



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

2025 PLAN DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL

Cornwall, Stormont, Dundas,
Glengarry, Prescott-Russell



Merci

La Commission de formation de l'Est ontarien désire remercier tous les particuliers, les organismes et les entreprises qui continuent de lui transmettre des renseignements et de participer à la validation du contenu du présent Plan du marché du travail local.

Nous désirons également remercier Emploi Ontario et le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences de nous fournir les ressources et les conseils nécessaires pour produire le Plan du marché du travail local 2020 pour les comtés unis de Stormont, Dundas et Glengarry et les comtés unis de Prescott-Russell.



Des renseignements supplémentaires sont disponibles en s'adressant à :

MARTHA WOODS

Directrice général

(613) 932-0210 | martha@eotb-cfeo.on.ca
16 Second Street West, Cornwall ON K6J 1G2
eotb-cfeo.on.ca



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

Canada 

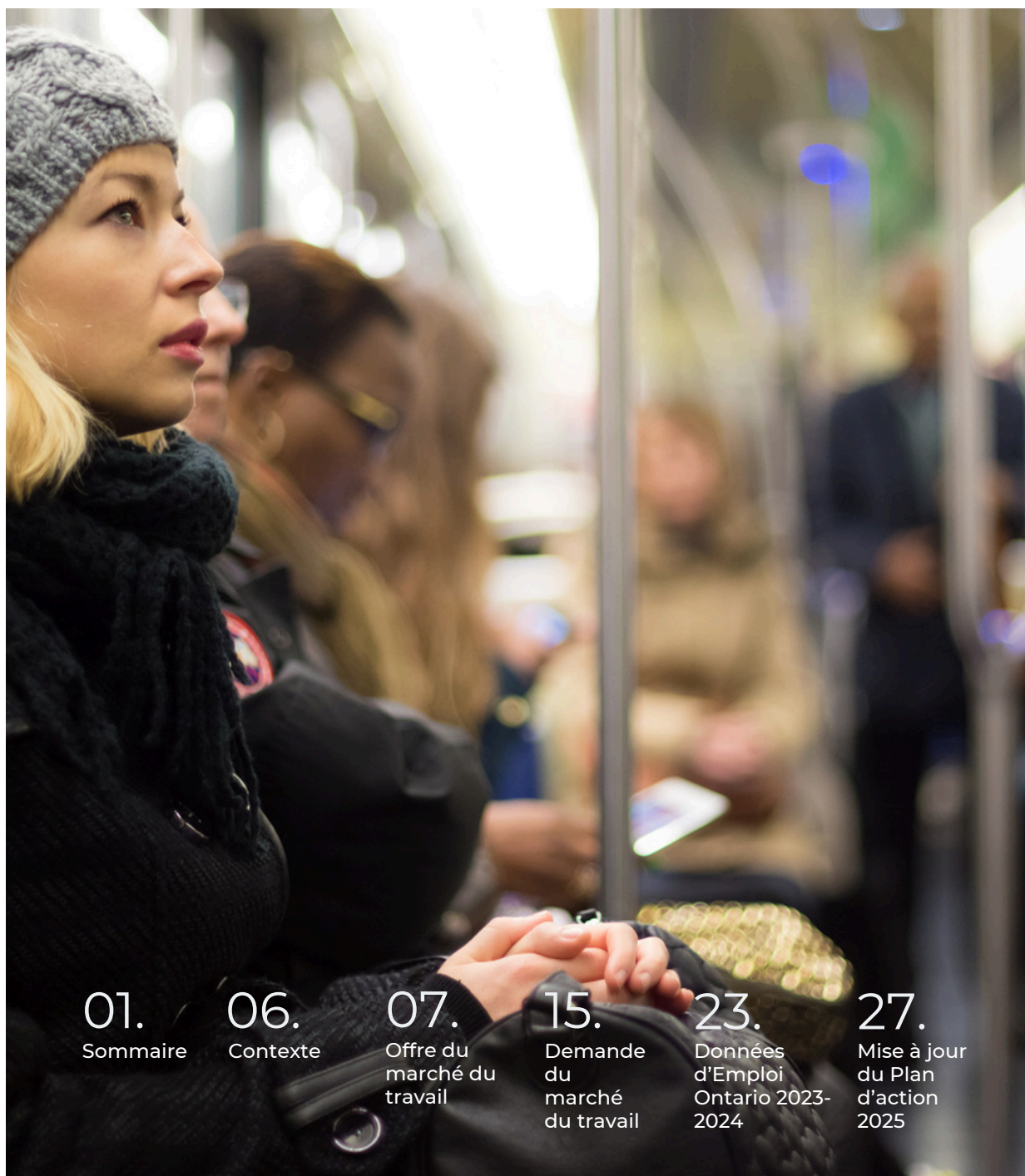
EMPLOYMENT
ONTARIO

Ontario 

Le présent rapport est financé en partie par le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario.

MISE À JOUR DU PLAN DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL

Comtés unis de Stormont, Dundas et Glengarry
et Comtés unis de Prescott-Russell
2025



01.

Sommaire

06.

Contexte

07.

Offre du
marché du
travail

15.

Demande
du
marché
du travail

23.

Données
d'Emploi
Ontario 2023-
2024

27.

Mise à jour
du Plan
d'action
2025

SOMMAIRE

Ce rapport présente la troisième de trois mises à jour annuelles de notre plan d'action triennal de 2022-2025. En 2023, la CFEO et ses partenaires communautaires ont convenu que les priorités identifiées pour la première fois en 2012 et confirmées en 2021 ne reflétaient plus pleinement les défis et les opportunités actuelles en matière d'économie et de développement de la main-d'œuvre. Le 29 novembre 2023, 27 intervenants locaux représentant des employeurs, des associations d'employeurs, des agents de développement économique, des éducateurs et des fournisseurs de services d'emploi se sont réunis pour confirmer les quatre nouvelles cibles suivantes de la planification du développement de la main-d'œuvre et pour discuter d'actions collaboratives afin de répondre à ces priorités :



01

Identifier les compétences demandées dans l'immédiat et dans le futur et promouvoir la formation pour perfectionner les compétences des chercheurs d'emploi et des travailleurs existants.

02

Attirer, intégrer et retenir les groupes marginalisés et confrontés à des obstacles sur le marché du travail, notamment les immigrants, les jeunes, les personnes handicapées, etc.

03

Identifier et promouvoir les professions en demande immédiate et à long terme.

04

Aider les employeurs à attirer, retenir et promouvoir les travailleurs existants.

OFFRE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Bien que la population de SDG ait augmenté de 1 % entre 2016 et 2021, le nombre de personnes âgées de 15 à 54 ans a diminué de 2 800 personnes tandis que le nombre de personnes âgées de 55 ans et plus a augmenté de 3 950. Dans Prescott-Russell, au cours de la même période, la population a augmenté de 7 %, le nombre de personnes âgées de 15 à 25 ans a diminué de 220 tandis que celui des 55 ans et plus a augmenté de 5 580.

Le nombre de personnes sur le marché du travail sans diplôme d'études secondaires a diminué dans SDG et PR entre 2016 et 2021, tandis que le nombre de personnes possédant un diplôme d'études secondaires mais sans diplôme d'études postsecondaires a augmenté.

Le nombre de personnes sur le marché du travail qui possèdent un diplôme collégial ou universitaire a augmenté à la fois dans SDG et PR au cours des cinq dernières années. Le nombre de personnes détenant un titre d'apprenti a diminué à la fois dans SDG et PR entre 2016 et 2021. Cependant, le pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus détenant ce titre, soit 7,7 % dans SDG et 8,1 % dans PR en 2021, continue de croître et se trouve plus élevé que parmi le reste de la population, où 5 % possèdent un titre d'apprenti. Cette mise à jour souligne qu'il existe une demande sur le marché du travail à tous les niveaux de scolarité.

Après des baisses pendant quatre années, le taux de chômage dans la région économique d'Ottawa a augmenté en 2024. Cependant, étant à 5,8 % dans la région, le taux reste encore inférieur à celui dans le reste de l'Ontario qui se situe à 7 %.

Le taux de participation annuel dans la région économique d'Ottawa a culminé en 2024 à 69,1 %, ce qui est considérablement plus élevé que dans l'ensemble de l'Ontario où le taux est de 65,1 %.

Une comparaison de la période d'un an entre octobre 2023 et octobre 2024 montre que le nombre de bénéficiaires de prestations régulières d'assurance-emploi était stable dans SDG. La plus forte augmentation a été enregistrée chez les hommes âgés de 30 à 54 ans, avec 60 hommes de plus dans ce groupe démographique recevant des prestations en 2024, soit une augmentation de 27 %.

La région de SDG a connu une immigration nette de 5 958 personnes entre 2017 et 2022, tandis que dans PR, elle s'est établie à 8 013 personnes pour la même période.

Une analyse des professions qui emploient le plus de personnes dans SDG et PR selon le niveau de scolarité, le nombre d'offres d'emploi publiées en 2024 et les nombre et pourcentage de travailleurs âgés de 55 ans et plus, met en évidence la demande du marché du travail à tous les niveaux de scolarité.



Le nombre d'entreprises opérant dans presque tous les secteurs de l'économie de SDG a augmenté. Il y a 822 entreprises supplémentaires en activité dans la région, soit une augmentation de 8,3 %. Les secteurs des services professionnels, scientifiques et techniques; de la construction; de la santé et assistance sociale; du soutien administratif, gestion des déchets et services d'assainissement; ainsi que des administrations publiques continuent de croître. Après une diminution du nombre d'entreprises en activité dans les secteurs de l'hébergement et restauration et des services personnels et domestiques (autres services) entre 2020 et 2022, les secteurs ont connu une augmentation du nombre d'entreprises entre 2022 et 2024.

L'augmentation du nombre d'entreprises entre 2022 et 2024 dans PR est très similaire à celle de SDG. Au cours de ces deux années, PR a connu une augmentation de 880 entreprises exploitées dans la région, soit une augmentation de 10 % pour atteindre 9 691. La croissance a eu lieu dans presque tous les secteurs de l'économie, les plus fortes hausses étant observées dans les services professionnels, scientifiques et techniques ainsi que dans les services personnels et domestiques (autres services).

Dans SDG, un plus grand nombre d'entreprises sont exploitées dans les secteurs de l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse; du commerce de détail; et des services personnels et domestiques (autres services), par rapport à la composition des entreprises dans l'ensemble de la province. Semblable à SDG, dans PR, il existe une plus grande concentration d'entreprises dans les secteurs de l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse; et des services personnels et domestiques (autres services) comparés à l'Ontario. Il existe également une plus forte concentration d'entreprises exploitées dans le secteur de la construction dans PR.

À 156, 154 et 106 respectivement, les conducteurs de camions de transport, les expéditeurs et réceptionnaires, et les cuisiniers sont les trois professions générant le plus d'offres d'emploi en ligne en 2024 dans SDG. Dans PR, les trois principales professions générant des offres d'emploi étaient les aides-soignants à domicile (137), les superviseurs des services alimentaires (53) et les gestionnaires du commerce de détail et de gros (52). Une liste des 25 principales professions dans SDG et PR selon le nombre d'offres d'emploi est fournie.

Les réunions d'employeurs des secteurs de la fabrication et des soins de santé dans SDG et PR ont discuté des pénuries de main d'œuvre, des défis liés au recrutement et à la rétention du personnel et des stratégies pour répondre à ces préoccupations. En général, les employeurs entendent toujours parler de l'importance des compétences essentielles, notamment la fiabilité et l'éthique de travail. Bon nombre ont du mal à pourvoir les postes vacants et à retenir les employés. La CFEQ mènera l'enquête EmployerOne au début de 2026. Les résultats de l'enquête seront disponibles en mars 2026 et fourniront des renseignements supplémentaires sur la demande du marché du travail.



DONNÉES D'EMPLOI ONTARIO

Les données d'Emploi Ontario fournies chaque année à la CFEO ont souligné que la participation aux services d'emploi assistés et aux programmes d'alphabétisation et formation de base dans les régions de SDG et PR a augmenté en 2023-2024 par rapport à 2022-2023.

La participation aux services d'emploi assistés dans SDG a augmenté de 386, soit 29 %, l'année dernière. Dans PR, la participation a augmenté de 163 clients (18 %). Dans l'Est de l'Ontario, la participation aux services d'aide à l'emploi a diminué de 2 % entre 2022-2023 et 2023-2024. En Ontario, la participation a diminué de 9 % au cours de la dernière année.

La participation aux services d'emploi non assistés dans SDG a diminué de 19 % tandis que dans PR la baisse se situe à 14 % entre 2022-2023 et 2023-2024. Dans l'Est de l'Ontario, la participation aux services non assistés a diminué de 45 % et en Ontario, de 17 %.

Il y a eu une augmentation significative du nombre de bénéficiaires de services d'emploi assistés sans revenu ou avec un revenu très limité. En 2023-2024, 434 clients – soit un client sur quatre, comptaient sur les subventions d'Ontario au travail, contre 180 en 2022-2023, soit une augmentation de 141 % par rapport à 2022-2023. En même temps, 759 ou 44,6 % des participants ont indiqué aucune source de revenus. Cela représente une augmentation de 168 personnes par rapport à l'année précédente. Dans PR comme dans SDG, le nombre de participants sans revenu ou avec un revenu minimum a augmenté l'année dernière. En 2023-2024, 446 ou 42 % des participants n'ont aucune source de revenu tandis que 174 autres (17 %) dépendent des subventions d'Ontario au travail.

Dans SDG, 973 clients, soit 57 %, ont quitté les services pour trouver un emploi, un nombre nettement inférieur à celui des années précédentes où le taux de réussite était de 70 %. En 2023-2024, 235 (14 %) ont suivi des études ou une formation après avoir reçu des services d'emploi assistés, similaire aux années précédentes. Dans PR, 728 des 1 069 clients (68 %) ont quitté les services pour trouver un emploi tandis que 88, soit 8 %, ont quitté les services pour suivre une formation. Ce chiffre est également inférieur à celui dans le passé. En 2022-2023, 75 % des clients sont partis en quête d'un emploi tandis que 15 % ont poursuivi des études ou une formation.



Le nombre de nouveaux apprenants en alphabétisation et formation de base (AFB) dans SDG a augmenté de 22 de 2022-2023 à 2023-2024 (452 à 474) et le nombre d'apprenants reportés a diminué de 22. Le total net des nouveaux apprenants et des apprenants reportés est resté stable à 763 participants. La participation au programme d'alphabétisation et de formation de base dans PR continue d'être stable au cours de la dernière année. Le nombre de nouveaux apprenants est passé de 129 à 133 apprenants (3 %) tandis que le nombre d'apprenants reportés a augmenté de 22 (15 %). Le total net des nouveaux apprenants et des anciens apprenants est passé de 273 à 299 (9,5 %). Dans l'Est de l'Ontario, les nouveaux apprenants nets ont augmenté de 27 % et en Ontario de 25 %.

La participation au Programme de subvention Canada-Ontario pour l'emploi a augmenté à la fois dans SDG et PR, tout comme le nombre de personnes formées dans le cadre du programme.

À l'exception de Meilleurs Emplois Ontario dans Prescott-Russell, la participation à tous les autres programmes administrés par les Services d'emploi a diminué.

Le nombre de nouvelles inscriptions en apprentissage dans SDG a légèrement diminué, passant de 848 à 828 (-2 %) tandis que le nombre d'apprentis actifs a augmenté de 2 442 à 2 619 (7 %) en 2023-2024. Les certificats d'apprentissage délivrés sont passés de 230 à 261 (14 %). Les inscriptions aux formations modulaires ont augmenté significativement au cours de la dernière année, passant de 31 en 2022-2023 à 72 en 2023-2024 (132 %).

Le nombre de nouvelles inscriptions à l'apprentissage dans PR a légèrement diminué, passant de 186 à 176 (-5 %) tandis que le nombre d'apprentis actifs a augmenté de 623 à 643 (3 %) en 2023-2024.

Le nombre de certificats d'apprentissage délivrés est passé de 52 à 65 (25 %). Les inscriptions aux formations modulaires ont diminué au cours de la dernière année, passant de 38 en 2022-2023 à 35 en 2023-2024 (-8 %).

Le nombre de nouvelles inscriptions à l'apprentissage a augmenté de 5 % dans l'Est de l'Ontario, tandis qu'il a diminué de 3 % dans l'ensemble de l'Ontario. Dans l'Est de l'Ontario, le nombre d'apprentis actifs a augmenté de 10 % et de 6,5 % en Ontario. Les certificats d'apprentissage délivrés ont augmenté de 7 % dans l'Est de l'Ontario et de 3 % en Ontario.

Dans l'Est de l'Ontario, les inscriptions à la formation modulaire ont augmenté de 32 %, tandis qu'elles ont augmenté de 13 % dans l'ensemble de l'Ontario.

Tout au long de l'année, les prestataires de services d'Emploi Ontario dans SDG et PR ont de plus en plus reconnu l'évolution démographique et la baisse de préparation à l'emploi des clients qu'ils desservent. Un nombre croissant de clients sont confrontés à de multiples obstacles, notamment des problèmes de santé mentale, des problèmes de toxicomanie et le manque de logement permanent. Cette situation se reflète dans le nombre croissant de clients qui dépendent des subventions du programme Ontario au travail ou qui n'ont aucun revenu. L'impact est également visible dans la diminution du taux de réussite des services d'aide à l'emploi au cours de l'année écoulée.





Au début de 2022, la Commission de formation de l'Est ontarien a publié un plan triennal fondé sur des données probantes pour le développement de la main-d'œuvre dans les Comtés unis de Stormont, Dundas et Glengarry (SDG) et les Comtés unis de Prescott et Russell (PR). Ce rapport 2025 est la troisième de trois mises à jour annuelles.

Au cours de la dernière année, la Commission de formation de l'Est ontarien et ses partenaires communautaires ont convenu que les priorités identifiées pour la première fois en 2012 et confirmées en 2021 ne reflétaient plus pleinement les défis et opportunités actuels en matière d'économie et de développement de la main-d'œuvre. Le 29 novembre 2023, 27 intervenants locaux représentant des employeurs, des associations d'employeurs, des agents de développement économique, des éducateurs et des fournisseurs de services d'emploi se sont réunis pour confirmer les quatre nouveaux domaines d'intérêt suivants pour le développement de la main-d'œuvre et pour discuter d'actions collaboratives afin de répondre à ces priorités :

01

Identifier les compétences demandées dans l'immédiat et dans le futur et promouvoir la formation pour perfectionner les compétences des chercheurs d'emploi et des travailleurs existants.

02

Attirer, intégrer et retenir les groupes marginalisés et confrontés à des obstacles sur le marché du travail, notamment les immigrants, les jeunes, les personnes handicapées, etc.

03

Identifier et promouvoir les professions en demande immédiate et à long terme.

04

Aider les employeurs à attirer, retenir et promouvoir les travailleurs existants.

Parallèlement au plan d'action pour le développement de la main-d'œuvre qui en résulte, cette mise à jour fournit une analyse de divers indicateurs de la demande et de l'offre du marché du travail ainsi qu'un résumé des commentaires fournis par de multiples parties prenantes, notamment les employeurs, les développeurs économiques, les éducateurs et les prestataires de services d'emploi.

OFFRE DU MARCHÉ DU TRAVAIL



Idans la mise à jour de l'année dernière, nous avons utilisé les données des recensements de 2016 et 2021 de Statistique Canada pour démontrer que la population des Comtés unis de Stormont, Dundas et Glengarry (SDG) et des Comtés unis de Prescott et Russell (PR) vieillit. Alors que la population de SDG a augmenté de 1 % entre 2016 et 2021, le nombre de personnes âgées de 15 à 54 ans a diminué de 2 800 personnes tandis que le nombre de personnes âgées de 55 ans et plus a augmenté de 3 950. Dans Prescott-Russell, au cours de la même période, la population a augmenté de 7 %, le nombre de personnes âgées de 15 à 25 ans a diminué de 220 tandis que celui des 55 ans et plus a augmenté de 5 580.

Nous avons également utilisé le recensement pour examiner les changements positifs dans les niveaux de scolarité. Dans SDG, le nombre de personnes sans diplôme d'études secondaires a diminué entre 2016 et 2021. Alors que le nombre de personnes détenant un diplôme collégial ou universitaire a augmenté de manière significative, le nombre de personnes détenant un certificat d'apprentissage ou d'une école de métiers a diminué de 985.

Dans PR, le nombre de personnes sans diplôme ou certificat a aussi diminué entre 2016 et 2021, tandis que le nombre de personnes détenant seulement un diplôme d'études secondaires a augmenté. Comme dans SDG, le nombre de personnes détenant un certificat d'apprentissage ou d'une école de métiers a diminué au cours de cette période quinquennale. Cependant, à 7,7 % de la population active totale dans SDG et 8,1 % dans PR en 2021, le pourcentage de la population active totale détenant un titre d'apprenti est nettement plus élevé qu'en Ontario, où 5 % possèdent un certificat ou un diplôme d'apprentissage. Dans SDG depuis 2021, 26 % de la population possède un diplôme collégial tandis que 14 % possède un diplôme universitaire. Dans Prescott-Russell, une personne sur quatre possède un diplôme collégial tandis que 19 % détiennent un diplôme universitaire. Ce rapport démontrera la demande du marché du travail à tous les niveaux de scolarité.



Situation d'activité

Le Tableau 1 souligne les taux de chômage annuels dans la portion de l'Est de l'Ontario de la région économique d'Ottawa. Après quatre années de baisse annuelle, le taux de chômage dans la région a augmenté en 2024, mais il demeure constamment inférieur à celui du reste de l'Ontario.

Le tableau 2 compare le taux de participation dans notre région à celui de l'Ontario. Le taux de participation est un calcul du pourcentage des personnes qui travaillent ou cherchent du travail. Le taux de participation dans la région économique d'Ottawa continue d'augmenter 69,1 % pour atteindre un sommet de 69,1 % en 2024.

Tableau 1 : Taux de chômage annuels dans l'Est ontarien

Géographie	2020	2021	2022	2023	2024
Région économique d'Ottawa	7.4%	6.3%	4.4%	4.5%	5.8%
Ontario	9.8%	8.1%	5.6%	5.7%	7.0%

Sources : Statistique Canada, Tableau 14-10-0393-01 et Tableau 14-10-0385-01, Caractéristiques de la population active, annuelles

Tableau 2 : Taux d'activité annuel dans l'Est ontarien

Géographie	2020	2021	2022	2023	2024
Région économique d'Ottawa	64.3	65.5	65.6	67.3	69.1
Ontario	63.7	65.2	65.4	65.5	65.0

Sources : Statistique Canada, Tableau 14-10-0393-01 et Tableau 14-10-0385-01, Caractéristiques de la population active, annuelles

Offre du marché du travail

Situation d'activité

Le tableau 3 compare le nombre de personnes touchant des prestations régulières d'assurance-emploi en octobre 2024 à celui d'octobre 2023. Le nombre de personnes touchant ces prestations était légèrement plus élevé en 2024 que l'année précédente. Dans SDG, 810 personnes recevaient de l'assurance-emploi en octobre 2024 contre 740 en octobre 2023, soit une augmentation de 9,5 %. Dans Prescott-Russell, 550 personnes recevaient des prestations d'assurance-emploi en octobre 2024 comparativement à 530 en 2023. Il s'agit d'une augmentation de 3,8 %. Le tableau 3 présente une répartition plus détaillée des bénéficiaires selon l'âge et le sexe. Le groupe qui a connu l'augmentation la plus importante était celui des hommes âgés de 30 à 54 ans dans SDG.

Tableau 3 : Variation du nombre de prestataires de primes régulières d'assurance-emploi – Oct. 2023 et Oct. 2024

	Oct 2022		Oct 2023		Différence Prestataires masculins		Différence Prestataires féminines	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Nombre	%	Nombre	%
Comtés unis de Stormont, Dundas et Glengarry								
15 à 29 ans	140	50	140	60	0	0.0	10	20.0
30 à 54 ans	220	160	280	160	60	27.3	0	0.0
55 à 64 ans	100	70	100	70	0	0.0	0	0.0
Comtés unis de Prescott et Russell								
15 à 29 ans	90	40	80	50	(-10)	(-11.1)	10	25.0
30 à 54 ans	160	120	170	120	10	6.3	0	0.0
55 à 64 ans	70	50	70	60	0	0.0	10	20.0

Source : Tableau 14-10-0323-01, Prestataires d'assurance-emploi par division de recensement, données mensuelles non désaisonnalisées



Caractéristiques de la migration

Le tableau 4 utilise les déclarations de revenus annuelles des résidents pour suivre la migration à l'intérieur et à l'extérieur de la région. Entre 2017 et 2022, il y a eu une immigration nette de 5 958 personnes vers SDG et de 8 013 vers Prescott-Russell. Le seul groupe démographique qui connaît une émigration nette est celui des 18 à 24 ans. Ceci est typique lorsque les jeunes quittent la région pour poursuivre des études postsecondaires. Attirer ces personnes dans la région à mesure qu'elles terminent leurs études constitue une stratégie importante de développement de la main-d'œuvre.

Tableau 4 - Migration d'entrée et de sortie dans SDG et Prescott-Russell

Comtés unis de Stormont, Dundas et Glengarry			
Groupe d'âge	Migration d'entrée totale	Migration de sortie totale	Migration nette
0 to 17	4,433	2,636	1,797
18 to 24	2,119	2,389	(-270)
25 to 44	7,114	5,174	1,940
45 to 64	4,803	2,696	2,107
65 +	2,177	1,793	384
Total	20,646	14,688	5,958
Comtés unis de Prescott et Russell			
Groupe d'âge	Migration d'entrée totale	Migration de sortie totale	Migration nette
0 to 17	5,600	3,300	2,300
18 to 24	1,954	2,468	(-514)
25 to 44	9,651	6,176	3,475
45 to 64	5,588	3,771	1,817
65 +	2,795	1,860	935
TOTAL	25,588	17,575	8,013

Source : Données sur le déclarant de Statistique Canada



Il a déjà été déterminé par le Recensement de 2021 que la main-d'œuvre vieillit au niveau local par rapport au recensement précédent mené en 2016 et que le niveau de scolarité augmente. Le Recensement 2021 permet d'explorer la composition professionnelle de la population active selon le niveau de scolarité et souligner qu'il existe des opportunités d'emploi et de carrière à tous les niveaux dans SDG et PR.

Composition de la main-d'œuvre locale dans SDG et PR

Les tableaux 5A et B examinent les dix professions qui emploient le plus grand nombre de personnes dans SDG et PR depuis le recensement de 2021 pour chaque niveau de scolarité. L'analyse démontre qu'il existe un échantillon représentatif d'emplois à chaque niveau ainsi que des indicateurs significatifs de la demande actuelle et future.

L'information sur les perspectives d'emploi incluse dans les Tableaux 5A et 5B sont un indicateur fourni par le Guichet-Emplois de Service Canada. N'importe quelle profession peut être examinée sur <https://www.jobbank.gc.ca/trend-analysis/search-job-outlooks>.

Tableau 5A : Professions qui emploient le plus de gens dans SDG selon le niveau de scolarité

Profession	Emploi total	Nbre d'offres d'emploi du 1 jan. au 31 déc. 2024	Nbre et % des 55+ ans		Perspectives d'emploi
			Nbre	%	
Diplôme d'études secondaires ou moins					
Conducteurs de camions de transport	1,610	156	855	46.2	Modérées
Manutentionnaires	1,340	101	335	21.7	Modérées
Vendeurs et décorateurs-étalagistes en commerce de détail	1,195	99	490	27.8	Modérées
Serveurs au comptoir, aides de cuisine	1,165	62	220	13.7	Bonnes
Directeurs - commerce de détail et de gros	975	102	390	35.0	Modérées
Caissiers	945	52	245	18.9	Limitées
Garnisseurs de tablettes, commis et préposés aux commandes dans les magasins	955	36	229	17,6	Modérées
Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	745	13	170	18.9	Modérées
Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	670	82	325	38.0	Très bonnes
Expéditeurs et réceptionnaires	540	154	185	30.0	Modérées
Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier					
Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	730	15	150	19.0	Bonnes
Charpentiers-menuisiers	480	20	175	30.7	Modérées
Électriciens (sauf électriciens industriels et de réseaux électriques)	315	6	45	12.9	Modérées
Soudeurs	295	13	90	27.3	Modérées
Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	270	12	115	37.7	Modérées
Plombiers	215	3	15	6.7	Modérées
Coiffeurs et barbiers	155	3	115	28.4	Modérées
Mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation	130	4	0	0.0	Modérées
Entrepreneurs et contremaîtres en électricité et en télécommunications	120	0	20	16.0	Bonnes
Techniciens en collision, en carrosserie, en peinture et en glace de véhicule automobile et estimateurs de dommages	100	2	40	33.3	Bonnes

Tableau 5A : Professions qui emploient le plus de gens dans SDG selon le niveau de scolarité (Suite)

Profession	Emploi total	Nbre d'offres d'emploi du 1 jan. au 31 déc. 2024	Nbre et % des 55+ ans		Perspectives d'emploi
			Nbre	%	
Collège (A = 2 années ou plus d'études / B = moins de 2 années ou plus de 6 mois de formation en cours d'emploi)					
Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires	1 490	8	380	22,2	Bonnes
Gestionnaires en agriculture	1 450	0	840	54,5	Indéterminées
Adjoints administratifs	645	51	275	35,7	Modérées
Agents d'administration	620	24	245	34,0	Modérées
Infirmiers auxiliaires	620	26	55	16,9	Très bonnes
Travailleurs des services sociaux et communautaires	535	24	145	23,9	Bonnes
Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	490	19	65	10,9	Bonnes
Commis à la comptabilité et personnel assimilé	485	25	265	47,7	Bonnes
Policiers (sauf cadres supérieurs)	355	4	70	19,2	Bonnes
Aides-enseignants aux niveaux primaire et secondaire	340	44	110	28,2	Bonnes
Certificat, diplôme ou grade universitaire					
Infirmiers autorisés et infirmiers psychiatriques autorisés	1 020	16	280	25,5	Très bonnes
Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	865	14	210	20,8	Bonnes
Enseignants au niveau secondaire	410	27	90	18,2	Bonnes
Cadres supérieurs – secteurs public et privé	430	0	220	47,8	Indéterminées
Professionnels en publicité, marketing et relations publiques	200	4	45	19,6	Modérées
Vérificateurs et comptables	225	5	25	10,2	Bonnes
Professionnels en ressources humaines -	190	10	25	11,9	Bonnes
Travailleurs sociaux	180	5	40	20,5	Bonnes
Omnipraticiens et médecins en médecine familiale	105	0	35	33,3	Très bonnes
Avocats et notaires (au Québec)	95	12	30	33,3	Modérées
Chefs religieux	95	2	0	0,0	Indéterminées

Tableau 5B : Professions qui emploient le plus de gens dans PR selon le niveau de scolarité

Profession	Emploi total	Nbre d'offres d'emploi du 1 jan. au 31 déc. 2024	Nbre et % des 55+ ans		Perspectives d'emploi
			Nbre	%	
Diplôme d'études secondaires ou moins					
Vendeurs et décorateurs-étalagistes en commerce de détail	1 025	45	410	31,1	Modérées
Directeurs - commerce de détail et de gros	965	52	320	29,9	Modérées
Gestionnaires en agriculture	935	0	480	48,7	Indéterminées
Caissiers	855	43	150	14,1	Limitées
Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction	800	10	215	22,1	Modérées

Tableau 5B : Professions qui emploient le plus de gens dans PR selon le niveau de scolarité
(Suite)

Profession	Emploi total	Nbre d'offres d'emploi du 1 jan. au 31 déc. 2024	Nbre et % des 55+ ans		Perspectives d'emploi
			Nbre	%	
Serveurs au comptoir, aides de cuisine	730	38	170	17,1	Bonnes
Garnisseurs de tablettes, commis et préposés aux commandes dans les magasins	630	34	155	20,8	Modérées
Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	530	40	250	37,3	Très bonnes
Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle	525	31	135	22,5	Limitées
Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier					
Mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation	580	8	120	20,0	Bonnes
Électriciens (sauf électriciens industriels et de réseaux électriques)	485	0	35	6,5	Modérées
Charpentiers-menuisiers	490	7	170	31,5	Modérées
Plombiers	300	0	20	6,3	Modérées
Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	185	7	15	7,5	Bonnes
Mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation	180	1	10	14,6	Modérées
Coiffeurs et barbiers	140	2	45	15,8	Modérées
Plâtriers, poseurs et finisseurs de systèmes intérieurs et latteurs	120	0	15	11,5	Bonnes
Tôliers	120	0	0	0,0	Bonnes
Entrepreneurs et contremaîtres en mécanique	110	0	35	30,4	Bonnes
Collège (A = 2 années ou plus d'études / B = moins de 2 années ou plus de 6 mois de formation en cours d'emploi)					
Agents d'administration (B)	925	12	320	32,0	Modérées
Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires (B)	800	23	290	32,6	Bonnes
Éducatrices et aides-éducateurs de la petite enfance (A)	765	25	105	11,9	Bonnes
Travailleurs des services sociaux et communautaires (A)	515	8	95	16,7	Bonnes
Policiers (A)	410	0	55	12,6	Bonnes
Conducteurs d'autobus et opérateurs de métro et autres transports en commun (B)	365	3	380	70,4	Très bonnes
Techniciens en comptabilité et teneurs de livres (A)	355	6	155	41,3	Très bonnes
Adjoints de direction (A)	285	2	55	19,0	Modérées
Aides-enseignants aux niveaux primaire et secondaire (B)	260	23	90	30,0	Bonnes
Gestionnaires des systèmes informatiques (A)	260	0	50	18,5	Bonnes
Collège (A = 2 années ou plus d'études / B = moins de 2 années ou plus de 6 mois de formation en cours d'emploi)					
Agents d'administration (B)	925	12	320	32,0	Modérées
Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires (B)	800	23	290	32,6	Bonnes
Éducatrices et aides-éducateurs de la petite enfance (A)	765	25	105	11,9	Bonnes
Travailleurs des services sociaux et communautaires (A)	515	8	95	16,7	Bonnes
Adjoints de direction (A)	285	2	55	19,0	Modérées

Tableau 5B : Professions qui emploient le plus de gens dans PR selon le niveau de scolarité
(Suite)

Profession	Emploi total	Nbre d'offres d'emploi du 1 jan. au 31 déc. 2024	Nbre et % des 55+ ans		Perspectives d'emploi
			Nbre	%	
Aides-enseignants aux niveaux primaire et secondaire (B)	260	23	90	30,0	Bonnes
Gestionnaires des systèmes informatiques (A)	260	0	50	18,5	Bonnes
Certificat, diplôme ou grade universitaire					
Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	1 065	18	190	15,7	Bonnes
Infirmiers autorisés et infirmiers psychiatriques autorisés	670	22	175	23,8	Très bonnes
Cadres supérieurs – secteurs public et privé	575	0	210	34,1	Indéterminées
Enseignants au niveau secondaire	555	20	95	15,6	Bonnes
Professionnels en ressources humaines	465	12	75	15,5	Bonnes
Vérificateurs et comptables	345	2	140	36,8	Bonnes
Spécialistes en informatique	410	0	120	27,6	Très bonnes
Professionnels en publicité, marketing et relations publiques	280	3	25	7,9	Modérées
Travailleurs sociaux	245	8	0	0,0	Bonnes
Rechercheurs, experts-conseils et agents de programmes en politiques sociales	210	1	45	19,6	Modérées

Source : Recensement de 2021, Statistique Canada, Vicinity Jobs et Guichets-Emplois de Service Canada

Des renseignements supplémentaires sur ces professions sont disponibles sur le site Web de la CFEO, www.labourmarketinfo.com.



DEMANDE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les données sur le Nombre d'entreprises canadiennes que publie Statistique Canada chaque semestre, donnent encore un aperçu du rétablissement postpandémique de l'économie de la région.

Les tableaux 6A et 6B comparent le nombre d'entreprises exploitées dans SDG et PR en juin 2024 avec le nombre en activité en juin 2022.

Il convient de noter que certains changements dans le nombre d'entreprises exploitées dans chaque secteur peuvent être causés par des changements dans les limites établies par l'attribution des codes postaux dans les divisions de recensement de Statistique Canada.

Tableau 6A - Variation du nombre d'entreprises, juin 2022 à juin 2024 - SDG

Secteur	Nbre d'entreprises Juin 2024	Nbre d'entreprises Juin 2022	Variation absolue	Variation en %
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	1,410	1,348	62	4.6
Extraction minière, de pétrole et de gaz	10	10	0	0.0
Services d'utilité publique	30	29	1	3.4
Construction	1,053	973	80	8.2
Fabrication	253	247	6	2.4
Commerce de gros	233	235	(-2)	(-0.9)
Commerce de détail	782	756	26	3.4
Transport et entreposage	526	418	108	25.8
Information et services culturels	66	61	5	8.2
Finance, assurance	385	400	(-15)	(-3.8)
Immobilier et location à bail	2,127	1,938	189	9.8
Services professionnels, scientifiques et techniques	735	681	54	7.9
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	50	59	(-9)	(-15.3)
Services admin., de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	359	302	57	18.9
Services d'enseignement	71	65	6	9.2
Soins de santé et assistance sociale	619	521	98	18.8
Arts, spectacles et loisirs	130	119	11	9.2
Services d'hébergement et de restauration	312	302	10	3.3
Autres services	745	698	47	6.7
Administrations publiques	24	15	9	60.0
Entreprises non classées par industrie	844	765	79	10.3
Total	10,764	9,942	822	8.3

Source: Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2022 et juin 2024

Le nombre d'entreprises exploitées dans presque tous les secteurs de l'économie de SDG a augmenté. Il y a 822 entreprises supplémentaires en activité dans la région, soit une augmentation de 8,3 %. Les services professionnels, scientifiques et techniques; la construction, la santé et assistance sociale; les secteurs du soutien administratif, de la gestion des déchets et des services d'assainissement ainsi que des administrations publiques continuent de croître. Après une diminution du nombre d'entreprises en activité dans les secteurs de l'hébergement et restauration et des services personnels et domestiques (autres services) entre 2020 et 2022, ces secteurs ont connu une augmentation du nombre d'entreprises entre 2022 et 2024.

La croissance du nombre d'entreprises entre 2022 et 2024 dans PR est très similaire à celle de SDG. Au cours de ces deux années, PR a connu une augmentation de 880 entreprises exploitées dans la région, soit une augmentation de 10 % pour atteindre 9 691. La croissance a eu lieu dans presque tous les secteurs de l'économie, les plus fortes hausses étant observées dans les services professionnels, scientifiques et techniques ainsi que dans les services personnels et domestiques (autres services). La forte augmentation dans le secteur de l'immobilier et de la location peut être attribuée aux travailleurs indépendants sans employés. Les Comtés unis de SDG et PR comptent un nombre important de nouvelles entreprises non encore classées. Cela peut être un indicateur positif de l'innovation et de la croissance future.

↑
822

Entreprises supplémentaires opèrent en SDG (dans presque tous les secteurs)

↑
880

Entreprises supplémentaires opèrent en PR (dans presque tous les secteurs)



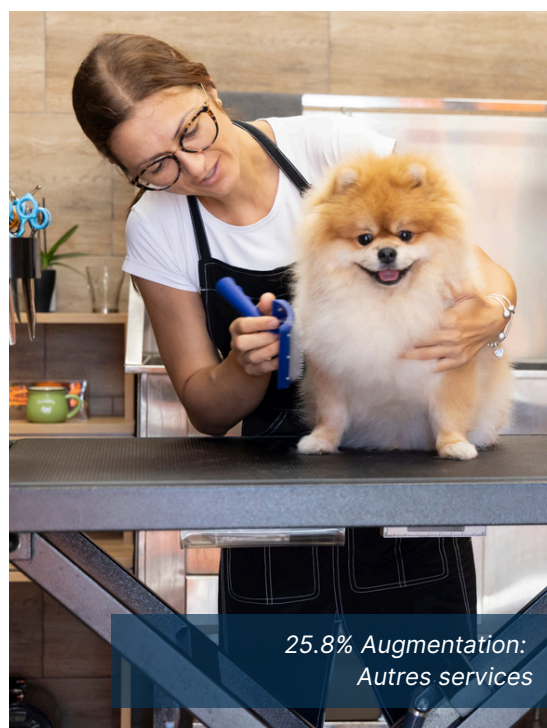
Augmentation des services professionnels, scientifiques et techniques dans les régions de SDG et PR.

Demande du marché du travail

Tableau 6B - Variation du nombre d'entreprises, juin 2022 à juin 2024 - PR

Secteur	Nbre d'entreprises Juin 2024	Nbre d'entreprises Juin 2022	Variation absolue	Variation en %
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	925	890	35	3,9
Extraction minière, de pétrole et de gaz	6	7	(-1)	(-14,3)
Services d'utilité publique	27	32	(-5)	(-15,6)
Construction	1,485	1,391	94	6,8
Fabrication	191	174	17	9,8
Commerce de gros	191	172	19	11,0
Commerce de détail	562	534	28	5,2
Transport et entreposage	294	262	32	12,2
Information et services culturels	61	52	9	17,3
Finance, assurance	413	408	5	1,2
Immobilier et location à bail	1,811	1,620	191	11,8
Services professionnels, scientifiques et techniques	827	720	107	14,9
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	58	56	2	3,6
Services admin., de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	346	289	57	19,7
Services d'enseignement	79	61	18	29,5
Soins de santé et assistance sociale	589	496	93	18,8
Arts, spectacles et loisirs	117	114	3	2,6
Services d'hébergement et de restauration	195	182	13	7,1
Autres services	659	524	135	25,8
Administrations publiques	17	15	2	13,3
Entreprises non classées par industrie	838	762	76	10,0
Total	9,691	8,811	880	10,0

Source: Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2022 et juin 2024



Les données du Nombre d'entreprises canadiennes sont aussi un outil utile pour mieux comprendre la composition de l'économie de la région en examinant le pourcentage du total des entreprises exploitées dans chaque secteur ou distribution.

Les Tableaux 7A et 7B examinent la composition des économies de SDG et PR selon le nombre dans chaque secteur par rapport à l'Ontario.

Tableau 7A : Distribution des entreprises selon l'industrie - SDG

Industrie	Nombre total dans le secteur et le pourcentage du total des entreprises		Pourcentage du total des entreprises en Ontario
	Total	%	
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	1,410	13.1	3.8
Extraction minière, de pétrole et de gaz	10	0.1	0.1
Services d'utilité publique	30	0.3	0.1
Construction	1,053	9.8	11.5
Fabrication	253	2.4	2.8
Commerce de gros	233	2.2	2.8
Commerce de détail	282	7.3	2.4
Transport et entreposage	526	4.9	10.0
Information et services culturels	66	0.6	1.8
Finance, assurance	385	3.6	6.5
Immobilier et location à bail	2,127	19.8	29.6
Services professionnels, scientifiques et techniques	735	6.8	16.8
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	50	0.5	1.0
Services admin., de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	359	3.3	4.9
Services d'enseignement	71	0.7	1.4
Soins de santé et assistance sociale	619	5.8	9.1
Arts, spectacles et loisirs	130	1.2	1.9
Services d'hébergement et de restauration	312	2.9	3.6
Autres services	745	6.9	2.5
Administrations publiques	24	0.2	0.1
Non classée	844	7.8	14.2
Total	10,264		

Source: Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2024



Demande du marché du travail

Tableau 7A : Distribution des entreprises selon l'industrie - PR

Industrie	Nombre total dans le secteur et le pourcentage du total des entreprises		Pourcentage du total des entreprises en Ontario
	Total	%	
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	925	9.5	3.8
Extraction minière, de pétrole et de gaz	6	0.1	0.1
Services d'utilité publique	27	0.3	0.1
Construction	1,485	15.3	11.5
Fabrication	191	2.0	2.8
Commerce de gros	191	2.0	2.8
Commerce de détail	562	5.8	2.4
Transport et entreposage	294	1.0	10.0
Information et services culturels	61	0.6	1.8
Finance, assurance	413	4.3	6.5
Immobilier et location à bail	1,811	18.7	29.6
Services professionnels, scientifiques et techniques	827	8.5	16.8
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	58	0.6	1.0
Services admin., de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	346	3.6	4.9
Services d'enseignement	79	0.8	1.4
Soins de santé et assistance sociale	589	6.1	9.1
Arts, spectacles et loisirs	117	1.2	1.9
Services d'hébergement et de restauration	195	2.0	3.6
Autres services	659	6.8	2.5
Administrations publiques	17	0.2	0.1
Non classée	838	8.6	14.2
Total	9,691		

Source: Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2024



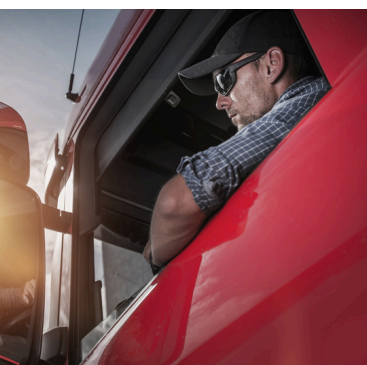
Alors que de plus en plus d'employeurs se tournent vers les sites d'offres d'emploi en ligne, l'analyse du nombre d'offres d'emploi fournit un aperçu de la demande du marché du travail.

Les tableaux 8A et 8B identifient les 25 principales professions selon les offres d'emploi et le salaire horaire moyen annoncé pour les offres publiées dans SDG et PR entre le 1er janvier 2024 et le 31 décembre 2024.

Tableau 8A : Principales 25 professions annoncées dans SDG - 1 jan 2024 - 31 déc 2024

CNP	Professions	Nombre d'annonces en ligne	Salaire horaire moyen (si disponible)
73300	Conducteurs de camions de transport	156	31,54 \$
14400	Expéditeurs et réceptionnaires	154	21,67 \$
63200	Cuisiniers	106	20,35 \$
44101	Aides de maintien à domicile, aides familiaux	105	24,01 \$
60020	Directeurs - commerce de détail et de gros	102	25,88 \$
75101	Manutentionnaires	101	23,15 \$
64409	Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle	100	24,44 \$
64100	Vendeurs et décorateurs-étalagistes en commerce de détail	99	20,96 \$
75201	Chauffeurs-livres de services de livraison et distributeurs porte-à-porte	91	29,63 \$
62020	Superviseurs des services alimentaires	89	21,50 \$
65310	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	82	19,72 \$
65201	Serveurs au comptoir, aides de cuisine	62	21,75 \$
65100	Caissiers	52	17,45 \$
13110	Adjoints administratifs	51	27,49 \$
64101	Représentants des ventes et des comptes - commerce de gros (non-technique)	46	26,66 \$
62101	Acheteurs des commerces de détail et de gros	45	18,39 \$
43100	Aides-enseignants aux niveaux primaire et secondaire	44	26,51 \$
60030	Directeurs de la restauration et des services alimentaires	40	28,15 \$
14100	Employés de bureau - soutien général	39	25,08 \$
41210	Enseignants au niveau collégial et autres instructeurs en formation professionnelle	36	44,53 \$
64410	Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	36	20,25 \$
65102	Garnisseurs de tablettes, commis et préposés aux commandes dans les magasins	36	18,00 \$
65312	Concierges et nettoyeurs - gros travaux -	35	23,18 \$
63102	Représentants des ventes financières	33	27,14 \$
41220	Enseignants au niveau secondaire	27	35,06 \$

Source: Vicinity Jobs



Demande du marché du travail

Tableau 8B: Principales 25 professions annoncées dans PR – 1 jan. 2024 - 31 déc. 2024

NOC	Occupation	Number of Online Job Postings	Average Hourly Wage (where available)
44101	Aides de maintien à domicile, aides familiaux	137	21,87 \$
62020	Superviseurs des services alimentaires	53	20,82 \$
60020	Directeurs - commerce de détail et de gros	52	27,74 \$
63200	Cuisiniers	46	20,80 \$
64100	Vendeurs et décorateurs-étalagistes en commerce de détail	45	18,50 \$
65100	Caissiers	43	Non disponible
75201	Chauffeurs-livriers de services de livraison et distributeurs porte-à-porte	42	27,70 \$
65310	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	40	19,03 \$
65201	Serveurs au comptoir, aides de cuisine	38	18,56 \$
65102	Garnisseurs de tablettes, commis et préposés aux commandes dans les magasins	34	20,35 \$
64409	Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle	31	22,71 \$
75101	Manutentionnaires	30	22,97 \$
32101	Infirmiers auxiliaires	25	27,93 \$
42202	Éducatrices et aides-éducateurs de la petite enfance	25	22,24 \$
14101	Réceptionnistes	24	20,37 \$
14100	Employés de bureau - soutien général	23	22,01 \$
33101	Infirmiers autorisés et infirmiers psychiatriques autorisés	23	29,09 \$
43100	Aides-enseignants aux niveaux primaire et secondaire	23	25,45 \$
31301	Infirmiers autorisés et infirmiers psychiatriques autorisés	22	32,34 \$
64101	Représentants des ventes et des comptes - commerce de gros	22	26,73 \$
73300	Conducteurs de camions de transport	21	46,94 \$
13110	Adjoints administratifs	20	24,55 \$
41220	Enseignants au niveau secondaire	20	39,75 \$
41221	Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	18	39,64 \$
33103	Assistants techniques en pharmacie et assistants en pharmacie	17	19,35 \$

Source: Vicinity Jobs



CE QU'ON ENTEND DIRE

« Le logement est une préoccupation croissante... le recrutement de main-d'œuvre était une préoccupation croissante... et émergera comme l'une des préoccupations de demain. » 1.

-Bob Peters, directeur de division du développement économique de la ville de Cornwall



Dans son « Bilan de l'année » annuel publié au début de décembre 2024, Bob Peters, directeur de division du développement économique de la ville de Cornwall, a parlé de la croissance des entreprises et de la réussite organisationnelle dans toute la région. Mais il a également souligné des défis tels que les problèmes de chaîne d'approvisionnement, la pénurie de logements, le recrutement de main-d'œuvre et le manque de métiers spécialisés locaux.

Lors d'une réunion des fabricants de SDG et de PR organisée en septembre 2024, les employeurs ont fait part de leurs inquiétudes concernant l'absentéisme des employés, le manque de compétences essentielles en général, le moral des employés, y compris les potins et les rumeurs qui causent un environnement de travail toxique, et les retards causés par les exigences syndicales concernant des choses comme la publication des offres d'emploi. Le manque de garderies et de transport constituait des défis supplémentaires. Les stratégies pour relever ces défis comprenaient le recadrage du recrutement et le changement de langage pour attirer un éventail plus diversifié d'employés potentiels, l'augmentation des salaires et des avantages sociaux, la réalisation d'enquêtes auprès des employés et l'embauche de nouveaux arrivants. Les employeurs qui ont embauché des nouveaux arrivants se sont dits préoccupés par le manque de services de traduction, notamment dans des domaines comme la santé et la sécurité.

Deux réunions d'employeurs des soins de longue durée ont examiné les pénuries de main-d'œuvre dans le secteur des soins de santé au niveau local. Les besoins actuels et projetés, basés sur la croissance de leurs établissements, comprenaient des préposés aux services de soutien à la personne, des infirmières auxiliaires autorisées, des infirmières praticiennes, des préposés aux services alimentaires et des cuisiniers. Plusieurs stratégies pour remédier à ces pénuries ont été discutées.

En général, les employeurs continuent d'entendre parler de l'importance des compétences de vie, notamment la fiabilité et l'éthique de travail. Beaucoup ont du mal à pourvoir les postes vacants. D'autres ont du mal à retenir leurs employés. La CFEO mènera l'enquête EmployerOne au début de 2026. Les résultats de l'enquête seront disponibles en mars 2026 et fourniront des renseignements supplémentaires sur la demande du marché du travail.

1. Shawna O'Neill, *Standard Freeholder*, Cornwall's 2024 Year in Review Highlights Progress, *Going Green*, Dec 12 2024



DONNÉES D'EMPLOI ONTARIO 2023-2024

Au cours des dernières années, les données d'Emploi Ontario ont été partagées chaque année avec la Commission de formation de l'Est de l'Ontario afin de fournir plus de renseignements sur l'utilisation des services et d'encourager la collaboration pour répondre à l'offre et à la demande du marché du travail local. L'analyse suivante examine l'utilisation des services en 2023-2024 par rapport à l'année précédente, 2022-2023.

Participation aux services d'emploi assistés, non-assistés et aux programmes d'alphabétisation et de formation de base

La participation aux services d'emploi assistés et aux programmes d'alphabétisation et de formation de base a augmenté en 2023-2024 par rapport à l'année précédente.

Services d'emploi assistés



SDG

Dans SDG, 1 709 clients ont bénéficié de services d'emploi assistés l'année dernière, soit 386 de plus qu'en 2022-2023, une augmentation de 29 %.

Il y a eu une augmentation importante du nombre de bénéficiaires de services d'emploi assistés sans revenu ou avec un revenu très limité. En 2023-2024, 434 clients, soit un client sur quatre, comptaient sur les subventions d'Ontario au travail, contre 180 en 2022-2023, soit une augmentation de 141 % par rapport à 2022-2023. En même temps, 759 ou 44,6 % des participants ont indiqué aucune source de revenus. Cela représente une augmentation de 168 personnes par rapport à l'année précédente. Au cours de la dernière année, 32 % de tous les participants aux services assistés ont indiqué qu'ils avaient été absents du marché du travail pendant un an ou plus.

Aussi, 973 clients ou 57 % ont quitté les services pour un emploi. Ce chiffre est nettement inférieur à celui des années précédentes, où le taux de réussite était de 70 %. En 2023-2024, 235 (14 %) ont fait des études ou suivi une formation après avoir bénéficié des services d'emploi assistés. C'est similaire aux années précédentes.

P-R

En 2023-2024, 1 069 clients ont reçu des services d'emploi assistés – une hausse de 163 clients depuis 2022-2023 (18 %).

Le nombre de nouveaux arrivants demandant des services d'emploi assistés continue d'augmenter, passant de 41 en 2022-2023 à 85 en 2023-2024 – soit une augmentation de 107 %. Le nombre de clients identifiant un handicap est également passé de 76 à 143 en 2023-2024 – une augmentation de 88 %.

Comme dans SDG, le nombre de participants sans revenu ou avec un revenu minimum a augmenté au cours de l'année écoulée. En 2023-2024, 446 ou 42 % des participants n'ont aucune source de revenus tandis que 174 autres (17 %) dépendent des subventions d'Ontario au travail.

Sur 1 069 clients, 728 (68 %) ont quitté les services pour trouver un emploi, tandis que 88, ou 8 %, ont quitté les services pour suivre une formation. Ce chiffre est également inférieur aux données des années passées. En 2022-2023, 75 % des clients sont partis chercher un emploi tandis que 15 % ont poursuivi des études ou une formation.

ONTARIO EST ET ONTARIO

Dans l'Est ontarien, la participation aux Services d'emploi assistés a diminué de 2 % entre 2022-2023 et 2023-2024. En Ontario, la participation a diminué de 9 % au cours de la dernière année.

En 2023-2024 dans l'Est de l'Ontario, 57,1 % des participants aux Services d'aide à l'emploi ont quitté pour un emploi et 13,5 % pour poursuivre des études ou une formation. En Ontario, 61,8 % des clients sont partis à la recherche d'un emploi tandis que 13,7 % ont poursuivi des études ou une formation.



Services d'emploi non assistés



SDG

Dans SDG, 3 081 clients ont reçu des services d'emploi non assistés en 2023-2024 - une diminution de 712 clients ou 19 % par rapport à l'année précédente.

P-R

L'année dernière, 1 924 clients ont reçu des services non assistés par rapport à 2 237 en 2022-2023 - une baisse de 313 clients ou -14 %

ONTARIO EST ET ONTARIO

Le nombre de participants aux Services d'emploi non assistés dans l'Est de l'Ontario a diminué de 45 % entre 2022-2023 et 2023-2024 et de 17 % en Ontario.

Alphabétisation et formation de base



SDG

Le nombre de nouveaux apprenants en alphabétisation et formation de base (AFB) dans SDG a augmenté de 22 apprenants de 2022-2023 à 2023-2024 (452 à 474). Le nombre d'apprenants reportés a diminué de 22. Le total net des nouveaux apprenants et des apprenants reportés est demeuré stable, et compte 763 participants.

Les aiguillages vers l'AFB par les prestataires de services d'emploi ont augmenté légèrement en 2023-2024 pour atteindre 54, soit une augmentation de 8 %. Les aiguillages de l'AFB vers les services d'emploi ont augmenté de manière significative, passant de 77 en 2022-2023 à 111 en 2023-2024, soit une augmentation de 44 %. L'emploi était l'objectif de 502 individus, soit deux apprenants sur trois. Au cours de la dernière année, 171 des 481 clients, soit 36 %, ont quitté les services pour trouver un emploi, tandis que 63, ou 13 %, ont opté pour les études ou la formation.



P-R

La participation au programme d'alphabétisation et de formation de base dans PR continue d'être stable au cours de la dernière année. Le nombre de nouveaux apprenants est passé de 129 à 133 (3 %) tandis que le nombre d'apprenants reportés a augmenté de 22 (15 %). Le total net des nouveaux apprenants et des anciens apprenants est passé de 273 à 299 (9,5 %).

Les aiguillages des Services d'emploi vers l'AFB ont diminué au cours de la dernière année, passant de 115 à 80 (-30 %), tandis que les aiguillages vers les services d'emploi ont diminué de 82 à 68 (-17 %). Pour 76 % des participants à l'AFB, l'emploi était l'objectif. En 2023-2024, 50 ou 50 % des 101 participants qui sortaient des services d'AFB ont quitté pour chercher un emploi tandis que 19 % ont suivi des études ou une formation.



ONTARIO EST ET ONTARIO

Dans l'Est de l'Ontario, les nouveaux apprenants nets en alphabétisation et en formation de base ont augmenté de 27 %, tandis qu'en Ontario, le nombre net des nouveaux apprenants a augmenté de 25 %.

Dans l'Est de l'Ontario, 23 % des apprenants ont quitté l'AFB pour trouver un emploi et 29 % ont suivi des études ou une formation. En Ontario, 11 % des apprenants sont partis pour un emploi et 20 % pour des études ou une formation.



Les programmes administrés par les Services d'emploi dans SDG ont enregistré le niveau d'activité suivant entre 2022-2023 et 2023-2024 :

La Subvention Canada-Ontario pour l'emploi

SDG

29 entreprises, soit 11 de plus qu'en 2022-2023, ont profité du programme de la SCOE en 2023-2024. Le nombre de travailleurs bénéficiant d'une formation est passé de 119 à 139 (17 %). Les employeurs étaient pleinement convaincus que la formation répondait aux besoins de leur main-d'œuvre et avait augmenté la productivité.



P-R

La participation des entreprises a augmenté de 22 à 24 (9 %). Le nombre de travailleurs bénéficiant d'une formation a augmenté de 42 à 58 (38 %). Les employeurs de PR étaient aussi heureux la formation, ayant le sentiment qu'elle avait répondu aux besoins de leurs employés et amélioré la productivité.

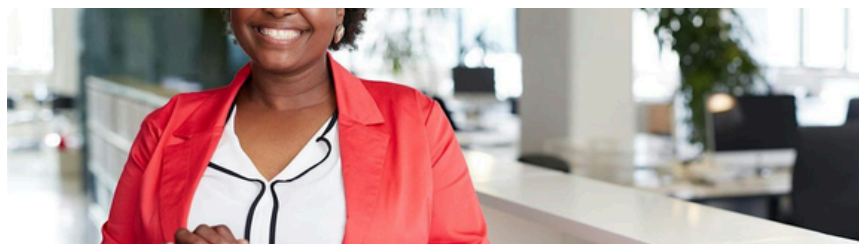
ONTARIO EST ET ONTARIO

Le nombre d'entreprises participantes dans l'Est de l'Ontario a diminué de 16 % et de 5 % en Ontario. Le nombre de stagiaires dans l'Est de l'Ontario a diminué de 6 % et de 3 % en Ontario.

Meilleurs Emplois Ontario

SDG

Le nombre de participants a diminué de 47 à 41 (-13 %).



P-R

Le nombre de participants a augmenté de 31 à 51 (65 %).

ONTARIO EST ET ONTARIO

La participation à Meilleurs Emplois Ontario dans l'Est de l'Ontario a diminué de 21 % tandis qu'elle a augmenté de 11 % en Ontario.

Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes

SDG

La participation a baissé de 100 à 79 (-21 %)



P-R

La participation a augmenté de 38 à 42 (11 %).

ONTARIO EST ET ONTARIO

Dans l'Est de l'Ontario, la participation a connu une baisse significative de 48 %. La participation en Ontario a diminué de 18 %.

Programme d'accès aux emplois d'été pour les jeunes

SDG

La participation a baissé de 58 à 40 (-31 %)

P-R

La participation a baissé de 42 à 32 (-24 %)

ONTARIO EST ET ONTARIO

La participation dans l'Est de l'Ontario a aussi connu une baisse importante de 78 % et de 24 % en Ontario.

Apprentissage



SDG

Le nombre de nouvelles inscriptions en apprentissage dans SDG a légèrement diminué de 848 à 828 (-3 %) tandis que le nombre d'apprentis actifs a augmenté de 2 442 à 2 619 (-7 %) en 2023-2024. Les certificats d'apprentissage délivrés sont passés de 230 à 261 (14 %). Les inscriptions aux formations modulaires ont augmenté de façon importante de 31 en 2022-2023 à 72 en 2023-2024 (132 %).

P-R

Le nombre de nouvelles inscriptions en apprentissage dans PR a légèrement diminué de 186 à 176 (-5 %) tandis que le nombre d'apprentis actifs a augmenté de 623 à 643 (3 %) en 2023-2024. Les certificats d'apprentissage délivrés sont passés de 52 à 65 (25 %). Les inscriptions aux formations modulaires ont diminué au cours de l'année passée de 38 en 2022-2023 à 35 en 2023-2024 (-8 %).

ONTARIO EST ET ONTARIO

Le nombre de nouvelles inscriptions à l'apprentissage a augmenté de 5 % dans l'Est de l'Ontario, tandis qu'il a diminué de 3 % dans l'ensemble de l'Ontario. Dans l'Est de l'Ontario, le nombre d'apprentis actifs a augmenté de 10 % et de 6,5 % en Ontario. Les certificats d'apprentissage délivrés ont augmenté de 7 % dans l'Est de l'Ontario et de 3 % en Ontario. Dans l'Est de l'Ontario, les inscriptions à la formation modulaire ont augmenté de 32 % alors qu'elles ont augmenté de 13 % dans l'ensemble de l'Ontario.



Tout au long de l'année, les prestataires de services d'Emploi Ontario de SDG et PR ont de plus en plus reconnu l'évolution démographique et le déclin de la préparation à l'emploi des clients qu'ils servent. Un nombre croissant de clients sont confrontés à de multiples obstacles, notamment des problèmes de santé mentale, des problèmes de toxicomanie et le manque de logement permanent. Cette situation se reflète dans le nombre croissant de clients qui dépendent des subventions du programme Ontario au travail ou qui n'ont aucun revenu. L'impact est également visible dans la diminution du taux de réussite des services d'aide à l'emploi au cours de l'année écoulée.

MISE À JOUR DU PLAN D'ACTION 2025-2026 27.

À la fin de 2023, la Commission de formation de l'Est de l'Ontario s'est réunie avec des partenaires communautaires, y compris des employeurs, des associations d'employeurs, des agents de développement économique, des prestataires de services d'éducation et d'emploi, pour redéfinir leurs priorités en matière de développement de la main-d'œuvre.

Le plan ci-dessous fournit la mise à jour finale du plan d'action 2023-2026 et comprend les priorités révisées et les mesures qui seront prises par la communauté pour répondre à ces priorités en 2025-2026.

Priorité clé 1 – Identifier les compétences en demande et promouvoir la formation pour le recyclage

Actions collaboratives identifiées lors de la consultation communautaire de novembre 2023 :

- Fournir des présentations éducatives lors des salons de l'emploi sur les emplois en demande et les formations disponibles.
- Accroître la sensibilisation et la collaboration entre les partenaires de la formation
- Obtenir les commentaires des employeurs sur les emplois/compétences à forte demande et les communiquer aux éducateurs.
- Revendiquer des fonds pour répondre aux besoins de formation interne des employeurs
- Promouvoir les services auprès des employeurs

Action	Résultats	Partenaires**	Échancier*		
			C	M	L
Communiquer avec les associations d'employeurs et d'affaires pour 'vendre' les services d'EO	Maintenir l'info sur la formation de yournextjob.ca. Commanditer un prix du jeune entrepreneur à l'événement annuel de la CdC. Codécerner un prix avec l'ACCF pour la contribution communautaire	ACCF, GCS, CdC, CDM			✓
Offrir les services de l'assistance IMT (de l'Est ontarien) dans SDG et PR	Répondre à un minimum de 35 demandes par année	CFEO			✓
Utiliser les données statistiques et les commentaires des employeurs pour organiser les services et les éducateurs dans le but de remédier aux pénuries sur le marché du travail.	Développement de programmes et services pour répondre aux besoins de main-d'œuvre des travailleurs et des employeurs. Communiquer les résultats aux éducateurs et aux fournisseurs de services d'emploi.	GCS, CFEO, Employeurs			✓
Exécuter un sondage EmployerOne deux fois par année auprès des employeurs locaux.	Analyser les commentaires des employeurs, et en faire part aux éducateurs et aux fournisseurs de services. Élaborer des services et des formations en réponse aux commentaires.	CFEO, GCS Employeurs, SLC, ED	✓		
Exécuter deux tables rondes d'employeurs. Partager les renseignements avec le groupe de coordination des services.	Établir des partenariats pour répondre aux besoins des employeurs.	CFEO, GCS Employeurs			✓

Participer activement au projet de ressources humaines en santé de l'Équipe santé Ontario du Grand fleuve	Partager l'information avec les partenaires. Passer à l'action pour répondre aux besoins des employeurs	CFEO, GCS	✓		
Maintenir le calendrier communautaire des ateliers et des webinaires de « www.yournextjob.ca » disponibles à tous les employeurs, aux chercheurs d'emploi et aux travailleurs en place.	Calendrier communautaire qui fait la promotion de tous les services d'EO disponibles en ligne.	GCS			✓

Priorité clé 2 – Attirer les groupes marginalisés et les nouveaux arrivants sur le marché du travail

Actions collaboratives identifiées lors de la consultation communautaire de novembre 2023 :

- Définir une stratégie distincte pour les immigrants avec des services d'établissement financés adéquatement
- Fournir aux employeurs une formation et des conseils sur l'intégration des immigrants.
- Éliminer les obstacles à l'anglais langue seconde (ALS) et financer ce programme adéquatement
- Promouvoir des ressources supplémentaires pour éliminer les obstacles récurrents à l'emploi, comme les garderies et le transport.

Action	Résultats	Partenaires**	Échancier*		
			C	M	L
Coordination des services d'Emploi Ontario pour répondre aux besoins des chercheurs d'emploi, des travailleurs, des nouveaux arrivants et des employeurs.	Les partenaires poursuivent la promotion structurée, l'évaluation et les aiguillages.	GCS, CDM			✓
Maintenir et promouvoir le site Web « Your Next Job » comme recueil des offres d'emploi en ligne dans SDG et PR tirées des nombreux sites d'emplois en ligne locaux et nationaux.	Un minimum de 50 utilisateurs du site Web la première année; 100 la deuxième année et 150 la troisième année	CFEO, GCS			✓
Offrir une formation et une expérience de travail à court terme en aidant différents candidats, des jeunes handicapés, des jeunes à risque, des chômeurs et des sous-employés à obtenir un emploi.	Selon la gravité des obstacles à l'emploi, 65 à 70 % des participants obtiennent un emploi ou poursuivent leurs études.	CFEO, SC, TCL, JZ, GIAG, OT, SLC, PPRC			✓
Récapituler et analyser les résultats : Programme pilote de préparation à l'emploi des femmes, y compris des mesures de l'efficacité des interventions – COMPLÉTÉ le 31 mars 2024	Un minimum de 30 participants dont 21 obtiennent un emploi.	CFEO, JZ, GIAG, OT, SLC			
Faciliter les expériences de travail pour les diplômés dans leur domaine d'études – COMPLÉTÉ LE 31 MARS 2023	Au moins 75 % des participants obtiennent un emploi ou poursuivent leurs études	CFEO, SC, JZ, GIAG, KCSA, TCL			
Établir et maintenir le sous-comité d'engagement des jeunes du groupe de la coordination des services.	Mener au moins quatre réunions du sous-comité d'engagement des jeunes.	GCS			✓

Faire participer les prestataires de services aux stratégies pour éliminer les nombreux obstacles anciens ou nouveaux auxquels sont confrontés les clients	Identifier/confirmer les besoins des clients. Développer des outils et des ateliers. Suivre les résultats	CFEO, GCS				✓
Fournir des services d'établissement et d'intégration à l'emploi des services d'accueil et d'emploi du Centre de services aux nouveaux arrivants	Fournir des services à 100-150 nouveaux arrivants chaque année	PLI, TRL, JZ, GIAG, OT, SLC, TCL, Mun.				✓

Priorité clé 3 – Promouvoir les professions en demande

Actions collaboratives identifiées lors de la consultation communautaire de novembre 2023 :

- Bâtir des relations plus robustes avec les écoles secondaires
- Faciliter le dialogue d'un employeur à un autre

Action	Résultats	Partenaires**	Échancier*			
			C	M	L	
Analyser, résumer et publier les données d'information sur le marché du travail provenant de diverses sources.	Publier chaque mois le rapport « Un œil sur le marché du travail » pour SDG et PR Actualiser et promouvoir le site labourmarketinfo.com au fur et à mesure que les données sont disponibles	CFEO, GCS				✓
Développer des « échelles de carrière » qui favorisent les carrières lancées en passant par le travail au niveau d'entrée. Évaluer leur utilisation comme outil de développement de la main-d'œuvre et de formation des travailleurs nouveaux et actuels.	Développer et tester au moins une échelle de carrière au cours en 2025-2026. Ajouter les histoires de deux 'vraies personnes aux échelles existantes.	CFEO, OT		✓		
Mener et évaluer un programme pilote de littératie financière pour les étudiants COMPLÉTÉ EN JUIN 2024	Mener et évaluer la deuxième année du programme pilote de littératie financière pour 400 étudiants anglophones et francophones dans SDG et PR	OTF, CFEO, JA, UCDSB, CSBEO, CEPEO, CSDCEO				

Priorité clé 4 – Aider les employeurs à attirer de nouveaux travailleurs et à retenir leurs employés actuels

Actions collaboratives identifiées lors de la consultation communautaire de novembre 2023 :

- Promouvoir et faciliter la formation des gestionnaires sur des sujets tels que la gestion du changement, les lieux de travail DEI, la planification de la relève, etc.
- Aider les employeurs à intégrer des ressources d'accessibilité à leur main-d'œuvre pour les employés d'aujourd'hui et de demain
- Aider les employeurs à mettre en œuvre des programmes d'intégration à la main-d'œuvre qui favorisent une culture positive et un programme de mentorat qui assure la réussite des employés
- Renseigner les employeurs sur l'évolution de la main-d'œuvre, ainsi que sur ses facteurs de motivation et ses priorités, par ex. travail flexible, travail hybride, avantages sociaux, etc. Aider à développer des solutions innovantes.

Action	Résultats	Partenaires**	Échancier*			
			C	M	L	
Présider le Conseil du Partenariat local en matière d'immigration pour accueillir les nouveaux arrivants dans SDG et PR	Aider les nouveaux arrivants à obtenir les informations et les services requis. Créer un partenariat avec la communauté et les employeurs pour promouvoir les avantages de l'embauche de nouveaux arrivants.	Membres du PLI				✓

Continuer le Guide de bienvenue des immigrants dans SDG et PR	Mise à jour continue et distribution via le CSNA, TR et les SE	PLI, Mun., JZ, OT, CSNA, TRL			✓
Maintenir le Groupe d'ambassadeurs des nouveaux arrivants afin de promouvoir la région auprès de ces derniers	Des nouveaux arrivants de 11 pays participent maintenant. À augmenter à 13 d'ici 2024	TRL, CSNA, PLI			✓
Organiser un événement de connexions communautaires reliant les immigrants et les employeurs	Au moins un événement organisé par an. Fréquenté par un minimum de 20 employeurs et 100 nouveaux arrivants chaque année.	PLI, Mun., SDC			✓
Organiser et participer à un salon de l'emploi annuel pour la population générale dans SDG et PR	Au moins un salon de l'emploi en ligne ou en personne organisé chaque année	RE, GCS, MCA, CdC, Mun. OT, SDC, CESOC, LCC			✓
Établir un partenariat avec ACCFutures et les chambres de commerce pour la semaine de la petite entreprise	Offrir aux petites entreprises l'information pertinente sur le marché du travail et les stratégies de développement de la main-d'œuvre	ACCFutures CdC			✓
Étudier la viabilité de la participation des employeurs aux salons de l'emploi en ligne organisés à l'extérieur de SDG et PR. Participer à un salon de l'emploi de l'extérieur de la localité pour attirer des travailleurs d'ailleurs	Participer à au moins un salon de l'emploi à l'extérieur de SDG et PR.	Mun., CESOC, CFEO, LCC	✓		
Organiser des séances de formation des employeurs en personne et en ligne	Minimum de deux séances de formation en ligne ou en personne présentées chaque année	GCS, CdC, ACCF, RE, SDC		✓	
Créer un partenariat avec l'African Caribbean et l'International Assoc. Of Eastern Ontario pour favoriser l'intégration des nouveaux arrivants à l'emploi	Activités de partenariat à planifier et à mettre en œuvre	ACIAEO, PLI, CSNA			✓
Compléter chaque année le Plan du marché du travail local avec une IMT mise à jour, une analyse des données d'EO et des commentaires sur les consultations.	Publier un nouveau plan triennal du développement de la main-d'œuvre de 2026 à 2029	CFEO, GCS, RE, SLC, OT Mun. CTCA,			✓
Participer à divers conseils d'administration et comités représentant le développement de la main-d'œuvre. Fournir une IMT sur demande.	Siéger sur les Collectivités dynamiques, l'association DBIA, le Réseau de l'employabilité, le comité de logement municipal. Faire partie de groupes d'experts selon les besoins.	CFEO, CD, DBIA, RE			✓
Élaborer des propositions de financement des secteurs privé et public, tel que nécessaire, pour répondre aux besoins de services et renforcer les capacités des entreprises et des communautés.	Un minimum de deux propositions élaborées chaque année	CFEO			✓

GLOSSAIRE DES ACRONYMES

ACCF – Akwesasne Cornwall and the Counties Futures
 CEPEO – Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario
 CESOC – Conseil économique et social d'Ottawa Carleton
 CdC – Chambre de commerce
 SPC – Service de police de Cornwall
 CSBEO – Catholic District School Board of Eastern Ontario
 CSDCEO – Conseil scolaire de district catholique de l'Est ontarien
 CSEPR – Le Centre de services à l'emploi de Prescott-Russell
 RE – Réseau de l'employabilité
 EO – Emploi Ontario
 CFEO – Commission de formation de l'Est ontarien
 GIAG – Groupe Inter-Agence Glengarry
 JA – Junior Achievement
 JZ – Job Zone d'emploi
 KCSA – KC Spencer and Associates
 PLI – Partenariat local en matière d'immigration SDG et PR
 LCC - La Cité collégiale
 Mun. – Municipalités incluant les représentants du développement économique
 FTO – Fondation Trillium de l'Ontario
 OT – Ontario au travail
 SC – Service Canada
 GCS – Membre du groupe de coordination des services
 SLC – Collège St. Lawrence
 TCL – Tri-County Literacy
 TRL – T.R. Leger, Upper Canada District School Board
 UCDSB – Upper Canada District School Board
 CD – Collectivités dynamiques
 CDM – Conseils du développement de la main-d'œuvre
 CDM – Services des CDM

