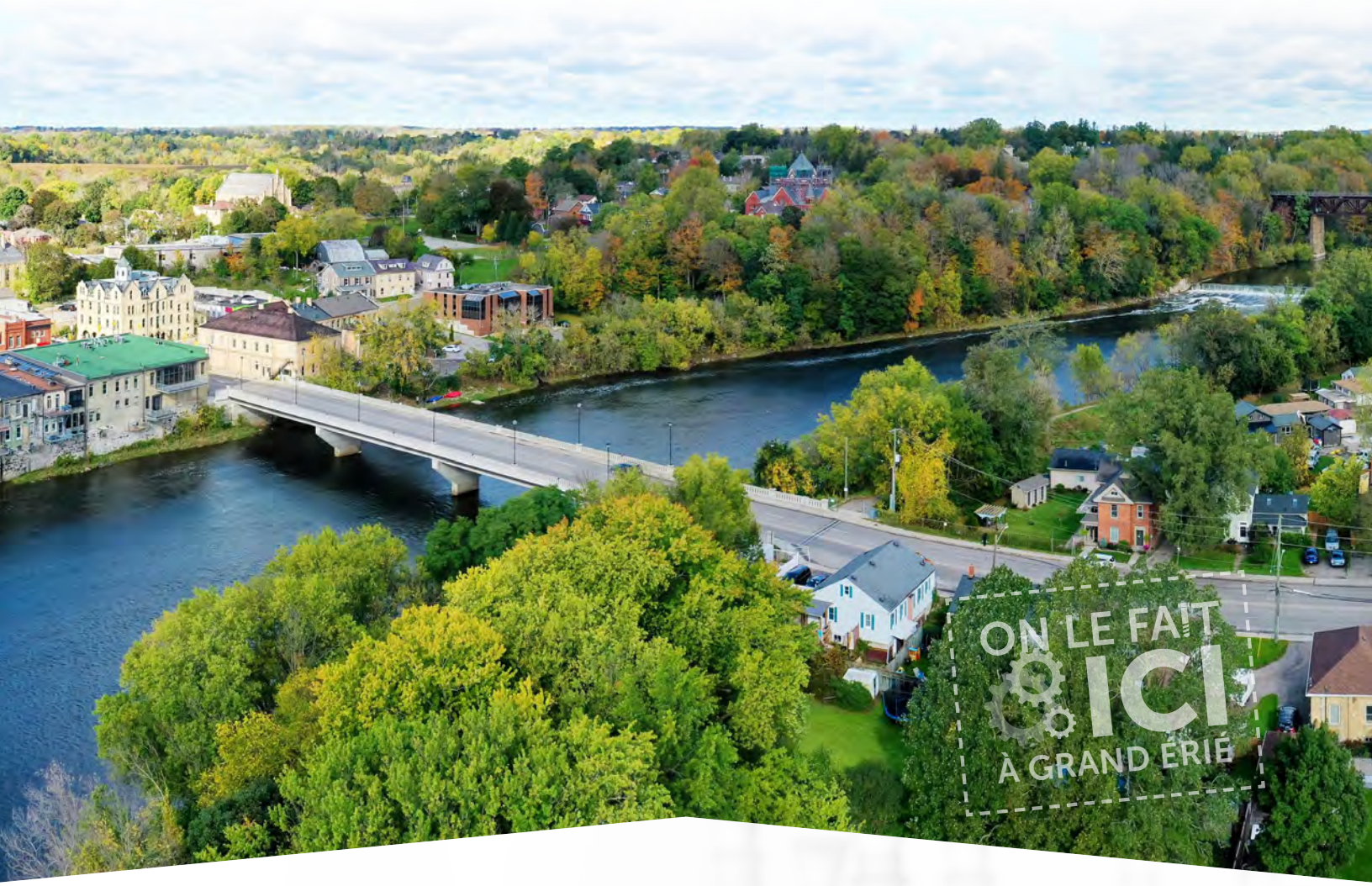
Plan du marché du travail local 2022-2023

Changement de direction pour des temps incertains à Grand Érié



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

Ontario

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

REMERCIEMENTS

La CPMDGÉ tient à remercier toutes les personnes et les organisations qui se sont impliquées dans les consultations communautaires pour leurs contributions révélatrices.

Ontario

Ce projet a été financé en partie par le gouvernement du Canada et 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 renseignements présentés dans ce rapport ont été préparés par CPMDGÉ et extraits d'une variété de sources jugées fiables.
Nous n'offrons aucune assertion ni garantie, expresse ou tacite, à propos de leur exactitude ou de leur exhaustivité.
En offrant cette documentation, CPMDGÉ n'accepte aucune responsabilité ni aucune obligation.

Préparé par : Danette Dalton, Directrice administrative, Commission de planification de la main-d'œuvre de Grand Érié;
Wynona Mendes, Rôle principal en recherche, la Commission de planification de la main-d'œuvre de Grand Érié;
Bob Séguin, Conseiller, la Commission de planification de la main-d'œuvre de Grand Érié;
Mark Skeffington, Éditeur, la Commission de planification de la main-d'œuvre de Grand Erie

Conception graphique : Cath Strung, Strung Design House Inc.
Traduction : Lisette Martineau, Translations Paris Traductions

CONTENU

Changement de direction pour des temps incertains à Grand Érié 4

Sommaire exécutif 5

Introduction et méthodologie du Plan du marché du travail de Grand Érié 2022 . . .6

Bilan de l'année du plan du marché de travail local de Grand Érié 2021-2022 9

À propos de la main-d'œuvre 10

Population 10

Modèles de migration 11

Modèles de navettage 12

Rémunération/revenu 12

Éducation, compétences et formation 14

Niveau de scolarité à Grand-Érié 15

Programmes d'emploi Ontario 16

Demandes de main-d'œuvre 17

Tendances générales du nombre d'entreprises 19

Tendances générales de l'emploi 21

Tendances générales d'exigences de travail 23

Pleins feux sur les industries 25

Pleins feux sur la fabrication 26

Pleins feux sur les soins de la santé et l'aide sociale 28

Pleins feux sur le commerce de gros et de détail 30

Pleins feux sur la construction 32

Pleins feux sur les services éducationnels 34

Pleins feux sur l'hébergement et les services alimentaires 36

Pleins feux sur l'Agriculture 38

Pleins feux sur les professions 41

L'emploi par niveaux de compétences 41

Professions en croissance et en déclin 44

Professions en demande par niveau de compétences 45

Grand Erie Workforce Gateway – Un catalogue de ressources en main-d'œuvre 46

L'emploi et les ressources communautaires 47

Passerelles pour la main-d'œuvre et les nouveaux arrivants 47

Emplois à Grand Érié 47

Ressources de rétablissement de la COVID-19 à Grand Érié 48

Planification de scénarios 48

Révision du projet 2022-2023 de la commission de planification de la main-d'œuvre de Grand Érié 49

Travail à distance à Grand Érié – enquête sur la main-d'œuvre 49

EmployerOne 49

Skills2Advance – Fonds de développement des compétences 50

Plan d'action de la commission de la planification de la main-d'œuvre de Grand Érié 51

2023-2024 51

ON LE FAIT
ICI
À GRAND ÉRIÉ

SOMMAIRE EXÉCUTIF

Avec cette édition du Plan du marché du travail local de Grand Érié, nous reconnaissons et célébrons les nombreux membres de notre population active qui ont pris leur retraite au cours des dernières années. Une augmentation de retraites et le recyclage professionnel ne sont que certains changements socio-économiques au sein du marché du travail local qui ont laissé de nombreux employeurs et employés à jongler à ce que peut ressembler l'avenir du travail. Non seulement avons-nous perdu énormément de connaissances institutionnelles, mais la façon dont on travaille; le lieu où l'on travaille et pendant le travail; et il est évident que tout cela se transforme. Avec les changements, des opportunités se présentent et ce sont ces opportunités que nous devons saisir. Nous ne devons que penser différemment.

Nous existons dans un espace et un moment là où de nombreux employeurs sont en difficulté, non seulement localement, mais dans le monde entier pour trouver et retenir une main-d'œuvre. Pourtant, nous savions que ce jour allait venir alors que la « génération du baby-boom » recherche un nouveau chapitre dans leur vie après un grand nombre d'années de travail dur. La confluence de diverses tendances macroéconomiques comme les heures de travail, l'emploi et la participation de la population active ainsi que les départs du marché du travail continuent à créer de l'incertitude. Les changements dans les demandes du marché, les services en ligne et les coûts exorbitants d'échanges de marchandises et de services ont également créé des blocages. Ce que nous savons est que le tsunami argenté – un terme utilisé dans les médias pour décrire la « génération du baby-boom » – gagne en puissance, les adultes dans l'âge de groupe de travail-cadre établissent leur famille en priorité ainsi que le bien-être et les étudiants demeurent à l'école plus longtemps. Et ces tendances ne sont pas temporaires. Nous marquons le début d'une nouvelle phase et l'élaboration du développement de nouvelles stratégies est la clé.

Cette incertitude est soutenue par une myriade de données que nous avons maintenant en main à propos des générations de la population active qui nous aideront à faire de nouveaux plans pour le futur immédiat et l'avenir à long terme. Et même que ces données représentent une approche numérique pour comprendre la vie et comment planifier pour celle-ci...au centre il y a des personnes humaines et une approche centrée sur la personne est ce qui est requis pour avancer. Si la pandémie nous a appris quelque chose concernant la planification, elle nous a appris l'importance de planifier pour le pire des scénarios. Si nous n'avons pas la main-d'œuvre dont nous avons besoin, comment peut-on continuer à subvenir à nos besoins et nous alimenter nous et nos entreprises? À la Conférence internationale du Travail en juin 2021, les 187 États membres de l'OIT ont discuté des réponses politiques globales, régionales et nationales à la pandémie. Comme résultat, les réponses politiques globales ont été adoptées à l'Appel à l'action pour un Rétablissement centré sur la personne de la Crise de la COVID-19 lequel est inclusif, durable et résistant, soulignant le besoin d'un rétablissement entièrement inclusif. Il a été déterminé qu'atteindre un rétablissement centré sur la personne exigera une mise en œuvre de quatre piliers : la croissance économique inclusive et le développement; la protection de tous les travailleurs; une protection sociale universelle et un dialogue social.

Alors que pouvons-nous faire à Grand Érié? « La gestion des changements est un concept; lequel peut être décrit comme des approches qui soutiennent, qui préparent et qui aident les gens, les équipes, les entreprises et les organisations à exécuter des changements. Ces changements peuvent inclure des éléments comme des comportements acquis, y compris de nouveaux outils numériques et de nouvelles compétences; une concentration sur l'engagement de l'employé et la satisfaction et la création de nouvelles cultures organisationnelles. Ceux-ci ne sont que quelques-uns des changements qui ont été observés au cours de la pandémie. Alors que nous approchons le nouvel âge dans le monde du travail, nous devons regarder à adapter de nouvelles méthodes qui nous redirigent ou qui redéfinissent l'utilisation de ressources, des processus en affaires, les allocations budgétaires ou autres modes qui changent de façon importante comme nous rendons opérationnelle une entreprise ou une organisation. Certaines sociétés ont adopté entièrement la nouvelle normalité, certaines ne peuvent pas le faire et certaines naviguent toujours pour trouver le meilleur moyen de concevoir un nouveau modèle hybride. En fin de compte, les changements qui ont été effectués doivent toujours avoir à l'esprit la santé et le mieux-être de la main-d'œuvre. »

Autant que possible, nous devons être agiles et flexibles. Ceci crée de la confiance et avec la confiance, les effectifs de la main-d'œuvre se sentiront plus soutenus, mieux à même de gérer leurs nombreuses responsabilités vers eux-mêmes et leurs familles et elle aidera à retenir du personnel. Nous à la Commission de planification de la main-d'œuvre de Grand Érié (CPMDGÉ) espérons pouvoir continuer nos travaux dans la communauté avec nos partenaires communautaires. Nous anticipons à bâtir notre stratégie, laquelle aidera nos partenaires communautaires à développer des politiques et des pratiques dès aujourd'hui et lesquelles façonneront un Nouveau Monde de travail pour l'avenir.

À bien des égards, 2022 fut une année qui a connu un grand succès. La Commission de planification de la main-d'œuvre de Grand Érié a collaboré avec de nombreux partenaires sur un grand nombre de projets. Nous avons résolu d'innombrables problèmes; nous avons abordé de nombreux obstacles et nous avons aidé un grand nombre de personnes. Chacun devrait être extrêmement fier de ses accomplissements, en commençant par l'équipe et le personnel de la CPMDGÉ et le Conseil d'administration, nos participants dans le programme de soudure de Skills2Advance; et les partenaires de la CPMDGÉ l'industrie de Skills2Advance et collégiaux, ainsi que notre communauté et nos partenaires employeurs à Grand Érié...Je reprends mon souffle et je dis : GRAND MERCI!!! Votre temps, votre énergie, votre enthousiasme sont très importants et ensemble nous faisons une différence. Nous anticipons d'autres succès en 2023.

Prenez soin de vous,

Danette Dalton

Directrice administrative, la Commission de planification de la main-d'œuvre de Grand Érié

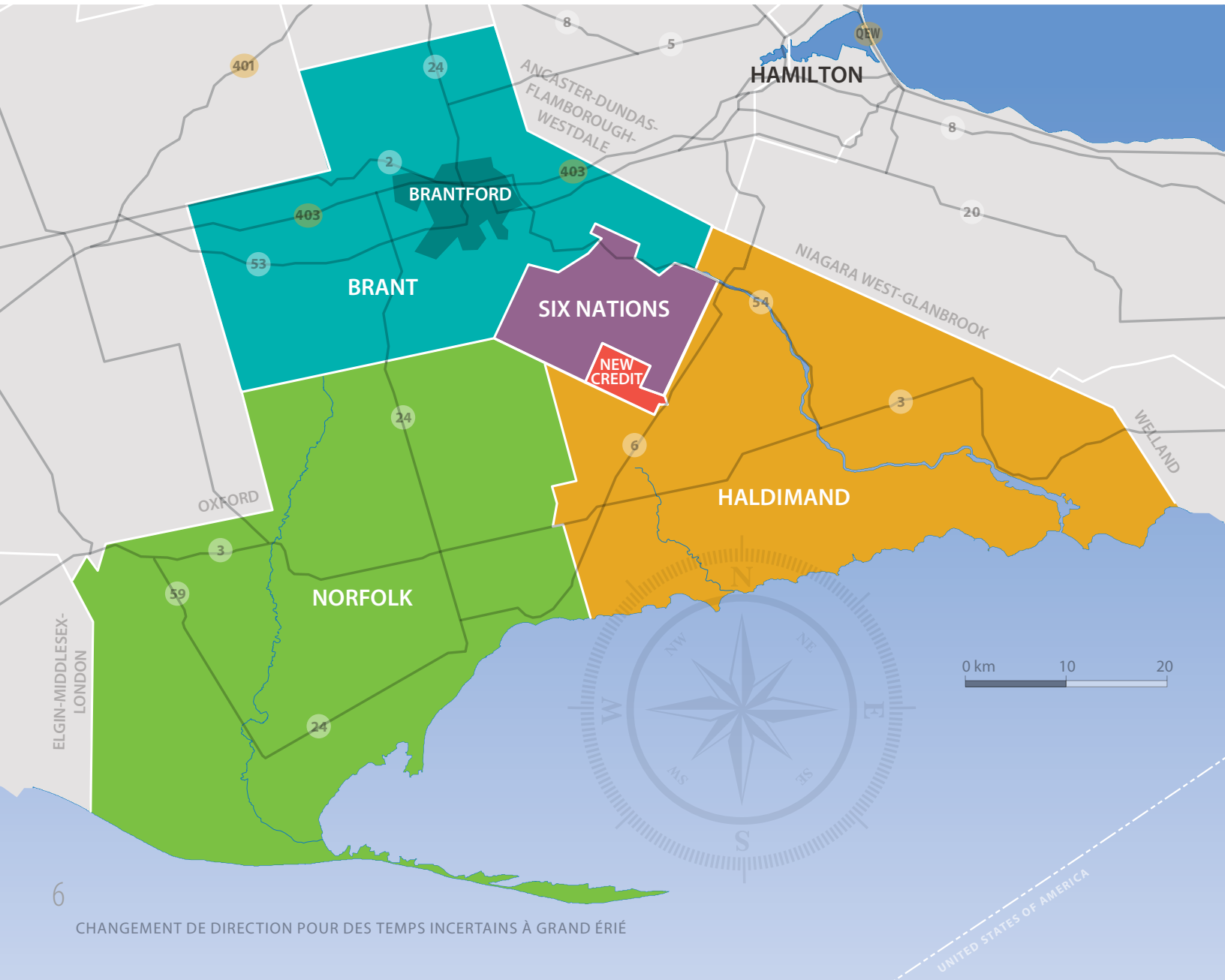
INTRODUCTION ET MÉTHODOLOGIE DU PLAN DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE GRAND ÉRIÉ 2022

Arrière-plan

Il existe un réseau de 26 Commissions de planification de la main-d'œuvre dans l'ensemble de l'Ontario, lesquelles sont définies par leur propre région géographique et lesquelles sont financées par la Province de l'Ontario et par le Gouvernement du Canada. Le Conseil d'administration et le personnel de la Commission de planification de la main-d'œuvre de Grand Érié (CPMDGÉ) sont fiers d'être au service des communautés des Six-Nations de la rivière Grand, des Mississaugas of the New Credit, Première Nation, des Comtés Brant, Haldimand et Norfolk et la Ville de Brantford. Les communautés des Six Nations de la rivière Grand et des Mississaugas of the New Credit, Première Nation au sein de la région de Grand Érié ont une relation unique avec la terre, ses ressources et la main-d'œuvre, lesquelles continuent de nos jours à former l'histoire et l'économie de la région. La CPMDGÉ reconnaît le rôle unique qu'ont eu les personnes indigènes (premier peuple) et qu'elles continueront à avoir dans la croissance et le développement de la région de Grand Érié.

Les communautés de Grand Érié peuvent être réparties davantage par taille géographique :

- Les Six-Nations de la rivière Grand : 188,29 km carrés
- Les Mississaugas of the New Credit, Première Nation : 25,18 km carrés
- Comté de Brant : 817,66 km carrés
- Comté Norfolk : 1 597,68 km carrés
- Comté Haldimand : 1 250,45 km carrés
- Ville de Brantford : 98,65 km carrés



Les Commissions de planification de la main-d'œuvre amassent des renseignements de la main-d'œuvre et elles réalisent des projets et des programmes qui répondent aux besoins courants et futurs de la main-d'œuvre et des employeurs locaux. Le Plan du marché du travail local de Grand Érié, est un document annuel qui offre un aperçu de l'état actuel de la main-d'œuvre dans la région et qui vise à planifier pour l'avenir du travail.

La planification de la main-d'œuvre est essentielle au développement de communautés fortes, de la qualité de vie et du développement économique. Les données sur la main-d'œuvre fournissent des preuves du rendement du capital investi (RCI) pour les décisions relatives à la main-d'œuvre et à la formation de la main-d'œuvre, ainsi qu'un aperçu des besoins futurs de la main-d'œuvre. La Planification de la main-d'œuvre n'est pas seulement la responsabilité d'un seul service de ressources humaines, c'est un système qui implique tous les intervenants communautaires pour planifier de façon proactive afin d'éviter la pénurie de talents; de développer les programmes de formation et d'aligner d'autres priorités communautaires pour assurer une approche synergique.

La prévision et la planification des besoins de talents nous aideront à assurer que les communautés et les entreprises peuvent maintenir du succès bien dans le futur. Simplement réagir à des événements n'est pas une recette pour le succès. Être proactif, rester en tête de la courbe et penser différemment aideront à atténuer les impacts négatifs sur les communautés, les entreprises et la main-d'œuvre. La planification de cette manière se traduit à la fin par des taux de rotation plus faibles; des coûts plus faibles de la main-d'œuvre; un besoin moindre pour des personnes mises à pied; des horaires de travail plus souples et elle contribue à maintenir le moral et la productivité de la main-d'œuvre. Prendre une approche proactive peut aider à comprendre les dynamiques changeantes du travail et la raison pour laquelle la main-d'œuvre n'est pas activement à la recherche d'un emploi ou engagée pendant le travail et quels facteurs ont un effet sur la productivité.

Le Plan du marché du travail local présentera un aperçu du marché du travail à Grand Érié en 2022. La région de Grand Érié est le domicile à un ensemble diversifié d'employeurs et d'employés qui continuent tous à être touchés par les changements dans la façon et le lieu de travail. Grand Érié est également le foyer pour de nombreux membres de la main-d'œuvre qui sont retraités et nouvellement retraités, lesquels ont élevé et mentoré le personnel existant et pour cela, nous vous remercions. Et, ce qui est de plus important, Grand Érié est le foyer à un grand nombre de jeunes personnes qui travaillent fort à l'école et à leurs activités parascolaires pour se préparer à un travail futur à Grand Érié. Nous devons les aider à trouver leur passion et créer des opportunités pour qu'ils s'épanouissent.

Statistiques du marché de travail

Une variété de sources de données reconnues sont utilisées pour informer nos connaissances à propos des changements dans le marché du travail local. Ces sources comprennent, mais ne sont pas limitées à/aux :

- Données de l'Enquête sur la population active
- Données de l'emploi de Grand Érié
- Données de Canadian Business Counts
- Données du recensement de la population 2021
- Données du recensement d'agriculture 2021
- Données d'Emploi Ontario
- Voisinage
- Lightcast
- Stratégies du développement économique régional

Consultations

Le Conseil consultatif de la planification de l'emploi à Grand Érié (CCPE) est composé de personnes qui représentent l'éducation, les services communautaires, le développement économique, le gouvernement local et les entreprises locales dans l'ensemble de la région de Grand Érié. Collectivement, ces personnes travaillent ensemble pour établir des priorités à des questions essentielles et pour développer des solutions pour un nombre de projets de la CPMDGÉ y compris le Plan du marché du travail local.

Tous les intervenants communautaires sont les bienvenus à se joindre à CCPE. Veuillez prendre contact avec nous si vous ne recevez pas d'invitation par courriel et que vous souhaitez y participer.

Comité consultatif pour la planification de l'emploi

Au cours de l'année du marché de travail 2022-2023, des méthodes multiples de consultation ont fourni aux entreprises locales et aux intervenants engagés dans la communauté de Grand Érié l'occasion de partager leurs expériences, leurs questions, leurs idées et leurs meilleures pratiques. Le groupe PMLT CCPE était composé d'un large éventail de participants à travers différents domaines, comme indiqué ci-dessous;

- AgScape – Mercedes Unwin
- L'Association canadienne pour la santé mentale, Succursale Brant-Haldimand-Norfolk – Sheila Robertson
- Bureau du Membre de l'Assemblée législative (MAL) – Will Bouma, Milan Novakovic
- CareerLink – Annika Priesnitz, Carol Mayberry, Cheryl Stewart, Kari Dumsenil, Robyn Cook-Ritchie, Tara Hogan
- Centre d'affaires Grand Érié – Mary Jane Haist, Tauri Caputo
- Centre de compétences Brant/Brant Skills Centre – Lori Bruner, Michelle Jamieson
- Centre de la formation de compétences et de l'emploi/Canadian Skills Training and employment – David Suess
- Centre de ressources communautaires – Heather Vanner
- Chambre de commerce , Brantford-Brant – David Prang
- Chambre de commerce, Paris – Sue Morton
- Chambre de commerce, Simcoe – Linda Branderhorst
- Colleen Miller Enterprises/GVES – Colleen Miller
- Collège Conestoga – Karen Towler, Adam Davies, Earla Smith, Lorna Hart, Rosie Hessian
- Collège Fanshawe – Christine Propper, Lisa Savoy, Wanda Jacobs, Krista Zilkey
- Comité de direction de la CPMDGÉ – Graham Carroll
- Comité de direction de la CPMDGÉ – Nicole Donovan
- Community Living Brant – Tara Buchanan, Mike Merritt, Sara Collyer
- Comté de Brant – Maire David Bailey
- Conseil Scolaire Catholique du District de Brant Haldimand Norfolk – Michael McDonald
- Corporation de développement des Six Nations de la rivière Grand – Heather Mitchell, Alysha Filer
- Corporation de formation en tourisme de l'Ontario (OTEC) – Kieran Wells
- Développement économique de la Ville de Brantford – Robert Ham, Sara Munroe, Mae Legg
- Développement économique du Comté de Brant – Brandon Webb, Zach Gable, Russell Press
- Développement économique du Comté Haldimand – Jaymie Nelson, Lidy Romanuk, Alison Earls
- Développement économique du Comté Norfolk – Chris Garwood, Dallas Waldie
- Emploi et formation Rivière Grand – Sara Hill, Jordon Myers
- Enterprise Brant – Sara McLellan
- Formation Ontario – Ian Howcroft
- Latham Pools/Piscines – Lindsay Bender
- Lien vers la littéracie/Literacy Link South Central – Tamara Kaattari, Anne Marie Curtin, Jeremy Marks
- Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation de l'Ontario et Affaires rurales – Nick Kinkel
- Niagara Peninsula Aboriginal Area Management Board (NPAAMB) – Cynthia Hoy
- Partenariat d'Immigration Brantford – David Vujasinovich, Stephanie Cooper
- Région du centre-sud de l'Ontario Société de développement économique– Kim Earls
- Service Canada – Kombe Mohammed, Steven Stijacic, T-Jay Dussome
- Services communautaires Brantwood – Brigette O'Neill
- Services communautaires St. Leonard's – Malcolm Whyte, Sue Hardy, Katy Grummett, Lana Heath, Amanda Suess
- Services d'alphabétisation/Literacy Services Haldimand-Norfolk – Anita Hill Krause
- Services Rassaun – Nadia Saunders
- Services Ressources humaines – Kathryn Kissinger
- Six Nations Polytechnic – Linda Parker
- Stelco – Lindsay Anderson
- Université Wilfrid Laurier – Beth Gurney
- Venture Norfolk – Kristine Carey
- Ville de Brantford, Aide sociale et sans-abrisme – Becky Lala, Justin Murray
- YMCA – Lily Lumsden, Azra Chaudry, Shahira Nababjhan

Bilan de l'année du plan du marché de travail local de Grand Érié 2021-2022

À PROPOS DE LA MAIN-D'ŒUVRE

POPULATION

Selon le Recensement de 2021, plus de 261 643 personnes appellent Grand Érié leur domicile (ceci exclut la population des Six Nations), une hausse de 7 % – ou de 17 048 personnes – depuis 2016.

CROISSANCE DE LA POPULATION SELON LA COMMUNAUTÉ 2016-2021

	2016	2021	Changements	% Changements
Brantford	98 563	104 688	6 125	6,2 %
Brant	35 640	39 474	3 834	10,8 %
Comté Haldimand	45 608	49 216	3 608	7,9 %
Comté Norfolk	64 044	67 490	3 446	5,4 %
New Credit	740	775	35	5,4 %

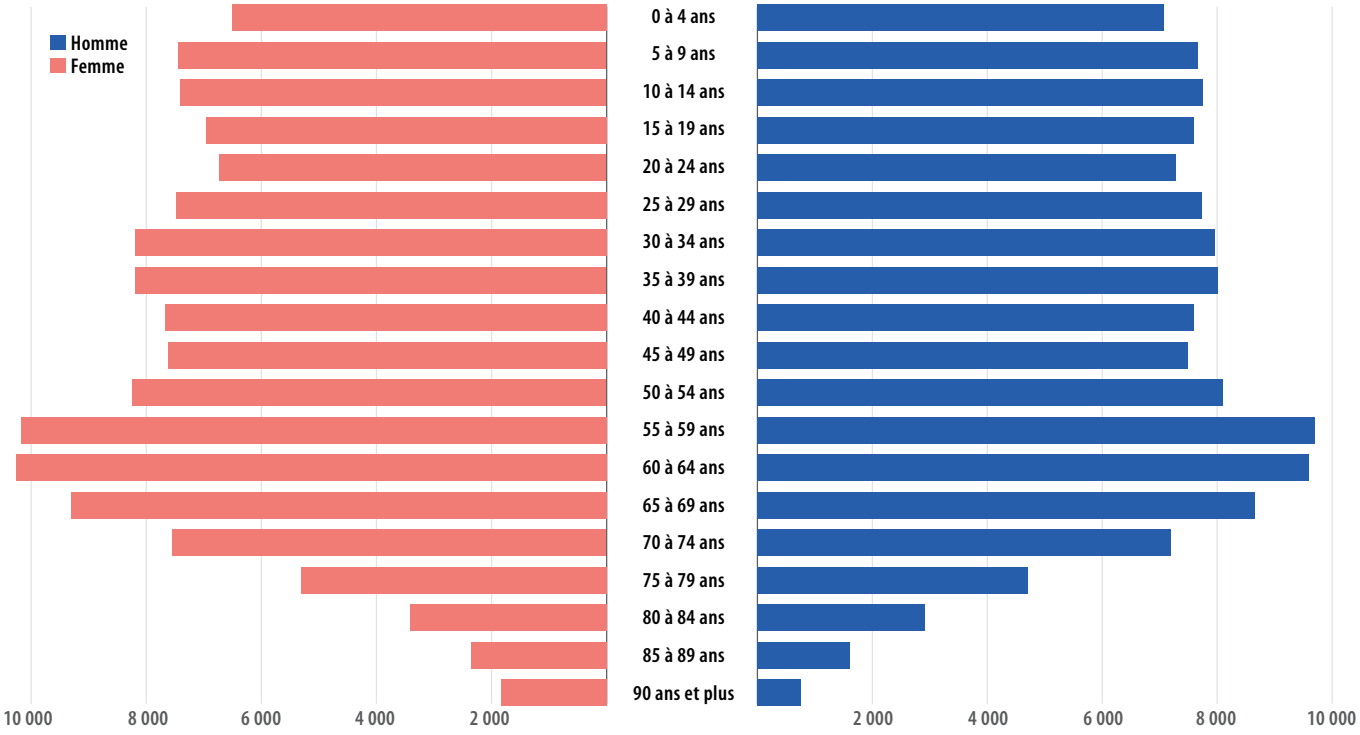
Source : Recensement de 2016 et de 2021 Série Focalisation sur la géographie

Le gonflement de la tranche d'âge des 55 à 70 ans dans le tableau de la population de Grand Érié reflète la grande vague de retraites que la région subira dans les dix (10) prochaines années, avec une population beaucoup plus réduite pour la remplacer. Ceci fait ressortir l'importance des politiques migratoires, ainsi que des programmes et des projets pour soutenir les familles en croissance et les gardiens.

La population des personnes sous l'âge de 19 ans a augmenté d'environ 17 000 personnes entre 2016 et 2021, avec l'augmentation la plus forte étant constatée chez les bébés de 0 à 4 ans. Entre-temps, il y a eu une baisse de 730 personnes parmi les individus âgés de 20 à 24 ans dont beaucoup ont probablement voyagé à l'extérieur de la région pour poursuivre des études postsecondaires.

En raison de l'augmentation du coût de la vie au sein de la RGT, de nombreux Ontariens – et immigrants – ont fait le choix de se réinstaller au cours des cinq (5) dernières années ; dont beaucoup ont choisi de s'installer à Grand Érié. Il en a résulté que 9 500 résidents additionnels se sont ajoutés au groupe de personnes qui sont au cœur d'âge de travail des 25 à 54 ans, la majorité qui avait entre 25 et 34 ans s'est installée à Branford. Toutes les autres communautés ont également vécu une croissance d'adultes dans l'âge de groupe de travail-cadre. Entre-temps, la population des personnes âgées de 65 ans+ a diminué d'environ 6 000 personnes.

PRÉVISIONS DÉMOGRAPHIQUES 2022 PAR GENRE ET ÂGE



Source : Recensement de 2021 Série Focalisation sur la géographie* [Grand Érié] *Données sur la population pour les Six Nations non disponibles

Remarque sur les Genres : Genre, se reporte à l'identité personnelle et sociale d'un individu comme étant un homme, une femme ou une personne non binaire (une personne qui n'est pas exclusivement un homme ou une femme). Étant que la population non binaire est petite, l'agrégation de données de genre en deux catégories variable est parfois nécessaire pour protéger la confidentialité des réponses fournies. Dans ces cas, les individus de la catégorie « personnes non binaires » sont distribués à l'intérieur des autres catégories des deux genres et elles sont dénotées par le symbole « + ». Source de la définition : StatCan

Remarque sur les données des Six Nations dans le Recensement de 2021. À cause des faibles taux de réponse, toutes les données sur la communauté des Six Nations de la rivière Grand ont été supprimées par Statistique Canada pour satisfaire les exigences de confidentialité de la Loi sur la statistique. Comme résultat, cette communauté est exclue de toutes les données du Recensement de 2021 qui sont reportées au sein de ce document.

Les gouvernements nationaux et provinciaux soutiennent des personnes et celles qui souhaitent agrandir leurs familles avec des programmes comme les garderies de 10 $/par jour et la *Loi de 2022 visant à accélérer la construction de plus de logements*. Que vous soyez parent, conjoint et/ou enfant, grandir et élever une famille et s'occuper d'elle demande autant, sinon, plus de temps que votre travail. Des programmes comme ceux-ci mettent les personnes en premier et soutiennent la main-d'œuvre ainsi qu'encourager la croissance de la population et le soutien l'avenir de la main-d'œuvre. Plus de collaboration a besoin d'avoir lieu au niveau local par toutes les parties prenantes à continuer à promouvoir une communauté abordable et durer.

Le gouvernement fédéral a pris des mesures importantes à améliorer le nombre d'immigrants – avec l'accueil des Ukrainiens qui fuient la guerre, et l'annonce récente d'ouvrir les portes à 500 000 immigrants par année avant 2025. L'intégration réussie de ces personnes dépendra des communautés locales. Les gouvernements, les fournisseurs de services communautaires et les établissements éducationnels devront jouer des rôles substantiels pour attirer des nouveaux venus à Grand Érié et renforcer les systèmes en matière de l'hébergement, le transport, l'éducation et l'emploi afin de pouvoir mieux les aider à s'installer et à trouver un travail intéressant. Ceci nécessitera une compréhension plus approfondie des besoins et des investissements des nouveaux venus dans les soutiens dont ils ont besoin pour s'intégrer à la population locale.

ÂGE MÉDIAN SELON LA COMMUNAUTÉ

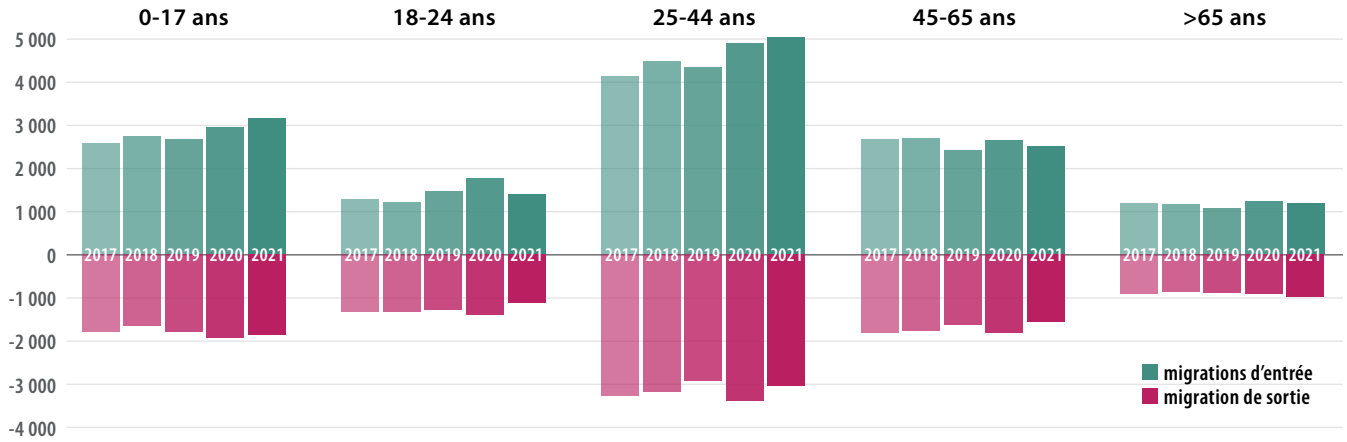
	Âge médian
Ville de Brantford	40,8
Comté de Brant	44,0
Comté Haldimand	43,6
Comté Norfolk	48,8
Six Nations et les Mississaugas of the Credit	38,4

À la maison, environ 90 % de tous les résidents parlent anglais exclusivement et un autre 7 % parlent anglais et français ou bien une autre langue non officielle. Le restant, soit 3 % – environ 6 200 personnes – parlent une langue non officielle. Au travail, presque tous les résidents à Grand Érié indiquent qu'ils parlent anglais.

MODÈLES DE MIGRATION

Selon les données de migration nette de Statistique Canada, les cinq (5) dernières années ont vu 18 400 personnes de plus qui habitent Grand Érié, indiquant que toute la croissance de la population est le résultat de personnes qui s'installent dans la région. Un peu plus de la moitié de ces personnes se sont installées à Brantford-Brant.

MODÈLES DE MIGRATONS À GRAND ÉRIÉ 2017-2021



Source : Commande à façon de StatCan [Grand Érié]

Les **migrations d'entrée** ont augmenté de façon constante au cours des cinq dernières années, tandis que la **migration de sortie** a plongé en 2021 parmi tous les groupes d'âge sauf pour les 65+ ans.

En se basant sur les données du Recensement de 2021, on observe que la majorité des migrants à Grand Érié sont des familles avec de jeunes enfants. Les adultes dans l'âge de groupe de travail-cadre (25-44 ans) composent 35 % de la population migrante et leurs enfants (sous l'âge de 14 ans) composent un autre 36 %. Environ 22 % sont âgés entre 15-24 ans, la plupart de ceux-ci sont des étudiants inscrits dans un des nombreux établissements postsecondaires à Grand Érié. Seulement 6 % des personnes qui s'installent à Grand Érié sont âgés de 45 ans et plus. Les données par communauté suggèrent que de plus grandes familles avec des enfants sous l'âge de 14 ans ont davantage tendance à s'installer dans les comtés de notre région, tandis que les personnes de 45 ans et plus gravitent vers Brantford-Brant.

Les jeunes personnes restent plus longtemps aux études, les personnes soignantes dans l'âge de groupe de travail-cadre donnent priorité à leurs familles et la main-d'œuvre vieillissante se retire. Ces changements ont un impact important sur les pénuries de main-d'œuvre auxquelles de nombreuses industries sont confrontées.

MODÈLES DE NAVETTAGE

2021, 17 % de tous les travailleurs à Grand Érié travaillaient à domicile, une forte hausse de 10 % en 2016. Par comparaison, 24 % de tous les Canadiens travaillaient à domicile en 2021.

Parmi les autres qui ont continué à se rendre sur leur lieu de travail, 52 % travaillaient au sein de la subdivision de recensement dans laquelle ils habitaient. Ceci est très commun parmi les résidents de Brantford (63 %), suivis par les résidents du Comté Norfolk (54 %), suivi par le Comté Norfolk (54 %) et du Comté Haldimand (47 %).

Dans l'ensemble de toutes les communautés de Grand Érié, un autre 11 % ont fait la navette vers une municipalité voisine située dans la même division de recensement. Ceci était le plus commun parmi les résidents du Comté Brant; plus de 1 sur 4 personnes font la navette à Brantford pour y travailler.

Une assez grande population – 36 % à travers toutes les communautés de Grand Érié – a voyagé vers l'extérieur de leur division de recensement pour le travail, comprenant environ 1 sur 2 résidents du Comté Haldimand (dont la plupart d'entre eux se déplacent sans doute pour voyager à Hamilton ou Niagara). Une proportion légèrement plus petite de résidents du Comté Brant (43 %) et du Comté Norfolk (37 %) a aussi voyagé vers l'extérieur de leur DR pour du travail.

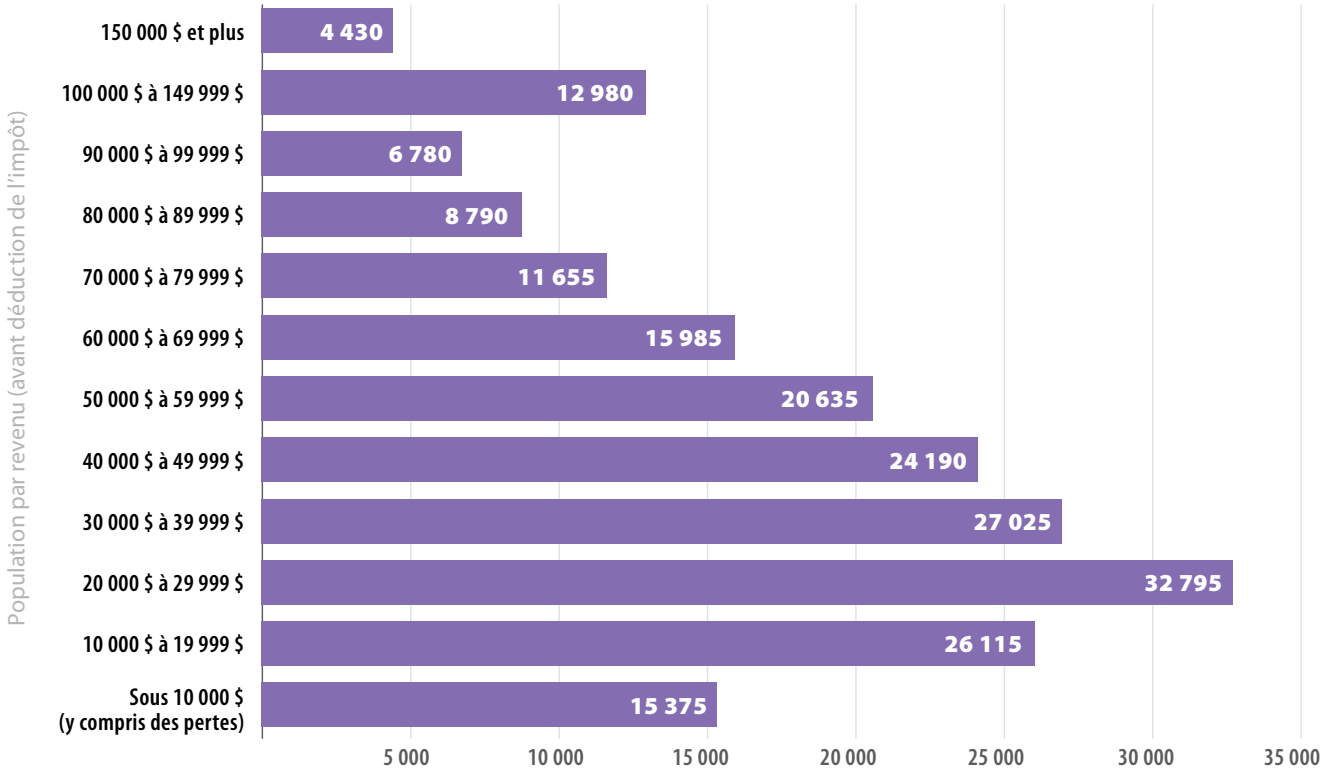
Environ 130 résidents (sous 1 %) ont indiqué qu'ils voyagent vers une province ou un territoire différents pour le travail.

Pour les principaux modes de transport, une écrasante majorité, soit 93 %, a indiqué qu'ils utilisent principalement leur voiture comme moyen de transport. Environ 1 % des gens ont utilisé le transport public, la vaste majorité de ces résidents habitent à Brantford. Ceci est semblable au reste du Canada, où l'utilisation du transport public a baissé d'à peu près 50% cent par rapport à 2016. Environ 4 % des résidents ont marché – passablement uniforme à travers toutes les communautés – et le restant d'eux a fait du vélo ou a utilisé un autre mode de transport.

RÉMUNÉRATION/REVENU

Selon le Recensement de 2021, 206 735 résidents de Grand Érié ont déclaré un revenu par l'intermédiaire d'un emploi et de soutien du gouvernement). Veuillez trouver ci-dessous une répartition de cette population par tranche de revenus.

POPULATION PAR REVENU



Source : Recensement de 2021 Série Focalisation sur la géographie [Grand Érié]

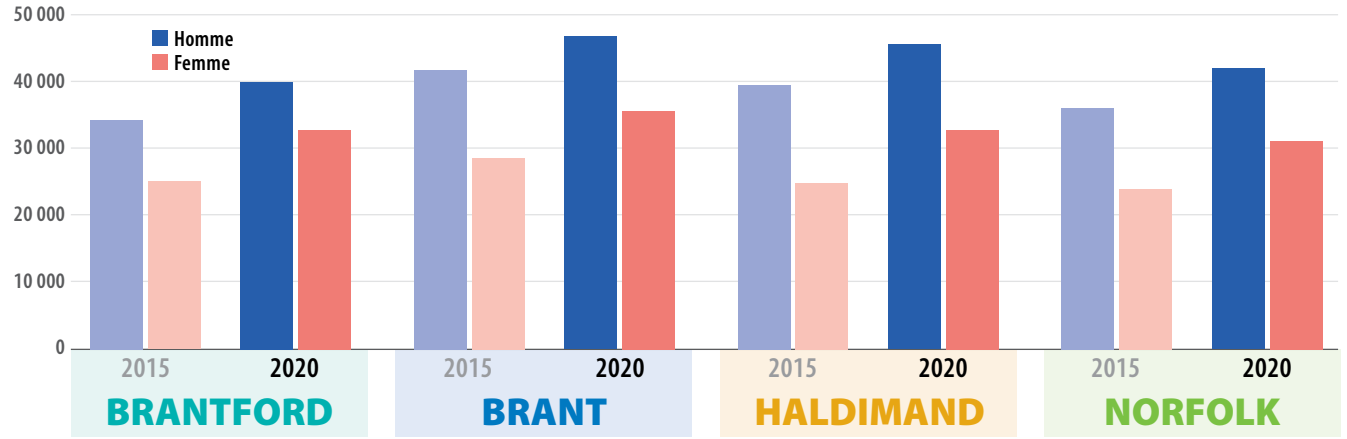
REVENU MOYEN APRÈS-IMPÔTS PAR COMMUNAUTÉ

	2019	2020
Brantford	38 360 $	40 600 $
Brant	45 960 $	47 680 $
Haldimand	41 560 $	43 000 $
Norfolk	40 120 $	41 600 $
Six Nations et les Mississaugas of the Credit	32 800 $	34 800 $

Source : Recensement de 2021 Série Focalisation sur la géographie [Grand Érié]

Les données du revenu après impôts de 2019 et 2020 indiquent que les revenus ont augmenté entre 3 % et 6 %. De plus récentes données sur les salaires suggèrent que dans ce domaine peu de changements ont eu lieu au cours de la dernière année. Par contre, l'indice des prix à la consommation (IPC) a augmenté de 6,1 % une hausse sur douze mois jusqu'en décembre 2022 (Source(s) : Le Tableau 18-10-0004-01 suggère que même la plus forte croissance de revenu le plus élevé après impôts n'a pas suivi le coût de la vie.) En revanche, environ 16 % des résidents ont gagné plus de 80 000 $, une hausse importante du recensement précédent. Il est important de reconnaître que la région a vécu une forte croissance en revenu en raison d'investissement au sein de la main-d'œuvre et avec un solide leadership à travers tous les niveaux du gouvernement et des entreprises, Grand Érié continuera sûrement a voir une croissance soutenue.

REVENU MÉDIAN APRÈS IMPÔT PAR GENRE ET COMMUNAUTÉ (2015 vs 2020)



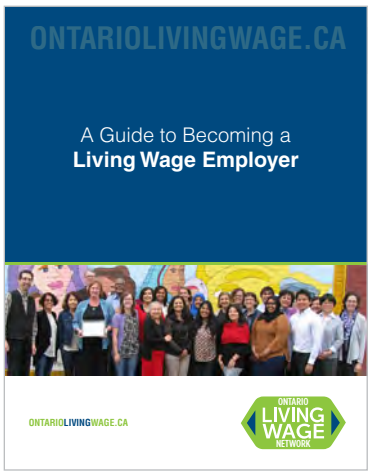
Source : 2016 contre 2021 Série Recensement Focalisation sur la géographie [Grand Érié]

En novembre 2022, le Réseau du salaire-subsistance de l'Ontario a publié une mise à jour des statistiques sur le salaire-subsistance à travers la province, ce calcul est basé sur de la nourriture, un abri, des vêtements et des chaussures, le transport, l'éducation des adultes, les dépenses médicales, l'assurance contre les maladies graves, la communication (téléphone et Internet), les soins à l'enfant et autres dépenses.

Le taux du salaire-subsistance de 2022 pour la région de Brant, Haldimand, Norfolk et Niagara demeurait à 19,80 $ par heure, ou 38 610 $ par année. En se basant sur les données de 2020 sur les revenus déclarés dans le Recensement de 2021, environ 49 % des 206 735 résidents de Grand Érié qui ont déclaré un revenu (incluant le revenu d'emploi, les sources d'investissement, l'emploi et les sources de pension personnelles, et les sources gouvernementales; avant impôts sur le revenu et déductions) gagné sous 40 000 $ (36 % gagné sous 30 000 $).

Bien qu'il soit probable que les salaires aient augmenté au cours de l'année dernière, le fait est que la croissance était entre 1 540 $ et 2 250 $ année après année (2019/2020) cela indique que même avec une augmentation marginale de salaire en 2021/2022 un plus grand nombre de résidents ont de la difficulté à maintenir un niveau de vie minimal.

Les employeurs qui souhaitent être certifiés comme offrant des Salaires de subsistance peuvent visiter le Réseau du salaire-subsistance de l'Ontario/Ontario Living Wage Network.



ÉDUCATION, COMPÉTENCES ET FORMATION

Au cœur de l'évolution de la main-d'œuvre se trouve un changement dans la composition des Canadiens par niveau de scolarité. Les données du Recensement 2021 ont trouvé que le Canada a la population la plus éduquée du G7. Cela a été déterminant dans le soutien de la croissance des entreprises dans l'ensemble du pays. Cependant, il existe toujours des pénuries majeures entre les compétences dont ont besoin les entreprises et celles que possèdent les résidents.

Un rapport récent sur l'Équité numérique, publié par Deloitte Canada, a révélé que seulement 44 % des gens sous l'âge de 35 ans croient que leur éducation les a bien préparés pour obtenir du succès dans l'économie numérique. Ceci devient particulièrement important si on considère que la satisfaction au travail et que la sécurité au travail ont été liées à des compétences accrues en aptitudes numériques (Étude numérique globale 2022 AWS). Le gouvernement de l'Ontario a récemment annoncé des mises à jour au curriculum (programme d'études) axées sur l'amélioration des compétences numériques et technologiques des étudiants dans les écoles élémentaires et secondaires, mais les opportunités pour adopter l'apprentissage par l'expérience et mettre en œuvre ces compétences resteront tout aussi importantes.

De plus, certains ensembles de compétences, comme celles requises pour les métiers recherchés comme les soudeurs; mécaniciens de chantiers industriels; cuisiniers; boulangers-pâtissiers; techniciens en horticulture et plus continuent à connaître des demandes supérieures à l'offre disponible. On estime que par l'an 2026, un sur cinq postes à pourvoir en Ontario sera parmi les métiers spécialisés.

Les compétences non techniques – comme apprendre de l'agilité, l'esprit d'évolution, l'analyse critique et la collaboration – continuent également à être en forte demande.

NIVEAU DE SCOLARITÉ À GRAND-ÉRIÉ

Par rapport à la province de l'Ontario, Grand Érié dote une proportion plus élevée de résidents sans certificat; diplôme ou degré, mais ce segment démographique a diminué depuis 2016. À travers Grand Érié, il y avait 2 205 moins de personnes sans certificat, diplôme ou degré. Compte tenu du vieillissement de la population, ceci peut être attribuable aux personnes plus jeunes qui poursuivent de l'enseignement supérieur, mais ceci peut également faire découvrir le rôle que les organisations en formation de base et d'alphabétisation qui ont contribué à étendre la disponibilité des programmes éducatifs destinés aux adultes. Le niveau de scolarité a aussi augmenté par suite de la croissance d'immigrants qualifiés – un phénomène qui a été observé localement et à travers la nation.

L'achèvement d'études secondaires est demeuré relativement inchangé entre 2016 et 2021, avec une légère hausse à Haldimand-Norfolk. 6 000 résidents additionnels ont obtenu leurs diplômes d'études secondaires au cours de la période de cinq ans entre 2016 et 2021.

Entre-temps, la proportion des personnes qui ont poursuivi leurs études postsecondaires a augmenté de 2 %. Ceci signifie une croissance de personnes ayant fait des études postsecondaires à Grand Érié. La province a vu une augmentation légèrement plus grande de 3 % pour la même démographie.

Bien que des efforts soient déployés par le gouvernement, les établissements éducationnels et les employeurs pour déstigmatiser les métiers et encourager les gens à poursuivre ces acheminements de carrière, l'achèvement des apprentissages et/ou des certificats d'écoles de métiers/ont chuté de 2 % localement; Grand Érié a 1 510 de gens de métiers de moins par rapport à 2016, la majorité d'entre elles ayant probablement pris leur retraite. Les employeurs continuent à plaider pour que plus de personnes entreprennent une carrière dans les métiers, mais souvent ils n'ont pas les ressources pour accueillir de nouveaux apprentis, ce qui rend ceci difficile pour les personnes qui ont intérêt à gagner l'expérience qui leur est nécessaire pour développer cet ensemble de compétences.

La proportion des gens ayant été au collège ou ayant un certificat ou un diplôme est demeurée assez constante, tout comme les personnes qui tiennent un certificat ou diplôme universitaire sous le niveau du Baccalauréat.

Par contre, 2 550 personnes ont obtenu un certificat ou un degré au niveau du Baccalauréat ou au-delà de celui-ci à Haldimand-Norfolk, et 4 800 personnes additionnelles ont atteint le même niveau à Brantford-Brant, ce qui fait augmenter les taux de ces démographies de 2 % et 3 % respectivement. La province a vécu un taux de croissance légèrement plus élevé de 4 %.

Les femmes représentaient environ 60 % de toutes les personnes qui ont obtenu un diplôme ou un degré, bien que cet écart ait légèrement diminué par rapport aux cinq (5) années précédentes.

ÉVOLUTION SUR 5 ANS EN NIVEAU DE SCOLARITÉ

	2016			2021		
Niveau de scolarité	Ontario	Haldimand -Norfolk	Brant	Ontario	Haldimand -Norfolk	Brant
Aucun certificat, diplôme ou grade universitaire	18 %	23 %	21 %	15 %	20 %	19 %
Diplôme d'études de l'école (secondaire) ou certificat équivalent	27 %	31 %	31 %	27 %	32 %	31 %
Certificat, diplôme postsecondaire ou grade universitaire	55 %	46 %	48 %	58 %	48 %	50 %
Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métiers	6 %	10 %	8 %	5 %	8 %	6 %
Certificat ou diplôme de collège; CÉGEP ou autre certificat ou diplôme non universitaire	21 %	25 %	25 %	20 %	26 %	25 %
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au niveau du Baccalauréat	2 %	2 %	1 %	2 %	1 %	2 %
Certificat ou diplôme universitaire au niveau du Baccalauréat ou supérieur	26 %	10 %	14 %	30 %	12 %	17 %

Source : 2016 (Tableau personnalisé T3) et Recensement de 2021 (Série Focalisation sur la géographie) [Grand Érié]

Remarque : Les données dans le tableau ci-dessus résument le niveau de scolarité de toutes les personnes à Grand Érié/Ontario. Pour découvrir la composition de compétences des talents disponibles, il est préférable d'examiner le niveau de scolarité au sein de la population active; cependant, ces données ne sont pas disponibles en ce moment par l'entremise des tableaux de recensement accessibles au public.

PROGRAMMES D'EMPLOI ONTARIO

Formation en apprentissage (APPR)

Les formations en apprentissage à Grand Érié ont connu une baisse parmi tous les groupes d'âge pendant la pandémie, mais elles ont surgi depuis. En 2022, il y avait 306 apprentis inscrits, par rapport à environ 500 apprentis avant la pandémie.

D'année en année, les inscriptions en apprentissage ont augmenté de 53, avec la plus grande augmentation en construction et en électriciens/électriciennes d'entretien ainsi que des techniciens/techniciennes de camions et mécanicien/mécaniciennes d'autocars. De plus, Grand Érié a vu plus de 70 apprentis actifs par rapport à 2021, et plus de 24 certificats d'apprentissage ont été remis.

Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE)

La Subvention d'emplois Canada-Ontario est un programme d'Emploi Ontario qui fournit du soutien financier aux employeurs pour offrir de la formation à leurs employés. Ce programme a été utilisé par 46 employeurs dans l'ensemble de Grand Érié en 2022, une hausse de 12 par rapport à l'année précédente. Au travers de ce programme, 167 personnes employées ont reçu une formation dont elles avaient besoin pour mettre à jour leur ensemble de compétences. Les employeurs qui ont utilisé le programme ont reporté une augmentation moyenne de 91 % de la productivité des stagiaires et d'un taux de réussite de 93 % pour ce qui est de la satisfaction de la formation à leurs besoins en main-d'œuvre.

Services d'Alphabétisation et de formation de base (AFB)

Au cours de l'année dernière, il y avait 731 apprentissages en personne. Ces personnes étaient inscrites dans les programmes d'Alphabétisation et formation de base dont 438 étaient nouveaux. Le nombre de nouveaux apprenants et d'apprenants reportés a augmenté d'une année sur l'autre après une baisse due à la pandémie, et à partir de 2022, le nombre de clients ayant accès aux services d'AFB est près d'approcher les niveaux d'avant la pandémie. Données sur le nombre d'apprenants sur canaux électroniques ne sont pas disponibles.

La dernière année a vu un taux de participation des femmes croître dans les services d'AFB à un taux plus élevé que le taux de participation des hommes. Environ 36 % des clients avaient achevé leurs études secondaires et environ 22 % avaient obtenu un certificat ou diplôme – les deux demeurant inchangés de l'année précédente. La proportion des personnes qui avaient un niveau d'éducation inférieur à la 12e année a diminué de 22 % à 17 % d'une année à l'autre, tandis que la proportion de ceux qui ont suivi un peu d'apprentissages ou fréquenté un collège ou une université est passée de 7 % à 10 %. Environ 12 % de tous les clients ont déclaré qu'ils faisaient partie d'un groupe autochtone et 5 % ont indiqué qu'ils étaient de nouveaux arrivants. 35 % des personnes qui ont eu accès aux services d'AFB étaient des personnes ayant des incapacités.

Au début du programme, 42 % de tous les clients ont indiqué que leur objectif était d'obtenir un emploi et un pourcentage légèrement inférieur (34 %) a déclaré qu'il voulait poursuivre des études postsecondaires. Pour 11 % des apprenants, l'objectif était l'indépendance, et le restant était divisé entre bien vouloir d'obtenir leur diplôme d'études secondaires ou bien de commencer un apprentissage. Par la fin du programme, 11 % de ceux qui quittaient le programme ont été employés (6 % pour du travail à plein temps et 5 % à temps partiel). 16 % étaient en éducation et 28 % étaient en formation. 12 % de tous les apprenants ont indiqué que les programmes leur avaient permis d'acquérir un sentiment d'indépendance. Environ 19 % des clients ont indiqué qu'ils n'avaient pas de travail au moment de leur entrevue de départ, et 10 % des clients n'ont pas fourni de détails concernant les résultats des programmes auxquels ils ont participé.

Seconde carrière (SC)

En 2022, 95 clients ont eu accès aux services de Seconde Carrière (nouvellement appelée « Meilleurs emplois Ontario ») à une baisse de 130 en 2021. Malgré la croissance dans le nombre des clients entre 2018 et 2021, les données sur les résultats douze (12) mois après l'achèvement du programme ont révélé une baisse constante dans le nombre de personnes en situation d'emploi d'une année sur l'autre. Cela montre le fait qu'un grand nombre des personnes qui ont eu accès aux services d'EO comme Seconde Carrière font face à de nombreux obstacles à l'emploi, et cette situation exige plus de soutien à long terme, et plus complet pour assurer que ces personnes puissent continuer à travailler.

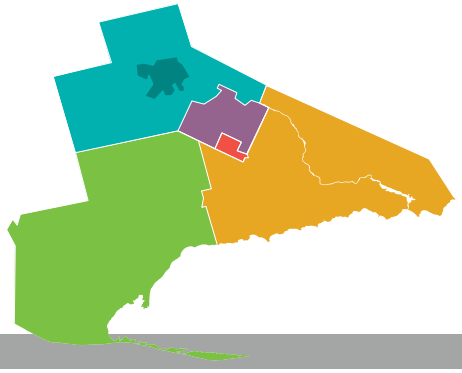
Autres Programmes d'Emploi Ontario

En raison des changements dans le modèle de livraison des services, exécuté dans le cadre de Transformation des services d'Emploi Ontario (EST), nous n'avons pas la capacité de comparer les données d'autres programmes d'Emploi Ontario.

De plus, il y avait des données limitées disponibles sur Connexion Emploi Jeunesse (CEJ) et les Services d'aide à l'emploi de l'Ontario (SAEO). Services aux clients (SAEO) en 2022.

DEMANDES DE MAIN-D'ŒUVRE

Selon le Recensement de 2021, environ 14 % (18 000) personnes dans la main-d'œuvre à Grand Érié sont des travailleurs indépendants, par rapport à 11 % (13 000) personnes en 2016. Les travailleurs à leur propre compte étaient concentrés dans des professions comme des fermiers, des agents immobiliers et des chauffeurs covoitureurs. Les détails sur le travail indépendant sont signalés par le biais des données du nombre d'entreprises dans la suite du présent rapport.



TAUX DE LA MAIN-D'ŒUVRE À GRAND ÉRIÉ

Le Recensement de 2021 a été mené le 11 mai 2021 pendant la période que la province de l'Ontario était en confinement avec une politique de demeurer à la maison. À la suite de ceci, le nombre de personnes qui ont déclaré être sans emploi ou non dans la main-d'œuvre était nettement plus élevé que ce qui est typique pour la région. Ceci affecte également la participation, l'emploi et les taux d'emploi ci-dessous.

ÉVOLUTION SUR 5 ANS SUR LE STATUT DE LA POPULATION ACTIVE

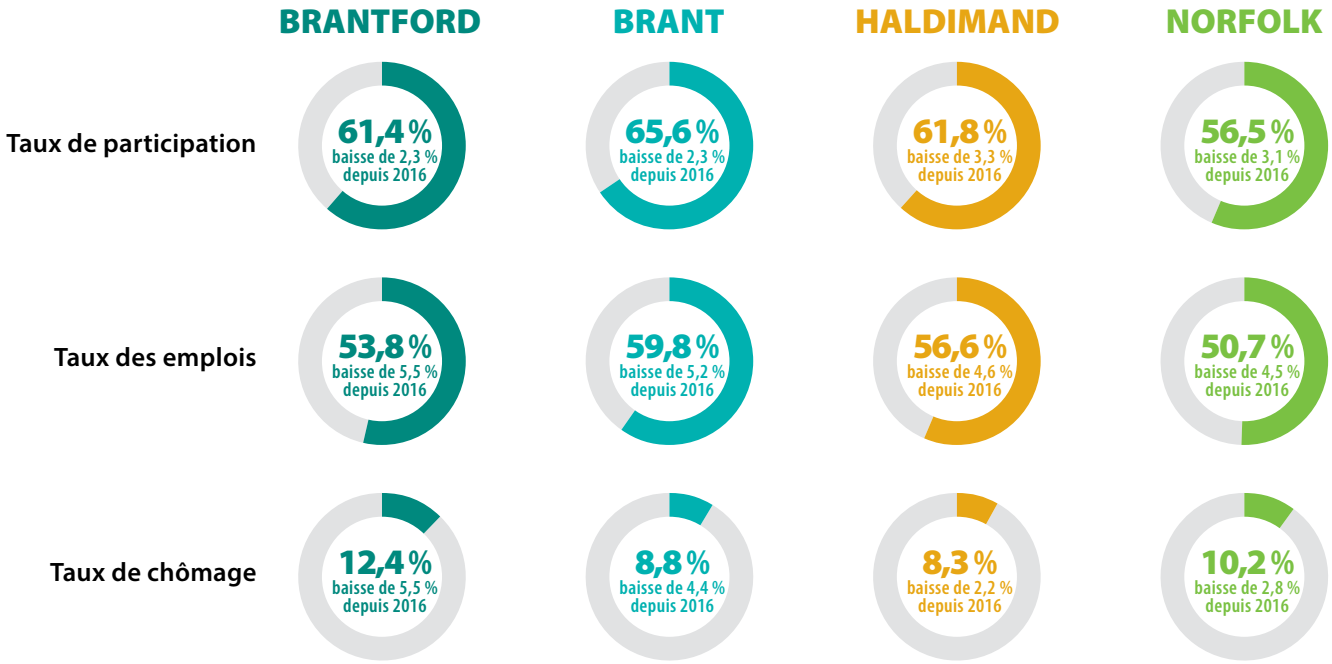
	2016	2021	Changements	% Changements
Dans la main-d'œuvre	126 140	129 860	+ 3 720	3 %
Avec emploi	117 980	116 195	- 1 785	-2 %
Sans emploi	8 150	13 645	+ 5 495	40 %
Pas dans la main-d'œuvre	72 545	83 915	+ 11 370	14 %

Source : Recensements de 2016 et de 2021 [Grand Érié]

Les données de l'Enquête sur la population active nous indiquent que dans l'ensemble de Grand Érié, la main-d'œuvre a augmenté à un taux beaucoup moins élevé par rapport à la population. Entre-temps, les gens non actifs dans la main-d'œuvre ont augmenté deux fois plus que la population. Une portion importante de cette croissance est attribuable aux retraites, mais les données indiquent qu'il y a également un nombre d'obstacles qui découragent les gens à entrer dans la main-d'œuvre ou à chercher du travail. Au travers de chaque communauté de Grand Érié, les taux de participation et d'emplois ont baissé – reflétant les tendances nationales qui soulignent des déclins constants reportés au cours des derniers cycles de recensement. Même avec une forte politique d'immigration, on projette que le Canada continuera à voir des déclins dans ces taux pendant les quinze (15) prochaines années. Compte tenu de ce fait, il est essentiel que les employeurs et les partenaires communautaires pensent de façon différente pour comment faire pour tirer profit des réservoirs de main-d'œuvre sous-utilisés et soutenir ces démographies en développant les ensembles de compétences qui leur sont nécessaires pour contribuer à la main-d'œuvre locale.

Remarque : Les nombres de la main-d'œuvre du Recensement diffèrent légèrement de l'Enquête sur la population active en raison des différences dans la méthodologie utilisée pour calculer ces chiffres.

Le point positif – en raison du redressement des activités commerciales, l'innovation et la collaboration – 2022 a vécu une croissance dans les paramètres de la main-d'œuvre. À Brantford RMR et le Comté Norfolk, les taux de participation et de l'emploi se sont remontés au cours de 2022. À Norfolk, à la fin de l'été, ces taux ont atteint un sommet, et depuis ils ont vu un léger déclin depuis septembre 2022.



Source : 2016 (Tableau personnalisé T3) et Recensement de 2021, Série Focalisation sur la géographie

CARACTÉRISTIQUES DE LA MAIN-D'ŒUVRE POUR BRANTFORD RMR 2022

	2021 DÉC	2022 JAN	FÉV	MARS	AVR	MAI	JUIN	JUIL	AOÛT	SEPT	OCT	NOV	DÉC	Changements d'une année à l'autre
Personnes														
Population	119 700	119 900	120 000	120 100	120 300	120 400	120 500	120 600	120 700	120 800	120 900	121 000	121 100	1 400
Main-d'œuvre	79 300	78 600	78 400	78 800	78 600	78 400	78 800	79 500	81 200	82 000	83 800	83 900	84 200	4 900
Avec emploi	73 300	73 400	74 200	74 800	74 800	74 800	75 600	76 700	78 000	78 700	79 800	79 500	79 300	6 000
Plein temps *	62 000	61 600	62 200	61 400	60 800	60 300	61 400	63 700	65 600	66 200	66 200	66 500	67 300	5 300
Temps partiel *	12 000	12 200	11 700	12 100	12 400	13 200	14 200	13 800	14 000	14 000	15 000	14 100	12 800	800
Sans-emploi	6 000	5 100	4 300	4 000	3 800	3 600	3 100	2 700	3 100	3 400	4 000	4 400	4 900	-1 100
Pas dans la main-d'œuvre	40 400	41 300	41 600	41 300	41 700	42 000	41 700	41 100	39 500	38 800	37 100	37 100	36 900	-3 500
Pourcentage														
Taux de chômage	7,6	6,5	5,5	5,1	4,8	4,6	3,9	3,4	3,8	4,1	4,8	5,2	5,8	-1,8
Taux de participation	66,2	65,6	65,3	65,6	65,3	65,1	65,4	65,9	67,3	67,9	69,3	69,3	69,5	3,3
Taux d'emploi	61,2	61,2	61,8	62,3	62,2	62,1	62,7	63,6	64,6	65,1	66,0	65,7	65,5	4,3

* Les données sur l'emploi à plein temps et à temps partiel ne sont pas corrigées des variations saisonnières
Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0380-01 Caractéristiques de la main-d'œuvre, moyenne mobile sur trois mois, corrigées des variations saisonnières [Brantford RMR]

CARACTÉRISTIQUES DE LA MAIN-D'ŒUVRE POUR NORFOLK AR 2022

	2021 DÉC	2022 JAN	FÉV	MARS	AVR	MAI	JUIN	JUIL	AOÛT	SEPT	OCT	NOV	DÉC	Changements d'une année à l'autre
Personnes														
Population	63 500	63 100	62 900	63 100	64 000	63 600	63 600	63 600	63 800	65 500	66 600	67 400	65 900	2 400
Main-d'œuvre	34 800	33 900	33 800	34 500	36 000	36 400	36 800	36 100	35 800	36 400	36 100	35 700	33 500	-1 300
Avec emploi	32 000	31 500	32 000	33 200	34 500	35 200	35 200	34 600	33 500	34 200	33 900	33 600	31 000	-1 000
Plein temps *	28 100	27 700	27 400	28 400	28 900	28 800	27 900	26 900	26 300	27 500	27 900	27 600	25 800	-2 300
Temps partiel *	4 000	3 800	4 600	4 700	5 600	6 400	7 300	7 700	7 200	6 700	6 000	6 000	5 200	1 200
Sans-emploi	2 700	2 400	1 900	x	1 500	x	1 600	1 500	2 200	2 200	2 200	2 200	2 500	-200
Pas dans la main-d'œuvre	28 700	29 200	29 100	28 600	27 900	27 200	26 900	27 500	28 000	29 100	30 500	31 700	32 300	3 600
Pourcentage														
Taux de chômage	7,8	7,1	5,6	x	4,2	x	4,3	4,2	6,1	6,0	6,1	6,2	7,5	-0,3
Taux de participation	54,8	53,7	53,7	54,7	56,3	57,2	57,9	56,8	56,1	55,6	54,2	53,0	50,8	-4,0
Taux d'emploi	50,4	49,9	50,9	52,6	53,9	55,3	55,3	54,4	52,5	52,2	50,9	49,9	47,0	-3,4

* Les données EPA RMR ne sont pas corrigées des variations saisonnières. Source : Tableaux personnalisés Statistique Canada [Norfolk AR]

Les données de la main-d'œuvre pour les plus petites communautés de Grand Érié – notamment le Comté Haldimand, les Six Nations de la Rivière Grand et les Mississaugas of the Credit Première Nation – ne sont pas publiées par Statistique Canada.

TENDANCES GÉNÉRALES DU NOMBRE D'ENTREPRISES

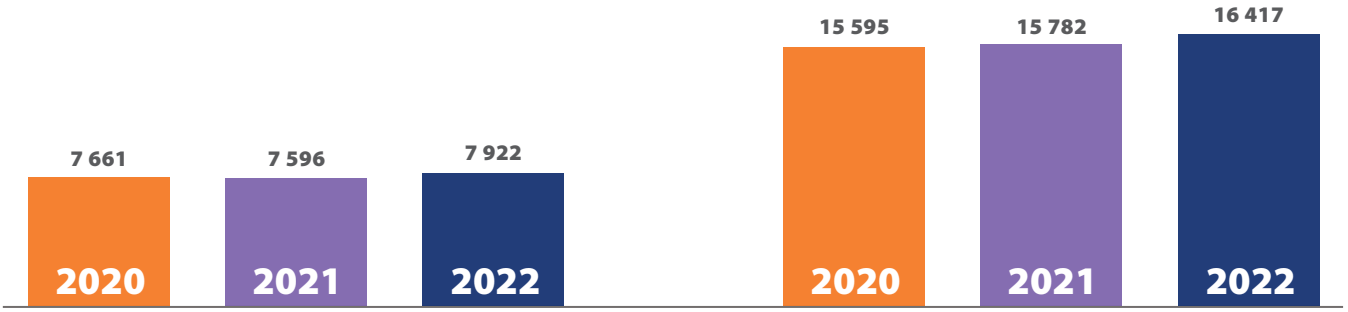
Remarque : D'habitude, la CPMDGÉ utilise des données venant de Canadian Business Counts (CBC) afin de produire une estimation du nombre d'entreprises – à profit, sans but lucratif et des charités – et les secteurs dans lesquels elles opèrent à Grand Érié. Alors que CBC – étant la seule source sur les nombres des industries – elle est essentielle pour comprendre les changements de la main-d'œuvre, il est important de noter que les changements dans les nombres ne sont pas toujours reflétés en temps réel. Dans certains cas, il pourrait s'écouler jusqu'à trois (3) ans pour supprimer les entreprises des nombres d'entreprises une fois qu'ils ont été fermés. Pour cette raison, il est probable que les changements qui se sont produits pendant le sommet de la pandémie sont mieux reflétés dans le PLMT de cette année, par rapport à l'année dernière.

Entre juin 2021 et juin 2022, les entreprises de toutes tailles ont pris de l'essor, pointant vers de la flexibilité et de la résilience d'un nombre d'industries à naviguer les défis présentés par la pandémie mondiale. La capacité d'approvisionnement de nombreux employeurs continue à augmenter, mais le progrès est étouffé par les lacunes en main-d'œuvre et des problèmes plus vastes avec la chaîne d'approvisionnement. Soutenir les entreprises exige un leadership communautaire solide et une compréhension approfondie du système dans lequel ces organisations opèrent.

À partir de juin 2022, les données du nombre d'entreprises, Grand Érié est le siège de 24 339 entreprises, dont environ 2 sur 3 n'ont pas d'employés.

Le nombre d'entreprises sans employés a continué à augmenter en 2022; Grand Érié a vu plus de 900 nouvelles entreprises depuis avant la pandémie. Cette croissance était largement concentrée au sein de l'industrie des affaires immobilières et de locations et locations à bail (+537) et dans une moindre mesure, le transport et l'entreposage (+91) et l'agriculture (+81). Entre-temps, les finances et l'assurance (-47), autres services (sauf pour l'administration publique) (-39), et les industries des arts, divertissements et loisirs (-29) ont perdu un nombre important d'entreprises sans employés au cours des deux (2) dernières années.

JUIN 2020 – JUIN 2022 : NOMBRE D'ENTREPRISES



Entreprises avec des employés

Entreprises sans employés

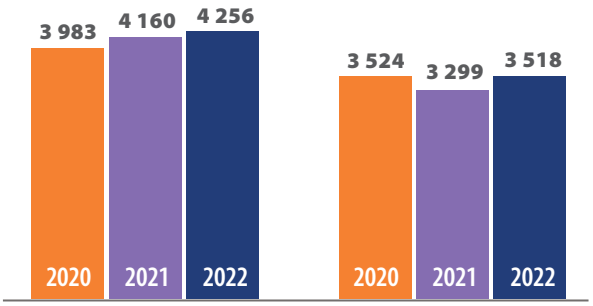
Également, les entreprises avec des employés ont augmenté entre 2020 et 2022, après un déclin en 2021. Les secteurs qui ont acquis des entreprises avec des employés comprennent (+98), transport et entreposage (+81), services professionnels, scientifiques et techniques (+49) et soins de santé et aide sociale (+26). Les pertes des entreprises étaient concentrées dans le secteur de l'agriculture (-18), administration et soutien, gestion des déchets et services de restauration (-10) et commerces de gros (-10).

Avec 79 nouvelles entreprises, le transport par camion comptait pour la plus grande croissance parmi les entreprises avec 1 à 4 employés entre 2020 et 2022; suivis du corps d'état du second œuvre, lequel a vécu une hausse de 47 entreprises pendant la même période. Grand Érié a également vu une hausse de micros entreprises, en services professionnels scientifiques et techniques (+37), en construction de bâtiments (+25) et en services personnels et de blanchisserie (+24). À part de la construction – laquelle a subi une baisse au début de 2020 – tous les autres sous-secteurs mentionnés ci-dessus ont vécu une croissance même avant, et pendant la pandémie.

Une perte de neuf micros entreprises de marchands-grossistes en aliments, boissons et tabac a eu lieu au cours de la pandémie ainsi qu'un petit nombre d'autres d'entreprises en commerce de détail en équipements sportifs, vêtements, électroniques et meubles.

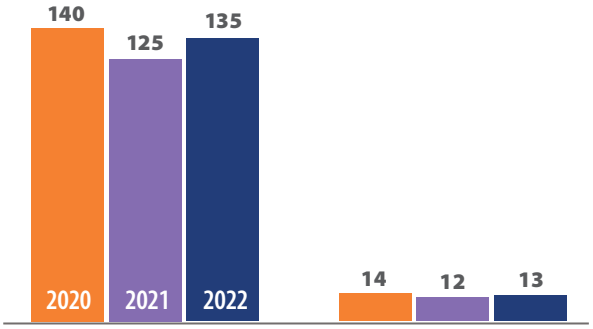
Pendant la pandémie, la région a perdu 3 établissements de services d'alimentation et de débits de boissons; 2 grossistes marchands et un nombre d'autres entreprises en soins de santé. Entre-temps, les entreprises en entrepôt et entreposage; location et bail ainsi que les services de coursiers et de messagerie et les détaillants ont vécu une croissance de plus de 100 employés. En raison de ceci, Grand Érié a connu une perte nette de 5 entreprises moyennes entre juin 2020 et juin 2022.

La région a vu deux entreprises de fabrication diminuer à près de 500 employés en 2022 et une entreprise – en administration aborigène publique – a eu une croissance de plus de 500 employés.



Micros-entreprises
1-4 employés

Petites entreprises
5-99 employés



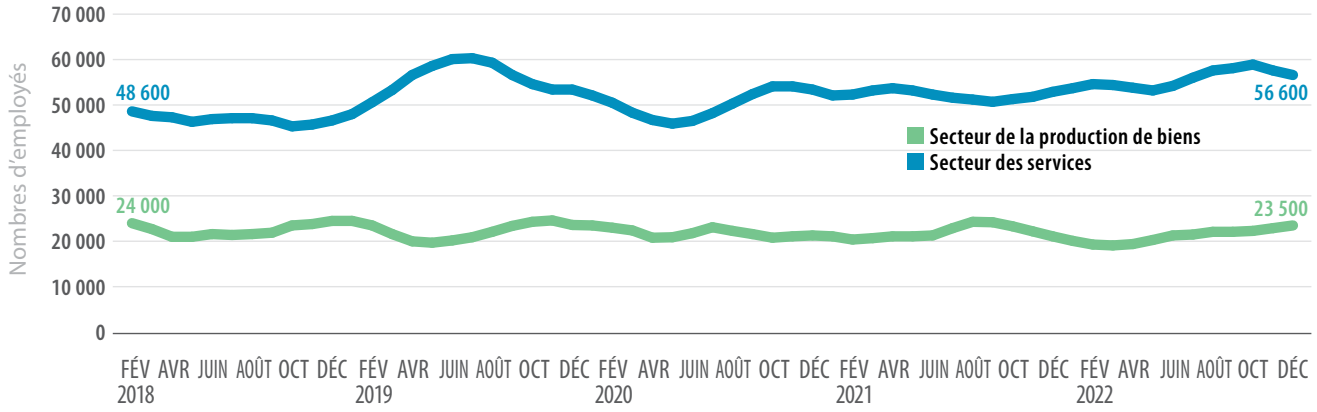
Moyennes entreprises
100-499 employés

Larges entreprises
500+ employés

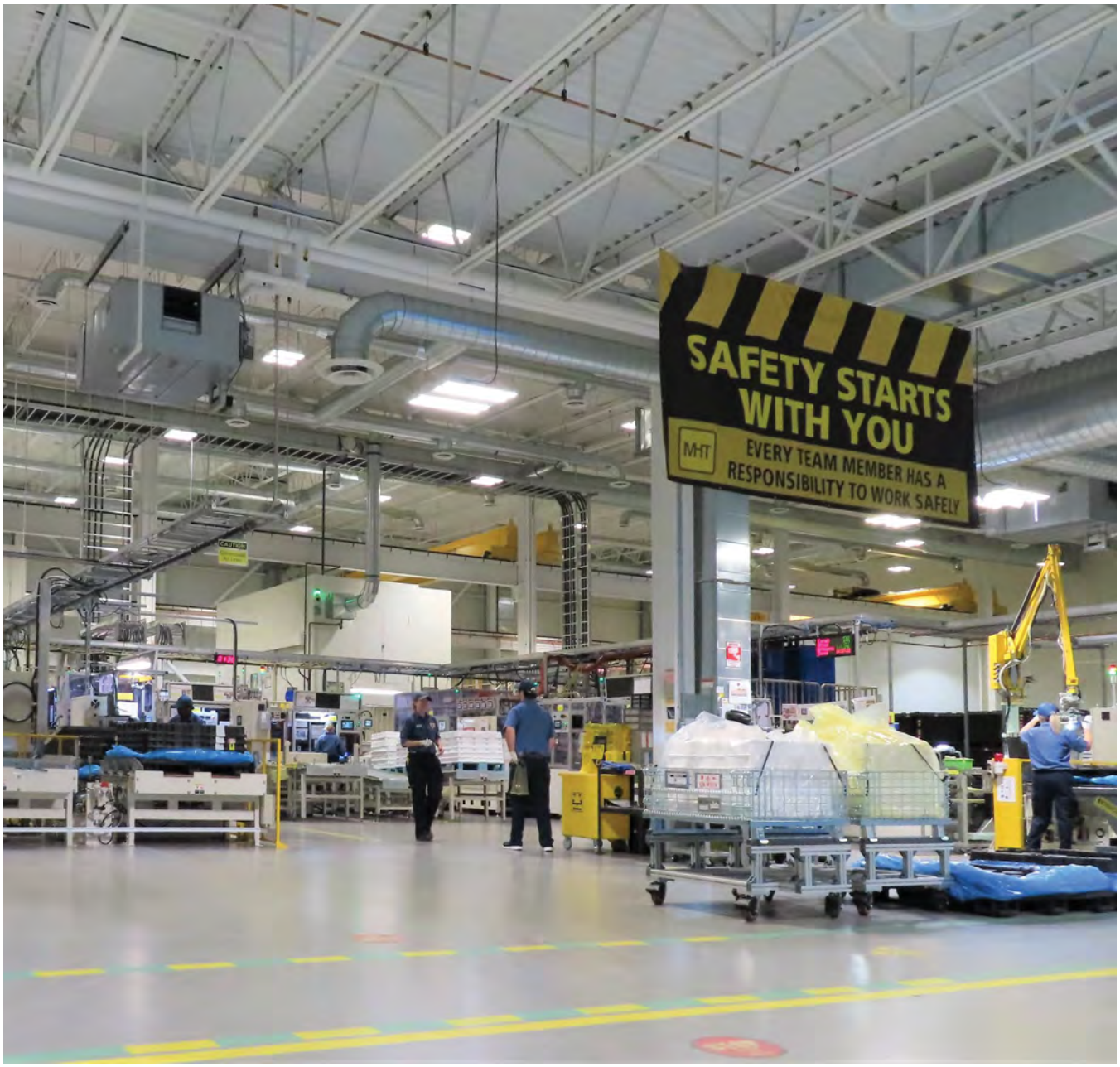
Source : Canada Business Counts (juin 2020 à juin 2022) [Grand Érié]

TENDANCES GÉNÉRALES DE L'EMPLOI

L'EMPLOI SELON LE SECTEUR À BRANTFORD RMR



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0381-01 L'emploi selon la profession, moyenne mobile sur trois-mois, non corrigée des variations saisonnières (x 1 000) [Brantford RMR]



Les secteurs les plus vastes en matière d'emploi, 2021

BRANTFORD

1. Fabrication – 9 260 employés
2. Soins de santé et assistance sociale – 6 415 employés
3. Commerce de détail – 6 005 employés
4. Construction – 3 855 employés
5. Services éducatifs – 3 580 employés

BRANT

1. Fabrication – 3 105 employés
2. Soins de santé et aide sociale – 2 310 employés
3. Construction – 2 100 employés
4. Commerce de détail – 1 960 employés
5. Services éducatifs – 1 440 employés

HALDIMAND

1. Fabrication – 3 310 employés
2. Soins de santé et assistance sociale – 3 085 employés
3. Construction – 2 900 employés
4. Commerce de détail – 2 720 employés
5. Services éducatifs – 1 590 employés

NORFOLK

1. Fabrication – 5 530 employés
2. Soins de santé et assistance sociale – 3 695 employés
3. Commerce de détail – 3 390 employés
4. Construction – 3 020 employés
5. Agriculture – 2 570 employés

Source : Recensement de 2021, Focalisation sur la géographie

Les données des recensements de 2016 et de 2021 sur l'emploi par industrie nous racontent une histoire claire des changements en emploi. L'emploi en fabrication et en construction a augmenté de plus de 2 000, les soins de santé et aide sociale ont augmenté d'environ 1 500 comme les emplois ont fait en transport et entreposage.

D'autre part, l'emploi dans les services d'hébergement et d'alimentation a subi l'impact négatif le plus important avec presque moins de 1 000 travailleurs à travers Grand Érié. Le commerce de gros et de détail a vu également une baisse de presque 600 employés ainsi que les arts, divertissements et loisirs.

Vers la fin de 2021, l'emploi dans le secteur de production de services a augmenté, avec la diminution simultanée dans le secteur de production de biens. Au cours de la dernière année, ces tendances sont devenues plus prononcées, illustrant des changements sociétaux plus larges en matière de perception de la qualité du travail dans divers secteurs d'activités (p. ex. plus de gens préférant des options en flexibilité, travail à distance, ensemble complet d'avantages sociaux, etc.) En conséquence, Grand Érié a connu des changements importants en ce qui concerne le lieu, le moment et la manière dont les gens choisissent de travailler. Dans certains cas, ils peuvent également indiquer des changements de demandes de consommateurs pour certains biens.

Grand Érié a vu une croissance constante en emploi entre avril et octobre 2022, après une légère baisse entre janvier et mars. À partir de décembre 2022, environ 5 000 personnes de plus ont été employées à Brantford-Brant et Norfolk par rapport à décembre 2021. Tandis que l'emploi dans le secteur de production de services a augmenté de façon constante depuis la mi-2021 (avec une légère baisse vers la fin de 2022), le secteur de production de biens a baissé de 5 200 employés entre août 2021 et mars 2022 – après avoir atteint une baisse de 19 100 employés. Ce secteur a augmenté légèrement depuis août, principalement à cause des embauches au sein de l'industrie de fabrication.

TENDANCES GÉNÉRALES D'EXIGENCES DE TRAVAIL

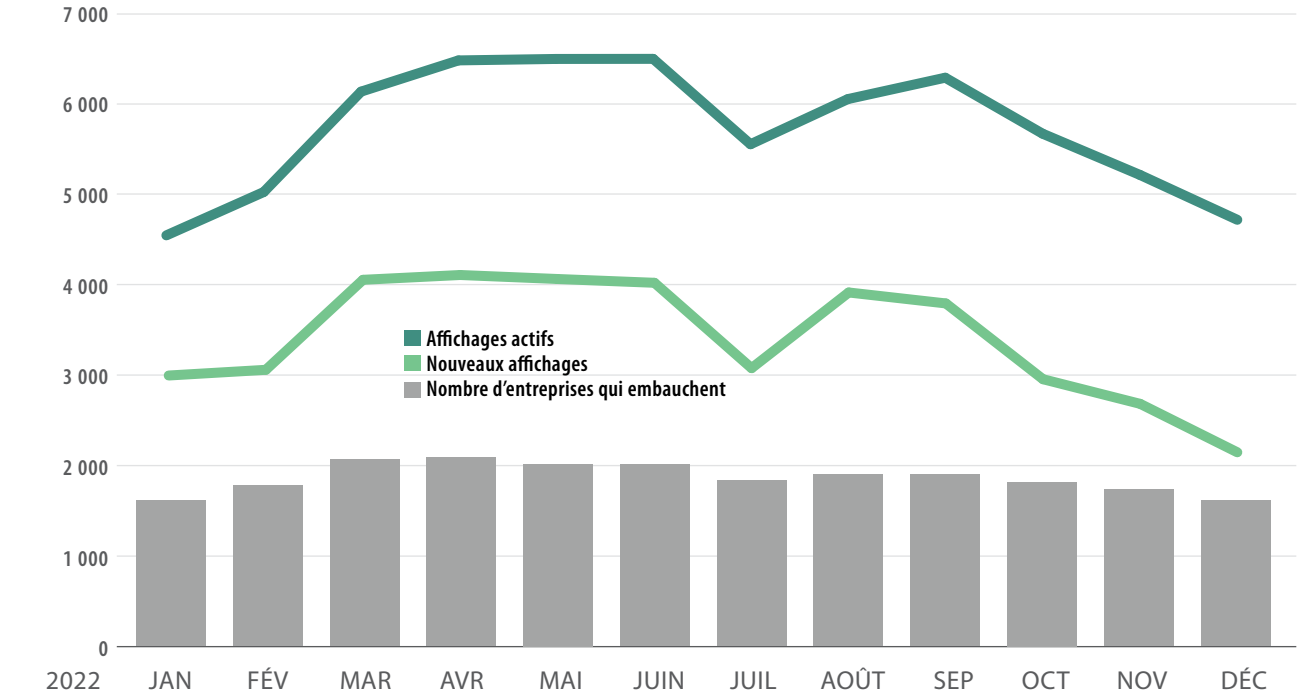
À travers Ontario, les postes à pourvoir sont en pleine croissance depuis plusieurs années, mais le taux de croissance vécu en 2021-2022 est à un niveau élevé sans précédent. D'après les données de l'enquête concernant les postes à pourvoir et les taux de salaire de Statistique Canada (lesquelles sont reportées également au niveau économique régional), les postes à pourvoir et les employés salariés ont augmenté de façon constante depuis le début de 2021.

Dans le 3e trimestre, T3 de 2022, il y avait 37 040 postes vacants dans l'ensemble de la Péninsule Hamilton-Niagara ; 16 870 de plus que dans le 4e trimestre, T4 de 2019. Ceci a provoqué un taux de postes à pourvoir de 2,9 % dans le 4e trimestre, T4 de 2019, à 5,8 % dans le 3e trimestre T3 de 2022 corrigé des variations saisonnières. Entre-temps, au cours de la même période, le nombre d'employés salariés a baissé de 35 000, indiquant qu'une partie de demandes d'emploi est due à la croissance du besoin en travailleurs, mais une grande partie est attribuable aux personnes qui prennent leur retraite ou quittent leur emploi. (Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0398-01)

Selon les Rapports des Demandes d'emploi publiés par Emplois Grand Érié en janvier 2021, la différence entre les nouveaux postes et les postes actifs était d'environ 600. Par décembre 2021, elle avait monté à 2 400 et par octobre 2022, elle se trouvait à plus de 2 700.

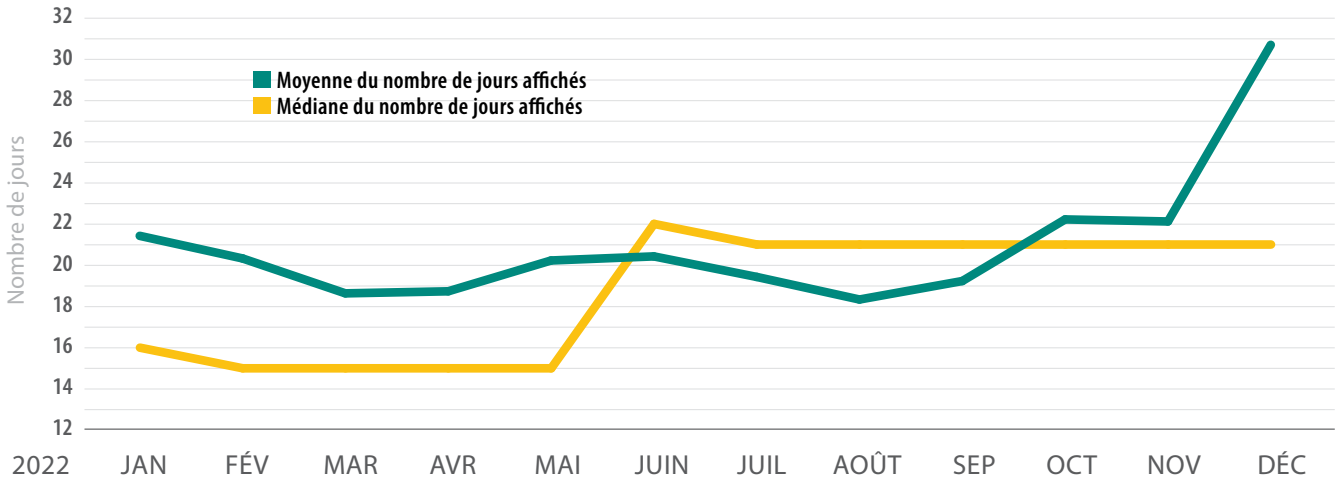
Près de 1 sur 5 employeurs avec des employés ont embauché à un certain moment en 2022.

AFFICHAGES D'EMPLOIS À GRAND ÉRIÉ



Source : Emplois à Grand Érié – Rapport des demandes d'emploi [Grand Érié]

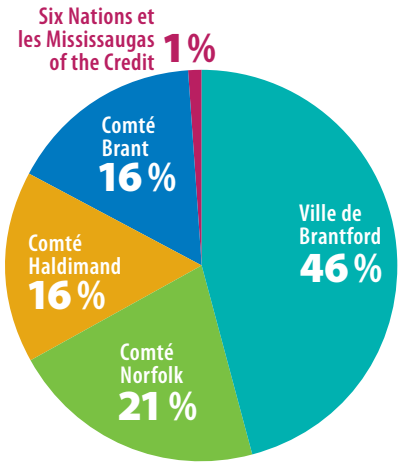
DURÉE MOYENNE ET MÉDIANE DES AFFICHAGES D'EMPLOIS



Source : Emplois à Grand Érié – Rapport des demandes d'emploi [Grand Érié]

Comme pour 2021, la durée moyenne d'affichages de postes a grimpé jusqu'en décembre 2022, car certains rôles – comme les manutentionnaires, les vendeurs au détail, les cuisiniers, les chauffeurs et les préposés au service à la clientèle– ont mis beaucoup plus de temps que la moyenne à se remplir. Cependant, la durée médiane de l'affichage a considérablement augmenté de 15 jours pendant la plus grande partie de 2021 à 21 jours pendant la deuxième partie de 2022, soulignant que les défis d'embauches ont eu un effet important sur presque tous les emplois à travers de divers secteurs.

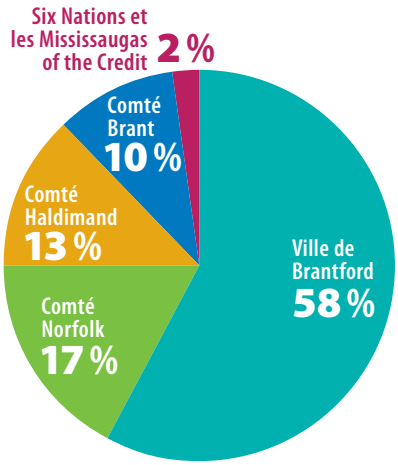
NOMBRE D'EMPLOIS À GRAND ÉRIÉ SELON L'EMPLACEMENT



Source : Lightcast, 2022 [Grand Érié]

En comparant les emplois et les données sur les offres d'emploi, nous voyons que la majorité de la croissance dans les postes à pourvoir se trouve au sein de la Ville de Brantford. En considérant que la croissance de la population était assez équitablement répartie entre Brantford-Brant et Haldimand-Norfolk, il est évident que le transport fiable – que ce soit un véhicule personnel ou le transit public – est critique à remplir ces postes vacants.

COMPTE D'AFFICHAGES DE POSTES À POURVOIR PAR EMPLACEMENT



Source : Emplois à Grand Érié – Rapport des demandes d'emploi, 2022 [Grand Érié]

Remarque : Les profils du secteur qui suivent se fient au nombre de sources, y compris Lightcast Analyst, les emplois à Grand Érié et Statistique Canada. Les deux premiers détaillent l'offre et la demande de main-d'œuvre parmi les entreprises de la communauté de Grand Érié, alors que le Recensement de Statisque Canada et les données de l'Enquête sur la population active dressent un portrait de l'emploi parmi les résidents à travers de divers secteurs. Comme il a été indiqué dans le Rapport sur le transport de CPMDGÉ 2021, il existe un degré élevé de connectivité entre le lieu de travail et la place de résidence parmi les résidents de Grand Érié, Hamilton et Niagara, ainsi que de Kitchener-Waterloo-Cambridge et le Comté Oxford; donc, il importe que nous comprenions l'emploi parmi les entreprises locales et parmi les résidents locaux.

Pleins feux sur les industries

Dans l'ensemble de Grand Érié et au-delà, le monde du travail continu à être affecté par les changements comme où et comment les gens décident de travailler. Ces changements seront explorés par les industries et les professions dans les sections ci-dessous.

En plus de ceux-ci, des questions d'une portée plus vaste comme la cybersécurité, la hausse des taux d'intérêt, l'inflation, le coût de matériaux et les utilités, les avances en technologie de l'automatisation, les contraintes des chaînes d'approvisionnement et plus continuent à affecter les entreprises de bien des façons. Il existe nettement un besoin pour une meilleure collaboration et une meilleure coordination pour s'adapter à ces plus grandes tendances provinciales et nationales du marché du travail. Comprendre ces défis – et les industries/professions spécifiques qu'ils affectent principalement, est la première étape dans le développement de plans d'action collaboratifs et holistiques pour soutenir la population active de Grand Érié.

Les industries ci-dessous ont été soulignées, car elles sont essentielles au paysage de l'emploi à Grand Érié, et elles embauchent une grande portion de la main-d'œuvre. Les données de StatCan indiquent que plus de 2 sur chaque 3 employés à Grand Érie travaillent dans un de ces secteurs soulignés ci-dessous.

Les données des demandes d'emploi de « Grand Erie Jobs/Emplois à Grand Érié » sont fondées sur les postes à pourvoir affichés en ligne. Ainsi, les demandes pour certaines professions (p. ex. les travailleurs généraux agricoles, les manutentionnaires) pour lesquelles on utilise en général des méthodes de recrutement hors ligne – comme les panneaux d'embauche et les recommandations personnelles – donc, les demandes pourraient être considérées comme plus élevées que ce que reflètent les données sur les demandes d'emploi y compris dans chacun des points saillants de l'industrie.

PLEINS FEUX SUR LA FABRICATION

En référence aux stratégies requises pour soutenir la main-d'œuvre, Le Cadre stratégique national de la main-d'œuvre pour l'agriculture et la fabrication d'aliments et de boissons ont mis en vedette l'importance de cinq thèmes clés : perception et sensibilisation de l'industrie et de carrières, de la culture des personnes et du lieu de travail, l'immigration et les travailleurs étrangers, le développement de compétences, l'automation et la technologie. Afin de soutenir les entreprises en naviguant dans ces domaines, les organisations, comme, l'Excellence dans le consortium de la fabrication offre d'excellentes ressources, formation, meilleures pratiques et plus aux employeurs locaux.

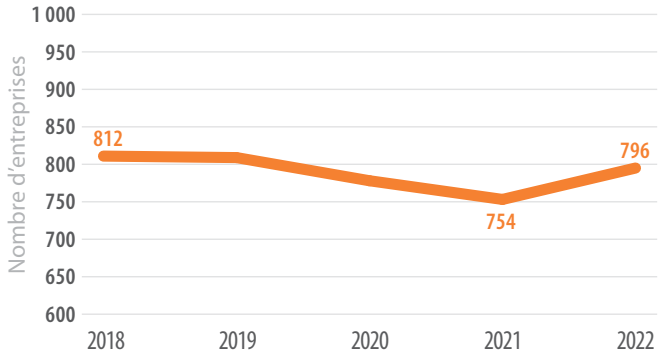
Le nombre d'entreprises de fabrication à Grand Érié a suivi une croissance constante au cours de l'année dernière après une forte baisse avant et durant la pandémie. Cela dit, l'augmentation s'est produite largement parmi les entreprises sans employés, les micros entreprises et les petites entreprises. Les données de juin 2022 indiquent que deux larges employeurs – en métal de première fusion (à Haldimand-Norfolk) et fabrication de nourriture (à Brantford-Brant) – ont diminué à moins de 499 employés.

Principaux sous-secteurs en fabrication par nombre d'entreprises :

1. Fabrication de produits fabriqués de métal – 161 entreprises (82 % avec 5+ employés)
2. Fabrication diverse – 100 entreprises (79 % avec 5+ employés)
3. Fabrication de machines – 85 entreprises (89 % avec 5+ employés)
4. Fabrication de produits alimentaires – 67 entreprises (84 % avec 5+ employés)
5. Fabrication de meubles et de produits connexes – 46 entreprises (72 % avec 5+ employés)
6. Fabrication de produits fabriqués en bois – 46 entreprises (72 % avec 5+ employés)

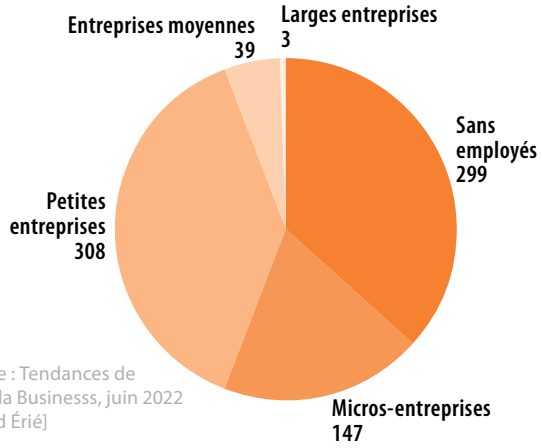
D'après les données de Lightcast, il y avait très peu de changements dans le nombre d'emplois disponibles en fabrication dans la région de Grand Érié au cours de la dernière année. Toutefois, les données de l'Enquête sur la population active à Brantford RMR indiquent que l'emploi en fabrication a fluctué considérablement au cours des dernières années en raison de l'évolution constante de la demande, des problèmes de la chaîne d'approvisionnement et les changements de comportement des consommateurs. Pour un grand nombre de fabricants, l'accélération du processus post-pandémie s'est accompagnée d'un ensemble unique de défis – y compris les difficultés à embaucher pour certaines professions. Tandis que l'emploi a grimpé en 2022 après un déclin rapide au cours de la dernière année, les défis en embauches semblent ralentir légèrement cette croissance.

NOMBRE D'ENTREPRISES



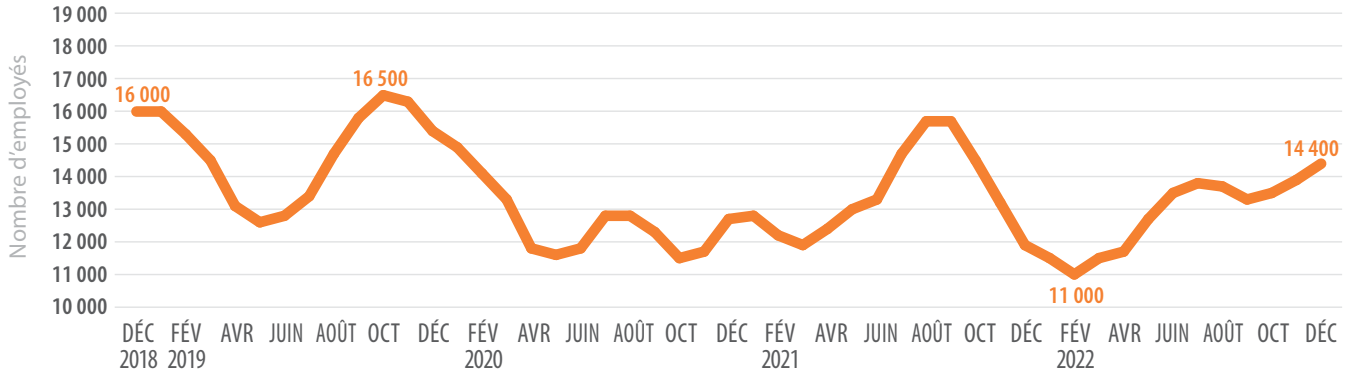
Source : Tendances de Canada Businesss, juin 2018-2022 [Grand Érié]

NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TAILLE



Source : Tendances de Canada Businesss, juin 2022 [Grand Érié]

NOMBRE D'EMPLOYÉS EN FABRICATION À BRANTFORD RMR



Source : Tableau 14-10-0379-01 L'emploi selon l'industrie, moyenne mobile sur trois-mois, non corrigée des variations saisonnières (x 1 000) [Brantford RMR]

Bien qu'il soit très représentatif de l'emploi en fabrication, de culminer à la fin de l'été, et de plonger au début du printemps, le mois d'avril 2022 a vu l'emploi baisser considérablement que lors des années précédentes. En avril 2022, l'emploi en fabrication a chuté au niveau faible de 11 000, une baisse notable par rapport à la moyenne de 2021 de 13 200 employés.

L'emploi a augmenté de façon considérable depuis avril, mais également les demandes d'emploi. En novembre 2022, il y avait 478 postes à combler affichés en fabrication sur Emplois Grand Érié, une hausse considérable de 300 en janvier 2022. La durée moyenne d'affichages de postes a grimpé de 19 en 2020 jusqu'à 21 en 2022.

Certains emplois – comme les ouvriers dans le traitement d'aliments et boissons et les expéditeurs et les réceptionnaires – étaient encore plus difficiles à combler, probablement à cause des conditions difficiles de travail, les longues heures et des possibilités d'avancement limitées pour ce poste. La durée des affichages pour certains postes qualifiés – comme les mécaniciens de chantiers industriels; gens de métiers de l'usinage et du formage des métaux – étaient conforme à la moyenne, mais certaines professions – notamment les bouchers, les cuisiniers et les électriciens – étaient encore plus difficiles à combler.

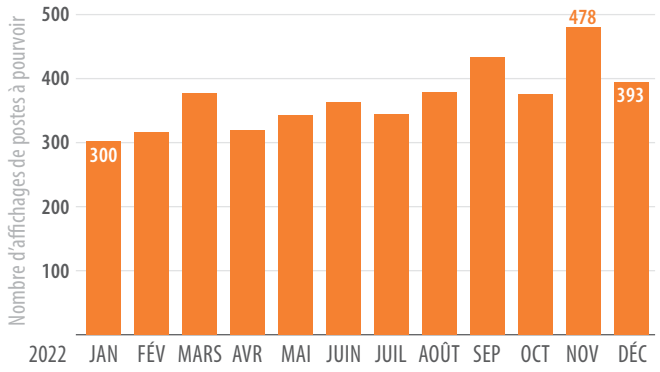
Les données de Lightcast sur les modèles de dotation en personnel révèlent des ressemblances entre les postes difficiles à pourvoir et les professions qui ont vu une diminution dans le nombre total d'employés qui travaillent dans les entreprises de fabrication à Grand Érié. En réponse, les entreprises se tournent vers d'autres moyens – comme investir dans l'automatisation et réorganiser les rôles/responsabilités au sein de leur société/entreprise – pour aborder les pénuries de main-d'œuvre.

Il y a eu très peu d'affichages pour les professions au niveau de compétences 0 ou des professions-A, ce qui indique un très faible roulement parmi ces postes. Ceci peut être attribuable au fait que ces professions étaient plus facilement en mesure de faire la transition vers le travail à distance pendant la pandémie, et n'étaient donc pas aussi sensibles aux mises en disponibilité survenues en raison des fermetures provinciales.

Étant donné l'anticipation dans ce secteur à augmenter l'automatisation, et à rehausser les besoins de compétences, ce sera important de concentrer sur la remise à niveau des compétences et des qualifications dans cette industrie au cours des prochaines années afin de demeurer concurrentiels. Encourager de nouveaux investissements sera une priorité pour les employeurs et les communautés locales; après tout, perdre même un ou deux manufacturiers majeurs aura un effet sur l'emploi, sur les chaînes d'approvisionnement ainsi que sur de nombreuses opérations plus petites qui sont liées à ces plus grandes opérations. Les changements de leadership au niveau de la société, des entreprises, des municipalités et même dans les associations industrielles seront nécessaires pour assurer que les entreprises demeurent adaptables et résilientes devant les opportunités et les adversités.

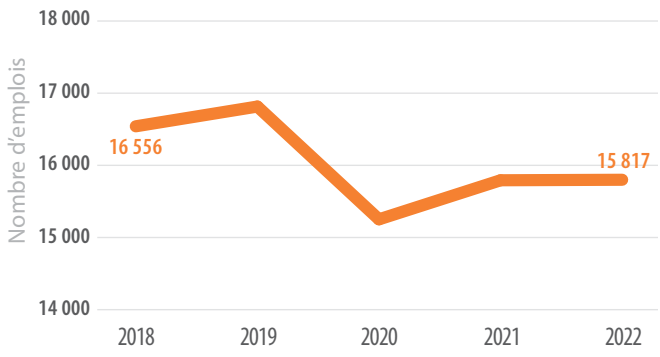
> « De nombreux employeurs locaux utilisent les services de placement pour embaucher. Les affichages effectués par les agences de placement sont généralement classés sous l'industrie de l'agence (Gestion des déchets et services de restauration). Par conséquent, le nombre total d'affichages de postes à pourvoir (p. ex. en Fabrication) pourrait ne pas refléter tous les emplois vacants au sein d'une industrie particulière. »

DEMANDES D'EMPLOIS



Source : Emplois à Grand Érié – Rapport des demandes d'emploi [Grand Érié]

NOMBRE D'EMPLOIS



Source : Lightcast [Grand Érié]

Les cinq (5) emplois les plus convoités en fabrication

(fondé sur les nouveaux affichages de postes à pourvoir en 2022) :

POSTES AFFICHÉS PAR NIVEAU DE COMPÉTENCES

CNP	Professions	Niveau de compétences	Moyenne de la durée d'affichages	Total d'emplois affichés
7452	Manutentionnaires	C	19	183
6552	Autres clients et préposés aux services d'information et aux services à la clientèle	C	18	98
1521	Expéditeurs-réceptionnaires	C	19	94
9619	Autres ouvriers en traitement, fabrication et en commodités	D	20	93
7237	Soudeurs et opérateurs de machines apparentées	B	25	68

Source : Rapport de demandes d'emploi à Grand Érié – Nouveaux emplois en 2022 [Grand Érié]

CHANGEMENTS D'EMPLOIS SELON LA PROFESSION

CNP	Description	% Changements 2018-2022	% du total d'emplois dans l'industrie 2021
94	Opérateurs de machines de traitement et de fabrication, travailleurs à la production connexe	baisse de 7 %	18,2 %
72	Métiers industriels, électriques et de construction	baisse de 11 %	11,4 %
95	Assembleurs en fabrication	hausse de 3 %	9,9 %
92	Superviseurs en traitement, fabrication et services d'utilité publique et opérateurs de postes centraux	baisse de 1 %	8,9 %
96	Ouvriers en traitement, fabrication et services publics	baisse de 6 %	7,7 %

Source : Données des modèles de dotation en personnel Lightcast [Grand Érié]

PLEINS FEUX SUR LES SOINS DE LA SANTÉ ET L'AIDE SOCIALE

Le secteur des soins de santé et d'assistance sociale est composé d'établissements engagés principalement à fournir des soins de santé par le biais de diagnostics et de traitements, à offrir des soins en résidence pour des raisons médicales et sociales et à offrir de l'assistance sociale comme des consultations, de l'assistance publique, de la protection de l'enfant, des logements communautaires et des services d'alimentation, de la réadaptation professionnelle et des soins à l'enfant, aux personnes qui exigent une telle aide.

Dans l'ensemble du Canada, le nombre de personnes qui a reçu une formation dans les soins de la santé a et en aide sociale a augmenté considérablement pendant la pandémie, mais la demande demeure élevée. De plus du fait que de nombreuses personnes approchent la retraite, d'autres facteurs comme un salaire peu élevé, des niveaux élevés de stress et une lacune d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée poussent de nombreuses personnes hors de ce domaine. Le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial ont récemment pris des mesures pour aborder la pénurie de talents que ce secteur subit – avec des politiques comme les fonds du Transfert canadien en matière de santé (TCS), la subvention ontarienne « Apprendre et rester » pour les travailleurs en soins de la santé et assouplir la législature qui empêche les travailleurs en soins de la santé qui sont inscrits à l'extérieur de la province de pratiquer en Ontario. Les efforts gouvernementaux comme ceux-ci – pour attirer plus de travailleurs – seront importants dans les années à venir, mais ce qui est également essentiel est la nécessité de se concentrer à soutenir les travailleurs à comprendre et à gérer l'épuisement professionnel et à s'en remettre. Ceci est particulièrement important pour le secteur des soins de la santé et de l'assistance sociale, lequel observe de nombreux employés qui assument le stress des personnes qu'ils servent.

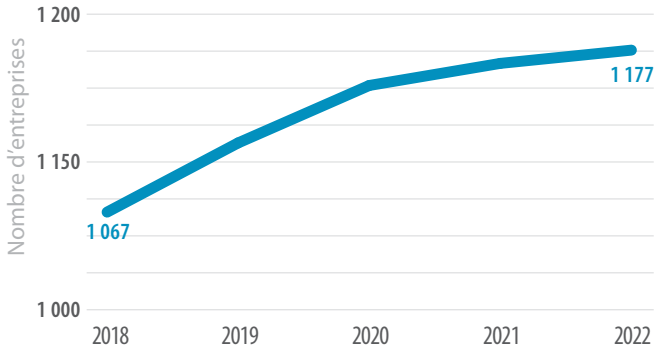
Étant donné le rôle pivot des travailleurs en soins de la santé qui ont joué dans leur soutien de nos communautés au cours de la pandémie, ce n'est pas surprenant que le nombre d'entreprises dans ce secteur ait augmenté sans cesse pendant les cinq (5) dernières années. Cela dit, la majorité de croissances vécue était dans les entreprises sans employés. La région a vu un établissement de nursage et soins pour bénéficiaires internes s'étendre à plus de 100 employés, selon les données de CBC au début de 2022.

Principaux sous-secteurs par nombre d'entreprises en soins de santé et assistance sociale :

1. Services de soins de santé ambulatoires – 853 entreprises (18 % avec employés)
2. Aide sociale – 225 entreprises (83 % avec 5+ employés)
3. Nursage et établissements de soins pour bénéficiaires internes – 92 entreprises (83 % avec 5+ employés)
4. Hôpitaux – 7 (86 % avec 5+ employés)

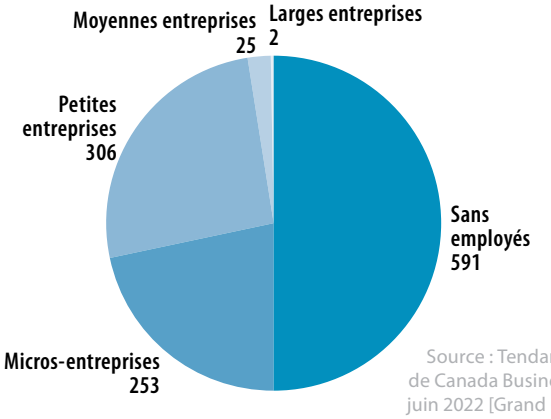
Localement, les emplois ont diminué en 2020 – sans doute en raison d'une plus grande demande dans d'autres régions de la province – mais ils ont augmenté depuis, surpassant les niveaux de 2018. La variance entre les emplois locaux et les comptes

NOMBRE D'ENTREPRISES



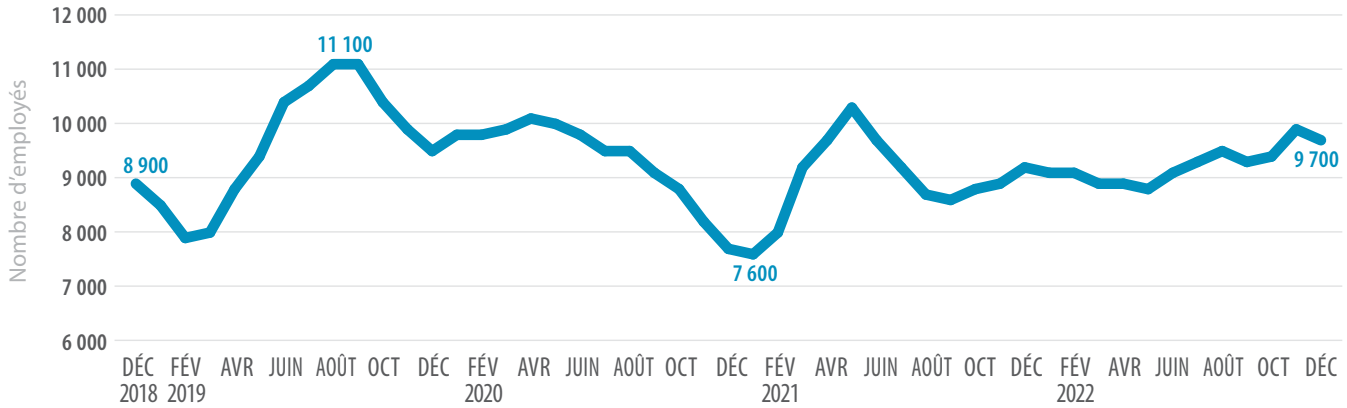
Source : Tendances de Canada Businesss, juin 2018-2022 [Grand Érié]

NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TAILLE



Source : Tendances de Canada Businesss, juin 2022 [Grand Érié]

NOMBRE D'EMPLOYÉS EN SOINS DE LA SANTÉ ET EN AIDE SOCIALE À BRANTFORD RMR



Source : Tableau 14-10-0379-01 L'emploi selon l'industrie, moyenne mobile sur trois-mois, non corrigée des variations saisonnières (x 1 000) [Brantford RMR]

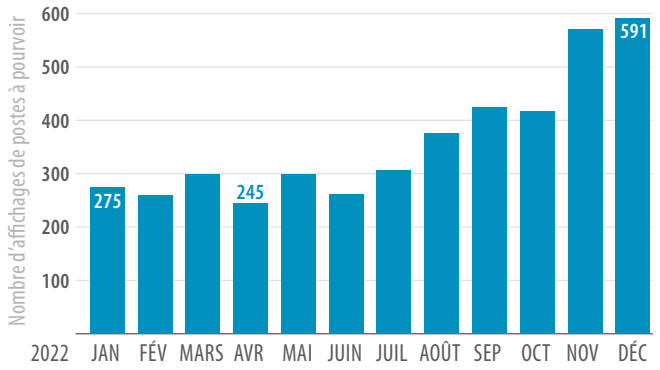
des emplois indique que de nombreux professionnels en soins de santé voyagent à partir de l'extérieur de la région de Grand Érié pour du travail. Étant donné que de nombreuses personnes dans ce secteur travaillent pendant des périodes de travail « sur appel » ou des quarts de travail, il est important de considérer les options de transport qui soutiennent ces exigences de travail.

Le secteur des soins de la santé et d'aide sociale continue à vivre des défis dans l'embauche de professionnels médicaux comme les infirmiers/infirmières auxiliaires autorisé(e)s, les infirmiers/infirmières immatriculé(e)s et les hygiénistes dentaires. Les affichages dans ce secteur ont augmenté presque sans cesse depuis le début de 2021 et la région a vécu un bond important en demandes entre juin et décembre 2022.

Le nombre d'affichages – particulièrement pour les professions comme les préposé(es)aux bénéficiaires (PAB), infirmiers et infirmières/médecins – suggère que le roulement dans cette industrie est particulièrement élevé. En raison des défis relatifs à l'embauche, la plupart des professions en soins de la santé ont vu un déclin dans le total de l'emploi depuis 2018.

Les cinq (5) emplois les plus convoités en soins de santé et assistance sociale (fondé sur les nouveaux affichages de postes à pourvoir en 2022) :

DEMANDES D'EMPLOIS



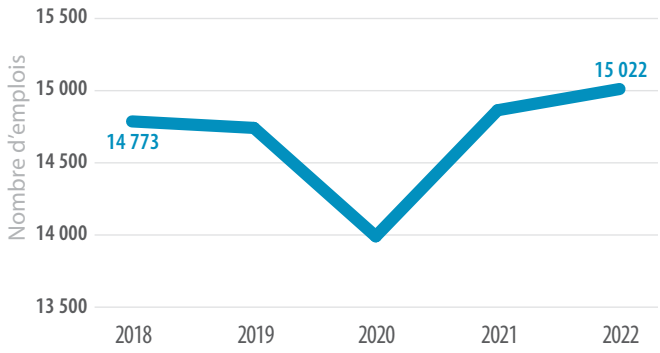
Source : Emplois à Grand Érié – Rapport des demandes d'emploi [Grand Érié]

POSTES AFFICHÉS PAR NIVEAU DE COMPÉTENCES

CNP	Professions	Niveau de compétences	Moyenne de la durée d'affichages	Total d'emplois affichés
4412	Aides de maintien à domicile, aides domestiques et métiers connexes	C	18	566
4212	Travailleurs en services sociaux et communautaires	B	18	176
3233	Infirmiers auxiliaires autorisés	B	24	169
1414	Réceptionnistes/ Travailleurs en services communautaires	C	17	140
6322	Cuisiniers	B	19	132

Source : Rapport de demandes d'emploi à Grand Érié – Nouveaux emplois en 2022 [Grand Érié]

NOMBRE D'EMPLOIS



Source : Lightcast [Grand Érié]

CHANGEMENTS D'EMPLOIS SELON LA PROFESSION

CNP	Description	% Changements 2018-2022	% du total d'emplois dans l'industrie 2021
34	Professions de personnel de soutien des services de santé	baisse de 6 %	15,4 %
30	Occupations professionnelles en nursage	baisse de 5 %	11,1 %
32	Professions techniques en soins de santé	aucun changement	10,8 %
42	Occupations paraprofessionnelles en services en droit, sociaux, communautaires et éducatifs	baisse de 13 %	9,9 %
31	Occupations professionnelles en soins de santé (sauf en nursage)	hausse de 11 %	8,9 %

Source : Données des modèles de dotation en personnel Lightcast [Grand Érié]

PLEINS FEUX SUR LE COMMERCE DE GROS ET DE DÉTAIL

Le 2022 Canadian Retail Outlook, publié par Deloitte à la mi-2022, reconnaît les précarités auxquelles ce secteur a été confronté – l'inflation, des perturbations de la chaîne d'approvisionnement, des défis d'embauche et un accent renouvelé sur les personnes et la planète. Prise de référence relative des pénuries de main-d'œuvre, on mentionne que « pour réussir dans ce marché du travail, les détaillants doivent être axés sur les employés, en développant des stratégies pour la main-d'œuvre qui favorise la flexibilité, encourageant la diversité, l'équité et l'inclusion (DÉI), et qui rend le travail dans le commerce de détail amusant et gratifiant. En autres mots, la main-d'œuvre est aussi importante que la clientèle. »

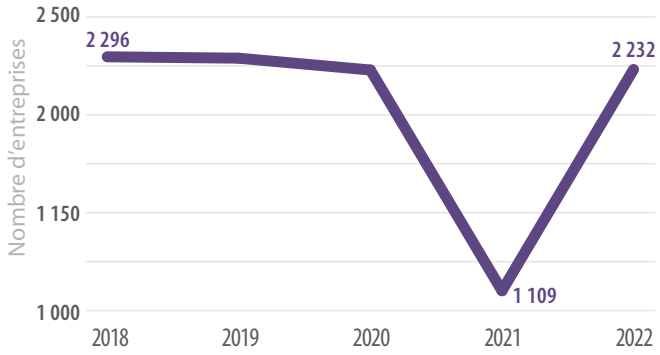
Pendant la pandémie, le nombre d'employeurs en commerce de gros et de détail a chuté brusquement, mais il est maintenant en piste de retour vers les niveaux d'avant la pandémie. La majorité des entreprises acquises étaient celles sans employés; dans les sous-secteurs comme les détaillants hors magasin; les magasins d'aliments et de boissons; les pièces pour véhicules motorisés et concessionnaires ainsi que les magasins de santé. La région a aussi vu de nouvelles entreprises moyennes dans chacun de ces secteurs, mais elle a perdu un nombre de magasins de marchandise générale de taille moyenne.

Principaux sous-secteurs de commerce de gros et de détail par nombre d'entreprises :

1. Magasins d'aliments et de boissons internes – 285 entreprises (40 % avec 5+ employés)
2. Détaillants de magasins de détail divers – 251 entreprises (29 % avec 5+ employés)
3. Véhicules motorisés et concessionnaires de pièces – 187 entreprises (39 % avec 5 + employés)
4. Magasins de santé et soins personnels internes – 169 entreprises (34 % avec 5+ employés)
5. Détaillants hors magasins – 148 entreprises (5 % avec 5+ employés)
6. Grossistes-marchands de machinerie, d'équipement et d'approvisionnement – 147 entreprises (35 % avec 5+ employés)

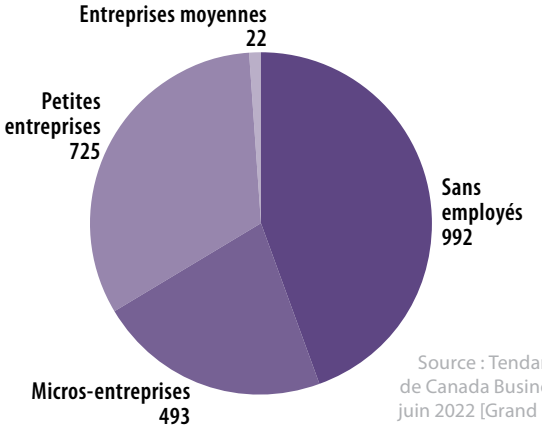
Les emplois en commerce de détail à Grand Érié continuent à baisser depuis 2018, selon les données de Lightcast. Vers la fin de 2021, cette industrie a touché un bas record de 9 300 employés – plus de 5 000 moins employés que son maximum pendant la même année. Depuis lors, ces nombres continuent à diminuer, mais du mois d'août au mois de décembre 2022, les données des demandes d'emploi suggèrent que les employeurs commencent à faire preuve de plus de prudence compte tenu de la récession économique prévue en 2023. L'emploi en commerce de gros et de détail a plongé d'environ 2 700 entre septembre et décembre 2022.

NOMBRE D'ENTREPRISES



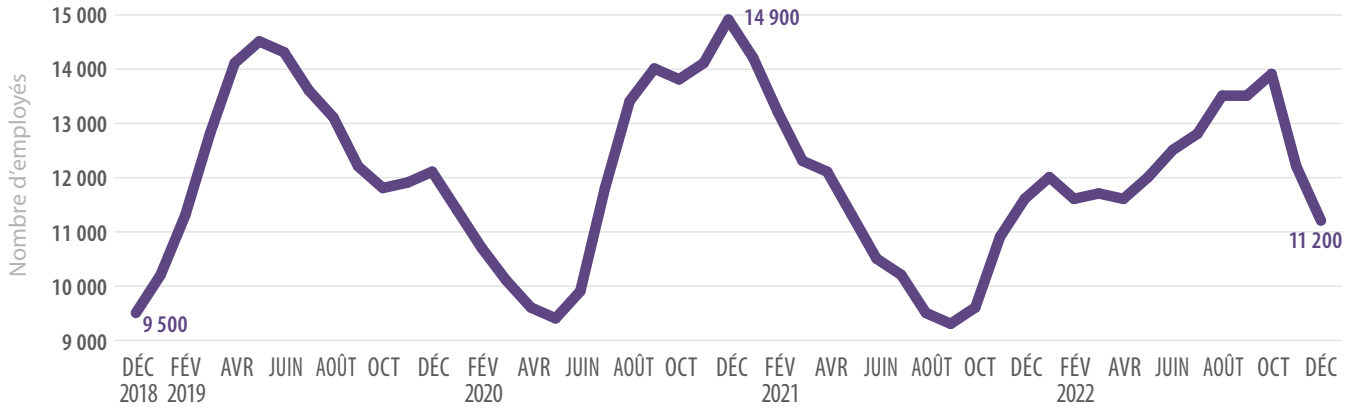
Source : Tendances de Canada Businesss, juin 2018-2022 [Grand Érié]

NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TAILLE



Source : Tendances de Canada Businesss, juin 2022 [Grand Érié]

NOMBRE D'EMPLOYÉS EN COMMERCE DE GROS ET DE DÉTAIL À BRANTFORD RMR



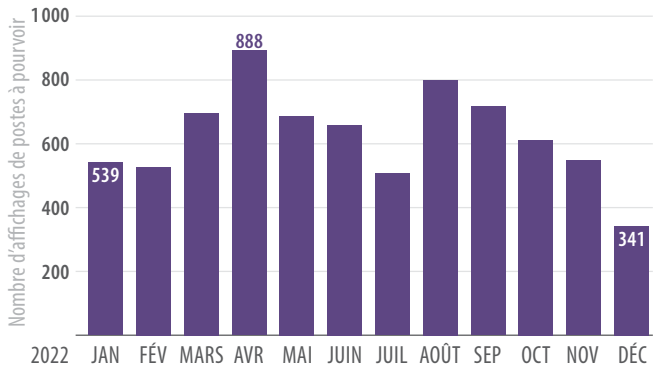
Source : Tableau 14-10-0379-01 L'emploi selon l'industrie, moyenne mobile sur trois-mois, non corrigée des variations saisonnières (x 1 000) [Brantford RMR]

Il est également important de noter qu'un nombre considérable de ces employés dans ce secteur fait la navette vers l'extérieur de Grand Érié pour le travail.

Les vendeurs de commerce de détail et autres représentants de services à la clientèle et d'informations se sont classés 2e et 3e dans les demandes d'emploi dans l'ensemble de Grand Érié en 2022. Malgré le nombre élevé d'affichages de postes, ces emplois étaient relativement faciles à pourvoir avec des candidats adéquats. Les postes de supervision du commerce de détail ont été considérablement plus longs à combler – une moyenne de 26 jours. Cette industrie a également vécu des défis dans l'embauche pour les métiers spécialisés – comme les bouchers, les chefs, et les techniciens à l'entretien et à la réparation d'automobiles – et certains postes professionnels comme les chimistes et les analystes financiers et en investissements. Alors que les professions en gestion et en commerce continuent à être recherchées, les données des modèles de dotation en personnel diminuent dans la proportion de la main-d'œuvre employée dans ces postes.

Les cinq (5) emplois les plus convoités en Commerce de gros et de détail (fondé sur les nouveaux affichages de postes à pourvoir en 2022) :

DEMANDES D'EMPLOIS



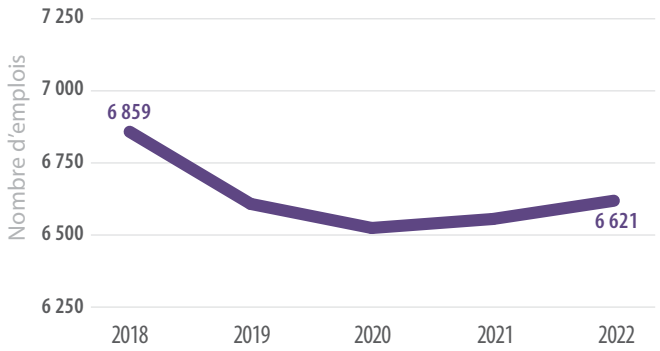
Source : Emplois à Grand Érié – Rapport des demandes d'emploi [Grand Érié]

POSTES AFFICHÉS PAR NIVEAU DE COMPÉTENCES

CNP	Professions	Niveau de compétences	Moyenne de la durée d'affichages	Total d'emplois affichés
6421	Représentants de commerce	C	17	1 087
6552	Autres clients et préposés aux services d'information et aux services à la clientèle	C	17	404
0621	Directeurs en commerce de détail et en commerce de gros	0	18	397
6622	Étalagistes de magasins/commis, remplisseurs de commandes	D	18	18 319
6611	Caissiers	D	18	287

Source : Rapport de demandes d'emploi à Grand Érié – Nouveaux emplois en 2022 [Grand Érié]

NOMBRE D'EMPLOIS



Source : Lightcast [Grand Érié]

CHANGEMENTS D'EMPLOIS SELON LA PROFESSION

CNP	Description	% Changements 2018-2022	% du total d'emplois dans l'industrie 2021
64	Responsables de ventes et vendeurs – commerce de gros et de détail	aucun changement	20,9 %
66	Professions en soutien de ventes	hausse de 8 %	15,9 %
62	Superviseurs de ventes au détail et professions en ventes spécialisées	hausse de 10 %	10,6 %
06	Professions de cadres intermédiaires en commerce de détail et en commerce de gros et en services à la clientèle	baisse de 16 %	10,5 %
73	Maintenance/entretien et métiers d'opération d'équipement	baisse de 8 %	3,7 %

Source : Données des modèles de dotation en personnel Lightcast [Grand Érié]

PLEINS FEUX SUR LA CONSTRUCTION

Les données du recensement indiquent que le nombre de personnes qui travaillent dans les métiers relatifs à la construction a diminué entre 2016 et 2021 en Ontario. En raison des perceptions défavorables qui entourent les emplois en métiers, ce domaine n'a pas pu attirer la main-d'œuvre qui leur est nécessaire pour étendre et répondre à la demande croissante de bâtiments résidentiels et commerciaux. Alors que les étudiants se font introduire à ces emplois à de plus jeunes âges, et qu'on leur fournit un éventail plus vaste d'ensembles de ressources pour assurer qu'ils aient la capacité de développer cet ensemble de compétences; cela pourrait prendre un grand nombre d'années pour cette lacune de main-d'œuvre de se fermer. En raison de ceci, certaines organisations se tournent vers les robots pour prendre en charge des tâches qui semblent trop dangereuses ou exténuantes pour les personnes humaines. Cependant, les demandes demeurent élevées et dans bien des façons, elles demandent un niveau de complexité qu'en ce moment, l'automatisation ne peut pas atteindre à une grande échelle. Le secteur de construction reconnaît rapidement aussi qu'il doit exploiter un bassin plus large de main-d'œuvre, comme les immigrants et les personnes avec des incapacités.

Le nombre d'entreprises dans le secteur de construction continu à croître en raison des rénovations et des nouvelles constructions. Pendant que la région voyait des déclins de deux sociétés de construction lourde et construction de génie civil entre décembre 2021 et juin 2022, elle a acquis des entreprises de toutes les autres tailles.

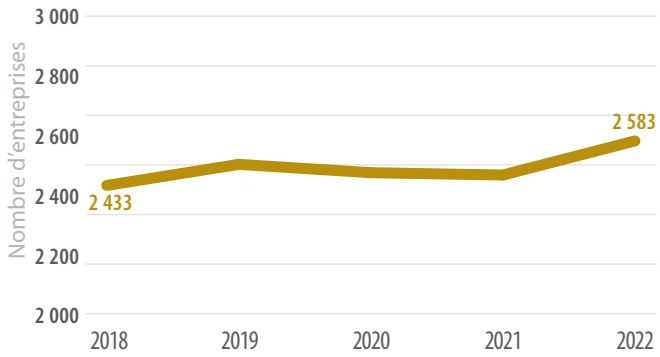
Au cours des derniers mois, le gouvernement provincial a dégagé de nouveaux fonds d'infrastructure pour les communautés rurales, y compris celle à Grand Érié. Ces projets hausseront le besoin de travailleurs qualifiés, ce qui créera une compétition à travers la province. Pour remplir ces rôles, on encourage les résidents locaux à considérer à explorer des carrières dans les métiers avec l'aide de formation gratuite comme celles qui sont offertes par Skills2Advance.

Étant donné que le secteur de construction compte une proportion d'entreprises supérieure à la moyenne avec moins de 5 employés, il est probable qu'un grand nombre d'employeurs dans l'industrie n'ont pas la capacité de soutenir une qualité holistique de travail parmi leurs employés. Renforcer les partenariats entre les organismes communautaires et de ce secteur pourrait aider à assurer que cette industrie ait la capacité de continuer à satisfaire ses besoins en main-d'œuvre.

Principaux sous-secteurs en Construction par nombre d'entreprises :

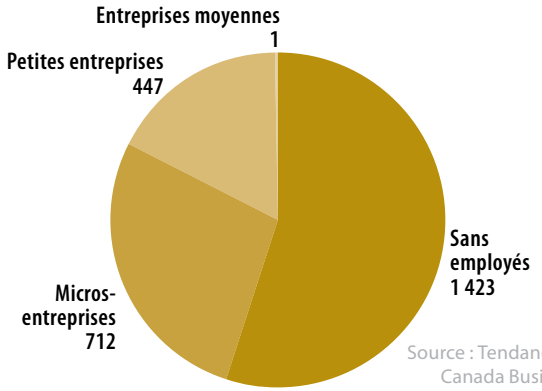
1. Entrepreneurs spécialisés en métiers internes – 1 668 entreprises (20 % avec 5+ employés)
2. Construction de bâtiments internes – 740 entreprises (17 % avec 5+ employés)
3. Construction lourde et construction de génie civil – 175 entreprises (17 % avec 5+ employés)

NOMBRE D'ENTREPRISES



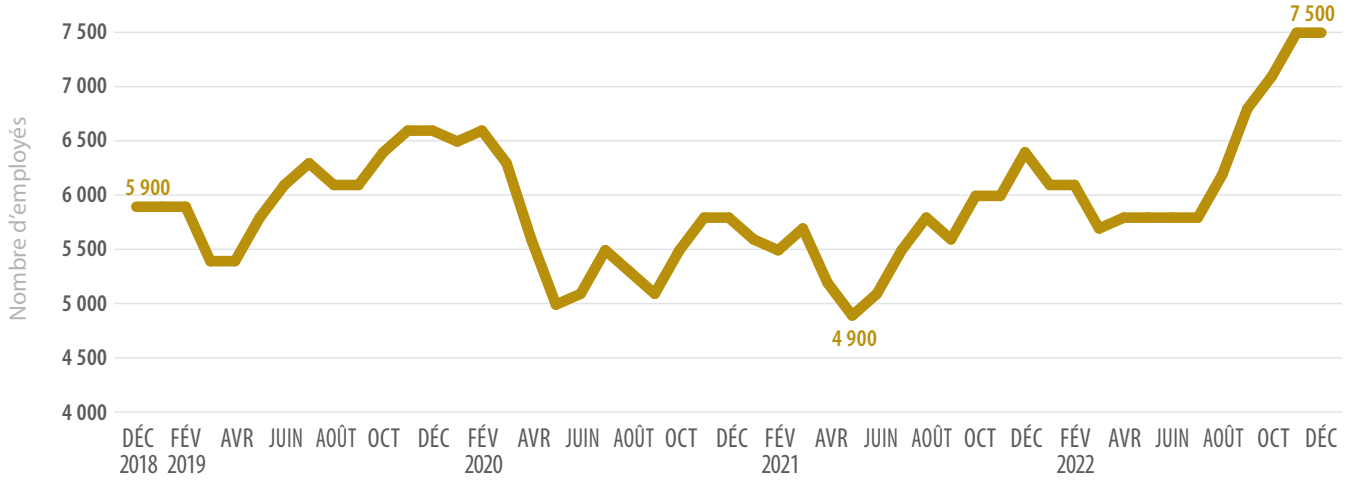
Source : Tendances de Canada Businesss, juin 2018-2022 [Grand Érié]

NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TAILLE



Source : Tendances de Canada Businesss, juin 2022 [Grand Érié]

NOMBRE D'EMPLOYÉS EN CONSTRUCTION À BRANTFORD RMR



Source : Tableau 14-10-0379-01 L'emploi selon l'industrie, moyenne mobile sur trois-mois, non corrigée des variations saisonnières (x 1 000) [Brantford RMR]

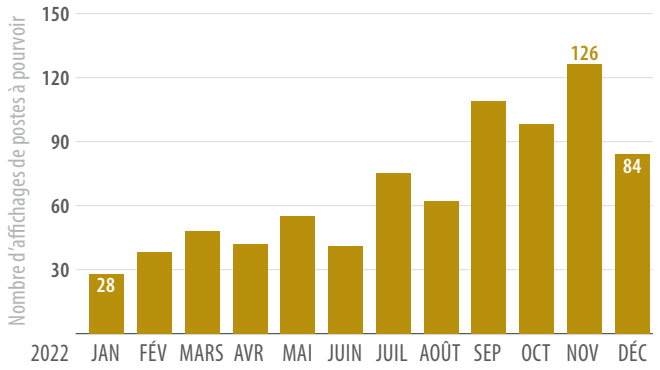
En novembre 2022, le secteur de construction a atteint son plus haut niveau d'emploi en cinq (5) ans, d'environ 7 500 travailleurs.

Les aides-travailleurs en construction étaient les postes les plus difficiles à combler – en moyenne, ils ont pris plus d'un mois à combler. Également pour un nombre de métiers – y compris des plombiers; monteurs d'installations au gaz; poseurs de revêtements de sol; ouvriers métallurgistes et peintres – il était difficile à trouver des candidats appropriés. Il est important de noter que les sociétés de construction se fient souvent à des méthodes d'embauche – comme des références et des affichages physiques d'offres – sur lesquelles les sites d'offres d'emploi en ligne ne parviennent pas toujours à saisir adéquatement.

Les cinq (5) emplois les plus convoités en Construction

(fondé sur les nouveaux affichages de postes à pourvoir en 2022) :

DEMANDES D'EMPLOIS



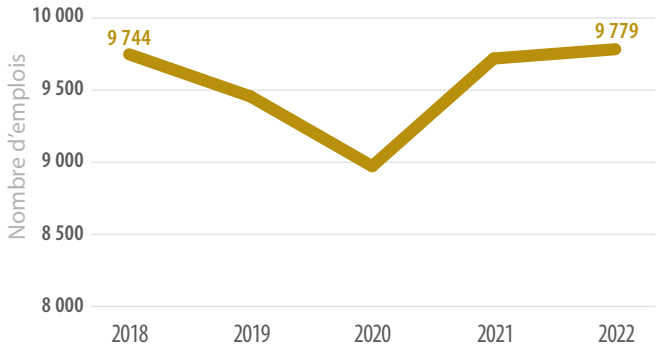
Source : Emplois à Grand Érié – Rapport des demandes d'emploi [Grand Érié]

POSTES AFFICHÉS PAR NIVEAU DE COMPÉTENCES

CNP	Professions	Niveau de compétences	Moyenne de la durée d'affichages	Total d'emplois affichés
7611	Aides-travailleurs de la construction et ouvriers	D	31	57
7271	Charpentiers	B	19	48
7251	Plombiers	B	17	42
7452	Manutentionnaires	C	15	40
7281	Briqueteurs	B	17	37

Source : Rapport de demandes d'emploi à Grand Érié – Nouveaux emplois en 2022 [Grand Érié]

NOMBRE D'EMPLOIS



Source : Lightcast [Grand Érié]

CHANGEMENTS D'EMPLOIS SELON LA PROFESSION

CNP	Description	% Changements 2018-2022	% du total d'emplois dans l'industrie 2021
72	Métiers industriels, électriques et de construction	aucun changement	38,5 %
07-09	Professions de cadres intermédiaires en métiers, transport, production et services publics	hausse de 10 %	16,1 %
73	Maintenance/entretien et métiers d'opération d'équipement	hausse de 5 %	9,8 %
76	Aides-travailleurs de métiers, ouvriers en construction et de profession connexes	baisse de 16 %	7,5 %
75	Transport et opération d'équipement lourd et professions de maintenance connexes	baisse de 15 %	4,2 %

Source : Données des modèles de dotation en personnel Lightcast [Grand Érié]

PLEINS FEUX SUR LES SERVICES ÉDUCATIONNELS

Les employés à travers tous les secteurs continuent à être affectés par des salaires faibles, couplés par une inflation en hausse. Pour un grand nombre de travailleurs de soutien en éducation, comme les assistants à l'enseignement/aides-enseignants, le personnel administratif et les préposés à l'entretien; cette tension est aggravée par l'épuisement professionnel et les frustrations concernant le manque de financement et de ressources qu'ils exigent pour bien accomplir leur travail. Un grand nombre d'eux continuent à se concerner à propos des étudiants qui restent en arrière en raison des multiples changements vers l'apprentissage à distance qui a eu lieu au cours des dernières années. La formation continue et un accès accru aux soutiens nécessaires sont des éléments essentiels pour soutenir ce secteur.

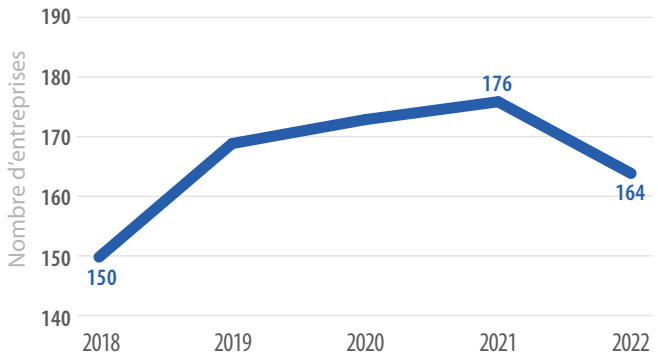
Le secteur a connu une légère baisse du nombre d'entreprises – principalement celles sans employés – en 2022. Il a également vu un employeur s'étendre à 500+ employés alors que les restrictions de confinement se soulevaient.

L'emploi dans les services éducationnels a augmenté au cours de l'année 2022, mais il est nettement plus bas qu'il était en octobre 2021.

Avec le retour de l'apprentissage en personne, il s'est produit une cime dans le recrutement d'enseignants et d'éducateurs; les demandes d'emploi ont atteint un sommet en juin 2022 avec près de quatre fois autant d'affichages qu'il est typique pour l'industrie. Singulièrement, les enseignants et les aides-enseignants d'écoles élémentaires étaient parmi les postes les plus faciles à combler – prenant environ en moyenne une semaine. Ceci pourrait être à cause du rôle que les syndicats jouent dans leur soutien de l'emploi de leurs membres.

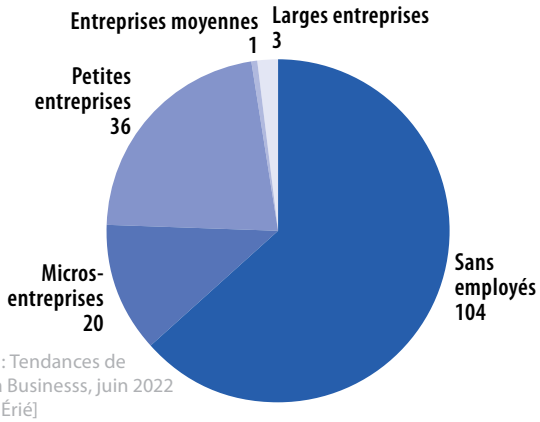
La région a vécu une forte baisse dans la proportion de fournisseurs de soins et de professions en cadres intermédiaires au cours des dernières années – peut-être en raison de retraites. Parmi les secteurs comme celui de l'éducation, lesquels ne sont pas aussi exigeants sur le plan physique, les organismes communautaires demandent aux employeurs de considérer des moyens par lesquels ils peuvent garder un plus longtemps des retraités éventuels dans la main-d'œuvre – soit sur un plan contractuel ou à temps partiel. Ceci pourrait aider à réduire la tension dont éprouvent certains autres enseignants et éducateurs, tout en fournissant également des opportunités de mentorat aux nouveaux entrants dans le marché du travail.

NOMBRE D'ENTREPRISES



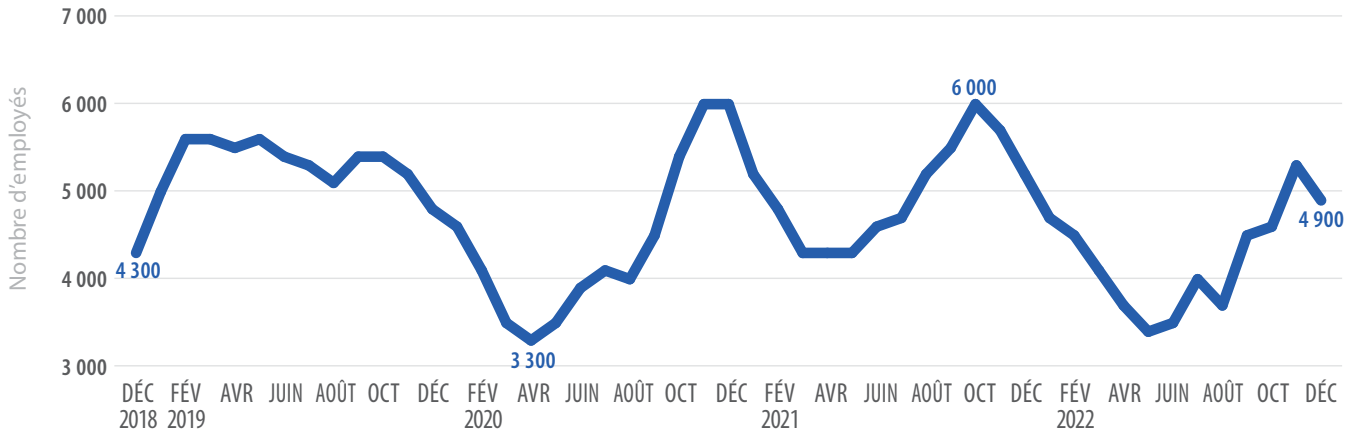
Source : Tendances de Canada Businesss, juin 2018-2022 [Grand Érié]

NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TAILLE



Source : Tendances de Canada Businesss, juin 2022 [Grand Érié]

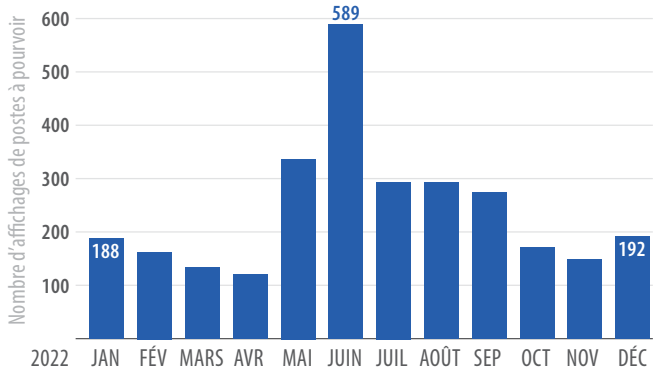
NOMBRE D'EMPLOYÉS EN SERVICES ÉDUCATIFS À BRANTFORD RMR



Source : Tableau 14-10-0379-01 L'emploi selon l'industrie, moyenne mobile sur trois-mois, non corrigée des variations saisonnières (x 1 000) [Brantford RMR]

Les cinq (5) emplois les plus convoités en services éducatifs (fondé sur les nouveaux affichages de postes à pourvoir en 2022) :

DEMANDES D'EMPLOIS



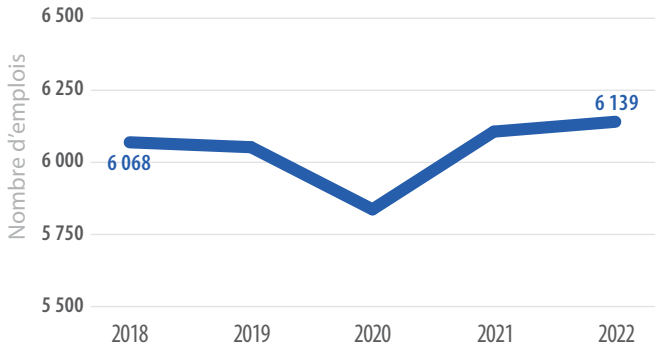
Source : Emplois à Grand Érié – Rapport des demandes d'emploi [Grand Érié]

POSTES AFFICHÉS PAR NIVEAU DE COMPÉTENCES

CNP	Professions	Niveau de compétences	Moyenne de la durée d'affichages	Total d'emplois affichés
4413	Aides-enseignants, écoles élémentaires et secondaires aides-enseignants	C	8	142
4011	Professeurs universitaires et conférenciers	A	17	113
4032	Enseignants à l'école élémentaire et à la maternelle	A	6	35
4216	Autres instructeurs	B	17	33
6733	Concierges, préposés à l'entretien et surintendants des immeubles	D	22	27

Source : Rapport de demandes d'emploi à Grand Érié – Nouveaux emplois en 2022 [Grand Érié]

NOMBRE D'EMPLOIS



Source : Lightcast [Grand Érié]

CHANGEMENTS D'EMPLOIS SELON LA PROFESSION

CNP	Description	% Changements 2018-2022	% du total d'emplois dans l'industrie 2021
40	Occupations professionnelles en services éducatifs	baisse de 1 %	59,0 %
44	Fournisseurs en soins de la santé et en éducation, en droit et en professions de soutien pour la protection du public	baisse de 6 %	9,2 %
51	Occupations professionnelles en art et en culture	hausse de 38 %	5,0 %
42	Occupations paraprofessionnelles de services en droit, services sociaux, communautaires et éducatifs	aucun changement	4,9 %
01-05	Professions spécialisées de cadres intermédiaires	baisse de 16 %	3,9 %

Source : Données des modèles de dotation en personnel Lightcast [Grand Érié]

PLEINS FEUX SUR L'HÉBERGEMENT ET LES SERVICES ALIMENTAIRES

La publication : 2022 publication on the State of Ontario's Tourism Industry et de la Chambre de commerce de l'Ontario (CCO) sur l'État de l'industrie de tourisme en Ontario rapporte que pendant que l'industrie rebâtit son impact économique, elle continue à faire face à des obstacles au redressement, y compris des sommes élevées de dettes, une pénurie de logements suffisants et une infrastructure à large bande ainsi que changer les perceptions des carrières en tourisme. Étant donné l'impact important qui a confronté ce secteur, un grand nombre de travailleurs dans ce secteur ont été poussés vers un changement de carrière. De plus, le secteur a vécu une diminution dans l'intérêt envers ce domaine parmi les entrants dans le marché du travail et les chercheurs d'emploi. Pour aborder ceci, TIAO et CCO recommandent de revisiter « les dates de stages de coop postsecondaire pour l'industrie du tourisme et l'industrie du tourisme d'accueil pour assurer que les entreprises du tourisme peuvent offrir une expérience professionnelle et gratifiante » et offrir des mesures incitatives aux employeurs qui travaillent avec de jeunes chercheurs de travail.

Localement, le nombre d'entreprises en hébergement et services alimentaires a grimpé de façon constante depuis 2019. Toutefois, une bonne partie de cette croissance est concentrée au sein d'entreprises sans employés, et de petites entreprises. Ceci est logique étant donné que le coût d'entrée en entreprise dans ce secteur est normalement moins que dans d'autres secteurs, comme dans la fabrication ou même l'agriculture moderne. Cette croissance dote de nombreux avantages à long terme – y compris une variété accrue d'options de nourriture offerte, et d'espaces sociaux améliorés pour les membres de la communauté – mais pour s'y rendre, des changements en leadership solide seront requis de nos centres de ressources en affaires, de nos associations de gens d'affaires et des divisions de développement économique. En plaidant pour des politiques qui soutiennent les petites entreprises et qui renforcent les réseaux entrepreneuriaux, ces établissements peuvent entreprendre des rôles de firme pivot en soutenant le développement et la croissance des petites entreprises qui offrent des services d'hébergement et d'alimentation.

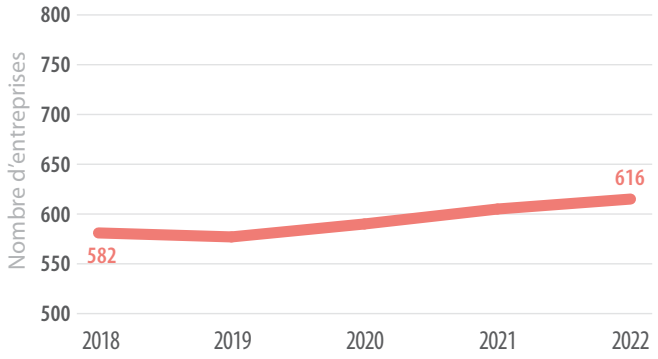
Le secteur a perdu un grand service d'alimentation et un établissement de débits de boissons en juin 2021.

Principaux sous-secteurs d'hébergement et de services d'alimentation par nombre d'entreprises :

1. Services d'alimentation et de débits de boissons – 722 entreprises (69 % avec 5+ employés)
2. Services d'hébergement – 90 entreprises (22 % avec 5+ employés)

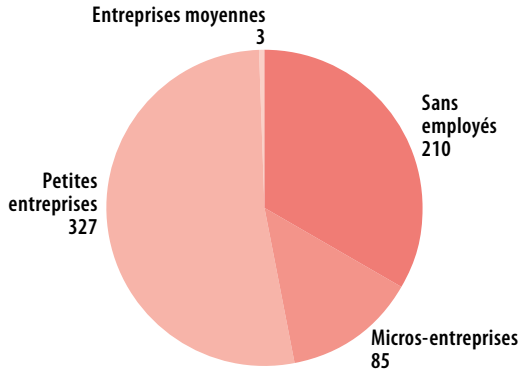
Le nombre d'emplois au sein de cette industrie à travers Grand Érié a considérablement diminué entre 2018 et 2022. À Brantford RMR, l'emploi continue à augmenter après le déclin rapide du début de la pandémie, mais il continue à faire face à un certain degré de volatilité.

NOMBRE D'ENTREPRISES



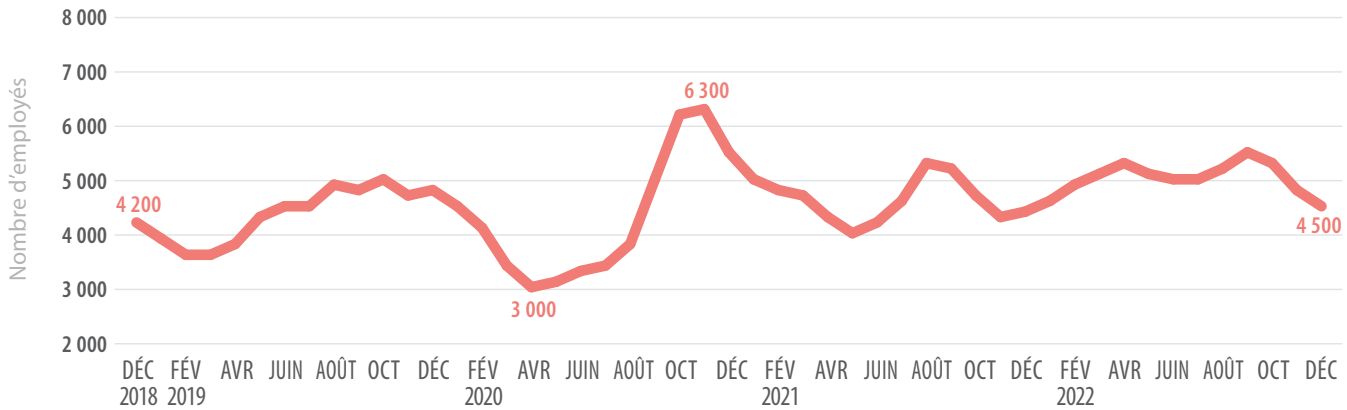
Source : Tendances de Canada Businesss, juin 2018-2022 [Grand Érié]

NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TAILLE



Source : Tendances de Canada Businesss, juin 2022 [Grand Érié]

NOMBRE D'EMPLOYÉS EN SERVICES D'HÉBERGEMENT ET D'ALIMENTATION À BRANTFORD RMR

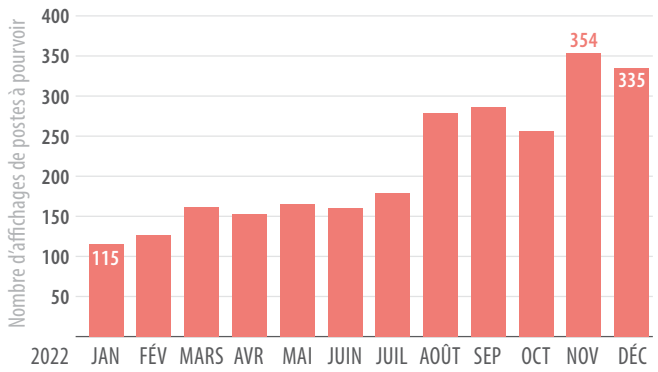


Source : Tableau 14-10-0379-01 L'emploi selon l'industrie, moyenne mobile sur trois-mois, non corrigée des variations saisonnières (x 1 000) [Brantford RMR]

Le secteur a vu une diminution dans tous ses principaux groupes de professions au cours des cinq (5) dernières années. Entre-temps, les entreprises cherchent à s'étendre, et en raison de cela, les demandes d'emploi ont grimpé de façon constante au cours de 2022, indiquant un intérêt diminué dans ce secteur parmi la population active. Comme employeur majeur de travailleurs à faible niveau de compétences, la concurrence pour la main-d'œuvre continuera à stresser ce secteur, avec un besoin croissant de talents; lesquels peuvent s'adapter aux changements technologiques qui se sont produits au cours de la pandémie.

Les cinq (5) emplois les plus convoités en hébergement et services d'alimentation (fondé sur les nouveaux affichages de postes à pourvoir en 2022) :

DEMANDES D'EMPLOIS



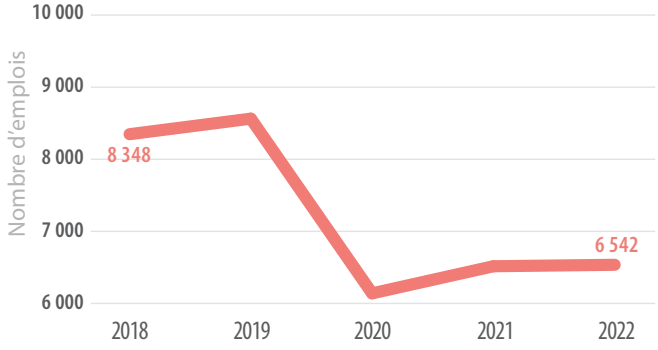
Source : Emplois à Grand Érié – Rapport des demandes d'emploi [Grand Érié]

POSTES AFFICHÉS PAR NIVEAU DE COMPÉTENCES

CNP	Professions	Niveau de compétences	Moyenne de la durée d'affichages	Total d'emplois affichés
6322	Cuisiniers	B	23	382
6513	Serveurs d'aliments et de boissons	C	20	187
6711	Serveurs d'aliments au comptoir, aides de cuisine et emplois de soutien apparentés	D	26	163
0631	Gestionnaires de restaurants et de services alimentaires	D	22	88
0621	Directeurs en commerce de détail et en commerce de gros	D	19	77

Source : Rapport de demandes d'emploi à Grand Érié – Nouveaux emplois en 2022 [Grand Érié]

NOMBRE D'EMPLOIS



Source : Lightcast [Grand Érié]

CHANGEMENTS D'EMPLOIS SELON LA PROFESSION

CNP	Description	% Changements 2018-2022	% du total d'emplois dans l'industrie 2021
67	Services de soutien et autres professions de services	baisse de 17 %	29,9 %
65	Professions de représentants de services et autres services à la clientèle et services personnels	baisse de 15 %	24,1 %
63	Superviseurs de services et professions en services spécialisés	baisse de 22 %	22,5 %
6	Professions de cadres intermédiaires en commerce de détail et en commerce de gros et en services à la clientèle	baisse de 7 %	10,7 %
67	Services de soutien et autres professions de services	baisse de 17 %	7,2 %

Source : Données des modèles de dotation en personnel Lightcast [Grand Érié]

PLEINS FEUX SUR L'AGRICULTURE

À partir des changements de climat jusqu'à la flambée des coûts de la main-d'œuvre, de l'engrais au carburant, le paysage de l'agriculture est en changement. Les entreprises agricoles sont parmi les plus innovatrices, avec des avances rapides en technologie. Entre 2015 et 2020, le Canada a vécu une hausse de 28 % en systèmes de guidage et de direction automatisés et 59 % de hausse en cartographie par système d'information géographique qui sont utilisés sur les fermes (Recensement StatCan de l'agriculture). Alors que ces avances ont facilité la gestion de larges opérations pour les opérateurs de fermes – ce qui à son tour a permis la consolidation de fermes – la demande pour des travailleurs agricoles continue à être élevée. Pour naviguer sur ces changements, les employeurs ont besoin d'employés qui sont talentueux, informés et disponibles toute l'année. En plus des travailleurs agricoles, ces entreprises en croissance ont également besoin de professionnels pour la gestion de finances, TI, logistiques et machinerie.

Les données du nombre d'entreprises et le Recensement de l'agriculture nous indiquent que les fermes avec employés à Grand Érié ont rétréci en nombre, mais ont grandi en taille. Entre juin 2020 et juin 2022, il y avait 31 moins d'entreprises avec 5 à 99 employés. Alors que deux se sont étendues à des entreprises de taille moyenne (100-499 employés), la majorité de celles-ci n'ont rétréci sous 5 employés, et dans certains cas, aucun employé.

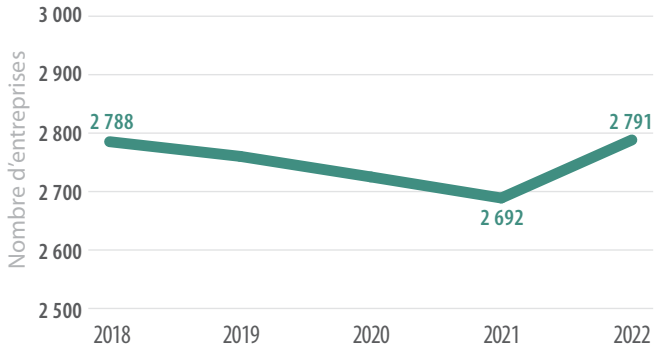
Principaux sous-secteurs en Agriculture par nombre d'entreprises :

1. Production des récoltes – 1 934 entreprises (15 % avec 5+ employés)
2. Production animale et aquaculture – 630 entreprises (7 % avec 5+ employés)
3. Activités de soutien pour l'agriculture et la foresterie – 171 entreprises (7 % avec 5+ employés)
4. Foresterie et exploitation forestière – 41 entreprises (2 % avec 5+ employés)
5. Pêche, chasse et trappage – 14 entreprises (21 % avec 5+ employés)

D'après les estimations 2022 de Lightcast, il y avait environ 5 600 personnes qui travaillaient dans le secteur agricole de Grand Érié en 2022, inchangé de l'année précédente. La majorité de ces personnes sont des travailleurs étrangers temporaires, parmi lesquels l'Enquête sur la population active (EPA) ne rapporte pas. Par suite de ceci, il y existe un écart considérable entre les deux jeux de données, avec StatCan déclarant qu'il y a moins de 1 500 résidents qui travaillent à Grand Érié depuis l'année dernière.

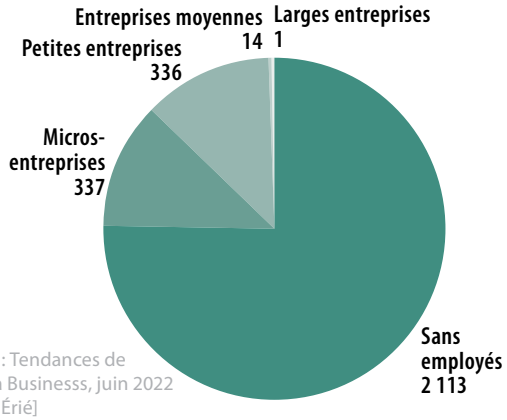
Les demandes d'emploi pour les travailleurs agricoles, les chauffeurs de camion de transport, les manutentionnaires et les techniciens en horticulture ont augmenté

NOMBRE D'ENTREPRISES



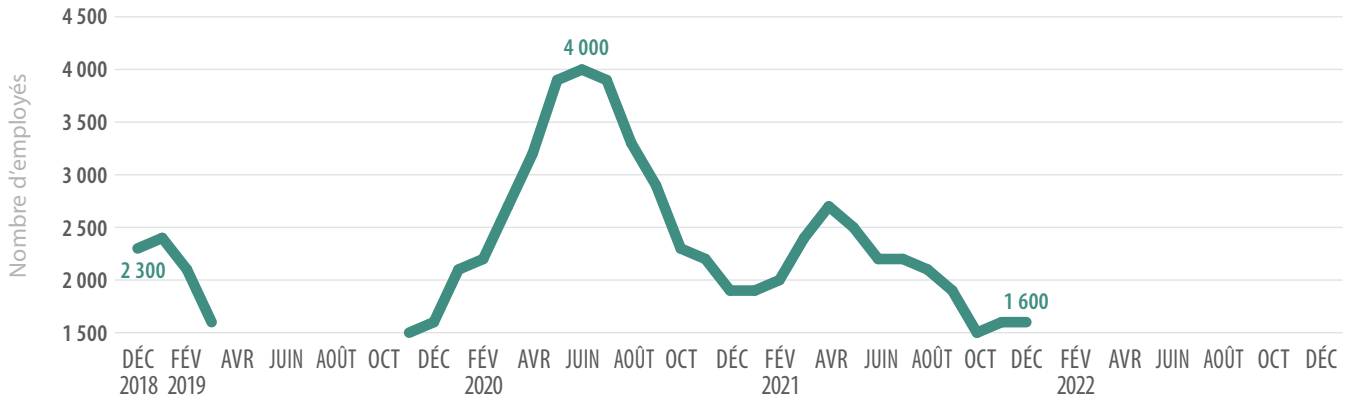
Source : Tendances de Canada Businesss, juin 2018-2022 [Grand Érié]

NOMBRE D'ENTREPRISES PAR TAILLE



Source : Tendances de Canada Businesss, juin 2022 [Grand Érié]

NOMBRE D'EMPLOYÉS EN AGRICULTURE À BRANTFORD RMR



Source : Tableau 14-10-0379-01 L'emploi selon l'industrie, moyenne mobile sur trois-mois, non corrigée des variations saisonnières (x 1 000) [Brantford RMR]
* Pour maintenir la confidentialité, StatCan supprime toutes les données de l'emploi sous 1 500.

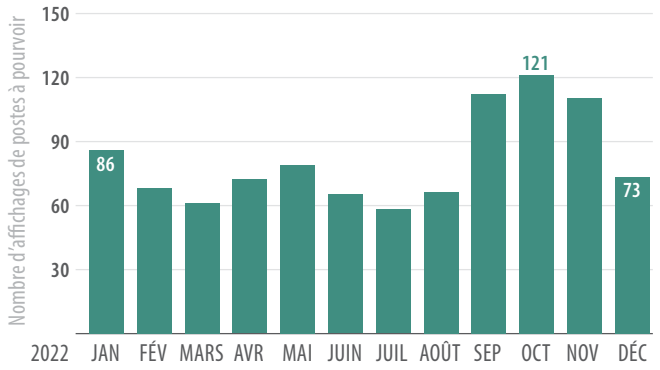
au cours des derniers mois, ce qui porte les affichages à un maximum de 121 depuis octobre 2022.

Alors que la majorité des fermiers locaux concentrent sur l'exploitation agricole pour leurs familles et leurs communautés et la vente de leurs produits dans les marchés locaux, une plus petite portion contribue à l'approvisionnement en nourriture nationale en produisant des biens sur l'échelle commerciale. Pourtant, d'autres se concentrent sur la diversification d'efforts, comme en élargissant la sélection de récoltes qu'ils cultivent, jusqu'à la fabrication de produits à valeur ajoutée (comme les tartes et les confitures, à établir des activités touristiques comme « Récoltez vos propres fruits ». Chacun de ces efforts exige des compétences uniques, des ressources et du talent dont les exploitants agricoles et les travailleurs devront acquérir pour demeurer concurrentiels dans ce secteur en évolution rapide. Les organismes communautaires peuvent le mieux soutenir cette transformation en reconnaissant la grande ampleur à laquelle les fermes opèrent, et fournir des soutiens convenables.

Les cinq (5) emplois les plus convoités en Agriculture

(fondé sur les nouveaux affichages de postes à pourvoir en 2022) :

DEMANDES D'EMPLOIS



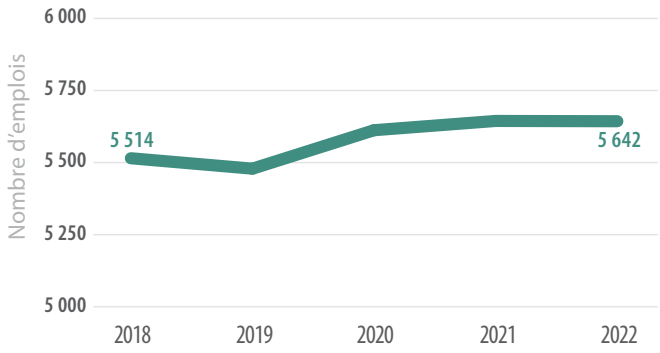
Source : Emplois à Grand Érié – Rapport des demandes d'emploi [Grand Érié]

POSTES AFFICHÉS PAR NIVEAU DE COMPÉTENCES

CNP	Professions	Niveau de compétences	Moyenne de la durée d'affichages	Total d'emplois affichés
8431	Travailleurs généraux agricoles	C	33	155
2225	Techniciens et spécialistes en aménagement paysager et en horticulture	B	17	41
7511	Chauffeurs de camion de transport	C	19	28
8432	Travailleurs de pépinières et de serres	C	23	25
7452	Manutentionnaires	C	19	24

Source : Rapport de demandes d'emploi à Grand Érié – Nouveaux emplois en 2022 [Grand Érié]

NOMBRE D'EMPLOIS



Source : Lightcast [Grand Érié]

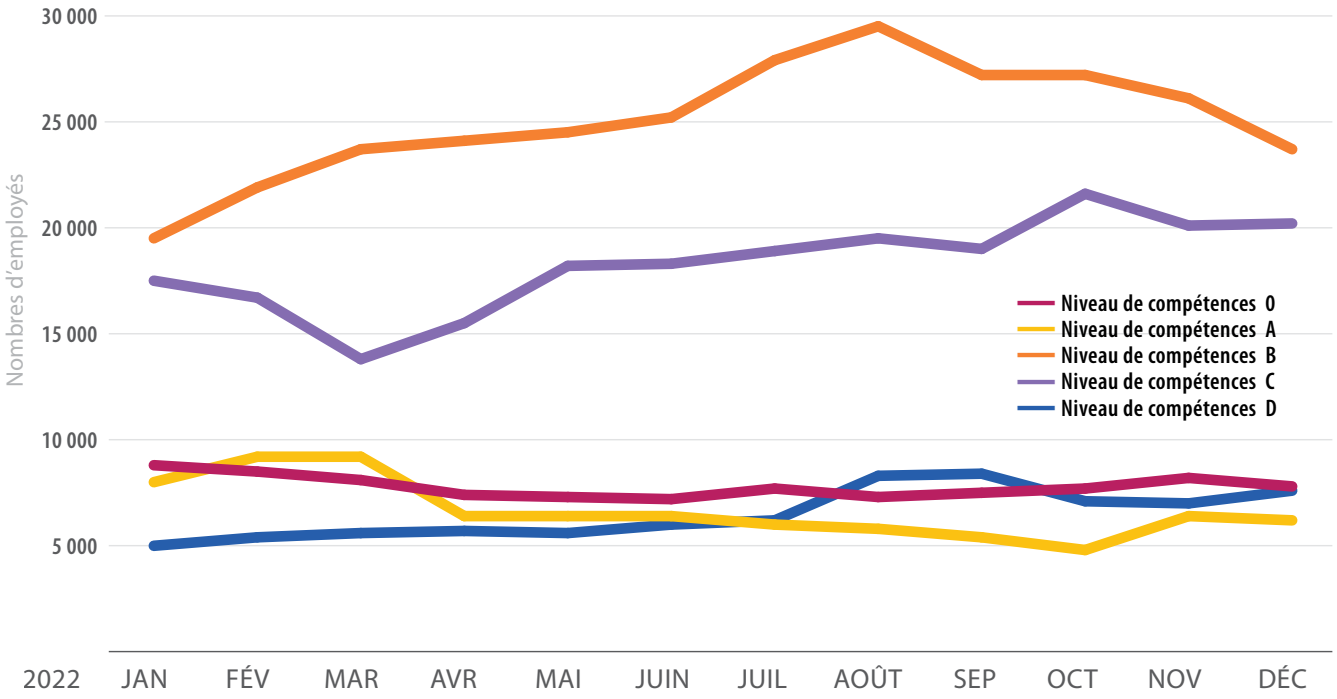
CHANGEMENTS D'EMPLOIS SELON LA PROFESSION

CNP	Description	% Changements 2018-2022	% du total d'emplois dans l'industrie 2021
07-09	Professions de cadres intermédiaires en métiers, transport, production et services publics	hausse de 7 %	43,3 %
84	Travailleurs en ressources naturelles, en agriculture et production connexe	aucun changement	28,8 %
82	Superviseurs et professions techniques en ressources naturelles, en agriculture et production connexe	hausse de 43 %	5,1 %
86	Ouvriers de récolte, d'aménagement paysager et de ressources naturelles	hausse de 1 %	2,9 %
75	Transport et opération d'équipement lourd et professions de maintenance connexes	baisse de 27 %	2,1 %

Source : Données des modèles de dotation en personnel Lightcast [Grand Érié]

ON LE FAIT
ICI
À GRAND ÉRIÉ
CITY

L'EMPLOI PAR NIVEAUX DE COMPÉTENCES



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0381-01 L'emploi selon la profession, moyenne mobile sur trois-mois, non corrigée des variations saisonnières (x 1 000) [Brantford RMR]

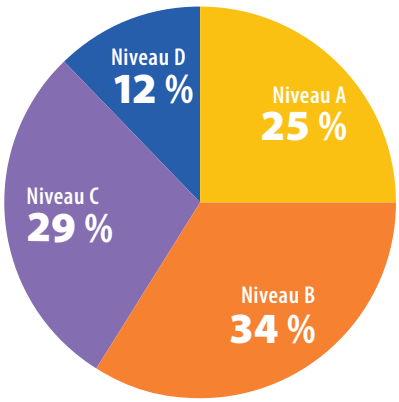
Les professions en gestion (niveau de compétences 0) et professionnelles (niveau de compétences A) constituent collectivement environ 1 sur 4 de tous les emplois, mais elles ont vu des baisses constantes au cours de l'année, finissant par une perte de 2 800 emplois. Malgré cette perte, les affichages comptaient pour seulement 15 % de tous les emplois, indiquant que certaines de ces séparations furent gérées en transférant les responsabilités à d'autres membres d'une équipe.

Les emplois techniques (niveau de compétences B), qui comptent pour environ 34 % de tous les emplois dans notre région, ont grimpé au cours de l'été, mais depuis ce temps, ils sont en déclin.

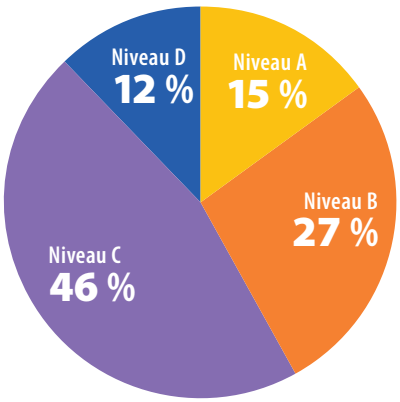
Les emplois pour travailleurs qualifiés (niveau de compétences C) soit – 46 % – de tous les affichages d'emplois, même qu'ils représentaient 1 sur 3 des emplois, suggèrent le degré le plus élevé de roulements parmi ces emplois. Cela dit, l'emploi dans ce groupe de compétences a grimpé de façon constante au cours de 2022 avec presque 2 700 personnes de plus qui travaillent dans ces emplois par rapport à janvier 2022.

Les professions de manœuvre (niveau de compétences D) ont vu la croissance la plus importante avec 34 % ou 2 600 de plus de personnes qui ont travaillé entre janvier et décembre 2022.

POSTES AFFICHÉS PAR NIVEAU DE COMPÉTENCES

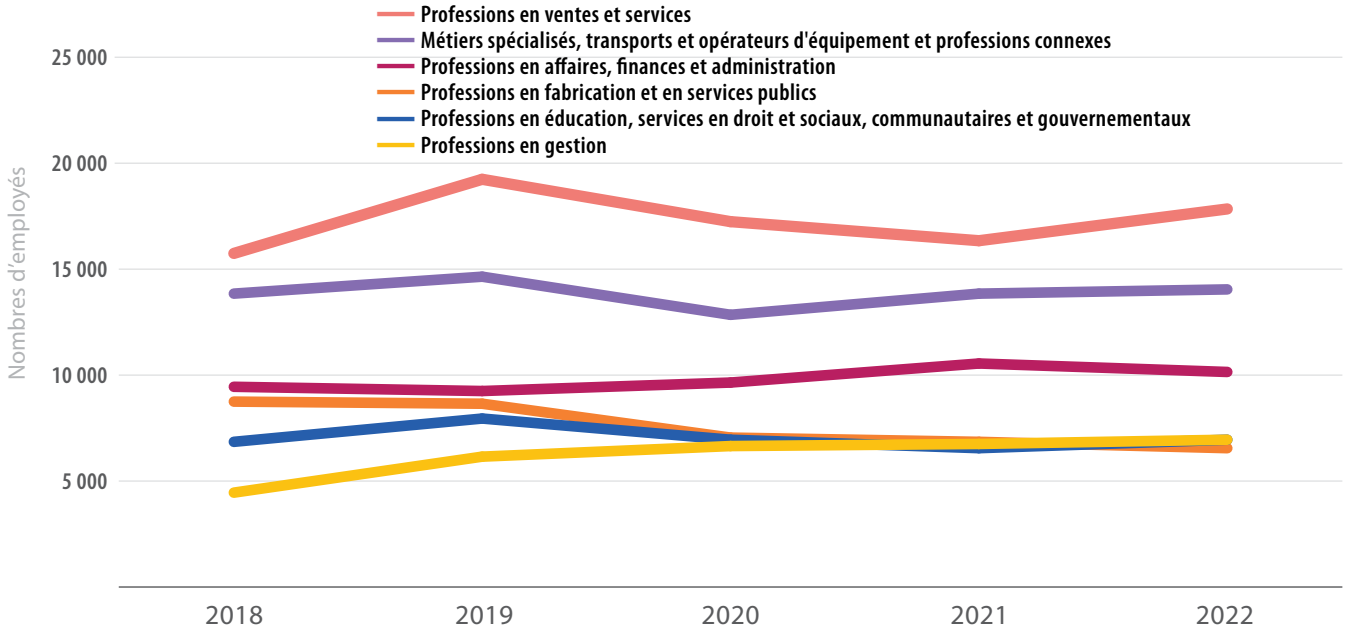


Source : Lightcast, 2022 [Grand Érié]



Source : Emplois à Grand Érié – Rapport des demandes d'emploi, 2022 [Grand Érié]

2018 – 2022 EMPLOI PAR PRINCIPAUX GROUPES PROFESSIONNELS



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0381-01 L'emploi selon la profession, moyenne mobile sur trois-mois, non corrigée des variations saisonnières (x 1 000) [Brantford RMR]

PLEINS FEUX SUR LES PROFESSIONS EN VENTES ET SERVICES

Entre 2018 et 2022, Brantford RMR a vu 1 800 travailleurs additionnels dans son plus grand groupe de professions – en ventes et services. Malgré la croissance raisonnable à travers la Péninsule Hamilton-Niagara, les postes à pourvoir ont presque triplé pendant la même période. La croissance des postes à pourvoir était même plus élevée parmi les professions des niveaux de compétences C et D mettant en évidence un changement majeur des gens dans leur choix des lieux de travail.

L'emploi a grimpé de façon constante au cours de 2022, mais a glissé en novembre, car certains employeurs ont commencé à réduire les opérations. La baisse était particulièrement notable parmi les professions de personnel en soutien de services, on y a vu une diminution d'environ 2 000 employés entre janvier et décembre 2022.

Alors que les salaires ont augmenté légèrement au cours de 2022 après une baisse déclenchée par la pandémie, la hausse était largement concentrée parmi les rôles de supervision. Dans le 3e trimestre T3 en 2022, le salaire horaire moyen offert aux personnes dans ce groupe de profession était de 16,80 $ – moins que tout autre groupe de professions dans la région économique.

PLEINS FEUX SUR LES CORPS DE MÉTIERS, LE TRANSPORT ET OPÉRATEURS D'ÉQUIPEMENT ET PROFESSIONS CONNEXES

Avec 13 500 employés à Brantford RMR, les métiers, le transport et les opérateurs d'équipement ont formé le deuxième groupe de professions en importance en 2022. Ce groupe a augmenté assez régulièrement depuis septembre 2021. Par décembre 2022, il y avait près de 4 000 personnes qui travaillaient dans ce groupe de professions par rapport à janvier 2022.

Au sein de ce groupe de professions, les postes à pouvoir se concentrent sur les postes du niveau de compétences C comme les manutentionnaires, les chauffeurs de camion de transport et les services de messagerie/courriers chauffeurs. Cependant, ceux-ci demeurent relativement faciles à combler, particulièrement lorsqu'on les compare aux postes en métiers comme les soudeurs et les mécaniciens de chantiers industriels – lesquels dotent des postes vacants de plus de 4 000 depuis le 1er trimestre T1 en 2018.

Semblables aux professions en ventes et services, les postes vacants dans ce groupe de profession ont augmenté à une plus grande allure que dans la Péninsule Hamilton-Niagara, par rapport à la province. Toutefois, contrairement au précédent, les salaires offerts pour ces postes se sont élevés de façon constante au cours des cinq (5) dernières années, avec la moyenne du salaire horaire offert de 24,90 $ depuis le 3e trimestre T3 2022, soit 5,40 $ de plus que dans le 1er trimestre T1 en 2018.

PLEINS FEUX SUR LES PROFESSIONS EN AFFAIRES, EN FINANCES ET EN ADMINISTRATION

Les professions en affaires, en finances et en administration, ont employé environ 10 000 personnes à Brantford RMR. Le groupe de professions a augmenté d'environ 1 200 employés dans la RMR entre janvier 2018 et décembre 2022, mais il est demeuré inchangé entre janvier et décembre 2022.

Tandis que les postes à pourvoir ont augmenté au cours des cinq dernières années, la croissance était faible par rapport à d'autres groupes de professions, à un taux relativement semblable à celui de l'Ontario. Avec l'exception de certaines professions au niveau de compétences A comme les vérificateurs financiers, les comptables, et les professionnels en ressources humaines; la plupart des emplois en dedans de cette catégorie de professionnelle étaient plus faciles à combler, indiquant que ce sont des professions vers lesquelles certaines personnes se tournent.

Ce groupe a également vu une hausse raisonnable dans les offres de salaires, avec la moyenne du 3e trimestre T3 2022 demeurant à 25,25 $ par heure, environ 5 $ de plus que dans le 1er trimestre T1 en 2018.

PLEINS FEUX SUR LES PROFESSIONS EN FABRICATION ET LES SERVICES D'UTILITÉ PUBLIQUE

Les employés en fabrication et en services d'utilité publique diminuent de façon constante avec 2 000 de moins qu'au cours des cinq (5) dernières années, et ils ont continué à diminuer après un peu de croissance jusqu'à la mi-2022. Les demandes de travail se concentrent parmi le niveau de compétences C et les professions D, lesquelles éprouvent souvent un taux plus élevé de roulement en raison de la nature contraignante de ces postes.

Les postes à pourvoir dans la Péninsule Hamilton-Niagara ont doublé au cours des cinq (5) dernières années; un taux légèrement plus élevé que le taux de croissance observé à travers la province. Dans le 3e trimestre T3 2022, les affichages pour ces postes offraient une moyenne de 20,15 $, soit une hausse de 1,70 $ par heure depuis 2018.

PLEINS FEUX SUR LES PROFESSIONS EN ÉDUCATION, SERVICES EN DROIT ET SOCIAUX, COMMUNAUTAIRES ET GOUVERNEMENTAUX

Les professions en éducation, services de droit et sociaux, les services communautaires et gouvernementaux emploient environ 6 900 personnes à Brantford RMR, environ le même nombre par rapport à 2018. Ce groupe a vu une augmentation considérable pendant la deuxième moitié de 2022, à mesure que les écoles et les entreprises intensifiaient leurs activités.

Les exigences d'emploi étaient les plus élevées parmi les aides de maintien à domicile et tandis que ces postes ont pris sous trois (3) semaines à combler, le nombre d'affichages indique un certain degré de roulement.

Les postes vacants pour ces rôles ont augmenté à un rythme moins rapide par rapport à la province, ce qui suggère des préférences parmi les résidents locaux à travailler dans ces postes. Les offres de salaire pour ce groupe ont augmenté légèrement entre 2018 et 2022.

PLEINS FEUX SUR LES PROFESSIONS EN GESTION

Les professions en gestion ont vu la croissance la plus constante au cours des cinq (5) dernières années, avec 6 900 personnes qui travaillent dans ces postes à Brantford RMR 2022, une croissance de 4 400 depuis 2018. Cependant, ces emplois ont subi une diminution au cours de 2022 – probablement en raison des niveaux élevés de stress et de l'épuisement professionnel parmi les employés. Dans l'ensemble de la Péninsule Hamilton-Niagara les postes vacants ont plus que doublé entre le 1er trimestre T1 en 2019 et le 3e trimestre T3 en 2022. La demande d'emploi était beaucoup plus élevée localement que dans l'ensemble de la province.

Les postes à doter pour ces rôles ont été relativement faciles à combler, sans doute en partie attribuables aux offres de salaires élevés. Comme l'on peut s'y attendre, ce groupe se vante d'offrir le taux de salaire le plus élevé de n'importe quel autre groupe de profession – soit 33,33 $ dans le 3e trimestre T3 de 2022. Cependant, contrairement à la plupart d'autres groupes, les offres de salaires ont diminué entre 2018 et 2022, d'environ 3 $ par heure. Ces offres ont augmenté ailleurs dans la province, ce qui pourrait avoir eu un effet sur l'embauche locale, car les personnes dans ce groupe sont les plus susceptibles de pouvoir travailler à distance, et donc sans contraintes géographiques.

PROFESSIONS EN CROISSANCE ET EN DÉCLIN

Ci-dessous, veuillez trouver les cinq (5) professions qui ont vécu la croissance et le déclin les plus importants (par nombre d'emplois) entre 2018 et 2022.

Professions en croissance :

1. Superviseurs de ventes au détail – hausse de 28 %
2. Emplois professionnels en publicité, en mercatique et en relations publiques – hausse de 70 %
3. Manutentionnaires – hausse de 20 %
4. Adjoints administratifs – hausse de 40 %
5. Conseillers familiaux, de mariage et autres conseillers connexes – hausse de 95 %

Professions en baisse :

1. Directeurs en commerce de détail et en commerce de gros – baisse de 11 %
2. Chauffeurs de camion de transport – baisse de 9 %
3. Réceptionnistes – hausse de 21 %
4. Cuisiniers – baisse de 15 %
5. Agents administratifs – baisse de 16 %

Alors que les professions en croissance sont le résultat d'une augmentation de demandes parmi les entreprises, les professions en baisse indiquent une lacune de disponibilité de main-d'œuvre. Un grand nombre de professions qui ont subi le déclin maximal ont probablement connu une grande vague de retraites au début et pendant la pandémie. Ceci se reflète dans le fait que les demandes d'emploi pour ces professions demeurent élevées et dans bien des cas, les affichages pour ces postes demeurent affichés plus longtemps que la moyenne.

PROFESSIONS EN DEMANDE PAR NIVEAU DE COMPÉTENCES

Veuillez voir ci-dessous une liste des cinq (5) professions les plus convoitées par niveau de compétences :

Niveau de compétences A :

1. Autres agents financiers (#21 global)
2. Infirmières autorisées et infirmières psychiatriques autorisées (#28 global)
3. Gestionnaires financiers (#36 global)
4. Professeurs universitaires et conférenciers (#39 global)
5. Vérificateurs financiers et comptables (#47 global)

Niveau de compétences B :

1. Cuisiniers (#5 global)
2. Adjoints administratifs (#10 global)
3. Travailleurs en services sociaux et communautaires (#15 global)
4. Acheteurs en commerce de détail et en commerce de gros (#22 global)
5. Infirmières auxiliaires autorisées (#24 global)

Niveau de compétences C :

1. Manutentionnaires (#1 global)
2. Vendeurs en commerce de détail (#2 global)
3. Autres clients et préposés aux services d'information et aux services à la clientèle (#3 global)
4. Aides de maintien à domicile, aides domestiques et métiers connexes (#4 global)
5. Chauffeurs de camion de transport (#7 global)

Niveau de compétences D :

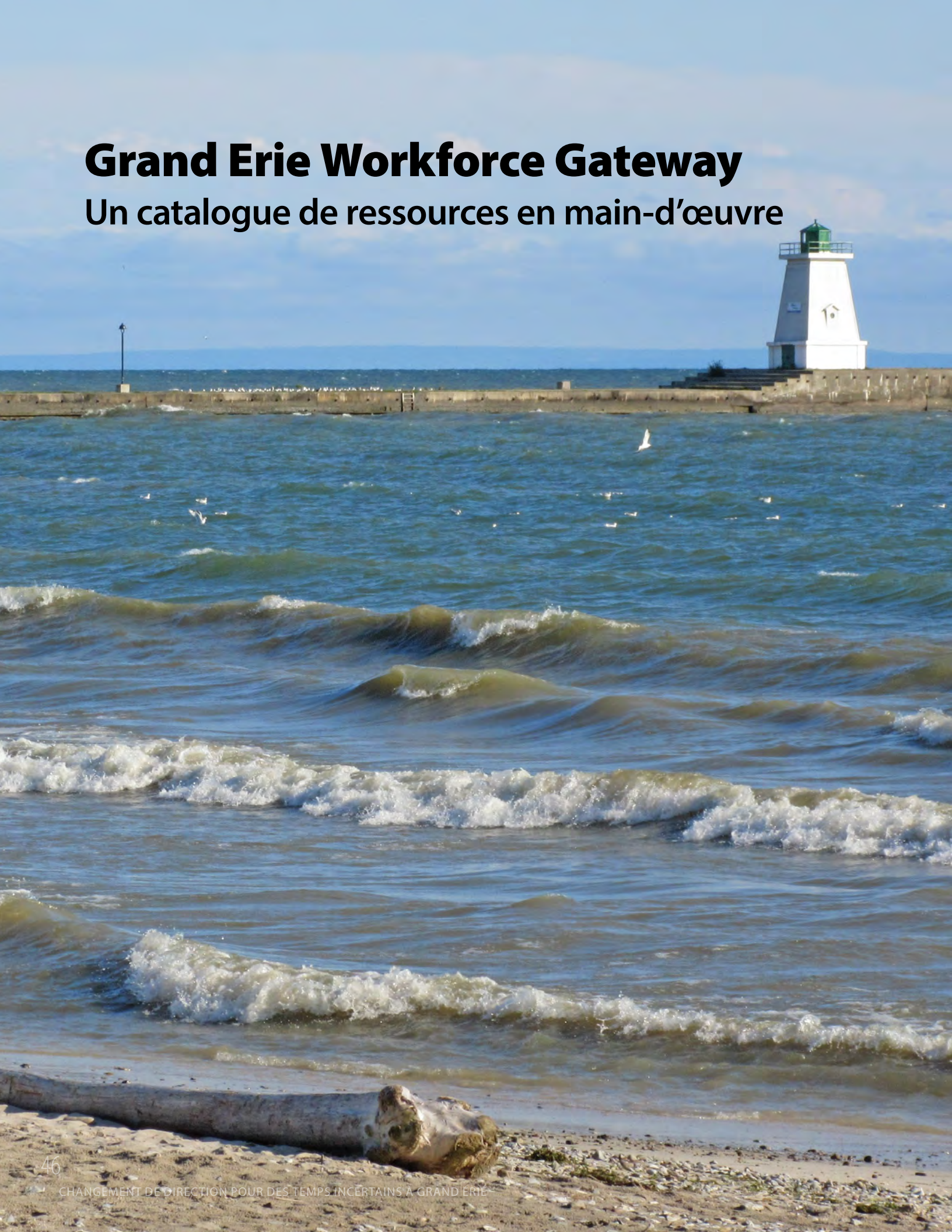
1. Directeurs en commerce de détail et en commerce de gros (#6 global)
2. Nettoyeurs – travaux légers (#8 global)
3. Caissiers (#11 global)
4. Serveurs d'aliments au comptoir, aides de cuisine et emplois de soutien apparenté (# 13 global)
5. Étalagistes de magasins/commis, remplisseurs de commandes (#14 global)

Étant donné que le marché du travail à la fin de 2022 a forcé les entreprises à afficher des pancartes « Aucune expérience nécessaire », il est évident quand il s'agit d'attirer le talent requis pour maintenir et faire croître la main-d'œuvre courante, ceci impliquera de réfléchir de manière innovante à la façon d'embaucher. Pour demeurer concurrentiels, les employeurs devront avoir à élargir leurs efforts stratégiques de recrutement pour toucher les groupes sous-représentés. Investir dans des espaces accessibles, le transport, les gardes d'enfants, les soutiens linguistiques; une flexibilité accrue en matière d'horaire de travail et de formation continue sera essentielle pour attirer les groupes sous-représentés comme les femmes, les jeunes, les autochtones, les nouveaux arrivés et les personnes vivant avec des incapacités. La réflexion sur la manière d'embaucher de façon diversifiée et le renforcement des politiques et la culture pour promouvoir la rétention de groupes diversifiés se révéleront immensément utiles aux entreprises pour élargir leur main-d'œuvre.

Que ce soit en production des récoltes, en énergie propre, ou en développement de carrières, l'intelligence artificielle et l'automatisation deviendront éminentes à travers tous les secteurs dans un avenir proche. Les employés et les chercheurs d'emploi profiteront de leurs recherches d'opportunités de bâtir leur ensemble de compétences numériques, ainsi que la transition vers des emplois qui les engageront à travailler avec des machines – comme des opérateurs de machines apparentées – ou ceux qui exigent une touche personnalisée – comme les gens de métiers et les thérapeutes. Dans cet avenir, les gouvernements joueront un rôle essentiel dans le développement des politiques et des programmes appropriés pour protéger les entreprises et les travailleurs, tandis que les établissements éducationnels développeront la formation et les soutiens qui prépareront bien les travailleurs éventuels pour ce genre de postes.

Grand Erie Workforce Gateway

Un catalogue de ressources en main-d'œuvre



L'EMPLOI ET LES RESSOURCES COMMUNAUTAIRES

PASSERELLES POUR LA MAIN-D'ŒUVRE ET LES NOUVEAUX ARRIVANTS

Cherchez-vous du soutien dans la recherche de travail ou autres questions liées à une carrière, ou à de l'éducation et à des ressources pour de la formation? Ne cherchez plus. Il existe de nombreux services de l'emploi et de programmes dans la région de Grand Érié qui offrent du soutien pour tout à partir de :

- amélioration des compétences,
- perfectionnement professionnel,
- élaboration de résumés
- coaching pour entrevue d'emploi
- santé mentale et toxicomanie
- counselling individuel
- soutien pour nouvelles mères et nouveaux parents
- résolution de conflit
- médiation, etc.

Workforce Gateway possède de l'information concernant toutes ces ressources en main-d'œuvre locale et plus encore.

Workforce Gateway (Passerelle pour la main-d'œuvre) est un guide d'informations facile à utiliser qui lie les personnes à des centaines de ressources du travail local et à des entreprises locales – à partir de la recherche d'emploi, du perfectionnement de compétences, des besoins en éducation ou liés au travail comme le transit et les gardes d'enfants à gérer une entreprise, l'embauche, les programmes gouvernementaux et plus encore.

NOUVEAU, pour le projet de l'année 2022-2023 est Newcomers Gateway.

Newcomers Gateway (Passerelle pour les Nouveaux venus) est une source unique pour de l'information et des services qui peuvent aider les nouveaux venus à s'établir dans la communauté de Grand Érié. Ce guide en ligne peut être utilisé par les nouveaux venus pour trouver de l'information sur la culture du travail au Canada, le marché du travail local, la formation professionnelle, les cours d'anglais, les services gouvernementaux, commencer une entreprise et plus encore.

Ce projet a permis de créer une plateforme conviviale destinée à aider les fournisseurs de services, les entreprises et les nouveaux venus à s'orienter dans le paysage de la main-d'œuvre et à connaître les ressources existantes. Les ressources aideront les nouveaux venus à se référer à des situations vécues et les aider à s'adapter aux pratiques du marché du travail canadien et naviguer d'autres obstacles.

EMPLOIS À GRAND ÉRIÉ

Grand Erie Jobs (Emplois à Grand Érié) comprend des outils pour les chercheurs d'emploi pour les aider à trouver des emplois, explorer des carrières et effectuer de la recherche sur les employeurs à Brantford, Brant, Haldimand, Norfolk, Six Nations et les Mississaugas of the New Credit. Grand Erie Jobs/Emplois à Grand Érié comprend également des outils pour les employeurs pour effectuer des recherches sur le marché du travail de Grand Érié; trouver des données locales et aider à développer les stratégies de recrutement des Ressources humaines. NOUVEAU de cette année est le Tableau de bord des emplois à Grand Érié. Veuillez vous connecter pour créer un compte : *https://workforceplanningboard.org/dashboard/?wdt-page=login*

Les comptes fourniront des alertes au sujet des dernières informations et des affichages d'emplois disponibles sur Grand Erie Jobs/Emplois à Grand Érié.

RESSOURCES DE RÉTABLISSEMENT DE LA COVID-19 À GRAND ÉRIÉ

PLANIFICATION DE SCÉNARIOS

La COVID-19 a eu un impact majeur sur Les Six Nations de la Rivière Grand; les Mississaugas of the Credit, Première Nation, sur les Comtés Brant, Haldimand et Norfolk et sur la Ville de Brantford.

La main-d'œuvre de Grand Érié et les entreprises ont subi un nombre de hauts et de bas depuis mars 2020, depuis que la première vague de la pandémie s'est déclarée avec des parties de l'économie arrêtées ou fermées à maintes reprises, puis rouvertes. Des milliers de résidents dans la région ont été mis à pied et des centaines d'entreprises ont fermé leurs portes, et certains de ces changements en permanence. Entre-temps, de nombreux travailleurs et entreprises ont dû changer la façon dont ils travaillent.

La Commission de planification de la main-d'œuvre a surveillé de façon active l'impact de la COVID-19 sur les travailleurs, les entreprises, l'économie locale et le marché du travail. Ceux qui ont travaillé avec la Force opérationnelle de recouvrement de la COVID-19 à Grand Érié consistaient de plus de 80 personnes et d'organisations, à partir des Six Nations de la Rivière Grand, les Mississaugas of the New Credit, Première Nation, les Comtés Brant, Haldimand et Norfolk et la Ville de Brantford ont complété un exercice de planification de scénarios.

Le vaste exercice de planification de scénarios a entraîné une publication du rapport des Scénarios économiques après la pandémie de Grand Érié. Le rapport explore quatre (4) scénarios possibles de ce à quoi la main-d'œuvre locale, le marché du travail et l'économie pourraient ressembler après une pandémie, et énumère un certain nombre de stratégies et de recommandations sur la manière d'aller de l'avant.

Le rapport indique clairement qu'une collaboration exhaustive, des stratégies proactives et de l'innovation seront nécessaires pour assurer le meilleur résultat possible. Plus d'information est disponible en trois formats sur le site web de la Commission de planification de la main-d'œuvre de Grand Érié y compris :

- Le rapport complet de planification de scénarios
- Une infographie de deux pages
- Un **tableau de bord interactif** facile à utiliser qui met en évidence les tendances du marché du travail

RÉVISION DU PROJET 2022-2023 DE LA COMMISSION DE PLANIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DE GRAND ÉRIÉ

TRAVAIL À DISTANCE À GRAND ÉRIÉ – ENQUÊTE SUR LA MAIN-D'ŒUVRE

L'Enquête sur le travail à distance à Grand Érié était était ouverte à tous les membres de la main-d'œuvre de Grand Érié avec une concentration sur les chercheurs d'emplois et les employés qui ont quitté leur emploi, cherchaient à rentrer dans le marché du travail ou qui travaillaient dans les principales industries ou les principaux secteurs à Grand Érié. Ces secteurs comprennent les métiers spécialisés, la fabrication et l'entreposage, les soins de la santé, l'agriculture et l'industrie du commerce au détail et l'industrie de services.

Il y avait un manque de données opportunes et granulaires de la part de la main-d'œuvre sur les obstacles et les lacunes qui existent, et les façons dont le travail doit être fait différemment pour répondre aux demandes quotidiennes de la main-d'œuvre. L'enquête sur la population active avait un intérêt particulier sur le travail à distance à Grand Érié.

De nombreuses recommandations ont été tirées de la recherche et elles fournissent de la directive aux entreprises, aux fournisseurs de services et aux enseignants et éducateurs sur le meilleur moyen d'adapter leurs modèles d'embauches, de formation et de rétention ainsi que comment faire pour accommoder les membres de la main-d'œuvre déjà surchargés de travail comme les femmes, les jeunes et autres membres de la communauté privés de leurs droits.

Avoir une compréhension des besoins d'embauche de la main-d'œuvre à travers les industries/secteurs clés à Grand Érié est fondamental pour la planification de la main-d'œuvre. Étant donné les résultats de l'Enquête de 2021 sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et le remaniement imminent au sein de la main-d'œuvre à Grand Érié, cette recherche est en ce moment particulièrement importante maintenant que la pandémie a poussé les gens à repenser à comment, quand et pourquoi ils travaillent.

Ces changements ont des répercussions désastreuses sur les secteurs identifiés, donc, sur une large portion de la main-d'œuvre et ils doivent être observés et étudiés en temps réel pour assurer que les gouvernements et les entreprises puissent répondre adéquatement de façons qui incitent des changements immédiats et positifs et équitables.

EMPLOYERONE

La Commission de planification de la main-d'œuvre de Grand Érié a mené une enquête d'EmployerOne pour mieux comprendre comment les entreprises dans notre région soutiennent la qualité de leur travail. La qualité du travail se rapporte aux affaires, comme le revenu et les avantages d'un emploi, la sécurité de l'emploi, les perspectives de promotions, les opportunités d'utiliser vos compétences, la culture sur le lieu de travail et plus.

L'enquête aidera les entreprises, les organismes de services communautaires et les dirigeants locaux à mieux comprendre comment la main-d'œuvre perçoit la qualité du travail et elle pourrait inciter des modifications aux politiques qui soutiennent une meilleure qualité de travail.

Comprendre les besoins en matière d'emploi des employeurs dans l'ensemble des principaux secteurs dans la région est essentiel aux ressources de la planification. Cette rétroaction nous donne un aperçu des besoins actuels et prévus en matière d'embauches au sein de la communauté, d'exigences en matière de compétences pour les professions les plus convoitées, des changements à court terme aux exigences en matière de compétences pour les professions recherchées, et autres problèmes liés au vieillissement, aux jeunes, à l'éducation, etc. L'enquête donne un format pour engager les employeurs à des discussions et à la planification du développement de la main-d'œuvre et offre à notre communauté des affaires des statistiques fiables qui l'aidera à planifier leurs ressources humaines.

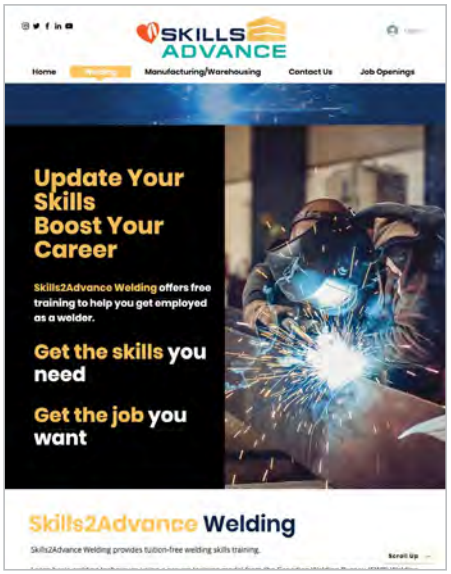
SKILLS2ADVANCE – FONDS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Skills2Advance Welding (Soudure) est un de partenariat entre la Commission de planification de la main-d'œuvre Grand Érié, la CWB Welding Foundation et quatre collèges communautaires qui offrent cette formation : Six Nations Polytechnic (SNP), Collège Conestoga, Collège Fanshawe et Collège Mohawk. La formation est financée par le ministère du Travail de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences par l'entremise du Fonds de développement des compétences.

Les participant(e)s apprennent les techniques de base de la soudure en utilisant un modèle de formation reconnu de l'Association CWB à la communauté canadienne du soudage Association du soudage CWB). Depuis des années, l'Association a offert des programmes réussis qui se nomment Femmes d'acier et L'esprit face au métal, aidant des centaines de personnes à commencer de nouvelles carrières dans les métiers spécialisés.

Les diplômés de la Soudure de Skills2Advance reçoivent une certification de CWB qui est reconnue par les employeurs. Nous travaillons avec les entreprises locales de Grand Érié, les organismes de services communautaires de l'emploi à Grand Érié pour aider à trouver des emplois pour les diplômés. En 2022, pendant l'année du programme 2022-2023, nous avons formé 150 personnes qui ont obtenu un diplôme dans le programme de soudeurs de Skills2Advance.

SKILLS ADVANCE
MANUFACTURING - WAREHOUSING



PLAN D'ACTION DE LA COMMISSION DE LA PLANIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DE GRAND ÉRIÉ

2023-2024

Revenir au niveau d'emplois de 2019 n'est pas une chose sur laquelle nous devrions nous concentrer alors que nous avançons dans l'année du projet 2023-2024 et au-delà. Trop ont changé et continuent à changer. Un grand nombre de personnes ont quitté la main-d'œuvre en raison de circonstances comme les retraites et les espaces de travail continuent à être modifiés par suite des fermetures pendant la pandémie. Pendant la pandémie, les besoins ont été rapidement évalués et des mesures ont été mises en place pour protéger les personnes et les entreprises. Protéger les personnes et leurs emplois ainsi que les entreprises qui fournissent des emplois devrait être la priorité pour la planification et la gestion de la main-d'œuvre à venir.

Une réponse clé n'est pas seulement une meilleure navigation dans l'environnement de la main-d'œuvre par employés/employeurs, mais par la conduite de ces changements pour parvenir à un meilleur équilibre sur le marché du travail.

La région de Grand Érié doit demeurer concurrentielle afin d'atteindre la croissance de la population et de l'emploi qu'elle désire pour une économie et une communauté saines. Se concentrer sur les changements en leadership encouragera le développement de nouvelles politiques et pratiques locales qui placeront les gens au premier plan. La priorité doit être un accent sur la façon dont nous pouvons travailler ensemble pour bâtir une communauté saine qui soutient les gens et les personnes désireuses d'agrandir leur famille, soutenant ainsi une croissance de l'emploi. Soutenir les nouveaux venus à Grand Érié alors qu'ils débutent leurs carrières ici au Canada doit aussi être une focalisation. Pour réaliser une communauté et une économie saines, de nouvelles politiques et pratiques doivent contempler une approche pluridisciplinaire, car tous les éléments se bâtissent les uns sur les autres.

La Commission de planification de la main-d'œuvre de Grand Érié anticipe à faire passer le concept de la conduite du changement de leadership dans la réalité pratique avec les enseignants, les éducateurs, les formateurs et les fournisseurs de services, les employeurs et les membres de la main-d'œuvre en bâtissant et en mettant en œuvre la Stratégie de la main-d'œuvre de Grand Érié 2023.

La première phase de la Stratégie de la main-d'œuvre a été développée en 2021, mais elle sera menée en 2023 avec les partenaires communautaires comme le Conseil scolaire catholique du district Brant Haldimand Norfolk et le Conseil scolaire du district de Grand Érié et autres partenaires locaux communautaires; enseignants, éducateurs, formateurs et entreprises locales. Lors du développement futur de la Stratégie de la main-d'œuvre en 2023-2024, nous nous concentrerons sur les enseignants, les éducateurs, les formateurs et les employeurs par le biais d'une enquête qualitative, une enquête quantitative ainsi que l'achèvement des profils communautaires; lesquels fourniront les points importants des informations venant de la mise à jour du recensement.

Demeurez à l'écoute pour plus d'information au sujet de nos projets à venir pour 2023-2024. Vous pouvez participer en vous joignant au Comité consultatif pour la planification de l'emploi du marché du travail local.

Veuillez contacter notre bureau au 519-756-1116 si vous souhaitez obtenir plus d'information.

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

La Commission de planification de la main-d'œuvre de Grand Érié

1100 rue Clarence Sud, Suite 101, Boîte 12, Brantford, ON N3S 7N8

Téléphone : 519-756-1116 | Fax : 519-756-4663

workforceplanningboard.org