



TENDANCES, OPPORTUNITÉS ET PRIORITÉS

RAPPORT

Janvier 2008

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 Todd Gordon pour son aide à la recherche. Merci à: Eileen Comars, le facilitateur des consultations; les Directeurs et personnel de la Commission de formation des comtés de Bruce, Grey, Huron, Perth et du triangle Géorgien pour leur implication dans la planification communautaire.

Gemma Mendez-Smith, Directrice Exécutive

LES DIRECTEURS DE LA COMMISSION DE FORMATION DES COMTÉS DE BRUCE GREY HURON PERTH ET DU TRIANGLE GÉORGIEN

Affaires : Catherine Durrant, Cavell Fraser, David Hemingway,
Jayne Parker, Rosemary Rognvaldson (Co-Chair)
Main-d'œuvre : Dave Jasper, Jill McIlwraith, Al Mossman,
Charlie Nixon (Co-Chair)
Autochtones : Pamela Keeshig
Équité : Dwayne Long,
Éducateur/formateur : Jo-Anne Cameron, Jay Notay
Jeunesse : Megan Braithwaite
Conseiller MTCU : Lauri Cunningham

Commission de Formation des comtés 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

La Commission de Formation des comtés 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 gouvernement de l'Ontario.

**EMPLOI
ONTARIO**



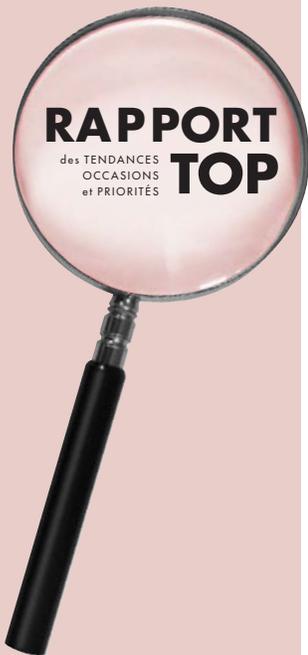
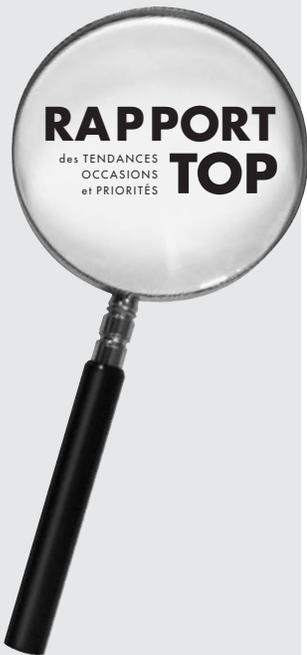


Table des matières

Sommaire exécutif	3
Introduction.....	3
Profil de la communauté/Information sur le marché du travail.....	4
Population	4
Changements significatifs.....	8
Agriculture	8
Services publics	8
Construction	9
Secteur manufacturier	9
Commerce	10
Professionnels, scientifiques et services techniques	11
Éducation	11
Santé et services sociaux.....	12
Information, culture, loisirs, arts, et divertissements	12
Procédé de consultation TOP	13
Diagramme de planification TOP 2007-2008	14
Tendances et enjeux 2007-2008 :	14
Diagrammes de planification TOP 2008-2009.....	16
Tendances et Enjeux priorités pendant le processus de consultation TOP à travers la région de la Commission locale	16
Plan d'action 2008-2009	17
Annexes.....	21
Annexe A liste des gestionnaires participants.....	21
Annexe B: Questions de la consultation.....	24
Annexe C: questions du sondage.....	25
Partie 1: Introduction	25
Partie 2 : Identification des tendances et enjeux	25
La disparité entre zones rurales et urbaines	26
Partie 3: initiatives à prioriser	26
Partie 4 : Pouvez-vous être partenaires?	28
Partie 5 : Merci!.....	29
Annexe D : Réponses au sondage.....	30



Sommaire exécutif

Le rapport des Tendances, Occasions et Priorités (TOP) est un rapport annuel incluant les régions de Bruce, Grey, Huron, Perth et du triangle Géorgien. Le rapport fournit de l'information qui aidera à la planification de partenariats de la Commission et de la communauté étendue de la région en mettant en valeur les enjeux et priorités des marchés du travail locaux.

Le rapport TOP présente un sommaire de l'information sur le marché du travail de la région se basant sur les données de recensement ainsi que sur une cueillette d'information locale, des idées provenant des partenaires du marché du travail ainsi que des groupes-clés de la communauté. Ces données déterminent les priorités de la communauté et servent de composante intégrale au développement d'initiatives de la Commission de Formation ainsi que de la communauté.

Les huit enjeux les plus importants pour le marché du travail qui seront en priorité sont :

1. Le manque dans les métiers spécialisés
2. Le manque de compétences essentielles
3. La main-d'œuvre vieillissante
4. La disparité entre la communauté urbaine et rurale
5. L'exode des jeunes
6. Une demande des employeurs pour un niveau de scolarité plus élevé
7. La marginalisation de la disparité revenu/main-d'œuvre
8. Le manque de diversification économique

Les partenariats et projets dans notre région adressant présentement ou tentant d'adresser ces enjeux sont soulignés dans le rapport. Ils ont été développés grâce à la consultation de la communauté, des sondages et rencontres avec les partenaires de développement de la main-d'œuvre tout au long de 2007.

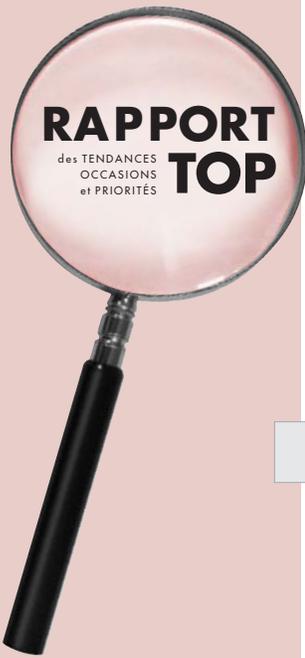
Introduction

La Commission de Formation des comtés de Bruce Grey Huron Perth et du Triangle Géorgien (Commission locale) est une corporation communautaire sans but lucratif. La Commission locale est formée de 14 directeurs bénévoles représentant présentement les intérêts et les perspectives de six groupes de partenaires du marché du travail – les affaires, la main-d'œuvre, les éducateurs/formateurs, les jeunes, les femmes, les personnes ayant un handicap et les minorités visibles et ethniques, les autochtones et les jeunes.

Le rôle de la Commission locale est d'aider à trouver des moyens d'améliorer le marché du travail local en

- engageant les communautés dans un procédé implanté localement afin d'identifier et de répondre aux Tendances, occasions et priorités les plus importantes existant dans leurs marchés locaux de la main-d'œuvre;
- facilitant le procédé local de planification dans lequel les organismes et institutions communautaires sont d'accord pour initier et/ou implanter des actions conjointes afin de faire face aux enjeux qui sont d'un intérêt commun au marché local de la main-d'œuvre;
- créant des occasions pour le développement d'activités et de projets de partenariats qui répondent aux défis les plus complexes et/ou pressants du marché local de la main-d'œuvre; et;
- organisant des événements et entreprenant des activités afin de promouvoir l'importance de l'éducation, de la formation et de l'amélioration des compétences auprès des jeunes, des parents, des employeurs, des travailleurs employés ou non employés ainsi qu'auprès du public en général.¹

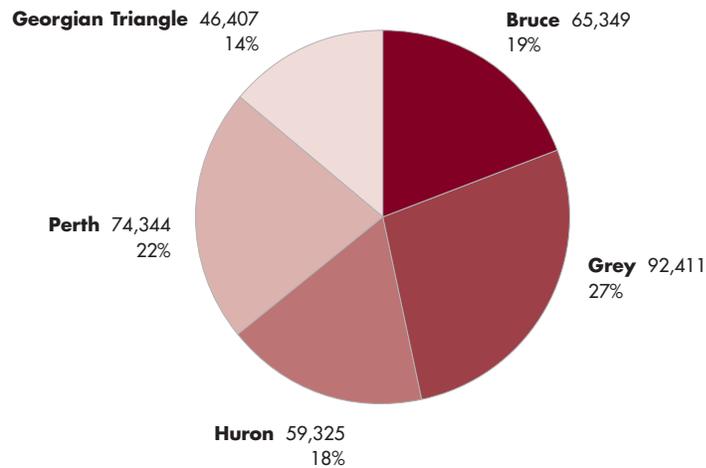
Le rapport TOP 2008 bâti à partir du rapport de l'année précédente. Ce rapport est la prochaine étape pour la planification de solutions à long terme et durables dans la communauté. Le rapport TOP 2008 dresse un portrait du profil de la communauté, des tendances du marché du travail en plus de plans de travail qui mettent en valeur les actions que la communauté a choisies afin de répondre aux enjeux locaux.



Profil de la communauté/Information sur le marché du travail

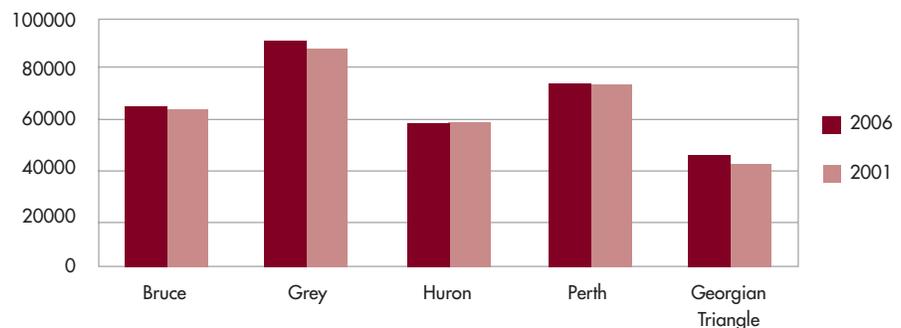
La région géographique est en grande partie rurale, avec une population de 338 212 habitants s'étendant sur 15 000 kilomètres carrés. Les piliers économiques de la région sont un mélange d'agriculture, de ventes et services, de tourisme, d'éducation, de fabrication et de petites entreprises.

Population²

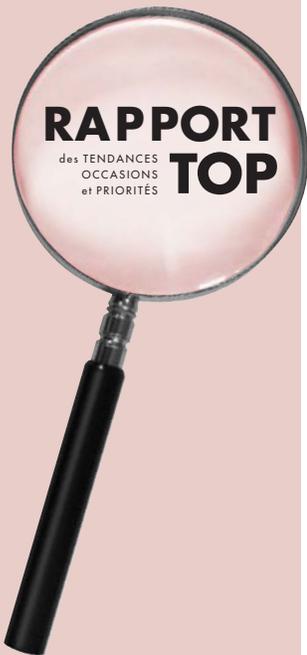


- Le comté de Grey représente la plus grande proportion de la population de la Commission locale, le triangle géorgien représentant la plus petite.
- Le comté de Huron ne compte que pour 4 % de plus que le triangle géorgien, qui inclut Collingwood, Wasaga Beach et le canton de Clearview.

Population de la région de la Commission Locale 2006 vs 2001

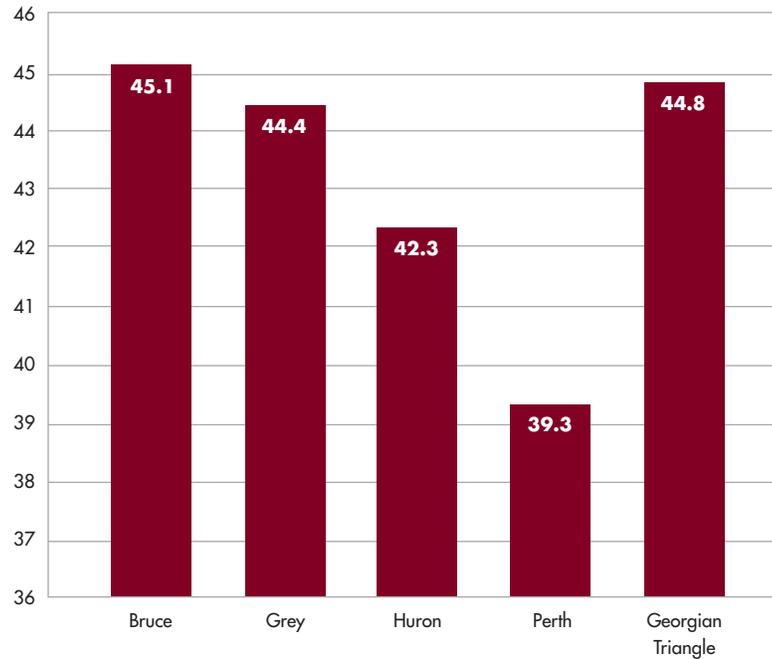


- La croissance globale de la population de la région n'a été que de 2.6 % depuis 2001.
- La plus grande croissance démographique s'est rencontrée dans la région du comté de Grey avec 4 % depuis 2001.
- Le comté de Huron a perdu 1 % de sa population depuis 2001.



Profil de la communauté/Information sur le marché du travail

Age médian



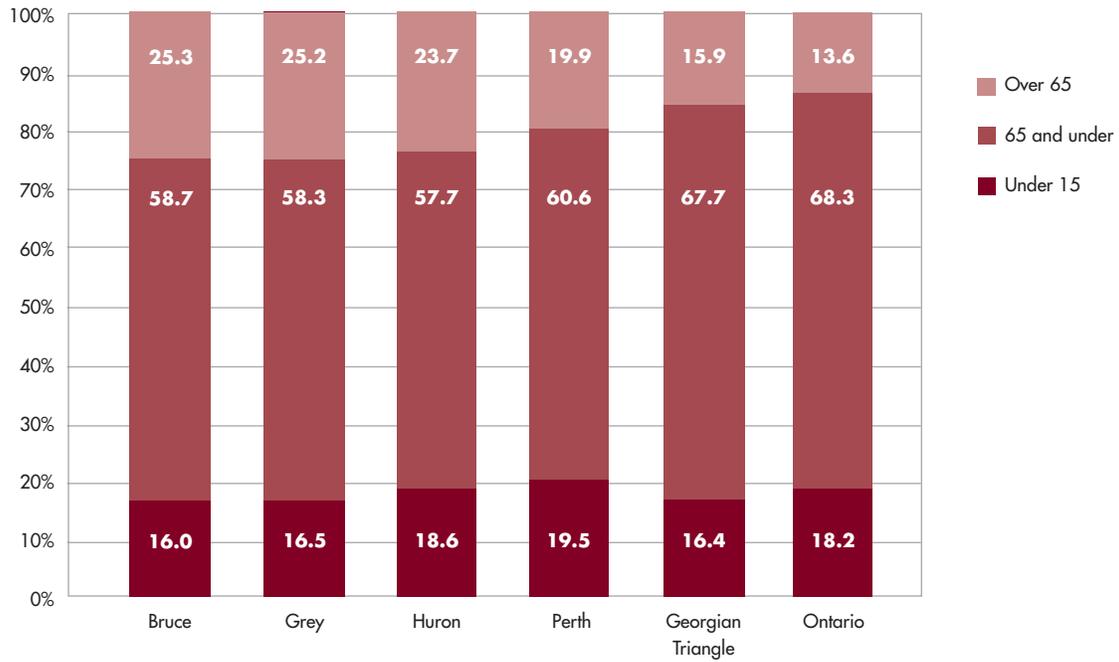
- L'âge médian dans la région est généralement plus élevé que dans le reste de l'Ontario, ce qui reflète le fait que la population de notre région vieillit plus vite que le reste de la province.
- Le comté où la population est la plus âgée est celui de Bruce, où l'âge médian est de 45.1 et où 84 % de la population est âgée de plus de 15 ans.
- Le comté où la population est la plus jeune est celui de Perth où l'âge médian est de 39.1 et où 80.5 % de la population est âgée de plus de 15 ans.

Statut des autochtones, des minorités visibles et des francophones³

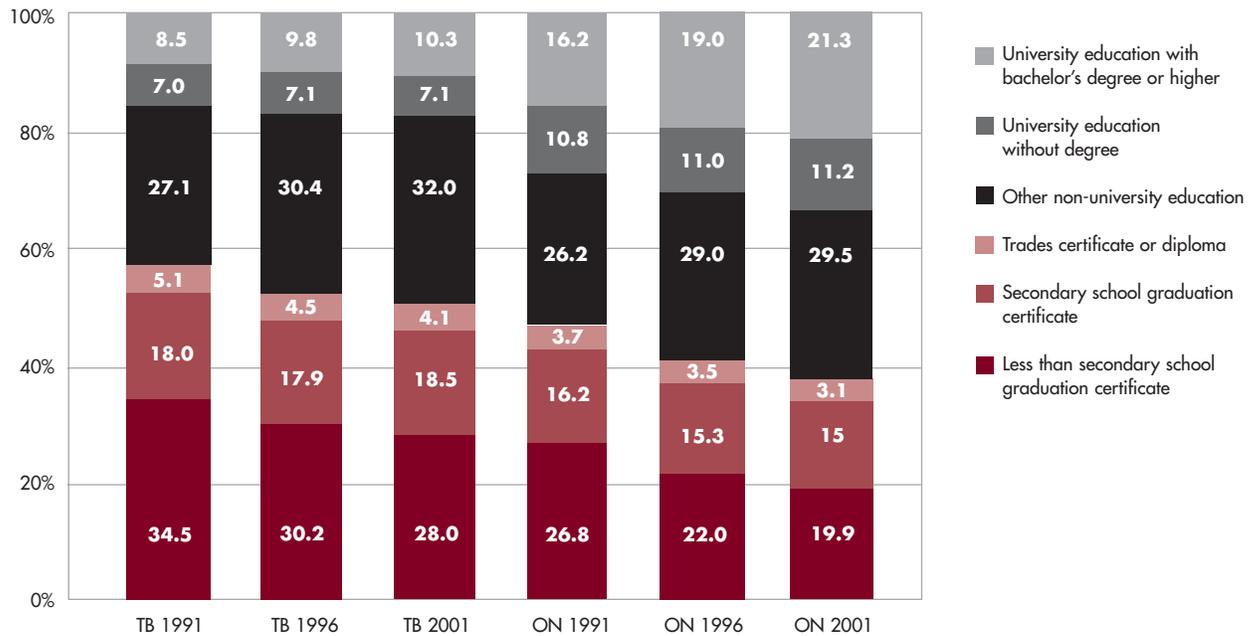
Groupe d'équité	FCBGHPTG		ONTARIO
	1996	2001	2001
Main-d'oeuvre	100.0	100.0	100.0
Minorités visibles	1.3	1.4	14.5
Autochtones	0.8	1.1	1.2
Francophones	1.0	1.0	4.1

- Il y a un léger accroissement de la main-d'oeuvre provenant de minorités visibles et autochtones depuis 1996.

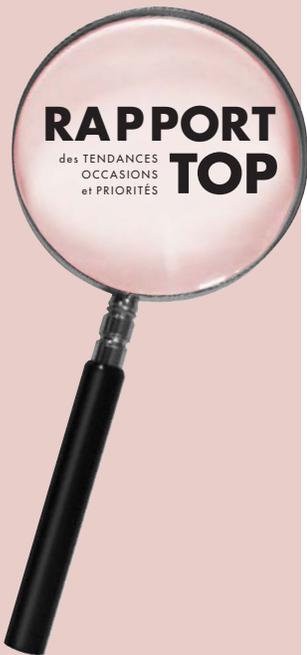
Population par tranche d'âge



Éducation : Plus haut degré de scolarité atteint, tous âges⁴



Ed Attainment for LF Aged 15+: BGHPGTTB & ON 1991, 1996, 2001



Profile de la communauté/Information sur le marché du travail

- En 2001, 4,4 % des employés de la région de la Commission disaient détenir moins que leur 9e année comme plus haut niveau de scolarité, alors que la moyenne provinciale était de 3,2 %;
- En 2001, la part des employés de la région de la Commission locale disant détenir un diplôme universitaire comme plus haut niveau de scolarité était de 17,4 % alors que dans le reste de la province, cette part était de 32,5 %;
- De 1996 à 2001, l'écart entre la région de la Commission locale et l'Ontario pour le niveau de scolarité universitaire s'est aggravé, de 60 à 87%;
- De 1991 à 2001, la part de la main-d'œuvre disant détenir un certificat ou un diplôme d'études spécialisées comme plus haut niveau de scolarité a diminué dans la région de la Commission locale, comme dans l'Ontario en général.

En se basant sur ces données, il est raisonnable de conclure que la région de la Commission locale a une main-d'œuvre ayant un niveau de scolarité moyen moindre que le reste de la province, ce qui est le cas depuis 1991.

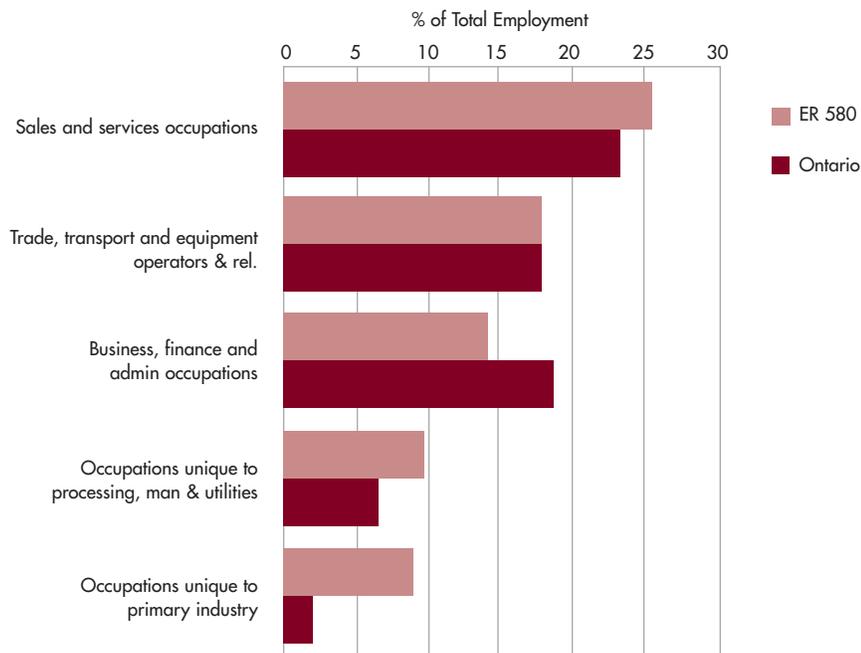
Revenu moyen :

Le revenu moyen de la famille médiane dans les comtés de Bruce, Grey, Huron et Perth était de 46 092 \$ en 2001 comparativement à 53 626+\$ dans le reste de l'Ontario.^{iv} Ces données démontrent bien la différence de revenu familial entre la région de la Commission et le reste de la province.

Caractéristiques de la main-d'œuvre : octobre 2006 et 2007⁶

Region	Labour Force Characteristic	Oct 2006	Oct 2007
ER 540	Unemployment rate	5.1	5.3
	Participation rate	73.3	71.8
	Employment rate	69.6	68.0
ER 580	Unemployment rate	4.7	3.7
	Participation rate	69.7	65.9
	Employment rate	66.4	63.4
Ontario	Unemployment rate	6.4	6.1
	Participation rate	68.0	68.3
	Employment rate	63.6	64.1

Les 5 groupes occupationnels les plus importants: ER 580 comparé à l'Ontario: octobre 2007

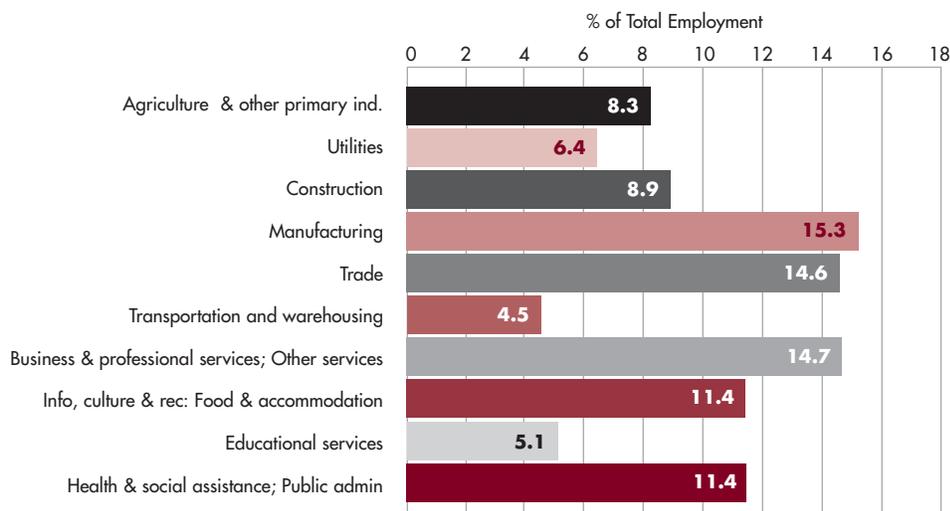


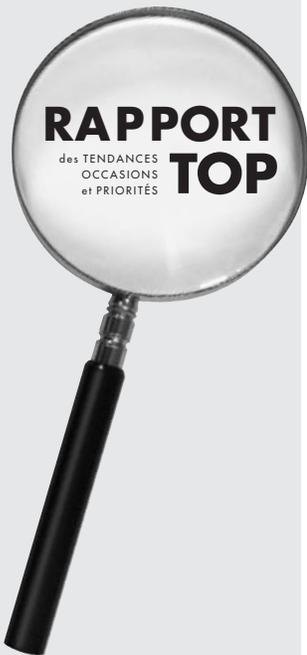
Emplois par métiers⁷ :

En se basant sur l'information dans les graphiques ci-dessus, la prédominance des industries primaires dans la région de la Commission par rapport au reste de la province est significative. La main-d'œuvre de la région est employée majoritairement dans les secteurs de la transformation, de la fabrication et des ventes et services.

Emplois par secteur : octobre 2007⁸

Contribution de chaque groupe industriel (en %) sur l'emploi total: ER 580





Changements significatifs^{9, 10}

L'information amassée et présentée ici provient des bulletins du marché du travail se rapportant au marché du travail de Kitchener Centre-Sud et à la baie Géorgienne.

Agriculture

- Les emplois dans l'agriculture primaire ont chuté de 23 %.
- Le recensement de l'agriculture en 2006 révèle que les comtés de Bruce, Grey, Huron, et Perth ont perdu en tout 504 fermes et 545 agriculteurs depuis 2001. L'âge médian des agriculteurs dans ces quatre comtés a passé de 49 à 51 ans.^{viii}
- Le 19 novembre 2007, le moratoire sur le bétail canadien (d'un certain âge) envoyé aux États-Unis devrait être retiré. Le bœuf canadien de plus de 30 mois a été banni par les États-Unis à la suite de l'écllosion d'encéphalite spongiforme bovine (ESB). En janvier 2005, le bœuf âgé de moins de 30 mois pouvait être exporté vers les États-Unis. La levée du moratoire frappant les bêtes de plus de 30 mois ouvrira de nouveaux marchés aux éleveurs canadiens, comme avec la levée de certaines restrictions par Taiwan en juin 2007. Avant l'écllosion de l'ESB, le cinquième plus grand importateur de bœuf canadien était Taiwan. Toutes les mesures prises devraient stabiliser le marché et réduire la pression économique subie par les éleveurs de bœuf locaux.

Services Publics

- Environ 75 000 \$ ont été investis dans un programme coopératif de formation de mécaniciens. Le programme sera dispensé par le collège Fanshawe en partenariat avec Bruce Power, le comté de Bruce, le syndicat des travailleurs de l'énergie et du gouvernement provincial. Ce programme entraînera 25 monteurs-ajusteurs d'équipement d'entretiens apprentis par le biais du programme de certificat de technicien en mécanique. Le rapport 2006 de Bruce Power fait état d'une augmentation de 1238 employés depuis 2001, et probablement une embauche de 1000 employés de plus dans les cinq prochaines années. Il est important de noter qu'un nombre significatif d'employés de Bruce Power se dirigent vers la retraite, selon le rapport annuel de 2006. Cette situation présente un futur pour les habitants de la région de la commission qui pourront choisir leur formation ou leur scolarité en fonction de ces données.

Construction

- L'emploi dans la construction a connu une hausse de 7% année après année.
- Stratford : Le département de planification et de l'immeuble de la ville a annoncé que plusieurs manufacturiers avaient fait des demandes de permis pour agrandir leurs usines, Dyna-Mig Manufacturing, Cleaver-Brooks du Canada, FIO international, Stackpole limited et ATM Omex en sont quelques exemples. Les fonctionnaires municipaux estiment que près de 200 nouveaux emplois pourraient être créés. Une bonne partie de ces emplois sont entre autres dus à l'expansion de l'usine de Toyota à Woodstock, puisque ces compagnies fournissent des pièces automobiles.

Secteur manufacturier

- Les statistiques de l'emploi par secteur montrent que l'emploi manufacturier ER 580 a connu un déclin de 40% comparativement à un an auparavant.
- Les usines d'Aisin Canada Incorporated et Hayashi Canada Incorporated (Stratford) ont annoncé qu'ils emploieraient ensemble 100 personnes pour répondre à la hausse actuelle et future de leur production. L'embauche chez Hayashi Canada Incorporated s'étendra jusqu'en 2008 quand l'usine sera entièrement opérationnelle. Hayashi a amorcé la construction le 21 mars 2007. John Wilkinson, MPP Perth-Middlesex a exprimé qu'il s'agissait d'un investissement stratégique pour Stratford et la région afin d'aider à diversifier et à fortifier l'économie.
- Les fonctionnaires municipaux de Stratford estiment que près de 1800 emplois dans le secteur manufacturier ont été perdus entre 2000 et 2007, quand seulement 1450 ont été créés. Ils soulignent aussi que la réduction de l'impact économique sur la ville est attribuable à des compagnies comme FAG Aerospace, Dresden Industrial et Schaeffler.
- Honeywell Consumer Products Group, à Stratford, a licencié 30 employés à la suite de la baisse de demande dans les filtres pour automobile. La compagnie cherche présentement de nouvelles commandes afin de rappeler ces employés. 500 personnes sont présentement à l'emploi de cette usine.
- La fermeture de l'usine Goodyear de Collingwood a mis à pied 165 employés, ne gardant qu'un petit nombre qui complétera la fermeture. Cette fermeture n'affectera pas les opérations de Owen Sound. L'usine de boyaux est passée à des intérêts américains (un groupe de Carlyle) en mars 2007, s'ensuivit une grève de moins. Cette annonce arrive peu après la nouvelle de la fermeture de l'usine Alcoa à Collingwood en juin 2007, mettant à pied 330 personnes.
- GE Security a annoncé une perte de 81 emplois à Owen Sound d'ici la fin de novembre 2007, une partie de leurs opérations étant démenagées à leur usine de la Caroline du Nord, moins coûteuse. Au niveau local, 110 emplois dans l'assemblage et le contrôle de qualité en plus d'emplois dans le domaine de la vente demeureront, 35 d'entre eux seront syndiqués. L'automne dernier, 80 emplois de travailleurs de tôle ont été éliminés et sous-contractés à d'autres compagnies canadiennes et américaines.
- Le comté de Perth, la ville de Statford et la ville de St-Marys ont contribué à l'élaboration d'un fonds pour une association locale des manufacturiers. En plus des manufacturiers locaux, cette association comprendra la chambre de commerce régionale et divers groupes de développement économique.
- Automation Tooling Systems a annoncé qu'ils concentreraient leurs opérations dans leur domaine de prédilection, la technologie d'assemblage intégrée, délaissant ainsi les pièces automobiles et les équipements solaires. Cette décision aura un impact direct sur 600 employés qui produisent des pièces automobiles dans les usines de Cambridge et de Statford ainsi que 24 employés chez Spheral Solar Technology à Cambridge. Automation Tooling Systems est une compagnie internationale qui a été fondée dans le début des années 80 à Kitchener.
- Des employés mis à pied chez Cooper-Standard Automotive, à Stratford, ont été rappelés à la suite de l'annonce d'un contrat de plusieurs millions de pièces automobiles avec Ford. Les dirigeants syndicaux maintiennent que la Convention collective stipule que 120 travailleurs mis à pied doivent recevoir une offre d'emploi avant que la compagnie puisse embaucher de nouveaux employés. Quand la compagnie embauche de nouveaux travailleurs, une close de la convention collective leur permet d'embaucher des employés à plus bas salaire.
- D'ici la fin de 2007, la fermeture de l'usine de câbles de freins de Dura Automotive Systems Inc. entraînera la perte de 280 employés appointés et salariés.
- L'usine de pièces de camions Hendrickson's Stratford a licencié un nombre d'employés qui n'a pas encore été confirmé.



- La vente de CanGro Foods Incorporated à Sun Capitals a causé la perte de 60 emplois dans une ville de 4 300 habitants, Exeter. Cette année, Sun Capitals a vendu une partie de ses opérations à une compagnie au Québec, causant ces pertes d'emplois. CanGro est un des plus importants employeurs d'Exeter et la réduction de la main-d'œuvre de la compagnie fait craindre des impacts économiques sur la région en entier.

Commerce

- Selon les données de l'emploi par secteur, l'emploi dans le commerce a chuté de près de 40 %.
- Wholesale Waterloo's Basic Office Products (BOP) a été vendu récemment à Corporate Express Canada de Mississauga. BOP a un total de 256 employés dans plusieurs centres de distribution à travers l'Ontario entre autres à Kitchener, Waterloo, Cambridge et Stratford. Selon les dirigeants de la compagnie, aucune fermeture ni perte d'emploi n'en découlera.
- Un nouveau bâtiment de 50 000 pieds carrés est présentement en construction à Wasaga Beach, il s'agit d'un nouveau magasin Canadian Tire et Marks Work Warehouse. Le nombre d'emplois que cela créera n'est pas encore connu. Près de 100 emplois étudiants à temps partiel seront affectés par les incendies majeurs de Wasaga Beach le 30 novembre 2007. Le responsable du développement économique ne peut confirmer l'avenir de ceux-ci puisque les discussions avec les propriétaires ne sont pas encore entamées.

Professionnels, scientifiques et services techniques

- L'emploi dans ce secteur a connu un léger accroissement (7,7 %)
- Le Walkerton Clean Water Centre a signé un accord avec la Société immobilière de l'Ontario pour superviser la construction d'un immeuble de 15 000 pieds carrés. Le centre compte présentement deux bâtiments, un pour les salles de classe, une pour l'enseignement. Les nouvelles installations permettront à plus d'instructeurs et de chercheurs d'avoir une place. Depuis l'ouverture, il y a 15 mois, plus de 5000 personnes y ont été entraînées.

Éducation

- L'emploi dans le secteur de l'éducation n'a pas changé dans les périodes observées.
- 2.2 millions de dollars seront investis dans cinq centres de formation à distance dans le sud de l'Ontario, dont un a été inauguré à Kincardine en octobre 2007. Les centres de formation à distance seront sous la supervision de Contact Nord, qui dispense, depuis près de 20 ans, des programmes de formations secondaires, collégiales et universitaires dans des petites localités dans les deux langues officielles, à près de 5 000 étudiants. Ce service aidera à apporter la formation aux régions en plus d'offrir des opportunités de perfectionnement aux employés.
- La Commission scolaire du district de Bluewater (Bruce et Grey) verra une diminution de ses effectifs et de ses programmes par le manque et le déclin de l'embauche. À cause des coupures, les étudiants de classes spéciales seront réintégrés dans des classes régulières et le Centre d'apprentissage alternatif supervisé à Owen Sound fermera ses portes. Les réductions d'effectifs toucheront 26 postes dans plusieurs domaines d'enseignement.
- Le Programme jeunesse-apprentis de l'Ontario (OYAP) mis en place par la Commission scolaire du district d'Avon et de Maitland a connu un grand succès cette année. Selon les responsables locaux de l'OYAP, il y a eu un accroissement de 5% d'inscriptions pour les classes d'automne comparativement à l'an passé. La Commission prévoit que 120 étudiants se seront inscrits d'ici septembre.

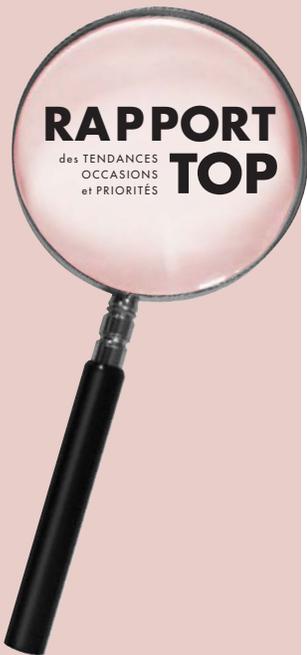
- Le groupe d'enseignement technique (TTG) de Stratford et de la région, une organisation à but non lucratif, s'engage à dispenser, à un coût raisonnable et dans un délai raisonnable, de la formation sur les compétences pertinentes pour Stratford et sa région. La TTG est approuvée par le ministère afin de dispenser le programme d'apprentissage de la soudure.^{ix}
- **Projet d'apprentissage et d'expansion du métier de soudeur.**
Le groupe d'enseignement technique (TTG) de Stratford et de sa région a reçu 131 639 \$ de la part du Programme d'infrastructure de la formation professionnelle (en juin 2007) pour l'achat d'équipement visant à supporter et à améliorer le projet d'apprentissage et d'expansion du métier de soudeur à la Stratford Northwestern Secondary (SNSS). Le coût total du projet est de 175 519 \$. La mise à jour des investissements permettra à la Stratford Northwestern Secondary School d'accueillir plus d'étudiants en améliorant les équipements et les conditions d'enseignement et d'apprentissage. Cela permettra à cette formation de garder le rythme et de l'industrie et d'assurer une formation de meilleure qualité et même d'implanter de nouveaux programmes de formation. Les compagnies de notre localité pourront tirer profit du nombre grandissant de candidats, de stagiaires et d'apprentis développeront ou mettront à jour leurs compétences pour rejoindre celles en demande par le marché. Le groupe d'enseignement technique offre l'apprentissage du métier de soudeur de niveau 1, 2 et 3 de soir au Northwestern Secondary School.
- **Projet Manufacture 163**
Le groupe d'enseignement technique (TTG) a reçu 30 306 \$ du Programme d'infrastructure de la formation professionnelle (juin 2007) afin de supporter et d'améliorer deux programmes menés par Manufacture 163. Le NESAshop a reçu 17 097,31 \$ afin de développer les ressources relatives à l'enseignement de l'ébénisterie et aussi 17 097,31 \$ de la part de la Wall Stratford Artists Alliance pour améliorer l'enseignement technique dans les domaines affiliés au Festival des arts de Stratford.
- **Projet de préapprentis Électriciens, charpentiers et travailleur de la construction**
Le groupe d'enseignement technique (TTG) a fait la demande de 37 500 \$ au Programme d'infrastructure de la formation professionnelle vers la fin septembre. Sur approbation, les installations d'enseignement en électricité et en charpente de St-Michael ' Catholic Secondary School seront mises à jour afin d'y implanter un programme de soir s'adressant aux travailleurs, aux chômeurs et aux sous-employés de la région de Stratford.

Santé et services sociaux

- L'emploi dans ce secteur a connu une hausse de 15%.
- La majorité du territoire de la Commission est mal desservi comme rapporte le Ministère de la Santé. De nouvelles initiatives sont mises de l'avant pour raviver ce secteur entre autres l'embauche et la construction dans les régions mal desservies.

Information, culture, loisirs, arts, et divertissements

- Ces secteurs combinés ont vu un accroissement d'environ 15 %, année après année.
- Le Festival du théâtre de Stratford a connu une bonne saison. Existant depuis le début des années 50, le festival attire maintenant plus de 600 000 personnes annuellement à ses spectacles. Le budget annuel 2006 enregistrait des surplus de 50 millions de dollars et a créé 3 000 emplois dans la région. L'impact économique sur la région est de 125 à 145 millions de dollars.
- En mai 2007, Un Cinéma Glaxie a ouvert ses portes à Collingwood, embauchant 50 employés majoritairement à temps partiel permanent. Cette ouverture ouvre les portes du marché du travail aux jeunes qui veulent occuper un premier emploi dans la région. La construction du Cinéplex a aussi créé 70 à 80 emplois dans la construction.



Procédé de consultation TOP

En préparation pour les rencontres ciblant la communauté, les données sur le marché du travail local ont été recherchées et compilées à partir de différentes sources. Le bulletin TOP 2007, les publications de Statistiques Canada de 2001 à 2006, et les bulletins de la main-d'œuvre ont servi de source pour les observations sur le marché du travail local. Un document sur le profil de la consultation a été remis aux participants contenant les données de base et les changements significatifs y ont été compilés. Les données sur la population ont été incluses directement à partir des données les plus récentes de Statistiques Canada qui montrent un impact sur la main-d'œuvre et la capacité de la communauté à fournir des services. Il était important pour la communauté d'avoir accès à ces informations pour être mieux préparée à la discussion sur les stratégies futures de représentation de la cohorte au sein de la communauté.

Les consultations communautaires ont été organisées à travers les 15 000 kilomètres carrés de la région de la Commission. Au total, cinq ont été organisées à Walkerton, à Owen Sound, à Clinton à Stratford et à Collingwood. Les rencontres des représentants comprennent les agences communautaires, les gouvernements de comtés et municipaux, les agences de développement économique le milieu du travail et des affaires. Des invitations ont été transmises via courriel à 118 représentants et 88 d'entre eux ont aidé au processus qui s'est déroulé en septembre.

La planification des consultations communautaires a commencé en juin 2007. Il a été décidé, comme le requerraient les gestionnaires, qu'il serait bénéfique que les réunions soient tenues dans chacun des comtés, ainsi que dans le triangle Géorgien. Les plans des rencontres ont été faites pour s'assurer de mettre les participants au parfum des tendances et des défis antérieurs, comment ceux-ci reflétaient les tendances et les défis rencontrés dans le reste de la province et comment ceux-ci ont eu un impact sur les changements du marché du travail dans chacune des catégories, incluant les changements dans les populations.

La rencontre commençait par une courte présentation du directeur général; suivi de la mise en évidence des tendances prioritaires. Le top 10 des tendances provinciales plus une tendance locale ont été présentées sur deux diagrammes. Les participants étaient ensuite invités à voter un top 6 des tendances. Les votes compilés, chaque tendance se voyait attribuer un point de couleur : rouge, vert, bleu, jaune, noir à pois rouges et orange. L'étape suivante était de prioriser chacune des problématiques à l'intérieur de chaque tendance. Ceci était accompli en utilisant la méthode de « pointmocratie » tous les participants recevaient six points de couleur correspondant aux points de couleur des tendances. Une fois les points compilés, la problématique prépondérante était déterminée pour chaque tendance. Les participants étaient ensuite divisés en six (6) groupes et chacun des groupes discutait sur trois questions spécifiques à leur problématique.

Avant ces rencontres, le document sur le profil de la consultation a été envoyé à chacun des participants afin de les aider à se préparer à la discussion de la rencontre. De la documentation a aussi été distribuée à la réunion incluant : la description de la consultation, le rapport TOP 2007, le rapport annuel, la brochure du top 50 des emplois ainsi que de la documentation spécifique à chacune des régions où d'autres études ont été complétées. À Collingwood, chaque participant recevait une copie de la Georgian Triangle Skills Needs Assessment Study qui a été complétée en avril 2007 et les participants du comté de Perth recevaient une copie de la portion sur la main-d'œuvre de l'étude sur la rétention et l'expansion de l'entreprise.

Les discussions ont été résumées et les termes récurrents ont été extrapolés. Il était important pour la priorisation des activités régionales futures que ces informations soient accessibles. Un graphique sommaire a été élaboré en accordant la plus haute priorité aux tendances ayant les plus petits chiffres. Ces chiffres ont ensuite été compilés afin de créer le top huit des tendances, en ordre de priorité, elles sont présentées dans ce rapport.

Les participants ont ensuite reçu le bilan des occasions et des actions en ordre de priorité. Cela a été facilité en utilisant l'outil Survey Monkey, les partenaires ont ensuite eu une semaine pour donner leur rétroaction. 50 réponses ont été reçues à travers ce procédé.

Les diagrammes de planification pour 2008-2009 présentent les priorités pour chaque tendance telles que présentées dans l'outil Survey Monkey.

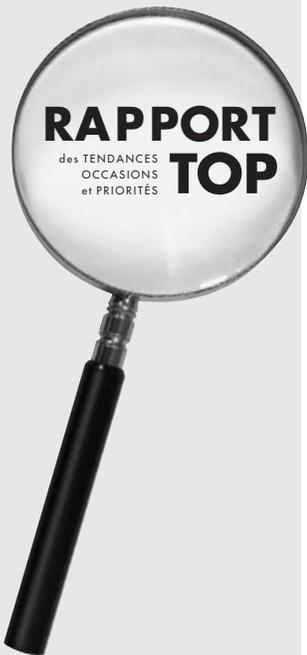


Diagramme de planification TOP 2007-2008

Tendances et enjeux 2007-2008 :

Les détails de plusieurs actions de la liste ci-dessous se retrouvent sur la base de données des commissions locales au: www.localboards.on.ca.

Tendance	Exode des jeunes
----------	------------------

Enjeux	La perte chronique des jeunes de la région s'ajoute au manque de main-d'œuvre
--------	---

Programme jeunes à l'école des premières nations – en cours

- Design du programme terminé
- Les contacts avec les écoles ont été faits
- 20 à 40 jeunes participeront à un évènement en février 2008
- Les partenaires comprennent : Commission administrative des autochtones de Huronia, Commissions locales

La première compétition de robotique – terminée

- Environ 30 étudiants ont participé à la construction de prototypes et à la compétition à Mississauga
- Les partenaires comprennent : Avon Maitland DSB, Employeurs du nord de Huron

Tendance	Les jeunes en tant que main-d'œuvre marginalisée
----------	--

Enjeux	Jeunes à risque, en particulier qui rencontrent des barrières et qui n'ont pas les compétences requises pour intégrer le marché du travail.
--------	---

Programme communautaire pour le succès de jeunes de F.E. Madill High School – En cours

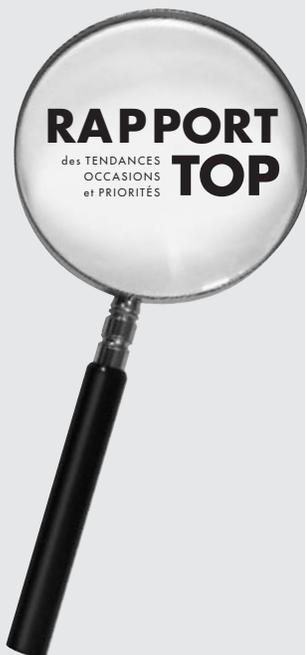
- Le projet pilote a été complété avec l'enrôlement de 20 étudiants
- Identification d'un site externe où dispenser le programme
- Le programme a été accepté en tant que majeure en compétences spécialisées
- Les partenaires incluent Avon Maitland DSB, la Commission locale, les entreprises de Nord Huron

Premier emploi à temps plein – complété

- 194 étudiants et 24 professeurs ont participé
- Les étudiants avaient à choisir entre: service à la clientèle, ergonomie, prévention d'incendies, opérateur de chariots élévateurs, premiers soins, High-5, propane dans la construction, SmartServe et WHMIS
- Les partenaires comprennent: Commission scolaire catholique du district de Bruce-Grey, Services emploi Y, la corporation de développement économique de Saugeen, la Commission locale et passeport pour la prospérité.

Enseigner le chemin aux jeunes – Le financement n'a pu être assuré

Création de cercles – Le financement n'a pu être assuré



Tendance **Besoin de plus haut niveau de scolarité**

Enjeux **Les employeurs exigent des compétences essentielles plus fortes et des compétences d'emploi plus élevées de la part de leur main-d'œuvre.**

Installation d'enseignement de technique équine de Clinton – Camp pilote complété

- De plus petits camps ont été complétés par les personnes présentes, environ 75
- Financement des infrastructures en instances.
- Les partenaires comprennent: la municipalité de Huron-central, L'association des chevaux de harnais de l'Ontario, La commission des courses de l'Ontario, l'Université de Guelph, la commission locale

Tendance **Manque de diversification économique**

Enjeux **Le développement économique complet de la communauté ne peut se faire et la capacité sociale reste sous-développée à cause du manque de stratégies de développement au niveau régional**

Programme modèle Kaizen pour les PME du comté de Huron – en cours

- Plusieurs ateliers ont été complétés avec environ 130 personnes présentes
- Un atelier à venir en février 2008
- Les partenaires comprennent : l'association manufacturière de Huron, la corporation de développement des entreprises de Huron, la Commission locale, le comté de Huron

Rétention et recrutement de nouveaux arrivants du comté de Huron – En cours

- L'étude sera complétée en janvier 2008
- Présence à la conférence des immigrants à Mississauga, février 2008
- Les partenaires comprennent : la Corporation de développement des entreprises de Huron, la Commission locale

Tendance **Vieillessement de la main-d'œuvre**

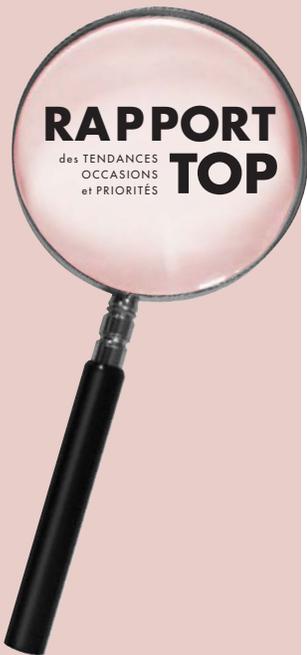
Enjeux **Le taux de retraite anticipé pour l'an prochain provoquera une demande significative pour des travailleurs de métiers qualifiés. Sans stratégies de compréhension ciblée et de recrutement auprès des secteurs et professions qui souffriront le plus d'impact aux mains de ce phénomène de vieillissement, ces pénuries ont le potentiel d'avoir un impact négatif sur la stabilité économique et sociale.**

Série de déjeuners des apprentis – Complété

- Trois déjeuners avec en moyenne 50 participants pour chacun.
- Les partenaires comprennent : la Chambre de commerce de Meaford et de son district, la Commission locale, Passeport pour la prospérité, OYAP, le centre de formation aux adultes, MTCU –apprentis, Services Canada, Collège Géorgien et Services emploi Y.

Développement des compétences en énergie renouvelable – en cours

- La tenue d'un symposium avec 350 participants.
- Quatre ateliers communautaires à travers Bruce, Grey et Huron seront complétés en février 2008
- Les partenaires comprennent: TORC, Perth-CFDC, le centre pour l'énergie renouvelable appliquée, la Commission locale, la Corporation de développement des entreprises de Huron.



Diagrammes de planification TOP 2008-2009

Tendances et Enjeux priorités pendant le processus de consultation TOP à travers la région de la Commission locale

Manque de main-d'œuvre compétente

Il y a un manque de main-d'œuvre compétente dû:

- Au fait que pas assez de personnes ne complètent un programme d'étude dans bien des domaines.

Manque de compétences essentielles (ex. : utilisation de documents, compétences de base informatiques, résolution de problèmes)

Le bas niveau de compétences essentielles :

- Peut vouloir dire que les travailleurs qui possèdent les préalables pour un emploi n'ont pas nécessairement les caractéristiques demandées par l'employeur : la ponctualité, l'attitude, le service à la clientèle, ce qui résulte en la perte de leur emploi ou à la difficulté d'obtention d'un emploi.

Main-d'œuvre vieillissante

La main-d'œuvre vieillissante pose plusieurs enjeux :

- Au fur et à mesure du vieillissement de la main-d'œuvre, il y a de moins en moins de travailleurs pour répondre à la demande existante et grandissante du marché du travail
- Dans certains secteurs de la Commission locale, l'abondance de travailleurs plus âgés désirant des postes à temps partiel limite l'accès à ces emplois pour les jeunes.

La disparité entre zones rurales et urbaines

Les résidents des zones rurales sont désavantagés :

- À cause du manque de technologie de communication dans certaines communautés rurales, les occasions d'apprentissages sont moins accessibles à ses habitants, cela limite la possibilité d'expansion des entreprises, créant ainsi une barrière à l'emploi.

Exode des jeunes

Les jeunes s'en vont de notre communauté. Ceux qui partent :

- Le font parce qu'ils croient qu'il y a peu d'opportunités d'emplois en région rurale. Cela a pour effet que des postes restent vacants et contribue à hausser l'âge moyen de la main-d'œuvre.

L'exigence de plus haut niveau de scolarité

L'exigence de la part des employeurs pour de plus hauts niveaux de scolarité:

- Doit être partagé avec les parents, le personnel enseignant et les étudiants afin d'assurer que les jeunes trouvent et gardent un emploi.
- Empêche les personnes moins éduquées d'avoir accès à des emplois à rémunération avantageuse.

La marginalisation du fossé main-d'œuvre/salaire

- Empêche les travailleurs qualifiés de s'engager dans le marché du travail, n'ayant tout simplement pas les moyens de vivre dans la région ce qui cause un manque de main-d'œuvre qualifiée.

Manque de diversité économique

- Le manque de stratégies régionales fait que le développement économique et les capacités sociales demeurent sous-développées.

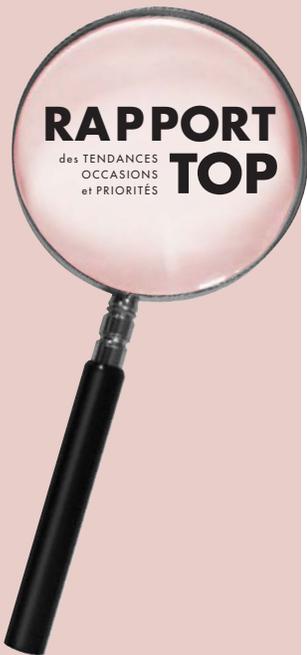


Plan d'action 2008-09

L'action prioritaire de chaque tendance/enjeu a été sélectionnée par la communauté et sera le point central des actions de la communauté en 2008-2009. Les solutions qui ont déjà été mises de l'avant ont été identifiées avec chaque item.

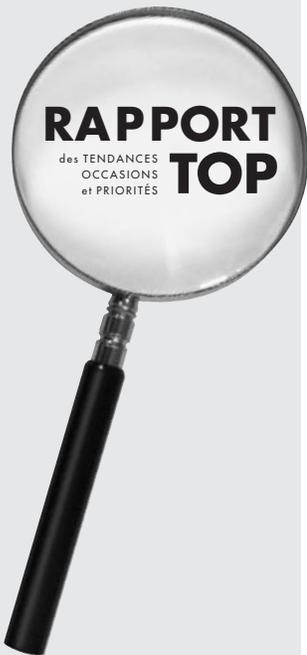
Tendance	Manque de main-d'œuvre compétente
Enjeux	Il y a une pénurie de main-d'œuvre qualifiée parce que : Pas assez d'employés intègrent de marché du travail et complètent le programme d'apprentissage dans bien des quarts de métiers.
Action proposée	L'industrie et les écoles doivent engager les jeunes dans des expériences pratiques à travers l'utilisation des équipements.
Activité	Symposium sur les métiers spécialisés
Partenaires	<ul style="list-style-type: none"> • Commission scolaire du district de Bluewater • Fédération canadienne de l'entreprise indépendante • Chambre de commerce • Ville de Owen Sound • Corporation de développement communautaire futur • L'Excellence en manufacture • Le collègue Géorgien – meneur • Commission locale • Passeport pour la prospérité
Échéancier	Mars 2009
Effet attendu	<ul style="list-style-type: none"> • 5 expositions des employeurs de métiers spécialisés • 100 élèves de 10 et 12e années • 100 parents • 50 public général – kiosques d'expérience • Pochettes d'information sur les exigences des employeurs locaux
Tendance	Manque de compétences essentielles (ex. : utilisation de documents, compétences de base informatiques, résolution de problèmes)
Enjeux	Le bas niveau de compétences essentielles : Peut vouloir dire que les travailleurs qui possèdent les préalables pour un emploi n'ont pas nécessairement les caractéristiques demandées par l'employeur : la ponctualité, l'attitude, le service à la clientèle, ce qui résulte en la perte de leur emploi ou à la difficulté d'obtention d'un emploi.
Action proposée	Programme de mentorat pour les nouveaux employés afin d'apprendre les pratiques corporatives, assurer leur support et encourager la démonstration de savoirs comportementaux.
Activité	Boîte à outils pour le mentorat
Partenaires	<ul style="list-style-type: none"> • Centre de formation des adultes • Chambres de commerce • Corporation de développement communautaire • Commission locale • Services emplois Y • Le réseau d'apprentissage QUILL - meneur
Échéancier	Décembre 2008
Effet attendu	100 boîtes à outils seront distribuées dans les comtés de Bruce et Grey

Tendance	Main-d'œuvre vieillissante
Enjeux	Une main-d'œuvre vieillissante qui demeure sur le marché du travail : limite les opportunités d'emplois pour les travailleurs plus jeunes
Action proposée	Engager les employeurs dans des activités planification de la succession
Activité	Trousse de planification de la succession
Partenaires	<ul style="list-style-type: none"> • Corporation de développement communautaire • Chambres de commerce • Commission locale – meneur
Échéancier	Novembre 2008
Résultats escomptés	<ul style="list-style-type: none"> • 400 troupes seront distribuées à travers la région de la commission locale • 2 sessions de lancement médiatisées
Tendance	La disparité entre zones rurales et urbaines
Enjeux	Les résidents des zones rurales sont désavantagés : À cause du manque de technologie de communication dans certaines communautés rurales, les occasions d'apprentissages sont moins accessibles à ses habitants, cela limite la possibilité d'expansion des entreprises, créant ainsi une barrière à l'emploi.
Action proposée	Accès internet abordable améliorant la participation de tous
Activité	Facilitation d'une rencontre pour l'élaboration d'un plan
Partenaires	<ul style="list-style-type: none"> • Gouvernement municipal • Compagnies de télécommunications • Corporation de développement communautaire • Commission locale – meneur
Échéancier	Juin 2008 et plus
Résultats escomptés	<ul style="list-style-type: none"> • Plan pour la distribution d'internet haute vitesse à moindres coûts • Meilleur accès à l'entraînement en ligne • Réduire les coûts de l'éducation pour promouvoir l'avancement de la carrière
Tendance	L'exigence de plus haut niveau de scolarité
Enjeux	L'exigence de la part des employeurs pour de plus hauts niveaux de scolarité : empêche les personnes moins éduquées d'avoir accès à des emplois à rémunération avantageuse.
Action proposée	Informar les employeurs sur les alternatives au diplôme de 12e année et aux compétences essentielles
Activité	Matériel promotionnel dans la langue de l'employeur
Partenaires	<ul style="list-style-type: none"> • Centre de formation des adultes • Associations d'affaires • Corporation de développement communautaire • Commission locale – meneur • Le réseau d'apprentissage QUILL – meneur • Services emplois Y
Échéancier	Octobre 2008
Résultats escomptés	<ul style="list-style-type: none"> • 2 sessions de lancement médiatisées • 100 troupes distribuées aux employeurs • 3 sessions de sensibilisation pour les employeurs



Tendance	Exode des jeunes
Enjeux	Les jeunes s'en vont de notre communauté. Ceux qui partent : Le font parce qu'ils croient qu'il y a peu d'opportunités d'emplois en région rurale. Cela a pour effet que des postes restent vacants et contribue à hausser l'âge moyen de la main-d'œuvre.
Action proposée	Communiquer la disponibilité des emplois à l'aide d'un symposium sur les carrières
Activité	Symposium sur les carrières
Partenaires	<ul style="list-style-type: none"> • Commission scolaire du district de Bluewater • Fédération canadienne de l'entreprise indépendante • Chambres de commerce • Ville de Owen Sound • Corporation de développement communautaire • Excellence en manufacture • Collège Géorgien — meneur • Commission locale • Passeport pour la prospérité
Échéancier	Mars 2009
Résultats escomptés	<ul style="list-style-type: none"> • 40-60 kiosques d'employeurs • 700 étudiants de 10-12^e année • 100 parents • 400 publics généraux • 200 Diplômés du Collège Géorgien • Pochettes d'information sur les exigences des employeurs locaux
Tendance	Marginalisation de la main-d'œuvre
Enjeux	Empêche les travailleurs qualifiés de s'engager dans le marché du travail, n'ayant tout simplement pas les moyens de vivre dans la région ce qui cause un manque de main-d'œuvre qualifiée.
Action proposée	Accroissement des compétences des salariés de basse échelle afin de leur ouvrir des occasions de promotions, s'accompagnant de meilleurs salaires.
Activité	Développement de SPOKES dans les comtés de Bruce & Grey
Partenaires	<ul style="list-style-type: none"> • Collèges • Commission locale – les membres du comité d'orientation SPOKES • Les fournisseurs d'apprentissage en ligne • Ontario au travail • comité d'orientation SPOKES - meneur
Échéancier	Octobre 2008
Résultats escomptés	40 participants à l'apprentissage en ligne

Tendance	Manque de diversification économique
Enjeux	Le manque de stratégies régionales fait que le développement économique et les capacités sociales demeurent sous-développées.
Action proposée	Développer du matériel qui promouvoit la région comme un ensemble
Activité	Développement du plan régional de commercialisation
Partenaires	<ul style="list-style-type: none"> • Partenariat de développement économique de Grey et Bruce - meneur • Bruce CFDC • Corporation de développement économique de Saugeen • Commission locale • Contés de Bruce & Grey • Ville de South Bruce Peninsula • Collège Géorgien • Don Brough – Consultant • Ville de Owen Sound • Partenariat régional marketing tourisme
Échéancier	Février 2009
Résultats escomptés	<ul style="list-style-type: none"> • Implantation du plan de marketing • Représentation régionale à deux Salons des métiers • Accroissement du taux de participation à l'emploi



Annexe A : liste des gestionnaires participants

Conté de Grey

Réseau d'apprentissage QUILL
CLFCBGHPGT
MTCU
OFA
Syndicat des agriculteurs
Services communautaires et de santé, Croix rouge
canadienne
Commission scolaire catholique du district
de Bruce Grey
VPI
CLFCBGHPGT
Collège Géorgien, services étudiants Job Coach
Collège Géorgien Consultant à l'éducation coop
MTCU, Owen Sound
Consultant privé
MTCU
Collège Géorgien

Conté de Bruce

Réseau d'apprentissage QUILL
Services sociaux du conté de Bruce
Développement économique
CLFCBGHPGT
Municipalité de West Grey
CLFCBGHPGT
OYAP
Apprentissage MTCU
Ville de South Bruce Péninsule
Ville de Hanover
CLFCBGHPGT
OYAP
YMCA Familial
Conté of Bruce
LMTD-MTCU
Direction emplois
Futures communautaires de Bruce
Fédération de l'agriculture de la ville de Bruce

Conté de Huron

Réseau d'apprentissage QUILL
Coopérative d'épargne et de crédit de Heartland
Centre des petites entreprises de Huron
Département de planification et de développement
de la ville de Huron
MTCU
Commission scolaire d'Avon Maitland
Services sociaux du conté de Huron

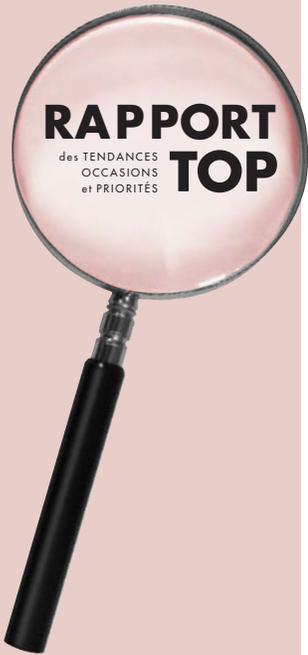
Partenaires emplois
Planification et développement
du conté de Huron
Armstrong Hayes & Associés
Community Matters
HMA/Progressive Turf
Municipalité de Huron East
Association manufacturière de Huron
Collège Conestoga
Collège Conestoga
Les travailleurs volontaires

Conté Perth

Partners In Employment
Centre emploi formation
Canadian Operations
Librairie de St. Mary's
Services développement carrières
Coopérative d'épargne et de crédit de Heartland
Futures communautaires de Perth
Collège Conestoga
Centre de la petite enfance de l'Ontario
OMAFRA
Commission scolaire catholique de Huron Perth
Éducation aux adultes de St. Mary's
Centre d'emploi
Chambre de commerce de Perth Nord
Collège Conestoga
MTCU
Collège Conestoga Job Connect
Services publics Stratford
Conseil carrières de Perth – Collège Conestoga

Triangle Géorgien

Réseau d'apprentissage QUILL
Administrateur de la Chambre de commerce
Représentant marketing de la Chambre de commerce
Fédération de l'Agriculture de l'Ontario
Hôpital de Collingwood
Ville de Collingwood
Passeport pour la prospérité
VPI Solutions emplois
Campus Collingwood du Collège Géorgien
Ville de The Blue Mountains
Conseil municipal de The Blue Mountains
Tracks
CLFCBGHPGT
OYAP
Chambre de commerce de Meaford



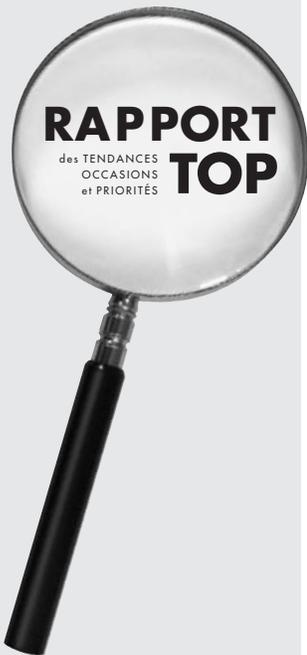
Annexe B : questions de la consultation

CONSULTATION TOP

Groupe de discussion

1. Choisir un secrétaire et un reporter.
2. En utilisant le tableau de conférence, écrire :
 - a) Quelles sont les solutions proposées pour les enjeux?
 - b) Quelles sont ces solutions qui sont applicables en 12 mois? En 24?
 - c) Qui ou quelles organisations pourraient s'impliquer dans cette (ces) solution (s)?
3. Identifier un MENEUR afin d'assurer la continuité de l'enjeu.





Annexe C : questions du sondage

Partie 1 : Introduction

Le développement et l'implémentation du processus de tendances, occasions et priorités (TOP) sont une des activités annuelles clés prises en charge par la commission locale de formation. Le processus TOP est une série d'activités dirigées par chaque commission locale dans leur région incluant la production de profils de recensement ainsi que la recherche d'informations concernant le marché du travail local. Ceci implique aussi la consultation avec les partenaires communautaires ainsi que les gestionnaires afin de discuter et de prioriser les tendances, les opportunités et priorités, le développement d'un plan d'action des partenaires communautaire afin d'incuber le développement et l'implantation de solutions locales aux problèmes locaux, et, la production d'un rapport TOP englobant le résultat du processus.

Récemment, des processus de tendance, occasion et priorité ont eu lieu sur le territoire de la commission et les résultats ont été compilés pour présenter huit tendances qui ont été priorisées selon leur impact sur la communauté. Aussi, les problèmes ont été identifiés dans ces tendances. Vous nous avez aussi informés des occasions pour des solutions.

Ce sondage possède deux volets. Nous partageons premièrement le résumé avec vous pour ensuite vous demander votre avis afin de déterminer les priorités et les intérêts entourant la mise en application de ces solutions en 2008-09.

Partie 2 : Identification des tendances et enjeux

Voici la liste des tendances et des enjeux combinés lors de la consultation TOP dans la région de la commission :

Manque de main-d'œuvre dans les métiers spécialisés

Il y a un manque de travailleurs qualifiés, car :

- Le taux d'inscription et de graduation est insuffisant dans plusieurs des domaines.

Carences dans les compétences de base

(ex: utilisation de la documentation, compétences informatiques, capacités de résolution de problèmes)

Le bas niveau des compétences :

- Peut vouloir dire que les travailleurs qui possèdent les préalables pour un emploi n'ont pas nécessairement les caractéristiques demandé par l'employeur : la ponctualité, l'attitude, le service à la clientèle, ce qui résulte en la perte de leur emploi ou à la difficulté d'obtention d'un emploi.

Main-d'œuvre vieillissante

Le vieillissement de la main-d'œuvre implique plusieurs enjeux :

- Au fur et à mesure que les travailleurs vieillissent, il y a de moins en moins de travailleurs qui peuvent remplir les besoins actuels et grandissants du marché du travail.
- Dans certaines régions, le travail des employés plus âgés à temps partiel limite les possibilités d'emplois pour les travailleurs plus jeunes.

La disparité entre zones rurales et urbaines

Les résidents des zones rurales sont désavantagés :

- À cause du manque de technologie de communication dans certaines communautés rurales, les occasions d'apprentissages sont moins accessibles à ses habitants, cela limite la possibilité d'expansion des entreprises, créant ainsi une barrière à l'emploi.

Exode des jeunes

Les jeunes s'en vont de notre communauté. Ceux qui partent :

- Le font parce qu'ils croient qu'il y a peu d'opportunités d'emplois en région rurale. Cela a pour effet que des postes restent vacants et contribue à hausser l'âge moyen de la main-d'œuvre.

L'exigence de plus haut niveau de scolarité :

- Doit être partagé avec les parents, le personnel enseignant et les étudiants afin d'assurer que les jeunes trouvent et gardent un emploi.
- Empêche les personnes moins éduquées d'avoir accès à des emplois à rémunération avantageuse.

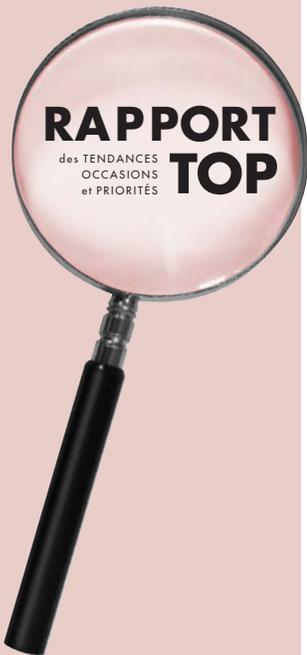
La marginalisation du fossé main-d'œuvre/salaire

Empêche les travailleurs qualifiés de s'engager dans le marché du travail, n'ayant tout simplement pas les moyens de vivre dans la région ce qui cause un manque de main-d'œuvre qualifiée.

Manque de diversité économique

Le manque de stratégies régionales fait que le développement économique et les capacités sociales demeurent sous-développées.





Partie 3 : initiatives à prioriser

Pour chacune d'initiatives, évaluer l'importance de chacune des priorités dans chaque action communautaire proposée : élevée (E), moyenne (M) ou basse (B).

- 1. Manque de main-d'œuvre dans les métiers spécialisés :** Il y a un manque de travailleurs qualifiés, car le taux d'inscription et de graduation est insuffisant dans plusieurs des domaines.
 - E M B Promouvoir les métiers et mettre en contact les jeunes plus tôt avec les métiers
 - E M B Engager les employeurs dans de journées d'observation à l'emploi pour les jeunes
 - E M B Engager l'industrie et les écoles à plus d'expériences manuelles, entre autres l'essai de machinerie ou d'équipement
 - E M B Créer des programmes coopératifs afin de paier des apprentis avec des travailleurs spécialisés

- 2. Carences dans les compétences de base** (ex : utilisation de la documentation, compétences informatiques, capacités de résolution de problèmes) le bas niveau de compétences de base peut vouloir dire que les travailleurs qui possèdent les préalables pour un emploi n'ont pas nécessairement les caractéristiques demandées par l'employeur : la ponctualité, l'attitude, le service à la clientèle, ce qui résulte en la perte de leur emploi ou à la difficulté d'obtention d'un emploi.
 - E M B Les employeurs centrent la formation à l'embauche sur les savoirs comportementaux
 - E M B Programmes de mentorat pour les nouveaux employés afin qu'ils apprennent les savoirs comportementaux et la culture corporative
 - E M B Assister les employeurs dans la rédaction d'un guide pratique
 - E M B Partenariat avec les commissions scolaires pour développer un certificat des savoirs comportementaux qui serait reconnu par les employeurs

- 3. Main-d'œuvre vieillissante :** la main-d'œuvre vieillissante qui reste sur le marché du travail occupe des postes qui ne sont ainsi plus disponibles pour les jeunes, limitant leurs possibilités d'emploi.
 - E M B Développer un programme de mentorat en collaboration avec les employeurs
 - E M B Développer un programme d'emploi partagé avec les employés intégrant le marché du travail et les travailleurs plus âgés
 - E M B Engager les employeurs dans la planification de la succession
 - E M B Éduquer les employeurs sur comment ils devraient utiliser les périodes de probation pour former de façon efficace les employés afin d'améliorer la productivité, ce qui devrait se refléter aussi dans le salaire
 - E M B Proposer des hausses substantielles de salaire et de primes au rendement et inclure des programmes de formation continue, de mise à jour et d'acquisition de compétences, à frais partagés entre employeurs et employés

4. La disparité entre les zones urbaines et rurales à cause du manque de technologie de communication dans certaines communautés rurales, les occasions d'apprentissages sont moins accessibles à ses habitants, cela limite la possibilité d'expansion des entreprises, créant ainsi une barrière à l'emploi.

- E M B Informer les entreprises sur les bénéfices et les possibilités d'expansion liées aux technologies et communications avec comme moyen: les bulletins les séminaires, démonstrations d'utilisation et médias
- E M B Accroître les possibilités de formation post secondaire en ligne
- E M B Accès internet à prix abordables pour que tous puissent participer
- E M B Centre de ressources dédiées à l'accès internet pour l'apprentissage avec mentorat

5. L'exigence de plus haut niveau de scolarité : l'exigence de la part des employeurs d'un certain niveau de scolarité empêche les travailleurs moins éduqués d'avoir accès à des emplois plus rémunérateurs.

- E M B Informer les employeurs aux alternatives au diplôme de 12e année
- E M B Aider les employeurs à déterminer les vraies compétences nécessaires à l'emploi.
- E M B Faire valoir auprès des employeurs l'avantage d'embaucher pour de bon la première fois : un candidat avec un certain niveau de scolarité peut être tenté par d'autres occasions ou encore avoir besoin de nouveaux défis.
- E M B Encourager les employeurs à investir dans la communauté locale

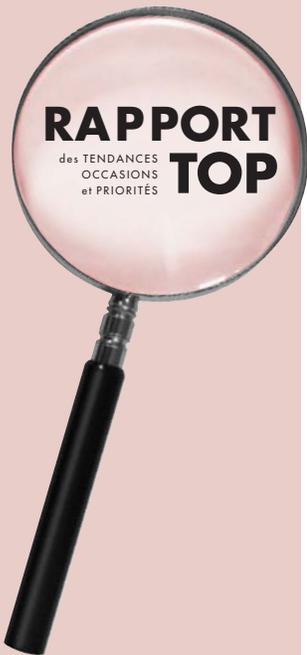
6. L'exode des jeunes : Les jeunes qui quittent la communauté le font parce qu'ils croient qu'il y a peu d'opportunités en milieu rural. Cela a pour effet que des postes restent vacants et contribue à hausser l'âge moyen de la main-d'œuvre

- E M B Faire connaître les possibilités d'emploi par un symposium sur l'emploi
- E M B Visite d'industries (manufactures, agriculture)
- E M B Promouvoir des moyens que les jeunes utilisent déjà pour faire valoir les emplois: baladodiffusion, facebook, etc.
- E M B Brochure qui met de l'avant les avantages de notre région afin que les jeunes reviennent s'y établir après leurs études

7. Marginalisation de la main-d'œuvre : empêche les travailleurs qualifiés de s'engager dans le marché du travail, n'ayant tout simplement pas les moyens de vivre dans la région ce qui cause un manque de main-d'œuvre qualifiée.

- E M B Contrats municipaux avec les promoteurs immobiliers afin que ceux-ci incluent un certain pourcentage d'habitations à loyers modiques
- E M B Apprentissage sur la différence entre le coût de la vie et le mode de vie à la campagne et en ville pour ceux qui désirent aller travailler en dehors de la région
- E M B Éducation dans le but d'améliorer les compétences des travailleurs à bas salaires afin que ceux qui puissent être promus à de meilleurs emplois





8. Manque de diversification économique : le manque de stratégies régionales fait que le développement économique et les capacités sociales demeurent sous-développées.

E M B Faciliter des stratégies de coordination entre les organismes de développement économique et tous les paliers gouvernementaux

E M B Développer du matériel qui promouvoit la région comme un ensemble

Partie 4 : Pouvez-vous être partenaires?

Laissez nous savoir si vous ou quelqu'un de votre organisation pouvez être partenaire d'une ou plusieurs des initiatives présentées.

Vos coordonnées

Nom : _____

Compagnie : _____

Adresse : _____

_____ Ville/village : _____

Province : _____ Code postal : _____

Courriel : _____

Quel secteur ou quel groupe de gestionnaires représentez-vous?

Employeur d'une entreprise, de l'industrie

Agence de développement économique et des entreprises (Chambre, BIA, CFDC)

Éducateur (université, collègue, commission scolaire, professeur privé)

Fournisseur de services (Emploi et formation)

Gouvernement

Secteur de la santé

Travail

Autre (préciser) : _____

Partie 5 : Merci!

Merci pour votre temps. Le rapport tendances, occasions et priorités sera disponible en janvier 2008!

Si vous avez des questions, contactez la commission de formation des comtés de Bruce, Grey, Huron, Perth et du triangle Géorgien au: 1-888-774-1468 ou info@trainingboard.ca



Annexe D : Réponses au sondage

Page: Prioritizing of Initiatives

1. Skilled Trades Shortages (i.e. electricians, arborist, dairy herdsman, etc.) There is a shortage of skilled trades' workers because: • not enough apprentices are completing the full apprenticeship program.

	High Priority	Medium Priority	Low Priority	Rating Average	Response Count
• Promote and expose skilled trades to youth at younger age	65.4% (34)	32.7% (17)	1.9% (1)	1.37	52
• Employers to engage in more job-shadowing in the workplace	38.5% (20)	55.8% (29)	5.8% (3)	1.67	52
• Industry & schools to engage youth in more hands on experiences through equipment use	69.2% (36)	30.8% (16)	0.0% (0)	1.31	52
• Create a co-op of employers to 'apprentice' an individual with the licensed worker	63.5% (33)	32.7% (17)	3.8% (2)	1.40	52
	<i>answered question</i>				52
	<i>skipped question</i>				0

2. Lack of Essential Skills (i.e. document use, computer skills, problem-solving) The low level of Essential Skills: • can mean that workers who meet the educational and experience requirements of a job do not have the 'soft skills' – being on time, attitude, customer service – the employers demand, resulting in them being unable to obtain and retain employment.

	High Priority	Medium Priority	Low Priority	Rating Average	Response Count
• Employer focused training on recruitment for 'soft skills'	36.5% (19)	53.8% (28)	9.6% (5)	1.73	52
• Mentoring program for new employees to learn the corporate culture, ensure supports and encourages demonstration of 'soft skills'	40.4% (21)	57.7% (30)	1.9% (1)	1.62	52
• Assist employer with creation of orientation training manual	34.6% (18)	40.4% (21)	25.0% (13)	1.90	52
• Partnership with school boards to develop certification in soft skills and be recognized by employer	53.8% (28)	30.8% (16)	15.4% (8)	1.62	52
	<i>answered question</i>				52
	<i>skipped question</i>				0



3. Aging Workforce An aging workforce that remains in the workplace will: • limit employment opportunities for younger workers.					
	High Priority	Medium Priority	Low Priority	Rating Average	Response Count
• Develop mentoring program in collaboration with employers	23.1% (12)	59.6% (31)	17.3% (9)	1.94	52
• Develop job-sharing program with an entry level staff and the older worker	32.7% (17)	50.0% (26)	17.3% (9)	1.85	52
• Engage employers in succession planning activities	53.8% (28)	32.7% (17)	13.5% (7)	1.60	52
• Educate employers on how to use probationary periods to do effective training and assessments to increase productivity in turn reflected in increased wages	32.7% (17)	50.0% (26)	17.3% (9)	1.85	52
• Phase in substantial wage increases and incentives to include skills upgrading, skill development in a cost sharing program between employee and employer	42.3% (22)	40.4% (21)	17.3% (9)	1.75	52
	<i>answered question</i>				52
	<i>skipped question</i>				0

4. Ongoing Rural/Urban Disparities Rural residents are at a disadvantage: • because the lack of modern technology in some rural communities limits people's access to on line learning opportunities, and business to expand creating a barrier to employment.					
	High Priority	Medium Priority	Low Priority	Rating Average	Response Count
• Educate business about the benefits and possibilities of business expansion surrounding technology and communications through Newsletters, Seminars, Hands-on Demonstrations and Media	34.6% (18)	50.0% (26)	15.4% (8)	1.81	52
• Increase on-line training opportunities for post secondary courses	55.8% (29)	34.6% (18)	9.6% (5)	1.54	52
• Affordable internet access so everyone can participate	59.6% (31)	30.8% (16)	9.6% (5)	1.50	52
• Dedicated resource centre to access on-line learning with mentoring	50.0% (26)	26.9% (14)	23.1% (12)	1.73	52
	<i>answered question</i>				52
	<i>skipped question</i>				0

5. Requirements for Higher Levels of Education (credentials) The requirement by employers for higher levels of education: • is preventing the lower educated worker access to well-paying jobs.					
	High Priority	Medium Priority	Low Priority	Rating Average	Response Count
• Educate employer on alternatives to Grade 12 Diploma and Essential Skills	55.8% (29)	36.5% (19)	7.7% (4)	1.52	52
• Assist employers to identify the 'real' skill sets needed for the job	55.8% (29)	32.7% (17)	11.5% (6)	1.56	52
• Market to employers to hire right the first time as degree holders may not stay or may not be challenged	40.4% (21)	32.7% (17)	26.9% (14)	1.87	52
• Encourage employers to invest in the local community	65.4% (34)	28.8% (15)	5.8% (3)	1.40	52
	<i>answered question</i>				52
	<i>skipped question</i>				0

6. Youth Out-Migration Youth are leaving our community. Those that leave: • do so because they believe that there are few job opportunities in rural communities result in jobs not being filled.					
	high priority	medium priority	low priority	Rating Average	Response Count
• Communicate jobs that are available in the area through career symposium	50.0% (26)	44.2% (23)	5.8% (3)	1.56	52
• Industry Tours (Manufacturing, Agriculture, etc.)	44.2% (23)	48.1% (25)	7.7% (4)	1.63	52
• Promote the use of youth accessed tools to advertise jobs in the area e.g. podcasts, facebook, etc.	50.0% (26)	38.5% (20)	11.5% (6)	1.62	52
• County booklet that promotes lifestyle to encourage youth to return after training	34.6% (18)	46.2% (24)	19.2% (10)	1.85	52
	<i>answered question</i>				52
	<i>skipped question</i>				0

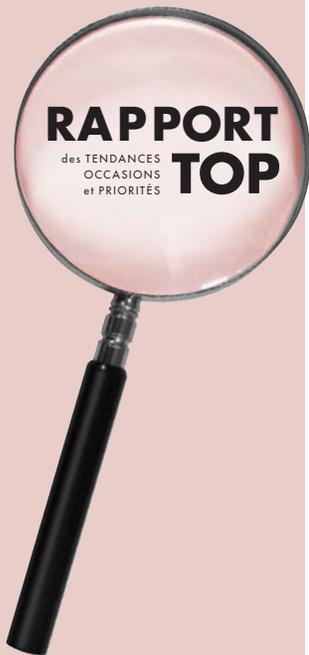


7. Marginalized Workforce • income disparity is preventing a qualified workforce to engage in entry level jobs as they cannot afford to live in the area resulting in low employment rates.

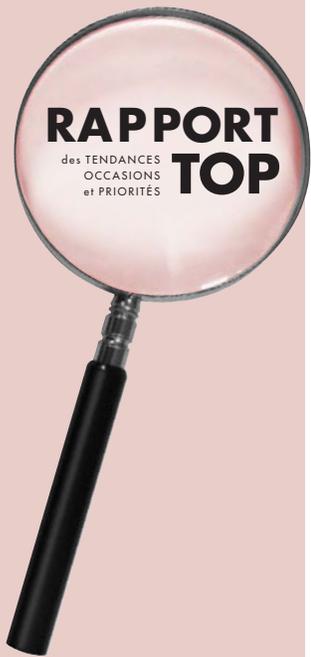
	High Priority	Medium Priority	Low Priority	Rating Average	Response Count
• Municipalities introduce building agreement for developers to include a percentage of the development to be geared to low-income housing	44.2% (23)	38.5% (20)	17.3% (9)	1.73	52
• Awareness and education of Cost of Living and Lifestyle differences between urban and rural to those who commute to work outside of area	30.8% (16)	46.2% (24)	23.1% (12)	1.92	52
• Training to increase the skills of the low income earners so they can be promoted to higher paying jobs.	61.5% (32)	36.5% (19)	1.9% (1)	1.40	52
	<i>answered question</i>				52
	<i>skipped question</i>				0

8. Lack of Economic Diversification • The lack of regional-level strategies means that full community economic development and social capacity has remained underdeveloped.

	high priority	medium priority	low priority	Rating Average	Response Count
• Facilitate coordinated strategies between economic development offices of all local governments	48.1% (25)	46.2% (24)	5.8% (3)	1.58	52
• Develop materials that promote the area as a whole	53.8% (28)	42.3% (22)	3.8% (2)	1.50	52
	<i>answered question</i>				52
	<i>skipped question</i>				0



- ¹ www.edu.gov.on.ca/eng/training/localbd/localbd.html.
- ² Statistiques Canada. 2007. Profil des communautés, Catalogue n° 92-591-XWE. Ottawa. <http://www12.statcan.ca/english/census06/data/profiles/community/Index.cfm?Lang=E> (accéder le 23 novembre 2001)
- ³ CLFCBGHPGT. 2005. Séries de graphiques du recensement CLFCBGHPGT : Population et démographie – Pourcentage de minorités visibles, d’autochtones et de francophones dans la population et sur le marché du travail : CLFCBGHPGT 1996 & 2001
- ⁴ CLFCBGHPGT. 2005. CLFCBGHPGT séries de graphiques sur le recensement : Éducation — Tableau 2 : Distribution percentile d’obtention de diplômes (CLFCBGHPGT – Catégories majoritaires en éducation) pour la main-d’œuvre de 15 ans et plus : 1991,1996 et 2001.
- ⁵ Statistiques Canada. 2006? Revenu moyen et part du revenu moyen global (revenus de2000) en tant que proportion, Canada, provinces, territoires, régions de la santé et groupes de pairs, 2001. (Accédé le 26 Nov. 2007). http://www.statcan.ca/english/freepub/82-221-XIE/2006001/tables/2211_01.htm
- ⁶ Statistiques Canada n d. Tableau 282-0054 – Sondage d’estimés sur la main-d’œuvre (LFS), par provinces, territoires et régions économiques, moyennes de déménagement de 3 mois, non ajusté pour les saisonniers, les mensuelles (les autres ont été pris en note) dernières mises à jour le 31-10-2007. http://cansim2.statcan.ca/cgi-win/cnsmcgi.pgm?regtk=&C2Sub=&ARRAYID=2820054&C2DB=PRD&VEC=&LANG=E&SrchVer=2&ChunkSize=50&SDDSLOC=&ROOTDIR=CII/&RESULTTEMPLATE=CII/CII_PICK&ARRAY_PICK=1&SDDSID=&SDDSDESC=. (Accédé le 24-11-2007)
- ⁷ Ministère de l’Éducation des collèges et universités de l’Ontario. 2007. Recherche et informations sur le marché du travail Volume 7, 10e édition. Octobre.
- ⁸ Ministère de l’Éducation des collèges et universités de l’Ontario. 2007. Recherche et informations sur le marché du travail Volume 7, 10e édition. Octobre. http://www.gov.on.ca/ont/portal!/ut/pl.cmd/cs/.ce/7_0_A/.s/7_0_252/.s.7_0_A/7_0_252/_/en?docid=004759
- ⁹ Sauf les cas où il a été mentionné autrement, les nouvelles sur le marché du travail ainsi que les nouvelles économiques proviennent de Services Canada : Région du marché du travail de Kitchener Centre-Sud et région du marché du travail de la baie Géorgienne, les deux : Volume 7, 2e édition, 2e Quart 2007.
- ¹⁰ Où il y a eu du changement dans l’emploi, l’information s’applique à ER 580, et est une comparaison d’une année à l’autre des mois d’octobre 2006 et 2007
- ¹¹ Statistiques Canada. 2007. recensement de l’agriculture
- ¹² Toutes les informations relatives au Groupe de formation technique ont été dispensées par Virginia Lambdin, la coordinatrice du groupe



Notes

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**