Plan du marché du travail local 2023-2024

Aller au-delà des perturbations : Gestion des attentes pour la population active de demain

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 la 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, la 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 Érié

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

CONTENU

Aller au-delà des perturbations : gestion des attentes pour la main-d'œuvre de l'avenir 4

Sommaire exécutif 5

Introduction et méthodologie du Plan du marché du travail de Grand Érié 2023 6

Bilan de l'année du plan du marché de travail local de Grand Érié 2022-2023 9

À propos de la main-d'œuvre 10

Population 10

Éducation, compétences et formation 14

Niveau de scolarité atteint à Grand Érié 14

Programmes d'emploi en Ontario 16

Demande de main-d'œuvre 18

Tendances générales du nombre d'entreprises 22

Tendances générales de l'emploi 23

Tendances générales d'exigences de travail 24

Pleins feux sur les industries 27

Pleins feux sur la fabrication 28

Pleins feux sur le commerce de gros et de détail 30

Pleins feux sur les soins de la santé et l'aide sociale 32

Pleins feux sur la construction 34

Pleins feux sur les services éducationnels 36

Pleins feux sur l'hébergement et les services alimentaires 38

Pleins feux sur l'agriculture 40

Pleins feux sur les professions 42

Changements sur 5 ans dans l'emploi et la participation selon la profession . . . 43

Tendances des emplois par niveaux de compétences 44

Professions en croissance et en déclin 46

L'Emploi et Ressources communautaires 47

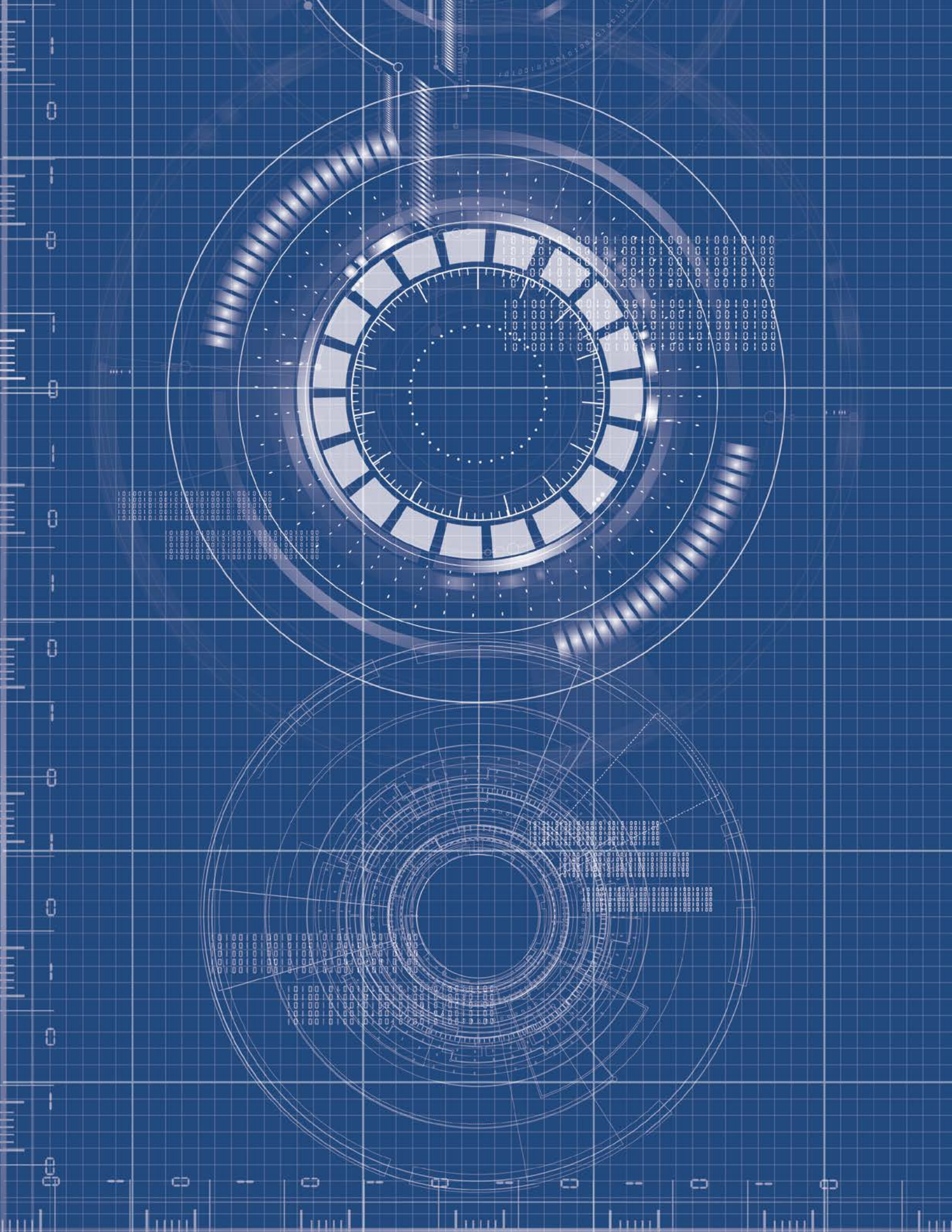
Passerelle de la main-d'œuvre 48

Passerelle pour nouveaux venus 48

Emplois à Grand Érié 48

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

Plan d'action de la commission de planification de la main-d'œuvre de Grand Érié 2024-2025 49



SOMMAIRE EXÉCUTIF

Dans l'édition précédente de notre Plan du marché du travail local (PMTL), nous avons discuté l'importance de garder une approche centrée sur l'humain alors que l'on planifie pour l'avenir du travail. Une enquête de fin d'année 2023 de l'Institut Angus Reid demandait aux Canadiens de se prononcer sur le sujet : ***Comment était-ce pour vous?*** Les résultats étaient variables : Les Canadiens avaient un sentiment de reconnaissance, d'épuisement, et ils sont moins heureux que dans les années précédentes. Lorsque l'on a demandé de choisir des mots spécifiques qui décriraient 2023 le mieux, les deux mots les plus choisis étaient : reconnaissance (37 %) et épuisement (37 %).

En 2023, le monde a vécu de multiples perturbations et de crises, sur la surface, lesquelles ne se rapportent pas à la main-d'œuvre de Grand Érié, cependant elles s'y rapportent. Les histoires en-tête comprenaient les répercussions de la COVID-19; l'augmentation du coût de la vie; la crise de la dette mondiale qui approche; le progrès AI, les guerres et le changement de climat. Avec toutes ces perturbations, il n'est pas étonnant que nous ayons une nation – et un monde – chargés d'incertitudes. Et, il n'est pas surprenant que les Canadiens se sentent épuisés d'avoir navigué tellement de perturbation tout en tentant de s'aider eux-mêmes et leurs voisins. La population active de Grand Érié travaille avec ardeur, mais un grand nombre de personnes luttent toujours pour avancer à cause de tous ces dérangements, car ceci a créé une incertitude. L'incertitude nécessite une approche résiliente, adaptable des employés et des employeurs, soulignant l'importance d'une approche centrée sur l'humain.

Parmi toutes ces interruptions se trouvent des opportunités. Dépasser les interruptions veut dire que nous devons réserver du temps pour prendre des décisions durables, lesquelles soutiennent notre population active, nos entreprises, nos communautés et notre environnement – aujourd'hui et dans l'avenir. Nous devons faire un meilleur travail à créer de la certitude. Nous pouvons accomplir ceci en gérant les attentes qui soutiendront le développement de notre main-d'œuvre. Il existe des opportunités devant nous pour résoudre des problèmes de façon innovante; réaliser de la planification stratégique et atteindre un équilibre entre l'expansion économique et la durabilité environnementale. On a besoin d'un mouvement pour trouver une façon de progresser à titre de main-d'œuvre future et de l'avenir du travail.

Ici à Grand Érié, certains des problèmes les plus pressants qui ont un effet sur la main-d'œuvre sont le besoin de modalités de flexibilité dans le travail; le transport jusqu'au lieu de travail; la garde d'enfants; les barrières linguistiques; les salaires concurrentiels; les compétences et des opportunités, entre autres. Certains des problèmes les plus pressants exprimés par les employeurs sont de trouver des candidats fiables ou des candidats qui reflètent l'ensemble de compétences requis; la rétention du personnel; garder un modèle de travail hybride; soutenir les membres du personnel souffrant de troubles mentaux et l'inclusion et la diversité dans le lieu de travail. Les deux groupes ont des attentes.

Gérer les attentes de façon efficace est une compétence essentielle pour les chercheurs d'emploi et les employeurs. Ce qui est requis du chercheur d'emploi et de l'employeur est d'écouter activement les perspectives et les inquiétudes de l'un et l'autre et de les aborder de façon constructive. C'est important d'être honnête à propos des défis et des limites potentielles. Sans cette communication honnête, il peut y avoir du désappointement ou bien une perte de confiance. Des mises à jour régulières gardent tout le monde sur la même longueur d'onde et permettent des ajustements au fur et à mesure que les circonstances changent. De plus, s'entretenir et faire comprendre que tous les résultats ne sont pas contrôlables et savoir s'adapter face aux événements imprévus, aident à gérer les attentes. Équilibrer l'optimisme et l'aspect pratique en alignant sans cesse les attentes avec la réalité, favorise une culture de confiance et de collaboration et peut mener vers des résultats plus soutenables et satisfaisants.

La Commission de planification de la main-d'œuvre de Grand Érié est désireuse d'avancer au-delà des perturbations alors que nous continuons à mettre l'accent sur la planification stratégique pour la communauté de Grand Érié. Le plan stratégique possède une focalisation distincte sur les jeunes dans notre communauté. Nous leur devons quelque chose de meilleur que ce qui nous fait face de nos jours. Nous devons gérer les attentes en les écoutant et en créant des espaces et des occasions pour eux d'apprendre et de se développer à partir d'un jeune âge. Le Conseil d'administration de la Commission de planification de la main-d'œuvre de Grand Érié et l'équipe du personnel disent adieu à 2023. Nous sommes reconnaissants des leçons apprises et nous allons nous en souvenir comme catalyseur pour inspirer une société plus résiliente, interconnectée, efficace et avant-gardiste dans leurs pensées.

À nos partenaires communautaires, nous serons éternellement reconnaissants de votre soutien continu et de votre rétro-information. Nous vous souhaitons une année paisible, saine et prospère.

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 2023

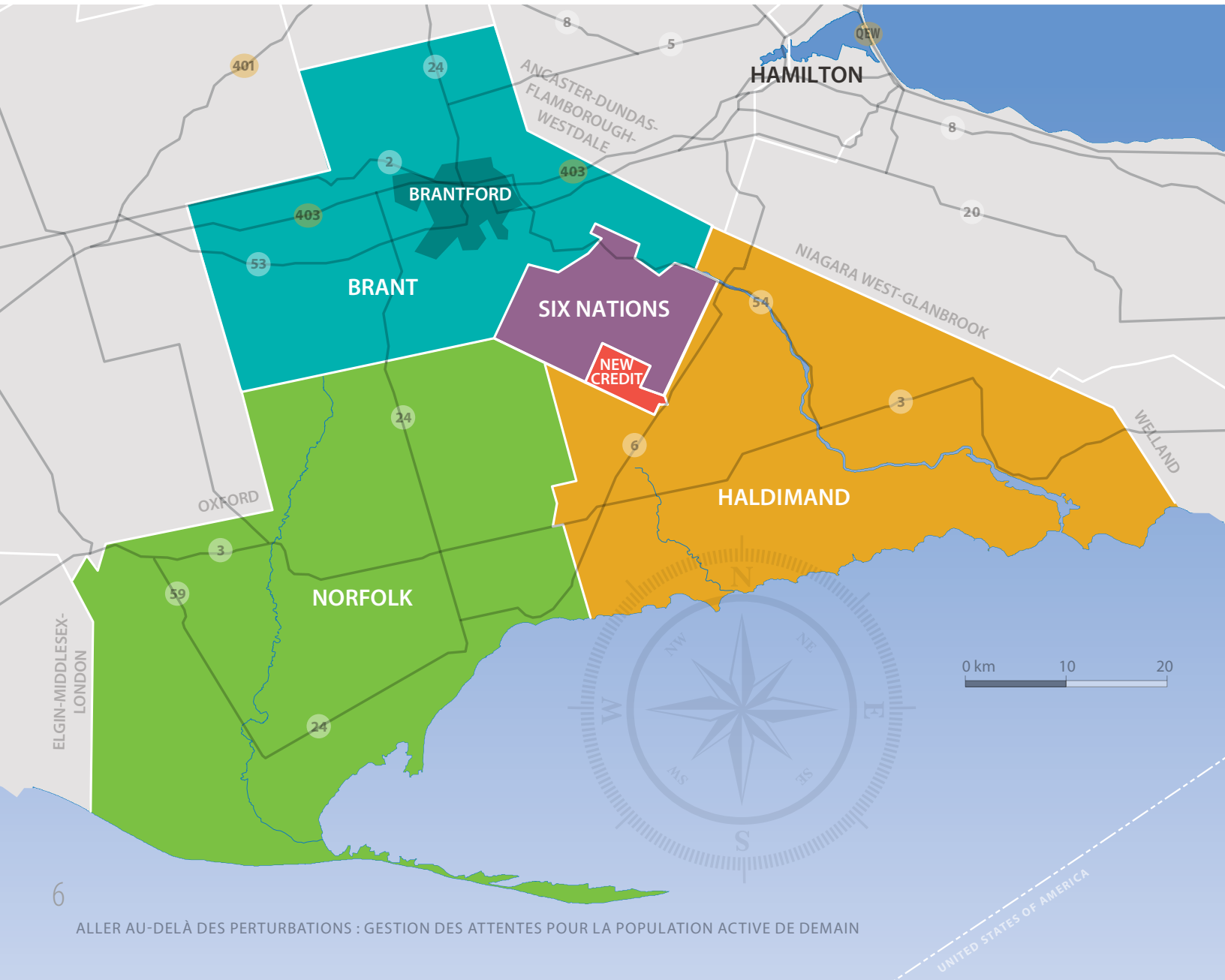
Arrière-plan

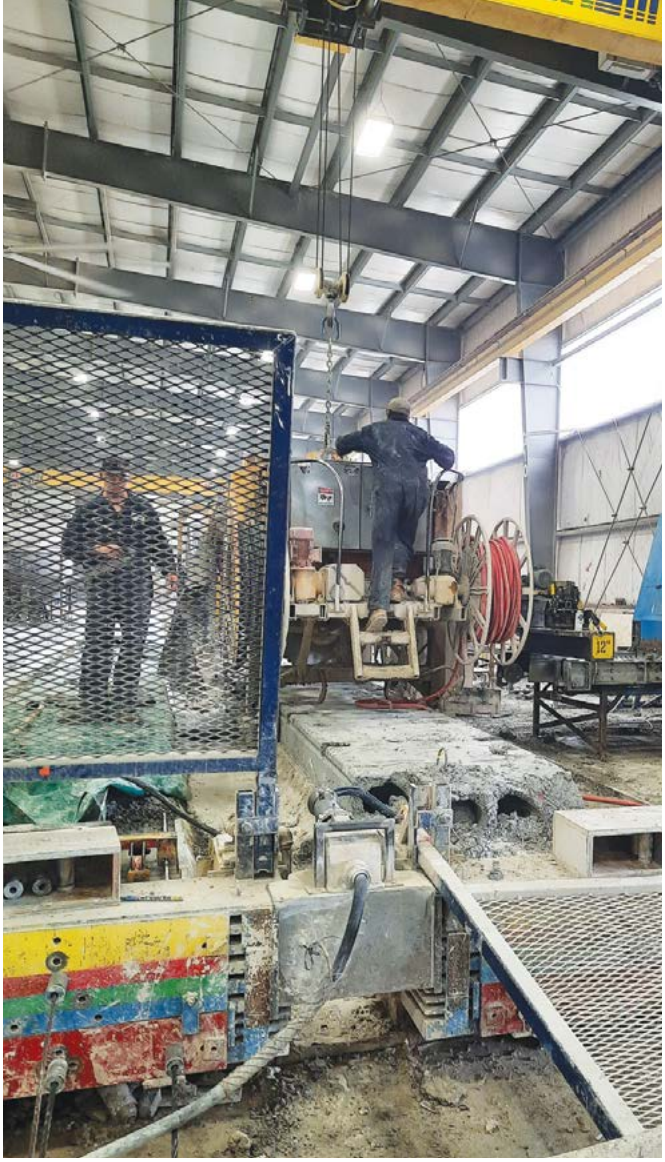
La Commission de planification de la main-d'œuvre de Grand Érié (CPMDGÉ) fait partie d'un réseau de 26 Commissions de planification de la main-d'œuvre dans l'ensemble de l'Ontario, lesquelles sont définies par leur propre région géographique et lesquelles sont financées par la Province de l'Ontario et 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 de 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 km carrés
- Les Mississaugas of the New Credit, Première Nation : 25 km carrés
- Comté de Brant : 817 km carrés
- Comté Norfolk : 1 597 km carrés
- Comté Haldimand : 1 250 km carrés
- Ville de Brantford : 98 km carrés





Les Commissions de planification de la main-d'œuvre recueillent des renseignements à propos 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, des chercheurs d'emploi et des employeurs dans leur région. 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 de son rapport avec l'économie locale et 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 de la prospérité 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 uniquement la responsabilité d'une personne ou d'une seule organisation. Ceci est un système qui implique tous les intervenants communautaires pour planifier de façon proactive afin d'éviter des pénuries de talents; pour développer des programmes de formation et pour nous aligner avec d'autres priorités communautaires pour assurer une approche collaborative.

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 l'avenir. Simplement réagir à des événements n'est pas une recette pour le succès. Être proactif, garder une longueur d'avance et penser différemment permettra d'atténuer les effets négatifs sur les communautés, les entreprises et la main-d'œuvre. Planifier 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 contribuera 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 les effectifs ne sont pas activement à la recherche d'un emploi ou ne sont pas bien engagés dans leur travail; et quels facteurs ont un impact sur la productivité.

Le Plan du marché du travail local présentera un aperçu du marché du travail à Grand Érié en 2023. 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 dont on travaille et où on travaille. 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 la main-d'œuvre actuelle. Pour cela, nous vous remercions. Grand Érié est également le foyer pour un grand nombre de jeunes personnes qui travaillent de façon ardue à l'école et dans 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 :

- Enquête sur la population active
- Enquête canadienne sur les conditions des entreprises
- Base de données sur les déclarants
- Données de l'emploi à Grand Érié
- Canadian Business Counts
- Recensement de la population 2016 et 2021
- Recensement de l'agriculture 2021
- Emploi Ontario
- Voisinage
- Analyste de Lightcast (EMSI)
- Outils d'agrégation pour l'emploi de la Commission de planification
- Enquête menée auprès des entreprises locales (par ex. EmployerOne, autres enquêtes menées auprès des employeurs)
- Document concernant les stratégies du développement économique local et 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.

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 nous contacter pour vous y impliquer.

Comité consultatif pour la planification de l'emploi

Au cours de l'année du marché du travail 2023-2024, de nombreuses méthodes de consultation ont fourni aux entreprises locales et aux intervenants 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:

- L'Association canadienne pour la santé mentale, Succursale Brant-Haldimand-Norfolk– Sheila Robertson
- AgScape – Mercedes Unwin, Madison Lammers
- Brant Haldimand Norfolk Catholic District School Board – Michael McDonald, Jennifer Boluk-Svec, Carla Aitkens, Jennifer Charnish-Currie
- Bureau du Membre de l'Assemblée législative MAL – Will Bouma, Milan Novakovic, Julie Barnard
- CareerLink – Annika Priesnitz, Carol Mayberry, Cheryl Stewart, Tara Hogan
- Centre d'affaires Grand Érié – Mary Jane Haist, Tauri Caputo
- Centre de compétences Brant/Brant Skills Centre – Lori Bruner, Elisha Stuart
- Centre de la formation de compétences et de l'emploi/Canadian Skills Training and employment – David Suess
- Chambre de commerce, Brantford-Brant – David Prang, Alex Dow, Greg Evans
- Chambre de commerce, Paris – Susan Morton
- Chambre de commerce, Simcoe – Catherine Akins
- Chemins de la réussite – Robyn Cook- Ritchie, Kari Dumesnil
- Collège Conestoga – Karen Towler, Adam Davies, Rosie Hessian, Shawn Brake
- Collège Fanshawe – Krista Zilkey
- Comté de Brant – Maire David Bailey
- Comité de direction de la CPMDGÉ – Graham Carroll, Nicole Donovan
- Community Living Brant – Tara Buchanan, Mike Merritt, Sara Collyer
- Community Living Haldimand – Sara Reesor
- Corporation de développement des Six Nations de la rivière Grand – Heather Mitchell, Alysha Filer
- Corporation de formation en tourisme de l'Ontario – Kieran Wells
- Développement économique du Comté de Brant – Chris Garwood, Zach Gable, Brandon Webb
- Développement économique du Comté Haldimand – Lidy Romanuk, Jaymie Nelson
- Développement économique du Comté Norfolk – John Regan, Dallas Waldie
- Développement économique de la Ville de Brantford – Sara Munroe, Mae Legg, Stacey Kursikowski
- Emploi et formation Rivière Grand – Sara Hill, Jordon Myers
- Enterprise Brant – Sara McLellan
- Formation Ontario – Ian Howcroft
- Grand Erie District School Board – Phil Cline, David Eelkema, Jenn Krupicz-Malcolm
- Grand Erie Learning Alternatives/Apprentissage alternatif – Greg Carruthers, Robyn Cook-Ritchie
- Lien vers la littéracie/Literacy Link South Central – Summer Burton,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
- Organized Kaos Life and Trade – Shawn Stuart
- Ogwehoweh Skills and Trades Training Centre – Briana Withers
- Partenariat d'Immigration Brantford – David Vujasinovich
- Région du Centre-Sud de l'Ontario, Société de développement économique – Kimberly Earls
- Service Canada – Kombe Mohammed, Steven Stijacic, T-Jay Dussome
- Services communautaires Brantwood – Brigette O'Neill
- Services communautaires de carrières et de l'emploi, Collège Fanshawe – Sara Lattanzio, Lisa Savoy, Christine Propper
- Services communautaires St. Leonard's – Malcolm Whyte, Sue Hardy, Katy Grummett, Lana Heath, Amanda Suess
- Services d'alphabétisation/Literacy Services Haldimand-Norfolk – Anita Hillis-Krause
- Services de ressources communautaires – Heather Vanner, Tammy Chusing
- Services Rassaun – Nadia Saunders
- Six Nations Polytechnic – Linda Parker, Lisa Dietrich
- Société d'éducation Grand Valley (GVES) – Colleen Miller, Cindy Swanson, Valerie Vanderwyk, Rick Sterne (2023), Kathryn Creeden (2023)
- Stelco – Lindsay Anderson
- Université Wilfrid Laurier – Beth Gurney, Melissa Ehrlich, Oliver Masakure, Jane Desmond
- 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 2022-2023

ON LE FAIT ICI À GRAND ÉRIÉ

À PROPOS DE LA MAIN-D'ŒUVRE

En partant des fluctuations des taux d'intérêt de la Banque du Canada jusqu'aux changements dans l'approvisionnement en produits de base essentiels comme l'huile et le grain, le marché du travail local a considérablement changé au cours de 2023 en réponse aux tendances régionales, nationales et internationales. L'énoncé économique de l'automne de l'Ontario 2023 nous a fait constater qu'un « déficit supérieur que prévu » a été attribué à l'incertitude internationale. Avant le mois de décembre, les économistes ont rapporté qu'une confiance accrue dans les décisions politiques monétaires de la Banque du Canada avait créé les conditions idéales pour « un atterrissage en douceur » – une inflation réduite sans déclencher une récession importante.

Malgré cette perspective positive, la volatilité dans la sphère économique continue à avoir un effet négatif sur les vies des Canadiens. Le rapport du mois de décembre de la Conference Board du Canada a démontré la diminution de l'épargne des ménages et l'affaiblissement de la confiance des consommateurs par rapport au début de 2023. Les pressions sur l'abordabilité montrent des petits signes d'atténuation; la productivité des entreprises subit une tendance à la baisse, et les pressions financières continuent à s'appuyer sur les ménages. Ceci a un effet sur tout le monde, mais plus particulièrement sur les personnes les plus marginalisées dans notre marché du travail – les femmes, les jeunes personnes, les personnes avec des incapacités, les nouveaux arrivés, les personnes racialisées et les personnes aborigènes.

De différentes données démographiques font face à de différentes barrières, et ces obstacles/écarts uniques exigent que les professionnels du développement social s'unissent pour créer des organisations et des systèmes qui soutiennent les individus de manière holistique. Ceci continue à être critique pour réduire le taux local de postes à pourvoir (actuellement à 4 %) par plus de 1 % par rapport aux niveaux prépandémiques. Ceci est important pour la croissance économique et pour la durabilité de services essentiels – comme le transport, l'éducation et les soins de la santé – sur lesquels les Canadiens en dépendent.

Il y a également une réalisation croissante que nous sommes à la veille d'une « pénurie de compétences multigénérationnelle » telle que décrite par le Rapport du marché du travail de l'Ontario. Les investissements dans le développement des compétences et la reconnaissance de l'apprentissage et une volonté de s'adapter et d'accueillir les groupes historiquement sous-représentés dans le marché du travail seront essentiels au succès commercial.

« Les écoles doivent préparer les étudiants de nos jours pour des emplois qui n'ont pas encore été créés; pour des technologies qui n'ont pas encore été inventées; à résoudre des problèmes qui n'ont pas encore été anticipés. »

— Organisation de coopération et de développement économiques Développement (OCDÉ) Cadre de formation 2023

Le marché du travail local évolue en fonction des changements environnementaux, économiques et sociaux qui se produisent dans le pays et au-delà. Grand Érié est, de diverses façons, bien positionné pour relever du défi et tailler un espace dans cette transformation.

POPULATION

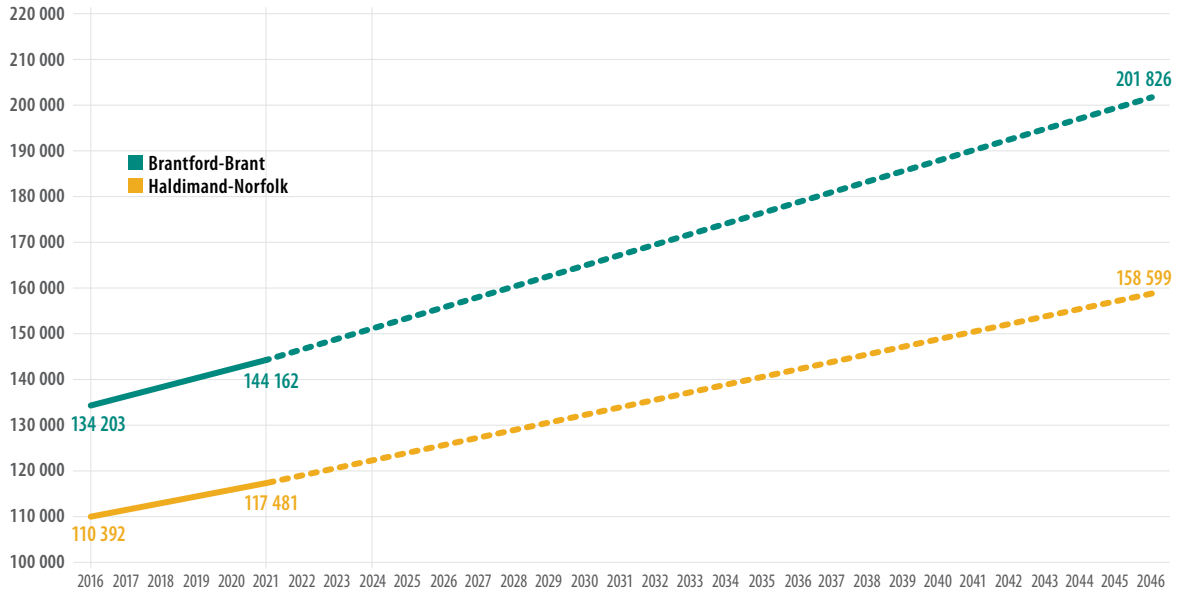
Plus de 261 643 personnes appellent Grand Érié leur chez-soi (ceci exclut la population des Six Nations[1]) selon le Recensement de la population de 2021. La hausse de 7 % entre 2016 et 2021 dans nos communautés a dépassé les moyennes provinciales et nationales de 5,8 % et de 5,2 % respectivement. Une grande partie de cette croissance provient de la migration interprovinciale – de gens qui se déplacent d'autres endroits en Ontario vers Grand Érié à cause d'un coût de la vie moins élevé et pour des opportunités commerciales.

Cette croissance est nécessaire pour soutenir l'économie locale, étant donné que la croissance naturelle 2022-2046 (p. ex. l'évolution de la population qui en résulte en partie à cause de naissances et de décès) est projetée comme étant négative à Haldimand-Norfolk. Mais, ce mouvement a approfondi la demande préexistante pour une infrastructure civile et sociale – comme des options de transport fiable et de logement abordable, des garderies accessibles et plus – dont la région de Grand Érié tente de renforcer depuis des décennies.

Ceci est particulièrement important maintenant lorsqu'on considère de récentes projections de croissance de la population publiées par le gouvernement provincial, lequel prédit que plus de 25 000 résidents seront présents dans l'ensemble de la région avant 2041, lorsque l'on compare les projections faites en 2016. Ceci est probablement même plus élevé lorsque l'on considère que le Canada a atteint des niveaux record de croissance de la population en 2022-2023; et ceci aura un effet sur presque tous les secteurs, y compris l'agriculture, les soins de la santé, l'éducation et la construction. Afin d'être plus proactifs, les firmes, les établissements éducatifs et de formation et les gouvernements – municipaux, régionaux et nationaux – doivent mieux reconnaître l'étendue du changement et l'ampleur des impacts possibles. Le développement des compétences – ce qui comprend le perfectionnement professionnel et l'amélioration des compétences – fera partie des mesures essentielles de productivité dans les années à venir.

1 Remarque sur les données relatives aux 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. Selon les Six Nations du Grand River Development Corporation, les Six Nations ont un total de 25 600 membres inscrits, desquels environ 12 000 habitent sur la réserve.

PROJECTIONS DE CROISSANCE DE LA POPULATION 2022-2046



Source : Ministère des Finances (2022). Projections de la population en Ontario

Il est important de considérer la composition actuelle et projetée des résidents et des entreprises afin de déterminer les meilleurs points de soutien.

Proportionnellement, la composition démographique de 2021 de Grand Érié est relativement semblable à celle de 2016. La plus grande différence fut observée parmi la population racialisée, laquelle est passée de 3 % à 8 % au cours d'une période de 5 ans.

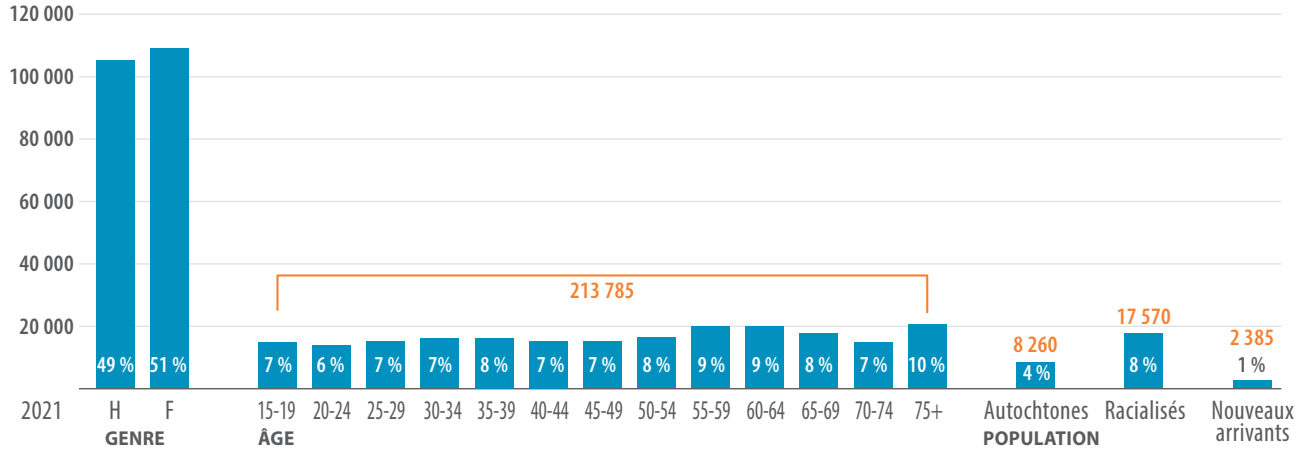
Âges

Pour commencer, côte à côte du reste du pays, la population de Grand Érié vieillit. Selon les projections du ministère des Finances, Brant et Haldimand-Norfolk devraient connaître une croissance de 20 % à 35 % dans le nombre d'enfants (0-14 ans) entre 2022 et 2046. Durant la même période, le nombre de personnes âgées – déjà plus élevé que d'autres groupes démographiques – devrait connaître une croissance de plus de 70 % dans ces communautés.

Cette croissance exigera une transformation des systèmes d'éducation et des soins de la santé, lesquels sont déjà contraints de nombreuses façons. De plus, la réduction du facteur travail (p. ex. le nombre d'effectifs employés/heures travaillées) diminuera la croissance réalisable selon la région; pour lutter contre l'impact que ceci pourrait avoir sur l'économie, la collaboration au sein et dans l'ensemble des industries sera la clé.

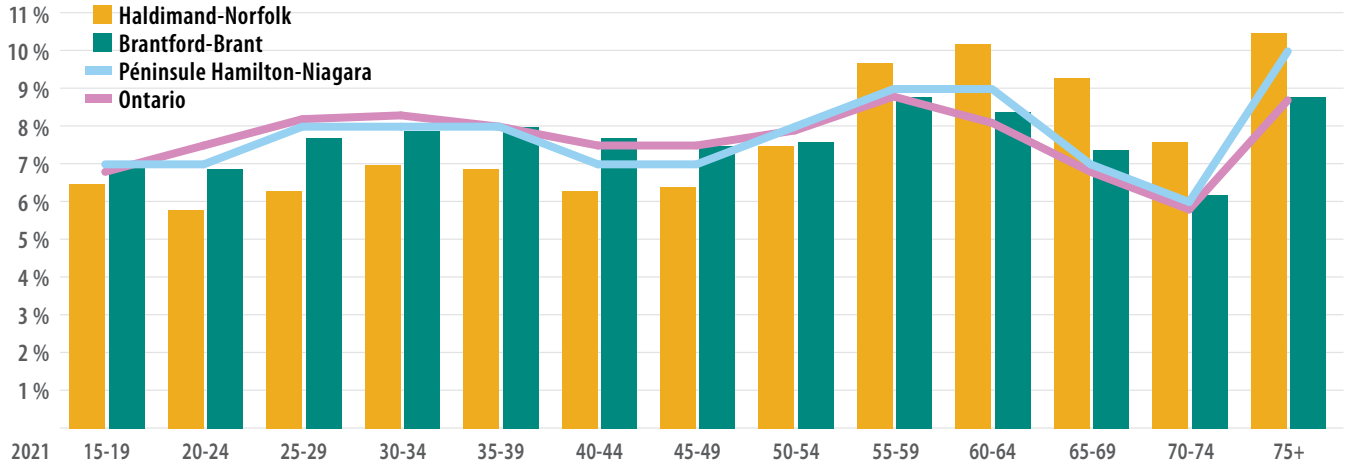
Les besoins de services varieront selon les données démographiques. Haldimand-Norfolk possède une composition plus vaste de personnes âgées de 50 ans et plus et devra nécessiter des investissements plus importants dans des maisons de retraite et d'établissements de soins de santé ainsi que dans les rôles.

PLEINS FEUX SUR LA DIVERSITÉ AU SEIN DU MARCHÉ DU TRAVAIL À GRAND ÉRIÉ



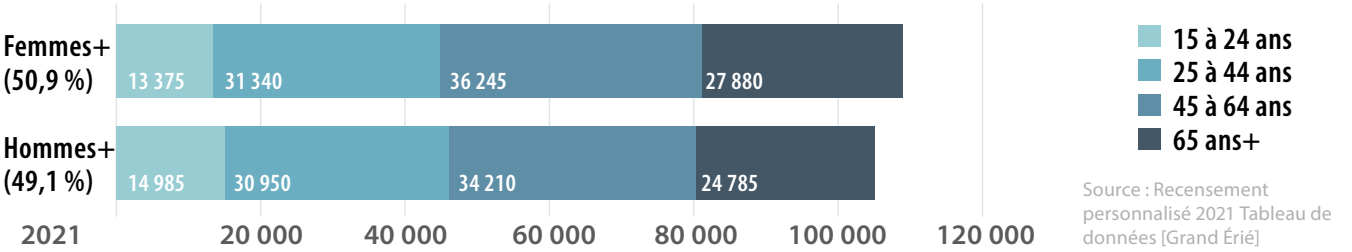
Source : Tableau de données du recensement personnalisé 2021 [Grand Érié]

LA POPULATION ACTIVE DE GRAND ÉRIÉ SELON L'ÂGE



Source : Tableau de données du recensement personnalisé 2021 [Grand Érié]

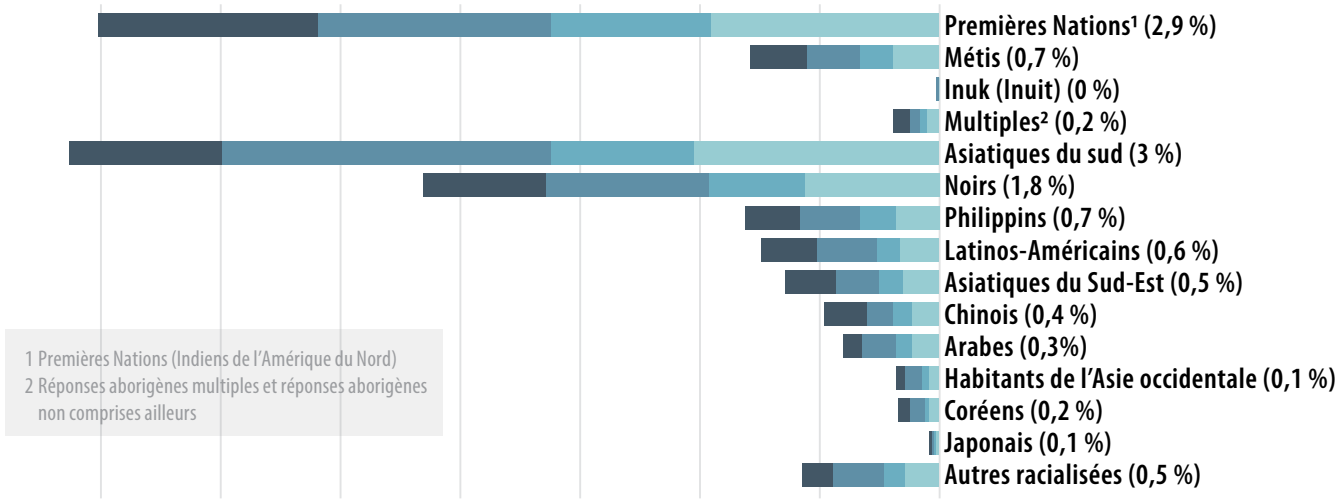
LA POPULATION ACTIVE DE GRAND ÉRIÉ SELON LE GENRE



Source : Recensement personnalisé 2021 Tableau de données [Grand Érié]

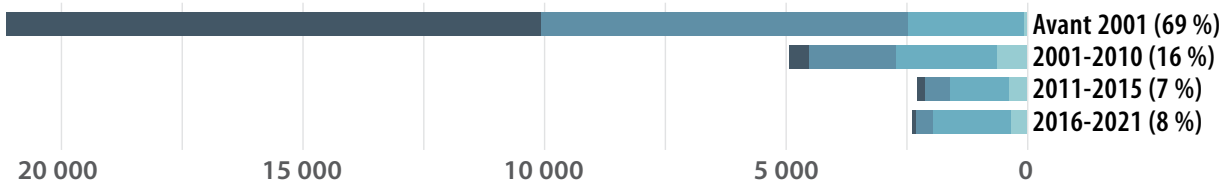
Remarque sur les Genres : Genre, se rapporte à l'identité personnelle et sociale d'un individu comme étant un homme, une femme ou une personne non binaire (une personne qui n'est pas exclusivement un homme ou une femme). Étant que la population non binaire est petite, l'agrégation de données de genre 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

GRAND ÉRIÉ SELON LES POPULATIONS ABORIGÈNES ET RACIALISÉES



Source : Tableau de données du Recensement personnalisé 2021 [Grand Érié]

GRAND ÉRIÉ SELON LES NOUVEAUX ARRIVANTS



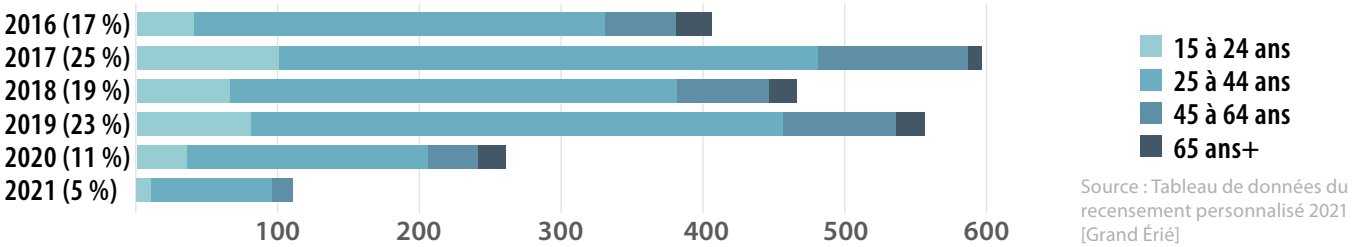
Source : Tableau de données du recensement personnalisé 2021 [Grand Érié]

Les modèles de migration ont changé de façon importante entre 2016 et 2021 en réponse aux changements sociétaux. La région a vécu un afflux beaucoup plus faible de jeunes personnes (15-24 ans) depuis le début de la pandémie en raison de l'apprentissage à distance qui gagnait en popularité. Outre les infrastructures sociales et civiles comme les logements abordables, le transport, et les garderies abordables; l'aide aux nouveaux arrivants nécessite l'établissement de relations constructives, l'encouragement d'un engagement communautaire positif et l'éducation des employeurs afin qu'ils les soutiennent dans leur transition vers les lieux d'emploi canadiens. Les entreprises peuvent accomplir ceci en établissant des structures d'équité salariale, en créant des opportunités d'emploi valables et percutantes et en favorisant des environnements qui sont accueillants et qui encouragent la diversité.

Modèles de migration

Malgré le fait que Grand Érié a été acclamé comme étant un aimant pour les travailleurs migrants, la région n'a pas attiré de résidents permanents dans la même mesure que d'autres régions de l'Ontario ont faite. En fait, la proportion des migrants a baissé de façon importante entre 2017 et 2021.

PÉRIODE D'IMMIGRATION DE RÉSIDENTS À GRAND ÉRIÉ



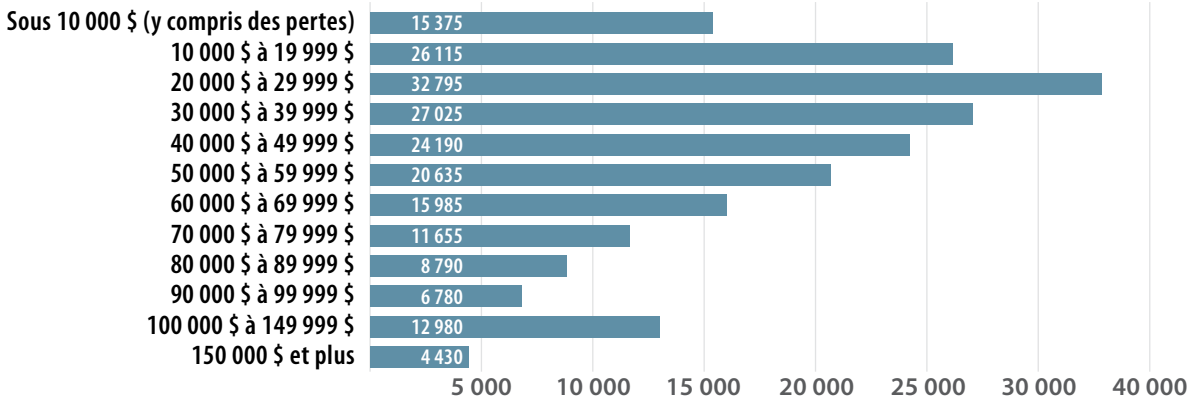
Source : Tableau de données du recensement personnalisé 2021 [Grand Érié]

Rémunération/revenu

Selon les données du recensement 2021, le revenu médian de l'emploi était de 35 200 $ à Haldimand-Norfolk et de 37 600 $ à Brantford-Brant (par rapport à 38 000 $ dans l'ensemble de l'Ontario).

L'écart est encore plus important dans la moyenne du revenu d'emploi – 52 600 $ à travers l'Ontario par rapport à 43 000 $ à Haldimand-Norfolk ou de 45 520 $ à Brantford-Brant. Cette comparaison de revenus suggère que la classe moyenne de Grand Érié est semblable à celle de la province, mais que les autres régions de la province ont une proportion nettement plus élevée de personnes à hauts revenus. Ce résultat est largement attribuable à la composition industrielle de Grand Érié, laquelle exige moins de talent spécialisé par rapport de regroupements financiers, technologiques et de recherche dans d'autres régions de la province.

NOMBRE DE SALARIÉS PAR TRANCHE DE REVENU



Source : Tableau de données du recensement personnalisé 2021 [Grand Érié]

En novembre 2023, le Réseau du salaire-subsistance de l'Ontario a publié une mise à jour des statistiques sur le taux de 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) et les soins à l'enfant et autres dépenses.

Le taux du salaire-subsistance de 2023 pour la région de Brant, Haldimand, Norfolk et Niagara demeurait à 20,35 $ par heure, ou 42 328 $ par année. En se basant sur les données de 2020 sur les revenus déclarés dans le recensement de 2021, environ 61 % des 206 735 résidents de Grand Érié qui ont déclaré un revenu (ce qui comprend : revenu d'emploi, sources d'investissement, l'emploi et les sources de pension personnelles, et les sources gouvernementales; avant les impôts sur le revenu et les déductions) gagné sous 50 000 $ (49 % ont gagné moins de 40 000 $).

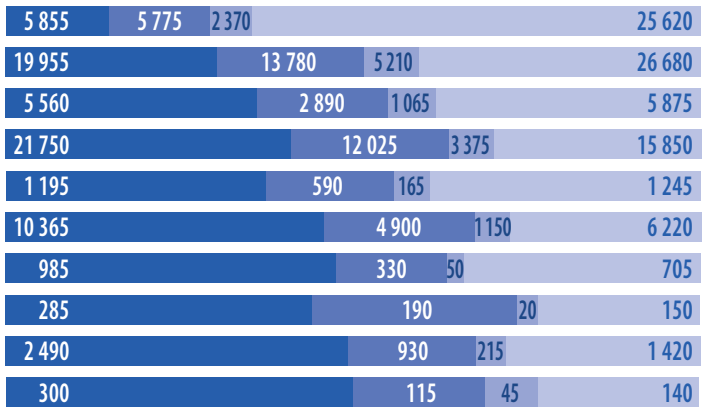
Alors qu'il est probable que les salaires aient augmenté depuis que les données du recensement de 2021 ont été obtenues, la réalité est telle que l'inflation a augmenté encore davantage, laissant plus de résidents à lutter pour maintenir un niveau de vie minimal.

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

ÉDUCATION, COMPÉTENCES ET FORMATION

NIVEAU DE SCOLARITÉ ATTEINT À GRAND ÉRIÉ

STATUT DE LA MAIN-D'ŒUVRE SELON LE NIVEAU DE SCOLARITÉ ATTEINT



Source : Tableau de données du recensement personnalisé 2021 [Grand Érié]

À la suite des investissements gouvernementaux ainsi que des campagnes de promotion publique, plus de résidents poursuivent de l'éducation postsecondaire. En général, le niveau de scolarité atteint a augmenté. La proportion des résidents tenant des diplômes collégiaux et des Baccalauréats a augmenté de 4 % tandis que la proportion de résidents sans certificats a baissé de 3 %.

Cependant, alors que les niveaux de scolarité atteints augmentent, il en va de même pour les normes d'emploi. Plus de résidents tenant un diplôme d'école secondaire ou moins ont été employés en 2021 par rapport à 2016 – un changement considérable de cinq ans. Une plus petite baisse dans l'emploi, quoique remarquable, a également été observée parmi ceux tenant des diplômes collégiaux ou des certificats d'apprentissage. Ceci peut être partiellement attribué au fait qu'en général, l'apprentissage a diminué en raison de retraites, ce qui complique les choses pour les apprentis plus jeunes à trouver des compagnons d'apprentissage pour profiter de mentorat.

STATUT DE 5 ANS DE CHANGEMENTS DANS LA MAIN-D'ŒUVRE SELON LE NIVEAU DE SCOLARITÉ ATTEINT

EMPLOYÉ

	2016	2021	Changements	Changements en %
Total– Certificat le plus élevé, diplôme ou degré	**117 980**	**116 200**	**-1 780**	**-2 %**
Aucun certificat; diplôme ou degré	15 530	12 830	-2 700	-17 %
Diplôme d'études de l'école secondaire ou certificat d'équivalence	37 495	35 775	-1 720	-5 %
Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier	10 395	8 780	-1 615	-16 %
Collège; CÉGEP ou autre certificat ou diplôme non universitaire	35 395	35 185	-210	-1 %
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au niveau du Baccalauréat	1 755	1 910	155	9 %
Baccalauréat	12 800	15 870	3 070	24 %
Certificat ou diplôme universitaire au-delà du niveau du Baccalauréat	1 250	1 420	170	14 %
Diplôme en médecine, en art dentaire, en médecine vétérinaire ou en optométrie	450	490	40	9 %
Maîtrise	2 555	3 525	970	38 %
Doctorat acquis	360	420	60	17 %

CHÔMEURS

	2016	2021	Changements	Changements en %
Total– Certificat le plus élevé, diplôme ou degré	**8 150**	**13 660**	**5 510**	**68 %**
Aucun certificat; diplôme ou degré	1 910	2 370	460	24 %
Diplôme d'études de l'école secondaire ou certificat d'équivalence	3 060	5 215	2 155	70 %
Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier	525	1 060	535	102 %
Collège; CÉGEP ou autre certificat ou diplôme non universitaire	1 785	3 375	1 590	89 %
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au niveau du Baccalauréat	100	165	65	65 %
Baccalauréat	620	1 150	530	85 %
Certificat ou diplôme universitaire au-delà du niveau du Baccalauréat	40	50	10	25 %
Diplôme en médecine, en art dentaire, en médecine vétérinaire ou en optométrie	10	15	5	50 %
Maîtrise	95	215	120	126 %
Doctorat acquis	10	45	35	350 %

PAS DANS LA MAIN-D'ŒUVRE

	2016	2021	Changements	Changements en %
Total– Certificat le plus élevé, diplôme ou degré	**72 545**	**83 910**	**11 365**	**16 %**
Aucun certificat; diplôme ou degré	25 600	25 625	25	0 %
Diplôme d'études de l'école secondaire ou certificat d'équivalence	21 015	26 685	5 670	27 %
Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier	6 320	5 875	-445	-7 %
Collège; CÉGEP ou autre certificat ou diplôme non universitaire	12 235	15 850	3 615	30 %
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au niveau du Baccalauréat	1 065	1 240	175	16 %
Baccalauréat	4 370	6 220	1 850	42 %
Certificat ou diplôme universitaire au-delà du niveau du Baccalauréat	515	705	190	37 %
Diplôme en médecine, en art dentaire, en médecine vétérinaire ou en optométrie	135	155	20	15 %
Maîtrise	1 170	1 425	255	22 %
Doctorat acquis	120	145	25	21 %

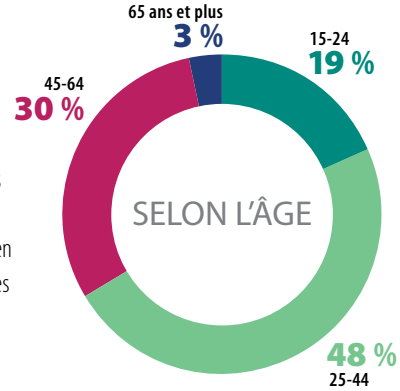
Source: Custom Census 2021 Data Table [Grand Erie]

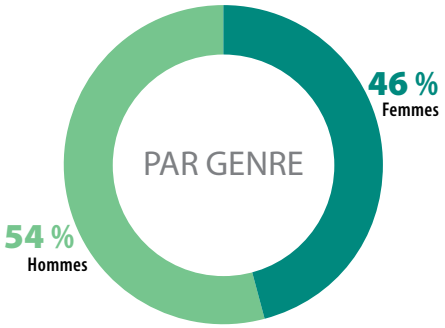
PROGRAMMES D'EMPLOI EN ONTARIO

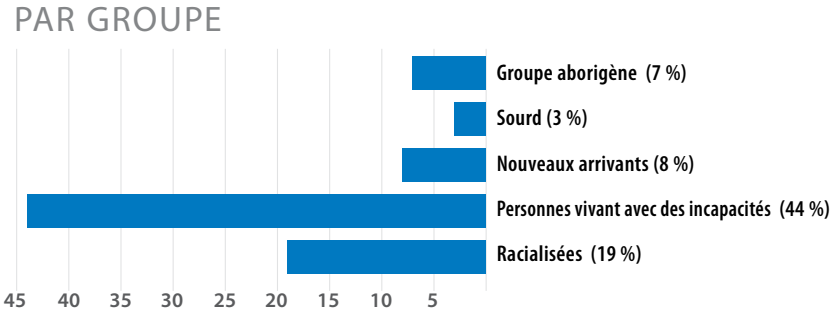
CLIENTS DES SERVICES INTÉGRÉS POUR L'EMPLOI...

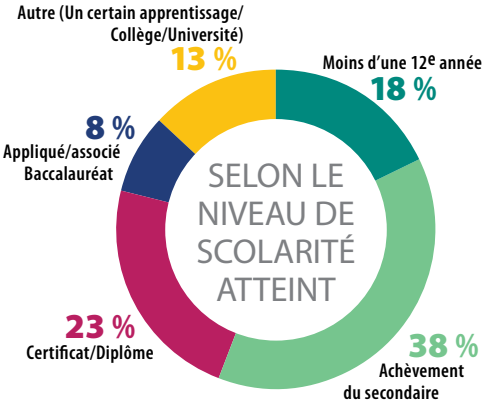
Les services pour l'emploi ont été utilisés par environ 3 000 résidents de Grand Érié en 2022-2023. Une répartition démographique détaillée de clients est comprise ici.

En raison des changements dans le modèle de livraison de services, réalisés sous le cadre de Transformation des services d'Emploi Ontario (TSE), les métriques utilisées pour mesurer l'engagement et le succès ont changé, nous ne sommes pas en mesure de comparer les données d'Emploi Ontario des années antérieures.









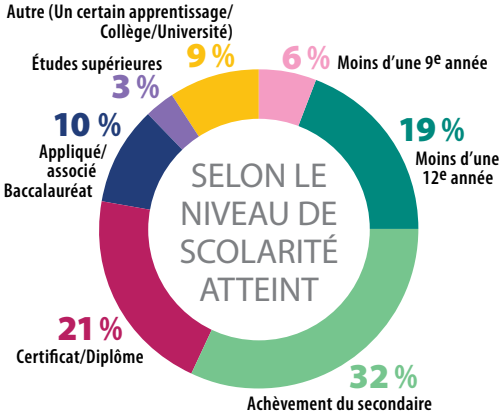
Source : Données d'Emploi Ontario. OneHub [Grand Érié]

CLIENTS D'ALPHABÉTISATION ET FORMATION DE BASE...

Services d'Alphabétisation et formation de base (AFB) ont rendu service à 683 clients en 2022-2023, comprenant 489 nouveaux clients et 194 existants de l'année précédente. Alors que le nombre de nouveaux clients en AFB a augmenté, les clients existants ont diminué. Environ 15 % des clients ont eu accès au service par l'entremise des conseils scolaires; 44 % par le biais de collèges communautaires et 41 % par le biais d'agences communautaires.

Alors qu'un peu moins de 60 % des clients AFB ont achevé l'école secondaire ou moins, un grand nombre d'autres ont fait remarquer qu'ils avaient complété des études postsecondaires, soulignant les vastes différences parmi les clients. Ceci a incité un changement dans les services offerts par ces établissements – pour plus que seulement la littéracie et la formation de base – l'adoption ultérieure du terme plus large – développement de la main-d'œuvre – pour décrire ces services. Un grand nombre de personnes bien instruites sont de nouveaux arrivants, qui représentaient environ 11 % des clients AFB. De plus, 35 % parmi tous les clients ont signalé avoir une incapacité.

La plupart des apprenants cherchaient de l'emploi, suivis par des études postsecondaires, l'indépendance, de l'apprentissage et des crédits d'école secondaire. Les données sur les résultats à la sortie indiquent que de nombreux apprenants ont atteint leurs objectifs leurs objectifs, mais une portion importante se retrouvait sans emploi ou incertaine concernant leurs prochaines étapes.



Source : Données d'Emploi Ontario. OneHub [Grand Érié]

Apprentissage

À la suite des investissements dans la programmation et la mercatique des opportunités des métiers spécialisés, les inscriptions pour apprentissages dans l'ensemble de Grand Érié ont augmenté de 128 – jusqu'à 434 – en 2023. Quoique significatif, il y a encore des progrès à faire pour retourner aux niveaux prépandémiques.

Les demandes les plus populaires étaient pour mécaniciens de chantiers industriels; construction et électriciens d'entretien; techniciens à l'entretien et à la réparation d'automobiles; techniciens de camions et formateurs; mécaniciens de réfrigération et systèmes de conditionnement d'air et coiffeurs.

Cette région a vécu des augmentations également remarquables dans le nombre de certificats d'apprentissage délivrés – 60 par rapport à l'année précédente. Plus d'hommes se sont inscrits pour des apprentissages, mais par la suite d'initiatives comme : Conestoga College's Jill of All Trades, Six Nation's Polytechnic's (SNP) Nous sommes soudeurs et Skills2Advance, Femmes d'acier de la CPMDGÉ, les inscriptions parmi les femmes ont presque doublé d'une année à l'autre (de 35 à 64), marquant un taux de croissance beaucoup plus important que celui des hommes (270 to 369). Le long du niveau de scolarité atteint, les programmes d'apprentissage à Grand Érié ont aussi vu une hausse dans les inscriptions parmi les personnes qui ont achevé la 12e année. Les inscriptions pour celles qui appartiennent à un groupe aborigène, cependant, ont baissé de façon importante au cours des deux dernières années (19 à 11).

Meilleurs emplois Ontario (avant Seconde Carrière)

En 2023, 86 personnes ont eu accès à Meilleurs emplois Ontario. Ceci est une réduction du nombre 95 de l'année passée, illustrant des baisses constantes dans le nombre de clients depuis 2020. Les hausses ont été observées exclusivement parmi les hommes et les personnes racialisées, mais les résultats d'emploi 12 mois après l'achèvement du programme, lorsqu'ils ont été rapportés, étaient largement défavorables. Les clients des programmes d'Emplois Ontario comme Meilleurs emplois Ontario font face à de multiples barrières à l'emploi et exigent du soutien à long terme, plus compréhensifs pour assurer qu'ils ont la capacité de trouver et de maintenir un emploi stable.

Subvention Canada-Ontario pour l'emploi

Tandis que le nombre d'employeurs qui utilisent Subvention Canada-Ontario pour l'emploi a baissé de 46 à 38 en 2023, le nombre de participants a augmenté jusqu'à 174. La croissance était concentrée parmi les clients employés à temps plein âgé de 45-64 ans, presque tous maintenaient un emploi à la fin du programme. Tous les employeurs participants ont observé une hausse en productivité et ont confirmé la valeur de la formation fournie à leur main-d'œuvre. Étant donné que la rétroaction positive est accompagnée d'un taux réduit d'inscriptions d'employeurs, suggère que les opportunités pour le programme doivent faire l'objet d'une mercatique plus stratégique.

Historiquement, le programme a été utilisé principalement par les entreprises ayant moins de 50 employés, avec de la formation fournie par des formateurs privés ou bien par l'entremise d'inscriptions à des collèges privés de formation professionnelle.

Autres Programmes d'Emploi Ontario

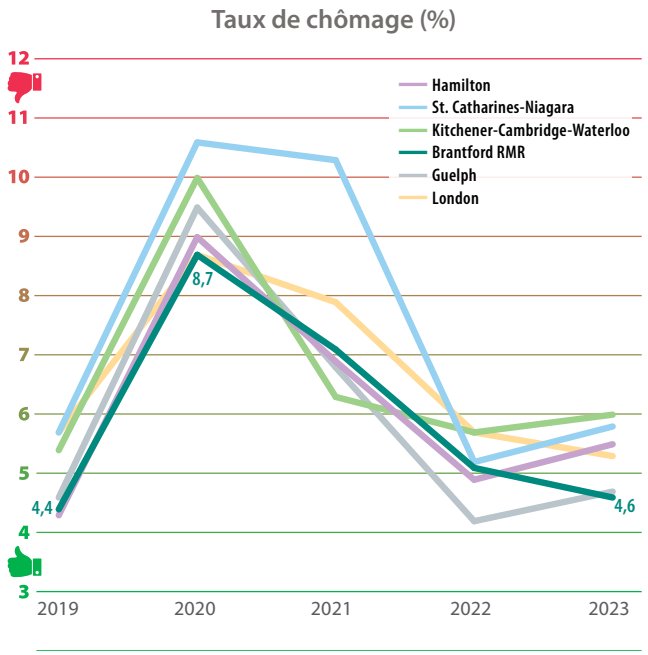
Il y avait des données limitées disponibles sur Connexion Emploi Jeunesse (CEJ) et les Services d'aide à l'emploi de l'Ontario (SAEO) en 2022.

DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE

Année après année, les tendances révèlent des marchés du travail considérablement différents au sein de la Région métropolitaine de recensement de Brantford (RMR) et la Division du recensement Norfolk (DR). La population de Brantford a augmenté de 1 % (ou 1 800 personnes) (par rapport à la croissance de la population de l'Ontario de 3 %), mais elle a observé sa main-d'œuvre rétrécir de 5 % (ou 4 000 personnes). D'autre part, la population de Norfolk a baissé de 3 000 personnes, mais on a observé sa main-d'œuvre se développer de 5 % (1 800 personnes) – plus rapidement que le taux provincial de 3 %. Parmi ceux qui sont actifs dans la main-d'œuvre, le taux d'emploi a augmenté de 7,4 % à Norfolk, mais il a baissé de 2,6 % à Brantford.

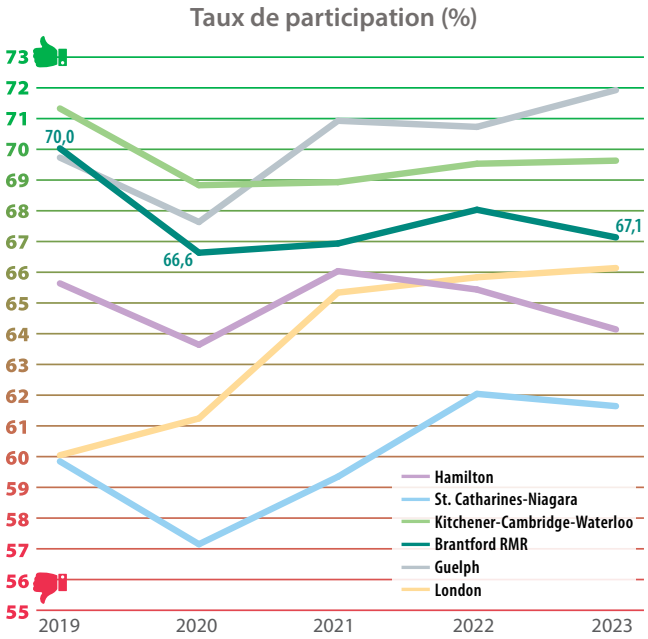
Les deux régions ont observé que le nombre de personnes sans emploi a diminué notablement – Norfolk a baissé de plus de 900 et Brantford de 2 000 personnes, mais la baisse à Norfolk est attribuable à une croissance dans la participation dans la main-d'œuvre, tandis qu'à Branford, elle était le reflet d'une main-d'œuvre découragée, à cause des difficultés à trouver du travail et de le maintenir, elle a opté de ne pas participer dans le marché du travail.

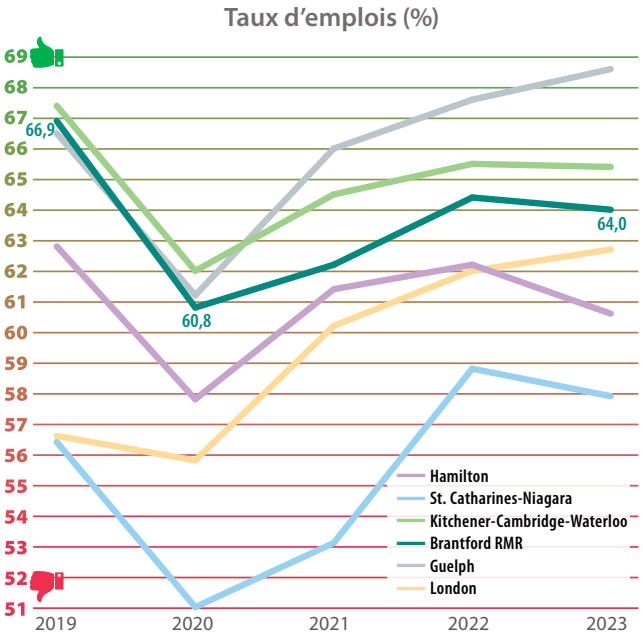
CHANGEMENTS SUR 5 ANS DES TAUX DE CHÔMAGE, D'EMPLOI ET DE PARTICIPATION



En examinant les changements dans les taux de chômage annuels, Brantford RMR a connu une baisse constante depuis 2020 et elle semble nettement inférieure à celle de certaines communautés environnantes. Cependant, ce nombre ne capture que les personnes qui cherchent activement pour du travail. Le changement marginal dans le taux de chômage annuel année après année nous indique que ceux qui cherchaient du travail ont largement réussi. Toutefois, le taux de participation – indiquant la proportion de ceux qui ne cherchaient pas d'emploi – a diminué en 2023 et en ce moment demeure à presque 3 % de plus bas qu'en 2019. Par contre, les communautés environnantes ont vu leurs taux de participation monter ou baisser moins sévèrement au cours des cinq (5) dernières années.

Le taux de participation de la main-d'œuvre de Grand Érié est également plus bas que celui de la province, particulièrement parmi les jeunes personnes et les hommes. Étant donné que Grand Érié est le foyer d'une proportion élevée d'aînés par rapport au reste de la province, un taux de participation légèrement inférieur. Le taux de participation est attendu, mais le désengagement des jeunes personnes est quelque chose dont la communauté doit continuer à adresser.





Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0385-01 Caractéristiques annuelles de la main-d'œuvre [Brantford RMR et communautés environnantes]

CARACTÉRISTIQUES DE LA MAIN-D'ŒUVRE POUR BRANTFORD 2023 RMR, UNE ENQUÊTE SUR LA MAIN-D'ŒUVRE (EDS)

	2022 DÉC	2023 JAN	FÉV	MARS	AVR	MAI	JUIN	JUIL	AOÛT	SEPT	OCT	NOV	DÉC	Changements d'une année à l'autre
Personnes														
Population	121 100	121 200	121 300	121 400	121 600	121 800	121 900	122 100	122 300	122 500	122 600	122 800	122 900	1 800
Main-d'œuvre	85 500	85 300	84 800	84 200	83 900	82 700	82 100	80 300	79 900	80 200	80 500	81 000	81 500	-4 000
Employé	80 000	79 600	79 900	79 700	79 700	79 300	78 900	76 900	76 100	76 300	77 200	77 700	78 000	-2 000
Plein temps*	67 500	65 800	65 100	63 300	63 400	62 800	63 500	63 000	63 800	63 300	63 400	62 500	63 000	-4 500
Temps partiel*	13 000	13 800	14 200	15 000	14 800	15 100	15 200	14 400	13 800	14 400	14 900	15 700	15 300	2 300
Sans emploi	5 500	5 800	4 900	4 500	4 200	3 400	3 200	3 400	3 800	3 800	3 300	3 400	3 500	-2 000
Pas dans la main-d'œuvre	35 600	35 900	36 500	37 200	37 700	39 100	39 800	41 800	42 400	42 300	42 100	41 800	41 400	5 800
Pourcentage														
Taux de chômage	6,4	6,8	5,8	5,3	5,0	4,1	3,9	4,2	4,8	4,7	4,1	4,2	4,3	-2,1
Taux de participation	70,6	70,4	69,9	69,4	69,0	67,9	67,4	65,8	65,3	65,5	65,7	66,0	66,3	-4,3
Taux d'emploi	66,1	65,7	65,9	65,7	65,5	65,1	64,7	63,0	62,2	62,3	63,0	63,3	63,5	-2,6

* Les données sur l'emploi à plein temps et à temps partiel ne sont pas corrigées des variations saisonnières. Une série temporelle corrigée des variations saisonnières est une série temporelle mensuelle ou trimestrielle non désaisonnalisée; laquelle a été modifiée pour éliminer l'effet des influences saisonnières et du calendrier. Les données corrigées des variations saisonnières permettent des comparaisons plus pertinentes des conditions économiques d'une période à l'autre. Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0380-01 Caractéristiques de la main-d'œuvre, moyenne mobile sur trois mois, corrigées des variations saisonnières et le Tableau 14-10-0378-01 Caractéristiques de la main-d'œuvre, moyenne mobile sur trois mois, non corrigée des variations saisonnières [Brantford RMR]

CARACTÉRISTIQUES DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU COMTÉ NORFOLK 2023 EDS

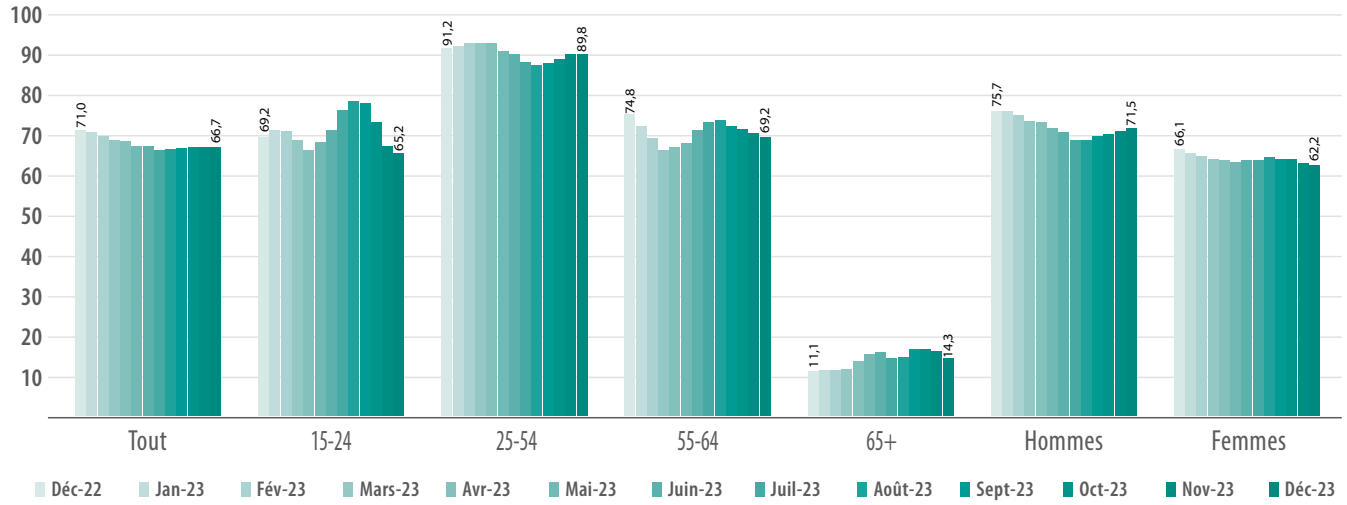
	2022 DÉC	2023 JAN	FÉV	MARS	AVR	MAI	JUIN	JUIL	AOÛT	SEPT	OCT	NOV	DÉC	Changements d'une année à l'autre
Personnes														
Population	65 900	64 700	64 400	65 600	66 200	66 100	66 300	65 500	65 000	63 100	63 200	63 000	62 900	-3 000
Main-d'œuvre	33 500	33 800	33 700	35 300	35 900	36 100	35 600	34 600	35 500	35 000	35 000	34 400	35 300	1 800
Employé	31 000	31 100	30 900	32 600	33 700	34 300	34 000	33 000	33 900	33 700	34 000	33 300	34 200	3 200
Plein temps*	25 800	26 300	26 300	27 200	27 900	28 200	28 200	27 400	27 900	27 300	27 000	26 000	26 600	800
Temps partiel*	5 200	4 800	4 500	5 400	5 800	6 000	5 800	5 600	6 100	6 400	7 000	7 300	7 600	2 400
Sans emploi	2 500	2 700	2 800	2 700	2 300	1 900	1 600	1 600	1 600	x	x	x	x	x
Pas dans la main-d'œuvre	32 300	30 900	30 700	30 300	30 200	30 000	30 700	30 900	29 500	28 000	28 300	28 600	27 600	-4 700
Pourcentage														
Taux de chômage	7,5	8,0	8,3	7,6	6,4	5,3	4,5	4,6	4,5	x	x	x	x	x
Taux de participation	50,8	52,2	52,3	53,8	54,2	54,6	53,7	52,8	54,6	55,5	55,4	54,6	56,1	5,3
Taux d'emploi	47,0	48,1	48,0	49,7	50,9	51,9	51,3	50,4	52,2	53,4	53,8	52,9	54,4	7,4

* Les données de Norfolk AR EPA ne sont pas corrigées des variations saisonnières
**Pour maintenir la confidentialité, Statistique Canada garde en réserve les données sous 1 500 (indiquées par « x » Source : Tableaux personnalisés de Statistique Canada [Norfolk AR]

En examinant les différences démographiques à Brantford RMR, nous observons que la participation et l'emploi ont baissé dans l'ensemble de la plupart des catégories démographiques, sauf pour les personnes âgées de 65 ans et plus. Par contre, la baisse est prononcée parmi les jeunes personnes (âgées de 15-24 ans) – particulièrement les jeunes femmes – illustrant la tendance d'entrée ultérieure et de sortie ultérieure dans/le marché du travail. Compte tenu du rôle que jouent les femmes dans la procréation et l'éducation des enfants, il est important de considérer les impacts que ceci a sur leur capacité de participer dans la main-d'œuvre et fournir à de jeunes familles les soutiens sociaux et financiers appropriés dont elles ont besoin pour prospérer. Les organisations comme Strong Families publient des ressources précieuses pour notre main-d'œuvre pour en apprendre plus au sujet de l'appui aux familles.

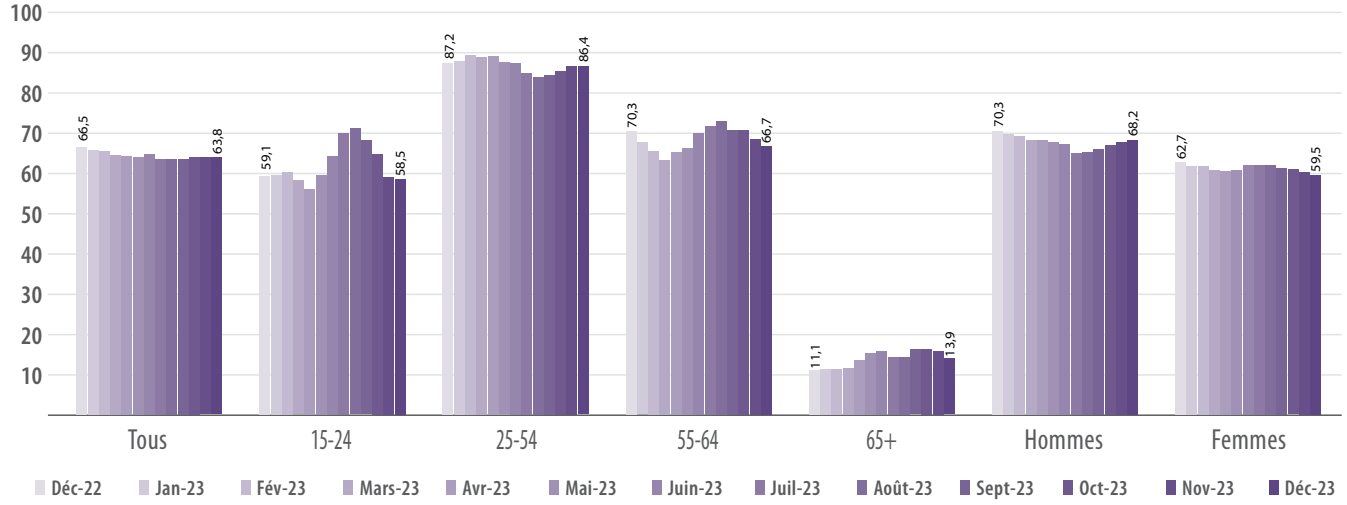
Cependant, la chute dans la participation et l'emploi est plus importante encore parmi les personnes âgées de 55-65 ans – un groupe d'âge qui compte pour un nombre croissant de résidents. En raison des changements au sein du paysage des affaires et, dans bien des cas, leur vie personnelle, un grand nombre de ces personnes ne travaillent pas activement ou ne sont pas à la recherche d'un emploi.

CHANGEMENTS DÉMOGRAPHIQUES DANS LE TAUX DE PARTICIPATION



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0378-01 Caractéristiques de la main-d'œuvre, moyenne mobile sur trois mois, non corrigée des variations saisonnières [Brantford RMR]

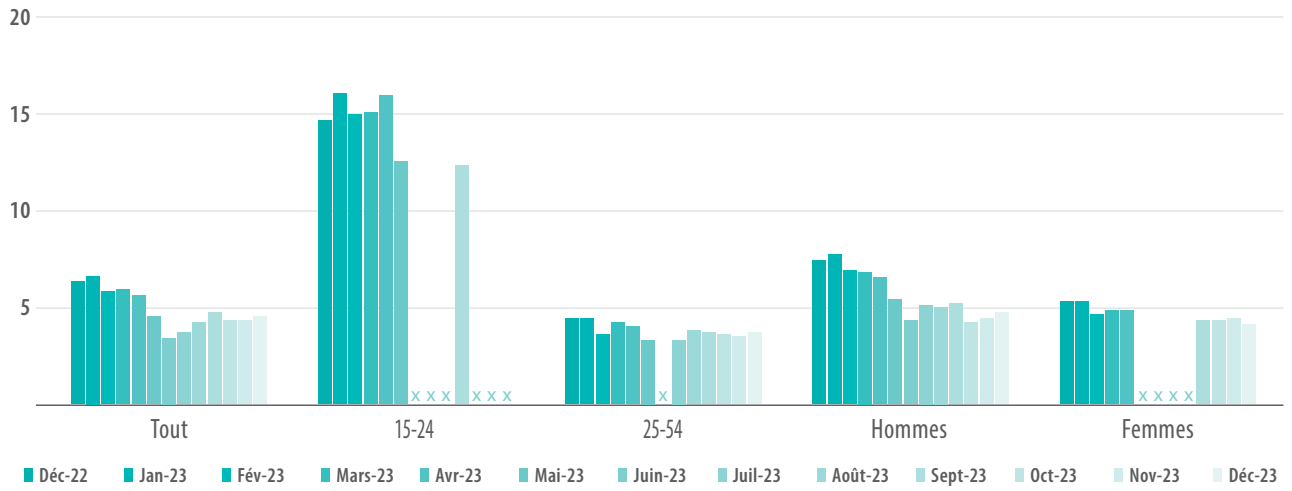
CHANGEMENTS DÉMOGRAPHIQUES DANS LE TAUX D'EMPLOI



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0378-01 Caractéristiques de la main-d'œuvre, moyenne mobile sur trois mois, non corrigée des variations saisonnières [Brantford RMR]

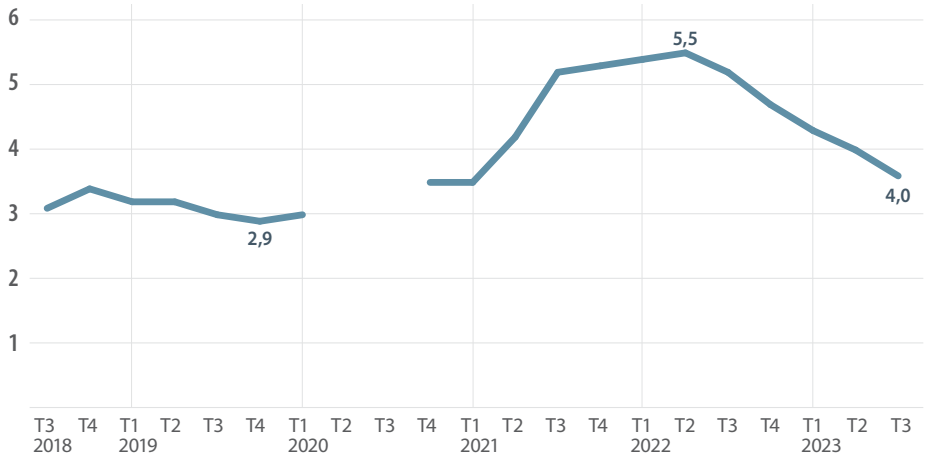
Le taux de chômage a baissé systématiquement, mais considérablement plus parmi les hommes. Cette chute a permis de ramener les taux de chômage des hommes et des femmes à un niveau équivalent, soit 4,4 %. Le chômage demeure considérablement supérieur parmi les jeunes personnes, mais les baisses en participation suggèrent que la diminution en taux de chômage est le résultat d'une croissance d'une population de jeunes personnes qui ne sont pas dans la main-d'œuvre. Ceci indique que la proportion de jeunes personnes qui ne travaillent pas ou qui ne cherchent pas de travail est considérablement plus élevée que celle suggérée par le taux de chômage.

CHANGEMENTS DÉMOGRAPHIQUES DANS LE TAUX DE CHÔMAGE



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0378-01 Caractéristiques de la main-d'œuvre, moyenne mobile sur trois mois, non corrigée des variations saisonnières [Brantford RMR]
*Pour maintenir la confidentialité, Statistique Canada garde en réserve les données sous 1 500 (indiquées par « x »)

TAUX DE POSTES VACANTS DE LA PÉNINSULE HAMILTON–NIAGARA 2018 -2023



Les données de T2 et de T3 2020 ne sont pas disponibles
Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0398-01 Postes à pourvoir, employés à salaire horaire et taux de postes à pourvoir, selon les régions économiques, trimestres, corrigés des variations saisonnières [Péninsule Hamilton-Niagara]

À travers la Péninsule Hamilton-Niagara (qui comprend les régions de Grand Érié, Hamilton et Niagara), le taux de postes à pourvoir a diminué depuis le sommet de la pandémie, mais il demeure plus élevé que la baisse de 2,9 % observée immédiatement avant. Entre-temps, la croissance de l'emploi a ralenti. Lightcast – une plateforme analytique du marché du travail – les données ont révélé une croissance de 2 % en emploi en 2023 par rapport aux jusqu'à 5 % en 2021 et 2022.

En bonne partie à cause des employeurs qui restructurent les rôles et les responsabilités et la croissance simultanée dans la moyenne des salaires offerts – 24,65 $ par heure à compter du T3 en 2023, une hausse de 5,10 $ depuis le T3 en 2018 – le nombre de postes vacants dans l'ensemble de la région a diminué de façon constante pour maintenant plus d'une année.

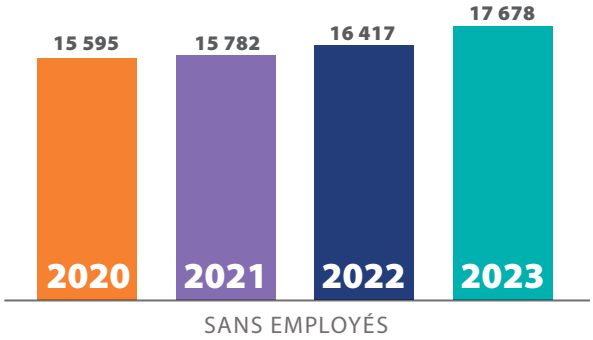
TENDANCES GÉNÉRALES DU NOMBRE D'ENTREPRISES

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 œuvres de charité – et les secteurs dans lesquels elles opèrent à Grand Érié. Alors CBC – étant la seule source sur les nombres des industries - est essentielle pour comprendre les changements de la main-d'œuvre, il est important de noter que les changements dans les données d'énumération 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'elles ont été fermées.

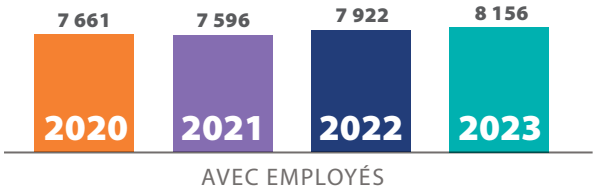
Statistique Canada estime que l'insolvabilité commerciale dans la Péninsule Hamilton-Niagara a doublée depuis 2020. À travers le Canada, septembre 2023 a vécu la plus grande chute d'entreprises actives depuis mai 2020. Mais, tandis que les entreprises se ferment à cause du paysage des affaires changeant, d'autres apparaissent en réponse à cela. Le travail indépendant est en hausse, comme l'atteste la croissance du nombre d'entreprises dans l'ensemble de Grand Érié – plus de 2 000 entreprises par rapport à juin 2020. Des études plus larges révèlent que cette tendance est semblable à celle de la province et au-delà de celle-ci, là où l'emploi s'est considérablement accru en affaires immobilières, location et location à bail, en agriculture, en construction et dans les services scientifiques et techniques. Citant une étude provinciale, le Rapport du marché du travail 2023 a souligné qu'environ 30 % de travailleurs à la demande travaillent des travaux à la demande par nécessité, dont presque la moitié se fie sur ce travail pour leur revenu principal. Soutenir l'entrepreneuriat et le développement de démarrages d'entreprises demeure une priorité pour le développement économique, car ceci crée des opportunités pour la croissance dans la diversité d'entreprises et peut répondre aux besoins locaux directement et en temps opportun.

Tous les graphiques de cette page source : Canada Business Counts (juin 2020 à juin 2023) [Grand Érié]

NOMBRE D'ENTREPRISES...



Le nombre d'entreprises **avec des employés** a aussi considérablement augmenté, mais les entreprises de croissance varient en fonction de la taille.

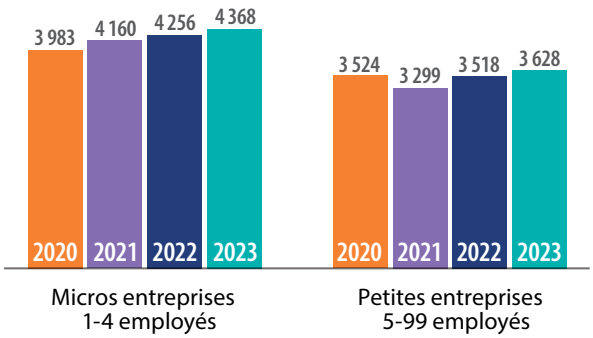


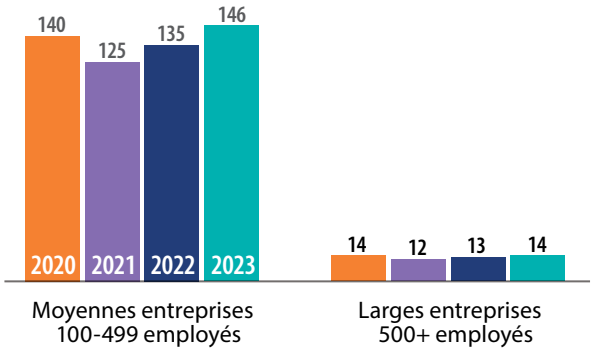
Tandis que le nombre de **micros entreprises** en agriculture et en fabrication a diminué à cause des consolidations, les entreprises ayant 1-4 employés en construction (+60), les services professionnels, scientifiques et techniques (+30) ainsi que le transport et l'entreposage (+17) ont progressé d'année en année, la comptabilité pour presque toute la croissance en micros entreprises.

Parmi les **petites entreprises** (5-99 employés), les services d'hébergement et d'alimentation (+25), le commerce de détail (+21) et les services professionnels scientifiques et techniques (+16) ont progressé de façon importante d'année en année, tandis que le commerce de gros a subi la plus forte baisse (-6).

La croissance de **moyennes entreprises** s'est concentrée parmi la fabrication (+4), services d'hébergement et d'alimentation (+2), les arts, divertissements et loisirs (+2) et l'administration publique (+2). Entre-temps, la région a perdu des moyennes entreprises : commerces de détail (-2), soins de santé et aide social (-2), agriculture (-1) et gestion (-1).

Brant (DR) a gagné deux nouvelles **grandes entreprises** – en établissement de soins infirmiers et établissement de soins pour bénéficiaires internes et en fabrication de produits alimentaires – en 2023; mais elle a vu une grande entreprise d'administration publique aborigène rétrécir jusqu'à sous 500 employés. Haldimand-Norfolk (DR) n'a pas subi de changements dans le nombre de larges entreprises.

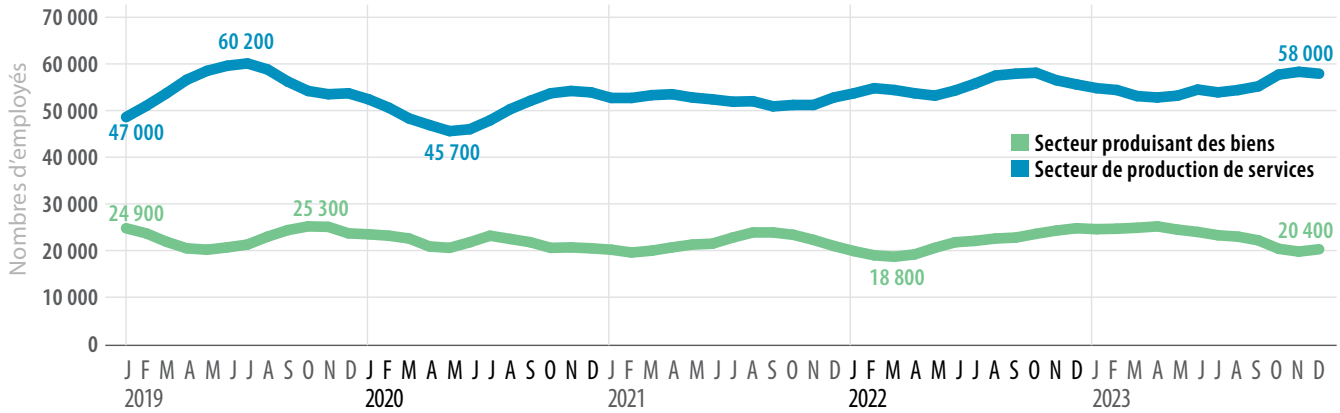




TENDANCES GÉNÉRALES DE L'EMPLOI

Les tendances de l'emploi à Brantford en 2023 révèlent une nouvelle déviation de la croissance des biens par rapport aux secteurs de production de services. Au cours de l'année, la région a observé le secteur de production de services gagner 1 800 employés, tandis que les entreprises de production de services ont diminué de 4 500 employés. Sachant que dans l'ensemble de l'Ontario, le secteur de production de biens a augmenté d'environ 3 % entre le T3 de 2022 et le T3 de 2023; il est important de considérer des soutiens particuliers – comme la formation pour les technologies avancées utilisées par ces industries et les investissements dans l'infrastructure du transport – que le secteur de production de biens pourrait avoir besoin de maintenir et de croître ses entreprises.

L'EMPLOI DANS LES SECTEURS DES BIENS ET SERVICES À BRANTFORD RMR



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0430-01 L'emploi selon la profession, les régions métropolitaines de recensement, moyenne mobile sur trois mois non corrigée des variations saisonnières [Brantford RMR]

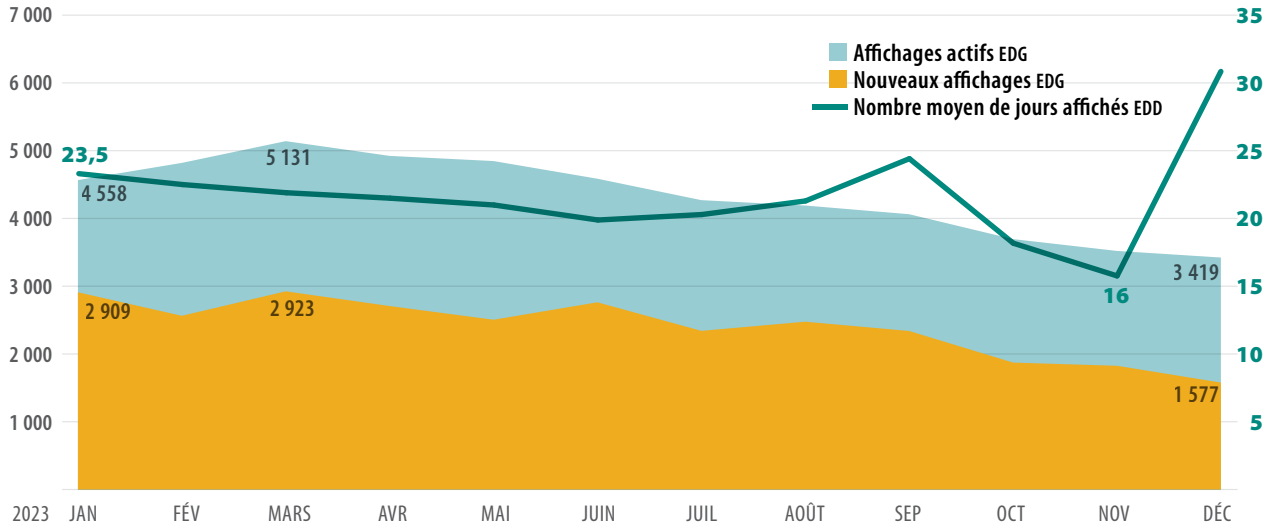
TENDANCES GÉNÉRALES D'EXIGENCES DE TRAVAIL

L'enquête d'EmployerOne 2023 de la CPMDGÉ nous a révélé qu'il existe des frustrations croissantes dans la disponibilité de la main-d'œuvre. Selon les répondants aux employeurs, 77 % ont eu de la difficulté à remplir certains postes en 2022. Depuis ce temps, le paysage des affaires a fait l'objet d'une restructuration substantielle pour répondre à ces défis; après tout, les difficultés dans l'embauche mènent vers plusieurs impacts négatifs pour les entreprises; y compris un surplus de travail pour le personnel existant, une diminution dans les niveaux de productivité ainsi qu'un service à la clientèle de moindre qualité. Le nombre d'entreprises qui embauchaient a diminué légèrement, mais le nombre de nouveaux affichages des emplois sur Grand Erie Jobs/ Emplois Grand Érié – affichages d'offres d'emplois en ligne, lequel est géré par la CPMDGÉ – a diminué considérablement au cours de 2023. Il y a près de 3 500 emplois actifs depuis décembre 2023, 1 000 emplois de moins qu'au début de l'année.

En raison de la diminution de sélections d'options ainsi que de la menace imminente d'une récession, les employeurs ont vu leur roulement légèrement diminuer. La durée moyenne d'affichages des emplois à Grand Érié a baissé jusqu'à 16 jours en novembre 2023, par rapport à 24,5 jours justes à quelques mois avant. Cette durée a grimpé en décembre, mais ceci était probablement attribuable à une hausse dans les besoins d'embauches saisonnières vus en fin d'année.

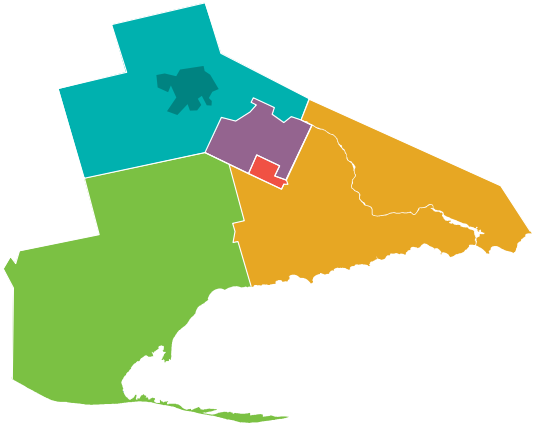
Le nombre d'affichages actifs a légèrement diminué, mais il demeure relativement élevé, suggérant qu'un grand nombre d'employeurs continuent à lutter au cours de leur recherche pour des candidats appropriés pour remplir des postes spécifiques. Le nombre d'entreprises qui embauche a également diminué, de 1 550 au début de l'année jusqu'à 1 250 avant décembre 2023.

AFFICHAGES DES EMPLOIS À GRAND ÉRIÉ

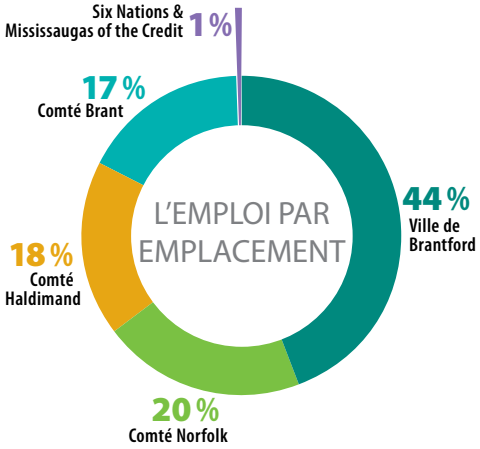


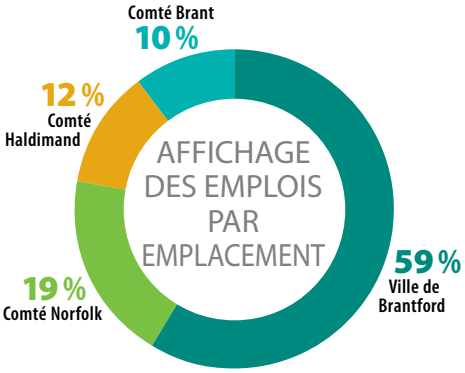
Source : Emplois Grand Érié/Grand Erie Jobs – Rapport sur les aperçus du marché du travail [Grand Érié] * ÉDG = Échelle de gauche | * ÉDD = Échelle de droite

La Ville de Brantford continue à compter pour plus de 50 % de tous les affichages des emplois. Dans notre enquête EmployerOne 2023, ces employeurs ont le plus souvent cité les défis comme le manque de candidats ayant la bonne attitude et l'ensemble de compétences. Alors que ce sentiment était commun parmi les employeurs de toutes les régions, les Six-Nations de la rivière Grand, et Brant; les employeurs de Haldimand et Norfolk étaient beaucoup plus enclins à mentionner le manque de candidats en général et l'inaccessibilité par les transports en commun comme raisons pour lesquelles ils avaient du mal à pourvoir les postes.



PROPORTION DE...





Source : Lightcast [Grand Érié]

L'étude récente de la main-d'œuvre de la CPMDGÉ – L'examen de la qualité du travail à Grand Érié – a trouvé que 54 % de tous les répondants n'avaient pas gagné assez pour soutenir les besoins fondamentaux de leur famille. Ceci se reflète dans les données des offres de rémunération pour les 25 emplois les plus convoités dans la région, desquels il y a 12 salaires enregistrés qui sont inférieurs au salaire de subsistance et qui ont été calculés par le Réseau Ontario Living Wage Network. Collectivement, les emplois offrant des salaires inférieurs aux salaires de subsistance constituaient plus de 40 % de tous les affichages des emplois qui contenaient des informations salariales en 2023. À la recherche de meilleurs salaires, les résidents évaluent à nouveau où, comment et les raisons pour lesquelles ils travaillent, dont certaines peuvent être mieux comprises en examinant les différents secteurs plus en détail.

Profession	Nombre d'affichages des emplois	Salaire médian
Responsables des ventes en commerce de détail	1 514	33 150
Manutentionnaires	979	40 000
Autres préposés/préposées aux services d'information et aux services à la clientèle	806	39 000
Aides de maintien à domicile, aides-domestiques et métiers connexes.	798	42 900
Chauffeurs de camion de transport	748	54 395
Cuisiniers	589	37 050
Serveurs d'aliments au comptoir, aides de cuisine et emplois de soutien apparentés	587	33 394
Travailleurs en services sociaux et communautaires	562	46 839
Étalagistes de magasins, commis et remplisseurs de commandes	555	35 100
Adjoints administratifs	491	42 900
Infirmiers autorisés et infirmiers psychiatriques autorisés	440	93 015
Directeurs en commerce de détail et en commerce de gros	412	46 005
Enseignants à l'école élémentaire et à la maternelle	392	103 036
Autres ouvriers en traitement, fabrication et en commodités	365	39 000
Nettoyeurs - travaux légers	339	35 100
Concierges, préposés à l'entretien et surintendants d'immeubles	331	43 553
Infirmiers auxiliaires autorisés	325	65 145
Éducateurs de la petite enfance et aides	320	42 646
Professeurs d'école secondaire	305	84 493
Professeurs universitaires et conférenciers	276	108 311
Superviseurs de services d'alimentation	265	35 100
Superviseurs de ventes au détail	254	40 950
Caissiers	252	31 200
Conducteurs de véhicules de livraison et de service de messagerie	250	39 000
Aides-travailleurs de la construction et ouvriers	247	46 800

Source : Emplois à Grand Érié – Rapport des demandes d'emploi
* les données en rouge indiquent les emplois qui offrent un salaire inférieur à un salaire de subsistance

Pleins feux sur les industries

Remarque : Les profils du secteur qui suivent se fient à un 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.

Definitions:

- FEER – FEER – Formation, éducation, expérience et responsabilités; un système de classification à cinq (5) niveaux; lequel est utilisé pour décrire les exigences de l'emploi selon la Classification nationale des professions 2021.
- Nombre d'emplois – Ceci fait référence aux comptes d'emplois, ou bien à un nombre de postes à Grand Érié, compte non tenu du lieu de résidence des employés.
- Nombre d'employés – ceci fait référence aux comptes d'emplois, ou des résidents qui travaillent dans ce secteur, compte non tenu de leur lieu de travail.

Comme il a été souligné dans le Rapport de transport 2021 de la CPMDGÉ – Naviguer Grand Érié, il se trouve un haut degré de connectivité entre le lieu de travail et le lieu de résidence parmi les résidents à Grand Érié, Hamilton et Niagara, ainsi qu'à Kitchener-Waterloo-Cambridge dans le Comté Oxford. Il importe de comprendre l'emploi parmi les entreprises locales et parmi les résidents locaux.

PLEINS FEUX SUR LA FABRICATION

Le secteur de fabrication continue à être touché par les pénuries de la main-d'œuvre et des changements technologiques à travers le monde, mais les employeurs dans ce secteur relèvent le défi. Un grand nombre investissent dans l'automatisation et l'intelligence artificielle (AI), et par conséquent, la composition des compétences change dans la fabrication. Cette évolution a été augmentée par la récente concentration de l'Ontario en introduisant la province comme étant un hub pour véhicules électriques. Les travailleurs qualifiés sont motivés à se déplacer en réponse à ces opportunités émergentes et tandis que ceci accorde des avantages aux résidents de bien des façons, ceci n'affecte pas la disponibilité de talents au sein des entreprises locales. Les lacunes en compétences sont particulièrement prononcées parmi les travailleurs de métiers spécialisés selon les données du recensement 2021, la main-d'œuvre du Sceau rouge n'a pas progressé au même rythme de la croissance de l'ensemble de la main-d'œuvre au Canada – cet écart est accentué par la hausse des retraites et la participation tardive parmi les jeunes personnes dans la main-d'œuvre. Alors que la province a observé une augmentation en immigration au cours des dernières années, le partage d'immigrants dans l'industrie de fabrication demeure inchangé.

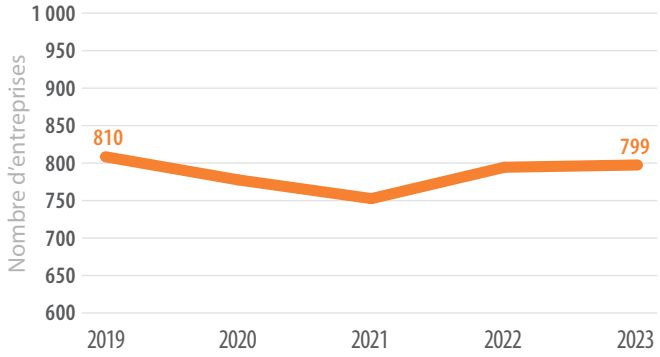
À Grand Érié, le secteur de la fabrication a vécu une croissance dans le nombre d'entreprises, mais à un rythme ralenti par rapport à l'année précédente. Certaines petites entreprises ont augmenté à plus de 100 employés et une entreprise moyenne de fabrication de produits alimentaires a augmenté de plus de 500 employés.

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

1. Ateliers d'usinage – 59 entreprises
2. Toutes les autres fabrications diverses – 40 entreprises
3. Toutes les autres fabrications diverses de produits fabriqués de métal – 39 entreprises
4. Fabrication d'armoires de cuisine et de parties supérieures de comptoirs – 28 entreprises
5. Autres impressions – 27 entreprises

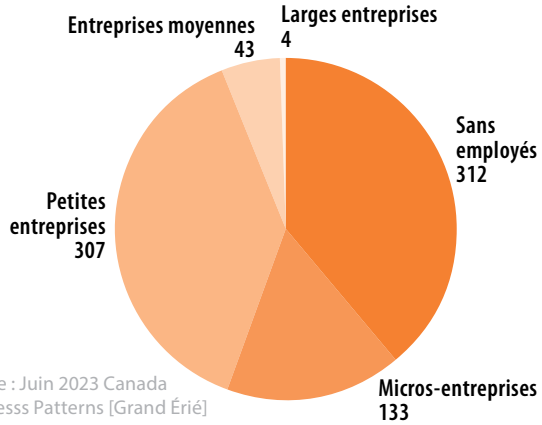
Le nombre de postes dans les entreprises de fabrication à Grand Érié a augmenté de façon importante en 2023, mais cette croissance était concentrée au cours des premiers mois de l'année. Suite à une vague d'embauches de janvier jusqu'à mars, le secteur s'est ralenti considérablement, portant le nombre total des résidents à Grand Érié qui travaillent dans les entreprises de fabrication – au sein de Grand Érié et au-delà – une baisse a eu lieu au cours de l'année de 1 400. Bien que cette chute dans l'emploi peut être attribuable en partie à des ralentissements économiques, il convient de noter que le nombre d'emplois a augmenté considérablement malgré la chute dans le nombre d'employés, ce qui suggère que certains employeurs se sont tournés vers des résidents hors de Grand Érié pour combler certains de leurs rôles.

NOMBRE D'ENTREPRISES



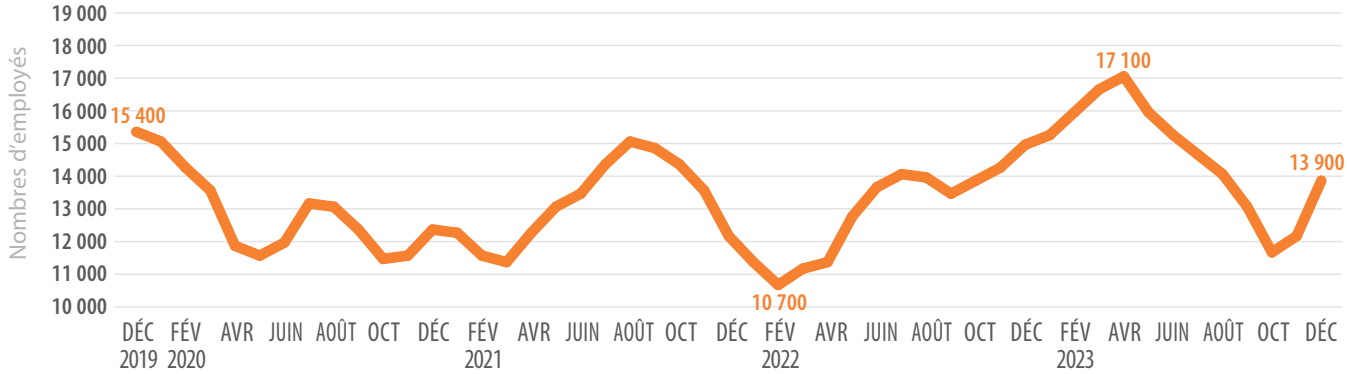
Source : Juin 2019-2023 Canada Businesss Patterns [Grand Érié]

NOMBRE D'ENTREPRISES SELON LA TAILLE



Source : Juin 2023 Canada Businesss Patterns [Grand Érié]

NOMBRE D'EMPLOYÉS EN FABRICATION À BRANTFORD RMR



Source : Statistique Canada. 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 y avait un total de 2 900 nouveaux emplois affichés par des fabricants régionaux – une baisse importante par rapport aux dernières années. Les emplois en fabrication étaient largement concentrés dans les métiers spécialisés et les professions de manœuvre. En moyenne, les emplois n'ont pris que quatre (4) semaines à pourvoir; soit une période légèrement plus élevée que la durée des affichages des emplois dans l'ensemble de tous les emplois (24,3 jours). Alors que les employeurs dans le domaine de fabrication sont plus aptes et plus susceptibles d'offrir des dispositions en matière de qualité du travail qui rendent les employeurs attrayants; plusieurs employeurs ont réduit leurs embauches.

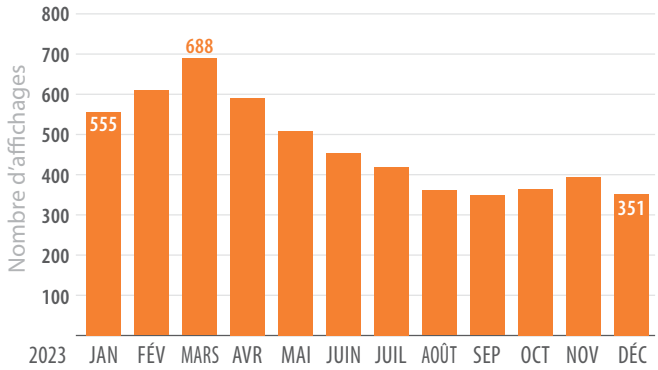
Comme en 2022, il y avait des affichages limités pour des professions en gestion et des professions libérales. Ces rôles sont moins portés à subir des roulements, et auraient pu être moins susceptibles à la volatilité de la demande pour des biens manufacturés.

Les entreprises de fabrication continuent à maintenir une concentration sur l'automatisation; elles ont donc un intérêt particulier dans les programmes de perfectionnement des compétences pour la main-d'œuvre afin de pouvoir assumer des rôles technologiques plus avancés qui commencent à émerger.

Remarque : De nombreux employeurs dans la région locale utilisent les services de placement pour embaucher. Les affichages effectués par les agences de placement sont généralement classés sous l'industrie de l'agence (Administration et Soutien et Gestion des déchets et services de restauration). Donc, le nombre total d'affichages des emplois (p.ex. en La fabrication ne reflète vraisemblablement pas les postes à pourvoir au sein d'une industrie spécifique.

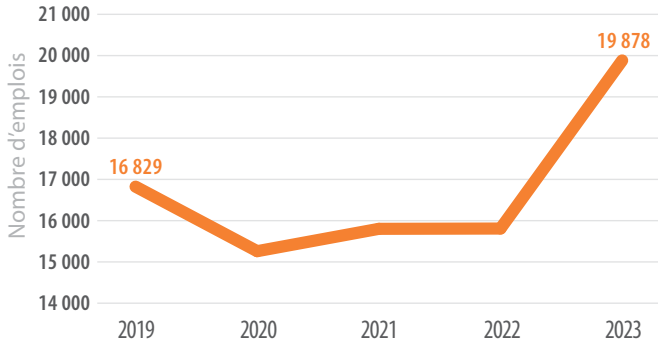
Le secteur de fabrication continue à être impacté par les mouvements mondiaux vers la durabilité. Les changements vers l'énergie renouvelable et les véhicules électriques ont déjà commencé à transformer le paysage de la fabrication de la province. Avec de nouveaux investissements en véhicules électriques à travers le sud de l'Ontario – comme Volkswagen, Stellantis, Ford et General Motors – nous viennent de nouvelles opportunités pour Grand Érié et certains fabricants, comme Mitsui High-tec ont déjà commencé à soutenir le développement de ce nouveau groupe. Ceci signifie qu'il y aura de nouveaux investissements en technologie, des changements de fournisseurs, de nouveaux ensembles de compétences/exigences de connaissances pour certaines des activités entamées et des hausses de salaire pour les communautés qui font partie – et même qui sont adjacentes – à ces nouvelles installations.

DEMANDES D'EMPLOIS



Source : Emplois Grand Érié – Rapport de demandes d'emploi – Emplois actifs en 2023 [Grand Érié]

NOMBRE D'EMPLOIS



Source : Lightcast [Grand Érié]

Les cinq emplois les plus convoités en Fabrication

(fondé sur les affichages des emplois actifs en 2023) :

POSTES AFFICHÉS PAR NIVEAU DE COMPÉTENCES

Profession	FEER	Durée moyenne d'affichage	Nombre total d'affichages
Manutentionnaires	5	21,2	121
Construction, mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	2	23,3	89
Soudeurs et opérateurs de machines apparentées	2	24,7	88
Autres ouvriers en traitement, fabrication et en commodités	5	22,5	86
Machinistes, usinage et outillage inspecteurs	2	24,7	79

Source : Rapport de demandes d'emploi à Grand Érié – Emplois actifs 2023 [Grand Érié]

CHANGEMENTS D'EMPLOIS SELON LA PROFESSION

CNP	Description	Changement en % 2019-2023	% du total des emplois dans l'industrie 2022
94140	Contrôle de procédé et opérateurs de machines, traitement d'aliments et de boissons	16 %	4,9 %
94200	Assembleurs de véhicules automobiles, inspecteurs et testeurs	13 %	4,6 %
90010	Directeurs de la fabrication	9 %	4,4 %
72400	Constructions, mécaniciens de chantier et industriels	5 %	4,3 %
72106	Soudeurs et opérateurs de machines	3 %	3,8 %

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

PLEINS FEUX SUR LE COMMERCE DE GROS ET DE DÉTAIL

Les secteurs de commerce de gros et de détail ont été marqués par une accélération constante dans les prix au cours de l'année 2023. La chaîne d'approvisionnement alimentaire, en particulier, a été affectée par des conditions croissantes, la hausse des coûts des intrants et du transport, l'augmentation des prix des producteurs et les interruptions de la chaîne d'approvisionnement. Associées avec l'inflation, ces tendances ont causé un changement dans les habitudes de dépenses des ménages. Statistique Canada reporte que les ménages consomment moins et changent comment et où ils magasinent – en cherchant des ventes et des promotions, en achetant des alternatives moins coûteuses et en réduisant les dépenses discrétionnaires. Certains économistes prédisent des modifications de comportements de longue durée; lesquelles peuvent avoir un impact important sur la viabilité de certains sous-secteurs au sein de ce groupe d'industries.

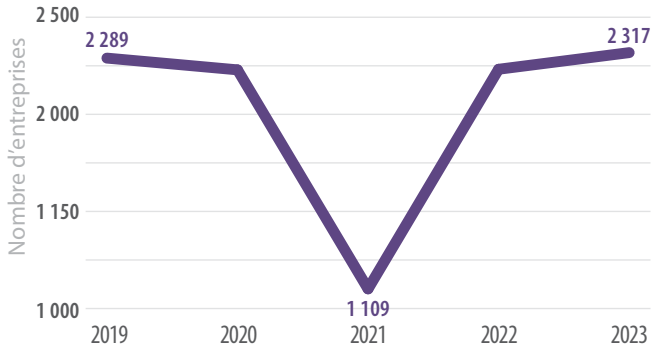
Les entreprises de commerce de gros et de détail ont diminué de façon importante en 2021 à cause des fermetures forcées des entreprises pendant la pandémie, mais le nombre d'entreprises a depuis surpassé le sommet prépandémique. Le nombre d'entreprises de commerce de gros et de détail sans employés a progressé de plus de 60 d'année en année. Les propriétaires uniques et les micros entreprises dans les soins personnels, les stations-service, les ventes directes et les livraisons locales ont augmenté alors que les travailleurs cherchaient à obtenir un meilleur salaire et une plus grande flexibilité. Entre-temps, la région a perdu une (1) entreprise moyenne d'articles d'usage courant .

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

1. Dépanneurs – 92 entreprises
2. Tous les autres détaillants de magasins divers (sauf pour les magasins qui vendent le nécessaire pour la fabrication du vin et de la bière) – 87 entreprises
3. Pharmacies et achats de médicaments – 76 entreprises
4. Tous les autres magasins de marchandises diverses – 76 entreprises
5. Des achats électroniques et maisons de commandes par la poste – 68 entreprises

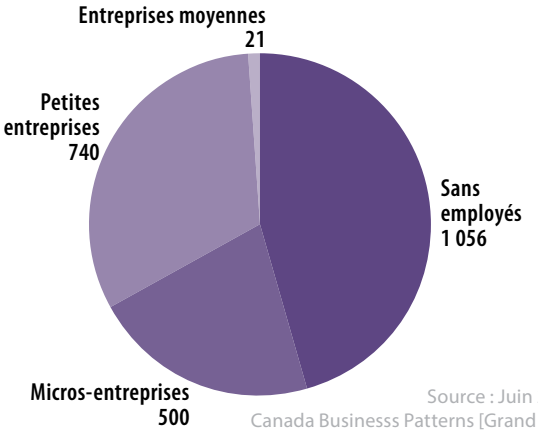
Alors que le nombre d'emplois dans le commerce de gros a diminué légèrement, le nombre dans le commerce de détail a augmenté d'environ 4 % au cours des cinq (5) dernières années. Ceci se reflète dans la hausse rapide du nombre d'employés au cours de la première partie de 2023. L'emploi a diminué rapidement pendant la deuxième partie de l'année alors que la confiance du consommateur faiblissait et que les dépenses discrétionnaires se réduisaient.

NOMBRE D'ENTREPRISES



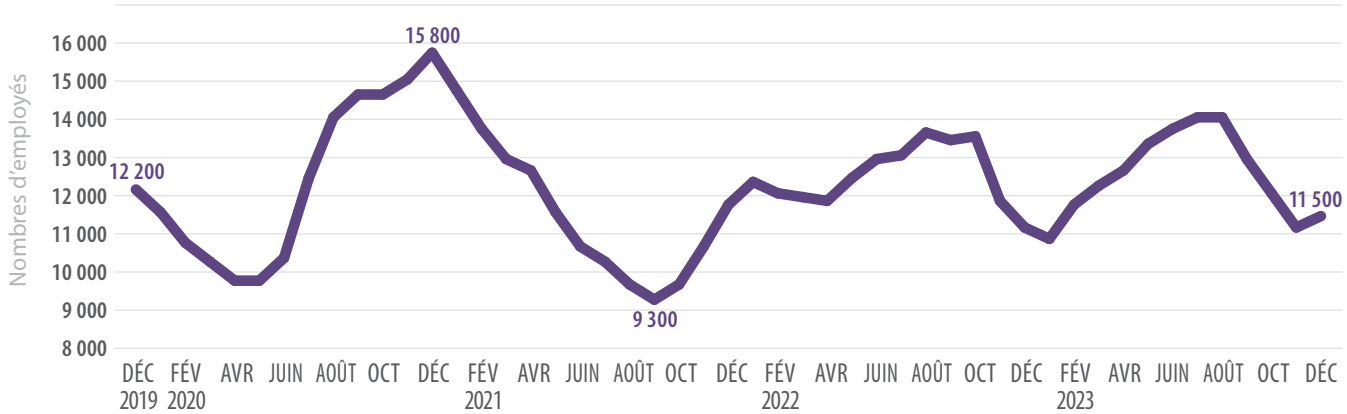
Source : Juin 2019-2023 Canada Businesss Patterns [Grand Érié]

NOMBRE D'ENTREPRISES SELON LA TAILLE



Source : Juin 2023 Canada Businesss Patterns [Grand Érié]

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



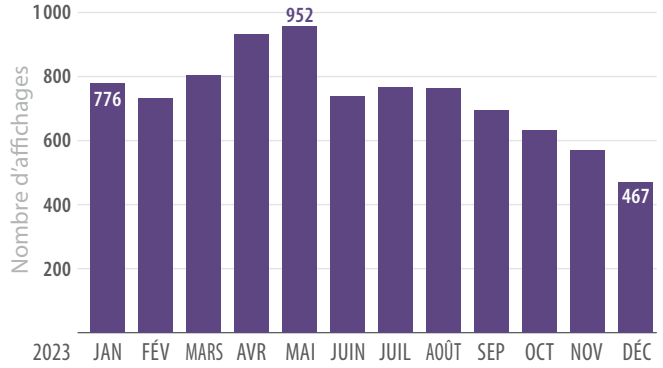
Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0379-01 L'emploi selon l'industrie, moyenne mobile sur trois-mois, non corrigée des variations saisonnières (x 1 000) [Brantford RMR]

Fondé sur les données du recensement 2021, le secteur est le plus équilibré en matière de genres dans la région – les hommes et les femmes composent chacun 50 % de tous les employés dans ce secteur.

Ce secteur composait la plus grande portion des affichages des emplois en 2023 avec 5 624 nouveaux emplois (20 % de tous les affichages des emplois à Grand Érié). Les emplois dans ce secteur ont été pourvus plus rapidement que la moyenne, mais ils ont pris plus longtemps par rapport aux affichages pour les mêmes professions l'année précédente. La majorité des emplois affichés cette année étaient pour des professions exigeant moins de compétences, rendant ceci un excellent point de départ pour les chercheurs d'emploi. Toutefois, les demandes pour des employés ont diminué au cours de la seconde partie de 2023.

Les cinq emplois les plus convoités en Commerce de gros et de détail (fondé sur les affichages des emplois actifs en 2023) :

DEMANDES D'EMPLOIS



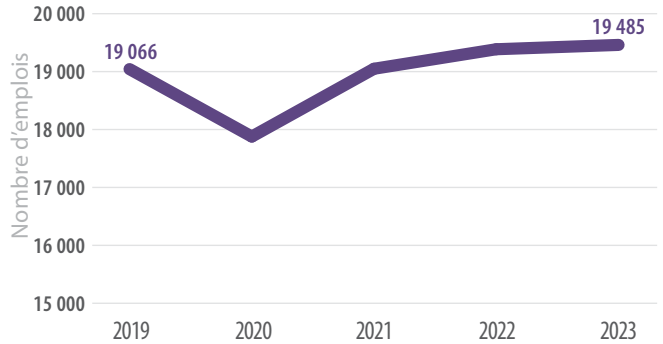
Source : Emplois Grand Érié – Rapport de demandes d'emploi – Emplois actifs en 2023 [Grand Érié]

POSTES AFFICHÉS PAR NIVEAU DE COMPÉTENCES

Profession	FEER	Durée moyenne d'affichage	Nombre total d'affichages
Préposés de vente au détail	4	20,8	1 036
Étalagistes de magasins, commis et remplisseurs de commandes	5	18,9	446
Autres préposés aux services d'information et aux services à clientèle	4	20,6	343
Directeurs en commerce de détail et en commerce de gros	0	20,3	259
Manutentionnaires	5	21,8	217

Source : Rapport de demandes d'emploi à Grand Érié – Emplois actifs 2023 [Grand Érié]

NOMBRE D'EMPLOIS



Source : Lightcast [Grand Érié]

CHANGEMENTS D'EMPLOIS SELON LA PROFESSION

CNP	Description	Changement en % 2019-2023	% du total des emplois dans l'industrie 2022
64100	Vendeurs au détail et présentateurs marchands	2 %	15,8 %
60020	Directeurs en commerce de détail et en commerce de gros	0 %	10,9 %
65100	Caissiers	12 %	8,2 %
62010	Superviseurs de ventes au détail	20 %	7,8 %
65102	Étalagistes de magasins, commis et remplisseurs de commandes	9 %	7,3 %

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

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

Il est de plus en plus reconnu que le secteur des soins de la santé jouera un rôle essentiel dans la qualité du soutien de la vie parmi les personnes âgées et les Canadiens qui sont de plus en plus épuisés. La santé mentale, les soins des aînés et le soutien des personnes dépendantes de l'aide sociale sont placées au premier plan par une législation qui facilitera l'entrée parmi des professionnels qualifiés internationalement et d'investissements pour renforcer la formation pour les emplois locaux recherchés, particulièrement ceux qui sont ciblés vers des groupes – comme les réfugiés et les travailleurs ayant des antécédents criminels – lesquels se fient davantage sur le système d'assistance sociale.

Le nombre d'entreprises dans ce secteur a augmenté considérablement, mais la croissance a été largement concentrée parmi les entreprises sans employés. La plus grande hausse s'est produite parmi des personnes qui mènent des gardes d'enfants de façon indépendante, mais d'autres propriétaires uniques parmi les médecins, les dentistes et d'autres praticiens ont aussi augmenté. La région a également vu un établissement de nursage augmenter à plus de 500 employés.

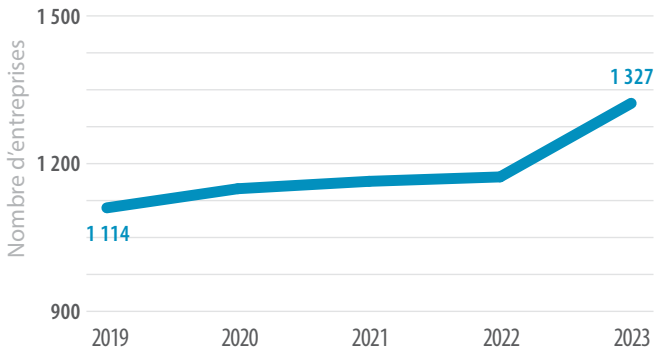
Principaux sous-secteurs selon le nombre d'entreprises en soins de santé et en aide sociale :

1. Cabinets de médecins – 270 entreprises
2. Cabinets de tous les autres praticiens en soins de la santé – 199 entreprises
3. Services de garderie – 157 entreprises
4. Cabinets de dentistes – 122 entreprises
5. Bureaux de physiothérapeutes, d'ergothérapeutes, d'orthophonistes et d'audiologistes – 71 entreprises

Les entreprises en soins de la santé sont les plus difficiles à doter selon les employeurs à Grand Érié; avec 89 % des entreprises dans ce secteur remarquant qu'ils avaient des postes difficiles à pourvoir. Dans le cas de la fabrication, la région a vécu une croissance dans le nombre d'emplois, mais un déclin dans le nombre d'employés, ce qui indique que les gens qui travaillent dans ce secteur peuvent faire la navette entre leur domicile et leur lieu de travail de l'extérieur de Grand Érié.

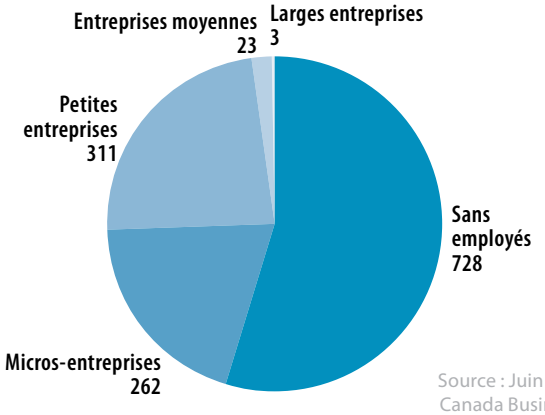
En se fondant sur les données du recensement de 2021, environ 88 % de personnes travaillant dans ce secteur sont des femmes; ce qui rend ce secteur le plus dominé par les femmes dans la région.

NOMBRE D'ENTREPRISES



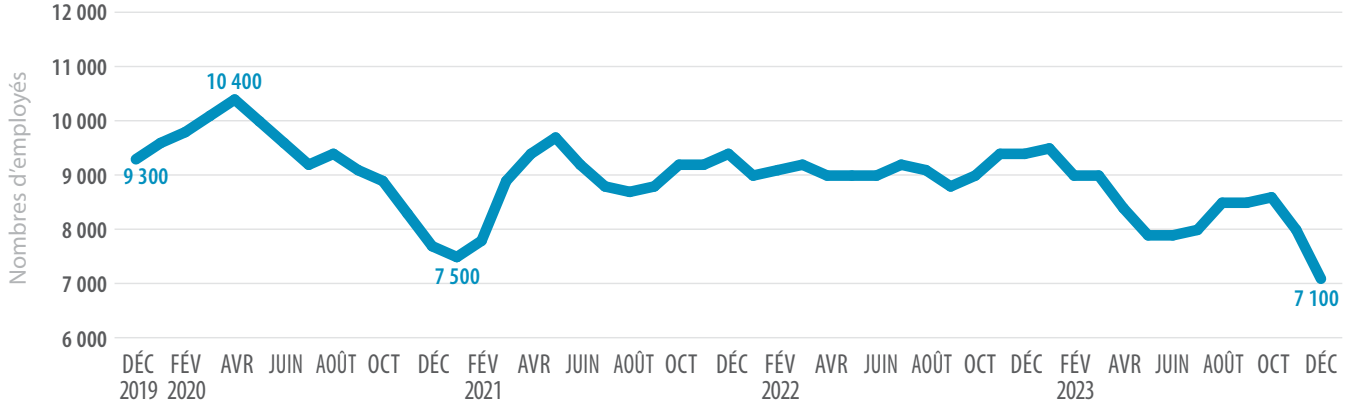
Source : Juin 2019-2023 Canada Businesss Patterns [Grand Érié]

NOMBRE D'ENTREPRISES SELON LA TAILLE



Source : Juin 2023 Canada Businesss Patterns [Grand Érié]

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



Source : Statistique Canada. 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]

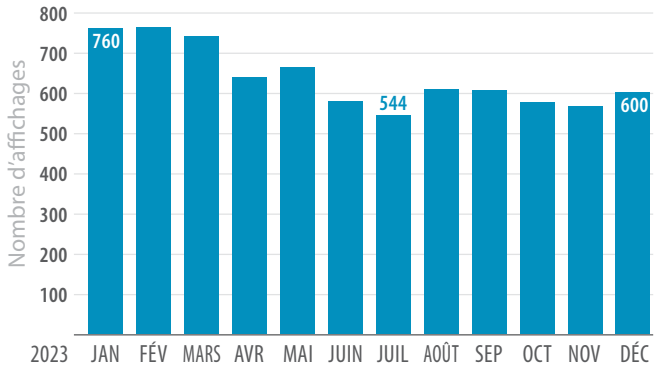
Ce secteur composait la seconde plus grande portion des affichages des emplois en 2023 avec 4 200 nouveaux emplois ou 14 % de tous les affichages des emplois à Grand Érié. Les emplois étaient principalement pour des travailleurs qualifiés dans des rôles professionnels et/ou en métiers; mais les préposés aux services de soutien à la personne ont continué à figurer en tête de la liste des demandes, bien que le nombre total était inférieur aux affichages des emplois pour cette profession par rapport à 2022.

En raison des difficultés dans la recherche de candidats adéquats, de nombreuses entreprises en soins de la santé ont fait remarquer qu'ils ont restructuré leurs rôles afin de distribuer les responsabilités de façon équitable parmi le personnel existant. Tandis que ceci est une stratégie nécessaire pour le secteur, cela perpétue un cycle continu d'épuisement parmi les travailleurs, lesquels peuvent être responsables de la diminution en emploi au sein de ce secteur.

Afin d'aborder les besoins croissants de ce secteur, le Gouvernement de l'Ontario a fait des investissements considérables en embauchant et en offrant récemment de la formation à un plus grand nombre de professionnels en soins de la santé, y compris à des infirmiers et PSSP. Comme les demandes au sein de ce secteur intensifient, la prestation de services virtuels augmentera comme moyen d'atteindre un spectre plus large de clients plus diversifiés. Ceci pose un ensemble unique de défis, y compris les limites de l'infrastructure; les écarts en littératie numérique; les occasions limitées de développement social et émotionnel et le soutien inefficace et les opportunités de l'établissement de liens. Aborder ces écarts exigera des programmes de formation propre à une profession pour améliorer la capacité des praticiens en aide sociale à livrer des services de façon virtuelle.

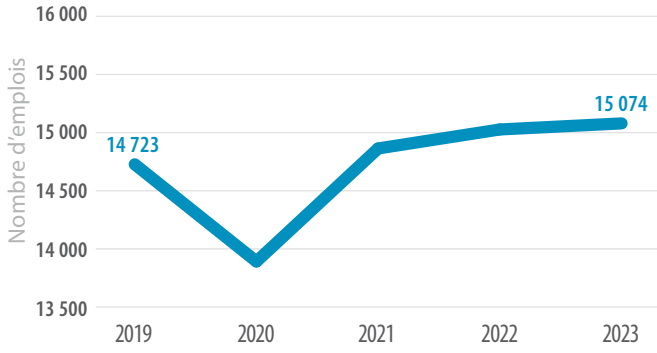
Recommandations pour les praticiens en soins de santé et en aide sociale – comme il a été observé par les participants au Centre des Compétences futures en 2023 pour l'initiative Conversations vers les Connexions – ce qui comprend des procédés standardisés d'embarquement, la mise en œuvre des programmes de mentorat pour augmenter le partage de connaissances institutionnelles pratiques et l'amélioration de la formation et des outils pour soutenir la gestion opérationnelle, financière et de financement.

DEMANDES D'EMPLOIS



Source : Emplois Grand Érié – Rapport de demandes d'emploi – Emplois actifs en 2023 [Grand Érié]

NOMBRE D'EMPLOIS



Source : Lightcast [Grand Érié]

Les cinq emplois les plus convoités en Soins de santé et en aide sociale (fondé sur les affichages de postes à pourvoir actifs en 2023) :

POSTES AFFICHÉS PAR NIVEAU DE COMPÉTENCES

Profession	FEER	Durée moyenne d'affichage	Nombre total d'affichages
Aides de maintien à domicile, aides-domestiques et Professions connexes	4	22,1	516
Infirmiers/infirmières autorisé(e)s et infirmiers /infirmières autorisé(e)s en Psychiatrie	1	20,8	347
Travailleurs en services sociaux et communautaires	2	20,1	284
Infirmiers auxiliaires autorisés	2	24,1	228
Éducateurs de la petite enfance et aides	2	24,0	115

Source : Rapport de demandes d'emploi à Grand Érié – Emplois actifs 2023 [Grand Érié]

CHANGEMENTS D'EMPLOIS SELON LA PROFESSION

CNP	Description	Changement en % 2019-2023	% du total des emplois dans l'industrie 2022
33102	Aides-infirmiers; préposés aux soins et associés au service de soins aux patients	3 %	13,5 %
31301	Infirmiers autorisés et infirmiers autorisés en psychiatrie	-7 %	10,1 %
42202	Éducateurs de la petite enfance et aides	2 %	5,5 %
42201	Travailleurs en services sociaux et communautaires	-5 %	4,2 %
32101	Infirmiers auxiliaires autorisés	-11 %	3,0 %

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

PLEINS FEUX SUR LA CONSTRUCTION

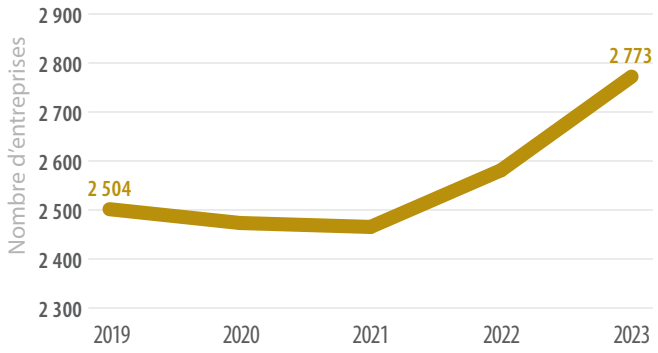
Les prévisions de ConstruForce Canada's 2023-2032 pour l'Ontario secteur de construction et de maintenance maintiennent une prévision positive au cours des prochaines années, mais elles font remarquer que les prochains départs à la retraite créeront une lacune en matière d'écarts de recrutement d'environ 30 500 travailleurs requis pour satisfaire les demandes croissantes au sein de ce secteur. Particulièrement au Centre de l'Ontario, ConstruForce Canada reporte des conditions du marché extrêmement serrées pour tous les métiers sauf pour un métier – ferronniers et fabricants de structures métalliques – en 2022. Parmi la plupart des autres métiers, on s'attend à ce que les employeurs fassent la concurrence pour attirer les travailleurs nécessaires, ce qui peut ralentir le rythme de croissance dont ce secteur nécessite pour répondre aux besoins d'une population immigrante croissante.

Dans la région, les entreprises de construction ont été en hausse, avec une croissance en 2023 qui surpassait celle de l'année précédente. Les entreprises de toutes tailles ont grandi dans les secteurs comme la construction résidentielle et de bâtiments, la construction d'équipement et les entrepreneurs de finition de bâtiments; de fondation; les entrepreneurs de construction de structure et de construction de l'extérieur de bâtiments et autres entrepreneurs spécialisés. Environ 84 % de toutes les entreprises dans ce secteur n'ont que cinq (5) employés ou moins; donc les genres de soutiens auxquels ces entreprises peuvent accéder et se permettre varient considérablement. Miser sur les associations d'entreprises et industrielles est critique pour le renforcement des compétences et la poursuite dans le développement de carrières dans ce secteur.

Principaux sous-secteurs en Construction selon le nombre d'entreprises :

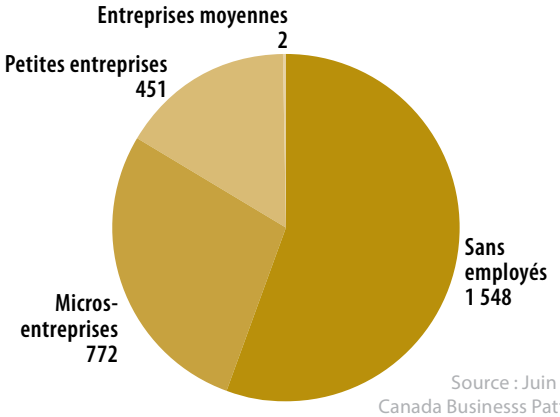
1. Construction de bâtiments résidentiels – 681 entreprises
2. Tous les autres entrepreneurs spécialisés en métiers – 240 entreprises
3. Entrepreneurs de plomberie, de chauffage, de conditionnement d'air et d'appareils frigorifiques – 237 entreprises
4. Entrepreneurs – électriciens et autres entrepreneurs d'installation de câblage électrique – 213 entreprises
5. Entrepreneurs de charpenterie de finition – 153 entreprises

NOMBRE D'ENTREPRISES



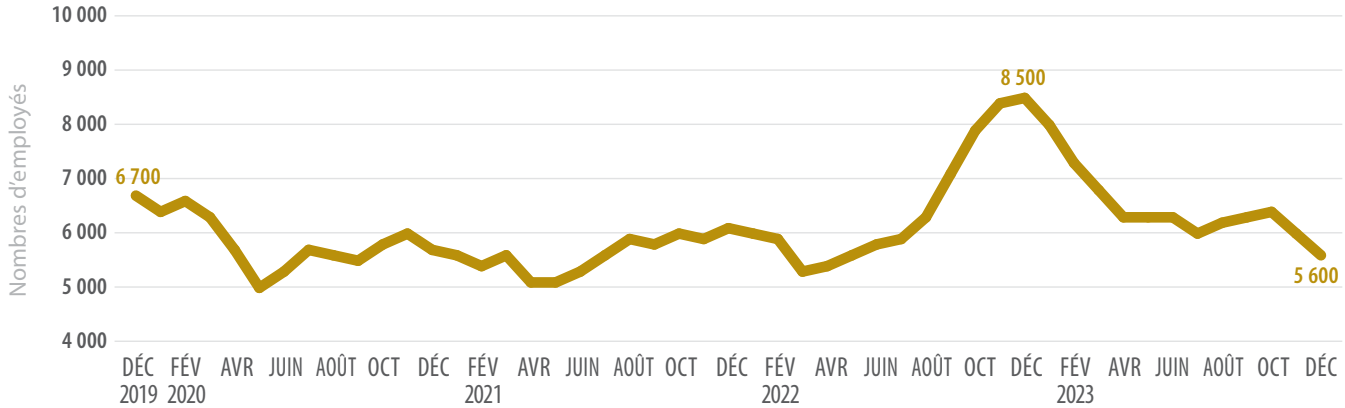
Source : Juin 2019-2023 Canada Businesss Patterns [Grand Érié]

NOMBRE D'ENTREPRISES SELON LA TAILLE



Source : Juin 2023
Canada Businesss Patterns
[Grand Érié]

NOMBRE D'EMPLOYÉS EN CONSTRUCTION À BRANTFORD RMR



Source : Statistique Canada. 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]

Cette année, les emplois dans la construction ont augmenté de façon importante, mais le nombre de résidents qui travaillent dans ces emplois a diminué de 2 400 à partir du sommet de 8 000 en janvier 2023. En raison des pénuries parmi les travailleurs en métiers spécialisés, l'industrie se tourne vers des entrepreneurs et des travailleurs à la demande pour remplir les postes vacants. Ceci est la réalité dans un grand nombre d'autres secteurs aussi; une enquête Robert Half a trouvé que 65 % des employeurs canadiens planifient à augmenter leur utilisation d'entrepreneurs professionnels.

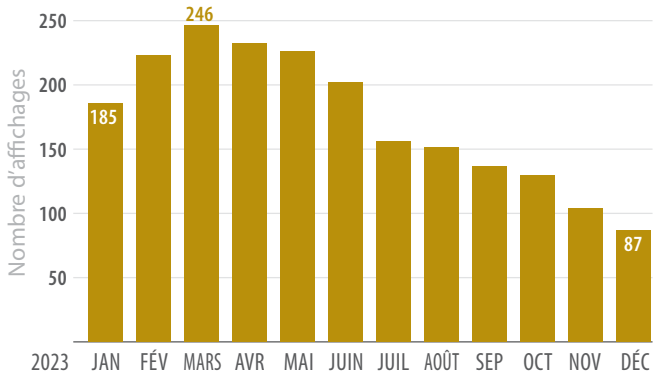
Fondés sur les données du recensement 2021, environ 89 % des personnes qui travaillent dans ce secteur sont des hommes.

Les emplois de construction comptaient pour 4 % de tous les affichages des emplois en 2023, avec des demandes pour un grand nombre de catégories professionnelles. Certains emplois étaient plus faciles à doter que d'autres, mais certains rôles de métiers convoités, comme les charpentiers ont pris environ un mois à pourvoir. De plus, après des mois d'augmentation de demandes d'emploi, le secteur a commencé à baisser en avril 2023. Les affichages des emplois comptent pour une faible fraction du nombre total des emplois affichés au cours de l'année, mais ceci est dû en partie à la nature saisonnière de ces emplois.

Les résidents de Grand Érié considèrent favorablement ce secteur avec 22 % de notre étude sur la Qualité du travail, les chercheurs d'emploi indiquent que celui-ci représente un secteur d'intérêt majeur. Toutefois, plusieurs de ces rôles sont éprouvants et exigent des connaissances et des compétences, du fait que l'industrie a donc connu un net déclin dans les emplois pour certaines professions comme les ouvriers et les aides en construction et les entrepreneurs.

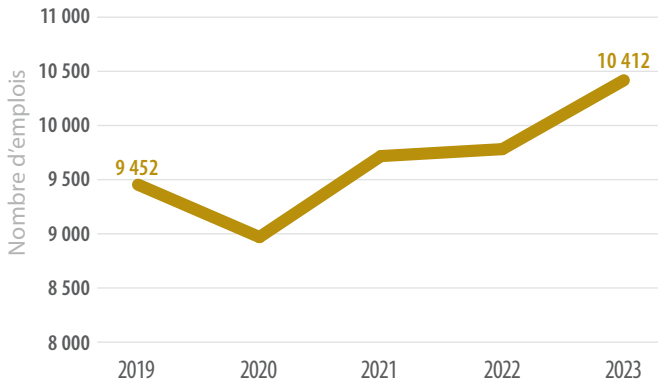
Soutenir la croissance d'ouvriers qualifiés au sein de ce secteur demande des stratégies de longue durée qui attirent de jeunes personnes vers ces emplois. Les événements comme Emplois CIPE ont connu du succès en offrant des opportunités de formation pratique à 1 600 étudiants venant d'écoles élémentaires à Grand Érié; ces dernières années, les communautés adjacentes ont mis en œuvre des projets semblables pour présenter et démontrer des métiers à de jeunes étudiants.

DEMANDES D'EMPLOIS



Source : Emplois Grand Érié – Rapport de demandes d'emploi – Emplois actifs en 2023 [Grand Érié]

NOMBRE D'EMPLOIS



Source : Lightcast [Grand Érié]

Les cinq emplois les plus convoités en construction

(fondé sur les affichages des emplois actifs en 2023) :

POSTES AFFICHÉS PAR NIVEAU DE COMPÉTENCES

Profession	FEER	Durée moyenne d'affichage	Nombre total d'affichages
Aides-travailleurs de la construction et ouvriers	5	23,9	86
Opérateurs d'équipement lourd (sauf pour les grues)	3	21,1	56
Chauffeurs de camion de transport	3	19,7	50
Plombiers	2	20,9	36
Charpentiers	2	30,7	34

Source : Rapport de demandes d'emploi à Grand Érié – Emplois actifs 2023 [Grand Érié]

CHANGEMENTS D'EMPLOIS SELON LA PROFESSION

CNP	Description	Changement en % 2019-2023	% du total des emplois dans l'industrie 2022
70011	Directeurs de construction de logements et de rénovation	11 %	10,0%
75110	Aides-travailleurs de la construction et ouvriers	-10 %	7,8%
72310	Charpentiers	0 %	5,5%
72014	Entrepreneurs et superviseurs, autre construction, métiers, installateurs, réparateurs et préposés à l'entretien	-3 %	4,8%
72200	Électriciens (sauf industriel et réseau d'électricité)	22 %	4,4%

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

PLEINS FEUX SUR LES SERVICES ÉDUCATIONNELS

Alors que les entreprises continuent à se transformer en réponse aux pénuries de la main-d'œuvre et des interruptions de la chaîne d'approvisionnement, il y a un espoir que le secteur éducationnel répondra en conséquence; en révisant et en introduisant un nouveau curriculum pour satisfaire les besoins des industries. Le rôle d'apprentissage dans la main-d'œuvre change, et avec cela, les services éducatifs évoluent – un curriculum est en train d'être élaboré auprès des chefs de l'industrie avec la facilité d'accès et une diversité en concentration, lequel sera livré dans une variété de formats – virtuellement, de manière asynchrone et dans la forme de microcrédits et de programmes offrant des diplômes et des degrés.

Grand Érié fait partie de cette transformation. Après un déclin en 2021, Grand Érié a observé 27 nouvelles entreprises en services éducatifs entre juin 2022 et juin 2023. La majorité de ces entreprises acquises était sans employés, offrant de la formation pour les beaux-arts, les sports athlétiques et les langues.

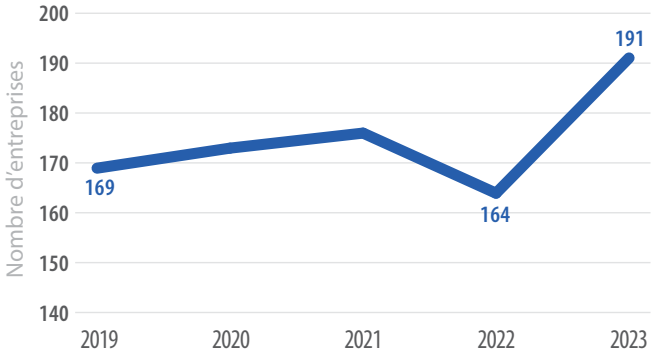
Principaux sous-secteurs en Services éducatifs par nombre d'entreprises :

1. Toutes les autres écoles et tous les autres établissements scolaires – 66 entreprises
2. Instruction athlétique – 49 entreprises
3. Services de soutien éducatif – 22 entreprises
4. École des beaux-arts – 17 entreprises
5. Écoles élémentaires et secondaires – 11 entreprises
6. Formation au développement professionnel et la gestion – 11 entreprises

Année après année, le secteur éducatif éprouve un sommet en automne et un déclin graduel jusqu'à l'été de la prochaine année. Cette année, la région a vécu une croissance rapide dans le nombre d'emplois et d'employés, établissant un nouveau record de cinq (5) ans dans les deux. La hausse constante dans le nombre d'emplois et d'employés indique une disponibilité forte de main-d'œuvre et que les résidents de Grand-Érié possèdent les connaissances et les talents qui correspondent à la demande locale.

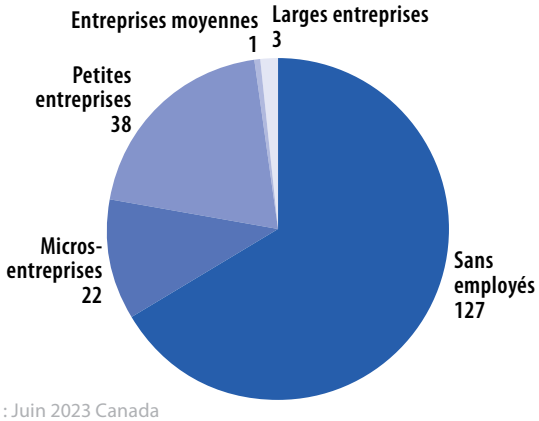
Il y a un mouvement à travers l'Ontario pour améliorer le développement des compétences et la reconnaissance de l'écosystème en réponse aux pénuries croissantes

NOMBRE D'ENTREPRISES



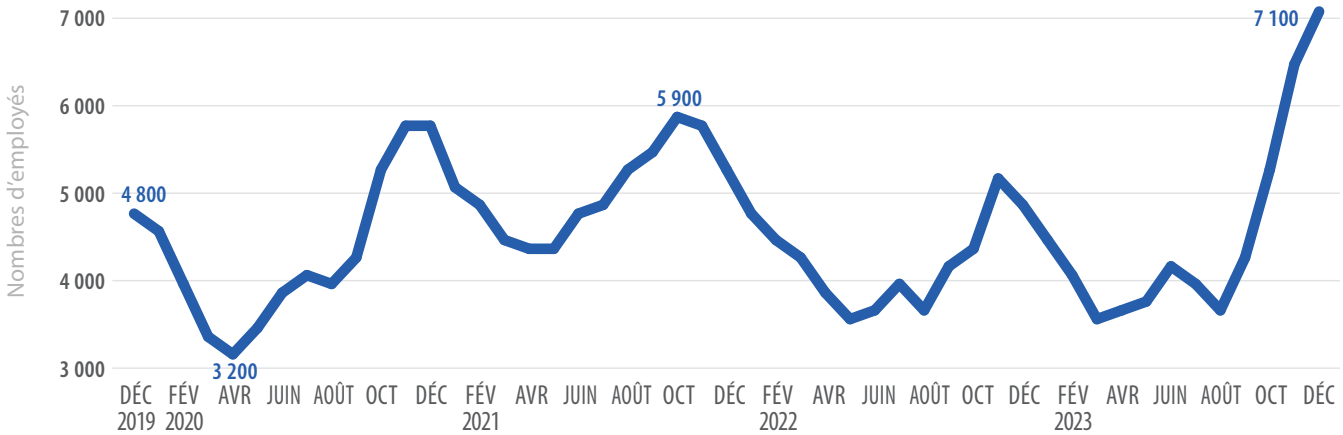
Source : Juin 2019-2023 Canada Businesss Patterns [Grand Érié]

NOMBRE D'ENTREPRISES SELON LA TAILLE



Source : Juin 2023 Canada Businesss Patterns [Grand Érié]

NOMBRE D'EMPLOYÉS EN SERVICES ÉDUCATIFS À BRANTFORD RMR



Source : Statistique Canada. 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]

de compétences. Le Centre des Compétences futures a souligné la connectivité, les écarts de politiques en diversité, l'équité, l'accessibilité et l'inclusion, ainsi que les écarts en données/information et en perfectionnement professionnel comme domaines clés de focalisation dans leur initiative 2023 Conversations to Connections. Ceci est particulièrement pertinent étant donné que les chefs des industries comme LinkedIn ont prédit l'alignement des compétences au-delà des diplômes/degrés postsecondaires comme étant le futur de l'embauche.

Le secteur pédagogique grandissant à Grand Érié pourrait jouer un rôle majeur en lançant ces changements. Les effort de la Société d'éducation Grand Valley (SÉGV) et du Centre régional d'excellence en éducation de la CPMDGÉ et l'Enquête de reconnaissance des titres de compétences du Gouvernement de l'Ontario ont été salués comme étant de bons points de départ, mais l'ampleur des changements dont le système nécessite doit entreprendre est vaste et demandera de la recherche continue et l'établissement de partenariats.

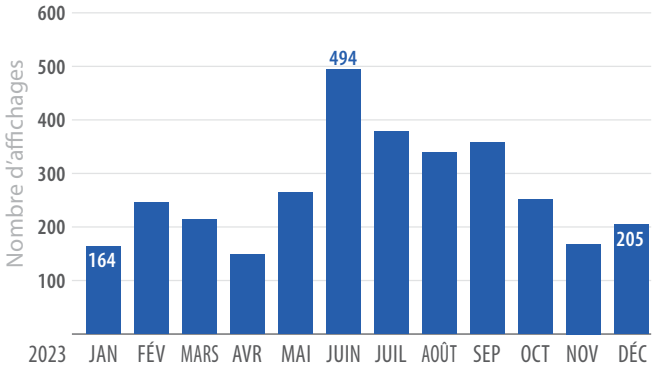
Il y avait un total de 2 165 emplois affichés en services éducatifs, comptant pour 7 % de tous les affichages des emplois. Les emplois étaient principalement visés vers les enseignants et les aides-enseignants. Un grand nombre de ces emplois ont été dotés rapidement par rapport à d'autres emplois recherchés. Cela dit, la demande était

inférieure à celle de 2022 et le secteur a vécu une baisse – semblable à celle qui a été observée dans d'autres industries – dans les affichages des emplois au cours de la seconde partie de 2023.

Les cinq emplois les plus convoités en Services éducatifs

(fondé sur les affichages des emplois actifs en 2023) :

DEMANDES D'EMPLOIS



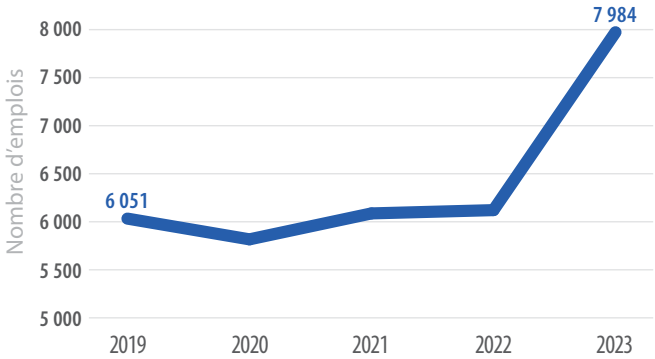
Source : Emplois Grand Érié – Rapport de demandes d'emploi – Emplois actifs en 2023 [Grand Érié]

POSTES AFFICHÉS PAR NIVEAU DE COMPÉTENCES

Profession	FEER	Durée moyenne d'affichage	Nombre total d'affichages
Enseignants à l'école élémentaire et à la maternelle	1	8,9	358
Professeurs universitaires et conférenciers	1	17,1	272
Enseignants d'école secondaire	1	11,3	252
Aides-enseignants, écoles élémentaires et secondaires	3	14,8	177
Éducateurs de la petite enfance et aides	2	18,0	78

Source : Rapport de demandes d'emploi à Grand Érié – Emplois actifs 2023 [Grand Érié]

NOMBRE D'EMPLOIS



Source : Lightcast [Grand Érié]

CHANGEMENTS D'EMPLOIS SELON LA PROFESSION

CNP	Description	Changement en % 2019-2023	% du total des emplois dans l'industrie 2022
41221	Enseignants à l'école élémentaire et à la maternelle	14 %	20,3 %
41229	Enseignants de maternelle, de l'élémentaire et du secondaire	7 %	16,9 %
41220	Enseignants d'école secondaire	29 %	11,5 %
43100	Enseignants de l'élémentaire et du secondaire	1 %	7,8 %
41210	Formateurs au niveau collégial et d'autres établissements de formation professionnelle	31 %	4,5 %

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

PLEINS FEUX SUR L'HÉBERGEMENT ET LES SERVICES ALIMENTAIRES

En raison de l'inflation, l'augmentation des coûts d'exploitation; les interruptions de la chaîne d'approvisionnement et les lacunes persistantes en matière de personnel; le secteur d'hébergement et de services d'alimentation a subi une hausse de difficultés pour maintenir un avantage concurrentiel dans leur passé récent. Comme il a été décrit par Tourism SkillsNet Ontario (TSNO) : Main-d'œuvre Rapport : Questions, opportunités et impact 2023, cette pénurie de travailleurs est coûteuse et elle est exacerbée par le fait que le secteur consiste largement en petites entreprises, lesquelles manquent la capacité de RH pour aborder les questions connexes au recrutement et à la rétention.

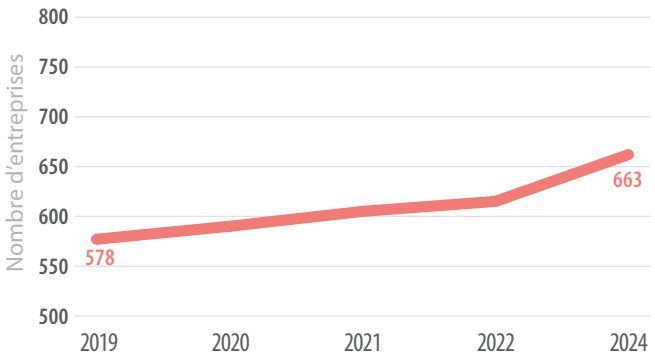
En dépit des défis avec la main-d'œuvre et les demandes pour des services, le nombre d'entreprises locales de services d'hébergement et d'alimentation augmente et il a atteint un nouveau sommet dans une période de cinq (5) ans. Contrairement à plusieurs autres secteurs soulignés dans ce rapport, le nombre d'entreprises sans employés a diminué et la croissance était concentrée parmi les petites entreprises. La région a aussi gagné deux petites entreprises – dans les camps de vacances et dans les restaurants à service complet – une hausse d'au-delà de 100 employés.

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

1. Établissement de restauration à services réduits – 251 entreprises
2. Restaurants à service complet – 227 entreprises
3. Services mobiles d'alimentation – 30 entreprises
4. Traiteurs – 27 entreprises
5. Motels – 20 entreprises

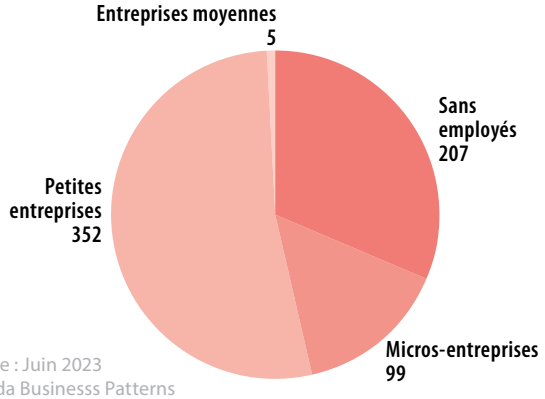
La région a vécu une croissance dans le nombre d'emplois et dans le nombre d'employés, indiquant une disponibilité adéquate de main-d'œuvre et des points d'entrée plus faciles. Cela dit, selon les données du recensement de 2021, l'hébergement et les services d'alimentation ont – par une marge importante – la main-d'œuvre la plus jeune, avec 50 % de tous les employés âgés entre 15 à 24 ans. En comparaison, le commerce de détail possède la seconde plus large portion de travailleurs sous l'âge de 25 ans (28 %). Comme le président de Tourism SkillsNet Ontario (TSNO) l'a présenté, le secteur de tourisme représente le premier emploi pour 30 % de la main-d'œuvre, et soutenir cette démographie nécessite une approche unifiée du gouvernement, de l'industrie et de la communauté face à un ensemble complexe de problèmes, y compris un roulement élevé et une fuite constante de connaissances qui en résultent.

NOMBRE D'ENTREPRISES



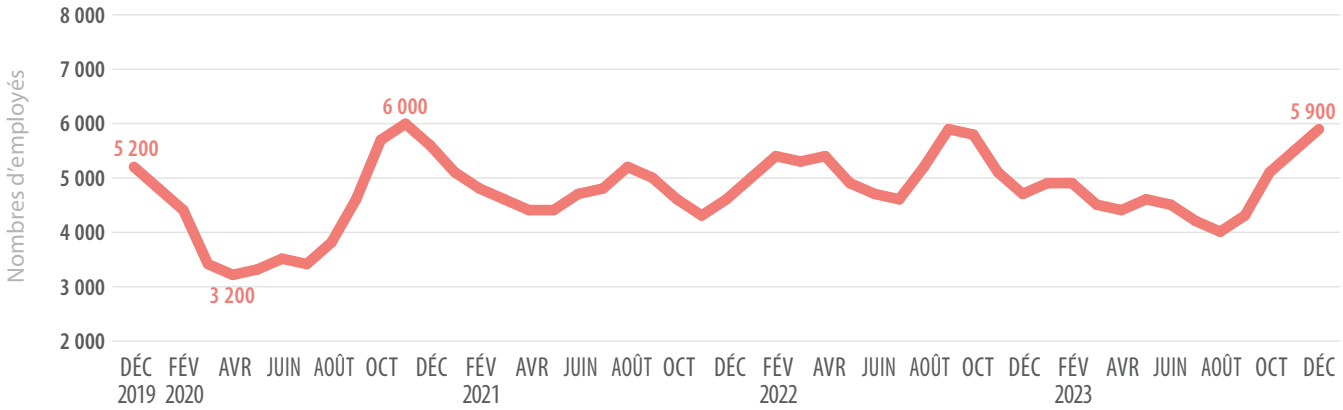
Source : Juin 2019-2023 Canada Businesss Patterns [Grand Érié]

NOMBRE D'ENTREPRISES SELON LA TAILLE



Source : Juin 2023 Canada Businesss Patterns [Grand Érié]

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



Source : Statistique Canada. 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]

Selon l'étude de la Qualité du travail de la CPMDG, ceci était parmi les secteurs avec peu d'intérêt avec seulement 11 % de chercheurs d'emploi indiquant qu'ils considéreraient travailler dans ce secteur.

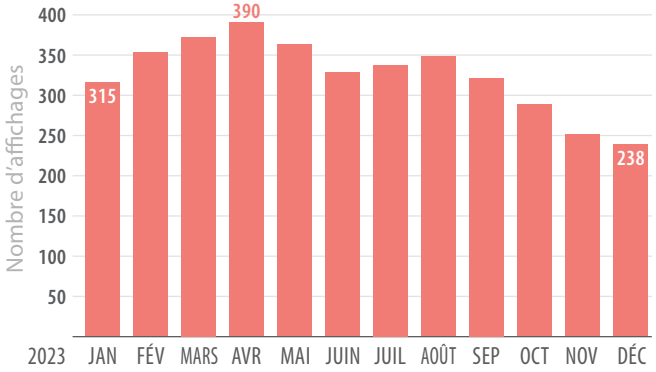
Selon Emplois Grand Érié, environ 6 % de tous les emplois affichés étaient au sein de ce secteur. Les demandes d'emploi sont significatives entre plusieurs catégories de professions – gestionnaires, superviseurs, cuisiniers et serveurs – et la plupart des affichages des emplois restent en offre beaucoup plus longtemps que la moyenne. Les rôles de direction étaient particulièrement difficiles à doter, probablement en raison des provisions de la qualité défavorable du travail – comme les horaires irréguliers et inflexibles, les possibilités limitées de perfectionnement de compétences et les salaires relativement bas.

En conséquence, malgré les demandes élevées, l'emploi total dans des catégories professionnelles d'importance – comme les cuisiniers et les caissiers – a baissé.

Comme l'illustrent les hubs de tourisme comme Toronto, Ottawa et Niagara, des investissements importants seront requis pour l'infrastructure pour créer une croissance stable dans le secteur. Au-delà de ces investissements, cette industrie peut être soutenue par l'augmentation de promotion du tourisme comme carrière, et l'élargissement de sources de recrutement au-delà du bassin de la main-d'œuvre locale, et se concentrer sur la formation en cours d'emploi et la consultation qui permet la prise de décisions d'après les données recueillies conçues pour satisfaire les besoins uniques de petites entreprises.

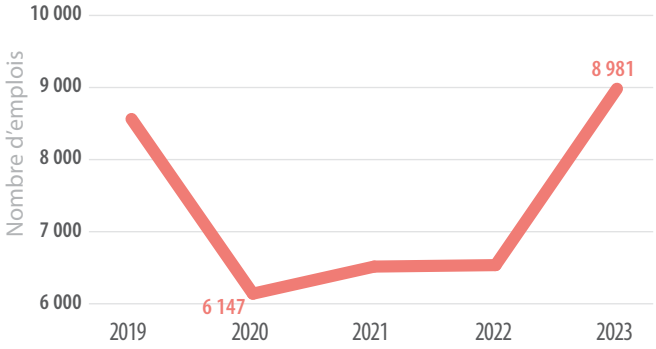
Les initiatives comme le programme de la Durabilité de la main-d'œuvre touristique de TIAO's Tourism Workforce Sustainability sont mises en place en réponse à ces besoins.

DEMANDES D'EMPLOIS



Source : Emplois Grand Érié – Rapport de demandes d'emploi – Emplois actifs en 2023 [Grand Érié]

NOMBRE D'EMPLOIS



Source : Lightcast [Grand Érié]

Les cinq emplois les plus convoités en Hébergement et Services d'alimentation

(fondé sur les nouveaux affichages des emplois actifs en 2023) :

POSTES AFFICHÉS PAR NIVEAU DE COMPÉTENCES

Profession	FEER	Durée moyenne d'affichage	Nombre total d'affichages
Serveurs d'aliments au comptoir, aides de cuisine et emplois de soutien connexes	5	26,7	342
Cuisiniers	3	26,9	309
Superviseurs de services d'alimentation	2	53,7	177
Serveurs d'aliments et de boissons	5	23,2	128
Gestionnaires de restaurants et de services alimentaires	0	37,6	110

Source : Rapport de demandes d'emploi à Grand Érié – Emplois actifs 2023 [Grand Érié]

CHANGEMENTS D'EMPLOIS SELON LA PROFESSION

CNP	Description	Changement en % 2019-2023	% du total des emplois dans l'industrie 2022
65201	Serveurs d'aliments au comptoir, aides de cuisine et emplois de soutien connexes	0 %	26,2 %
65200	Serveurs d'aliments et de boissons	11 %	12,0 %
63200	Cuisiniers	-10 %	11,2 %
60030	Gestionnaires de restaurants et de services alimentaires	13 %	8,3 %
65100	Caissiers	-17 %	7,4 %

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

PLEINS FEUX SUR L'AGRICULTURE

Les termes clés émergeant du recensement de l'agriculture 2021 étaient des déclins dans le nombre d'opérations, mais de la croissance des tailles des fermes, la consolidation industrielle et la modernisation. Afin d'aborder l'impact qu'aura le paysage changeant sur la durabilité des systèmes d'alimentation à travers la province et la nation, les gouvernements investissent plus dans l'adoption de nouvelles technologies pour augmenter l'efficacité et la biosécurité et la connexion des jeunes travailleurs avec des employeurs potentiels. Avec ceci, les demandes pour la main-d'œuvre changent. Les entreprises agricoles recherchent des personnes ayant des compétences techniques spécialisées et les connaissances pour opérer de l'équipement technologiquement avancé sur leurs fermes.

Dans la région locale, en se fondant sur les données des comptes d'entreprises, le secteur agricole a augmenté de façon importante entre 2022 et 2023. Toutefois, la croissance était exclusivement parmi les fermes sans employés – autre que les propriétaires/opérateurs de fermes, y compris ceux qui produisent le soya, des grains, du maïs et du bœuf.

Principaux sous-secteurs agricoles par nombre d'entreprises :

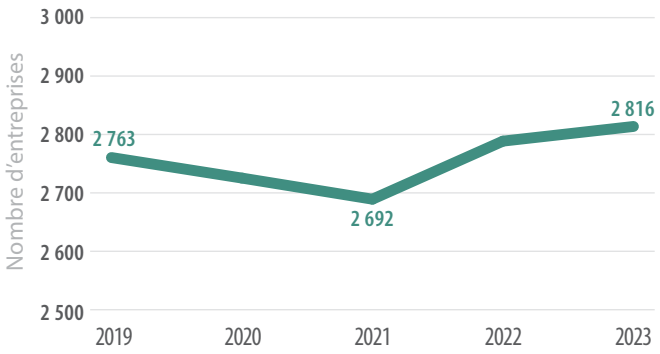
1. Toutes les autres cultures agricoles diverses – 386 entreprises
2. Culture du soya – 348 entreprises
3. Autres cultures de grains – 285 entreprises
4. Culture du maïs – 264 entreprises
5. Élevage de bovins de boucherie et culture y comprirent les parcs d'engraissement de bovins – 143 entreprises

Ceci contraste vivement au secteur de l'hébergement et les services d'alimentation; le secteur agricole dote la main-d'œuvre la plus âgée avec 17 % de tous les travailleurs âgés de 65 ans et plus. Un nombre additionnel de 38 %-personnes sont âgées de 45 et 64 ans. En tant que telles, les stratégies du développement de la main-d'œuvre sont particulièrement importantes pour ces entreprises.

En raison des retraites et des consolidations ultérieures de fermes, le nombre d'emplois dans cette industrie a vécu un déclin rapide.

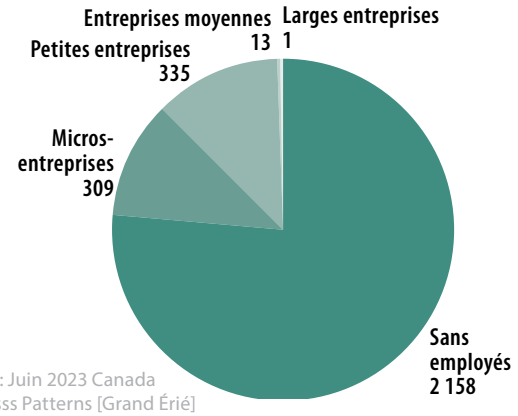
Les emplois agricoles comptent jusqu'à 2,5 % de tous les affichages des emplois à Grand Érié – seulement 760 emplois en 2023, et environ 1 % de tous les résidents dans la main-d'œuvre ont été embauchés. Toutefois, Lightcast estime que la région apporte annuellement plus de 5 000 travailleurs par l'entremise des programmes de travailleurs étrangers temporaires, quoique ce nombre ait baissé de 600 depuis 2022. Ceci est

NOMBRE D'ENTREPRISES



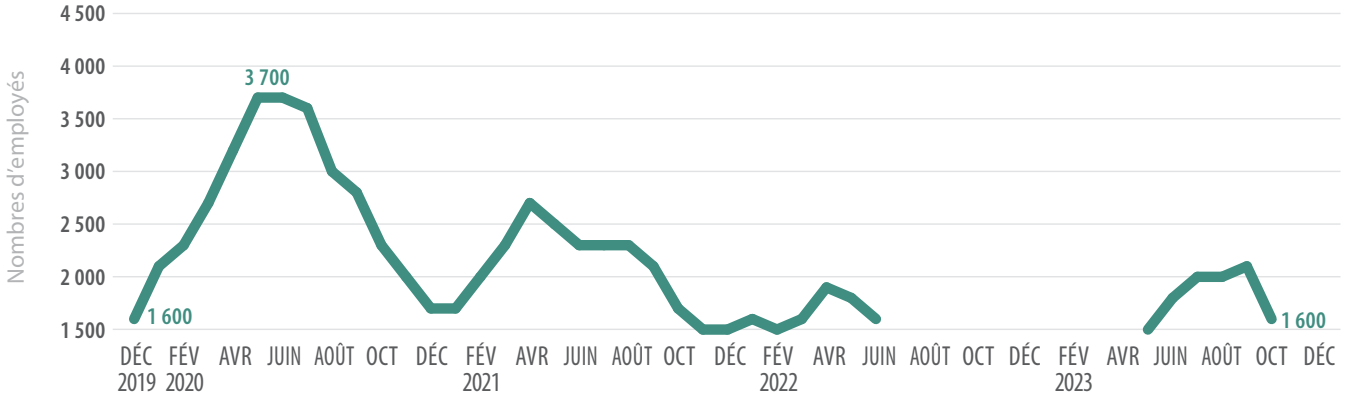
Source : Juin 2019-2023 Canada Businesss Patterns [Grand Érié]

NOMBRE D'ENTREPRISES SELON LA TAILLE



Source : Juin 2023 Canada Businesss Patterns [Grand Érié]

NOMBRE D'EMPLOYÉS EN AGRICULTURE À BRANTFORD RMR



Source : Statistique Canada. 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.

compréhensible étant donné que même la demande limitée locale était difficile à pourvoir, avec les emplois les plus convoités prenant plus d'un mois à doter; les ouvriers de récoltes agricoles ont pris presque le double de la moyenne de temps pour trouver des candidats appropriés.

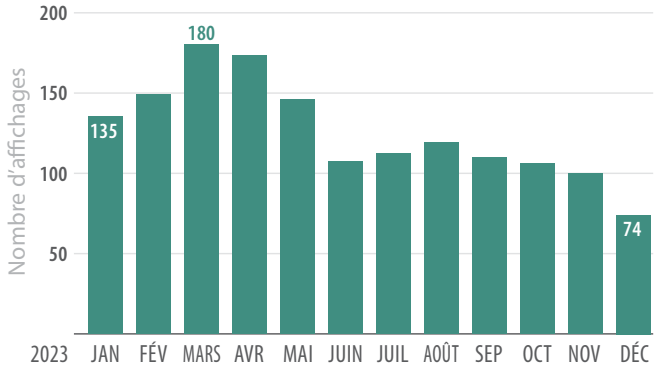
En raison des difficultés à embaucher, un grand nombre de professions agricoles ont vécu un déclin dans les rôles critiques comme les professions de manœuvre et de gestion.

Compte tenu des secteurs agricoles et éducatifs robustes et évolutifs à Grand Érié, il pourrait avoir des circonstances opportunes pour que la région s'étende comme un hub de recherche agricole, axé sur la solution innovante des problèmes identifiés par des organisations telles que l'Institut canadien des politiques agroalimentaires (ICPA) – comme la sécurité alimentaire locale et la conservation de l'eau et en tirer profit. University of Guelph's Ontario Crops Research Centre situé à Simcoe (Comté Norfolk) est bien positionné pour jouer un rôle majeur dans le renforcement du secteur par l'entremise d'investissements en recherche et le développement de la chaîne de valeur. De plus, il peut être avantageux d'envisager des mesures d'incitation qui soutiennent les femmes, les jeunes personnes et les immigrants qui entrent dans ce secteur.

Les cinq emplois les plus convoités en agriculture

(fondé sur les affichages des emplois actifs en 2023) :

DEMANDES D'EMPLOIS



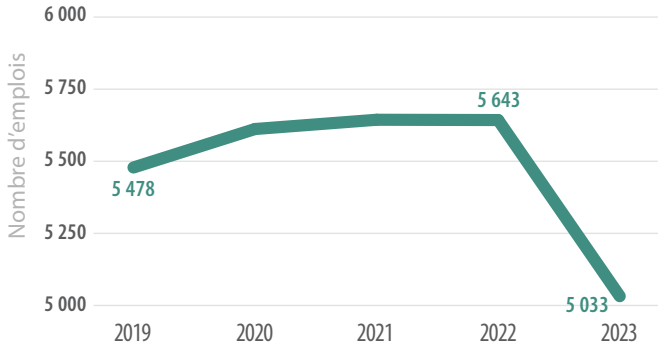
Source : Emplois Grand Érié – Rapport de demandes d'emploi – Emplois actifs en 2023 [Grand Érié]

POSTES AFFICHÉS PAR NIVEAU DE COMPÉTENCES

Profession	FEER	Durée moyenne d'affichage	Nombre total d'affichages
Travailleurs généraux agricoles	4	33,2	87
Ouvriers de récoltes agricoles	5	40,4	22
Travailleurs de pépinières et de serres.	5	31,3	18
Chauffeurs de camion de transport	3	35,1	12
Techniciens et spécialistes en aménagement paysager et en horticulture	2	21,1	10

Source : Rapport de demandes d'emploi à Grand Érié – Emplois actifs 2023 [Grand Érié]

NOMBRE D'EMPLOIS



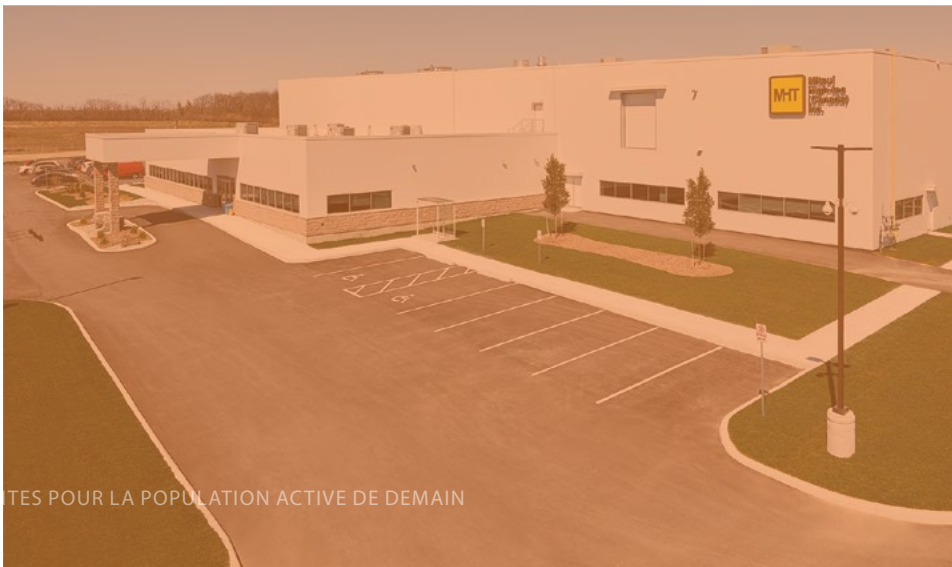
Source : Lightcast [Grand Érié]

CHANGEMENTS D'EMPLOIS SELON LA PROFESSION

CNP	Description	Changement en % 2019-2023	% du total des emplois dans l'industrie 2022
80020	Directeurs en agriculture	0 %	36,5 %
85103	Travailleurs de pépinières et de serres	-2 %	12,6 %
85101	Ouvriers de récoltes agricoles	-3 %	7,7 %
85100	Ouvriers de bétail	15 %	7,0 %
80021	Directeurs en horticulture	-8 %	6,1 %

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

Pleins feux sur les professions



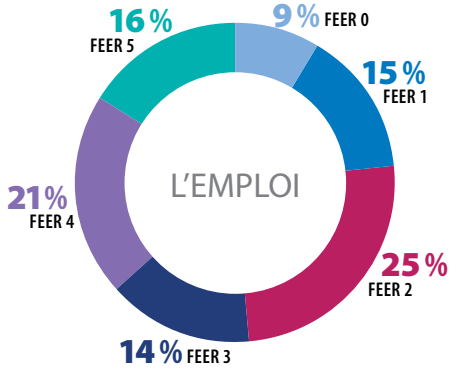
ON LE FAIT ICI À GRAND ÉRIÉ

CHANGEMENTS SUR 5 ANS DANS L'EMPLOI ET LA PARTICIPATION SELON LA PROFESSION

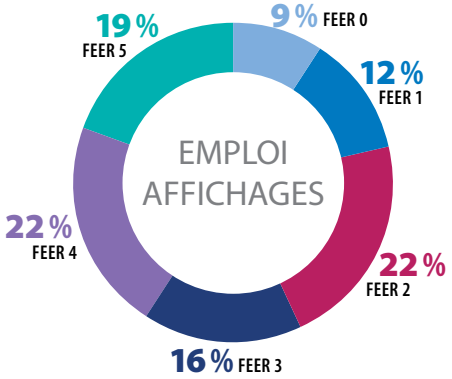
Profession	2018	2023	Changements	Changements en %
Total d'employés, toutes les professions	**70 500**	**78 200**	**7 700**	**11 %**
Professions en gestion	4 500	6 600	2 100	47 %
Professions en entreprises, finances, administration, sauf en gestion	8 800	10 100	1 300	15 %
Sciences naturelles et appliquées et professions connexes, sauf en gestion	2 700	4 200	1 500	56 %
Professions en soins de santé, sauf en gestion	5 600	5 300	-300	-5 %
Professions en éducation, services en droit et sociaux, communautaires et gouvernementaux, sauf en gestion	6 800	7 700	900	13 %
Professions en ventes et services, sauf en gestion	15 500	17 700	2 200	14 %
Métiers spécialisés, transports et opérateurs d'équipement et professions connexes, sauf en gestion	14 900	15 400	500	3 %
Ressources naturelles; agriculture et professions en production connexe, sauf en gestion	1 500	1 700	200	13 %
Professions en fabrication et en services publics, sauf en gestion	9 300	7 700	-1 600	-17 %

Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0419-01 L'emploi selon la profession, les régions métropolitaines de recensement, annuel [Brantford RMR]

EMPLOIS PAR NIVEAUX DE COMPÉTENCES 2023...



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0419-01 L'emploi selon la profession, les régions métropolitaines de recensement, annuel [Brantford RMR]



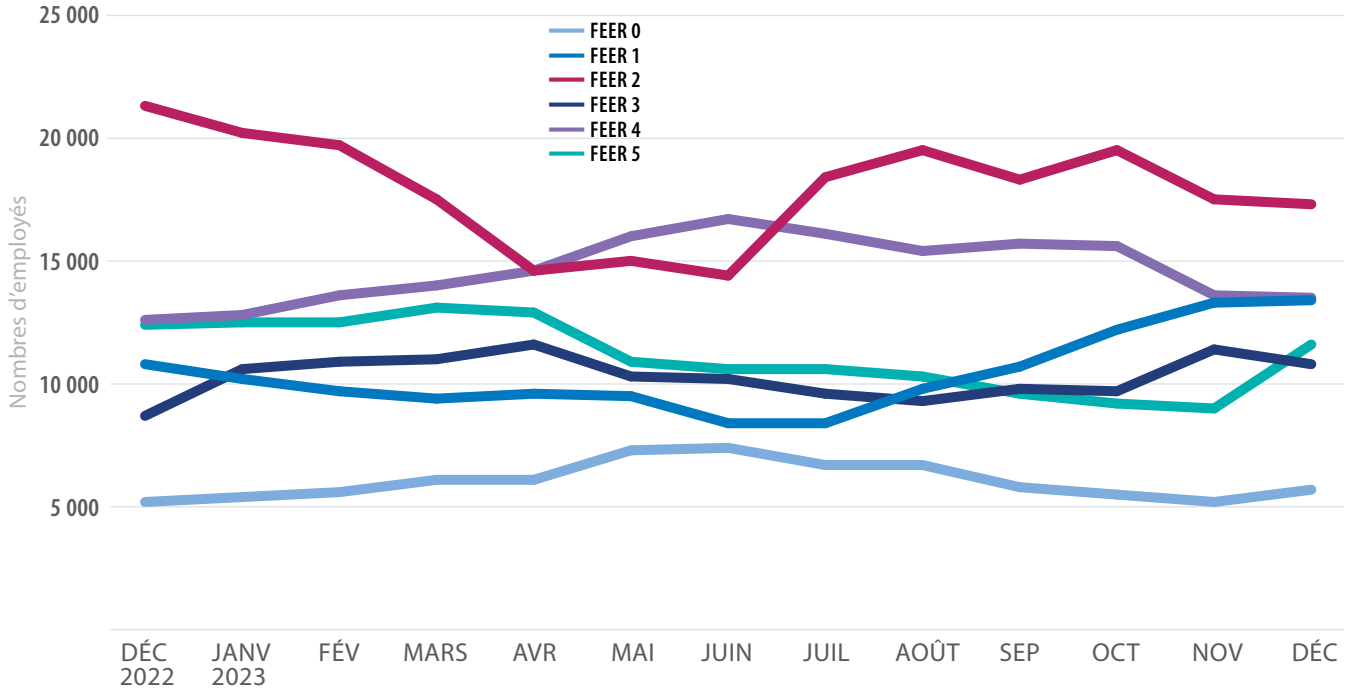
Source : Lightcast [Grand Érié]

Le nombre d'affichages par niveaux de compétences est demeuré relativement semblable par rapport aux comptes des emplois. La divergence la plus importante se trouve dans les emplois FEER 5 – les emplois qui exigent une démonstration du travail à court terme et aucune éducation formelle. Ces emplois semblent à être plus recherchés, très probablement parce qu'ils éprouvent le degré le plus élevé de roulement. D'autre part, comparativement, FEERS 0, 1 et 2 semblent éprouver des roulements moins fréquents.

Annuellement, les emplois en gestion augmentent légèrement en été, mais ils ne voient aucun changement d'année en année. FEER 1 – les emplois qui exigent des degrés universitaires – ont diminué au cours de l'été, mais comptent actuellement à 2 500 de plus qu'en décembre 2022. FEER 2 – les emplois qui exigent des études collégiales/2+ années en formation par apprentissage/ou des responsabilités de supervision – ont baissé de 3 800 emplois.

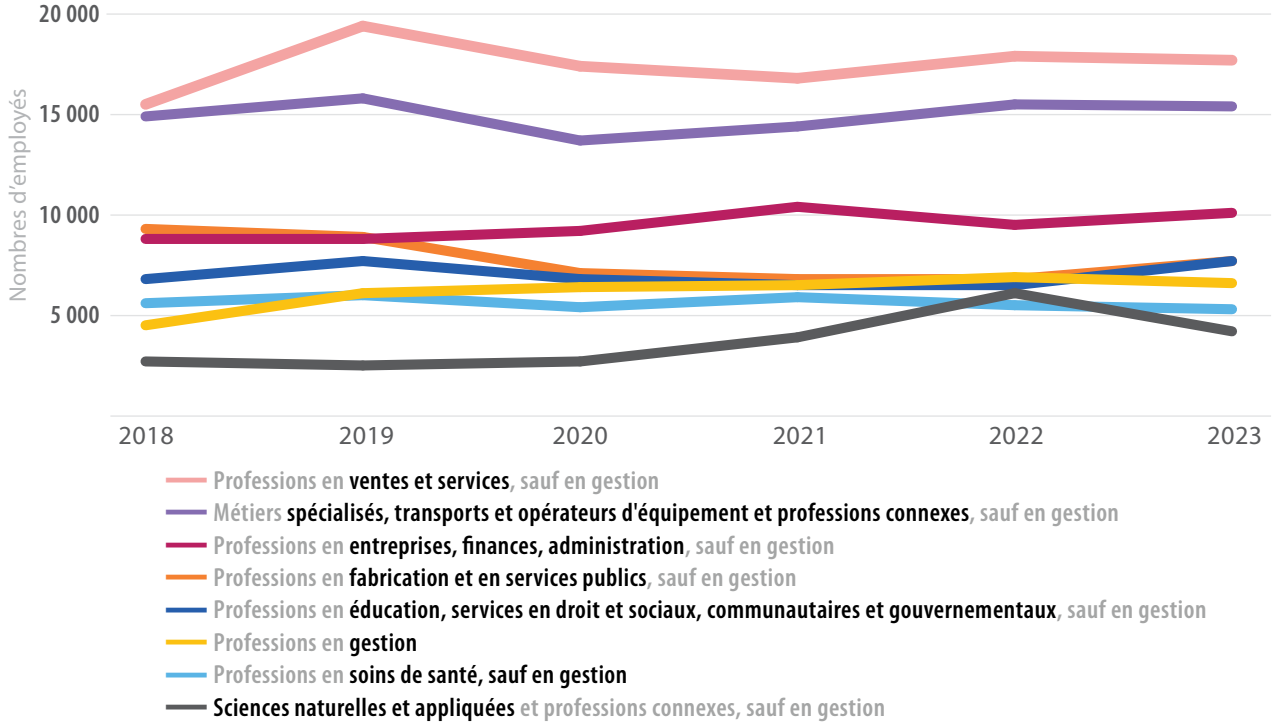
FEER 3 – les emplois qui exigent l'achèvement d'une éducation postsecondaire, soit un programme de moins de 2 ans – sont demeurés relativement inertes au cours de l'année. FEER 4 – les emplois exigeant d'habitude un diplôme de l'école secondaire – ont culminé au cours de l'été avec 16 800 emplois et les emplois de FEER 5 – ont démarré en force à environ 12 500 emplois, mais ils ont diminué de façon constante au cours de l'année, quoique décembre a vécu une hausse dans cette catégorie de profession – en raison probable d'embauches saisonnières.

TENDANCES DES EMPLOIS PAR NIVEAUX DE COMPÉTENCES



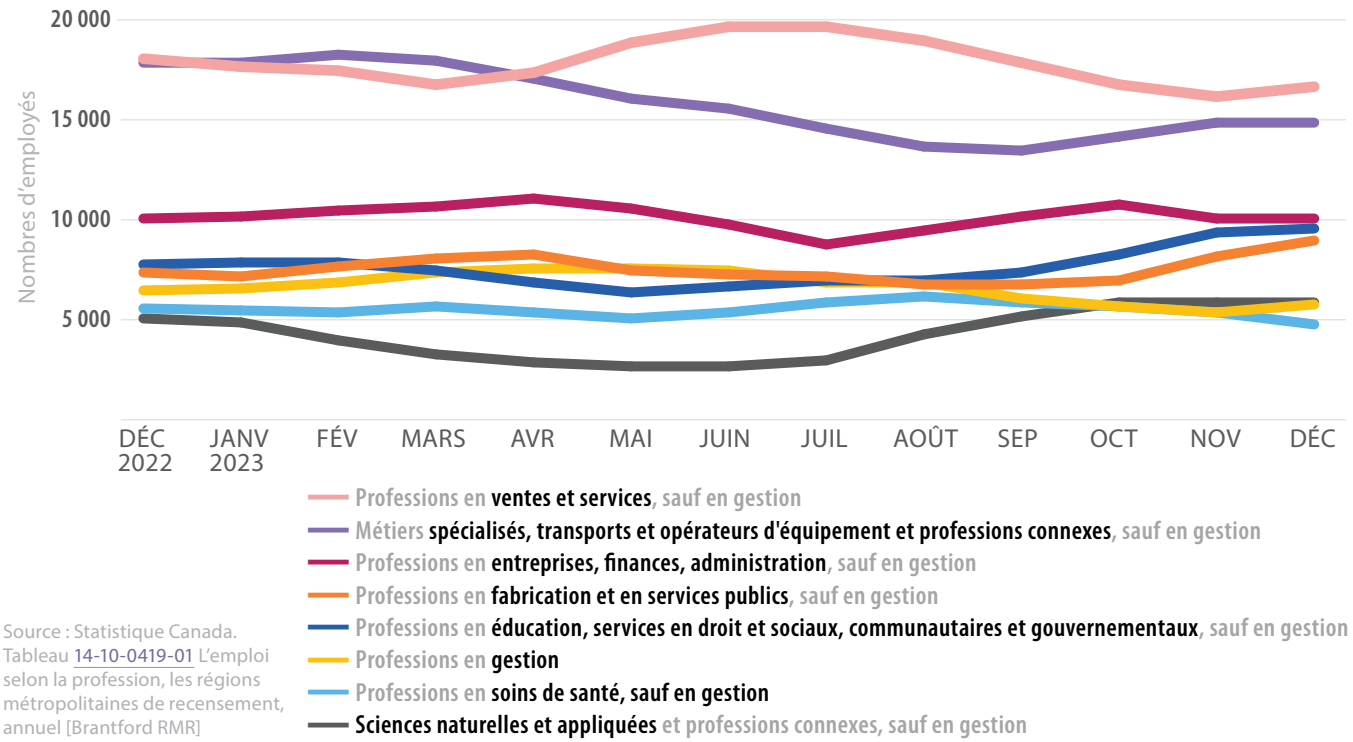
Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0419-01 L'emploi selon la profession, les régions métropolitaines de recensement, annuel [Brantford RMR]

L'EMPLOI SELON LA PROFESSION À BRANTFORD RMR 2018-2023



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0419-01 L'emploi selon la profession, les régions métropolitaines de recensement, annuel [Brantford RMR]

TENDANCES DES PROFESSIONS 2023



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0419-01 L'emploi selon la profession, les régions métropolitaines de recensement, annuel [Brantford RMR]

PROFESSIONS EN VENTES ET SERVICES, SAUF EN GESTION

Professions en ventes et services, sauf en gestion, comptent pour 23 % de tous les emplois à Brantford. Dans l'ensemble de la Péninsule Hamilton-Niagara, les emplois à pourvoir dans ce groupe de profession ont baissé de 14 000 à 7 700 entre T3 de 2022 de T3 de 2023. Ce groupe d'emplois accueille une portion importante de nouveaux entrants dans la main-d'œuvre. Selon les Postes à pourvoir et l'Enquête sur les taux de salaire, ces professions ont connu l'une des plus faibles augmentations des offres salariales – une hausse de 2,75 $/heure au fil de cinq ans. Depuis le T3 en 2023, la moyenne salariale qui était offerte était de 18,90 $/heure. Pour mettre ceci en perspective, le salaire minimum de l'Ontario a augmenté de 2,55 $/heure (à partir 14 $ à 16,55 $) pendant la même période.

GENS DE MÉTIER, TRANSPORT ET OPÉRATEURS D'ÉQUIPEMENT ET PROFESSIONS CONNEXES*

Tandis que cette catégorie professionnelle tenait la seconde portion la plus large d'employés en 2023 (20 %), elle a vécu une diminution constante jusqu'en automne, et seulement récemment, elle semblait se stabiliser. Cette profession compte pour 4 500 emplois à pourvoir – 10 % de plus que pendant T3 de 2018 à travers la Péninsule Hamilton-Niagara, bien que semblable à la plupart d'autres catégories professionnelles, cette catégorie a diminué depuis la mi-2022. Ce groupe professionnel peut se vanter d'avoir les plus fortes augmentations de salaire – 5,20 $/heure de plus que pendant T3 de 2018.

* …sauf en gestion

EMPLOIS EN ENTREPRISES, FINANCES, ADMINISTRATION, SAUF EN GESTION

Ces professions comptent pour environ 13 % de tous les employés et demeurent relativement constantes au cours de l'année. Les postes à pourvoir dans ce groupe professionnel ont augmenté de 36 % au cours de cinq (5) ans à travers la Péninsule Hamilton-Niagara. Les offres salariales dans cette catégorie professionnelle ont augmenté d'un modeste 4,45 $/heure depuis le T3 de 2018, mais ce groupe a des salaires de départ nettement plus élevés.

PROFESSION EN FABRICATION ET EN SERVICES PUBLICS, SAUF EN GESTION

Les professions en fabrication comptaient pour 10 % de tous les employés à Brantford RMR en 2023, mais ce nombre a subi un déclin important à partir du 13 % qu'il tenait en 2018. Au cours des cinq (5) dernières années, dans la Péninsule Hamilton-Niagara, les postes vacants dans ces emplois ont augmenté de 8 % ce qui est inférieur à de nombreux groupes majeurs, ce qui suggère que les fabricants se tournent vers l'automatisation et la consolidation d'emplois. En général les emplois dans la fabrication offrent des salaires relativement bas et ils ont vu une croissance modérée en matière d'offres salariales au cours des cinq (5) années.

PROFESSIONS EN ÉDUCATION, SERVICES EN DROIT ET SOCIAUX, COMMUNAUTAIRES ET GOUVERNEMENTAUX*

Ce groupe professionnel a vécu une croissance substantielle année après année, et comptait pour environ 10 % de tous les employés en 2023. Les postes à pourvoir dans ce groupe ont augmenté depuis 2018 à travers la Péninsule Hamilton-Niagara, mais ont diminué d'environ 400 par rapport au T3 de 2022. Ce groupe n'a pas connu de croissance importante d'offres salariales, mais il a observé des augmentations constantes depuis la pandémie. L'absence de croissance des salaires est partiellement attribuable au plafond de 1 % qui a été placé par le gouvernement de l'Ontario sur les postes financés par des fonds publics. Certains syndicats ont contesté cette limite au cours des dernières années.

* …sauf en gestion

PROFESSIONS EN GESTION

Les professions en gestion comptaient pour 8 % de tous les emplois à Brantford RMR en 2023, bien que le nombre d'employés soit en déclin depuis mai 2023. Les emplois vacants dans ces fonctions ont augmenté de façon considérable – par 19 % – au cours des cinq (5) dernières années dans la Péninsule Hamilton-Niagara. Contrairement à la plupart des autres professions, les postes vacants pour ces rôles ont augmenté au cours de 2023, malgré le fait qu'ils tiennent les offres salariales les plus élevées – en moyenne 38,25 $/heure, une hausse de 32,70 $/heure depuis T3 en 2018.

PROFESSION EN SOINS DE SANTÉ, SAUF EN GESTION

Ces professions comptaient jusqu'à 7 % de tous les emplois en 2023, et semblent relativement inchangées année après année. Cela dit, les emplois en soins de la santé ont vécu des augmentations considérables et régulières en postes à pourvoir – une hausse de 66 % ou 3 000 par rapport au T3 de 2018, et étaient un des quelques groupes professionnels à observer l'augmentation des postes à pourvoir entre 2022 et 2023, pointant vers des pénuries pressantes dans cette industrie. Les offres salariales ont augmenté de 5,20 $/heure entre 2018 et 2023. Les offres salariales demeurent plus élevées que d'autres emplois, mais en raison des demandes d'ensemble de compétences requises de ce groupe professionnel, les emplois en soins de la santé peuvent être particulièrement difficiles à doter.

SCIENCES NATURELLES ET APPLIQUÉES ET PROFESSIONS CONNEXES, SAUF EN GESTION

Ces professions comptaient pour environ 5 % de tous les emplois en 2023, double à partir du nombre d'emplois qu'elles tenaient en 2018. Cela dit, à travers la Péninsule Hamilton-Niagara, les postes à pourvoir ont augmenté d'environ 8 % pour ce groupe professionnel. Également, les offres salariales ont augmenté de façon importante – de 4,95 $/heure au cours de cinq (5) ans, mais semblent avoir subi une légère baisse au cours du dernier trimestre.

PROFESSIONS EN CROISSANCE ET EN DÉCLIN

Ci-dessous, veuillez trouver les cinq (5) principales professions qui ont vécu de la croissance et du déclin fondé sur le nombre d'emplois entre 2022 et 2023.

Professions principales en croissance :

1. Serveurs d'aliments et de boissons : +125 employés (hausse de 12 %)
2. Serveurs d'aliments au comptoir, aides de cuisine et emplois de soutien apparentés : +97 employés (hausse de 3 %)
3. Cuisiniers : +63 employés (hausse de 5 %)
4. Aides-infirmiers, préposés aux soins et associés au service de soins aux patients : +54 employés (hausse de 3 %)
5. Assembleurs de véhicules automobiles, inspecteurs et testeurs : +54 employés (hausse de 5 %)

Principales professions en déclin :

1. Étalagistes de magasins, commis et remplisseurs de commandes : -23 (baisse de 1 %)
2. Contrôle de processus et opérateurs de machines; transformation des aliments et boissons : -23 (baisse de 2 %)
3. Agents et fonctionnaires chargés de l'approvisionnement et des achats -13 (baisse de 4 %)
4. Adjoints administratifs : -13 (baisse de 1 %)
5. Réceptionnistes : -12 (baisse de 1 %)

Au cours des dernières années, les tendances des emplois à Grand Érié ont révélé que les professions en croissance font suite à la demande croissante des employeurs. D'autre part, les professions en déclin dans l'emploi ont surtout diminué en raison des pénuries de main-d'œuvre – la plupart des demandes restent élevées. Ces diminutions ont été encore plus prononcées parmi les personnes en détail et en rôles administratifs et remplir ces écarts croissants exigera des partenariats stratégiques

L'Emploi et Ressources communautaires

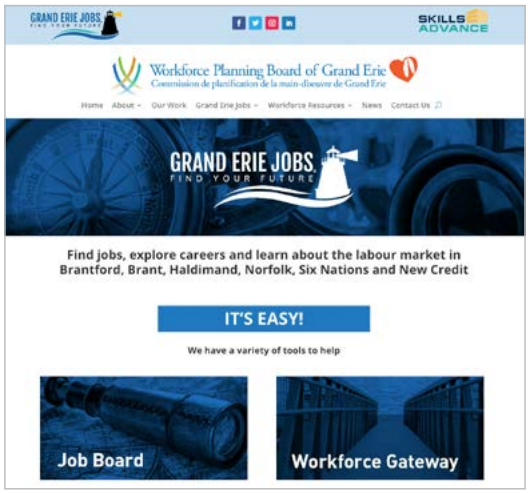
PASSERELLE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

La Passerelle pour la main-d'œuvre est un guide informatique facile à utiliser qui vous branche à des centaines de ressources du travail local et d'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.

PASSERELLE POUR NOUVEAUX VENUS

La Passerelle pour nouveaux venus est une source unique pour obtenir des informations 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, comment commencer une entreprise et plus encore.

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 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.

Grand Erie Jobs/Emplois à Grand Érié s'est étendu pour inclure de nouvelles ressources pour les chercheurs d'emploi et les fournisseurs de services. En plus des outils préexistants qui permettaient aux utilisateurs d'explorer les acheminements vers une carrière; trouver un emploi et tracer leur trajet vers leur travail, les garderies et autres services communautaires; son nouveau portail pour les chercheurs d'emploi comprend des outils qui identifient les compétences, un constructeur de résumés et un générateur de lettres de présentation.

RÉVISION DU PROJET DE LA COMMISSION DE PLANIFIC ATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DE GRAND ÉRIÉ 2023-2024

Évaluation de l'éducation, des compétences et Système de reconnaissance de formation à Grand Érié

Une étude de faisabilité pour informer le développement d'un système centralisé où les formateurs locaux, les enseignants, les éducateurs et les employeurs collaborent pour soutenir les apprenants avec l'éducation, l'expérience et la reconnaissance de compétences.

Stratégie Phase II de la main-d'œuvre de Grand Érié

La mise en œuvre d'un plan stratégique conçu pour soutenir les partenaires communautaires dans le développement des politiques et des pratiques d'aujourd'hui et lequel formera un nouveau monde au travail pour l'avenir.

Profils démographiques de Grand Érié

Les données publiques soulignant les données du recensement démographique 2021 de Brantford DR et Haldimand-Norfolk DR pour soutenir les projets et les partenariats dans la région.

PLAN D'ACTION DE LA COMMISSION DE PLANIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DE GRAND ÉRIÉ 2024-2025

Ontario continue à se faire transformer par les changements dans les écosystèmes de l'éducation et de l'emploi. L'année 2023 a observé des employeurs appeler des employés pour qu'ils retournent au bureau en masse, et plus de travailleurs cherchant – et souvent trouvant ailleurs – la flexibilité. Un grand nombre d'employés recherchent également des occasions de perfectionner leurs compétences et d'améliorer leurs perspectives de carrière et ils avancent pour atteindre ceci. Certaines entreprises se concentrent à diversifier leurs pratiques d'embauche, rendant leurs lieux de travail plus accessibles et inclusifs pour élargir leur réservoir de main-d'œuvre. D'autres investissent dans de nouvelles technologies, automatisations et AI pour remédier les pénuries de main-d'œuvre. Avec ceci, des investissements récents dans des véhicules électriques ont suscité des conversations au sujet d'un groupe d'entreprises en cours de développement.

Parmi les tendances clés pour les professionnels du développement de la main-d'œuvre, on trouve la promesse d'un apprentissage continu pour les travailleurs et la demande croissante et constante de partenariats qui transforment les systèmes. Les compétences telles l'adaptabilité, la communication, le leadership et les connaissances numériques seront requis pour tous les membres de la main-d'œuvre. Grand Érié répond à ces besoins en réalisant des projets et des partenariats qui influencent les avantages uniques de nos communautés.

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 | Télécopieur : 519-756-4663
workforceplanningboard.org