

PLAN DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL 2025

DISTRICTS
DE NIPISSING
ET DE PARRY SOUND



APERÇU

Le Groupe du marché du travail (GMT) est heureux de présenter le Plan du marché du travail local 2025 pour les districts de Nipissing et Parry Sound. Comme toujours, l'objectif du Plan du marché du travail local (PMTL) est d'identifier les problèmes importants du marché du travail dans les districts et d'établir une orientation stratégique qui aborde les défis critiques du développement de la main-d'œuvre et propose des mesures qui aideront à les atténuer.

Bonjour !



Nos collectivités continuent de voir des changements et des défis dans l'offre et la demande de main-d'œuvre. L'évolution du nombre d'étudiant·es internationaux·les, les problèmes de logement, l'infiltration imminente de l'intelligence artificielle et l'importance croissante de la santé mentale sur le lieu de travail ont été présentés de manière constante dans les nouvelles et les médias au cours de la dernière année. Nous assistons également au plus grand fossé générationnel de l'histoire. Le lieu de travail est aujourd'hui plus diversifié que jamais, avec cinq générations - les traditionalistes, les baby-boomers, la génération X, les milléniaux et la génération Z - travaillant côte à côte. Tous les secteurs continuent de faire face à des pénuries similaires d'employé·es, affectant l'expansion des entreprises, la croissance économique et la durabilité. En 2025, notre économie locale exigera de notre communauté qu'elle continue d'innover, d'être accueillante et de s'adapter, afin que nous puissions fournir à nos résident·es et aux nouveaux·lles arrivant·es les compétences et la formation nécessaires pour répondre aux besoins régionaux de l'avenir.

Alors que les tendances en matière de main-d'œuvre continuent d'évoluer, il est essentiel d'assurer la croissance et la durabilité de la main-d'œuvre actuelle et future. Notre population vieillit et quitte donc le lieu de travail plus rapidement qu'elle ne peut être remplacée. Non seulement les employeuses et les employeurs éprouvent-ils beaucoup de difficulté à trouver une main-d'œuvre de remplacement qualifiée, mais les changements démographiques de la main-d'œuvre modifient les attitudes à l'égard du travail

en général. En priorisant la main-d'œuvre disponible, y compris de nombreux·ses nouveaux·lles arrivant·es, immigrant·es et étudiant·es internationaux·les, les communautés peuvent développer les talents dont nous avons besoin dans notre région parmi ceux et celles qui ont déjà choisi de vivre et de travailler ici. Le lieu de travail d'hier ne convient pas à la main-d'œuvre d'aujourd'hui. Les jeunes générations de travailleur·ses ont des attentes et des compétences différentes que les employeurs·ses doivent adopter afin de répondre à leurs besoins commerciaux quotidiens. Plus que jamais, les employeur·ses doivent être conscients des conséquences de la santé mentale sur les employé·es. Les lieux de travail d'aujourd'hui doivent donner la priorité à l'entretien, à la formation et au mentorat d'une main-d'œuvre émergente et comprendre l'impact de ces éléments sur le maintien d'une main-d'œuvre qualifiée pour demain.

Les résultats du PMTL et des initiatives qui en découlent visent à soutenir les résident·es de la région à la recherche d'un emploi, à entrer ou à réintégrer le marché du travail, à aider les employé·es à conserver leur emploi et à aider les employeur·ses à trouver les travailleur·ses dont ils ont besoin pour être concurrentiels. La technologie, l'intelligence artificielle et l'automatisation influencent les économies locales à un rythme rapide. En se tenant au courant des tendances mondiales plus larges, nous pouvons nous assurer que nos entreprises locales sont prêtes pour le lieu de travail de demain. Des consultations continues avec des partenaires clés nous permettront de nous assurer que nous restons déterminés à travailler ensemble pour bâtir une main-d'œuvre forte, résiliente et qualifiée, prête pour l'économie de demain.



INTRODUCTION

Le Groupe du marché du travail (GMT) est un organisme à but non lucratif qui soutient les efforts de notre communauté pour relever les défis et saisir les occasions en matière de main-d'œuvre grâce à la recherche, aux données et à la collaboration. Au cours des 28 dernières années, nous nous sommes appuyés sur des décennies d'apprentissage sur les enjeux du marché du travail et avons pris des mesures pour élaborer des solutions liées à la main-d'œuvre en collaboration avec nos nombreux partenaires.

En tant que Conseil de planification de la main-d'œuvre pour les districts de Nipissing et de Parry Sound, le GMT aspire à contribuer à l'amélioration des conditions du marché du travail dans les collectivités locales en améliorant la collecte et la diffusion de l'information sur le marché du travail local et l'engagement communautaire afin de favoriser les approches régionales dans les projets de planification et les partenariats qui appuient le développement de la main-d'œuvre dans toute la région.

De l'information de qualité sur le marché du travail et la compréhension des défis liés à l'emploi sont essentielles pour aider les gouvernements, les entreprises, les organismes communautaires et les individus à réagir aux changements dans les régions de Nipissing et de Parry Sound.

Communauté !



Le PMTL de 2025 donne un aperçu des conditions actuelles du marché du travail dans les districts de **Nipissing** et de **Parry Sound**. Le rapport de cette année comprend plusieurs éléments clés :

1. Mise à jour des indicateurs du marché du travail
 2. Le nombre d'entreprises canadiennes
 3. Données du rapport sur l'emploi
 4. Données sur les client·es d'Emploi Ontario
 5. Apprentissage et métiers spécialisés
 6. Plan d'action sur le marché du travail
-

Chaque partie offre un aperçu unique du marché du travail local et, ensemble, donne un excellent aperçu des défis auxquels font face les employeur·ses et les chercheur·ses d'emploi dans notre région. Ce rapport s'appuie sur les données explorées dans le rapport de l'an dernier, ce qui permet d'améliorer les stratégies d'action pour s'attaquer à ces problèmes complexes.

Le présent rapport met en évidence de l'information sur le marché du travail provenant de sources de données telles que Statistique Canada et d'autres rapports de recherche valides. Ces données sont complétées par les recherches menées par le GMT ainsi que par les commentaires recueillis dans le cadre de vastes consultations menées par les employeur·ses et les principaux partenaires communautaires.





1

Mise à jour des indicateurs du marché du travail

La présente section examine divers indicateurs du marché du travail, notamment les taux de chômage, les taux d'activité, les taux de postes vacants, les données sur le revenu d'emploi et les données sur la migration, afin de donner un aperçu de l'état actuel du marché du travail à Nipissing et à Parry Sound.

Taux de chômage

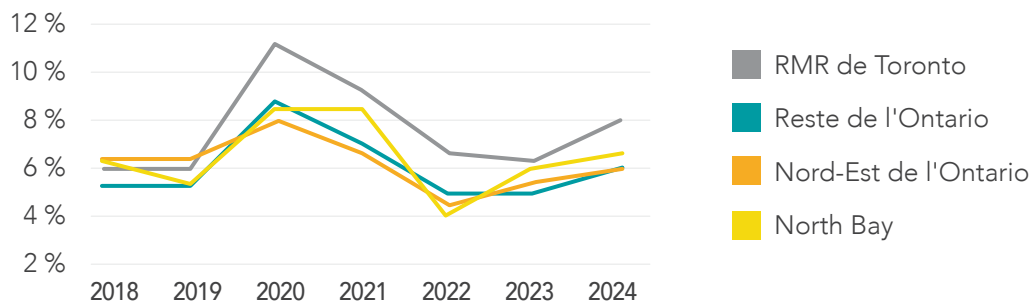
Comme l'ont régulièrement documenté les rapports précédents du Plan local du marché du travail, la COVID a entraîné une forte augmentation des taux de chômage en Ontario. Le Tableau 1 compare les taux de chômage par année, pour les deux années précédant la COVID (2018 et 2019), au moment où la COVID a frappé en 2020 et ses conséquences en 2021, et la trajectoire depuis lors, jusqu'en 2024. Le graphique 1 illustre la comparaison (l'Ontario est exclu, afin de ne pas encombrer le graphique). Ces taux sont déclarés pour l'Ontario, pour la Région métropolitaine de recensement (RMR) de Toronto¹, pour le Reste de l'Ontario (chiffres de l'Ontario moins la RMR de Toronto), pour le Nord-Est de l'Ontario et pour North Bay².

TABLEAU 1 : Taux de chômage annuels, Ontario, RMR de Toronto, Reste de l'Ontario, Nord-Est de l'Ontario et North Bay, 2018-2024

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ontario	5,6 %	5,6 %	9,8 %	8,1 %	5,6 %	5,7 %	7,0 %
RMR de Toronto	6,0 %	5,9 %	11,0 %	9,3 %	6,4 %	6,3 %	8,0 %
Reste de l'Ontario	5,3 %	5,2 %	8,7 %	7,2 %	4,9 %	5,1 %	6,1 %
Nord-Est de l'Ontario	6,4 %	6,3 %	8,0 %	6,9 %	4,5 %	5,5 %	5,9 %
North Bay	6,3 %	5,5 %	8,5 %	8,4 %	4,2 %	5,9 %	6,7 %

Statistique Canada, Tableaux 14-10-0385-01, 14-10-0391-01 et 14-10-0327-01

GRAPHIQUE 1 : Taux de chômage annuels, RMR de Toronto, Reste de l'Ontario, Nord-Est de l'Ontario et North Bay, 2018-2024



Statistique Canada, Tableaux 14-10-0327-01, 14-10-0385-01, 14-10-0391-01 et 14-10-0393-01

Dans l'ensemble, la trajectoire de chaque taux de chômage a suivi à peu près la même trajectoire : une augmentation significative l'année où la COVID a frappé (2020), une baisse au cours des deux années suivantes, puis une augmentation en 2023 et 2024.

Si l'on ne devait afficher que les données de l'Ontario, on passerait à côté du fait que la COVID a eu un impact plus important sur la région du Grand Toronto que sur toute autre région. En 2020, le taux de chômage annuel dans la RMR de Toronto s'est établi à 11,0 %, soit plus de deux points de pourcentage de plus que le taux de 8,7 % enregistré dans le Reste de l'Ontario.

Bien que le taux de chômage ait été légèrement plus élevé dans le Nord-Est de l'Ontario avant la COVID, il n'a pas augmenté aussi fortement pendant la COVID qu'ailleurs, et il a diminué de la même manière par la suite, et a généralement suivi la même trajectoire que le Reste de l'Ontario, tout comme les chiffres pour North Bay. La principale différence entre les chiffres de North Bay est que le taux de chômage n'a guère diminué en 2021, mais qu'il a ensuite connu une baisse considérable en 2022. En 2023 et 2024, les taux ont de nouveau augmenté, comme dans le reste du Nord-Est de l'Ontario.

¹ La RMR de Toronto comprend la ville de Toronto, la région de York, la région de Peel, toute la région de Halton, à l'exception de Burlington, une partie de la région de Durham (Pickering, Ajax et Uxbridge), ainsi que New Tecumseth et Bradford-Ouest, Gwillimbury (comté de Simcoe) et Mono (comté de Dufferin). La RMR de Toronto représente près de la moitié (47 %) de la population active de l'Ontario.

² Le Nord-Est de l'Ontario comprend les divisions de recensement suivantes : Nipissing, Manitoulin, Sudbury, Grand Sudbury, le Témiscamingue, Cochrane et Algoma. Cela n'inclut pas Parry Sound

Taux de chômage moyen mobile sur trois mois – Nord-Est de l'Ontario

Pour les petites régions à population réduite, Statistique Canada fournit des données qui représentent une moyenne mobile de trois mois. L'Enquête sur la population active repose sur un échantillon, et Statistique Canada rend les données plus robustes en faisant la moyenne des résultats sur trois mois. Avec une moyenne mobile sur trois mois, le chiffre rapporté pour mai est la moyenne des données de mars, avril et mai.



TABLEAU 2 : Taux de chômage, moyenne mobile de trois mois, Nord-Est de l'Ontario et Reste de l'Ontario, janvier 2023 à décembre 2024

	JANV.	FÉVR.	MARS	AVR.	MAI	JUIN	JUILL.	AOÛT.	SEPT.	OCT.	NOV.	DEC.
2023 NORD-EST DE L'ONTARIO												
	4,7 %	5,4 %	5,8 %	5,3 %	5,1 %	4,6 %	5,0 %	5,3 %	5,6 %	5,7 %	5,4 %	5,9 %
2023 RESTE DE L'ONTARIO												
	4,5 %	4,8 %	5,1 %	4,9 %	4,9 %	4,8 %	5,1 %	5,5 %	5,6 %	5,5 %	5,1 %	5,1 %
2024 NORD-EST DE L'ONTARIO												
	6,3 %	6,7 %	6,6 %	5,9 %	5,7 %	5,4 %	5,9 %	6,2 %	6,2 %	6,1 %	5,5 %	5,5 %
2024 REST OF ONTARIO												
	5,3 %	5,6 %	6,0 %	6,0 %	5,9 %	5,9 %	6,3 %	6,6 %	6,5 %	6,1 %	5,8 %	5,9 %

Statistique Canada, Tableau 14-10-0378-01 et Tableau 14-10-0387-01

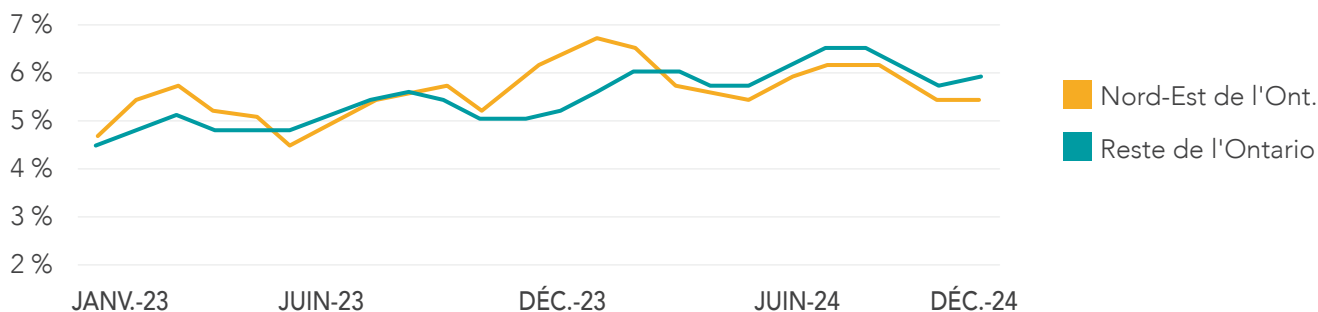
Une moyenne mobile de trois mois aura donc un décalage en termes d'impact des changements au cours d'un mois donné et elle atténuera également l'impact d'un mois donné, car les chiffres de ce mois sont moyennés avec deux autres mois. Il s'agit de mises en garde à garder à l'esprit lors de l'examen des données suivantes, qui reposent sur des moyennes mobiles de trois mois.

Dans le cas de Nipissing et de Parry Sound, les données de North Bay n'étaient disponibles que pour les chiffres annuels, car la taille de l'échantillon devient trop petite pour déclarer un chiffre mensuel pour North Bay, même avec une moyenne mobile de trois mois. Par conséquent, pour cette section, les données à déclarer porteront sur le Reste de l'Ontario et le Nord-Est de l'Ontario, tous deux exprimées en moyennes mobiles de trois mois. Les données mensuelles pour 2023 et 2024 sont présentées dans le Tableau 2 et ces données sont illustrées dans le Graphique 2.

La principale conclusion à tirer de 24 mois de données est que les taux de chômage ont augmenté lentement au cours de cette période, sauf dans le Nord-Est de l'Ontario où il est resté stable jusqu'en 2024.



GRAPHIQUE 2 : Taux de chômage, moyenne mobile de trois mois, Nord-Est de l'Ontario et Reste de l'Ontario, janvier 2023 à décembre 2024



Statistique Canada, Tableaux 14-10-0380-01 et 14-10-0387-01

Taux d'activité

Le taux d'activité mesure la proportion de la population résidente âgée de 15 ans ou plus qui fait partie de la population active, c'est-à-dire qu'elle occupe un emploi ou qu'elle cherche activement du travail. Le Tableau 3 présente les taux d'activité annuels de l'Ontario, de la RMR de Toronto, du Reste de l'Ontario, du Nord-Est de l'Ontario et de North Bay. Le Graphique 3 illustre la comparaison (l'Ontario est exclu, afin de ne pas encombrer le graphique).

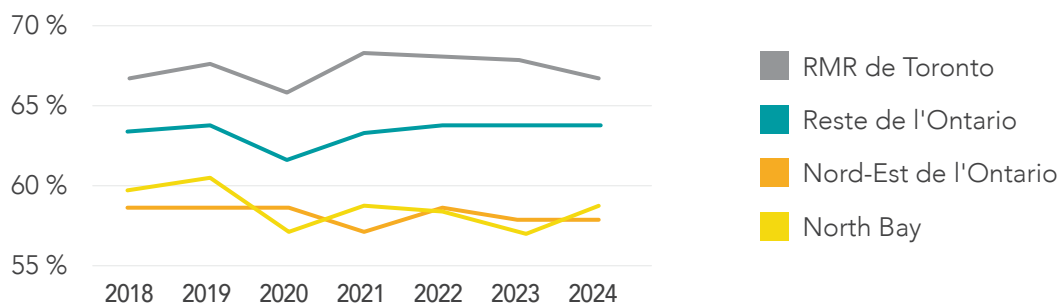
TABLEAU 3 : Taux d'activité annuels, Ontario, RMR de Toronto, Reste de l'Ontario, Nord-Est de l'Ontario et North Bay, 2018-2024

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ontario	64,9%	65,3 %	63,7 %	65,2 %	65,4 %	65,5 %	65,0 %
RMR de Toronto	66,4%	67,1 %	65,9 %	67,4 %	67,3 %	67,3 %	66,5 %
Reste de l'Ontario	63,7%	63,8 %	62,0 %	63,4 %	63,9 %	64,0 %	63,8 %
Nord-Est de l'Ont.	58,4%	58,5 %	58,1 %	57,2 %	58,5 %	57,7 %	57,5 %
North Bay	59,5%	59,7 %	57,4 %	58,4 %	58,2 %	56,8 %	58,2 %

Statistique Canada, Tableaux 14-10-0385-01, 14-10-0391-01 et 14-10-0327-01

Il arrive souvent que lorsque le taux de chômage augmente, le taux d'activité diminue, car les gens ont plus de difficulté à trouver du travail et certains quittent le marché du travail. C'était le cas pour les quatre zones profilées, le taux d'activité ayant baissé en 2020, ce qui correspond à l'augmentation du chômage cette année-là. Les taux d'activité de l'Ontario, de la RMR de Toronto et du Reste de l'Ontario ont rebondi et, en 2024, ils se sont établis au même niveau qu'en 2018. Dans le Nord-Est de l'Ontario et à North Bay, les taux d'activité ont eu du mal à se redresser et, en 2024, ils étaient légèrement inférieurs à ce qu'ils avaient été en 2018.

GRAPHIQUE 3 : Taux d'activité annuels, Ontario, RMR de Toronto, Reste de l'Ontario, Nord-Est de l'Ontario et North Bay, 2018-2024



Statistique Canada, Tableaux 14-10-0385-01, 14-10-0391-01 et 14-10-0327-01

Taux d'activité moyen mobile sur trois mois – Nord-Est de l'Ontario et North Bay

Le Tableau 4 présente les taux d'activité moyens mobiles sur trois mois pour le Nord-Est de l'Ontario et le Reste de l'Ontario, et le Graphique 4 illustre ces chiffres. Comme dans le cas des données sur la moyenne mobile de trois mois sur le chômage, les données de North Bay ne sont pas disponibles en raison de la taille plus petite de l'échantillon.

Le taux d'activité moyen mobile de trois mois pour le Reste de l'Ontario est demeuré

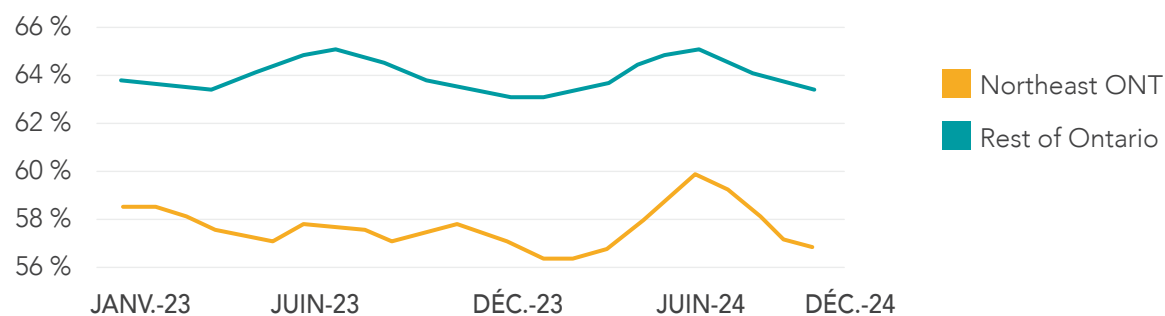
relativement stable au cours de la période de 24 mois, augmentant l'été, lorsque les étudiants rejoignent le marché du travail, et diminuant l'hiver. Le taux d'activité en décembre 2024 n'était que d'un demipoint de pourcentage inférieur à ce qu'il avait été en janvier 2023. Le taux d'activité moyen mobile de trois mois dans le Nord-Est de l'Ontario diminue lentement; même s'il y a eu une forte hausse à l'été 2024, elle a été suivie d'une forte baisse. En décembre 2024, la moyenne mobile sur trois mois du taux de participation dans le Nord-Est de l'Ontario était inférieur de plus d'un point et demi de pourcentage à ce qu'il était en janvier 2023.

TABLEAU 4 : Taux d'activité, moyenne mobile de trois mois, Nord-Est de l'Ontario et Reste de l'Ontario, janvier 2023 à décembre 2024

	JANV.	FÉVR.	MARS	AVR.	MAI	JUIN	JUILL.	AOÛT.	SEPT.	OCT.	NOV.	DEC.
2023 NORD-EST DE L'ONTARIO												
	58,5 %	58,4 %	58,1 %	57,6 %	57,3 %	57,2 %	57,8 %	57,7 %	57,6 %	57,2 %	57,5 %	57,8 %
2023 RESTE DE L'ONTARIO												
	63,8 %	63,7 %	63,5 %	63,4 %	63,8 %	64,3 %	64,7 %	64,9 %	64,6 %	64,3 %	63,9 %	63,7 %
2024 NORD-EST DE L'ONTARIO												
	57,4 %	56,8 %	56,4 %	56,3 %	56,7 %	57,7 %	58,8 %	59,7 %	59,2 %	58,3 %	57,1 %	56,8 %
2024 RESTE DE L'ONTARIO												
	63,4 %	63,1 %	63,1 %	63,3 %	63,7 %	64,3 %	64,8 %	64,9 %	64,5 %	64,0 %	63,7 %	63,3 %

Statistique Canada, Tableaux 14-10-0378-01 et 14-10-0387-01; Données personnalisées GMT

GRAPHIQUE 4 : Taux d'activité, moyenne mobile de trois mois, Nord-Est de l'Ontario et Reste de l'Ontario, janvier 2023 à décembre 2024



Statistique Canada, Tableaux 14-10-0378-01 et 14-10-0387-01; Données personnalisées GMT



TABEAU 5 : Taux de postes vacants, Région de Toronto, Reste de l'Ontario et Nord-Est de l'Ontario, T1 2019 au T3 2024

	T1	T2	T3	T4
2019				
Région de Toronto	3,1 %	3,2 %	3,0 %	3,0 %
Reste de l'Ontario	3,4 %	3,1 %	3,0 %	2,9 %
Nord-Est de l'Ontario	3,5 %	3,5 %	3,0 %	3,0 %
2020				
Région de Toronto	2,9 %	—	—	3,3 %
Reste de l'Ontario	3,3 %	—	—	3,7 %
Nord-Est de l'Ontario	3,4 %	—	—	4,0 %
2021				
Région de Toronto	3,3 %	4,0 %	5,0 %	5,1 %
Reste de l'Ontario	3,8 %	4,3 %	5,3 %	5,5 %
Nord-Est de l'Ontario	3,9 %	4,2 %	5,0 %	5,6 %
2022				
Région de Toronto	5,2 %	5,4 %	5,0 %	4,4 %
Reste de l'Ontario	5,5 %	5,8 %	5,5 %	5,0 %
Nord-Est de l'Ontario	5,8 %	6,1 %	5,9 %	5,1 %
2023				
Région de Toronto	3,9 %	3,8 %	3,4 %	3,0 %
Reste de l'Ontario	4,8 %	4,3 %	3,8 %	3,7 %
Nord-Est de l'Ontario	5,2 %	4,9 %	4,4 %	4,3 %
2024				
Toronto Region	3,0 %	2,8 %	2,6 %	
Reste de l'Ontario	3,5 %	3,0 %	2,7 %	
Nord-Est de l'Ontario	3,9 %	3,5 %	3,2 %	

Taux de postes vacants

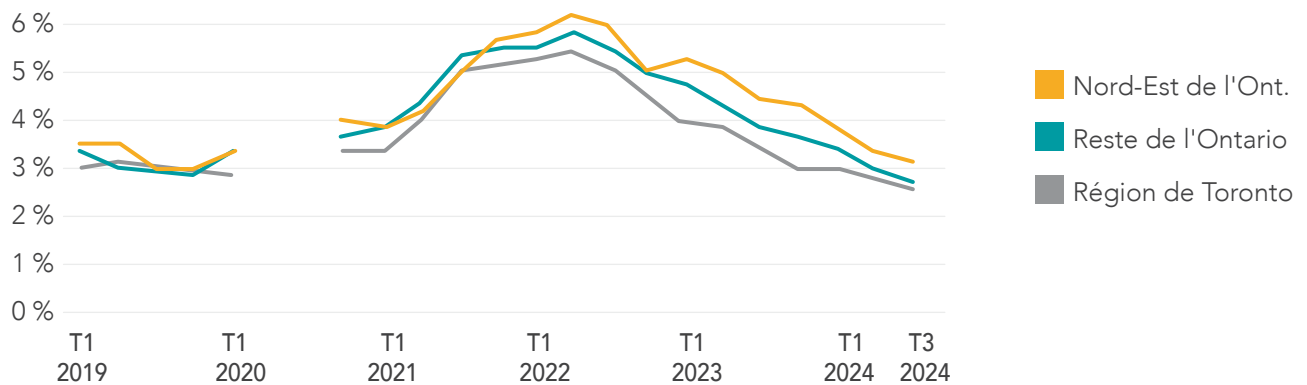
Le taux de postes vacants est calculé en additionnant tous les postes vacants déclarés par les employeur.euses et en le divisant par le nombre total de postes pourvus et le nombre total d'emplois vacants.

Le Tableau 5 présente le taux de postes vacants par trimestre, à compter du premier trimestre de 2019, afin d'établir la tendance avant la COVID, jusqu'au troisième trimestre de 2024, soit le dernier trimestre pour lequel il existe des données. Au cours des deuxième et troisième trimestres de 2020, Statistique Canada n'a pas administré l'Enquête sur les postes vacants et les salaires, car les confinements liés à la pandémie à l'échelle du pays ont essentiellement entraîné la fermeture d'une grande partie du marché du travail. Les taux de postes vacants sont fournis pour la Région économique de Toronto³, le Reste de l'Ontario (l'Ontario moins la région économique de Toronto) et le Nord-Est de l'Ontario. Le Graphique 5 illustre les données.

³ Le taux de postes vacants est indiqué par région économique et non par région métropolitaine de recensement. Il n'y a que des différences géographiques mineures entre la RMR de Toronto et la Région économique de Toronto.



GRAPHIQUE 5 : Taux de postes vacants, Région de Toronto, Reste de l'Ontario et Nord-Est de l'Ontario, T1 2019 au T3 2024



Statistique Canada, Tableau 14-10-0057-01

Avant la COVID, le taux de postes vacants fluctuait entre une fourchette relativement étroite tout au long de 2019 et au T1 2020 pour les trois régions. Juste après la COVID, le taux de postes vacants a considérablement augmenté, surtout dans le Nord-Est de l'Ontario, mais légèrement moins dans le Reste de l'Ontario et encore moins dans la Région de Toronto. Il s'en est suivi une baisse lente et constante, bien qu'au T3 2024, le taux de postes vacants était inférieur dans les trois domaines à la moyenne des cinq trimestres dans chaque domaine avant la COVID.

Un autre aperçu de la dynamique récente du marché du travail local est fourni par l'examen des tendances des taux de postes vacants par profession. Le Graphique 6 montre le nombre de postes vacants dans la région économique du Nord-Est pour les trois catégories professionnelles suivantes :

- Secteur de la santé
- Vente et services
- Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés

Le nombre de postes vacants dans chacune de ces catégories varie considérablement. Afin d'illustrer les tendances au fil du temps et de les comparer, le nombre d'offres d'emploi au T1 2019 dans chaque profession se voit attribuer une valeur de 100, et chaque trimestre suivant est exprimé par rapport à ce chiffre du T1 2019. Ainsi, une valeur de 105 signifie que le nombre de postes vacants au cours de ce trimestre était supérieur de 5 % à celui du T1 2019.

Pour chacune de ces trois professions, outre une forte augmentation du nombre de postes vacants dans les professions Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés au T2 de 2019, le nombre de postes vacants est demeuré stable au cours des cinq trimestres précédant la

COVID. Après la COVID, le nombre de postes vacants a fortement augmenté, doublant dans la plupart des cas en 2021 ou au début de 2022.

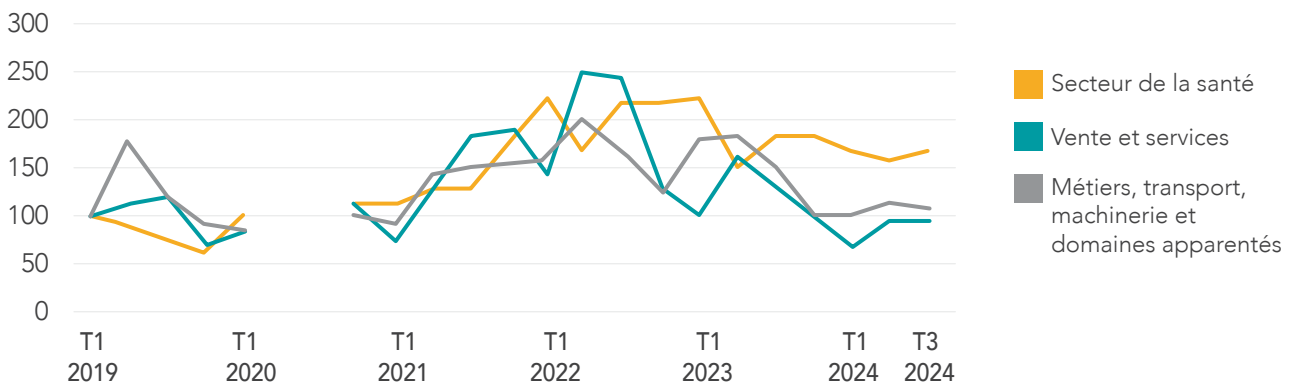
Aux T2 et T3 2022, les postes vacants dans les professions de la vente et des services ont atteint près de deux fois et demie ce qu'ils étaient au T1 2019. Mais alors, les postes vacants dans cette profession ont considérablement diminué, tombant au T4 2023 en dessous de ce qu'ils étaient au T1 2019, et restant en dessous de ce niveau jusqu'au T3 2024.

Les professions dans le secteur de la santé, quant à elles, ont continué d'afficher des niveaux plus élevés de postes vacants, restant au-dessus d'une fois et demie le niveau du T1 2019.

Les professions Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés se situent entre ces deux autres professions, diminuant à la fin de 2023 et en 2024, mais continuant d'afficher des niveaux de postes vacants légèrement plus élevés qu'au T1 de 2019.



GRAPHIQUE 6 : Taux de postes vacants pour certaines professions, Région économique du Nord-Est, du T1 2019 au T3 2024 (T1 2019 = 100)



Statistique Canada, Tableau 14-10-0444-01

L'Enquête sur les postes vacants et les salaires permet également de recueillir des données sur le salaire horaire offert et fournit un salaire horaire moyen offert pour chaque trimestre. Au cours de cette période, le taux d'inflation a augmenté, surtout en 2022. Pour cette raison, les données sont présentées sous deux formats : le salaire horaire moyen réel (c'est-à-dire le salaire tel que déclaré pour chaque trimestre) et le salaire horaire moyen constant (le salaire recalculé en dollars du trimestre 3 2024, c'est-à-dire un salaire constant).

TABLEAU 6 : Salaire horaire réel et constant (T3 2024), Région économique de Toronto et Reste de l'Ontario, T1 2019 et T1 2024

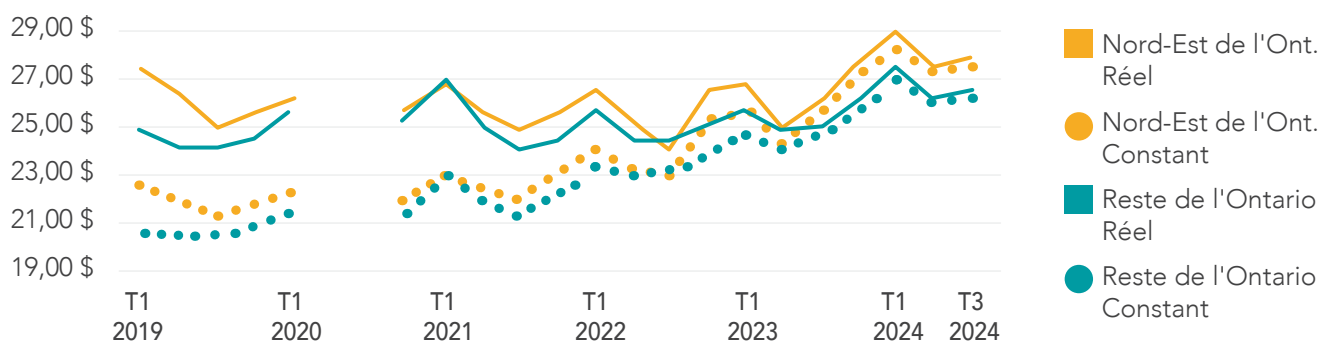
	T1 2019	T1 2024	% changement
RÉGION DE TORONTO			
Réel	24,25 \$	29,90 \$	23,3 %
Constant	29,15 \$	30,41 \$	4,3 %
RESTE DE L'ONTARIO			
Réel	20,79 \$	27,06 \$	30,2 %
Constant	24,99 \$	27,52 \$	10,1 %
NORD-EST DE L'ONTARIO			
Réel	22,75 \$	28,35 \$	24,6 %
Constant	27,35 \$	28,83 \$	5,4 %

Pour illustrer l'écart marqué, le Tableau 6 montre le salaire horaire offert réel et constant pour la Région économique de Toronto, le Reste de l'Ontario et la Région économique du Nord-Est, pour le T1 2019 et le T1 2024.

La tendance en dollars réels et constants pour le Nord-Est de l'Ontario et le Reste de l'Ontario est illustrée au Graphique 7.

Le salaire réel a certainement augmenté, mais le pouvoir d'achat de ce salaire est plus précisément mesuré par la valeur en dollars constants, car à mesure que le prix des biens et des services augmente, ce que l'on peut acheter avec ce salaire augmenté est limité par le fait que tout augmente en prix. De ce point de vue, le salaire moyen offert en dollars constants n'a que légèrement augmenté au cours de cette période de cinq ans par rapport à l'augmentation réelle en dollars. Si l'on examine la variation en pourcentage entre le T1 2019 et le T1 2024 (indiquée dans la dernière colonne du Tableau 6), dans la Région économique du Nord-Est de l'Ontario, la variation en dollars réels entre ces deux trimestres a été de 24,6 %, alors qu'elle n'était que de 5,4 % en dollars constants.

GRAPHIQUE 7 : Salaire horaire moyen offert, en dollars réels et constants (T3 2024), Région économique du Nord-Est et Reste de l'Ontario, T1 2019 au T3 2024



Statistique Canada, Tableau 14-10-0057-01

Données sur les déclarantes

Les données sur les déclarant.es sont tirées des déclarations de revenus T1, où les formulaires d'impôt sur le revenu remplis au printemps fournissent des données sur le revenu d'emploi au cours de l'année civile précédente. Les données sur les déclarant.es représentent plus de 70 % de la population totale âgée de 15 ans et plus.

Le Tableau 7 montre le nombre total de déclarant.es ayant déclaré un revenu d'emploi⁴ de 2017 à 2022 (l'année la plus récente pour laquelle il existe des données).

TABLEAU 7 : Nombre total de déclarant.es ayant un revenu d'emploi, Nipissing, Parry Sound et Nord-Est de l'Ontario, 2017-2021

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nipissing	38 520	39 200	38 530	38 550	39 210	40 340
Parry Sound	19 740	19 950	19 560	19 460	19 800	20 630
Nord-Est de l'Ont.	265 100	268 870	262 540	260 940	263 010	271 950

Statistique Canada, Revenu et données financières des particuliers, fichier préliminaire T1 sur les familles, 2017-2022

Le nombre de déclarants a augmenté et diminué au cours des six dernières années, augmentant en 2018, diminuant en 2019, augmentant très légèrement à Nipissing, mais diminuant à Parry Sound et dans le Nord-Est de l'Ontario en 2020, et augmentant encore en 2021. Mais en 2022, il y a eu de fortes augmentations dans les trois régions : 2,9 % à Nipissing, 4,2 % à Parry Sound et 3,4 % dans le Nord-Est de l'Ontario.

Les Tableaux 8 et 9 présentent les données sur le revenu d'emploi médian⁵ des hommes et des femmes pour Nipissing, Parry Sound, le Nord-Est de l'Ontario, la RMR de Toronto et le Reste de l'Ontario. Les chiffres sont exprimés en dollars constants de 2022, afin d'éliminer l'effet de l'inflation. La tendance générale veut que les revenus soient restés dans une fourchette relativement étroite entre 2017 et 2020, avec seulement revenu d'emploi médian. En 2021, le revenu d'emploi médian a

TABLEAU 8 : Revenu d'emploi médian, hommes, Nipissing, Parry Sound, Nord-Est de l'Ontario, RMR de Toronto et Reste de l'Ontario, 2017-2022 (en dollars de 2022)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nipissing	44 277 \$	44 799 \$	44 547 \$	45 198 \$	47 163 \$	45 490 \$
Parry Sound	39 602 \$	40 992 \$	41 055 \$	41 775 \$	44 888 \$	43 030 \$
N-E de l'Ont.	48 256 \$	49 252 \$	48 984 \$	49 536 \$	51 691 \$	49 610 \$
RMR de Toronto	51 771 \$	52 209 \$	51 875 \$	52 815 \$	54 607 \$	52 550 \$
Reste de l'Ont.	51 072 \$	51 663 \$	51 275 \$	51 510 \$	53 428 \$	52 046 \$

Statistique Canada, Revenu et données financières des particuliers, fichier préliminaire T1 sur les familles, 2017-2022

légèrement augmenté; cela est probablement dû au fait que pendant cette période de COVID, les personnes occupant des emplois moins rémunérés, comme des postes en contact avec la clientèle, ne travaillaient pas (et recevaient plus probablement la Prestation canadienne d'urgence pour la COVID – PCU), tandis que les travailleur-ses occupant des emplois mieux rémunérés ont pu continuer à travailler à distance. En 2022, le revenu d'emploi médian a diminué dans tous les domaines, en partie parce que les travailleur-ses moins bien rémunérés sont retournés au travail, mais aussi parce que l'inflation a en fait réduit le revenu réel des individus.

TABLEAU 9 : Revenu d'emploi médian, femmes, Nipissing, Parry Sound, Nord-Est de l'Ontario, RMR de Toronto et Reste de l'Ontario, 2017-2022 (en dollars de 2022)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nipissing	34 800 \$	35 191 \$	35 395 \$	35 891 \$	37 594 \$	36 930 \$
Parry Sound	31 540 \$	32 268 \$	32 126 \$	33 076 \$	34 774 \$	34 050 \$
N-E de l'Ont.	34 881 \$	35 848 \$	36 329 \$	37 028 \$	38 694 \$	37 570 \$
RMR de Toronto	39 452 \$	40 244 \$	40 032 \$	39 490 \$	42 453 \$	41 500 \$
Reste de l'Ont.	36 817 \$	37 922 \$	38 028 \$	37 791 \$	39 768 \$	39 160 \$

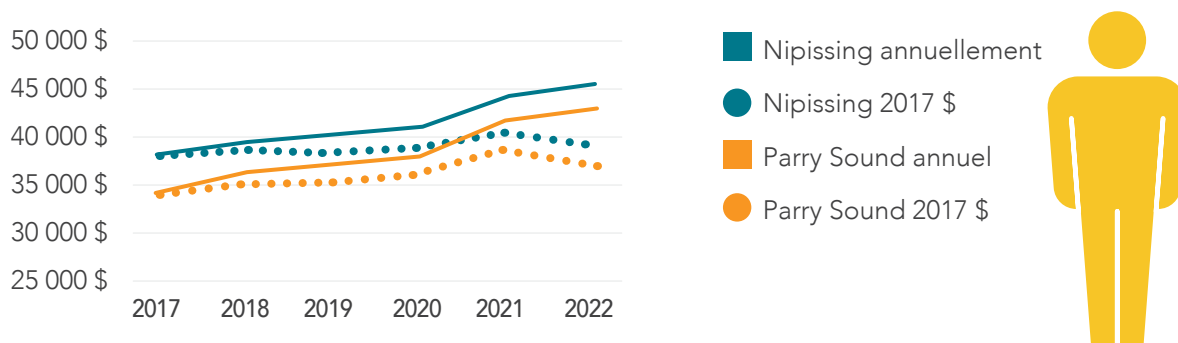
Statistics Canada, Income and Financial Data of Individuals, Preliminary T1 Family File, 2017-2022

⁴ Comprend les salaires, les traitements, les commissions, les pourboires et les gratifications.

⁵ Le revenu d'emploi médian représente le salaire de la personne dont les gains se situent au point médian du salaire de l'ensemble des personnes; 50 % des salarié.es gagnent moins que ce montant et 50 % des salarié.es gagnent plus que ce montant.

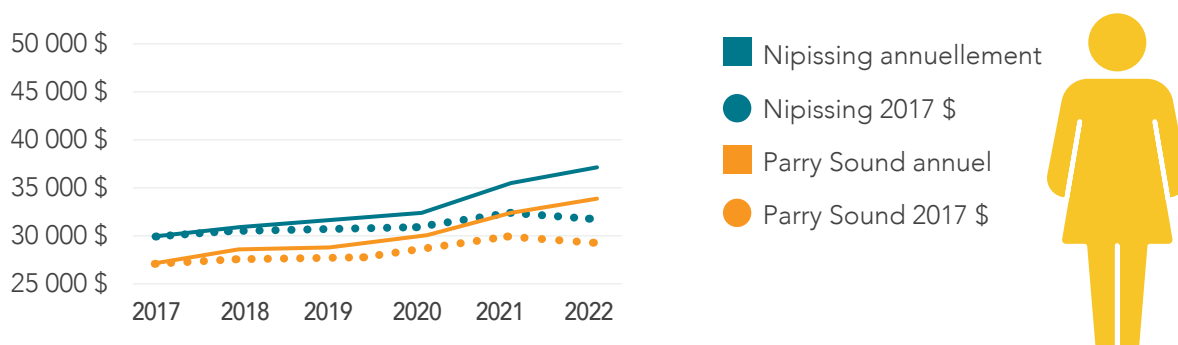


GRAPHIQUE 8 : Revenu d'emploi médian, hommes, Nipissing et Parry Sound, 2017-2022 (en dollars de 2017)



Statistique Canada, Revenu et données financières des particuliers, fichier préliminaire T1 sur les familles, 2017-2022

GRAPHIQUE 8 : Revenu d'emploi médian, femmes, Nipissing et Parry Sound, 2017-2022 (en dollars de 2017)



Statistique Canada, Revenu et données financières des particuliers, fichier préliminaire T1 sur les familles, 2017-2022



Pour visualiser l'impact de l'inflation sur les revenus, les Graphiques 8 et 9 montrent la trajectoire du revenu d'emploi médian des hommes et des femmes à Nipissing et à Parry Sound, en mettant en évidence deux mesures différentes. Dans les deux graphiques, les lignes turquoise représentent les revenus des résident.es de Nipissing et les lignes orange montrent les revenus des résident.es de Parry Sound. Les lignes continues montrent le revenu d'emploi médian exprimé en dollars courants, c'est-à-dire, pour chaque année, le chiffre que l'on verrait sur son talon de chèque de paie ou que l'on déclarerait aux fins de l'impôt. Les lignes pointillées montrent les chiffres ajustés en fonction de l'inflation, c'est-à-dire en dollars constants en utilisant 2017 comme année de référence. Chaque autre année est exprimée en dollars de 2017 (contrairement aux données présentées dans les Tableaux 7 et 8, où la référence en dollars constants est celle de 2022).

Quelques observations :

- La valeur en dollars courants du revenu d'emploi médian a augmenté entre 2017 et 2020, puis a bondi considérablement en 2021 et dans une moindre mesure en 2022; le taux d'augmentation a été légèrement plus élevé chez les résident.es de Parry Sound que chez ceux de Nipissing.
- Cependant, les données ajustées en fonction de l'inflation montrent une histoire différente. En général, le revenu d'emploi médian des résident.es de Nipissing est demeuré relativement stable entre 2017 et 2020, a augmenté en 2021, puis a chuté en 2022; en comparant les revenus en dollars constants entre 2017 et 2022, dans l'ensemble, le revenu d'emploi médian des hommes de Nipissing a augmenté de 3 % et celui des femmes de Nipissing de 6 %.
- Le revenu d'emploi médian des résident.es de Parry Sound, même après ajustement pour tenir compte de l'inflation, a augmenté davantage; même après avoir diminué en 2022, il était tout de même de 9 % plus élevé chez les hommes de Parry Sound qu'en 2017 et de 8 % chez les femmes.
- L'écart entre la valeur actuelle et la valeur constante a augmenté chaque année et a surtout augmenté en 2022 à Nipissing et à Parry Sound, tant chez les hommes que chez les femmes.
- Essentiellement, l'histoire peut être exprimée comme suit : ce que les travailleur.ses ont « vu », c'est que leur chèque de paie a augmenté (la ligne continue – dollars courants), mais l'augmentation n'a pas été aussi importante en dollars constants (la ligne pointillée – dollars constants), sauf en 2021. Toutefois, ce que les travailleur.euses ont « ressenti », c'est que leur chèque de paie en dollars constants a diminué en 2022.



Données de migration

Les données sur la migration sont tirées d'un ensemble de données compilées par Statistique Canada à partir d'une comparaison des adresses des déclarations de revenus des particulier-ères pendant deux années consécutives. Les données de ce rapport couvrent les années d'imposition de 2016-2017 à 2021-2022.

Les Tableaux 10 et 11 montrent les chiffres de la migration nette par groupe d'âge pour chaque année entre 2016-2017 et 2021-2022, ainsi que le total net pour les cinq années, pour Nipissing et Parry Sound. Le net est la différence entre le nombre d'individus qui migrent dans une zone moins le nombre d'individus qui migrent hors d'une zone. Un chiffre net positif signifie qu'il y a plus d'individus qui ont migré vers l'intérieur que vers l'extérieur.

TABLEAU 10 : Solde migratoire par groupe d'âge, Nipissing, 2016-2017 à 2021-2022

	ÂGE					TOTAL
	0-17	18-24	25-44	45-64	65+	
2016-17	51	34	47	164	19	315
2017-18	22	90	12	172	-1	295
2018-19	183	95	175	179	-3	629
2019-20	132	127	274	232	39	804
2020-21	282	98	255	293	92	1 020
2021-22	263	214	527	500	115	1 619
2016-2017 à 2021-2022	933	658	1 290	1 540	261	4 682

TABLEAU 11 : Solde migratoire par groupe d'âge, Parry Sound, 2016-2017 à 2021-2022

	ÂGE					TOTAL
	0-17	18-24	25-44	45-64	65+	
2016-17	89	-54	50	422	-127	380
2017-18	128	-72	151	378	5	590
2018-19	29	-1	68	354	-142	308
2019-20	113	-31	120	428	-80	550
2020-21	104	-4	128	461	-7	682
2021-22	164	-25	200	792	31	1 162
2016-2017 à 2021-2022	627	-187	717	2 835	-320	3 672



Statistique Canada, Déclarants (FFT1) – Estimations de la migration, 2016-2017 à 2021-2022

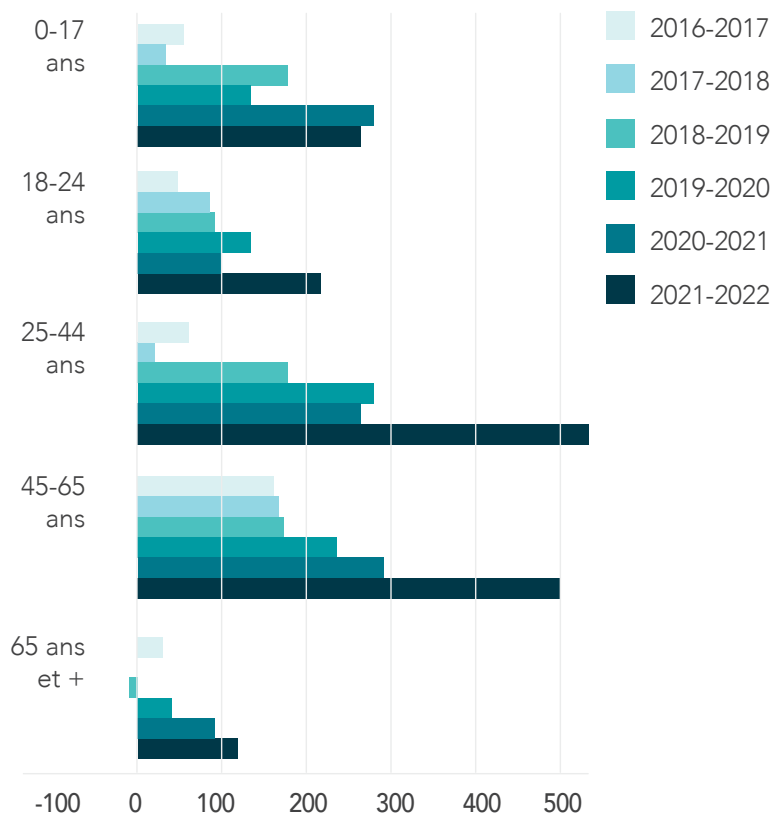
Nipissing a connu une migration nette dans toutes les catégories d'âge et chaque année (à l'exception de deux petits chiffres négatifs chez les personnes âgées de 65 ans et plus en 2017-2018 et 2018-2019). La ligne de tendance de la migration nette totale a généralement été à la hausse chaque année. Pendant la plupart de ces années, il y avait un nombre croissant de personnes dans toutes les catégories d'âge. En 2021-2022, il y avait deux catégories d'âge importantes, les 25 à 44 ans et les 45 à 64 ans, chacune représentant environ un tiers de tous les migrant·es net·tes. (Le Tableau 10 montre les chiffres pour Nipissing et le Graphique 10 illustre les tendances.)

Parry Sound a également connu une tendance générale à la hausse du solde migratoire, bien que

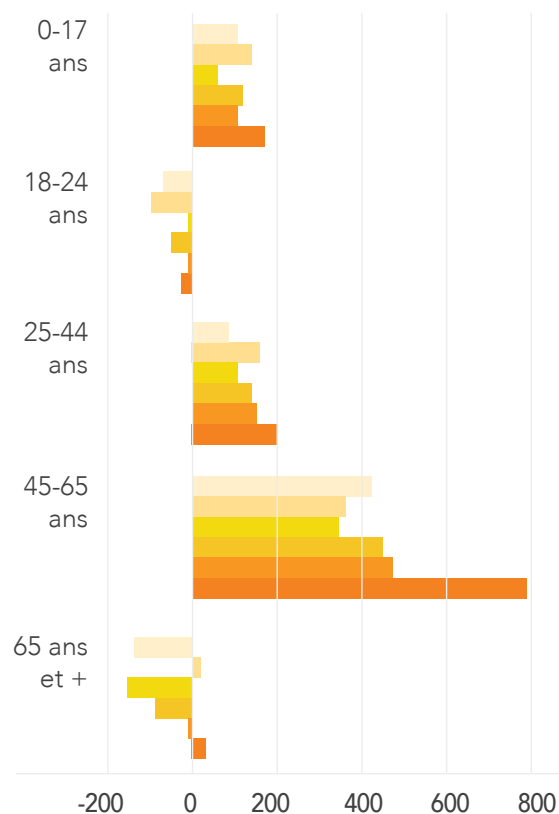
dans deux catégories d'âge, il y ait une perte nette de résident·es, soit chez les personnes âgées de 18 à 24 ans et chez les personnes âgées de 65 ans et plus. La catégorie de migrant·es net·tes la plus importante est de loin celle des 45 à 64 ans.

Entre 2016-2017 et 2017-2018, Parry Sound a compté un peu plus de migrant·es net·tes que Nipissing, mais au cours des trois années suivantes, Nipissing a connu beaucoup plus de migrant·es net·tes. En 2021-2022, il y a eu une très forte augmentation de l'immigration nette des personnes âgées de 45 à 64 ans, soit environ 70 % de plus que l'année précédente, ce chiffre étant lui-même le plus élevé des cinq années précédentes. (Le Tableau 11 montre les chiffres pour Parry Sound et le Graphique 11 illustre les tendances.)

GRAPHIQUE 10 : Solde migratoire par groupe d'âge, Nipissing, 2016-2017 à 2021-2022



GRAPHIQUE 11 : Solde migratoire par groupe d'âge, Parry Sound, 2016-2017 à 2021-2022



Statistique Canada, Déclarants (FFT1) – Estimations de la migration, 2016-2017 à 2021-2022

Le profilage des données en fonction de l'origine et de la destination des migrant.es permet de mieux comprendre les schémas migratoires. La série suivante de tableaux et de graphiques montre les données, classées comme suit :

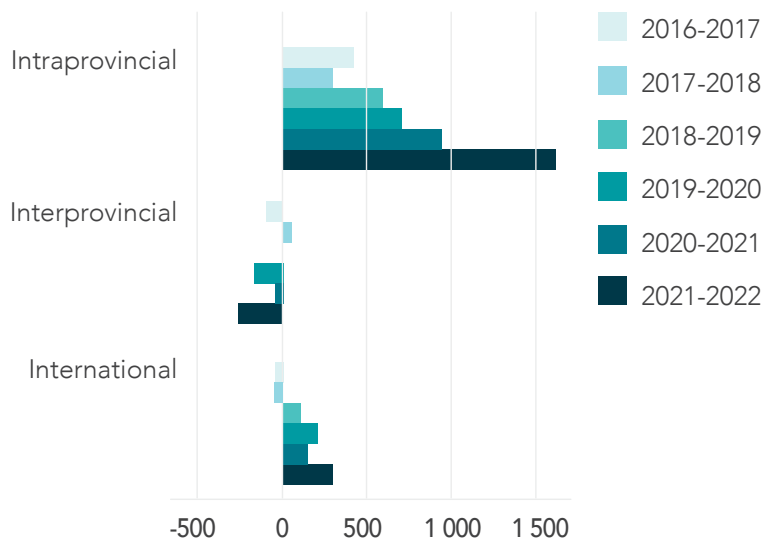
- Intraprovincial : déplacements à destination et en provenance de l'Ontario
- Interprovincial : déplacements à destination et en provenance du Canada, à l'exception de l'Ontario
- International : déplacements à destination et en provenance de l'extérieur du Canada

TABLEAU 12 : Migration nette selon la source et la destination, Nipissing, 2016-2022

	INTRAPROVINCIAL		INTERPROVINCIAL		INTERNATIONAL		TOTAL	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
2016-17	215	216	-57	-32	4	-31	162	153
2017-18	210	89	21	3	-11	-17	220	75
2018-19	281	283	-11	7	39	30	309	320
2019-20	382	346	-49	-63	86	102	419	385
2020-21	504	459	-5	-46	59	49	558	462
2021-22	785	803	-88	-132	130	121	827	792
2016-2017 à 2021-2022	2 377	2 196	-189	-263	307	254	2 495	2 187

Statistique Canada, Déclarants (FFT1) – Estimations de la migration, 2016-2017 à 2020-2022

GRAPHIQUE 12 : Migration nette selon la source et la destination, Nipissing, 2016-2022



Statistique Canada, Déclarants (FFT1) – Estimations de la migration, 2016-2017 à 2020-2022

Dans le cas de Nipissing, la tendance est la suivante : un nombre net très important de résident.es arrivent à Nipissing en provenance d'autres régions de l'Ontario, et ce nombre, qui va en augmentant, et a considérablement augmenté en 2021-2022; il y a un petit solde migratoire de Nipissing vers d'autres provinces, qui a également augmenté en 2021-2022, et il y a un nombre restreint mais légèrement croissant de migrant.es net-tes provenant de sources internationales. Le Tableau 12 présente les chiffres et le Graphique 12 illustre les tendances.

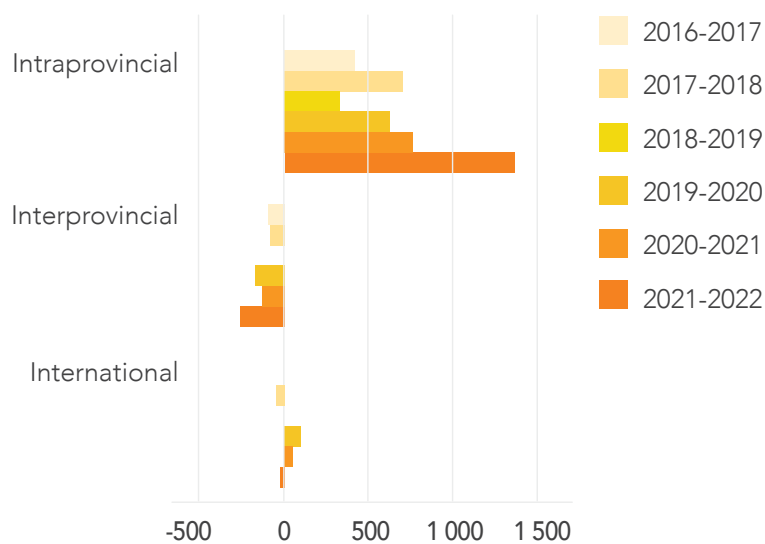


TABLEAU 13 : Migration nette selon la source et la destination, Parry Sound, 2016-2022

	INTRAPROVINCIAL		INTERPROVINCIAL		INTERNATIONAL		TOTAL	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
2016-2017	280	133	-14	-22	0	3	266	114
2017-2018	341	303	-19	-11	-5	-19	317	273
2018-2019	183	120	2	2	-2	3	183	125
2019-2020	313	261	-27	-33	16	20	302	248
2020-2021	325	381	-21	-29	17	9	321	361
2021-2022	737	620	-81	-100	-8	-6	648	514
2016-2017 à 2021-2022	2 179	1 818	-160	-193	18	10	2 037	1 635

Statistique Canada, Déclarants (FFT1) – Estimations de la migration, 2016-2017 à 2020-2022

CHART 13: Net Migration by Source and Destination, Parry Sound, 2016-2022



La tendance à Parry Sound est quelque peu similaire : les migrant-es du Reste de l'Ontario représentent la quasi-totalité des migrant-es net-tes totaux-les ers Parry Sound; ce nombre est resté stable pendant la majeure partie de ces années, mais a connu une forte augmentation en 2021-2022; il y a un petit solde migratoire de Parry Sound vers d'autres provinces, qui a également légèrement augmenté en 2021-2022, et il y a un très faible solde migratoire en provenance de sources internationales. Le Tableau 13 présente les chiffres et le Graphique 13 illustre les tendances.

Statistique Canada, Déclarants (FFT1) – Estimations de la migration, 2016-2017 à 2020-2022



2

Le nombre d'entreprises canadiennes

La présente section passe en revue divers indicateurs du marché du travail, tels que les taux de chômage, les taux d'activité, les taux de postes vacants et d'autres variables.

Introduction

Dans le cadre de notre examen annuel des indicateurs du marché du travail, nous examinons régulièrement le profil du Nombre d'entreprises canadiennes de Statistique Canada, qui reflète le nombre d'établissements commerciaux dans une collectivité. Nous décrivons également l'évolution de ces chiffres, selon la taille de l'établissement et l'industrie. En règle générale, Statistique Canada recommande de ne pas utiliser son dénombrement semi-annuel des entreprises comme baromètre longitudinal de la croissance ou de la diminution du nombre d'entreprises dans une communauté donnée, et il a particulièrement mis en garde contre l'utilisation de ces données pour mesurer l'impact de la COVID sur le nombre d'entreprises. Nous prenons note de cette mise en garde, mais nous continuons d'utiliser les comparaisons comme un élément de preuve supplémentaire qui contribue à notre compréhension des tendances locales en matière d'entreprises et d'emplois.

Nous incluons également des données provenant d'un autre programme de Statistique Canada, les **Estimations expérimentales pour les entreprises nouvellement ouvertes et les entreprises nouvellement fermées**, car elles offrent une autre perspective sur la façon dont les entreprises (et, par inférence, l'emploi) ont été touchées pendant et après la pandémie.



Ces données sont particulièrement pertinentes dans les circonstances de la pandémie, car une fermeture d'entreprise peut être temporaire ou permanente (par opposition à une sortie). L'expérience de la pandémie a permis à de nombreuses entreprises de fermer pendant une période limitée, puis de rouvrir.

Les données ne sont pas disponibles pour les petites régions géographiques, mais plutôt pour les provinces et les régions métropolitaines de recensement (RMR). Même pour les petites régions métropolitaines de recensement, les données ne sont pas disponibles pour toutes les industries, car les groupes de données deviennent assez petits et ne peuvent pas être diffusés en raison des exigences de confidentialité.



Estimations expérimentales pour les entreprises nouvellement fermées

Ces estimations sont tirées du Registre des entreprises tenu par Statistique Canada et sont complétées par les fichiers de retenues sur la paie de l'Agence du revenu du Canada. Ces données fournissent les informations suivantes :

- **Entreprises nouvellement ouvertes** : Un établissement qui n'avait pas d'employé-e le mois précédent, mais qui a un-e employé-e le mois en cours;
- **Entreprises nouvellement fermées** : Un établissement qui avait un-e employé-e le mois précédent, mais qui n'a pas d'employé-e dans le mois en cours;
- **Entreprises actives** : Un établissement qui a une employé-e dans le mois en cours;
- **Entreprises en continuation** : Un établissement qui avait une employé-e au cours du mois précédent et qui a toujours une employé-e dans le mois en cours.



Entreprises actives

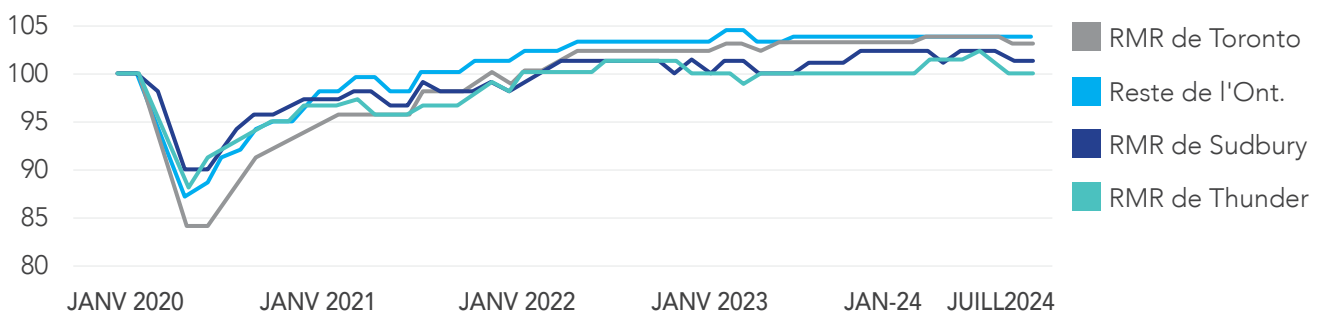
Le Graphique 1 dresse le profil des entreprises actives dans le Reste de l'Ontario (c'est-à-dire à l'exclusion de la région métropolitaine de recensement ou RMR de Toronto), dans la RMR de Toronto et dans les deux RMR du Nord de l'Ontario présentées dans ces données : la RMR du Grand Sudbury et la RMR de Thunder Bay. Les données mensuelles sont fournies à partir de janvier 2020, pour montrer le nombre juste avant que la COVID ne frappe (mars 2020), jusqu'aux chiffres disponibles les plus récents (juillet 2024). Toutes les données du graphique sont exprimées par rapport au nombre d'entreprises actives en

janvier 2020; ce chiffre se voit attribuer une valeur de 100 et tous les mois suivants sont en relation avec ce chiffre de 100. Une valeur de 95 signifie que le nombre d'entreprises est inférieur de 5 % au nombre présent en janvier 2020.

Les quatre régions ont suivi une tendance à peu près similaire au moment où la COVID a frappé, alors que le nombre d'entreprises actives a chuté précipitamment, surtout pour la RMR de Toronto (en baisse à 84 en mai 2020, soit une baisse de 16 %) et un peu moins dans la RMR de Sudbury (en baisse à 90 en mai 2020, soit une baisse de 10 %). La reprise battait son plein à l'automne 2020, mais elle s'est ralentie plus tôt pour la RMR de Sudbury et la RMR de Thunder Bay. En octobre 2021, le Reste de l'Ontario a retrouvé le niveau d'entreprises actives qui était présent en janvier 2020; la RMR de Toronto est revenue à ce niveau en janvier 2022, et celle de Sudbury et de Thunder Bay a atteint son niveau de janvier 2020 en février 2022.

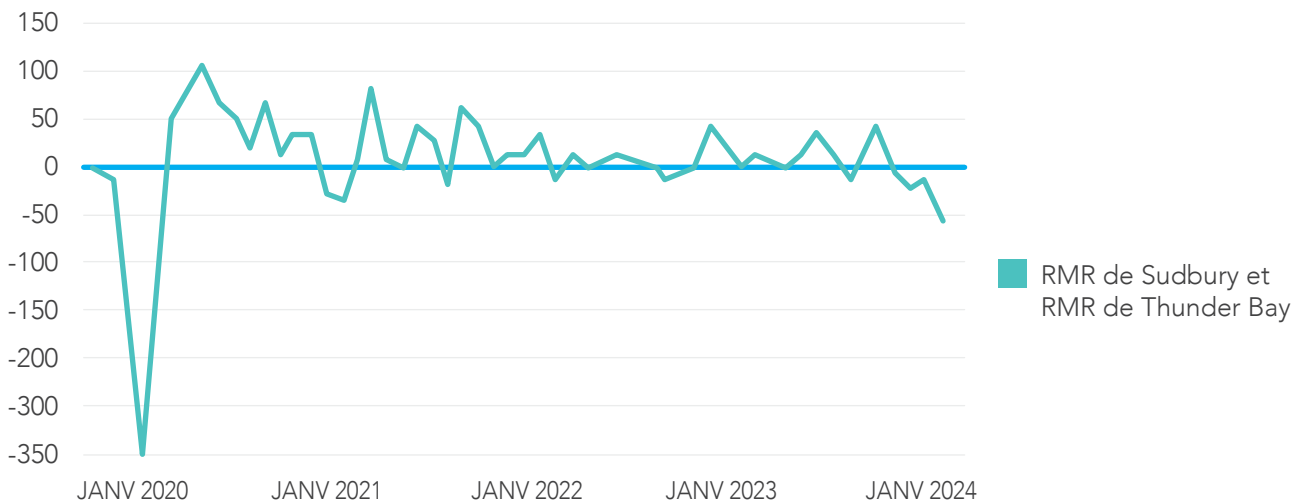
Depuis lors, chaque zone a atteint un plateau légèrement plus élevé en 2023 et 2024, mais en juin 2024, il y a eu une légère baisse partout. En août 2024, le nombre d'entreprises actives était en hausse de 3 % dans le Reste de l'Ontario par rapport aux chiffres de janvier 2020; dans la RMR de Toronto, il était de 3 % plus élevé; dans la RMR de Sudbury, il était de 1 % plus élevé, tandis que dans la RMR de Thunder Bay, il était au même niveau qu'en janvier 2020.

GRAPHIQUE 1: Entreprises actives, Reste de l'Ontario, RMR de Toronto, RMR de Sudbury et RMR de Thunder Bay, janvier 2020 à août 2024 (janvier 2020 = 100)





GRAPHIQUE 2 : Différence nette entre les ouvertures et les fermetures d'entreprises, RMR de Sudbury et RMR de Thunder Bay, janvier 2020 à août 2024



Statistique Canada, Tableau 33-10-0270-01

Une autre façon d'examiner ces chiffres est de se concentrer sur la différence entre le nombre d'ouvertures d'entreprises et le nombre de fermetures d'entreprises par mois. Le Graphique 2 suit ce nombre pour les deux RMR du Nord, de janvier 2020 à août 2024. Un nombre positif signifie qu'il y a eu plus d'ouvertures que de fermetures et un nombre négatif signifie qu'il y a eu plus de fermetures que d'ouvertures.

La perte nette immédiate entre les ouvertures et les fermetures d'entreprises a été considérable au début de la COVID : moins 149 en mars 2020, moins 342 en avril et moins 182 en mai. Le nombre a commencé à rebondir dès juin 2020, mais ces pertes initiales n'ont été rattrapées qu'en mai 2022. Cependant, juste après, il y a eu d'autres baisses, et la ligne de tendance à plus long terme du chiffre net du Graphique 2 montre une baisse nette continue. En mai, juin, juillet et août 2024, il y a eu une perte nette combinée de 144 entreprises, dont la moitié en août seulement. Cela soulève des questions quant à l'orientation de l'économie du Nord de l'Ontario.



Industries

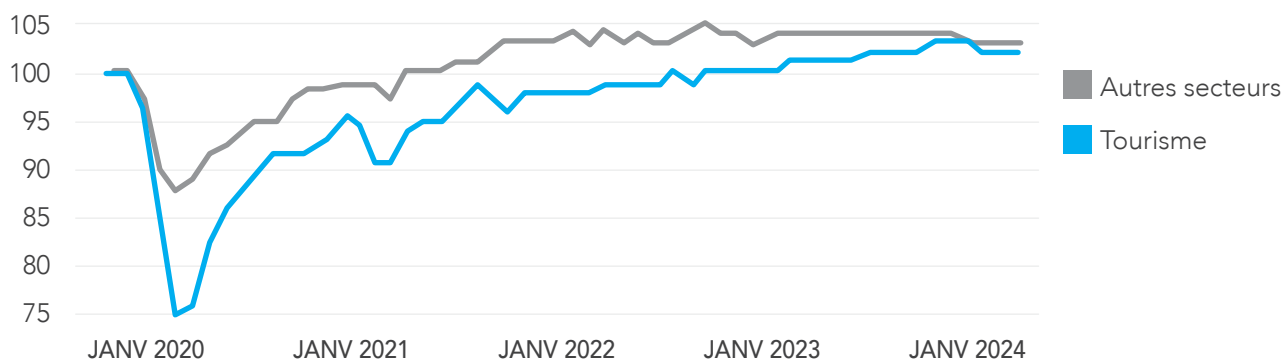
Il est bien établi que le secteur du tourisme a été particulièrement touché par les confinements liés à la COVID. Ce secteur comprend le tourisme, le transport, les services de voyage, les services de loisirs et de divertissement, les services d'hébergement et les services de restauration. Les données sur les entreprises actives ne sont disponibles que pour les grandes régions géographiques, donc pour illustrer l'impact de la COVID et la trajectoire de la reprise subséquente, le Graphique 3 illustre les tendances pour le Reste de l'Ontario, en dressant le profil du secteur du tourisme et de toutes les autres industries du secteur des entreprises (à l'exclusion des industries touristiques, ainsi que des industries des services d'enseignement et des soins de santé et de l'assistance sociale).

En mai 2020, peu après le passage de la COVID, le nombre d'entreprises du secteur du tourisme avait diminué de 25 %, tandis que la baisse dans toutes les autres industries du secteur des

entreprises était deux fois moins importante (12 %). Bien que les deux secteurs aient rebondi relativement rapidement, la reprise des industries du secteur des entreprises a été plus robuste, revenant en octobre 2021 au nombre d'entreprises qui était présent en janvier 2020. La reprise du tourisme a pris beaucoup plus de temps et était plus susceptible de subir des revers plus importants avec les confinements ultérieurs, de sorte que ce secteur n'est revenu qu'en février 2023 à son niveau d'établissements de janvier 2020. En 2023 et au début de 2024, le nombre d'établissements du secteur des entreprises a atteint un plateau, tandis que le nombre d'établissements touristiques a continué de croître lentement. Au cours des quatre mois de mai, juin, juillet et août 2024, les deux secteurs ont connu une légère baisse de leur nombre, de sorte qu'en août 2024, le niveau des établissements du secteur des entreprises était supérieur d'environ 3 % à ce qu'il était en janvier 2020, tandis que le nombre d'établissements touristiques était supérieur d'environ 2 %.

Ainsi, alors que le secteur du tourisme a beaucoup plus souffert que d'autres industries à cause de la COVID, et que leur reprise a pris plus de temps, environ quatre ans après la COVID, il y a enfin eu une convergence des tendances de croissance des entreprises dans le secteur du tourisme et dans tous les autres secteurs de services aux entreprises.

GRAPHIQUE 3 : Entreprises actives, industries touristiques et toutes les autres industries du secteur des entreprises, Reste de l'Ontario, janvier 2020 à août 2024 (janvier 2020 = 100)





Taille de l'effectif de l'établissement

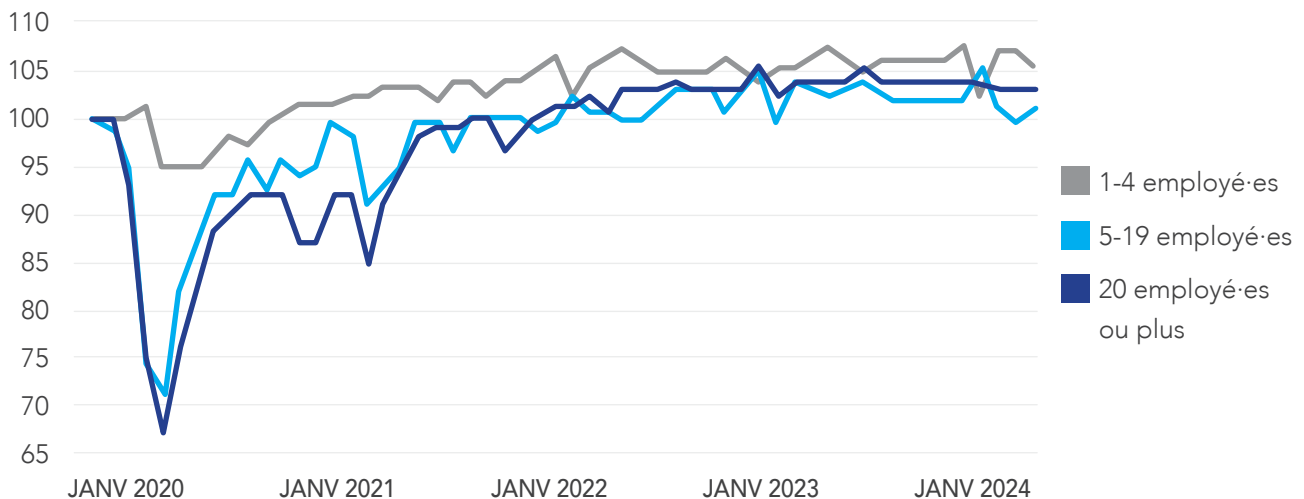
L'évolution du nombre d'établissements peut également être examinée en fonction de la taille de l'effectif de l'établissement. Le Graphique 4 montre les résultats pour le Reste de l'Ontario pour l'ensemble des entreprises, en établissant le profil de trois catégories d'employé-es :

- 1 à 4 employé-es
- 5 à 19 employé-es
- 20 employé-es ou plus

La plus forte baisse proportionnelle attribuable à la COVID a été observée dans les établissements de 20 employé-es ou plus (en mai 2020, soit une baisse de 33 % par rapport à janvier), suivis de près par les entreprises de 1 à 19 employé-es (baisse de 29 %), tandis que les entreprises de 1 à 4 employé-es ont connu une baisse beaucoup moins importante (moins 5 %), sans doute parce qu'à mesure que les entreprises licencient des travailleur-ses mais continuaient à fonctionner, elles sont passées d'une catégorie d'employé-es plus importante à une catégorie plus petite. Au fil du temps, ces deux catégories de plus grande taille se sont redressées, puis ont encore augmenté en nombre, mais ont diminué en juin et en juillet 2024, de sorte qu'en août 2024, le nombre d'entreprises de 20 employé-es ou plus était supérieur de 3 % à ce qu'il était en janvier 2020, et le nombre d'entreprises de 1 à 19 employé-es étaient en hausse de 1 %. Le nombre d'entreprises de 1 à 4 employé-es a augmenté de façon constante au cours de cette période, de sorte que son nombre en août 2024 était supérieur de 6 % à ce qu'il était en janvier 2020.

La trajectoire de l'évolution du nombre d'entreprises dans le secteur du tourisme au cours de cette période a été très différente.

GRAPHIQUE 4 : Entreprises actives selon le nombre d'employé-es, Reste de l'Ontario, janvier 2020 à août 2024 (janvier 2020 = 100)



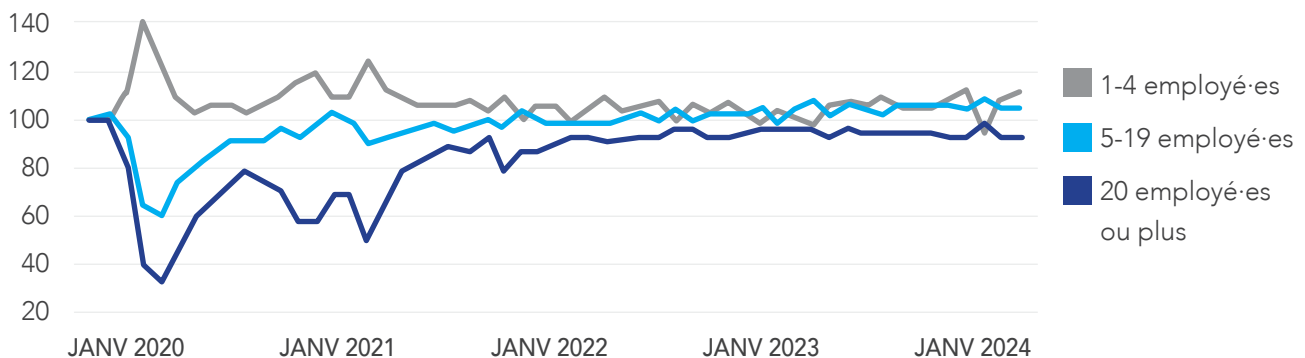


Le Graphique 5 montre ces résultats pour le Reste de l'Ontario. Il y a eu une baisse extrêmement importante en raison de la COVID chez les entreprises touristiques comptant 20 employé·es ou plus, soit une baisse de 68 % en mai 2020 par rapport au niveau de janvier 2020. La baisse observée chez les entreprises de 5 à 19 employé·es a également été considérable, à 38 %, tandis que le nombre d'entreprises de 1 à 4 employé·es a augmenté de 22 %, ce qui signifie que la taille de ces grandes entreprises est devenue beaucoup plus petite. Bien que toutes les catégories se soient redressées, la reprise pour les entreprises de 20 employé·es ou plus a

été lente et même qu'en août 2024, leur nombre était inférieur de 8 % à ce qu'il était en janvier 2020. Au même moment, les entreprises de 5 à 19 employé·es ont connu une croissance de 5 % et celles de 1 à 4 employé·es de 11 %. Ainsi, non seulement les plus grands établissements touristiques ont été les plus touchés en termes de nombre, mais on peut aussi conclure que les impacts sur l'emploi ont été considérables.

Le reste du rapport s'appuie sur les données familiaires du dénombrement des entreprises canadiennes, sur lesquelles nous nous sommes concentrés au cours des dernières années.

GRAPHIQUE 5 : Entreprises actives dans le secteur du tourisme selon le nombre d'employé·es, Reste de l'Ontario, janvier 2020 à août 2024 (janvier 2020 = 100)



Statistique Canada, Tableau 33-10-0722-01

Nombre d'entreprises selon la taille des effectifs et par secteur d'activité

Les Tableaux 1 et 2 présentent les données sommaires de toutes les entreprises situées dans les districts de Nipissing et de Parry Sound pour le mois de juin 2024. Le tableau fournit deux décomptes différents :

- 1) Entreprises classées : La majeure partie du tableau fournit les données de toutes les entreprises pour lesquelles la classification par industrie est connue et montre également la répartition selon le nombre d'employé·es;
- 2) Toutes les entreprises, classées et non classées : Les trois dernières lignes du tableau présentent la répartition de l'ensemble des entreprises (classées et non classées) selon le nombre d'employé·es; environ 8 à 9 % des dénombrements totaux dans les districts de Nipissing et de Parry Sound représentent des entreprises non classées, ce qui est inférieur à la moyenne provinciale de 10 %. Cela signifie que pour ces entreprises, Statistique Canada n'a pas été en mesure de déterminer à quelles industries elles appartenaient.

Explication pour des colonnes spécifiques dans les tableaux :

- L'avant-dernière colonne de chaque tableau indique la répartition en pourcentage de toutes les entreprises classées par secteur d'activité.
- La dernière colonne montre le classement du nombre total d'entreprises classées par secteur d'activité, du plus grand (1) au plus petit nombre (20) d'entreprises. Les cinq secteurs d'activité comptant le plus grand nombre d'entreprises classées voient leurs numéros de classement en gras.
- Les cellules en surbrillance identifient les trois secteurs d'activité comptant le plus grand nombre d'entreprises pour chaque catégorie de taille d'employé·es (chaque colonne).
- Lorsque, sous la distribution en pourcentage, une cellule affiche 0 %, cela ne signifie pas qu'il n'y a pas d'entreprises dans cette catégorie, mais seulement que le nombre d'entreprises, exprimé en pourcentage du total, est inférieur à 0,5 % du total et a été arrondi à 0 %. De plus, lorsque le total est légèrement inférieur ou supérieur à 100 %, cela est dû à l'arrondissement des pourcentages des composantes.



TABLEAU 1 : Nombre d'entreprises de Nipissing selon la taille des effectifs, juin 2024

SECTEUR INDUSTRIEL SCIAN À 2 CHIFFRES	NOMBRE DES EFFECTIFS								%	RANG
	0	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100+	TOTAL		
11 - Agriculture	165	24	6	2	4	0	0	201	3 %	11
21 - Extraction minière	16	5	2	2	3	2	5	35	1 %	18
22 - Services publics	24	1	1	0	0	2	0	28	0 %	19
23 - Construction	369	188	80	31	25	5	5	703	10 %	2
31-33 - Fabrication	57	27	25	27	18	10	2	166	2 %	12
41 - Commerce de gros	56	28	30	21	9	1	0	145	2 %	13
44-45 - Commerce de détail	199	112	118	101	50	21	6	607	9 %	4
48-49 - Transport et entreposage	156	44	12	9	9	7	6	243	4 %	9
51 - Industrie de l'information et industrie culturelle	47	20	16	4	2	2	0	91	1 %	15
52 - Finance et assurances	218	29	19	21	12	4	0	303	4 %	8
53 - Services immobiliers et services de location et de location à bail	1 621	108	25	9	4	1	0	1 768	26 %	1
54 - Services professionnels, scientifiques et techniques	335	103	30	31	9	7	2	517	8 %	6
55 - Gestion de sociétés et d'entreprises	39	1	2	3	0	1	1	47	1 %	17
56 - Services administratifs et services de soutien	132	56	20	14	8	4	0	234	3 %	10
61 - Services d'enseignement	46	10	7	6	4	2	6	81	1 %	16
62 - Soins de santé et assistance sociale	349	156	67	40	25	12	11	660	10 %	3
71 - Arts, spectacles et loisirs	73	13	4	10	6	2	1	109	2 %	14
72 - Services d'hébergement et de restauration	118	60	54	41	43	15	2	333	5 %	7
81 - Autres services	334	139	45	22	5	2	0	547	8 %	5
91 - Administrations publiques	0	3	1	5	4	5	8	26	0 %	20
ENTREPRISES CLASSÉES	4 354	1 127	564	399	240	105	55	6 844		
% de l'ensemble des entreprises classées et non classées	65 %	16 %	8 %	6 %	3 %	1 %	1 %	100		
% cumulé	65 %	81 %	89 %	95 %	98 %	99 %	100 %			
% en ONTARIO de toutes les entreprises classées et non classées	73 %	16 %	5 %	3 %	2 %	1 %	1 %			

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2024

RANG 1
26 %



RANG 2
10 %



RANG 3
10 %



TABLEAU 2 : Nombre d'entreprises de Nipissing selon la taille des effectifs, juin 2024

SECTEUR INDUSTRIEL SCIAN À 2 CHIFFRES	NOMBRE DES EFFECTIFS								%	RANG
	0	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100+	TOTAL		
11 - Agriculture	128	24	5	2	0	0	0	159	3 %	11
21 - Extraction minière	7	2	0	4	1	0	0	14	0 %	19
22 - Services publics	9	0	1	1	0	0	0	11	0 %	20
23 - Construction	492	270	100	30	9	2	0	903	20 %	1
31-33 - Fabrication	72	23	17	9	6	5	2	134	3 %	12
41 - Commerce de gros	51	12	9	6	3	0	0	81	2 %	14
44-45 - Commerce de détail	143	72	50	34	25	6	4	334	7 %	5
48-49 - Transport et entreposage	129	35	16	6	3	1	0	190	4 %	9
51 - Industrie de l'information et industrie culturelle	27	12	6	1	0	0	0	46	1 %	15
52 - Finance et assurances	145	17	4	8	3	1	0	178	4 %	10
53 - Services immobiliers et services de location et de location à bail	821	48	3	2	0	0	0	874	19 %	2
54 - Services professionnels, scientifiques et techniques	271	74	17	9	1	1	0	373	8 %	3
55 - Gestion de sociétés et d'entreprises	30	1	0	0	0	0	0	31	1 %	17
56 - Services administratifs et services de soutien	140	40	12	13	0	1	0	206	5 %	8
61 - Services d'enseignement	20	1	5	3	1	1	0	31	1 %	17
62 - Soins de santé et assistance sociale	147	66	14	14	13	1	8	263	6 %	7
71 - Arts, spectacles et loisirs	58	22	13	10	4	0	0	107	2 %	13
72 - Services d'hébergement et de restauration	147	44	27	22	20	5	1	266	6 %	6
81 - Autres services	246	92	19	5	6	1	0	369	8 %	4
91 - Administration publiques	1	2	1	7	17	8	3	39	1 %	16
ENTREPRISES CLASSÉES	3 084	857	319	186	112	33	18	4 609		
% de l'ensemble des entreprises classées et non classées	69 %	18 %	7 %	4 %	2 %	1 %	0 %	100		
% cumulé	69 %	86 %	93 %	97 %	99 %	100 %	100 %			
% en ONTARIO de toutes les entreprises classées et non classées	73 %	16 %	5 %	3 %	2 %	1 %	1 %			

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2024

RANG 1
20 %



RANG 2
19 %



RANG 3
8 %



Quelques observations:

- **Nombre de petites entreprises :** Les entreprises sont largement constituées de petits établissements. 65 % des entreprises classées et non classées de Nipissing n'ont pas d'employé-es¹ et 16 % ont de 1 à 4 employé-es; à Parry Sound, 69 % des entreprises sont sans employé-es tandis que 18 % des entreprises ont de 1 à 4 employé-es . Dans les deux cas, les pourcentages d'entreprises comptant 4 employé-es ou moins sont inférieurs aux chiffres de l'Ontario (dernière ligne du tableau : 73 % pour aucun·e employé·e et 16 % pour 1 à 4 employé-es), surtout dans le cas de Nipissing; d'autre part, si l'on considère les entreprises de 5 à 49 employé-es, elles représentent 17 % de toutes les entreprises à Nipissing, et 13 % à Parry Sound, comparativement à 10 % pour l'Ontario.
- **Plus grand nombre d'entreprises par secteur d'activité :** L'avant-dernière colonne présente la répartition en pourcentage de l'ensemble des entreprises par secteur d'activité. Les trois industries comptant le plus grand nombre d'entreprises à Nipissing sont les services immobiliers et services de location et de location à bail, qui représentent 25,8 % de toutes les entreprises (trois dernières années : 26,2 %; 26,3 %; 25,3 %); la deuxième plus grande entreprise, celle de la construction, représente 10,3 % de toutes les entreprises (trois dernières années : 10,0 %; 10,2 %; 10,0 %); troisièmement, les soins de santé et l'assistance sociale, qui représentent 9,6 % de toutes les entreprises (trois dernières années : 9,4 %; 8,8 %; 9,3 %). À Parry Sound, les industries comptant le plus grand nombre d'entreprises sont la construction (19,6 %) (trois dernières années : 19,4 %; 19,5 %; 19,5 %); les services immobiliers et services de location et de location à bail à 19,0 % (trois dernières années : 19,1 %; 19,0 %; 17,7 %); puis les services professionnels, scientifiques et techniques à 8,1 % (trois dernières années : 7,6 %; 7,5 %; 6,9 %). En guise de contexte, les cinq industries les plus importantes en termes de nombre d'entreprises en Ontario sont les services immobiliers et services de location et de location à bail (24,1 %); les services professionnels, scientifiques et techniques (13,7 %); la construction (9,3 %); le transport et l'entreposage (8,1 %); les soins de santé et l'assistance sociale (7,4 %). La vraie leçon est que les proportions locales ne changent pas beaucoup d'une année sur l'autre, seulement d'une fraction de 1 %, bien qu'il soit intéressant de noter qu'en juin 2024, à Nipissing, les soins de santé et l'assistance sociale sont passés du quatrième au troisième rang en termes du nombre d'employeurs, tout comme les services professionnels, scientifiques et techniques à Parry Sound.



¹ En fait, cela sous-estime le nombre de travailleur·ses autonomes. Les données de Statistique Canada (Nombre d'entreprises canadiennes) n'incluent pas les entreprises non constituées en société qui sont exploitées par leur propriétaire (qui n'ont pas d'employé-es salarié·es) et qui gagnent moins de 30 000 \$ au cours d'une année donnée.

- **Plus grand nombre d'entreprises par taille et par secteur d'activité** : Les trois plus grandes industries selon les catégories d'effectifs ont également été mises en évidence. Le tableau montre comment le très grand nombre d'entreprises dans la catégorie « sans effectif » détermine les chiffres totaux (à Nipissing, cela signifie les services immobiliers et services de location et de location à bail; la construction; les soins de santé et l'assistance sociale; à Parry Sound, cela signifie la construction; les services immobiliers et services de location et de location à bail; les services professionnels, scientifiques et techniques). Dans les gammes de taille moyenne, les entreprises du commerce de détail et des services d'hébergement et de restauration sont à l'avantplan (et à Nipissing, les soins de santé et l'assistance sociale). Parmi les plus grandes entreprises (100 employé·es ou plus), on les trouve à Nipissing dans les secteurs des soins de santé et de l'assistance sociale; des administrations publiques; du commerce de détail; et du transport et de l'entreposage; à Parry Sound, on les trouve dans les secteurs des soins de santé et de l'assistance sociale; du commerce de détail; et des administrations publiques.

La croissance dans deux secteurs, qui a fait en sorte que les soins de santé et l'assistance sociale à Nipissing sont passés du quatrième au troisième rang en termes du nombre d'employeur·ses, de même pour les services professionnels, scientifiques et techniques à Parry Sound, est examinée plus en détail dans les deux tableaux suivants.

Le Tableau 3 montre la variation du nombre d'entreprises, sans employé·es et avec employé·es, dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale à Nipissing entre juin 2021 et juin 2024, par sous-secteurs détaillés.

Le Tableau 4 montre la variation du nombre d'entreprises, sans employé·es et avec employé·es, dans les services professionnels, scientifiques et techniques à Parry Sound entre juin 2021 et juin 2024, par sous-secteurs détaillés.



Tableau 3 Observations :

- Quelques secteurs ont connu des baisses parmi les entreprises comptant des employé·es, mais une croissance dans la catégorie des entreprises sans employé·es.
 - Cabinets de médecins
 - Autres services de soins de santé ambulatoires
- Un secteur a connu des baisses importantes dans la catégorie sans employé·es, mais une croissance encore plus importante dans la catégorie comptant des employé·es.
 - Services de garde d'enfants
- Les augmentations ont été beaucoup plus importantes dans les entreprises sans employé·es (60) que dans les entreprises avec des employé·es (16).
- Plusieurs secteurs ont connu une croissance considérable, mais principalement parmi ceux qui n'avaient aucun·e employé·e.
 - Cabinets de dentistes
 - Cabinets d'autres praticien·nes de la santé (croissance notable également parmi les entreprises comptant des employé·es)
 - Centres de soins ambulatoires

TABLEAU 3 : Variation du nombre d'entreprises, sans employé·es et avec employé·es, dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale à Nipissing, juin 2021 à juin 2024

	Sans employé·es	Avec employé·es
6211 - Cabinets de médecins	14	-5
6212 - Cabinets de dentistes	16	1
6213 - Cabinets d'autres praticien·nes de la santé	18	6
6214 - Centres de soins ambulatoires	10	1
6215 - Laboratoires médicaux et d'analyses diagnostiques	2	-1
6216 - Services de soins de santé à domicile	4	2
6219 - Autres services de soins de santé ambulatoires	5	-1
6221 - Hôpitaux généraux et hôpitaux de soins chirurgicaux	0	1
6222 - Hopitaux psychiatriques et hôpitaux pour alcooliques et toxicomanes	0	-1
6223 - Hôpitaux spécialisés (sauf psychiatriques et pour alcooliques et toxicomanes)	0	0
6231 - Établissements de soins infirmiers	-1	0
6232 - Établissements résidentiels pour handicaps liés au développement, troubles mentaux, alcoolisme et toxicomanie	1	-1
6233 - Établissements communautaires de soins pour personnes âgées	-1	-1
6239 - Autres établissements de soins pour bénéficiaires internes	1	-1
6241 - Services individuels et familiaux	-2	4
6242 - Services communautaires d'alimentation et d'hébergement, services d'urgence et autres secours	1	1
6243 - Services de réadaptation professionnelle	-1	1
6244 - Services de garderie	-7	10
TOTAL	60	16

Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2021 et juin 2024

TABLEAU 4 : Variation du nombre d'entreprises, sans employé-es et avec employé-es, dans le secteur des services scientifiques et techniques à Parry Sound, de juin 2021 à juin 2024

	Sans employé-es	Avec employé-es
5411 - Services juridiques	6	-2
5412 - Services de comptabilité, de préparation de déclarations de revenus, de tenue de livres et de paye	-1	4
5413 - Architecture, génie et services connexes	6	0
5414 - Services spécialisés de design	-2	2
5415 - Conception de systèmes informatiques et services connexes	8	11
5416 - Services de conseils de gestion et de conseils scientifiques et techniques	43	2
5417 - Services de recherche et de développement scientifiques	0	0
5418 - Publicité, relations publiques et services connexes	8	2
5419 - Autres services professionnels, scientifiques et techniques	9	-3
TOTAL	77	16

Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2021 et juin 2024

Tableau 4 Observations :

- Comme à Nipissing, les augmentations ont été beaucoup plus importantes dans les entreprises sans employé-es (77) que dans les entreprises avec des employé-es (16).
- Les services de conseils de gestion et de conseils scientifiques et techniques ont connu de loin la plus forte augmentation du nombre total d'entreprises, bien que presque toutes ces entreprises n'aient aucun·e employé·e.
- La conception de systèmes informatiques et services connexes ont connu la deuxième augmentation la plus importante et, de manière significative, une forte augmentation chez les entreprises avec des employé-es; il est fort possible qu'il y ait eu plus d'emplois créés dans ce sous-secteur que dans les services de conseils de gestion et de conseils scientifiques et techniques.
- La deuxième plus forte augmentation parmi les entreprises avec des employé-es faisait partie des services de comptabilité, de préparation de déclarations de revenus, de tenue de livres et de paye.

À l'extrémité supérieure du spectre des employé-es, Nipissing compte 23 entreprises de 200 employé-es ou plus, tandis que Parry Sound en compte trois :

- Entreprises de Nipissing comptant plus de 500

employé-es : deux entreprises dans d'autres activités de soutien à l'exploitation minière; un transport ferroviaire de marchandises sur de courtes distances; quatre établissements d'enseignement primaire et secondaire (y compris les commissions scolaires); un collège communautaire; une université; un hôpital général; un établissement de l'administration publique locale;

- Entreprises de Nipissing comptant de 200 à 499 employé-es : une entreprise de forage à façon (sauf le pétrole et le gaz); une dans les filatures de tissus larges; un grand magasin; un·e détaillant·e de fournitures automobiles pour la maison; une entreprise dans le transport aérien nolisé non régulier; une dans le transport par autobus interurbain et rural; une entreprise de soutien au transport routier; un centre de santé communautaire; un hôpital général; un établissement communautaire de soins pour personnes âgées ; un service de police provincial; un établissement d'administration publique des Premières Nations;
- Entreprises de Parry Sound comptant 500 employé-es ou plus : un hôpital spécialisé;
- Entreprises de Parry Sound comptant de 200 à 499 employé-es : un établissement de forge; un établis communautaire de soins pour personnes âgées.



Évolution du nombre d'entreprises par secteur d'activité, juin 2023 à juin 2024

L'évolution du nombre d'employeur·ses est ressentie différemment selon les secteurs. Les Tableaux 5 et 6 mettent en évidence l'évolution du nombre d'entreprises par secteur d'activité et par nombre d'employé·es entre juin 2023 et juin 2024 pour Nipissing et Parry Sound. Le tableau indique également le nombre total d'entreprises dans chaque secteur d'activité en juin 2024, afin de fournir un contexte. Le code couleur des tableaux (vert en cas d'augmentation, orange en cas de diminution) permet d'illustrer toute tendance.

Une comparaison entre les variations nettes de cette année selon la taille de l'effectif et celle des quatre années précédentes est incluse au bas de chaque tableau pour illustrer l'évolution globale du nombre d'entreprises au cours de cette période. Il est à noter que Statistique Canada décourage ce genre de comparaison, au motif que ses méthodes de collecte de données et de classification changent. À tout le moins, ces comparaisons peuvent servir de base à d'autres enquêtes, testées par les connaissances locales sur l'évolution dans les industries.

NIPISSING

La première chose à noter sont les deux dernières rangées du Tableau 5 – il y a eu une perte nette du nombre d'entreprises entre juin 2019 et juin 2020, principalement en raison des baisses observées chez les entreprises sans employé·es et chez celles de 1 à 19 employé·es, bien qu'il y ait eu une augmentation saine chez les entreprises de 20 à 99 employé·es. Entre juin 2020 et juin 2021, l'impact de la COVID s'est fait sentir, avec des pertes notables pour les entreprises de plus de 20 employé·es, ainsi que pour les entreprises sans employé·es. Mais au cours des trois dernières années, il y a eu des augmentations généralisées dans toutes les catégories d'employé·es – il s'agit d'un indicateur très positif concernant la croissance de l'économie de Nipissing.

Cette tendance ne s'applique pas à toutes les industries; en particulier, le commerce de détail a connu des baisses plus marquées et probablement une baisse de l'emploi, tandis que plusieurs autres secteurs sont probablement restés stagnants. Mais plusieurs industries ont connu une croissance saine : l'extraction minière et l'extraction de pétrole et de gaz; la construction; les services professionnels, scientifiques et techniques; les services administratifs et de soutien; et les services d'hébergement et de restauration. Il y a également eu une certaine croissance dans les secteurs de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de l'élevage; l'industrie de l'information et l'industrie culturelle; et autres services.

PARRY SOUND

La tendance à Parry Sound était à peu près semblable (Tableau 6) : entre juin 2020 et juin 2021, il y a eu des pertes importantes dans toutes les catégories d'effectifs. Au cours des trois années suivantes, la croissance a généralement été observée dans toutes les catégories, sauf chez les entreprises de 1 à 19 employé·es entre juin 2023 et juin 2024. Mais à l'exception de cette catégorie, toutes les autres catégories d'effectifs ont récupéré les pertes qu'elles avaient subies en juin 2021 et ont dépassé ces pertes.

Pourtant, l'examen des résultats par industrie montre qu'un seul secteur, celui du commerce de détail, a connu une augmentation nette du nombre d'entreprises de la catégorie de 100 employé·es ou plus. Les secteurs qui ont connu une nette augmentation du nombre d'entreprises sont les suivants : l'extraction minière et l'extraction de pétrole et de gaz; le commerce de détail; et les services administratifs et de soutien.

Les secteurs où il y a eu des baisses d'emploi probables sont l'agriculture, la foresterie, la pêche et l'élevage; la fabrication; le commerce de gros; les arts, spectacles et loisirs; et éventuellement les services d'hébergement et de restauration.

TABEAU 5 : L'évolution du nombre d'employeur-ses selon le secteur d'activité et la taille des effectifs, juin 2023 à juin 2024

NIPISSING	TAILLE DES EFFECTIFS (NOMBRE D'Employé-es)					NOMBRE TOTAL D'ENTREPRISES JUIN 2024
	0	1-19	20-99	100+	TOTAL	
INDUSTRIE						
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	↑34	↑1	0	0	↑35	201
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	↑2	↑2	↑1	↑2	↑7	35
Services publics	↑3	0	0	0	↑3	28
Construction	↑39	↑16	↓3	↑1	↑53	703
Fabrication	↓8	↑13	0	0	↑5	166
Commerce de gros	↓10	0	↑2	0	↓8	145
Commerce de détail	0	↓17	↑6	↓3	↓14	607
Transport et entreposage	↑11	↓3	↓4	↑2	↑6	243
Industrie de l'information et industrie culturelle	↑12	↑2	0	0	↑14	91
Finance et assurances	↓13	0	0	0	↓13	303
Services immobiliers et services de location et de location à bail	↑65	0	↓1	0	↑64	1768
Services professionnels, scientifiques et techniques	↑11	↑12	↑1	0	↑24	517
Gestion de sociétés et d'entreprises	↑1	↑1	0	↑1	↑3	47
Services administratifs et services de soutien	↑13	↑4	↑4	0	↑21	234
Services d'enseignement	↑5	↓1	↑1	0	↑5	81
Soins de santé et assistance sociale	↑45	↑9	↓3	↓1	↑50	660
Arts, spectacles et loisirs	↑22	↓6	↑1	0	↑17	109
Services d'hébergement et de restauration	↑10	↑19	↑3	0	↑32	333
Autres services	↑22	↑2	0	0	↑24	547
Administrations publiques	0	0	↑1	0	↑1	26
TOTAL DES CHANGEMENTS NETS, 2023-2024	↑264	↑54	↑9	↑2	↑329	
TOTAL DES CHANGEMENTS NETS, 2022-2023	↑183	↑17	↑5	↑5	↑210	
TOTAL DES CHANGEMENTS NETS, 2021-2022	↑8	↑13	↑37	↑2	↑60	
TOTAL DES CHANGEMENTS NETS, 2020-2021	↓37	↑8	↓44	↓5	↓78	
TOTAL DES CHANGEMENTS NETS, 2019-2020	↓87	↓23	↑22	0	↓88	

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2023 et juin 2024

TABLEAU 6 : L'évolution du nombre d'employeur-ses, selon le secteur d'activité et la taille des effectifs, juin 2023 à juin 2024

PARRY SOUND	TAILLE DES EFFECTIFS (NOMBRE D'Employé-es)					NOMBRE TOTAL D'ENTREPRISES JUIN 2024
	0	1-19	20-99	100+	TOTAL	
INDUSTRIE						
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	↓14	↓2	0	0	↓16	159
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	↑5	0	↑1	0	↑6	14
Services publics	↓5	↑1	0	0	↓4	11
Construction	↑18	↑4	↓1	0	↑21	903
Fabrication	↓4	↓4	↑1	0	↓7	134
Commerce de gros	↑7	↓6	0	0	↑1	81
Retail trade	↑8	↑1	0	↑2	↑11	334
Transport et entreposage	↓2	↑5	↓1	0	↑2	190
Industrie de l'information et industrie culturelle	↑6	↓2	0	0	↑4	46
Finance et assurances	0	0	0	0	0	178
Services immobiliers et services de location et de location à bail	↑12	↓3	0	0	↑9	874
Services professionnels, scientifiques et techniques	↑26	↓2	↑2	0	↑26	373
Gestion de sociétés et d'entreprises	↓3	0	0	0	↓3	31
Services administratifs et services de soutien	↑21	↑1	0	0	↑22	206
Services d'enseignement	0	↓1	0	0	↓1	31
Soins de la santé et assistance sociale	↑1	↑1	↓1	0	↑1	263
Arts, spectacles et loisirs	↓6	↓2	↓1	0	↓9	107
Services d'hébergement et de restauration	↑9	↓16	↑4	0	↓3	266
Autres services	↑12	↓1	↑1	0	↑12	369
Administrations publiques	↓1	↓3	↑2	0	↓2	39
TOTAL DES CHANGEMENTS NETS, 2023-2024	↑90	↓29	↑7	↑2	↑70	
TOTAL DES CHANGEMENTS NETS, 2022-2023	↑333	↑52	↑8	↑2	↑395	
TOTAL DES CHANGEMENTS NETS, 2021-2022	↑65	↑46	↑17	↑2	↑130	
TOTAL DES CHANGEMENTS NETS, 2020-2021	↓83	↓107	↓25	↓4	↓219	
TOTAL DES CHANGEMENTS NETS, 2019-2020	↓77	↑16	↑4	0	↓57	

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2023 et juin 2024



Comparaisons sur une période de cinq ans, juin 2019 à juin 2024

Les changements qui se produisent d'une année à l'autre peuvent parfois être la conséquence d'un changement dans la classification d'une entreprise ou d'une légère augmentation ou diminution de l'emploi entraînant un passage d'une catégorie de taille d'effectif à une autre. C'est le genre d'erreur de mesure qui inquiète Statistique Canada lorsque ce dernier compare le nombre d'entreprises d'une année à l'autre.

Ce qui est peut-être plus révélateur, c'est la tendance à long terme de l'évolution selon la taille de l'entreprise. Les graphiques suivants illustrent ces changements pour toutes les entreprises comptant des employé·es, en comparant les groupes d'industries suivants entre juin 2019 et juin 2024 :

- Secteur des services de base (le commerce de détail; les arts, spectacles et loisirs; et les services d'hébergement et de restauration)
- Toutes les autres industries

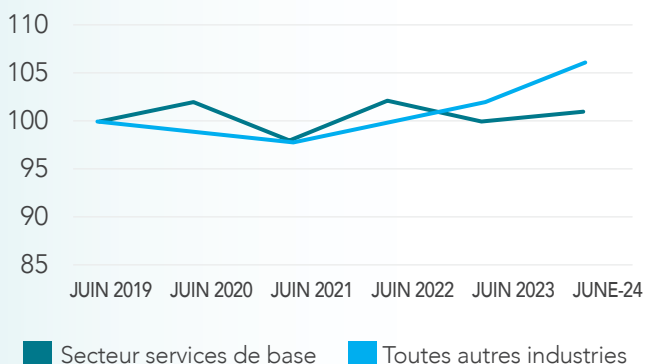
Cet ensemble de base d'industries du secteur des services a été choisi parce qu'il a été considérablement touché par les mesures de confinement liées à la COVID et qu'il a connu non seulement des fermetures temporaires, mais aussi une baisse à plus long terme du nombre total d'établissements. La catégorie des entreprises sans

employé·es a été exclue parce que leur nombre est grandement faussé par une grande proportion d'exploitant·es individuel·les, tels que les propriétaires de logements locatifs, consultant·es professionnel·les individuel·les, entrepreneur·ses en construction et gens de métier individuels, et camionneur·ses indépendant·es.

Le nombre d'entreprises présentes dans chaque catégorie en juin 2019 se voit attribuer une valeur de 100 et chaque année suivante, le nombre d'entreprises est exprimé par rapport à cette valeur de 100. Par exemple, si la valeur est de 105, cela signifie que le nombre d'entreprises a augmenté de 5 %. De cette façon, on peut comparer la variation proportionnelle lorsque le nombre réel d'entreprises dans chaque catégorie est très différent.

À Nipissing, les deux catégories d'industries ont connu la même baisse en raison de la COVID, soit une baisse de 2 % du nombre d'établissements, en comparant juin 2019 et juin 2021. Même si le nombre d'établissements du secteur des services de base a augmenté en 2022, cette reprise s'est arrêtée et, en juin 2024, le nombre d'établissements n'était supérieur que de 1 % à ce qu'il avait été en 2019. D'autre part, le nombre d'établissements parmi toutes les autres industries a augmenté de façon constante après 2021, de sorte qu'en 2024, le niveau était supérieur de 6 % à ce qu'il était en juin 2019.

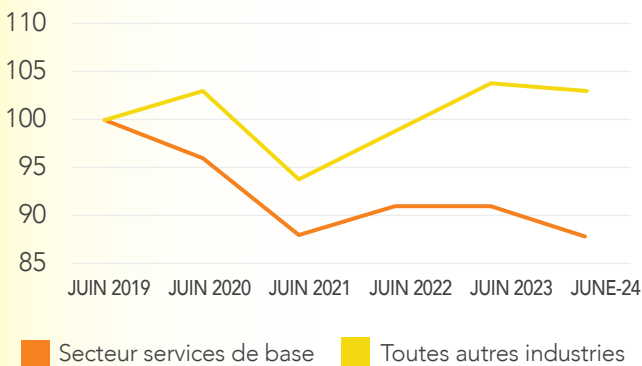
GRAPHIQUE 6 : Ratio du nombre d'entreprises avec des employé·es, secteur des services de base et toutes les autres industries, Nipissing, juin 2019 à juin 2024 (juin 2019 = 100)



La situation à Parry Sound était légèrement différente. D’une part, les deux secteurs ont été beaucoup plus touchés par la COVID : en juin 2021, le nombre d’établissements dans les secteurs des services de base était inférieur de 12 % à ce qu’il était en juin 2019, tandis que le chiffre de toutes les autres industries avachuté de 6 %. Parmi les secteurs des services de base, la reprise a été tiède, superficielle et de courte durée, et en juin 2024, le nombre d’établissements était revenu à son niveau de juin 2021. Parmi toutes les autres industries, la reprise a été beaucoup plus robuste et, en juin 2024, le nombre de ces établissements était supérieur de 3 % à ce qu’il était en juin 2019.

En bref, l’impact de la COVID sur le nombre d’établissements à Nipissing a été relativement léger, bien que la croissance des secteurs des services de base ait été freinée; à Parry Sound, la COVID a eu beaucoup plus d’impact, et les secteurs des services de base ne se sont pas rétablis.

GRAPHIQUE 7 : Ratio du nombre d’entreprises avec des employé-es, secteur des services de base et toutes les autres industries, Parry Sound, juin 2019 à juin 2024 (juin 2019 = 100)





3

Données du rapport sur l'emploi

Cette section du rapport met en évidence et analyse les offres d'emploi telles qu'elles apparaissent sur le portail readysethired.ca du GMT. Ce portail d'emploi en ligne fournit et recueille des offres d'emploi en temps réel dans les districts de Nipissing et de Parry Sound. Ces affichages sont mis à jour quotidiennement et un rapport est produit mensuellement. Le portail offre aux chercheur·ses d'emploi un guichet unique pour les possibilités d'emploi locales actuelles, tout en fournissant des informations précieuses sur les professions et les industries qui affichent plus souvent des emplois.

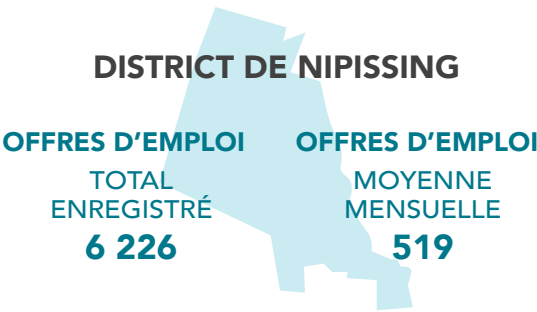
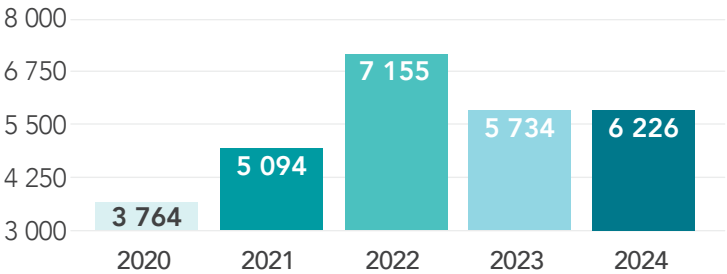


Données du district de Nipissing

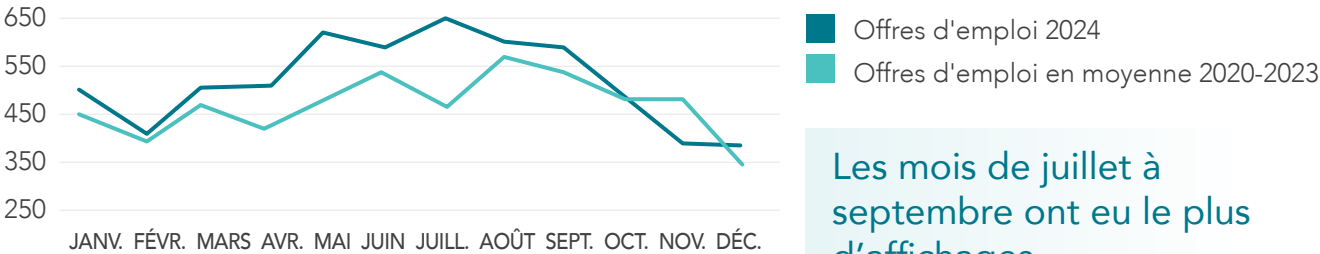
Nombre total d'offres d'emploi

En 2024, 6 226 offres d'emploi ont été publiées dans le district de Nipissing, soit une moyenne de 519 offres d'emploi par mois. Ce chiffre est supérieur au total de 2023 (+492, +8,58 %) et à la moyenne des quatre années précédentes (+631, +11,29 %). Bien qu'il n'y ait pas de tendance constante d'un mois à l'autre d'une année à l'autre, au cours des quatre dernières années, le mois le plus élevé pour les offres d'emploi dans l'ensemble est août, à 2 821, tandis que le mois le plus bas est décembre, à 1 752. Au cours des quatre dernières années, les tendances indiquent que le troisième trimestre de l'année (juillet-septembre) a enregistré le plus grand nombre d'affichages, avec 7 894, et le plus petit nombre d'affichages a eu lieu au quatrième trimestre (octobre-décembre) à la fin de l'année avec 6 478.

Offres d'emploi annuelles des 5 dernières années



Offres d'emploi mensuelles en 2023 comparées à la moyenne des 4 dernières années

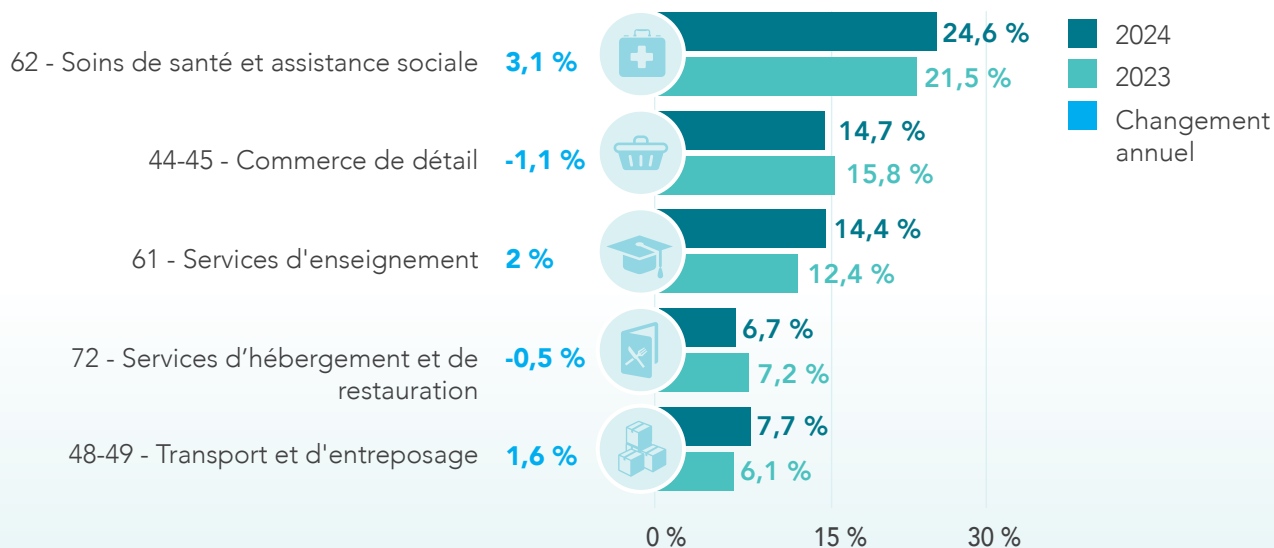


Les mois de juillet à septembre ont eu le plus d'affichages.

Offres d'emploi par catégorie d'industrie

Le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (SCIAN-62) représentait près du quart (24,6 %) des offres d'emploi en 2024 et a connu la plus forte augmentation annuelle (+3,1 %). Le commerce de détail (SCIAN-44-45) et les services d'enseignement (SCIAN-61) ont complété le trio de tête avec 14,7 % et 14,4 % des offres d'emploi respectivement, ce qui représente un peu plus de la moitié du total des emplois. Le commerce de détail a connu la plus forte baisse des cinq principales industries, mais il ne s'agit que d'une baisse de -1,1 % par rapport au chiffre de 15,8 % de 2023.

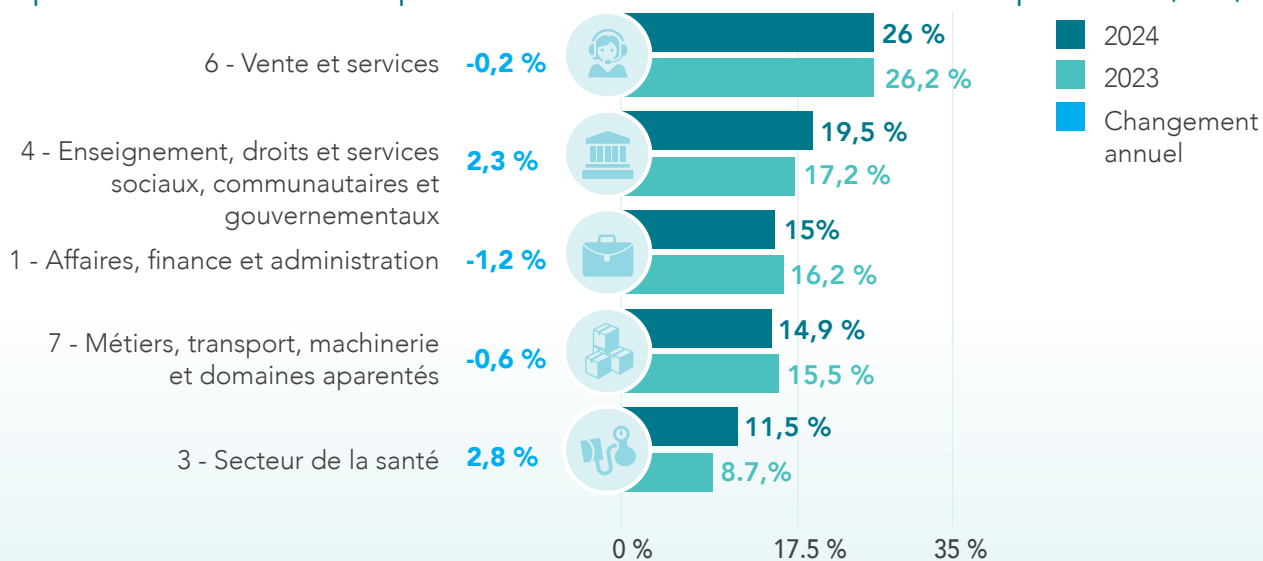
Représentation des offres d'emploi en 2024 selon le Système de classification des industries (SCIAN)



Offres d'emploi par classification professionnelle

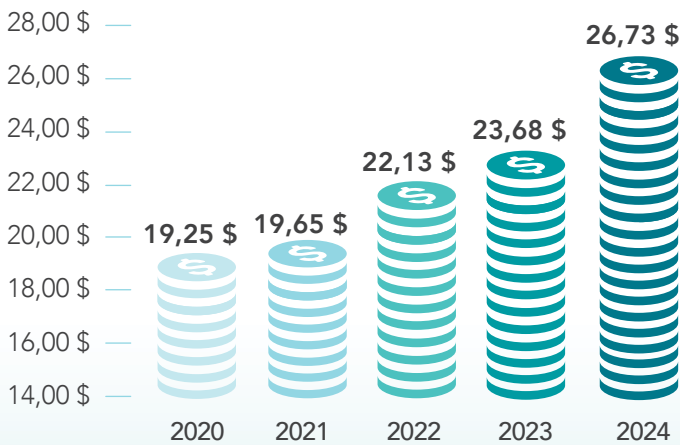
Les professions liés à la vente et aux services (CNP-6) représentaient le plus grand nombre d'offres d'emploi parmi toutes les classifications professionnelles, avec un peu plus du quart (26 %) de toutes les offres d'emploi en 2024. Les trois principales classifications professionnelles comprenaient également les professions de l'enseignement, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux (CNP-4) et des affaires, de la finance et de l'administration (CNP-1), avec 19,5 % et 15,0 % de la part globale, respectivement. Les trois premiers étaient identiques à ceux de 2023 et représentaient 60,4 % de la part totale. L'augmentation notable de +2,8 % par rapport au chiffre de 2023 a été observée pour le secteur de la santé, tandis que la baisse la plus significative a été enregistrée pour les professions liées aux affaires, à la finance et à l'administration, soit une baisse mineure de -1,2 %.

Représentation des offres d'emploi en 2024 selon la Classification nationale des professions (CNP)



Salaires horaires

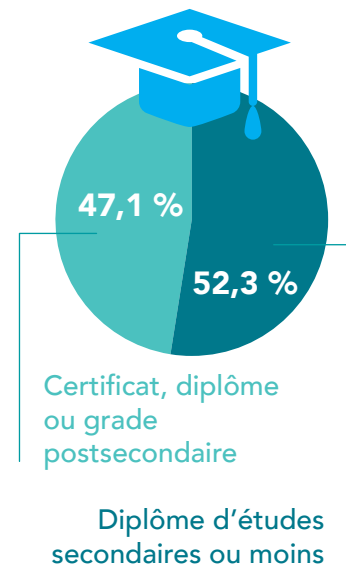
Salaire horaire moyen offert par année



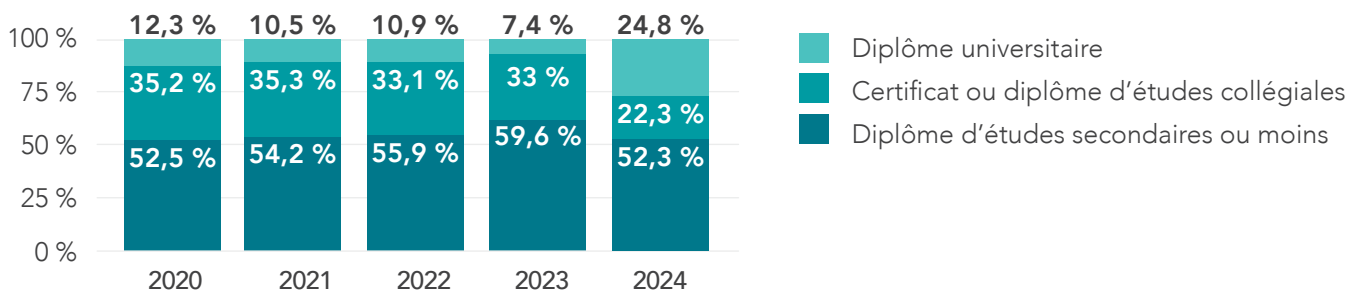
Le salaire horaire moyen indiqué sur les offres d’emploi en 2024 était de 26,73 \$ l’heure. Il s’agit d’une augmentation notable (+3,05 \$/h, +12,87 %) par rapport au chiffre de 2023 de 23,68 \$/h. L’augmentation peut être principalement attribuée à l’augmentation du salaire minimum provincial de 16,55 \$/h à 17,2 \$/h qui a eu lieu en octobre 2024.

Exigences scolaires

En 2024, un peu plus de la moitié (52,3 %) des offres d’emploi étaient disponibles pour les titulaires d’un diplôme d’études secondaires ou moins, par opposition à celles exigeant une forme quelconque de certificat, de diplôme ou de grade d’études postsecondaires (47,1 %). Bien qu’il s’agisse d’une baisse significative par rapport à 2023 (-7,3 %), le chiffre de 2024 est plus proche des chiffres de 2020-2022. Plus curieusement, la demande de diplômes universitaires a connu une augmentation très significative par rapport aux années précédentes (2020-2023) avec 24,8 % des emplois en nécessitant un. Il est intéressant de noter que, à l’instar de Parry Sound, le mois de juin a enregistré le plus grand nombre d’emplois en nécessitant un, ce qui indique une possible corrélation saisonnière.



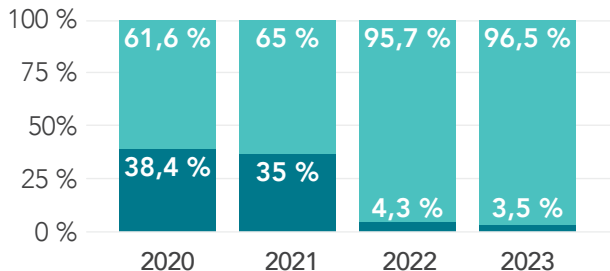
Exigences minimales en matière d’éducation



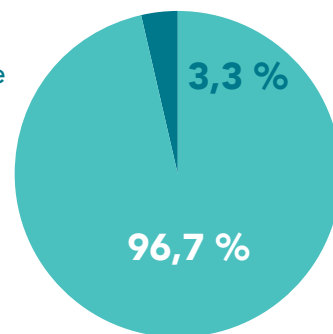
Exigences en matière d'expérience

Nous continuons de constater la prédominance de l'expérience requise dans la plupart des offres d'emploi. Cela s'applique à tous les secteurs d'activité et à la plupart des professions. La plupart des offres d'emploi indiquent une préférence pour l'expérience en milieu de travail plutôt que comme un atout. Ces tendances ont été assez constantes au cours des dernières années.

Exigences en matière d'expérience 2020-2023



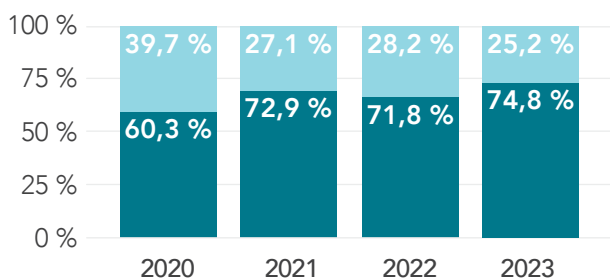
2024 Exigences en matière d'expérience



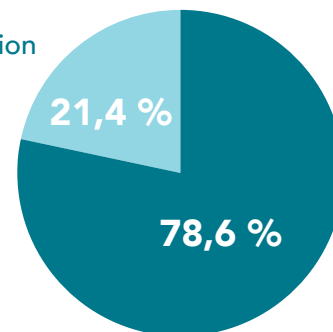
Heures d'emploi offertes

Pour la quatrième année consécutive, les offres d'emploi offrant un équivalent temps plein (35+ heures) représentaient plus de 70 % des affichages. Cette tendance continue suggère que de plus en plus d'employeur-ses s'efforcent d'offrir plus d'heures à leurs employé-es potentiel·les et qu'il existe de nombreuses possibilités d'emploi à temps plein dans toute la région.

Répartition horaire de la classification 2020-2023



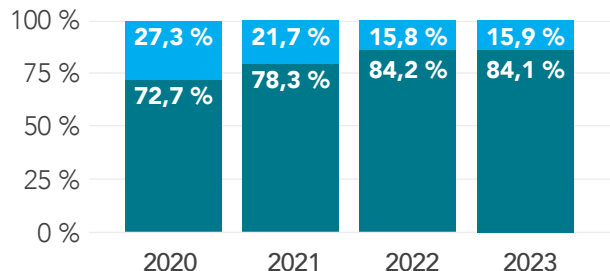
2024 Répartition horaire de la classification



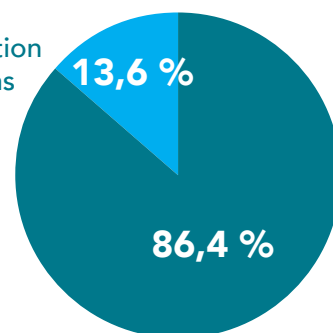
Conditions d'emploi offertes

La représentation des offres d'emploi permanent en 2024 (86,4 %) est restée pratiquement inchangée par rapport à l'année précédente. Cela indique qu'il y a un nombre important de postes permanents disponibles dans toute la région dans une variété d'industries.

Répartition des conditions d'emploi 2020-2023



2024 Répartition des conditions d'emploi



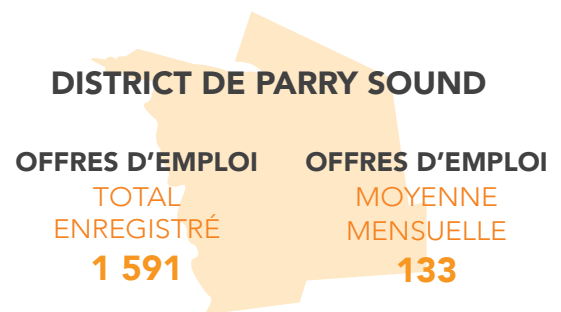
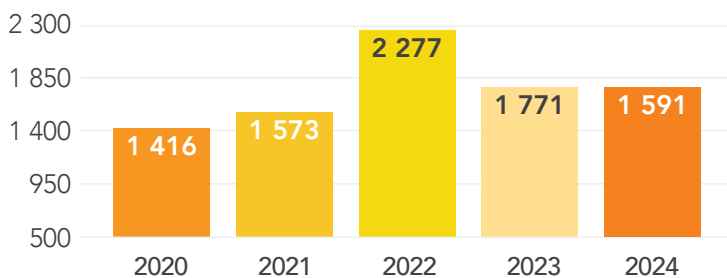


Données du district de Parry Sound

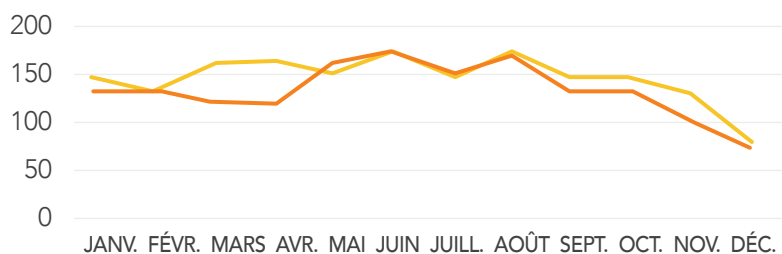
Nombre total d'offres d'emploi

Au total, 1 591 offres d'emploi ont été enregistrées dans le district de Parry Sound tout au long de 2024, ce qui correspond à une moyenne de 133 offres d'emploi par mois. Ce chiffre était inférieur au total de 2023 (-180, -10,6 %) de 1 771 affichages, mais en ligne (+12, +0,67 %) avec la moyenne des quatre dernières années de 1 759. Bien qu'il n'y ait pas de tendance constante d'un mois à l'autre d'une année à l'autre, au cours des quatre dernières années, le mois le plus élevé pour les offres d'emploi dans l'ensemble a été août, avec 869, tandis que le mois le plus bas a été décembre, avec 406. Au cours des quatre dernières années, les tendances indiquent que le deuxième trimestre de l'année (avril - juin) a enregistré le plus grand nombre d'affichages, avec 2 420, et le nombre le plus bas d'affichages a eu lieu au quatrième trimestre (octobre-décembre) à la fin de l'année à 1 720.

Offres d'emploi annuelles des 5 dernières années



Offres d'emploi mensuelles en 2024 comparées à la moyenne des 4 dernières années

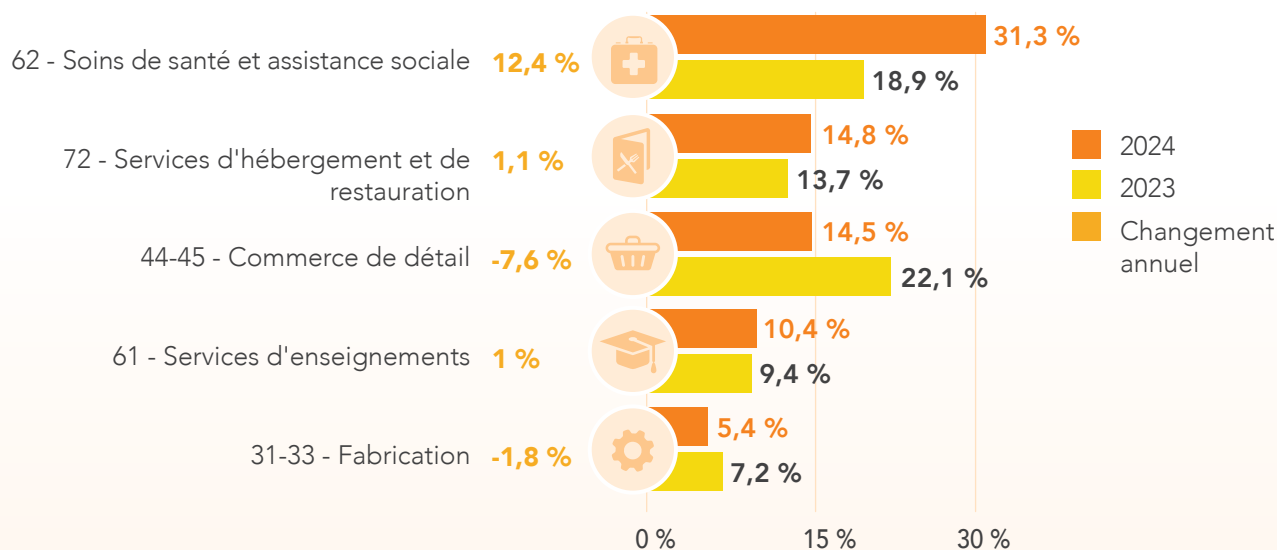


Les mois d'avril à juin ont eu le plus d'affichages.

Offres d'emploi par catégorie d'industrie

Le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (SCIAN-62) représentait près du tiers (31,3 %) des offres d'emploi en 2024, les services d'hébergement et de restauration (SCIAN-72) et le commerce de détail (SCIAN-44-45) complétant le trio de tête avec 14,8 % et 14,5 % des offres d'emploi respectivement, et représentant 60,6% de toutes les offres d'emploi. Il y a eu une augmentation significative : +12,4 % en part d'offres d'emploi pour le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale par rapport à 2023, ce qui représente probablement un rebond par rapport à l'année dernière, où il avait connu la plus forte baisse. D'autre part, le commerce de détail, qui a été le plus grand contributeur l'année dernière, a connu la plus forte baisse, soit -7,6 %.

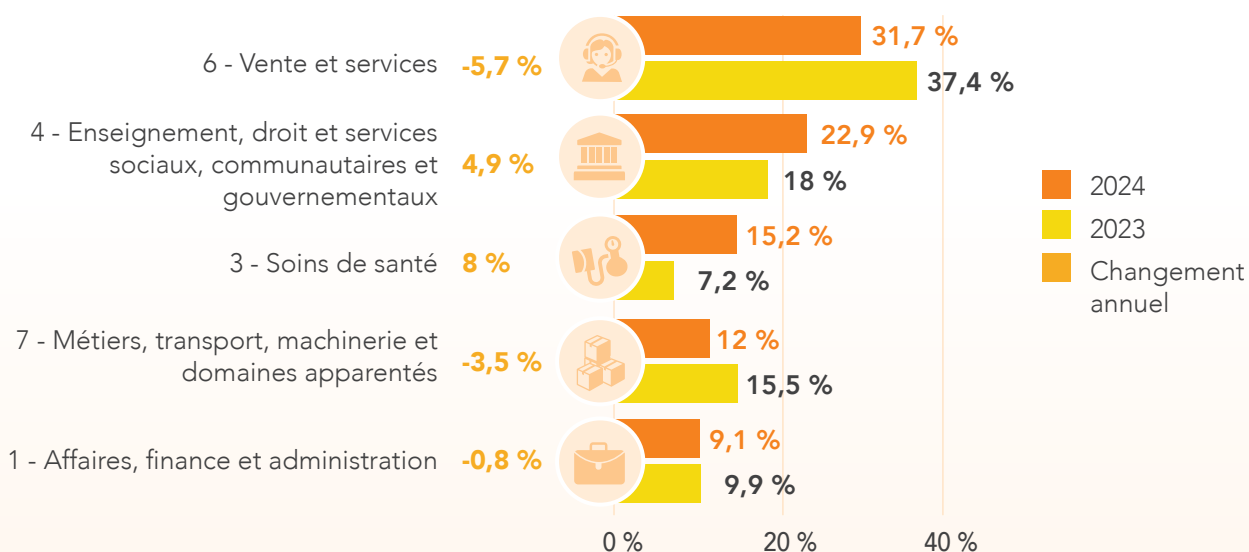
Représentation des offres d'emploi en 2024 selon le Système de classification des industries (SCIAN)



Job Postings by Occupation Classification

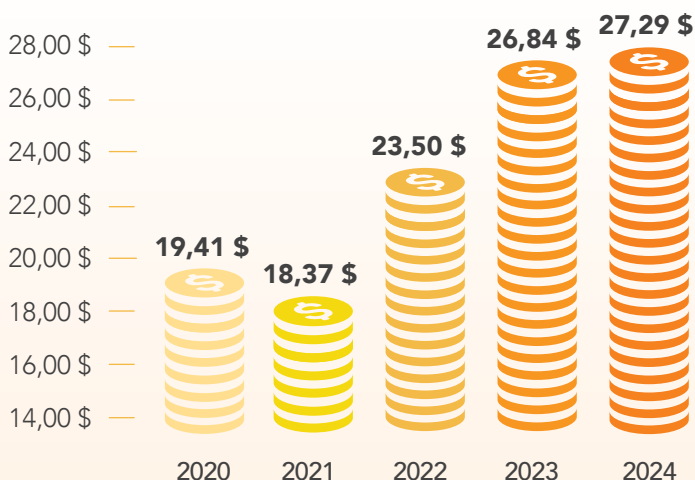
Comme les années précédentes, les professions liées à la vente et aux services (CNP-6) représentaient le plus grand nombre d'offres d'emploi parmi toutes les classifications professionnel·les, soit près du tiers (31,7 %) de toutes les offres d'emploi en 2024. Cependant, ce secteur a également connu la plus forte baisse annuelle, soit 5,7 %, par rapport au chiffre de 37,4 % de 2023. Les trois principales classifications professionnel·les comprenaient également les professions liées à l'enseignement, au droit et aux services sociaux, communautaires et gouvernementaux (CNP-4) et celles du secteur de la santé (CNP-3), avec respectivement 22,9 % et 15,2 % de la part globale, ce qui représentait les deux tiers (69,9 %) de l'ensemble des offres d'emploi. Les professions liées à la santé ont connu la hausse la plus notable de +8 % par rapport à l'année précédente, en corrélation avec les résultats du SCIAN.

Représentation des offres d'emploi en 2024 selon la Classification nationale des professions (CNP)



Salaires horaires

Salaire horaire moyen offert par année

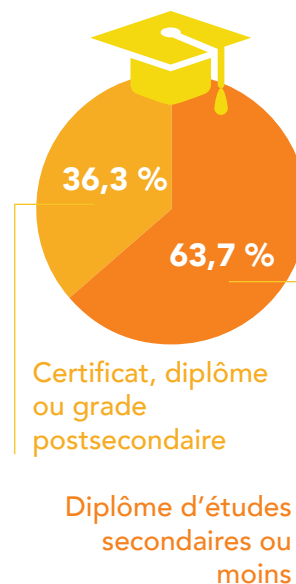


SALAIRE HORAIRE MOYEN
27,29 \$
 (Moyenne de 2024)

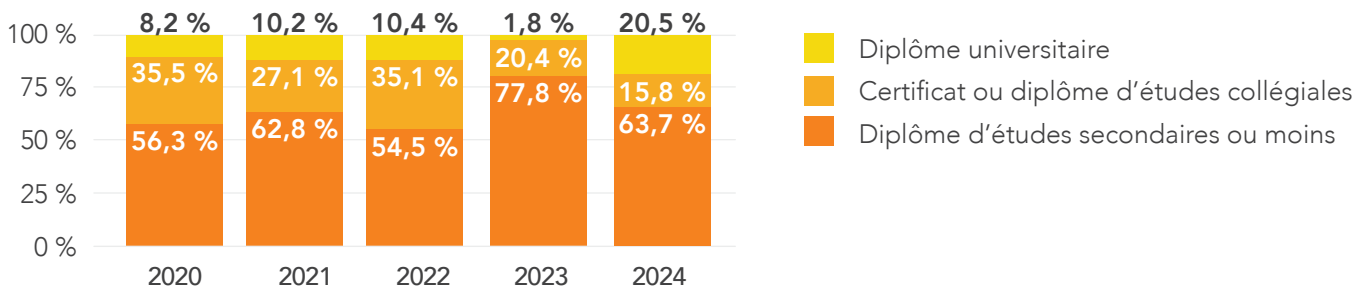
Le salaire horaire moyen indiqué sur les offres d'emploi en 2024 était de 27,29 \$/heure. Il s'agit d'une légère augmentation (+0,45 \$/h / +1,69 %) du chiffre de 26,84 \$/h de 2023 et peut probablement être attribué à l'augmentation du salaire minimum provincial de 16,55 \$/h à 17,20 \$/h à partir d'octobre. Cela confirme la tendance positive des dernières années, mais l'augmentation a ralenti.

Exigences scolaires

En 2024, 63,74 % des offres d'emploi étaient disponibles pour les titulaires d'un diplôme d'études secondaires ou moins, par opposition à celles qui exigeaient une forme quelconque de certificat, de diplôme ou de grade postsecondaire (36,26 %). Ce chiffre représente une forte diminution par rapport à l'année précédente, mais est plus proche des chiffres de 2022 et 2023, ce qui est probablement une représentation plus précise des attentes. La demande de diplômes universitaires a connu une augmentation très significative par rapport aux années précédentes, avec 20,5 % des emplois le nécessitant. Il est intéressant de noter que le mois de juin a enregistré près de la moitié de ces emplois.



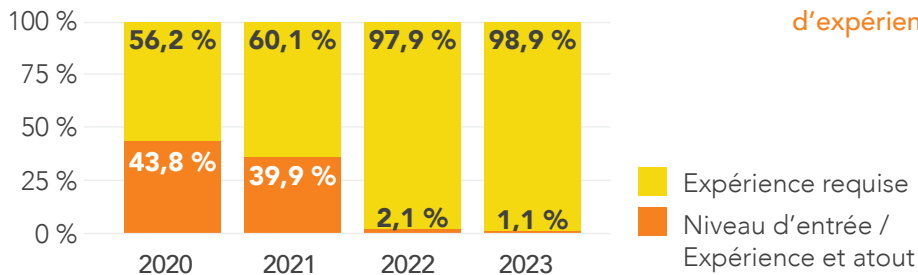
Exigences minimales en matière d'éducation



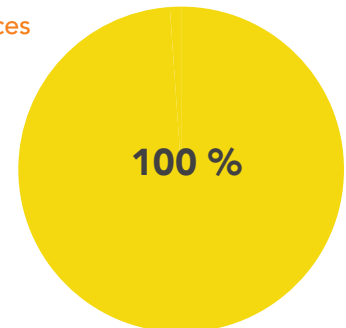
Exigences en matière d'expérience

Nous constatons toujours que l'expérience est une exigence majeure dans la plupart des offres d'emploi. Ce constat s'applique à tous les secteurs d'activité et à la plupart des professions. La plupart des offres d'emploi privilégient l'expérience professionnelle plutôt que de la considérer comme un atout. Ces tendances sont relativement constantes depuis plusieurs années.

Exigences en matière d'expérience 2019-2022



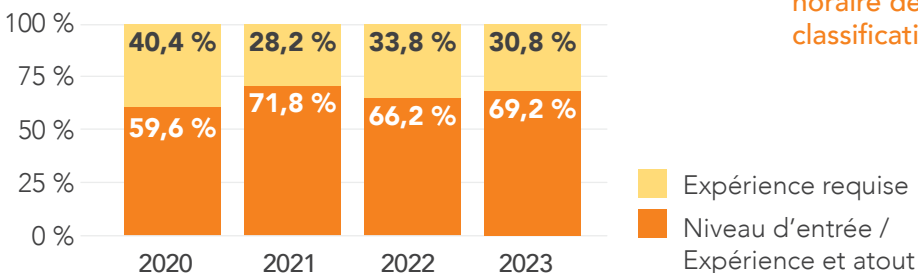
2024 Exigences en matière d'expérience



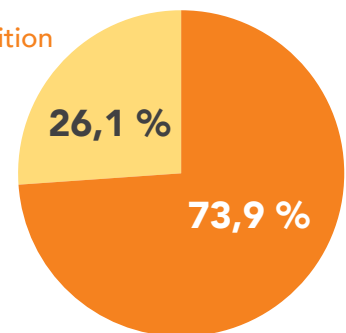
Heures d'emploi offertes

Job postings classified as Full-Time made up more than two-thirds (73.9%) of all postings throughout 2024. This represents a slight increase; +4.7%, from the 2023 figure.

Répartition horaire de la classification 2020-2023



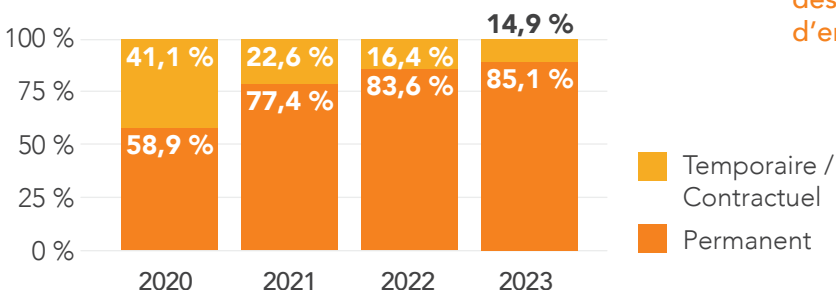
2024 Répartition horaire de la classification



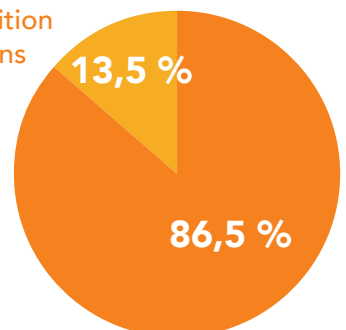
Conditions d'emploi offertes

L'année 2024 a vu la poursuite de la tendance à la hausse des offres d'emploi offrant des opportunités d'emploi permanent, qui a débuté en 2020 et a atteint 86,5 % en 2024.

Répartition des conditions d'emploi 2020-2023



2024 Répartition des conditions d'emploi





4

Données sur les client·es d'Emploi Ontario

Cette section examine les données fournies par le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences de l'Ontario aux Commissions de planification de la main-d'oeuvre ainsi qu'aux divers réseaux régionaux d'alphabétisation et de formation de base.

Analyse des données connexes à emploi Ontario (EO) (2023-2024)

Ces données ont été spécialement compilées par le ministère et contiennent des statistiques sur les programmes d'Apprentissage, de la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi, des Services d'emploi, d'Alphabétisation et formation de base, des Services d'aide à l'emploi de l'Ontario, de Meilleurs emplois Ontario et du Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes (y compris le programme d'été) pour l'exercice 2022-2023.

Contexte de l'analyse des données

Les données publiées offrent des descriptions démographiques générales des client·es de ces services et des renseignements sur les résultats. Il existe trois ensembles de données :

- Données au niveau de la Commission locale (dans le cas du Groupe du marché du travail – GMT, la géographie couvre les districts de Parry Sound et de Nipissing);
- Données au niveau régional (dans ce cas, la Région du Nord, qui comprend six Commission locales de la main-d'oeuvre, et couvrant Parry Sound, Nipissing, Timiskaming, Cochrane, Manitoulin, le Grand Sudbury, Sudbury, Algoma, Thunder Bay, Kenora et Rainy River);
- Données au niveau provincial.

Dans tous les cas, nous tentons de fournir un contexte pour l'interprétation des données. Dans certains cas, il s'agit de comparer le nombre de client·es au nombre total de chômeur·ses tandis que dans d'autres cas, il peut s'agir de comparer les données de l'année récente à celles de l'année précédente.

L'analyse suivante porte sur les six catégories de programmes (Services d'emploi, Alphabétisation et formation de base, Meilleurs emplois Ontario, Subvention Canada-Ontario pour l'emploi, Apprentissage et Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes). Le nombre de sous-catégories de données pour chacun de ces programmes varie considérablement.

Transformation d'EO

Au cours des dernières années, deux facteurs ont influé sur le nombre de client·es d'EO :

- 1) La pandémie de COVID et les confinements qui l'ont accompagnée ont eu un impact très perturbateur sur la vie de tous les Ontarien·nes et ont également fait chuter le nombre de client·es d'EO dans tous les programmes et dans toutes les régions géographiques;
- 2) La transformation d'EO et la mise en oeuvre continue des Services d'emploi intégrés (SEI) dans toutes les régions ont fait en sorte qu'une analyse des services d'emploi signifie qu'il faut le plus souvent se référer à deux ensembles de données : les chiffres des services d'emploi (qui incluent les anciens client·es là où les SEI viennent de commencer) et les données des SEI pour les régions où ils ont commencé à fonctionner. Pour 2023-2024, Toronto et les divisions de recensement du Nord n'ont toujours que des client·es des services d'emploi, tandis que les divisions de recensement de Muskoka-Kawarthas, Hamilton-Niagara et Peel n'ont que des données SEI. Tous les autres ont un mélange des deux ensembles de données.



Sous l'ancien régime des services d'emploi, il y avait deux catégories de client·es, les client·es autonomes et les client·es desservi·es, et leur nombre était déclaré séparément. Dans le cadre des SEI, il existe trois catégories de client·es (volets A, B et C), mais leurs données sont combinées. Le Tableau 1 montre le nombre de client·es dans ces différentes catégories et, à titre de référence, le nombre total de chômeur·ses au cours des services d'emploi de la même période (d'avril à mars de chaque exercice financier).

TABLEAU 1 : Nombre de client·es des services d'emploi, Ontario, 2018-2019 à 2023-2024

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Client·es autonomes	516 469	537 403	411 557	386 909	434 020	358 909
Client·es desservi·es	189 591	183 826	117 296	99 810	104 045	94 667
GSS				30 658	32 296	84 317
Total des Chômeur·ses	440 200	450 500	819 500	598 900	439 800	508 100

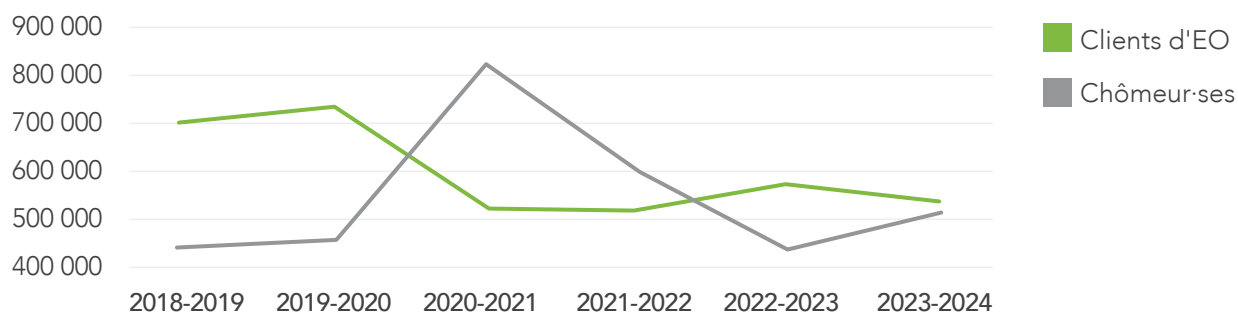
Le Graphique 1 illustre le nombre total de client·es des services d'emploi (SE et SEI) en Ontario et les compare au nombre total de chômeur·ses sans la province, pour la même période.

Plusieurs points à noter sur le Graphique 1 : premièrement, le nombre de client·es desservi·es est souvent plus élevé que celui des chômeurs et des chômeuses. Le chiffre du chômage est en fait la moyenne mensuelle sur une période de 12 mois; cependant, les chômeur·ses d'un mois ne sont pas les mêmes que ceux et celles du mois suivant, certains restent au chômage, mais d'autres trouvent un emploi mais sont remplacés par d'autres qui deviennent chômeur·ses. Il n'existe pas de statistiques annuelles sur le nombre de personnes qui pourraient être au chômage au cours d'une année, mais ce nombre sera forcément plus élevé que le nombre de personnes qui ont demandé des services d'emploi au cours de cette période.

Cependant, en 2020-2021, le nombre de chômeur·ses a considérablement augmenté à cause de la COVID, tandis que le nombre de client·es d'EO a chuté, principalement parce qu'il y a eu beaucoup moins d'embauches pendant la période de confinement, et que beaucoup se sont appuyés sur les fonds de secours COVID.

Après la COVID, le nombre de chômeur·ses est revenu au niveau d'avant la COVID. Mais le nombre total de client·es d'EO est resté inférieur – en 2023-2024, le nombre de client·es était inférieur de 25 % à ce qu'il avait été en 2019-2020.

GRAPHIQUE 1 : Nombre de client·es des services d'emploi et nombre de chômeur·ses, Ontario, 2018-2019 à 2023-2024



Le Graphique 2 présente les tendances en ce qui concerne le nombre de client·es d'EO pour la région du Groupe du marché du travail (Nipissing et Parry Sound) et la Région du Nord, qui met l'accent uniquement sur les client·es desservi·es. Comme nous l'avons mentionné précédemment, toutes les divisions de recensement du Nord de l'Ontario en 2023-2024 étaient encore entièrement sous l'ancien système des services d'emploi, ce qui nous permet de comparer des valeurs semblables.

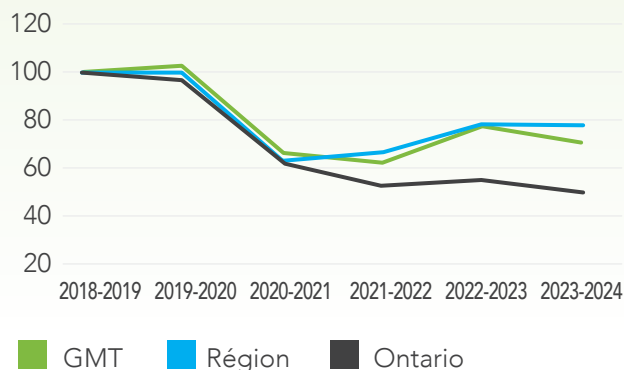
Les chiffres de l'Ontario, en montrant le nombre de client·es assisté·es sont influencés par le fait que les client·es de nombreuses régions sont desservi·es par le système SEI.

Afin de comparer des chiffres de différentes ampleurs, on attribue au nombre de client·es du Service d'emploi une valeur de 100 pour chaque région, et le chiffre pour chaque année subséquente est exprimé par rapport à ces 100. Par exemple, une valeur de 105 signifie que ce chiffre était supérieur de 5 % à la valeur de 2018-2019.

Dans tous les secteurs, le nombre de client·es a diminué en 2020-2021 par rapport à 2018-2019, soit de 34 % à 38 % dans les trois secteurs (GMT – 34 %; Région du Nord – 37 %; et Ontario – 38 %). En Ontario, ces chiffres ont continué de baisser, d'autant plus que les client·es ont adopté le système SEI.

Dans la région du GMT et dans le Nord de l'Ontario, où les SEI n'avaient pas encore été introduits, le nombre de client·es a remonté, mais en 2022-2023, il n'a atteint qu'environ 78 % à 79 % de ce qu'il avait été en 2018-2019, puis a diminué à nouveau en 2023-2024, alors que la proportion était de : LMG – 71 % et Région du Nord – 78 %. Les chiffres de l'Ontario, en raison de la transition en cours vers le système SEI, comptaient 50 % du nombre de client·s bénéficiant d'une aide qui étaient présents en 2018-2019.

GRAPHIQUE 2 : Proportion de client·es bénéficiant d'une aide aux Services d'emploi, Commission locale, Région et Ontario, 2018-2019 à 2023-2024 (2018 2019 = 100)





Enfin, une autre incidence importante de la transformation d’EO a été le changement dans la composition des client-es selon la source de revenu. Avec EO absorbant les fonctions de services d’emploi qui avaient été assurées par Ontario au travail et le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées à leurs clients, nous nous attendons davantage à ce que le système SEI serve ces client-es. Le Tableau 2 montre la répartition en pourcentage des client-es par source de revenu par SE et par fournisseur-ses de SEI pendant la période de transition. Les client-es des SE sont des client-es assisté-es, tandis que les clients-es des SEI sont tous des client-es.

De loin, le changement le plus important a été la proportion de client-es des services d’emploi qui reçoivent des prestations du programme EO, qui a plus que doublé en moyenne. D’autre part, la proportion de bénéficiaires du POSPH n’a que légèrement augmenté, surtout en 2021-2022, mais en 2023-2024, l’écart entre les SE et les SEI s’était rétrécie. En 2021-2022, il y avait une proportion beaucoup plus élevée de prestataires d’assurance-emploi, en particulier parmi les fournisseur-ses de services d’assurance-emploi, mais c’était une conséquence de la COVID, car il y avait beaucoup plus de personnes mises à pied qui étaient admissibles à l’assurance-emploi. Ces chiffres sont revenus à leurs niveaux historiques en 2022-2023 et 2023-2024. Pour les catégories de source de revenu telles que les personnes employé-es ou autres, il n’y a guère de changement. Par conséquent, la principale différence entre les client-es des SE et les client-es des SEI est qu’une partie des client-es sans source de revenu qui avaient reçu des services d’emploi ont maintenant été remplacés par une plus grande proportion de bénéficiaires du programme d’EO.

Le reste de ce rapport examinera les données démographiques des client-es selon les divers programmes aux niveaux de la Commission locale, de la Région et de la province, comme cela a été fait au cours des années précédentes.

TABEAU 2 : Répartition des client-es des services d’emploi selon certaines catégories de sources de revenu, SE et SEI, Ontario, 2021-2022 à 2023-2024

	2021-2022		2022-2023		2023-2024	
	SE	SEI	SE	SEI	SE	SEI
Ontario au travail	12 %	36 %	14 %	28 %	18 %	33 %
POSPH	4 %	8 %	5 %	8 %	5 %	7 %
Aucun revenu	42 %	25 %	51 %	38 %	50 %	35 %
Assurance-emploi	21 %	12 %	9 %	5 %	7 %	7 %
Employé-e	9 %	8 %	10 %	11 %	9 %	9 %
Autre	10 %	8 %	9 %	8 %	8 %	7 %



Services d'emploi (SE)

Client·es SE

Le Tableau 3 présente les données relatives aux client·es d'EO autonomes. En termes de client·es desservi·es, les chiffres tant pour la Commission locale que pour la Région du Nord ont augmenté considérablement au cours des deux dernières années, particulièrement cette année; dans le domaine de la Commission locale, l'augmentation a été de 10 % entre 2021-2022 et 2022-2023 et de 38 % entre 2022-2023 et 2023-2024.

Avant l'introduction des SEI, on pouvait calculer le pourcentage de client·es autonomes par rapport au total provincial et le comparer à la proportion de tous les résident·es de la Commission locale et de la Région par rapport à la population provinciale totale. Dans toutes les années, la Commission locale et la Région du Nord ont toujours eu une proportion égale ou légèrement supérieure de client·es autonomes par rapport à leur part de la population provinciale.

Or, ce calcul ne fournit aucun aperçu, car le nombre de client·es de l'Ontario est inférieur en raison du plus grand nombre de client·es desservi·es dans le cadre des SEI, de sorte qu'à mesure que le nombre provincial diminue, la part locale de ce nombre de client·es va augmenter.

TABLEAU 3 : Client·es autonomes des R et I (Ressource et Information) des SE, nombre et pourcentage de tous les client·es des R et I

	GMT	RÉGION	ONTARIO
CLIENT-ES AUTONOMES R ET I 2023-2024			
Nombre	8 650	50 637	358 909
En % de l'Ontario	2,4 %	14,1 %	—
CLIENT-ES AUTONOMES R ET I 2022-23			
Nombre	6 256	38 822	434 020
En % de l'Ontario	1,4 %	8,9 %	—
CLIENT-ES AUTONOMES R ET I 2021-22			
Nombre	5 682	34 475	386 909
En % de l'Ontario	1,5 %	8,9 %	—
PART DE CLIENTÈLE DES ANNÉES PRÉCÉDENTES			
2020-2021	1,0 %	6,4 %	—
2019-2020	0,9 %	7,4 %	—
2018-2019	0,9 %	7,2 %	—
POPULATION TOTALE 2021			
En % de l'Ontario	0,9 %	5,6 %	100 %

Population figures from StatCan 2021 Census.



TABLEAU 4 : Client-es SE desservi-es, nombre et pourcentage de tous les client-es desservi-es

	GMT	RÉGION	ONTARIO
CLIENT-ES DESSERVI-ES 2023-2024			
Nombre	2 369	12 321	94 667
En % de l'Ontario	2,5 %	13,0 %	100 %
CLIENT-ES DESSERVI-ES 2022-2023			
Nombre	2 616	12 427	104 045
En % de l'Ontario	2,4 %	11,9 %	100 %
CLIENT-ES DESSERV-IES 2021-2022			
Nombre	2 088	10 594	99 810
En % de l'Ontario	2,1 %	10,6 %	100 %
PART DE CLIENTÈLE DES ANNÉES PRÉCÉDENTES			
2020-2021	1,9 %	8,4 %	—
2019-2020	1,9 %	8,6 %	—
2018-2019	1,7 %	8,3 %	—
POPULATION TOTALE 2021			
En % de l'Ontario	0,9 %	5,6 %	100 %

Données démographiques tirées du Recensement de 2021 de Statistique Canada.

Le Tableau 4 illustre les données relatives aux client-es desservi-es et organise les comparaisons de la même façon que le Tableau 3. Alors qu'il y a eu une augmentation du nombre de client-es desservi-es entre 2021-2022 et 2022-2023 au niveau de la Commission locale et de la Région du Nord, il y a eu une baisse entre 2022-2023 et 2023-2024, soit de 9 % au niveau de la Commission et de 1 % au niveau régional.

Dans les années précédant les SEI, la proportion de client-es desservi-es au niveau de la Commission était plus élevée que sa part de la population provinciale et allait en augmentant; à l'échelle de la Région du Nord, la proportion de client-es desservi-es a toujours été supérieure à celle de la population provinciale.

Résultats à la sortie

Il y a eu quelques légers changements dans les résultats généraux des client-es desservi-es entre cette année et l'année dernière, les plus notables étant les baisses importantes aux niveaux de la Commission locale et de l'Ontario chez les personnes ayant un emploi : à l'échelle locale, il y a eu une baisse de quatre points de pourcentage et à l'échelle provinciale, de six points de pourcentage (Tableau 14). Il y a également eu une légère augmentation locale de deux points de pourcentage dans la proportion des résultats inconnus.

TABLEAU 14 : Pourcentages des résultats des client-es SE desservi-es à la sortie, Commission locale, Région et Ontario

	CLIENTS SE 2023-2024			CLIENTS SE 2022-2023		
	GMT	RÉGION	ONTARIO	GMT	RÉGION	ONTARIO
Employé-e	70 %	70 %	62 %	74 %	71 %	68 %
Éducation/ Formation	10 %	11 %	14 %	9 %	11 %	13 %
Autre	4 %	4 %	5 %	4 %	4 %	4 %
Chômeur·se	5 %	6 %	9 %	5 %	5 %	6 %
Inconnu	11 %	9 %	11 %	9 %	9 %	8 %

Les « autres » résultats à la sortie comprennent « Indépendant-e », « Incapable de travailler » et « Bénévole ».



Résultats détaillés en matière d'emploi et de formation

Les résultats énumérés dans le Tableau 14 sont détaillés par sous-catégorie dans le Tableau 15.

En 2020-2021, les sous-catégories qui ont connu les baisses les plus marquées étaient les suivantes : Employé·es – Autres (trouver un emploi dans un domaine de formation ou de choix, dans un emploi plus approprié ou dans une profession ou un métier) et Employé·es à temps partiel. En 2021-2022, les augmentations

ont été observées parmi les Employé·es à temps plein aux trois niveaux, et parmi les Employé·es – Autres au niveau de la Commission locale seulement. En 2022-2023, cette augmentation au niveau de la Commission locale parmi les Employé·es – Autres (ce qui est une issue plus souhaitable) s'est maintenue, bien qu'elle ait légèrement diminué; aux niveaux régional et provincial, elle a également légèrement diminué, mais elle était déjà bien inférieure au niveau enregistré auprès de la Commission. En 2023-2024, la baisse la plus importante a été observée parmi les Employé·es à temps plein, et une légère augmentation a été observée chez les Employé·es à temps partiel. La catégorie des Employé·es – Autres est restée stable à l'échelle locale, mais a diminué à l'échelle régionale et provinciale.

TABLEAU 15 : Résultats en matière d'emploi des client·es SE desservi·es à la sortie, Commission locale, Région et Ontario

	2023-24 ES CLIENTS			2022-23 ES CLIENTS		
	GMT	RÉGION	ONTARIO	GMT	RÉGION	ONTARIO
Employé·es à temps plein	28 %	39 %	36 %	32 %	41 %	40 %
Employé·es à temps partiel	12 %	12 %	12 %	10 %	11 %	11 %
Employé·es - Apprenties	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %
Employé·es – Autres*	27 %	13 %	9 %	27 %	14 %	12 %
Employé·es et en éducation	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Employé·es et en formation	0%	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Travail autonome	3 %	2 %	2 %	3 %	2 %	2 %
En éducation	5 %	5 %	5 %	4 %	4 %	4 %
En formation	5 %	7 %	9 %	5 %	8 %	9 %
Indépendant·e	1 %	1 %	2 %	—	1 %	2 %
Bénévolat	0 %	0 %	0 %	—	—	0 %
Incapable de travailler	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %
Chomeur·se	5 %	6 %	9 %	5 %	5 %	6 %
Inconnu	11 %	9 %	11 %	9 %	9 %	8 %

*Comprend les emplois dans le domaine de formation ou de choix, les emplois plus appropriés et les professions ou les métiers.
- Indique que le chiffre a été supprimé pour être inférieur à 10.

Alphabétisation et formation de base

Le Tableau 21 présente le nombre total de client·es du programme d'Alphabétisation et formation de base et effectue quelques comparaisons avec les données des années précédentes. En 2020-2021, le nombre d'apprenantes en personne a diminué dans les trois secteurs, presque entièrement en raison d'une baisse du nombre de nouveaux apprenants et de nouvelles apprenantes en personne. En 2021-2022, ce nombre a diminué un peu plus au niveau de la Commission locale, mais a quelque peu rebondi à l'échelle régionale et provinciale. Le nombre de nouveaux·lles apprenantes en personne a augmenté dans les trois secteurs. En 2022-2023, ce nombre a également augmenté dans les trois secteurs. En 2023-24, ces fortes augmentations se sont poursuivies dans les trois secteurs. Au cours des deux dernières années, le nombre de nouveaux·lles apprenantes a augmenté de 90 % au niveau de la Commission locale, de 63 % au niveau de la Région du Nord et de 37 % à l'échelle provinciale.

La part de la Commission dans l'ensemble des apprenant·es en personne de la province a augmenté de 10 à 1,9 %, ce qui est proche du niveau de 2018-2019 et de 2019-2020 (2,0 %). Cette proportion est considérablement plus élevée que la part de la population locale dans la population provinciale (0,9 %). La part de la Région a grimpé à 17,1 %, ce qui est également beaucoup plus élevé que la part de la Région dans la population provinciale (5,6 %).

TABLEAU 21 : Nombre d'apprenant·es en Alphabétisation et formation de base

	GMT	RÉGION	ONTARIO
Nombre d'apprenantes en personne (nouveaux·lles + report en présentiel) (2023-2024)	28 %	39 %	36 %
Nombre d'apprenantes en personne (nouveaux·lles + report en présentiel) (2022-2023)	12 %	12 %	12 %
Nombre d'apprenantes en personne (nouveaux·lles + report en présentiel) (2021-2022)	1 %	1 %	0 %
Nombre d'apprenant·es en personne (nouveaux·lles + report en présentiel) (2020-2021)	27 %	13 %	9 %
Nombre d'apprenantes en personne (nouv.) (2023-2024)	1 %	1 %	1 %
Nombre d'apprenantes en personne (nouv.) (2022-2023)	0 %	1 %	1 %
Nombre d'apprenantes en personne (nouv.) (2021-2022)	3 %	2 %	2 %
Nombre d'apprenantes en personne (nouv.) (2020-2021)	5 %	5 %	5 %
Apprenantes en personne en % de la province 2023-2024 (nouveaux·lles + report en présentiel)	5 %	7 %	9 %
Apprenantes en personne en % de la province 2022-2023 (nouveaux·lles + report en présentiel)	1 %	1 %	2 %
Apprenantes en personne en % de la province 2021-2022 (nouveaux·lles + report en présentiel)	0 %	0 %	0 %
Apprenant·es en personne en % de la province 2020-2021 (nouveaux·lles + report en présentiel)	3 %	3 %	3 %

Le Tableau 24 montre la répartition des client-es selon leur âge. Bien qu'il y ait eu des changements très limités dans la répartition des client-es par âge à l'échelle régionale et provinciale au cours des trois dernières années, à l'échelle locale, la part représentée par les client-es âgé-es de 45 à 64 ans a augmenté, passant de 19 % à 23% à 26 %. La proportion de personnes âgées de 65 ans et plus était passée de 8% à 16%, mais a diminué cette année à 11%. Néanmoins, le groupe d'âge le plus important reste celui des 25 à 44 ans à tous les trois niveaux.

TABLEAU 24 : Client-es en Alphabétisation et formation de base selon l'âge, 2023-2024 et 2022-2023

2023-2024	NOMBRE DE CLIENT-ES EN AFB			ÂGE EN %		
	GMT	RÉGION	ONTARIO	GMT	RÉGION	ONTARIO
15-24 ans	207	1 625	11 299	26 %	23 %	23 %
25-44 ans	301	3 194	22 856	37 %	45 %	47 %
45-64 ans	213	1 666	11 306	26 %	23 %	23 %
65 ans et plus	88	696	2 765	11 %	10 %	6 %
TOTAL	809	7 181	48 226	100 %	101 %	99 %
2022-2023	15-24 ans			21 %	22 %	24 %
	25-44 ans			40 %	45 %	48 %
	45-64 ans			23 %	22 %	23 %
	65 ans et plus			16 %	11 %	6 %



La répartition des client-es selon le niveau de scolarité atteint est présentée au Tableau 27. Il y a un certain degré de similitude dans les niveaux d'éducation atteints entre les trois niveaux. Les niveaux de la Commission locale et de la Région ont une proportion plus élevée de client-es qui n'ont pas terminé leur 12^e année de scolarité, mais les trois niveaux ont une forte proportion de client-es qui ont un diplôme d'études secondaires ou moins. Ces proportions n'ont pas beaucoup changé au cours des deux dernières années.

TABLEAU 27 : Client-es en Alphabétisation et formation de base selon le niveau de scolarité, 2023-2024

	GMT	RÉGION	ONTARIO
Moins d'une 9 ^e année	7 %	7 %	7 %
Moins d'une 12 ^e année	37 %	30 %	23 %
Niveau secondaire completé	23 %	28 %	27 %
Certificat d'apprentissage	0 %	1 %	1 %
Certificat/Diplôme	15 %	17 %	18 %
Baccalauréat en études appliquées	10 %	8 %	11 %
Maîtrise	4 %	3 %	4 %
Autre (apprentissage/ collège/université non-complété)	3 %	5 %	8 %
Inconnu	0 %	1 %	1 %

Au cours des dernières années, il y a eu un niveau relativement élevé d'uniformité dans les Parcours d'objectifs de l'apprenant·e aux niveaux régional et provincial. À l'échelle locale, la proportion de personnes à la recherche d'un emploi a non seulement été constamment plus élevée qu'ailleurs, mais elle a encore augmenté en 2023-2024 (Tableau 29). Il y a beaucoup moins d'apprenant·es localement qui choisissent l'enseignement postsecondaire comme objectif. Ces tendances sont présentes depuis plusieurs années.

TABLEAU 29 : Client·es en Alphabétisation et formation de base : Parcours d'objectifs de l'apprenant·e, 2023-2024 et 2022-2023

	2023-2024			2022-2023		
	GMT	RÉGION	ONTARIO	GMT	RÉGION	ONTARIO
Apprentissage	5 %	5 %	8 %	6 %	5 %	8 %
Emploi	57 %	36 %	36 %	47 %	34 %	32 %
Indépendance	12 %	22 %	13 %	17 %	24 %	13 %
Post-secondaire	7 %	26 %	31 %	10 %	26 %	35 %
Crédit du secondaire	20 %	12 %	12 %	21 %	11 %	12 %



De loin, la plus grande proportion de client·es au moment de l'admission sont ceux et celles qui sont sans emploi, soit de 57 % à 59 % dans les trois secteurs (Tableau 30). Le principal changement au niveau de la Commission locale a été l'augmentation de la proportion de personnes employé·es à temps plein, bien que ce chiffre soit encore considérablement inférieur à celui de la Région et de la province. De plus, la Commission locale compte un pourcentage plus élevé d'apprenant·es qui étudient à temps partiel.

TABLEAU 30 : Client·es en Alphabétisation et formation de base : Participation au marché du travail, 2023-2024 et 2022-2023

	2023-2024			2022-2023		
	GMT	RÉGION	ONTARIO	GMT	RÉGION	ONTARIO
Emploi à temps plein	12 %	21 %	20 %	—	20 %	22 %
Emploi à temps partiel	14 %	12 %	14 %	15 %	13 %	15 %
Études à temps plein	4 %	3 %	2 %	—	3 %	3 %
Études à temps partiel	12 %	2 %	1 %	16 %	2 %	1 %
Travail autonome	2 %	2 %	3 %	—	2 %	2 %
Sous-emploi (heures réduites)	—	1 %	1 %	—	1 %	1 %
Chômeur·se	57 %	59 %	58 %	70 %	59 %	56 %

L'absence d'entrée (-) signifie que le chiffre était inférieur à 10 et pour assurer la confidentialité, le chiffre a été supprimé.

Meilleurs emplois Ontario

L’an dernier, la Commission locale a recruté 26 personnes dans le cadre du programme Meilleurs emplois Ontario (Tableau 35). En 2015-2016 et 2016-2017, le nombre était d’environ 100, puis a oscillé entre 50 et 60 pendant cinq ans avant de tomber à 35 en 2022-2023, et maintenant à 26. Il y a eu une tendance similaire au niveau régional, alors que les chiffres provinciaux n’ont pas baissé autant et ont même augmenté par rapport à l’année dernière. Par conséquent, la part de la Commission dans l’ensemble des client·es de Meilleurs emplois Ontario, qui était demeurée à près de 1,5 % pendant plusieurs années, est maintenant tombée à 0,8 %, ce qui se rapproche de la part locale de la population provinciale. À l’échelle régionale, la proportion de tous les client·es de Meilleurs emplois Ontario a également diminué, mais en pourcentage, elle reste supérieure à la part de la population de la province.

Le faible nombre de client·es de Meilleurs emplois Ontario au niveau de la Commission locale signifie qu’au fur et à mesure que les données des client·es seront disséquées aux fins d’analyse, il y aura beaucoup plus de

résultats où les données seront supprimées. En examinant les données rapportées, on peut parfois « remplir les blancs » pour les données manquantes par inférence. La même analyse sera néanmoins effectuée car elle fournit également les chiffres pour les niveaux régional et provincial.

Les client·es de Meilleurs emplois Ontario ont tendance à être de jeunes adultes (de 25 à 44 ans), suivis d’adultes plus âgés (de 45 à 64 ans) (Tableau 36). Au niveau de la Commission locale, la situation s’est inversée, bien qu’elle ait été observée l’année précédente. Un petit nombre de client·es (moins de 10) avaient entre 15 et 24 ans ou 65 ans et plus.



TABLEAU 35 : Nombre de client·es de Meilleurs emplois Ontario

	GMT	RÉGION	ONTARIO
Nombre de client·es, 2023-2024	26	244	3 401
Nombre de client·es, 2022-2023	35	276	3 064
Nombre de client·es, 2021-2022	53	360	3 777
Nombre de client·es, 2020-2021	47	371	3 110
Client·es de Meilleurs emplois Ontario en % de la province 2023-2024	0,8 %	7,2 %	
Client·es de Meilleurs emplois Ontario en % de la province 2022-2023	1,1 %	9,0 %	
Client·es de Meilleurs emplois Ontario en % de la province 2021-2022	1,4 %	9,5 %	
Client·es de Meilleurs emplois Ontario en % de la province 2020-2021	1,5 %	11,9 %	
Client·es de Meilleurs emplois Ontario en % de la province 2019-2020	1,5 %	13,9 %	

TABLEAU 36 : Client·es de Meilleurs emplois Ontario selon l'âge, 2023-2024 et 2022-2023

2023-24	NOMBRE DE CLIENT·ES DE MEILLEURS EMPLOIS ONTARIO			ÂGE EN %		
	GMT	RÉGION	ONTARIO	GMT	RÉGION	ONTARIO
15-24 ans	—	24	256	—	10 %	8 %
25-44 ans	11	141	1 922	42 %	58 %	57 %
45-64 ans	12	75	1 192	46 %	31 %	35 %
65 ans et plus	—	4	31	—	2 %	1 %
TOTAL	26	244	3 401	88 %	101 %	101 %
2022-2023	15-24 ans			—	11 %	6 %
	25-44 ans			46 %	57 %	59 %
	45-64 ans			43 %	30 %	35 %
	65 ans et plus			—	—	1 %



Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE) – Employeur·euse

Les employeurs qui ont eu recours à la SCOE sont pour la plupart des petites entreprises de moins de 50 salariées (Tableau 52).

Cette année, au niveau local, 81 % des entreprises comptaient moins de 50 employé·es, tandis qu'au niveau régional, ce chiffre était de 76 % et de 73 % pour la province.

Le nombre d'employeurs a considérablement diminué en raison de la COVID (2020-2021); il avait rebondi en 2021-2022 et 2022-2023, mais en 2023-2024, le nombre d'employeurs a chuté dans les trois secteurs.

TABLEAU 52 : Subvention Canada-Ontario pour l'emploi – Employeur·euse, 2023-2024

	GMT	RÉGION	ONTARIO
# d'employeur·ses, 2023-2024	21	194	2 347
# d'employeur·ses, 2022-2023	30	218	2 468
# d'employeur·ses, 2021-2022	30	198	2 837
# d'employeur·ses, 2020-2021	17	186	2 456
# d'employeur·ses, 2019-2020	19	312	3 952
% dans le volet des moins de 25 ans	100 %	100 %	100 %
% dans le volet des plus de 25 ans	0 %	0 %	0 %
SIZE (PERCENT)			
<50	81 %	76 %	73 %
50-150	—	20 %	19 %
151-300	—	—	4 %
301-500	0 %	—	2 %
501-1 500	0 %	—	2 %
1 501-10 000	0 %	0 %	1 %
>10 001	0 %	0 %	—

L'absence d'entrée (-) signifie que le chiffre était inférieur à 10 et pour assurer la confidentialité, le chiffre a été supprimé.



En ce qui concerne la formation offerte, la plus grande partie est dispensée par des formateur-rices privées aux niveaux régional et provincial (Tableau 53). C'était le cas à l'échelle de la Commission locale l'an dernier, mais cette année, la majeure partie de la formation a été offerte par les collèges privés d'enseignement professionnel inscrits, qui occupent la deuxième place en tant que fournisseur-ses aux niveaux régional et provincial.

TABLEAU 53 : Subvention Canada-Ontario pour l'emploi – Type de formation, 2023-2024

	GMT	RÉGION	ONTARIO
Formateur-riche privée	—	56 %	59 %
Fournisseur-se de produits	0 %	—	3 %
Collège communautaire public	—	12 %	7 %
Collège privé d'enseignement professionnel inscrit	52 %	28 %	26 %
Conseil scolaire	0 %	0 %	0 %
Centre de formation basé sur le syndicat	0 %	0 %	—
Université	0 %	—	4 %
Inconnu	0 %	—	1 %

L'absence d'entrée (-) signifie que le chiffre était inférieur à 10 et pour assurer la confidentialité, le chiffre a été supprimé.

Les résultats à la sortie montrent des évaluations extrêmement positives de la part des employeur-ses, avec au moins 95 % indiquant une augmentation de la productivité des stagiaires et au moins 98 % affirmant que la formation répondait à leurs besoins en main-d'oeuvre.

TABLEAU 54 : Résultats à la sortie, 2023-2024

	GMT	RÉGION	ONTARIO
Augmentation de la productivité des stagiaires	100 %	100 %	95 %
Répond à leurs besoins en main-d'oeuvre	100 %	100 %	98 %

Canada Ontario Job Grant – Participant

The number of COJG participants has not recovered from the drop experienced when COVID struck (2020-21); in truth, participant numbers had already been falling before COVID (Table 55). The 2023-24 number of participants at all three levels are less than half what they were in 2018-19; indeed, at the Board level, they are barely one quarter. The local share of COJG participants across the province (0.3%) is below what it has typically been and is lower than the Board area's share of the provincial population, while at the Region level it has generally stayed within the same percentage range.

TABLEAU 55 : Number of COJG participants, 2023-2024

	GMT	REGION	ONTARIO
Nombre, 2023-2024	28	444	8 706
Nombre, 2022-2023	49	553	8 951
Nombre, 2021-2022	89	516	10 767
Nombre, 2020-2021	57	622	10 350
Nombre, 2019-2020	32	827	14 073
Nombre, 2018-2019	106	1 269	19 742
En % de l'Ontario, 2023-2024	0,3 %	5,1 %	
En % de l'Ontario, 2022-2023	0,8 %	6,2 %	
En % de l'Ontario, 2021-2022	0,8 %	4,8 %	
En % de l'Ontario, 2020-2021	0,6 %	6,0 %	
En % de l'Ontario, 2019-2020	0,2 %	5,9 %	
En % de l'Ontario, 2018-2019	0,5 %	6,4 %	
POPULATION TOTALE DE L'ONTARIO 2016			
En % de l'Ontario, 2018-2019	0,9 %	5,6 %	

Comme le montre le Tableau 56, la plupart des client·es (55 % à 64 %) sont de jeunes adultes (25 à 44 ans). Le deuxième groupe d'âge en importance à l'échelle régionale et provinciale est celui des personnes âgées (45 à 64 ans), alors qu'il n'y a pas assez de données au niveau de la Commission locale.

TABLEAU 56 : Répartition selon l'âge des participant·es à la SCOE, 2023-2024

	GMT	RÉGION	ONTARIO
15-24 ans	—	18 %	12 %
25-44 ans	64 %	55 %	58 %
45-64 ans	—	26 %	29 %
65 ans et plus	0 %	—	1 %
Inconnu	0 %	0 %	—

L'absence d'entrée (-) signifie que le chiffre était inférieur à 10 et pour assurer la confidentialité, le chiffre a été supprimé.



Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes (AEJ)

Les tableaux suivants indiquent le nombre de participant-es au Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes, ainsi que leur répartition selon l'âge et le genre.

Le nombre de participant-es a augmenté à l'échelle locale et régionale en 2023-2024, mais a diminué à l'échelle provinciale. Comme pour la plupart des programmes, le nombre de client-es a chuté pendant la COVID et n'est pas revenu aux niveaux d'avant la COVID.

Les données de 2023-2024 représentent le pourcentage suivant des chiffres de 2018-2019 : au niveau de la Commission locale – 91 %; au niveau régional – 92 %; à l'échelle provinciale – 49 %.

Les données du Programme d'accès aux emplois d'été pour les jeunes sont également incluses : aux niveaux local et régional, les chiffres ont augmenté l'an dernier et sont revenus aux niveaux présents en 2018-2019. Au niveau provincial, les chiffres ont considérablement diminué, ce qui explique la part croissante en pourcentage des participant-es d'été du AEJ à l'échelle locale et régionale

TABLEAU 62 : Nombre de participant-es AEJ, 2023-2024

	GMT	RÉGION	ONTARIO
PARTICIPANT-ES AEJ			
Nombre, 2023-2024	256	1 159	5 936
Nombre, 2022-2023	205	1 027	7 247
Nombre 2021-2022	184	867	7 097
Nombre, 2020-2021	119	634	7 428
Nombre, 2019-2020	266	1 249	12 063
Nombre, 2018-2019	282	1 264	12 024
En % de l'Ontario, 2023-2024	4,3 %	19,5 %	
En % de l'Ontario, 2022-2023	2,8 %	14,2 %	
En % de l'Ontario, 2021-2022	2,6 %	12,2 %	
En % de l'Ontario, 2020-2021	1,6 %	8,5 %	
En % de l'Ontario, 2019-2020	2,2 %	10,4 %	
En % de l'Ontario, 2018-2019	2,3 %	10,5 %	
PARTICIPANT-ES D'ÉTÉ AEJ			
Nombre, 2023-2024	118	586	2 985
Nombre 2022-2023	109	576	3 934
Nombre, 2021-2022	99	497	4 010
Nombre, 2020-2021	84	495	4 815
Nombre, 2019-2020	117	590	5 738
En % de l'Ontario, 2023-2024	4,0 %	19,6 %	
En % de l'Ontario, 2022-2023	2,8 %	14,6 %	
En % de l'Ontario, 2021-2022	2,5 %	12,4 %	
En % de l'Ontario, 2020-2021	2,2 %	10,3 %	
En % de l'Ontario, 2019-2020	2,0 %	10,3 %	
CLIENT-ES DESSERVI-ES PAR EO			
En % de l'Ontario	2,5 %	13,0 %	
POPULATION TOTALE DE L'ONTARIO EN 2016			
En % de l'Ontario	0,9 %	5,6 %	



5

Apprentissage et métiers spécialisés

Le Tableau 43 indique le nombre de nouvelles inscriptions à des programmes d'apprentissage au cours des dix dernières années. La COVID a clairement eu un impact sur le nombre de nouvelles inscriptions dans les trois secteurs en 2020-2021. Ces chiffres se sont quelque peu redressés en 2021-2022, et en 2022-2023, ils se sont encore redressés. En 2023-2024, il y a eu une baisse du nombre de nouvelles inscriptions à l'échelle de la Commission locale et de la province, bien que ce chiffre ait augmenté au niveau régional. Par rapport à 2019-2020, le nombre de nouvelles inscriptions est légèrement inférieur cette année dans les trois secteurs, ce qui était déjà inférieur aux chiffres de 2018-2019.



TABLEAU 43 : Nombre de nouvelles inscriptions à des programmes d'apprentissage, de 2018-2019 à 2023-2024

	GMT	RÉGION	ONTARIO
NOMBRE DE NOUVELLES INSCRIPTIONS			
2023-2024	217	2 041	26 296
2022-2023	235	1 970	27 178
2021-2022	209	1 708	22 056
2020-2021	143	1 264	16 730
2019-2020	236	2 065	26 771
2018-2019	243	2 104	27 821

Le Tableau 44 présente plusieurs autres données en ce qui a trait à leur part de tous les chiffres provinciaux pour chaque secteur et à la façon dont cette proportion s'est comparée au fil du temps. En 2023-2024, les nouvelles inscriptions à l'échelle locale et régionale étaient à peu près conformes aux valeurs historiques, la région locale représentant 0,8 % des totaux provinciaux (soit l'équivalent de la région locale représentant 0,9 % de la population provinciale), en légère baisse, et la Région du Nord représentant 7,8 % des nouvelles inscriptions provinciales, alors que la Région du Nord représentait 5,6 % de la population provinciale.

TABLEAU 44 : Nouvelles inscriptions et apprentissages actifs

	GMT	RÉGION	ONTARIO
NOMBRE DE NOUVELLES INSCRIPTIONS			
2023-2024	217	2 041	26 296
En % de l'Ontario, 2023-2024	0,8 %	7,8 %	
En % de l'Ontario, 2022-2023	0,9 %	7,2 %	
En % de l'Ontario, 2021-2022	0,9 %	7,7 %	
En % de l'Ontario, 2020-2021	0,9 %	7,6 %	
En % de l'Ontario, 2019-2020	0,9 %	7,7 %	

Voir la suite
du Tableau
44 à la
prochaine
page.

La proportion de tous les apprentissages actifs à l'échelle locale et régionale a également été assez constante en ce qui concerne la part de chaque région dans les effectifs provinciaux. Le nombre d'apprentissages actifs a augmenté au fil des ans : par rapport à 2018-2019, le nombre d'apprentissages actifs au niveau de la Commission locale en 2022-2023 était supérieur de 19 %, de 39 % au niveau régional et de 34 % au niveau provincial. En ce qui concerne le nombre de Certificats d'apprentissage décernés, au niveau local, au cours des cinq dernières années, le nombre est resté dans la même fourchette (entre 64 et 70); dans la Région, le nombre a fluctué à l'intérieur d'une fourchette plus large; au niveau provincial, il n'a cessé de croître depuis 2021-2022.

	GMT	RÉGION	ONTARIO
NOMBRE D'APPRENTIS ACTIFS			
2023-2024	737	7 302	95 343
2022-2023	694	6 736	89 482
2021-2022	668	6 298	84 937
2020-2021	635	5 819	78 733
2019-2020	614	5 462	73 924
En % de l'Ontario, 2023-2024	0,8 %	7,7 %	
En % de l'Ontario, 2022-2023	0,8 %	7,5 %	
En % de l'Ontario, 2021-2022	0,8 %	7,4 %	
En % de l'Ontario, 2020-2021	0,8 %	7,4 %	
En % de l'Ontario, 2019-2020	0,8 %	7,4 %	
NOMBRE DE CERTIFICATS D'APPRENTISSAGE DÉCERNÉS			
2023-2024	68	621	9 837
2022-2023	66	583	9 564
2021-2022	65	629	8 120
2020-2021	64	420	5 877
2019-2020	67	680	8 892
2018-2019	70	750	9 878
En % de l'Ontario, 2023-2024	0,7 %	6,3 %	
En % de l'Ontario, 2022-2023	0,7 %	6,1 %	
En % de l'Ontario, 2021-2022	0,8 %	7,7 %	
En % de l'Ontario, 2020-2021	1,1 %	7,1 %	
En % de l'Ontario, 2019-2020	0,8 %	7,6 %	
En % de l'Ontario, 2018-2019	0,7 %	7,6 %	



Les tableaux suivants présentent des données démographiques plus détaillées sur le programme d'Apprentissage. Plus de 95 % des participant·es sont des jeunes (15 à 24 ans) ou de jeunes adultes (25 à 44 ans), et ce, à tous les niveaux (Tableau 45). Plus de la moitié sont des jeunes (15 à 24 ans) et cette proportion a légèrement augmenté par rapport à l'année dernière.

TABLEAU 45 : Répartition des apprentissages selon l'âge, 2023-2024 et 2022-2023

	2023-2024			2022-2023		
	GMT	RÉGION	ONTARIO	GMT	RÉGION	ONTARIO
15-24 ans	58 %	56 %	51 %	49 %	54 %	50 %
25-44 ans	38 %	41 %	45 %	46 %	43 %	46 %
45-64 ans	—	3 %	4 %	—	3 %	4 %
65 ans et plus	0 %	—	0 %	0 %	0 %	0 %

L'absence d'entrée (-) signifie que le chiffre était inférieur à 10 et pour assurer la confidentialité, le chiffre a été supprimé.



La répartition par genre (Tableau 46) est très fortement biaisée en faveur des hommes. Dans tous les secteurs, environ les trois quarts ou plus des apprenti·es sont des hommes. Au niveau local, la proportion de femmes a été légèrement supérieure aux chiffres correspondants aux niveaux régional et provincial et a augmenté par rapport à l'année précédente.

TABLEAU 46 : Répartition des apprentissages selon le genre, 2023-2024 et 2022-2023

	2023-2024			2022-2023		
	GMT	RÉGION	ONTARIO	GMT	RÉGION	ONTARIO
Femmes	26 %	14 %	14 %	17 %	13 %	13 %
Hommes	74 %	84 %	85 %	82 %	85 %	86 %
Autre/non divulgué/trans	—	2 %	1 %	—	—	1 %

L'absence d'entrée (-) signifie que le chiffre était inférieur à 10 et pour assurer la confidentialité, le chiffre a été supprimé.

The distribution of clients by education at intake (Table 47) is mostly dominated by clients who have a high school diploma and almost all the rest have no high school diploma. There has been minimal variation in these percentages from year to year, no doubt because so many apprentices are youth.

TABLEAU 47 : Répartition des apprentissages selon le niveau de scolarité à l'admission, 2023-2024 et 2022-2023

	2023-2024			2022-2023		
	GMT	RÉGION	ONTARIO	GMT	RÉGION	ONTARIO
Aucun·e certification	21 %	16 %	16 %	12 %	12 %	13 %
École secondaire	78 %	81 %	83 %	88 %	87 %	87 %
Apprentissage	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Collège	0 %	—	0 %	—	—	0 %
Université	0 %	—	—	0 %	0 %	—
Autre	—	—	0 %	—	—	0 %

L'absence d'entrée (-) signifie que le chiffre était inférieur à 10 et pour assurer la confidentialité, le chiffre a été supprimé. La somme des totaux n'est pas toujours de 100 %, car certaines entrées sont supprimées parce qu'elles sont inférieures à dix.

Apprenti·es!

Le Tableau 49 dresse la liste des 10 principaux métiers pour les nouvelles inscriptions au niveau de la Commission locale, de la Région et de la province. Dans la région locale, il n'y avait que six métiers parmi les nouvelles inscriptions qui avaient 10 inscriptions ou plus, tandis qu'il y avait 19 métiers dont le nombre a été supprimé en raison du fait qu'il y avait moins de 10 inscriptions. Ces six métiers sont communs aux 10 principales inscriptions à l'échelle régionale et provinciale.

Les statistiques fournies par Métiers spécialisés Ontario (MSO), qui tient un registre des personnes de métier actives, ainsi qu'une gamme de renseignements démographiques, sont un élément de données qui ne fait pas partie des données des client·es d'EO. Les 10 principaux métiers selon le nombre de personnes de métier actives¹ à Nipissing et à Parry Sound sont énumérés dans les Tableaux 50 et 51, ainsi que leur répartition selon l'âge et par rapport à la répartition selon l'âge pour chaque métier en Ontario. (Pour Parry Sound, il y a en fait 11 métiers répertoriés, car il y a deux métiers à égalité pour la dixième position.)

Presque toutes les personnes de métier figurant sur la liste des 10 premières inscriptions pour Parry Sound ont une proportion plus élevée de personnes âgées de 55 ans et plus que celles enregistrées pour l'Ontario, la seule exception étant celle des technicien·nes de lignes électriques, qui compte très peu de personnes de métier de plus de 55 ans. Ceci contraste avec Nipissing, où il n'y a que cinq métiers où la proportion de personnes de 55 ans et plus est égale ou supérieure au pourcentage de l'Ontario.

Un métier de Nipissing, celui de technicien·ne de camions et d'autocars, compte 50 % des inscriptions de personnes âgées de 55 ans et plus, une proportion égale à celle de la moyenne de l'Ontario. À Parry Sound, il y a deux métiers de ce genre : celui de technicien·ne de camions et d'autocars, où 60 % des personnes inscrites sont âgées de 55 ans et plus, et celui de technicien·ne d'entretien automobile (50 %, ce qui est supérieur à la moyenne provinciale de 37 %). Il est fort probable que ces métiers connaîtront une pénurie accrue de personnes de métier à mesure que la grande proportion de travailleur·ses âgé·es prendra sa retraite.

TABLEAU 49 : Les 10 principaux métiers pour les nouvelles inscriptions, 2023-2024

RANG	GMT		RÉGION		ONTARIO	
	METIER	NOMBRE	METIER	NOMBRE	METIER	NOMBRE
1	Technicien·ne d'entretien automobile	40	Électricien·ne - construction et entretien	310	Électricien·ne - construction et entretien	5 153
2	Électricien·ne - construction et entretien	35	Technicien·ne d'entretien automobile	204	Technicien·ne d'entretien automobile	2 767
3	Technicien·ne de camions et d'autocars	21	Charpentier·ère menuisier·ère général·e	195	Charpentier·ère menuisier·ère général·e	2 098
4	Coiffeur·se	20	Technicien·ne d'équipement lourd	179	Mécanicien·ne monteur·se industriel·le	1 932
5	Charpentier·ère menuisier·ère général·e	18	Technicien·ne de camions et d'autocars	164	Plombier·ère	1 857
6	Plombier·ère	14	Mécanicien·ne monteur·se industriel·le	141	Technicien·ne de camions et d'autocars	1 483
7	—	—	Technicien·ne de lignes électriques	104	Coiffeur·se	1 138
8	—	—	Plombier·ère	99	Mécanicien·ne de systèmes de réfrigération et de climatisation	790
9	—	—	Coiffeur·se	78	Tôlier·ère	695
10	—	—	Soudeur·se	72	Praticien·ne en développement de l'enfant	580



TABLEAU 50 : Les 10 principaux métiers par personnes de métier actives à Nipissing et répartition selon l'âge pour Nipissing et l'Ontario, septembre 2024

MÉTIER	NIPISSING			ONTARIO			
	TOTAL	ÂGE			ÂGE		
		15-24	25-54	55+	15-24	25-54	55+
Technicien·ne d'entretien automobile	430	8 %	50 %	43 %	11 %	53 %	37 %
Électricien·ne - construction et entretien	418	12 %	63 %	25 %	11 %	59 %	29 %
Technicien·ne de camions et d'autocars	335	9 %	41 %	50 %	7 %	43 %	50 %
Coiffeur·se	257	6 %	56 %	39 %	6 %	57 %	37 %
Plombier·ère	136	10 %	65 %	25 %	13 %	64 %	23 %
Charpentier·ère menuisier·ère général·e	90	23 %	74 %	2 %	29 %	69 %	2 %
Technicien·ne de lignes électriques	67	31 %	66 %	3 %	21 %	75 %	4 %
Tôlier·ère	52	12 %	60 %	29 %	10 %	64 %	26 %
Mécanicien·ne monteur·se industriel·le	47	21 %	72 %	6 %	15 %	78 %	7 %
Praticien·ne en développement de l'enfant	47	19 %	77 %	4 %	11 %	79 %	10 %

TABLEAU 51 : Les 10 principaux métiers par personnes de métier actives à Parry Sound et répartition selon l'âge pour Parry Sound et l'Ontario, septembre 2024

MÉTIER	PARRY SOUND			ONTARIO			
	TOTAL	ÂGE			ÂGE		
		15-24	25-54	55+	15-24	25-54	55+
Technicien·ne d'entretien automobile	363	7 %	43 %	50 %	11 %	53 %	37 %
Électricien·ne - construction et entretien	322	14 %	51 %	35 %	11 %	59 %	29 %
Technicien·ne de camions et d'autocars	261	5 %	36 %	60 %	7 %	43 %	50 %
Coiffeur·se	127	4 %	58 %	39 %	6 %	57 %	37 %
Charpentier·ère menuisier·ère général·e	106	26 %	71 %	4 %	29 %	69 %	2 %
Plombier·ère	101	12 %	44 %	45 %	13 %	64 %	23 %
Mécanicien·ne de systèmes de réfrigération et de climatisation	44	2 %	57 %	41 %	7 %	59 %	35 %
Tôlier·ère	38	11 %	55 %	34 %	10 %	64 %	26 %
Réparateur·rice de carrosseries et de dommages résultant d'une collision	32	3 %	50 %	47 %	8 %	48 %	44 %
Conducteur·rice d'engins de levage-conducteur·rice de grues mobiles ¹	29	3 %	59 %	38 %	4 %	62 %	33 %
Technicien·ne de lignes électriques	29	24 %	72 %	3 %	21 %	75 %	4 %

Dans le Nipissing, il y a deux métiers où au moins le tiers (33 %) des personnes inscrites sont âgées de 55 ans et plus :

- Technicien·ne d'entretien automobile (43 %)
- Coiffeur·se (39 %)

À Parry Sound, il y a sept métiers où au moins le tiers (33 %) des personnes inscrites sont âgées de 55 ans et plus :

- Électricien·ne – Construction et entretien
- Coiffeur·se
- Plombier·ère
- Mécanicien·ne de systèmes de réfrigération et de climatisation
- Tôlier·ère
- Réparateur·rice de carrosseries et de dommages résultant d'une collision
- Conducteur·rice d'engins de levage- Conducteur·rice de grues mobiles¹

En revanche, les métiers suivants sont composés d'au moins 10 % de personnes inscrites âgées de 15 à 24 ans (ce qui suggère une forte attirance pour les jeunes) :

- Électricien·ne – Construction et entretien (Nipissing : 12 %; Parry Sound : 14 %)
- Plombier·ère (Nipissing: 10 %; Parry Sound : 12 %)
- Charpentier·ère menuisier·ère général·e (Nipissing : 23 %; Parry Sound: 26 %)
- Technicien·ne de lignes électriques (Nipissing : 31 %; Parry Sound: 24 %)
- Tôlier·ère (Nipissing: 12 %; Parry Sound : 11 %)
- Mécanicien·ne monteur·se industriel·le (Nipissing : 21 %)
- Praticien·ne en développement de l'enfant (Nipissing : 19 %)



¹ Selon MSO, une personne de métier active est une personne qui détient l'un des documents actifs suivants : un contrat d'apprentissage enregistré (délivré aux apprenti·es inscrit·es), un certificat de qualification temporaire valide (délivré une fois l'apprentissage terminé), tous les certificats de qualification obligatoires (délivrés aux personnes qui réussissent l'examen de certification, pour les métiers avec un examen de certification) ou tous les certificats de qualification non obligatoires délivrés.



6

Plan d'action relatif au marché du travail

PREMIER THÈME : Les entreprises locales ont besoin d'aide pour accéder aux programmes, aux incitatifs et aux professionnels disponibles.



Objectif : Afin d'accroître la capacité des petites entreprises dans un contexte de défis continus sur le marché du travail, l'accent devrait être mis sur la sensibilisation et l'adoption de programmes et de services disponibles pour les aider à répondre à leurs besoins accrus en matière d'embauche.

Pourquoi s'agit-il d'une priorité pour la communauté? Compte tenu de l'abondance de programmes de financement offerts aux petites entreprises, le processus de recherche, de demande et de mise en oeuvre peut être

long et fastidieux. Il y a souvent un manque de sensibilisation et de compréhension de la part de l'employeur-se pour participer et s'engager dans ce type de programmes et de conseils. En fin de compte, ces actions peuvent affecter la viabilité à long terme de leur main-d'oeuvre.

Comment cela s'harmonise avec les données probantes : Les l'employeur-se continuent d'avoir de la difficulté à trouver et à maintenir en poste des personnes dans diverses classifications professionnel-les et secteurs d'activité.

Prochaines étapes : Mettre sur pied des comités régionaux composés de partenaires ciblés pour démarrer et faire avancer les projets.

ACTION REQUISE	RÉSULTATS ATTENDUS	ÉCHÉANCIER
Déjeunerscauseries de la Série du président	<p>Inviter les président-es de divers organismes et entreprises à parler franchement des pratiques exemplaires de leur entreprise afin d'échanger sur la façon dont ils et elles ont navigué au travers du changement, ont surmonté l'adversité et comment ils et elles continuent de planifier et à pivoter pour réussir dans le climat économique actuel.</p> <p>Cette approche sectorielle se concentrera sur les enjeux et les défis particuliers et spécifiques auxquels sont confrontées les industries nouvelles et émergentes.</p> <p>MISE À JOUR : Plusieurs petits-déjeuners ont eu lieu au cours de l'exercice financier, avec la participation de principaux dirigeant-es communautaires. En raison de leur succès, d'autres sessions auront lieu tout 2025-2026.</p>	 COMPLÉTÉ
Éducation et sensibilisation des employeur-ses	<p>Avec l'augmentation du nombre d'étudiant-es étranger-ères et de nouveaux-elles arrivant-es dans notre collectivité grâce au Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord (PPICRN), de nombreux programmes et services ont été élaborés à l'intention des employeur-ses.</p> <p>Des ateliers, des webinaires et des dîner-conférences seront offerts dans toute la région pour montrer comment et où obtenir des services qui soutiennent des milieux de travail inclusifs et accueillants.</p> <p>MISE À JOUR : Plusieurs séances ont été offertes tout au long de l'année avec la participation de nombreux employeur-ses.</p>	 COMPLÉTÉ
Série de mentorat	<p>Les petites entreprises constituent la majorité des employeur-ses de notre région et ont souvent du mal à atteindre le « prochain niveau » d'opérations dans les deux à cinq ans suivant le démarrage. Organiser une série de séances de mentorat qui mettent en vedette des aspects spécifiques de l'entreprise, tels que l'embauche de la main-d'oeuvre, le passage d'une entreprise à domicile à un magasin, ainsi que l'entrée dans le domaine de l'importation ou de l'exportation.</p>	À MOYEN TERME

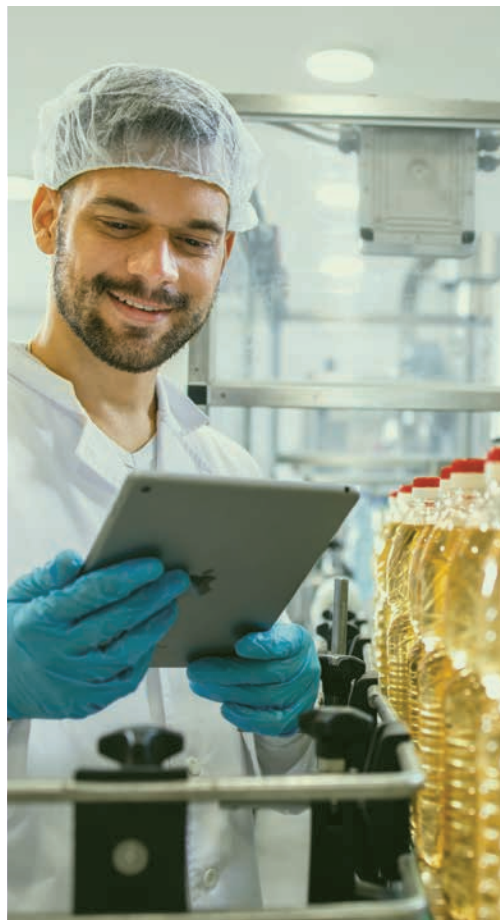
DEUXIÈME THÈME : L'offre et la demande


Objectif : Le marché du travail a radicalement changé au cours des dernières années et les employeur-ses continuent de connaître des pénuries de main-d'oeuvre. Par le biais de diverses initiatives, l'objectif est de promouvoir l'offre d'emplois dans la région.

Pourquoi s'agit-il d'une priorité pour la communauté ? Si les membres de la communauté sont conscients des possibilités de main-d'oeuvre disponibles, il y aura plus d'opportunités de rester et d'attirer de nouvelles personnes pour occuper des emplois locaux.

Comment cela s'harmonise avec les données probantes : Les employeur-ses, grand-es et petit-es, ressentent les effets du vieillissement de la main-d'oeuvre. De nombreux emplois sont disponibles, mais il n'y a tout simplement pas assez de personnes pour les pourvoir.

Prochaines étapes : Continuer de travailler avec les employeur-ses et les fournisseur-ses de services d'Emploi Ontario pour s'assurer que les emplois locaux soient pourvus et maintenus.



ACTION REQUISE	RÉSULTATS ATTENDUS	ÉCHÉANCIER
Continuer à développer la plateforme Web du tableau d'emploi régional « Ready Set Hired »	Travailler avec des partenaires de la région et de la province pour améliorer et mettre à jour la suite d'outils du tableau d'emploi régional « Ready Set Hired ». Fournir une plateforme où les chercheur-ses d'emploi peuvent faire correspondre leurs compétences aux emplois offerts sur le portail. MISE À JOUR : Une série de vidéos explicatives a été développée pour présenter la suite d'outils offerts sur la plateforme.	 COMPLÉTÉ
Séances d'engagement des étudiant-es	Travailler en partenariat avec les conseils scolaires pour organiser des consultations informelles avec les jeunes au niveau secondaire. Avec autant d'options de vie après l'obtention du diplôme, il n'est pas toujours facile de déterminer comment les étudiant-es prennent des décisions concernant leur futur cheminement de carrière.	À COURT TERME
Salons de l'emploi sectoriels	Organiser une série de salons de l'emploi en ligne spécifiques à chaque secteur afin de garantir que les secteurs en demande puissent disposer d'une plateforme pour interagir avec des candidat-es potentiel-les. Organiser une session différente chaque jour qui mettra en vedette les employeur-ses de divers secteurs et offrira des opportunités aux chercheur-ses d'emploi qui recherchent des options professionnel-les spécifiques.	À COURT TERME

TROISIÈME THÈME : Sensibilisation à l'information sur le marché du travail local

Objectif : Informer les chercheur-ses d'emploi, les partenaires et les organismes des réalités du marché du travail local.

Pourquoi s'agit-il d'une priorité pour la communauté ? Il est essentiel de prendre des décisions fondées sur des données probantes pour aider les gouvernements, les entreprises et les collectivités à s'adapter au changement, et pour s'assurer que les objectifs et les décisions du marché du travail soient fondés sur les réalités de notre communauté locale.

Comment cela s'harmonise avec les données probantes : Comprendre les modèles et les tendances de la main-d'oeuvre et utiliser les

Données du marché du travail (DMT) comme outil décisionnel est essentiel non seulement pour orienter le cheminement de carrière de ceux et celles qui cherchent à entrer sur le marché du travail, mais aussi pour mettre en évidence les besoins et les défis auxquels sont confrontés divers secteurs industriels.

Prochaines étapes : Mettre sur pied des comités régionaux composés de partenaires ciblés pour démarrer et faire avancer les projets.



ACTION REQUISE	RÉSULTATS ATTENDUS	ÉCHÉANCIER
Améliorer le rapport sur l'emploi existant en effectuant des recherches sur d'autres modèles existants.	<p>Faire une recherche et évaluer d'autres produits électroniques de recensement d'emplois afin de pouvoir les comparer et analyser leurs avantages et leurs inconvénients. L'analyse des résultats permettra de mieux comprendre comment le produit local peut être amélioré et élargi pour répondre aux besoins locaux.</p> <p>MISE À JOUR : Plusieurs nouveaux systèmes de mesure de données ont été examinés et évalués. La plateforme Web du tableau d'emploi régional « Ready Set Hired » commencera à faire l'objet de nombreuses mises à jour au cours du prochain exercice financier afin d'offrir un meilleur outil de dépistage pour le marché du travail de notre région.</p>	EN COURS
Diffuser sur les médias sociaux une série qui mettra en évidence les principaux éléments d'information sur le marché du travail tout au long de l'année.	<p>Une nouvelle présence sur les médias sociaux sera mise en place au cours de cet exercice financier. En fournissant les DMT de façon courte et digeste par l'intermédiaire des médias sociaux, on espère qu'une plus grande sensibilisation et une plus grande disponibilité de l'information sur le marché du travail seront plus informatives pour les utilisateur-rices. L'animation d'un segment à la télévision locale continuera également de mettre en valeur les DMT locales.</p> <p>MISE À JOUR : Le GMT travaille actuellement avec un-e développeur-se de médias sociaux pour créer du contenu et des vignettes adaptés aux utilisateurs de médias sociaux.</p>	EN COURS
Publications sectorielles industrielles	Élaborer des publications sectorielles à l'intention des chercheur-ses d'emploi et du grand public afin de mieux faire connaître les possibilités d'emploi locales et les secteurs en demande. Cela pourrait aider les chercheur-ses d'emploi et les aider à prendre des décisions de carrière éclairées au niveau local.	À MOYEN TERME



Le Groupe du marché du travail
Partenaires-guides à des solutions de main-d'œuvre.



www.thelabourmarketgroup.ca