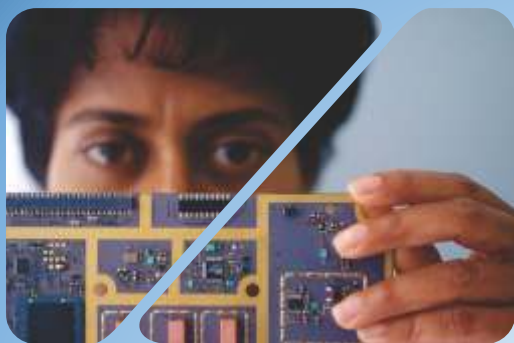


LE RAPPORT SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI LOCAL 2013



Commission de planification et
de développement de la main
d'oeuvre pour les comtés d'Elgin,
de Middlesex et d'Oxford

LA RÉGION ÉCONOMIQUE D'ELGIN, DE MIDDLESEX ET D'OXFORD

REMERCIEMENTS

La Commission de planification et de développement de la main-d'œuvre pour les comtés d'Elgin, de Middlesex et d'Oxford, incorporée en 1997, est l'une des vingt-cinq commissions locales des zones de l'Ontario sous contrat avec le Ministère de la Formation, des collèges et Universités de l'Ontario pour faciliter la planification et le développement de la main d'œuvre au niveau local.

La Commission de la planification et de développement de la main d'œuvre pour les comtés d'Elgin, de Middlesex et d'Oxford cherche continuellement à améliorer le processus de planification du marché du travail dans notre communauté en rassemblant des renseignements sur le marché de l'emploi, en identifiant les besoins et tendances de formation, en faisant la promotion de la formation continue, et en concevant des partenariats communautaires pour travailler à des solutions locales aux problèmes visés.

LES BUTS DE LA COMMISSION :
« Les parties intéressées reçoivent des renseignements de qualité sur le marché de l'emploi et peuvent prendre des décisions qui favoriseront une économie prospère et viable. »

La Commission de planification et de développement de la main-d'œuvre pour les comtés d'Elgin, de Middlesex et d'Oxford (CPDMCEMO) remercie sincèrement les personnes suivantes pour leur aide. Votre contribution dans la préparation de ce rapport est grandement appréciée.

Réviseurs du contenu : Paul Knafelc, Jim Porter, Jane Kempe, et le conseil d'administration de la Commission de planification et de développement de la main d'œuvre pour les comtés d'Elgin, de Middlesex et d'Oxford.

Rapport rédigé par : Debra Mountenay © Février 2013

Pour l'utilisation des photographies locales, nous tenons à remercier London Economic Development Corporation, St. Thomas Elgin General Hospital, Elgin County Economic Development and Tourism et le «Welcome to Oxford» initiative.

« Le contenu de ce rapport a été préparé par la Commission de la planification et de développement de la main d'œuvre pour les comtés d'Elgin, de Middlesex et d'Oxford et a été tiré d'une variété de sources considérées fiables. Nous n'avons aucune prétention et ne présentons aucune garantie, expresse ou implicite, quant à sa précision ou son exhaustivité. En offrant ce contenu, la Commission de la planification et de développement de la main d'œuvre pour les comtés d'Elgin, de Middlesex et d'Oxford n'assume aucune responsabilité ou engagement. »

Ce programme Emploi Ontario est subventionné par le Gouvernement de l'Ontario.

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

**EMPLOI
ONTARIO**

Votre emploi est attendu. Nous vous aiderons à trouver.

TABLE DES MATIÈRES

Sommaire exécutif	4
Statuts et changements significatifs du marché de l'emploi local	
Introduction	5
Vue d'ensemble du marché de l'emploi	6
Rassembler les preuves	
Les changements importants des caractéristiques de la population active locale	8
Les changements économiques et leurs impacts	12
Vue d'ensemble sur le processus de planification	15
Mise à jour du plan d'action de 2012	16
Plan d'action communautaire de 2013	18
Annexes	32

Alors que la région économique de London, incluant les comtés d'Elgin, de Middlesex et d'Oxford et les villes de London et de St. Thomas, a commencé à connaître un retour de l'emploi après la récession économique de 2009, il y a toutefois encore beaucoup de travail à faire. Les fortes demandes pour les services sociaux et l'aide à la recherche d'emploi dans la région continuent, car les travailleurs déplacés et les nouveaux entrants sur le marché du travail local cherchent un emploi.

L'industrie manufacturière est le secteur qui a le plus embauché en 2012. Selon l'étude sur la population active, il est estimé que 48 200 individus ont été embauchés dans la région économique de London. Les métiers spécialisés ont suivi avec 46 500 embauches, puis le secteur de la santé avec 42 000 embauches. (*Tableau 5*)

« Les petites entreprises continuent dynamisent l'embauche dans la région. »

Les petites entreprises continuent dynamisent l'embauche dans la région. Les données du Canadian Business Patterns du mois de juin 2012 ont montré que les comtés d'Elgin et d'Oxford ont connu la plus forte hausse du nombre d'entreprises de 1 à 4 employés alors que Middlesex a connu une croissance des entreprises de 20-49 employés.

Depuis son lancement, plus de 1 491 embauches ont été signalées, du mois de septembre 2012 au 4 mars 2012, par les entreprises sur le site internet Hire One. Le redressement économique a commencé, mais les efforts de collaboration continus sont nécessaires pour influencer les activités dans la région afin de créer plus d'opportunités d'emploi. Les bureaux du développement économique ont été aux premiers rangs de la collaboration régionale soutenue par les municipalités. Les chambres de commerce, dans toute la région, combinent aussi les efforts pour adresser les problèmes de la main d'œuvre au nom de leurs membres. Ces voix collectives renforcent le processus de planification de la main-d'œuvre locale. Les entreprises ont identifié les domaines de la main d'œuvre suivants comme étant des priorités à adresser:

La disponibilité des informations du marché du travail — identifier et répondre aux besoins de main-d'œuvre des entreprises

- Accéder aux services — apprendre ce qui est disponible
- Formation des employés — éducation permanente
- Jeunes adultes — commencer leurs carrières
- Éducation — accroître l'implication des entreprises
- Entrepreneurs — inspirer la croissance
- Nouveaux Canadiens — mettre les talents au travail
- Travailleurs âgés — utiliser leurs expériences au travail
- Apprentissage — la réalisation

Le rapport du marché du travail 2013 identifie de nombreuses collaborations locales qui prennent l'initiative d'adresser les problèmes de la main d'œuvre. De plus, tout apport est toujours bienvenu. Pour plus d'information sur le rapport du marché du travail 2013 ou pour un aiguillage vers un des partenaires existants, contactez la Commission de planification et de développement de la main d'œuvre pour les comtés d'Elgin, de Middlesex et d'Oxford.

Introduction

Chaque année, la Commission de planification et de développement de la main d'œuvre pour les comtés d'Elgin, de Middlesex et d'Oxford, grâce aux données provenant de partenaires du marché de l'emploi local, produit un rapport basé sur des données statistiques identifiant les problèmes de la communauté locale. Le rapport comprend une image instantanée des défis que rencontre le marché de l'emploi local. Il est suivi par un plan par priorités d'actions communautaires répondant aux problèmes soulevés par les employeurs. Cette année, le rapport est bâti sur les actions qui mises en place dans le plan 2012.

Les données de Statistiques Canada ont été utilisées pour effectuer une analyse des industries dans lesquelles il semblait y avoir des opportunités sur le marché de l'emploi ou des défis à l'emploi. Cinq indicateurs du marché de l'emploi ont été utilisés pour produire cette analyse.

- Nombre total d'emplois et secteurs d'emploi
- Emplois dans les petites et moyennes entreprises
- Nombre total d'employeurs
- Structure industrielle des employeurs
- Dynamiques des populations
- Migration

Le rapport sur le marché de l'emploi local représente une initiative qui sert en fin de compte à aider les communautés de toute cette région à prendre des décisions informées en réponse aux réalités économiques en constante évolution. Il est la somme totale des données provenant de multiples sources de renseignement fiables – données de base de Statistique Canada, analyses secondaires de groupes d'analystes d'excellente réputation tels que le Conférence Board du Canada, de même que d'autres recherches locales qui ont adressé les actions potentielles pour répondre aux problèmes du marché de l'emploi.

« Il y a eu une reconnaissance accrue de l'importance de collaborer pour résoudre les problèmes de la main d'œuvre à travers la région. »

Il y a eu une reconnaissance accrue de l'importance de collaborer pour résoudre les problèmes de la main d'œuvre à travers la région d'Elgin, de Middlesex et d'Oxford. Ceci a créé une opportunité pour mettre en place une plus grande coopération dans la région économique. Ce rapport ne met pas seulement en évidence quelques actions dans ce rapport, qui a une vision plus large, mais elles ont le potentiel d'apporter un changement sur notre manière de travailler ensemble pour adresser les problèmes de main d'œuvre.

Les secteurs d'entreprises locales et les entreprises soufflent un air de soulagement, car la récession et le ralentissement économique, dont la région a été victime depuis 2008, s'écartent de leur chemin.

Il y a de l'espoir pour plusieurs dans cette région. Dans le comté d'Elgin, par exemple, dans le secteur de l'énergie et de l'environnement, 60 % des entreprises sondées, ont signalé une augmentation des ventes dans la dernière année et presque toutes les entreprises disent qu'elles s'attendent à une hausse dans les trois prochaines années. (*Sondage pour l'expansion et la rétention des entreprises dans le Comté d'Elgin*)

Les entreprises du comté d'Elgin, qui ont été sondées, ont aussi dit qu'elles étaient très optimistes pour le futur et qu'elles envisagent de s'agrandir ou de rénover pour répondre à la demande, d'ailleurs quelques entreprises planifient de vendre à de nouveaux marchés. Elles disent que les améliorations technologiques, l'expansion des entreprises, la croissance des parts de marché et la croissance de l'efficacité des gestionnaires ont été des facteurs de la croissance et ont ainsi projeté une augmentation de la main d'œuvre.

Mais pendant qu'elles se préparent à une période de croissance, il y a un grand obstacle qui causera l'émergence de défis significatifs pour les entreprises locales, provinciales et nationales. Alors que la population vieillit, un grand nombre d'employés pourraient quitter les salles de décisions et les bureaux pour se reposer et se détendre. Cela pourrait être de bonnes nouvelles pour l'industrie touristique, comme les statistiques le démontrent les résidents de l'Ontario, qui partent en vacances à l'intérieur même de la province, comptent pour la majorité des visiteurs et des dépenses (*Statistiques touristiques régionales 1*)

« Dans cette compétition pour les talents, les employeurs auront à considérer des heures de travail flexibles.. »

Ces deux dizaines d'années, l'espérance de vie a continué à augmenter, et la productivité devrait, elle aussi, s'accroître drastiquement, car les investissements dans la technologie continuent (*Futur du tourisme*)

« Avec une population vieillissante – un défi dont font face la plupart des communautés de la région –, le manque d'immigration et de diversité est une tendance alarmante. » (*Aperçu EDCO : Région du sud-ouest*)

Déjà, nous dépendons de l'immigration, Citoyenneté et Immigration Canada dit que les immigrants étaient attendus de compter pour tout le solde de la croissance de main d'œuvre en 2011, et pour le solde de la croissance de la population par 2031.

« Dans les années qui nous conduiront jusqu'en 2025, presque les trois quarts des offres d'emploi proviendront des travailleurs partant à la retraite, » *Deloitte et l'association des professionnels en Ressources humaines le prédisent dans Canada travaille 2025.*

Le vieillissement de la population et l'économie fondée sur le savoir auront des effets locaux. Chaque communauté doit décider ce qui aura le plus grand impact sur eux, et quelles réponses stratégiques ils adopteront. (*Emplois du futur*)

Le soutien des consultants locaux en développement économique et du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation en Ontario est fondamental. (*Secteur de la transformation des aliments*) Les consultants en développement économique doivent démontrer

LOCAL LABOUR MARKET STATUS & SIGNIFICANT CHANGES

une compréhension des affaires des entreprises et avoir une structure de soutien en place pour attirer de nouveaux investissements.

Les moyens d'accélérer le taux d'obtention de diplôme de nos étudiants aux post-secondaires, d'accroître les formations en milieu de travail, d'améliorer les taux d'alphabétisation, et de créer un système éducationnel plus intégré, doivent être explorés. (*Emplois pour le futur*)

Beaucoup plus que d'autres secteurs au Canada, les associations à but non lucratif font face à des défis de recrutement à cause d'un rétrécissement de la main d'œuvre domestique et au même moment il lui est demandé de prendre de plus en plus de responsabilités, étant donné que les gouvernements décentralisent les services. (*L'état actuel du développement des compétences.*)

De nombreux rapports ont noté que les travailleurs les plus jeunes avaient des valeurs différentes que ceux de leurs aînés. « ... il y a une grande séparation entre la génération du baby-boom et la nouvelle génération et l'échec de ne pas voir les nouvelles réalités du travail, ce qui inclut l'équilibre entre vie et travail et trouver dans un emploi qui donne un sens à l'existence. » (*Les leaders en émergence*)

Mais si nous regardons le futur et nous essayons d'attirer les travailleurs plus âgés à rester en poste, certains de ses problèmes feront surface dans les négociations avec les plus âgés. Et curieusement, certains lieux de travail voient leurs travailleurs plus âgés comme des atouts précieux.

Dans cette compétition pour les talents, les employeurs auront à considérer des heures de travail flexibles. Les schémas d'intéressements des pensions de retraite, les programmes de bien-être et la retraite échelonnée devront être mis en place. (*Canada 2025*)

Les Canadiens qui vieillissent joueront un grand rôle dans l'industrie de la transformation alimentaire (Secteur de la transformation des aliments). Les tendances incluront manger à la maison, ce qui augmentera la demande pour les repas préparés.

Aussi, la croissance des minorités visibles dans la population apportera une plus grande diversité alimentaire ce qui amènera la population à manger plus sainement, ce qui augmentera la demande pour la production de produits locaux. (*Secteur de la transformation des aliments*)

Cette région est le berceau des fermiers les plus efficaces et les plus innovateurs dans le monde et historiquement, ils ont réussi à adopter des pratiques nouvelles quand les conditions mondiales requéraient un besoin pour le changement. (*Re-introduction du lin-textile*) Il n'y a pas seulement un manque de compétences. Le bassin de travailleurs canadiens connaît de graves problèmes en ce qui concerne les taux faibles d'alphabétisation et de formation de base. Les données de Statistique Canada démontrent que 40% des Canadiens entre 16 et 65 ans ont de la difficulté avec les niveaux les plus bas de la littératie et de la formation de base au point que leurs habiletés à se servir d'une formation de compétences sont inhibées.

Avec la diversité culturelle et ethnique de la population de l'Ontario et avec un taux d'obtention de 63% de niveaux postsecondaires, la province est en bonne position pour réussir comme le reporte la Chambre du commerce de l'Ontario.

Les changements importants des caractéristiques de la main-d'œuvre locale

Population (Tableau 1)

Bien que la région économique de London est derrière la moyenne provinciale en ce qui concerne le retour du taux de chômage aux niveaux d'avant 2009, il y a eu une constante augmentation de la population dans la région. Entre 2006 et 2011, la région a connu un solde de croissance de la population de 21,891 personnes. La région économique de London est aussi derrière la moyenne provinciale en ce qui concerne l'accroissement de la population.

La population de la région Économique de London			
2006	2011	Changement actuel	Change-ment%
610,440	632,331	+21,891	+3.6%

Source : Recensement 2011, Statistique Canada

London-Middlesex a ouvert la voie aux individus pour déménager dans la région alors qu'Oxford et Elgin ont connu une hausse modeste. Comme attendu, les deux comtés d'Elgin et d'Oxford continuent de connaître une expatriation du groupe d'une fourchette d'âge 18-24 ans – car ce groupe accède à l'éducation postsecondaire. Sur une note positive, la plus grande croissance de la population migrante entrante pour les deux comtés d'Elgin et d'Oxford est dans la fourchette des 0-17 ans.

Les nouvelles positives... le groupe principal en âge de travailler était le 2ème plus grand démographique de la migration nette à London-Middlesex.

Les tendances migratoires (Tableau 2)

London-Middlesex a connu une nette augmentation de son nombre de migrants entrants dans le groupe des 18-24 ans, ce qui coïncide avec la cible principale de l'éducation postsecondaire. En ce qui concerne, les nouvelles positives pour la région de London-Middlesex, le principal groupe d'âge de la population active (25-44) était la deuxième plus grande démographie à migrer à London-Middlesex, suivi par les plus jeunes démographies de la fourchette d'âge (0-17).

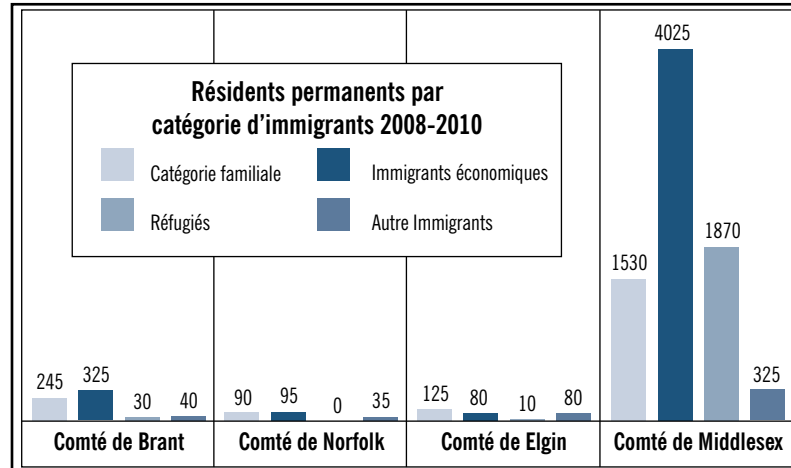
Caractéristiques des migrations (2006-2011)			
Groupes d'âge	Migrants entrants	Migrants sortants	Solde des migrants
Elgin			
0 - 17	4,875	4,305	570
18-24	2,245	3,545	-1,300
25-44	6,711	6,279	432
45-64	3,216	2,650	566
65+	1,287	1,098	189
Total	18,334	17,877	457
Middlesex			
0 - 17	16,864	13,732	3,132
18-24	16,443	11,481	4,962
25-44	34,129	29,781	4,348
45-64	11,413	11,134	279
65+	5,238	4,562	676
Total	84,087	70,690	13,397
Oxford			
0 - 17	5,123	4,477	646
18-24	2,671	3,804	-1,133
25-44	7,768	7,545	223
45-64	3,756	3,222	534
65+	1,866	1,639	227
Total	21,184	20,687	497

Source : Statistique Canada, Déclarants canadien

RASSEMBLER LES PREUVES

Immigration de la région du Centre-Sud de l'Ontario (Graphique 1)

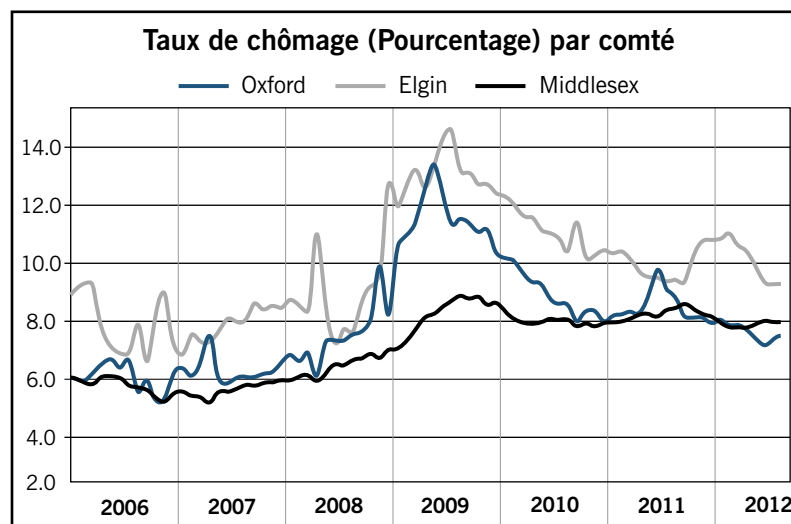
Les nouveaux Canadiens continuent d'être directement attirés par London avec le potentiel pour eux de déménager dans les comtés qui entourent la ville comme deuxième relocation possible. Les partenariats locaux pour l'immigration de ces comtés ont reconnu cette récurrence et l'ont intégrée dans leurs nouvelles stratégies d'attraction des nouveaux Canadiens.



Source: Citoyenneté & de l'Immigration Canada, RDM, Faits et Chiffres 2010

Caractéristiques de la main d'œuvre (Graphique 2)

Durant l'année 2012, le taux de chômage de la région a continué à se stabiliser, car les embauches locales ont continué. Les embauches ont été compensées par un renouvellement de la confiance dans l'économie locale au moment où le taux d'activités s'améliore dans les trois comtés causant un taux de chômage qui tourne autour des 8% dans cette région.

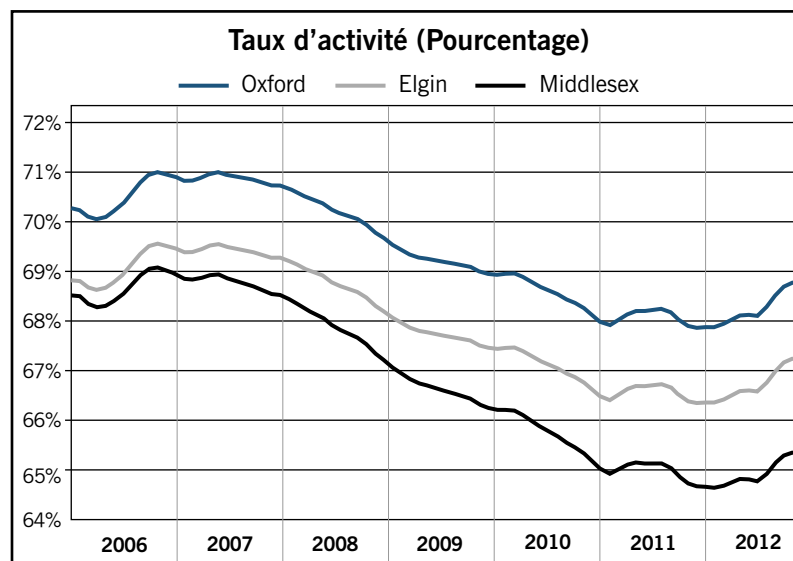


Mensuels, corrigés des variations saisonnières, janvier 2001 à novembre 2012. Estimés par le Centre for Spatial Economics.

RASSEMBLER LES PREUVES

Le taux d'activité par comté (Graphique 3)

Le taux d'activité a commencé à rebondir dans la région économique de London au moment où les individus retournent sur le marché de l'emploi en réponse à une hausse des nouvelles positives concernant les embauches dans la région. Cette hausse du taux d'activité a contribué à une stagnation du taux de chômage aux alentours de 8 %.



Mensuels, corrigés des variations saisonnières, janvier 2001 à novembre 2012. Estimés par le Centre pour Spatial Economics.

Caractéristiques de la main d'œuvres — travailleurs plus jeunes et plus âgés. (Tableau 3)

Les emplois à temps plein pour les 15-24 ans ont décliné durant la récession et n'ont toujours pas démontré un rebond significatif, alors qu'ils étaient relativement stables durant la même période pour le groupe démographique des 55-64. En 2012 les emplois à temps partiel pour les plus âgés ont augmenté alors que les groupes d'âge plus jeunes ont connu une diminution des emplois à temps partiel.

		Main d'œuvre (X 1,000)				
Groupes d'âge		2008	2009	2010	2011	2012
15 ans et plus		270.6	269.5	268.1	267	271
15 à 24 ans		48.1	46	44.6	43.8	42.8
55 à 64 ans		36.2	35.5	37.2	35.6	37.9
Employés		2008	2009	2010	2011	2012
15 ans et plus		251.6	242.8	244.9	242.9	247.8
15 à 24 ans		41.3	37	37.3	34.8	34.1
55 à 64 ans		34	33.3	35	33.5	35.3
Employés à temps plein		2008	2009	2010	2011	2012
15 ans et plus		204.3	189.4	190.9	190.5	194
15 à 24 ans		22.2	17	17.9	14.8	15.2
55 à 64 ans		27.5	26.1	27.2	27.9	27.1
Employés à temps partiel		2008	2009	2010	2011	2012
15 ans et plus		47.3	53.4	54	52.4	53.8
15 à 24 ans		19.2	20	19.4	20.1	18.9
55 à 64 ans		6.5	7.3	7.8	5.6	8.3

Source : Statistique Canada. Tableau 282-0110 — Enquête sur la population active (EPA), par régions métropolitaines de recensement basé sur le recensement de 2006

RASSEMBLER LES PREUVES

Taux annuel de chômage (taux) (Tableau 4)

Groupes d'âge	Taux annuel de chômage (taux)				
	2008	2009	2010	2011	2012
15 ans et plus	7.1%	9.9%	8.6%	9.0%	8.6%
15 - 24 ans	13.9%	19.6%	16.4%	20.5%	20.3%
55 - 64 ans	6.1%	6.2%	5.9%	5.9%	6.9%

Source: Statistique Canada. Tableau 282-0110 Enquête sur la population active (EPA), par régions métropolitaines de recensement basé sur le recensement de 2006

L'embauche des jeunes continue d'être problème constant pour notre région, car 1 sur 5 est maintenant sans emploi. Le manque d'emplois et les sous-emplois dans cette catégorie d'âge sont le centre d'intérêt de grandes discussions locales.

Bien que le taux de chômage pour les 55-64 ans soit resté relativement stable durant la récente récession, la difficulté pour les chercheurs d'emplois mûrs, réinsérant la population active, est aussi une inquiétude qui a fait surface dans la région locale et qui recevra une attention particulière en 2013.

Emploi dans la région économique de London 2008-2012 (Tableau 5)

Région économique de London (ER 3560)	(Nombre, en milliers)					Change-ment 2008-2012
	2008	2009	2010	2011	2012	
Toutes les industries	333.2	320.8	324.8	324.8	328.0	-1.6%
Secteur de la production des biens	85.3	77.9	77.3	79.1	82.0	-3.9%
Agriculture	8.2	8.7	10.5	10.4	9.3	13.4%
Foresterie, pêche, mines, exploitation des carrières, pétrole et gaz	x	x	x	x	x	x
Services	1.9	2.6	1.6	x	2.7	42.1%
Construction	21.9	20.9	21.1	20.8	21.1	-3.7%
Fabrication	52.9	45.1	43.6	45.6	48.2	-8.9%
Secteur de la production des services	247.9	242.9	247.5	245.7	246.0	-0.8%
Commerce	48.4	49.0	47.2	47.9	46.0	-3.9%
Transport et entreposage	16.6	14.8	14.8	15.2	17.1	3.0%
Finance, assurance, immobilier et location	23.9	23.2	23.4	23.3	21.5	-10.0%
Services professionnels, scientifiques et techniques.	15.6	16.5	16.0	17.6	19.8	26.9%
Services aux entreprises, à l'immobilier et autres services de soutien.	14.8	13.5	16.8	13.7	13.8	-6.8%
Service de formation	26.8	24.0	28.5	27.5	25.6	-4.5%
Soins de santé et assistance sociale	43.7	45.1	45.1	45.2	42.9	-1.8%
Information, culture et loisirs	14.0	11.7	12.1	12.4	12.5	-10.7%
Services d'hébergement et de restauration	21.7	19.7	20.4	17.6	18.4	-15.2%
Autres Services	12.9	13.8	13.4	16.1	15.3	18.6%
Administration publique	9.5	11.7	9.7	9.3	12.6	32.6%

Source: Statistics Canada, Labour Force Survey; Elgin Middlesex Oxford Workforce Planning and Development Board

L'emploi dans toutes les industries a décliné de 1.6 % entre 2008 et 2012. L'industrie manufacturière a continué à décliner tout au long de la récession, bien qu'en 2012, cette industrie a retrouvé l'emploi et compte pour 14.7 % de l'emploi dans la région

RASSEMBLER LES PREUVES

économique de London, pour ainsi dépasser les métiers spécialisés comme la plus grande source d'emploi.

Le secteur de la production a connu des fluctuations d'emploi entre 2008 et 2012. Les services professionnels, scientifiques et techniques ont connu une hausse significative entre 2008 et 2012 dans la région économique de London en allant de 4.6 % à 6 % d'emploi. Garder la communauté locale informée des changements des données locales est une priorité pour connecter les chercheurs d'emploi aux opportunités d'emplois locales aussi bien que de s'assurer que ceux qui sont engagés dans le système éducatif ont les informations nécessaires pour guider les jeunes dans la sélection de leurs cours.

De la même manière, les personnes dans les métiers spécialisés partent à la retraite, il y aura un besoin continu pour des soutiens forts à l'apprentissage dans la région locale dans le but de remplacer ces compétences.

Les changements économiques et leurs impacts

Nombre d'employeurs par fourchette du nombre d'employés 2012 (Tableau 6)

Les employeurs dans la région économique de London sont concentrés dans la catégorie des petites entreprises, ce qui est défini par le nombre d'employés. Plus de 18,000 entreprises dans cette région ont payé des employés, seulement 1 % de toutes les entreprises enregistrées dans la région ont 100 employés et plus.

Ces dernières années, le comté d'Oxford a connu la plus grande croissance de nouvelles entreprises dans la région avec une augmentation totale de 41 entreprises. Neuf de ses entreprises ont plus de 100 employés.

Région économique de London données de juin 2012				
Fourchette du nombre d'employés	0 (pas d'employés salariés)	1-99 employés	100+ employés	# total d'entreprise
Elgin	3,000	2,235	32	5,267
Middlesex	14,578	12,201	260	27,039
Oxford	4,412	3,271	73	7,756
Région économique de London				
Total, par plage de tailles	21,990	17,707	365	40,062
% de toutes les entreprises	55%	44%	1%	100%

Source: Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

Ces dernières années, le comté d'Oxford a connu la plus grande croissance de nouvelles entreprises dans la région avec une augmentation totale de 41 entreprises. Neuf de ses entreprises ont plus de 100 employés.

London-Middlesex a connu un déclin du nombre total des entreprises, cependant, le plus grand déclin était dans la catégorie des non-employés. Bien que la perte d'une entreprise est toujours une inquiétude, avec les réductions concentrées dans la catégorie pas d'employés additionnels, il peut y avoir eu un effet limité sur la situation locale de l'emploi.

RASSEMBLER LES PREUVES

Dans le comté de Middlesex, le solde total de changement était une réduction de 77 employeurs. Cette réduction nette était poussée par la perte de 151 entreprises qui n'ont pas de salariés. Les entreprises de la région de London-Middlesex ont continué d'embaucher, la plus grande hausse était pour les entreprises qui ont une fourchette de 20-49 employés, suivi par la catégorie des 50-99 employés. Comme la croissance des petites et moyennes entreprises continue, les employeurs chercheront des informations pour accéder aux soutiens et services d'emplois.

Les petites entreprises ont connu une croissance dans le comté d'Elgin où le nombre d'entreprises avec une fourchette d'employés de 1-4 a augmenté de 22, suivi de très près par une augmentation de 19 entreprises additionnelles reportant 10-19 employés. D'autres bonnes nouvelles pour le comté d'Elgin, il y a eu une augmentation de 6 entreprises ayant 100 et plus d'employés.

Nombre d'employeurs par fourchette du nombre d'employés Juin 2011 à juin 2012 (Tableaux 7-9)

Fourchette du nombre d'employés – Elgin	Nombre d'employeurs 2011	Nombre d'employeurs 2012	Changement absolu	Changement en %	Changement en pourcentage en Ontario
0	3,000	2,955	-45	1.50%	-1.75%
1 – 4	1,236	1,258	22	1.78%	0.60%
5 – 9	506	508	2	0.40%	-0.94%
10 – 19	262	281	19	7.25%	3.31%
20 – 49	174	176	2	1.15%	2.80%
50 – 99	57	54	-3	-5.26%	7.66%
100 – 199	16	21	5	31.25%	6.02%
200 – 499	10	12	2	20.0%	10.68%
500+	6	5	-1	-16.67%	2.40%
Total	5,267	5,270	3	0.06%	-0.49%

Source: Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

Fourchette du nombre d'employés – Middlesex	Nombre d'employeurs 2011	Nombre d'employeurs 2012	Changement absolu	Changement en %	Changement en pourcentage en Ontario
0	14,578	14,427	-151	-1.04%	-1.75%
1 – 4	6,272	6,274	2	0.03%	0.60%
5 – 9	2,658	2,628	-30	-1.13%	-0.94%
10 – 19	1,713	1,730	17	0.99%	3.31%
20 – 49	1,199	1,246	47	3.92%	2.80%
50 – 99	359	381	22	6.13%	7.66%
100 – 199	161	164	3	1.86%	6.02%
200 – 499	74	88	14	18.92%	10.68%
500+	25	24	-1	-4.00%	2.40%
Total	27,039	26,962	-77	-0.28%	-0.49%

Source: Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

RASSEMBLER LES PREUVES

Nombre d'employeurs par fourchette du nombre d'employés Juin 2011 à juin 2012 (Tableaux 7-9) - suite

Fourchette du nombre d'employés – Oxford	Nombre d'employeurs 2011	Nombre d'employeurs 2012	Change-ment absolu	Changement en %	Changement en pourcentage en Ontario
0	4,412	4,373	-39	-0.88%	-1.75%
1 – 4	1,762	1,831	69	3.92%	0.60%
5 – 9	726	699	-27	-3.72%	-0.94%
10 – 19	439	455	16	3.64%	3.31%
20 – 49	257	272	15	5.84%	2.80%
50 – 99	87	85	-2	-2.30%	7.66%
100 – 199	46	49	3	6.52%	6.02%
200 – 499	23	26	3	13.04%	10.68%
500+	4	7	3	75.00%	2.40%
Total	7,756	7,797	41	0.53%	-0.49%

Source: Statistique Canada, Structure des industries canadiennes

L'Enquête EmployerOne Résultats

L'Enquête EmployerOne a été créé avec la consultation des personnes clés et organisations dans les secteurs public et privé afin de développer une collaboration, moyen efficace d'obtenir des informations fiables sur le marché local du travail par les employeurs. L'Enquête EmployerOne permet aux employeurs, une fois par an, une chance de communiquer leur effectif combiné doit intervenants, des collèges, des universités, des écoles conseils et les fournisseurs de services d'emploi, qui peuvent apporter des solutions. Voici un échantillonnage des données recueillies à ce jour:

- 154 entreprises ont complété le sondage.
- 1/3 des répondants ont des programmes de bien-être au travail.
- 79 % des répondants ont embauché dans les 12 derniers mois.
- 1ère méthode de recrutement des répondants est le bouche-à-oreille/les contacts personnels/les références/le réseautage.
- 2ème méthode de recrutement est les sites et les annonces d'emploi sur internet.
- 63 % des répondants disent qu'ils planifient d'embaucher dans les 12 prochains mois.
- 88 % des répondants fournissent ou ont fourni des formations constantes ou une éducation à leurs employés.
- 36 % des répondants ont embauché des nouveaux diplômés.
- Les prérequis minimums des répondants en matière d'éducation.
 1. École secondaire
 2. Diplôme collégial
 3. Quelques années d'études postsecondaires.
- Les autres méthodes de recrutement inclus, les stages, LinkedIn, Kijiji, Facebook et twitter.
- Les régions cibles de recrutement des répondants inclus :
 - 65 % Région locale; 23 % en Ontario; 8 % au Canada; 4 % à l'échelle internationale.



EMPLOYERone
survey
Your Workforce. Our Future.

VUE D'ENSEMBLE DU PROCESSUS DE PLANIFICATION

Phase 1 – Revue de la recherche sur le marché du travail local

À travers ses contacts et ses partenariats communautaires, la Commission de planification et de développement de la main-d'œuvre pour les comtés d'Elgin, de Middlesex et d'Oxford contrôle les conditions du marché du travail local en continu, en plus de revoir les ressources de développement économique locales, les rapports sur le marché du travail, les bulletins, et les articles médiatiques pertinents sur le marché du travail local. Le conseil d'administration de la commission de planification et de développement de la main d'œuvre est aussi activement impliqué dans plusieurs initiatives de planification de la main-d'œuvre dans les municipalités

Phase 2 – Discussion et participation continue de la communauté

Les représentants provenant de 9 des 11 Chambres de Commerce ont rencontré les membres du conseil d'administration de la Commission de la planification et de développement de la main d'œuvre le 29 novembre 2012 pour identifier les priorités du rapport sur le marché du travail local 2013. Ces priorités ont été inspirées par les recommandations de recherches et les discussions locales sur le marché du travail.

Le 10 janvier 2013, les priorités ont été partagées avec les représentants des fournisseurs de services locaux, incluant l'éducation et les organisations communautaires, qui ont identifié des actions pour adresser les priorités.

La réunion des participants sur la demande et la réunion des participants sur l'offre ont été encouragés pour auto-identifier leurs intérêts en participant dans les actions au moment où elles avancent.

Phase 3 – Le plan sur le marché du travail local 2013

Ces résultats ont été capturés dans le plan d'action 2013. Plusieurs de ses actions, établies en 2012, seront mises en place sous le leadership, à travers la région. Les nouveaux partenaires sont attendus à joindre ce travail au moment où l'accentuation du développement de la main d'œuvre continue de se bâtir.

MISE À JOUR DU PLAN D'ACTION DE 2012

Action 1:	Sondage EmployerOne	Résultats
	Sondage effectué en janvier 2013 <ul style="list-style-type: none">• Formaliser le consortium parapluie de la main d'œuvre qui organisera le sondage annuel des employeurs et analysera les résultats• Conduire et analyser les résultats du sondage des employeurs à travers la région économique d'Elgin, Middlesex et Oxford.	<ul style="list-style-type: none">• 22 organisations ont signé le cahier sur "Comprendre comment faire un sondage"• Bien que 518 entreprises ont ouvert le sondage, 154 entreprises ont complété le sondage, ce qui était en dessous de notre objectif de 200 entreprises.
Action 2:	D'information sur le marché du travail local (IMT)	Résultats
	Créer un système intégré d'information sur le marché du travail local (IMT) Projet finira le 31 mars 2013 <ul style="list-style-type: none">• Établir la base de preuves – rassemblant les bases de preuves pour le consortium des données communautaires avec la priorité donnée aux types de IMT considéré les plus utiles par divers groupes d'utilisateurs.• Organiser les points d'accès – construire un outil en ligne intégré pour le IMT.	<ul style="list-style-type: none">• Accords de partenariats pour le dépôt des données sur le système en ligne développé.• Les guides de l'utilisateur pour utiliser l'IMT et un cours « forme l'entraîneur » ont été développés• La structure internet et les programmes secondaires pour www.worktrends.ca ont été développés.
Action 3:	Formation en milieu de travail	Résultats
	Juin 2012 – mars 2013 <ul style="list-style-type: none">• Créer et faire une présentation sur les avantages de la formation en milieu de travail incluant des informations sur les investissements actuels et les retours sur l'investissement pour les formations avec les informations sur les manières d'améliorer les compétences personnelles en milieu de travail	<ul style="list-style-type: none">• 10.000 entreprises ont reçu des brochures sur l'apprentissage créés et distribués par les organisations d'Emploi Ontario.• Une série d'ateliers sont tenus dans chaque comté durant la semaine des petites entreprises.

MISE À JOUR DU PLAN D'ACTION DE 2012

Action 4:

L'engagement des employeurs pour l'apprentissage

Juin 2012 – mars 2013

- À travers des sessions d'information et les médias sociaux pour fournir aux employeurs et aux associations des entreprises des informations d'actualité concernant l'apprentissage et comment exploitez les ressources locales

Résultats

- Total des médias sociaux : Twitter : 212 ; Facebook : 214 ; LinkedIn : 68 ; projections de diapositives : 100 ; histoires en vidéo : 7.
- 12 présentations d'employeurs
- 499 entreprises ont assisté aux présentations et/ou ont reçu des livrets provenant des tables d'exposition.

Action 5:

Le projet ManuFACTuring

Octobre 2012 – janvier 2013

- Visites des jeunes dans des installations manufacturières.
- Réalisation de vidéos locales sur les industries manufacturières.

Résultats

- 6 fabricants ont offert des visites à des jeunes de la région.
- Plus de 60 jeunes ont participé à ses visites.
- 2 vidéos ont été produites – une sur l'industrie manufacturière et une sur l'industrie énergétique.

Action 6:

Stratégie d'alphabétisation dans le milieu de travail

Stratégie complétée en février 2013

- Suivant les actions originales du « plan d'action de la littératie 2008 », une stratégie locale d'alphabétisation en milieu de travail sera créée et mise en place pour bâtir sur les succès et les leçons apprises lors de précédents projets.

Résultats

- Stratégie créée avec la mise en place en 2013.

Action 7:

La Jeunesse en réaction

Printemps 2012

- 3 équipes de jeunes rencontreront des dirigeants d'entreprises pour apprendre à propos de la main-d'œuvre ou des problèmes des entreprises et développer une solution qui sera présentée aux dirigeants des entreprises.

Résultats

- 2 des équipes ont réussi avec succès à compléter le projet.
- La 3ème équipe n'était pas capable de rentrer en contact avec l'entreprise dans les temps impartis.
- La conception pour Jeunesse en réaction a été déployée dans les organisations intéressées de la communauté pour le poursuivre le concept sur une base individuelle.

Action 1: La disponibilité des informations sur le marché du travail

Les problèmes du marché du travail/priorité :

Préparer le terrain pour l'attraction de la population active et des professionnels afin de répondre aux besoins des entreprises et des professions existantes et émergentes, incluant celles qui connaissent un haut taux d'employés qui partent à la retraite.

L'éducation, les agences du gouvernement et d'emploi doivent travailler en collaboration pour comprendre et répondre aux besoins de main-d'œuvre qu'ont les entreprises. Aligner la formation et l'éducation avec les besoins du marché du travail. Intégrer activement les autorités locales en éducation pour promouvoir des programmes en éducation qui répondent aux besoins de nos communautés.

Les actions reliées du passé :

- Le sondage pour les employeurs EmployerOne
- Système de connaissance des informations du marché du travail (ressource en ligne) construit
- Des foires d'emplois en ligne
- Des comités de développement de la main-d'œuvre travaillant dans chaque comté
- Créer un programme de formation sur IMT
- Site internet HIRE ONE

Les actions proposées :

Sondage pour les employeurs Employer One

1. Publication de 4-6 éditions de Workforce Focus utilisant les données du sondage EmployerOne et provenant aussi des informations du recensement 2011 qui seront publiées en juin 2013. Les informations sectorielles seront déterminées en fonction des secteurs qui participent dans le sondage Employer One.
2. Développer des réponses aux besoins identifiés par le sondage EmployerOne incluant les révisions du sondage pour refléter les apports des employeurs en ce qui concerne la longueur du sondage.
3. Créer et exécuter un plan marketing pour la deuxième année du sondage incluant des messages clés, des appels un à un aux employeurs, les médias sociaux.
4. Augmenter le nombre de partenaires inscrits dans MOU.

Système de connaissances des informations sur le Marché du travail.

5. Populariser et commercialiser le système SCIMT dans la région.
6. Conduire des sessions de formation en utilisant les informations du marché du travail pour :
 - › Enseignants
 - › Prospecteurs en emploi
 - › Conseillers en carrières et emplois
 - › Étudiants
 - › Tous apprentis dans le continuum de l'apprentissage
 - › Chercheurs d'emploi
7. Créer des postes de spécialistes d'IMT pour clarifier et simplifier l'information disponible

Partenaires principaux et supportaires :

- Commission de planification et de développement de la main-d'œuvre pour les comtés d'Elgin, de Middlesex et d'Oxford
- London Economic Development Corporation
- Fanshawe College
- Employment Sector Council of London Middlesex
- Comté d'Elgin
- LEADS Employment
- Services d'emploi communautaires – Woodstock
- Tillsonburg Economic Development

2013 PLAN D'ACTION COMMUNAUTAIRE

Partenaires principaux et supportaires : (suite)

- OMAF and MRA
- Développement économique de la Région Centre-sud de l'Ontario
- Southwest Economic Alliance
- Ontario Works – Oneida Resource & Training Centre

Chronologie : Printemps et été 2013

Résultats escomptés :

- Les employeurs nous disent ce dont ils ont besoin et les fournisseurs de services répondent
 - Meilleure compréhension de ce qui est disponible au niveau local sur l'information sur le marché du travail et de comment l'utiliser.
-

Action 2: Accéder aux services

Les problèmes du marché du travail/priorité :

Les employeurs ont besoin d'être capables de sélectionner les talents disponibles dans notre région. Afin d'être capable de le faire, nous avons besoin d'augmenter la connaissance des employeurs des divers programmes, services et des ressources en ligne disponibles pour soutenir l'embauche, l'intégration, la formation et la rétention des travailleurs.

Les employeurs ne sont pas convaincus que les agences pour l'emploi sont impartiales. Ils préfèrent payer une autre agence (agences temporaires) pour s'assurer qu'ils embauchent quelqu'un qui répond à leurs besoins. Les employeurs ne sont pas sûrs de connaître les critères employés par les agences de services d'emploi. Donc les employeurs parfois ne veulent pas utiliser les services d'emploi, même quand ils les connaissent. Certains fournisseurs de services d'emploi placent des clients qui ne sont pas vraiment prêts pour l'emploi ce qui érode la confiance des employeurs.

L'immense succès du site internet de London Hire One devrait être utilisé comme un outil pratique pour la région. Pour attirer les employeurs, des messages devraient être construits sur des informations du marché du travail fiable et une présence régionale devrait sensibiliser les employeurs sur le site.

Les actions reliées du passé :

- Site internet Compétences internationales
 - Un Employeur d'Oxford soutient le guide
 - Affiche sur les services d'emploi et de formation des adultes du comté d'Elgin
 - Évènements et messages d'Ability First
 - L'alliance pour l'emploi
 - London Hire One
 - Promotion d'embaucher les talents locaux
 - Création du réseau pour les prospecteurs en emploi
 - Joindre les messages marketing des fournisseurs de services dans les médias locaux
 - Links2Work
 - Le comté d'Oxford s'est associé pour fournir un site internet : service et financement
 - F.A.R.M.S. travailleurs migrants
 - OMAF Connects
-

2013 PLAN D'ACTION COMMUNAUTAIRE

Les actions proposées :

Marketing

1. Demander aux employeurs et les associations d'entreprises comment les employeurs aimeraient recevoir l'information.
2. Création d'un plan marketing et matériels marketing pour informer régulièrement les employeurs de la région à propos de l'existence d'un service aux employeurs gratuit, de grandes qualités, et professionnel offert par les membres du ESCLM, tout spécialement le réseau des prospecteurs à l'emploi.
3. Développer des matériaux marketing pour mettre en évidence les employeurs comme étant des partenaires égaux.
4. Exploiter les matériaux et les leçons existants provenant de matériels promotionnels passés.
5. Créer un mécanisme/outil de communication pour partager l'information sur les changements des employeurs en ce qui concerne le domaine de l'emploi, construisant ainsi des opportunités de travailler avec les médias locaux pour un réseau plus large.
6. Développer un inventaire des sites d'information sur le profil des employeurs.
7. Étendre, dupliquer et personnaliser London Hire One pour les comtés d'Elgin, Middlesex et d'Oxford ou créer un modèle régional.
8. Fournir des exemples et des histoires à succès
9. Créer un mécanisme de dialogue réciproque avec les employeurs à propos des besoins des entreprises.
10. Organiser un forum pour explorer les partenariats potentiels des fournisseurs des services d'emplois et des agences temporaires.

Projet de subvention salariale visée

11. Projet subvention salariale visée – mené par Literacy Link South Central

Partenaires principaux et supportaires :

Marketing :

- Employment Sector Council London Middlesex
- Commission de planification et de développement de la main-d'œuvre pour les comtés d'Elgin, de Middlesex et d'Oxford

- Literacy Link South Central
- London Training Centre
- Ontario Works Oneida Resource & Training Centre

Projet de subvention salariale visée :

- Literacy Link South Central

Chronologie :

- Marketing – Commence au printemps 2013
- Forum – TBD
- Projet de subvention salariale visée – spring 2013

Résultats escomptés :

- Sensibiliser
- Accroître le trafic sur le site internet de Hire One
- Les employeurs embauchent localement et rapidement
- Les employeurs ont les ressources nécessaires pour embaucher
- Des conduits d'informations bons et fiables
- Accroître l'accès des employeurs et utiliser les services communautaires
- Augmenter l'intégration des services d'emplois

2013 PLAN D'ACTION COMMUNAUTAIRE

Action 3: Formation des employés

Les problèmes du marché du travail/priorité :

Bâtir les opportunités de formations continues : fournir des opportunités pour mettre à niveaux les compétences dans le milieu du travail, à tous les niveaux d'une carrière. Promouvoir les valeurs des formations des employés comme un outil de rétention de la main d'œuvre.

La question des transports peut être un problème pour les employés cherchant à faire une formation dans des lieux localisés en dehors de leur village ou qui a lieu à des heures durant lequel les transports en commun ne sont pas disponibles.

Les actions reliées du passé :

- Atelier durant la semaine des petites entreprises
- Atelier d'affaires par l'intermédiaire des centres des petites entreprises, des bureaux de Community Futures Development Corporation, et les chambres de Commerce.
- Initiative d'alphabétisation en milieu de travail ; formation ESL/LINC en milieu de travail

Les actions proposées :

1. Accueillir des ateliers d'embauches locales et/ou fournir des informations qui démontrent les bénéfices de la rétention des employés à travers le développement professionnel et la formation avec une mise en évidence des formations sur le rapport coût/efficacité et non intensif.
2. Organiser une réunion entre les fournisseurs de formations et les industries pour identifier ce que la formation de la main-d'œuvre requiert dans la région géographique.
3. Inviter John McLaughlin de Essential Skills Ontario à venir faire une présentation/ une session d'information sur l'échelle des carrières, donner à chacun dans la communauté accès à des informations sur l'échelle des carrières, et commencer une discussion sur leur utilisation potentielle pour rencontrer les besoins locaux du marché du travail.
4. « Growing Your Farm Profits » (GYFP) programme

Partenaires principaux et supportaires :

- Literacy Link South Central
- Conestoga College
- Ontario Works Oneida Resource & Training Centre

Chronologie :

1. Atelier – Semaines des petites entreprises (Automne 2013)
2. Organiser une réunion – TBD
3. Présentation sur les échelles de carrières — TBD

Résultats escomptés :

- 40 personnes participeront à la présentation sur les échelles de carrières
- 3 réseaux de média seront utilisés pour promouvoir l'information sur les échelles de carrières

Action 4: Young Adults

Les problèmes du marché du travail/priorité :

“Un jeune sur trois des 25 à 29 ans avec une éducation collégiale ou un diplôme universitaire obtient un emploi peu spécialisé après l'obtention de leur diplôme.”
(De Broucker, Patrice. [Octobre 2005]. *Without a Paddle : What to do About Canada's Young DropOuts*. Canadian Policy Research Networks. Research report 2/30 Work Network, pp. 1-99. *)

Les actions reliées du passé :

- Les études préliminaires ont commencé à identifier ce qui est déjà en place dans la région du sud-ouest de l'Ontario sur l'engagement des jeunes.
- Les recherches locales sur les jeunes adultes et /ou leur connexion au marché du travail : ex : Les jeunes électroniques : créer le courant.
- Des initiatives de travail-école-collège (Conestoga College) aident les étudiants dans leur passerelle à l'apprentissage.
- Les stages à l'école secondaire fournissent des directions pour des options de carrières aux étudiants.
- Initiative École – collège-travail à Fanshawe College
- ESCLM développe la formation sur les informations du marché du travail pour les conseillers scolaires des écoles secondaires.
- À travers les réseaux des prospecteurs, le secteur de l'emploi est en train de connaître une plus grande implication des commissions scolaires.
- Les employeurs parlent avec les écoles secondaires à propos des opportunités de carrières.
- Service d'emplois d'été en milieu rural

Les actions proposées :

1. Créer une stratégie régionale compréhensive sur l'engagement des jeunes pour adresser le problème de la rétention des jeunes, l'attraction de l'emploi et les stratégies d'entrepreneuriats influençant et utilisant les compétences des jeunes, et des leaders émergeant dans nos régions.
2. Meilleures connexions aux parcours de carrières des diplômés universitaires (adressés par les conseillers en carrières). Exemple : Leur laisser savoir ce qu'ils peuvent faire ou obtenir avec un Bacc. en histoire. Les étudiants et les employeurs seront mieux servis s'ils sont connectés au marché du travail local. Les compétences de recherche d'emploi ont besoin d'être développées aux deux niveaux : collégial et universitaire.
3. Faire des soirées d'information pour former les gens de retour dans leur spécialisation avec un conseiller en carrière ciblé. Première étape pour identifier ces personnes.

Partenaires principaux et supportaires :

- Commission de planification et de développement de la main-d'œuvre pour les comtés d'Elgin, de Middlesex et d'Oxford
- Workforce Planning Board of Waterloo Wellington Dufferin
- Workforce Planning Board of Grand Erie
- Youth Opportunities Unlimited
- SCOR Region Economic Development Corporation
- Services d'emploi communautaires – Woodstock,
- Ontario Works – Oneida Resource & Training Centre
- Comté d'Elgin

2013 PLAN D'ACTION COMMUNAUTAIRE

Chronologie : TBD

Résultats escomptés :

- Avoir quelques jeunes adultes très qualifiés et hautement éduqués travaillant dans postes non qualifiés
- Les employeurs trouveront les candidats adéquats pour leurs postes avec des candidats qualifiés

Action 5: Éducation

Les problèmes du marché du travail/priorité :

Cette région a besoin de développer un processus dans lequel la communauté des entreprises a les moyens de contribuer au processus éducationnel. Nous devons créer un environnement dans lequel le système éducationnel cherche à travailler dans une communauté d'entreprises pour adresser ses besoins et connecter les étudiants plus directement à des choix de carrières émergents à l'intérieur même des communautés et des secteurs. Les étudiants ont besoin d'être exposés aux opportunités locales à un jeune âge afin qu'ils ne pensent pas qu'il y a des opportunités limitées dans les communautés rurales.

Les actions reliées du passé :

- L'évènement annuel Student2Business pour les étudiants postsecondaires.
- Les présentations sur les carrières à l'intérieur des écoles secondaires, collèges et universités.
- Des divisions de spécialistes hautement qualifiés ont développé dans de nombreuses écoles secondaires.
- Visites d'installations industrielles pour les étudiants
- Comités-conseils pour les programmes postsecondaires Information locale sur les carrières et vidéos disponibles.
- Agricole feuille de carrière
- Salons de l'emploi

Les actions proposées :

1. Les enseignants observent les employeurs locaux pour une journée
2. Identifier les employeurs et comment s'impliquer avec les comités de conseils des écoles secondaires et postsecondaires
3. Créer et délivrer une campagne pour soutenir le système d'éducation en profitant du soutien des communautés locales en impliquant les employeurs dans les comités des écoles secondaires et postsecondaires
4. Collecter et partager les procédures et les opérations organisationnelles en place et les meilleures pratiques pour connecter les entreprises au système éducation

2013 PLAN D'ACTION COMMUNAUTAIRE

Les actions proposées : (suite)

5. Introduire plus de membres de la communauté aux échelles de carrières et leurs potentiels pour résoudre les problèmes locaux du marché du travail rencontrés par les employeurs et les chercheurs d'emplois.
6. En commençant aux niveaux secondaires, fournir des informations compréhensibles à propos de la prise de décision pour le collège et l'université.
7. Soutenir des efforts pour connecter les étudiants des écoles secondaires aux cadres de la « réalité du travail » de la communauté.

Partenaires principaux et supportaires :

Réseaux des entreprises et de l'éducation : :

- Canadian Medical Hall of Fame
- Collège Boréal
- Conseil Scolaire Viamonde
- Conseil scolaire de district des écoles catholiques du Sud-Ouest (CSDÉCSO)
- CSDÉCSO École secondaire Ste-Marie
- Elgin Business Resource Centre
- Fanshawe College
- Investing in Children
- Junior Achievement
- London District Catholic School Board
- London Economic Development Corporation
- Let's Talk Science
- London Regional Children's Museum
- London Public Library
- Small Business Centre

- TechAlliance
- Thames Valley District School Board
- Business Help Centre of Middlesex County
- Western University Engineering Career Services
- Western University Student Success Centre
- Western University Faculty of Science Career Services
- Woodstock & Area Small Business Enterprise Centre
- Commission de planification et de développement de la main-d'œuvre pour les comtés d'Elgin, de Middlesex et d'Oxford
- Youth Opportunities Unlimited
- Conestoga College
- Services d'emploi communautaires – Fanshawe
- Ontario Works Oneida Resource & Training Centre

Chronologie :

Printemps 2013 : planification
Été 2013 – Hiver 2014 : Exécution du plan

Résultats escomptés :

- Partager les meilleures pratiques parmi les membres BEN avec l'intention d'accroître l'implication des entreprises.
- Créer une image plus claire de ce qui est disponible pour les entreprises qui s'impliquent avec les systèmes éducatifs dans la communauté.

2013 PLAN D'ACTION COMMUNAUTAIRE

Action 6: Entreprises

Les problèmes du marché du travail/priorité:

The area needs our entrepreneurs to inspire job growth. Hearing about other entrepreneurs will inspire others to innovate and create change in the community.

Les actions reliées du passé:

- Les discussions TED Talks
- Éveiller London
- diSTRICTly Business : un évènement combiné à la Chambre de Commerce.
- Les professionnels en Ressources humaines du district de London a organisé une session sur les ressources humaines.
- Passerelles pour des meilleures entreprises (accueilli par Small Business Centre)
- Célébration des récompenses aux entreprises par les Chambres du Commerce et par Community Futures Development Corporations.
- Outils sur www.omafra.gov.on.ca
- Ministère de la développement économique, commerce et de l'emploi l'aide pour les entrepreneurs

Les actions proposées :

Accueillir des évènements, des séminaires d'innovation, des séminaires de compétition, durant lesquelles les gens peuvent discuter sur comment les entrepreneurs travaillent fort pour leur passion. Donner une opportunité aux gens d'innover, de leur enseigner comme le faire et ensuite retourner dans leurs entreprises et les mettre en place.

Partenaires principaux et supportaires :

Dans le comté d'Oxford : Oxford Small Business Support Centre; Woodstock & Area Small Business Enterprise Centre

Dans le comté d'Elgin : Elgin Business Resource Centre

Dans le comté de Middlesex : The Business Help Centre; Ontario Works Oneida Resource & Training Centre

Dans London : Small Business Centre

Chronologie :

Continue

Résultats escomptés :

- Continuer d'accroître dans le nombre d'entrepreneurs dans la région.

Action 7: Nouveaux Canadiens

Les problèmes du marché du travail/priorité:

« Avec une population vieillissante – un défi dont font face la plupart des communautés de la région – le manque d'immigration et de diversité est une tendance alarmante. »
(*Aperçu EDCO : Région du sud-Ouest*)

Déjà, nous dépendons de l'immigration, Citoyenneté et Immigration Canada dit que les immigrants étaient attendus de compter pour tout le solde de la croissance de main d'œuvre.

Les actions reliées du passé:

- Les programmes pour locaux pour les immigrants et les comités locaux pour les immigrants établis à London et le comté d'Elgin/St. Thomas.
- Les sites internet pour accueillir les immigrants établis dans la région de London/Middlesex et Oxford.
- Identifier les problèmes dans les stratégies de la main d'œuvre.
- Projet de recherche Réseau immigrant de l'Ontario.
- Projet WISE5
- L'Access Centre pour les emplois réglementés
- Le programme de prêt pour les travailleurs qualifiés
- SkillsInternational.ca
- La chambre de commerce de London / LMIEC Global Experience @ Work
- Les programmes de formations passerelles par Fanshawe College
- Community Immigration Retention in Rural Ontario (CIRRO) ressources
- Community Attractiveness Indicators (CAIN) outil

Le sous-conseil pour l'emploi du partenariat local pour l'Immigration de London Middlesex et London Middlesex Immigrant Employment Council (LMIEC) sont deux entités différentes, mais des initiatives complémentaires qui travaillent ensemble avec les partenaires communautaires pour améliorer l'intégration des travailleurs nouveaux arrivants dans la région économique de London.

Le sous-conseil de l'emploi du LMLIP a travaillé avec les partenaires communautaires sur les projets suivants :

1. Une feuille de route pour mettre en évidence le processus de recherche/trouver des emplois pour les immigrants.
2. Un événement de réseautage entre les chercheurs d'emploi immigrants et le personnel de la ville de London en collaboration avec le LMIEC.
3. Coordination entre le sous-conseil d'emploi LMLIP et le sous-conseil de l'éducation pour améliorer l'accès des programmes d'éducation appropriés qui concordent avec les informations du marché du travail.

2013 PLAN D'ACTION COMMUNAUTAIRE

Les actions reliées du passé: (suite)

Les actions prioritaires de LMIEC en 2012-2013 inclus :

4. Lancer un événement de réseautage pour le jumelage d'emploi dans la région de London qui attire, filtre, élabore une courte liste et présente les individus formés à l'étranger à des opportunités d'emploi qui ne sont pas comblés dans le marché du travail.
5. Délivrer un ensemble d'initiatives de mentorat pour l'emploi des immigrants (1 : 1 group et pair) ce qui accroîtra la connexion entre les employeurs et les individus formés à l'étranger, donc connecter les nouveaux Canadiens au marché caché du travail.
6. Fournir aux employeurs des soutiens coordonnés pour l'accès à des outils, ressources pour embaucher/ retenir les talents des nouveaux canadiens, de même que partager l'information sur les attentes des employeurs et les demandes du marché du travail aux parties intéressées du sou-conseil de l'emploi du LMLIP.

Les actions proposées :

1. Créer et mettre en place une stratégie de la succession des entreprises dans le comté d'Oxford pour inciter les entrepreneurs à explorer les opportunités de succession d'entreprises dans le comté.
2. Favoriser le réseautage des organisations et des groupes de soutien pour les nouveaux arrivants et les employeurs dans le comté d'Elgin. Rechercher et promouvoir des stages pour les professionnelles formés à l'étranger, ceci en lien avec les agences d'emploi, les agences d'établissements pour développer des programmes de mentorat dans le comté d'Elgin.

Partenaires principaux et supportaires :

Action 1:

- Oxford Small Business Support Centre
- Woodstock & Area Small Business Enterprise Centre

Action 2:

- Commission de planification et de développement de la main-d'œuvre pour les comtés d'Elgin, de Middlesex et d'Oxford
- Fanshawe College (St. Thomas Campus)

- YWCA St. Thomas-Elgin
- Mennonite Community Services
- OMAF and MRA
- City of St. Thomas
- St. Thomas Economic Development Corporation
- County of Elgin Economic Development and Tourism office
- Elgin Business Resource Centre
- St. Thomas & District Chamber of Commerce
- Ontario Works – Oneida Resource & Training Centre

Chronologie :

Continue

Résultats escomptés :

- Les entreprises autrefois en danger de fermeture dans le comté d'Oxford resteront viables avec un nouveau propriétaire.
- Les nouveaux arrivants et employeurs se rencontreront plus souvent pour bénéficier des deux.

Action 8: Les travailleurs avec expérience

Les problèmes du marché du travail/priorité:

Pendant que nous nous tournons vers le futur et nous essayons d'encourager nos travailleurs plus âgés à rester dans leur milieu de travail plus longtemps, plusieurs de ses problèmes (travail/équilibre de la vie et trouver le sens de la vie dans son travail) que nous présenterons durant les négociations avec les aînés. Et curieusement, plusieurs lieux de travail voient encore les travailleurs plus expérimentés comme des atouts précieux.

Dans cette compétition pour les talents, les employeurs auront à considérer des heures de travail flexibles. Les schémas d'intéressements des pensions de retraite, les programmes de bien-être et la retraite échelonnée devront être mis en place. (*Canada 2025*)

Localement, il y a un problème continu avec la réinsertion les travailleurs plus expérimentés dans le lieu de travail. Plusieurs travailleurs expérimentés ressentent une déconnexion – il y a un stigma sur le lieu travail en lien avec l'âge.

Les actions reliées du passé:

- Rendre disponibles les matériels électroniques sur l'expérience au travail.
- Les centres d'action pour les entreprises avec plus de 50 personnes mises à pied
- Dans le comté d'Elgin – incitatives ciblées pour les travailleurs âgés
- Programmes de services d'emplois d'Emploi Ontario.
- Goodwill offre des ateliers pour les travailleurs avec de l'expérience professionnelle
- Service Canada fait de la publicité sur les travailleurs âgés.
- « Generational Diversity in the Workplace » l'atelier

Les actions proposées :

Créer un groupe de travail sur les travailleurs expérimentés :

1. Clarifier les définitions et les catégories pour les travailleurs expérimentés et ensuite déterminer les besoins selon les catégories de travailleurs âgés.

Créer une campagne d'éducation :

2. Créer et délivrer une campagne d'éducation sur la valeur des travailleurs âgés aux employeurs et les bénéfices de diverses forces de travailleurs ex : la fiabilité, le mentorat, etc.
3. Atténuer la compétition perçue entre les travailleurs jeunes et les travailleurs plus âgés.
4. Identifier et promouvoir les meilleures pratiques dans les échelles d'apprentissage et de carrières préalables.
5. Les institutions d'éducation regardent attentivement les offres du marché émergent pour bâtir leur curriculum.
6. Promouvoir les retraites progressives avec des programmes de mentorat dans le lieu de travail dans le but de transmettre la connaissance d'entreprise.

2013 PLAN D'ACTION COMMUNAUTAIRE

Partenaires principaux et supportaires :

- Commission de planification et de développement de la main-d'œuvre pour les comtés d'Elgin, de Middlesex et d'Oxford
- Fanshawe College
- ATN
- Services d'emploi communautaires – Fanshawe
- Ontario Works – Oneida Resource & Training Centre

Chronologie :

Réunion organisationnelle durant le printemps 2013

Résultats escomptés :

- Les travailleurs âgés nous aideront à remplir le manque de main d'œuvre
 - Revenues financiers pour ceux sans pension de retraite.
 - Main d'œuvre de travail et santé
 - Une représentation égale de tous les âges dans la main d'œuvre
-

Action 9: Apprentissage

Les problèmes du marché du travail/priorité:

Les taux d'obtention du diplôme d'apprentissage sont une inquiétude. « Ses huit dernières années, le gouvernement a significativement développé le système d'apprentissage, ce qui a doublé le nombre d'apprentis dans la province avec plus de 120,000. Cependant, les études ont démontré que les taux d'obtention du diplôme étaient de près de 50 pour cent des apprentis de l'Ontario. (*Electrical Contractors Association of Ontario, Volume 42, Number 2, April 2012*)

Les actions reliées du passé:

- Promotions du réseau d'apprentissage pour soutenir l'apprentissage offert aux employeurs.
- Compagne de médias sociaux par les réseaux d'apprentissage sur l'apprentissage.
- Discussion avec le conseil Band Council à Oneida pour encourager les apprentis à finir leur programme pour devenir compagnon d'apprentissage (continu)
- Le programme du groupe de recherche Human Ingenuity Research Group a été créé pour éduquer les deux, les employés et les étudiants, sur les normes de discrimination en milieu de travail et pour fournir une formation basée sur la recherche et les ressources pour combattre les attentes irréalisables, les barrières de communication, améliorer les habiletés de résolution de problème pour les deux apprentis et employeurs afin d'adresser le problème de la rétention des apprentis.

2013 PLAN D'ACTION COMMUNAUTAIRE

Les actions proposées :

1. Utiliser la page du site internet www.theapprenticeshipnetwork.com pour être plus interactif et utiliser les médias sociaux pour promouvoir les informations sur l'apprentissage.
2. Travailler en collaboration avec un coordinateur PAJO dans les commissions scolaires afin de mettre en place des sessions d'information pour les étudiants, les parents et les enseignants.
3. La recherche sur la rétention des apprentis continue en 2012-2013 (voir les actions faites par le groupe de recherche sur l'ingénuité humaine)
4. Créer deux brochures de promotion, pour soutenir la complétion des apprentissages, révisées par les gagnants de la récompense locale des employeurs pour l'apprentissage. La première sera remise aux apprentis lorsqu'ils signent leur contrat d'apprentissage. La brochure traitera des requis académiques pour l'apprentissage – ce qui peut être difficile pour certaines personnes de finir – et leur démontrera qu'il y a de l'aide disponible dans la communauté via les programmes de littératie. La deuxième brochure ciblera les apprentis qui ont échoué la partie académique de leur apprentissage. Le langage sera plus direct et l'objectif sera de laisser savoir aux apprentis qu'il y a des services de soutien disponibles, de différentes manières (petits groupes, en ligne, etc.) et dans des temps différents pour accommoder les emplois du temps.
5. Partager des informations et avoir plus visibilité au travers des programmes de sensibilisation. Une stratégie marketing compréhensive pour promouvoir le programme d'apprentissage et discréditer les mythes sociaux/les stigmas associés avec ce qui est maintenant regardé comme étant le troisième pilier de l'éducation secondaire. Le plan marketing devrait mettre en évidence les employeurs et les apprentis potentiels, avec un accent mis davantage sur les méthodes utilisées pour rejoindre ceux avec des niveaux d'alphabétisation faibles.
6. Renforcer et accroître la conscientisation sur les programmes de préapprentissage.
7. Examiner le potentiel des deux niveaux d'apprentissage : ceux avec des compétences essentielles faibles ; ceux avec de l'expérience académique... pour aider ceux qui n'ont pas les compétences des livres (écoles secondaires ou GED) ou qui ont des difficultés.

Partenaires principaux et supportaires :

Action 1:

The Apprenticeship Network:

- Services d'emploi communautaires, Fanshawe
- Multi-Service Centre
- Services d'emploi communautaires, Woodstock
- Apprenticesearch.com
- Collège Boréal
- London Training Centre
- Community Employment Choices
- Employment Services Elgin
- Youth Opportunities Unlimited

- Goodwill Career Services
- NoKee Kwe
- London Employment Help Centre
- Thames Valley District School Board
- London District Catholic School Board
- Fanshawe College
- Ministère de la formation, des Collèges et Universités
- Commission de planification et de développement de la main-d'œuvre pour les comtés d'Elgin, de Middlesex et d'Oxford
- Literacy Link South Central

2013 PLAN D'ACTION COMMUNAUTAIRE

Partenaires principaux et supportaires : (suite)

Action 3:

- Human Ingenuity Research Group members drawn from:
- Western University
 - Fanshawe College
 - Commission de planification et de développement de la main-d'œuvre pour les comtés d'Elgin, de Middlesex et d'Oxford
 - London District Catholic School Board
 - Ontario Works - Oneida Resource & Training Centre

Action 4:

- Literacy Link South Central
- Commission de planification et de développement de la main-d'œuvre pour les comtés d'Elgin, de Middlesex et d'Oxford
- Workforce Planning Board of Grand Erie
- Conestoga College
- ATN
- Fanshawe College
- Ontario Works - Oneida Resource & Training Centre

Action 6:

- Fanshawe College Training Centre

Chronologie :

Actions 1 & 2: Printemps 2013 & Automne 2013

Action 3: Étude annuelle

Action 4: Printemps 2013 à Automne 2013

Action 6: continue

Résultats escomptés :

- Augmenter le trafic du site internet du Réseau pour l'apprentissage comme ressource local.
- Les trouvailles de la recherche influenceront la manière dont les programmes de formation d'apprentissage sont conduits, aussi bien que les moyens avec lesquels les employeurs sont impliqués ou pas dans le processus d'apprentissage.
- Voir une augmentation dans le nombre total d'inscriptions dans les programmes d'apprentissage.
- Accroître les taux de compétition locaux dans les trois prochaines années.

Bibliographie

Bazaar Voice “Destination Millennials: How travel brands will win young travellers’ loyalty.” *White Paper*, 16 juli, 2012

Canada Works 2025: The Lost Decade, Unsustainable Prosperity, or the Northern Tiger (Scenarios and Strategies for the Future of Work in Canada) *Deloitte and the Human Resources Professionals Association*, Avril 2012

County of Elgin Business Retention and Expansion Survey Prepared by *Millier, Dickinson Blais*, 31 janvier, 2012

Current State of Skills Development: The Canadian Nonprofit Sector *HR Council for the Nonprofit Sector*, Septembre 2011

Economic Outlook: “Opportunity in Difficulty” *Douglas Porter (CFA), Deputy Chief Economist and Managing Director, BMO Capital Markets*, Mars 2012

EDCO Insight: Southwest Region *Martin Prosperity Institute, Rotman School of Management, University of Toronto*, 2012

Emerging Stronger: “A Transformative Agenda for Ontario” *Ontario Chamber of Commerce and Mowat Centre for Policy Innovation*, 2012

Food Processing Sector Strategy and Marketing Plan *Southwestern Ontario Marketing Alliance, Steve Owen*, Octobre 2009

Jobs of the Future: “Options and Opportunities” *Rick Miner*, Mars 2012

Ontario Chamber of Commerce Skilled Workforce Policies: 2011-2012 *Ontario Chamber of Commerce*, Octobre 2011

Ontario Farmer “The Challenge of Finding and Keeping Good Employees” *Peter Reschke*, 13 mars, 2012

Re-introduction of Fibre Flax from Field to Farm Finished Product in Midwestern Ontario Final Report *Northwest Middlesex Multi-Service Centre*, 2012

The Future of Canada’s Tourism Sector: Shortages Resurface as Labour Markets Tightening *The Canadian Tourism Research Institute and The Conference Board of Canada*, Mars 2012

Tourism Statistics (Region 1) *Tourism Research Unit, Hiver 2011*

Work in London: An Emerging Leaders Perspective *Sean Quigley, Emerging Leaders London Community Network*, Juin 2012

2012: Annual Celebration *London Economic Development Corporation's Annual Report*, Juin 2012



Commisson de planification et
de développement de la main
d'oeuvre pour les comtés d'Elgin,
de Middlesex et d'Oxford



705 Consortium Court,
London Ontario N6E 2S8
Tél. (519) 672-3499 Téléc. (519) 672-9089
info@workforcedevelopment.ca
www.workforcedevelopment.ca

Ce programme Emploi Ontario est subventionné
par le gouvernement de l'Ontario.

**EMPLOI
ONTARIO**

Votre emploi est attend. Nous vous aiderons à trouver.