Workforce Planning Board of Grand Erie
Commission de planification de la main-d'oeuvre de Grand Erie

Offre d'emploi

BASSIN DE TALENTS EN PLEIN ESSOR

Mise à jour du Plan du marché du travail local 2018-2019

Ontario

Commission de planification de la main-d'œuvre de Grand Erie

NOTRE VISION

Une main-d'œuvre qualifiée et résiliente contribue aux communautés dynamiques et à leur économie.

Ontario

Ce projet est financé par le Gouvernement de l'Ontario
Les points de vue énoncés dans ce document ne reflètent pas nécessairement les points de vue exprimés par le gouvernement de l'Ontario.
Les informations pertinentes présentées dans ce rapport ont été préparées par CPMDGE et extraites d'une variété de sources jugées fiables.
Nous n'offrons aucune assertion ni garantie, exprès ou tacite, à propos de son exactitude ou de son exhaustivité.
En offrant cette documentation, CPMDGE n'assume aucune responsabilité ni aucune obligation.

Préparé par : Jill Halyk, Directrice administrative, Commission de planification de la main-d'œuvre de Grand Erie;
Jose Rodriguez, Analyste du marché du travail, Commission de planification de la main-d'œuvre de Grand Erie;
Mark Skeffington, Éditeur, Commission de planification de la main-d'œuvre de Grand Erie.

Conception graphique : Cath Strung, www.strungdesign.ca

Table des matières

1 Sommaire exécutif

2 Introduction et méthodologie

3 À propos de la main-d'œuvre

4 Population

5 Navettage

6 Migration

7 Industrie

8 Emploi

9 Professions

10 Apprentissages

10 Chercheurs d'emploi

11 Voix de l'employeur

12 Mise à jour du Plan d'action 2018

13 2019 : Actions

15 Annexe A

Sommaire exécutif

Tous les indicateurs pointent vers un marché du travail vigoureux dans la Région de Grand Erie. Au cours des cinq dernières années, les taux d'emploi se sont élevés à Brant et à Haldimand-Norfolk; entraînant une baisse du taux de chômage à son niveau le plus inférieur depuis la récession en 2009.

La demande pour des travailleurs devance la disponibilité de main-d'œuvre. La diminution de la population à Brant et à Haldimand-Norfolk, particulièrement dans la cohorte d'âges de 15 à 44 ans, contribue à une main-d'œuvre réduite, laissant de nombreuses entreprises sans les travailleurs desquels ils ont besoin.

Répondre à la demande en matière d'emploi exige la participation complète de tous les travailleurs admissibles, y compris les populations sous-représentées comme nos chercheurs d'emploi parmi les populations aborigènes, immigrantes et les travailleurs à capacité réduite.

Aborder la pénurie de la main-d'œuvre exige aussi que les personnes possèdent les aptitudes et les compétences nécessaires à la réussite. Tandis qu'un grand nombre de postes restent vacants, les employeurs reportent aussi une hausse de pénurie de main-d'œuvre qualifiée ou des incompatibilités. Dans notre Enquête EmployerOne 2018, la moitié des 400 employeurs participants, ont évalué la main-d'œuvre locale entre « passable à mauvaise » classifiant les besoins de formation les plus importants comme étant des compétences techniques et des titres professionnels ou des désignations professionnelles. Ceci suggère que les initiatives de formation centrées sur les secteurs qui fournissent aux chercheurs d'emploi ayant des compétences spécifiques à l'industrie sont les plus susceptibles à assurer à nos sans-emploi, des postes d'emploi de stabilité financière. Pendant l'automne, un conseil de planification d'emploi composé d'intervenants clés régionaux a confirmé les priorités les plus importantes et ces membres ont travaillé ensemble pour élaborer des solutions auprès de la main-d'œuvre, lesquelles paraissent dans le tableau ci-dessous.

Pour obtenir plus de renseignements détaillés, 2019 : Actions – page 13.

Segment	2019 : Plan d'action
Main-d'œuvre Pénurie de travailleurs	— Portail de l'emploi régional : lier de nouveaux chercheurs d'emploi et les chercheurs d'emploi existants à de faibles opportunités — La stratégie ciblée de communication : opportunités d'emploi et style de vie à Grand Erie
Demande industrielle Fabrication	— Mois de la fabrication : visites industrielles, vidéos, reconnaissance industrielle — événement éducatif
Apprentissage Attraction et rétention	— Événements itinérants d'apprentissage : activités interactives, mentors, entreprises — Analyse des lacunes entre approvisionnements et demandes
Employeurs Attraction et rétention des employées	— Boîte à outils pour attraction et rétention (entreprises/communautés - atteindre les populations de jeunes, d'aînés, d'immigrants, d'aborigènes) — Pilote – Inverser le prospecteur d'emploi : donner de l'appui aux entreprises
Chercheurs d'emploi Attraction et rétention	— Enquête sur les employés/chercheurs d'emploi : la raison pour laquelle les gens ne posent pas leur candidature à un emploi/démissionnent d'un emploi

Jill Halyk, Directrice administrative
519-756-1116 Poste 227 jhalyk@workforceplanningboard.org

Introduction et méthodologie

Arrière-plan

Au cours de la dernière année, plus de 600 entreprises et organismes communautaires ont fourni un aperçu dans les demandes de main-d'œuvre et dans les problèmes de disponibilité de main-d'œuvre qui affectent la région de Grand Erie dans son ensemble par l'entremise de l'Enquête EmployerOne; pendant des discussions Table ronde dans les secteurs; pendant des entrevues face à face et des consultations en ligne.

L'intelligence locale en combinaison avec les statistiques de la main-d'œuvre a approfondi le contenu, les priorités et les stratégies de la main-d'œuvre qui ont été reportés dans Offre d'emploi – *Bassin de talents en plein essor (Mise à jour 2019)*.

Statistiques du marché de travail

Une variété de sources des données reconnues ont contribué à des indicateurs clés de la main-d'œuvre, lesquels comprennent les tendances industrielles, les demandes par profession, la population, la migration, le navettage et les conditions de l'approvisionnement de la main-d'œuvre. Ces sources comprennent, mais ne sont pas limitées à :

- Canadian Business Counts
- Données de l'Enquête sur la population active
- Recensement 2016
- Répertoire spécialisé des tableaux de recensement de Grand Erie
- Données du Revenu Canada
- Données annuelles d'Emploi Ontario
- Talent Neuron
- Vicinity/Voisinage
- Stratégies du développement économique régional (tous les comtés)
- Données de l'Ordre des métiers de l'Ontario concernant l'apprentissage
- Données au sujet de la citoyenneté et l'immigration

Priorités clés

Main-d'œuvre – pénurie de travailleurs

Emploi – fabrication

Apprentissage – attraction et rétention

Besoins des employeurs – attirer/retenir les travailleurs

Chercheurs d'emploi – compétences essentielles, compétences, et confiance

Consultations

Depuis la publication *d'Offre d'emploi : Tout en bâtissant le Bassin de talents en plein essor* au mois de janvier 2018, de multiples méthodes de consultation ont été fournies aux entreprises locales et aux intervenants, leur offrant l'occasion de partager leurs expériences, leurs problèmes et leurs idées. Ceux-ci comprennent :

- Enquête EmployerOne – janvier 2018
- Entrevues axées sur le Secteur et des discussions Table ronde – ECE, Fabrication des produits métalliques et fabrication
- Planification stratégique du développement économique – Brant, Brantford, Norfolk, Haldimand
- Éducation Table ronde – EducationWorks, Graduate Brantford, Communautés saines Grand River (Grand River Healthy Communities)
- Consultations en ligne – septembre et octobre 2018

Conseil de planification d'emploi

Un groupe consultatif de 20 personnes individuelles qui représentent les besoins de chaque municipalité, auprès de l'éducation, d'organismes communautaires, du développement économique, d'Emploi Ontario et du gouvernement local. Ces personnes ont travaillé ensemble pendant les mois d'octobre et de novembre 2018 pour prioriser les éléments clés et élaborer des solutions.

- Brant Haldimand Norfolk Catholic District School Board
- Services communautaires Brantwood
- Career Link
- Ville de Brantford
- Community Living Brant
- Services de ressources communautaires
- Collège Conestoga
- Comté de Brant
- Grand Erie Business Centre
- Grand Erie District School Board
- Comté Haldimand
- MAL Brant
- Comté Norfolk
- SCOR
- Corp. Dév. Économique des Six Nations Corp
- SNP
- Services communautaires St. Leonard's
- Conseillers du conseil de la Commission de planification de la main-d'œuvre de Grand Erie (2)

À propos de la main-d'œuvre

Taux de main-d'œuvre à Grand Erie

Source : Statistique Canada. Données de recensement 2016

	Brantford RMR	Haldimand	Norfolk
Taux de participation	66,3 % — HAUSSE 0,6 % depuis 2013	62,8 % — BAISSE 0,9 % depuis 2013	65,1 % — BAISSE 1,8 % depuis 2013
Taux des emplois	63,1 % — HAUSSE 1,1 % depuis 2013	61,2 % — BAISSE 1,3 % depuis 2013	60,0 % — HAUSSE 0,7 % depuis 2013
Taux de chômage	4,9 % — BAISSE 0,8 % depuis 2013	6,1 % — BAISSE 0,5 % depuis 2013	4,7 % — BAISSE 2,1 % depuis 2013
Pas dans la main-d'œuvre	38 600 — +200 personnes	13 000 — +900 personnes	20 000 — +700 personnes

Observations

- Groupe d'âge de 65+ ans a augmenté le plus – Pas dans la main-d'œuvre
- Les jeunes de 15 à 24 ans restent plus longtemps aux études – ce qui retarde leur entrée dans la main-d'œuvre
- Brantford RMR – la plus grosse part de participation qui comprend des personnes âgées de 25 à 54 ans. Ce groupe a augmenté au cours des cinq dernières années

Impact

La main-d'œuvre vieillissante (partant à la retraite) âgée de 65+ ans et le retard de l'entrée des jeunes de 15 à 24 ans dans le marché du travail contribuent à une pénurie croissante de travailleurs qualifiés, ce qui entraîne un nombre croissant de postes difficiles à doter et une perte de connaissances et d'expériences dans le milieu du travail. Les employeurs locaux reportent que les pénuries de main-d'œuvre continuent; ce qui pourrait mener vers une utilisation plus vaste de l'emploi de la robotique, de délocalisation d'entreprises ou de fermetures probables.

Recommandations prioritaires

- Créer un portail d'emploi Grand Erie pour mettre en contact les employeurs locaux et les chercheurs d'emploi
- Engager les industries et la communauté dans une campagne de marketing ciblée, promouvant les opportunités de l'emploi et les styles de vie aux jeunes et aux travailleurs plus âgés

Population

Recensement 2016

Source : Statistique Canada. Données de recensement 2016

Brant
Division de recensement
134 808
BAISSE 0,9 % depuis 2011

Haldimand-Norfolk
Division de recensement
109 787
BAISSE 0,6 % depuis 2011

Personnes âgées de **65+** ans ↑

Personnes âgées de **15-49** ans ↓

La croissance la plus importante : Personnes âgées de 65-69 ans

HAUSSE de 29 % à Brant | HAUSSE de 27 % à Haldimand-Norfolk

Rendement scolaire

Source : Statistique Canada, Profil communautaire 2006, NHS 2011 et Recensement 2016

	2006 CP			NHS 2011			Recensement 2016		
	BRANT	ONTARIO	H-N	BRANT	ONTARIO	H-N	BRANT	ONTARIO	H-N
Aucun certificat, diplôme ou grade universitaire	29 %	22 %	30 %	24 %	19 %	24 %	21 %	18 %	23 %
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	28 %	27 %	28 %	28 %	27 %	29 %	31 %	27 %	31 %
Certificat postsecondaire, diplôme ou grade universitaire	43 %	51 %	43 %	47 %	55 %	47 %	48 %	55 %	46 %
Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métiers	10 %	8 %	12 %	9 %	7 %	11 %	8 %	6 %	10 %
Certificat ou diplôme de collège; CEGEP ou autre certificat ou diplôme non-universitaire	20 %	18 %	21 %	23 %	20 %	24 %	25 %	21 %	25 %
Certificat universitaire ou diplôme sous le niveau du Baccalauréat	3 %	4 %	2 %	3 %	4 %	3 %	1 %	2 %	2 %
Certificat, diplôme ou grade universitaire au niveau du Baccalauréat ou plus élevé	11 %	20 %	8 %	12 %	23 %	10 %	14 %	26 %	10 %

Observations

- Les nombres de la population sont demeurés stables entre les années 2011-2016
- Les tendances des lieux de résidences montrent que 60 % de résidences privées sont habitées par 1 à 2 personnes
- Les permis de construction résidentielle ont culminé en 2016
- Toute la croissance de la population dans l'ensemble de Grand Erie est causée par les aînés âgés de 60+ ans
- La population dans le principal groupe d'âge de travailleurs de 15 à 59 ans a baissé
- Les tendances scolaires indiquent que plus de personnes continuent leur éducation au niveau postsecondaire
- Nous perdons notre avantage concurrentiel par rapport aux apprentissages et métiers spécialisés

Impact

La croissance léthargique de la population dans l'ensemble de Grand Erie causera plus de déclins dans la main-d'œuvre au cours des cinq prochaines années. La diminution de la population âgée de 15 à 49 ans ne remplacera pas les travailleurs partant à la retraite. Ces conditions mèneront à une pénurie de travailleurs et à une perte de connaissances, de compétences et d'expériences.

Recommandations prioritaires

- Maximiser la participation de la main-d'œuvre et l'embauche à Grand Erie de la population aborigène par l'entremise d'initiatives de formation ciblées qui engagent les employeurs
- Mettre en œuvre des stratégies qui démontrent des opportunités de carrière et d'emploi pour attirer et retenir les étudiants et les jeunes travailleurs
- Une stratégie d'attraction des immigrants ciblée vers les jeunes familles qui cherchent un moyen d'améliorer leur qualité de vie et leurs opportunités d'emploi

Navettage

Modèles de navettage dans la Région de Grand Erie

Source : Statistique Canada. Données de recensement 2016

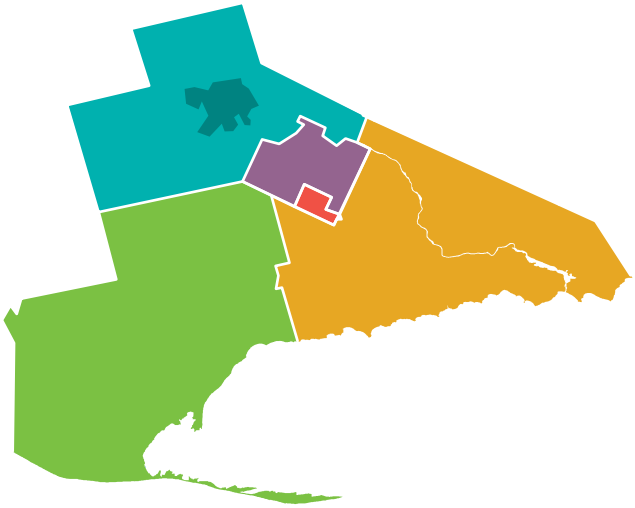
Venir dans la région pour travailler

13 341

Profession en tête

(ENTRANTS)

Fournisseurs de soins de santé professionnels
(excluant les infirmiers)



Sortir de la région pour aller travailler

30 138

23 % de la main-d'œuvre

Profession en tête

(SORTANTS)

Assembleurs en fabrication/ opération d'équipement

Observations

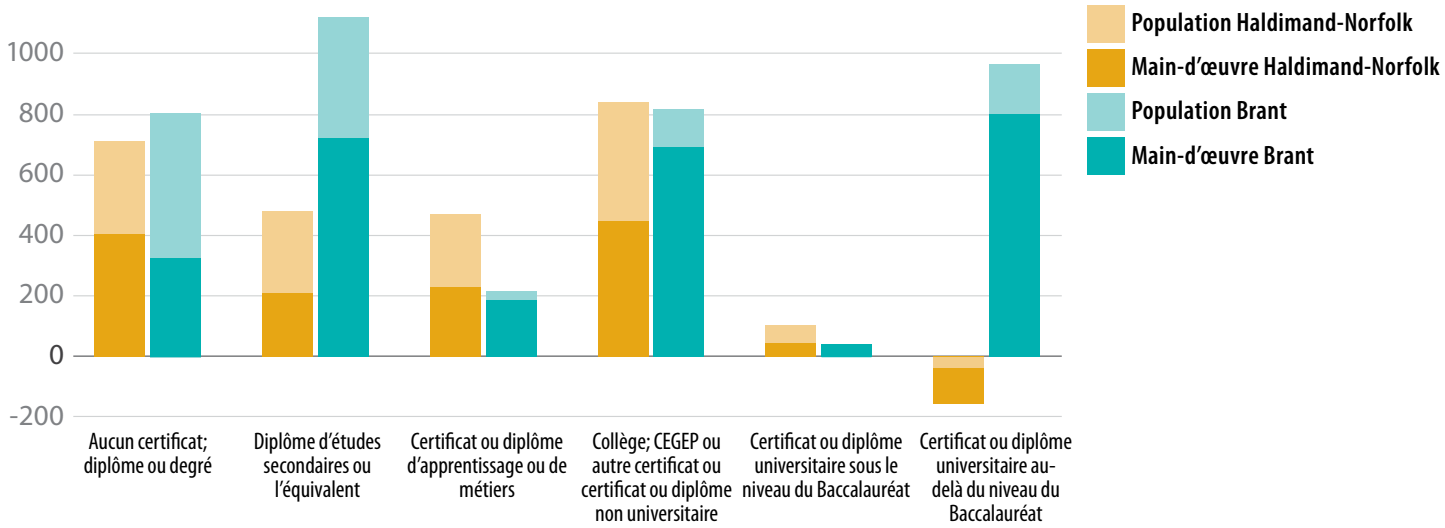
- Le marché du travail de Grand Erie possède des liens solides avec les communautés avoisinantes y compris Hamilton, London, Waterloo, Wellington, Dufferin et la région du Grand Toronto

Impact

La portion large de travailleurs en fabrication qui se déplacent hors de la région pourrait contribuer à la compétition croissante pour travailleurs et salaires plus élevés. Par contre, l'importation de professionnels des soins de santé suggère le besoin d'attirer des étudiants locaux dans ce domaine d'étude.

Migration

Migration de la population contre la Migration de la main-d'œuvre



Observations

- De nouvelles personnes déménagent à Brant (3 955) et à Haldimand-Norfolk (2 575)
- 61 % (1 590) des nouvelles personnes à Haldimand-Norfolk sont âgées de 55 ans ou plus.
- 61 % (2 410) des nouvelles personnes à Brant font partie du groupe de travailleurs d'âge actif de 25 à 44 ans
- Haldimand-Norfolk perd ses personnes les plus hautement instruites (Université)
- Brant attire des personnes qui ont terminé leurs études postsecondaires
- Seulement 60 % des migrateurs à Grand Erie participent dans la main-d'œuvre

Impact

La population vieillissante à Haldimand-Norfolk est en croissance en attirant des personnes âgées de 55+ ans qui déménagent dans la région pour une retraite anticipée. Tandis que la région dote un nombre croissant de jeunes et de travailleurs faisant partie du groupe de travailleurs d'âge actif, les pénuries de main-d'œuvre continueront si les nouveaux résidents ne sont pas engagés dans le marché du travail local.

Brant par contre, attire des travailleurs ayant un niveau de scolarité élevé; des travailleurs faisant partie du groupe de travailleurs d'âge actif, mais une portion semblable (40 %) n'entre pas dans la main-d'œuvre. Ceci suggère que les nouvelles familles vivent avec un seul revenu et/ou que les professionnels qui déménagent dans la région n'ont pas la capacité de se lier à des emplois reliés à leur carrière ou à leur domaine d'études.

Industrie

Les secteurs industriels en tête (par nombre d'entreprises)

Source : Canadian Business Counts. Juin 2013 à juin 2018

1 009
Construction
Hausse de 11 % depuis 2013
82 %
sont des micro-entreprises
(1 à 9 employés)

879
Commerce de détail
Baisse de 10 % depuis 2013
65 %
sont des micro-entreprises
(1 à 9 employés)

708
Agriculture
Baisse de 16 % depuis 2013
70 %
sont des micro-entreprises
(1 à 9 employés)

Croissance industrielle

+29 % Transport et entreposage (+107)
+29 % Construction (+97)
+59 % Information et culture (+29)

Déclin industriel

-16 % Agriculture (-131)
-10 % Commerce de détail (-94)
-8 % Autres services (-59)

Observations

- Deux des secteurs les plus vastes de la région (par nombre d'entreprises) diminuent
- La majorité des changements (croissance/déclin) se produisent avec les micro-entreprises ayant 1 à 9 employés
- Le commerce du détail, tout comme les ventes en ligne remplacent les magasins authentiques solides
- Les secteurs industriels en croissance comme les industries connexes à l'information et la culture reflètent une « base économique changeante »

Impact

Commerce de détail

Les entreprises en commerce de détail contribuent au bien-être économique et à la qualité de vie de leurs communautés. La perte d'entreprises en commerce de détail dans nos communautés peut dissuader l'attraction et la rétention de nouvelles entreprises et de nouveaux résidents.

Agriculture

De petites fermes familiales qui emploient 1 à 9 employés sont l'objet de pressions considérables pour répondre aux demandes législatives et financières dans l'économie actuelle. La perte de ces fermes fait du tort à la stabilité sociale et financière des familles tout en réduisant le nombre d'emplois au sein de la communauté.

Transport et entreposage, construction et information et culture

Ceux-ci sont les trois secteurs qui croissent le plus rapidement dans l'ensemble de Grand Erie. Tandis qu'un grand nombre de personnes croient que ces secteurs ne créent aucun emploi et ne stimulent pas la richesse économique; la preuve montre que ces secteurs fournissent des niveaux importants d'emplois et fournissent des soutiens et des services qui rehaussent la capacité de Grand Erie à concurrencer à l'échelle mondiale. Échouer à attirer des travailleurs dans ces secteurs réduit les opportunités des travailleurs arrivant sur le marché du travail à acquérir des compétences et de l'expérience; de contribuer à la pénurie croissante de métiers spécialisés et de réduire l'avantage concurrentiel de Grand Erie.

Recommandations prioritaires

- Aider les entreprises en détail à changer la façon par laquelle ils font affaire pour accommoder la concurrence en ligne, les pratiques des consommateurs, le marketing numérique et les services
- Offrir du soutien aux petites entreprises agricoles par des pratiques techniques et commerciales; offrir de la formation pour les aider à naviguer le marché du travail actuel et maximiser leurs ressources
- Améliorer la compréhension et les connaissances des communautés par rapport aux industries en pleine croissance et leur importance pour la communauté
- Promouvoir des parcours vers des carrières, des exigences de compétences et des renseignements sur les salaires pour renseigner les étudiants et les chercheurs d'emploi
- Offrir de la formation en compétences essentielles; laquelle intègre les compétences et les connaissances du secteur

Emploi

Secteurs industriels en tête (par emploi)

Source : Statistique Canada. Recensement 2016

Division du recensement de **Brant**

Fabrication (9 650) BAISSE

Commerce de détail (7 105) HAUSSE

Soins de santé et aide sociale (6 630) HAUSSE

En général, la fabrication était le seul secteur qui a subi un déclin (de 20 %). L'emploi a baissé de 2 445 emplois entre les années 2006 et 2016. Tous les autres secteurs ont vécu des croissances.

Division du recensement de **Haldimand-Norfolk**

Commerce de détail (4 995) HAUSSE

Fabrication (4 600) BAISSE

Soins de santé et aide sociale (4 240) HAUSSE

La région a éprouvé un infléchissement dans les industries de services. Les secteurs de production de biens (fabrication/agriculture) ont perdu 2 290 emplois entre les années 2006 et 2016.

Croissance industrielle à Brant

+45 % Fabrication de produits alimentaires (+615)

+27 % Fabrication de produits chimiques (+210)

Croissance industrielle à Haldimand-Norfolk

+100 % Fabrication d'équipement de transport (+380)

+41 % Transformations des bois (+70)

Déclin industriel à Brant

-50 % Fabrication de produits en plastique et en caoutchouc (-655)

-35 % Fabrication de machinerie (-540)

Déclin industriel à Haldimand-Norfolk

-23 % Fabrication du métal de première fusion (-320)

-46 % Fabrication de produits fabriqués de métal (-295)

Observations

- Très peu de changements se sont produits dans le nombre d'entreprises de fabrication (2013-2018) Toutefois, le nombre d'emplois a baissé de façon importante (-2 444)
- Il se produit un infléchissement depuis la production/chaîne de montage vers des procédés plus personnalisés et techniques – entraînant des emplois à niveau de compétences plus élevé
- Les participants d'EmployerOne ont indiqué qu'ils ne peuvent pas trouver d'ouvriers de manœuvre générale qualifiés pour doter des postes d'emplois
- Des infléchissements se produisent au sein du secteur manufacturier. La fabrication de produits alimentaires se trouve à être le sous-secteur en croissance la plus rapide à Brant ainsi que la fabrication d'équipement de transport à Haldimand-Norfolk
- Les services de soutien administratif ont subi un vaste déclin (-970) Ceux-ci comprennent les emplois des bureaux de soutien, agences de voyages, etc.

Impact

Fabrication

Quoique 2 444 emplois en fabrication ont été perdus au cours des cinq dernières années, les fabricants reportent de façon continue qu'il existe une forte demande pour des opérateurs du contrôle du processus et de machines. Les fabricants ont déterminé que ces postes sont difficiles à doter à cause du manque de postulants et/ou une pénurie de candidats qualifiés. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée cause certaines entreprises à refuser des commandes, car elles n'ont pas la capacité de satisfaire les demandes de production.

Recommandations prioritaires

- Cibler de jeunes travailleurs avec des renseignements exacts à propos de carrières en fabrication – remédier toute perception inexacte générationnelle en visualisant les opportunités numériques et techniques en fabrication, les opportunités de carrière et de salaires
- Développer une attraction coordonnée et une stratégie de recrutement pour lier les employeurs au talent local; lesquelles soutiennent le processus d'accueil

Professions

Les professions en tête (par emploi)

Source : Statistique Canada. Recensement 2016

Division du recensement de **Brant**

Représentants de vente au détail (2 165)

Serveurs d'aliments au comptoir (1 665)

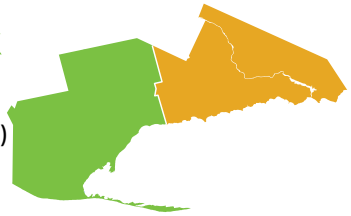
Gérant, commerce de gros et de détail (1 345)

Division du recensement de
Haldimand-Norfolk

Gestionnaire en agriculture (1 580)

Représentants de vente au détail (1 530)

Serveurs d'aliments au comptoir (1 270)



Impact

Les trois professions en tête par nombre d'emplois sont en commerce de détail, dans les services d'alimentation et en agriculture. Un grand nombre de personnes considère ces professions comme étant à faible niveau de compétence et étant faiblement rémunérées et précaires; mais ces emplois jouent un rôle important dans la communauté, car ils contribuent à notre qualité de vie en offrant des opportunités au niveau d'entrée à de nouveaux travailleurs et en offrant une excellente formation et de l'expérience.

Recommandations prioritaires

- Promouvoir la valeur du rôle que ces professions jouent par rapport au développement de compétences, d'expérience et d'opportunités

Croissance professionnelle

Brant

Aides-infirmiers, préposés aux patients (+49)

Infirmiers autorisés et infirmiers psychiatriques autorisés (+473)

Contrôle du processus/opérateurs de machine (+468)

Haldimand-Norfolk

Serveurs d'aliments au comptoir (+245)

Représentants de compte de ventes (+245)

Superviseurs de ventes au détail (+237)

Diminution professionnelle

Source : Statistique Canada. Recensement 2016

Brant

Autres professions de vente (-411)

Gérant, commerce de gros et de détail (-385)

Autres services à la clientèle/Services d'informations (-366)

Haldimand-Norfolk

Travailleurs de pépinières et de serres (-54)

Ouvriers de récoltes agricoles (-369)

Gérant, commerce de gros et de détail (-288

Observations

- La croissance professionnelle reflète les secteurs industriels en tête dans les deux régions. Un grand nombre de ces secteurs reportent des difficultés à satisfaire leurs demandes pour des travailleurs. En 2018 plus de 200 postes pour Éducateurs de la petite enfance étaient vacants et difficiles à doter
- Des pertes professionnelles reflètent les secteurs industriels en déclin comme ceux en agriculture, en détail et en administration et en services de soutien
- La baisse la plus importante s'est produite parmi les ouvriers de récoltes agricoles, les travailleurs généraux agricoles et les travailleurs de serres. Les travailleurs extraterritoriaux non capturés dans le recensement remplissent un grand nombre d'emplois agricoles

Impact

Les niveaux les plus élevés de la croissance d'emploi et des demandes professionnelles se trouvent dans quatre sous-secteurs de fabrication : la gestion des chaînes d'approvisionnement, la santé, les ventes et les éducateurs de la petite enfance. Les consultations pour l'industrie indiquent que les employeurs vivent des pénuries de main-d'œuvre à cause d'un manque de postulants et d'une pénurie de travailleurs qualifiés. Des pénuries continues pourraient avoir un effet sur la capacité des entreprises à satisfaire les demandes de services ou de production ce qui mènerait vers une perte d'entreprises, une dépendance accrue sur la robotique, une délocalisation ou une fermeture. Ces conditions produisent un effet d'entraînement des communautés qui cause une instabilité économique et des pénuries des services de garderie et des services de la santé.

Recommandations prioritaires

- Renseignements sur les carrières et de l'orientation auprès des secteurs industriels et des professions
- Stratégies d'attraction et de rétention (approche de partenariats industriels communautaires)
- Formation en cours d'emploi menée par l'employeur
- Accès à des opportunités postsecondaires et à de la formation de compétences

Apprentissages

Données d'apprentissage

Source : Données d'Emploi Ontario. 2018

Total à Grand Erie	2017	2018	% dans la province
Nombre des nouveaux inscrits	411	**348**	**1,4 %**
Nombre d'apprentis actifs	1 257	**978**	**1,4 %**
Nombre de Certificats d'apprentissage remis	177	**136**	**1,6 %**
Nombre d'inscriptions pour formation par modules	120	**121**	**0,9 %**

Impact

Attraction et achèvement d'apprentissages

Le nombre de nouveaux apprentis et d'apprentis actifs a baissé au cours des cinq dernières années, menant vers des pénuries de main-d'œuvre qualifiée; de la concurrence pour des travailleurs qualifiés et un déséquilibre croissant entre demandes et offres d'emploi. Tandis que les niveaux d'apprentissages qui baissent réduisent le transfert de connaissances et d'expérience dans le milieu du travail, des taux de faible participation ont aussi un effet sur l'innovation et l'adaptation vers des technologies numériques et vers de nouvelles avances requises au sein de l'économie concurrentielle actuelle.

Recommandations prioritaires

- Mener des sessions informatives en cours dans les communautés hôtes qui engagent les chercheurs d'emploi, les parents, les employeurs et les compagnons d'apprentissage (mentors) dans des activités orientées vers l'action
- Mener une analyse qui se penche sur les lacunes entre approvisionnements et demandes industriels, départs à la retraite projetés et niveaux d'attraction

Chercheurs d'emploi

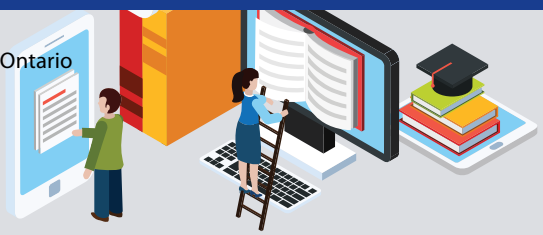
Profil de chercheurs d'emploi : Données d'Emploi Ontario

Source : Données d'Emploi Ontario. 2018

Rendement scolaire : Achèvement d'études secondaires
Groupe d'âge commun : Âgé de 24 à 44 ans
Durée de temps hors de la main-d'œuvre : moins de 3 mois
Défis de chercheurs d'emploi : Soins aux enfants et transport dans les régions rurales

Surtout des hommes

Subvention d'emplois Canada-Ontario
Services de l'emploi
Seconde carrière
Connexion emploi jeunesse



Surtout des femmes

Formation de base et alphabétisation

Impact

De jeunes hommes âgés de 25 à 44 et représentent une portion importante de la main-d'œuvre de la région. Le chômage continu de ce groupe contribue à des pénuries en cours de main-d'œuvre et de compétences et réduit la sécurité de revenu pour personnes individuelles.

Recommandations prioritaires

- Mener une enquête pour chercheurs d'emploi/employés pour déterminer les raisons pour lesquelles les gens ne posent pas leur candidature à un emploi ou démissionnent ou laisse un emploi

Voix de l'employeur

433 employeurs ont participé à l'Enquête EmployerOne 2018. Voici ce que nous avons entendu.

Type d'emploi

2/3 de tous les emplois sont à temps plein

8 % sont saisonniers

3 % sont contractuels

Embauches actuelles par rapport aux embauches prévues

Les sociétés ont embauché de façon continue plus de personnes que prévu depuis 2014.

Recrutement

#1 tableaux d'affichage des offres d'emploi en ligne

#2 bouche-à-oreille

Séparations

Les sociétés ont vécu moins de séparations par année depuis 2015.

Raisons principales : Démissions

Postes d'emploi difficiles à doter

40 % à 60 % de toutes les sociétés ont des postes d'emploi difficiles à doter.
Raisons principales : Pas assez de postulants/ pénurie de compétences requises

En formation

2/3 de tous les employeurs offrent de la formation.

Principal défi : Coût

Plus de la moitié de tous les employeurs à Grand Erie évaluent la qualité des travailleurs comme étant :

PASSABLE | MAUVAISE

Impact

Recrutement et rétention des travailleurs

Tandis que les employeurs dans l'ensemble des secteurs reportent une pénurie de postulants et de postes d'emploi difficiles à doter, un grand nombre de personnes demeurent sans emploi. Cette lacune en offre et demande contribue à des liens faibles de la main-d'œuvre et de l'insécurité financière pour des personnes individuelles et la croissance de pénuries de main-d'œuvre qualifiée pour les entreprises. Il est difficile de confirmer les raisons pour la lacune, mais les réponses des participants suggèrent que les chercheurs d'emploi manquent de confiance à propos de leurs compétences et croient que la plupart des emplois sont faiblement rémunérés et temporaires. Les participants ont aussi remarqué que les pratiques de recrutement et d'orientation traditionnelles des employeurs ne semblent pas être efficaces de nos jours par rapport aux sans-emploi et aux populations sous-représentées.

Défis communautaires

Le manque de transport flexible et accessible et de services de garderie a eu un effet semblable sur les chercheurs d'emploi et les employeurs.

Recommandations prioritaires

- De la formation ciblée vers un secteur spécifique qui engage les employeurs et les chercheurs d'emploi dans le procédé
- Développer des stratégies novatrices d'attraction et de rétention ainsi qu'une boîte à outils en partenariat avec l'industrie pour affermir et augmenter son lien à l'égard de travailleurs potentiels

Mise à jour du Plan d'action 2018

Un progrès notable s'est produit au cours de l'année 2018 à l'égard des actions stratégiques et des priorités déterminées dans ***Offre d'emploi : Bassin de talents en plein essor.***

Les activités du développement de la main-d'œuvre reflètent les quatre priorités clés en 2018. La mise à jour ci-dessous montre celles qui sont terminées 👍 ou en cours ♻.

Priorité/Action	Description	Statut	Détails
Se préparer pour le lieu de travail Stratégie pour médias sociaux et la communication	Promouvoir une image positive de l'industrie locale et des emplois aux étudiants, diplômés, parents, chercheurs d'emploi	♻	Incorporer les médias sociaux, You Tube dans tous les travaux du projet
Se préparer pour le lieu de travail Inventaire des carrefours communautaires à très faible revenu	Identifier des régions et déterminer les services de formation et éducatifs et les lacunes potentielles	👍	Diplômés de Brantford; communautés de la santé Grand River Health; services FBA qui servent les carrefours
Développement de la capacité humaine Mois de la fabrication	Visites d'étudiants/éducateurs; vidéos d'exploration de carrières; Jour d'appréciation de la fabrication – 17 visites industrielles; 4 vidéos établissant des profils de 13 fabricants; petit déjeuner d'appréciation	👍	200+ étudiants et éducateurs — concentration sur l'éducation pour les employeurs
Développement de la capacité humaine Ressources et formation reliées aux Partenariats de planification des secteurs	Fabrication – programme de soudure livré par la Société d'éducation Grand Valley et le Collège Conestoga	👍	La Société d'éducation Grand Valley en collaboration avec le Collège Conestoga a livré le programme de soudure
Développement de la capacité humaine Ressources et formation reliées aux Partenariats de planification des secteurs	SNP – Soudure pour les femmes OSTTC – Soudure pour les aborigènes	♻	SNP – Soudure pour les femmes OSTTC – en cours
Développement de la capacité humaine Ressources et formation reliées aux Partenariats de planification des secteurs	(CPMDGE) Connect2Skills – Entreposage/Programme de formation en logistique	♻	CPMDGE – Connect2Skills
Développement de la capacité humaine Recherche sur la rétention des employés	Recherche concentrée sur l'employé – emploi au niveau d'entrée et la rétention	♻	Recherche prévue pour 2019
Comprendre le marché du travail Présentations sur le marché du travail	Incorporer des présentations au cours des réunions du personnel chez Emploi Ontario, Ontario au travail et les établissements éducationnels	♻	Présentations : *Grand Erie District School Board*; Excellence en fabrication; Réunions des services de planification de l'alphabétisation – procédé en cours
Parcours vers l'apprentissage Projet de recherche partagé sur l'apprentissage	Proposition soumise au Centre ontarien Innovation-Emploi (COIE) au nom de la Planification de la main-d'œuvre Ouest – recherche détaillée sur des modèles	👎	Ressources insuffisantes pour terminer l'étude
Parcours vers l'apprentissage 2e Emplois CIPE annuel	Salon des carrières interactives pour métiers spécialisés – 30 exposants; 4 orateurs principaux; but – vivre l'expérience de métiers spécialisés 1 000+ étudiants de Grand Erie ont participé à l'événement le 22 mai 2018 👍	♻	*Emplois CIPE 19* planifié pour le 22 mai 2019
Création d'emplois dans les petites entreprises Réseau de jeunes professionnels à Haldimand-Norfolk	Développer des réseaux de partage d'informations	♻	Toujours requis

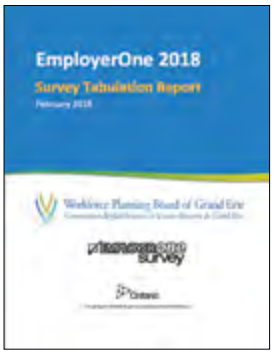
2019 : Actions

Priorité de la main-d'œuvre	Action
Main-d'œuvre Pénurie de travailleurs	**1 Portail d'emplois régionaux** Pour augmenter les liens entre les chercheurs d'emploi, les employeurs locaux, les services de l'emploi et de formation Phase 1 – mener une étude de faisabilité et créer un plan d'affaires pour le portail d'emplois régionaux Phase 2 – développer le portail pour lier les chercheurs d'emploi mal rémunérés, les employeurs, et les services
	2 Stratégie de communication ciblée Promouvoir les opportunités d'emploi et de style de vie pour attirer les participants vers le marché du travail local
Demande industrielle Fabrication	**3 Mois de la fabrication** Lier les chercheurs d'emploi actuels et futurs vers des emplois en fabrication par l'entremise de visites industrielles et des événements pédagogiques industriels
Apprentissage Attraction et rétention	**4 Événements itinérants d'apprentissage** Éduquer les familles et les chercheurs d'emploi par l'intermédiaire d'activités, de mentors et d'entreprises
	5 Analyse de la lacune entre offre et demande Déterminer quelles professions en métiers spécialisés sont les plus critiques en se basant sur les demandes actuelles, les tendances relatives à la retraite et les choix de carrière des chercheurs d'emploi
Employeurs Attraction et rétention des employés	**6 Boîte à outils pour l'attraction et la rétention : entreprises/communauté** Opportunités sur le marché de possibilités de carrière pour les populations de jeunes, d'aînés, d'immigrants, d'aborigènes
Chercheurs d'emploi Attraction et rétention	**7 Pilote – Inverser le prospecteur d'emploi** Du soutien pour les entreprises – assigner un prospecteur d'emploi à un secteur d'entreprises pour jumeler les chercheurs d'emploi aux emplois offerts
	8 Enquête sur l'employé/chercheur d'emploi Explorer les raisons derrière la satisfaction au travail pour comprendre la raison pour laquelle les personnes démissionnent de leur emploi ou cessent de se présenter pour un emploi

Annexe A

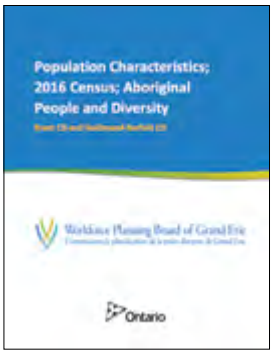
Veuillez-vous reporter aux liens ci-dessous pour obtenir des renseignements plus détaillés sur les sujets concernant la main-d'œuvre.

http://workforceplanningboard.org/wp-content/uploads/2018/02/labourmarketplan-erie-2017-18-frweb.pdf

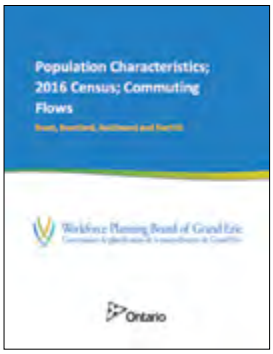


http://workforceplanningboard.org/wp-content/uploads/2018/04/employerone-2018-final-report.pdf

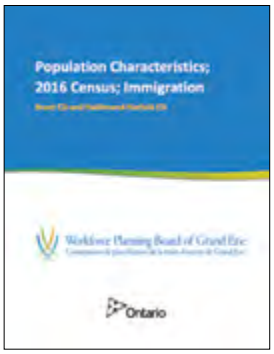
http://workforceplanningboard.org/wp-content/uploads/2018/10/the-future-of-skill-trades-september-2018-new-layout.pdf



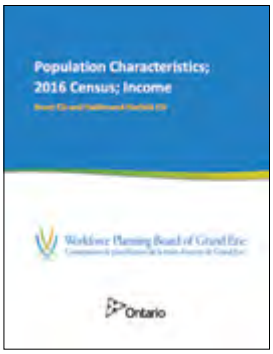
http://workforceplanningboard.org/wp-content/uploads/2019/01/population-characteristics-aboriginal-people-and-diversity.pdf



http://workforceplanningboard.org/wp-content/uploads/2019/01/population-characteristics-commuting-flows.pdf

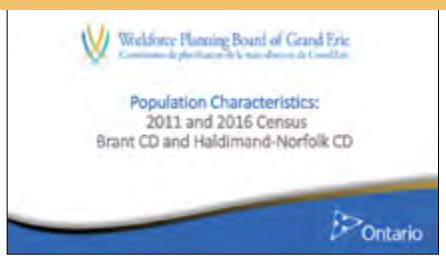


http://workforceplanningboard.org/wp-content/uploads/2019/01/population-characteristics-immigration.pdf

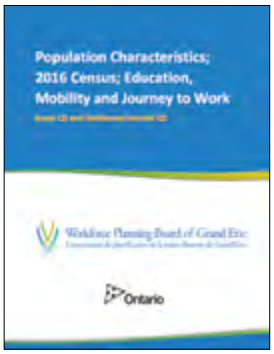


http://workforceplanningboard.org/wp-content/uploads/2019/01/population-characteristics-income.pdf

En ce moment les liens sont disponibles en anglais seulement; pour de l'aide, veuillez envoyer un courriel à : admin@workforceplanningboard.org



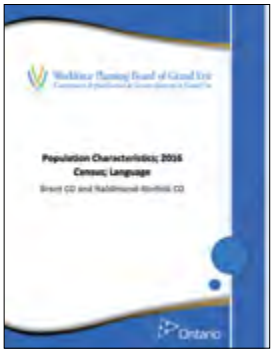
http://workforceplanningboard.org/wp-content/uploads/2019/01/population-characteristics-2016-census-presentation.pdf



http://workforceplanningboard.org/wp-content/uploads/2019/01/population-characteristics-education-labour-mobility-and-journey-to-work.pdf

http://workforceplanningboard.org/wp-content/uploads/2019/01/population-characteristics-2011-and-2016-census.pdf

http://workforceplanningboard.org/wp-content/uploads/2019/01/population-characteristics-families-households-and-marital-status.pdf



http://workforceplanningboard.org/wp-content/uploads/2019/01/population-characteristics-language.pdf

Commission
de planification de
la main-d'œuvre
de Grand Erie

La Commission de planification de la main-d'œuvre de Grand Erie
1100 rue Clarence Sud, Suite 101, Boîte 12, Brantford, ON N3S 7N8
Téléphone : 519-756-1116 | Fax : 519-756-4663
www.workforceplanningboard.org