

Plan du marché du travail local octobre 2016



EMPLOYEURS / PATRONAT



CROISSANCE ÉCONOMIQUE /
PARTENARIATS



SYNDICATS



**Sudbury
& Manitoulin**

Workforce Planning

Planification en
main-d'oeuvre



RECHERCHE SUR
LE MARCHÉ DU TRAVAIL



EMPLOI / TRAVAIL



FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE /
DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Plan du marché du travail local 2016



**Sudbury
& Manitoulin**

Workforce Planning

Planification en
main-d'oeuvre

ÉNONCÉ DE MISSION

Coordonner les besoins identifiés en éducation et en formation afin de créer des opportunités de croissance économique dans les communautés que nous desservons.

MANDAT

La Commission agit sur quatre grands axes: recherche et information sur le marché du travail; analyse et conseil; planification; accessibilité et équité; apprentissage à vie.

La Commission de planification en main-d'oeuvre de Sudbury et Manitoulin (CPSM) est l'une des 26 commissions locales de l'Ontario, dont 8 servent de projets pilotes des conseils locaux de planification en matière d'emploi (LEPC). Notre rôle est d'impliquer des partenaires clés capables de traiter les problèmes de main d'oeuvre dans les districts de Sudbury et Manitoulin. Notre neutralité et notre spécificité nous permettent de trouver des solutions locales aux problèmes actuels ou à venir, au-delà des points de vue divergents de groupes comme les chefs d'entreprises, les syndicats, les services de main d'oeuvre et de développement économique, les éducateurs et les formateurs. Ce Plan du marché du travail local 2016 (PMTL) propose une base fondée sur des recherches de terrain confirmées par les principaux intervenants: tout cela permet d'aboutir à des décisions, des plans et des activités déterminées en connaissance de cause.

Renseignements: www.planningourworkforce.ca
ou par courriel : info@planningourworkforce.ca

Projet financé en partie par le gouvernement du Canada et par le gouvernement de l'Ontario



Rapport rédigé par Reggie Caverson, directrice générale,
Planification en main-d'oeuvre de Sudbury et Manitoulin

Les opinions exposées dans ce rapport ne reflètent pas forcément celles du gouvernement de l'Ontario. Le contenu de ce document provient de sources diverses. L'exactitude et l'exhaustivité de ces dernières ne sont en aucun cas garanties, ni explicitement, ni implicitement. Le fait de fournir ces informations n'engage en rien la responsabilité de la CPSM. La CPSM remercie de leur contribution à ce rapport Tom Zyzis pour son expertise de consultant en traitement de données, Jean-Charles Cachon, traducteur, Colleen Johnson-Mallette, Adjointe administrative de la CPSM, Dawn Graham, Coordonnatrice de projet, ainsi que les services locaux d'Emploi Ontario.

Table des matières

Pleins feux sur le marché du travail.....	3
Introduction.....	4
Indicateurs du marché du travail.....	5
• Nombre d'entreprises canadiennes	
• Analyst	
Grand Sudbury.....	6
District de Manitoulin.....	8
District de Sudbury.....	10
Démographie.....	12
L'enquête sur la population active (EPA).....	12
Autres sources de données IMT.....	13
• Sondage Employerone 2015	
• Données locales sur les métiers spécialisés	
• Données sectorielles	
Programmes Emploi Ontario.....	16
• Contexte	
• Services de l'emploi (SE)	
• Alphabétisation et formation de base (AFB)	
• Deuxième carrière (DC)	
• Apprentissage	
• Recommandations	
Mise à jour du plan d'action.....	22
1. Appui aux initiatives locales liées au marché du travail	
2. Promotion des professions et des métiers spécialisés actuels ou prévus	
3. Appui à la recherche, l'information, les profils et prévisions du marché du travail	
4. Appui de la synchronisation entre les besoins sectoriels et la formation/éducation	
Thèmes dominants portant sur le marché du travail.....	24
Parties prenantes participantes et ressources.....	25
Références et autres sources.....	26

Pleins feux sur le marché du travail

L'information sur le marché du travail (IMT) comporte de multiples facettes, mais elle constitue surtout la base des bonnes décisions à prendre en matière de main-d'œuvre. Elle nous renseigne sur la taille et la croissance des firmes locales, et sur les emplois actuels et à venir.

Les chercheurs, les économistes et bien d'autres utilisent l'IMT pour suivre les tendances et établir des prévisions. Les collèges et les universités s'en servent pour décider des cours à offrir. Les gouvernements basent leurs stratégies de développement économique et leur financement sur l'IMT. C'est grâce à l'IMT que les services de l'emploi précisent les formations nécessaires pour aider les chômeurs à se recycler.

Depuis un an, nous constatons un intérêt accru de la part de tous les gouvernements envers la promotion d'approches concertées et innovantes visant à former la main-d'œuvre de l'avenir sur la base de données tangibles, donc d'IMT.

Par exemple, à l'automne 2015, le Premier Ministre de l'Ontario a créé le *Comité d'experts de la première ministre pour le développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée* afin d'« aider la main-d'œuvre actuelle et future de la province à s'adapter aux exigences d'une économie du savoir axée sur la technologie » (Juin 2016); en d'autres termes, resserrer les liens entre éducation, formation et compétences à l'aide de 28 recommandations portant sur 6 thèmes (encadré).

THÈMES DES RECOMMANDATIONS DU COMITÉ D'EXPERTS DE LA PREMIÈRE MINISTRE POUR UNE MAIN-D'ŒUVRE HAUTEMENT QUALIFIÉE

**Créer des partenariats plus étroits entre employeurs
et éducateurs**

Accroître l'accès à l'information sur les emplois

**Accroître les possibilités d'apprentissage par
l'expérience; Promouvoir les sentiers de carrières
traditionnels et innovateurs**

Investir dans le capital humain

À peu près au même moment, l'ancien Ministère de la formation, des collèges et universités (MFCU) commençait à changer en lançant plusieurs initiatives nouvelles axées sur le développement de la main-d'œuvre.

Le MFCU a créé les Centre ontarien Innovation-Emploi - «*à la fine pointe de la recherche et de l'innovation qui viendra appuyer les services d'emploi et de formation et aidera à bâtir une main-d'œuvre qualifiée, résiliente et productive dans la province.*» (<http://www.ocwi-coie.ca/>).

Un projet pilote de 18 mois (dans 8 communautés de l'Ontario) de Conseils locaux de planification en matière d'emploi (LEPC) a été lancé. Les LEPC sont dirigés par les commissions locales de planification en main-d'œuvre; ils appuient les initiatives locales de développement de la main-d'œuvre et créent des liens plus étroits avec les employeurs et Emploi Ontario (EO).

Enfin, en juin 2016 la Première ministre, en remaniant le gouvernement, créait le nouveau Ministère de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle (MESFP), englobant le mandat du MFCU plus les programmes d'emploi et de formation des autres ministères.

Ces modifications ont lancé un message clair : l'Ontario s'est engagée dans une nouvelle approche du développement de la main-d'œuvre axée sur le rôle clé joué par les employeurs, les éducateurs, les formateurs, les services d'emploi et les commissions de planification de la main-d'œuvre. L'autre message sans équivoque est que la croissance économique va de pair avec le développement d'une main-d'œuvre qualifiée, résiliente et compétente.

Une IMT fiable fait partie intégrante de cette approche, en guidant les décisions de planification économique et de développement de la main d'œuvre. Elle fournit les preuves nécessaires à la préparation et la formation de notre main-d'œuvre actuelle et à venir. De son côté, une main-d'œuvre compétente et bien formée appuie les industries locales et facilite à la fois les nouveaux investissements et la croissance économique.

Introduction

PERSPECTIVES

En Ontario, les Commissions de planification en main-d'œuvre appuient l'identification des problèmes de main-d'œuvre ayant un impact sur leur économie locale grâce à un éventail d'indicateurs du marché du travail publiés par Statistique Canada. Les données de Statistique Canada étant restreintes cette année, nous avons utilisé deux autres sources crédibles : des recherches locales et celles d'Analyst.

Dans ce rapport, les données IMT des trois zones de recensement ont été subdivisées en sections distinctes reflétant le caractère unique de chaque région. Ces données ont été validées lors de consultations et de réunions avec des parties prenantes là où c'était possible.

LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

Les perspectives courantes sur la **demande** de main-d'œuvre soulignent les variations sectorielles de l'emploi significatives ainsi que les questions reliées à la main-d'œuvre nécessitant une attention individuelle et collective. Les résultats du *sondage employeur 2015* ajoutés à des données provenant d'autres sources ont permis de mieux préciser les défis auxquels les employeurs font face.

L'OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE

L'analyse de **l'offre** de main-d'œuvre est basée sur les données d'Emploi Ontario portant sur les demandes d'emploi, de formation, ou d'assistance emploi. Ces données permettent de préciser les caractéristiques des personnes en chômage et certains des défis consistant à agencer les besoins des employeurs et les compétences des chômeurs.

Les données d'Emploi Ontario proviennent des Services de l'Emploi, d'Alphabétisation et formation de base, de Deuxième carrière et de l'Apprentissage. Les Fournisseurs de services EO ont été consultés sur les besoins non comblés, la formation, l'éducation, les possibilités d'amélioration des services, les nouvelles tendances et les différences géographiques.

ACTIVITÉS

Ce rapport présente aussi une brève mise à jour des activités lancées par la CPSM pour appuyer diverses initiatives concernant le marché de l'emploi dans nos régions. Bien que la CPSM ne joue pas un rôle de leader dans certaines activités (comme les partenariats approuvés par le ministère), la CPSM continue d'offrir un appui local, de l'expertise et des conseils le cas échéant.

RÉGIONS CPSM

Grand Sudbury
District de Manitoulin
District de Sudbury

Ce rapport contient les informations récentes disponibles par division de recensement sur les variations des indicateurs du marché du travail et sur divers secteurs.

Emploi Ontario (EO)

Les données ne sont pas disponibles encore pour chaque division de recensement mais seulement pour l'ensemble des régions desservies par la CPSM.

Pour plus d'informations sur la CPSM voir:

www.planningourworkforce.ca

Indicateurs du marché du travail

NOMBRE D'ENTREPRISES CANADIENNES

Statistique Canada tient un décompte du nombre de firmes dans l'ensemble du pays, sur la base de données administratives (impôts sur les sociétés et comptes TPS) et de sondages. Cet annuaire des entreprises s'appelait Structure des industries canadiennes et est devenu le **Nombre d'entreprises canadiennes** pour refléter le nouveau mode d'obtention des données. C'est donc seulement les données de cette année que nous présentons, en les comparant aux moyennes provinciales.

Les données du Nombre d'Entreprises Canadiennes figurent aux tableaux 1a, 2a et 3a. Chaque tableau comprend deux catégories : les firmes dont l'appartenance sectorielle est connue et celles qui ne sont pas classifiées dans un secteur économique. Chaque tableau comprend aussi:

- Le classement des 10 secteurs principaux selon le nombre de firmes
- Les cellules surlignées en rouge correspondent au nombre de firmes le plus élevé selon les effectifs (noter que 0% inclut les firmes à 0,5% ou moins)

ANALYST

Analyst est un outil du web qui harmonise des sources multiples de données nationales afin de faciliter la planification de la main-d'œuvre et le développement économique. Les données d'Analyst fournissent de l'information à jour sur les secteurs, les effectifs, les revenus, les professions, la démographie, etc. Les codes SCIAN (Système de Classification des Industries de l'Am. du Nord) identifient les secteurs et génèrent des projections spécifiques à un secteur ou une profession. Ces données locales sont présentées dans les tableaux 1b, 2b et 3b et servent à compléter les données fragmentaires de Statistique Canada.

L'accès aux données Analyst est fourni via le Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires Rurales. Pour plus de renseignements, voir:

<http://www.omafra.gov.on.ca/french/rural/edr/edar/index.html>



Ville du Grand Sudbury



District de Sudbury



District de Manitowlin

Le Grand Sudbury

NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIFS

TABLEAU 1a GRAND SUDBURY NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIFS JUN 2016										
SECTEUR CODE DU SCIAN À 2 CHIFFRES	NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIFS								%	RANG
	0	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100+	TOTAL		
11 Agriculture, foresterie, chasse	63	16	4	6	3	0	0	92	1	18
21 Mines	63	15	3	4	4	6	11	106	1	16
22 Services publics	12	2	2	0	0	1	0	17	0	19
23 Construction	602	241	114	60	55	18	10	1100	10	2
31-33 Fabrication	90	47	37	24	37	13	6	254	2	13
41 Commerce en gros	140	69	69	62	40	14	4	398	4	9
44-45 Commerce de détail	386	200	209	154	84	34	16	1083	10	3
48-49 Transport et entreposage	212	47	21	25	14	5	3	327	3	11
51 Information et culture	58	13	6	7	3	4	2	93	1	17
52 Finance et assurance	510	87	41	17	23	25	3	706	7	7
53 Immobilier, location, loc.-bail	2266	134	25	32	22	1	0	2480	23	1
54 Professionnel Scientif Tech	668	229	60	37	27	13	2	1036	10	5
55 Gestion d'entreprises	247	9	8	5	4	0	0	273	3	12
56 Soutien administratif	164	69	45	34	16	15	14	357	3	10
61 Services d'éducation	62	14	10	3	11	3	9	112	1	15
62 Santé et assistance sociale	443	338	107	88	45	12	18	1051	10	4
71 Arts, spectacles & loisirs	95	30	16	18	12	3	1	175	2	14
72 Hébergement & restauration	115	71	62	88	89	37	1	463	4	8
81 Autres services	377	240	99	53	27	6	6	808	7	6
91 Administration publique	1	1	0	1	3	1	1	8	0	20
TOTAL D'ENTREPRISES	6574	1872	938	718	519	211	107	10939		
% de toutes les entreprises classifiées et non classifiées	62%	17%	8%	6%	4%	2%	1%	100%		
% cumulé	62%	79%	87%	93%	97%	99%	100%			
ONTARIO % de toutes les entreprises classifiées et non classifiées	69%	18%	6%	4%	2%	1%	1%			

Source: Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes

PROJECTIONS DE CROISSANCE DE L'EMPLOI PAR SECTEUR – 2015-2017

TABLEAU 1b GRAND SUDBURY PROJECTIONS DE CROISSANCE DE L'EMPLOI PAR SECTEUR (2015 - 2017)					
SCIAN	DESCRIPTION DES SECTEURS	EMPLOIS 2015	EMPLOIS 2017	2015-17 VARIATION	2015-17 % VAR.
11	Agriculture, foresterie, chasse et pêche	323	324	1	0%
21	Mines, carrières et extraction pétrolière et gazière	6 046	6 199	153	3%
22	Services publics	329	340	11	3%
23	Construction	6 017	6 111	94	2%
31-33	Fabrication	3 950	3 985	35	1%
41	Commerce en gros	3 697	3 743	46	1%
44-45	Commerce de détail	11 166	11 285	119	1%
48-49	Transport et entreposage	3 232	3 295	63	2%
51	Information et culture	1 056	1 066	10	1%
52	Finance et assurance	2 020	2 010	(10)	(0%)
53	Immobilier, location et location-bail	1 991	2 050	59	3%
54	Services professionnels, scientifiques et techniques	4 135	4 191	56	1%
55	Gestion d'entreprises	200	207	7	4%
56	Services administratifs, assainissement et gestion des déchets	3 126	3 136	10	0%
61	Services d'éducation	7 648	7 791	143	2%
62	Santé et assistance sociale	12 911	13 448	537	4%
71	Arts, spectacles et loisirs	1 249	1 259	10	1%
72	Hébergement et restauration	6 014	6 097	83	1%
81	Autres services (sauf administration publique)	3 731	3 742	11	0%
91	Administration publique	6 279	6 205	(74)	(1%)
	PROJECTIONS DE CROISSANCE TOTALES	85 123	86 486	1 363	2%

NOTE: Catégorie XO (non classée) données exclues et rouge indique une diminution du nombre d'emplois

SOURCE: MAARO/Données Analyst 1T 2016

APERÇU – GRAND SUDBURY:

Le profil sectoriel du Grand Sudbury diffère légèrement de ceux des districts de Sudbury et Manitoulin. Le secteur Immobilier comprend un grand nombre de propriétaires résidentiels, de logements et de bâtiments non résidentiels, ainsi qu'un grand nombre d'agents immobiliers, de courtiers et de gérants d'immeubles. Le secteur de la construction comprend un grand nombre d'entreprises en construction résidentielle, en métiers spécialisés et en construction d'infrastructures commerciales, institutionnelles et industrielles. Le Commerce de détail comprend divers magasins (épiceries, stations-service, pharmacies), des concessionnaires automobiles et de pièces détachées en plus des détaillants d'électronique, d'ameublement et d'appareils ménagers, de vêtements et d'équipement de sport. Le secteur Santé et assistance sociale compte le plus d'emplois : il inclut les bureaux de médecins et de dentistes, les maisons de retraite, les garderies et les hôpitaux (plus grands établissements). Les firmes d'avocats, de comptables et d'ingénieurs dominent le secteur des Services professionnels, scientifiques et techniques, suivis par les autres services de consultation scientifiques et techniques et les services de design en informatique.

District de Manitoulin

NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIFS

TABLE 2a MANITOULIN										
NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIFS										
JUN 2016										
SECTEUR CODE DU SCIAN À 2 CHIFFRES	NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIFS								%	RANG
	0	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100+	TOTAL		
11 Agriculture	108	17	0	0	2	1	0	128	13	1
21 Mines	3	0	0	0	0	0	0	3	0	20
22 Services publics	11	0	0	0	0	0	0	11	1	18
23 Construction	48	37	12	6	0	0	0	103	10	4
31-33 Fabrication	15	6	3	1	1	0	0	26	3	12
41 Commerce en gros	14	6	0	1	0	0	0	21	2	14
44-45 Commerce de détail	38	29	26	14	4	3	0	114	11	2
48-49 Transport et entreposage	24	13	2	5	1	2	2	49	5	9
51 Information et culture	6	4	1	1	0	0	0	12	1	17
52 Finance et assurance	24	4	2	0	4	0	0	34	3	10
53 Immobilier, location, loc.-bail	90	7	0	0	0	0	1	98	10	5
54 Professionnel Scientif Tech	52	15	3	0	0	1	0	71	7	7
55 Gestion d'entreprises	12	0	3	0	0	0	0	15	2	16
56 Soutien administratif	10	11	3	0	0	2	1	27	3	11
61 Services d'éducation	3	5	0	0	0	0	1	9	1	19
62 Santé et assistance sociale	24	17	13	6	5	5	1	71	7	7
71 Arts, spectacles & loisirs	16	2	3	1	1	0	0	23	2	13
72 Hébergement & restauration	53	20	19	8	4	0	0	104	10	3
81 Autres services	44	29	5	2	1	3	0	84	8	6
91 Administration publique	2	0	2	4	5	3	2	18	2	15
TOTAL D'ENTREPRISES	597	222	97	49	28	20	8	1021		
% de toutes les entreprises classifiées et non classifiées	60%	22%	9%	5%	3%	2%	1%	100%		
% cumulé	60%	82%	91%	95%	98%	99%	100%			
ONTARIO % de toutes les entreprises classifiées et non classifiées	69%	18%	6%	4%	2%	1%	1%			

PROJECTIONS DE CROISSANCE DE L'EMPLOI PAR SECTEUR – 2015-2017

TABLEAU 2b DISTRICT DE MANITOULIN PROJECTIONS DE CROISSANCE DE L'EMPLOI PAR SECTEUR (2015 - 2017)					
SCIAN	DESCRIPTION DES SECTEURS	EMPLOIS 2015	EMPLOIS 2017	2015-17 VARIATION	2015-17 % VAR.
11	Agriculture, foresterie, chasse et pêche	307	308	1	0%
21	Mines, carrières et extraction pétrolière et gazière	46	45	(1)	(2%)
22	Services publics	15	16	1	7%
23	Construction	380	382	2	1%
31-33	Fabrication	134	137	3	2%
41	Commerce en gros	84	86	2	2%
44-45	Commerce de détail	762	778	16	2%
48-49	Transport et entreposage	599	631	32	5%
51	Information et culture	87	89	2	2%
52	Finance et assurance	67	66	(1)	(1%)
53	Immobilier, location et location-bail	26	27	1	4%
54	Services professionnels, scientifiques et techniques	126	126	0	0%
55	Gestion d'entreprises	40	39	(1)	(3%)
56	Services administratifs, assainissement et gestion des déchets	378	382	4	1%
61	Services d'éducation	370	382	12	3%
62	Santé et assistance sociale	1 276	1 340	64	5%
71	Arts, spectacles et loisirs	131	134	3	2%
72	Hébergement et restauration	335	339	4	1%
81	Autres services (sauf administration publique)	330	339	9	3%
91	Administration publique	916	923	7	1%
	PROJECTIONS DE CROISSANCE TOTALES	6 409	6 570	161	3%

NOTE: Catégorie XO (non classée) données exclues et rouge indique une diminution du nombre d'emplois

SOURCE: MAARO/Données Analyst 1T 2016

APERÇU - DISTRICT DE MANITOULIN :

La grande majorité (99%) des firmes du district de Manitoulin sont des PME (petites et moyennes entreprises), l'Agriculture regroupant le plus grand nombre de firmes, avec une prédominance de l'élevage de bovins. Le secteur du Commerce de détail comprend une variété de magasins : épicerie, stations-service, fournisseurs de matériaux de construction, pharmacies. L'Hébergement et la restauration comprend surtout des restaurants à service complet, des chalets meublés et des gîtes et chambres d'hôtes. La Construction résidentielle et les entrepreneurs de métiers spécialisés dominent ce secteur, tandis que la plupart des propriétaires uniques du secteur immobilier sont des propriétaires de logements et d'édifices résidentiels.

Bien que l'Agriculture compte le plus grand nombre de firmes, c'est le secteur Santé et assistance sociale qui regroupe le plus grand nombre d'emplois, avec une croissance prévue de 5% d'ici 2017.

District de Sudbury

NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIFS

TABLEAU 3a SUDBURY										
NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIFS										
JUN 2016										
SECTEUR CODE DU SCIAN À 2 CHIFFRES	NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIFS								%	RANG
	0	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100+	TOTAL		
11 Agriculture	85	31	2	8	1	1	0	128	9	5
21 Mines	3	0	0	1	0	0	3	7	1	20
22 Services publics	10	1	0	2	0	0	0	13	1	17
23 Construction	105	63	17	7	2	0	0	194	13	1
31-33 Fabrication	18	13	1	5	3	3	2	45	3	10
41 Commerce en gros	18	8	3	0	1	1	0	31	2	13
44-45 Commerce de détail	62	46	33	25	6	2	1	175	12	2
48-49 Transport et entreposage	70	23	5	1	4	1	1	105	7	7
51 Information et culture	3	6	3	0	0	0	0	12	1	19
52 Finance et assurance	29	4	3	1	2	3	0	42	3	11
53 Immobilier, location, loc.-bail	156	14	2	1	1	1	0	175	12	2
54 Professionnel Scientif Tech	46	6	4	4	0	0	0	60	4	9
55 Gestion d'entreprises	18	0	0	0	0	0	0	18	1	16
56 Soutien administratif	25	7	1	3	0	0	1	37	3	12
61 Services d'éducation	9	2	2	0	0	0	0	13	1	17
62 Santé et assistance sociale	25	23	4	8	6	2	1	69	5	8
71 Arts, spectacles & loisirs	7	14	4	3	0	0	0	28	2	14
72 Hébergement & restauration	88	38	18	11	6	3	0	164	11	4
81 Autres services	76	33	13	0	1	0	0	123	8	6
91 Administration publique	1	3	4	2	9	1	2	22	2	15
TOTAL D'ENTREPRISES	854	335	119	82	42	18	11	1461		
% de toutes les entreprises classifiées et non classifiées	60%	23%	8%	5%	3%	1%	1%	100%		
% cumulé	60%	83%	90%	95%	98%	99%	100%			
ONTARIO % de toutes les entreprises classifiées et non classifiées	69%	18%	6%	4%	2%	1%	1%			

PROJECTIONS DE CROISSANCE DE L'EMPLOI PAR SECTEUR – 2015-2017

TABLEAU 3b DISTRICT DE SUDBURY PROJECTIONS DE CROISSANCE DE L'EMPLOI PAR SECTEUR (2015 - 2017)					
SCIAN	DESCRIPTION DES SECTEURS	EMPLOIS 2015	EMPLOIS 2017	2015-17 VARIATION	2015-17 % VAR.
11	Agriculture, foresterie, chasse et pêche	693	712	19	3%
21	Mines, carrières et extraction pétrolière et gazière	106	111	5	5%
22	Services publics	23	22	(1)	(4%)
23	Construction	318	324	6	2%
31-33	Fabrication	880	878	(2)	(0%)
41	Commerce en gros	275	286	11	4%
44-45	Commerce de détail	1 312	1 332	20	2%
48-49	Transport et entreposage	895	947	52	6%
51	Information et culture	99	105	6	6%
52	Finance et assurance	106	105	(1)	(1%)
53	Immobilier, location et location-bail	89	94	5	6%
54	Services professionnels, scientifiques et techniques	158	161	3	2%
55	Gestion d'entreprises	41	41	0	0%
56	Services administratifs, assainissement et gestion des déchets	218	223	5	2%
61	Services d'éducation	677	696	19	3%
62	Santé et assistance sociale	815	847	32	4%
71	Arts, spectacles et loisirs	70	67	(3)	(4%)
72	Hébergement et restauration	465	450	(15)	(3%)
81	Autres services (sauf administration publique)	317	318	1	0%
91	Administration publique	767	784	17	2%
	PROJECTIONS DE CROISSANCE TOTALES	8 323	8 501	178	2%

NOTE: Catégorie XO (non classée) données exclues et rouge indique une diminution du nombre d'emplois

SOURCE: MAARO/Données Analyst 1T 2016

APERÇU - DISTRICT DE SUDBURY

Avec une majorité de PME, le district de Sudbury présente un profil d'entreprises similaire au district de Manitoulin. Le secteur de la Construction contient le plus grand nombre de firmes où dominent la construction résidentielle et les métiers spécialisés. Comme dans le district de Manitoulin, le Commerce de détail comporte une variété de magasins, alors que l'Immobilier est représenté par des propriétaires de logements et de bâtiments résidentiels. Par contre, le district de Sudbury diffère de Manitoulin pour ce qui est de l'Agriculture, de la Foresterie, de la Pêche et de la Chasse. En plus de l'élevage de bovins, le district de Sudbury comporte des fermes laitières et d'autres types de fermes, ainsi que de l'exploitation forestière. L'Hébergement et la restauration comprend des hôtels, des motels, des centres de villégiature, un plus grand nombre de restaurants-minutes et un grand nombre de camps de chasse et de pêche.

Bien que la Construction compte le plus grand nombre de firmes, c'est le secteur du Commerce de détail qui regroupe le plus grand nombre d'emplois, avec une croissance prévue de 2% d'ici 2017.

Démographie

Statistique Canada publie des estimations de la population sur la base des variations des naissances, décès et migrations dans chaque région tout en corrigeant les données du recensement selon les taux de non-réponses.

Les estimations de population des districts de Manitoulin, de Sudbury et du Grand Sudbury sont calculées au 1^{er} juillet de chaque année. En 2015, des estimations supplémentaires ont été produites pour la RMR (Région métropolitaine de recensement) du Grand Sudbury. Les districts de Manitoulin et de Sudbury ont des populations plus faibles, évoluant dans des directions opposées : alors que la croissance de Manitoulin était de 1,4% de 2011 à 2014, le déclin de la population du district de Sudbury était de 3,4%, tandis que pour le Grand

Sudbury la croissance était légèrement supérieure à zéro, à 0,3% sur ces quatre ans. Selon un rapport de la Chambre de Commerce Canadienne, la croissance des cinq dernières années a été “largement statique” et l’on prévoit seulement 0,1% de croissance en 2016/17 (Chambre de Commerce Canadienne, Déc. 2015).

CROISSANCE DE LA POPULATION			
Div. de recensement	2013	2014	2015
Manitoulin	13 487	13 524	N/A
Sudbury	21 134	20 887	N/A
Grand Sudbury	165 237	165 279	164 815

Statistique Canada, Table CANSIM 051-0062

Statistique Canada, Table CANSIM 051-0056

L'enquête sur la population active (EPA)

CONTEXTE

Les données de l'EPA sont fournies par division de recensement seulement, donc pour le Grand Sudbury et pour la région comprenant les districts de Manitoulin, de Sudbury et du Timiskaming. Du fait du petit échantillonnage, les données se présentent sous forme de moyenne mobile sur deux ans : au lieu de porter sur 2014, les données couvrent 2013-14 et 2014-15, donnant malgré cela une image claire des tendances et des écarts régionaux.

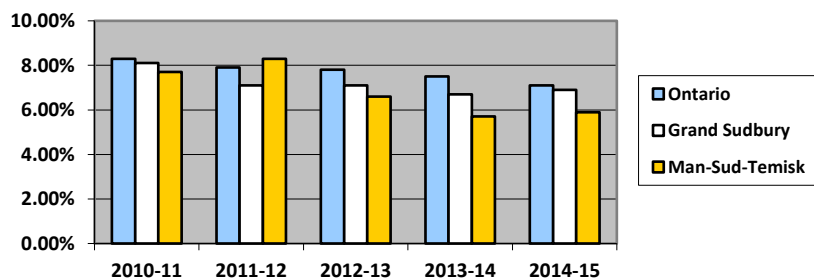
chômage en Ontario a baissé et se rapproche des niveaux précédant la récession de 2008.

Le **taux de chômage du Grand Sudbury** demeure en dessous de la moyenne provinciale, alors que c'était le contraire avant la récession. Un rapport récent de la Chambre de Commerce de Sudbury prévoit une augmentation du chômage à 7,3% et une croissance économique “léthargique” (Chambre de Commerce Canadienne, décembre 2015).

Le **taux de chômage de Manitoulin-Sudbury-Temiskaming** a varié plus inégalement, mais surtout à la baisse depuis 2011-12.

TAUX DE CHOMAGE: Le graphique 1 illustre les données du chômage. Le **taux moyen de**

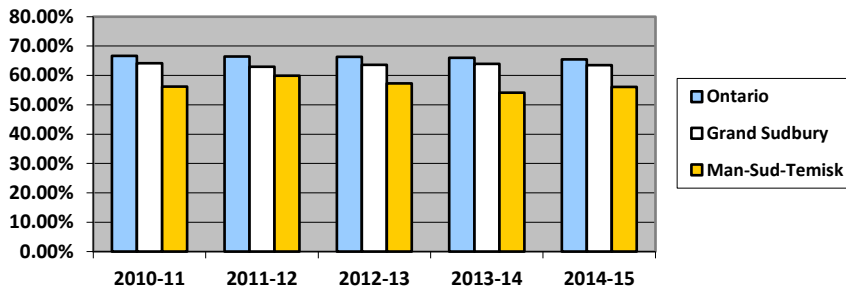
GRAPHIQUE 1 taux de chômage



Le graphique 2 présente le taux d'activité – la proportion de résidents actifs de 15 ans ou plus (au travail ou en recherche active d'emploi). En Ontario, ce taux décline avec les départs en retraite associés au vieillissement. Le Grand Sudbury a un taux d'activité inférieur à l'Ontario, mais un léger

redressement a résulté en un taux de 63,5% pour le Grand Sudbury en 2014-15, comparé au taux provincial de 65,5%. Dans Manitoulin-Sudbury-Temiskaming, le taux d'activité s'est effondré jusqu'à 52% et moins suite à la récession. Il s'est rétabli quelque peu, atteignant 56,1% en 2014-15.

GRAPHIQUE 2: Taux d'activité



Autres sources de données IMT

SONDAGE EMPLOYERONE 2015

Un sondage annuel auprès des employeurs permet aux Commissions de planification en main-d'œuvre du Nord de l'Ontario (CPNO) de s'informer sur les défis liés aux Ressources Humaines.

L'an dernier, 130 employeurs des Districts de Sudbury et Manitoulin représentant 21 359 employés (27% de la main-d'œuvre) ont participé.

Selon les répondants, 47% des séparations résultaient de démissions, sans précision de cause (meilleur emploi, milieu de travail actuel, etc.), alors que seulement 14% des embauches portaient sur un poste à temps plein, étant dominées par des postes contractuels.

89% des répondants ont affirmé qu'ils recrutaient localement : 69 d'entre eux par le bouche-à-oreille, 58 via des babillards électroniques et 44 affichaient les postes sur leur site web.

Les catégories de postes affichées dans les 12 mois précédents comprenaient plus de 130 professions, dont treize représentant 30 embauches ou plus. La moitié concernait les manoeuvres (N=556) et le corps professoral à temps partiel (N=520) suivis par les métiers, la santé, l'administration et les services alimentaires. Les employeurs étaient beaucoup moins optimistes

devant l'idée d'embaucher de nouveau durant les 12 mois à venir.

Les questions portant sur les compétences jugées nécessaires par les employeurs chez leur main-d'œuvre ont donné des résultats intéressants. Les trois compétences les plus citées sont :

- Le service à la clientèle
- L'éthique professionnelle, la fiabilité, le dévouement
- Le travail en équipe/ l'entregent.

EMBAUCHES/SÉPARATIONS (12 MOIS PRÉCÉDENTS)

SÉPARATIONS

1 436 départs
47% démissions
17% en retraite
12% de congédiements

EMBAUCHES

5 491 embauches
14% à temps plein
23% à temps partiel
45% à contrat

Pour ce qui est de la formation, 79% des employeurs la fournissaient. Pour les autres, le coût était le défi principal. Un nombre limité d'employeurs offraient une formation à des étudiants co-op, à des stagiaires et des chômeurs mais 14% seulement embauchaient des apprentis.

Rapport disponible sur le site: www.planningourworkforce.ca

DONNÉES LOCALES SUR LES MÉTIERS SPÉCIALISÉS

A l'échelle nationale, l'imminence de pénuries dans certaines régions pour certains métiers spécialisés a recueilli beaucoup d'attention. Ceci résulte du vieillissement de la main-d'œuvre des métiers et des baisses des effectifs d'étudiants malgré l'existence d'une variété de programmes de métiers. De plus, les étudiants qui choisissent les métiers ont beaucoup de mal à trouver un employeur prêt à les engager.



Le forum Femmes de métier 2014

Afin de comprendre comment des pénuries éventuelles affecteraient notre région, la CPSM a demandé à l'Ordre des métiers de l'Ontario (OMO ou OCoT) des statistiques sur les apprentis et les ouvriers certifiés dans les districts de Sudbury & Manitoulin, mais il y a un biais dans ces données.

En effet, alors que tous les apprentis doivent être inscrits à l'Ordre, ce n'est pas le cas pour tous les métiers certifiés, mais seulement pour 22 métiers sur 156 répartis dans quatre secteurs : construction, industrie, force motrice et service). Donc le personnel de métiers certifiés des 134

autres métiers sont inscrits à l'Ordre seulement sur une base volontaire.

Il en résulte donc une absence de données précises pour ces autres métiers, vu que personne ne recueille cette information. Cependant, les données de l'OMO sont exactes sur le nombre d'apprentis en Ontario et dans les districts de Sudbury et Manitoulin Districts puisque leur inscription est obligatoire pour travailler.

Si les sondages plus généraux montrent que la main-d'œuvre des métiers spécialisés vieillit et sera éligible à la retraite dans quelques années, il reste difficile d'estimer la gravité du problème dans les métiers sans inscription obligatoire à l'Ordre des métiers.

DONNÉES DE L'OMO SUR L'APPRENTISSAGE (2016)

Grand Sudbury – 1 428 apprentis

Les 3 métiers principaux sont:

- *Electricien - Construction et entretien (N=149);*
- *Technicien d'équipement lourd (N=143) et*
- *Technicien de service automobile (N=137).*

District de Manitoulin - 77 apprentis

Les 3 métiers principaux sont:

- *Technicien de service automobile (N=12)*
- *Technicien de lignes électriques (N=11);*
- *Electricien - Construction et entretien (N=6) et Menuiserie générale (N=6).*

District de Sudbury - 165 apprentis

Les 3 métiers principaux sont:

- *Charpentier-menuisier général (N=19)*
- *Mécanicien industriel (N=18) et*
- *Electricien - Construction et entretien (N=17).*

FAITS SAILLANTS OMO SUR LES MÉTIERS – DISTRICTS DE SUDBURY & MANITOULIN

- 4 305 ouvriers certifiés et 1 670 apprentis sont inscrits à l'OMO
- L'activité la plus importante dans les métiers est dans la construction et la force motrice
 - La majorité de la main-d'œuvre de métiers réside dans le Grand Sudbury
 - Les hommes sont surreprésentés parmi le personnel des métiers spécialisés
- Les femmes sont rares parmi les apprentis et les gens de métier et regroupées dans les services
- Dans les 10 métiers les plus actifs, l'âge moyen est de 51,6 (certifiés) et 27,1 ans (apprentis)

*pour de plus amples informations sur les **Données de la main-d'œuvre 2016** voir www.planningourworkforce.ca

DONNÉES SECTORIELLES:

Comme nous l'avons mentionné dans des rapports précédents sur l'emploi, il y a des industries qui examinent leur propre main-d'œuvre face aux défis à venir.

FABRICATION: Le MEC (Manufacturiers et Exportateurs du Canada) et la CSTEC (Coalition canadienne de la formation professionnelle et de l'emploi) ont examiné les défis que vivra la région de Sudbury dans les 10 ans à venir. On estime à 315 emplois l'«écart de recrutement» des 10 ans à venir, surtout dans les métiers spécialisés et les postes techniques, à cause du vieillissement de la main-d'œuvre et de la concurrence entre industries requérant les mêmes qualifications. Les professions citées sont: *les Mécaniciens en Construction; les Chauffeurs de camion; les Machinistes et les Vérificateurs d'outillage et d'usinage, les Soudeurs et les Opérateurs de machines* (Prism Economics & Analysis 2015).

Constatons aussi que le Forum canadien sur l'apprentissage a étudié aussi les défis du marché de l'emploi manufacturier : malgré le déclin général du secteur, il demeure un besoin d'amélioration des qualifications et de développement de modes d'apprentissage afin de permettre le passage au modèle de fabrication numérique.

CONSTRUCTION: D'un point de vue national, selon Construforce Canada, «près de 25% du personnel de construction et d'entretien sera éligible à la retraite dans la prochaine décade» (Construforce, Septembre 2015). Ce rapport précise aussi qu' 1/3 des travailleurs de la construction travaillent pour plus d'un employeur chaque année; le taux de rotation annuel est de 15% environ; la mobilité fait partie du travail; et la majorité des firmes de construction emploient moins de 5 personnes.

Ces résultats corroborent les chiffres de Statistique Canada selon lesquels la majorité des firmes de construction des districts de Sudbury et Manitoulin sont petites et emploient moins de 5 personnes.

TOURISME: Sur la base d'une étude de Tourisme Nord Ontario, la majorité des employeurs du secteur anticipait une faible croissance de l'emploi dans les quelques années à venir et ferait face à des problèmes de recrutement, des déficiences dans les qualifications et des difficultés de rétention du personnel. Ce scénario pourrait avoir un impact significatif, surtout dans la mesure où les emplois touristiques représenteraient 40% du total de la main-d'œuvre du Nord de l'Ontario selon l'étude (Miller Dickinson Blais 2015).

Programmes Emploi Ontario (EO)

CONTEXTE

La section suivante examine les données du Ministère de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle (MESFP) portant sur les programmes d'Emploi Ontario (EO) suivants:

- Services de l'Emploi (SE);
- Alphabétisation et formation de base (AFB);
- Ceuxième carrière (DC) et
- Apprentissage.

L'information sur la clientèle est saisie sur la banque de données SGC (Système de gestion des cas) et représente surtout les clients ayant quitté le système avant le 31 mars 2016. Les données sont regroupées afin de protéger la confidentialité.

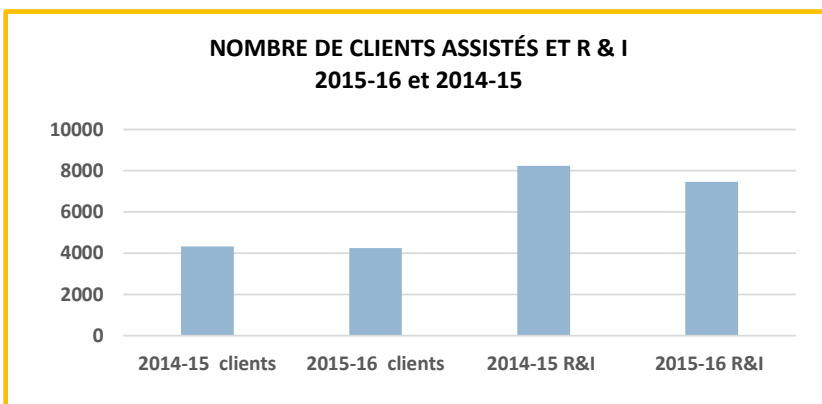
SERVICES DE L'EMPLOI

Les Services de l'emploi fournissent une gamme de services d'appui à la recherche d'un emploi. Un centre de ressources ouvert aux personnes en quête d'emploi offre un appui en rédaction de curriculum vitae, de demande d'emploi en ligne, d'accès aux babillards d'emplois, ordinateurs, formulaires gouvernementaux etc. Les données EO comprennent le nombre de clients inscrits et un comptage des "non-assistés" R&I (ressources et information) qui viennent utiliser les services sans toutefois être inscrits officiellement au SE.

Les Services de l'emploi fournissent aussi de l'aide aux employeurs en Ressources Humaines (ex. sélection/évaluation des CV; conduite des entrevues; etc.) mais cette information n'a pas pu faire l'objet de plus de précisions dans le cadre de ce rapport.

Dans certaines petites communautés rurales, les Services de l'emploi sont aussi devenus le centre non officiel de services publics qui oriente les citoyens sur l'emplacement et la disponibilité d'autres services et d'autres ressources non reliés à l'emploi.

CLIENTS SE



DONNÉES EO

LIMITES DES DONNÉES

Les données EO ne sont pas disponibles pour toutes les zones de recensement

On ne peut pas comparer les programmes entre eux

Le mode de cueillette des données a pour effet de sous-représenter certains groupes désignés (ex. clients handicapés)

Les groupes d'âges utilisés sont trop larges et ne reflètent pas les critères des programmes

Il est difficile de calculer le nombre exact de clients R & I car la même personne peut effectuer plusieurs visites

ZONES GÉOGRAPHIQUES COUVERTES

Grand Sudbury
District de Manitoulin
District de Sudbury

RÉGION DU NORD

Tout le Nord de l'Ontario

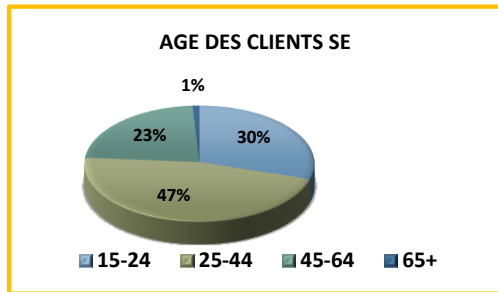
PROVINCE

Tout l'Ontario

Le nombre de clients R&I a décliné partout en Ontario l’an dernier. Dans la région CPSM, la clientèle R&I est passée de 8 246 clients en 2014-15 à 7 590 en 2015-16. Les fournisseurs de Services EO croient que cette baisse reflète l’usage accru des services en ligne par les demandeurs d’emploi et leur participation à d’autres programmes non mesurés ici. Le nombre de clients assistés a également diminué, mais très faiblement. Les fournisseurs de Services EO ont observé aussi des traits distinctifs importants chez les clients:

- Un taux en hausse de clients avec des défis multiples comme de sérieux problèmes de santé mentale et
- des personnes très mal informées au sujet du marché du travail (attentes irréalistes, convaincues de la présence de postes à hauts salaires, refusant des emplois de débutants).

CLIENTS SE PAR GROUPE D'ÂGE



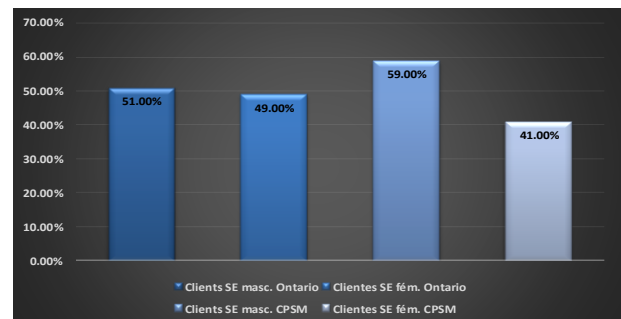
L’Enquête sur la main-d’œuvre (2015) a révélé que 40% des chômeurs du Grand Sudbury sont des jeunes, au-delà de la moyenne provinciale de 30%. Dans la région CPSM, environ 30% des clients SE sont dans cette catégorie. Ce sont cependant les 25-44 ans qui représentent 47% des usagers des services SE, bien qu’ils représentent 34% des chômeurs.

Les fournisseurs de Services EO croient tout de même que les groupes d’âge utilisés par le ministère sont trop larges.

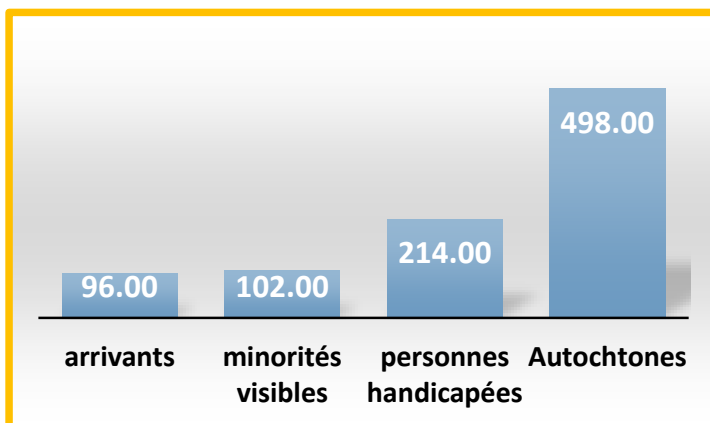
CLIENTS SE PAR SEXE

La répartition par sexe est restée inchangée dans la région CPSM : il y a plus d’hommes que de femmes qui utilisent les services SE, ce qui s’expliquerait par les raisons suivantes selon les Services EO :

- ils ont perdu/quitté leur emploi (restructuration, mise à pied, démission ou retraite) et ont besoin/veulent travailler;
- ils veulent se recycler pour améliorer leurs chances;
- leurs compétences en informatique sont limitées;
- ils veulent suppléer à leurs revenus de retraite; et
- la retraite les ennue et ils veulent continuer à travailler (mais ils risquent d’être mal perçus par les employeurs).



CLIENTS SE PAR GROUPES DÉSIGNÉS



Le nombre de clients SE qui s’auto-identifie comme membre d’un groupe désigné (arrivant, minorité visible, personne handicapée et Autochtone) reste faible et n’a que légèrement augmenté en un an. Les fournisseurs de Services EO qui offrent des services Autochtones ont constaté une croissance de nouveaux arrivants – qui leur ont dit que leurs services étaient perçus comme étant plus sensibles aux diversités des cultures. De plus, 129 professionnels formés à l’étranger avaient utilisé les Services SE selon les données du MESFP.

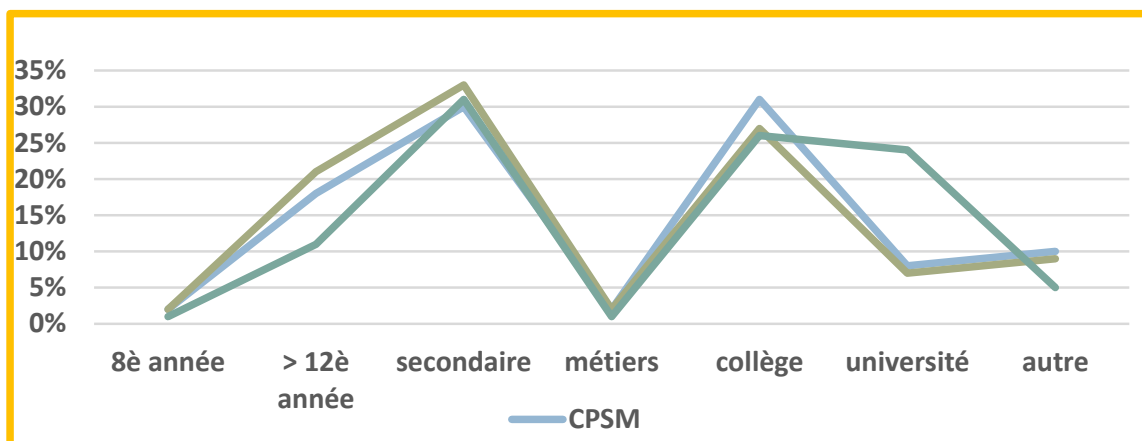
CLIENTS SE PAR NIVEAU DE SCOLARITÉ

Il est bien connu qu'un faible niveau de scolarité provoque un taux plus élevé de chômage et de sous-emploi.

Dans la région CPSM, mis à part les diplômés universitaires, le niveau de scolarité des clients SE est semblable au Nord de l'Ontario et au reste de la province. S'il y a moins de diplômés universitaires chez les clients SE de la région CPSM et du Nord

comparativement à l'Ontario, il y a une proportion plus forte de personnes ayant un diplôme secondaire ou collégial.

Dans le cas des diplômés des collèges, les Services EO signalent qu'ils évaluent aussi quelles sont les compétences transférables et celles qui sont dépassées et exigent un recyclage.

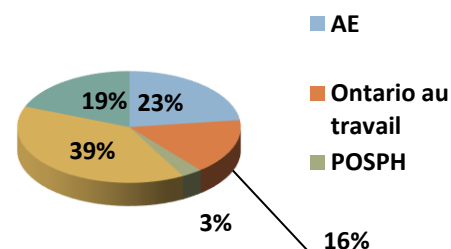


SOURCES DE REVENU DES CLIENTS SE

La source de revenu est enregistrée à l'inscription. Il y a eu un léger déclin du nombre de clients SE bénéficiaires de l'Assurance Emploi depuis l'an dernier et une légère hausse des déclarés sans revenus.

Les Services EO s'inquiètent des anomalies dans la classification des clients. Ils pensent que le nombre réel des prestataires POSPH est plus élevé et que ceux-ci craignent de perdre leurs prestations s'ils vont sur le marché du travail.

SOURCE DE REVENU



PROFESSIONS DES PERSONNES LICENCIÉES

52% des clients SE ont précisé leur profession après avoir été mis à pied, notamment:

- Professions des services de soutien (308)
- Manœuvres, manœuvres en construction (281)
- Préposés aux services (145)
- Superviseurs de service (134)

- Opérateurs de matériel de transport et de machinerie lourde (130)
- Métiers en industrie, électricité et construction (120)
- Professions d'assistance aux ventes (105)

ACTIVITÉ DES CLIENTS SE À LA SORTIE

Les Services de l'emploi doivent atteindre un quota de clients qui quittent leurs services pour occuper un emploi. Ce quota est de 69% en ce moment. Les données locales indiquent que le nombre de personnes qui sont parties après avoir obtenu un emploi est légèrement inférieur au

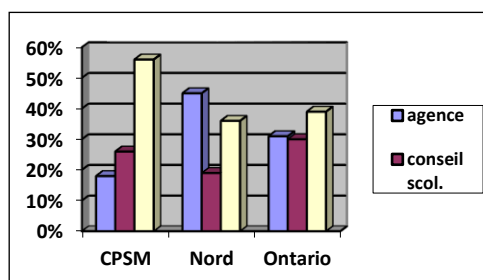
quota, se situant à 66%. Cependant, la proportion de clients qui partent effectuer une formation/éducation est de 16%, ce qui est nettement supérieur au quota provincial quota de 10%.

ALPHABÉTISATION ET FORMATION DE BASE (AFB)



Les programmes d'Alphabétisation et de formation de base¹ donnent une formation gratuite en lecture, rédaction, calcul et compétences de travail de base afin d'aider les clients à atteindre leurs objectifs (formation ou éducation de recyclage, emploi, ou devenir plus indépendant). Les services AFB sont offerts à divers endroits en Ontario sous des formes variées (tutorat, individuellement, en petits groupes, en ligne). Le graphique ci-dessous montre que les collèges ont la majorité des clients AFB dans la région CPSM.

Le nombre total d'apprenants en personne en 2015-16 (nouveaux et anciens) était de 1 452 dans la région CPSM, un peu plus qu'en 2014-15. Le nombre total de clients AFB en ligne/à distance (appelés les e-apprenants) était de 4 442 dans la province en 2015-16.



Il n'y a pas eu de variation de l'âge des clients AFB dans le Nord ni au niveau provincial, mais localement la proportion de jeunes a augmenté de 34% à 40% et celle des 25-44 ans a baissé de 48% à 39%. Le nombre de clients de 45-64 ans ayant besoin de recyclage ou de formation à l'usage d'ordinateurs a aussi augmenté.

Comme l'an dernier, 56% (N= 806) des clients AFB sont des femmes, mais le nombre de clients appartenant à des groupes désignés a augmenté et les Services EO croient que le faible niveau d'alphabétisation et l'incapacité à parler l'anglais contribuent à cette situation.

De plus, certaines agences spécialisées dans les services aux Autochtones ont constaté une augmentation du nombre de résidents de réserves éloignées désirant perfectionner leur éducation.

À l'inscription, chaque client AFB doit préciser son *Parcours et objectif d'apprenant*, c'est-à-dire : pourquoi utiliser les services AFB? Dans la région CPSM, les clients utilisent moins les services AFB en vue d'un emploi que dans le Nord de l'Ontario (32%) et que dans tout l'Ontario (31%), mais dans l'ensemble une proportion plus forte recherche une forme ou une autre d'éducation postsecondaire (42%).

DEUXIÈME CARRIÈRE (DC)

Ce programme² offre aux clients ayant perdu un emploi une formation/éducation professionnelle qui les aide à trouver de l'emploi dans un domaine fortement demandé. Un appui financier en fonction des besoins contribue aux frais scolaires, livres, transport et subsistance. Les récents diplômés ne sont pas éligibles.

En 2015-16, le nombre de clients DC a baissé dans la région CPSM de 383 en 2014-15 à 330, ce qui correspond à une baisse provinciale de 9 271 à 8 626 clients depuis 2014-15. Le Nord de l'Ontario est resté identique. La plupart des clients ont toujours moins de 45 ans; dans la région CPSM, 43% sont des femmes et 57% des hommes. La plupart ont quitté un emploi ou une formation depuis moins de 3 mois.

Deuxième carrière cible les emplois très demandés. Le client doit prouver que des possibilités d'emploi existent et aller là où le programme est offert. Cela peut être un défi car les clients doivent quitter leur famille en fonction de la durée du programme, du moment où il s'offre et de l'endroit. De plus, l'allocation de subsistance AFB est considérée comme étant trop

PROGRAMMES DE FORMATION EN COMPÉTENCES APPROUVÉS ET NB. DE CLIENTS

Conducteur de camions* (74)
Opérateur de machines lourdes* (30)
Aides à domicile* (20)
Soudeurs et machinistes (17)
Adjoints administratifs* (16)
Réceptionnistes (13)
Travailleurs sociaux et communautaires* (12)

* Sur la liste des dix plus en demande dans le Nord et en Ontario

¹ taken from MEASD website at: <http://www.tcu.gov.on.ca/eng/apprentices/lbs.html>

² taken from MAESD website at: <http://www.tcu.gov.on.ca/eng/secondcareer/whatitis.html>

faible et certains clients ne peuvent pas y arriver sans avoir d'autres appuis financiers.

Dans la région CPSM, 50% des clients AFB avaient encore un emploi 12 mois après la fin du programme, mais on a fait remarquer qu'il était difficile de faire un suivi avec les anciens clients un an après leur départ. Noter aussi que les emplois obtenus ne sont pas clairement précisés, ni ce qu'il advient des personnes n'ayant pas trouvé d'emploi.

APPRENTISSAGE

DONNÉES SUR LA CLIENTÈLE

Les rapports de prévisions économiques sur l'ensemble du Canada ne parlent plus de pénuries imminentes dans les métiers, mais mentionnent une inadéquation des compétences, ce qui va amener des pénuries localisées dans certains métiers. Les causes principales sont le vieillissement de la main-d'œuvre, les départs en retraite, le déclin de l'apprentissage, le manque de possibilités de formation et la géographie. Ceci a



été corroboré par des économistes et par le consultant en gestion Rick Miner dans son rapport de 2014 *The Great Canadian Skills Mismatch-People without Jobs, Jobs without People and MORE...* dont le titre est devenu populaire pour parler de main-d'oeuvre.

Bien qu'il soit impossible de préciser quel sera l'impact local d'un décalage de l'offre et de la demande de compétences, les métiers spécialisés demeurent vitaux pour notre économie. Par exemple, dans un sondage de 2015 du secteur de la Construction ICI (Industriel, Commercial and Institutionnel) en Ontario, 91% des entrepreneurs avaient révélé une pénurie de

travailleurs spécialisés dans le Nord de l'Ontario dans la charpenterie, l'électricité et la plomberie/tuyauterie (Secrétariat de la construction de l'Ontario, Mars 2015).

Comme on l'a noté, le nombre d'apprentis continue son déclin et certains croient que cela est dû au désir du ministère d'éliminer les apprentis inactifs des registres avant que les données du ministère ne soient complètement transférées à l'Ordre des métiers de l'Ontario.

APPRENTIS NOUVEAUX ET ACTIFS			
	CPSM	Nord	Ontario
Nouveaux 14-15	842	2,361	26,018
Nouveaux 15-16	818	2,192	25,793
Actifs 2014-15	2,827	7,376	78,492
Actifs 2015-16	2,312	6,638	78,959

PALMARÈS DES 10 APPRENTISSAGES AYANT LE PLUS D'INSCRIPTIONS

- Technicien de service automobile
- Technicien d'équipement lourd
- Technicien de camion et d'autocar
- Electricien (construction & entretien)
- Mécanicien industriel
- Charpentier-menuisier général
- Coiffeur/coiffeuse
- Technicien de lignes électriques
- Électricien industriel
- Monteur de charpente métallique –
structurel & ornemental

Malgré les efforts locaux de promotion des métiers, les Services EO continuent à dire qu'il est difficile de trouver des employeurs désireux d'embaucher, surtout en régions rurales. Bien que peu d'emplois d'apprenti soient annoncés, d'autres Services EO ont déclaré que certains employeurs viennent leur demander de l'aide afin de trouver des candidats compatibles avec leurs besoins, ce qui a résulté en embauches réussies. Nous pouvons donc en conclure qu'il existe des disparités dans les méthodes d'embauche telles qu'elles sont décrites par les Services EO.

Recommandations

Les données d'Emploi Ontario ne disent pas tout. Suite aux consultations locales, les fournisseurs de services d'EO ont identifié des recommandations susceptibles d'améliorer les données et les résultats des programmes offerts aux clients:

- a) **Données régionales:** Dans la mesure où les zones urbaines éclipsent les zones rurales, il serait plus utile de fournir des données par région de recensement afin de mieux refléter les profils des clients, la démographie et les résultats des programmes. Ceci, tout en étant conscients de la nécessité de garantir la confidentialité de la clientèle.
- b) **Catégories d'âges:** Les groupes d'âges visés par EO sont trop larges et devraient correspondre aux critères des programmes actuels. Cela faciliterait l'identification des groupes à risque élevé ou difficiles à desservir, qui pourraient nécessiter plus de soin sous forme d'options de programmes spécialisées.
- c) **Les quotas et cibles ministériels:** Il est bien évident que le ministère doit fixer des quotas/cibles comme indices de performance. Cependant, ces méthodes ont provoqué une relation de concurrence accrue plutôt que de coopération entre certains services, notamment en ce qui a trait au développement d'opportunités d'emploi.
- d) **La définition des clients R&I assistés et non assistés :** Les services d'EO croient que TOUS les individus qui utilisent leurs services devraient être reconnus par le ministère comme étant "assistés", qu'ils s'inscrivent comme client ou qu'ils viennent simplement pour une aide à rédiger leur CV.
- e) **Les programmes spécialisés à court terme:** Les défis continuent pour les clients qui ont juste besoin de programmes courts et précis; ceci est encore pire pour les populations des régions rurales.
- f) **Définitions:** Les définitions du travail à temps plein exigent plus de clarté. Il est possible que l'on doive revoir et/ou clarifier des critères/définitions pour assurer leur application uniforme.
- g) **Clients d'EO affectés de défis/barrières multiples :** Certains Services EO ont de plus en plus de clients affectés par des défis/barrières compliqués à traiter, alors que d'autres croient que ces problèmes perdurent mais sont devenus plus apparents, comme la toxicomanie et les troubles mentaux. L'insuffisance des services provoque de longues attentes de la part des clients et entraîne des coûts plus élevés.
- h) **L'augmentation des responsabilités des agences:** Les responsabilités associées aux nouveaux programmes associées à une flexibilité limitée ont continué d'augmenter. Cela peut causer beaucoup de défis si l'appui financier et les ressources restent au point mort tout en bloquant l'application de critères plus flexibles.
- i) **La subvention salaires d'été pour étudiants:** Beaucoup d'employeurs s'inquiètent de la disparition de cette subvention, qui a fait baisser le nombre d'emplois d'été.
- j) **L'allocation de subsistance de Deuxième carrière:** Les services d'EO observent que le montant admis n'a pas suivi l'inflation et doit augmenter pour mieux appuyer les clients DC.
- k) **Les carences de services:** Le travail précaire exige toujours un surcroît d'attention – vu son impact sur la capacité de la personne de planifier son avenir, mais aussi sur l'assise économique de la communauté. De plus, il existe un manque de services destinés aux Francophones, aux étudiants adultes et aux travailleurs âgés. Enfin, les étudiants de plus de 18 ans scolarisés qui ont besoin de travailler devraient avoir accès à la panoplie complète des services d'EO.



Mise à jour du plan d'action

PRIORITÉ no 1: Appui aux initiatives locales liées au marché du travail

ACTIVITÉS	PARTENAIRES	RÉSULTATS	ÉCHÉANCIER
Chambre de Commerce – tables rondes et groupes de travail sur la main-d'œuvre	Chambre de Commerce de Sudbury et membres ou firmes partenaires	Groupe de travail du Cercle de Feu: Continuer à défendre la main-d'œuvre et les initiatives économiques du Nord; Groupe de travail sur la relève: participation, révision du sondage des employeurs et promotion des plans de relève et protection des emplois en cas de vente ou fermeture. Appui continu à l'action/promotion sur la relève. Activités de la table ronde: Ministre de l'Immigration et de la citoyenneté; Parité des sexes; déjeuner Prem. Min.	Long terme Le groupe de travail a terminé (août 2016) mais les activités continuent Terminé
	Chambre de commerce de Sudbury Est	Appui à l'analyse du marché du travail, aux initiatives, ressources liées au développement économique. A suivre	Septembre 2016 A suivre
Développer la main-d'œuvre Autochtone	Mnidoo Mnising	Appui sur demande à l'alliance en formation.	A suivre selon la demande
	Conseil tribal Rive Nord - ASETS	Appui sur demande: inventaire des compétences, recherche sur le marché du travail, profils sectoriels et plans de relève du personnel.	A suivre selon la demande
Femmes de l'Avenir	Comité Femmes de l'Avenir	Appui à l'activité annuelle d'1 journée : contact des filles de 9è-10è année avec mentors et carrières potentielles.	Mars 2017 (annuel)
Exposition commerciale LaCloche et Manitoulin	LAMBAC, Espanola, services de l'emploi, SGFPNO, Fednor, etc.	Appui à deux expositions commerciales réussies qui ont mis en valeur les ressources et les services locaux (Little Current et Espanola). Nous appuierons la prochaine expo.	Automne 2015 Printemps 2016 (terminé)
SDGS 2025	Société de développement du grand Sudbury, Chambre, etc.	Déterminer le rôle de la CPSM dans la stratégie de développement économique et les initiatives en main-d'œuvre.	A suivre et au besoin
Centre ontarien innovation-emploi	Collège Boréal	Appui au Collège Boréal en tant que nouveau pôle d'info Francophone en main-d'œuvre, en recherche, ressources et services comme demandé et si nécessaire.	Sur demande (offre effectuée)
Conseils locaux de planification en matière d'emploi (LEPC)	Commissions locales de planification en main-d'œuvre qui gèrent les projets pilotes LEPC	Participation à toute demande d'action liée au projet pilote des LEPC : sondages, consultations, données, ressources, etc.	Fin de la période d'essai Mai 2017
Panel consultatif sur l'immigration	Conseil de ville de Sudbury et agences spécialisées	Participation au panel consultatif du Conseil de Ville sur les immigrants, arrivants et la main-d'œuvre.	Sept 2017
Sensibilisation du gouv.	Initiative de la CPSM	Présentations aux MP, MPP, Maires et élus locaux	Mars 2017

PRIORITÉ no 2: Promotion des professions et des métiers spécialisés actuels ou prévus

ACTIVITÉS	PARTENAIRES	RÉSULTATS	ÉCHÉANCIER
Fiches-info sur les carrières dans les métiers en demande	Services d'aide à l'emploi, Grand Sudbury	Suite au rapport sur le palmarès des 25 professions, continuer à produire les 3 dernières fiches d'information sur les 10 principales carrières : salaires, croissance, formation, etc. Sera diffusée aux éducateurs et affichée sur le site web.	Novembre 2016
Initiatives de PNN reliées au personnel formé à l'étranger	Professions North/Nord	Participation à une activité de table ronde sur les professionnels formés à l'étranger et les marchés d'exportation actuels/à venir. Participation à la conférence si elle a lieu.	Juin 2016 A déterminer
Femmes de métiers spécialisés	Femmes de métier, éducatrices, industrie, PAJO, etc.	Appui au camp d'été de filles sur les métiers spécialisés, les compétitions de ski et les autres activités.	Mai 2017
Apprentissage	Conseils scolaires locaux (PAJO); collèges locaux; services EO	Conception de la brochure "L'embauche d'un(e) apprenti(e) c'est facile" pour les employeurs avec carte de contacts EO et apprentissage. Stratégie de diffusion de la brochure et	Terminé

		conception d'une brochure "Devenir Apprenti(e) c'est facile" destinée aux élèves/étudiants.	Janvier 2017
Palmarès des professions	CPSM leader	Utilisation des nouvelles données Analyst afin d'identifier les professions ayant les plus fortes croissances projetées dans nos régions de recensement, là où ce sera possible.	Annuel
Minière Moderne et Technologie Sudbury (MMTS)	MMTS et divers partenaires locaux	Continuer l'appui à un événement qui offre aux étudiants des possibilités d'apprendre par l'expérience.	Activité terminée juin 2016
ICM Des mines pour la société	École des mines Goodman, SAMSSA, partenaires locaux et conseils scolaires	Appui à un événement national tenu à Sudbury. Il permet aux élèves d'explorer des carrières dans le secteur minier par la pratique.	Nov 2016
Secteur forestier et de la transformation du bois	La main-d'œuvre la plus verte	Promotion de l'info – carrières et du site web de jumelage d'emplois pour les éducateurs et les services de l'emploi.	Déc 2016
Questions touristiques	Tourisme Nord Ontario	Coopération avec Planification en main-d'œuvre Nord Ontario à la conception d'une trousse/ressource en tourisme.	Mars 2017

PRIORITÉ no 3: Appui à la recherche, l'information, les profils et prévisions du marché du travail

ACTIVITÉS	PARTENAIRES	RÉSULTATS	Échéancier
Consortium IMT	Université Laurentienne, SPC, SDGS, collèges, etc.	Revoir les données du consortium IMT et les avantages du partage des données IMT et du portail web pour diffuser les rapports et les données courants.	Mars 2017
Rétention des immigrants	Planification en main-d'œuvre Nord Ontario (PMNO)	Rapport terminé, affiché sur le site de la CPSM.	Mars 2016
Données sur l'Apprentissage et le personnel des métiers	Collège des métiers de l'Ontario (partage de données)	Analyse des données effectuée par la chercheuse. Rapport et carte des métiers terminés. Conception du plan de diffusion en cours.	Terminé Juin 2016 Nov 2016
Planification en main-d'œuvre Ontario	Commissions locales et LEPC de tout l'Ontario	Participation aux discussions sur les questions provinciales, les défis et les politiques derrière la planification de la main-d'œuvre en Ontario. Apporte le point de vue du Nord.	A suivre
Agriculture locale	CPSM leader	Utiliser Analyst pour identifier le secteur agricole et trouver les fonds requis pour créer une base de données agricoles.	Juin 2017
Industrie culturelle	Potentiel: ICON; Ville du Grand Sudbury	Continuer les discussions pour évaluer le réseau culturel et identifier les besoins de développement en main d'œuvre.	Mars 2017
Banque d'emplois	CPSM leader	Étude des postes vacants sur 3-6-mois basée sur les affichages.	Mars 2017

PRIORITÉ no 4: Appui de la synchronisation entre les besoins sectoriels et la formation/éducation

ACTIVITÉS	PARTENAIRES	RÉSULTATS	Échéancier
Sondage Employeone	Commissions de planification en main-d'œuvre du Nord	Sondage annuel des employeurs sur: les défis RH, les modes d'embauche, la formation et rapport des résultats.	Mars 2017
Promotion des métiers	CPSM leader avec appui de diverses organisations	Ces actions comportent l'appui et la promotion de : défi ICE, compétition en habiletés, ressources et activités en métiers.	Activités annuelles
Équipe de coordination en éducation (ECE)	Conseils scolaires, institutions postsecondaires, services d'emploi et de formation	Meilleure compréhension de l'ECE quant aux besoins des employeurs des secteurs clés, possibilités de formation, stratégies de recrutement etc., afin de mieux adapter l'éducation aux besoins. Sujets du jour : numératie, usage des téléphones cellulaires, recrutement, etc.	Réunions mensuelles
Réseau Emploi Ontario (EO)	Consultations par la CPSM sur le marché du travail et EO	Consultations sur les données d'Emploi Ontario, les indicateurs et les thèmes reliés au marché du travail, afin d'aider le réseau à comprendre les besoins des chômeurs. Promotion des services EO.	Environ 10 consultations par an

Thèmes dominants portant sur le marché du travail

Il y a des préoccupations récurrentes concernant notre marché local du travail, certaines plus pressantes. Afin d'évaluer et de comprendre leur impact à venir, voici des questions qui exigent des recherches et une attention plus approfondie car elles sont inter reliées pour influencer notre main-d'œuvre actuelle et future.



Parties prenantes participantes et ressources

GOUVERNEMENT:

Emploi Ontario (MAESD)
Ville du Grand Sudbury
Min. de l'Agriculture, de l'Alimentation et des
Affaires Rurales
Min. du Travail
Min. des Richesses Naturelles et de la Forêt
Min. du Développement du Nord et des Mines

SYNDICATS:

Divers locaux syndicaux

ASSOCIATIONS:

Industrial Health and Safety Association
Northeastern Ontario Construction Association
Institut des politiques du Nord
Collège des métiers de l'Ontario
Ontario Construction Careers Alliance
Secrétariat ontarien à la construction
SAMSSA
Tourism Northern Ontario (TNO)

ORGANISATIONS AUTOCHTONES:

First Nations – Leaders en dév. économique
Gezhtoojig Employment and training
Kenjgewin Teg Educational Institute
Mnidoo Mnising Training Alliance
N'Swakamok
North Shore Tribal Council

INDUSTRIES/ SECTEURS:

Construction
Répondants au sondage *employrone2015*
Finance
Santé
Hospitalité et tourisme
Chefs d'entreprises indépendants, entrepreneurs
Fabrication/secteur manufacturier
Sociétés minières
Fournisseurs du secteur minier
Immobilier
Vente au détail
Secteur des services

FORMATION, ÉDUCATION ET EMPLOI:

Collège Cambrian
Collège Boréal

Conseil scolaire catholique du Nouvel-Ontario
Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario
Employment Options Emploi
Services d'aide à l'emploi, Grand Sudbury
École des mines Goodman
Université Laurentienne
Marche des Dix sous
Conseil des services du district de Manitoulin –
Sudbury
Ordre des métiers de l'Ontario
Rainbow District School Board (conseil scolaire)
Compétences Ontario
Sudbury Catholic District School Board
Centre de ressources sur la formation
professionnelle de Sudbury
Services d'emploi YMCA

DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE/AFFAIRES:

Société de développement du Grand Sudbury
Institut nord-ontarien de recherche et de
développement - INORD
LaCloche Foothills Chamber of Commerce
LAMBAC
Centre régional des affaires – Grand Sudbury
Chambre de commerce du Grand Sudbury
Chambre de commerce de Sudbury Est
Town of Espanola

SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX:

Horizon Santé Nord
Conseil de planification sociale

IMMIGRATION:

Partenariat local en immigration
Professions Nord
Services aux nouveaux arrivants du YMCA

ACCESSIBILITÉ:

Independent Living Sudbury Manitoulin
Marche des Dix sous

MEDIA:

CBC
CTV
Northern Life
Northern Ontario Business
Sudbury Star

Références et autres sources

Burleton, Derek, Sonya Gulati, Connor McDonald et Sonny Scarfone. **L'emploi au Canada**. Services économiques TD. 22 octobre 2013.

Chambre de Commerce du Canada. **Les 10 plus importants obstacles à la compétitivité – Crise des compétences au Canada: Ce que nous avons entendu**. 2012.

Chambre de Commerce du Grand Sudbury. **2015 Economic Outlook – Greater Sudbury**. Janvier 2015.

Comité d'experts de la première ministre pour le développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée. **Former la main-d'œuvre de demain : Une responsabilité partagée**. Juin 2015. Site web: <https://www.ontario.ca/fr/page/former-la-main-doeuvre-de-demain-une-responsabilite-partagee>

ConstruForce Canada. **Meeting Construction and Maintenance Workforce Challenges**. (en anglais seulement) Forum National des dirigeants en construction. Site Web: <http://www.buildforce.ca/fr>. Septembre 2015.

Forum Canadien de l'apprentissage. **L'offre et la demande en matière d'apprentissage**. 2016.

Lefebvre, Rock, Elena Simonova et Liang Wang. **Issue in Focus. Labour Shortages in Skilled Trades – The Best Guestimate?** Association des Comptables Généraux Agréés du Canada. Juillet 2012.

Miner, Rick. **The Great Canadian Skills Mismatch - People without Jobs, Jobs without People and MORE**. Miner Management Consultants. Mars 2014. (en anglais seulement)

Ministère de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle. **Système de gestion des cas modules de formation en ligne SIEO-SGC**. 2015-16.

Ministère de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle. Site web: <http://www.tcu.gov.on.ca/fre/index.html>

Ontario Construction Secretariat. **2015 Survey of Ontario's ICI Construction Industry**. Mars 2015.

Prism Economics & Analysis. **Regional Manufacturing Profile Sudbury Region**. Canadian Manufacturers & Exporters and Canadian Skills Training and Employment Coalition. Site web: (le lien «français» sur ce site ne menait nulle part au 20 septembre 2016). <http://www.cstec.ca/sites/default/files/files/MANUFACTURING-PROFILE-Sudbury.pdf>. 2014.

Forum des politiques publiques. **Le vieillissement de la population active au Canada**. Février 2011.

Miller Dickinson Blais. **Tourism Labour Market Initiative–Northeastern Ontario**. Tourism Northern Ontario. 2015. (en anglais seulement)

Planification en main-d'œuvre de Sudbury et Manitoulin. **2015 employeone Survey Results**. 2015

Planification en main-d'œuvre de Sudbury et Manitoulin. **Workforce Trades Data**. Mars 2016.

Statistique Canada. **Nombre d'entreprises canadiennes**. Juin 2015-juin 2016.

Statistique Canada. **Enquête sur la main-d'œuvre**. 2015

Statistique Canada. **Estimations de la Population**. Tableau CANSIM 051-0062

Statistique Canada. **Estimations de la population selon la région métropolitaine de recensement, le sexe et le groupe d'âge au 1er juillet, basées sur la Classification géographique type.** Tableau CANSIM 051-0056