0
4214 Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	1 260	47,6	0,7	7,0
7321 Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	1 245	43,5	59,0	91,0
6731 Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	1 215	32,9	69,0	18,0
7271 Charpentiers-menuisiers	1 175	37,4	92,0	72,0
1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé	1 140	15,8	98,0	86,0
6322 Cuisiniers	1 140	50,0	83,0	81,0
6622 Garnisseurs de tablettes, commis et préposés aux commandes dans les magasins	1 120	65,2	64,0	85,0
4212 Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	1 020	48,5	1,2	13,0
8612 Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	1 010	56,4	95,0	9,0

* Enquête nationale auprès des ménages, 2011

** Probabilité d'automatisation dans les 10 à 20 prochaines années

COMMISSION DE FORMATION DE L'EST ONTARIEN

55, rue Water, bureau 380, Cornwall, ON K6J 1A1

tél. : 613.932.0210 ou 1.877.234.1368 • téléc. : 613.932.0212 • info@eotb-cfeo.on.ca

www.eotb-cfeo.on.ca

**EMPLOI
ONTARIO**

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