



RÉSOUUDRE *les* LACUNES EN COMPÉTENCES

OÙ COMMENCER

PLAN DU MARCHÉ DE TRAVAIL LOCAL, OCTOBRE 2014
BRUCE, GREY, HURON ET PERTH

REMERCIEMENTS

Par l'intermédiaire de plans stratégiques bien créés, nous réaliserons notre vision d'une population active qui satisfait et dépasse les demandes d'un marché de travail toujours changeant. Écouter les exigences de nos employeurs représentera la première étape dans la création d'un plan fonctionnel. Collaborer pour miser sur nos ressources nous aidera à former des partenariats dynamiques. Et, fournir du soutien à notre population active pour satisfaire les besoins des employeurs mènera vers le succès.

Nous désirons remercier les employeurs, les résidents et les étudiants qui ont participé aux enquêtes pour aider à bâtir un plan qui fonctionne dans notre région. Un grand merci aussi à nos multiples partenaires au sein de la communauté. Votre soutien et votre engagement envers la planification de la communauté mènent vers nos succès.

Directeurs et personnel des Quatre comtés — Commission de planification du marché de travail

Affaires :	Andrew Coghlin, Phillip Maier (Co-président), Jayne Parker
Main-d'oeuvre :	Dave Jasper
Équité :	Deb Hotchkiss, Savanna Schaus, Marnie Speck
Éducation/Formation :	Poste vacant
Communauté :	Jo-Anne Cameron (Co-présidente)
Directrice administrative :	Gemma Mendez-Smith
Consultante MFCU :	Darlene Boisvenue
Personnel :	Dayna Becker, Debbie Davidson, Kay Uitvlugt, Margaret Wettlaufer

Le matériel compris dans ce rapport fut préparé par le (Conseil de planification) des Quatre comtés — Commission de planification du marché de travail; et le tout fut tiré d'une variété de sources réputées fiables. Nous n'offrons aucune déclaration ni garantie, expresse ou tacite, à propos de son exactitude ou de son exhaustivité. En offrant cette documentation, la Commission de planification n'accepte aucune responsabilité ni aucune obligation.

Les Commissions de planification de la main-d'oeuvre de l'Ontario sont financées par:



les programmes d'Emploi Ontario; lesquels sont financés en partie par le gouvernement du Canada. Les points de vue énoncés dans ce document ne reflètent pas nécessairement les points de vue exprimés par le gouvernement de l'Ontario.

Cette publication fut préparée par :

Gemma Mendez-Smith

Directrice administrative, Quatre comtés — CPMT

TABLE DES MATIÈRES

Sommaire exécutif	2
Historique et contexte	3
Services d'emplois	5
Données de la clientèle d'Emploi Ontario	5
Résultats à la sortie	7
Seconde carrière	7
Capacités de lecture et d'écriture et de compétences essentielles	8
Apprentissages	8
Paysage industriel	9
Climat de l'emploi et industrie locale	9
Comté Bruce	10
Migration	11
Comté Grey	12
Migration	13
Comté Huron	14
Migration	15
Comté Perth	16
Migration	17
Conditions du Marché du travail	18
Statut de la population active par étude sur le terrain	20
Mise à jour du Plan d'action	23
Mise à jour des partenariats	23
Articles d'actions à long terme	27
Initiatives proposées	27

SOMMAIRE EXÉCUTIF

Chaque année, un Plan du marché de travail local (PMTL) se fait développer pour les comtés de Bruce, Grey, Huron et Perth pour souligner les mouvements de l'économie locale. Les mouvements se produisent dans l'expansion, la croissance ou le déclin des affaires et ceux-ci se reflètent aussi dans les taux d'emplois et de participation des résidents au sein de la région. Ce PMTL fournira aussi un menu de priorités courtes, moyennes et à long terme; lesquelles sont menées par la communauté.

Pendant l'Étude des lacunes en compétences 2014; un grand nombre d'idées furent générées à partir des entrées reçues lors du processus de l'enquête. On a fait une demande auprès des entreprises, des résidents et des étudiants pour qu'ils partagent leurs pensées sur ce qu'ils croient sont disponibles pour atteindre une prospérité économique et aussi ce qui est nécessaire pour la croissance et la vitalité.

C'est décourageant d'apprendre que les étudiants ne voient toujours pas les opportunités qui existent dans la région pour obtenir des emplois et faire démarrer de nouvelles entreprises. Pour la majeure partie, les résidents employés étaient heureux d'être dans la région, étaient contents de leur salaire et de l'endroit où ils travaillent. Cependant, ils croient que ce serait avantageux pour eux de développer davantage leurs habiletés/acquisition d'une spécialité pour accomplir un meilleur travail. Par contre, les employeurs étaient satisfaits de faire affaires dans la région. Quoique ces derniers ont eu des défis à relever pour trouver des professionnels plus qualifiés et des compétences essentielles de base parmi la population active lorsqu'ils s'apprêtaient à continuer ou même à développer leur entreprise.

Comme cette région est principalement rurale, il est nécessaire d'aborder les questions qui furent soulevées par l'entremise de l'Étude des lacunes en compétences. Offrons-nous aux jeunes les compétences/habiletés requises pour entrer directement dans la population active en quittant l'école secondaire? Les jeunes sont-ils au courant des opportunités qui existent en ce moment et dans le futur? Les employés ont-ils la capacité de se lier au type de formation et au mode de formation nécessaires pour garder leurs compétences à jour? Les employeurs ont-ils la capacité de puiser du grand nombre de services locaux fournis pour qu'ils puissent se lier au marché de travail actuel? Et finalement, les employeurs sont-ils à partager activement des informations concernant les habiletés/compétences qu'ils recherchent dans leurs employés et les types d'opportunités qui sont disponibles?

Nous devons examiner nos façons de répondre à ces questions pendant que nous formons nos réponses tactiques nécessaires pour survivre pendant les années à venir. Bien que certaines informations soient positives; les employeurs sont heureux de mener leur entreprise ici; les employés sont assez satisfaits de leur situation courante et les étudiants considèrent leurs options postsecondaires une fois qu'ils obtiennent leur diplôme d'études secondaires. Cependant, nous devons nous concentrer sur plusieurs autres domaines qui représentent une importance essentielle pour notre futur comme région rurale.

Comment utilisons-nous les tendances du marché de travail pour prendre des décisions au sujet des champs d'études de notre région? Comment peut-on aborder les besoins immédiats concernant les compétences de nos employeurs et aussi planifier pour le futur? Comment faire pour encourager une culture d'apprentissage dans le lieu de travail pour assurer que notre main-d'oeuvre soit résistante aux réalités diverses économiques?

Le Plan du marché de travail local 2014 entamera des informations clés qui nous aideront à commencer à répondre à ces questions. Ce plan soulignera aussi les initiatives qui ont déjà été mises en marche afin d'aborder les priorités locales et toutes autres choses qui peuvent être accomplies pour avancer.

HISTORIQUE ET CONTEXTE

En mars 2014, Quatre comtés — Commission de planification du marché de travail ont publié leur Étude des lacunes en compétences pour les comtés de Bruce, Grey, Huron et Perth. Un rapport représentant chaque comté a fourni une analyse détaillée économique après avoir utilisé les comparaisons entre l'Enquête nationale auprès des ménages 2011 et le Recensement 2006. Les enquêtes furent répondues par des entreprises, des résidents et des étudiants dans chaque comté.

Ces données, jumelées avec une variété d'autres données du marché de travail, fourniront un contexte et cadreront la discussion de ce rapport. Nous avons analysé les changements des industries et l'emploi de la Région économique de la péninsule Stratford-Bruce qui comprend les comtés de Bruce, Grey, Huron et Perth. Les sujets discutés comprennent :

- Changements de l'emploi total et de l'emploi sectoriel
- Changements dans le total du nombre d'employés par comté.
- La structure industrielle des employeurs

Le Plan du marché de travail local est une initiative qui en fin de compte servira à aider les communautés dans l'ensemble de cette région à prendre des décisions éclairées en réponse aux réalités économiques qui sont en évolution continue. Comprendre la singularité du manque de travailleurs et d'emplois est la clé à résoudre les problèmes qui rongent nos politiques économiques durables.

De nombreuses initiatives dans l'ensemble de la région des Quatre comtés ont mis en évidence l'importance d'adresser et d'aborder plus directement les lacunes en compétences présentes dans les comtés de Bruce, Grey, Huron et Perth. Le développement de la main-d'oeuvre est maintenant une phrase à la mode dans le monde de l'économie dynamique pendant que le bassin de travailleurs qui possèdent les compétences nécessaires se réduit pour les employeurs.

Dans l'Étude des lacunes en compétences 2014; vingt (20) recommandations furent documentées pour aborder le défi des lacunes en compétences. Ces recommandations furent offertes à une variété de groupes représentants dans la communauté, offrant ainsi des opportunités à de nombreux nouveaux domaines de collaboration et à des domaines de collaboration ininterrompue parmi les employeurs, les éducateurs et les partenaires dans la communauté. En formant de nouveaux partenariats, des moyens novateurs d'aborder les lacunes en compétences peuvent être développés en se basant sur les recommandations soumises.

Pendant des consultations récentes, de nombreuses initiatives pour aborder les recommandations furent amassées. Celles-ci formeront la fondation du plan d'action; lequel mènera la planification de la main-d'oeuvre et le développement des activités pendant les 12 à 36 prochains mois. Certaines de ces actions seront menées par la Commission de planification de la main-d'oeuvre pendant que d'autres chefs émergent. Le but de la Commission de planification de la main-d'oeuvre est de mener ou d'aider le plus grand nombre possible d'initiatives par l'entremise de sa capacité d'obtenir le soutien et les ressources pour livrer une approche basée sur les résultats envers le développement de la population active.

SERVICES D'EMPLOIS

Données de la clientèle d'Emploi Ontario

En 2013, l'Enquête sur la population active détermina que le chômage dans la Région économique de la péninsule Stratford-Bruce augmenta de plus d'un (1) pour cent à partir de 4,5 pour cent en 2012 vers 5,7 pour cent en 2013. En 2012, 7 200 personnes étaient en chômage et 9 000 personnes en 2013.

Les services dédiés aux chômeurs augmentèrent d'un peu plus de 200 et ils étaient plus en évidence parmi les cohortes de 15 à 24 ans et de 24 à 44 ans.

Clients par groupes d'âge

Groupes d'âge	2013	2014
15 à 24	974	1 073
25 à 44	1 683	1 804
45 à 64	1 322	1 311
65 ans et plus	40	44
Total	4 019	4 232

Clients par sexe

Sexe	2013	2014
Féminin	2 009	2 098
Masculin	2 008	2 129
Non divulgué	2	-

Des groupes désignés ont montré une augmentation de clients dans chaque catégorie avec la croissance la plus importante de 43 clients dans le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées.

Clients par groupes désignés

Groupes désignés	2013	2014
Nouveaux arrivés	46	62
Minorités visibles	58	62
Personnes handicapées	188	231
Groupes autochtones	47	72

Les sources de revenus changèrent vers les Services d'emplois là où Aucune source de revenus n'augmenta de manières significatives et furent suivies du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées et d'Ontario au travail respectivement.

Clients par sources de revenus

Sources de revenus	2013	2014
Assurance-emploi	1 048	1 036
Ontario au travail	611	683
Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées	98	145
Aucune source de revenus	1 227	1 435
Autre	1 035	933

Les clients diplômés des études secondaires augmentèrent de 158 pendant que tous les autres domaines en rendement scolaire demeurèrent relativement stables. Nous avons vu en plus cette année, des renseignements à propos du Certificat d'apprentissage/Compagnon d'apprentissage pour 105 clients.

Clients par rendement scolaire à l'accueil

Rendement scolaire à l'accueil	2013	2014
Moins de la 8e année	90	80
Moins de la 12e année	753	756
Études secondaires complétées	1 499	1 657
Études collégiales complétées	1 085	1 020
Études universitaires complétées	282	314
Autre	310	300
Certificat d'apprentissage/ Compagnon d'apprentissage	-	105

Source : Ministère de la Formation et des Collèges et Universités; Système d'information d'Emploi Ontario
1er avril 2012 au 31 mars 2013 et 1er avril 2013 au 31 mars 2014

Résultats à la sortie

Il y eut une augmentation importante de clients de 25 pour cent qui ont quitté les Services d'emplois vers un emploi à plein temps entre 2012 et 2013. Des gens employés à temps partiel et ceux employés dans un emploi plus convenable représentent les deux autres domaines où il y a eu une croissance modeste.

Résultats sur le plan de l'emploi par l'intermédiaire des services des emplois

	2013		2014	
Nbre total de clients	4 019		4 232	
Nbre total de clients employés	2 613		2 721	
Employés à plein temps	1 699	42 %	1 784	66 %
Employés à temps partiel	525	13 %	486	18 %
À leur propre compte	102	3 %	102	4 %
Employés et éduqués	41	1 %	46	2 %
Employés et en formation	55	1 %	37	1 %
Apprentis employés	18	0 %	32	1 %
Employés dans un domaine où il y a de la formation/des choix	56	1 %	80	3 %
Employés dans un emploi plus convenable	105	3 %	154	6 %
Employés dans un poste professionnel/métier	12	0 %	0	0 %

Source : Ministère de la Formation et des Collèges et Universités; Système d'information d'Emploi Ontario
1er avril 2012 au 31 mars 2013 et 1er avril 2013 au 31 mars 2014

Seconde carrière

Il y eut une croissance modeste de clients qui participèrent au Projet seconde carrière en 2013 de 192 à 204 clients dans l'ensemble de la Région économique avec une majorité de (116) dans la catégorie de gens de 24 à 44 ans. Le sexe masculin représenta une hausse de 111 clients dans le Projet seconde carrière à partir de 2012. La participation du sexe féminin diminua de 122 à 93. Soixante-dix (70) clients rapportèrent leur achèvement d'études secondaires comme rendement scolaire et cinquante-cinq (55) signalèrent leur achèvement en autres études et quarante-neuf (49) avaient obtenu leur diplôme en études collégiales.

La majorité des clients du Projet seconde carrière étaient récipients d'assurance-emploi (AE) soit 98 clients; un nombre semblable à l'année précédente de 87 clients avec le deuxième taux le plus élevé d'une baisse de 51 clients de l'année dernière où on précisa « Autre » comme source de revenus.

Capacités de lecture et d'écriture et de compétences essentielles

Un total de 935 personnes participèrent dans « In-Person » par le biais des services de Formation de base et alphabétisation (FBA). Ceci représenta une augmentation de 43 pour cent de clients entre 2012 et 2013. Une augmentation de renvois de référence vers FBA à partir du réseau d'Emploi Ontario aidera nos clients à atteindre plus de succès pendant qu'ils avancent dans le marché de travail.

Apprentissages

Pendant 2013 à 2014, les apprentissages reportèrent 650 nouveaux inscrits, une baisse par rapport à 750 de l'année précédente. Il existe 3 012 apprentissages actifs reflétant encore un déclin par rapport à 3 403. En examinant les dix (10) inscriptions en-tête, nous notons des changements mineurs dans les choix des métiers spécialisés avec l'ajout de techniciens en instrumentation et contrôle et l'enlèvement des médecins spécialistes du développement de l'enfant.

10 Inscriptions en-tête 2012-13	10 Inscriptions en-tête 2013-14
Charpentiers généraux	Électriciens — Construction et entretien
Cuisiniers	Cuisiniers
Techniciens à l'entretien et à la réparation d'automobiles	Charpentiers généraux
Électriciens — Construction et entretien	Coiffeurs stylistes et barbiers
Coiffeurs stylistes et barbiers	Techniciens à l'entretien et à la réparation d'automobiles
Opérateurs de processus — Puissance	Opérateurs de processus — Puissance
Mécaniciens de chantiers industriels	Mécaniciens de chantiers industriels
Techniciens de camions et formateurs	Techniciens de camions et formateurs
Médecins spécialistes du développement de l'enfant	Techniciens en instrumentation et contrôle
Plombiers	Plombiers

Après des consultations avec les fournisseurs de services d'Emploi Ontario, il fut décidé que les services dans la région des quatre comtés sont relativement bien coordonnés. Il semblerait qu'une meilleure coordination pourrait se produire entre FBA et le réseau plus vaste EO; y compris celui de la Commission de planification.

PAYSAGE INDUSTRIEL

Climat de l'emploi et industrie locale

Les changements de l'emploi pendant les cinq dernières années, 2009 à 2013, sont reflétés dans le rapport de l'Enquête sur la population active annuelle pour la Région économique (580) de la péninsule Stratford-Bruce. Nous avons observé des chiffres chancelants par rapport à l'emploi au cours des cinq dernières années avec un résultat final d'une augmentation de 3 900 personnes dans le milieu de travail en 2013. L'emploi à temps partiel fut à son niveau le plus élevé en 2011, mais il se stabilisa près du nombre de départ de 32 000 en 2009. Dans l'ensemble, le taux de participation est semblable à celui en 2009 de 64 000, mais on observa certaines hausses entre 2010 et 2012. Il existe de nombreuses raisons pour lesquelles les gens se dégagent d'une participation dans le marché de travail. Quelques raisons qui ont été observées récemment sont le manque de transport et le coût élevé de celui-ci. Aussi le plus longuement que les gens demeurent coupés de la main-d'oeuvre; le plus qu'ils deviennent désillusionnés par la perspective d'avenir.

Caractéristiques de la main-d'oeuvre 2009 à 2013 — Péninsule Stratford-Bruce

	X1000				
	2009	2010	2011	2012	2013
Emploi	146,3	149,4	157,7	152,6	150,2
Emploi à temps plein	114,0	119,3	121,4	117,1	117,5
Emploi à temps partiel	32,3	30,1	36,2	35,6	32,7
Taux de chômage	7,9	6,7	5,3	4,5	5,7
Taux de participation	64,7	65,2	67,8	65,0	64,8

Pendant que les comtés de Bruce, Grey, Huron et Perth composent la Région économique 580, chaque comté diffère de l'autre et offre une structure économique unique. Bien qu'ils soient comparables, ils sont uniques dans la façon dont les entreprises s'engagent dans la population active et le développement de la communauté.

COMTÉ BRUCE

Le comté Bruce a vécu une croissance modeste dans le nombre d'entreprises entre 2013 et 2014.

Nombre d'employeurs par indice de distribution d'employés - juin 2013 à juin 2014

L'échelle du nombre d'employés	Nombre d'employeurs		Changement absolu	Changement procentuel (%)	Changement procentuel (%) en Ontario
	2013	2014			
0	3 360	3 522	162	4,82	4,93
1-4	1 131	1 191	60	5,31	2,48
5-9	429	456	27	6,29	1,22
10-19	265	286	21	7,92	1,86
20-49	163	158	-5	-3,07	4,06
50-99	31	32	1	3,23	3,01
100-199	15	16	1	6,67	-1,25
200-499	9	10	1	11,11	1,27
500+	2	2	0	0	5,08
Total	5 405	5 673	268	4,96	3,77

Les industries des entreprises les plus croissantes sont : affaires immobilières; entrepreneurs du corps d'état de la seconde-oeuvre; élevage des animaux, respectivement. Ces croissances d'industries représentent 31 pour cent de la croissance dans l'ensemble du Comté Bruce.

Les 3 gains en tête par nombre d'employeurs - juin 2013 — 2014

SCIAN	Nombre total d'employeurs en 2013	Nombre total d'employeurs en 2014	Changement absolu	Changement procentuel (%)
531 - Affaires immobilières	406	441	35	8,62
238 - Entrepreneurs du corps d'état de la seconde-oeuvre	393	418	25	6,36
112 - Élevage d'animaux	825	848	23	2,79

Réciproquement, les pertes en-tête par industrie sont : production de récolte ayant la perte la plus importante de 11 entreprises suivies de commerce de gros dans les marchés électroniques et agents et brocanteurs; exploitation minière et abattage en carrière (sauf en huile et gaz), respectivement.

Les 3 pertes en tête par nombre d'employeurs - juin 2013 — 2014

SCIAN	Nombre total d'employeurs en 2013	Nombre total d'employeurs en 2014	Changement absolu	Changement procentuel (%)
111 - Production de récolte	529	518	-11	-2,08
212 - Exploitation minière et abattage en carrière (sauf en huile et gaz)	16	13	-3	-18,75
419 - Commerce de gros dans les marchés électroniques et agents et brocanteurs	10	7	-3	-30,00

Migration

Entre 2006 et 2012, le Comté Bruce¹ éprouva une migration nette de -74 personnes. Ce chiffre ne semble pas important de lui-même, mais lorsqu'on examine plus profondément la migration d'entrée de 16 598 et la migration de sortie de 16 667 personnes; ceci démontre le besoin de mettre en oeuvre un programme d'intégration pour rehausser la migration nette. La migration nette la plus importante fut l'exode de la cohorte des gens de 18 à 24 ans de 1 416 jeunes du Comté Bruce.

Alors que les nombres d'entreprises continuent à croître au sein du Comté Bruce, se sera important d'investir des ressources dans le développement d'une main-d'oeuvre qualifiée pour satisfaire les besoins des expansions des entreprises. Dans l'Étude des lacunes des compétences en 2014,² les employeurs ont déterminé que les compétences suivantes étaient difficiles à trouver et nécessaires à leur entreprise : pensée critique et résolution de problèmes; qualités de chef et compétences organisationnelles. Un petit nombre d'employeurs nécessitent aussi des compétences sectorielles particulières : (agricole, construction, éducation et soins de santé).

1 Caractéristiques de migration et mise à jour des tendances du Comté Bruce

2 Comprendre les lacunes en compétences présentes dans le Comté Bruce

COMTÉ GREY

Une perte légère s'est produite dans les nombres d'entreprises au sein du Comté Grey entre 2013 et 2014. Toutes sauf deux tailles de distribution d'employés vécurent un déclin.

Nombre d'employeurs par indice de distribution d'employés - juin 2013 à juin 2014

L'échelle du nombre d'employés	Nombre d'employeurs		Changement absolu	Changement procentuel (%)	Changement procentuel (%) en Ontario
	2013	2014			
0	4 467	4 426	-41	-0,92	4,93
1-4	1 837	1 761	-76	-4,14	2,48
5-9	750	694	-56	-7,47	1,22
10-19	403	413	10	2,48	1,86
20-49	208	215	7	3,37	4,06
50-99	70	58	-12	-17,14	3,01
100-199	39	38	-1	-2,56	-1,25
200-499	24	23	-1	-4,17	1,27
500+	4	3	-1	-25,00	5,08
Total	7 802	7 631	-171	-2,19	3,77

Affaires immobilières; arts du spectacle, sports passifs et industries connexes et Services de soins ambulatoires étaient les croissances en-tête par nombre d'employeurs, respectivement. Ces industries combinées représentaient 10 pour cent du nombre total d'industries.

Les 3 gains en tête par nombre d'employeurs - juin 2013 — 2014

SCIAN	Nombre total d'employeurs en 2013	Nombre total d'employeurs en 2014	Changement absolu	Changement procentuel (%)
531 - Affaires immobilières	710	734	24	3,38
711 - Arts du spectacle, sports passifs et industries connexes	36	47	11	30,56
621 - Services de soins ambulatoires	312	322	10	3,21

Sur l'autre extrémité du spectre, l'élevage d'animaux; la construction de bâtiments et les entrepreneurs du corps d'état de la seconde-oeuvre ont subi les trois pertes les plus élevées pendant la période de 12 mois.

Les 3 pertes en tête par nombre d'employeurs - juin 2013 — 2014

SCIAN	Nombre total d'employeurs en 2013	Nombre total d'employeurs en 2014	Changement absolu	Changement procentuel (%)
112 - Élevage d'animaux	787	723	-64	-8,13
236 - Construction de bâtiments	332	303	-29	-8,73
238 - Entrepreneurs du corps d'état de la seconde-oeuvre	647	619	-28	-4,33

Migration

Entre 2006 et 2012, le Comté Grey³ a vécu une migration nette de 2 227 personnes. Cette migration nette de personnes est la plus importante et positive de la région des quatre comtés. Il est toujours important d'examiner la migration d'entrée de 25 231 et la migration de sortie de 23 004 personnes pour comprendre la raison pour laquelle les gens quittent le Comté Grey. Il est évident que le comté attire des gens, mais la grande question est, comment faire, pour les retenir? La migration nette la plus importante fut l'afflux de la cohorte de gens de 45 à 64 ans de 1 924.

Au sein du Comté Grey, il sera important d'investir des ressources dans le développement d'une main-d'oeuvre qualifiée pour satisfaire les besoins des expansions des entreprises. Dans l'Étude des lacunes des compétences en 2014,⁴ les employeurs ont déterminé que les compétences suivantes étaient difficiles à trouver et nécessaires à leur entreprise : pensée critique et résolution de problèmes; qualités de chef, artistiques ou créatrices et habiletés en AutoCADMD/ingénierie. Un petit nombre d'employeurs nécessitent aussi des compétences sectorielles particulières : (agricole, construction, éducation et soins de santé).

³ *Caractéristiques de migration et mise à jour des tendances du Comté Grey*

⁴ *Comprendre les lacunes en compétences présentes dans le Comté Grey*

COMTÉ HURON

Une perte importante de 617 entreprises pendant la période de 2013 à 2014 fut observée dans le Comté Huron. Toutes sauf une taille de distribution d'employés éprouvèrent un déclin.

Nombre d'employeurs par indice de distribution d'employés - juin 2013 à juin 2014

L'échelle du nombre d'employés	Nombre d'employeurs		Changement absolu	Changement procentuel (%)	Changement procentuel (%) en Ontario
	2013	2014			
0	4 372	3 952	-420	-9,61	4,93
1-4	1 381	1 254	-127	-9,20	2,48
5-9	521	457	-64	-12,28	1,22
10-19	330	319	-11	-3,33	1,86
20-49	178	188	10	5,62	4,06
50-99	51	47	-4	-7,84	3,01
100-199	19	17	-2	-10,53	-1,25
200-499	5	7	2	40,00	1,27
500+	2	1	-1	-50,00	5,08
Total	6 859	6 242	-617	-9,00	3,77

Les gains d'entreprises observés dans le Comté Huron furent : détaillants de magasins de détail divers; grossistes-distributeurs de commerce des produits d'alimentation, de breuvages et du tabac et industries de réparations et d'entretien. Ces trois gains d'industries en-tête représentent 0,02 % de l'ensemble des entreprises.

Les 3 gains en tête par nombre d'employeurs - juin 2013 — 2014

SCIAN	Nombre total d'employeurs en 2013	Nombre total d'employeurs en 2014	Changement absolu	Changement procentuel (%)
453 - Détaillants de magasins de détail divers	65	72	7	10,77
413 - Grossistes-distributeurs de commerce des produits d'alimentation, de breuvages et du tabac	10	14	4	40,00
811 - Réparations et entretien	184	188	4	2,17

L'industrie agricole fut la plus durement touchée entre 2013 et 2014 dans le Comté Huron. L'élevage d'animaux a perdu 193 entreprises; la production de récolte a perdu 123 entreprises et les entrepreneurs du corps d'état de la seconde-oeuvre ont éprouvé une perte de 39 entreprises. Des mesures nécessaires doivent être prises pour travailler avec le secteur pour assurer sa stabilité dans l'avenir de la composition économique du Comté Huron.

Les 3 gains en tête par nombre d'employeurs - juin 2013 — 2014

SCIAN	Nombre total d'employeurs en 2013	Nombre total d'employeurs en 2014	Changement absolu	Changement procentuel (%)
112 - Élevage d'animaux	1 271	1 078	-193	-15,18
111 - Production de récolte	1 231	1 108	-123	-9,99
238 - Entrepreneurs du corps d'état de la seconde-oeuvre	388	349	-39	-10,05

Migration

Entre 2006 et 2011, le Comté Huron⁵ a subi une migration nette de -952 personnes. Il est important de noter qu'entre 2012 et 2012, le comté subit encore une fois une migration nette de -962 personnes. Ceci représente la migration nette négative la plus importante de personnes de la région des quatre comtés. On doit aborder la question de la raison pour laquelle les gens quittent le comté.

Au sein du Comté Huron, il sera important d'investir des ressources dans le développement d'une main-d'oeuvre qualifiée pour satisfaire les besoins des expansions des entreprises. Dans l'Étude des lacunes des compétences en 2014,⁶ les employeurs ont déterminé que les compétences suivantes étaient difficiles à trouver et nécessaires à leur entreprise : pensée critique et résolution de problèmes; qualités de chef, artistiques ou créatrices. Un petit nombre d'employeurs nécessitent aussi des compétences sectorielles particulières : (AutoCADMD, soins de santé, construction et éducation).

5 *Caractéristiques de migration et mise à jour des tendances du Comté Huron*

6 *Comprendre les lacunes en compétences présentes dans le Comté Huron*

COMTÉ PERTH

L'activité en affaires la plus positive dans la région des quatre comtés fut au sein du Comté Perth où on a observé une croissance de 996 entreprises pendant la période de 12 mois. Presque toutes les tailles de distribution d'employés vécurent une croissance et un petit déclin dans la catégorie 200 – 499.

Nombre d'employeurs par indice de distribution d'employés - juin 2013 à juin 2014

L'échelle du nombre d'employés	Nombre d'employeurs		Changement absolu	Changement procentuel (%)	Changement procentuel (%) en Ontario
	2013	2014			
0	3 906	4 665	759	19,43	4,93
1-4	1 494	1 601	107	7,16	2,48
5-9	607	673	66	10,87	1,22
10-19	384	418	34	8,85	1,86
20-49	232	254	22	9,48	4,06
50-99	88	89	1	1,14	3,01
100-199	34	40	6	17,65	-1,25
200-499	16	13	-3	-18,75	1,27
500+	6	10	4	66,67	5,08
Total	6 767	7 763	996	14,72	3,77

Les industries agricoles ont vécu une croissance impressionnante de 305 entreprises en élevage d'animaux et de 160 entreprises en production de récolte et les affaires immobilières étant troisièmes sur la liste avec 83 entreprises.

Les 3 gains en tête par nombre d'employeurs - juin 2013 — 2014

SCIAN	Nombre total d'employeurs en 2013	Nombre total d'employeurs en 2014	Changement absolu	Changement procentuel (%)
112 - Élevage d'animaux	1 017	1 322	305	29,99
111 - Production de récolte	758	918	160	21,11
531 - Affaires immobilières	577	660	83	14,38

Les trois pertes en-tête dans le Comté Perth ne furent pas importantes. Matériaux de construction et équipement de jardin et distributeurs de fournitures/produits; industries cinématographiques et d'enregistrement sonore; et la fabrication de produits non métalliques a subi des pertes totalisant huit entreprises.

Les 3 pertes en tête par nombre d'employeurs - juin 2013 — 2014

SCIAN	Nombre total d'employeurs en 2013	Nombre total d'employeurs en 2014	Changement absolu	Changement procentuel (%)
444 - Matériaux de construction et équipement de jardin et distributeurs de fournitures/produits	47	44	-3	-6,38
512 - Industries cinématographiques et d'enregistrement sonore	26	23	-3	-11,54
327 - Fabrication de produits non métalliques minéraux	12	10	-2	-16,67

Migration

Entre 2006 et 2011, le Comté Perth⁷ éprouva une migration nette de -792 personnes. Il est important de noter que pendant que le comté observa une perte nette pendant le plus long terme, entre 2001 et 2012, le comté vécut une migration nette de 216 personnes. Les efforts concernant la provision des services de l'intégration et d'installation doivent continuer pour créer une tendance à la hausse.

Au sein du Comté Perth, il sera important d'investir des ressources dans le développement d'une main-d'oeuvre qualifiée pour satisfaire les besoins des entreprises. Dans l'Étude des lacunes des compétences en 2014,⁸ les employeurs ont déterminé que les compétences suivantes étaient difficiles à trouver et nécessaires à leur entreprise : pensée critique et résolution de problèmes; qualités de chef et compétences organisationnelles. Un petit nombre d'employeurs nécessitent aussi des compétences sectorielles particulières : (agricole, construction, éducation et soins de santé).

⁷ *Caractéristiques de migration et mise à jour des tendances du Comté Perth*

⁸ *Comprendre les lacunes en compétences présentes dans le Comté Perth*

CONDITIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

En examinant la structure économique de la région, nous pouvons voir les emplacements où les professions existent pour aider les individus dans la région atteindre une bonne carrière et de bonnes décisions de formation.

Les trois groupes de professions en-tête pour la région des quatre comtés sont : ventes et services; métiers spécialisés; transport et opérateurs d'équipement et connexes; affaires/entreprises, finances et administration, respectivement. Nous observons une tendance de croissance et de déclin de cinq ans parmi les trois groupes de professions en-tête; lesquels créent un marché de travail quelque peu instable; lequel peut causer de la confusion lors d'un choix de carrière. Il est important pour la population active actuelle de continuer à développer des compétences qui permettent d'effectuer des transitions dans l'ensemble de groupes de professions pour que la population active puisse demeurer courante à l'avenir.

Classification nationale des professions pour statistiques (CNP-S)

	2009	2010	2011	2012	2013
Total de gens employés, toutes les professions	146,3	149,4	157,7	152,6	150,2
Ventes et services	36,2	35,9	37,2	33,0	30,8
Métiers spécialisés, transport et opérateurs d'équipement et professions connexes	27,7	31,0	29,6	29,1	28,0
Professions en affaires/entreprises, finances, administration	19,1	16,3	19,6	22,4	21,3
Professions propres aux industries primaires	15,2	16,6	17,2	15,5	16,6
Professions propres au traitement, à la fabrication et aux services publics	12,5	11,5	14,1	13,9	13,5
Professions en soins de santé	9,8	10,5	9,4	10,7	11,9
Professions en sciences sociales, éducation, services gouvernementaux et religion	7,9	8,1	10,6	9,2	10,8
Professions en gestion	11,0	10,9	10,7	10,2	10,6
Sciences naturelles et appliquées et professions connexes	4,9	6,0	5,3	5,7	3,7
Professions en art, culture, divertissements et sports	1,9	2,6	3,7	3,0	2,9

Source : Enquête sur la population active CANSIM,0063

Dans les comtés Bruce, Grey, Huron et Perth le secteur de production des biens compte pour 37 pour cent d'emploi offrant 55 600 emplois en 2013. Le secteur de production de services compose la majorité avec 63 pour cent de 94 500 emplois en 2013.

La fabrication et l'agriculture offrent le plus haut volume d'emplois dans le secteur de production des biens ayant plus de 36 000 emplois. Ces deux secteurs paraissent relativement stables pour la grande portion de la période de cinq ans examinée. Le commerce et l'agriculture offrent le plus haut volume d'emplois dans le secteur de production des biens ayant plus de 38 000 emplois. Pendant la période de cinq ans dans le secteur de commerce; l'emploi a vécu un déclin et les soins de la santé et l'aide sociale semblent être plus instables dans leur emploi ce qui se termina en 2013 à des niveaux relativement semblables à ceux de 2009.

Emploi par secteur — Péninsule Stratford-Bruce (Région économique 580)

Le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)	2009	2010	2011	2012	2013
Total de gens employés, toutes les industries (x1000)	146,3	149,4	157,7	152,6	150,2
Secteur de production de biens	55,5	57,6	57,7	55,8	55,6
Agriculture	13,5	15,5	15,8	13,9	15,2
Foresterie, pêche, exploitation minière, huile et gaz	2,0	-	-	-	1,5
Services publics	6,6	7,4	3,9	4,1	5,4
Construction	11,1	14,2	14,9	14,0	12,1
Fabrication	22,3	19,5	22,6	23,0	21,4
Secteur de production de services	90,8	91,9	100,0	96,8	94,5
Commerce	22,5	23,9	24,7	20,7	20,2
Transport et entreposage	5,7	6,3	6,7	6,6	5,3
Finances, assurance, affaires immobilières et locations	5,5	5,4	6,3	6,6	6,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	4,0	4,5	7,2	7,7	5,2
Entreprises, construction et autres services de soutien	3,9	4,9	4,9	5,2	6,0
Services éducatifs	5,2	5,7	8,3	7,3	8,8
Soins de la santé et aide sociale	18,4	17,7	17,7	19,9	18,0
Information, culture et loisirs	3,6	4,4	4,4	4,7	5,5
Services d'hébergement et d'alimentation	11,2	8,8	8,6	8,8	7,7
Autres services	6,4	6,3	7,1	5,4	8,4
Administration publique	4,5	3,9	4,1	3,9	3,3

Statut de la population active par étude sur le terrain

Au Canada, les études sont vues comme l'acheminement le plus désirable vers une rémunération d'une existence convenable et pour rehausser l'épanouissement personnel et le bonheur. Les gens éduqués ne gagnent pas seulement des revenus plus élevés, mais ils contribuent de façon disproportionnée à l'innovation en affaires, en productivité et au rendement national économique. Il existe un lien solide et direct entre les investissements en éducation, le rendement scolaire et la croissance économique.⁹

En se fondant sur la citation ci-dessus du rapport en éducation du Conference Board du Canada, il est important de vérifier la capacité de notre communauté de gagner des revenus encore plus élevés par l'entremise d'éducation. Alors que nous explorons le marché de travail des comtés Bruce, Grey, Huron et Perth, nous observons que le marché de travail se compose de 48 pour cent de gens sans études postsecondaires, certificats, diplômes ou degrés. Ceci nous indique que nous avons besoin de diminuer le nombre de personnes ne tenant aucune formation postsecondaire pour qu'on puisse satisfaire les besoins de l'économie locale.

Pour la région des quatre comtés, nous avons croisé des références des champs d'études des résidents ainsi que les taux de chômage. Les services personnels, de protection et de transport furent au niveau le plus élevé avec un taux de chômage de 5,4 pour cent suivi de près des gens sans étude postsecondaire, certificat, diplôme ou degré; et l'architecture, l'ingénierie et les technologies connexes à 4,2 pour cent.

Les sciences sociales et de comportement; droit et santé et domaine connexe représentent les deux taux d'emploi les plus bas d'études sur le terrain de 1,1 pour cent et de 1,2 pour cent respectivement. Ceci veut dire que presque tout le monde dans ce domaine travaille. On peut présumer que les taux d'emploi plus bas indiquent qu'il existe une demande et par conséquent, un bon endroit où regarder pour des options de carrières.

9 <http://www.conferenceboard.ca/hcp/details/education.aspx>

Étude sur le terrain, lieu de résidence	Dans la main- d'oeuvre	Employés	Sans emploi	Taux de participa- tion en %	Taux d'emplois en %	Taux de chômage
Aucune étude post- secondaire, certificat; diplôme ou degré	17 455	16 725	730	83,3	79,8	4,2
Architecture, ingénierie et technologies connexes	6 090	5 835	255	92,7	88,8	4,2
Affaires/entreprises, gestion et administration publique	3 845	3 745	100	91,2	88,8	2,6
Soins de santé et domaines connexes	3 825	3 780	45	91,8	90,8	1,2
Sciences sociales et de comportement et droit	1 740	1 725	20	88,5	87,8	1,1
Services personnels, de protection et de transport	1 585	1 500	85	86,1	81,5	5,4
Éducation	1 290	1 260	25	94,9	92,6	1,9
Lettres et sciences humaines	755	745	0	84,8	83,7	0
Arts visuels et arts du spectacle et technologies de communications	745	720	30	89,8	86,7	4,0
Mathématiques, sci- ences de l'informatique et de l'information	560	555	15	83,0	82,2	2,7
Sciences physiques et de la vie et technologies	380	355	20	86,4	80,7	5,3
Autre	20	20	0	100,0	100,0	0
Total – Principal domaine d'études – Classification des programmes d'enseignement (CPE) 2011					45 440	

Les études sur le terrain furent aussi examinées au niveau du taux de chômage en (%) pour tester l'engagement au sein du marché de travail par catégories d'âges. Le taux de chômage le plus élevé fut dans la cohorte âgée de 20 et 24 ans parmi les diplômés en arts visuels et arts du spectacle et en technologies de communications à 24,4 pour cent. Ceci fut suivi de près à 20,4 pour cent de diplômés en Lettres et sciences humaines au sein de la même cohorte d'âges. Dans l'ensemble, les taux de chômage les plus élevés furent évidents parmi les 20 à 24 ans soulignant le problème de jeunes sans emploi au sein de l'économie locale. Ceci peut aussi encourager la migration de sortie de jeunes de la région des quatre comtés.

Taux de chômage en %

Principal domaine d'études	20 à 24 ans	25 à 34 ans	35 à 44 ans	45 à 54 ans	55 à 64 ans
Agriculture, ressources naturelles et conservation	16,2	6,3	3,6	4,2	1,6
Architecture, ingénierie et technologies connexes	9,4	4,4	4,2	4,2	4,2
Affaires/entreprises, gestion et administration publique	8,5	4,3	2,5	2,6	3,6
Éducation	14,3	3,4	0,7	1,9	3,8
Soins de santé et domaines connexes	8,7	4,0	3,2	1,2	3,2
Lettres et sciences humaines	20,4	8,9	4,2	0	1,2
Mathématiques, sciences de l'informatique et de l'information	0	0	3,7	2,7	15,5
Aucune étude postsecondaire, certificat; diplôme ou degré	18,4	9,6	5,1	4,2	6,0
Autre	0	0	0	0	0
Services personnels, de protection et de transport	10,1	6,5	4,1	5,4	7,7
Sciences physiques et de la vie et technologies	19,4	4,9	0	5,3	2,4
Sciences sociales et de comportement et droit	14,9	7,8	6,2	1,1	4,9
Arts visuels et arts du spectacle et technologies de communications	24,4	4,1	3,0	4,0	5,6

Il est essentiel pour nous de créer des traitements de messages autour de l'importance d'obtenir de la formation postsecondaire. Nous devons aussi créer et partager des outils qui ont affaire avec des choix vis-à-vis le rendement scolaire qui se lient à l'économie. En aidant les résidents à rehausser l'épanouissement personnel pour être pourvus d'un emploi rémunéré nous bâtissons une économie dynamique et saine.

MISE À JOUR DU PLAN D'ACTION

Mise à jour des partenariats

ENQUÊTE EMPLOYERONE MENÉE AUPRÈS DES EMPLOYEURS	
Objectifs	Activités
<ul style="list-style-type: none">• 600 sondages furent remplis par des employeurs dans l'ensemble de la Région économique de la péninsule Stratford-Bruce.• 15 partenaires ont signé le Protocole d'entente• Distribution électronique des résultats de l'enquête; lesquels furent rapportés par l'intermédiaire du réseau des partenaires• 10 articles/histoires ont paru dans les médias locaux et les médias sociaux.	<ul style="list-style-type: none">• Déterminer les partenaires potentiels au sein du milieu des affaires – Terminé et continuation de liens.• Créer et/ou étendre le partenariat pour l'Enquête EmployerOne – fixer un objectif pour l'enquête de janvier 2015 – Objectif établi à 600 sondages d'employeurs – la mise à point se produit pour la mercatique de la Région de l'Ouest.• Signer le Protocole d'entente avec tous les partenaires du projet - PE/MOU signé avec l'Université de Guelph pour une analyse des données régionales. PE/MOU doit être négocié avec les partenaires locaux.• Promouvoir l'outil d'enquête et la conception de l'enquête aux événements d'entreprises et aux événements communautaires - La promotion continue à se passer pendant chaque réunion communautaire. L'Enquête EmployerONE a été créée pour usages dans les médias sociaux dans l'ensemble de la Région de l'Ouest.• Les partenaires qui signeront PE/MOU auront accès aux données brutes pour utiliser dans leur région.
<p>Chef du personnel : Kay Uitvlugt</p>	

MEDLINCS — AUTOCHTONES

Objectifs	Activités
<ul style="list-style-type: none"> • 12 à 15 étudiants participèrent dans ce camp dédié d'une semaine. • 15 fournisseurs de soins de santé professionnels ont fourni une expérience de jumelage/ observation à des étudiants. • Plus intéressés à pénétrer le secteur des jeunes autochtones 	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation du Comité directeur - Terminé • Assurer un emplacement - Terminé • Planification d'un exercice de simulation de catastrophe - Non requise – d'autres programmations adéquates furent développées pour les étudiants autochtones. • Développement d'un horaire d'une semaine pour des étudiants en médecine - Terminé <p>Ce projet est terminé et est en ce moment à l'étape récapitulative de synthèse et dans la phase de lancement.</p>
<p>Chef du personnel : Kay Uitvlugt</p>	

SÉRIE D'ATELIERS POUR EMPLOYEURS

Objectifs	Activités
<ul style="list-style-type: none"> • Série de trois (3) ateliers concernant des sujets clés déterminés par le groupe d'employeurs • 25 entreprises participantes dans chaque atelier 	<ul style="list-style-type: none"> • Déterminer les sujets clés - Achevé avec la contribution du Comité directeur et des enquêtes envoyées aux employeurs. • Planification des dates de la série - Terminée <p>17 et 24 septembre, 5 novembre pour exposer le thème central final et le dernier jour d'atelier.</p>
<p>Chef du personnel : Marg Wettlaufer</p>	

JOURNÉE D'ORIENTATION AGRICOLE

Objectifs	Activités
<ul style="list-style-type: none"> Mener un salon local de carrières pour souligner les opportunités de carrières et acheminements pour 100 étudiants au secondaire dans le comté de Perth. Le secteur agricole est reconnu comme chef de file vis-à-vis des opportunités d'emploi dans le comté de Perth. 	<ul style="list-style-type: none"> Du Comité directeur - Achévé et un partage d'informations s'est produit sur les mesures à prendre Pendant la planification de cet événement, des renseignements au sujet d'un événement qui comprendra plus de 700 entreprises agricoles et d'entreprises de soutien; lequel sera mené à Woodstock en septembre 2014. Des liens se sont établis avec Oregon Agricultural Education Foundation (OAEF). Sept écoles furent invitées à participer et cinq écoles ont participé avec plus de 140 étudiants. Communiquer avec les écoles au sujet de l'événement - Achévé Planifier le format de la journée - Achévé – Les étudiants ont participé à des activités dans une tente; des visites furent menées et elles se sont terminées par une réunion de comptes rendus. Des activités spéciales furent négociées pour les étudiants participants de notre région.
<p>Chef du personnel : Marg Wettlaufer</p>	

PRÉSENTATION DU PROFIL D'OPPORTUNITÉS DES COMPÉTENCES

Objectifs	Activités
<ul style="list-style-type: none">• Apporter les renseignements au sujet de carrières et de l'Industrie vers le grand public.	<ul style="list-style-type: none">• Des alliances stratégiques avec des services locaux se produisent. En ce moment, Debbie négocie pour voir si nous pouvons utiliser le poste d'information mobile et la technologie (connexion Internet, laboratoire d'informatique, etc.) pour nous lier à des gens qui ont de la formation là où il pourrait y exister des obstacles par exemple : transport; aucun accès à Internet, etc.• De nouveaux matériaux se font développer en utilisant une augmentation de plateformes interactives.• De nouveaux dispositifs se font utiliser pour aider les participants à interagir avec l'information en temps réel.
Chef du personnel : Debbie Davidson	

ARTICLES D' ACTIONS À LONG TERME

Lors du Sommet de la main d'oeuvre 2014 qui eut lieu à Wingham, ON, les participants engagèrent cinq moniteurs dans des présentations et des discussions menées à propos des lacunes des compétences et des défis qui existent au sein de ce secteur. Suite à ceci, on donna au groupe la tâche de donner la priorité aux six (6) recommandations en-tête des 28 qui furent présentées dans l'Étude des lacunes des compétences en 2014. Les initiatives proposées ci-dessous peuvent être mises en oeuvre pour mettre fin aux lacunes des compétences et faire face aux défis de front.

Initiatives proposées

Il est recommandé que les partenaires des services d'emplois travaillent avec les écoles pour offrir leur expertise à propos du développement d'emploi et assistance professionnelle/accompagnement de carrière aux conseillers et aux professeurs du Programme d'éducation co-op d'étudiants.

Objectifs	Activités proposées
Veiller à ce que la population active résidente reçoive les renseignements nécessaires pour choisir une carrière.	<ul style="list-style-type: none">• Développer un programme stratégique qui emporte les spécialistes d'emploi et de formation dans la salle de classe.• Livrer un programme dans lequel les jeunes sont guidés à travers le processus de rédactions de résumés, CV et d'interviews simulées.• Mener des ateliers pendant lesquels on peut apprendre comme utiliser les informations du marché du travail pour se lier à des choix de carrières et de formation.• Organiser un événement de services d'emplois une fois l'an pour les professeurs.• Organiser des jours industriels pour lier la population active et les résidents aux opportunités locales.

On recommande que les employeurs s'engagent encore plus à fournir de la formation en-cours d'emploi y compris des apprentissages en placements coopératifs et de l'observation au poste de travail pour notre population active locale.

Objectifs	Activités proposées
Opportunités de formation en-cours d'emploi pour étudiants.	<ul style="list-style-type: none"> • Développer un programme d'interventions directes par l'entremise du Développement économique; lequel aide les employeurs à s'engager plus avec les programmes pratiques/tactiles d'étudiants. • Organiser une journée de Sommet de la main d'oeuvre pour les conseillers et les professeurs du Programme d'éducation co-op d'étudiants.

On recommande que les éducateurs développent un partenariat plus solide avec les entreprises pour développer un programme de carrières qui lie les étudiants aux entreprises au sein de la communauté.

Objectifs	Activités proposées
Lier les jeunes encore plus à l'économie actuelle et à l'économie future.	<ul style="list-style-type: none"> • Régénérer le Registre d'employeurs • Promouvoir le Programme d'entreprises pendant l'été et conseiller les jeunes à son sujet. • Le Conseiller scolaire à être engagé dans les Tables rondes sectorielles/travail de mise en oeuvre des lacunes des compétences. • Faire croître plus d'opportunités pour exposer les jeunes femmes aux Métiers spécialisés. • Lier les jeunes aux fournisseurs de services locaux.

On recommande que les partenaires communautaires utilisent les résultats de cette étude et d'autres pour développer un plan stratégique pour le recrutement local et la rétention y compris des promotions du style de vie rural et des commodités à usage récréatif; ainsi que du soutien pour conjoint pour les ménages à deux revenus qui sont nouvellement arrivés dans la région.

Objectifs	Activités proposées
Créer un processus d'intégration pour aider les nouveaux arrivés et les nouvelles entreprises à assurer leur succès.	<ul style="list-style-type: none"> • Développer des Rôles d'ambassadeurs par secteur – organiser des visites, de l'orientation et de l'intégration pour les recrues. • Développer des Rôles d'ambassadeurs par l'entremise d'un programme post-soins; lesquels guideront les nouvelles entreprises vers la communauté.

On recommande que les conseillers ainsi que les employeurs et les partenaires communautaires encouragent les étudiants vers la diversité d'éducation et les opportunités d'emploi dans la région; non seulement des cheminements de carrières collégiales ou universitaires.

Objectifs	Activités proposées
Tables rondes sectorielles.	<ul style="list-style-type: none"> • Développer des Tables rondes sectorielles pour discuter, développer et favoriser les carrières; les changements sectoriels et la formation vers le succès. • Développer des liens plus forts entre l'industrie et l'éducation. • Augmenter les opportunités de mentorat pour les chercheurs d'emploi et les employeurs. • Offrir de l'expérience « pratique/tactile » pour les chercheurs d'emploi.

Un plan d'action plus détaillé sera développé et certaines de ces actions seront menées et comenées par la Commission de planification en réponse aux questions/problèmes soulevés. Ce n'est pas seulement important de discuter ce qui doit se passer, mais ce qui est plus pertinent est de mettre en oeuvre des initiatives qui aideront à résoudre les lacunes en compétences qui existent dans le marché de travail.

