



TENDANCES, OPPORTUNITÉS ET PRIORITÉS

RAPPORT

Mars 2009

un membre du


Réseau des
Commissions locales
de l'Ontario

Champions de solutions locales au marché du travail de l'Ontario

REMERCIEMENTS

Sincères remerciements à Paul Knafelc pour son aide au niveau de la préparation des données et analyses pour le document. Nous exprimons notre appréciation à Jane Muegge et à Gerry Taylor, Facilitateurs des Consultations; nous remercions les employés de la Commission de Formation de Bruce Grey Huron Perth et du Triangle Géorgien ainsi que ses directeurs pour leur aide et dévouement à la planification du marché du travail dans notre région.

Les directeurs de la commission de formation de Bruce Grey Huron Perth et du Triangle Géorgien

Affaires:	Cavell Fraser, David Hemingway, Jayne Parker, Rosemary Rognvaldson (Co-Président)
Main-d'oeuvre:	Jill McIlwraith, Charlie Nixon (Co-Président), Gary Weaver
Autochtones:	Pamela Keeshig
Équité:	Megan Braithwaite, Dwayne Long
Éducateur/Formateur:	Donna Jansen
Conseiller MTCU :	Lauri Cunningham

Le matériel contenu dans ce rapport a été préparé par la Commission de Formation de Bruce Grey Huron Perth et du Triangle Géorgien (CF BGHPTG) et est dérivé d'une variété de sources considérées sûres. Nous ne faisons aucune représentation ou garantie, expresse ou sous-entendue, de son exactitude ou de son intégralité. En offrant ce matériel, Bruce Grey Huron Perth Georgian et le Triangle Géorgien n'accepte aucune responsabilité ou conséquence.

Les Commissions Locales de L'Ontario sont parrainées par:

**EMPLOI
ONTARIO**

Les programmes d'Emploi Ontario sont en partie parrainés le gouvernement de l'Ontario.

Les opinions exprimées dans ce document ne représentent pas nécessairement celles du gouvernement de l'Ontario.

Cette publication a été préparée par:

Gemma Mendez-Smith
Directrice Exécutive, CF BGHPTG

COMMISSION DE FORMATION DE BRUCE GREY HURON PERTH ET DU TRIANGLE GÉORGIEN
LE RAPPORT TOP 2009

TABLE DES MATIÈRES

Notre nom	2
Notre vision	2
Notre mission	2
Notre mandat	2
Introduction	3
Exposé Général du procédé TOP	4
Rencontres avec les partenaires communautaires	5
Consultation de vérification communautaire TOP	5
Consultation d'action communautaire TOP	5
Tendances significatives du marché de la main-d'oeuvre de l'Ontario	6
L'état du marché local de la main-d'oeuvre et changements significatifs	8
Données et analyse du marché de la main-d'oeuvre de Bruce Grey	8
Données et analyse du marché de la main-d'oeuvre de Huron	19
Données et analyse du marché de la main-d'oeuvre de Perth	29
Recherche spécifique	39
Qu'est-il arrivé dans la région?	39
Plan d'action	42
Annexe	49

NOTRE NOM

Dès le 1er avril 2009, les frontières de la Commission de Formation de Bruce Grey Huron Perth et du Triangle Géorgien (CF BGHPTG) changeront afin d'inclure les quatre comtés de Bruce Grey Huron et Perth. En résultat de cette réassignation, la CF BGHPTG changera son nom en tant que **Commission de Planification du Marché de la Main-D'oeuvre des Quatre Comtés**.

NOTRE VISION

La Commission de Planification du Marché de la Main-D'oeuvre des Quatre Comtés a pour vision une main-d'oeuvre qualifiée avec des occasions d'emploi significatives et une certaine qualité d'emploi au sein d'une économie soutenable et prospère.

NOTRE MISSION

La Commission de Planification du Marché de la Main-D'oeuvre des Quatre Comtés planifie et fait la promotion des stratégies locales du marché de la main-d'oeuvre afin de faire face aux défis d'une économie changeante.

NOTRE MANDAT

La Commission de Planification du Marché de la Main-D'oeuvre des Quatre Comtés joue un rôle de leadership dans le développement de stratégies innovatrices au niveau du marché de la main-d'oeuvre par les actions suivantes:

- Offrir une recherche fiable;
- Identifier les défis du marché de la main-d'oeuvre;
- Cibler les occasions pour la main-d'oeuvre;
- Promouvoir le développement des compétences; et,
- Sensibiliser le public aux enjeux auxquels la main-d'oeuvre fait face.

La Commission remplit son mandat en travaillant en collaboration avec les organismes d'affaires, celles pour la main-d'oeuvre ainsi qu'avec les organismes communautaires dans le but de planifier et de démarrer les projets et programmes qui répondent aux besoins spécifiques du développement de la main-d'oeuvre dans les comtés de Bruce, Grey, Huron et Perth.

INTRODUCTION¹

La Commission de Formation de Bruce Grey Huron Perth et du Triangle Géorgien (commission locale) est une corporation sans but lucratif se basant sur la communauté. La commission locale, en existence depuis 1997, se compose de directeurs bénévoles qui représentent les affaires, la main-d'oeuvre, les éducateurs et formateurs, les femmes, les personnes handicapées, les minorités visibles et les jeunes.

La commission locale évolue dans la région des comtés de Bruce Grey Huron et Perth. La région géographique est en grande partie rurale, avec une population de 291,429 en 2006, ce qui représente une augmentation d'un peu plus de 5,000 depuis 2001. La population est répartie de manière plutôt égale sur les 14,202 kilomètres carrés de la région. Bruce possède 22 pour cent de la population, avec 33 pour cent dans Grey, 20 pour cent à Huron et 26 pour cent à Perth.

Le rôle primordial de la commission locale est d'assister les mesures d'amélioration du marché local de la main-d'oeuvre. Nous:

- Facilitons le procédé de consultation communautaire relié aux tendances, enjeux et priorités du marché de la main-d'oeuvre, ce qui culmine en un rapport annuel des Tendances, Occasions et Priorités (TOP).
- Créons des occasions de développement des activités et projets de partenariat qui répondent aux défis les plus complexes ou pressants du marché local de la main-d'oeuvre; et
- Organisons et mettons sur pied des activités qui promeuvent l'importance de l'éducation, de la formation et du perfectionnement des compétences auprès des jeunes, des parents, employeurs, travailleurs employés ou sans emploi, et du public en général.

Le rapport TOP contient un sommaire des activités économiques locales et des conditions économiques, et note les changements significatifs depuis l'an dernier. Cette année, l'emphase a été mise sur le changement du procédé de consultation d'une perspective anecdotale vers une plate-forme de planification se basant sur la preuve, et qui procure des données sur le marché local de la main-d'oeuvre recueillies par Statistiques Canada.

RAPPORT DES TENDANCES, OCCASIONS ET PRIORITÉS – **TOP 2009**

Le rapport des Tendances, Occasions et Priorités représente le plan communautaire pour mettre au point notre vision de changement positif au sein du marché local de la main-d'oeuvre. Le rapport présente deux tendances significatives de la main-d'oeuvre provinciale: 1) les employeurs créent des emplois pour des personnes qui ont des

¹ Le matériel contenu dans ce rapport a été préparé par la Commission de Formation de Bruce Grey Huron Perth et du Triangle Géorgien et est dérivé d'une variété de sources considérées sûres. Nous ne faisons aucune représentation ou garantie, expresse ou sous-entendue, de son exactitude ou de son intégralité. En offrant ce matériel, Bruce Grey Huron Perth Georgian et le Triangle Géorgien n'accepte aucune responsabilité ou conséquence.

qualifications post-secondaires et 2) une demande sans bornes pour le renouvellement de la main-d'oeuvre; et la façon dont cela affecte la région Bruce Grey Huron Perth. En se basant sur ces deux tendances générales, trois défis locaux furent dérivés du procédé de consultation. Ceux-ci sont 1) La scolarité, 2) le soutien des petites et moyennes entreprises et, 3) la transition des travailleurs et le perfectionnement des compétences. Les enjeux et actions ont été discutés, culminant en le développement d'un plan de un à deux ans afin de répondre aux défis du marché local de la main-d'oeuvre ainsi identifiés.

EXPOSÉ GÉNÉRAL DU PROCÉDÉ TOP

De façon annuelle, les commissions locales invitent la communauté à un procédé compréhensif de consultation qui identifie, valide et établit l'ordre de priorité des tendances, occasions et priorités dominants du marché de la main d'oeuvre au sein de l'économie locale. En juin 2008, la commission locale a débuté un procédé "optimisé" qui mettait l'emphase sur la planification "basée sur les preuves". En reconnaissance du besoin de données locales, le Ministère de la Formation, des Collèges et Universités a investi de manière substantielle avec l'achat de données du marché local de la main-d'oeuvre. Avec cet investissement, les commissions locales peuvent à présent offrir des preuves pour la planification du marché de la main-d'oeuvre. Le procédé de consultation a offert un forum afin de discuter les preuves recueillies par les quatre comtés de la région de la commission avec le profil de base des indicateurs du marché de la main-d'oeuvre et à l'aide des données du recensement 2006 de Statistiques Canada. Au cours des années précédentes, une liste provinciale a été développée et classait en suivant les priorités au sein de la communauté. À cette consultation, nous avons légèrement modifié notre approche en mettant l'emphase sur deux des tendances significatives du marché de la main-d'oeuvre de l'Ontario et nous avons prouvé ces tendances. L'étape suivante a été d'impliquer la communauté dans le but de déterminer quel impact ces tendances avaient dans la communauté, comment elles affectaient leur habileté à effectuer les fonctions clés, ainsi que toute autre expérience significative basées sur ces tendances. Ce changement du procédé a été bénéfique car nous avons vu une participation plus élevée à chaque consultation, avec un retour d'information supérieur au sujet de la discussion ciblée que les données ont rendu possible.

L'engagement de la communauté pour le procédé de planification des tendances, occasions et priorités du marché de la main-d'oeuvre 2009 était un élément critique. Nous avons cherché à engager des partenaires communautaires de tous les secteurs dont les mandats et intérêts étaient dirigés vers l'amélioration du marché local de la main-d'oeuvre. Les groupes-clés ont été identifiés par la commission, ainsi que les partenaires communautaires, les listes des participants précédents, et les gens qui ont contacté la commission et exprimaient un intérêt à participer. Il était impératif que les

connaissances et l'expérience locales au niveau du marché de la main-d'oeuvre soient capturées et qu'elles soient reflétées par le plan du marché local de la main-d'oeuvre.

Les suggestions de la communauté au sujet du développement des tendances et enjeux de la main-d'oeuvre ont été établies à l'aide de la participation des employés aux rencontres avec les partenaires communautaires et aux consultations.

RENCONTRES AVEC LES PARTENAIRES COMMUNAUTAIRES

Durant l'année, le personnel participe à des rencontres bimensuelles avec les partenaires communautaires dont le but est de discuter les succès et défis pour le développement du marché local de la main-d'oeuvre. De l'information est recueillie au cours de ces rencontres et est utilisée pour informer le segment de validation du procédé.

CONSULTATION DE VÉRIFICATION COMMUNAUTAIRE TOP

Deux rencontres d'une durée de deux heures ont eu lieu dans les comtés de Bruce Grey et de Huron. Ces rencontres avaient pour but de solliciter des réponses de la part de ceux qui ont une présence de base dans le marché de la main-d'oeuvre. Ils travaillent soit en tant que fournisseur de services, pour un bureau de service social, pour le gouvernement local, dans le domaine de l'éducation, des affaires, de la main-d'oeuvre ou en tant qu'utilisateur général des services. Les données locales étaient présentées dans un document de pré-consultation qui a été distribué avant la rencontre. Les participants étaient alors en mesure de se préparer à discuter l'information sur le marché de la main-d'oeuvre qui leur était présentée et les priorités basées sur l'évidences pouvaient être attribuées. Des discussions en table ronde ont eu lieu en se basant sur les deux tendances provinciales générales et sur l'évidence locale. Ensuite, une discussion en synthèse plénière a déterminé les enjeux et défis que la consultation d'action devrait aborder.

CONSULTATION D'ACTION COMMUNAUTAIRE TOP

Trois rencontres dans Bruce Grey, Huron et Perth ont été ciblées sur les preneurs de décisions. Puisque ces rencontres avaient pour but principal d'identifier les items d'action pour les enjeux connus affectant les communautés, le comité de planification TOP de la commission a déterminé que d'inviter les gens qui peuvent prendre des décisions en terme de quel types de temps, ressources, talent et d'argent sont nécessaires, et la façon d'obtenir ces éléments; ceci était d'une importance primordiale pour assurer que les activités progressent jusqu'à être complétées. Chaque participant

a reçu le document de pré-consultation, incluant les enjeux de la consultation de vérification, avant cette rencontre. On a encouragé les participants à revoir l'information avant la rencontre, et un bref sommaire de la consultation précédente a été fourni avant le début des discussions en table ronde et de la planification des actions.

Il y avait beaucoup de participants à chacune des cinq rencontres. Au total, 113 personnes ont participé aux consultations communautaires. Le nombre d'éducateurs, de participants municipaux ainsi que du public en général a augmenté. Des invitations ont été envoyées aux partenaires communautaires par courriel. Une présentation a été offerte au conseil de chaque comté ainsi qu'à un conseil municipal, et une entrevue radiodiffusée ont aussi aidé à augmenter la sensibilisation au sujet de ces rencontres et à renforcer la participation au niveau communautaire.

Ce rapport présente des données sur le marché de la main-d'oeuvre pour la région couverte par la commission, et le plan d'action mis au point par la communauté est en vigueur pour les 12 à 24 prochains mois.

TENDANCES SIGNIFICATIVES DU MARCHÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE DE L'ONTARIO

1. LES EMPLOYEURS CRÉENT DES EMPLOIS POUR DES PERSONNES QUI ONT DES QUALIFICATIONS POST-SECONDAIRES ²

La demande grandissante pour une main-d'oeuvre qualifiée continue de grandir, ce qui affecte l'individu, en termes d'obtention de compétences et d'opportunités d'emploi, ainsi que l'employeur, en termes de son habileté à demeurer compétitif; aussi, la communauté en subit les effets en termes de son habileté à attirer et à retenir la main-d'oeuvre qualifiée pour soutenir les employeurs locaux.

Emplois nets créés en Ontario entre 1998 et 2007:	1,140,500
Emplois nets créés en Ontario pour des personnes possédant un certificat ou diplôme post-secondaire durant cette période:	1,166,900
Emplois nets créés pour des personnes possédant moins que des critères post-secondaires pour cette période:	(26,400)

² Dérivé du sondage sur la main-d'oeuvre de Statistiques Canada

³ Statistiques Canada (LEAP)

2. UNE DEMANDE SANS BORNES POUR LE RENOUVELLEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE³

La création et destruction d'emplois sont sous-jacentes à la demande insatiable pour le renouvellement de la main-d'oeuvre. Puisque les emplois et les travailleurs qualifiés ne sont pas immédiatement interchangeables, le développement de la main-d'oeuvre devient prépondérant. Le défi est en fait de préparer les travailleurs pour de nouveaux emplois et d'assurer que les employeurs demeurent compétitifs à travers ce procédé

Entre 1999 et 2004, **pour chaque 100 emplois créés** en Ontario, **74 emplois ont disparu.**

La région de la commission locale n'est pas résistante à ces tendances en tant que participants dans le contexte de l'économie mondiale. Un échantillon de données ci-dessous aidera à évaluer comment ces tendances affectent la croissance économique locale ainsi que notre habileté à faire face aux demandes d'une économie globale. Ces données prouveront aussi le niveau de résistance du marché local de la main-d'oeuvre à une amorce descendante du cycle économique.

TROUSSE D'INFORMATION DE PRÉ-CONSULTATION

Une trousse d'information de pré-consultation a été distribuée, et mettait en valeur les deux tendances provinciales de la main-d'oeuvre ayant un impact significatif sur le marché de la main-d'oeuvre. Les données locales étaient aussi mises en valeur et présentées aux participants en tant que preuve pour évaluer l'impact de ces tendances de la main-d'oeuvre sur les défis locaux.

Puisque ces données ne démontrent qu'une partie de l'histoire, nous avons cherché le reste auprès de la communauté. On a demandé aux participants de vérifier si ces tendances avaient bien un impact sur leur habileté de fournir des services, et d'identifier les enjeux locaux associés à ces tendances. L'information contenue dans le document de pré-consultation servait d'introduction aux preuves du marché de la main-d'oeuvre et a servi à stimuler la discussion, ainsi qu'à diriger la planification stratégique au niveau communautaire.

L'ÉTAT DU MARCHÉ LOCAL DE LA MAIN-D'OEUVRE ET CHANGEMENTS SIGNIFICATIFS

DONNÉES ET ANALYSE DU MARCHÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE DE BRUCE GREY

Il est noté que la main-d'oeuvre totale a augmenté de six pour cent dans Bruce Grey entre 2001 et 2006. La province a vu une augmentation légèrement plus élevée à 8 pour cent. La participation au sein de la main-d'oeuvre en 2006 depuis 2001 approchait les 5,000.

TABEAU A CHANGEMENTS TOTAUX DE LA MAIN-D'OEUVRE DE BRUCE GREY

	2001	2006	Nombre de Changements	Pourcentage de Changements	Ontario
MAIN-D'OEUVRE TOTALE	77,830	82,615	4,785	6%	8%

Source: Statistiques Canada, Recensement 2001 et 2006

Le tableau B montre l'activité totale de la main-d'oeuvre pour Bruce Grey. Plusieurs industries de Bruce Grey ont vu des augmentations significatives en termes d'activité entre 2001 et 2006. Les trois secteurs les plus performants par industrie étaient respectivement les professionnels, scientifiques et services techniques, la santé et assistance sociale, et les services publics. Chaque industrie a démontré une augmentation de plus de 700 personnes. Ces données suggèrent que les employeurs créent des emplois pour des personnes avec qualifications post-secondaires parce qu'une grande majorité d'employés dans ces industries doivent avoir une formation après le secondaire. Le déclin de deux industries par plus de 700 personnes est tout aussi significatif; notamment l'agriculture et autres industries basées sur les ressources et la manufacture. Les pertes de l'industrie manufacturière sont importantes à souligner car cette industrie représente le plus grand nombre d'employés pour Bruce Grey. Alors que les employés cherchent à s'impliquer dans d'autres industries, il sera important d'évaluer le potentiel de transfert de leurs compétences.

TABLEAU B CHANGEMENTS AU NOMBRE DE PERSONNES APPARTENANT À LA MAIN-D'OEUVRE DE BRUCE GREY PAR INDUSTRIE

Système nord-américain de classification de l'industrie (SNACI)	2001	2006	Nombre de Changements	Pourcentage de Changements	Pourcentage de Changements pour l'Ontario
Agriculture et autres industries basée sur les ressources	6,930	6,165	-765	-11%	-8%
Mines et extraction d'huile et de gaz	315	400	85	27%	21%
Services publics	4,115	4,895	780	19%	9%
Construction	6,270	6,725	455	7%	16%
Manufacture	11,555	10,815	-740	-6%	-9%
Commerce en gros	2,240	2,265	25	1%	10%
Commerce au détail	9,220	9,980	760	8%	7%
Transport et entreposage	2,800	2,900	100	4%	10%
Information et industries culturelles	1,220	1,220	0	0%	1%
Finance et assurance	1,710	1,705	-5	0%	8%
Immobilier, location et concession	910	1,170	260	29%	16%
Professionnels, scientifiques et services techniques	2,640	3,500	860	33%	10%
Gestion de compagnies et entreprises	55	50	-5	-9%	7%
Admin. et soutien, gestion des déchets et services de réhabilitation	2,570	2,860	290	11%	22%
Services éducatifs	4,050	4,555	505	12%	17%
Santé et assistance sociale	7,980	8,785	805	10%	15%
Arts, divertissements et loisirs	1,350	1,990	640	47%	15%
Hébergement et service alimentaire	5,460	5,840	380	7%	9%
Autres services (sauf administration publique)	3,750	3,965	215	6%	11%
Administration publique	2,690	2,830	140	5%	13%
TOTAL	77,830	82,615	4,785	6%	8%

Source: Statistiques Canada, Recensement 2001 et 2006

Les petites et moyennes entreprises allant de celles exploitées par le propriétaires à celles de jusqu'à 199 employés sont le moteur de l'économie. Puisque 98 pour cent des compagnies sont de taille petite et moyenne, les initiatives de formation et de développement doivent rencontrer les besoins de ces entreprises. Les petites et moyennes entreprises sont primordialement responsables du renouvellement et de la croissance économique de la communauté. Si nous voulons des entreprises de plus grande envergure, nous devons prendre soin des petites compagnies. Les tableau 1A, 1B et 1C ci-dessous fournissent une estimation de l'emploi au sein de petites et moyennes entreprises.

Le tableau 1A reflète les 10 plus importantes petites et moyennes entreprises (PME) et leur emploi estimé. Le service alimentaire et d'alcool emploie 10 pour cent de la main-d'oeuvre totale de Bruce Grey, un pourcentage beaucoup plus élevé que toute autre industrie. La seconde place va aux contracteurs de métiers spécialisés avec 6.4 pour cent.

TABLEAU 1A (BRUCE GREY) 10 INDUSTRIES LES PLUS IMPORTANTES PAR EMPLOI TOTAL ESTIMÉ PAR TAILLE DE LEUR MAIN-D'OEUVRE juin 2008

	Système nord-américain de classification de l'industrie (SNACI)	Taille de la main-d'oeuvre						Total	%	
		0	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99			100-199
1	722 – Service alimentaire et d'alcool	84	137	537	904	1702	1322	380	5,066	10.0%
2	238 – Contracteurs de métiers spécialisés	564	703	841	508	381	261	0	3,259	6.4%
3	112 – Production animale	1552	382	283	170	87	0	100	2,573	5.1%
4	445 – Détaillants d'aliments et de breuvages	70	124	221	105	519	494	819	2,353	4.6%
5	541 – Professionnels, scientifiques et services techniques	679	454	326	426	176	134	133	2,328	4.6%
6	623 – Soins infirmiers et emplacements de soins en établissement	9	11	7	70	506	720	422	1,745	3.4%
7	236 – Construction de bâtiments	267	281	362	304	266	137	0	1,616	3.2%
8	621 – Services de santé ambulatoires	64	400	399	334	143	69	0	1,410	2.8%
9	111 – Production de cultures	273	134	161	240	414	0	0	1,222	2.4%
10	721 – Service d'hébergement	81	99	141	205	366	207	0	1,098	2.2%

Source: Statistiques Canada, Modèle des entreprises canadiennes

Le tableau 1B reflète les 10 plus importantes petites et moyennes entreprises (PME) qui ont vu une croissance de plus de 100 personnes en emploi estimé. Cinq de ces dix industries sont aussi représentées dans le tableau 1A ci-dessus qui rapporte les plus haut taux d'emploi. Ceci reflète possiblement l'expansion des affaires et la croissance interne des dix plus importantes industries de ce segment de l'économie de Bruce Grey.

TABLEAU 1B (BRUCE GREY) INDUSTRIES-CLÉS DÉMONTRANT UNE AUGMENTATION DE L'EMPLOI TOTAL ESTIMÉ décembre 2003 à juin 2008

	Système nord-américain de classification de l'industrie (SNACI)	Emploi Total 2003	Emploi Total 2008	Changements	Pourcentage de Changements
1	238 – Contracteurs de métiers spécialisés	2,433	3,259	826	34%
2	72 – Service alimentaire et d'alcool	4,265	5,066	801	19%
3	111 – Production de cultures	836	1,222	386	46%
4	445 – Détaillants d'aliments et de breuvages	2,035	2,353	317	16%
5	623 – Soins infirmiers et emplacements de soins en établissement	1,523	1,745	222	15%
6	237 – Construction lourde et ingénierie civile	337	552	215	64%
7	452 – Détaillants de marchandises générales	879	1,053	175	20%
8	561 – Services administratifs et de soutien	1,288	1,429	141	11%
9	417 – Grossiste en machinerie, équipement et fournitures - Distribution	476	613	138	29%
10	416 – Grossiste en matériaux et fournitures de construction - Distribution	259	378	119	46%

Source: Statistiques Canada, Modèle des entreprises canadiennes

Le tableau 1C identifie les industries-clés démontrant des pertes d'emploi. Huit industries ont subi une perte de plus de 150 employés. Dans une région rurale telle que Bruce Grey où les petites entreprises sont prédominantes, toute perte doit être examinée. On doit noter que cinq des dix industries font partie du secteur manufacturier. Celles-ci offrent généralement des emplois à bon salaire et les pertes démontrent l'impact du repli manufacturier. Cela peut aussi affecter la stabilité financière des employés mis à pied puisque leur nouvel emploi n'offre peut-être pas le même taux salarial.

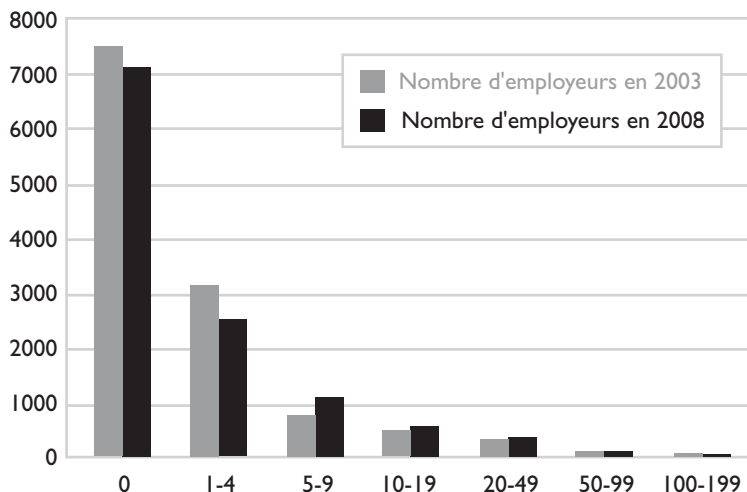
TABLEAU 1C (BRUCE GREY) INDUSTRIES-CLÉS DÉMONTRANT UNE DIMINUTION DE L'EMPLOI TOTAL ESTIMÉ
décembre 2003 à juin 2008

	Système nord-américain de classification de l'industrie (SNACI)	Emploi Total 2003	Emploi Total 2008	Changements	Pourcentage de Changements
1	112 – Production animale	2,983	2,573	-410	-14%
2	336 – Manufacture d'équipement de transport	486	195	-291	-60%
3	337 – Manufacture de meubles et produits reliés	899	616	-283	-31%
4	441 – Concessionnaires automobiles et de pièces	1,253	976	-278	-22%
5	721 – Services d'hébergement	1,290	1,098	-192	-15%
6	333 – Manufacture de machinerie	416	227	-189	-45%
7	327 – Manufacture de produits minéraux non métalliques	611	432	-179	-29%
8	444 – Détaillant de matériaux de construction, d'équipement de jardin et de fournitures	1,015	862	-154	-15%
9	335 – Manufacture d'équipement électrique, d'appareils et de composantes	253	107	-146	-58%
10	412 – Grossiste en produits pétroliers -Distribution	176	65	-111	-63%

Source: Statistiques Canada, Modèle des entreprises canadiennes

Les données du diagramme 2A décrivent le nombre d'employeurs par taille de la main-d'oeuvre à Bruce Grey. Une croissance existe dans quatre des sept tailles. Ceci confirme l'importance des petites entreprises dans l'économie de Bruce Grey. Le développement économique futur bénéficiera par l'identification et la réponse aux besoins du marché de la main-d'oeuvre de Bruce Grey.

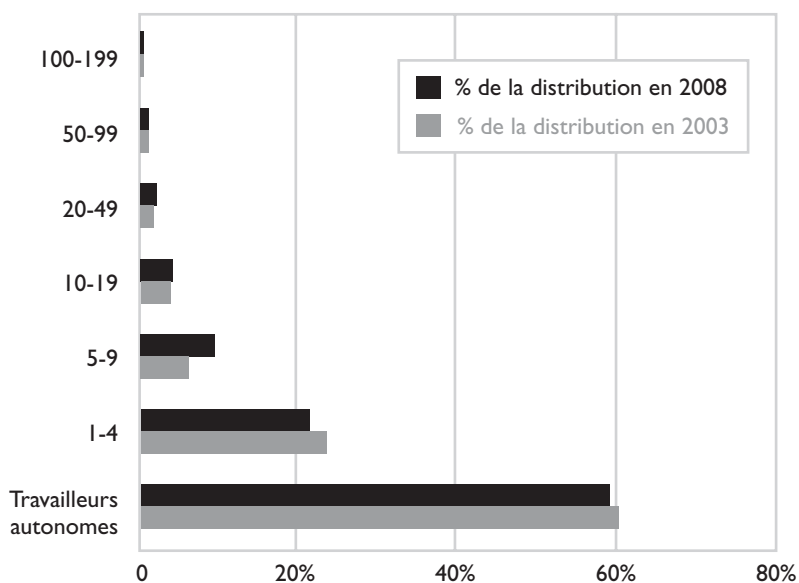
DIAGRAMME 2A NOMBRE D'EMPLOYEURS PAR TAILLE DE LEUR MAIN-D'OEUVRE 2003- 2008 (BRUCE GREY)



Source: Statistiques Canada, Modèle des entreprises canadiennes

La distribution des entreprises à Bruce Grey au diagramme 2B démontre que la région se compose de façon prédominante de petites entreprises. Le fait que quatre-vingt onze pour cent des entreprises de Bruce Grey emploient neuf employés ou moins est une confirmation additionnelle que les petites entreprises sont vraiment conductrices de l'économie de Bruce Grey.

DIAGRAMME 2B DISTRIBUTION DES EMPLOYEURS PAR TAILLE DE LEUR MAIN-D'OEUVRE 2003- 2008 (BRUCE GREY)



Source: Statistiques Canada, Modèle des entreprises canadiennes

Le tableau 3A fournit des données sur les industries qui ont vu une croissance dans le nombre de leur employeurs. Il est intéressant de noter que la croissance la plus évidente se trouvait dans les services éducatifs, par 105 employeurs. La croissance était répartie dans plusieurs petites et moyennes entreprises (PME) démontrant une diversité économique parmi les PME.

TABLEAU 3A (BRUCE GREY) INDUSTRIES-CLÉS DÉMONTRANT UNE AUGMENTATION DU NOMBRE TOTAL D'EMPLOYEURS décembre 2003 à juin 2008

	Système nord-américain de classification de l'industrie (SNACI)	Nombre total d'employeurs en déc. 2003	Nombre total d'employeurs en juin 2008	Changements	Pourcentage de Changements
1	611 – Services éducatifs	69	174	105	152%
2	522 – Intermédiation financière et services reliés	66	149	83	126%
3	238 – Contracteurs de métiers spécialisés	999	1,064	65	7%
4	713 – Industries de l'amusement, des jeux de hasard et des loisirs	126	183	57	45%
5	712 – Institutions de l'héritage	10	63	53	530%
7	721 – Services d'hébergement	191	228	37	19%
8	812 – Service personnels et de buanderie	197	232	35	18%
9	562 – Gestion des déchets et services de réhabilitation	16	41	25	156%
10	551 – Gestion de compagnies et entreprises	266	284	18	7%

Source: Statistiques Canada, Modèle des entreprises canadiennes

Le tableau 3B souligne les 10 industries-clés démontrant un déclin dans le nombre des employeurs exploitant à Bruce Grey. La diminution la plus importante existe dans la production animale (-425) et les professionnels, scientifiques et services techniques (-284). La production animale a aussi subi le plus important déclin d'emploi tel que démontré auparavant dans le tableau 1C. Il serait bénéfique de reconnaître que les secteurs de l'agriculture et du service alimentaire jouent un rôle majeur dans l'économie de Bruce Grey, ainsi que d'identifier les causes de la diminution des affaires. Une attention particulière devrait être portée à soutenir ces industries à travers ce déclin économique.

TABLEAU 3B (BRUCE GREY) INDUSTRIES-CLÉS DÉMONSTRANT UN DÉCLIN DANS LE NOMBRE TOTAL D'EMPLOYEURS décembre 2003 à juin 2008

	Système nord-américain de classification de l'industrie (SNACI)	Nombre total d'employeurs en déc. 2003	Nombre total d'employeurs en juin 2008	Changements	Pourcentage de Changements
1	112 – Production animale	2227	1,802	-425	-19%
2	541 – Professionnels, scientifiques et services techniques	950	666	-284	-30%
3	561 – Services administratifs et de soutien	402	292	-110	-27%
4	811 – Réparations en entretien	439	338	-101	-23%
5	722 – Service alimentaire et d'alcool	448	358	-90	-20%
6	453 – Détaillants divers en magasin	242	174	-68	-28%
7	621 – Services de santé ambulatoires	294	234	-60	-20%
8	445 – Détaillants d'aliments et boissons	222	195	-27	-12%
9	311 – Manufacture alimentaire	74	54	-20	-27%
10	237 – Construction lourde et ingénierie civile	154	136	-18	-12%

Source: Statistiques Canada, Modèle des entreprises canadiennes

Des données examinant les caractéristiques de migration pour Bruce Grey combinés ne sont pas disponibles. Le tableau 4a ci-dessous indique les modèles de migration pour le comté de Bruce. La bonne nouvelle est que le nombre de résidents s'est accru de 1293 durant la période de temps couverte entre 2001 et 2006.

Une immigration nette des résidents du groupe d'âge entre 18 et 24 ans était évidente, alors que la cohorte de 25 à 64 ans migrait beaucoup plus vers la région. Les renseignements locaux tendent à suggérer que la plupart des 18 à 24 ans partent afin de poursuivre des options post-secondaires ou pour fins de recherche d'emploi dans les centres urbains.

TABLEAU 4A (BRUCE) CARATÉRISTIQUES DE MIGRATION 2001 À 2006

Groupe d'âge	Immigrants	Émigrants	Migrants nets
0-17 ans	3620	2991	629
18-24 ans	2275	3240	(965)
25-44 ans	5077	4405	672
45-64 ans	3791	2417	1374
65+ ans	1416	1830	(414)
TOTAL	16179	14883	1296

Source: Statistiques Canada

Le tableau 4b indique les modèles de migration du comté de Grey. Grey a vu une augmentation significative dans le nombre de résidents, soit 3167 durant la période entre 2001 et 2006.

Un exode net des résidents est observé pour le groupe d'âge de 18 à 24 ans, alors qu'on voit une augmentation dans tous les autres groupes d'âge. On voit aussi un grand nombre de 0 à 17 ans, ce qui peut être perçu comme bénéfique aux populations des écoles locales. Un plus grand nombre de la cohorte des 25 à 64 ans a immigré dans la région, ce qui pourrait offrir une plus grande banque de main-d'oeuvre. Les renseignements locaux semblent suggérer que la plupart des 18 à 24 ans partent afin de poursuivre des options post-secondaires ou pour fins de recherche d'emploi dans les centres urbains.

TABLEAU 4B (GREY) CARATÉRISTIQUES DE MIGRATION 2001 À 2006

Groupe d'âge	Immigrants	Émigrants	Migrants nets
0-17 ans	5488	4316	1172
18-24 ans	3347	4323	-976
25-44 ans	7645	6245	1400
45-64 ans	4880	3387	1493
65+ ans	2213	2135	78
TOTAL	23573	20406	3167

Source: Statistiques Canada

Bruce Grey possède une proportion plus significative des occupations unique à l'agriculture, excluant les travailleurs journaliers, que l'Ontario. Ce n'est pas surprenant car la production animale et de cultures apparaissent toutes les deux dans les 10 plus importants employeurs par employés estimés dans le tableau 1a ci-haut. Réciproquement, l'Ontario a une plus grande proportion des occupations cléricales avec 10.2 pour cent en comparaison avec le 6.4 pour cent de Bruce Grey.

TABLEAU 5 (BRUCE GREY) 10 OCCUPATIONS LES PLUS RÉPANDUES 2006

		Main d'œuvre de la zone	Distribution %	Main-d'œuvre Ontario	Distribution %
G9	Occupations de ventes et services (non classifiés ailleurs)	6925	8.29%	489470	7.56%
I0	Occupations unique à l'agriculture, excluant les travailleurs journaliers	5635	6.75%	95870	1.48%
B5	Occupations cléricales	5325	6.38%	660100	10.20%
G2	Vendeurs et commis de ventes au détail	3495	4.19%	290195	4.48%
H7	Opérateurs d'équipement de transport et travailleurs reliés, excluant les travailleurs journaliers	3205	3.84%	205885	3.18%
H1	Métiers de la construction	3185	3.81%	146380	2.26%
E1	Instituteurs et professeurs	2830	3.39%	260435	4.02%
A2	Gérants dans le commerce de détail, alimentation et service d'hébergement	2660	3.19%	182700	2.82%
C1	Occupations techniques reliées aux sciences naturelles et appliquées	2340	2.80%	185240	2.86%
H8	Assistants de métiers, construction, et travailleurs journaliers en transport et occupations reliées	2260	2.71%	153640	2.37%

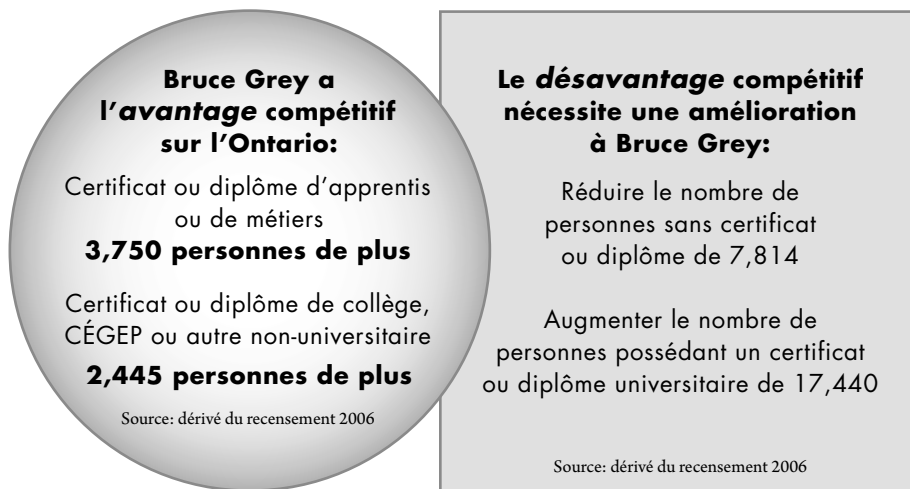
Source: Statistiques Canada, Recensement 2006

TABLEAU 6A (BRUCE GREY) NIVEAU DE SCOLARITÉ 2006

	Bruce Grey #	Bruce Grey %	Ontario %
Population totale de 15 ans et plus	129,755	100%	100%
Sans certificat ou diplôme	36,360	28%	22%
Certificat de secondaire ou équivalent	34,985	27%	27%
Certificat ou diplôme d'apprenti ou de métier	14,130	11%	8%
Certificat ou diplôme de collègue, CÉGEP ou autre non-universitaire	26,320	20%	18%
Certificat ou diplôme universitaire	14,480	11%	25%

Source: Recensement 2006 Census

La population de Bruce Grey a plus de certificats ou diplômes d'apprentis ou de métiers, ainsi que de certificats ou diplômes de collège, CÉGEP ou autre non-universitaire, une meilleure performance que celle de la province par plus de deux pour cent pour chaque niveau. Le diagramme circulaire ci-dessous indique le nombre de personnes au-dessus de la proportion provinciale, dans les deux niveaux de scolarité, à Bruce Grey. Le diagramme carré indique le nombre de personnes qui devront recevoir de la formation dans ces deux niveaux de scolarité pour rencontrer la proportion de l'Ontario.



Il devient de plus en plus important d'augmenter le nombre de personnes qui ne possèdent aucun certificat ou diplôme car les exigences de la mobilité d'emploi sont continuellement augmentées. Tel que le suggèrent les tendances du marché de la main-d'oeuvre, même si les employeurs créent des emplois pour les personnes qui possèdent des qualifications post-secondaires, les personnes avec un moindre niveau de scolarité trouveront difficile d'entrer ou de ré-entrer la main-d'oeuvre.

Il peut être observé que la tendance générale qu'ont les ontariens à obtenir un certificat ou diplôme universitaire est beaucoup plus élevée que celle des personnes de Bruce Grey. Cela peut ne pas être une préoccupation majeure puisque les exigences locales d'emploi ne demandent peut-être pas ce niveau d'accomplissement post-secondaire. Certaines mesures pourraient être prises afin d'identifier les niveaux d'éducation nécessaires pour répondre aux critères d'emploi de la région. Par contre, les individus détermineront leur désir de poursuivre un plus haut niveau d'éducation en choix personnel.

Les personnes âgées de 25 à 34 ans rapportant un bas niveau de scolarité créent une préoccupation sérieuse pour Bruce Grey. Quinze pour cent des personnes de ce groupe d'âge ont moins qu'un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent, contre 9 pour cent du côté de la province. Les jeunes qui entrent dans la main-d'oeuvre sans une formation post-secondaire feront face à de plus en plus de défis à l'emploi. Il leur sera impossible d'atteindre une stabilité d'emploi et la permanence financière. Ils seront premièrement affectés par les bas niveaux d'éducation, et deuxièmement, par un manque d'expérience de travail. Ces obstacles réduiront la résistance de ce groupe dans l'économie courante.

TABLEAU 6B (BRUCE GREY) SCOLARITÉ (DISTRIBUTION) 2006
GROUPE D'ÂGE 25-34

	Bruce Grey #	Bruce Grey %	Ontario #
Sans certificat ou diplôme	2,005	15%	9%
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	4,330	31%	24%
Certificat ou diplôme d'apprenti ou de métier	1,265	9%	6%
Certificat ou diplôme de collège, CÉGEP ou autre non-universitaire	3,825	28%	24%
Certificat ou diplôme universitaire	2,335	17%	37%
TOTAL	13760	100%	100%

Source: Statistiques Canada, Recensement 2006

Alors que les mises à pied continuent, on doit concentrer nos efforts pour aider plus de travailleurs à transiter entre deux emplois. Par exemple, les données du recensement 2006 rapportent que 17 pour cent du groupe des 45 à 54 ans ne possèdent aucun type de certificat ou diplôme et que 30 pour cent n'ont qu'un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent. Bruce Grey est sous de la province dans chaque catégorie par trois pour cent. La tendance du marché de la main-d'oeuvre de l'Ontario suggère que les employeurs exigent de plus hauts niveaux d'éducation; former cette cohorte est ainsi une priorité. Améliorer les compétences de ce groupe peut être à l'extérieur des méthodes conventionnelles d'enseignement pour mieux accommoder les styles d'apprentissage de ces mis à pied.

TABLEAU DE PROFIL 6C (BRUCE GREY) SCOLARITÉ (DISTRIBUTION) 2006
GROUPE D'ÂGE 45-54

	Bruce Grey #	Bruce Grey %	Ontario #
Sans certificat ou diplôme	4,460	17%	14%
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	7,755	30%	27%
Certificat ou diplôme d'apprenti ou de métier	3,435	13%	10%
Certificat ou diplôme de collège, CÉGEP ou autre non-universitaire	6,225	24%	21%
Certificat ou diplôme universitaire	3,775	15%	27%
TOTAL	25650	100%	100%

Source: Statistiques Canada, Recensement 2006

L'ÉTAT DU MARCHÉ LOCAL DE LA MAIN-D'OEUVRE ET CHANGEMENTS SIGNIFICATIFS

DONNÉES ET ANALYSE DU MARCHÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE DE HURON

En observant les nombres totaux de la main-d'oeuvre de Huron, nous notons une augmentation modeste de un pour cent comparé à une augmentation de huit pour cent pour l'Ontario, entre 2001 et 2006. L'augmentation de un pour cent de Huron représente 350 personnes de plus au sein de la main-d'oeuvre pour cette période de temps.

TABLEAU A CHANGEMENTS TOTAUX DE LA MAIN-D'ŒUVRE DE HURON

	2001	2006	Nombre de Changements	Pourcentage de Changements	Ontario
MAIN-D'OEUVRE TOTALE	31,755	32,105	350	1%	8%

Source: Statistiques Canada

Plusieurs industries de Huron ont vu une croissance de la main-d'oeuvre durant la période entre 2001 et 2006. Les trois meilleurs performants par industrie étaient la Construction (295), Autres Services (sauf administration publique) (140) et Santé et Assistance Sociale (135). Ces données suggèrent que certaines industries sont en croissance à Huron alors que d'autres sont en déclin. L'économie de Huron semble devenir un peu plus lente. Par exemple, le plus grand déclin était au niveau de l'Agriculture, Foresterie, Pêche et Chasse, qui est la seconde plus importante industrie d'emploi du comté de Huron. La bonne nouvelle se trouve dans la croissance en manufacture, qui représente aussi le secteur le plus large d'emploi du comté durant la période de temps entre 2001 et 2006.

TABLEAU B CHANGEMENTS DANS LE NOMBRE DE PERSONNES AU SEIN DE LA MAIN-D'OEUVRE PAR INDUSTRIE COMTÉ DE HURON

Système nord-américain de classification de l'industrie (SNACI)	2001	2006	Changements	Pourcentage de Changements
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	4,945	4,570	-375	-8%
Mines et extraction d'huile et de gaz	385	505	120	31%
Services publics	190	255	65	34%
Construction	2,125	2,420	295	14%
Manufacture	4,890	4,935	45	1%
Commerce en gros	1,540	1,515	-25	-2%
Commerce au détail	3,400	3,325	-75	-2%
Transport et entreposage	1,330	1,350	20	2%
Information et industries culturelles	395	340	-55	-14%
Finance et assurance	825	770	-55	-7%
Immobilier, location et concession	410	320	-90	-22%
Professionnels, scientifiques et services techniques	845	915	70	8%
Gestion de compagnies et entreprises	35	15	-20	-57%
Administration et soutien, gestion des déchets et réhabilitation	875	860	-15	-2%
Services éducatifs	1,510	1,610	100	7%
Santé et assistance sociale	3,045	3,180	135	4%
Arts, divertissement et loisirs	500	485	-15	-3%
Hébergement et service alimentaire	2,035	2,070	35	2%
Autres services (sauf administration publique)	1,345	1,485	140	10%
Administration publique	825	835	10	1%
TOTAL	31,450	31,760	310	1%

Source: Statistiques Canada

Les petites et moyennes entreprises allant de celles exploitées par le propriétaires à celles de jusqu'à 199 employés sont le moteur de l'économie. Puisque 98 pour cent des compagnies sont de petite et moyenne taille, les initiatives de formation et de développement doivent rencontrer les besoins de ces entreprises. Les petites et moyennes entreprises sont primordialement responsables du renouvellement et de la croissance économique de la communauté. Si nous voulons des entreprises de plus grande envergure, nous devons prendre soin des petites compagnies. Les tableau 1A, 1B et 1C ci-dessous fournissent une estimation de l'emploi au sein de petites et moyennes entreprises.

Le tableau 1A reflète les 10 plus importantes petites et moyennes entreprises (PME) et leur emploi estimé. Le service alimentaire et d'alcool ainsi que la production animale emploient tous les deux huit pour cent de la main-d'oeuvre totale de Huron. Ces nombres sont légèrement plus élevés que dans les autres industries.

TABLEAU 1A (HURON) 10 INDUSTRIES LES PLUS IMPORTANTES PAR EMPLOI TOTAL ESTIMÉ PAR TAILLE DE LEUR MAIN-D'OEUVRE juin 2008

	Système nord-américain de classification de l'industrie (SNACI)	Taille de la main-d'oeuvre							Total	%
		0	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100-199		
1	722 – Services alimentaire et d'alcool	41	42	252	466	638	397	253	2,088	8%
2	112 – Production animale	1,145	315	276	209	87	0	0	2,032	8%
3	238 – Contracteurs de métiers spécialisés	186	250	311	227	176	131	135	1,415	6%
4	111 – Production de cultures	450	112	87	107	236	199	0	1,191	5%
5	445 – Détaillants alimentaires et de breuvages	23	60	91	158	336	141	351	1,160	5%
6	623 – Soins infirmiers et emplacements de soins en établissement	1	0	7	169	158	432	141	907	4%
7	913 – Administration publique locale, municipale et régionale	1	2	0	42	150	417	127	739	3%
8	236 – Construction de bâtiments	98	110	175	146	89	68	0	685	3%
9	541 – Professionnels, scientifiques et services techniques	195	128	124	107	117	0	0	671	3%
10	621 – Services de santé ambulatoires	20	136	161	90	86	139	0	632	3%

Source: Statistiques Canada, des entreprises canadiennes

Le tableau 1B reflète les 10 industries-clés démontrant des augmentations dans l'emploi estimé. Trois de ces PME emploient plus de 1000 personnes. Ces industries-clés offrent des opportunités de développement de la main-d'oeuvre grâce à des initiatives de formation.

TABLEAU 1B (HURON) INDUSTRIES-CLÉS DÉMONTRANT UNE AUGMENTATION DE L'EMPLOI ESTIMÉ décembre 2003 à juin 2008

	Système nord-américain de classification de l'industrie (SNACI)	Emploi Total 2003	Emploi Total 2008	Nombre de changements	Pourcentage de changement
1	722 – Services alimentaire et d'alcool	1531	2088	558	36%
2	721 – Service d'hébergement	273	581	308	113%
3	623 - Soins infirmiers et emplacements de soins en établissement	665	907	243	36%
4	238 – Contracteurs de métiers spécialisés	1191	1415	224	19%
5	445 – Détaillants alimentaires et de breuvages	999	1160	161	16%
6	115 - Activités de soutien à l'agriculture et foresterie	103	212	109	106%
7	541 – Professionnels, scientifiques et services techniques	570	671	101	18%
8	333 – Manufacture de machinerie	188	286	99	52%
9	332 – Manufacture de produits métalliques fabriqués	392	485	93	24%
10	325 – Manufacture chimique	14	98	83	575%

Source: Statistiques Canada, des entreprises canadiennes

Les dix PME-clés qui ont subi des pertes sont soulignées au tableau 1C ci-dessous. La production animale a souffert les pertes les plus importantes avec 263 employés de moins. Quatre industries ont subi un déclin des emplois par 100 employés ou plus. On note aussi que les pertes, comme pour les industries qui ont eu une croissance de l'emploi, sont diversifiées. Puisque la manufacture est le plus important secteur de Huron, il est important de mentionner que cinq industries ont subi des pertes dans ce secteur de l'emploi.

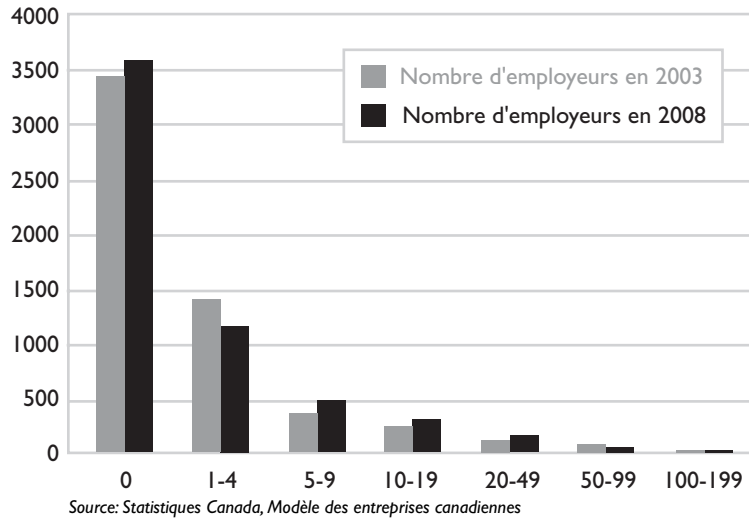
TABLE 1C (HURON) INDUSTRIES-CLÉS DÉMONTRANT UNE DIMINUTION DE L'EMPLOI ESTIMÉ
décembre 2003 à juin 2008

	Système nord-américain de classification de l'industrie (SNACI)	Emploi Total 2003	Emploi Total 2008	Nombre de Changements	Pourcentage de Changements
1	112 – Production animale	2295	2032	-263	-11%
2	326 – Manufacture de plastiques et caoutchouc	381	314	-67	-17%
3	321 – Manufacture de produits de bois	305	284	-22	-7%
4	311 – Manufacture d'aliments	653	494	-159	-24%
5	441 – Concessionnaires automobiles et de pièces	660	503	-157	-24%
6	336 – Manufacture d'équipement de transport	226	215	-11	-5%
7	488 – Activités de soutien pour le transport	202	184	-18	-9%
8	811 – Réparations et entretien	595	454	-141	-24%
9	561 – Services administratifs et de soutien	608	537	-71	-12%
10	335 – Manufacture d'équipement électrique, d'appareils et de composantes	81	26	-55	-68%

Source: Statistiques Canada, Modèle des entreprises canadiennes

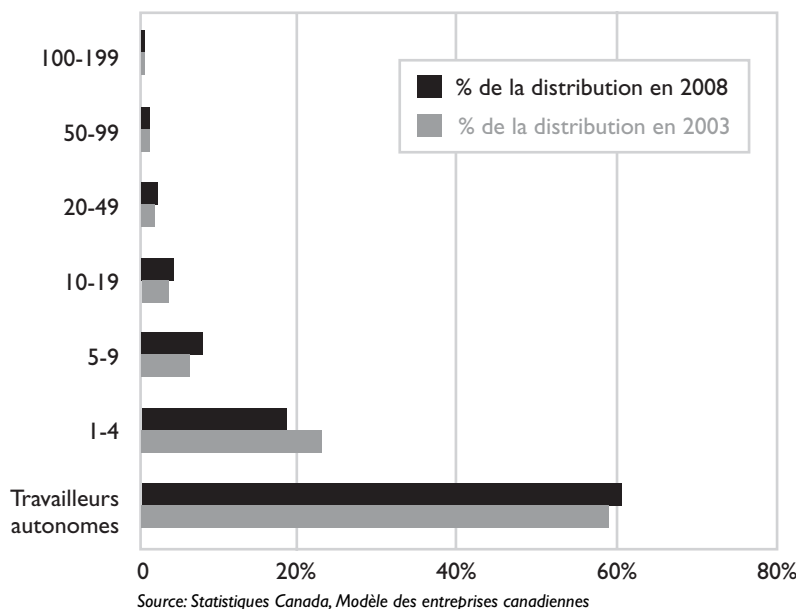
Les données du diagramme 2A démontrent le nombre d'employeurs par taille de main-d'oeuvre dans Huron. Une croissance des employeurs est montrée pour quatre des sept paramètres. Les cinq à neuf et les dix à dix-neuf employés ont eu une croissance significative entre 2003 et 2008. Cela prouve une croissance interne des affaires, suggérant un renouvellement économique dans le comté de Huron.

DIAGRAMME 2A NOMBRE D'EMPLOYEURS PAR TAILLE DE LEUR MAIN-D'OEUVRE 2003- 2008 (HURON)



La distribution des entreprises au diagramme 2B pour Huron montre que la région se compose en grande partie de petites entreprises, ce qui confirme à nouveau le moteur de l'économie de Huron. Les petites entreprises sont la forme prédominante d'affaires pour le comté. Quatre-vingt dix pour cent des entreprises de Huron sont exploitées par le propriétaire et ont jusqu'à neuf employés. Cela démontre l'importance de répondre aux besoins du marché de la main-d'oeuvre éprouvés par les petites entreprises de Huron, ainsi que d'offrir des opportunités de développement économique.

DIAGRAMME 2B DISTRIBUTION DES EMPLOYEURS PAR TAILLE DE LEUR MAIN-D'OEUVRE DÉCEMBRE 2003-JUIN 2008 (HURON)



Le tableau 3A offre des données sur les industries démontrant une augmentation du nombre de leur employés. Curieusement, la plus grande partie de la croissance était évidente chez les contracteurs de métiers spécialisés, avec une augmentation de 21 employeurs. En second pour la croissance, on trouve les professionnels, scientifiques et services techniques. La croissance se répartissait au sein de plusieurs PME démontrant une diversité économique à l'intérieur de ce segment d'employeurs.

TABLEAU 3A (HURON) INDUSTRIES-CLÉS DÉMONTRANT UNE AUGMENTATION DU NOMBRE D'EMPLOYEURS décembre 2003 à juin 2008

	Système nord-américain de classification de l'industrie (SNACI)	Nombre total d'employeurs déc. 2003	Nombre total d'employeurs juin 2008	Changements	Pourcentage de changements
1	238 – Contracteurs de métiers spécialisés	351	372	21	5.98%
2	541 – Professionnels, scientifiques et services techniques	277	295	18	6.50%
3	236 – Construction de bâtiments	173	190	17	9.83%
4	561 – Services administratifs et de soutien	141	153	12	8.51%
5	721 – Service d'hébergement	48	60	12	25.00%
6	623 – Soins infirmiers et emplacements de soins en établissement	16	26	10	62.50%
7	237 – Construction lourde et ingénierie civile	43	52	9	20.93%
8	111 – Production de cultures	527	534	7	1.33%
9	321 – Manufacture de produits de bois	14	21	7	50.00%
10	484 – Transport par camion	215	218	3	1.40%

Source: Statistiques Canada, Modèle des entreprises canadiennes

Les dix plus importantes petites entreprises démontrant une diminution du nombre d'employeurs pour Huron sont représentées au tableau 3B. Le déclin le plus important a été subi par la production animale (-140), avec une diminution plus modeste en Réparations et entretien (-38). La production animale a aussi subi la plus importante perte d'emplois tel que le démontre le tableau 1C ci-dessus. Cela reflète un déclin général de la main-d'oeuvre pour ce secteur tel que démontré au tableau B ci-dessus. Une attention particulière à ce secteur est importante puisqu'il représente le deuxième plus grand secteur de la main-d'oeuvre totale du comté de Huron.

TABLEAU 3B (HURON) INDUSTRIES-CLÉS DÉMONTRANT UNE DIMINUTION DES EMPLOYEURS
 décembre 2003 à juin 2008

Système nord-américain de classification de l'industrie (SNACI)		Nombre total d'employeurs 2003	Nombre total d'employeurs juin 2008	Changements	Pourcentage de changements
1	112 – Production animale	1503	1,363	-140	-9%
2	811 – Réparations et entretien	188	150	-38	-20%
3	332 – Manufacture de produits métalliques fabriqués	29	20	-9	-31%
4	337 – Manufacture de meubles et produits reliés	23	16	-7	-30%
5	311 – Manufacture alimentaire	44	40	-4	-9%
6	713 – Industries de l'amusement, jeux de hasard et loisirs	48	44	-4	-8%
7	221 – Services Publics	13	10	-3	-23%
8	411 – Grossiste en produits fermiers -Distribution	19	16	-3	-16%
9	481 – Transport aéronautique	4	1	-3	-75%
10	316 – Manufacture du cuir et produits alliés	5	3	-2	-40%

Source: Statistiques Canada, Modèle des entreprises canadiennes

Le tableau 4 indique les modèles de migration de Huron. Le nombre de résidents a chuté de 204 entre 2001 et 2006, ce qui représente une diminution de 1.8 pour cent.

Une perte de résidents dans le groupe des 18 à 24 ans a été subie. L'information locale suggère que la plupart des 18 à 24 ans partent afin de poursuivre des options post-secondaires ou pour fins de recherche d'emploi dans les centres urbains. Un nombre relativement petit de la population travailleuse entre 25 et 64 ans a immigré vers la région. Les mouvements généraux, vers l'extérieur et vers l'intérieur, se sont inter-balancés. Ces données suggèrent qu'il peut être profitable pour Huron de considérer une stratégie d'attraction de résidents.

TABLEAU 4 (HURON) CARACTÉRISTIQUES DE MIGRATION 2001 À 2006

Groupe d'âge	Immigrants	Émigrants	Migrants nets
0-17 ans	2754	2520	234
18-24 ans	1786	2711	(925)
25-44 ans	3741	3613	128
45-64 ans	2299	1730	569
65+ ans	1021	1231	(210)
TOTAL	11601	11805	(204)

Source: Statistiques Canada

Huron possède une proportion beaucoup plus élevée que l'Ontario en termes d'occupations unique à l'agriculture, excluant les travailleurs journaliers. Ce n'est pas surprenant car la production animale et de cultures apparaissent toutes les deux dans le tableau 1A, 10 plus importants employeurs par emploi total estimé par taille de sa main-d'œuvre, vu auparavant. Huron est relativement similaire en six des 10 plus importantes occupations. Comparativement, l'Ontario possède une proportion beaucoup plus élevée d'occupations cléricales, avec 10.2 pour cent en contraste avec le cinq pour cent de Huron. La province démontre aussi un total plus élevé que Huron chez les occupations de ventes et services, n.c.a. (non classifiés ailleurs).

TABLEAU 5 (HURON) 10 OCCUPATIONS LES PLUS RÉPANDUES 2006

		Main d'œuvre de la zone	Distribution %	Main-d'œuvre Ontario	Distribution %
I0	Occupations unique à l'agriculture, excluant les travailleurs journaliers	4075	9.66%	95870	1.48%
G9	Occupations de ventes et services (non classifiés ailleurs)	2745	6.50%	489470	7.56%
B5	Occupations cléricales	2110	5.00%	660100	10.20%
H7	Opérateurs d'équipement de transport et travailleurs reliés, excluant les journaliers	1345	3.19%	205885	3.18%
H4	Mécaniciens	1125	2.67%	134020	2.07%
G2	Vendeurs et commis de ventes au détail	1080	2.56%	290195	4.48%
H1	Métiers de la construction	1050	2.49%	146380	2.26%
J1	Opérateurs de machinerie en manufacture	940	2.23%	162555	2.51%
A2	Gérants en commerce de détail, alimentation et service d'hébergement	930	2.20%	182700	2.82%
H8	Assistants de métiers, construction, et journaliers du transport et occupations reliées	920	2.18%	153640	2.37%

Source: Statistiques Canada, Recensement 2006

TABLEAU 6A (HURON) SCOLARITÉ 2006

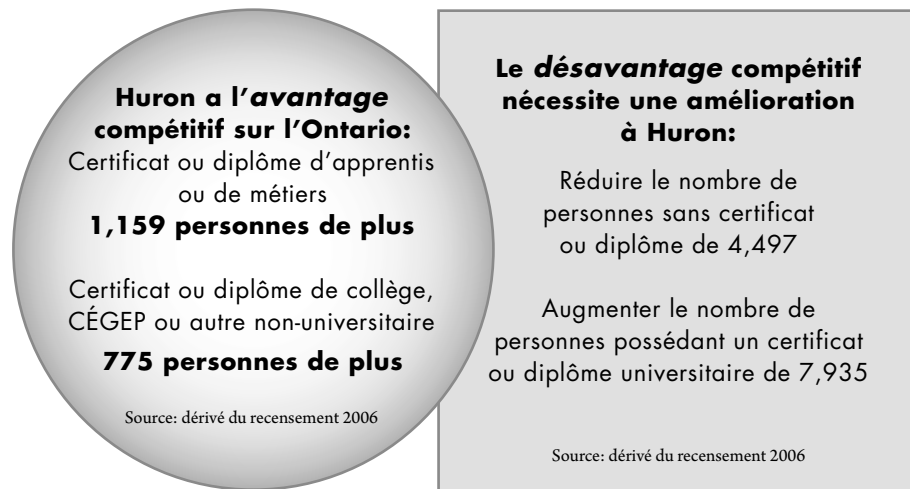
	Huron #	Huron %	Ontario %
Population totale de plus de 15 ans	47,580	100.0%	100.0%
Sans certificat ou diplôme	14,965	31.5%	22.0%
Certificat d'études secondaires ou l'équivalent	13,250	27.8%	26.8%
Certificat ou diplôme d'apprenti ou de métier	4,965	10.4%	8.0%
Certificat ou diplôme de collège, CÉGEP ou autre non-universitaire	9,530	20.0%	18.4%
Certificat ou diplôme universitaire	3,770	7.9%	24.6%

Source: Recensement 2006

La population de Huron a plus de certificats ou de diplômes d'apprentis ou de métiers et démontre un petit désavantage pour les certificats ou diplômes de collège, CÉGEP et autres non-universitaire, une meilleure performance que la province par 2.4 pour cent et de 1.6 percent dans chaque niveau de scolarité respectif.

Par contre, Huron devra améliorer les niveaux de scolarité des personnes sans diplôme d'études secondaires ou l'équivalent par approximativement 4500 personnes. Les employeurs exigent de plus hauts niveaux d'éducation, ce qui fait une priorité de répondre à la déficience dans cette catégorie de scolarité.

Tel que discuté au cours des consultations communautaires, augmenter le nombre de gens qui ont un certificat ou diplôme universitaire de 7,000 n'est peut-être pas une priorité car il n'y a peut-être pas d'emplois disponibles à Huron pour ces qualifications. Deux possibilités ont été discutées, soit de concentrer ou d'augmenter les certificats ou diplômes de collège, CÉGEP ou autre non-universitaire en corrélation avec les besoins courants du marché, ou d'attirer des entreprises qui demandent ces qualifications. Certainement, les individus choisiront peut-être de poursuivre un diplôme universitaire comme choix personnel.



Les personnes âgées de 25 à 34 ans ayant rapporté un faible niveau de scolarité créent une source de préoccupation significative à Huron. Vingt pour cent des gens dans cette catégorie possèdent moins qu'un certificat d'études secondaires ou l'équivalent, contre neuf pour cent pour la province. Les jeunes qui entrent dans la main-d'oeuvre sans avoir le niveau de scolarité requis par les employeurs font face à deux énormes obstacles. Premièrement, ils n'ont pas le niveau d'éducation requis et, deuxièmement, ils manquent d'expérience de travail. La stabilité de la main-d'oeuvre et la résistance financière deviennent aussi des défis contre l'accomplissement.

TABLEAU DE PROFIL 6B (HURON) SCOLARITÉ (DISTRIBUTION) 2006
COHORTE D'ÂGE 25-34

	Huron #	Huron %	Ontario %
Sans certificat ou diplôme	1 135	20%	9%
Certificat d'études secondaires ou l'équivalent	1 675	30%	24%
Certificat ou diplôme d'apprenti ou de métier	490	9%	6%
Certificat ou diplôme de collège, CÉGEP ou autre non-universitaire	1 515	27%	24%
Certificat ou diplôme universitaire	755	14%	37%
TOTAL	5 570	100%	100%

Source: Statistiques Canada, Recensement 2006

On devra se concentrer sur les travailleurs en transition âgés de 45 à 54 ans. Les données du recensement 2006 démontrent que 22 pour cent de cette cohorte ne possède aucun type de certificat ou diplôme, et que 31 pour cent n'ont qu'un certificat d'études secondaires ou l'équivalent. La province surpasse Huron dans chaque catégorie respectivement par huit pour cent et quatre pour cent. Les méthodes de formation traditionnelles ne sont peut-être pas idéales pour la re-formation et le perfectionnement des compétences pour les travailleurs de cette cohorte.

TABLEAU DE PROFIL 6C (HURON) SCOLARITÉ (DISTRIBUTION) 2006
COHORTE D'ÂGE 45-54

	Huron #	Huron %	Ontario %
Sans certificat ou diplôme	1 930	22%	14%
Certificat d'études secondaires ou l'équivalent	2 760	31%	27%
Certificat ou diplôme d'apprenti ou de métier	1 250	14%	10%
Certificat ou diplôme de collège, CÉGEP ou autre non-universitaire	2 000	22%	21%
Certificat ou diplôme universitaire	955	11%	27%
TOTAL	8 895	100%	100%

Source: Statistiques Canada, Recensement 2006

L'ÉTAT DU MARCHÉ LOCAL DE LA MAIN-D'OEUVRE ET CHANGEMENTS SIGNIFICATIFS

DONNÉES ET ANALYSE DU MARCHÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE DE PERTH

Durant la période entre 2001 et 2006, la main-d'oeuvre totale de Perth a augmenté de trois pour cent, alors que celle de la province a augmenté de huit pour cent. La croissance de Perth de trois pour cent représente une croissance de 1060 personnes de plus participant à la main-d'oeuvre.

TABLEAU A CHANGEMENTS TOTAUX DE LA MAIN-D'OEUVRE DE PERTH

	2001	2006	Nombre de Changements	Pourcentage de Changements	Ontario
MAIN-D'OEUVRE TOTALE	41,460	42,520	1,060	3%	8%

Source: Statistiques Canada

Plusieurs industries de Perth ont vu une modeste croissance de sa main-d'oeuvre entre 2001 et 2006. Les trois plus grands performants par industrie étaient le Commerce en gros (510), Santé et assistance sociale (395) et le Transport et entreposage (270). Ces données suggèrent que certaines industries de Perth ont vu une croissance. La manufacture a subi des pertes importantes à Perth avec un déclin de la main-d'oeuvre de 1005 personnes. Par contre, la manufacture demeure toujours le secteur d'emploi le plus important de Perth par une longue marge.

**TABLEAU B CHANGEMENTS DU NOMBRE DE PERSONNES DE LA MAIN-D'OEUVRE PAR INDUSTRIE
- COMTÉ DE PERTH**

Système nord-américain de classification de l'industrie (SNACI)	2001	2006	Nombre de Changements	% de Changements
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	4,395	4,095	-300	-7%
Mines et extraction d'huile et de gaz	55	75	20	36%
Services Publics	135	105	-30	-22%
Construction	2,480	2,705	225	9%
Manufacture	10,290	9,285	-1,005	-10%
Commerce en gros	1,710	2,220	510	30%
Commerce au détail	4,190	4,345	155	4%
Transport et entreposage	1,635	1,905	270	17%
Information et industries culturelles	410	425	15	4%
Finance et assurance	1,480	1,505	25	2%
Immobilier, location et concession	350	480	130	37%
Professionnels, scientifiques et services techniques	1,275	1,275	0	0%
Gestion de compagnies ou entreprises	20	35	15	75%
Adminin. et soutien, gestion des déchets et réhabilitation	1,115	1,035	-80	-7%
Services éducatifs	1,695	1,950	255	15%
Santé et assistance sociale	3,590	3,985	395	11%
Arts, divertissement et loisirs	1,075	1,130	55	5%
Hébergement et service alimentaire	2,585	2,835	250	10%
Autres services (sauf administration publique)	1,840	1,845	5	0%
Administration publique	795	960	165	21%
TOTAL	41,120	42,195	1,075	3%

Source: Statistiques Canada

Les petites et moyennes entreprises (PME) variant entre exploitées par le propriétaire jusqu'à 1999 employés sont le moteur de l'économie. Puisque plus de 98 pour cent des compagnies sont de petite et moyenne taille, des initiatives de formation et de développement doivent répondre aux besoins des ces entreprises. Les petites et moyennes entreprises sont majoritairement responsables du renouvellement et de la croissance économique de la communauté. Si nous voulons des entreprises de plus grande taille, nous devons aider les petites entreprises à s'épanouir. Les trois tableaux suivants 1A, 1B et 1C offrent une estimation de l'emploi des petites et moyennes entreprises.

Le tableau 1A reflète les 10 plus importantes petites et moyennes entreprises (PME) et leur emploi estimé. Le service alimentaire et d'alcool et la production animale emploient tous les deux un peu plus de cinq pour cent de la main-d'oeuvre totale de Perth. Celles-ci sont légèrement plus élevées que les autres industries.

TABLEAU 1A (PERTH) 10 INDUSTRIES LES PLUS IMPORTANTES PAR EMPLOI TOTAL ESTIMÉ PAR TAILLE DE LEUR MAIN-D'OEUVRE juin 2008

	Système nord-américain de classification de l'industrie (SNACI)	Taille de la main-d'oeuvre							Total	%
		0	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100-199		
1	722 – Service alimentaire et d'alcool	43	76	150	657	821	859	127	2,733	5.8%
2	112 – Production animale	1420	450	334	248	116	0	0	2,568	5.4%
3	238 – Contracteurs de métiers spécialisés	197	324	343	482	410	131	135	2,021	4.3%
4	445 – Détaillants d'aliments et de breuvages	24	57	85	211	122	212	585	1,295	2.7%
5	623 – Soins infirmiers et emplacements de soins résidentiels	3	11	14	28	126	504	422	1,108	2.3%
6	311 – Manufacture alimentaire	17	10	27	137	247	208	419	1,065	2.2%
7	541 – Professionnels, scientifiques et services techniques	221	194	189	200	176	67	0	1,046	2.2%
8	332 – Manufacture de produits métalliques	17	14	33	97	249	477	133	1,021	2.1%
9	484 – Transport par camion	136	79	65	135	391	66	132	1,004	2.1%
10	621 – Services de santé ambulatoires	40	244	219	116	57	139	137	952	2.0%

Source: Statistiques Canada, Modèle des entreprises canadiennes

Le tableau 1B identifie les 10 industries-clés qui ont connu une croissance de l'emploi estimé (2003-2008). Six de ces 10 importantes PME ont connu une augmentation de plus de 200. Cela suggère une expansion des affaires et la croissance interne chez ce segment des employeurs. Il existe définitivement une diversification au sein des industries PME, reflétée aux tableaux 1A et 1B, qui pourrait être la fondation d'une certaine stabilité économique. La manufacture a vu des augmentations dans cinq des dix industries mentionnées ci-dessus. Comme on l'a déjà vu au tableau B et ici au tableau 1B, la manufacture est un employeur important et a connu une croissance dans les PME durant la période entre 2003 et 2008. C'est une perspective positive pour le plus large secteur d'emploi de Perth.

TABLEAU 1B (PERTH) AUGMENTATIONS SIGNIFICATIVES ESTIMÉES DE L'EMPLOI POUR LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES décembre 2003 à juin 2008

	Système nord-américain de classification de l'industrie (SNACI)	Emploi Total 2003	Emploi Total 2008	Changements	Pourcentage de Changements
1	722 – Service alimentaire et d'alcool	2386	2733	347	15%
2	311 – Manufacture alimentaire	763	1065	302	40%
3	332 – Manufacture de produits métalliques fabriqués	753	1021	268	36%
4	551 – Gestion de compagnies ou d'entreprises	362	584	221	61%
5	238 – Contracteurs de métiers spécialisés	1809	2021	211	12%
6	333 – Manufacture de machinerie	259	463	204	79%
7	237 – Construction lourde et ingénierie civile	460	604	144	31%
8	413 – Grossiste en aliments, breuvages et tabac - Distribution	95	185	90	94%
9	327 – Manufacture de produits minéraux non-métalliques	293	363	70	24%
10	337 – Manufacture de meubles et produits reliés	88	149	61	69%

Source: Statistiques Canada, Modèle des entreprises canadiennes

Les 10 PME-clés démontrant des pertes d'emplois sont soulignées au tableau 1C. Les services d'hébergement ont connu le plus important déclin avec 191 employés de moins. Cinq industries ont subi une diminution de l'emploi par plus de 100 personnes. Il est intéressant de noter que les pertes, comme dans le cas de la croissance en emplois des PME, sont aussi diversifiées. La production animale et de cultures a subi le plus de pertes, avec des pertes combinées de plus de 200. Le secteur de l'agriculture, par contre, demeure un secteur important de Perth.

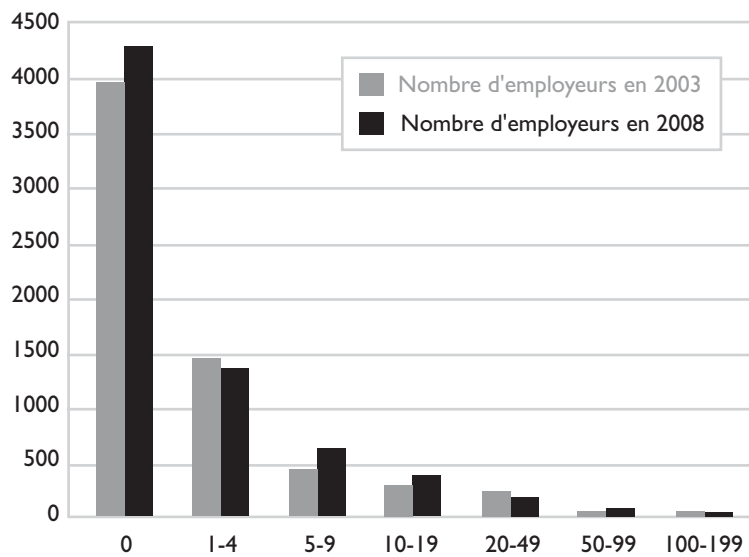
TABLEAU 1C (PERTH) DIMINUTIONS-CLÉS DE L'EMPLOI POUR LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES décembre 2003 à juin 2008

	Système nord-américain de classification de l'industrie (SNACI)	Emploi Total 2003	Emploi Total 2008	Changements	Pourcentage de Changements
1	721 – Services d'hébergement	539	348	-191	-35%
2	112 – Production animale	2706	2568	-137	-5%
3	314 – Moulins de produits textiles	148	16	-132	-89%
4	811 – Réparations et entretien	631	515	-116	-18%
5	111 – Production de cultures	718	615	-103	-14%
6	418 – Grossiste divers -Distribution	276	191	-85	-31%
7	541 – Professionnels, scientifiques et services techniques	1130	1046	-84	-7%
8	325 – Manufacture chimique	101	25	-76	-76%
9	335 – Manufacture d'équip. électrique, appareils et composants	209	140	-69	-33%
10	221 – Services Publics	122	61	-60	-50%

Source: Statistiques Canada, Modèle des entreprises canadiennes

Les données du diagramme 2A montrent le nombre d'employeurs par taille de leur main d'oeuvre dans Perth. On a vu une croissance chez quatre des sept employeurs par taille de la main-d'oeuvre. Le nombre des employeurs a grandi de 583 chez quatre des sept rangs de taille ci-dessus. Les rangs de zéro, cinq à neuf, 10 à 19 et 50 à 99 ont connu ces augmentations. Celles-ci reflètent une croissance interne, suggérant un renouvellement économique.

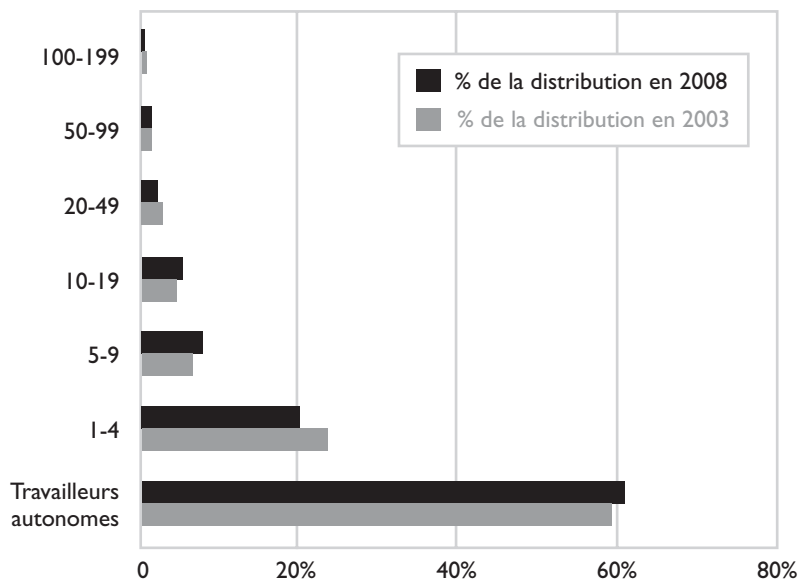
DIAGRAMME 2A NOMBRE D'EMPLOYEURS PAR TAILLE DE LEUR MAIN-D'OEUVRE 2003- 2008 (PERTH)



Source: Statistiques Canada, Modèle des entreprises canadiennes

Les petites entreprises sont le type prédominant d'affaires à Perth. Quarante pour cent des entreprises de Perth emploient moins de 10 employés. En répondant aux besoins du marché de la main-d'oeuvre de Perth, les petites entreprises seront importantes et bénéficieront de la croissance de l'économie de Perth.

DIAGRAMME 2B DISTRIBUTION DES EMPLOYEURS PAR TAILLE DE LEUR MAIN-D'OEUVRE 2003- 2008 (PERTH)



Source: Statistiques Canada, Modèle des entreprises canadiennes

Le tableau 3A offre des données sur 10 PME qui ont connu une augmentation du nombre de leur employeurs. On note que la plupart de la croissance se voyait chez la production animale avec une augmentation de 68 employeurs. La production de cultures suivait de près avec une augmentation de 59 employeurs. La croissance se répartissait dans plusieurs industries, ce qui pourrait indiquer une diversité économique dans ce segment des affaires de Perth.

TABEAU 3A (PERTH) INDUSTRIES-CLÉS DÉMONTRANT UNE AUGMENTATION DU NOMBRE D'EMPLOYEURS décembre 2003 à juin 2008

	Système nord-américain de classification de l'industrie (SNACI)	Nombre total d'employeurs 2003	Nombre total d'employeurs juin 2008	Changements	Pourcentage de Changements
1	112 – Production animale	1650	1,718	68	4%
2	111 – Production de cultures	382	441	59	15%
3	484 – Transport par camion	186	216	30	16%
4	238 – Contracteurs de métiers spécialisés	431	448	17	4%
5	445 – Détaillants d'aliments et breuvages	72	89	17	24%
6	115 – Activités de soutien pour l'agriculture et la foresterie	51	66	15	29%
7	541 – Professionnels, scientifiques et services techniques	363	376	13	4%
8	512 – Industries du cinéma et de l'enregistrement du son	15	25	10	67%
9	332 – Manufacture de produits métalliques fabriqués	46	52	6	13%
10	333 – Manufacture de machinerie	30	36	6	20%

Source: Statistiques Canada, Modèle des entreprises canadiennes

Les 10 PME clés démontrant une diminution du nombre des employeurs à Perth sont représentées au tableau 3B. Le déclin le plus important a été subi par le Transit et transport de passagers (terre) (-13) et Service d'hébergement (-13). Certaines pertes manufacturières sont aussi mentionnées au tableau.

TABEAU 3B (PERTH) INDUSTRIES-CLÉS DÉMONTRANT UNE DIMINUTION DES EMPLOYEURS
décembre 2003 à juin 2008

	Système nord-américain de classification de l'industrie (SNACI)	Nombre total d'employeurs 2003	Nombre total d'employeurs 2008	Changements	Pourcentage de Changements
1	485 - Transit et transport de passagers (terre)	43	30	-13	-30.23%
2	721 - Service d'hébergement	80	67	-13	-16.25%
3	722 - Service alimentaire et d'alcool	196	185	-11	-5.61%
4	561 - Administration et services de soutien	167	157	-10	-5.99%
5	236 - Construction de bâtiments	209	200	-9	-4.31%
6	314 - Moulins de produits textiles	7	2	-5	-71.43%
7	339 - Manufacture diverse	23	19	-4	-17.39%
8	237 - Construction lourde et ingénierie civile	61	58	-3	-4.92%
9	315 - Manufacture de vêtements	7	4	-3	-42.86%
10	412 - Grossiste en produits pétroliers -Distribution	10	7	-3	-30.00%

Source: Statistiques Canada, Modèle des entreprises canadiennes

Le tableau 4 indique les modèles de migration pour la région de Perth. Le nombre de résidents a chuté de 113 entre 2001 et 2006. L'immigration a presque rejoint l'émigration pour cette période de temps. Il y avait moins de résidents dans le groupe d'âge de 18 à 24 ans. Les renseignements locaux suggèrent que la plupart des 18 à 24 ans partent afin de poursuivre les options post-secondaires ou pour fins de recherche de travail dans les centres urbains. Une autre perte importante à noter est au niveau des personnes âgées de 45 à 64 ans, et peut indiquer une plus petite banque de personnes capable de travailler. Un certain nombre de personnes âgées de 25 à 44 ans ont migré vers la région. Par contre, à peu près le même nombre sont partis; une migration nette modeste de 82 personnes.

TABEAU 4 (PERTH) CARACTÉRISTIQUES DE MIGRATION 2001 À 2006

Groupe d'âge	Immigrants	Émigrants	Migrants- net
0-17 ans	3359	3230	129
18-24 ans	2657	3073	-416
25-44 ans	5188	5106	82
45-64 ans	1951	1985	-34
65+ ans	1134	1008	126
TOTAL	14289	14402	-113

Source: Statistiques Canada, Filière-Impôts

Perth démontre une proportion beaucoup élevée que l' Ontario des occupations unique à l'agriculture, excluant les travailleurs journaliers. Ce n'est pas surprenant car la production animale et de cultures apparaissent toutes les deux dans les 10 employeurs-clés par employés estimés en tableau 1A, ainsi qu'en tableau Table 3A, qui montre les augmentations pour les deux industries, représentant 6.7 pour cent de l'emploi à Perth. Comparativement, l'Ontario a une plus grande proportion d'occupations cléricales, avec 10.2 pour cent en contraste avec le huit (8) pour cent de Perth.. Perth est généralement égal pour huit des dix occupations-clés.

TABLEAU 5 (PERTH) OCCUPATIONS 2006

		Main-d'oeuvre régionale	Distribution %	Main-d'oeuvre Ontario	Distribution %
I0	Occupations unique à l'agriculture, excluant les travailleurs journaliers	3645	8.64%	95870	1.48%
B5	Occupations cléricales	3540	8.39%	660100	10.20%
G9	Occupations de ventes et services (non classifiés ailleurs)	3495	8.28%	489470	7.56%
J1	Opérateurs de machinerie en manufacture	1950	4.62%	162555	2.51%
J2	Assembleurs en manufacture	1920	4.55%	160060	2.47%
G2	Vendeurs et commis de vente au détail	1755	4.16%	290195	4.48%
H7	Opérateurs d'équipement de transport et travailleurs reliés, excluant journaliers	1725	4.09%	205885	3.18%
J3	Journaliers en transformation, manufacture et services publics	1310	3.10%	109950	1.70%
A2	Gérants en commerce au détail, service alimentaire et d'hébergement	1215	2.88%	182700	2.82%
H4	Mécaniciens	1210	2.87%	134020	2.07%

Source: Statistiques Canada, Recensement 2006

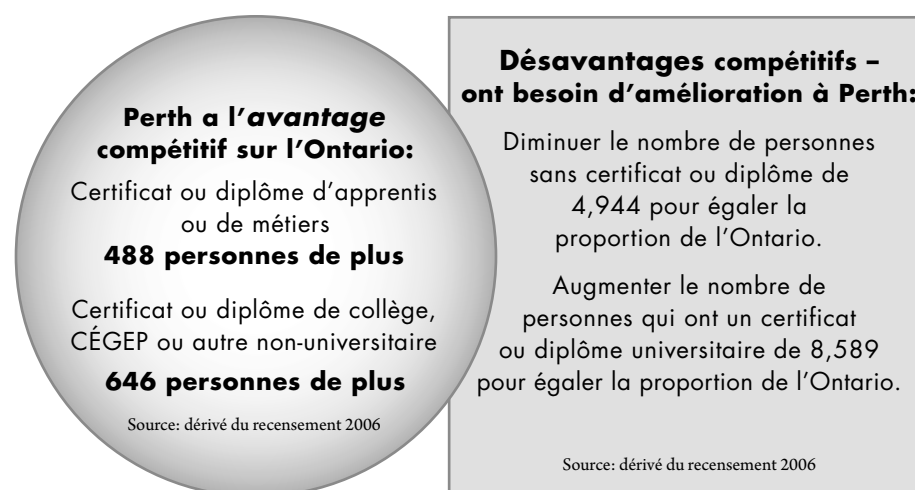
TABLEAU 6A (PERTH) SCOLARITÉ 2006

	Perth #	Perth %	Ontario %
Population totale de 15 ans et plus	58,960	100%	100%
Sans certificat ou diplôme	17,915	30.4%	22.0%
Certificat d'études secondaires ou l'équivalent	17,120	29.0%	26.8%
Certificat ou diplôme d'apprenti ou de métier	5,205	8.8%	8.0%
Certificat ou diplôme de collège, CÉGEP ou autre non-universitaire	11,495	19.5%	18.4%
Certificat ou diplôme universitaire	5,915	10.0%	24.6%

Source: Recensement 2006

La scolarité à Perth a un petit avantage en termes de certificats ou diplômes d'apprentis ou de métiers, ainsi que de certificats ou diplômes de collège, CÉGEP ou autre non-universitaire. Par contre, presque 60 pour cent des résidents de Perth possèdent un diplôme d'études secondaires ou moins, ce qui suggère un besoin d'attention immédiate.

Augmenter le nombre de gens avec un certificat ou diplôme universitaire de 8,000 peut ne pas être une priorité car les exigences des employeurs pour ces qualifications n'existent peut-être pas. On peut considérer deux possibilités: se concentrer sur l'augmentation des certificats ou diplômes de collège, CÉGEP ou autre non-universitaire pour répondre aux besoins courants du marché, ou attirer des entreprises qui exigent ces qualifications. Individus pourront aussi choisir de poursuivre un diplôme universitaire en tant que choix personnel.



Les personnes entre 25 et 34 ans rapportent un faible niveau de scolarité, un sujet de préoccupation significative à Perth. Le nombre de personnes dans cette catégorie qui possèdent moins qu'un certificat d'études secondaires ou l'équivalent est à 13 pour cent, alors que la province est à 9 pour cent. Les jeunes qui entrent dans la main-d'oeuvre sans les niveaux d'éducation requis par les employeurs font face à d'énormes obstacles à la stabilité d'emploi, et manquent d'expérience, exacerbant ainsi les défis.

TABLAU DE PROFIL 6B (PERTH) SCOLARITÉ (DISTRIBUTION) 2006
COHORTE D'ÂGE 25-34

	Perth #	Perth %	Ontario %
Sans certificat ou diplôme	480	13%	9%
Certificat d'études secondaires ou l'équivalent	1190	32%	24%
Certificat ou diplôme d'apprenti ou de métier	280	8%	6%
Certificat ou diplôme de collège, CÉGEP ou autre non-universitaire	1025	28%	24%
Certificat ou diplôme universitaire	690	19%	37%
TOTAL	3665	100%	100%

Source: Statistiques Canada, Recensement 2006

On devra se concentrer sur la main-d'oeuvre âgée de 45 à 54 ans, particulièrement le travailleur mis à pied. Les données du recensement 2006 montrent que 18 pour cent de ce groupe n'a aucun type de certificat ou diplôme, et que 32 pour cent n'ont qu'un certificat d'études secondaires ou l'équivalent. Perth est derrière la province pour chaque catégorie par quatre et cinq pour cent respectivement. Les méthodes traditionnelles de formation et de perfectionnement des compétences pourraient ne pas être idéales pour cette cohorte car elle doit transitionner à de nouveaux emplois.

TABLEAU DE PROFIL 6C (PERTH) SCOLARITÉ (DISTRIBUTION) 2006
COHORTE D'ÂGE 45-54

	Perth #	Perth %	Ontario %
Sans certificat ou diplôme	840	18%	14%
Certificat d'études secondaires ou l'équivalent	1515	32%	27%
Certificat ou diplôme d'apprenti ou de métier	475	10%	10%
Certificat ou diplôme de collège, CÉGEP ou autre non-universitaire	1065	22%	21%
Certificat ou diplôme universitaire	875	18%	27%
TOTAL	4770	100%	100%

Source: Statistiques Canada, Recensement 2006

RECHERCHE SPÉCIFIQUE⁴

En décembre 2008, la région économique 580, Stratford – Péninsule de Bruce (comtés de Bruce Grey Huron et Perth), a subi une légère diminution de l'emploi comparativement à décembre 2007. À cause d'une participation plus élevée à la main-d'oeuvre, le nombre de personnes qui étaient sans emploi a augmenté drastiquement de 3,200. Il y a eu une croissance du taux de chômage de 3.5 pour cent à 5.3 pour cent l'an dernier, en résultat à une plus grande participation à la main-d'oeuvre. Le taux demeure plus bas que le taux de chômage provincial, qui était de 6.4 pour cent en décembre 2008.

QU'EST-IL ARRIVÉ DANS LA RÉGION?

SERVICES ÉDUCATIFS

L'Université de Waterloo planifie de bâtir un campus de \$25 millions dans la ville de Stratford. Même si la date de début de construction de l'établissement n'a pas été dévoilée, l'université planifie de commencer à offrir un programme de maîtrise en média numérique à partir de mai 2009, en utilisant l'espace de classe disponible auprès de commissions scolaires locales. Au début, 100 étudiants seront inscrits au programme, mais ils espèrent d'ajouter 500 sous-gradués une fois le campus bâti. Des études de faisabilité, dirigées par l'université, indiquent que ce nouveau campus va générer presque 400 emplois de façon directe et indirecte, et injectera presque \$40 millions annuellement dans l'économie locale.

Le Collège Georgian⁵ a ouvert son emplacement de \$8.5M, à multiple simulateurs pour la marine et la formation en novembre 2008. C'est le seul emplacement de ce type au Canada. L'établissement de 20,000 pieds carrés possède un simulateur de classe A de technologie avancée, qui est en fait un modèle du pont d'un bateau, avec des écrans courbés capable de projeter des images de ports à travers le monde. Aussi inclus sont un simulateur de classe A plus petit, deux simulateurs de classe B, 12 stations informatiques équipés d'applications de simulateurs de classe C, ainsi qu'une salle des machines de huit stations, classe A.

⁴ La plupart de l'information provient de Moniteur du marché de la main-d'oeuvre – Service Canada – décembre 2008

⁵ Source: Owen Sound Sun Times – 12 février, 2009.

SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

Un rapport présenté par la coalition de la santé de l'Ontario suggère que les hôpitaux à travers la province mettent couramment à pied du personnel afin de répondre au problème de déficits budgétaires. Les hôpitaux de tous les quatre comtés locaux ont indiqué qu'ils tentent de mettre fin au déficits budgétaires, et que des mises à pied sont possible. L'alliance des soins de la santé de Huron-Perth recrute activement des Infirmiers(ères) enregistré(e)s. D'après les officiels de l'hôpital, l'alliance a besoin de 30 infirmier(ère)s de plus qu'il emploie présentement. La retraite est considérée comme première cause de cette pénurie.

MANUFACTURE

La manufacture de verre PPG d'Owen Sound a fermé la production en décembre 2008, même s'ils escomptaient demeurer actifs jusqu'à mars ou avril 2009.

Approximativement 100 employés ont continué de travailler jusqu'en janvier 2009 alors qu'ils finissent toutes opérations. Un total de 166 employés ont été mis à pied.

Un manufacturier de planchers de bois franc de Meaford, Ontario a annoncé une expansion de leur opérations en 2009. **Knights of Meaford** prévoit qu'il en résultera une embauche de nouveau personnel. Ils n'ont pas été en mesure de fournir un nombre exact.

Équipement de construction Volvo de Goderich – Opérations canadiennes a annoncé sa fermeture en septembre 2008. La fermeture est échelonnée et tous les 572 employés seront mis à pied suivant la fermeture finale par Volvo en décembre 2010. Les opérations déménageront à Shippensburg, Pennsylvanie.

Une portion des 85 employés affectés par la fermeture de la **manufacture E.D. Smith**⁶ à Cambridge relocaliseront à la manufacture de Seaforth. La manufacture de Cambridge a annoncé en novembre que ses opérations fermeront en juillet 2009, et que la production déménagera vers d'autres compagnies, incluant Seaforth, et Pennsylvanie nord-ouest. La manufacture E.D. Smith à Seaforth emploie couramment 150 personnes, 120 payés à l'heure et 30 salariés.

Wecast Industries a débuté ses opérations à Wingham en 1902, initialement en tant que Western Foundry Co. Ltd. à Wingham, et jusqu'à présent est l'un des employeurs majeurs de Wingham. Wecast Industries Inc. a annoncé le 15 janvier 2009 la fermeture imminente de deux de ses fonderies à Wingham, une coupure de 140 emplois. La décision de fermer la manufacture sur l'autoroute 86 est un résultat de la demande diminuée des clients pour des camions et autos. Approximativement 256 travailleurs ont été mis à pied depuis le troisième quart de 2008.

⁶ Source: Affaires et travail dans le comté de Huron – Corporation de développement des affaires de Huron 2008-2009

Dû à une demande de sel croissante dans la région des Grand Lacs, la **Corporation Sifto Canada**⁶ a annoncé qu'il sont à temps en termes de leur horraire d'expansion pour augmenter la capacité de production à plus de 9 millions de tonnes par 2012, et ajoute à ses niveaux d'emploi courants. La mine de Goderich expédiera près de 7 millions de tonnes de sel par la fin de l'année 2008, et cette production augmentera à 7.25 millions en 2009. La compagnie a embauché 20 personnes dans les derniers mois, et 30 emplois de plus seront ajoutés durant les deux prochaines années.

Toyota a ouvert la nouvelle manufacture à Woodstock en décembre. Elle emploiera presque 1,200 personnes. C'est un ajout à leur manufacture de Cambridge, qui emploie approximativement 4,500 travailleurs. D'après les rapports des journeaux, ces manufactures auraient un impact positif sur l'emploi avec des dsitributeurs de pièces locaux dans la ville de Stratford.

Manufacture DYNA-MIG Incorporée de Stratford a annoncé une mise à pied permanente de 16 employés. La compagnie a de plus 50 à 100 travailleurs en rotation de mise à pied temporaire alors qu'ils tentent de conserver leur main-d'oeuvre ciblée sur la demande de produits.

Cooper-Standard Automotive a mis à pied 75 travailleurs en décembre 2008, pour un total des mises à pied de 135 à l'un de leurs deux emplacements de Stratford. L'autre emplacement a déjà mis à pied 120 de leur 220 employés. Dans les deux cas, les mises à pied sont le résultat du déclin courant de la demande our des automobiles manufacturées au Canada. Les employés seront rappelés si la production automobile recommence en février 2009.

D'autres compagnies qui subissent des fermetures ou coupures⁷ incluent Dana Corp. (350), KSR (300), Soupe Campbell's (550), Intertec (45), Dunline produits de caoutchouc (35) et CanGro (150).

⁷ Source: plusieurs articles dans le London Free Press – en ligne

PLAN D' ACTION

Lorsque les leaders travaillent ensemble afin de bâtir des communautés plus fortes et vibrantes, le développement de la main-d'oeuvre fait première place. Il n'existe pas d'enjeu plus important que le bien-être financier et social des individus et entreprises. Avoir de bons employés égale de bonnes affaires!

Tel que noté auparavant dans ce document, le statut et les changements significatifs du marché de la main-d'oeuvre offrent une perspective de l'économie locale "basée sur les preuves". Il est également important de connaître et de comprendre l'expérience des organismes et des entreprises individuelles de notre région. Ce plan reflète les collaborations du marché de la main-d'oeuvre communautaire afin d'aider à l'avancement des priorités identifiées localement. Ce plan ne répète pas les activités existant déjà, mais batît plutôt sur des ressources existantes qui, grâce aux partenariats, permettront à de nouvelles initiatives du marché de la main-d'oeuvre d'être explorées et initiées.

La commission locale apprécie les effort de tous les organismes qui croient en bâtir leur communauté à travers des initiatives du marché de la main-d'oeuvre. Grâce aux connaissances et expertise d'organismes individuels ainsi que de la communauté, nous avons été capables de bâtir le fondement d'une charpente de planification pour les comtés de Bruce Grey Huron et Perth. Plusieurs idées ont été soulignées au cours du procédé de consultation; par contre, seulement les initiatives qui seront actives lors des prochains 12 à 24 mois sont présentées.

Les trois défis du marché de la main-d'oeuvre ici identifiés sont la scolarité, les petites et moyennes entreprises (PME) et le soutien, transition et augmentation des compétences des travailleurs. Les initiatives qui pourront répondre à ces besoins se trouvent ci-dessous.

TENDANCE : **Scolarité**

PREUVE : **Une plus grande proportion de résidents possède moins que l'éducation secondaire comparé à la province**

ENJEU 1	De faibles niveaux d'éducation et l'avance de la technologie créent une marge entre les exigences d'employeurs en fait de formation et d'éducation, et celle des travailleurs.
Action proposée	Générer un inventaire des opportunités de formation qui existent au niveau local – un manque de sensibilisation à la formation disponible localement crée une barrière à l'apprentissage continu. Offrir de l'information courante au public augmentera leur sensibilisation.
Partenariats communautaires applicable	Commission locale, fournisseurs de services communautaires, Elearnnetwork.ca, SPOKES
Potentiel partenaire principal	Commission locale
Priorité	Haute
Échéances	12 mois
Résultats escomptés	Mettre au point une stratégie de mise en marché et des outils pour mieux promouvoir les options traditionnelles et d'apprentissage en ligne aux quatre comtés. Distribuer approximativement 250 outils aux bibliothèques, bureau municipaux et agences d'emploi dans la région.

ENJEU 2	Un manque de formation locale à prix raisonnable, accessible et appropriée crée une barrière à l'apprentissage continu et au développement des compétences.
Action proposée (A)	Augmenter l'accès haute vitesse pour étendre les opportunités d'apprentissage en ligne – un manque de transport crée un obstacle à la formation en classe régulière. Le développement d'un accès à l'internet haute vitesse pourrait offrir un accès à la formation.
Partenariats communautaires applicables	Fournisseurs de service internet locaux et Comté de Bruce
Partenaire principal	Comté de Bruce
Priorité	Haute
Échéances	24 mois
Résultats escomptés	Mettre au point une infrastructure pour améliorer l'accès à la formation en ligne par décembre 2009. La sensibilisation publique et stratégie vers l'extérieur avec un communiqué de presse (avril – décembre '09), rencontres en salle municipale (août – décembre '09), annonces dans le journal (août – décembre '09). Cibles: 1000 résidents (contact direct) 40,000 résidents (contact indirect). Faisabilité d'accès gratuit à l'internet pour toutes les 18 bibliothèques de comté, 6 marinas et 2 camping en aire de conservation

ENJEU 2	Un manque de formation locale à prix raisonnable, accessible et appropriée crée une barrière à l'apprentissage continu et au développement des compétences.
Action proposée (B)	Explorer et mettre au point un programme pilote Microloans pour ceux à faible/pas de revenu pour les aider à avoir accès au programmes de développement de formation/compétences.
Partenariats communautaires applicables	Corporations de développement économique de Saugeen, Collège Georgian, Centraide de Bruce Grey, Réseau d'apprentissage QUILL, Commission locale
Partenaires principaux	Commission locale et Corporation communautaire des développement futurs
Priorité	Haute
Échéances	12 à 24 mois
Résultats escomptés	Un manuel du programme identifiant les critères de qualification de prêt, les outils d'évaluation et les organisations prêteuses.
ENJEU 3	L'accès au surclassement/formation pour les individus et travailleurs des aires rurales est restreint par le manque d'options de formation disponibles.
Action proposée	Examiner l'usage potentiel des emplacements publics du comté de Perth (ex. arénas) des communautés rurales pour des fins de surclassement/formation.
Partenariats communautaires applicables	Conseil du comté de Perth, écoles, agences d'emploi, Job Connect, Partenaires en emploi, municipalités, CFDC de Perth CFDC, Associations d'affaires
Partenaires principaux potentiels	Commission locale
Priorité	Haute
Échéances	12 à 24 mois
Résultats escomptés	Un rapport de pré-faisabilité identifiant l'intérêt des municipalités, fournisseurs de services, et du public en général à utiliser les bâtiments publics comme emplacements d'apprentissage continu car ils sont sous-utilisés.

TENDANCE : **Soutien aux petites et moyennes entreprises (PME)**

PREUVE : **Les petites entreprises (0-9 employés) sont la forme d'affaires prédominante à Bruce grey (91%), Huron (90%) et Perth (90%)**

ENJEU 1	Un manque de soutien en innovation des affaires crée un faible niveau d'entrepreneurship et d'opportunités de renouvellement des affaires.
Action proposée (A)	Incubateur des affaires– Emplacement de formation en manufacture/ Incubateur à Huron Park
Partenariats communautaires applicables	Corporation de développement des affaires de Huron, Association manufacturière de Huron, Affaires de développement économique de Huron, Communautés en transition (Provincial)
Partenaires principaux potentiels	Municipalité de Huron-Sud
Priorité	Haute
Échéances	12 à 24 mois
Résultats escomptés	Mettre au point un plan de faisabilité/affaires pour l'opération de l'emplacement, ainsi que de programmes de formation pour les petits manufacturiers. Le résultat à long terme est d'inscrire cinq nouvelles petites compagnies au programme et à l'emplacement.
Action proposée (B)	Incubateur des affaires – Emplacement de cuisine commerciale offrent des programmes de gestion aux petites entreprises à Clinton
Partenariats communautaires applicables	Corporation de développement des affaires de Huron, Association manufacturière de Huron, Réseau de la ferme à la table, Affaires de développement économique de Huron, Coopérative d'épargne et de crédit des communautés unies
Partenaires principaux potentiels	Corporation de développement économique de Huron et Réseau de la ferme à la table
Priorité	Haute
Échéances	12 à 36 mois
Résultats escomptés	Diriger un sondage des producteurs et agents de mise en marché des fermes existantes afin de déterminer leurs besoins en formation; développement/accès de programmes de formation pour répondre à ces besoins; développement d'un plan d'affaires pour l'opération soutenable à long terme de l'incubateur. Résultats à long terme- inscription et lancement de 10 entreprises basées sur les aliments, qui sont soutenues par des programmes au nouvel emplacement.

ENJEU 1	Un manque de soutien en innovation des affaires crée un faible niveau d'entrepreneurship et d'opportunités de renouvellement des affaires.
Action proposée (C)	Développer un portail de mentoring virtuel pour aider avec les outils de gestion de petites entreprises. Identifier les champions des affaires ou mentors qui veulent offrir expertise et instructions en ligne aux entreprises de la région pour les sujets prioritaires tels que ressources humaines, ressources de financement et relations clients.
Partenariats communautaires applicables	Association manufacturière de Huron, Corporation pour le développement des affaires de Huron, Entreprises, Centre de bénéfices d'emploi pour petites entreprises, Communautés en Transition, Commission locale
Partenaires principaux potentiels	Commission locale, Corporation pour le développement des affaires de Huron
Priorité	Haute
Échéances	12 à 24 mois
Résultats escomptés	Cible de 12 mois : identification de 10 mentors qui offriront leur expertise sous forme de blog ou un portail web. Identifier quatre zones-clés d'inclusion initiale. Cible 24 mois: Développer le site web pour le mentoring virtuel. Mettre au point des matériaux de marketing pour le site web.
ENJEU 2	Les employeurs ne connaissent pas les ressources et programmes qui leur sont disponibles afin de croître leur entreprise, ce qui affecte leur habileté de s'impliquer activement dans les activités de développement de la main-d'œuvre.
Action proposée	Mettre sur pied un programme d'information des affaires dans Bruce Grey pour profiler la palette de programmes, services, et information qui peuvent contribuer au succès des affaires.
Partenariats communautaires applicables	Commissions scolaires catholiques des districts de Bluewater et Bruce Grey, Programme d'apprentissage pour les jeunes de l' Ontario, Collège Georgian, Réseau d'apprentissage QUILL, Services d'emploi Y, Commission locale, Corporation communautaire du développements des futurs
Partenaires principaux potentiels	Réseau d'apprentissage QUILL et commission locale
Priorité	Haute
Échéances	12 mois
Résultats escomptés	Développement d'un outil d'information pour employeurs. 200+ employeurs seront contactés individuellement pour recevoir de l'information sur les services de la communauté; PAYO, Job Connect, surclassement aux adultes, aide aux petites entreprises, apprentissages

TENDANCE : **Surclassement et transition des travailleurs**

PREUVE : **Croissance des affaires pour industries exigeant une formation post-secondaire**

ENJEU 1	Un manque de marketing des opportunités d'emploi est perçu comme une pénurie d'opportunités locales d'emploi par le public en général, ce qui crée l'émigration.
Action proposée	Offrir un symposium régional de carrières- améliorer la conscience du public en général en termes d'opportunités de carrières locales et aux exigences des employeurs relativement aux compétences et éducation.
Partenariats communautaires applicables	Association manufacturière de Huron, Commission scolaires catholiques d'Avon Maitland et Huron Perth, Comté de Huron, Centraide de Huron, Healthkick Huron, Collège Conestoga-Job Connect
Partenaires principaux potentiels	Fondation pour l'éducation et Commission locale
Priorité	Haute
Échéances	6 mois
Résultats escomptés	Offrir un symposium de deux jours, 2000 étudiants du secondaire, 200 public général et 25 travailleurs mis à pied participant.

ENJEU 2	Il y a une exigence pour un plus haut niveau de compétences, créant un besoin pour les employés d'améliorer leurs compétences et de le prouver à travers l'apprentissage formel ou informel.
Action proposée (A)	Examiner la possibilité d'adapter le modèle du Groupe d'apprentissage technique (TTG) aux autres secteurs – pour permettre à la formation de l'extérieur d'être offerte localement et réduire les coûts aux employeurs et employés.
Partenariats communautaires applicables	Groupe de formation technique, Commission locale, Corporations communautaires de développement des futurs
Partenaires principaux potentiels	Commission locale
Priorité	Moyenne
Échéances	24 mois
Résultats escomptés	Développer un plan de pré-faisabilité pour l'adoption de modèles TTG pour deux secteurs

ENJEU 2	Il y a une exigence pour un plus haut niveau de compétences, créant un besoin pour les employés d'améliorer leurs compétences et de le prouver à travers l'apprentissage formel ou informel.
Action proposée (B)	Développement de la trousse de compétences portables des travailleurs
Partenariats communautaires applicable	Centres d'apprentissage aux adultes
Potentiels partenaires principaux	Réseau d'apprentissage QUILL et commission locale
Priorité	Haute
Échéances	12 à 24 mois
Résultats escomptés	Développer une trousse d'outils qui aide les travailleurs à identifier les compétences portables et transférables au sein du marché. Distribuer 500 trousse au public en général.

ANNEXE ORGANISMES PARTICIPANTS AUX CONSULTATIONS

PARTICIPANTS DE BRUCE GREY

Commission scolaire du district de Bluewater (6)
 Corp. communautaire des développement futurs de Bruce
 Musée du comté et centre culturel de Bruce
 Services sociaux du comté de Bruce (2)
 Commission scolaire catholique du district de Bruce Grey
 Centre d'affaires des entreprises - Owen Sound
 Cargill Area News (2)
 Développement économique – Ville d'Owen Sound
 Public en général(4)
 Collège Georgian (4)
 Bus aéronautique de Grey Bruce
 Assurance Grey Bruce
 Conseil de la main-d'oeuvre de Grey Bruce
 Services sociaux du comté de Grey (2)
 HRPA - Provinciale & Locale
 Commission de gestion de la région aboriginaire de Huronia
 Directeurs de la commission locale (2)
 Services Marshall
 Chambre de commerce de Meaford & District
 MTCU - Apprentissage
 Municipalité d'Arran-Elderslie
 Municipalité de Brockton (3)
 Municipalité de Grey Highlands
 Municipalité de la péninsule de Bruce sud (2)
 OMAFRA
 Fédération Ontarienne de l'Agriculture-Bruce
 Coalition d'alphabétisation autochtone de l'Ontario
 Réseau d'apprentissage QUILL (2)
 Corp. de développement économique de Saugeen
 Service Canada
 Smart Project Management
 Synergistic Solutions
 Ville de Hanover
 Centraide de Bruce Grey
 vpi-Solutions complètes d'emploi
 Services d'emploi Y

ANNEXE ORGANISMES PARTICIPANTS AUX CONSULTATIONS

PARTICIPANTS DE HURON

Commission scolaire du district d'Avon Maitland
 Centre pour l'énergie appliquée et renouvelable (2)
 Centre pour l'emploi et l'apprentissage (4)
 Collège Conestoga (2)
 Corporation de développement des affaires de Huron
 Planification et développement du comté de Huron (4)
 Services sociaux du comté de Huron
 Association manufacturière de Huron (2)
 Centraide de Huron (2)
 Collaborative d'Apprentissage du lac Huron
 Directeurs de la commission locale
 OMAFRA
 Partenaires à l'emploi(4)
 Réseau d'Apprentissage QUILL
 Ville de Goderich
 Coopérative d'épargne et de crédit des communautés unies

PARTICIPANTS DE PERTH

Commission scolaire AMDSB (3)
 CSR, groupe de ressource Stevens (2)
 Services d'emploi
 Directeurs de la commission locale
 Municipalité de Perth ouest(2)
 Partenaires à l'emploi
 Corp. communautaire des développement futurs de Perth.
 Développement économique du comté de Perth
 L'Ontario au travail du comté de Perth
 Réseau d'Apprentissage QUILL
 Programme d'apprentissage aux adultes St. Marys
 École de cuisine de Stratford
 Développement économique de Stratford
 Groupe de formation technique
 Formation Time
 Conseiller en formation

COMMISSION DE FORMATION DE BRUCE GREY HURON PERTH ET DU
TRIANGLE GÉORGIEN

111 rue Jackson, Suite 1, Boîte 1078
Walkerton, Ontario, N0G 2V0
Sans Frais: 1-888-774-1468
T (519) 881-2725
F (519) 881-3661
executivedirector@trainingboard.ca
www.trainingboard.ca

La Commission de Formation de Bruce Grey Huron Perth et du Triangle Géorgien
est parrainée par le gouvernement de l'Ontario

Les opinions exprimées dans ce document ne représentent pas nécessairement celles
du gouvernemnt de l'Ontario

COMMISSION DE FORMATION DES CONTÉS DE BRUCE GREY HURON PERTH
ET DU TRIANGLE GÉORGIEN

111 Jackson Street, Suite 1, Box 1078, Walkerton, Ontario, N0G 2V0

Sans frais: 1-888-774-1468 T (519) 881-2725 F (519) 881-3661

executivedirector@trainingboard.ca

www.trainingboard.ca

Ce projet Emploi Ontario est financé par le gouvernement de l'Ontario.

**EMPLOI
ONTARIO**