Four County
Labour Market Planning Board

Serving Bruce Grey Huron Perth

TENDANCES, OCCASIONS ET PRIORITÉS

SUIVI TOP

POINT DE VUE SUR LES INDUSTRIES LOCALES EN 2011

mars 2011

membre de

Planification de main-d'oeuvre de l'Ontario

www.workforceplanningontario.ca

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

REMERCIEMENTS

C'est avec dévouement et engagement envers le développement du marché de la main-d'œuvre que le personnel et les administrateurs de la Commission de planification du marché de la main-d'œuvre des Quatre comtés abordent leur travail au sein de l'organisation. Tout en continuant de produire des rapports officiels de grande qualité sur le marché local de la main-d'œuvre, nous reconnaissons l'importance de maintenir notre appui envers nos partenaires communautaires afin de développer un marché local de la main-d'œuvre dynamique. Une planification novatrice du marché de la main-d'œuvre permettra à notre région de s'améliorer et de s'épanouir davantage.

Les administrateurs de la Commission de planification du marché de la main-d'œuvre des Quatre comtés

Affaires :	Andrew Coghlin, Phillip Maier, Darryl Mohammed, Jayne Parker, Sue Yost
Main-d'œuvre :	Dave Jasper, Steve Miller
Équité :	Megan Braithwaite, Deb Hotchkiss, Michael Maloney, Al Syed
Éducation/formation :	Ian Rochead, Jesse Wilkinson
Communauté :	Jo-Anne Cameron
Conseiller du MFCU :	Liz Robinson
Personnel :	Debbie Davidson, Gemma Mendez-Smith, Sherry Olson Kay Uitvlugt, Margaret Wettlaufer

Le contenu de ce rapport a été préparé par la Commission de planification du marché de la main-d'œuvre des Quatre comtés et est tiré d'une variété de sources réputées fiables. Nous ne faisons aucune représentation ni aucune garantie explicite ou implicite quant à son exactitude ni à son intégralité. En fournissant ce contenu, la Commission de planification du marché de la main-d'œuvre des Quatre comtés n'assume aucune responsabilité ni aucune conséquence connexe.

Les commissions locales de l'Ontario sont parrainées par :

EMPLOI ONTARIO
Le réseau ontarien de l'emploi et de la formation

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

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

Cette publication a été préparée par :

Gemma Mendez-Smith
Directrice générale, Quatre Comtés, CPMM

TABLE DES MATIÈRES

2 Notre vision, Notre mission, Notre mandat

3 Introduction

4 Processus et suivi sur les tendances, occasions et priorités (TOP) 2011

5 Consultation en matière d'action communautaire TOP

5 Analyse de données préalable à la consultation

6 Suivi du plan d'action de 2010

7 Perspective du marché de l'emploi pour les quatre comtés

8 Suivi des secteurs 2010

- 8 Culture agricole et élevage – SCIAN 111-112
- 10 Transport par camion – SCIAN 484
- 11 Télécommunications – SCIAN 517
- 12 Services professionnels, scientifiques et techniques – SCIAN 541
- 13 Services d'hébergement, de restauration et débits de boissons – SCIAN 721 & 722

15 Secteur de l'aide sociale – SCIAN 624

18 Recherches spécifiques

20 Conclusion

21 Plan d'action

24 Annexes

- 24 Document de consultation
- 26 Questions de discussion
- 27 Participants invités

NOTRE VISION

La Commission de planification du marché de la main-d'œuvre des Quatre comtés a pour vision une main-d'œuvre qualifiée avec des occasions d'emploi significatives et une certaine qualité d'emploi au sein d'une économie viable et prospère.

NOTRE MISSION

La Commission de planification du marché de la main-d'œuvre des Quatre comtés veille à la planification et à la promotion des stratégies locales liées au marché de la main-d'œuvre de façon à relever les défis d'une économie changeante.

NOTRE MANDAT

La Commission de planification du marché de la main-d'œuvre des Quatre comtés joue un rôle de leadership dans le développement de stratégies novatrices liées au marché de la main-d'œuvre :

— en offrant des recherches fiables;
— en ciblant les défis propres au marché de la main-d'œuvre;
— en ciblant les occasions en matière de main-d'œuvre;
— en prônant le développement des compétences;
— en sensibilisant la population aux enjeux auxquels fait face la main-d'œuvre.

La Commission s'acquitte de son mandat en travaillant en collaboration avec des entreprises, des organismes de main-d'œuvre et des organisations communautaires à la planification et au démarrage de projets et de programmes répondant aux besoins particuliers des comtés de Bruce, Grey, Huron et Perth en matière de développement de la main-d'œuvre.

INTRODUCTION[1]

La Commission de planification du marché de la main-d'œuvre des Quatre comtés (Commission de planification) poursuit ses activités en tant que société communautaire sans but lucratif. La Commission de planification, créée en 1997, est dirigée par un conseil d'administrateurs bénévoles représentant les milieux des affaires, de la main-d'œuvre, de l'éducation et de la formation, les femmes, les personnes handicapées, les minorités visibles, les Autochtones et les jeunes.

Le territoire desservi par la Commission de planification comprend les comtés de Bruce, Grey, Huron et Perth, qui représente une région géographique principalement rurale. Le recensement 2006 rapportait une population de 291 429 habitants, ce qui représente une augmentation légèrement supérieure à 5 000 personnes par rapport aux chiffres de 2001. La population est répartie assez uniformément sur le territoire de la région, qui fait 14 202 kilomètres carrés. Le comté de Bruce abrite 22 % de la population; celui de Grey, 33 %; Huron, 20 % et Perth, 26 %.

Le principal rôle de la Commission locale est de collaborer aux mesures d'amélioration du marché local de la main-d'œuvre. Dans cette optique :

— nous facilitons les processus de consultation liés à la planification communautaire en matière d'enjeux et de priorités du marché du travail lesquels se soldent par un rapport annuel des tendances, occasions et priorités (TOP);

— nous créons des occasions de projets et d'activités de partenariats qui répondent à des défis plus complexes ou plus pressants en ce qui a trait au marché local de la main-d'œuvre;

— nous organisons et entreprenons des activités pour promouvoir l'importance de l'éducation, de la formation et du développement des compétences auprès des jeunes, des parents, des employeurs, des travailleurs avec et sans emploi et de la population en général.

Le rapport TOP 2011 est un suivi du rapport TOP 2010. Il est axé sur les changements survenus dans les cinq secteurs identifiés lors du processus d'analyse.

En 2010, le processus de consultation était axé sur la vérification directe de la perspective des employeurs aux fins de la validation de la plateforme de planification fondée sur les constats, qui offrait des données liées au marché du travail local, recueillies auprès de Statistique Canada. Nous poursuivrons ce processus pour le suivi 2011, lorsque nous constaterons des changements dans les secteurs.

[1] Le contenu de ce rapport a été préparé par la Commission de planification du marché de la main-d'œuvre des quatre comtés et est tiré d'une variété de sources réputées fiables. Nous ne faisons aucune représentation ni aucune garantie explicite ou implicite quant à son exactitude ni à son intégralité. En fournissant ce contenu, la Commission de planification du marché de la main-d'œuvre des quatre comtés n'assume aucune responsabilité ni aucune conséquence connexe.

PROCESSUS ET SUIVI SUR LES TENDANCES, OCCASIONS ET PRIORITÉS (TOP) 2011

Le suivi TOP 2011 fournit des données sur les cinq secteurs particuliers mis en évidence en 2010 : 1) Culture agricole et élevage; 2) Transport par camion; 3) Télécommunications; 4) Services professionnels, scientifiques et techniques et 5) Services d'hébergement, de restauration et débits de boissons.

Le Réseau sans but lucratif de l'Ontario (Ontario Non-Profit Network) travaille à l'élaboration d'une analyse des besoins en ressources humaines et le processus TOP a permis à la Commission de planification de voir une occasion de collaborer. Grâce à cette collaboration, nous avons pu inclure le secteur de l'aide sociale dans ce rapport. Le secteur des services sociaux a été choisi à partir de rapports anecdotiques présentés lors de réunions des partenaires communautaires. Le secteur a connu récemment une augmentation de la demande liée à ses services. La demande incessante en ce qui a trait à ce type de services rend incontournable la question des critères de compétence et de formation de la main-d'œuvre. La création d'un bassin local de main-d'œuvre qualifiée pour ce secteur assurera la résilience de la collectivité.

Les renseignements émanant de consultation et d'entrevues d'informateurs clés servent à l'élaboration d'un plan communautaire visant la mise en place d'une vision préconisant les changements positifs au sein du marché du travail local. Ce rapport présente les données qui ont servi de base au processus d'entrevues auprès des employeurs, processus ayant permis de cibler les endroits nécessitant davantage d'attention en matière de planification et de développement du marché de l'emploi. Les enjeux et les mesures à prendre ont fait l'objet de discussions avec les employeurs, ce qui débouchera sur l'élaboration d'un plan annuel ou biennal visant à répondre aux défis ciblés en ce qui a trait au marché du travail local.

Ce document sera présenté aux partenaires communautaires et largement distribué à des fins de planification et de développement du marché local du travail.

LES CINQ SECTEURS PARTICULIERS MIS EN ÉVIDENCE EN 2010

1. **Culture agricole et élevage**
2. **Transport par camion**
3. **Télécommunications**
4. **Services professionnels, scientifiques et techniques**
5. **Services d'hébergement, de restauration et débits de boissons**

AUTRE INDUSTRIE POUR 2011

Secteur de l'aide sociale

Consultation en matière d'action communautaire TOP

Ce rapport renferme des données liées au marché du travail de la région relevant de la Commission de planification et des mesures clés pour le développement de la main-d'œuvre ciblées par les informateurs afin de résoudre les défis du marché du travail.

Les informateurs clés pouvaient participer de trois façons. Une table ronde a été organisée à deux endroits au sein de la région de la Commission. Ceux qui ne pouvaient s'y rendre y ont participé par téléphone ou par l'entremise d'un sondage en ligne. Le processus de consultation servait à déterminer la façon dont les fournisseurs de services communautaires peuvent répondre aux besoins ciblés lors des consultations. Voilà l'équilibre important en matière de développement de la main-d'œuvre : répondre aux besoins des employeurs qui ont ciblé des compétences désirées et une main-d'œuvre qui peut être formée en conséquence, puis orientée vers les endroits où se trouvent les emplois correspondants.

Analyse de données préalable à la consultation

Une analyse des données du secteur de l'aide sociale préalable à la consultation à partir des indicateurs du marché de l'emploi a permis de développer un document d'information. Ce document a servi de base de discussion lors de la consultation et des entrevues avec les informateurs clés.

Suivi du plan d'action de 2010

L'une des clés du succès consiste à l'élaboration et à la mise en place d'un plan d'action pour s'attaquer aux enjeux et aux défis ciblés. Il importe également d'évaluer si les initiatives antérieures ont réussi à supprimer ou à atténuer les obstacles au développement d'une main-d'œuvre qualifiée. Voici un suivi des initiatives de 2010-11.

PRIORITÉ ESSENTIELLE Nº 1 : Renforcer les compétences de la main-d'œuvre en région

Stratégies recommandées	Partenaire(s)	Résultats
Mettre en évidence les carrières dans le domaine de la gestion des ressources en eau ciblées par les employeurs du secteur des services professionnels, scientifiques et techniques	Commission de planification, Grey Bruce Réseau de développement durable, Citoyens concernés de Walkerton, Walkerton District SS, Saugeen Valley, Office de protection de la nature, Centre pour la qualité de l'eau	Une journée portant sur les carrières dans le domaine des ressources en eau a été offerte aux écoles secondaires de Walkerton et aux écoles avoisinantes. Ryan Hreljac et l'école élémentaire ont assisté à la présentation. Plus de 250 étudiants étaient présents et 25 entreprises ont participé. On prévoit un suivi de cet événement.
Tenue d'une conférence visant l'enrichissement des compétences des jeunes qui intègrent directement le marché du travail à la sortie du secondaire	Commission de planification, Avon-Maitland DSB, Huron Perth Catholic DSB, Partenaires en emploi, Stratford & District Labour Council, la *Foundation for Education HP*, et Ridgetown College	Une conférence visant à offrir une formation menant à un certificat et à sensibiliser les jeunes intégrant le marché du travail a été présentée au centre REACH dans le comté de Huron. Une centaine de jeunes ont participé à la formation menant à un certificat, p. ex., pesticides, santé et sécurité, espaces confinés, prévention des chutes, programme Smart Serve et service à la clientèle.

PRIORITÉ ESSENTIELLE Nº 2 : Cibler les principales compétences et les principales lacunes de la main-d'œuvre et la croissance en région

Stratégies recommandées	Partenaire(s)	Résultats escomptés
Analyse des écarts de compétences	Commission de planification, Sociétés d'aide au développement des collectivités	L'analyse des écarts de compétences peut représenter une initiative coûteuse. Comme cette analyse a été reconnue comme étant essentielle pour la collectivité, la Commission de planification a résolu de cibler des sources de financement et de déterminer la faisabilité d'une telle analyse en 2011-12 ou dès que le financement sera assuré.
Repérage des emplois accessibles dans la classe créative	Commission de planification, Comté de Huron, Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales de l'Ontario (MAAARO)	Une analyse a permis de cerner la classe créative du comté de Huron. Cette analyse peut constituer une base lors de la planification du développement économique afin d'attirer la main-d'oeuvre appropriée.

PRIORITÉ ESSENTIELLE Nº 3 : Favoriser l'engagement des employeurs envers la formation de la main-d'œuvre en région

Stratégies recommandées	Partenaire(s)	Résultats
Mise en évidence des différences générationnelles en milieu de travail	Commission de planification, Saugeen Economic Development Corp., Ville de Hanover, Chambre de commerce de Hanover, Chambre de commerce de Walkerton, Bruce Power	35 employeurs, entrepreneurs et gestionnaires ont participé à la session d'une demi-journée à Hanover. Ross Lamont, gestionnaire de la région, a présenté un atelier très enrichissant sur les différences générationnelles en milieu de travail. Il a abordé des sujets tels que les règles de l'engagement, ce qui fonctionne et la façon d'intégrer toutes les générations.
Maintien et expansion des entreprises	Chambre de commerce de Markdale et Flesherton, Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales de l'Ontario (MAAARO), Commission de planification, Municipalité de Grey Highlands	Cette analyse encourage les entrepreneurs de Markdale, Flesherton et des régions avoisinantes d'évaluer leurs besoins en main-d'œuvre et en développement d'affaires. Le rôle de la Commission de planification consiste à soutenir les initiatives en développement de la main-d'œuvre qui ont été ciblées. Un rapport émanant de ce projet renferme notamment un plan de mise en œuvre détaillé.

Perspective du marché de l'emploi pour les quatre comtés

En 2006, la population totale de la région desservie par la Commission de planification des Quatre comtés (Bruce, Grey, Huron et Perth) comptait 5 088 personnes de plus qu'en 2001, soit une augmentation de 1,8 %. La croissance démographique de la région était considérablement moins élevée que celle de l'Ontario. Cela porte à croire que la région doit se concentrer sur les travailleurs dont elle dispose, puisque la croissance démographique y est plus lente que celle de l'Ontario, les compétences nécessaires dans la région doivent être trouvées dans la région. En conséquence, cela engendre une augmentation de la demande de maintien de travailleurs plus âgés. Cela implique également que la stratégie pour attirer un bassin de travailleurs doit se faire au niveau des mesures de migration et d'immigration.

La section suivante présente un suivi de chacun des cinq secteurs prioritaires ciblés selon le rapport TOP 2010. Chacun des profils met à jour les caractéristiques du secteur et de la main-d'œuvre du territoire de la Commission. En tant que secteur, les organismes de services d'emplois et de chercheurs d'emploi tentent de s'adapter à une économie changeante. Cette information constituera une base qui favorisera la prise de décisions éclairées lors des prochaines étapes dans les choix de développement de carrière.

Culture agricole et élevage – SCIAN 111-112

La **culture agricole**[2] (SCIAN 111) vise la culture de plantes principalement destinées à l'alimentation et à la production de fibres. L'industrie est constituée d'entreprises comme des fermes, des vergers, des plantations, des serres et des pépinières, dont l'activité principale est la culture agricole, la culture de plantes, de plantes grimpantes, ou d'arbres et de leurs semences.

	2008	2010
Bruce	217	**293**
Grey	174	**167**
Huron	534	**576**
Perth	441	**469**

Entreprises dans le domaine de la culture agricole

2008 : 1 366
2010 : 1 505

L'**élevage**[3] (SCIAN 112) vise l'élevage d'animaux, la production de produits d'origine animale et l'engraissement des animaux. Cette industrie est constituée d'entreprises créées en tenant compte de nombreux facteurs, comme la qualité des pâturages, les exigences en matière de bâtiments spécialisés, le type de matériel, la quantité et le type de main-d'œuvre requis.

	2008	2010
Bruce	1 050	**1 259**
Grey	751	**718**
Huron	1 363	**1 435**
Perth	1 718	**1 629**

Entreprises dans le domaine de l'élevage

2008 : 4 882
2010 : 5 041

[2,3] *Source de la description SCIAN – http://www.ic.gc.ca/eic/site/cis-sic.nsf/fra/h_00004.html*

Nombre d'entreprises[4]

Le nombre d'entreprises dans le domaine de la culture agricole et de l'élevage a augmenté de 6 248 à 6 546 entre 2008 et 2010. La culture agricole domine davantage dans le comté de Huron, qui abrite 576 de ces entreprises. L'élevage domine dans le comté de Perth, qui abrite 1 629 de ces entreprises.

Emploi dans le domaine de la culture agricole et l'élevage

Des chiffres obtenus en juin 2010 à partir des données de Statistique Canada sur la structure des industries canadiennes révèlent que le nombre d'emplois dans le domaine de la culture agricole continue d'augmenter dans la région. La croissance la plus importante a été constatée dans le comté de Bruce, qui a connu une augmentation de 70 %, soit 315 emplois supplémentaires entre 2008 et 2010. Le comté de Huron compte la main-d'œuvre la plus nombreuse, avec 1 045 employés dans le secteur. Les comtés de Grey et Huron ont connu des pertes d'emplois semblables dans le domaine de la culture agricole, soit de (106) et de (146) respectivement. Le nombre d'emplois dans le domaine de l'élevage a également augmenté, soit de 639 emplois supplémentaires entre 2008 et 2010. Le comté de Grey a été le seul à connaître un léger déclin des emplois dans le domaine de l'élevage, soit de (53). Le comté de Perth compte la main-d'œuvre la plus nombreuse, soit 2 568 personnes employées dans le secteur, la même qu'en 2008.

Emplois dans le domaine de la culture agricole

	2008	2010
Bruce	447	**762**
Grey	775	**669**
Huron	1191	**1045**
Perth	615	**702**

Emplois dans le domaine de l'élevage

	2008	2010
Bruce	1400	**1832**
Grey	1073	**1020**
Huron	2032	**2292**
Perth	2568	**2568**

Statistique Canada, Structure des industries canadiennes :			
Emplois dans le domaine de la culture agricole	2008 : 3 028	2010 : **3 178**	Variation absolue 150
Emplois dans le domaine de l'élevage	2008 : 7 073	2010 : **7 712**	Variation absolue 639

Besoins en matière de formation et d'adaptation

Les employeurs ont ciblé la nécessité de former davantage d'étudiants dans le domaine agricole. On suggère notamment, à cette fin, des programmes d'emplois d'été pour étudiants et d'échanges agricoles. De plus, on a également fait ressortir la nécessité de formations en réparation de petits moteurs et en entretien mécanique, de même que dans les domaines où la technologie agricole évolue. Une autre compétence clé ciblée vise l'acquisition de connaissances pratiques en matière de sensibilisation à la sécurité et de prudence dans la manipulation du bétail. Il importe que les jeunes qui intègrent le secteur aient une certaine formation et certaines connaissances fondamentales préalables.

[4] *Statistique Canada, Structure des industries canadiennes*

Transport par camion – SCIAN 484

Le **transport par camion** (SCIAN 484) vise le transport de marchandises par camion. Ces établissements peuvent transporter des marchandises diverses ou des marchandises spéciales. Les marchandises spéciales sont celles qui, en raison de leur taille, de leur poids, de leur forme ou d'autres caractéristiques, doivent être transportées à l'aide d'équipement spécialisé. Les établissements peuvent exercer leurs activités localement ou sur de longues distances.

	2008	2010
Bruce	165	**192**
Grey	225	**204**
Huron	218	**196**
Perth	215	**179**

Entreprises dans le transport par camion

2008 : 823
2010 : 771

Profil de cette industrie dans les quatre comtés

Nombre d'entreprises

Le nombre d'entreprises de transport par camion a légèrement diminué entre 2008 et 2010, passant de 823 à 771. Le secteur est plus dominant dans le comté de Grey, où on y compte 204 entreprises.

Emploi dans le secteur du transport par camion

Les chiffres obtenus en juin 2010 à partir des données de Statistique Canada sur la structure des industries canadiennes révèlent toujours une diminution pour la région. Le comté de Bruce a connu une augmentation d'emplois, allant contre les tendances des trois autres comtés qui ont connu des pertes d'emplois. Le comté de Perth compte la main-d'œuvre la plus nombreuse dans cette industrie, avec 768 employés.

	2008	2010
Bruce	371	**417**
Grey	502	**481**
Huron	554	**506**
Perth	872	**768**

Statistique Canada, Structure des industries canadiennes :

Emploi dans le secteur du transport par camion
2008 : 2 299 2010 : **2 172** **Variation absolue** (127)

Besoins ciblés en matière de formation et d'adaptation en 2010

Parmi les besoins en matière de formation et de perfectionnement ciblés par les employeurs, citons les exigences liées à la réglementation de la sécurité, de même que les nouvelles technologies émergentes et les nouveaux outils de communications. Au nombre de ceux-ci figurent les compétences dans les domaines de la mécanique, des systèmes de localisation GPS, de l'Internet et des communications sans fil. L'industrie a pour pratique d'organiser régulièrement des formations en milieu de travail.

Télécommunications – SCIAN 517

Les **télécommunications**[5] (SCIAN 517) visent à fournir des services de télécommunications ou des services vidéo de divertissement par voie de réseaux appartenant à l'entreprise ou loués par celle-ci, en vue de leur revente ou de connexions Internet à haute vitesse fournies par le client. Les établissements de cet ordre se regroupent par catégories selon la nature des services qu'ils offrent (fixes ou mobiles), le type de réseau par lequel ils acheminent leurs services (par fil ou sans fil) et leur modèle d'exploitation (propriétaires d'installations ou revente).

	2008	2010
Bruce	8	**11**
Grey	14	**7**
Huron	4	**6**
Perth	10	**8**

Entreprises de télécommunications

2008 : 36
2010 : 32

Profil de cette industrie dans les quatre comtés

Nombre d'entreprises[6]

Le nombre d'entreprises de télécommunications a légèrement baissé entre 2008 et 2010, passant de 36 à 32. Le secteur est largement représenté dans le comté de Bruce, qui abrite 11 entreprises. Ces entreprises appartiennent principalement à la catégorie des petites entreprises, qui comptent de 1 à 9 employés.

Emplois dans les télécommunications

Les chiffres obtenus à partir des données de Statistique Canada sur la structure des industries canadiennes de juin 2010 révèlent une augmentation du nombre d'emplois dans le domaine des télécommunications pour la région. La hausse la plus importante a été constatée dans le comté de Huron, qui compte 37 emplois de plus. Cependant, le comté de Perth compte la main-d'œuvre la plus nombreuse dans cette industrie, soit 107 employés.

	2008	2010
Bruce	63	**82**
Grey	43	**53**
Huron	45	**82**
Perth	85	**107**

Statistique Canada, Structure des industries canadiennes :

Emplois dans les Télécommunications
2008 : 236 2010 : **324** Variation absolue 88

Besoins ciblés en matière de formation et d'adaptation en 2010

Il faut rendre accessible à court terme, dans la région, de la formation continue dans le domaine, formation qui devrait s'amorcer dès le secondaire. La coordination et l'enrichissement des programmes coopératifs, des occasions de jumelage et de mentorat constitueraient des solutions précieuses dans cette industrie pour les comtés de Bruce, Grey, Huron et Perth.

[5] *Source de la description SCIAN – http://www.ic.gc.ca/eic/site/cis-sic.nsf/fra/h_00004.html* [6] *Statistique Canada, Structure des industries canadienne*

Services professionnels, scientifiques et techniques – SCIAN 541

Les **services professionnels, scientifiques et techniques**[7] (SCIAN 541) visent les activités reposant sur le capital humain à titre de principal facteur de production. Ces établissements offrent les connaissances et les compétences de leurs employés, souvent dans le cadre d'affectations. Les différentes catégories relevant de cette industrie se définissent selon l'expertise et la formation du fournisseur de services. On y retrouve les services juridiques, les services de comptabilité, d'architecture et de génie.

	2008	2010
Bruce	457	**525**
Grey	556	**525**
Huron	295	**281**
Perth	376	**391**

Entreprises de services professionnels, scientifiques et techniques

2008 : 1 684
2010 : 1 722

Profil de cette industrie dans les quatre comtés

Nombre d'entreprises[8]

Le nombre d'entreprises de services professionnels, scientifiques et techniques a légèrement augmenté de 2008 à 2010, passant de 1684 à 1722. Cette industrie est répartie de façon diverse dans la région des quatre comtés. La concentration la plus élevée d'entreprises de ce domaine est répartie également dans les comtés de Bruce et de Grey, qui abritent 525. Ces entreprises appartiennent principalement à la catégorie des petites entreprises, qui comptent de 1 à 9 employés.

Emplois dans les services professionnels, scientifiques et techniques

Les chiffres obtenus à partir des données de Statistique Canada sur la structure des industries canadiennes de juin 2010 révèlent une augmentation du nombre d'emplois dans le domaine des services professionnels, scientifiques et techniques pour la région, avec 507 emplois de plus. La hausse la plus marquée a été constatée dans le comté de Perth, qui compte 230 emplois de plus. Le comté de Perth compte également la main-d'œuvre la plus nombreuse dans cette industrie, soit 1 276 employés.

	2008	2010
Bruce	1037	**1172**
Grey	1158	**1222**
Huron	671	**749**
Perth	1046	**1276**

Statistique Canada, Structure des industries canadiennes :

Emplois dans les Services professionnels, scientifiques et techniques

2008 : 3 912 2010 : **4 419** Variation absolue 507

[7] *Source de la description SCIAN – http://www.ic.gc.ca/eic/site/cis-sic.nsf/fra/h_00004.html* [8] *Statistique Canada, Structure des industries canadiennes*

Besoins ciblés en matière de formation et d'adaptation en 2010

Les employeurs sont d'avis que l'adoption d'une stratégie efficace et créative en matière de relève s'impose pour que l'on puisse s'approprier et conserver les connaissances et l'expertise des gens qui prendront leur retraite d'ici cinq ans. Il importe également de créer un milieu de travail homogène pour les différentes générations, afin que la relève puisse se prendre harmonieusement. Il faudra une relève plus scolarisée, puisqu'il y aura des postes dans le domaine dans un proche avenir. Cependant, l'accès au secteur nécessite une formation postsecondaire. Il est fondamental d'intéresser les jeunes au domaine de façon plus hâtive pour assurer une relève.

Services d'hébergement, de restauration et débits de boissons – SCIAN 721 & 722

Les **services d'hébergement** [9] (SCIAN 721) visent à offrir l'hébergement de courte durée à des voyageurs, à des vacanciers et à d'autres personnes. Outre l'hébergement, les établissements peuvent offrir une gamme d'autres services. Par exemple, bon nombre d'établissements exploitent des restaurants, alors que d'autres disposent d'installations de loisirs. Les établissements d'hébergement sont classés dans ce sous-secteur même lorsque la prestation de services complémentaires génère des recettes plus importantes.

	2008	2010
Bruce	115	**120**
Grey	60	**55**
Huron	59	**44**
Perth	67	**64**

Entreprises de services d'hébergement

2008 : 301
2010 : 283

Les **services de restauration et les débits de boissons** [10] (SCIAN 722) visent à préparer des repas, des collations et des boissons que commandent les clients à des fins de consommation immédiate, sur place ou à l'extérieur de l'établissement. Ce sous-secteur ne comprend pas les activités de restauration menées dans divers établissements, comme les hôtels, les associations de citoyens, les associations sociales, les parcs d'attractions, les parcs à vocation récréative et les salles de spectacles. Toutefois, les locaux loués à des fins de restauration dans des établissements comme les hôtels, les centres commerciaux, les aéroports et les grands magasins en font partie. Les groupes faisant partie de ce sous-secteur sont définis selon le niveau et le type de services offerts.

	2008	2010
Bruce	167	**198**
Grey	194	**182**
Huron	156	**122**
Perth	184	**173**

Entreprises de services de restauration et les débits de boissons

2008 : 701
2010 : 675

[9, 10] *Source de la description SCIAN – http://www.ic.gc.ca/eic/site/cis-sic.nsf/fra/h_00004.html*

Profil de cette industrie dans les quatre comtés

Nombre d'entreprises[11]

Le nombre de services d'hébergement, de services de restauration et de débits de boissons a subi une diminution générale de 2008 à 2010, passant de 1 002 à 958. Ces secteurs sont répartis également dans la région des quatre comtés. La plus importante concentration de services d'hébergements est située dans le comté de Bruce, qui abrite 120 entreprises. La plus importante concentration de services de restauration et de débits de boissons se retrouve également dans le comté de Bruce, qui abrite 198 entreprises du genre. Les entreprises appartenant à la catégorie des petites entreprises, qui comptent de 1 à 9 employés, représentent la majorité des entreprises dans les quatre comtés.

Emplois dans les services d'hébergement, de services de restauration et de débits de boissons

Les chiffres obtenus à partir des données de Statistique Canada sur la structure des industries canadiennes de juin 2010 révèlent des pertes d'emplois. La baisse d'emplois la plus marquée dans les services d'hébergement a été constatée dans le comté de Huron, qui compte 158 emplois de moins. Le comté de Bruce compte la main-d'œuvre la plus nombreuse dans cette industrie, soit 734 employés. Le comté de Bruce est également le seul comté à avoir connu une hausse du nombre d'emplois (4%) durant cette période. La baisse la plus marquée d'emplois dans le domaine des services de restauration et des débits de boissons a été constatée dans le comté de Huron, qui compte 322 emplois de moins. Le comté de Perth compte la main-d'œuvre la plus nombreuse, soit 2 552 employés.

Emplois dans les services d'hébergement

	2008	2010
Bruce	793	**734**
Grey	305	**204**
Huron	451	**293**
Perth	348	**266**

Emplois dans les services alimentaires et les débits de boissons

	2008	2010
Bruce	2 037	**2 122**
Grey	2 649	**2 540**
Huron	1 835	**1 513**
Perth	2 606	**2 552**

Statistique Canada, Structure des industries canadiennes:

Emplois dans les services d'hébergement

2008 : 1 897 2010 : **1 497** Variable absolue (400)

Emplois dans les services alimentaires et les débits de boissons

2008 : 9 127 2010 : **8 727** Variable absolue (400)

[11] *Statistique Canada, Structure des industries canadiennes*

Occasions et risques en matière d'emploi et de travail

Même si les employeurs préféraient embaucher des gens de la région, on recourt souvent à des employés provenant de l'extérieur, en raison des compétences générales exigées. On constate des besoins d'enrichissement des compétences en matière de service à la clientèle, de mathématiques, de communications, de comportement dans l'industrie des services professionnels, de style de présentation, de tenue vestimentaire, de courtoisie et d'étiquette.

Les entreprises du domaine étaient souvent des entreprises à caractère familial, ce qui a engendré un retard en matière d'embauche dans l'industrie. Les employeurs ont également souligné que les changements dans la réglementation et dans les échelles salariales faisaient obstacle à l'augmentation de l'embauche.

Ces secteurs ont accusé des pertes importantes depuis les discussions sur le rapport 2010 avec les entreprises de la région afin de comprendre le changement. Cette baisse s'explique principalement par deux raisons, soit le ralentissement économique, freinant le développement des entreprises, et à des degrés moindre, la situation des travailleurs saisonniers. Aucune suggestion n'a été faite pour améliorer la situation puisqu'il semble s'agir d'un cycle économique normal. La plupart des employés ont souligné qu'ils préféraient la formation à l'interne. Cependant, les certifications en Smart Serve, en salubrité des aliments et en RCR des employés éventuels, pour ne nommer que celles-là, sont très valorisées.

Besoins en matière de formation et d'adaptation

Une formation efficace et continue dans le domaine de l'excellence en matière de service à la clientèle et du professionnalisme et matière de normes industrielles s'impose pour la poursuite du succès dans cette industrie au sein de la région des quatre comtés. Il faudra une relève plus scolarisée, puisqu'il y a continuellement création de postes, principalement durant la saison touristique. La région a notamment réussi à créer une saison touristique intermédiaire, qui pourrait également engendrer une croissance des activités durant la basse saison.

Secteur de l'aide sociale – SCIAN 624

L'**aide sociale** [12] (SCIAN 624) vise à fournir divers services d'assistance liés directement à leurs clients. Ces services ne comprennent pas les services à domicile ou d'hébergement, sauf sur une base de courte durée.

	2008	2010
Bruce	21	**25**
Grey	48	**49**
Huron	25	**24**
Perth	28	**27**

Entreprises de services d'aide sociale

2008 : 122
2010 : 125

[12] *Source de la description SCIAN – http://www.ic.gc.ca/eic/site/cis-sic.nsf/fra/h_00004.html*

Profil de cette industrie dans les quatre comtés

Nombre d'entreprises[13]

Le nombre d'entreprises dans le secteur de l'aide sociale a légèrement augmenté entre 2008 et 2010, passant de 122 à 125. Le secteur se répartit principalement dans le comté de Grey, qui abrite 49 entreprises. Ces entreprises appartiennent principalement à la catégorie des petites entreprises, qui comptent de 1 à 9 employés.

Emplois dans le secteur de l'aide sociale

Les chiffres obtenus à partir des données de Statistique Canada sur la structure des industries canadiennes de juin 2010 révèlent une augmentation pour la région. La hausse la plus importante a été constatée dans le comté de Grey, qui compte 86 emplois de plus. Le comté de Grey compte également la main-d'œuvre la plus nombreuse, soit 633 employés.

	2008	2010
Bruce	303	**295**
Grey	547	**633**
Huron	243	**258**
Perth	306	**307**

Statistique Canada, Structure des industries canadiennes :

Emplois dans le secteur de l'aide sociale

2008 : 1 399 2010 : **1 493** Absolute Change 94

Profil de ce secteur

L'aide sociale est d'une importance capitale pour le bien-être des collectivités telles que Bruce, Grey, Huron et Perth. Elle joue deux rôles principaux auprès de la collectivité. Elle permet d'abord d'aider les gens dans le besoin à retrouver la route vers le succès, de même que de créer des occasions d'emploi. Ce secteur consiste à offrir des services aux particuliers et aux familles, des services communautaires d'alimentation et d'hébergement, des services d'urgence et d'autres secours, des services de réadaptation professionnelle et des services de garderie.

Plus récemment, ce secteur a enregistré une demande plus élevée pour ses services. Le nombre de dossiers aux services sociaux était de 6 860 en 2008 et a augmenté de 36 %, atteignant 9 356 en 2010. Nous voulons veiller au déploiement d'une main-d'œuvre qualifiée pour répondre à cette demande croissante. L'élaboration d'un plan de relève solide est essentielle à la vitalité de la collectivité.

[13] *Statistique Canada, Structure des industries canadiennes*

TABLEAU 1 : LES 10 PRINCIPALES PROFESSIONS DANS CE SECTEUR PAR LIEU DE TRAVAIL

Secteur de l'aide sociale – Comtés de Bruce, Grey, Huron et Perth

PROFESSIONS		TOTAL D'EMPLOYÉS
Nombre total pour l'ensemble des professions		**2 515**
4214	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	1 010
4212	Travailleurs des services communautaires et sociaux	310
4152	Travailleurs sociaux	260
6471	Aides familiaux, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	165
6474	Gardiens d'enfants, gouvernants et aides aux parents	110
4153	Thérapeutes conjugaux, thérapeutes familiaux et personnel assimilé	65
1411	Commis de bureau généraux	60
3413	Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires	35
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	30
1431	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	30

Source : Statistique Canada, Recensement de 2006

Risques et occasions en matière d'emploi et de travail

Les demandes élevées en milieu de travail entraînent un niveau de stress plus grand. Le processus de consultation a permis de constater les pressions exercées par la mise en place de nouveaux systèmes, les critères de compétences et des attentes plus élevées en ce qui a trait à la retraite dans le secteur. La formation nécessaire des individus qui reçoivent une promotion ou plus de responsabilités dans l'entreprise n'est pas toujours disponible.

Les changements continuels du marché de l'emploi créent un écart entre les compétences actuelles des employés et les exigences liées aux compétences de base ou des nouvelles technologies. La plupart des organismes offrent de la formation à l'interne. Le manque de formation locale pour améliorer les compétences représente un danger imminent, particulièrement chez les travailleurs des services de développement, les travailleurs des services alimentaires et les infirmiers autorisés, ce qui pourrait engendrer des retards sérieux pour assurer un service de qualité dans le secteur.

Les foires de l'emploi offrent des occasions de mettre en évidence les carrières dans le secteur en rejoignant une grande diversité de personnes. Les étudiants du niveau secondaire, les jeunes du niveau collégial et les travailleurs d'âge mature cherchant une deuxième carrière ont tous été ciblés comme main-d'oeuvre future.

Besoins en matière de formation et d'adaptation

Il semble évident que les besoins en matière formation de gestionnaires sont les plus urgents. La formation nécessaire comprendrait l'accès local aux ressources humaines, la gestion de projet, la gestion immobilière et une formation de base en Technologie de l'information. Une des solutions présentées pour créer les conditions nécessaires à la formation locale consiste à la mise en place d'un forum de gestionnaires sans but lucratif qui se rencontrerait environ quatre fois par année pour discuter des besoins et des offres en formation.

RECHERCHES SPÉCIFIQUES

Le Conseil d'intervenants en soins de santé des comtés de Huron et de Perth a décidé d'adopter une approche visant à analyser les défis auxquels ils font face en matière de besoins en personnel, pour le présent et pour l'avenir. Ils ont entrepris une étude portant sur les besoins actuels en ressources humaines locales et la possibilité de répondre à ces besoins.

L'étude visera les changements législatifs liés au milieu hospitalier, les équipes de médecine familiale et les centres de soins de longue durée. Un plan de formation visant à répondre aux besoins actuels et anticipés de la région sera élaboré. Le financement a été reçu et cette étude est en cours. La présentation du rapport est prévue pour juillet 2011 et permettra de cibler les initiatives et les démarches à prendre dans ce secteur.

La Chambre de commerce de Markdale a joué le rôle principal dans une étude transversale sur le maintien et le déploiement des entreprises pour la Municipalité de Grey Highlands. Trois secteurs ont été ciblés comme actions immédiates à long terme : le développement commercial, la formation et le développement et les enjeux municipaux.

La Commission de planification a été invitée à endosser le secteur de la formation et du développement. Des consultations avec le groupe de travail et la communauté ont permis d'identifier les besoins en matière de perfectionnement. Les centres d'intérêt portaient sur la gestion d'affaires, le recrutement, la délégation, la gestion du temps et la communication. Les objectifs à moyen terme ont déterminé le besoin d'offrir de la formation plus locale c'est-à-dire au minimum, d'une durée de huit (8) semaines. De plus, les employeurs ont reconnu la nécessité de s'engager davantage au niveau des écoles secondaires pour les informer sur les besoins futurs en main-d'œuvre.

En février 2011, le comté de Perth a reçu le prix d'excellence en médias sociaux Conseil du développement économique de l'Ontario pour leur stratégie de recrutement de la main-d'oeuvre en ligne, *le comté de Perth – Perth County JOBS Group – Facebook*. La stratégie de développement économique des comtés de Perth, St. Marys et la Stratford met en évidence de nombreuses initiatives en développement de la main-d'oeuvre qui seront entreprises dans les cinq prochaines années. Ces initiatives comprennent l'élaboration d'un programme servant à offrir des services d'établissement aux immigrants et de la formation locale avancée, comme le groupe de formation technique et la formation en arts culinaires et en théâtre. Des efforts continus seront investis pour identifier les besoins en matière de

formation et d'amélioration des compétences dans le secteur de tourisme. De plus, ils aimeraient promouvoir l'utilisation de médias numériques pour développer le tourisme dans le comté et les villes. Des programmes servant à développer l'intérêt pour la production, la transformation et la mise en marché des aliments et en coopération avec les écoles secondaires ont également été mis en valeur en tant que activités futures.

En 2010, le projet de stratégie des emplois « verts » a été financé par le bureau régional de la Formation, des Collèges et des Universités. Cette étude devait identifier la force de l'économie « verte » dans les comptés de Bruce, Grey, Huron, Perth, Middlesex et Wellington. Plusieurs stratégies ont été soulignées dans le rapport sur le développement futur tel que l'élaboration d'une stratégie de mise en oeuvre de trois secteurs : Emplois/Économie verte, communautés vertes et adaptation liée aux changements climatiques. L'élaboration d'un profil d'emplois verts et d'un plan de mise en œuvre sera complétée en 2011. On prévoit que le plan sera adopté par les organismes de la région pour endosser chaque secteur.

Blue Mountains a élaboré un plan de développement durable pour la municipalité. Le plan comprend plusieurs objectifs de développement de la main-d'oeuvre tel que : [14]créer des occasions d'emploi pour les jeunes; encourager les jeunes à demeurer ou revenir dans la collectivité; et encourager l'éducation, la commercialisation et la promotion de l'industrie agricole locale et le mode de vie. Certaines stratégies ciblées incluent : la formation des jeunes en agriculture, les formations coopératives, le programme de mentorat/apprentissage avancé parmi différents types d'entreprises, renforcer la sensibilisation des élèves de 7e et de 8e année et encourager les entreprises et les agences locales à créer des occasions d'emploi et de formation pour nos jeunes (par exemple, par l'entremise de formation coopérative, de stages, d'apprentissages et de carrières dans le domaine de la restauration).

Le plan de développement durable du comté de Huron renferme une vision communautaire solide afin [15]d'assurer le développement de la main-d'œuvre, la formation, les occasions d'emploi du marché local et le développement de l'esprit entrepreneurial chez les jeunes. On prévoit offrir des cours individualisés par l'entremise du Lake Huron Learning Collaborative et examiner également la possibilité d'offrir du téléapprentissage et de la formation en ligne en région. Un autre objectif consiste à promouvoir les occasions d'emploi locales pour les jeunes afin de freiner l'exode des jeunes vers d'autres régions.

[14] *Source: dérivée de The Blue Mountain Sustainable Path, 2010* [15] *Source : Take Action for Sustainable Huron*

CONCLUSION

Alors que nous poursuivons nos discussions sur les démarches nécessaires pour assurer le développement d'une main-d'œuvre solide et dynamique avec nos partenaires communautaires, la collaboration se révèle l'approche la plus efficace. Le comté de Perth semble désireux de travailler en partenariat avec la Commission de planification afin d'élaborer des stratégies de développement de main-d'œuvre ciblées. Le comté de Huron maintient un partenariat solide avec la Commission de planification. La Commission de planification a été invitée à participer à une séance de remue-méninges avec le Lake Huron Learning Collaborative dans le cadre de l'élaboration d'orientations stratégiques pour desservir les comtés de Bruce et Huron.

Le développement de la main-d'œuvre demeure un sujet à débattre, particulièrement lorsque l'économie en changement fait pression sur les compétences des travailleurs actuels et que l'écart s'élargit. Des solutions rapides doivent être mises de l'avant localement pour éviter que l'écart s'élargisse au point de rendre le problème insoluble.

PLAN D'ACTION

Une des clés de la réussite consiste à l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action visant à résoudre les enjeux et les défis repérés au moyen d'éléments factuels et validés par les intervenants importants. Voici le plan d'action de la région des comtés de Bruce, Grey, Huron et Perth qui répondra aux besoins des employeurs dans un climat économique changeant.

Ce plan d'action nécessite une approche collaborative visant à concevoir des stratégies qui permettront de constituer une main-d'œuvre locale de qualité. Ces stratégies répondront également à la demande des entreprises locales, qui active la croissance économique et stimule la prospérité.

PRIORITÉ ESSENTIELLE Nº 1 : Renforcer les compétences de la main-d'œuvre en région

Stratégies recommandées	Principal partenaire	Échéancier	Résultats escomptés
Mettre en évidence les possibilités de carrière dans le secteur de l'aide sociale	Commission de planification, Passport pour la prospérité, Associations pour l'intégration communautaire, Ontario au travail, Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario, Fondation pour l'éducation HP	2011-2012	Tenue de deux salons des carrières dans le secteur de l'aide sociale avec une école secondaire de la région
Salon des carrières pour la 7e à la 12e année dans le comté de Northern Grey	Commission de planification, Passport pour la prospérité, ville de Blue Mountains, Commission scolaire	2011-2012	Établir un partenariat avec la ville de Blue Mountains pour présenter un plan stratégique visant à développer des liens avec les écoles élémentaires et secondaires
Salon des carrières dans le secteur des médias numériques	Commission de planification, Fondation pour l'éducation HP, commissions scolaires, le groupe de formation technique, Université de Waterloo, comté de Perth	2011-2013	Tenue d'un salon des carrières pour mettre en évidence les occasions de carrières dans le secteur des médias numériques auprès des étudiants et des personnes avec et sans emploi.
Forum des gestionnaires du secteur bénévole	Commission de planification, associations pour l'intégration communautaire, services sociaux de comté, réseau d'apprentissage QUILL	2011-2013	Tenue d'un forum pour discuter, élaborer et offrir un programme de formation en région.

PRIORITÉ ESSENTIELLE Nº 2 : Cibler les principales compétences et les principales lacunes de la main-d'œuvre et la croissance en région

Stratégies recommandées	Principal partenaire	Échéancier	Résultats escomptés
Analyse des écarts de compétences	Commission de planification, Société de développement économique de Saugeen, Société d'aide au développement des collectivités de Bruce, Commissions scolaires, municipalité (s)	2010-2012	Utiliser les données de recherche de faisabilité et de financement pour présenter une demande de financement et effectuer une étude une fois le financement garanti.
Étude sur les ressources humaines en santé	Commission de planification, Conseil des fournisseurs de soins de santé de Huron et de Perth, Société de développement économique de Huron	2011-2012	Réaliser une étude détaillée mettant en évidence les besoins en ressources humaines du secteur des soins de santé pour les cinq prochaines années. Cette étude comprendra une stratégie visant à supprimer les écarts.
Profils des professions vertes	Commission de planification, Commission de planification de la main-d'œuvre pour Waterloo, Commission de planification et de développement de la main-d'œuvre pour les comtés d'Elgin, de Middlesex et d'Oxford, stratégie pour les emplois verts, Société de développement économique pour Huron	2011-2012	Remplir un profil des professions pour les emplois existants dans les sept comtés y compris les exigences en matière de compétences et de formation, le milieu de travail et les attentes.
Exigences liées au changement des compétences dans le secteur du tourisme	Comté de Perth, Commission de planification, le groupe de formation technique	2011-2012	Établir un partenariat avec la Société de développement économique du comté de Perth pour identifier les exigences liées aux compétences dans le secteur du tourisme afin d'améliorer les options de formation en région

PRIORITÉ ESSENTIELLE Nº 3 : Favoriser l'engagement des employeurs envers la formation de la main-d'œuvre en région

Stratégies recommandées	Principal partenaire	Échéancier	Résultats escomptés
Travailler auprès des éducateurs locaux afin d'élaborer des programmes de formation en région	Municipalité de Grey Highlands, Commission de planification, Collège Georgian	2011-2013	Former un comité ayant pour but d'évaluer les besoins d'un programme de formation de huit semaines pour les propriétaires/ gestionnaires de petites entreprises.
Discussions sur l'orientation professionnelle au secondaire en région	Commission de planification, Passport pour la prospérité, Chambres de commerce, Municipalité de Grey Highlands	2011-2012	Travailler auprès des écoles secondaires en région pour élaborer un calendrier de discussions sur l'orientation professionnelle pour l'année scolaire.
Séries d'ateliers destinés aux employeurs	Commission de planification, Passport pour la prospérité, Chambres de commerce, Sociétés d'aide au développement des collectivités	2011-2012	Élaborer des séries d'ateliers visant à mettre en évidence les questions importantes pour les employeurs sur une période de 12 mois.

ANNEXES

Document de consultation

Secteur de l'aide sociale (SCIAN 624) – (Région de Bruce, Grey, Huron et Perth)

Le secteur de l'aide sociale est d'une importance capitale pour le bien-être des collectivités telles que Bruce, Grey, Huron et Perth. L'aide sociale joue deux rôles cruciaux dans la communauté. Premièrement, elle permet d'aider les gens dans le besoin à retrouver la route vers le succès et deuxièmement, elle permet de créer des occasions d'emploi. Ce secteur consiste à dispenser des services individuels et familiaux, des services communautaires d'alimentation et d'hébergement et des services d'urgence et autres secours, des services de réadaptation professionnels et services de garderie.

Ce secteur a enregistré une demande plus élevée pour ses services plus récemment. Le nombre de dossiers aux services sociaux était de 6 860 en 2008 et a augmenté de 36%, soit à 9 356 en 2010. Nous voulons assurer une main-d'œuvre qualifiée pour répondre à cette demande croissante. L'élaboration d'un plan de relève solide est essentielle à la vitalité de la collectivité.

TABLEAU 1 : LES 10 PRINCIPALES PROFESSIONS DANS CE SECTEUR PAR LIEU DE TRAVAIL

Secteur de l'aide sociale – Comtés de Bruce, Grey, Huron et Perth

PROFESSIONS		TOTAL D'EMPLOYÉS
Nombre total pour l'ensemble des professions		**2 515**
4214	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	1 010
4212	Travailleurs des services communautaires et sociaux	310
4152	Travailleurs sociaux	260
6471	Aides familiaux, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	165
6474	Gardiens d'enfants, gouvernants et aides aux parents	110
4153	Thérapeutes conjugaux, thérapeutes familiaux et personnel assimilé	65
1411	Commis de bureau généraux	60
3413	Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires	35
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	30
1431	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	30

Source : Statistique Canada, Recensement de 2006

Tableau 2 : Changement du nombre d'emplois des petites et moyennes entreprises (PME) Décembre 2008-Juin 2010 (une PME désigne une entreprise de 1-99 employés)

AIDE SOCIALE	2008	2010	Changement	% Changement
Bruce	303	295	-8	-2.56
Grey	547	633	86	15.77
Huron	243	258	15	6.14
Perth	306	307	1	0.36

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

Tableau 3 : Changement du nombre d'employeurs – Décembre 2008-Juin 2010

AIDE SOCIALE	2008	2010	Changement	% Changement
Bruce	21	25	4	19.05
Grey	48	49	1	2.08
Huron	25	24	-1	-4.00
Perth	28	27	-1	-3.57

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

Tableau 4 : Nombre d'employeurs par nombre d'employés – Juin 2010

	NOMBRE D'EMPLOYÉS						
AIDE SOCIALE	0	1 - 4	5 - 9	10 - 19	20 - 49	50 - 99	Total d'employeurs
Bruce	2	7	7	5	3	1	**25**
Grey	5	15	8	10	2	5	**45**
Huron	4	7	7	0	4	1	**23**
Perth	2	8	8	3	4	1	**26**

Source : Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

Questions de discussion

Tendances, Occasions et Priorités (TOP)
Questions de discussions 2011

Industrie :

1. Quels sont vos besoins et vos défis les plus urgents en matière de main-d'œuvre dans votre industrie?

Entreprise :

1. Quelles compétences spécifiques ou professions avez-vous de la difficulté à recruter ou à retenir?

2. De quelle façon recrutez-vous les professions les plus demandées?

3. Les nouveaux membres du personnel possèdent-ils toutes les compétences, la scolarité et l'expérience nécessaires?

Futur :

1. Prévoyez-vous des changements en matière de compétences dans le futur? Si oui, quels seront ces changements?

2. Quelles sont les deux principales mesures locales que vous suggéreriez pour relever les défis ou pour répondre aux demandes futures?

Participants invités

Intégration communautaire Kincardine et District

Centraide Perth-Huron

Centre d'accès aux soins communautaires du sud-ouest

Fondation communautaire des comtés de Stratford et Perth

Les Grands Frères Grandes Sœurs de Hanover et District

Société de développement commercial Huron – Healthkick

Les Grands Frères Grandes Sœurs North Huron

Ontario au travail – comté de Huron

Les Grands Frères Grandes Sœurs Kincardine

Intégration communautaire Meaford

Les Grands Frères Grandes Soeurs Stratford

Services sociaux – comté de Bruce

Les Grands Frères Grandes Soeurs Listowel et District

Conseil en crédit de Grey et Bruce

Les Grands Frères Grandes Sœurs Owen Sound

La petite enfance de l'Ontario de Bruce, Grey et Perth

Intégration communautaire de la Péninsule de Bruce

Partenaires en emploi

Intégration communautaire Walkerton et District

L'Armée du Salut – Golden Agers

Services à l'enfance et à la famille – Keystone

Intégration communautaire Owen Sound

La Maison des femmes

Services de soutien – Grey Sud-Est

HARC Inc.

Le groupe Formation technique

Réseau d'apprentissage QUILL

Orientations emploi, Owen Sound

Épilepsie – Huron Perth Bruce

INCA Bruce/Dufferin/Grey

Centraide – Bruce et Grey

Centre d'emploi et d'apprentissage

Centre d'accès aux soins communautaires

Fondations Huron

Intégration communautaire Stratford et région

Ontario au travail – Perth

Services sociaux – comté de Grey

Société de santé communautaire – Grey Bruce

YMCA Goderich Huron

Conseil d'alphabétisation de la jeunesse – Grey Bruce

YMCA Owen Sound

Services à la famille Perth-Huron-Clinton

Services aux victimes Bruce, Grey et Owen Sound

Four County
Labour Market Planning Board
Serving Bruce Grey Huron Perth

Commission de planification du marché de la main-d'œuvre des quatre comtés
111 rue Jackson, Suite 1, Boîte 1078
Walkerton, Ontario, N0G 2V0
Sans Frais: 1-888-774-1468
T (519) 881-2725
Téléc (519) 881-3661
executivedirector@planningboard.ca
www.planningboard.ca

La Commission de planification du marché de la main-d'œuvre des quatre comtés est parrainée par le gouvernement de l'Ontario

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

COMMISSION DE PLANIFICATION DU MARCHÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE DES QUATRE COMTÉS
111 rue Jackson, Suite 1, Boîte 1078, Walkerton, Ontario, N0G 2V0
Sans frais: 1-888-774-1468 T (519) 881-2725 Téléc (519) 881-3661
executivedirector@planningboard.ca

www.planningboard.ca

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

EMPLOI ONTARIO
Le réseau ontarien de l'emploi et de la formation