

Plan du marché du travail local



2023

Les Quatre Comtés – Commission de planification de la main-d’oeuvre (Commission de planification) est une organisation sans but lucratif, axée vers la communauté, qui se spécialise à fournir des informations au sujet du marché du travail pour les comtés Bruce, Grey, Huron et Perth. Ce Plan du marché du travail local fournit une mise à jour sur le marché du travail local qui comprend des renseignements sur les démographiques, la migration, les industries, les Services d’Emploi Ontario et le Nombre d’entreprises dans la Région des Quatre Comtés. Soutenu par des données et des entrées provenant des employeurs et des résidents locaux, le plan montre les défis actuels et les opportunités qui se présentent face au marché du travail des Quatre Comtés.

Fondée par le ministère du Travail, de l’Immigration, de la Formation et du Développement des compétences (MTIFDC); la Commission de planification est très reconnaissante de tout le soutien que nous avons reçu au cours de l’année fiscale précédente. Nous souhaitons également exprimer notre reconnaissance auprès des membres du Comité consultatif, des employeurs, des fournisseurs de services de l’emploi, d’Ontario au travail et des organisations de Compétences en Littératie et formation de base qui nous fournissent un aperçu et un soutien précieux pour la réalisation de nos projets annuels.

Nous voulons également exprimer nos plus sincères remerciements à nos directeurs et à notre personnel de la Commission de planification; lesquels contribuent de façon continue aux initiatives du développement durable à long terme de la main-d’oeuvre dans les Comtés Bruce, Grey, Huron et Perth.

Membres de la Commission de Planification et le Personnel

Members du Comté de Direction :

Karen Galbraith (Coprésidente – Affaires)
Karen Gventer (Secrétaire – Main-d’oeuvre)
Shawn Lawler (Trésorier – Finances)

Membres de la Commission de Planification :

Larry Livingston (Affaires)
Emily Morrison (Femmes)
Alex Oestreicher (Jeunes)
Christy Bertrand (Formation/Éducateurs)
Kimberley Inniss-Peterson (Ressources humaines)

Membres Sortants :

Waleed Aslam (Affaires)
Shirley Keaveney (Affaires)
Dave Trumble (Coprésident – Main-d’oeuvre)

Directrice Administrative :

Gemma Mendez-Smith – Executive Director (retraîtée)
Dana Soucie – Directrice administrative intérimaire

Représentants du Ministère :

Kimberley de Miranda (Commission locale)
Janet Neeb, Maureen Russell (SAO)

Personnel :

Personnel de base - Jordan Meisel, Tingting Zhang, Kee May IP, Dayna Becker

Personnel SAO – Lee Rogister, Jason Wilson, Raisa Abraham, Stacey Feldskov, Madison Baumbach

Personnel Sous Contrat :

Community Benchmarks Inc., Padgett Business Services, Becker Elite Designs

Alyson Nyiri, Jeff Staller, Debbie Davidson

Remerciements	3
Table des matières	5
Objectif	7
Preuve/Sources des données	7
Développements du marché du travail 2022	8
Problèmes dominants du marché du travail	10
Points principaux à retenir de l'Enquête EmployerOne 2023	16
Observations des données d'Emploi Ontario	18
Observations par comté	28
Comté Bruce	28
Comté Grey	34
Comté Huron	40
Comté Perth	46
Mise à jour du Plan d'action 2022-2023	52
Plan d'action 2023-2024	56
Éléments d'action à entreprendre à long terme	58

Objectif

L'objectif du Plan du marché du travail local (PMTL) est de déterminer les problèmes importants du marché du travail au sein de la Région des Quatre comtés; de transmettre à la communauté la nature et la complexité de ces problèmes; et mettre en place des actions spécifiques qui aideront à atténuer les défis identifiés du marché du travail.

Les résultats du PMTL et ses initiatives qui en résultent sont conçus pour soutenir les résidents dans la région, lesquels entrent, entrent à nouveau ou demeurent dans le marché du travail et pour aider les employeurs à avoir accès aux travailleurs/compétences qu'ils nécessitent dans l'économie globale.

Données/preuve

Le PMTL 2022-2023 représente un plan fondé sur les faits qui tirent parti de données primaires et secondaires. Les sources des données suivantes ont influencé ce plan :

- Canadian Business Counts
- Recensement
- EmployerOne (Consultation de l'employeur)
- Programme d'Emploi Ontario
- Postes à pourvoir et enquête sur les taux de salaire
- Enquête sur la population active
- Déclarant

Veuillez prendre note que la recherche utilise les données les plus courantes disponibles lorsque ceci s'avère pratique. Dans certains cas, les données les plus courantes disponibles sont de l'année 2022; alors que dans d'autres situations, les données de l'année 2021 sont les données les plus courantes disponibles.

Ce PMTL se reporte à la Région des Quatre comtés et la Région économique de la Péninsule Stratford-Bruce : chaque région comprend le Comté Bruce, le Comté Grey, le Comté Huron et le Comté Perth. Lors de l'utilisation des données de l'Enquête sur la main-d'oeuvre, Statistique Canada (EDS); les références sont liées à la Région économique de la Péninsule Stratford-Bruce. Référence à la Région des Quatre comtés est faite dans toutes les autres instances.

Dans certaines instances, des données spécifiques au comté sont fournies.

Développements du marché du travail 2022

Un mot décrit le mieux la population active de la Région économique de Stratford-Bruce 2022 : historique*.

En 2022, cinq données des paramètres de la population active ont atteint des sommets historiques et deux mesures de la main-d'oeuvre se sont effondrées à des niveaux historiquement bas.

Les sommets historiques comprennent :

- La **population de 15 ans et plus** a atteint 268 000 personnes en 2022, un nombre sensiblement plus élevé que les nombres prépandémiques. Ceci suggère qu'un grand nombre de personnes ont déménagé dans la Région au cours des dernières années.
- La **population active** a atteint le nombre de 167 800 personnes en 2022, un nombre sensiblement plus élevé que les nombres prépandémiques.
- Le **nombre total de personnes employées** a atteint 161 600 personnes en 2022, dépassant légèrement les nombres prépandémiques.
- **L'emploi à plein temps** a atteint le nombre de 131 400 personnes en 2022; dépassant de façon importante les nombres prépandémiques, ce qui suggère que les employeurs embauchent proportionnellement plus de travailleurs à plein temps.
- Le **nombre de personnes non participantes dans la main-d'oeuvre** a atteint le nombre 101 000, dépassant largement les nombres prépandémiques, ce qui suggère que les nouveaux résidents ne rejoignent pas le marché du travail et/ou les résidents de longue date quittent la population active.

Les bas historiques comprennent :

- Le **nombre annuel de personnes sans emploi** en 2022 a baissé vers un bas de 6 200 personnes, un nombre semblable aux nombres prépandémiques.
- Le **taux annuel de chômage** a atteint une nouvelle baisse de 3,7 pour cent; le taux de 2022 est semblable aux taux des années 2018 et 2019.

**Tableau 1 : Caractéristiques de la main-d'oeuvre
Région économique de la Stratford-Bruce
2022**

	Caractéristiques de la main-d'oeuvre Nbre		Caractéristiques de la main-d'oeuvre %
Population 15+	268 800	Taux de chômage	3,7
Main-d'oeuvre	167 800	Taux de participation	62,4
Total d'effectifs employés	161 600	Taux d'emploi	60,1
Emploi à plein temps	131 400		
Emploi à temps partiel	30 300		
Sans emploi	6 200		
Pas dans la main-d'oeuvre	101 000		

Source : Enquête sur la population active

*Historique se rapporte à la période de 2006 à 2022, alors que les changements méthodologiques à l'Enquête sur la population active ne permettent pas de comparaisons avant 2006.

Le nombre de postes à pourvoir dans la Région économique de Stratford-Bruce a atteint également des sommets records en 2022, doublant presque le nombre de postes vacants en 2019. Le nombre record de postes à pourvoir en combinaison avec un taux de chômage historiquement bas indique une pénurie grave de travailleurs.

**Tableau 2 : Postes à pourvoir
Région économique de Stratford-Bruce
2022**

	Postes à pourvoir Nbre
Q1 2022	7 805
Q2 2022	9 465
Q3 2022	9 155

Source : Postes à pourvoir et enquête sur les taux de salaire

Problèmes dominants du marché du travail

Pénurie chronique de travailleurs

Alors que le taux de chômage a atteint un bas historique en 2022, il est important de noter que le taux de chômage dans la Région économique de Stratford-Bruce n'a pas cessé d'être inférieur à celui de la province de l'Ontario au cours de la dernière décennie. Un taux de chômage constant et comparativement faible pourrait être la caractéristique déterminante du marché du travail de Stratford-Bruce.

De même, le nombre élevé record de postes à pourvoir en 2022 à Stratford-Bruce coïncide aux taux de postes vacants qui demeurent toujours plus élevés que les taux en Ontario. Le taux de postes à pourvoir est le nombre de postes à pourvoir exprimé comme pourcentage de la demande de main-d'oeuvre; c'est-à-dire une combinaison de postes pourvus et vacants.

Les taux de postes à pourvoir qui sont constamment plus élevés que ceux de la province en combinaison avec les taux de chômage qui sont continuellement plus faibles que ceux de la province indiquent une pénurie chronique de travailleurs dans la Région économique de Stratford-Bruce.

Tableau 3 : Comparaison des taux de chômage

	Taux de chômage Stratford-Bruce %	Taux de chômage Ontario %
2013	5,8	7,6
2014	4,9	7,3
2015	5,7	6,8
2016	4,8	6,6
2017	4,6	6,0
2018	3,8	5,7
2019	4,4	5,6
2020	7,3	9,6
2021	4,2	8,0
2022	3,7	5,6

Source : Enquête sur la population active

Tableau 4 : Comparaison de taux de postes à pourvoir

	Taux de postes à pourvoir Stratford-Bruce %	Taux de postes à pourvoir Ontario %
Q1 2019	3,8	3,0
Q2 2019	3,6	3,3
Q3 2019	3,6	3,2
Q4 2019	2,9	2,9
Q1 2020	3,0	2,9
Q4 2020	3,7	3,4
Q1 2021	3,4	3,3
Q2 2021	5,2	4,3
Q3 2021	6,2	5,3
Q4 2021	6,7	5,2
Q1 2022	5,8	5,1
Q2 2022	6,8	5,7
Q3 2022	6,3	5,4

Source : Postes à pourvoir et enquête sur les taux de salaire
L'enquête ne fut pas menée en Q2 et Q3 de 2020
Q1 de 2015 jusqu'au Q4 de 2018 non montrés

Participation dans la population active

En général, lorsqu'il n'y a pas assez de personnes disponibles pour travailler, des efforts sont effectués par la suite pour encourager plus de personnes à venir participer dans la main-d'oeuvre. Alors que c'est logique d'encourager et d'aider des personnes à participer dans la main-d'oeuvre, la situation dans la Région économique de la Péninsule Stratford-Bruce rend ceci plus difficile.

Parmi les cinq différentes cohortes d'âges examinées, Stratford-Bruce dote des taux de participation plus élevés que la province de l'Ontario dans quatre des catégories. Les taux de participation parmi les groupes d'âges de 15 à 24 ans et les cohortes d'âges de 45 à 54 ans sont nettement plus élevés que les taux de l'Ontario. La seule cohorte d'âges dans laquelle Stratford-Bruce traîne derrière Ontario (et le fait de manière significative) est dans le groupe d'âge des 55 à 64 ans. Certainement, cela laisse à désirer de l'amélioration dans cette cohorte d'âges. On doit tenter de comprendre les circonstances et les modalités de travail qui pourraient persuader une portion de cette population à retourner pour participer dans la main-d'oeuvre sont justifiées.

Quant à la cohorte d'âges de 25 à 44 ans et le groupe d'âges de 45 à 54 ans, il y a des limites pratiques à la hauteur des taux de participation, et les deux sont déjà excessivement élevés.

**Tableau 5 : Taux de participation par cohorte d'âges
2022**

	Taux de participation Stratford-Bruce %	Taux de participation Ontario %
15-24 ans	70,7	61,7
25-44 ans	89,1	88,0
45-54 ans	89,5	86,8
55-64 ans	62,9	67,2
65 ans et plus	16,8	15,0

Source : Enquête sur la population active

Une population vieillissante

Puisque le taux de participation mesure la proportion de la population participante dans la main-d'oeuvre (les personnes employées et les personnes sans emploi), c'est important d'examiner les changements de la population par cohorte d'âges. Le Tableau 6 montre que la population dans la Région économique de Stratford-Bruce en 2013 et en 2022, une période de 10 ans.

Une croissance importante de la population (17 800) dans la cohorte d'âges des 25 à 44 ans est prometteuse vis-à-vis la disponibilité de la main-d'oeuvre, car cette cohorte dote un taux élevé de participation (89,1 %). Réciproquement, une baisse de la population (10 800) dans la cohorte d'âges des 45 à 54 ans entraîne des conséquences négatives pour la main-d'oeuvre, car actuellement cette cohorte dote le taux le plus élevé de participation (89,5 %) dans la Région. Il est compréhensible que 89,5 pour cent de 31 300 personnes soient un nombre absolu qui est beaucoup plus bas (28 013) que 89,5 pour cent de 42 100 (37 679) de la population en 2013. Le plus grand changement au cours de la période étudiée était dans la cohorte d'âges des 65 ans et plus, laquelle a augmenté de 16 200 personnes. Le problème, cependant, est que seulement 16,8 pour cent dans cette cohorte d'âges participent dans la population active.

**Tableau 6 : Population par cohorte d'âges
Stratford-Bruce**

	Population 2013 Nbre	Population 2022 Nbre	Changement Absolu Nbre
15-24 ans	37 200	33 500	(3 700)
25-44 ans	66 900	84 700	17 800
45-54 ans	42 100	31 300	(10 800)
55-64 ans	43 300	44 500	1 200
65 ans et plus	58 600	74 800	16 200
Total 15 ans et plus	248 100	268 800	20 700

Source : Enquête sur la population active

Le changement de population dans les cohortes plus âgées avec des taux plus faibles de participation provoque un déclin dans l'ensemble de participation dans la Région Stratford-Bruce. Cette tendance explique la raison pour laquelle le taux total de participation pour la population de 15 ans et plus pour la Région économique de Stratford-Bruce est considérablement plus bas que celui de la province (62,4 % par rapport à 65,0 %)

**Tableau 7: Taux de participation par cohorte d'âges
2022**

	Taux de participation Stratford-Bruce %	Taux de participation Ontario %
15-24 years	70,7	61,7
25-44 years	89,1	88,0
45-54 years	89,5	86,8
55-64 years	62,9	67,2
65 ans et plus	16,8	15,0
Total 15 ans et plus	62,4	65,0

Source : Enquête sur la population active

Pas dans la main-d'oeuvre

Comme il a déjà été mentionné, le nombre de personnes qui ne sont pas dans la main-d'oeuvre a atteint un sommet historique en 2022. Plus de 100 000 personnes de 15 ans et plus ne sont pas employées et ne cherchent pas de l'emploi. Étant donné la pénurie chronique de main-d'oeuvre au sein de la Région économique de Stratford-Bruce, le potentiel de pouvoir persuader certaines de ces personnes à participer dans la main-d'oeuvre nécessite une étude plus approfondie.

Le Tableau 8 montre le nombre et la distribution de personnes qui ne participent pas dans la main-d'oeuvre par cohorte d'âges. La constatation la plus évidente est que 61,6 pour cent des personnes qui ne sont pas dans la main-d'oeuvre ont 65 ans et plus, soit une augmentation de 55,9 pour cent en 2013. Un autre 16,3 pour cent (16 500) de personnes non actives dans la main-d'oeuvre a 55 à 64 ans.

Étant donné le taux extrêmement bas de participations dans la cohorte d'âges des 55 à 64 ans, comprendre ce qui peut être réalisé pour encourager certaines gens parmi cette cohorte d'âges à retourner pour participer dans la main-d'oeuvre est une nécessité. La recherche montre que les modalités flexibles de travail pourraient être le meilleur moyen pour encourager plus de personnes à retourner dans le marché du travail. Le nombre impressionnant (62 200) de ces personnes de 65 ans et plus méritent également de l'attention, car il est aussi probable de réintégrer un certain nombre de ces personnes dans la population active en leur offrant des modalités favorables de travail .

**Tableau 8 : Pas dans la main-d'oeuvre par cohorte d'âges
Stratford-Bruce**

	Pas dans la main-d'oeuvre 2013 %	Pas dans la main-d'oeuvre 2022 Nbre	Pas dans la main-d'oeuvre 2022 %
15-24 ans	11,5	9 700	9,6
25-44 ans	8,5	9 300	9,2
45-54 ans	6,9	3 200	3,2
55-64 ans	17,2	16 500	16,3
65 ans et plus	55,9	62 200	61,6
Total 15 ans et plus	100,0	101 000	100,0

Source : Enquête sur la population active

Raisons pour avoir quitté un emploi au cours de la dernière année

Étant donné le taux de chômage chroniquement bas et le niveau élevé de postes à pourvoir dans la Région économique de Stratford-Bruce, la question de savoir pourquoi les gens quittent leur emploi est nécessaire pour déterminer ce qui peut être fait pour retenir ou réintégrer ces personnes dans le marché du travail. Le Tableau 9 montre les raisons pour lesquelles les résidents de Stratford-Bruce ont quitté leur emploi au cours de la dernière année.

Avant la pandémie (2018/2019), il y avait plus de *personnes qui quittaient leur emploi* que de *personnes qui perdaient leur emploi*; néanmoins, pendant la pandémie, il y avait plus de *personnes qui perdaient leur emploi* que de *personnes qui quittaient leur emploi*. Au cours de la période de quatre ans qui a été examinée de 2018 à 2021, le nombre de *départs insatisfaits* n'a jamais dépassé 1 500 travailleurs et le nombre de *départs à la retraite* varie du nombre faible de 2 100 au nombre élevé de 2 900. Également, au cours de la période entière, le plus grand nombre de personnes ont quitté le travail à cause de *pertes d'emploi permanentes*. Étant donné la pénurie chronique de main-d'oeuvre dans la Région économique de Stratford-Bruce, le nombre de pertes d'emploi permanentes semble élevé et alors que la pandémie aurait eu un effet négatif sur ces nombres, de nombreuses pertes d'emploi auraient été temporaires (comme il est montré en 2020).

Tableau 9 : Raisons pour avoir quitté un emploi au cours de la dernière année Stratford-Bruce

	2018 Nbre	2019 Nbre	2020 Nbre	2021 Nbre
Personnes ayant quitté leur emploi	11 300	12 000	8 600	7 400
Raisons personnelles ou familiales (y compris leur propre maladie ou leur incapacité)	2 400	2 400	1 700	1 800
Fréquente l'école	4 900	4 900	2 500	2 300
Autres raisons	4 100	4 800	4 400	3 300
• Non satisfait	x	x	x	x
• Retraites	2 500	2 900	2 100	2 100
• Autre	x	x	x	x
Personnes qui perdent leur emploi	5 200	6 900	16 400	8 400
Pertes d'emploi permanentes	4 900	6 200	13 000	7 000
Pertes d'emploi temporaires	x	x	3 400	x

Source : Enquête sur la population active
x supprimé, la valeur est sous 1 500 personnes

Raisons pour un emploi à temps partiel

Comme indiqué, le nombre de personnes ayant un emploi à plein temps a atteint un sommet historique en 2022 pour la Région. Entre 2019 (pré-pandémique) et 2022, les emplois à plein temps avaient augmenté de 6 400 et les emplois à temps partiel avaient diminué de 5 200. Il semble que les employeurs tentent d'aborder les pénuries de la main-d'oeuvre en embauchant des personnes à plein temps. Vu la pénurie grave de la main-d'oeuvre dans la Région économique de Stratford-Bruce, il est essentiel de comprendre le potentiel d'un plus grand nombre de travailleurs à temps partiel devenant des travailleurs à plein temps.

Le Tableau 10 examine les raisons pour lesquelles les personnes occupent un emploi à temps partiel. Les données suggèrent que le désir des travailleurs à temps partiel à devenir des employés à plein temps est très bas, car la plupart des gens ont identifié *préférence personnelle et aller à l'école* comme raisons qu'ils travaillent à temps partiel. Les personnes qui ont identifié *conjuncture économique* et qui *ne pouvaient pas*

trouver de travail comme raisons pour lesquelles ils sont employés à temps partiel présentent davantage de possibilités à s'engager dans un travail à plein temps. Ceci veut dire qu'environ 4 000 employés à temps partiel peuvent être disposés à envisager un emploi à plein temps chaque année.

**Tableau 10 : Raisons pour un emploi à temps partiel
Région économique de Stratford-Bruce**

	2018 Nbre	2019 Nbre	2020 Nbre	2021 Nbre
Propre maladie	x	x	x	x
Responsabilités personnelles ou familiales	2 900	2 700	2 500	3 000
Fréquente l'école	8 400	7 100	6 700	6 700
Préférence personnelle ou autre volontaire	6 600	10 600	7 300	8 400
Conditions des entreprises	3 200	3 800	3 300	3 900
Ne pouvait pas trouver de travail à plein temps	1 500	x	x	x
Total Emploi à temps partiel	23 700	26 800	21 900	23 500

Source : Enquête sur la population active

x supprimé, la valeur est sous 1 500 personnes

Les données sont pour les employés seulement, elles ne comprennent pas de personnes qui sont à leur propre compte

Points principaux à retenir de l'Enquête EmployerOne 2023

EmployerOne est une enquête qui recherche les constatations des employeurs sur les défis du marché du travail et les problèmes existants dans la Région des Quatre Comtés. Cette enquête annuelle a été menée au cours de la dernière décennie, bien qu'il y ait moins de questions que dans les versions précédentes.

La recherche statistique ci-dessus a identifié les pénuries chroniques de la main-d'oeuvre, avec un taux faible de chômage et d'un record de postes à pourvoir historiques. Les données recueillies dans l'enquête EmployerOne 2023 reflètent cette réalité. Par exemple :

Des employeurs évaluent la disponibilité de travailleurs qualifiés comme étant :

55 %
Mauvais



>84 %
Passable/mauvais

AU COURS DE LA DÉCENNIE DANS LAQUELLE L'ENQUÊTE EMPLOYERONE A ÉTÉ MENÉE, CECI REPRÉSENTE LA RÉPONSE LA PLUS ALARMANTE À CE JOUR

Les employeurs ont reporté les principales raisons pour les postes qui étaient difficiles à doter :

38 %
Pas de candidats



61 %
Pas assez de candidats

RENFORCER L'AMPLEUR DES **PÉNURIES** DE LA MAIN-D'OEUVRE

Les employeurs ont déterminé ce qui suit parmi les candidats qu'ils ont reçus :

50 % *Manque de motivation, d'attitude ou de capacités interpersonnelles*

41 % *Manque d'expérience en travail*

40 % *Manque de qualifications (d'éducation/titres de compétences)*

Les employeurs ont identifié les obstacles à l'emploi comme étant :

50 % 

Les logements ne sont pas abordables

41 % 

Les logements ne sont pas disponibles

40 % 

Un manque de transport

CES OBSTACLES ONT EU UN EFFET SUR LEUR CAPACITÉ D'EMBAUCHER OU DE RETENIR DES TRAVAILLEURS

Ces réponses en tant que telles suggèrent que les défis de la population active deviennent de plus en plus compliqués et ne peuvent pas être facilement résolus par une seule organisation. Par exemple, des mesures révélatrices pour affronter un problème comme l'amélioration de l'accès à des logements et au transport nécessitent une collaboration soutenue et multipartite pour aborder cette amélioration.

Observations des données des programmes d'Emploi Ontario

Le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences maintient plusieurs programmes qui ont été développés pour aider les clients d'Emploi Ontario (EO) à accéder à de la formation, à des compétences, et à acquérir de l'expérience dont ils ont besoin pour réussir dans ce marché du travail en évolution.

En utilisant les données des programmes d'Emploi Ontario 2021/2022 du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences; les observations concernant les lacunes dans les services, les empiétements et les populations mal desservies sont proposées. Les données et les observations des programmes EO sont aussi utilisées pour renseigner lors de discussions au sein du réseau de services.

Nombre de clients et observations

Le rapport du PMTL de cette année fournit des données de six (6) programmes EO. La première observation au sujet des données de programmes d'Emploi Ontario 2021/2022 est que plus de clients ont accédé aux programmes EO dans la Région des Quatre Comtés que l'année précédente. Le fait que les nombres augmentent est positif, car il est probable que les gens essaient peut-être de se réengager sur le marché du travail alors que la pandémie s'estompe. Le programme de la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi, et le programme d'Apprentissage ont connu les plus fortes hausses en pourcentage. Le programme Seconde carrière est le seul programme qui a connu une diminution de clients.

Une comparaison des données d'Emploi Ontario 2021/2022 contre les données d'Emploi Ontario 2022 et de 2017/2018 (tendance sur cinq ans) montre une diminution globale de clients. Seulement le programme d'Apprentissage a connu une hausse de clients, soit une augmentation importante de 60 % au cours de la période. La baisse globale des nombres de clients entre 2019/2020 et 2020/2021 est probablement liée à la pandémie.

	Clients				
	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Service de l'emploi	3 879	4 049	4 136	2 907	2 937
Programme de subvention Canada-Ontario pour l'emploi	593	447	328	264	552
Alphabétisation et formation de base	710	726	803	652	688
Seconde carrière	102	55	50	75	59
Connexion emploi jeunesse	295	220	253	199	214
Apprentissage (nouvel enregistrement)	540	864	860	683	864
Total	6 119	6 361	6 430	4 780	5 314

Les observations pour chaque programme suivent.

Services de l'emploi

Nombre de clients assistés

Le Programme des services de l'emploi offre des ressources et des soutiens divers à des personnes qui nécessitent de l'aide avec leur emploi et le recyclage de leurs compétences. Tandis que 2021/2022 a connu une légère hausse dans le nombre des clients du Service de l'emploi au cours de l'année précédente, les nombres des clients sont en baisse de 942 personnes par rapport à cinq ans plus tôt. Puisque le programme du Service de l'emploi sert principalement les personnes sans emploi (87,1 pour cent des clients), la demande pour les Services de l'emploi est examinée dans ce contexte.

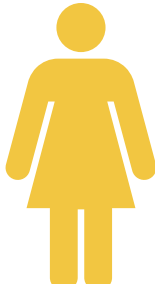

Étant donné qu'il y avait 7 000 personnes sans emploi dans la Région des Quatre comtés en 2021/2022 et 7,300 en 2017/2018; la baisse importante du nombre des clients du Service de l'emploi ne peut être attribuée uniquement à cette légère différence. Cela dit, le nombre de clients est resté essentiellement le même entre 2020/2021 et 2021/2022 même que 5 300 personnes de moins étaient sans emploi au cours de la période. La pandémie a assurément affecté les nombres de clients.

	2017/2018	2020/2021	2021/2022
Clients du Service de l'emploi	3 879	2 907	2 937
2021 Sans emploi Nbre	7 300	12 300	7 000

Enquête sur la population active*

Observations sur les genres

Les genres ou sexes des clients du Service de l'emploi sont 49,3 pour cent féminins et 50,1 pour cent masculins; ce qui est semblable à la distribution des personnes sans emploi où 51,4 pour cent sans emploi étaient des femmes et où 48,6 pour cent étaient des hommes.

	Clientes		Clients	
Clients du Service de l'emploi 2021/2022	49,3 %		50,1 %	
2021 Sans emploi Nbre	3 600		3 400	
2021 Sans emploi Distribution %	51,4 %		48,6 %	

Observations des cohortes d'âges

Pour fournir un aperçu de la façon dont le programme du Service de l'emploi sert les clients par cohorte d'âges, la distribution de clients et de personnes sans emploi est comparée par cohorte d'âges. Les données montrent que la distribution des clients de 15 à 24 ans du Service de l'emploi est semblable au pourcentage des personnes sans emploi (20,4 % par rapport à 21,4 %). Les clients du Service de l'emploi dans la cohorte d'âges des 25 à 44 ans dépassent largement la proportion des personnes sans emploi (46,1 % par rapport à 32,9 %). Quant à la cohorte d'âges de 45 ans et plus, la proportion des clients d'EO est bien inférieure à la proportion de ceux qui sont employés (33,5 % par rapport à 45,7 %). De plus grands efforts pour rejoindre et servir la cohorte d'âges des 45 ans et plus sont justifiés compte tenu du nombre de personnes sans emploi dans ce groupe d'âge.

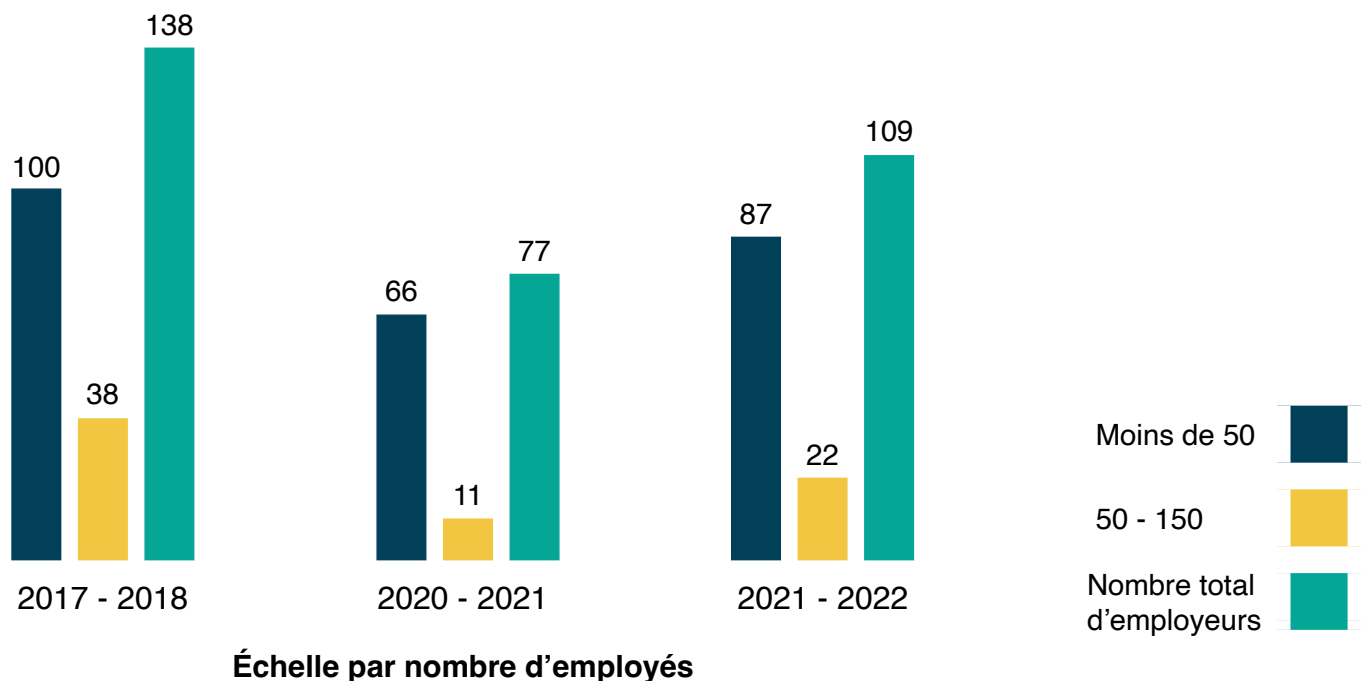
	15-24	25-44	45+
Clients du Service de l'emploi 2016/2017	20,4 %	46,1 %	33,5 %
2021 Sans emploi Nbre	1 500	2 300	3 200
2021 Sans emploi Distribution %	21,4 %	32,9 %	45,7 %

Subvention Canada-Ontario pour l'emploi

Le programme de la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE) offre des subventions non remboursables pour aider les employeurs qui seraient prêts à offrir de la formation à leurs employés et à investir dans leur main-d'oeuvre. La (SCOE) est accessible aux entreprises de toutes sortes ayant des besoins de formation à court terme.

Les données d'Emploi Ontario de 2019/2022 montrent une baisse dans le nombre d'employeurs participants de 138 en 2017/2019 à 109 en 2021/2022. Une diminution du financement au cours de cette période peut être à l'origine du déclin d'employeurs participants. Des changements aux lignes directrices du programme ont aussi probablement affecté le nombre et la taille des employeurs qui ont fait une demande. À titre d'exemple, une année, 50 employeurs peuvent recevoir de plus petites subventions, mais l'année suivante moins d'employeurs peuvent recevoir de plus grandes subventions en raison d'un plus grand nombre de participants.

Employeurs participants



Les employeurs participants du programme de SCOE ayant moins de 50 employés représentent seulement 0,8 pour cent de tous les employeurs dans l'échelle de cette gamme de tailles d'employés; ce qui est minuscule étant donné que les employeurs ayant moins de 50 employés, comme groupe, représentent 99 % de toutes les entreprises dans la région. Les employeurs participants du programme de SCOE ayant 50 employés ou plus représentent 5,1 pour cent de tous les employeurs de cette gamme de tailles d'employés.

Étant donné la proportion élevée d'employeurs qui ont reporté une insatisfaction avec la qualité de leur main-d'oeuvre actuelle et la difficulté qu'ils ont à trouver de nouveaux travailleurs qualifiés; on s'attendrait à ce que plus d'employeurs participent à ce programme.

Échelle par nombre d'employés	Nombre d'employeurs de SCOE	Nombre total d'employeurs	Employeurs de SCOE en % du total des employeurs
	2021/2022	Juin 2022	2021/2022
De un à 50*	87	11 187	0,8 %
50 ou plus d'employés	22	432	5,1 %

*Ne comprends pas les propriétaires uniques ni les propriétaires exploitants

Résultats à la sortie

L'efficacité du programme local de SCOE est claire, car 96 pour cent des employeurs participants ont reporté une hausse en productivité de travailleurs à l'entraînement et 100 pour cent d'employeurs participants ont déclaré que la formation répondait aux besoins de la main-d'oeuvre.

Employés participants du programme de SCOE

Étant donné le déclin du nombre d'employeurs participants du programme de SCOE, ce n'est pas surprenant que le nombre de participants ait aussi baissé entre 2017/2018 et 2017/2022 (593 par rapport à 552).

2017 - 2018	593
2020 - 2021	264
2021 - 2022	552

Observations sur les genres

Les hommes forment une proportion beaucoup plus élevée de participants du programme de SCEO par rapport aux femmes. 72,3 pour cent par rapport à 27,4 pour cent. Étonnamment, les femmes représentent 47 % des personnes employées dans la Région des Quatre Comtés, ce qui suggère que les femmes sont sous-représentées dans la base de clients.

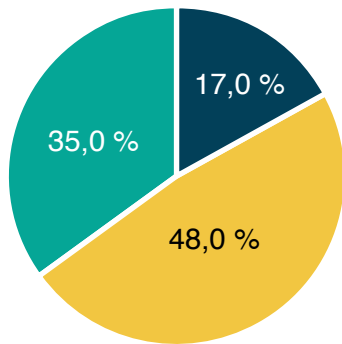
	Femmes	Hommes
Participants dans la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi 2021/2022	27,4 %	72,3 %
Employés 2021*	47,0 %	53,0 %

Enquête sur la population active*

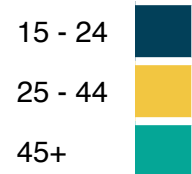
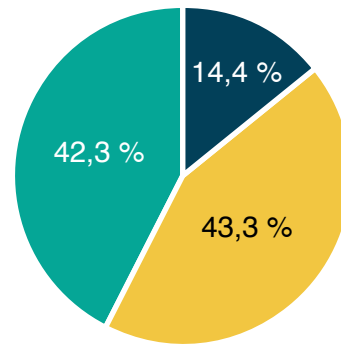
Observations des cohortes d'âges

Alors que 42,3 pour cent de la main-d'oeuvre employée est âgée de 45 ans et plus, la proportion des clients du programme de SCOE dans cette cohorte est sous-représentée, puisqu'elle ne représente que 35 pour cent de l'ensemble des clients. Cela dit, les employeurs décident lesquels des employés peuvent participer à une formation.

Clients de la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi 2016/2017



Employés 2021*

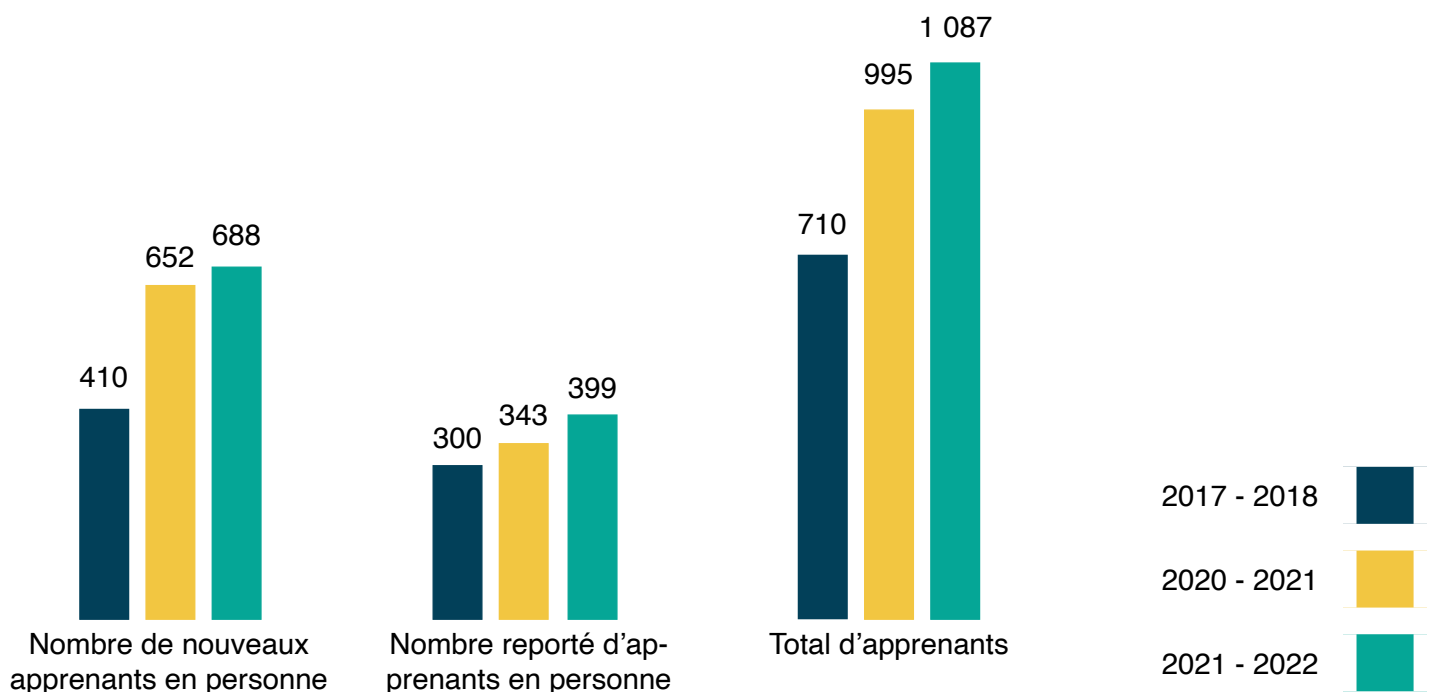


Enquête sur la population active*

Alphabétisation et formation de base (AFB)

Le programme d'Alphabétisation et formation de base de l'Ontario (AFB) aide les adultes en Ontario qui ont besoin d'améliorer leurs compétences et/ou qui rencontrent des obstacles à l'apprentissage à développer et à appliquer des compétences essentielles comme la communication; la numératie; les compétences interpersonnelles et numériques pour atteindre leurs objectifs auprès du marché du travail.

Le nombre de nouveaux clients-apprenants en personne dans le programme AFB a augmenté de 410 en 2017/2018 à 688 en 2021/2022. En plus des nouveaux apprenants, le programme AFB a servi 399 apprenants reportés, ce qui porte le nombre total d'apprenants servis en 2021/2022 à 1 087.

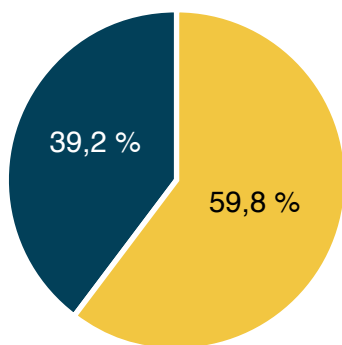


Clients par genre

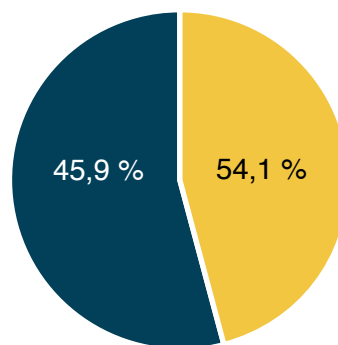
Sur un total de 1 087 apprenants en personne qui ont été servis en 2021/ 2022 par le programme AFB, 59,8 pour cent étaient des femmes et 39,2 pour cent étaient des hommes. Le programme AFB continue à être le seul programme d'Emploi Ontario qui a un taux supérieur de participation de femmes.

Bien qu'un faible niveau d'alphabétisation n'est pas synonyme d'un faible niveau de scolarité, il existe une corrélation entre les deux. Donc, les clients du programme AFB sont comparés à la population de (15+ ans) tenant moins d'un diplôme d'études secondaires. Les clientes du programme AFB sont nettement surreprésentées et les clients sont nettement sous-représentés par rapport à la distribution de la population tenant moins d'un diplôme d'études secondaires.

Clients FBA 2021/2022



2021 Population de 15+ ans tenant moins d'un diplôme d'études secondaires

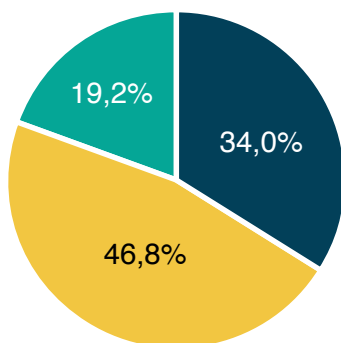


Femmes 
Hommes 

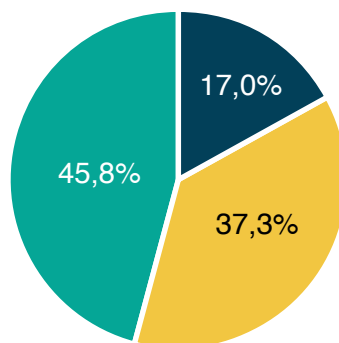
Clients selon le groupe d'âge




Un examen des clients du programme AFB par cohortes d'âges montre que la plupart des clients (46,8%) sont âgés de 25 à 44 ans, pourtant seulement 37,3 % de la population se retrouve dans cette catégorie. La majorité (45,8 %) de la base de la population est âgée de 45 à 64 ans et seulement 19,2 pour cent des clients AFB se trouvent dans cette cohorte d'âges.

Clients AFB 2021/2022



2021 Population 15 à 64 ans

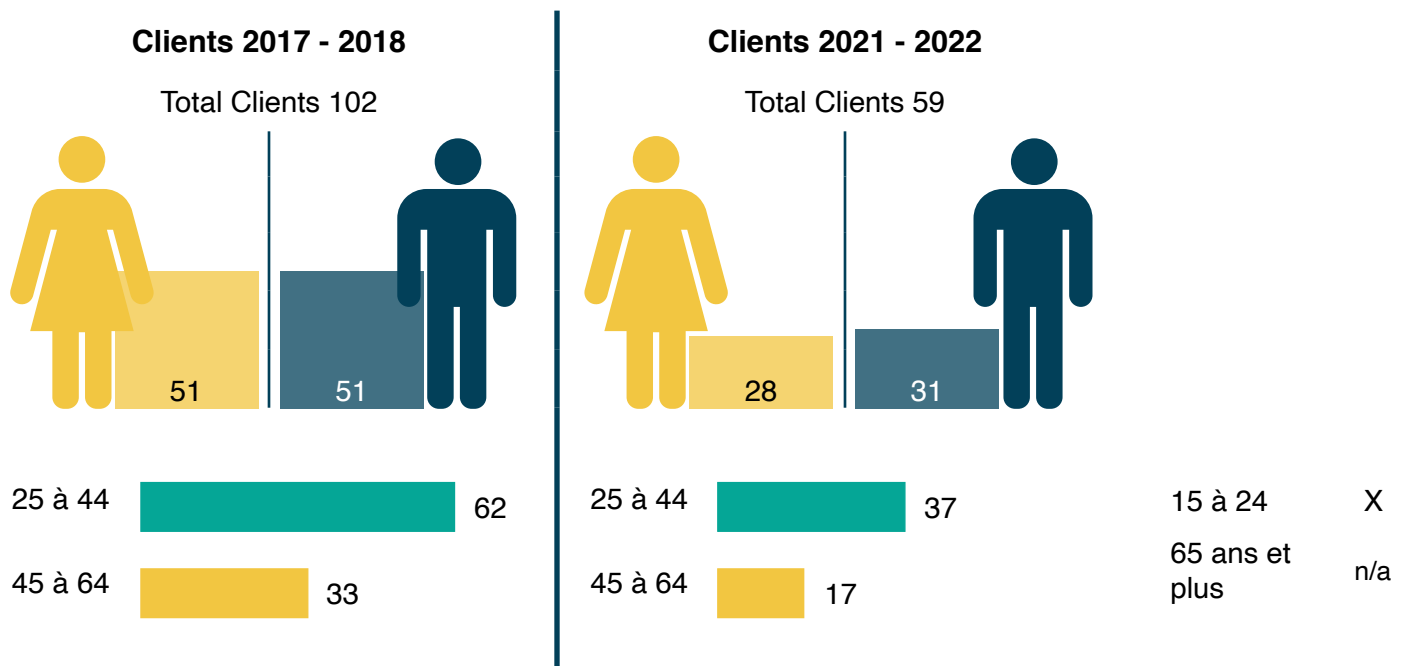


15 - 24 
25 - 44 
45 - 64 

Seconde carrière

Le programme de Seconde carrière offre des services pour aider les personnes sans emploi à acquérir de nouvelles compétences afin d'effectuer une transition vers des professions en demande. Le nombre de clients du programme Seconde carrière a baissé au cours des cinq dernières années, de 102 clients en 2017/2018 à 59 clients en 2021/2022. Le nombre de clients et de clientes a baissé au cours de cette période. Raccourcir le programme de Seconde carrière de deux ans à un an et l'augmentation de microcrédits disponibles en ligne n'ont pas donné lieu à plus de clients du programme Seconde carrière.

En considérant que le nombre de postes vacants (2021/2022) dans la Région des quatre comtés n'a jamais été aussi élevé, la demande pour le programme Seconde Carrière a sans doute diminué.



Connexion emploi jeunesse

Le programme de Connexion emploi jeunesse (CEJ) offre des soutiens plus intensifs aux jeunes personnes âgées de 15 à 29 ans afin de les aider à surmonter des obstacles à l'emploi. Le programme est conçu pour aider les jeunes à participer à de l'éducation ou à de la formation et/ou trouver de l'emploi. Le nombre de clients de Connexion emploi jeunesse a augmenté de 199 en 2020/2021 à 214 en 2021/2022. Alors que nous émergeons de la pandémie, le besoin pour soutenir les jeunes augmentera probablement, surtout si l'on considère le nombre élevé de postes vacants (2022) dans la Région des Quatre comtés (la majorité des postes étant dans les professions de la vente et des services). Le nombre de perspectives d'emploi peut encourager les jeunes qui font face à des obstacles pour entrer ou bien entrer de nouveau dans le marché du travail avec un certain degré d'aide.

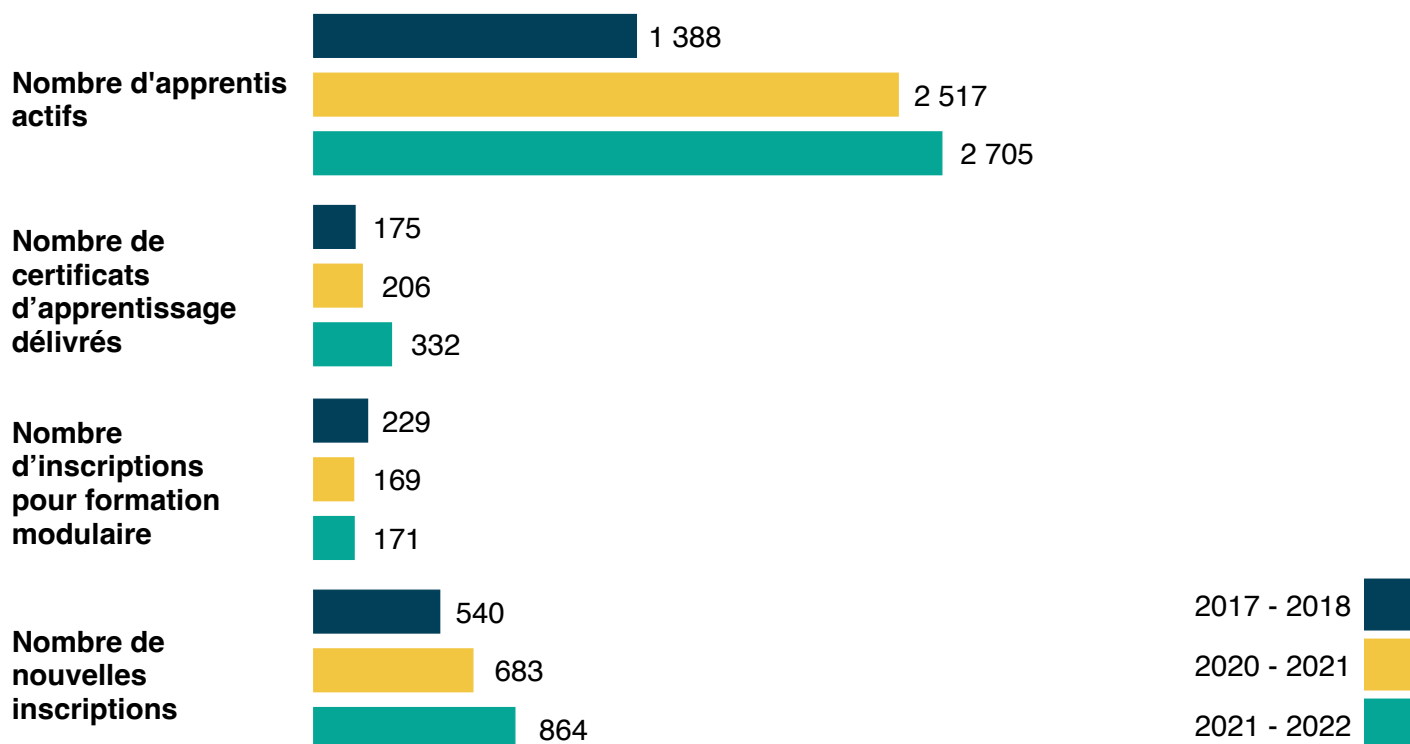
Alors que le nombre de clients de Connexion emploi jeunesse a baissé de 295 en 2017/2018 à 214 en 2021/2022, des changements au niveau de financement ainsi que la pandémie rendent difficile la comparaison de cette période. Comme mentionné, le nombre inégalé d'offres d'emploi (par rapport à 2017/2018) peut indiquer que les jeunes les plus débrouillards ont moins besoin du programme CEJ.



Formation en apprentissage

Nombre de clients

Le programme d'Apprentissage fournit aux personnes une formation en cours d'emploi et une formation d'apprentissage en classe en métiers spécialisés; l'objectif est pour un travailleur d'être certifié dans son métier respectif. Les données du programme pour 2021/2022 montrent une hausse au cours d'une période de cinq années dans le nombre de certificats d'apprentissage émis et le nombre de nouvelles inscriptions. Compte tenu de la pénurie et de la demande pour des travailleurs tenant des certificats d'une école de métiers dans la Région des Quatre comtés, la hausse de clients observée est encourageante.



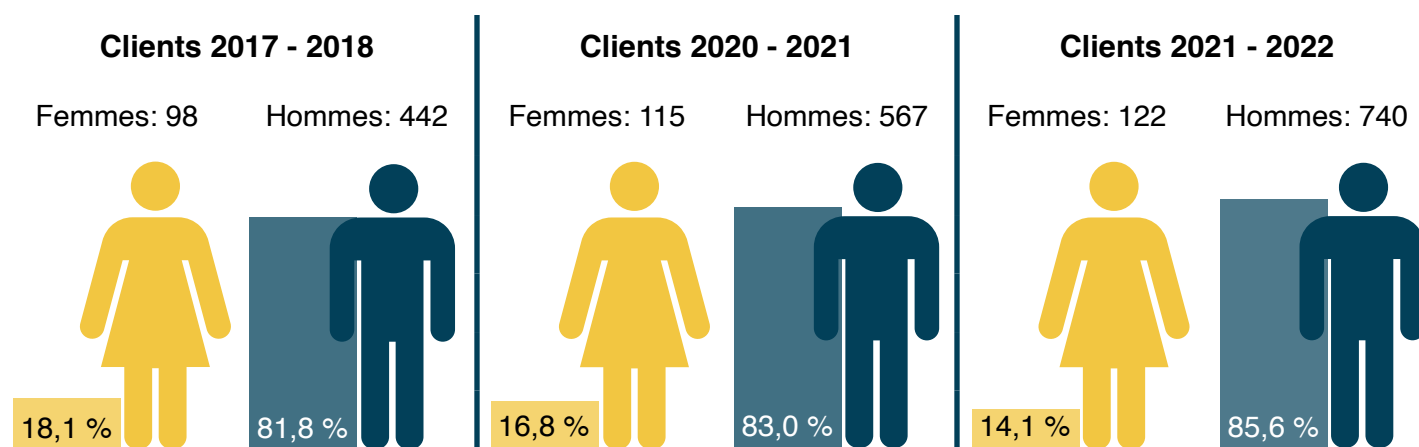
Clients selon le groupe d'âge (nombre de nouvelles inscriptions)

Alors que la majorité de nouvelles inscriptions (60,3 %) comprend des clients qui ont 15 à 24 ans, un autre 36,9 pour cent de nouvelles inscriptions vient de personnes de 25 à 44 ans. Tandis que les jeunes personnes sont plus enclines à chercher de l'apprentissage, il est important de se souvenir que la cohorte d'âges des 15 à 24 ans a 31 550 personnes et que la cohorte d'âges des 25 à 44 ans a 69 325 personnes. Ce grand bassin de personnes pourrait mériter plus d'attention, car ces personnes sont encore assez jeunes pour se lancer dans une nouvelle carrière.

Nombre de nouvelles inscriptions	Clients # 2021/2022	Clients % 2021/2022	Population
15-24	521	60,3 %	31 550
25-44	319	36,9 %	69 325
45-64	24	2,8 %	
Total	864	100,0 %	

Clients par genre

Lorsque le nombre de nouvelles inscriptions se fait examiner par genres, les données montrent que le nombre de clientes et de clients a augmenté, mais la croissance de clients augmente plus rapidement que celle des clientes. En fait, les clientes représentent 18,1 pour cent de tous les clients en 2017/2018, mais seulement 14,1 pour cent en 2021/2022. Par rapport à la province de l'Ontario.



*Ceci ne correspond pas à la somme de 100 parce que certains clients ont préféré ne pas révéler leur genre.

Les dix (10) inscriptions en-tête 2021-2022 sont semblables aux dix (10) inscriptions en-tête des années précédentes; elles comprennent :

Électriciens — Construction et maintenance	136
Charpentiers généraux	135
Techniciens à l'entretien et à la réparation d'automobiles	90
Techniciens de camions et formateurs	60
Mécaniciens de chantiers industriels	59
Plombiers	46
Cuisiniers	40
Soudeurs	39
Tôliers	37
Spécialistes du développement de l'enfant	29

Données du comté / Observations

Migration • Nombre d'entreprises • Niveau de scolarité • Bénéficiaires de l'assurance-emploi

Comté Bruce

Migration

Le Comté Bruce a attiré 16 229 nouveaux résidents entre 2015 et 2020. Un nombre légèrement inférieur de personnes ont quitté le Comté Bruce au cours de la même période de temps, ce qui donne lieu à une croissance nette de 4 251 personnes. Le gain net de personnes du Comté Bruce parmi les cohortes d'âges de 25 à 44 ans et de 45 à 64 ans est positif à partir du point de vue d'une disponibilité de main-d'oeuvre, car ces cohortes d'âges dotent les taux de participation les plus élevés.

Tableau 11 : Caractéristiques migratoires, 2015 à 2020
Comté Bruce

Groupes d'âge	Immigrants entrants	Émigrants internes	Migrants nets
0-17	3 271	1 959	1 312
18-24	1 514	1 659	-145
25-44	4 881	3 691	1 190
45-64	4 428	2 407	2 021
65+	2 135	2 262	-127
Total	16 229	11 978	4 251

Source : Statistique Canada, Déclarant

Nombre d'entreprises

La composition des entreprises dans le Comté Bruce est typique de la plupart des régions dans la province. La majorité des entreprises sont exploitées en propre, suivies d'entreprises qui emploient 1 à 4 employés. Il n'existe que 32 établissements commerciaux (comprenant des entités publiques et privées) avec 100 ou plus d'employés.

Remarque : Il est notamment tentant d'évaluer la comparaison du nombre d'entreprises au fil du temps afin de comprendre l'impact de la pandémie. Malheureusement, les hausses ou les baisses (selon le Comté) dans le nombre d'entreprises (2020 à 2022) ont été touchées par un changement dans le Fichier de conversion des codes postaux (FCCP). En bref, certaines entreprises ont été assignées à un différent Comté adjacent (Division du recensement) parce que la version FCCP a changé, et non à cause d'un changement physique de l'emplacement de l'entreprise. Pour cette raison, l'analyse des tendances serait trompeuse alors, non valable à mener.

Tableau 12 : Nombre d'entreprises, juin 2022
Comté Bruce

Échelle par nombre d'employés	Nombre Nbre	Distribution %
0 (sans employés)	5 838	71,4
1-4	1 327	16,2
5-9	472	5,8
10-19	295	3,6
20-49	183	2,2
50-99	35	0,4
100+	32	0,4
Total	8 182	100,0

Source : Canadian Business Counts

Tableau 13 : Nombre d'entreprises avec employés salariés par secteur, juin 2020
Comté Bruce

Industrie	Nombre Nbre	Distribution %
11 Agriculture, foresterie, pêche et chasse	232	9,9
21 Exploitation minière, abattage en carrière et extraction d'huile et de gaz	9	0,4
22 Services d'utilités publiques	7	0,3
23 Construction	386	16,5
31-33 Fabrication	72	3,1
41 Commerce de gros	71	3,0
44-45 Commerce de détail	302	12,9
48-49 Transport et entreposage	67	2,9
51 Information et Industries culturelles	25	1,1
52 Finances et assurance	74	3,2
53 Affaires immobilières, location et bail	109	4,7
54 Services professionnels, scientifiques et techniques	244	10,4
55 Gestion des sociétés et des entreprises	5	0,2
56 Administration et soutien, gestion des déchets et services de restauration	91	3,9
61 Services éducationnels	23	1,0
62 Soins de santé et aide sociale	175	7,5
71 Les arts, divertissements et loisirs	36	1,5
72 Services d'hébergement et d'alimentation	201	8,6
81 Autres services (sauf pour administration publique)	201	8,6
91 Administration publique	14	0,6
Total avec employés	2 344	100,0

Source : Canadian Business Counts

Rendement scolaire

En 2021, 31,1 % des résidents du Comté Bruce avaient obtenu un certificat ou un diplôme d'un collège ou CÉGEP ou un autre certificat ou un diplôme non universitaire comme leur plus haut niveau de scolarité suivi d'un diplôme ou d'un certificat équivalent d'études (secondaires) (26,3 %) et d'un Baccalauréat (15,5 %).

La proportion de résidents sans certificat, diplôme ou degré a diminué de 2 points de pourcentage de 2016 à 2021, ce qui suggère une évolution vers des niveaux plus élevés de niveau de scolarité. Tandis que la proportion de résidents ayant obtenu un diplôme collégial et de résidents tenant un diplôme d'études secondaires est restée relativement inchangée en 2016 et 2021; la proportion de résidents ayant obtenu un Baccalauréat comme leur niveau de scolarité le plus élevé a augmenté de 2,9 points de pourcentage.

Cette hausse a été particulièrement importante chez les femmes, avec une augmentation de 3,7 points de pourcentage au cours de la même période par rapport à une hausse de 2,1 points de pourcentage pour les hommes. En général, les hommes avaient des rendements plus faibles en niveau de scolarité que les femmes dans le Comté Bruce; cette caractéristique est évidente dans les données de 2016 et de 2021.

**Tableau 14 : Niveau de scolarité, 25 à 64 ans, les deux sexes, Comté Bruce
Profils de recensement 2016 et 2021**

Niveau de scolarité	2016 Comptes (Nbre)	2016 Distribution (%)	2021 Comptes (Nbre)	2021 Distribution (%)
Total	34 260	100	35 650	100
Aucun certificat; diplôme ou degré	4 230	12,3	3,675	10,3
Diplôme d'études (secondaires) ou certificat équivalent	9 055	26,4	9 390	26,3
Certificat ou diplôme d'apprentissage de métier	3 820	11,2	3,370	9,5
Collège; CÉGEP ou autre certificat ou diplôme non universitaire	10 785	31,5	11 080	31,1
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au niveau du Baccalauréat	645	1,9	535	1,5
Baccalauréat	4 310	12,6	5 540	15,5
Certificat ou diplôme universitaire au-delà du niveau du Baccalauréat	350	1	515	1,4
Diplôme en médecine, en art dentaire, en médecine vétérinaire ou en optométrie	120	0,4	150	0,4
Maîtrise	850	2,5	1 230	3,5
Doctorat acquis	85	0,2	155	0,4

Source : Recensement 2016 et 2021

**Tableau 15 : Niveau de scolarité, 25 à 64 ans, Hommes, Comté Bruce
Profils de recensement 2016 et 2021**

Niveau de scolarité	2016 Comptes (Nbre)	2016 Distribution (%)	2021 Comptes (Nbre)	2021 Distribution (%)
Total	16 950	100	17 740	100
Aucun certificat; diplôme ou degré	2 415	14,2	2 110	11,9
Diplôme d'études (secondaires) ou certificat équivalent	4 445	26,2	4 805	27,1
Certificat ou diplôme d'apprentissage de métier	2 965	17,5	2 715	15,3
Collège; CÉGEP ou autre certificat ou diplôme non universitaire	4 470	26,4	4 700	26,5
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au niveau du Baccalauréat	295	1,7	260	1,5
Baccalauréat	1 840	10,9	2 315	13
Certificat ou diplôme universitaire au-delà du niveau du Baccalauréat	70	0,4	205	1,2
Diplôme en médecine, en art dentaire, en médecine vétérinaire ou en optométrie	50	0,3	55	0,3
Maîtrise	355	2,1	480	2,7
Doctorat acquis	45	0,3	100	0,6

Source : Recensement 2016 et 2021

**Tableau 16 : Niveau de scolarité, 25 à 64 ans, Femmes, Comté Bruce
Profils de recensement 2016 et 2021**

Niveau de scolarité	2016 Comptes (Nbre)	2016 Distribution (%)	2021 Comptes (Nbre)	2021 Distribution (%)
Total	17 305	100	17 905	100
Aucun certificat; diplôme ou degré	1 820	10,5	1 565	8,7
Diplôme d'études (secondaires) ou certificat équivalent	4 615	26,7	4 580	25,6
Certificat ou diplôme d'apprentissage de métier	855	4,9	655	3,7
Collège; CÉGEP ou autre certificat ou diplôme non universitaire	6 310	36,5	6 385	35,7
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au niveau du Baccalauréat	345	2	275	1,5
Baccalauréat	2 470	14,3	3 230	18
Certificat ou diplôme universitaire au-delà du niveau du Baccalauréat	275	1,6	315	1,8
Diplôme en médecine, en art dentaire, en médecine vétérinaire ou en optométrie	65	0,4	95	0,5
Maîtrise	500	2,9	750	4,2
Doctorat acquis	40	0,2	60	0,3

Source : Recensement 2016 et 2021

Bénéficiaires de l'assurance-emploi

En septembre 2022, 870 résidents du Comté Bruce ont obtenu un certain type de prestation de revenu, par rapport à 1 780 résidents en septembre 2021, soit une baisse de 51 % dans le nombre de résidents recevant un certain type de prestation de revenu au cours de la période de 13 mois. Le nombre de résidents recevant une prestation de revenu a diminué en mai et juin 2022 avant de se relever à nouveau en juillet 2022. La diminution globale peut suggérer une augmentation de l'emploi pour les résidents du Comté Bruce.

**Tableau 17 : Bénéficiaires de l'assurance-emploi Tous les types de prestations de revenu, les deux sexes, 15+ ans, Comté Bruce
Septembre 2021-Septembre 2022**

Mois	Bénéficiaire d'assurance-emploi (Nbre)
Septembre 2021	1 780
Octobre 2021	1 270
Novembre 2021	1 360
Décembre 2021	1 510
Janvier 2022	1 800
Février 2022	1 680
Mars 2022	1 540
Avril 2022	1 240
Mai 2022	950
Juin 2022	910
Juillet 2022	1 320
Août 2022	1 280
Septembre 2022	870

Source : Statistiques de l'assurance-emploi - Mensuel

Migration

Le Comté Grey a attiré 25 220 nouveaux résidents entre 2015 et 2020. Puisque seulement 18 023 personnes ont quitté le Comté Grey au cours de la même période, le résultat était un gain net de 7 197 personnes. Le gain net de personnes du Comté Grey parmi les cohortes d'âges de 25 à 44 ans et de 45 à 64 ans est positif du point de vue de l'offre de main-d'oeuvre, car ces cohortes dotent les taux les plus élevés de participation.

**Tableau 18 : Caractéristiques migratoires, 2015 à 2020
Comté Grey**

Groupes d'âge	Immigrants entrants	Émigrants internes	Migrants net
0-17	5 117	3 307	1 810
18-24	2 605	2 662	-57
25-44	7 289	5 614	1 675
45-64	6 943	3 728	3 215
65+	3 266	2 712	554
Total	25 220	18 023	7 197

Source : Statistique Canada, Déclarant

Nombre d'entreprises

La composition des entreprises du Comté Grey est typique de la plupart des régions dans la province. La majorité des entreprises sont exploitées en propre, suivies d'entreprises qui emploient 1 à 4 employés. Il n'existe que 63 établissements commerciaux (comprenant des entités publiques et privées) avec 100 ou plus d'employés.

Remarque : Il est notamment tentant d'évaluer la comparaison du nombre d'entreprises au fil du temps afin de comprendre l'impact de la pandémie. Malheureusement, les hausses ou les baisses (selon le Comté) dans le nombre d'entreprises (2020 à 2022) ont été touchées par un changement dans le Fichier de conversion des codes postaux (FCCP). En bref, certaines entreprises ont été assignées à un différent Comté adjacent (Division du recensement) parce que la version FCCP a changé, et non à cause d'un changement physique de l'emplacement de l'entreprise. Pour cette raison, l'analyse des tendances serait trompeuse alors, non valable à mener.

Tableau 19 : Nombre d'entreprises, juin 2022
Comté Grey

Échelle par nombre d'employés	Nombre	Distribution %
0	7 804	68,9
1-4	1 987	17,5
5-9	764	6,7
10-19	420	3,7
20-49	221	2,0
50-99	68	0,6
100+	63	0,6
Total	11 327	100,0

Source : Canadian Business Counts

Tableau 20 : Nombre d'entreprises avec des employés salariés par secteur, juin 2022
Comté Grey

Industrie	Nombre Nbre	Distribution %
11 Agriculture, foresterie, pêche et chasse	244	6,9
21 Exploitation minière, abattage en carrière et extraction d'huile et de gaz	4	0,1
22 Services d'utilités publiques	4	0,1
23 Construction	594	16,9
31-33 Fabrication	265	7,5
41 Commerce de gros	106	3,0
44-45 Commerce de détail	449	12,7
48-49 Transport et entreposage	117	3,3
51 Information et Industries culturelles	56	1,6
52 Finances et assurance	114	3,2
53 Affaires immobilières, location et bail	166	4,7
54 Services professionnels, scientifiques et techniques	277	7,9
55 Gestion des sociétés et des entreprises	7	0,2
56 Administration et soutien, gestion des déchets et services de restauration	164	4,7
61 Services éducationnels	41	1,2
62 Soins de santé et aide sociale	330	9,4
71 Les arts, divertissements et loisirs	52	1,5
72 Services d'hébergement et d'alimentation	201	5,7
81 Autres services (sauf pour administration publique)	318	9,0
91 Administration publique	14	0,4
Total avec employés	3 523	100,0

Source : Canadian Business Counts

Niveau de scolarité

En 2021, 29,7 % des résidents du Comté Grey ont obtenu un diplôme d'études (secondaires) ou un certificat équivalent comme étant leur niveau de scolarité le plus élevé, suivi d'un diplôme d'études collégiales, du CÉGEP ou d'un autre certificat ou diplôme non universitaire (28,8 %) et un Baccalauréat (13,3 %).

La proportion de résidents ne tenant aucun certificat, diplôme ou degré a diminué de 2,2 points de pourcentage de 2016 à 2021 et elle était auparavant la troisième plus grande part de la population par le niveau de scolarité le plus élevé dans le Comté Grey, ce qui suggère une évolution vers des niveaux plus élevés d'éducation. De même, tandis que la proportion de résidents ayant obtenu un diplôme collégial et de résidents ayant obtenu un diplôme d'études secondaires est restée relativement inchangée en 2016 et 2021; la proportion de résidents ayant obtenu un Baccalauréat comme leur niveau de scolarité le plus élevé a augmenté de 2 points de pourcentage.

Cette augmentation de l'obtention d'un Baccalauréat était particulièrement importante chez les femmes. En général, les hommes avaient des niveaux plus faibles en niveau de scolarité que les femmes dans le Comté Grey; cette caractéristique est évidente dans les données du recensement de 2016 et de 2021.

**Tableau 21 : Niveau de scolarité, 25 à 64 ans, les deux sexes, Comté Grey
Profils de recensement 2016 et 2021**

Niveau de scolarité	2016 Comptes (Nbre)	2016 Distribution (%)	2021 Comptes (Nbre)	2021 Distribution (%)
Total	46 800	100	48 845	100
Aucun certificat; diplôme ou degré	7 170	15,3	6 395	13,1
Diplôme d'études (secondaires) ou certificat équivalent	13 460	28,8	14 485	29,7
Certificat ou diplôme d'apprentissage de métier	4 310	9,2	3 815	7,8
Collège; CÉGEP ou autre certificat ou diplôme non universitaire	13 370	28,6	14 080	28,8
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au niveau du Baccalauréat	730	1,6	750	1,5
Baccalauréat	5 295	11,3	6 480	13,3
Certificat ou diplôme universitaire au-delà du niveau du Baccalauréat	675	1,4	665	1,4
Diplôme en médecine, en art dentaire, en médecine vétérinaire ou en optométrie	290	0,6	335	0,7
Maîtrise	1 380	2,9	1 685	3,4
Doctorat acquis	120	0,3	160	0,3

Source : Recensement 2016 et 2021

**Tableau 22 : Niveau de scolarité, 25 à 64 ans, Hommes, Comté Grey
Profils de recensement 2016 et 2021**

Niveau de scolarité	2016 Comptes (Nbre)	2016 Distribution (%)	2021 Comptes (Nbre)	2021 Distribution (%)
Total	23 045	100	24 105	100
Aucun certificat; diplôme ou degré	4 285	18,6	3 770	15,6
Diplôme d'études (secondaires) ou certificat équivalent	6 820	29,6	7 705	32
Certificat ou diplôme d'apprentissage de métier	3 195	13,9	3 080	12,8
Collège; CÉGEP ou autre certificat ou diplôme non universitaire	5 275	22,9	14 080	23,3
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au niveau du Baccalauréat	345	1,5	355	1,5
Baccalauréat	2 095	9,1	2 435	10,1
Certificat ou diplôme universitaire au-delà du niveau du Baccalauréat	240	1	240	1
Diplôme en médecine, en art dentaire, en médecine vétérinaire ou en optométrie	155	0,7	150	0,6
Maîtrise	570	2,5	665	2,8
Doctorat acquis	65	0,3	75	0,3

Source : Recensement 2016 et 2021

**Tableau 23 : Niveau de scolarité, 25 à 64 ans, Femmes, Comté Grey
Profils de recensement 2016 et 2021**

Niveau de scolarité	2016 Comptes (Nbre)	2016 Distribution (%)	2021 Comptes (Nbre)	2021 Distribution (%)
Total	23 755	100	24 740	100
Aucun certificat; diplôme ou degré	2 885	12,1	2 630	10,6
Diplôme d'études (secondaires) ou certificat équivalent	6 645	28	6 775	27,4
Certificat ou diplôme d'apprentissage de métier	1 120	4,7	735	3
Collège; CÉGEP ou autre certificat ou diplôme non universitaire	8 095	34,1	8 455	34,2
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au niveau du Baccalauréat	385	1,6	395	1,6
Baccalauréat	3 200	13,5	4 045	16,4
Certificat ou diplôme universitaire au-delà du niveau du Baccalauréat	430	1,8	425	1,7
Diplôme en médecine, en art dentaire, en médecine vétérinaire ou en optométrie	130	0,5	180	0,7
Maîtrise	805	3,4	1 015	4,1
Doctorat acquis	55	0,2	85	0,3

Source : Recensement 2016 et 2021

Bénéficiaires de l'assurance-emploi

En septembre 2022, 1 250 résidents du Comté Bruce ont obtenu un certain type de prestation de revenu, par rapport à 3 140 résidents en septembre 2021, soit une baisse de 60 % dans le nombre de résidents recevant un certain type de prestation de revenu au cours de la période de 13 mois. Ceci peut suggérer une augmentation de l'emploi pour les résidents du Comté Grey.

**Tableau 24 : Bénéficiaires de l'assurance-emploi, tous les types de prestations de revenu, les deux sexes, 15+ ans, Comté Grey
Septembre 2021-Septembre 2022**

Mois	Bénéficiaire d'assurance-emploi (Nbre)
Septembre 2021	3 140
Octobre 2021	2 080
Novembre 2021	2 190
Décembre 2021	2 400
Janvier 2022	2 930
Février 2022	2 730
Mars 2022	2 640
Avril 2022	2 050
Mai 2022	1 510
Juin 2022	1 370
Juillet 2022	1 900
Août 2022	1 850
Septembre 2022	1 250

Source : Statistiques de l'assurance-emploi - Mensuel

Migration

Le Comté Huron a attiré 12 278 nouveaux résidents entre 2015 et 2020. Moins de personnes ont quitté (10 027) le Comté Huron au cours de la même période, entraînant un gain net de 2 251 personnes. Le modeste gain net de personnes du Comté Huron parmi les cohortes d'âges de 25 à 44 ans et le gain considérable dans les cohortes d'âges de 45 à 64 ans est positif du point de vue de l'offre de main-d'œuvre, car ces cohortes dotent les taux les plus élevés de participation.

Tableau 25 : Caractéristiques migratoires, 2015 à 2020
Comté Huron

Groupes d'âge	Immigrants entrants	Émigrants internes	Migrants net
0-17	2 511	1 888	623
18-24	1 319	1 485	-166
25-44	3 371	3 252	119
45-64	3 225	1 832	1 393
65+	1 852	1 570	282
Total	12 278	10 027	2 251

Source : Statistique Canada, Déclarant

Nombre d'entreprises

La composition des entreprises dans le Comté Huron est typique de la plupart des régions dans la province. La majorité des entreprises sont exploitées en propre, suivies d'entreprises qui emploient 1 à 4 employés. Il n'existe que 32 établissements commerciaux (comprenant des entités publiques et privées) avec 100 ou plus employés.

Remarque : Il est notamment tentant d'évaluer la comparaison du nombre d'entreprises au fil du temps afin de comprendre l'impact de la pandémie. Malheureusement, les hausses ou les baisses (selon le Comté) dans le nombre d'entreprises (2020 à 2022) ont été touchées par un changement dans le Fichier de conversion des codes postaux (FCCP). En bref, certaines entreprises ont été assignées à un différent Comté adjacent (Division du recensement) parce que la version FCCP a changé, et non à cause d'un changement physique de l'emplacement de l'entreprise. Pour cette raison, l'analyse des tendances serait trompeuse alors, non valable à mener.

Tableau 26 : Nombre d'entreprises, juin 2022
Comté Huron

Tranche de tailles des employés	Nombre Nbre	Distribution %
0	6 126	73,8
1-4	1 159	14,0
5-9	421	5,1
10-19	323	3,9
20-49	196	2,4
50-99	43	0,5
100+	32	0,4
Total	8 300	100,0

Source : Canadian Business Counts

Tableau 27 : Nombre d'entreprises avec employés salariés par secteur, juin 2022
Comté Huron

Industrie	Nombre Nbre	Distribution %
11 Agriculture, foresterie, pêche et chasse	415	19,1
21 Exploitation minière, abattage en carrière et extraction d'huile et de gaz	6	0,3
22 Services d'utilités publiques	3	0,1
23 Construction	312	14,4
31-33 Fabrication	124	5,7
41 Commerce de gros	99	4,6
44-45 Commerce de détail	287	13,2
48-49 Transport et entreposage	75	3,4
51 Information et Industries culturelles	24	1,1
52 Finances et assurance	73	3,4
53 Affaires immobilières, location et bail	82	3,8
54 Services professionnels, scientifiques et techniques	110	5,1
55 Gestion des sociétés et des entreprises	8	0,4
56 Administration et soutien, gestion des déchets et services de restauration	58	2,7
61 Services éducationnels	12	0,6
62 Soins de santé et aide sociale	145	6,7
71 Les arts, divertissements et loisirs	20	0,9
72 Services d'hébergement et d'alimentation	108	5,0
81 Autres services (sauf pour administration publique)	200	9,2
91 Administration publique	13	0,6
Total avec employés	2 174	100,0

Source : Canadian Business Counts

Niveau de scolarité

En 2021, 30,5 % des résidents du Comté Huron avaient obtenu un certificat ou un diplôme d'un collège, CÉGEP ou un autre certificat ou diplôme non universitaire comme leur plus haut niveau de scolarité suivi d'un diplôme ou d'un certificat équivalent d'études (secondaires) (29,2 %) et d'un Baccalauréat (14,9 %).

La proportion de résidents ne tenant aucun certificat, diplôme ou degré a diminué de 2,1 points de pourcentage de 2016 à 2021 alors que la proportion de résidents ayant obtenu un Baccalauréat a augmenté de 2,4 points de pourcentage au cours de la même période, ce qui suggère une évolution vers un niveau de scolarité plus élevé. Cette évolution est particulièrement évidente dans les données sur le niveau d'éducation chez les femmes du Comté Huron, lesquelles ont un niveau de scolarité toujours plus élevé que les hommes à partir du niveau collégial et plus.

**Tableau 28 : Niveau de scolarité, 25 à 64 ans, les deux sexes, Comté Huron
Profils de recensement 2016 et 2021**

Niveau de scolarité	2016 Comptes (Nbre)	2016 Distribution (%)	2021 Comptes (Nbre)	2021 Distribution (%)
Total	28 435	100	28 425	100
Aucun certificat; diplôme ou degré	4 825	17	4 230	14,9
Diplôme d'études (secondaires) ou certificat équivalent	8 140	28,6	8 305	29,2
Certificat ou diplôme d'apprentissage de métier	2 970	10,4	2 625	9,2
Collège; CÉGEP ou autre certificat ou diplôme non universitaire	8 430	29,6	8 670	30,5
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au niveau du Baccalauréat	470	1,7	320	1,1
Baccalauréat	2 560	9	3 230	11,4
Certificat ou diplôme universitaire au-delà du niveau du Baccalauréat	385	1,4	260	0,9
Diplôme en médecine, en art dentaire, en médecine vétérinaire ou en optométrie	90	0,3	135	0,5
Maîtrise	525	1,8	560	2
Doctorat acquis	30	0,1	90	0,3

Source : Recensement 2016 et 2021

**Tableau 29 : Niveau de scolarité, 25 à 64 ans, Hommes, Comté Huron
Profils de recensement 2016 et 2021**

Niveau de scolarité	2016 Comptes (Nbre)	2016 Distribution (%)	2021 Comptes (Nbre)	2021 Distribution (%)
Total	14 045	100	13 890	100
Aucun certificat; diplôme ou degré	2 895	20,6	2 580	18,6
Diplôme d'études (secondaires) ou certificat équivalent	4 155	29,6	4 275	30,8
Certificat ou diplôme d'apprentissage de métier	2 240	15,9	2 105	15,2
Collège; CÉGEP ou autre certificat ou diplôme non universitaire	3 320	23,6	3 330	24
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au niveau du Baccalauréat	220	1,6	115	0,8
Baccalauréat	850	6,1	1 075	7,7
Certificat ou diplôme universitaire au-delà du niveau du Baccalauréat	115	0,8	85	0,6
Diplôme en médecine, en art dentaire, en médecine vétérinaire ou en optométrie	50	0,4	60	0,4
Maîtrise	185	1,3	220	1,6
Doctorat acquis	10	0,1	40	0,3

Source : Recensement 2016 et 2021

**Tableau 30 : Niveau de scolarité, 25 à 64 ans, Femmes, Comté Huron
Profils de recensement 2016 et 2021**

Niveau de scolarité	2016 Comptes (Nbre)	2016 Distribution (%)	2021 Comptes (Nbre)	2021 Distribution (%)
Total	14 385	100	14 530	100
Aucun certificat; diplôme ou degré	1 935	13,5	1 650	11,4
Diplôme d'études (secondaires) ou certificat équivalent	3 980	27,7	4 030	27,7
Certificat ou diplôme d'apprentissage de métier	730	5,1	520	3,6
Collège; CÉGEP ou autre certificat ou diplôme non universitaire	5 115	35,6	5 340	36,8
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au niveau du Baccalauréat	250	1,7	205	1,4
Baccalauréat	1 710	11,9	2 150	14,8
Certificat ou diplôme universitaire au-delà du niveau du Baccalauréat	270	1,9	175	1,2
Diplôme en médecine, en art dentaire, en médecine vétérinaire ou en optométrie	40	0,3	80	0,6
Maîtrise	340	2,4	345	2,4
Doctorat acquis	20	0,1	50	0,3

Source : Recensement 2016 et 2021

Bénéficiaires de l'assurance-emploi

En septembre 2022, 940 résidents du Comté Huron ont obtenu un certain type de prestation de revenu, par rapport à 1 810 résidents en septembre 2021, soit une baisse de 48 % dans le nombre de résidents recevant un certain type de prestation de revenu au cours de la période de 13 mois. Le nombre de résidents du Comté Huron recevant des prestations de revenu a diminué en mai et juin 2022 avant de se remonter à nouveau en juillet 2022. La diminution globale au cours de cette période peut suggérer une augmentation de l'emploi pour les résidents du Comté Huron.

**Tableau 31 : Bénéficiaires de l'assurance-emploi, tous les types de prestations de revenu, les deux sexes, 15+ ans, Comté Huron
Septembre 2021-Septembre 2022**

Mois	Bénéficiaire d'assurance-emploi (Nbre)
Septembre 2021	1 810
Octobre 2021	1 420
Novembre 2021	1 370
Décembre 2021	1 500
Janvier 2022	1 940
Février 2022	1 860
Mars 2022	1 810
Avril 2022	1 430
Mai 2022	1 130
Juin 2022	990
Juillet 2022	1 390
Août 2022	1 430
Septembre 2022	940

Source : Statistiques de l'assurance-emploi - Mensuel

Migration

Le Comté Perth a attiré 17 169 nouveaux résidents entre 2015 et 2020. Beaucoup moins de personnes ont quitté le Comté Perth au cours de la même période, entraînant un gain net de 3 722 personnes. Le gain net de personnes du Comté Perth parmi les cohortes d'âges de 25 à 44 ans et de 45 à 64 ans est positif à partir du point de vue d'une disponibilité de main-d'oeuvre, car ces cohortes d'âges dotent les taux de participation les plus élevés.

Tableau 32 : Caractéristiques migratoires, 2015 à 2020
Comté Perth

Groupes d'âge	Immigrants entrants	Émigrants internes	Migrants net
0-17	3 662	2 794	868
18-24	2 075	2 275	-200
25-44	6 119	4 918	1 201
45-64	3 288	2 232	1 056
65+	2 025	1 228	797
Total	17 169	13 447	3 722

Source : Statistique Canada, Déclarant

Nombre d'entreprises

La composition des entreprises dans le Comté Perth est typique de la plupart des régions dans la province. La majorité des entreprises sont exploitées en propre, suivies d'entreprises qui emploient 1 à 4 employés. Il n'existe que 69 établissements commerciaux (comprenant des entités publiques et privées) avec 100 ou plus employés.

Remarque : Il est notamment tentant d'évaluer la comparaison du nombre d'entreprises au fil du temps afin de comprendre l'impact de la pandémie. Malheureusement, les hausses ou les baisses (selon le Comté) dans le nombre d'entreprises (2020 à 2022) ont été touchées par un changement dans le Fichier de conversion des codes postaux (FCCP). En bref, certaines entreprises ont été assignées à un différent Comté adjacent (Division du recensement) parce que la version FCCP a changé, et non à cause d'un changement physique de l'emplacement de l'entreprise. Pour cette raison, l'analyse des tendances serait trompeuse alors, non valable à mener.

Tableau 33 : Nombre d'entreprises, juin 2022
Comté Perth

Échelle par nombre d'employés	Nombre Nbre	Distribution %
0	7 085	70,7
1-4	1 485	14,8
5-9	618	6,2
10-19	419	4,2
20-49	258	2,6
50-99	90	0,9
100+	69	0,7
Total	10 024	100,0

Source : Canadian Business Counts

Tableau 34 : Nombre d'entreprises avec employés salariés par secteur, juin 2022
Comté Perth

Industrie	Nombre Nbre	Distribution %
11 Agriculture, foresterie, pêche et chasse	432	14,7
21 Exploitation minière, abattage en carrière et extraction d'huile et de gaz	12	0,4
22 Services d'utilités publiques	3	0,1
23 Construction	427	14,5
31-33 Fabrication	200	6,8
41 Commerce de gros	126	4,3
44-45 Commerce de détail	371	12,6
48-49 Transport et entreposage	115	3,9
51 Information et Industries culturelles	27	0,9
52 Finances et assurance	94	3,2
53 Affaires immobilières, location et bail	100	3,4
54 Services professionnels, scientifiques et techniques	188	6,4
55 Gestion des sociétés et des entreprises	17	0,6
56 Administration et soutien, gestion des déchets et services de restauration	100	3,4
61 Services éducationnels	32	1,1
62 Soins de santé et aide sociale	229	7,8
71 Les arts, divertissements et loisirs	40	1,4
72 Services d'hébergement et d'alimentation	157	5,3
81 Autres services (sauf pour administration publique)	262	8,9
91 Administration publique	7	0,2
Total avec employés	2 939	100,0

Source : Canadian Business Counts

Niveau de scolarité

En 2021, 30,2 % des résidents du Comté Perth ont obtenu un diplôme d'études (secondaires) ou un certificat équivalent comme étant leur niveau de scolarité le plus élevé, suivi d'un diplôme ou d'un autre certificat d'études collégiales, CÉGEP ou non universitaire (26,8 %) et un Baccalauréat (14,3 %).

La proportion de résidents ne tenant aucun certificat, diplôme ou degré et un diplôme d'études (secondaires) ou un certificat équivalent comme étant leur niveau de scolarité le plus élevé a diminué de 1,1 et de 1,2 point de pourcentage respectivement de 2016 à 2021, alors que la proportion de résidents ayant obtenu un Baccalauréat a augmenté de 2,5 points de pourcentage au cours de la même période, ce qui suggère une évolution vers un niveau de scolarité plus élevé. Cette augmentation de l'obtention d'un Baccalauréat était particulièrement évidente dans les données chez les femmes du Comté Perth.

**Tableau 35 : Niveau de scolarité, 25 à 64 ans, les deux sexes, Comté Perth
Profils de recensement 2016 et 2021**

Niveau de scolarité	2016 Comptes (Nbre)	2016 Distribution (%)	2021 Comptes (Nbre)	2021 Distribution (%)
Total	38 975	100	40 575	100
Aucun certificat; diplôme ou degré	5 995	15,4	5 810	14,3
Diplôme d'études (secondaires) ou certificat équivalent	12 230	31,4	12 240	30,2
Certificat ou diplôme d'apprentissage de métier	3 275	8,4	2 995	7,4
Collège; CÉGEP ou autre certificat ou diplôme non universitaire	10 560	27,1	10 865	26,8
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au niveau du Baccalauréat	670	1,7	650	1,6
Baccalauréat	4 460	11,4	5 655	13,9
Certificat ou diplôme universitaire au-delà du niveau du Baccalauréat	465	1,2	460	1,1
Diplôme en médecine, en art dentaire, en médecine vétérinaire ou en optométrie	225	0,6	270	0,7
Maîtrise	980	2,5	1 510	3,7
Doctorat acquis	105	0,3	115	0,3

Source : Recensement 2016 et 2021

**Tableau 36 : Niveau de scolarité, 25 à 64 ans, Hommes, Comté Perth
Profils de recensement 2016 et 2021**

Niveau de scolarité	2016 Comptes (Nbre)	2016 Distribution (%)	2021 Comptes (Nbre)	2021 Distribution (%)
Total	19 130	100	19 905	100
Aucun certificat; diplôme ou degré	3 375	17,6	3 315	16,7
Diplôme d'études (secondaires) ou certificat équivalent	6 245	32,6	6 430	32,3
Certificat ou diplôme d'apprentissage de métier	2 525	13,2	2 385	12
Collège; CÉGEP ou autre certificat ou diplôme non universitaire	4 275	22,3	4 450	22,4
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au niveau du Baccalauréat	300	1,6	315	1,6
Baccalauréat	1 715	9	2 115	10,6
Certificat ou diplôme universitaire au-delà du niveau du Baccalauréat	160	0,8	180	0,9
Diplôme en médecine, en art dentaire, en médecine vétérinaire ou en optométrie	110	0,6	130	0,7
Maîtrise	360	1,9	550	2,8
Doctorat acquis	60	0,3	45	0,2

Source : Recensement 2016 et 2021

**Tableau 37 : Niveau de scolarité, 25 à 64 ans, Femmes, Comté Perth
Profils de recensement 2016 et 2021**

Niveau de scolarité	2016 Comptes (Nbre)	2016 Distribution (%)	2021 Comptes (Nbre)	2021 Distribution (%)
Total	19 840	100	20 670	100
Aucun certificat; diplôme ou degré	2 620	13,2	2 490	12
Diplôme d'études (secondaires) ou certificat équivalent	5 985	30,2	5 810	28,1
Certificat ou diplôme d'apprentissage de métier	750	3,8	605	2,9
Collège; CÉGEP ou autre certificat ou diplôme non universitaire	6 285	31,7	6 420	31,1
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au niveau du Baccalauréat	370	1,9	340	1,6
Baccalauréat	2 740	13,8	3 540	17,1
Certificat ou diplôme universitaire au-delà du niveau du Baccalauréat	305	1,5	285	1,4
Diplôme en médecine, en art dentaire, en médecine vétérinaire ou en optométrie	115	0,6	140	0,7
Maîtrise	625	3,2	965	4,7
Doctorat acquis	50	0,3	70	0,3

Source : Recensement 2016 et 2021

Bénéficiaires de l'assurance-emploi

En septembre 2022, 1 090 résidents du Comté Perth ont obtenu un certain type de prestation de revenu, par rapport à 2 330 résidents en septembre 2021, soit une baisse de 53 % dans le nombre de résidents recevant un certain type de prestation de revenu au cours de la période de 13 mois. Ceci peut suggérer une augmentation de l'emploi pour les résidents du Comté Perth.

**Tableau 38 : Bénéficiaires de l'assurance-emploi, Tous les types de prestations de revenu, les deux sexes, 15+ ans, Comté Perth
Septembre 2021-Septembre 2022**

Mois	Bénéficiaire d'assurance-emploi (Nbre)
Septembre 2021	2 330
Octobre 2021	1 770
Novembre 2021	1 570
Décembre 2021	1 520
Janvier 2022	1 860
Février 2022	1 700
Mars 2022	1 700
Avril 2022	1 360
Mai 2022	1 240
Juin 2022	1 060
Juillet 2022	1 430
Août 2022	1 530
Septembre 2022	1 090

Source : Statistiques de l'assurance-emploi - Mensuel

Mise à jour du Plan d'action 2022 - 2023

Chaque année, la Commission de planification de la main-d'oeuvre s'engage à participer à des initiatives collaboratives communautaires. Ci-dessous se trouve une mise à jour de ce que nous avons accompli au cours de la période 2022-23.

Enquête auprès des travailleurs retraités

Objectifs	Activités
<p>Par contraste à 2019, il y avait 6 000 personnes de plus qui ont quitté le marché du travail en 2021. Un grand nombre de personnes ont choisi de quitter le marché du travail pour diverses raisons et elles n'étaient pas activement à la recherche d'un emploi. Nous avons également eu des entretiens avec des employeurs et des fournisseurs de services à propos des difficultés sur le plan de l'embauche. Déterminer les facteurs/obstacles qui empêchent les travailleurs en retraite de rejoindre le marché du travail pourrait aider à alléger la pénurie de main-d'oeuvre dans notre région.</p> <p>Il est important pour la communauté et les employeurs de comprendre comment soutenir l'engagement renouvelé de ces travailleurs précieux.</p>	<ul style="list-style-type: none">• L'Enquête a été terminée par 112 travailleurs en retraite dans l'ensemble des comtés Bruce, Grey, Huron et Perth;• L'avant-projet terminé• Le rapport final achevé – comprend des graphiques mettant en évidence les raisons pour lesquelles les travailleurs qui se sont retiré et ont quitté le marché du travail et la manière dont ils peuvent être incités à y revenir.• Distribution du Rapport final aux parties prenantes et l'afficher sur le site Web de la Commission de planification dans la section des rapports; janvier 2023

Ressources pour les fournisseurs des services de recherche de l'emploi

Objectifs

L'agrégateur de connect2JOBS a été lancé en juin 2020 accompagné de trois outils de base – Site d'emplois; Cartographie des emplois et Explorateur de carrières – qui ont aidé les chercheurs d'emploi de la région à trouver du travail et à s'informer sur leurs parcours potentiels de carrières, ainsi que d'autres outils pour soutenir le chercheur d'emploi dans son exploration de carrières. Les chercheurs de travail peuvent créer un profil pour effectuer des recherches d'emplois et pour identifier leurs compétences et lacunes actuelles qui exigent une remise à niveau tout en utilisant les fonctions et les outils du site agrégateur de connect2JOBS. Travaillant avec : Les fournisseurs de services d'EO et d'AFB qui devront rendre les outils de connect2JOBS plus accessibles aux chercheurs d'emploi dans la région et qui devront améliorer la capacité du site Web pour lier les chercheurs d'emploi avec les ressources/programmes locaux d'emploi et de préemploi.

Activités

- On a déterminé les trois (3) emplois les plus convoités en demande et on a préparé les compétences essentielles requises pour ces postes.
- Un mécanisme a été créé sur le site de connect2JOBS pour déterminer les compétences essentielles pour ces postes à être utilisé par le chercheur d'emploi afin de comprendre ses lacunes en compétences requises pour une amélioration de ses compétences.
- Les événements du programme d'Alphabétisation et formation de base et les fournisseurs de services d'Emploi Ontario ont été ajoutés sur le site Web pour lier les chercheurs d'emploi à des possibilités de formation dans la région locale.
- Le projet de manuel à être achevé et approuvé par les fournisseurs de services en février 2023.
- Le Manuel final et les liens vidéo pour les chercheurs d'emploi devront être affichés sur le site connect2JOBS à être utilisés par les chercheurs d'emploi et à être distribués aux Fournisseurs de services tout en soutenant l'exploration des carrières avec les chercheurs d'emploi en mars 2023.

Rapport sur les impacts d'un faible taux de chômage

Objectifs

Pendant la pandémie, la Péninsule Stratford-Bruce possède le taux de chômage le plus faible dans la province, ce qui représente aussi le taux de chômage le plus faible partout en Ontario au cours des dix (10) dernières années. Cette pénurie de travailleurs disponibles a créé une crise dans la région. Ce projet explorera des moyens, par lesquels un taux de chômage chroniquement inférieur impacte notre communauté, particulièrement les employeurs et les chercheurs d'emploi. Identifier les façons dont le taux de chômage extrêmement faible peut avoir un impact sur nos communautés, et partager cette information de façon facilement reconnaissable. La création de quatre infographies qui se concentrent sur la façon dont un taux de chômage chroniquement faible a eu un impact sur les principaux membres de notre communauté, comme : les employeurs, les chercheurs d'emploi, les représentants gouvernementaux/groupes du développement économique, groupes industriels.

Activités

- La collection des données pour le rapport comprend : les données de participation par âge et genre, les données des postes vacants et d'autres sources de données pertinentes qui expliqueront la raison pour laquelle notre région dote un taux de chômage si chroniquement faible depuis les dix (10) dernières années.
- Des employeurs ont été interrogés sur leur perspective concernant les défis et les opportunités de combler les besoins de leur main-d'oeuvre dans une région ayant un taux de chômage chroniquement faible. La concentration sera mise sur les industries qui font face à des postes non pourvus pendant de longues périodes (par ex., Fabrication, Hébergement et tourisme et Construction).
- Des groupes de discussion ont été complétés afin de recueillir le point de vue des parties prenantes qui sont directement liées au soutien des employeurs (par ex., Développement économique, Associations industrielles, Ontario au travail, Fournisseurs de services de l'emploi) concernant les défis et les opportunités pour leurs organisations.
- Distribution du Rapport final aux parties prenantes et l'afficher sur le site Web de la Commission de planification en mars 2023.

Enquête EmployerOne 2023

Objectifs

Au cours des deux dernières années, les employeurs ont souffert de la COVID-19 et ses mesures sanitaires associées. Ce projet déterminera tout changement à partir des perspectives des employeurs concernant la main-d'oeuvre et des besoins de compétences.

Les perspectives des employeurs sont importantes pour assurer que nous fournissons les bons renseignements et la formation appropriée pour satisfaire les demandes des compétences nécessaires des employeurs. Une cible de 500 employeurs a été consultée.

Activités

- Projet d'enquête terminé avec le Conseil consultatif; révision des questions pour tenir compte de l'épuisement professionnel et pour répondre aux besoins actuels de planification du marché du travail.
- Prélancement de l'enquête du 1er novembre 2022 terminé.
- Lancement intégral terminé de la campagne d'enquête le 31 janvier 2023.
- Analyser les résultats et préparations du rapport final.
- Distribuer le Rapport final aux parties prenantes et l'afficher sur le site Web de la Commission de planification en mars 2023.

Plan d'action 2023 - 2024

Voir ci-dessous une liste d'initiatives qui ont été proposées par le ministère du Travail de l'Immigration, de la Formation et du Développement (MTIFDC) des compétences pour répondre aux priorités déterminées par les activités et la recherche dans l'ensemble de la région.

Enquête menée auprès des employés 2023

Objectifs	Activités proposées
<p>Les pénuries chroniques de la main-d'oeuvre sont les résultats d'un faible taux de chômage et d'un record de postes à pourvoir historiques. Les employeurs des Quatre Comtés indiquent un manque total de candidats comme défi majeur qui affecte leur organisation. Pourtant, chaque année, des milliers d'employés quittent ou perdent leur emploi dans la Région des Quatre Comtés. Les données récentes d'EmployerOne manifestent que les employeurs ont identifié la « démission » comme étant le type d'emploi principal sur la cessation d'emploi qui leur fait face. Bien sûr, la pandémie a forcé certains travailleurs de prendre leur retraite ou de réévaluer leurs options d'emploi. Pour aggraver encore plus la situation, il faut savoir que le nombre de personnes qui ne participent pas à la main-d'oeuvre a atteint un niveau historique dans la Région des Quatre Comtés en 2022.</p> <p>Par conséquent, une Enquête menée auprès des employés qui recueille des informations sur les raisons pour lesquelles les gens choisissent de quitter leurs emplois et ce qui peut être fait pour retenir et encourager plus de personnes à retourner et à participer dans la population active est nécessaire. Les recherches montrent que quand les employés sont satisfaits de leur emploi, ils sont plus enclins à rester, et une chose qui mène vers une satisfaction plus élevée pour des employés est d'avoir de la flexibilité dans leur travail. L'enquête explorera de diverses modalités souples de travail, entre autres choses.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Mettre sur pied un comité consultatif, créer un projet de sondage et un calendrier pour lancer l'enquête• Réviser l'enquête finale et les matériaux mercatiques avec le comité consultatif pour le lancement. Lancer l'enquête auprès de la main-d'oeuvre• Analyser les résultats et la création du projet de rapport, vérifier le rapport final avec le comité consultatif• Publier le rapport final avec les résultats de l'enquête auprès des partenaires et des parties prenantes et l'afficher en ligne sur le site web de la Commission de planification

Mise à jour du Manuel des métiers spécialisés

Objectifs	Activités proposées
<p>Les métiers spécialisés sont en forte demande et composent une grande portion de postes vacants au sein de la Région de la Péninsule Stratford-Bruce. Ces postes en général offrent des salaires plus élevés et des possibilités de croissance par rapport aux autres industries. En 2021, Classification nationale des professions (CNP) a été soumise à une série de changements qui décrivent et expliquent mieux l'expérience, l'éducation, les responsabilités et la formation liées à chaque profession. Une mise à jour d'un manuel de carrières qui comprend ces attributs aidera les étudiants et les chercheurs d'emploi à explorer les carrières/opportunités dans les métiers spécialisés et à aider à définir les exigences et les parcours associés à chaque profession.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Établir des lignes directrices pour les Partenariats, Mise à jour du contenu commercial et des codes CNP• Préparer le projet final du Manuel, vérifier le Manuel avec les parties prenantes• Impression finale du Manuel et établir la liste de commandes• Distribuer le Manuel aux enseignants et aux éducateurs et aux fournisseurs de service d'EO pour utilisation dans la version imprimée et en ligne sur le site web de la Commission de planification

Comprendre l'attraction et la rétention de la main-d'oeuvre

Objectifs	Activités proposées
<p>La Région de la Péninsule Stratford-Bruce est confrontée par un faible taux de chômage historique; laissant un petit groupe de résidents pour remplir un nombre sans précédent de postes vacants. Encourager plus de résidents à participer dans la main-d'oeuvre représente un potentiel limité, car les taux de participation parmi les groupes d'âges plus jeunes comme ceux entre les âges de 24 et 54 ans sont déjà très élevés et dépassent souvent les taux provinciaux. De plus, la population vieillissante réduit le nombre de personnes disponibles pour le travail. Comme l'on peut s'y attendre, il est moins probable que les aînés participent dans le marché du travail. En tant que tel, il est critique que les comtés de Bruce, Grey, Huron et Perth soient équipés pour attirer et retenir des résidents, particulièrement des personnes parmi les groupes d'âges plus jeunes.</p> <p>Tandis que l'attraction et la rétention de la main-d'oeuvre sont indispensables dans le cadre de l'offre de la main-d'oeuvre locale, actuellement ce n'est pas bien mesuré ni compris. Le développement de stratégies efficaces</p>	<ul style="list-style-type: none">• Établir un Comité consultatif et recueillir des rétroactions à être considérées• Établir des sources de données requises pour l'analyse; amasser et compiler les données qui seront utilisées dans le rapport final• Réviser les résultats avec les membres du Comité consultatif, analyser les conclusions des données et créer le contenu et les graphiques du rapport• Distribuer le rapport final aux partenaires et parties prenantes et l'afficher sur le site web de la Commission de planification

Actions à long terme

Après la pandémie, notre région continue à faire face à des pénuries aiguës et chroniques. La région a vécu un des taux de chômage les plus faibles en Ontario et il a atteint un bas historique en 2022. Par rapport à la province, nous faisons face à une population active vieillissante; une pénurie de travailleurs et un volume élevé de postes à pourvoir. La région a également connu un sommet historique dans la population des 15 ans et plus; emploi total; emploi à plein temps et nombre de personnes qui ne participent pas à la Main-d'œuvre.

Nous sommes engagés à travailler avec les parties prenantes; les employeurs; les chercheurs d'emploi; les fournisseurs de services; les organismes de développement économique; les éducateurs; les enseignants et les organismes communautaires locaux en fournissant des données fiables sur le marché du travail pour une planification factuelle. Par l'entremise d'enquêtes, de consultations et d'analyse de données; la Commission de planification a déterminé les actions suivantes qui serviront comme point focal du travail en cours de la Commission de planification.

- Soutenir les occasions pour augmenter la disponibilité de services de gardes d'enfants en comblant les insuffisances de travailleurs en éducation de la petite enfance (EPE) ainsi que d'établissements de garde d'enfants dans la région; permettant aux femmes qui ne sont actuellement pas en mesure de participer à la main-d'œuvre en raison d'obligations familiales de réintégrer le marché du travail;¹
- Promouvoir la mise en œuvre de politiques et de pratiques qui assureront que les travailleurs de première ligne se sentent en sécurité et soient satisfaits de leur poste actuel lorsqu'ils font affaire avec le public; offrir de la formation; réviser les politiques relatives à la sécurité; les prestations pour santé mentale et la formation des cadres et cours de soutien;
- Répondre aux besoins de la population active vieillissante locale pour engager à nouveau ces gens ou bien les retenir dans leurs postes actuels en offrant : soutien de carrière, formation, ou mesures d'adaptation au travail;²
- Mettre en place des initiatives pour soutenir et promouvoir des environnements de travail inclusifs qui permettent aux personnes qui ne participent pas actuellement à la main-d'œuvre à s'engager à nouveau dans le marché du travail; aux personnes avec des incapacités ou avec de nombreux obstacles à l'emploi;
- Explorer les occasions pour créer des horaires flexibles là où c'est possible pour attirer et retenir les personnes qui ne participent pas actuellement à la main-d'œuvre; une semaine de quatre (4) jours ou une semaine comprimée; des heures de travail souples, du travail à distance, des heures à temps partiel ou bien une retraite échelonnée;³
- Favoriser la sensibilisation et les connaissances sur des carrières dans les métiers aux étudiants et aux chercheurs d'emploi afin de les retenir dans la région; créer la sensibilisation aux opportunités locales, présenter les compétences et la formation requises; fournir de l'expérience dans des postes de premier échelon par l'entremise des Programmes d'enseignement coopératif (PEC) aussi Coop et d'apprentissages.

1 Femmes – <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/news/2022/03/government-of-canada-helping-remove-barriers-to-training-and-employment-for-women3.html>, <https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/ontario-early-childhood-educator-shortage-1.6714274>

2 Lieux de travail respectueux de l'âge – <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/seniors/forum/older-worker-participation.html>

3 Avantages des modalités flexibles de travail – <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/portfolio/labour/programs/labour-standards/flexible-work-arrangements.html>

- Identifier et soutenir les possibilités d'utiliser des travailleurs étrangers ou internationaux comme moyen de combler les pénuries de main-d'œuvre là où il pourrait exister des défis où il peut être difficile d'attirer une main-d'œuvre venant de l'extérieur de la région pour raisons de coût de logement ou de disponibilité;⁴
- Utiliser des travailleurs expérimentés qui sont à leur retraite ou qui approchent l'âge de la retraite; mentorats, formation et planification de succession pour une intégration efficace et efficiente menant à une meilleure rétention et satisfaction personnelle;
- Rehausser l'attractivité des industries qui ont traditionnellement été considérées comme indésirables; engager les travailleurs à en apprendre plus à propos de l'industrie et offrir de la rémunération et des avantages pour mieux attirer et éduquer les travailleurs sur les opportunités d'emploi;⁵
- Collaborer et établir un réseau avec les parties prenantes au sujet d'obstacles plus complexes et émergents à l'attrait et rétention de la main-d'œuvre; la disponibilité et le coût de logements, de transport, de l'immigration et le manque de gardes d'enfants.

4 Soutien des travailleurs internationaux – chrome-extension://efaidnbmninnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.tcu.gov.on.ca/eng/eopg/publications/eo-memo-900-sin-policy-2022-en.pdf

5 Attraction et rétention – <https://ontariograinfarmer.ca/2022/12/01/retention-and-benefits/>