

2025

2026



PLAN DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL



Commission de planification
et développement de la
main d'oeuvre
d'Elgin, Middlesex et Oxford



Reconnaissance

Ce rapport a été rédigé par Petrusia Hontar, directrice exécutive de l'EMO WPDB, avec le soutien de Bashir Adeyemo, responsable de la recherche sur le marché du travail à l'EMO WPDB, et Angelique Guerard, agente des communications à l'EMO WPDB.

N'hésitez pas à contacter les auteurs à petrusia@workforcedevelopment.ca, bashir@workforcedevelopment.ca ou angelique@workforcedevelopment.ca si vous avez des questions concernant le PLMT.

© Février 2025

« Le contenu présenté dans ce rapport est produit par l'EMO WPDB et s'appuie sur diverses sources jugées fiables. Nous ne faisons aucune déclaration ni garantie, expresse ou implicite, quant à son exactitude ou son exhaustivité. En fournissant ce matériel, l'EMO WPDB n'assume aucune responsabilité ni obligation. »

Découvrez les mises à jour de nos projets, accédez à nos rapports précédents ou explorez nos outils de visualisation de données à l'adresse suivante :

www.workforcedevelopment.ca



Ce projet a été financé en partie par le gouvernement du Canada.

Table of Contents

GLOSSAIRE	1
Géographie	1
Groupes d'âge de la population active	2
À PROPOS DE LA COMMISSION DE PLANIFICATION ET DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN D'ŒUVRE D'ELGIN MIDDLESEX ET OXFORD	3
Processus du rapport	3
PRIORITÉS STRATÉGIQUES DE LA COMMUNAUTÉ, MISES À JOUR 2024	4
Formation pour les compétences et les professions en demande	4
Améliorer l'efficacité de la main-d'œuvre régionale et la prestation de services grâce à l'information sur le marché du travail	5
Attraction, recrutement et maintien de la main-d'œuvre	5
S'attaquer aux obstacles à l'entrée sur le marché du travail	5
Développer et améliorer les services d'aide à la main-d'œuvre	6
Soutenir les PME et la création d'emplois	6
Élargir la portée des services dans la communauté	7
Améliorer la mise en réseau des entreprises	7
POPULATION ET TENDANCES DÉMOGRAPHIQUES	8
Évolution de la population par année	8
Âge médian	9
Population par âge	9
Migration	11
Tendances des revenus	18
TENDANCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE	21
L'éducation	22
Répartition des effectifs par caractéristiques démographiques	24
Caractéristiques de la population active	30
Emploi par industrie	32
Emploi par profession	33
Offres d'emploi	34
Tendances de l'industrie	36
PERSPECTIVES COMMUNAUTAIRE	42
EmployerOne	42
Programmes d'Emploi Ontario	43
PRIORITÉS STRATÉGIQUES DE LA COMMUNAUTÉ - ACTIONS RECOMMANDÉES	49
Développement de l'apprentissage et des métiers qualifiés	49
Engagement et développement de la main-d'œuvre	49
Développement économique et esprit d'entreprise	50
Soutenir les jeunes et les populations vulnérables	50
Équité, inclusion et défense des intérêts	50
Recherche sur le marché du travail et engagement des employeurs	51

Glossaire

Géographie

Comté

Une région administrative appelée municipalité de niveau supérieur comprenant des municipalités membres de niveau inférieur :

- **Comté d'Elgin** : Ville d'Aylmer, municipalité de Bayham, canton de Malahide, municipalité de Central Elgin, canton de Southwold, municipalité de Dutton/Dunwich, municipalité de West Elgin.
- **Comté de Middlesex** : Canton d'Adelaide Metcalf, Canton de Lucan Biddulph, Municipalité de Middlesex Centre, Municipalité de North Middlesex, Municipalité de Southwest Middlesex, Municipalité de Strathroy-Caradoc, Municipalité de Thames Centre, Village de Newbury.
- **Comté d'Oxford** : Canton de Blandford-Blenheim, canton d'East Zorra-Tavistock, canton de Norwich, canton de South-West Oxford, canton de Zorra, ville d'Ingersoll, ville de Tillsonburg, ville de Woodstock.

Subdivision de recensement (SDR)

Municipalités de niveau inférieur et de niveau unique. Lorsque les données sont disponibles, celles de la ville de London sont utilisées.

Division de recensement (DR)

Régions géographiques regroupant des municipalités de niveau supérieur et des municipalités à un seul niveau :

- **DR Elgin**: Les municipalités du comté d'Elgin et la ville de St. Thomas.
- **DR Oxford**: Comté d'Oxford
- **La division de recensement DR Middlesex**: le comté de Middlesex et la ville de London. Il est important de noter qu'au sein de la DR Middlesex, il y a des communautés autochtones, en particulier la Première nation des Chippewas of the Thames, la Nation Oneida of the Thames et la Nation Munsee-Delaware. Cependant, la Première nation des Chippewas of the Thames et la Nation Oneida of the Thames n'ont pas donné leur accord pour que le recensement soit effectué sur leur territoire. Par conséquent, les données du recensement ne reflètent pas la population autochtone de ces deux communautés.

Région métropolitaine de recensement (RMR)

Centre de population regroupant des municipalités adjacentes dont la population totale est supérieure à 100 000 habitants :

- **RMR de London** : ville de London, ville de St. Thomas, canton d'Adelaide Metcalf, municipalité de Middlesex Centre, municipalité de Strathroy-Caradoc, municipalité de Thames Centre, municipalité de Central Elgin, canton de Southwold.

Région économique (RE)

Groupement géographique de divisions de recensement :

- **Région économique de London (REL):** Comprend les DR d'Elgin, de Middlesex et d'Oxford.

Notes sur l'utilisation des données

Lorsque les données sont disponibles et appropriées, les données du comté de Middlesex et de la ville de London sont séparées. Pour ce faire, les données de la SDR de London sont retirées des données de la DR de Middlesex afin d'éviter que les perspectives rurales ne soient diluées par les statistiques des centres urbains. Cependant, les données de la SDR ne sont pas disponibles pour la plupart des ensembles de données.

Groupes d'âge de la population active

Population en âge de travailler, population active (15-64 ans)

Il s'agit de l'ensemble des personnes âgées de 15 à 64 ans qui peuvent faire partie de la population active.

Jeunes (15-24 ans)

Ce groupe comprend des personnes âgées de 15 à 24 ans, qui sont plus susceptibles de fréquenter activement l'école, d'entrer récemment sur le marché du travail et d'avoir souvent une expérience professionnelle limitée.

Main-d'œuvre principale (25-54 ans)

Ce groupe est généralement considéré comme le groupe d'âge le plus actif, avec des niveaux élevés d'engagement dans la force de travail et l'accumulation de vastes quantités d'expérience professionnelle.

Population active en préretraite (55-64 ans)

Ce groupe comprend des personnes qui ont acquis une grande expérience dans des domaines spécifiques ou multiples et qui approchent de la retraite, certaines envisageant des changements de carrière ou des options de retraite progressive.

Main-d'œuvre plus âgée (65 ans et plus)

Cette cohorte comprend des personnes qui peuvent continuer à travailler au-delà de l'âge traditionnel de la retraite, souvent par nécessité financière ou par préférence personnelle.

À propos de la Commission de planification et de développement de la main d'œuvre d'Elgin Middlesex et Oxford

La Commission de planification et de développement de la main d'œuvre d'Elgin Middlesex et Oxford (CPDMO) est l'une des 25 organisations non gouvernementales indépendantes de l'Ontario financées par le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences. La CPDMO a été créée en 1997 pour identifier les problèmes du marché du travail local dans la région économique de London et pour entreprendre des projets ou soutenir des partenariats qui contribuent à répondre aux besoins locaux en matière d'emploi.

Un conseil d'administration bénévole est composé de représentants des entreprises et des syndicats de toute la région. Les membres représentent les différentes divisions de recensement et les différents secteurs, garantissant ainsi que le travail de la CPDMO reflète les réalités de la communauté.

Processus du rapport

Le rapport sur le marché du travail local est préparé chaque année pour fournir une vue d'ensemble du marché du travail actuel et contient des informations sur les conditions d'emploi. Les informations locales sont recueillies par le biais d'enquêtes et de consultations auprès des employeurs et des parties prenantes de la communauté, d'une analyse des statistiques locales de réemploi et d'une collaboration avec les agences pour l'emploi locales et les administrations régionales et municipales.

Les sources de données du rapport comprennent : Recensements de 2016 et 2021, Enquête sur la population active, Résultats de l'Enquête Employer One 2024, Nombre d'entreprises canadiennes, et d'autres données de Statistique Canada et d'IRCC. Lorsque cela est possible et approprié, les données sont présentées pour différents niveaux géographiques et dates en fonction de la disponibilité des données.

Les données utilisées pour le rapport reflètent les données disponibles les plus récentes. Les comparaisons en termes de temps portent sur une période de cinq ans. Ainsi, lorsque les données de 2023 sont disponibles, elles sont comparées à celles de 2018, et si les données de 2024 sont utilisées, elles sont comparées à celles de 2019. Les projections de données vont jusqu'en 2030.

Priorités stratégiques de la Communauté, mises à jour 2024

En 2022, des consultations communautaires dans l'ensemble de la REL ont conduit à l'élaboration du plan d'action communautaire pour la période 2022-2025. Ce plan unifie le travail des divers détenteurs d'intérêts en matière de main-d'œuvre et des prestataires de services de la région. Les domaines prioritaires ne relèvent pas de la seule responsabilité de La Commission de planification et de développement de la main d'œuvre d'Elgin Middlesex et Oxford (CPDMO) mais servent plutôt à orienter le travail des divers organismes et comités adjacents à la main-d'œuvre.

Les domaines prioritaires ont été définis comme suit:

- | |
|--|
| 1. Formation pour les compétences et les professions en demande |
| 2. Améliorer l'efficacité de la main-d'œuvre régionale et la prestation de services grâce à l'information sur le marché du travail |
| 3. Attraction, recrutement et rétention de la main-d'œuvre |
| 4. Développer les services d'aide à la main-d'œuvre |
| 5. Soutenir les PME et la création d'emplois |
| 6. Élargir la portée des services au sein de la communauté |
| 7. Améliorer la mise en réseau des entreprises |
| 8. S'attaquer aux obstacles à l'entrée sur le marché du travail |

Les activités suivantes ont été entreprises pour répondre à ces domaines prioritaires. Les activités rapportées ne reflètent pas toute l'étendue du travail dans la région, mais démontrent certaines des mises à jour réalisées en 2024 :



Formation pour les compétences et les professions en demande

Skills for Success a continué à servir les clients par le biais des programmes locaux d'alphabétisation et de formation de base.

Le *Don Crich Skilled Trades Accelerator* est une ressource nouvellement établie sur le campus principal de Fanshawe pour soutenir les programmes de métiers spécialisés et d'apprentissage.

La conférence *Level Up* du MTIFDC s'est tenue à London avec le soutien du PAJO et de MSO. Plusieurs porteurs d'intérêts ont participé à cet événement aux côtés d'employeurs pour s'assurer que les jeunes disposent des informations dont ils ont besoin pour envisager une carrière dans les métiers.

Le *Technically Training Group* attire les jeunes vers une formation en soudure avec un lien parallèle avec les services de l'emploi.

Youth Opportunities Unlimited a fourni des formations et des subventions salariales aux entreprises désireuses d'embaucher des jeunes confrontés à des obstacles à l'emploi.



Améliorer l'efficacité de la main-d'œuvre régionale et la prestation de services grâce à l'information sur le marché du travail

CPDMO a partagé les résultats de l'enquête *EmployerOne 2024* avec la communauté, y compris un rapport personnalisé sur les expériences des organisations à but non lucratif en partenariat avec Pillar. Les résultats des enquêtes EOS 2023 et 2024 ont été ajoutés à la visualisation du site web.

WorkinMiddlesex.com a lancé une plateforme d'*apprentissage* et a commencé à la promouvoir et à la faire connaître.

La CPDEMO a collaboré avec le GSS pour mettre au point une *formation à l'IMT* pour le réseau SERL de programmes de services d'emploi.



Attraction, recrutement et maintien de la main-d'œuvre

Le projet *Newcomer Talent Retention Network (NTRN) de WILL Employment Solutions* s'est achevé en mars 2024. Il visait à améliorer la rétention des nouveaux arrivants sur les lieux de travail régionaux en fournissant aux employeurs des ressources, des outils et le soutien d'experts pour mettre en œuvre les meilleures pratiques en vue de la réussite des immigrants. Les principaux domaines d'intervention comprenaient l'intégration, le soutien aux RH, les règles d'admissibilité au travail, la formation aux compétences interculturelles, la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI), et l'accès aux services d'établissement.

Oxford Community Employment Services collabore avec les employeurs pour établir des ensembles de compétences de base et des compétences requises, puis forment les demandeurs d'emploi pour qu'ils correspondent aux exigences ou les dépassent. La plupart des activités de ce programme sont liées à l'attraction.

La stratégie de la main-d'œuvre de l'ouest de l'Ontario du Western Ontario Warden Caucus (WOWC) vise à améliorer le maintien et l'expansion de la main-d'œuvre dans les communautés rurales de la REL et de la région environnante.

Les SERL s'engagent activement auprès des employeurs, des porteurs d'intérêts et des secteurs au niveau du système et du programme. Ce travail continuera à s'intensifier au fur et à mesure que les services intégrés pour l'emploi passeront à l'année 2.



S'attaquer aux obstacles à l'entrée sur le marché du travail

SERL s'est efforcée d'établir des partenariats pour mieux soutenir les demandeurs d'emploi issus de groupes défavorisés, notamment en comprenant les lacunes et les défis.

Youth Opportunities Unlimited a permis aux jeunes d'accéder à des Chromebooks pour rechercher et postuler à des emplois, ainsi que pour suivre des formations sur le lieu de travail et obtenir des permis de travail.



Développer et améliorer les services d'aide à la main-d'œuvre

Le WOWC et SCOR EDC ont continué à défendre la cause du transport rural à ROMA et AMO. Le WOWC a également plaidé en faveur de l'engagement rural sur des sujets tels que le transport, les soins de longue durée et la garde d'enfants.

Middlesex County Connect et Inter-Community Transit Services arrivent à la fin de leurs services, mais le programme sera prolongé grâce à des fonds de réserve. Des demandes de financement sur cinq ans ont été soumises et une étude d'évaluation approuvée a été financée.

La Elgin St. Thomas Poverty Coalition engage les employeurs d'Elgin et de St. Thomas sur la question du *salaires de subsistance*. Le salaire a été actualisé à 19,50 \$ pour la REL en 2024. La CPDMO a inclus le salaire de subsistance dans l'enquête EmployerOne afin de recueillir des informations locales et de susciter des conversations.

Un système local de *signalement des discriminations* et de soutien est en cours de développement en partenariat avec United Way Elgin Middlesex, St. Thomas Elgin Local Immigration Partnership, London Middlesex Local Immigration Partnership et des partenaires du comté de Huron. La ville de London a lancé le site web StopTolerHating, qui contient des ressources et un répertoire de lignes téléphoniques de signalement et d'assistance.



Soutenir les PME et la création d'emplois

La CPDMO a produit 3 des 4 rapports "*Beam on Green*" qui mettent en lumière les principaux aspects de l'économie verte, notamment les emplois émergents, les tendances sectorielles, les besoins des employeurs et les nouvelles entreprises. Les thèmes abordés sont les énergies renouvelables, la fabrication de véhicules verts, la gestion des déchets et le recyclage. Le rapport sur le bâtiment et la construction verts sera lancé en 2025.

Literacy Link South Central (LLSC) fournit des briefings et des informations à Fanshawe et à Western afin d'éclairer la programmation.

LLSC a lancé *Step up and Succeed*, une ressource pour les employeurs locaux qui embauchent des apprentis. La CPDMO et ses partenaires communautaires ont organisé Embrace Skilled Trades, un événement qui informe les PME des ressources et des soutiens disponibles pour embaucher des apprentis.



Élargir la portée des services dans la communauté

SERL, en tant que GSS, fournit des services d'emploi dans toute la région, sur 45 sites, afin de réduire la distance que les demandeurs d'emploi doivent parcourir pour accéder aux services. En outre, ils impliquent activement les employeurs au niveau du système et du programme.

SEC Oxford a mené et continue de mener de vastes campagnes multicanaux qui s'adaptent toujours aux changements économiques et à l'analyse des compétences et de la main-d'œuvre. Ils se concentrent également sur l'engagement des demandeurs d'emploi potentiels non participants et des travailleurs plus âgés.

La plateforme Work in Middlesex est la plaque tournante de la promotion des services d'emploi du comté et soutient le lancement de 2 campagnes spécifiques en 2024. La vidéo *50 Jobs in Middlesex* met en lumière les employeurs locaux et la série *Middlesex at Work* met en lumière l'emploi des jeunes dans la région.

SEC Oxford - les histoires de réussite des entreprises locales sont souvent intégrées dans nos campagnes de médias sociaux et WIO offre aux employeurs la possibilité de présenter leurs caractéristiques uniques, de se différencier de la concurrence et d'attirer des talents qui résonnent avec l'objectif et la vision de l'employeur.



Améliorer la mise en réseau des entreprises

L'amélioration de l'accès à l'internet dans les régions rurales passe par des collaborations locales. SWIFT 1.0 est désormais achevé et a dépassé ses objectifs d'extension de la connectivité internet dans les communautés rurales. *SWIFT 2.0* a été financé et poursuivra son travail dans certaines des zones les plus difficiles d'accès de la région.

Le London Small Business Centre travaille depuis des années à l'élaboration d'une liste complète des ressources disponibles pour les entrepreneurs locaux. Des efforts similaires ont été déployés à Strathroy, St. Thomas, Aylmer, Tillsonburg, Ingersoll et Woodstock.

La *Young Entrepreneurs Initiative of St. Thomas and Elgin* (Initiative des jeunes entrepreneurs de St. Thomas et d'Elgin) a élargi son réseau et collaboré avec d'autres soutiens communautaires afin d'accroître son impact sur les participants. Ce groupe offre un soutien de pair à pair et des événements éducatifs uniques qui répondent aux besoins de ses membres.

Fin 2023, LEDC a publié des rapports sur les perspectives d'emploi selon lesquels près de 40 000 travailleurs seront nécessaires pour faire face à la croissance, au changement et aux départs à la retraite dans les secteurs clés de London : Technologies de l'information, Santé, Fabrication de pointe (y compris l'agroalimentaire) et Construction entre 2023 et 2031. Ces rapports identifient le nombre de travailleurs requis par profession, la source et la composition probables des talents (nouveaux diplômés, immigrants, autres) et certaines des considérations clés auxquelles il faut prêter attention pour garantir cette offre. Ces données sont utiles, entre autres, aux personnes qui font des choix de carrière, à l'élaboration de programmes et à diverses initiatives communautaires. En 2024, plus de 1 500 personnes ont été directement informées de ces rapports, ce qui a permis d'éclairer les choix de carrière, les propositions de financement, le développement de nouveaux programmes et l'élaboration de politiques.

Population et tendances démographiques

Évolution de la population par année

En 2023, près de 800 000 personnes vivaient dans la région économique de London, selon les estimations démographiques de Statistique Canada. La région a connu une croissance de 10,4 % sur cinq ans à partir de 2019, dépassant la croissance du Canada de 6,6 % et celle de l'Ontario de 7,1 %.

Les trois comtés de la REL ont dépassé les moyennes provinciale et nationale, le comté de Middlesex étant en tête de la croissance avec 11,0 %, suivi du comté d'Oxford (10,1 %) et du comté d'Elgin (7,5 %).

Chiffres et évolution de la population par géographie, 2019-2023

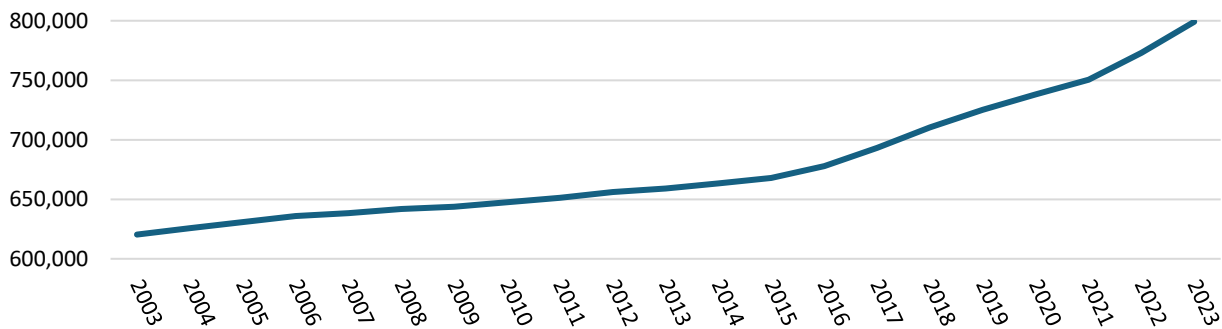
Géographie	Population 2019	Population en 2023	Variation	Pourcentage de variation
Elgin	95,356	102,354	6,998	7.3%
Oxford	121,212	133,234	12,022	9.9%
Middlesex	508,594	563,544	54,950	10.8%
REL	725,162	799,132	73,970	10.2%

Source : Statistique Canada. [Tableau 17-10-0152-01 Estimations de la population au 1er juillet, par division de recensement, limites de 2021](#)

Tendances historiques de la croissance

La population de la REL a augmenté régulièrement au cours des 20 dernières années. De 2003 à 2015, la croissance annuelle est restée modeste, inférieure à 1 %. La croissance s'est accélérée pour atteindre 1 à 2 % par an entre 2015 et 2021. En 2023, la croissance a culminé à 3,4 %, marquant la plus forte augmentation annuelle depuis deux décennies.

Population par année, 2003-2023, REL



Source : Statistique Canada. [Tableau 17-10-0152-01 Estimations de la population au 1er juillet, par division de recensement, limites de 2021](#).

Âge médian

La croissance de la population dans la région économique de London a contribué à une légère diminution de l'âge médian, qui passera de 39,8 ans en 2019 à 38,8 ans en 2023. Cette baisse est supérieure aux changements observés aux niveaux national et provincial. L'âge médian au Canada a diminué de 0,1 an, passant de 40,7 à 40,6 ans. L'âge médian de l'Ontario a diminué de 0,5 an, passant de 40,5 à 40,0 ans.

L'âge médian est un indicateur clé de la viabilité économique d'une communauté. Un âge médian plus jeune reflète souvent une main-d'œuvre active plus importante et/ou une population croissante prête à entrer sur le marché du travail, deux éléments essentiels pour une croissance et une vitalité économiques soutenues.

Population par âge

Les pyramides des âges sont un outil précieux pour comprendre la composition de la main-d'œuvre actuelle et future. Un rétrécissement de la base de la pyramide indique une baisse du taux de natalité - une tendance évidente au Canada, où les taux de fécondité ont chuté d'année en année. En 2024, le taux de fécondité atteindra 1,26 enfant par femme, soit le taux le plus bas pour la deuxième année consécutive, ce qui placera le Canada parmi les pays où le taux de fécondité est le plus bas.

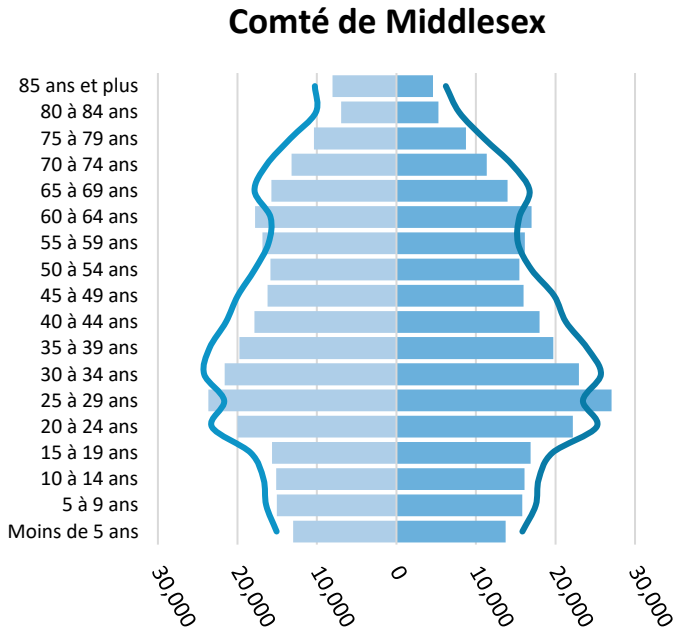
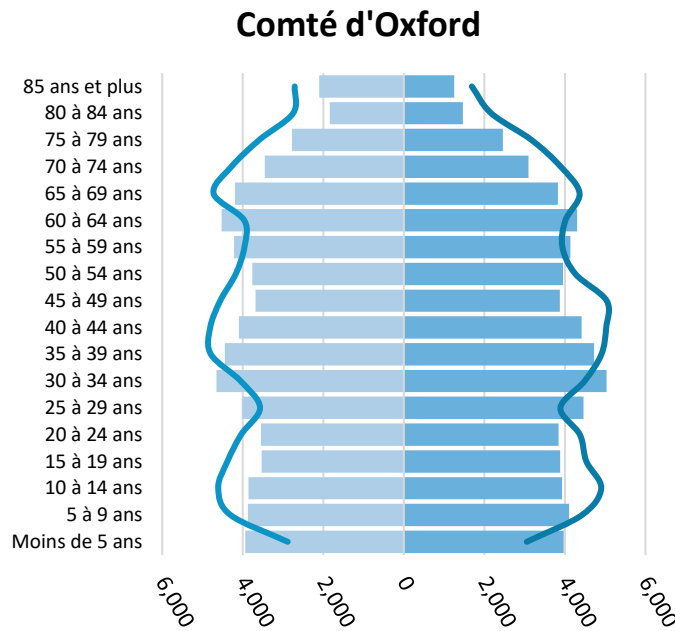
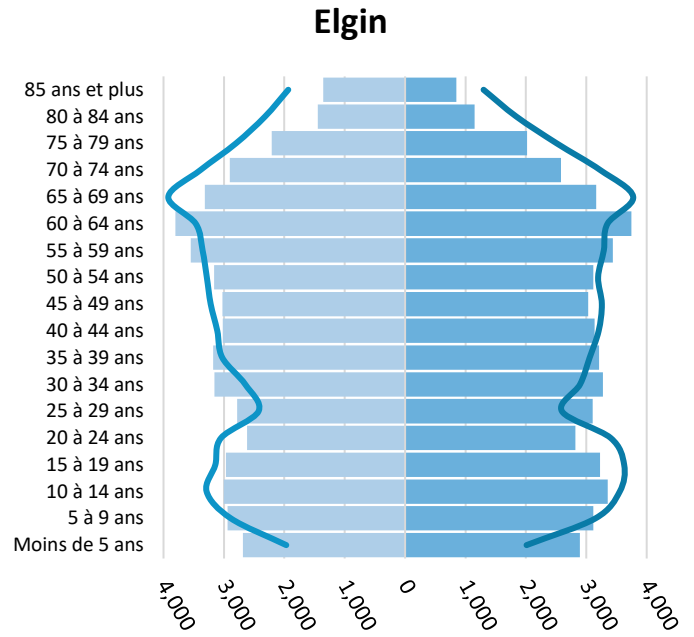
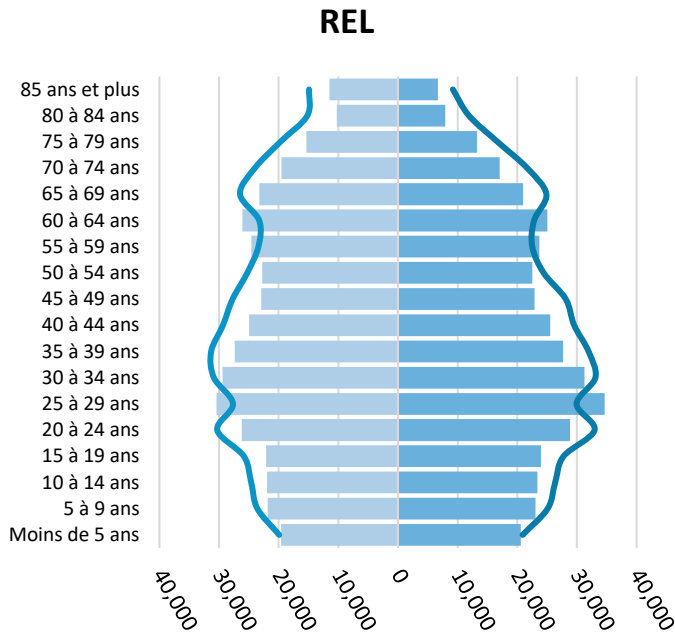
Entre 2023 et 2030, on s'attend à ce que la composition de la population de la REL ne subisse qu'un changement global minime. Toutefois, les divisions de recensement d'Elgin et d'Oxford prévoient une diminution de la cohorte des moins de 5 ans, tandis que Middlesex enregistre une modeste augmentation.

La population en âge de travailler (15-64 ans) affiche une baisse initiale suivie d'un rebond, potentiellement dû à la migration économique - les travailleurs quittant la région au début de leur carrière et y revenant plus tard. La cohorte des 20-24 ans connaît une augmentation notable, ce qui met en évidence les possibilités d'engager les jeunes travailleurs qui entrent sur le marché du travail.

Les cohortes plus âgées connaissent une croissance importante, due à l'allongement de l'espérance de vie et à l'attrait des travailleurs plus âgés ou retraités. Le comté d'Elgin se distingue par une pyramide en forme de colonne et le groupe d'âge le plus important dans la tranche des 50-64 ans, ce qui souligne le vieillissement de sa population.

En analysant ces tendances, la REL peut mieux planifier le développement de la main-d'œuvre, les services pour une population vieillissante et les stratégies pour faire face à la baisse des taux de natalité. Les pyramides des âges restent un outil essentiel pour comprendre et s'adapter à ces changements démographiques.

Pyramides des âges, 2023-2030



■ 2023 - Femmes ■ 2023 - Hommes
— 2030 - Femmes — 2030 - Hommes

Source : Tableaux démographiques. [Lightcast](#), Novembre 2024

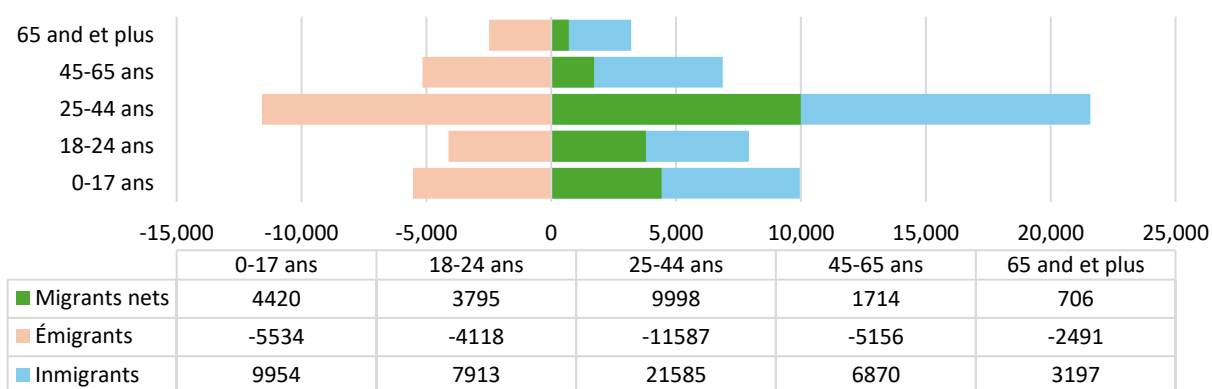
Migration

La migration est le principal moteur de la croissance démographique dans la Région Économique de London (REL). Selon les données des déclarants, la région a connu une augmentation nette de la migration de 20 633 personnes en 2022, ce qui représente 91,4 % de la variation totale de la population au cours de cette période.

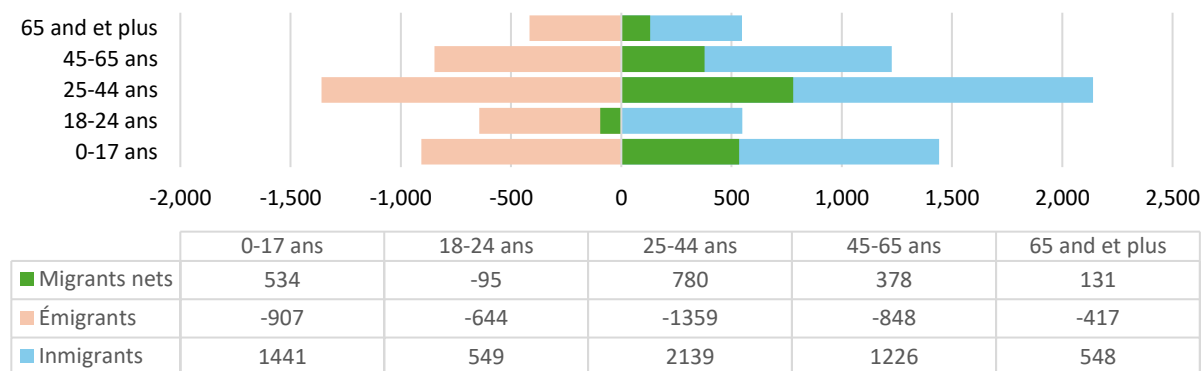
La dépendance de la croissance démographique à l'égard de la migration¹ est encore plus prononcée au niveau des divisions de recensement. À Oxford, la migration a représenté 97,6 % de la croissance démographique.

À Elgin, les gains migratoires les plus importants sont observés dans le groupe des 25-44 ans, reflétant un afflux de personnes en âge de travailler. Des augmentations modestes sont observées dans le groupe des 18-24 ans, bien que le comté d'Elgin connaisse une émigration nette dans cette cohorte

Migration pour REL 2021-2022

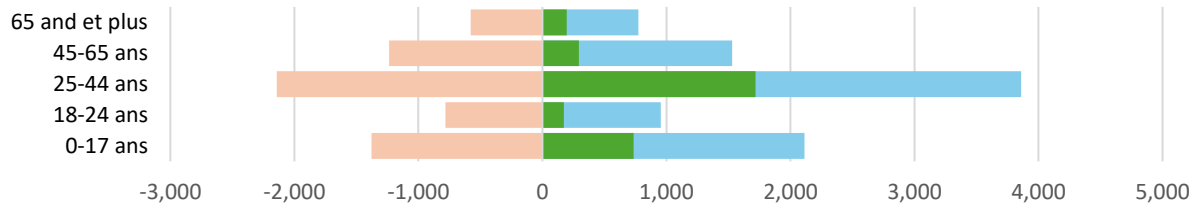


Migration pour Elgin 2021-2022



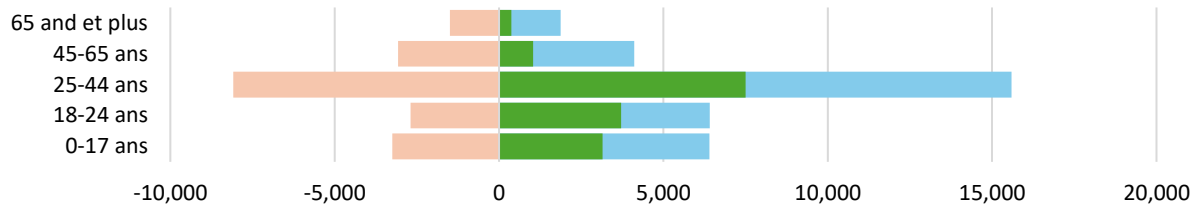
¹ La migration représente les personnes qui ont déménagé d'une autre division de recensement de la province, d'une autre province ou de l'extérieur du Canada.

Migration pour Oxford 2021-2022



	0-17 ans	18-24 ans	25-44 ans	45-65 ans	65 and et plus
■ Migrants nets	734	172	1718	295	196
■ Émigrants	-1378	-782	-2141	-1236	-577
■ Immigrants	2112	954	3859	1531	773

Migration pour Middlesex 2021-2022



	0-17 ans	18-24 ans	25-44 ans	45-65 ans	65 and et plus
■ Migrants nets	3152	3718	7500	1041	379
■ Émigrants	-3249	-2692	-8087	-3072	-1497
■ Immigrants	6401	6410	15587	4113	1876

Source : Statistique Canada : Statistique Canada. 2022. MIG : Estimations des migrations, Tableaux B, 2021-2022. Taxfiler (base de données). Programme de données sur les collectivités (distributeur). Dernière mise à jour le 30 mai 2024. Comunitydata.ca (consulté le 8 novembre 2024)

On parle de migration intérieure nette positive lorsque le nombre de personnes qui s'installent dans une région est supérieur à celui des personnes qui la quittent. Pour la RMR de London et les AR d'Ingersoll, de Tillsonburg et de Woodstock, cette tendance se traduit généralement par des mouvements à l'intérieur de l'Ontario plutôt qu'en provenance d'autres provinces. Cela suggère que la région a la possibilité d'améliorer sa reconnaissance à travers le Canada afin d'attirer plus de résidents.

Les 10 meilleurs endroits au Canada, à l'extérieur de la REL, avec un solde migratoire positif, RMR de London

	ENTRÉE	SORTIE	NET
Toronto (RMR), Ontario	7,089	3,808	3,281
Kitchener - Cambridge - Waterloo (RMR), Ontario	1,111	790	321
Hamilton (RMR), Ontario	766	549	217
Windsor (RMR), Ontario	722	537	185
Oshawa (RMR), Ontario	302	157	145
Montréal (RMR), Québec	374	241	133
Winnipeg (RMR), Manitoba	277	152	125
Guelph (RMR), Ontario	268	173	95
Saskatoon (RMR), Saskatchewan	131	56	75
Regina (RMR), Saskatchewan	99	38	61

Source : Statistique Canada : Statistique Canada. Tableau 17-10-0154-01 Migrants interprovinciaux et intraprovinciaux, selon la région métropolitaine de recensement et l'agglomération de recensement d'origine et de destination, limites de 2021

Les 10 meilleurs endroits au Canada en dehors de la REL avec une migration nette positive, AR Ingersoll, Tillsonburg, Woodstock

	ENTRÉE	SORTIE	NET
Toronto (RMR), Ontario	1,480	404	1,076
Kitchener - Cambridge - Waterloo (RMR), Ontario	1,109	359	750
Hamilton (RMR), Ontario	226	110	116
Brantford (RMR), Ontario	262	198	64
Guelph (RMR), Ontario	128	85	43
Oshawa (RMR), Ontario	43	17	26
Vancouver (RMR), Colombie-Britannique	31	18	13
Winnipeg (RMR), Manitoba	25	15	10
Regina (RMR), Saskatchewan	10	1	9
Kingston (RMR), Ontario	12	4	8

Source : Statistique Canada : Statistique Canada. Tableau 17-10-0154-01 Migrants interprovinciaux et intraprovinciaux, selon la région métropolitaine de recensement et l'agglomération de recensement d'origine et de destination, limites de 2021

On parle de migration intérieure nette négative lorsque le nombre de personnes qui quittent une région est supérieur au nombre de personnes qui s'y installent. Pour la RMR de London et les AR d'Ingersoll, de Tillsonburg et de Woodstock, cette tendance se traduit souvent par un mouvement vers les petites collectivités plutôt que vers les grandes RMR et AR, une plus grande proportion de la migration étant dirigée vers d'autres provinces. Cela souligne l'importance des petites collectivités pour les habitants de la REL.

Les 10 premiers endroits au Canada à l'extérieur de la REL pour la migration nette négative, RMR de London

	ENTRÉE	SORTIE	NET
Région en dehors des RMR et des AR, Ontario	2,402	3,345	-943
Edmonton (RMR), Alberta	198	592	-394
Ottawa - Gatineau (RMR), Ontario/Québec	378	670	-292
Calgary (RMR), Alberta	284	567	-283
Vancouver (RMR), Colombie-Britannique	307	469	-162
Halifax (RMR), Nouvelle-Écosse	155	270	-115
Région en dehors des RR et des AR, Nouveau-Brunswick	12	119	-107
Région hors des RMR et des SR, Nouvelle-Écosse	44	136	-92
Région en dehors des RMR et des AR, Alberta	54	124	-70
Fredericton (RMR), Nouveau-Brunswick	26	73	-47

Source : Statistique Canada : Statistique Canada. Tableau 17-10-0154-01 Migrants interprovinciaux et intraprovinciaux, selon la région métropolitaine de recensement et l'agglomération de recensement d'origine et de destination, limites de 2021

Les 10 premiers endroits au Canada en dehors de la REL pour la migration nette négative, AR Ingersoll, Tillsonburg, Woodstock

	ENTRÉE	SORTIE	NET
Région en dehors des RMR et des AR, Ontario	902	1,179	-277
Région en dehors des RMR et des AR, Nouveau-Brunswick	7	87	-80
Région hors des RMR et des AR, Nouvelle-Écosse	20	80	-60
Région en dehors des RMR et des AR, Alberta	7	56	-49
Chatham-Kent (AR), Ontario	39	76	-37
Calgary (RMR), Alberta	25	59	-34
Grand Sudbury (RMR), Ontario	3	31	-28
Moncton (RMR), Nouveau-Brunswick	3	26	-23
Norfolk (AR), Ontario	258	281	-23
Région en dehors des RMR et des AR, Terre-Neuve-et-Labrador	4	25	-21

Source : Statistique Canada : Statistique Canada. Tableau 17-10-0154-01 Migrants interprovinciaux et intraprovinciaux, selon la région métropolitaine de recensement et l'agglomération de recensement d'origine et de destination, limites de 2021

Les tendances migratoires soulignent l'importance d'attirer et de retenir les individus, en particulier dans les groupes clés en âge de travailler. Il est essentiel de comprendre cette dynamique pour planifier le développement de la main-d'œuvre, le logement et les services communautaires.

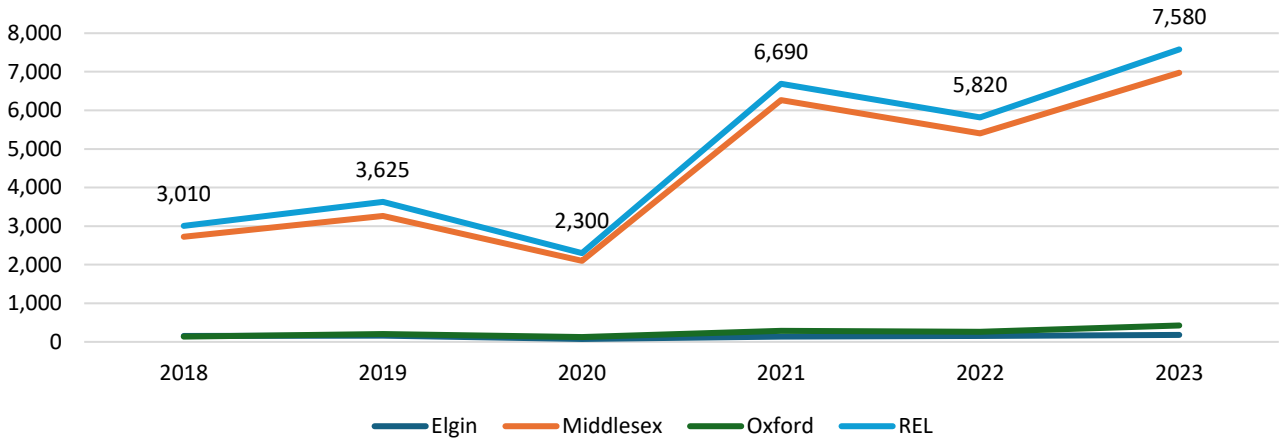
Immigration - Résidents permanents

Les migrations vers la Région Économique de London (REL) comprennent à la fois les mouvements intérieurs au Canada et l'immigration de résidents permanents (RP) en provenance de l'extérieur du pays.

L'immigration directe dans la région a augmenté ces dernières années, représentant 25,8 % de la migration totale en 2022. Ce chiffre comprend les personnes qui désignent la région comme leur destination d'établissement prévue à leur arrivée au Canada.

L'immigration directe est la plus répandue dans le Middlesex, où elle représente 30,8 % de la migration totale en 2022, en grande partie à cause de London, une grande ville canadienne qui attire les nouveaux arrivants. À Elgin, l'immigration représente 8,2 % de la migration, reflétant une part plus faible d'arrivées internationales. De même, à Oxford, l'immigration représente 8,3 % des migrations, ce qui met en évidence une croissance démographique davantage axée sur le plan intérieur.

Admission des résident permanent en fonction de leur destination, par géographie, 2018-2023



Source : IRCC : IRCC, Canada - Admissions de résidents permanents par division de recensement de la destination prévue, par groupe d'âge et par sexe, 1998 - 2023, Programme de données sur les collectivités (distributeur). Dernière mise à jour le 5 décembre 2024. Comunitydata.ca (consulté le 23 décembre 2024)

Le rôle croissant de l'immigration directe, en particulier dans le Middlesex et plus spécifiquement à London, souligne le fort attrait de la région pour les nouveaux arrivants. En revanche, la part plus faible de l'immigration dans les régions d'Elgin et d'Oxford AR laisse entrevoir des possibilités de renforcer leur attrait pour les immigrants.

En ce qui concerne l'avenir, les changements apportés à l'objectif d'admission des immigrants au Canada à partir de 2025 pourraient avoir un impact significatif sur le nombre d'immigrants s'établissant dans la région. Une diminution potentielle des admissions pourrait affecter la capacité de Middlesex à soutenir sa croissance actuelle et poser davantage de défis pour les comtés d'Elgin et d'Oxford dans l'attraction de nouveaux arrivants.

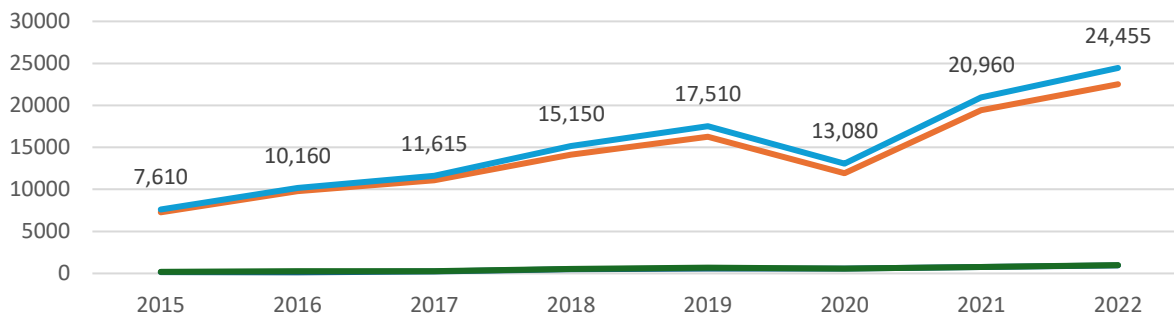
Immigration - Résidents temporaires

Les migrants temporaires, bien qu'ils ne soient pas inclus dans les chiffres de la migration des déclarants, ont un impact significatif sur la Région Économique de London (REL). Les résidents temporaires (RT) arrivent dans

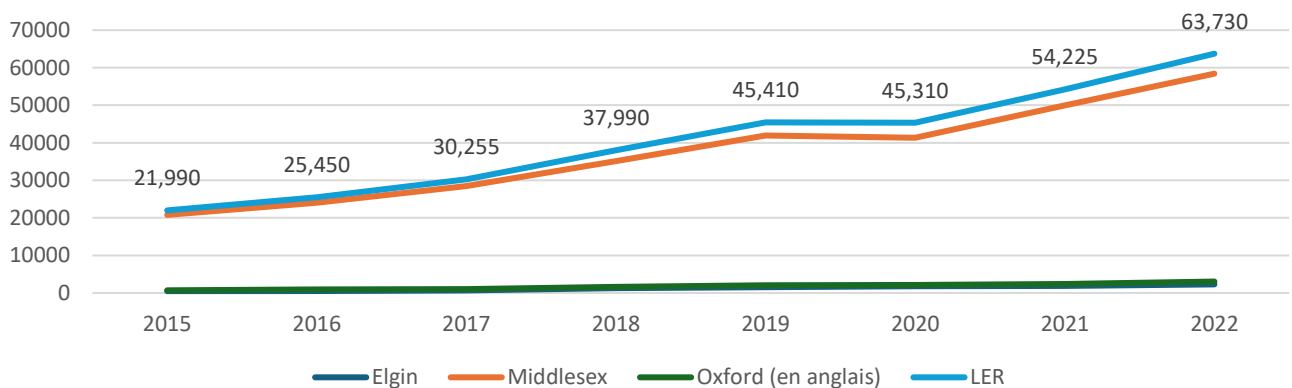
le cadre de divers programmes, notamment le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), qui vise à remédier aux pénuries de main-d'œuvre, le Programme de mobilité internationale (PMI), qui autorise les travailleurs temporaires avec moins de restrictions, et les Permis d'études, qui sont accordés aux personnes qui viennent étudier et qui peuvent ensuite demander un permis de travail.

Le nombre de permis RT accordés dans la région a régulièrement augmenté, principalement dans le comté de Middlesex, en particulier dans la ville de London. En 2022, le nombre total de résidents temporaires dans le cadre de ces programmes a atteint 24 455. Les résidents temporaires jouent un rôle essentiel dans la main-d'œuvre et les établissements d'enseignement de la région, en particulier dans le comté de Middlesex, soulignant leur importance croissante pour l'économie locale et le paysage démographique.

Résidents temporaires par année de permis, par géographie, 2015-2022



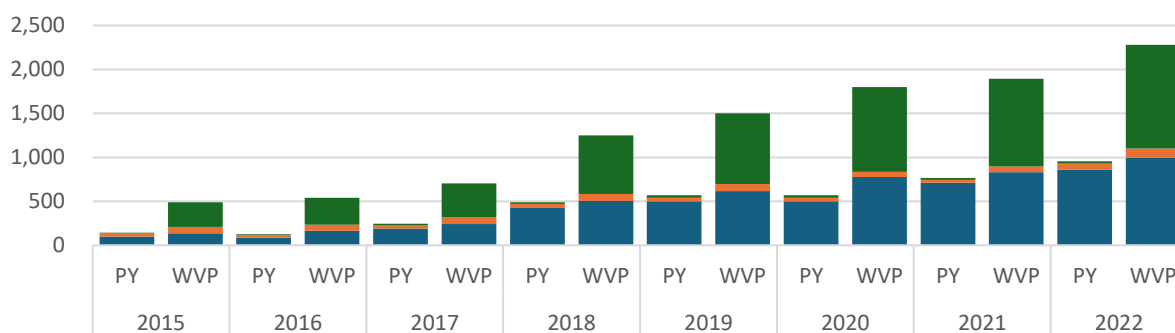
Résidents temporaires titulaires d'un permis valide, par géographie, 2015-2022



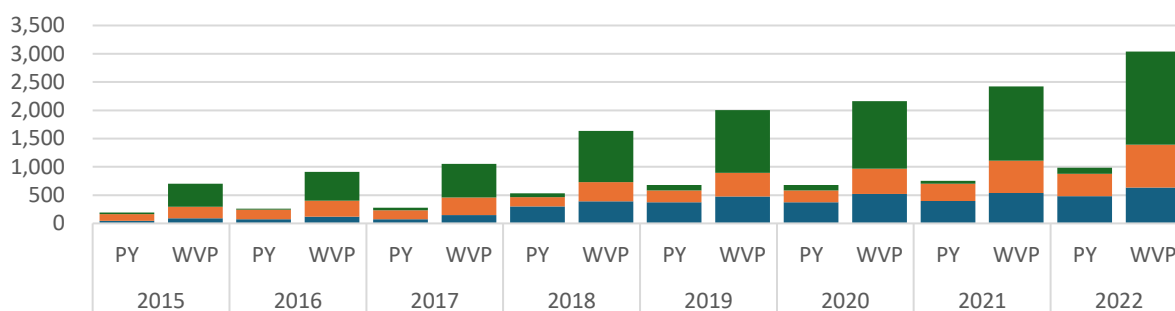
Source : IRCC : IRCC, IRCC Tableaux d'admission des résidents temporaires, divisions et subdivisions de recensement, 2015 à octobre 2023, Programme de données communautaires (distributeur). Dernière mise à jour le 30 septembre 2024. Communitydata.ca (consulté le 27 décembre 2024).

Il convient également de noter que certains résidents temporaires (RT) reçoivent des visas pour plus d'un an. Dans le cas des permis d'études, des permis de travail ultérieurs peuvent également être accordés dans le cadre du programme, ce qui augmentera considérablement le nombre de RT résidant dans la région économique de London (REL), qui atteindra 63 730 personnes en 2022.

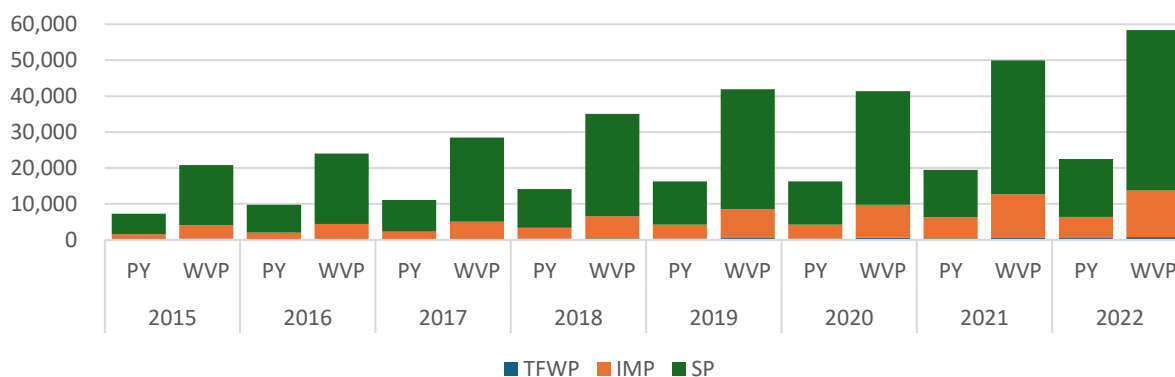
Résidents temporaires par année d'obtention du permis et avec un permis valide, Elgin, 2015-2022



Résidents temporaires par année de permis et avec un permis valide, Oxford, 2015-2022



Résidents temporaires par année de permis et avec un permis valide, Middlesex, 2015-2022



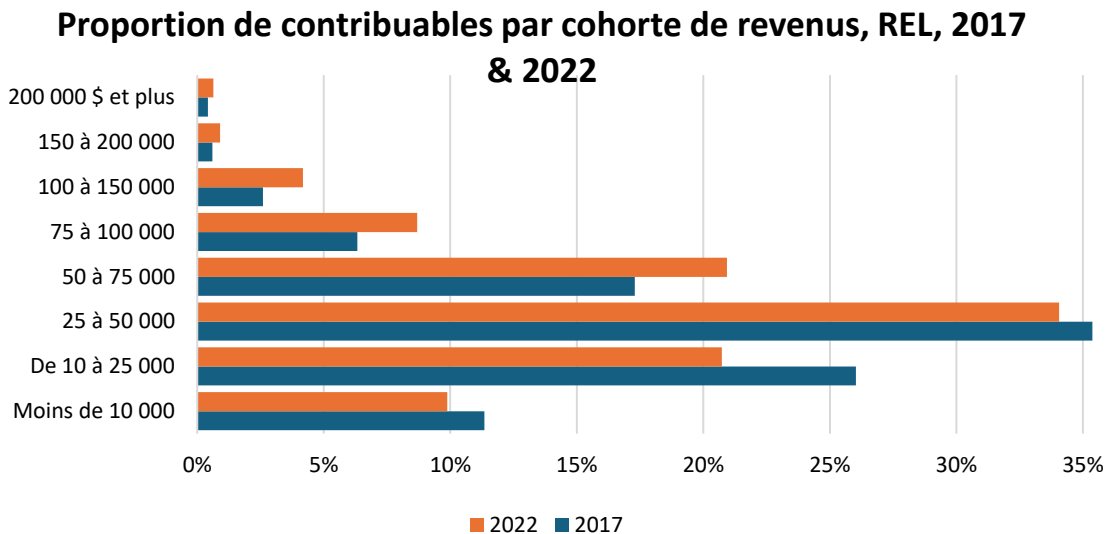
Source : IRCC : IRCC, Tableaux d'admission des résidents temporaires d'IRCC, divisions et subdivisions de recensement, 2015 à octobre 2023, Programme de données communautaires (distributeur). Dernière mise à jour le 30 septembre 2024. Communitydata.ca (consulté le 27 décembre 2024).

La composition des résidents temporaires par programme varie d'une division de recensement (DR) à l'autre au sein de REL. Dans la AR d'Elgin, les RT sont généralement issus du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET). La AR d'Oxford compte des RT issus à la fois du programme de mobilité internationale (PMI) et du PTET. Dans le comté de Middlesex, il y a comparativement moins de RT issus du PTET et de la PMI,

mais une représentation importante et en constante augmentation du programme de permis d'études (PE), y compris des permis de travail de troisième cycle.

En 2024, le gouvernement fédéral a apporté d'importantes modifications aux programmes d'immigration de résidents temporaires dans tous les domaines. Ces changements devraient entraîner des répercussions notables sur la participation de la population active, ainsi que sur les secteurs de la vente au détail, qui pourraient voir leur demande diminuer en conséquence.

Tendances des revenus



Source : Statistique Canada : Statistique Canada. I-07 : Déclarants et personnes à charge ayant un revenu, selon le revenu après impôt, le sexe et les groupes d'âge, 2022. Déclarants (base de données). Programme de données sur les collectivités (distributeur). Dernière mise à jour le 16 août 2024. Comunitydata.ca (consulté le 10 décembre 2024)

Entre 2017 et 2022, le nombre de déclarants dans la Région Économique de London (REL) a augmenté de 59 180 personnes (12 %), pour atteindre un total de 570 870 déclarants. Une analyse de la composition des déclarants révèle que la proportion de déclarants dans les cohortes de revenus de 50 000 \$ et moins a diminué, tandis que la proportion de ceux dans les cohortes de revenus supérieurs à 50 000 \$ a augmenté. Malgré cette évolution, la cohorte de revenus la plus importante, qui représente 34 % de l'ensemble des déclarants, se situe toujours dans la tranche des 25 000 à 50 000 dollars. La tranche de revenus la plus élevée, 150 000 \$ et plus, ne représente que 1,5 % de l'ensemble des contribuables de la région.

Entre 2017 et 2022, le revenu médian dans la région a augmenté de 17 %, passant de 33 260 \$ à 38 830 \$. Cependant, toutes les collectivités de la région sont en retard par rapport à l'augmentation de 21 % du revenu médian observée dans l'ensemble du Canada au cours de la même période. Seul Oxford avait un revenu médian en 2022 supérieur à la moyenne nationale, même si Elgin, Oxford et Middlesex avaient un revenu médian plus élevé en 2017.

L'augmentation du revenu médian dans la région a légèrement dépassé l'inflation. Toutes les divisions de recensement de la REL ont vu leur revenu médian augmenter, Elgin enregistrant la plus forte hausse, tandis

que la ville de London a connu la plus faible variation et continue d'avoir le revenu médian le plus bas de la région.

Revenu médian total après impôts, par géographie, 2017 - 2022

	2017	2022	Variation (\$)	Variation (%)
Canada	\$32,420	\$39,090	\$6,670	21%
REL	\$33,260	\$38,830	\$5,570	17%
Elgin	\$32,460	\$38,970	\$6,510	20%
Middlesex	\$33,000	\$38,310	\$5,310	16%
London	\$32,320	\$37,310	\$4,990	15%
Oxford	\$34,810	\$40,680	\$5,870	17%

Source : Tableau I-7C - Données individuelles - Déclarants et personnes à charge avec revenu par revenu après impôt. Déclarants (base de données). Community Data Program (distributeur). Dernière mise à jour le 16 août 2024. Comunitydata.ca (con).

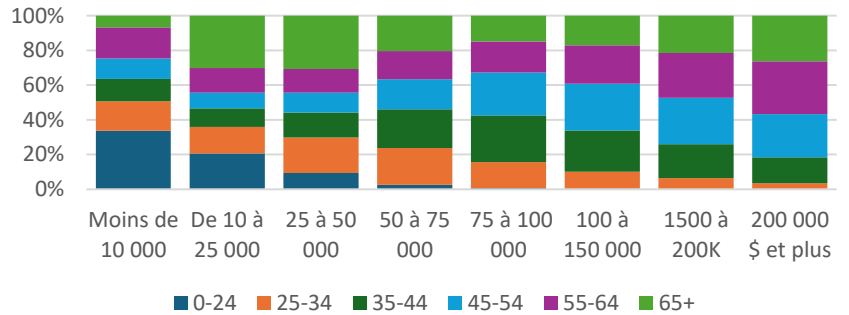
L'examen des déclarants par âge révèle quelques tendances intéressantes. La plus grande cohorte de déclarants se situe dans le groupe des 65 ans et plus, qui représente 24,0 % du total de la région. Cette cohorte s'étend à toutes les tranches de revenus, mais elle est particulièrement dominante dans la tranche des 200 000 \$ et plus, où elle représente 46,6 % des déclarants.

Nombre de déclarants, REL, 2022

Âge	Déclarants et personnes à charge
0-24	64,870
25-34	103,120
35-44	94,540
45-54	81,230
55-64	88,890
65+	138,220
Tous les âges	570,870

Source : Tableau I-7C - Données individuelles - Déclarants et personnes à charge avec revenu par revenu après impôt, 2022, 2017. Déclarants (base de données). Programme de données communautaires (distributeur). Dernière mise à jour le 16 août 2024. Comunitydata.ca (consulté le 10 décembre 2024)

Proportion de la tranche de revenu par groupe d'âge, REL 2022



Par ailleurs, la cohorte des moins de 24 ans est principalement représentée dans les tranches de revenus inférieures, 94 % de ce groupe d'âge gagnant moins de 50 000 dollars. Les cohortes des 25 à 34 ans et des 45 à 54 ans affichent une augmentation constante de leur représentation dans toutes les tranches de revenus.

Au niveau de l'agglomération de recensement, une diminution du nombre de déclarants gagnant moins de 25 000 \$ est observée à Elgin, Oxford et Middlesex (à l'exclusion de la ville de London). La ville de London a connu une légère augmentation du nombre de déclarants dans la catégorie des moins de 10 000 dollars, tandis que la cohorte des 10 000 à 25 000 dollars a connu une diminution. La ville de London a connu la plus forte croissance du nombre total de déclarants, avec une augmentation de 12 %, soit une croissance légèrement supérieure à celle des comtés.

Bien qu'Elgin et la ville de London aient connu une diminution de la proportion de déclarants dont le revenu se situe entre 10 000 et 25 000 dollars, cette proportion reste supérieure à la moyenne nationale. Par rapport

au Canada, les trois AR et la ville de London ont une proportion plus faible de personnes gagnant plus de 150 000 \$.

Déclarants par cohorte de revenus, par géographie, 2017-2022

Elgin					Oxford				
\$	2022	% du total	Évolution 2017-2022	LQ Can=1.0	\$	2022	% du total	Évolution 2017-2022	LQ Can=1.0
Moins de 10 000	6,660	8.6%	-10%	0.85	Moins de 10 000	7,780	7.8%	-7%	0.77
De 10 à 25 000	16,200	21.0%	-15%	1.02	De 10 à 25 000	19,430	19.4%	-15%	0.94
25 à 50 000	27,500	35.6%	5%	1.09	25 à 50 000	36,020	35.9%	4%	1.10
50 à 75 000	17,050	22.1%	41%	1.10	50 à 75 000	23,380	23.3%	37%	1.16
75 à 100 000	6,610	8.6%	72%	0.92	75 à 100 000	8,780	8.8%	63%	0.94
100 à 150 000	2,520	3.3%	108%	0.64	100 à 150 000	3,660	3.7%	95%	0.71
150 à 200 000	450	0.6%	88%	0.48	150 à 200 000	700	0.7%	67%	0.57
\$200,000+	300	0.4%	100%	0.41	\$200,000+	470	0.5%	88%	0.49
Total	77,290		10%		Total	100,220		10%	

Comté de Middlesex					Ville de London				
\$	2022	% du total	Évolution 2017-2022	LQ Can=1.0	\$	2022	% du total	Évolution 2017-2022	LQ Can=1.0
Moins de 10 000	4,880	8.0%	-12%	0.79	Moins de 10 000	37,000	11.2%	1%	1.10
De 10 à 25 000	10,770	17.6%	-16%	0.86	De 10 à 25 000	71,620	21.6%	-8%	1.05
25 à 50 000	19,510	31.9%	2%	0.98	25 à 50 000	110,900	33.5%	10%	1.03
50 à 75 000	14,260	23.3%	31%	1.16	50 à 75 000	64,500	19.5%	34%	0.97
75 à 100 000	6,960	11.4%	60%	1.23	75 à 100 000	27,140	8.2%	45%	0.88
100 à 150 000	3,470	5.7%	101%	1.11	100 à 150 000	14,100	4.3%	67%	0.83
150 à 200 000	720	1.2%	85%	0.96	150 à 200 000	3,240	1.0%	63%	0.80
\$200,000+	530	0.9%	83%	0.91	\$200,000+	2,360	0.7%	58%	0.75
Total	61,100		11%		Total	330,860		12%	

Source : Tableau I-7C - Données individuelles - Déclarants et personnes à charge avec revenu par revenu après impôt, 2022, 2017. Déclarants (base de données). Programme de données communautaires (distributeur). Dernière mise à jour le 16 août 2024. Communitydata.ca (consulté le 10 décembre 2024)

Tendances de la main-d'œuvre

La population active est définie comme la population légalement autorisée à travailler. Au Canada, il s'agit des personnes âgées de plus de 15 ans. Les personnes qui recherchent activement un emploi ou qui sont actuellement employées sont considérées comme faisant partie de la population active. Après l'âge de 65 ans, les personnes éligibles peuvent commencer à percevoir leur pension canadienne, et certaines choisissent de prendre leur retraite et de quitter le marché du travail. Cependant, elles sont toujours incluses dans les chiffres de la population active (15+).

Statistiques annuelles sur les ressources en main-d'œuvre pour la REL, 2024

Caractéristiques de la population active	2024	Variation sur 1 an	Variation sur 5 ans
Population de 15 ans et plus	661,600	3.9%	11.6%
Population active	429,700	3.8%	18.3%
Emploi	402,800	2.9%	17.2%
Chômage	26,900	20.6%	19.6%
Pas dans la population active	232,000	4.0%	1.1%
Taux de chômage	6.3%	0.90	0.90
Taux de participation	64.9%	-0.10	3.60
Taux d'emploi	60.9%	-0.60	2.90

Source : Statistique Canada : Statistique Canada. [Tableau 14-10-0393-01 Caractéristiques de la population active, annuel](#)

Selon l'enquête annuelle sur la population active de Statistique Canada, le nombre de personnes faisant partie de la main-d'œuvre de la REL a augmenté de 3,8 %, passant de 413 800 en 2023 à 429 700 en 2024. Toutefois, la croissance de la population des 15 ans et plus a dépassé celle de la main-d'œuvre, ce qui a entraîné une baisse de 0,1 % du taux d'activité. Au cours des cinq dernières années, la main-d'œuvre a augmenté de 18,3 %, passant de 363 300 en 2019. Au cours de cette même période, la population des 15 ans et plus a augmenté de 11,6 % et le taux de participation a chuté de 3,6 points de pourcentage. Ce déclin à long terme suggère que moins de personnes recherchent activement un emploi, peut-être en raison du vieillissement de la population ou d'un changement d'attitude à l'égard du travail, certaines personnes choisissant de prendre leur retraite plus tôt ou de rester en dehors de la main-d'œuvre.

Le taux de chômage a augmenté de 0,9 point de pourcentage, passant de 5,4 % en 2023 à 6,3 % en 2024. Il s'agit d'une hausse notable, surtout si l'on considère l'augmentation de la main-d'œuvre et de l'emploi. Le fait que davantage de personnes cherchent du travail mais n'en trouvent pas peut indiquer un resserrement du marché du travail ou une inadéquation entre les emplois disponibles et les compétences des demandeurs d'emploi.

L'emploi a augmenté de 2,9 % entre 2023 et 2024, ce qui est légèrement inférieur à l'augmentation de 3,8 % de la main-d'œuvre. Cela suggère que si davantage de personnes entrent sur le marché du travail, la croissance de l'emploi ne suit pas le même rythme. Cela pourrait indiquer des difficultés dans la création d'emplois ou un nombre plus élevé de personnes entrant sur le marché du travail qui ne sont pas en mesure de trouver un emploi.

Le nombre de personnes ne faisant pas partie de la population active a augmenté de 4,0 % en 2024, avec un total de 232 000 personnes ne faisant pas partie de la population active. Bien qu'il s'agisse d'une

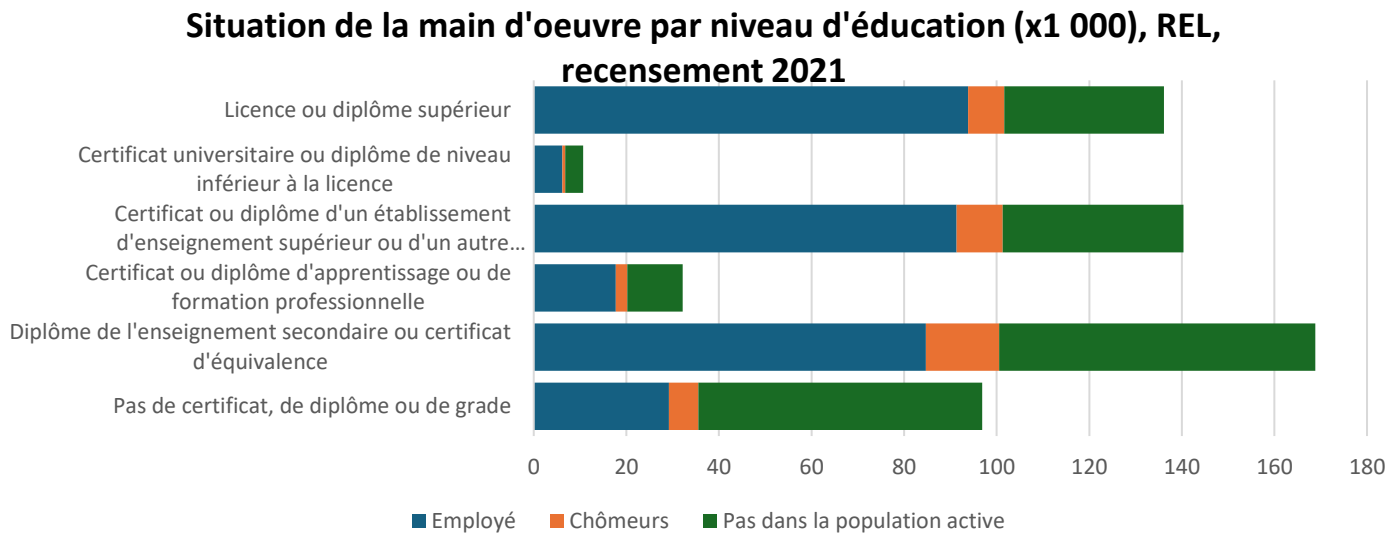
augmentation relativement faible, elle est remarquable car elle suggère que certaines personnes pourraient quitter la population active, peut-être en raison de la retraite, du découragement lié à l'impossibilité de trouver un emploi, ou d'autres facteurs.

Ces tendances peuvent indiquer la nécessité de stratégies ciblées pour améliorer la création d'emplois et réduire les obstacles à l'emploi, en particulier au fur et à mesure que la population augmente et vieillit.

L'éducation

Le niveau d'éducation a un impact évident sur la situation de la main-d'œuvre dans la REL. Les personnes titulaires d'un diplôme d'études secondaires ou d'un diplôme équivalent représentent la cohorte la plus importante de la région, soit 29 % de la population des 15 ans et plus. Toutefois, c'est également dans ce groupe que l'on trouve la plus forte proportion de personnes ne participant pas au marché du travail, avec 40,4 % (soit 68 285 personnes) qui ne travaillent pas ou ne cherchent pas d'emploi.

Source : Statistique Canada. [Tableau : 98-10-0400-01 Situation d'activité selon le niveau de scolarité le plus élevé :](#)



Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement

D'autre part, les personnes titulaires d'une licence ou d'un diplôme supérieur sont les plus susceptibles de faire partie de la population active, avec un taux de participation de 74,6 %. Les diplômés de l'enseignement supérieur suivent de près, avec un taux d'activité de 72,2 %.

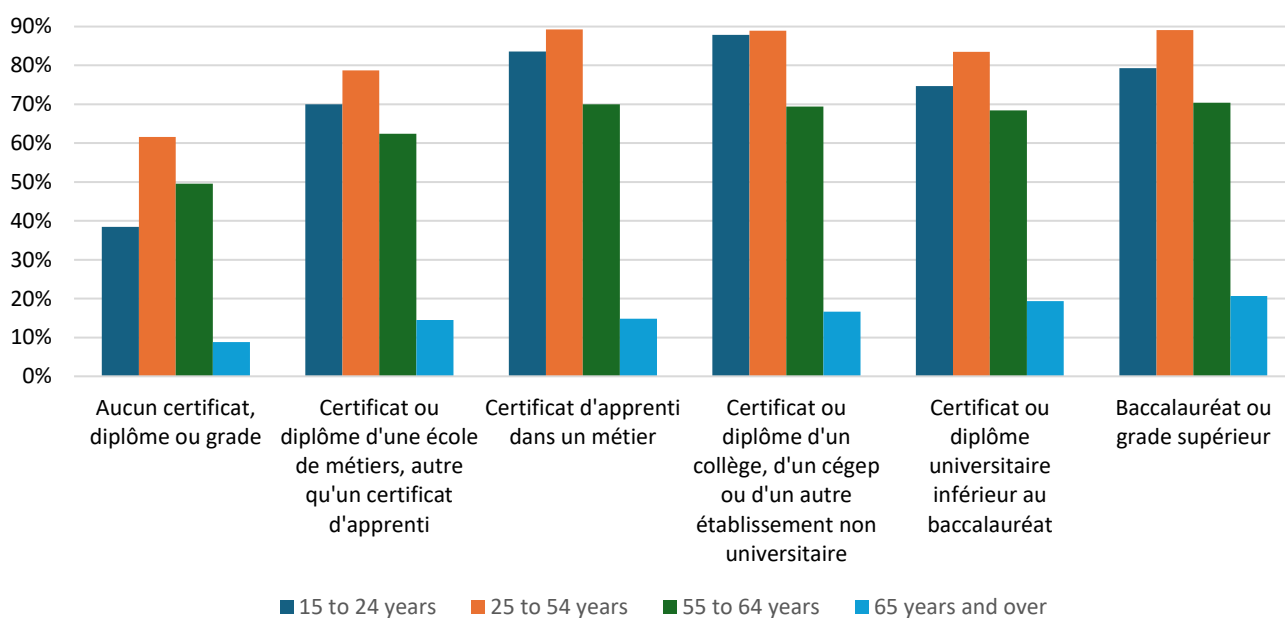
Lorsque l'on examine les cohortes des 25 à 54 ans et des 55 à 65 ans, les taux de participation des personnes ayant suivi un apprentissage, obtenu un diplôme d'un établissement d'enseignement supérieur ou d'une université convergent, ce qui indique une participation similaire au marché du travail dans ces groupes d'éducation. Toutefois, dans la cohorte des 65 ans et plus, les diplômés universitaires ont le taux de participation le plus élevé, tandis que les apprentis ont le taux de participation le plus faible parmi les trois groupes.

Caractéristiques de la main-d'œuvre par niveau d'éducation, région économique de London, recensement 2021

Niveau d'éducation	REL				Canada	
	Main d'oeuvre	Dans la population active	Taux de participation	Taux de chômage	Taux de participation	Taux de chômage
Pas de certificat, de diplôme ou de licence	96,835	35,555	36.7%	17.8%	36.3%	16.8%
Diplôme d'études secondaires ou certificat d'équivalence	168,840	100,555	59.6%	15.8%	59.5%	14.3%
Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de formation professionnelle	32,140	20,220	62.9%	12.3%	68.3%	9.1%
Certificat ou diplôme d'un établissement d'enseignement supérieur	140,375	101,310	72.2%	9.9%	71.1%	9.0%
Certificat universitaire ou diplôme de niveau inférieur à la licence	10,700	6,810	63.6%	9.5%	67.2%	8.9%
Licence ou diplôme supérieur	136,175	101,630	74.6%	7.7%	77.3%	6.7%
Total	585,075	366,085	62.6%	11.8%	63.7%	10.3%

Source : Statistique Canada : Statistique Canada. [Tableau 98-10-0400-01 Situation d'activité selon le niveau de scolarité le plus élevé : Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement](#)

Taux de participation par cohorte d'âge, REL, recensement 2021



Source : Statistique Canada : Statistique Canada. [Tableau 98-10-0400-01 Situation d'activité selon le niveau de scolarité le plus élevé : Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement](#)

Répartition des effectifs par caractéristiques démographiques

Groupe d'âge

Entre 2019 et 2023, la population active de la Région économique de London (REL) a augmenté de 10,2 %. La croissance la plus importante a été observée dans la population active plus âgée (65 ans et plus, croissance de 14,8 %) et dans la population active principale (25 à 54 ans, croissance de 14,1 %). La croissance de la population a été menée par Middlesex (avec une augmentation de 10,8 %), suivi par Oxford (avec une augmentation de 9,9 %), tandis qu'Elgin a connu la croissance la plus faible (7,3 %).

Dans l'ensemble, la composition par âge de la main-d'œuvre dans la REL reflète celle du Canada, bien que la REL ait une main-d'œuvre jeune plus importante (avec un indice de 1,06). En ce qui concerne les travailleurs plus âgés, 21,8 % de la main-d'œuvre de la région est âgée de 65 ans ou plus, ce qui est légèrement inférieur à la proportion canadienne (indice 0,98). Cependant, Elgin (indice 1,11) et Oxford (indice 1,01) ont des proportions plus élevées de travailleurs âgés par rapport à la moyenne nationale.

Main-d'œuvre par cohorte d'âge et région, LER, 2019-2023

	Cohorte d'âge	2023 Main d'oeuvre	Variation en % 2019-2023	% de la main d'œuvre CDN	Index CAN=1.0	% de la main d'œuvre REL
Elgin	15 à 24 ans	11,629	3.5%	13.8%	0.96	1.7%
	25 à 54 ans	37,204	7.0%	44.1%	0.92	5.6%
	55 à 64 ans	14,532	3.5%	17.2%	1.12	2.2%
	65 ans +	20,993	15.9%	24.9%	1.11	3.1%
	Total	84,358	7.3%			12.6%
Oxford	15 à 24 ans	14,112	3.4%	14.4%	1.01	2.1%
	25 à 54 ans	44,995	12.3%	45.9%	0.96	6.7%
	55 à 64 ans	16,730	0.6%	17.1%	1.11	2.5%
	65 ans +	22,179	15.0%	22.6%	1.01	3.3%
	Total	98,016	9.9%			14.7%
Middlesex	15 à 24 ans	74,670	5.9%	15.7%	1.10	11.2%
	25 à 54 ans	234,049	15.7%	49.3%	1.03	35.0%
	55 à 64 ans	67,740	0.3%	14.3%	0.92	10.1%
	65 ans +	98,290	14.5%	20.7%	0.93	14.7%
	Total	474,749	10.8%			71.0%
REL	15 à 24 ans	101,110	5.2%	15.1%	1.06	15.1%
	25 à 54 ans	322,364	14.1%	48.2%	1.01	48.2%
	55 à 64 ans	99,461	0.8%	14.9%	0.96	14.9%
	65 ans +	145,739	14.8%	21.8%	0.98	21.8%
	Total	668,674	10.2%			

Source: Statistique Canada. [Tableau 17-10-0152-01 Estimations de la population au 1er juillet, par division de recensement, limites 2021](#)

Caractéristiques de la main-d'œuvre par groupe d'âge, région économique de London, recensement 2021

Cohorte d'âge	REL				Canada	
	2021 Main d'oeuvre	Dans la population active	Taux de participation	Taux de chômage	Taux de participation	Taux de chômage
15 à 24 ans	86,930	54,225	62.0%	22.6%	60.3%	19.5%
25 à 54 ans	273,780	230,085	84.0%	9.8%	85.6%	8.3%
55 à 64 ans	97,095	62,935	65.0%	9.7%	66.1%	9.6%
65 ans et plus	127,275	18,840	15.0%	12.0%	15.8%	13.5%
Total	585,075	366,085	62.6%	11.8%	63.7%	10.3%

Source : Statistique Canada. [Tableau 98-10-0400-01 Situation d'activité selon le niveau de scolarité le plus élevé : Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement](#)

Genre

À l'instar du Canada, la région économique de London (REL) compte une proportion légèrement plus élevée de femmes que d'hommes au sein de la population active. Entre 2019 et 2023, la population active masculine (hommes+) a augmenté de 11,6 %, dépassant la population active féminine (femmes+), qui a augmenté de 9,7 %. Cette croissance a contribué à combler l'écart entre les hommes et les femmes au sein de la main-d'œuvre de la région. Dans l'ensemble, la proportion de femmes dans la main-d'œuvre de la REL est légèrement supérieure à celle du Canada, avec un indice de 1,01.

	Genre	Main d'oeuvre 2023	Variation en % 2019-2023	% de la main d'oeuvre CDN	Index	% de la main-d'oeuvre de la REL
					CAN=1.0	
Elgin	Hommes +	41,878	8.5%	49.6%	0.99	6.26%
	Femmes +	42,480	7.4%	50.4%	1.01	6.35%
Oxford	Hommes +	54,728	10.3%	49.9%	1.00	8.18%
	Femmes +	54,839	9.0%	50.1%	1.00	8.20%
Middlesex	Hommes +	235,272	12.5%	49.6%	0.99	35.18%
	Femmes +	239,477	10.3%	50.4%	1.01	35.81%
REL	Hommes +	331,878	11.6%	49.6%	0.99	49.63%
	Femmes +	336,796	9.7%	50.4%	1.01	50.37%

Source : Statistique Canada. [Tableau 17-10-0152-01 Estimations de la population au 1er juillet, par division de recensement, limites de 2021.](#)

Bien que les femmes représentent 50,4 % de la main-d'œuvre de la région, seulement 58 % d'entre elles faisaient partie de la population active en 2021, ce qui est légèrement inférieur au taux canadien de 59,4 %.

En outre, le taux de chômage des femmes dans la REL était de 13 %, plus élevé que le taux de chômage global de la région (11,8 %). En revanche, le taux de participation de la main-d'œuvre masculine était de 67,4 % et le taux de chômage de 10,8 %.

Statistiques de la population active par genre, LER, Recensement 2021

Genre	REL				Canada	
	Main d'oeuvre 2021	Dans la population active	Taux de participation	Taux de chômage	Taux de participation	Taux de chômage
Hommes +	285,305	192,290	67.4%	10.8%	67.7%	9.9%
Femmes +	299,780	173,785	58.0%	13.0%	59.8%	10.7%
Total	585,075	366,085	62.6%	11.8%	63.7%	10.3%

Source : Statistique Canada : Statistique Canada. [Tableau 98-10-0400-01 Situation d'activité selon le niveau de scolarité le plus élevé : Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement](#)

Groupes de population

Certains groupes de population ont été identifiés comme prioritaires pour le soutien à l'intégration de la main-d'œuvre par la province ou la région. Bien que d'autres groupes puissent être considérés comme prioritaires par des partenaires de services spécifiques, ils ne sont pas inclus dans cet aperçu. Il est important de noter qu'il peut y avoir des chevauchements entre ces groupes de population. Par conséquent, les chiffres présentés ne peuvent être additionnés et doivent être évalués indépendamment les uns des autres.

	Groupe de population	Main d'oeuvre 2021	Variation en % 2016-2021	% de la main-d'oeuvre du comté	Indice	% de la main-d'oeuvre de la REL
					CAN=1.0	
Elgin	Autochtones ²	1,610	5.6%	2.1%	0.49	0.3%
	Racialisés ³	3,220	80.9%	4.2%	0.17	0.6%
	Immigrants ⁴	10,920	72.5%	14.3%	0.58	1.9%
	Nouveaux arrivants ⁵	615	38.2%	0.8%	0.24	0.1%
	Francophones ⁶	1130	24.2%	1.5%	0.07	0.2%
Oxford	Autochtones	2,190	42.2%	2.2%	0.52	0.4%
	Racialisés	6,720	160.5%	6.8%	0.28	1.1%
	Immigrants	13,665	130.1%	13.9%	0.52	2.3%
	Nouveaux arrivants	1,140	192.3%	1.2%	0.35	0.2%
	Francophones	1,425	18.8%	1.5%	0.07	0.2%
Middlesex	Autochtones	9,745	17.3%	2.4%	0.55	1.7%
	Racialisés	94,105	60.0%	22.9%	0.93	16.1%
	Immigrants	110,805	79.6%	27.0%	1.01	18.9%
	Nouveaux arrivants	14,750	62.0%	3.6%	1.09	2.5%
	Francophones	8,635	14.4%	2.1%	0.09	1.5%
REL	Autochtones	13,545	19.1%	2.3%	0.54	2.3%
	Racialisés	104,045	64.7%	17.8%	0.72	17.8%
	Immigrants	135,390	83.1%	23.1%	0.87	23.1%
	Nouveaux arrivants	16,485	65.8%	2.8%	0.86	2.8%
	Francophones	11,190	15.8%	1.9%	0.08	1.9%

Source : Statistique Canada : Statistique Canada. Tableau 98-10-0436-01 [Situation d'activité selon la minorité visible, le niveau de scolarité le plus élevé et le statut d'immigrant : Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement de 5 000 habitants ou plus](#)

Statistique Canada. *Profil des groupes cibles de la population francophone, Recensement, 2021 (base de données). Programme de données sur les communautés (distributeur). Dernière mise à jour le 12 novembre 2024. Communitydata.ca (consulté le 23 décembre 2024)*

² Autochtones - les personnes qui s'identifient comme membres des Premières nations (Indiens d'Amérique du Nord), Métis et/ou Inuits (Inuits), tels que définis par la Constitution canadienne et reconnus dans les catégories de population autochtone.

³ Racialisés - Se dit des personnes qui s'identifient à un groupe racial ou démographique autre que blanc, souvent utilisé pour décrire les groupes qui subissent une discrimination raciale systémique.

⁴ Immigrants - Désigne les personnes qui sont nées à l'étranger sans avoir la citoyenneté canadienne et qui ont immigré en tant que résidents permanents et/ou ont acquis la citoyenneté canadienne par la suite.

⁵ Nouveaux arrivants - Désigne les immigrants qui vivent au Canada depuis cinq ans ou moins, un terme souvent utilisé dans les services d'établissement et les contextes d'immigration.

⁶ Francophones - Désigne les personnes qui identifient le français comme leur première langue officielle parlée, leur langue maternelle, la langue la plus souvent parlée à la maison, ou une combinaison de ces facteurs.

Population autochtone

En 2021, le recensement a indiqué que 13 545 personnes âgées de plus de 15 ans ayant une identité autochtone vivaient dans la Région Économique de London (REL), soit 2,3 % de la population totale. Il s'agit d'une augmentation de 19,1 % par rapport au recensement précédent de 2016.

Il est important de noter qu'il y a eu des problèmes de dénombrement lors du recensement, car l'autorisation n'a pas été accordée pour effectuer le recensement dans deux réserves locales. Par conséquent, les chiffres peuvent ne pas représenter pleinement la population autochtone vivant dans les réserves de la région. Cependant, les données du recensement incluent les peuples autochtones vivant hors réserve dans la région des lacs et rivières, ce qui contribuerait aux chiffres de population rapportés

Racialisé

Entre 2016 et 2021, la Région Économique de London (REL) a connu une augmentation significative de la population active racialisée, avec une croissance de 64,7 %. Tous les comtés de la région ont connu une croissance de cette population, Oxford enregistrant la plus forte augmentation (160,5 %), suivi d'Elgin avec une croissance de 80 %. Toutefois, la proportion de personnes racialisées dans la région reste nettement inférieure à celle du Canada, avec un indice de 0,72. Elgin (indice=0,17) affiche la plus faible proportion, suivie d'Oxford (indice=0,28) et de Middlesex (indice=0,93).

Population autochtone, 15 ans et plus

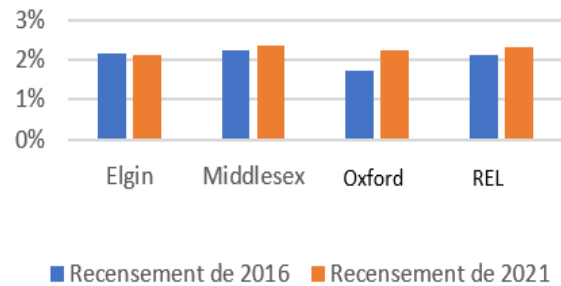
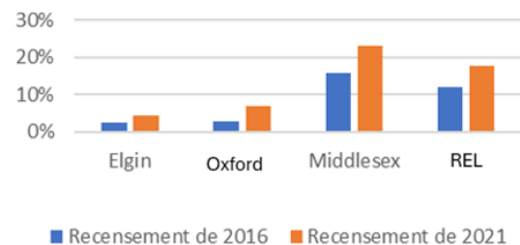


Figure 1: Dépôt OneHub, tableau T5_POR_CD pour le recensement 2016 et tableau 1A et tableau 4A pour le recensement 2021.

Population racialisée, 15 ans et plus



Individus racialisés par groupe

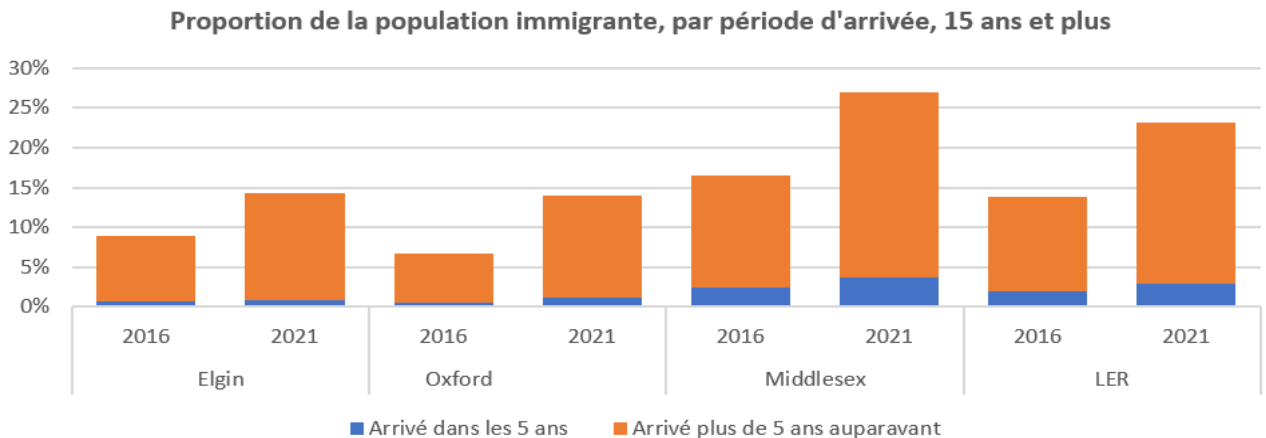
	Oxford	Elgin	Middlesex	London	REL
Sud Asiatique	2,810	595	440	21,425	25,270
Arabe	145	220	135	15,215	15,715
Noir	1,195	770	350	12,360	14,675
Latino-Américain	555	480	345	10,780	12,160
Chinois	305	235	225	10,245	11,010
Asiatique du Sud-Est	495	280	100	4,790	5,665
Philippin	415	350	160	4,695	5,620
Asiatique occidentale	125	40	80	4,215	4,460
Coréen	145	65	95	3,540	3,845
Minorité visible, n.i.a.	240	60	60	1650	2,010
Japonais	90	60	40	545	735
Total	6520	3155	2030	89460	101165

Source : Recensement 2021 Profil du groupe cible de la population des minorités visibles, Recensement 2021

Immigrants

Entre 2016 et 2021, la population immigrante dans la Région Économique de London (REL) a augmenté de 83,1 %, tandis que le nombre de nouveaux arrivants a augmenté de 65,8 %. La croissance plus rapide des immigrants par rapport aux nouveaux arrivants est attribuée à la migration secondaire dans la région.

Malgré cette croissance, les immigrants (indice=0,87) et les nouveaux arrivants (indice=0,86) restent proportionnellement moins nombreux dans la REL qu'au Canada. Le comté de Middlesex a des niveaux d'immigration comparables à la moyenne nationale (indice=1,01), tandis que le comté d'Elgin (indice=0,58) et le comté d'Oxford (indice=0,52) affichent une représentation beaucoup plus faible. Malgré une migration historiquement faible, les immigrants représentent aujourd'hui une part importante de la main-d'œuvre dans la REL, avec 23,1 % de la main-d'œuvre.

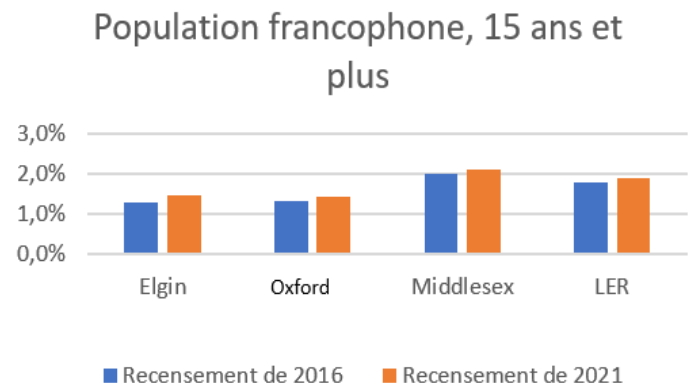


Source : Référentiel OneHub, Tableau T5_POR_CD pour le recensement de 2016 et Tableaux 1A et 4A pour le recensement de 2021.

Avec une croissance globale significative malgré une migration historique plus faible, les immigrants constituent un groupe important de la population active, puisqu'ils représentent 23,1 % de la main-d'œuvre des régions ultrapériphériques.

Francophones

En 2024, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) a désigné la ville de London comme l'une des nouvelles communautés francophones rejoignant les 14 communautés de l'initiative. Bien que les estimations globales en matière d'immigration aient été réduites, l'immigration francophone reste une priorité dans le pays et augmentera chaque année. Entre 2016 et 2021, la population francophone⁷ de la REL a augmenté de 15,8 % pour atteindre 11 190 personnes.



⁷ Les personnes sont considérées comme francophones si elles ont indiqué que le français était leur première langue officielle, leur langue maternelle ou la langue parlée le plus souvent à la maison.

Caractéristiques de la population active

Caractéristiques de la population active par groupes de population, 2021

Groupe de population	REL				Canada	
	Main d'oeuvre 2021	Dans la population active	Taux de participation	Taux de chômage	Taux de participation	Taux de chômage
Autochtones	13,555	8,150	60.1%	17.0%	59.5%	15.1%
Immigrant	127,605	70,070	54.9%	12.7%	62.4%	11.2%
Racialisé	104,030	68,010	65.0%	15%	68.0%	12.50%
Population totale	585,075	366,085	62.6%	11.8%	63.7%	12.5%

Sources : Statistique Canada. [Tableau 98-10-0425-01 Plus haut niveau de scolarité atteint selon l'identité autochtone et la situation d'activité : Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement de 5 000 habitants ou plus](#)

Statistique Canada. [Tableau 98-10-0436-01 Situation d'activité selon la minorité visible, le niveau de scolarité le plus élevé et le statut d'immigrant : Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement de 5 000 habitants ou plus](#)

Statistique Canada. [Tableau 14-10-0087-01 Caractéristiques de la population active des immigrants selon le niveau de scolarité, annuel](#)

L'examen des statistiques sur la main-d'œuvre de ces trois groupes et la comparaison avec la REL et le Canada fournissent des indications utiles.

Le taux de participation des autochtones à la main-d'œuvre de la REL est de 60,1 %, légèrement supérieur à la moyenne nationale de 59,5 %, mais inférieur au taux de participation de la REL. En outre, le taux de chômage des populations autochtones dans la REL (17 %) est nettement plus élevé que les moyennes régionale (11,8 %) et nationale (15,1 %), ce qui suggère que les populations autochtones peuvent être confrontées à des obstacles plus importants en matière d'emploi.

Les immigrants de la REL ont un taux de participation de 54,9 %, ce qui est nettement inférieur à la moyenne nationale de 62,4 %. Le taux de chômage des immigrants dans la REL est de 12,7 %, ce qui est supérieur au taux national de 11,2 %. Cela indique que, bien que la population immigrante augmente, elle peut rencontrer des difficultés à trouver un emploi dans la région.

Les personnes racialisées dans la REL ont un taux de participation plus élevé (65,0 %) que les autochtones et les immigrants, bien qu'il soit inférieur à la moyenne nationale (68,0 %). Parallèlement, le taux de chômage des personnes racialisées dans la REL est de 15,0 %, ce qui est supérieur à la moyenne régionale de 11,8 % et à la moyenne nationale de 12,5 %, ce qui suggère que les personnes racialisées peuvent également être confrontées à des difficultés en matière d'emploi.

Participation des immigrants par cohorte d'âge et division de recensement

L'examen des taux de participation des immigrants par comté et par cohorte d'âge fournit davantage d'informations sur l'écart de 8,8 % de la REL.

Dans la main-d'œuvre jeune (15 à 24 ans), le comté d'Elgin a un taux de participation des immigrants de 58 %, légèrement inférieur à la moyenne régionale de 60,3 %. Le comté de Middlesex a un taux de participation nettement plus faible de 48,1 %, tandis que le comté d'Oxford se distingue avec un taux plus élevé de 67 %,

dépassant la moyenne régionale. Cela indique que la participation est plus élevée dans le comté d'Oxford et plus faible dans le comté de Middlesex par rapport à l'ensemble de la région.

Pour la main-d'œuvre principale (25 à 54 ans), le taux de participation des immigrants dans le comté d'Elgin est de 78,6 %, ce qui est inférieur à la moyenne régionale de 85,6 %. Le comté de Middlesex a un taux de participation de 77,8 %, également inférieur à la moyenne régionale, tandis que le comté d'Oxford a un taux de participation de 82,4 %, légèrement inférieur à la moyenne régionale. Cela montre que tous les comtés, à l'exception d'Oxford, ont des taux de participation inférieurs à ceux de la région dans cette tranche d'âge. Dans la population active en préretraite (55 à 64 ans), les taux de participation sont relativement cohérents entre les comtés, avec le comté d'Elgin à 66,2 %, le comté d'Oxford à 64,1 % et le comté de Middlesex à 66,5 %. Ces taux sont très proches de la moyenne régionale de 66,1 %, ce qui indique une faible variation de la participation dans ce groupe d'âge.

Pour la main-d'œuvre plus âgée (65 ans et plus), la participation des immigrants est faible dans tous les comtés et dans la région. Les comtés d'Elgin, d'Oxford et de Middlesex affichent tous un taux de participation de 12,9 %, inférieur à la moyenne régionale de 15,8 %. Cela correspond à la tendance générale d'une faible participation des travailleurs âgés qui sont plus susceptibles de prendre leur retraite.

Caractéristiques de la population active de la population immigrante par cohorte d'âge, 2021

Cohorte d'âge	Dans la population active				
	Immigrant				Total
	Elgin	Oxford	Middlesex	REL	REL
15 à 24 ans	290	345	4,375	5,010	54,225
25 à 54 ans	3,360	4,565	38,215	46,140	230,085
55 à 64 ans	1,205	1,465	11,410	14,080	62,935
65 ans et plus	525	645	3,655	4,825	18,840
Total	5,385	7,025	57,660	70,070	366,085
	Taux de participation				
15 à 24 ans	58.0%	67.0%	48.1%	49.5%	60.3%
25 à 54 ans	78.6%	82.4%	77.8%	78.3%	85.6%
55 à 64 ans	66.2%	64.1%	66.5%	66.2%	66.1%
65 ans et plus	13.2%	12.8%	12.9%	12.9%	15.8%
Total	58.0%	52.6%	55.6%	54.9%	63.7%

Source : Tableau 98-10-0436-01 Tableau 98-10-0436-01 Situation d'activité selon la minorité visible, le niveau de scolarité le plus élevé et le statut d'immigrant : Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement de 5 000 habitants ou plus.

Emploi par industrie

La répartition de l'emploi entre les industries fournit des informations précieuses sur le paysage économique de la REL. En utilisant le système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) à deux chiffres ⁽⁸⁾, les industries employant le plus grand nombre de travailleurs ont été identifiées comme suit :

- Soins de santé avec 60 200 travailleurs
- Commerce de gros et de détail avec 52 400 travailleurs
- L'industrie manufacturière avec 55 100 travailleurs
- La construction avec 34 800 travailleurs
- Services d'enseignement avec 28 000 travailleurs
- Finance, assurance et immobilier avec 27 100 travailleurs
- Services professionnels, scientifiques et techniques avec 26 800 travailleurs

En utilisant l'indexation du quotient de localisation (QL) pour comparer la proportion de travailleurs locaux au Canada, la REL a un secteur agricole et manufacturier spécifique à la région.

Emploi dans la REL par industrie SCIAN-2, 2018, 2023

Industrie (SCIAN)	2018	2023	Variation	% de variation	Quotient de localisation CAN=1.0
Nombre total de personnes employées, toutes industries confondues (en milliers)	342.6	391.5	48.9	14.3%	1.00
Secteur de la production de biens	88	103.5	15.5	17.6%	1.29
11 Agriculture	6.4	11	4.6	71.9%	2.21
22 Services publics	1.7	2.2	0.5	29.4%	0.73
23 Construction	26.1	34.8	8.7	33.3%	1.13
31-33 Fabrication	53.1	55.1	2	3.8%	1.57
Secteur des services	254.6	288.0	33.4	13.1%	0.93
41 Commerce de gros et de détail	56.1	52.4	-3.7	-6.6%	0.91
48-49 Transport et entreposage	16.1	19.7	3.6	22.4%	0.99
52-53 Finance, assurance et immobilier	20.3	27.1	6.8	33.5%	1.01
54 Services professionnels, scientifiques et techniques	17.5	26.8	9.3	53.1%	0.74
56 Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	15	15.2	0.2	1.3%	1.13
61 Services d'enseignement	26.2	28.0	1.8	6.9%	0.96
62 Soins de santé et assistance sociale	48.5	60.2	11.7	24.1%	1.16
71 Information, culture et loisirs	10.2	12.6	2.4	23.5%	0.77
72 Hébergement et restauration	22.8	20.8	-2	-8.8%	0.95
81 Autres services (sauf les administrations publiques)	12.8	11.5	-1.3	-10.2%	0.77
91 Administrations publiques	9.2	13.7	4.5	48.9%	0.60

⁸ Le SCIAN est le système de classification des industries de l'Amérique du Nord

Source : Statistique Canada : Statistique Canada. Tableau 14-10-0392-01 Emploi par industrie, annuel (x 1 000)

Entre 2018 et 2023, la REL a connu une croissance globale de l'emploi de 14,3 %. Cette croissance est due à d'importantes expansions dans des industries clés, notamment l'agriculture, qui a augmenté de 71,9 %, les services professionnels, scientifiques et techniques, qui ont augmenté de 53,1 %, et l'administration publique, qui a augmenté de 48,9 %. Le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale a également connu une croissance substantielle de sa main-d'œuvre, avec une augmentation de 11 700 personnes.

Malgré la croissance globale, certaines industries ont connu des baisses au cours de cette période. Les autres services se sont contractés de 10,2 %, l'hébergement et la restauration ont diminué de 8,8 % et le commerce de gros et de détail s'est contracté de 6,6 %.

Ces données soulignent la nature dynamique du paysage économique de la REL, avec une croissance significative dans certains secteurs compensée par des défis dans d'autres.

Emploi par profession

En utilisant la CNP à un chiffre, les professions les plus importantes dans la REL étaient les suivantes :

- Vente et services, à l'exception de la gestion, avec 80 400 travailleurs
- Métiers, transports et équipements et professions connexes avec 65 500 travailleurs
- Les professions liées aux affaires, à la finance et à l'administration avec 58 800 travailleurs

En utilisant l'indexation du quotient de localisation (QL) pour comparer la proportion de travailleurs locaux au Canada, la REL a un groupe de professions manufacturières spécifique à la région.

Emploi dans la REL par profession CNP, 2018, 2023

Classification nationale des professions (CNP)	2018	2023	Variation	% de variation	Quotient de localisation
Total des salariés, toutes professions confondues	342.6	391.5	48.9	14.3%	1.00
0 Professions de gestion	21.9	37.2	15.3	69.9%	0.97
1 Affaires, finance et administration, sauf les gestionnaires	49.1	56.8	7.7	15.7%	0.90
2 Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés, sauf les gestionnaires	19.4	27.6	8.2	42.3%	0.81
3 Professions des soins de santé, sauf les gestionnaires	27.7	38.2	10.5	37.9%	1.25
4 Professions de l'enseignement, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux, sauf les gestionnaires	35.6	42.8	7.2	20.2%	0.95
5 Professions des arts, de la culture, des loisirs et des sports, sauf les gestionnaires	7.4	8.4	1	13.5%	0.68
6 Vente et services, sauf les gestionnaires	84.9	80.4	-4.5	-5.3%	0.94
7 Métiers, transport et machinerie, sauf les gestionnaires	59.5	65.5	6	10.1%	1.11
8 Ressources naturelles, agriculture et production connexe, sauf les gestionnaires	7	7.1	0.1	1.4%	1.03
9 Professions dans l'industrie manufacturière et les services d'utilité publique, sauf les gestionnaires	30	27.6	-2.4	-8.0%	1.69

Source : Statistique Canada : Statistique Canada. Tableau 14-10-0420-01 Emploi par profession, régions économiques, annuel

Entre 2018 et 2023, la REL a connu une croissance notable dans plusieurs groupes professionnels. Les professions de gestion ont augmenté de 69,9 %, les sciences naturelles et appliquées et les professions apparentées ont augmenté de 42,3 % et les professions de la santé ont augmenté de 37,9 %. Toutefois, certaines professions ont connu un déclin au cours de cette période, les professions de la vente et des services ayant diminué de 5,3 % et les professions de la fabrication et des services d'utilité publique de 8 %.

Offres d'emploi

Un grand nombre d'emplois peut indiquer une croissance ou un renouvellement de la profession. Les données sur les offres d'emploi ne tiennent pas compte des offres qui donnent lieu à des embauches multiples et, par conséquent, les données sur les taux sont biaisées en faveur des professions qui sont plus susceptibles d'avoir des offres d'emploi uniques. En 2024, 45 355 offres d'emploi uniques ont été publiées dans la REL, soit une augmentation de 2,7 % par rapport à 2023.

Top 25 des offres d'emploi pour 2024 par CNP-4 par nombre de postes et salaires

CNP	Occupation	Offres d'emploi uniques de janvier 2024 à décembre 2024	Variation Nombre d'offres d'emploi uniques 2023-2024	Salaires annuels médians
6410	Vendeurs/vendeuses en commerce de détail et représentants/représentantes des ventes et des comptes en commerce de gros	3,420	5.7%	\$43,535
6520	Personnel de soutien des aliments	1,339	13.2%	\$32,712
6440	Représentants des services à la clientèle services d'information	1,331	3.2%	\$43,757
1120	Professionnels en gestion des ressources humaines et en services aux entreprises	1,287	-12.6%	\$72,736
4220	Professions para professionnelles dans les services juridiques, sociaux, communautaires et éducatifs	1,213	-2.3%	\$46,541
1410	Personnel de soutien de bureau et des services judiciaires	1,114	19.3%	\$45,832
6320	Cuisiniers, bouchers et boulangers-pâtisseries	1,078	19.4%	\$35,041
1310	Agents d'administration, de gestion immobilière et de la paye	1,050	6.0%	\$58,798
3130	Professionnels des soins infirmiers et paramédicaux	1,006	-10.8%	\$88,133
6202	Superviseurs de service	989	30.0%	\$46,297
7330	Conducteurs de camions de transport et de véhicules de transport en commun	940	-11.2%	\$48,815
7510	Débardeurs et manutentionnaires	911	-10.9%	\$45,092
1001	Gestionnaires des services administratifs	902	-3.7%	\$111,900
6002	Directeurs du commerce de détail et de gros	889	0.0%	\$72,662
4410	Prestataires de soins à domicile	805	8.2%	\$39,490
6531	Nettoyeurs	802	1.1%	\$39,468
1440	Logistiques de chaîne d'approvisionnement, en suivi et en coordination d'horaires	767	7.3%	\$50,107
1311	Adjoints administratifs de bureau - général, juridique et médical	763	6.1%	\$50,835
1110	Professionnels/professionnelles en finance, en vérification et en comptabilité	755	-9.3%	\$73,563
3310	Personnel de soutien des services de santé	685	-8.5%	\$47,001
6003	Directeur de la restauration et des services d'hébergement	591	39.4%	\$48,449
6441	Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	533	-6.0%	\$39,736
6510	Caissiers et autre personnel de soutien aux ventes	510	12.1%	\$32,470
9510	Manœuvres dans les secteurs de la transformation, de la fabrication et des services d'utilité publique	501	-3.3%	\$40,950
7241	Mécaniciens/mécaniciennes de véhicules automobiles	489	24.1%	\$60,157
	Total toutes professions confondues	45,355	2.7%	\$58,119

Source : [Lightcast](#), janvier 2025

Les métiers de la vente et des services (CNP 6) présentent la plus forte concentration de postes dans les 25 premiers et dans l'ensemble.

Professions à forte croissance :

- Directeurs des services de restauration (+39,4%)
- Superviseurs de services (+30,0%)
- Techniciens de maintenance automobile (+24,1%)

Principales baisses :

- Professionnels des ressources humaines et des services aux entreprises (-12,6%)
- Conducteurs de camions et de véhicules de transport en commun (-11,2%)
- Débardeurs/débardeuses et manutentionnaires (-10,9%)

Les trois catégories professionnelles ayant le plus grand nombre d'offres d'emploi avaient un revenu annuel médian inférieur au revenu médian global de toutes les offres d'emploi (58 119 \$). En outre, 18 des 25 principales professions offraient des revenus inférieurs à cette médiane, ce qui représente 74 % des emplois parmi les principales offres d'emploi.

Tendances de l'industrie

Nombre d'entreprises par taille

Les données mettent en évidence une croissance significative de l'activité commerciale dans la Région Économique de London, en particulier parmi les entreprises sans employés et les grands employeurs. Le nombre d'entreprises sans employés a augmenté de 24 %, passant de 45 914 à 56 907. Parmi les entreprises avec employés, les données du Nombre d'Entreprises pour juin 2024 révèlent un total de 22 470 entreprises dans la région économique de London, reflétant une augmentation globale de 10 % et un ajout de 1 955 entreprises par rapport à 2019.

Dans la catégorie des entreprises employant des salariés, 54,5 % sont classées comme micro-entreprises employant de 1 à 4 salariés, ce qui représente une augmentation de 13 %. Les petites entreprises, de 5 à 99 employés, représentent 43,2 % du total. Les moyennes entreprises, qui emploient de 100 à 499 personnes, représentent 2,0 %, tandis que les grandes entreprises, qui comptent 500 employés ou plus, constituent 0,3 %. Ce sont les grandes entreprises qui ont connu la plus forte croissance, avec une augmentation de 41 %, ce qui représente 20 nouveaux employeurs.

Ces données soulignent la forte expansion de l'activité commerciale dans la région, en particulier parmi les plus petits et les plus grands employeurs.

Lorsque l'on examine les agglomérations de recensement au sein de la Région Économique de London, la croissance des entreprises varie de manière significative. La ville de London a connu la plus forte augmentation d'entreprises sans employés, avec une hausse de 29 %, tandis que le comté d'Elgin a enregistré la plus faible augmentation, soit 15 %.

Pour les entreprises employant des salariés, Oxford est en tête de la croissance avec une augmentation de 18 %, suivi par le comté de Middlesex (15 %). Elgin et la ville de London ont connu des augmentations inférieures à la moyenne régionale, avec des taux de croissance de 9 % et 2 %, respectivement.

Nombre d'entreprises par taille d'entreprise, REL, 2019-2022

	Juin 2019		juin 2024		% de variation
	#	% du total	#	% du total	
Sans salariés	45,914		56,907		24%
Total avec salariés	20,515		22,470		10%
Micro (1-4)	10,874	53.0%	12,242	54.5%	13%
Petit (5-99)	9,165	44.7%	9,704	43.2%	6%
Moyen (100-499)	427	2.1%	455	2.0%	7%
Grande (500 +)	49	0.2%	69	0.3%	41%

Source : Programme de données sur les collectivités : Programme de données communautaires, Nombre d'entreprises canadiennes,

Elgin a connu la croissance la plus importante dans le domaine des grands employeurs, avec une augmentation de 67 %, suivie par le comté de Middlesex (50 %). Le comté de Middlesex a également enregistré une augmentation notable de 19 % du nombre d'employeurs de taille moyenne, soulignant ainsi ses bonnes performances dans cette catégorie.

Nombre d'entreprises par taille

	Elgin					Oxford				
	2019		2024		% de variation	2019		2024		% de variation
	#	%	#	%		#	%	#	%	
Sans salariés	5,926		6,836		15%	8,075		9,974		24%
Total avec salariés	2,552		2,778		9%	3,739		4,413		18%
Micro (1-4)	1,427	56%	1,498	54%	5%	1,944	52%	2,531	57%	30%
Petite (5-99)	1,081	42%	1,233	43%	14%	1,706	46%	1,788	41%	5%
Moyenne (100-499)	41	2%	42	2%	2%	82	2%	84	2%	2%
Grande (500 +)	3	0%	5	0%	67%	7	0%	10	0%	43%

	Middlesex sans London					London				
	2019		2024		% de variation	2019		2024		% de variation
	#	%	#	%		#	%	#	%	
Sans salariés	5,813		7,112		22%	24,804		31,974		29%
Total avec salariés	2,215		2,548		15%	11,541		11,738		2%
Micro (1-4)	1,294	58%	1,494	59%	15%	5,946	52%	6,536	56%	10%
Petite (5-99)	888	40%	1,014	40%	14%	5,292	46%	5,521	47%	4%
Moyenne (100-499)	31	1%	37	1%	19%	266	2%	288	2%	8%
Grande (500 +)	2	0%	3	0%	50%	37	0%	51	0%	38%

Source : Programme de données communautaires, Dénombrement des entreprises canadiennes, juillet 2024

Nombre d'entreprises par secteur d'activité

L'augmentation globale du nombre d'entreprises dans la Région Économique de London masque des variations notables d'un secteur à l'autre. Les secteurs de production de biens ont connu une croissance modeste de 6 %, tandis que les secteurs de production de services ont connu une augmentation plus importante de 10,7 %.

Nombre d'entreprises par secteur d'activité (SCIAN-2), avec salariés, REL, 2015-2024

	# Juin 2019	# juin 2024	# Changement	% de variation
Total	20,515	22,470	1,955	9.5%
Non classé	949	1,039	90	9.5%
Sous-total, classé	19,566	21,431	1,865	9.5%
Secteurs producteurs de biens	4,716	4,997	281	6.0%
11 - Agriculture, foresterie, pêche et chasse	1,215	1,159	-56	-4.6%
21 - Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	29	25	-4	-13.8%
22 - Services publics	20	18	-2	-10.0%
23 - Construction	2,517	2,815	298	11.8%
31-33 - Fabrication	935	980	45	4.8%
Secteur des services	14,850	16,434	1,584	10.7%
41 - Commerce de gros	899	862	-37	-4.1%
44-45 - Commerce de détail	2,546	2,585	39	1.5%
48-49 - Transport et entreposage	1,065	1,772	707	66.4%
51 - Industrie de l'information et industrie culturelle	206	203	-3	-1.5%
52 - Finance et assurances	767	734	-33	-4.3%
53 - Services immobiliers et services de location et de location à bail	833	912	79	9.5%
54 - Services professionnels, scientifiques et techniques	1,693	1,879	186	11.0%
55 - Gestion des sociétés et d'entreprises	102	86	-16	-15.7%
56 - Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets	813	897	84	10.3%
61 – Services d'enseignement	193	216	23	11.9%
62 - Soins de santé et assistance sociale	2,423	2,828	405	16.7%
71 - Arts, spectacles et loisirs	273	253	-20	-7.3%
72 - Hébergement et restauration	1,204	1312	108	9.0%
81 - Autres services (sauf administration publique)	1,791	1,840	49	2.7%
91 - Administrations publiques	42	55	13	31.00%

Source : Statistique Canada : Statistique Canada. Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés

Parmi les industries, c'est le transport et l'entreposage qui ont connu la croissance la plus importante, avec une augmentation de 66,4 %, soit 707 entreprises supplémentaires. L'administration publique s'est

également développée de manière substantielle, avec une croissance de 31 % et l'ajout de 13 nouvelles entreprises.

En revanche, certaines industries ont connu des baisses. Le secteur de la gestion de sociétés et d'entreprises s'est contracté de 15,7 %, perdant 16 entreprises. De même, les deux plus petites industries de la région se sont contractées : les services publics ont reculé de 10 % (soit une perte de 2 entreprises) et l'extraction minière, l'exploitation de carrières et l'extraction de pétrole et de gaz ont diminué de 12,8 % (soit une perte de 4 entreprises).

Ces tendances mettent en évidence la croissance inégale entre les secteurs, avec des gains notables dans le secteur des transports et de l'entreposage et des difficultés dans les industries plus petites et spécialisées.

Le paysage des entreprises de la Région Économique de London révèle des tendances diverses selon la taille des entreprises et les secteurs d'activité au cours des cinq dernières années.

Micro-entreprises

Les micro-entreprises ont généralement connu une croissance soutenue, principalement grâce au secteur des transports et de l'entreposage, qui a enregistré des augmentations constantes avant, pendant et après la pandémie. Les secteurs de la construction et des soins de santé et de l'assistance sociale ont également connu une croissance légère mais régulière au cours de cette période. Toutefois, le secteur de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse a connu un déclin notable, le nombre d'entreprises ayant chuté de près de 10 % en 2022 par rapport à 2019, et le secteur ne s'est pas encore rétabli.

Petites entreprises

Les petites entreprises ont d'abord connu un fléchissement en 2022, mais ont fortement rebondi en 2023, dépassant les niveaux d'avant la pandémie. Le secteur de la santé et de l'assistance sociale a joué un rôle important dans cette reprise, affichant les plus fortes augmentations en chiffres absolus et en pourcentage. Bien qu'aucune perte majeure n'ait été observée dans cette catégorie, des baisses mineures ont été enregistrées dans les secteurs du transport et de l'entreposage ainsi que de l'immobilier et de la location et de la location à bail.

Entreprises moyennes

Le nombre d'entreprises de taille moyenne (100-499 employés) a diminué de 20 entre 2020 et 2021, mais a rebondi en 2022 et a bondi de 5,9 % (+25 entreprises) en 2023 par rapport aux niveaux antérieurs à la pandémie. Depuis lors, le total est resté stable. Les moyennes entreprises du secteur de la construction ont subi une perte temporaire de deux entreprises en 2020, mais ont rapidement rebondi avec de nouvelles entrées, dépassant finalement les niveaux d'avant la pandémie. Des secteurs tels que l'immobilier, la location et la location à bail, ainsi que l'hébergement et la restauration, ont affiché une croissance constante avec des augmentations marginales. Toutefois, les secteurs de la gestion de sociétés et d'entreprises et des services administratifs et de soutien, de la gestion des déchets et de l'assainissement ont enregistré des baisses significatives, ce dernier secteur perdant cinq entreprises de taille moyenne entre 2023 et 2024.

Grandes entreprises

Les grandes entreprises ont connu une croissance remarquable, avec une augmentation de 37 % en 2024 par rapport à 2019, malgré la pandémie qui a entraîné la perte de cinq employeurs en 2021. L'industrie manufacturière a mené cette croissance en ajoutant six grandes entreprises en cinq ans, suivie par l'industrie des soins de santé et de l'assistance sociale et l'industrie de la construction, qui ont chacune ajouté au moins trois grandes entreprises. Le secteur des services professionnels,

scientifiques et techniques a notamment doublé son nombre de grandes entreprises au cours de cette période. Toutefois, le secteur de l'hébergement et de la restauration est confronté à d'importants défis : il perd trois grands employeurs en 2020 et n'en compte plus qu'un seul en 2024.

Ces tendances mettent en évidence la résilience et la capacité d'adaptation des entreprises de la région, avec de fortes reprises dans la plupart des secteurs et une croissance notable dans les industries clés, malgré les défis rencontrés pendant la pandémie.

Nombre d'entreprises par branche d'activité (SCIAN-2), sans salariés, REL

	# Juin 2019	# juin 2024	# Changement	% de variation
Total	45,914	56,907	10,993	23.9%
Non classé	4,710	5,609	899	19.1%
Sous-total, classé	41,204	51,298	10,094	24.5%
Secteurs producteurs de biens	9,998	11,326	1,328	13.3%
11 - Agriculture, foresterie, pêche et chasse	5,100	5,498	398	7.8%
21 - Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	35	33	-2	-5.7%
22 - Services publics	140	138	-2	-1.4%
23 - Construction	4,005	4,866	861	21.5%
31-33 - Fabrication	718	791	73	10.2%
Secteur de la production de services	31206	39972	8766	28.1%
41 - Commerce de gros	750	675	-75	-10.0%
44-45 - Commerce de détail	1,960	2,125	165	8.4%
48-49 - Transport et entreposage	2,675	4,682	2,007	75.0%
51 - Industries de l'information et industrie culturelle	309	370	61	19.7%
52 - Finance et assurance	2,912	2,745	-167	-5.7%
53 - Immobilier, services de location et de location à bail	10,025	14,358	4,333	43.2%
54 - Services professionnels, scientifiques et techniques	3,748	4,444	696	18.6%
55 - Gestion des sociétés et des entreprises	486	426	-60	-12.3%
56 - Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	1,250	1,679	429	34.3%
61 – Services d'enseignement	424	479	55	13.0%
62 - Soins de santé et assistance sociale	2,699	3,583	884	32.8%
71 - Arts, spectacles et loisirs	556	652	96	17.3%
72 - Hébergement et restauration	469	535	66	14.1%
81 - Autres services (sauf administration publique)	2,936	3,215	279	9.5%
91 - Administration publique	7	4	-3	-42.9%

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active

Les entreprises sans salariés de la Région Économique de London ont présenté des variations sectorielles similaires à celles des entreprises avec salariés. L'augmentation globale de 24 % des entreprises sans salariés est due à une hausse de 13,3 % dans les secteurs de production de biens et de 28,1 % dans les secteurs de production de services.

Le secteur des transports et de l'entreposage a connu la croissance la plus importante, avec 2 007 entreprises supplémentaires, soit une augmentation remarquable de 75 %. Le secteur de l'immobilier, de la location et de

la location à bail a également connu une expansion substantielle, avec une hausse de 43,2 %, soit 4 333 entreprises supplémentaires.

En revanche, certaines industries ont connu des baisses. L'administration publique a enregistré la baisse proportionnelle la plus importante, se contractant de 42,9 % avec la perte de 3 entreprises. Le secteur de la gestion des sociétés et des entreprises s'est également contracté de manière significative, perdant 60 entreprises, soit une baisse de 12,3 %.

Ces tendances reflètent à la fois la croissance dynamique de certaines industries et les défis auxquels d'autres sont confrontées, soulignant ainsi la diversité des trajectoires de l'activité économique dans la région.

Perspectives communautaire

EmployerOne

Au cours de la dernière décennie, les employeurs de la Région Économique de London ont toujours souligné que la pénurie de talents pertinents dans le bassin de candidats était le plus grand défi à relever pour leur main-d'œuvre. L'enquête annuelle EmployerOne Survey a été utilisée pour évaluer les perceptions et les réalités des employeurs sur diverses questions relatives à la main-d'œuvre, et elle a toujours révélé que la qualité des travailleurs disponibles reste l'un des défis les plus difficiles à relever. Au cours des trois dernières années, seuls trois employeurs sur dix ont qualifié de "bonne" ou d'excellente la disponibilité des travailleurs qualifiés.

L'enquête, à laquelle participent chaque année près de 400 employeurs de multiples secteurs de l'économie de la Région Économique de London, a toujours montré qu'une énorme majorité d'employeurs s'engageaient dans des activités d'embauche chaque année. Toutefois, plus de la moitié des cessations d'emploi signalées dans l'enquête la plus récente étaient dues à des employés qui quittaient leur emploi pour diverses raisons, notamment une meilleure rémunération. Les employeurs ont également été confrontés à des difficultés pour pourvoir des postes, en particulier dans les professions hautement qualifiées et les métiers, certains postes restant vacants pendant des mois, voire des années.

Les employeurs ont déclaré à plusieurs reprises qu'ils préféraient le recrutement de bouche à oreille par le biais de contacts personnels comme principale méthode d'embauche. Cela indique que les employeurs privilégient les candidats qui ont démontré leurs capacités par le biais de contacts familiaux à l'employeur, plutôt que ceux qui n'ont pas de telles relations.

En ce qui concerne la recherche de talents, plus de 90 % des employeurs ont indiqué qu'ils embauchaient principalement toute leur main-d'œuvre localement, dans la Région Économique de London. La deuxième source de talents la plus fréquente provient de l'extérieur de la Région Économique de London, mais à l'intérieur du Canada. Bien que certains employeurs aient déclaré avoir embauché des employés de l'étranger, ce nombre demeure minime.

Les efforts de formation continue et de développement professionnel font partie intégrante du maintien d'une main-d'œuvre prospère. Plus de quatre employeurs sur cinq ayant participé à l'enquête 2024 EmployerOne ont indiqué qu'ils offraient ou soutenaient des opportunités de développement professionnel ou de formation pour leurs employés. En outre, la moitié de ces employeurs ont financé entièrement ou partiellement ces activités de développement professionnel ou de formation.

Outre l'environnement hautement compétitif de la demande de main-d'œuvre, que certains employeurs ont identifié comme un défi important entravant leur capacité à embaucher des candidats idéaux, d'autres pressions, telles que les départs à la retraite anticipés, aggravent le problème. Un récent groupe de discussion animé par l'Unité de Recherche Institutionnelle du Fanshawe College et la London Economic Development Corporation a permis aux dirigeants du secteur de s'exprimer sur divers facteurs de pression et d'attraction du marché de l'emploi.

Le rapport qui en résulte ⁽⁹⁾ souligne que les départs à la retraite devraient être le principal facteur de création d'emplois entre 2023 et 2031 dans quatre secteurs en demande : Santé, Fabrication de pointe, Construction et Technologies de l'information. Les principales professions pour lesquelles on prévoit des départs à la retraite et des offres d'emploi subséquentes sont les suivantes

⁹ Perspectives d'emploi 2023-31 Perspectives pour la région économique de London

- Conducteurs de camions de transport : 1 737 départs à la retraite prévus
- Aides-infirmiers, aides-soignants et agents de service aux patients : 1 068 départs à la retraite prévus
- Infirmiers autorisés et infirmiers psychiatriques autorisés : 910 départs à la retraite prévus
- Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels : 634 départs à la retraite prévus
- Directeurs de la construction et de la rénovation : 586 départs à la retraite prévus

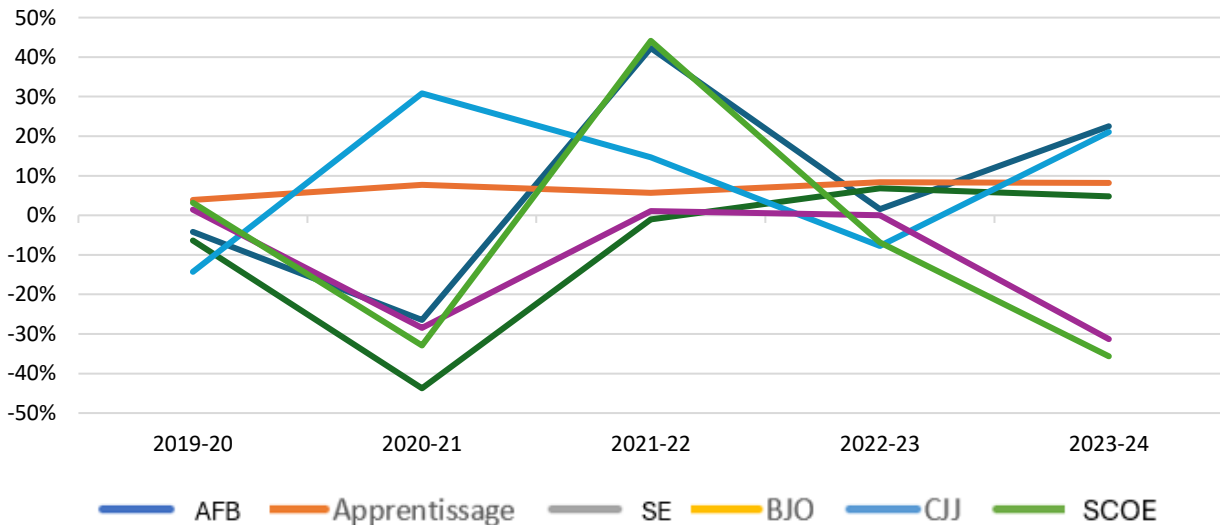
Programmes d'Emploi Ontario

Les programmes d'Emploi Ontario sont l'ensemble des programmes financés par le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences de l'Ontario (MTIFDC) pour favoriser l'amélioration des résultats en matière d'emploi. Ces programmes comprennent :

- Alphabétisation et compétences de base (AFB)
- Apprentissage (APPR)
- Services de l'emploi (SE)
- Programme d'aide à l'emploi de l'Ontario (PAEO)
- Subvention canadienne pour l'emploi en Ontario (SCOE)
- Meilleurs Emplois Ontario (MEO)
- Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes (AEPJ)
- Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes - Été (AEPJ-É)

Les données de cette section proviennent du Système d'information sur l'emploi en Ontario - Système de gestion des cas (EOIS-CaMS) et de la demande d'apprentissage EOIS. Les données inférieures à 10 ont été supprimées pour des raisons de confidentialité.

Évolution annuelle du nombre de clients par programme



L'évolution annuelle du nombre d'inscriptions met en évidence la croissance ou le déclin des programmes. Les points de données négatifs indiquent une baisse des inscriptions par rapport à l'année précédente, tandis que les points positifs signifient une croissance. L'APPR est le seul programme à connaître une croissance constante, bien que modeste, de 2019-20 à 2023-24.

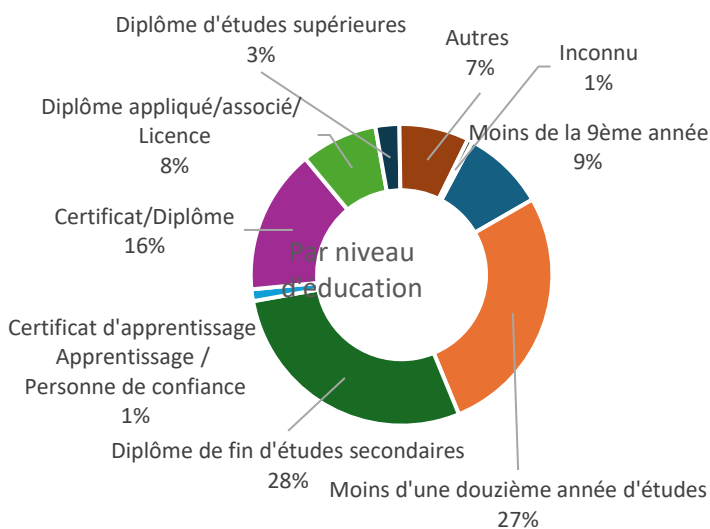
En 2020-21, le nombre d'inscriptions en SE, AFB, AEPJ et PAEO a diminué en raison de COVID-19, tandis que l'APPR et le MEO ont connu une croissance. AEPJ a rebondi en 2021-22 mais a depuis diminué. L'AFB a oscillé entre croissance et déclin, tandis que SE a entamé une modeste croissance en 2022-23 et continue d'augmenter. Inversement, les effectifs de le PAEO ont diminué au cours des deux dernières années.

Alphabétisation et compétences de base

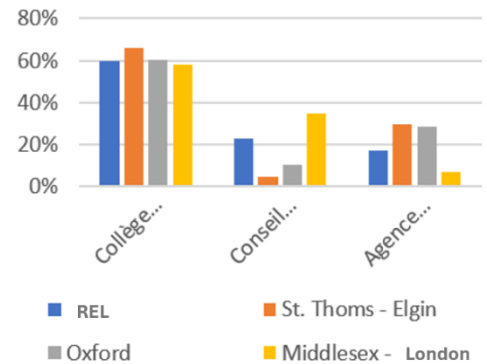
Les services d'alphabétisation et de compétences de base (AFB) aident les adultes à développer et à appliquer des compétences fondamentales telles que la communication, le calcul, les compétences interpersonnelles et numériques pour soutenir leur transition vers l'emploi, l'apprentissage, l'éducation secondaire ou postsecondaire, et une plus grande indépendance. En 2023-2024, le programme a servi 2 299 clients uniques, dont 1 641 nouveaux apprenants et 658 apprenants reportés. Notamment, le nombre de nouveaux clients a dépassé les niveaux d'avant COVID, tandis que les clients reportés ont diminué.

Le programme fonctionne par le biais de trois points d'accès principaux : les collèges communautaires, les conseils scolaires et les agences communautaires. Les collèges communautaires sont les plus grands fournisseurs, avec 60 % des clients, suivis par les conseils scolaires (23 %) et les agences communautaires (17 %). Au niveau du comté, la répartition des services varie considérablement. Les services des conseils scolaires sont plus répandus à Middlesex-London (35 %) qu'à Oxford (11 %) et Elgin-St. Thomas (5 %). En revanche, les organismes communautaires jouent un rôle plus important à Elgin-St. Thomas (30 %) et Oxford (29 %) qu'à London (17 %).

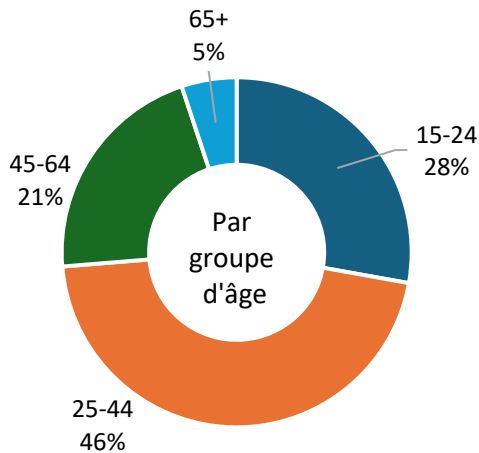
Le niveau d'éducation des clients de l'AFB reflète la diversité de leurs besoins, 64 % d'entre eux ayant terminé leurs études secondaires ou moins, tandis que 35 % ont fait des études supérieures. En ce qui concerne les données démographiques, 53 % des clients sont des femmes, 45 % des hommes, 1 % des transgenres et 1 % des personnes non identifiées. Le taux d'inscription des hommes a augmenté plus rapidement, réduisant ainsi l'écart entre les sexes. Parmi les groupes désignés, 25 % des clients ont déclaré un handicap, 14 % se sont identifiés comme nouveaux arrivants, 8 % comme personnes racialisées et 6 % comme autochtones.



Clients AFB par point d'accès



La répartition par âge des clients montre que le groupe des 16-44 ans représente 46 % de l'ensemble des apprenants. Bien que tous les groupes d'âge aient vu leurs inscriptions augmenter, la cohorte des 65 ans et plus, qui représente 5 % des clients, a presque doublé par rapport à l'année précédente. Il est à noter que 60 % des clients de cette tranche d'âge sont originaires du comté d'Oxford.



Les apprenants de l'AFB poursuivent toute une série d'objectifs. L'emploi reste l'objectif le plus courant, cité par 34 % des clients, soit une augmentation de 90 % par rapport à l'année précédente. L'éducation postsecondaire, deuxième objectif le plus fréquent (29 %), a connu une légère baisse (-6 %). Les crédits d'études secondaires (13 %) ont augmenté de 18 %, tandis que l'indépendance (13 %) a connu une hausse significative de 66 %.

L'apprentissage (10 %) a diminué de 24 %. Ces tendances soulignent le rôle essentiel des services d'AFB pour répondre aux besoins variés des individus, quels que soient leurs caractéristiques

démographiques, leur niveau d'éducation et les zones géographiques de la région.

Apprentissage

Les programmes d'apprentissage (APPR) combinent une formation sur le lieu de travail et à l'école en vue d'un emploi dans un métier qualifié, afin de favoriser la réussite de la certification dans le métier de leur choix. Dans la REL, le nombre d'apprentis actifs a augmenté régulièrement au fil des ans, atteignant 5284 pour l'année 2023-2024. Malgré cette croissance globale, le nombre de nouveaux inscrits a diminué de 6 % par rapport à l'année précédente.

En raison de la nature du programme, les participants aux programmes d'apprentissage ont un niveau d'éducation global inférieur à celui des autres programmes des SE. Dans la région, 78 % des participants ont terminé leurs études secondaires, tandis que les 22 % restants n'ont pas dépassé la douzième année d'études. Le nombre de participants masculins a diminué de 9 % par rapport à l'année précédente, mais ils représentent 81 % de l'ensemble des nouveaux participants. Les femmes représentent 18 % des nouveaux inscrits, mais leur nombre a augmenté de 13 % par rapport à l'année précédente. Les personnes qui se sont identifiées comme autres représentent le 1% restant des participants au programme.

Les nouveaux apprentis inscrits étaient peu représentés dans les groupes désignés. Les participants racialisés représentaient 3 %, les francophones 2 %, les Autochtones 1 % et les personnes handicapées 1 %. Les participants au programme étaient principalement âgés de 15 à 24 ans (53 %), de 25 à 44 ans (43 %), avec une petite partie de 45 à 64 ans (4 %).

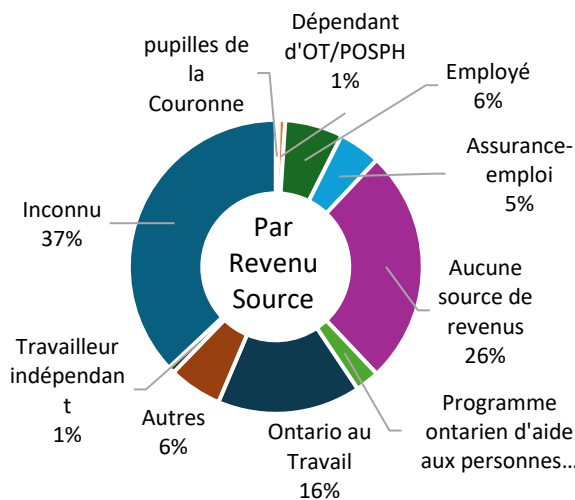
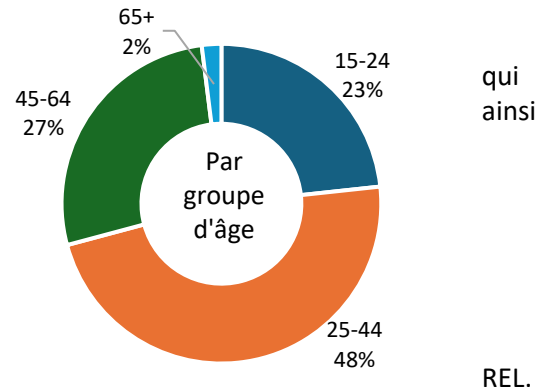
Les apprentis sont inscrits dans 23 programmes, dont 44 % dans le secteur de la construction (électriciens, artisans du bâtiment et plombiers), 21 % dans le secteur de l'énergie motrice (techniciens d'entretien automobile et techniciens de camions et d'autocars), 21 % dans le secteur des services (techniciens en horticulture, coiffeurs et travailleurs du développement de l'enfant) et 15 % dans le secteur industriel (mécaniciens-monteurs et électriciens industriels).

Services de l'emploi

Les services de l'emploi (SE) offrent une gamme de ressources, d'aides et de services pour répondre aux besoins en matière de carrière et d'emploi des personnes se dirigeant vers une formation et un emploi plus qualifié, qu'aux besoins des employeurs en matière de main-d'œuvre qualifiée.

Le programme des services de l'emploi a subi d'importants changements systémiques grâce à la création des services de l'emploi de la région de London. L'année 2023-2024 est la première année au cours de laquelle ces changements seront mis en place pour la

Dans la REL, les SE ont servi 6 740 clients uniques en 2023-2024, soit une modeste augmentation de 4,8 %. Comme prévu, la plupart étaient au chômage (83,9 %). 13,3 % des clients étaient employés ; sous-employés (4,3 %), à temps partiel (4,1 %), à temps plein (4,0 %), et 1 % étaient des travailleurs indépendants. Enfin, 2,8 % étaient étudiants, 2,2 % à temps plein et 0,6 % à temps partiel.



La plupart des clients (58,8 %) avaient une source de revenu. Le groupe le plus important (25,1 %) recevait une aide d'Ontario au travail (OT), soit une augmentation de 19,3 % par rapport à l'année précédente, 4,2 % étaient bénéficiaires du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (POSPH) et 1,1 % étaient à la charge d'une personne bénéficiant d'OT ou du POSPH. Il y avait également 7,4 % de clients bénéficiant de l'assurance-emploi.

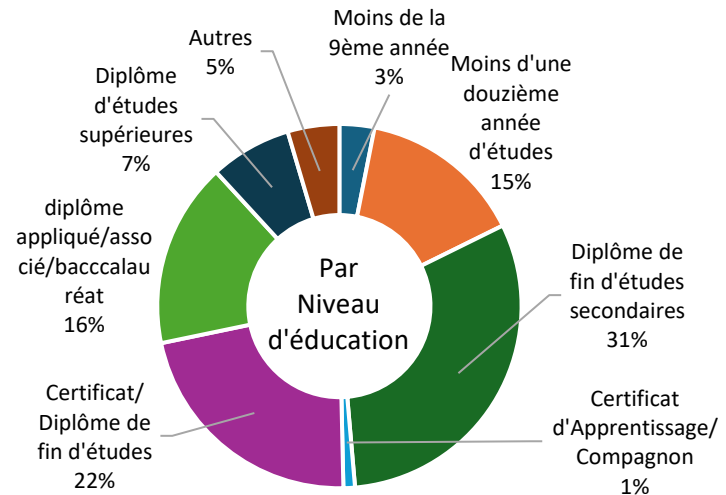
Le groupe d'âge le plus important est celui des 25-44 ans (48 %), qui a connu une légère augmentation par rapport à l'année précédente.

Les 45-64 ans constituent la deuxième cohorte la plus importante (27 %), mais leur participation a diminué par rapport à l'année précédente. Bien que la cohorte

des 15-24 ans (23 %) ne représente qu'un peu plus d'un quart des clients, ce groupe a augmenté de 25 % par rapport à l'année précédente. La cohorte des 65 ans et plus était la plus petite (2 %), avec une baisse de 14 % par rapport à l'année précédente.

Les hommes représentent 52,1 % des clients, soit une augmentation de 10 % par rapport à l'année précédente. Les femmes ont diminué de 2 % et représentent 46,5 % des clients. Les clients trans et autres représentent 1 %

Les clients des services d'emploi s'identifient à divers groupes désignés. Près d'un quart des clients (23 %) ont déclaré être handicapés, et 1 % ont déclaré être sourds. Par ailleurs, 23 % des clients étaient formés à l'étranger et 22 % étaient de nouveaux arrivants. Un modeste 9 % des clients étaient racialisés, 4 % autochtones et 2 % francophones.

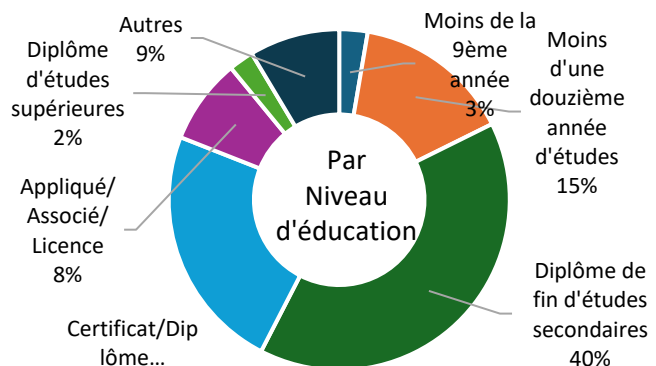


Près de la moitié (48,6 %) des clients des services sociaux ont terminé leurs études secondaires ou moins, soit une augmentation de 7,8 % par rapport à l'année précédente. Les clients n'ayant pas atteint la douzième année d'études ont connu la plus forte croissance, soit 13,4 % par rapport à l'année précédente. Les personnes titulaires d'un certificat ou d'un diplôme représentaient 22,1 % des clients et les personnes titulaires d'un diplôme appliqué, associé ou de licence représentaient 16,4 % des clients. Les apprentis constituaient le plus petit groupe, représentant 1 % des clients.

Programme d'aide à l'emploi de l'Ontario

Dans la REL, le PAEO a servi 603 clients, ce qui représente une baisse de 35,6 % par rapport à l'année précédente et un recul par rapport aux niveaux prévus pour 2020-2021.

Le groupe des 25-44 ans reste le plus important, malgré une baisse de 37,7 %. Il n'y a pas eu de clients dans le groupe des 65 ans et plus. Les hommes sont légèrement plus nombreux à accéder au programme, mais leur participation a diminué plus rapidement que celle des femmes, ce qui rapproche l'accès au programme de la parité hommes-femmes.



La plupart (74,5 %) des clients du PAEO avaient une source de revenu. Près de la moitié (48,8 %) avaient accès au POSPH, 11,1 % à OT, 3,1 % à l'assurance-emploi et 7,2 % avaient un emploi.

De nombreux clients (71,5 %) se sont identifiés comme personnes handicapées et 3 % comme sourds. Par ailleurs, 10,3 % se sont identifiés comme racialisés, 3,6 % comme autochtones et 3,5 % comme nouveaux arrivants.

Meilleurs Emplois Ontario

Meilleurs Emplois Ontario (MEO), anciennement appelé Deuxième Carrière est un programme de subventions sur demande destiné à aider les chômeurs qui ont été licenciés ou qui sont issus de ménages à faibles revenus à accéder à une formation professionnelle.

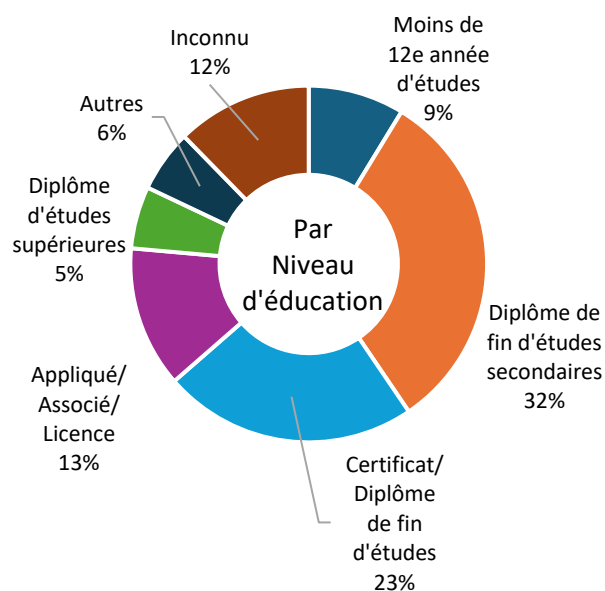
Dans la REL les inscriptions à MEO ont eu tendance à augmenter au fil des ans pour atteindre 201 inscrits en 2023-2024. Il y a eu une augmentation de 21,1 % des participants au programme par rapport aux inscriptions des années précédentes.

La croissance du programme est due à une augmentation des inscriptions masculines. Les participants masculins représentent 64,5 % des clients en 2023-2024, alors qu'ils étaient 48,6 % en 2018.

Ce programme a été développé pour requalifier les individus, et les clients sont principalement âgés de 25 à 44 ans. Toutefois, 7 % des clients appartenaient à la tranche d'âge des 15-24 ans, ce qui représente la 2^{ème} occurrence en 6 ans. Il n'y a pas eu de clients dans la cohorte des 65 ans et plus au cours des six dernières années.

Les clients de MEO ont un niveau d'éducation variable. Le groupe le plus important (32%) a fait des études secondaires, 41% ont fait des études post-secondaires ou supérieures. Cela correspond à la conception du programme.

Comme prévu, 39 % des participants n'avaient aucune source de revenu, 27 % recevaient un revenu d'OT et 26 % étaient prestataires de l'AE, les 9 % restants recevaient un revenu d'autres sources. En 2023-2024, il y avait plus de clients au chômage depuis 12 mois (26 %) que depuis moins de 3 mois (19 %), et c'est la première fois que ce groupe n'est pas le plus important. Il y a également eu une augmentation du nombre de clients au chômage depuis une durée inconnue (21%)



Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes

Les programmes Accès à l'emploi pour les jeunes (AEJ) et Accès à l'emploi pour les jeunes -Été (AEJ-É) fournissent des soutiens intensifs tels que des formations préalables à l'emploi, des placements, du mentorat et des soutiens au travail ou à l'éducation pour les jeunes confrontés à des obstacles complexes à l'emploi. L'année 2023-24 était la dernière année où le programme sera offert.

Dans la REL, les AEJ et AEJ-É ont diminué avec 316 dans le AEJ et 235 dans le AEJ-É. Ce programme est destiné aux jeunes, le AEJ compte 15 % de participants âgés de plus de 24 ans, tandis que tous les autres font partie du groupe des 15-24 ans. Il y a une répartition égale entre les participants masculins et féminins.

Dans les deux volets du programme, les groupes désignés étaient représentés. Le programme AEJ comprenait des personnes handicapées (46 %), des personnes racialisées (15 %), des nouveaux arrivants (11 %) et des Autochtones (5 %). Le programme AEJ-É comprenait des personnes racialisées (37 %), des personnes handicapées (29 %), des nouveaux arrivants (22 %) et des francophones (9 %).

Priorités stratégiques de la Communauté - Actions recommandées

Les actions recommandées s'appuient sur le plan stratégique précédent et ont été mises à jour pour refléter les progrès et les changements dans la région. Les actions sont destinées à guider le travail des détenteurs d'intérêts de la main-d'œuvre locale, y compris, mais sans s'y limiter : Les programmes d'Emploi Ontario, les bureaux de développement économique, les chambres de commerce, les centres de petites entreprises, les conseils scolaires et les établissements d'enseignement, les municipalités et les administrations locales.

Développement de l'apprentissage et des métiers qualifiés

- Mettre en évidence et promouvoir les possibilités d'apprentissage pour les personnes qui envisagent de faire carrière dans les métiers spécialisés.
- Créer et promouvoir des centres régionaux d'enregistrement des apprentis.
- Créer des programmes d'apprentissage par l'expérience afin de réduire le délai entre la demande et le placement (par exemple, Compétences+ Ontario (C+O),
- Fonds pour le développement des compétences, préapprentissage, micro-crédits).
- Plaider en faveur de l'évaluation et de la refonte des programmes de formation aux métiers spécialisés (par exemple, les critères d'admission, les ratios compagnon/apprenti).

Engagement et développement de la main-d'œuvre

- Accroître la sensibilisation locale aux besoins du marché du travail régional en matière de compétences et de professions recherchées, à l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre par secteur d'activité, aux obstacles à l'emploi et aux résultats de la main-d'œuvre.
- Augmenter le nombre de salons de l'emploi et d'événements communautaires de mise en réseau.
- Améliorer la diffusion d'informations sur le marché du travail auprès des groupes en quête d'équité.
- Développer des stratégies de marketing pour réengager les chômeurs dans les services de l'emploi.
- Développer des programmes d'éducation et de formation professionnelle pour les compétences et les professions en demande (par exemple, la cybersécurité, les technologies de l'information, la culture numérique).
- Améliorer l'accès à la formation continue, y compris les compétences non techniques, la culture numérique, la numératie, la résolution de conflits, la résolution de problèmes et l'esprit critique.
- Développer des solutions de transport pour les communautés rurales afin d'améliorer l'accès aux emplois et aux services.

Développement économique et esprit d'entreprise

- Développer un pôle centralisé de services et de ressources de financement pour les entrepreneurs régionaux.
- Organiser et accroître l'impact des activités de mise en réseau des entreprises.
- Présenter les réussites des entreprises locales et mettre en évidence les atouts locaux, tels que les fournisseurs locaux et d'autres stratégies de main-d'œuvre.
- Poursuivre l'extension de la connectivité internet dans les zones rurales.

Soutenir les jeunes et les populations vulnérables

- Créer des initiatives ciblées pour réengager les travailleurs âgés (par exemple, rôles à temps partiel, mentorat, conseil).
- Créer des moyens novateurs pour entrer en contact avec les jeunes (par exemple, formation pratique, emplois d'été, défis de robotique).
- Promouvoir et améliorer les services à la jeunesse qui mettent les jeunes en contact avec le marché du travail.
- Améliorer l'accès aux programmes d'alphabétisation numérique et aux outils internet qui soutiennent les populations vulnérables.
- Faire participer les groupes en quête d'équité (par exemple, les autochtones, les minorités visibles, les femmes, les jeunes) aux projets de développement de la main-d'œuvre.
- Offrir des services d'emploi multilingues pour soutenir les diverses populations.

Équité, inclusion et défense des intérêts

- Engager les propriétaires de logements et les employeurs dans des discussions sur les pratiques antidiscriminatoires.
- Mettre en place une plateforme permettant aux travailleurs de signaler les cas de discrimination sur le lieu de travail.
- Plaider en faveur d'un meilleur accès aux services de traduction et d'interprétation auprès des prestataires de services régionaux pour l'emploi.
- Plaider en faveur d'une réduction des délais de traitement des dossiers des travailleurs étrangers temporaires.
- Plaider en faveur d'un salaire décent, d'avantages sociaux et de programmes de pension, en encourageant la participation par le biais d'insignes reconnus (par exemple, le Bureau d'éthique commerciale, l'employeur qui verse un salaire décent).
- Plaider en faveur d'un accès équitable au logement et à l'emploi, sans discrimination.

Recherche sur le marché du travail et engagement des employeurs

- Engager les employeurs, les groupes industriels et les associations professionnelles à revoir et à aligner les critères d'embauche sur les besoins et à supprimer les obstacles inutiles dans les offres d'emploi (par exemple, le diplôme d'études secondaires ou les exigences en matière d'expérience minimale).
- Développer et promouvoir les meilleures pratiques en matière d'attraction, de recrutement et de rétention par secteur d'activité, en s'appuyant sur des exemples régionaux réussis.
- Inciter les employeurs à offrir des possibilités de perfectionnement afin d'améliorer la fidélisation de la main-d'œuvre
- Collaborer avec les agences de placement pour renforcer les liens entre les demandeurs d'emploi et les employeurs.