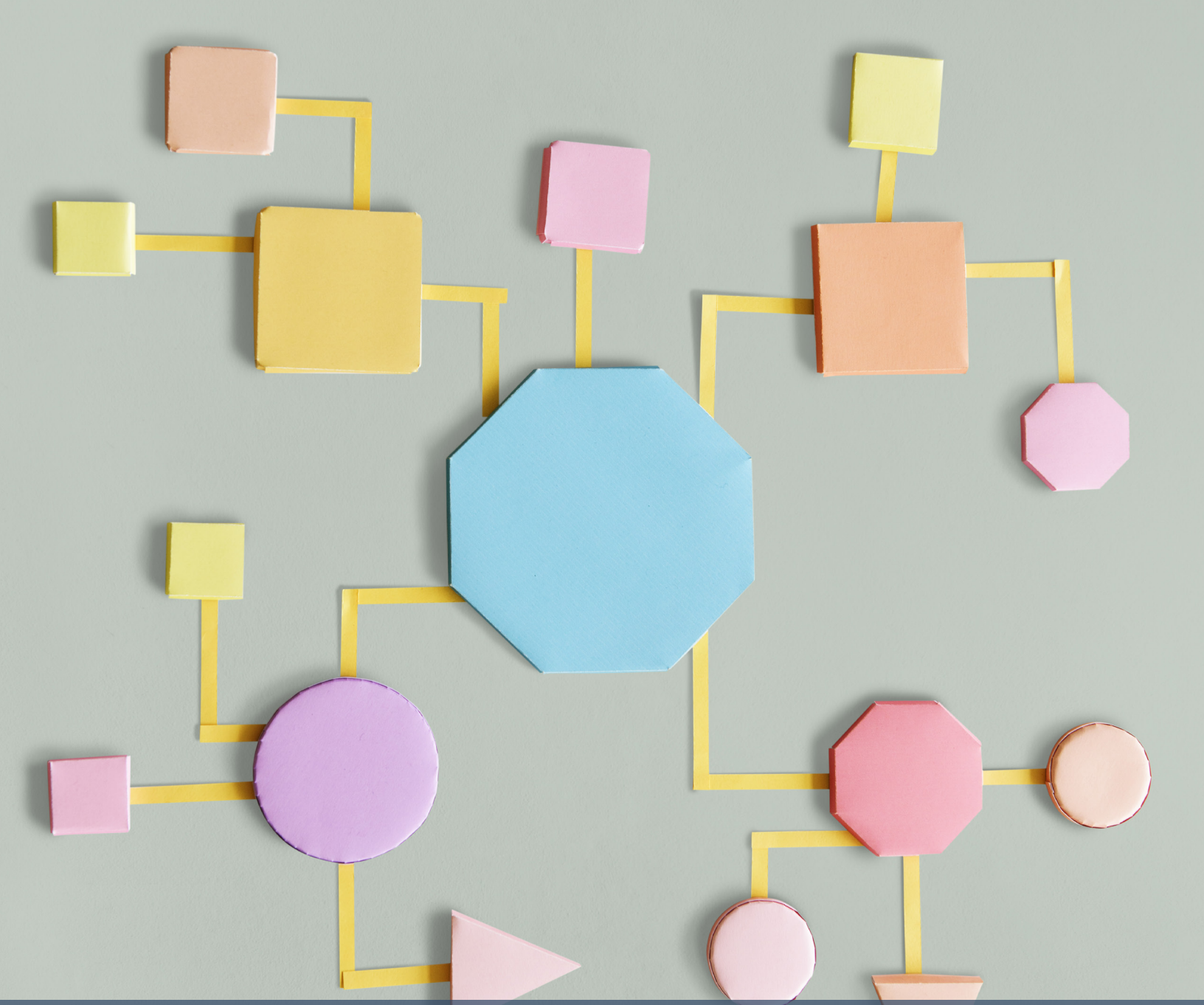


PLAN DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL 2024

Quatre comtés
Commission de planification du marché du travail
Au service des comtés de Bruce, Grey, Huron et Perth

Canada

EMPLOI ONTARIO

Ontario

Ce service d'Emploi Ontario est financé en partie par le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario

REMERCIEMENTS

Nous tenons à exprimer notre reconnaissance aux partenaires du projet Quatre comtés – Commission de planification du marché du travail (QCCPMT); aux membres du Comité consultatif; aux employeurs; aux employés; aux chercheurs d'emploi; aux fournisseurs de services de l'emploi; Ontario au travail et aux organismes de Services d'Alphabétisation et de formation de base qui ont fourni des aperçus précieux et du soutien. Financée par le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences (MTIFDC); la Commission de planification est très reconnaissante de la collaboration reçue au cours de l'année financière 2023-24.

Nous voulons également exprimer nos plus sincères remerciements à nos directeurs et à notre personnel de la Commission de planification; lesquels contribuent de façon continue aux initiatives du développement de la main-d'œuvre dans la Région économique de la Péninsule Stratford-Bruce.

CONSEIL D'ADMINISTRATION ET PERSONNEL

MEMBRES DE LA DIRECTION :	Karen Galbraith (Présidente/Coprésidente) Karen Gventer (Secrétaire) Shawn Lawler (Trésorier /Coprésident)
CONSEIL D'ADMINISTRATION :	Larry Livingston Emily Morrison Kimberley Inniss-Peterson
MEMBRES DE LA DIRECTION SORTANTS :	Christy Bertrand Alex Oestreicher
DIRECTRICE ADMINISTRATIVE :	Dana Soucie
PERSONNEL :	Jan Lai – Responsable d'études de marché/Analyste Jordan Meisel – Coordonnateur d'études de marché
PERSONNEL SOUS CONTRAT :	Community Benchmarks Inc., Padgett Business Services, Becker Elite Designs

Les informations présentées dans ce rapport ont été extraites d'une variété de sources jugées fiables. Nous n'offrons aucune déclaration ni garantie, expresse ou tacite, à propos de leur exactitude ou de leur exhaustivité. En offrant ce matériel, la Commission de planification n'accepte aucune responsabilité ni aucune obligation.

Les points de vue énoncés dans ce document ne reflètent pas nécessairement les points de vue exprimés par le gouvernement de l'Ontario.

TABLE DES MATIÈRES

Sommaire 6

Objectif 7

Preuve/Sources des données 7

Développements du marché du travail 2023 8

Problèmes dominants du marché du travail 10

Observations des programmes d'Emploi Ontario 18

Formation, éducation, expérience et responsabilité (FEER) et évaluation adaptées à la profession 30

Indicateurs du ministère et autres paramètres 35

- Nombre d'entreprises 35
- L'emploi selon l'industrie et la profession 37
- Populations indigènes, racialisées, immigrants récents 39
- Migration 42
- Niveau de scolarité 44
- Affichage des emplois 45
- Revenu médian 47
- Bénéficiaires de l'assurance-emploi 48

Projets de la Commission locale 2023-2024 49

Focalisation à long terme 51

SOMMAIRE

L'objectif du Plan du marché du travail local (PMTL) est de : surveiller les développements récents du marché du travail; déterminer les problèmes importants du marché du travail au sein de la Région économique de la Péninsule Stratford-Bruce; de transmettre à la communauté la nature et la complexité de ces questions.

La population active de la Région économique de la Péninsule Stratford-Bruce 2023 a montré des signes de ralentissement par rapport à 2022, avec l'emploi en déclin de 4,1 pour cent et le nombre croissant de personnes sans emploi de 21,9 pour cent. Le nombre de personnes qui ne sont pas actives dans la main-d'œuvre a aussi atteint un nombre élevé historique en 2023, atteignant 109 400. Mais, en même temps, il restait plusieurs milliers de postes à pourvoir/d'offres d'emploi dans la région locale.

Plusieurs questions prédominantes et relatives au marché du travail demeurent préoccupantes.

Au cours de la dernière décennie, Stratford-Bruce a vécu une réserve de main-d'œuvre toujours restreinte; comme en témoignent les taux de postes à pourvoir qui sont constamment plus élevés par rapport à ceux de l'Ontario et des taux de personnes sans emploi qui sont sans cesse plus faibles que ceux de la province.

Non seulement la participation dans le marché du travail diminue à Stratford-Bruce parmi les personnes âgées de 45 ans et plus; la Région a également les taux les plus faibles de participation dans le marché du travail en Ontario. Une population vieillissante et plus âgée est également une inquiétude : 47,9 pour cent de la population de Stratford-Bruce (15+) a 55 ans et plus, par rapport à 37,3 pour cent en Ontario. Ces problèmes compromettent la disponibilité de la main-d'œuvre locale.

Les efforts pour hausser les taux de participation de Stratford-Bruce devraient cibler les personnes de 45 ans et plus, avec une attention particulière aux personnes de 55 à 64 ans. Tenter de comprendre les circonstances et les modalités de travail qui pourraient persuader une portion de cette population à retourner pour participer dans la main-d'œuvre est justifié.

De bonnes nouvelles peuvent être trouvées parmi les personnes de 25 à 44 ans. Cette cohorte, laquelle a le taux le plus élevé de participation (89,7 pour cent), a augmenté de 10 900 personnes entre 2014 et 2023. Des efforts continus pour attirer et retenir cette cohorte sont critiques, car ce groupe aide à contrebalancer les conséquences négatives de vieillissement de la main-d'œuvre.

Les programmes d'Emploi Ontario (EO) qui aident les personnes à rester ou à s'engager à nouveau dans le marché du travail en fournissant une palette de programmes de formation; ont aidé plus de 5 463 clients/apprenants au cours de l'année 2022-23. Le programme des Services de l'emploi, le programme d'apprentissage et le programme de Services d'Alphabétisation et de formation de base (nouveaux apprenants) ont tous servi plus de clients que les deux années précédentes.

La nature dynamique du marché du travail de Stratford-Bruce a un impact sur la disponibilité de travailleurs, car de nouveaux résidents déménagent dans la Région et d'autres la quittent. Cette fluctuation du marché du travail a des conséquences sur les niveaux de compétences des résidents. Entre 2016 et 2021, des milliers de nouveaux résidents de compétences variées se sont établis à Stratford-Bruce, cet afflux aura probablement des effets sur les demandes des programmes d'Emploi Ontario.

OBJECTIF DU PMTL

L'objectif du Plan du marché du travail local (PMTL) est d'évaluer le marché du travail; de déterminer les problèmes importants du marché du travail au sein de la Région économique de la Péninsule Stratford-Bruce; de transmettre à la communauté la nature et la complexité de ces questions; et soumettre des actions spécifiques qui aideront à atténuer les défis identifiés du marché du travail.

Les résultats du PMTL et ses initiatives qui en résultent sont conçus pour soutenir les résidents dans la région, lesquels entrent ou entrent à nouveau ou restent dans le marché du travail et pour aider les employeurs à accéder aux travailleurs/compétences qu'ils nécessitent pour être compétitifs dans l'économie globale. Afin de soutenir cet objectif, l'évaluation de la nouvelle Classification nationale des professions (CNP 2021) se fait examiner, car elle fournit des perspectives dans la formation, l'éducation, l'expérience et la responsabilité (FEER) requises pour chaque profession.

DONNÉES/PREUVE

Le PMTL 2023-2024 représente un plan fondé sur les faits qui tirent parti de données primaires et secondaires Les sources des données suivantes ont influencé ce plan :

- Canadian Business Counts
- Recensements de 2016 et de 2021 (y compris les données tabulaires personnalisées)
- Plateforme Connect2Jobs.ca
- Données des programmes d'Emploi Ontario
- Postes à pourvoir et enquête sur les taux de salaire
- Enquête sur la main-doeuvre (y compris les données tabulaires personnalisées)
- Données des déclarants

Il convient d'observer que la recherche utilise les données les plus courantes disponibles lorsque ceci s'avère pratique. Dans certains cas, les données les plus courantes disponibles sont de l'année 2023; alors que dans d'autres situations, les données de l'année 2021 sont les données les plus courantes disponibles.

GÉOGRAPHIE

Quatre Comtés — la Commission de planification du marché du travail est mandatée par le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences (MTIFDC) pour servir la Région économique de la Péninsule Stratford-Bruce; laquelle comprend le Comté Bruce, le Comté Grey, le Comté Huron et le Comté Perth.

Pour la lisibilité du présent rapport, cette région est parfois appelée : la Région économique de la Péninsule Stratford-Bruce, Stratford-Bruce et la Région.

Dans certaines circonstances, lorsque les données ne sont pas disponibles ou bien qu'elles n'ont pas pu être agrégées pour la Région économique, des particulières au Comté sont fournies.

DÉVELOPPEMENTS DU MARCHÉ DU TRAVAIL 2023

Les caractéristiques de la main-d'oeuvre de la Région économique de Stratford-Bruce 2023 ont montré des signes de ralentissement par rapport à 2022. Le nombre de personnes participant à la main-d'œuvre a baissé de 3,1 pour cent, et le nombre total de personnes employées a baissé de 4,1 pour cent avec l'emploi à temps plein baissant de 5,5 pour cent. De plus, le nombre de personnes sans emploi a augmenté de 21,9 pour cent, atteignant une moyenne annuelle de 7 800 personnes en 2023.

Précisons aussi le déclin dans le taux de participation, de 62,6 à 59,8 pour cent entre 2022 et 2023. Ceci peut être expliqué par le fait qu'alors que la main-d'œuvre baisse, la population de 15+ ans continue à grandir, atteignant un nombre élevé historique de 272 400 personnes en 2023. Le nombre de personnes qui ne sont pas actives dans la main-d'œuvre a aussi atteint un nombre élevé historique de 109 400 personnes, soit une hausse importante (8,7 pour cent) depuis 2022. Ensemble, ces métriques suggèrent que les nouveaux résidents dans la région ne s'intègrent pas dans la population active et/ou que les résidents de longue durée quittent la main-d'œuvre.

Caractéristiques de la main-d'œuvre
Région économique de Stratford-Bruce

	2022 Caractéristiques de la main-d'oeuvre Nbre	2023 Caractéristiques de la main-d'oeuvre Nbre	2022- 2023 Changement procentuel %
Population 15+	268 800	272 400	1,3 %
Main-d'oeuvre	168 200	163 000	-3,1 %
Total d'effectifs employés	161 800	155 200	-4,1 %
Emploi à plein temps	132 600	125 300	-5,5 %
Emploi à temps partiel	29 200	29 900	2,4 %
Sans emploi	6 400	7 800	21,9 %
Pas dans la main-d'oeuvre	100 600	109 400	8,7 %
	%	%	Pourcentage Point de changement
Taux de chômage	3,8	4,8	1,0 %
Taux de participation	62,6	59,8	-2,8 %
Taux d'emploi	60,2	57,0	-3,2 %

Source : Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0393-01

*L'historique se rapporte à la période de 2006 à 2023, alors que les changements méthodologiques à l'Enquête sur la population active ne permettent pas de comparaisons avant 2006.

POSTES À POURVOIR

En 2022, le nombre de postes à pourvoir était exceptionnellement élevé dans la Région économique de Stratford-Bruce, avec plus de 9 000 postes dans les T2 et T3. En 2023, le nombre de postes à pourvoir a baissé, d'un nombre élevé de 7 180 dans le T2 à 5 770 postes à pourvoir au cours de T3. Cette baisse n'est pas surprenante à en juger par les tendances de la population active identifiées ci-dessus. Les postes à pourvoir 2023 demeurent toujours au-delà des nombres prépandémiques (2018 et 2019).

Postes à pourvoir
Région économique Stratford-Bruce

Source : Postes à pourvoir et enquête sur les taux de salaire, Tableau 14-10-0325-01

PROBLÈMES CULMINANTS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les problèmes dominant le marché du travail se rapportent à des conditions prédominantes et à long terme qui ont un effet sur l'offre et/ou les demandes pour la main-d'œuvre. Une hausse unique ou une baisse unique d'une année à l'autre du nombre de personnes sans emploi ne supprime pas un problème culminant du marché du travail. Les problèmes prédominants du marché du travail ont tendance à être d'une nature plus profonde et structurelle.

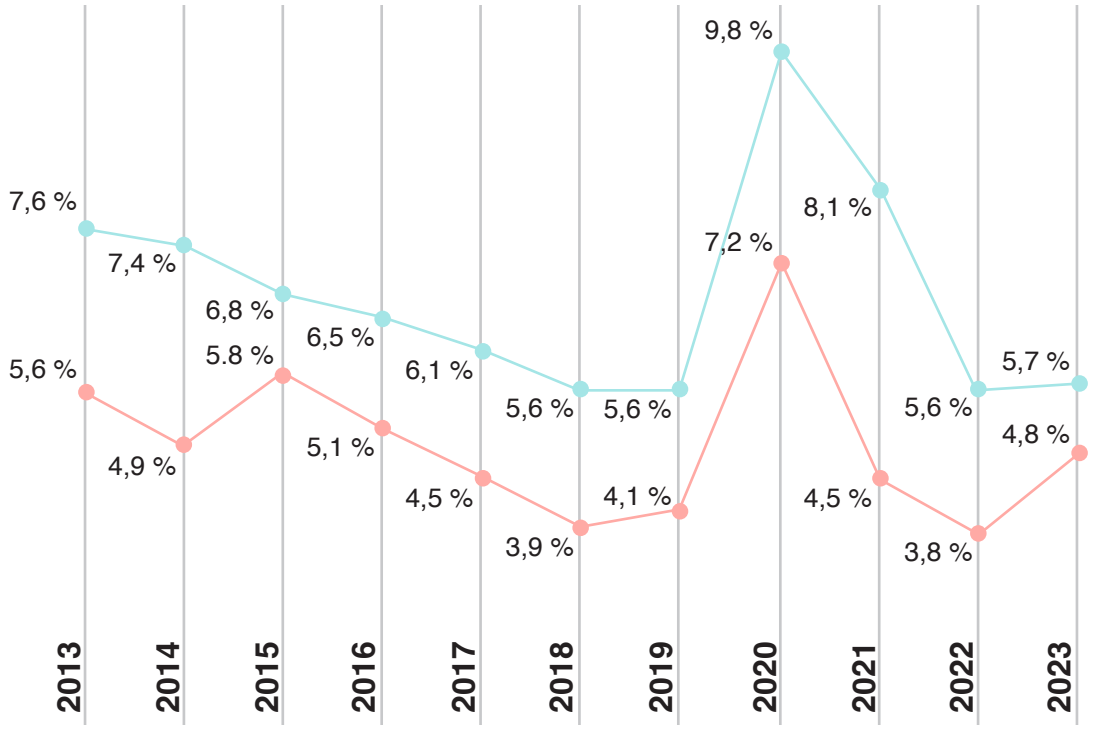
PÉNURIE DE TRAVAILLEURS

Alors que le taux de chômage a légèrement augmenté jusqu'à 4,8 pour cent en 2023, il est important de noter que le taux de chômage dans la Région économique de Stratford-Bruce n'a pas cessé d'être inférieur à celui de la province de l'Ontario au cours de la dernière décennie. Un taux de chômage constant et comparativement faible demeure la caractéristique déterminante du marché du travail de Stratford-Bruce.

Réciproquement, les taux de postes à pourvoir de Stratford-Bruce restent constamment plus élevés que les taux en Ontario. Le taux de postes à pourvoir est le nombre de postes à pourvoir exprimé comme pourcentage de la demande de la main-d'œuvre; c'est-à-dire une combinaison de postes pourvus et vacants.

Les taux de postes à pourvoir qui sont constamment plus élevés que ceux de la province en combinaison avec les taux de chômage qui sont toujours plus faibles que ceux de la province indiquent une pénurie chronique de travailleurs dans la Région économique de Stratford-Bruce (une pénurie qui était moins grave en 2023).

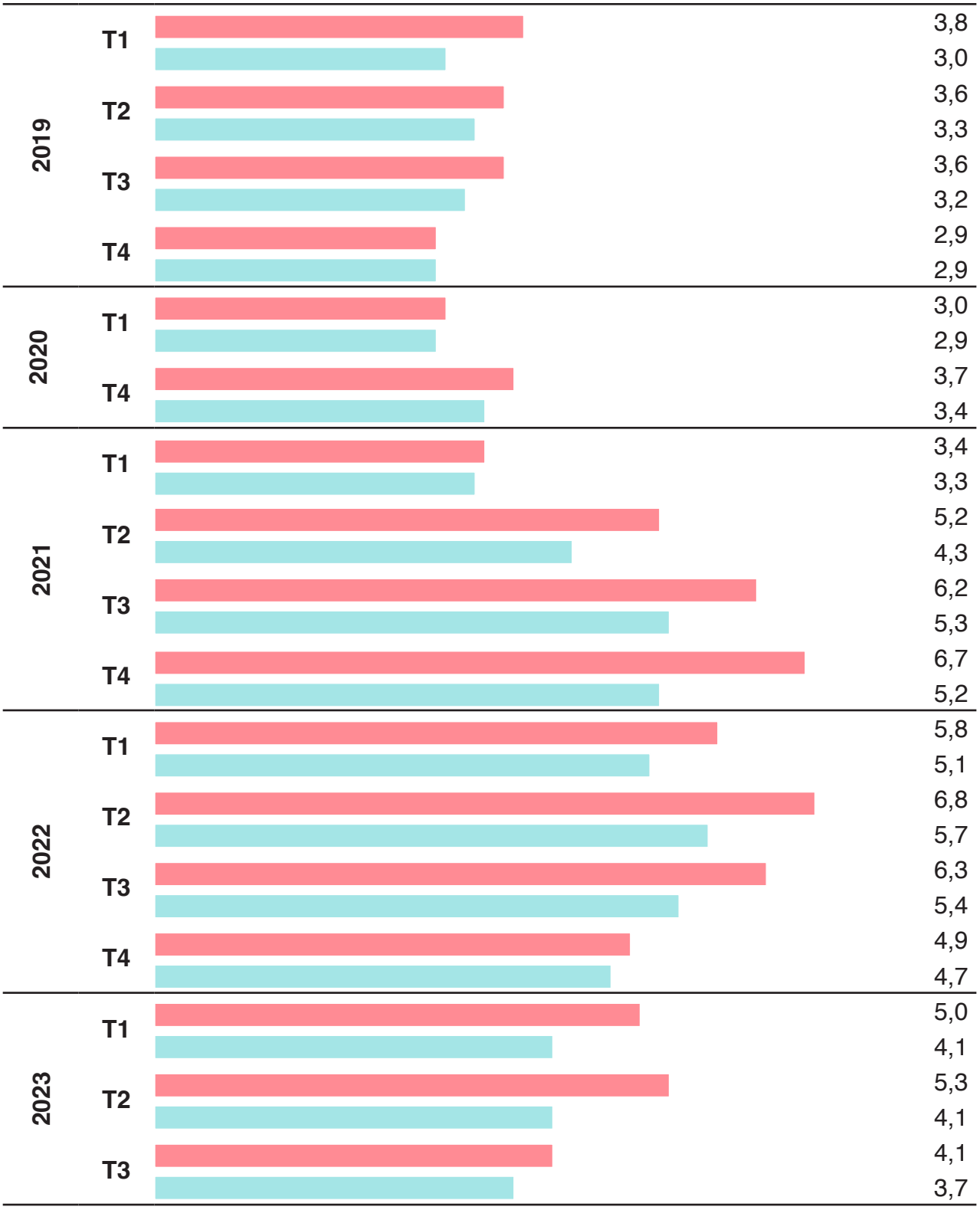
Comparaison des taux de chômage



Source : Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0393-01

Taux de chômage Stratford-Bruce Ontario %

Comparaison de taux de postes à pourvoir



Source : Postes à pourvoir et enquête sur les taux de salaire, Tableau 14-10-0325-01
L'enquête ne fut pas menée au cours des T2 et T3 en 2020

Taux de chômage Stratford-Bruce %
Ontario %

BAISSE LA PARTICIPATION DANS LA MAIN-D'ŒUVRE (45+)

Les taux de participation en déclin de la main-d'œuvre de Stratford-Bruce représentent un problème grave dans le marché du travail ayant un effet sur les employeurs locaux, considérant l'insuffisance persistante de travailleurs. Le taux total de participation de la main-d'œuvre, lequel comprend des personnes de 15 ans et plus est tombé de 64,5 pour cent en 2014 jusqu'à 59,8 pour cent en 2023.

Lorsque les taux de participation sont examinés par les cohortes d'âges, nous observons que la cohorte d'âges de 15 à 24 ans est restée stable et la proportion des personnes de 25 à 44 ans dans la main-d'œuvre a augmenté de 87,6 pour cent en 2014 jusqu'à 89,7 pour cent en 2023, une hausse importante.

L'histoire change considérablement si l'on considère la population de 45 ans et plus. Entre 2014 et 2023, le taux de participation des personnes de 45 à 54 ans a baissé de 87,0 pour cent à 85,2 pour cent, et le taux de participation des personnes de 55 à 64 ans a baissé d'un montant substantiel (4,6 de points de pourcentage) jusqu'à 61,5 pour cent. Quant aux personnes de 65 ans et plus, le taux de participation demeure le même.

Changements dans les taux de participation par cohorte d'âges
Région économique de Stratford-Bruce

	2014 Taux de participation %	2023 Taux de participation %	Changements en points de pourcentage %
15-24 ans	74,3	74,7	0,4
25-44 ans	87,6	89,7	2,1
45-54 ans	87,0	85,2	-1,8
55-64 ans	66,1	61,5	-4,6
65 ans et plus	14,8	14,7	-0,1
Total 15 ans et plus	**64,4**	**59,8**	**-4,6**

Source : Enquête sur la main-d'œuvre, tabulaires personnalisées

TAUX FAIBLES DE PARTICIPATION DANS LA MAIN-D'OEUVRE (45+)

Pour mesurer la hauteur ou la faiblesse des taux de participation de Stratford-Bruce, une comparaison à Ontario est fournie.

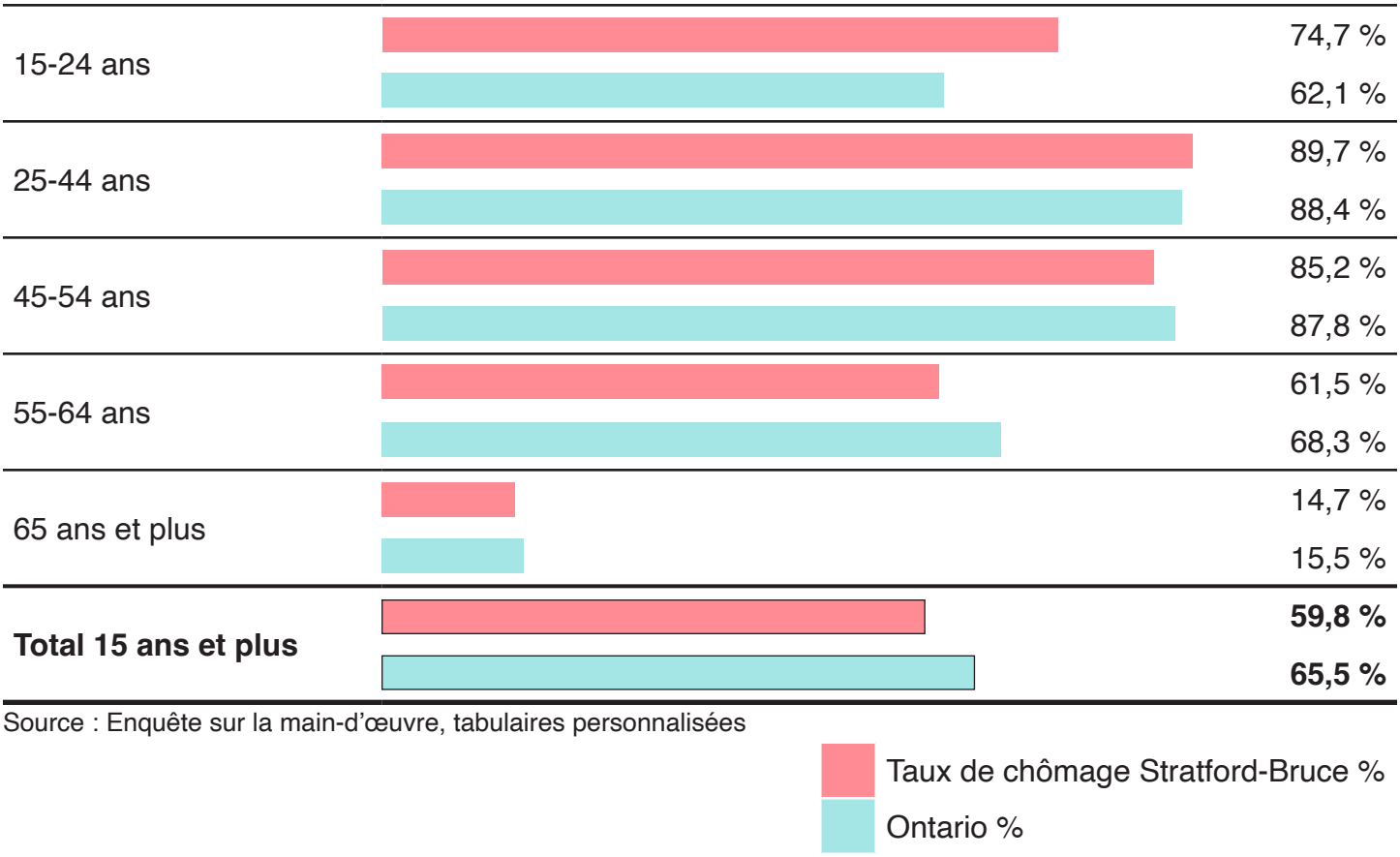
Parmi les cinq différentes cohortes d'âges examinées, Stratford-Bruce dote des taux de participation plus élevés que la province de l'Ontario dans deux des catégories. Le taux de participation des personnes du groupe d'âges de 15 à 24 ans est nettement plus élevé que le taux de l'Ontario et le taux de participation des personnes de la cohorte d'âges de 25 à 44 ans sont modérément plus élevés que celui de la province. Il existe des limites pratiques à l'augmentation des taux de participation, et les deux sont déjà très élevés.

Une fois de plus, l'histoire change pour la population des personnes de 45 ans et plus. Le taux de participation de la cohorte d'âges des personnes âgées de 45 à 54 ans de Stratford-Bruce est considérablement plus faible que le taux en Ontario (85,2 % par rapport à 87,8 %). Un examen de la cohorte d'âges de personnes de 55 à 64 ans a révélé un grand écart entre les taux de participation, soit 61,5 pour cent à Stratford-Bruce par rapport à 68,3 pour cent en Ontario. Quant à la cohorte d'âges de 65 ans et plus, le taux de la participation dans la Région est légèrement plus faible que celui de la province, soit 14,7 pour cent par rapport à 15,5 pour cent.

Dans l'ensemble, le taux de participation totale (15+ ans) (59,8 pour cent) est l'un des plus faibles dans la province de l'Ontario; seulement la Région économique de Kingston-Pembroke (RÉ), Muskoka-Kawarthas RÉ et l'Ontario nord-est RÉ est plus faible.

Les efforts pour hausser les taux de participation de Stratford-Bruce doivent cibler les personnes de 45 ans et plus, avec une attention particulière aux personnes de 55 à 64 ans. Tenter de comprendre les circonstances et les modalités de travail qui pourraient persuader une portion de cette population à retourner pour participer dans la main-d'œuvre est justifié.

Taux de participation Comparaison par cohorte d'âges
2023



Source : Enquête sur la main-d'œuvre, tabulaires personnalisées

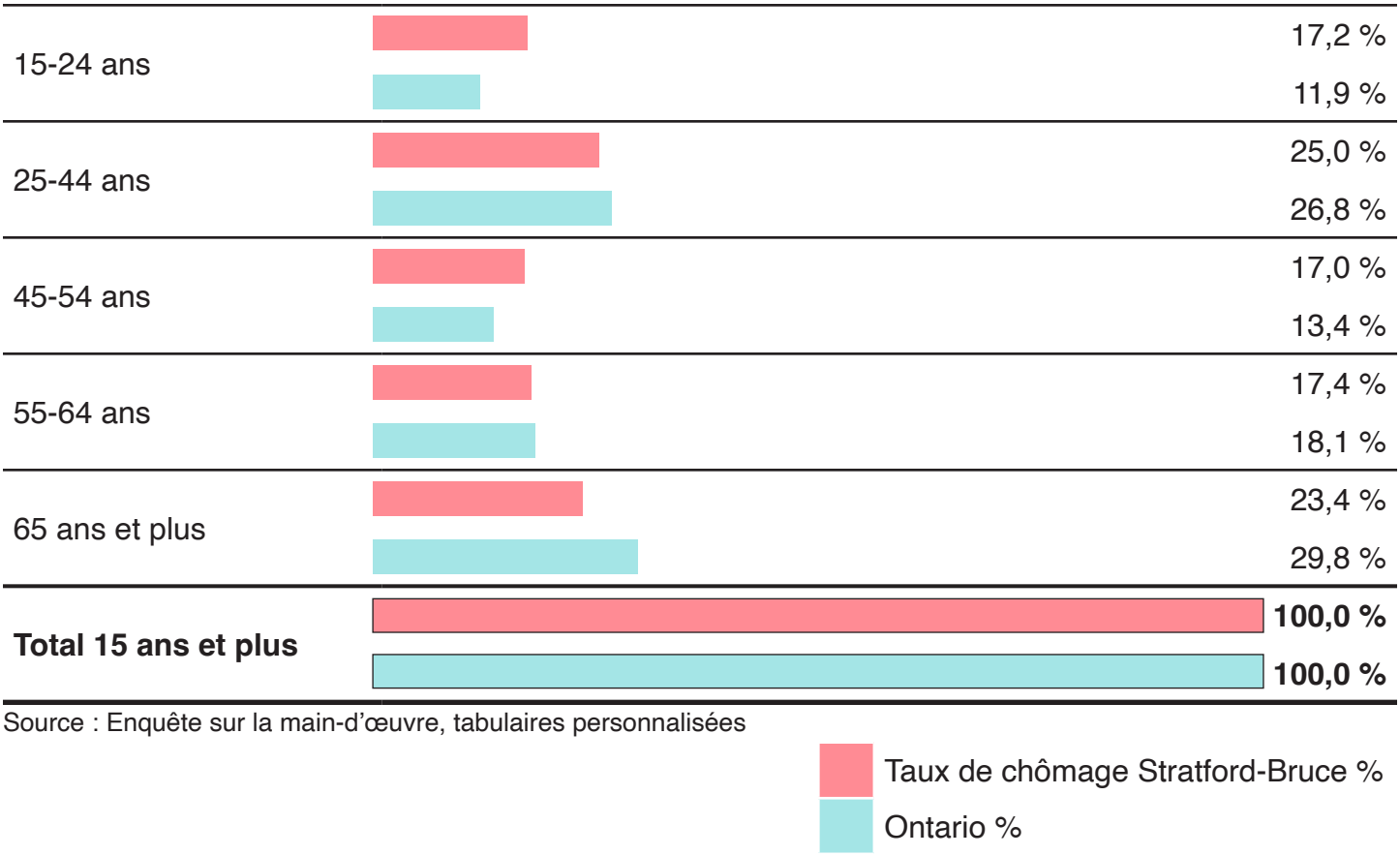
UNE POPULATION VIEILLISSANTE

Puisque le taux de participation mesure la proportion de la population participante dans la main-d'œuvre (les personnes employées et les personnes sans emploi), c'est important d'examiner comment la population a changé au sein de Stratford-Bruce.

La distribution de la population par cohorte d'âges a changé entre 2014 et 2023, une période de 10 ans. La proportion de la population âgée de 15 à 24 ans a baissé de façon importante de 17,2 pour cent en 2014 jusqu'à 11,9 pour cent en 2023, et la proportion de la population âgée de 25 à 44 ans a légèrement augmenté. En 2015, les personnes âgées de 45 à 54 ans comptaient pour 17,0 de la population, mais ceci a baissé jusqu'à 13,4 pour cent en 2023. Il y a également une hausse modeste dans la distribution de personnes âgées de 55 à 64 ans. La cohorte des personnes âgées de 65 ans et plus a vécu le plus grand changement, représentant 23,4 pour cent de la population en 2014, augmentant jusqu'à 29,8 pour cent en 2023 (par rapport à 21,6 pour cent en Ontario).

À Stratford-Bruce, 47,9 pour cent de la population (15 + ans) est âgée de 55 ans et plus; en Ontario, la proportion est de 37,3 pour cent. Il existe une grande différence, c'est-à-dire que Stratford-Bruce est considérablement plus âgée que l'Ontario. Ceci a un effet important sur l'offre d'emploi locale, car les personnes plus âgées ont moins tendance à participer dans le marché du travail.

Distribution de la population par cohorte d'âges
Région économique Stratford-Bruce



Source : Enquête sur la main-d'œuvre, tabulaires personnalisées

Le tableau ci-dessous montre également l'évolution de la population de Stratford-Bruce entre 2014 et 2023, mais en valeurs absolues. Par exemple, en 2023, il y avait 32 400 personnes âgées de 15 à 24 ans à Stratford-Bruce, soit 10 400 de moins de personnes qu'en 2014. Le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus a atteint 81 100 personnes en 2023, soit une augmentation de 22 900 personnes depuis 2014.

Population par cohorte d'âges
Région économique Stratford-Bruce

	2014 Nbre	2023 Nbre	Absolu Changements Nbre
15-24 ans	42 800	32 400	-10 400
25-44 ans	62 100	73 000	10 900
45-54 ans	42 200	36 500	-5 700
55-64 ans	43 300	49 300	6 000
65 ans et plus	58 200	81 100	22 900
Total 15 ans et plus	**248 700**	**272 400**	**23 700**

Source : Enquête sur la main-d'œuvre, tabulaires personnalisées

OFFRE DE MAIN-D'OEUVRE COMPROMISE

La combinaison du déclin des taux de participation de Stratford-Bruce parmi la population âgée de 45 ans et plus, les taux de participation plutôt faibles de la main-d'œuvre âgée de 45 ans et plus et une population vieillissante contraignent grandement l'offre de main-d'œuvre.

Par exemple, la population des personnes âgées de 15 à 24 ans a diminué de 42 800 personnes en 2014 jusqu'à 32 400 personnes en 2023; tandis que les taux de participation sont essentiellement demeurés les mêmes; le nombre absolu de personnes actives dans la main-d'œuvre dans cette cohorte a diminué de 31 800 jusqu'à 24 202 personnes au cours de la période examinée.

En ce qui concerne la population âgée de 45 à 54 ans, un déclin dans la population et un déclin dans les taux de participation veut dire que le nombre des personnes âgées de 45 à 55 ans actives dans la main-d'œuvre a diminué de 36 714 en 2014 jusqu'à 31 098 en 2023.

Alors que le nombre de personnes âgées de 55 à 64 ans a augmenté de 6 000 personnes entre 2014 et 2023; la baisse dans le taux de participation (de 66,1 pour cent à 61,5 pour cent) n'a entraîné qu'une hausse modeste dans la main-d'œuvre, de 28 621 à 30 319 personnes.

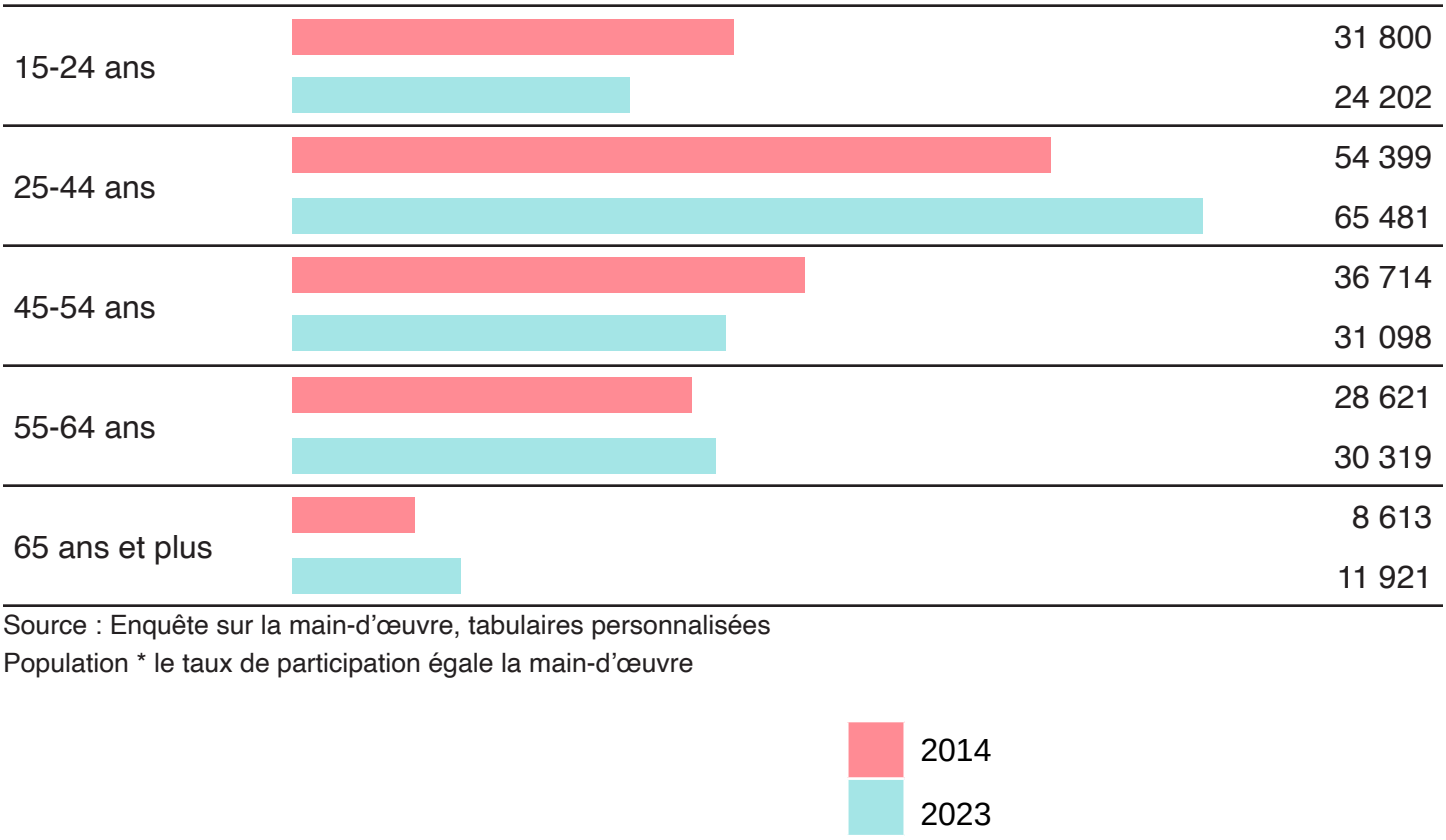
Même si la cohorte de personnes âgées de 65 ans et plus a vécu la plus grande hausse de la population; ajoutant 22 900 personnes entre 2014 et 2023, le taux de participation demeure le même à 14,7 pour cent. Par conséquent, la main-d'œuvre a subi une augmentation de seulement 8 613 à 11 921 personnes.

La croissance de la population dans les cohortes plus âgées de (55 ans et plus) avec des taux plus faibles de participation provoque un déclin dans l'ensemble de participation à Stratford-Bruce.

Cette tendance explique la raison pour laquelle le taux total de participation pour la population de personnes âgées de 15 ans et plus pour Stratford-Bruce est considérablement plus bas que celui de la province (59,8 % par rapport à 65,5 %)

Enfin, il existe de bonnes nouvelles au sujet de la disponibilité de la main-d'œuvre à Stratford-Bruce, et elles se trouvent au sein de la cohorte de personnes âgées de 25 à 44 ans. Une croissance importante de la population (10 900 personnes) au sein de ce groupe en combinaison d'une hausse dans le taux de participation a entraîné une hausse dans la main-d'œuvre de 54 399 personnes en 2014 jusqu'à 65 481 personnes en 2023. Étant donné que les personnes dans l'âge de groupe de travail-cadre (25 à 44 ans), ceci est extrêmement positif; avec un taux de participation de 89,7 pour cent, ce groupe aide à contrebalancer les conséquences négatives du vieillissement de la main-d'œuvre. Des efforts sérieux pour attirer et retenir ce groupe d'âge sont essentiels à la disponibilité de main-doeuvre dans la Région.

Population par cohorte d'âges
Main d'oeuvre Nbre
Région économique Stratford-Bruce



Source : Enquête sur la main-d'œuvre, tabulaires personnalisées
Population * le taux de participation égale la main-d'œuvre

LE NOMBRE DE PERSONNES QUI N'EST PAS DANS LA MAIN-D'OEUVRE CONTINUE DE CROÎTRE

Comme il a déjà été mentionné, le nombre de personnes non actives dans la main-d'œuvre a atteint un sommet historique en 2023. Plus de 109 000 personnes âgées de 15 ans et plus ne sont pas employées et ne cherchent pas de l'emploi. Étant donné la baisse du taux de participation ainsi que la pénurie de la main-d'œuvre au sein de la Région économique Stratford-Bruce, le potentiel de pouvoir persuader certaines de ces personnes à participer dans la main-d'œuvre nécessite une étude plus approfondie.

Le Tableau x montre le nombre et la distribution de personnes non actives dans la main-d'œuvre par cohorte d'âges. La constatation la plus évidente est que 63,3 pour cent des personnes non actives dans la main-d'œuvre ont 65 ans et plus, soit une augmentation de 56,0 pour cent en 2014. Un autre 17,4 pour cent (19 000) de personnes non actives dans la main-d'œuvre a 55 à 64 ans. Ceci n'est pas surprenant, étant donné le taux de participation et la preuve de vieillissement ci-dessus.

Étant donné le taux extrêmement faible de participation de la cohorte d'âges de personnes âgées de 55 à 64 ans, comprendre ce qui peut être réalisé pour encourager certaines gens parmi cette cohorte d'âges à retourner pour participer dans la main-d'œuvre est une nécessité. La recherche montre que les modalités flexibles de travail pourraient être le meilleur moyen pour encourager plus de personnes à retourner dans le marché du travail. Le nombre impressionnant (69 200) de ces personnes de 65 ans et plus méritent également de l'attention, car il est aussi probable de réintégrer un certain nombre de ces personnes dans la population active en leur offrant des modalités favorables de travail .

Pas dans la main-d'oeuvre par cohorte d'âges
Région économique Stratford-Bruce

	2014 %	2023 Nbre	2023 %
15-24 ans	12,4	8,300	7,6
25-44 ans	8,7	7,500	6,9
45-54 ans	6,2	5,400	4,9
55-64 ans	16,7	19,000	17,4
65 ans et plus	56,0	69,200	63,3
Total 15 ans et plus	**100,0**	**109,400**	**100,0**

Source : Enquête sur la main-d'œuvre, tabulaires personnalisées

PROGRAMMES D'EMPLOI ONTARIO

Le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences (MTIFDC) maintient un nombre de programmes qui ont été développés pour aider les clients d'Emploi Ontario (EO) à accéder à de la formation, à acquérir des compétences et de l'expérience dont ils ont besoin pour réussir dans ce marché du travail en évolution.

En s'appuyant sur les données des programmes 2022-23 d'Emploi Ontario, les observations concernant les lacunes de services, les empiétements et les populations mal desservies sont proposées ci-dessous. Les données et les observations des programmes EO sont utilisées pour renseigner lors de discussions au sein du réseau de services.

OBSERVATIONS SELON LE NOMBRE DE CLIENTS

Le rapport du PMTL de cette année fournit des données de six (6) programmes EO. La première observation concernant les données des programmes d'Emploi Ontario 2022/2023 est celle à propos du programme du service de l'emploi et du programme d'apprentissage; lesquels servent considérablement plus de clients qu'ils le faisaient au cours des deux dernières années de pandémie. Le programme de Littératie et formation de base a également vécu une hausse de nouveaux apprenants (par rapport aux apprenants existants) Ces trois programmes comptent pour la majorité des clients d'Emploi Ontario dans la Région économique Stratford-Bruce. En regardant les cinq dernières années, il est notable que le nombre de clients apprentis en 2022/2023 ait dépassé largement les autres années.

Le fait que les nombres augmentent dans les trois principaux programmes est un signe positif, alors que les gens essaient de se réengager sur le marché du travail alors que la pandémie s'estompe.

La Subvention Canada-Ontario pour l'emploi, le programme de Connexion Emploi Jeunesse et le programme Meilleurs Emplois Ontario représentent les trois des plus petits programmes d'Emploi Ontario, et chacun a vu le nombre de clients baisser vers le niveau le plus bas au cours d'une période de cinq ans.

Région économique Stratford-Bruce

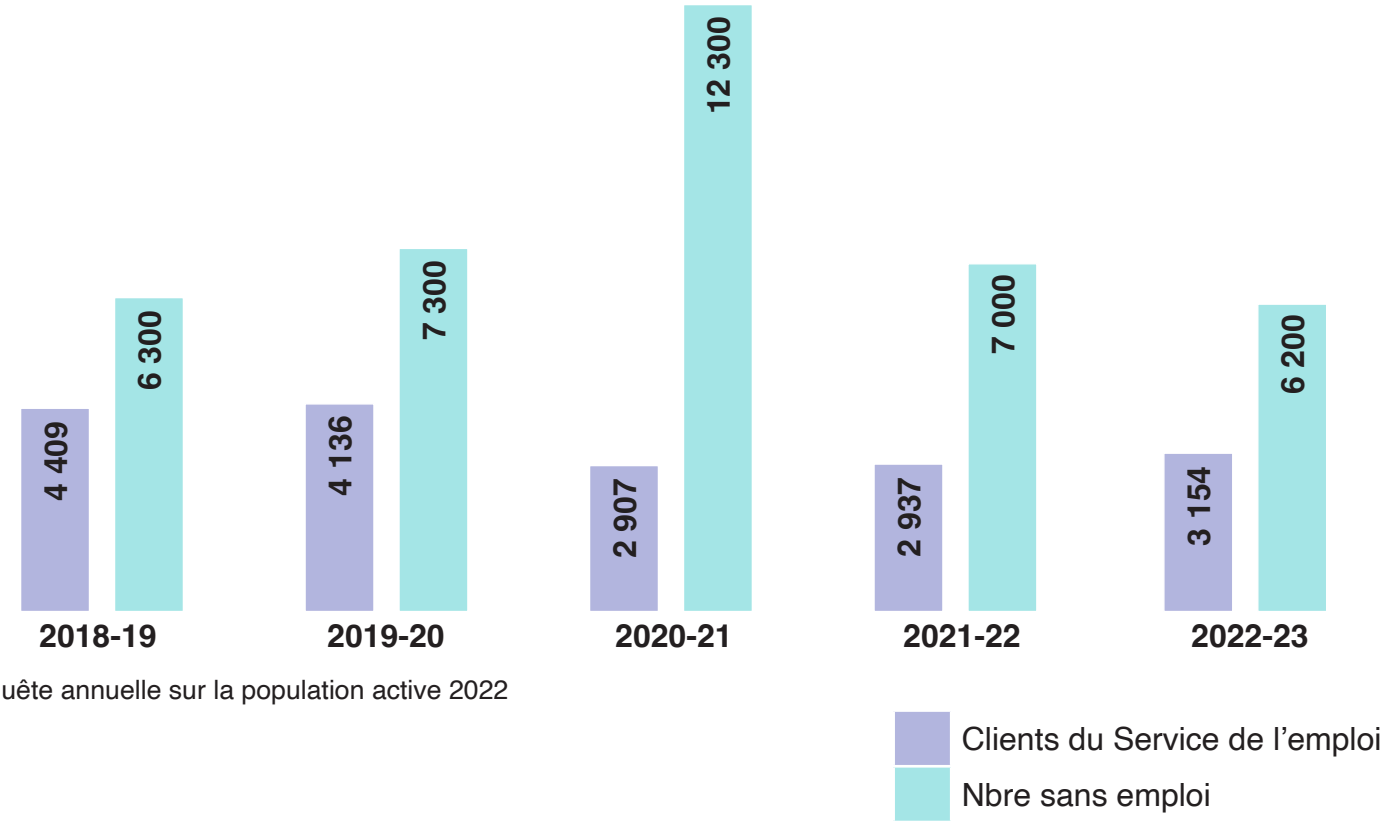
Nom du Programme de service EO	Clients 2018-19	Clients 2019-20	Clients 2020-21	Clients 2021-22	Clients 2022-23
Services de l'emploi	4 049	4 136	2 907	2 937	3 154
Apprentissage (nouvelles inscriptions)	864	860	683	864	947
Alphabétisation et formation de base	1 099	1 187	995	1 087	1 008
Nouveaux apprenants	726	803	652	688	719
Apprenants existants	373	384	343	399	289
Subvention Canada-Ontario pour l'emploi	447	328	264	552	186
Connexion emploi jeunesse	220	253	199	214	125
Meilleurs emplois Ontario*	55	50	75	59	43
Total	**6 734**	**6 814**	**5 123**	**5 713**	**5 463**

*Remarque : le programme Seconde Carrière a été renommé le programme Meilleurs emplois Ontario en 2022-23.

Les observations pour chaque programme suivent. Tous les tableaux subséquents représentent la Région économique Stratford-Bruce.

SERVICES DE L'EMPLOI

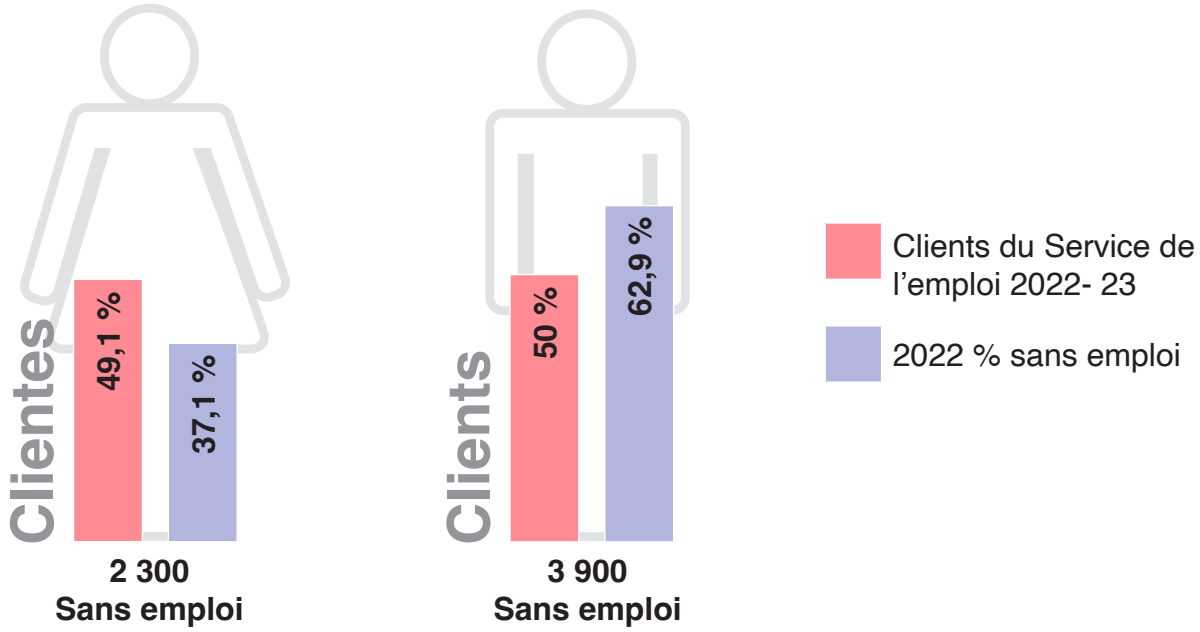
Le Programme du service de l'emploi offre des ressources et des soutiens divers à des personnes qui nécessitent de l'aide avec leur emploi et le recyclage de leurs compétences. 2022/2023 a vu une augmentation dans le nombre de clients par rapport aux deux dernières années. Étant que le programme du Service de l'emploi sert principalement les personnes sans emploi (86,9 % de clients), on pourrait s'attendre à une corrélation entre les nombres de clients et le nombre de personnes sans emploi. Ceci ne semble pas en être le cas, de façon claire, des facteurs supplémentaires ont une influence sur la participation des clients.



Enquête annuelle sur la population active 2022

Genres

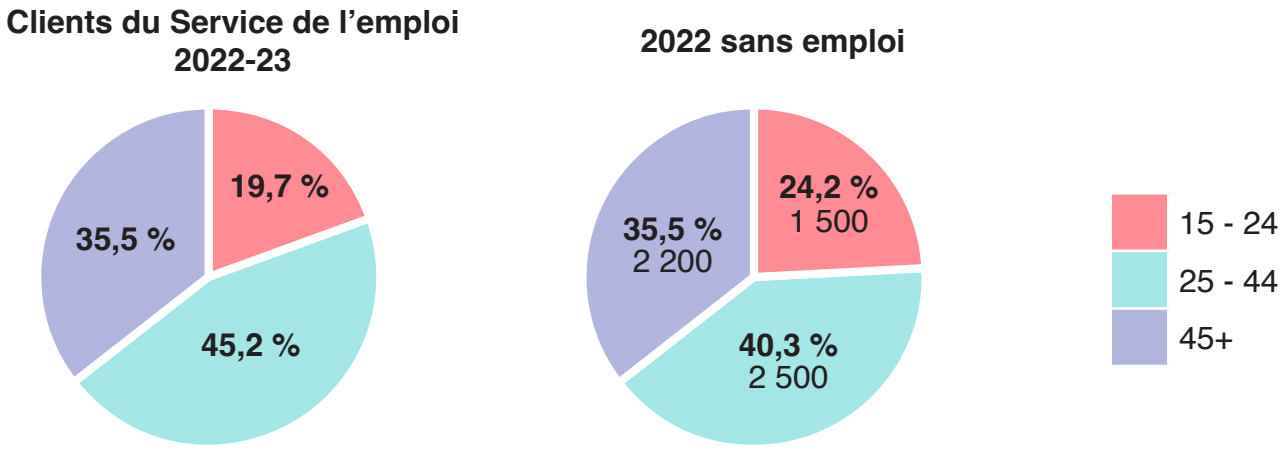
Les genres ou sexes des clients du Service de l'emploi sont 49,1 pour cent féminins et 50,0 pour cent masculins; ce qui n'est pas semblable à la distribution des genres des personnes sans emploi où 37,1 pour cent sans emploi étaient des femmes et où 62,9 pour cent étaient des hommes.



Enquête annuelle sur la population active 2022

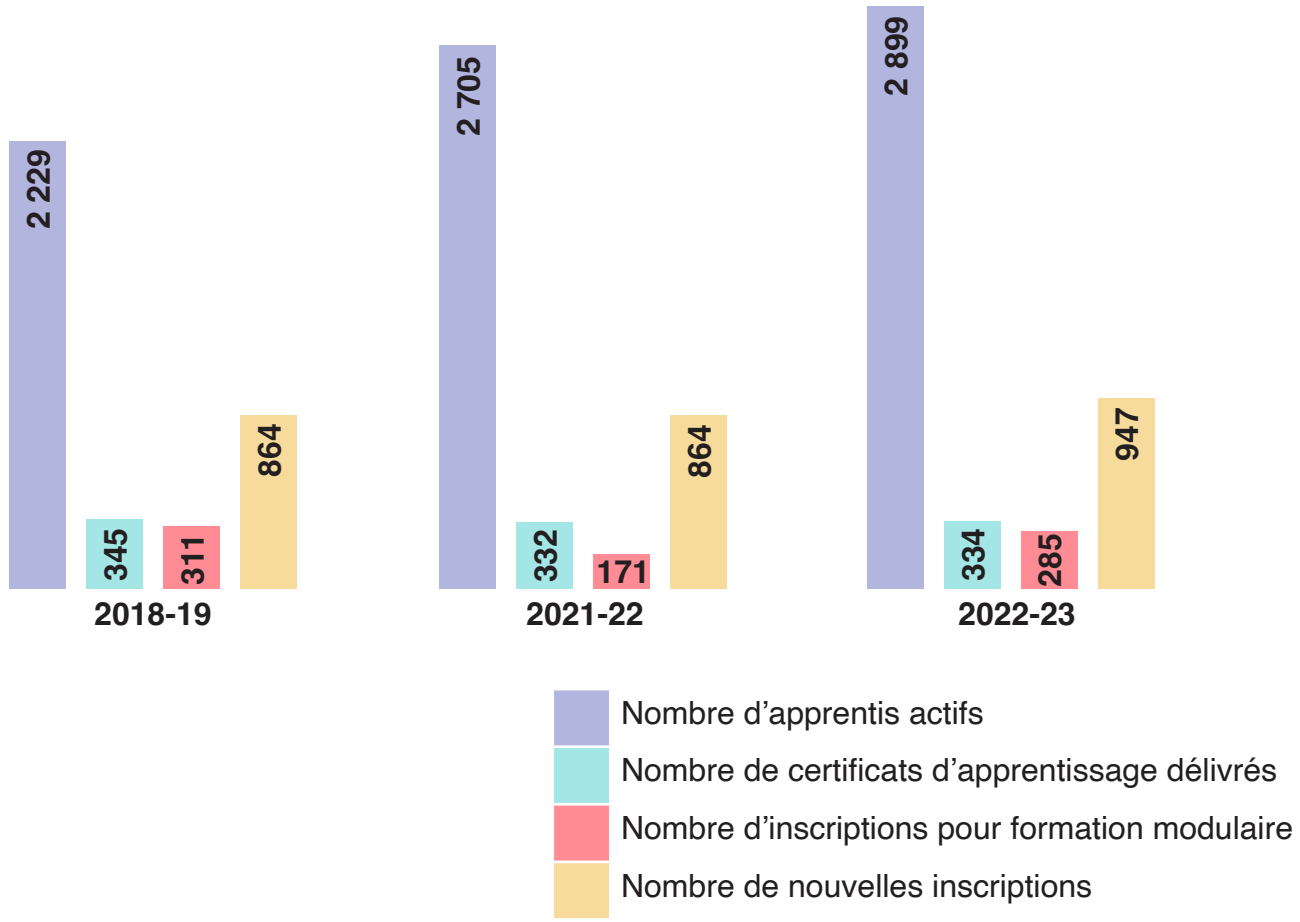
Cohorte d'âges

Pour fournir un aperçu de la façon dont le programme du Service de l'emploi sert les clients par cohorte d'âges, les distributions de clients et de personnes sans emploi est comparée. Les données montrent que la proportion des clients du Service de l'emploi âgés de 15 à 24 ans est de 19,7 pour cent, par rapport à 24,2 pour cent du total de personnes sans emploi. Les clients du Service de l'emploi dans la cohorte d'âges des 25 à 44 ans dépassent largement la proportion des personnes sans emploi : 45,2 pour cent par rapport à 40,3 pour cent.



FORMATION EN APPRENTISSAGE

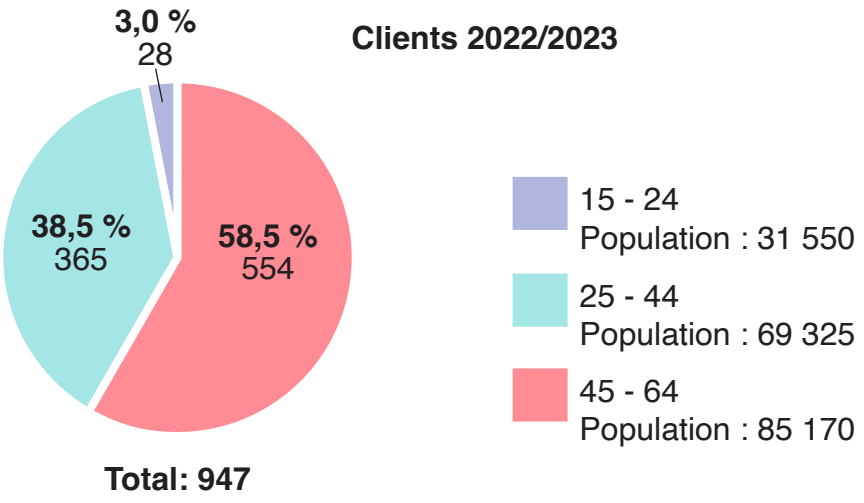
Le programme d'Apprentissage fournit aux personnes une formation en cours d'emploi et une formation d'apprentissage en classe en métiers spécialisés; l'objectif est pour un travailleur d'être certifié dans son métier respectif. Les données du programme de 2022/2023 montrent une hausse de 30 pour cent au cours d'une période de cinq années dans le nombre d'apprentis actifs et le nombre de nouvelles inscriptions. Compte tenu de la pénurie et de la demande pour des travailleurs tenant des certificats d'une école de métiers dans la Région de Stratford-Bruce, la hausse de clients observée est encourageante.



Cohorte d'âges

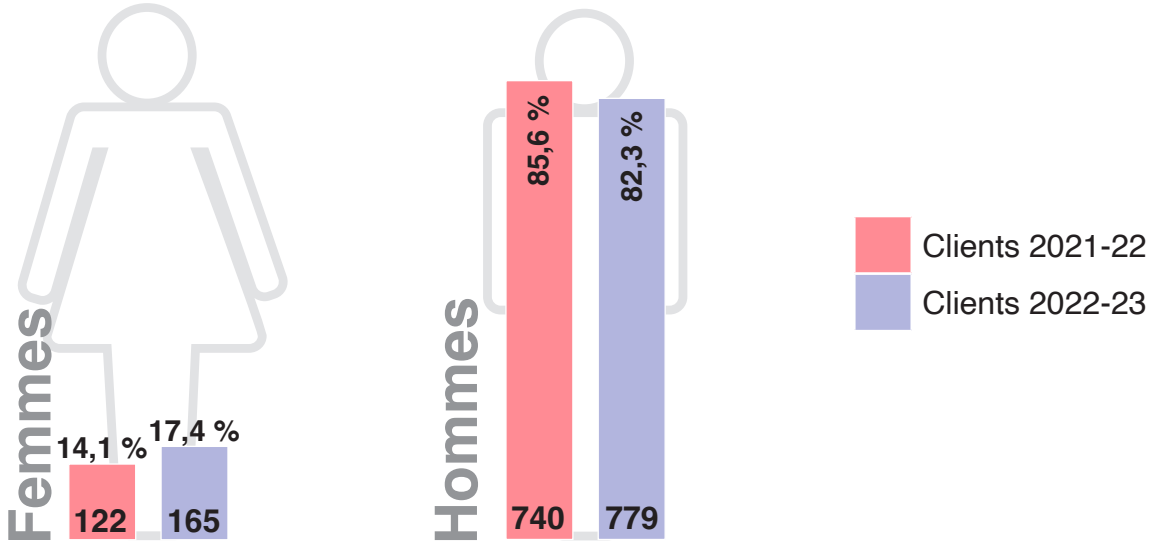
Alors que la majorité de nouvelles inscriptions (58,5 %) comprend des clients qui sont âgés de 15 à 24 ans, un autre 38,5 pour cent de nouvelles inscriptions vient de personnes âgées de 25 à 44 ans. Tandis que les jeunes personnes ont plus tendance à chercher de l'apprentissage, il est important de se souvenir que la cohorte d'âges des 15 à 24 ans a 31 550 personnes et que la cohorte d'âges des 25 à 44 ans a 69 325 personnes. Ce grand bassin de personnes pourrait mériter plus d'attention, car ces personnes sont encore assez jeunes pour se lancer dans une nouvelle carrière.

Nombre de nouvelles inscriptions



Genres

Lorsque le nombre de nouvelles inscriptions se fait examiner par genres, les données montrent que le nombre de clientes et de clients a augmenté, mais la croissance de clientes augmente plus rapidement que celle des clients. En fait, les clientes représentent 17,4 pour cent des nouvelles inscriptions en 2022/23, par rapport à 14,1 pour cent en 2021/22.



*Ceci ne correspond pas à la somme de 100 parce que certains clients ont préféré ne pas révéler leur genre.

10 nouvelles inscriptions en-tête en 2022-23

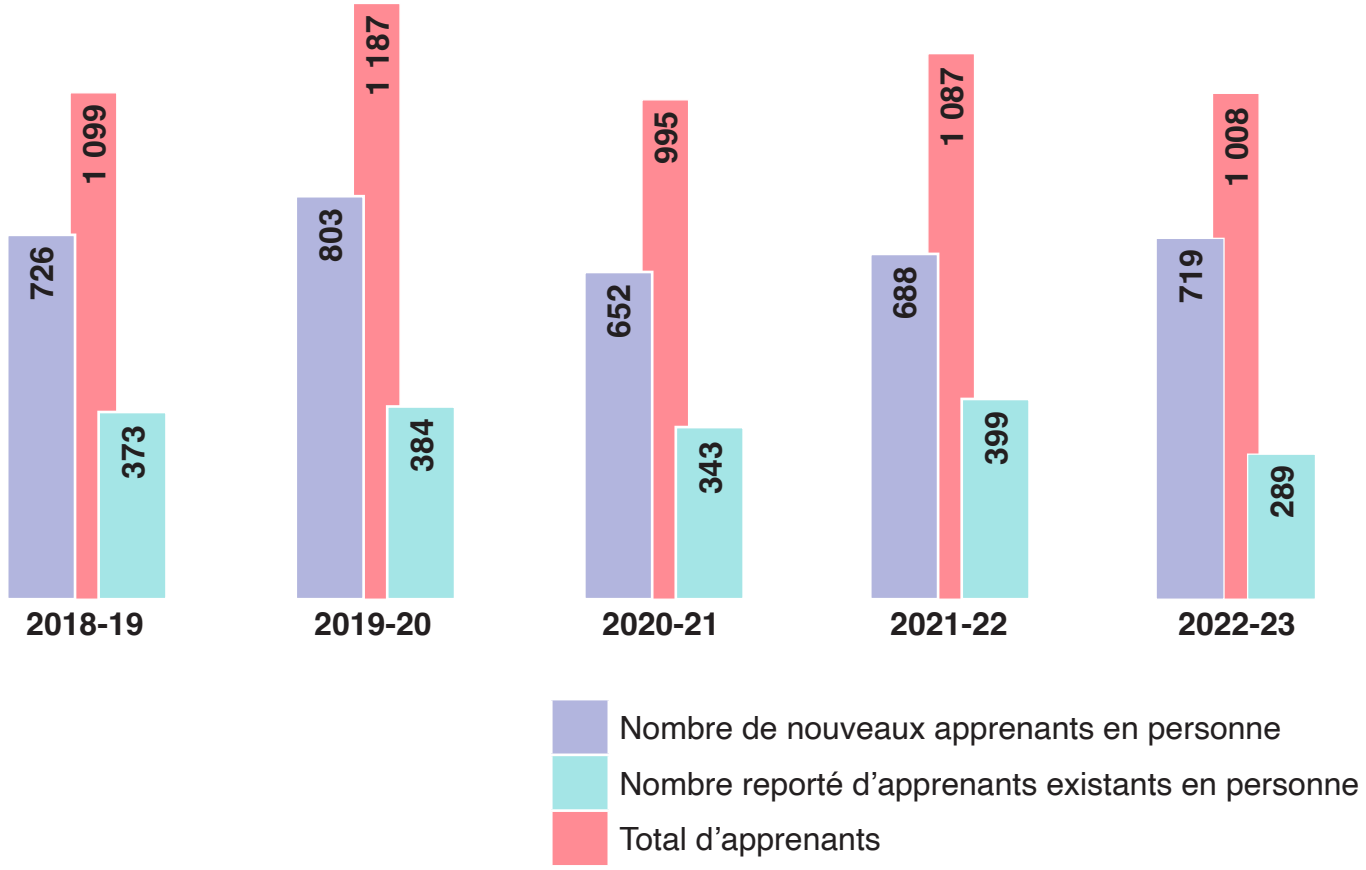
Celles-ci sont semblables aux dix (10) Inscriptions en-tête des années précédentes; elles comprennent :

Électriciens — Construction et maintenance	162
Charpentiers généraux	136
Techniciens à l'entretien et à la réparation d'automobiles	87
Mécaniciens de chantiers industriels	86
Plombiers	65
Cuisiniers	48
Soudeurs	40
Spécialistes du développement de l'enfant	36
Techniciens de camions et formateurs	36
Technicien d'agroéquipement	33

ALPHABÉTISATION ET FORMATION DE BASE (AFB)

Le programme d'Alphabétisation et formation de base de l'Ontario (AFB) aide les adultes en Ontario qui ont besoin d'améliorer leurs compétences et/ou qui rencontrent des obstacles à l'apprentissage à développer et à appliquer des compétences essentielles comme la communication; la numératie; les compétences interpersonnelles et numériques pour atteindre leurs objectifs auprès du marché du travail.

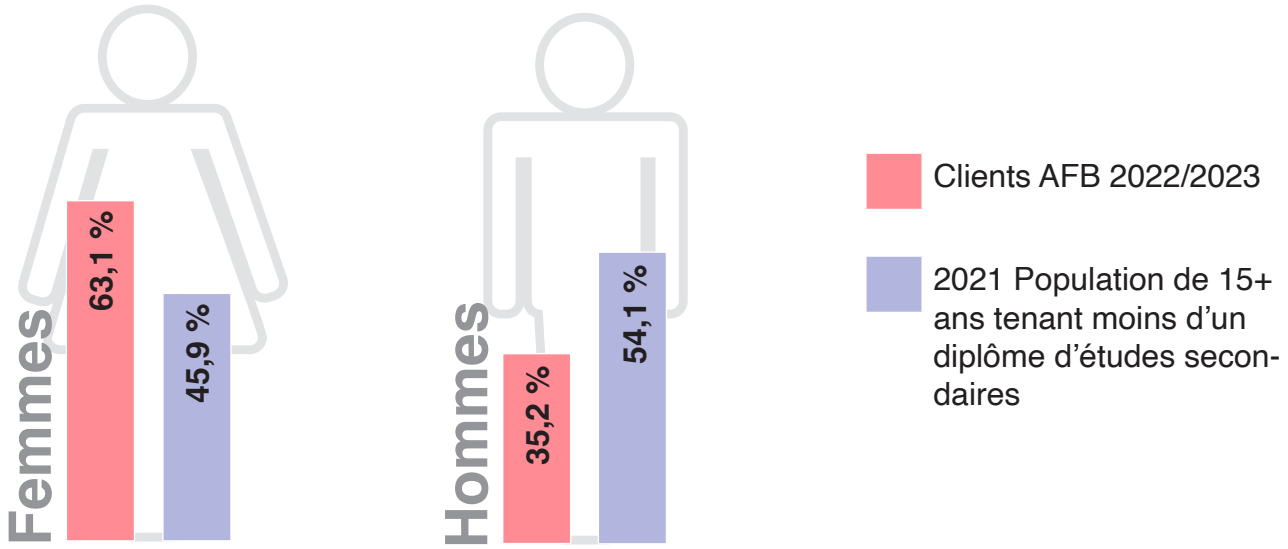
Le nombre de nouveaux clients-apprenants en personne dans le programme AFB a augmenté de 688 en 2021/2022 jusqu'à 719 en 2018/2023. En plus des nouveaux apprenants, le programme AFB a servi 289 apprenants reportés, ce qui porte le nombre total d'apprenants servis en 2022/ 2023 à 1 008.



Genres

Parmi ces 1 008 apprenants, 63,1 pour cent étaient des femmes et 35,2 pour cent étaient des hommes. Le programme AFB continue à être le seul programme d'Emploi Ontario qui a un taux supérieur de participation de femmes.

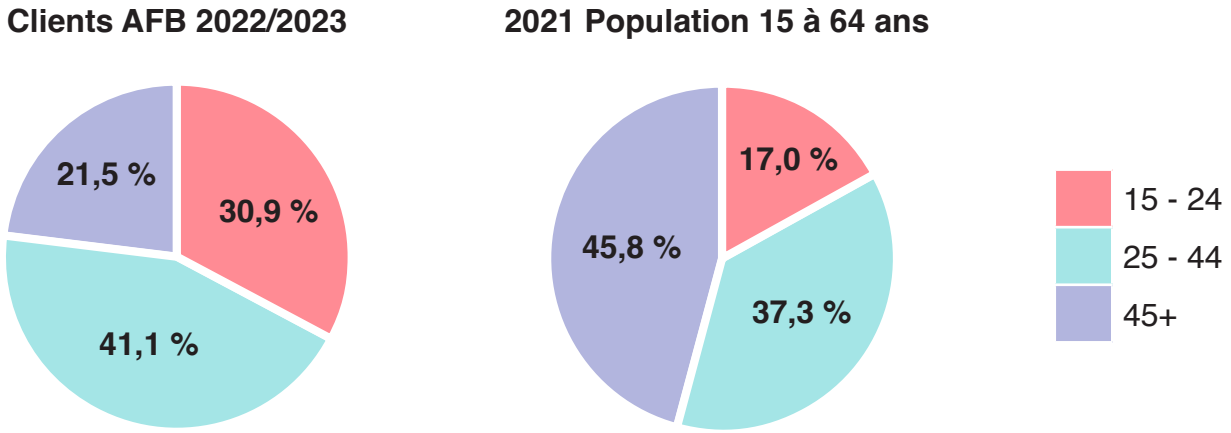
Bien qu'un faible niveau d'alphabétisation n'est pas synonyme d'un faible niveau de scolarité, il existe une corrélation entre les deux. Donc, les clients du programme AFB sont comparés à la population de (15+ ans) tenant moins d'un diplôme d'études secondaires. Les clientes du programme AFB sont nettement surreprésentées et les clients sont nettement sous-représentés par rapport à la distribution de la population tenant moins d'un diplôme d'études secondaires.



Source : Recensement 2021

Cohorte d'âges

Un examen des clients FBA par cohortes d'âges montre que la plupart des clients (41,1 %) sont âgés de 25 à 44 ans, pourtant seulement 37,3 pour cent de la population se retrouve dans cette catégorie. La majorité (45,8 %) de la base de la population est âgée de 45 à 64 ans et seulement 21,5 pour cent des clients AFB se trouvent dans cette cohorte d'âges.



Source : Recensement 2021

SUBVENTION CANADA-ONTARIO POUR L'EMPLOI (SCOE)

Le programme de la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE) offre des subventions non remboursables pour aider les employeurs qui seraient prêts à offrir de la formation à leurs employés et à investir dans leur main-d'œuvre. La (SCOE) est accessible aux entreprises de toutes sortes ayant des besoins de formation à court terme.

Les données d'Emploi Ontario montrent une baisse dans le nombre d'employeurs participants de 100 en 2018/2019 jusqu'à 67 en 2022/2023. Une diminution du financement au cours de cette période peut être à l'origine du déclin d'employeurs participants. Des changements aux lignes directrices du programme ont aussi probablement affecté le nombre et la taille des employeurs qui ont fait une demande. À titre d'exemple, une année, 60 employeurs pourraient recevoir de plus petites subventions, mais l'année suivante moins d'employeurs pourraient recevoir de plus grandes subventions en raison d'un plus grand nombre de stagiaires. Donc, il n'est pas convenable de tirer des conclusions fondées uniquement sur le changement du nombre d'employeurs participants.

Les employeurs participants du programme de SCOE ayant moins de 50 employés comptent seulement 0,5 pour cent de tous les employeurs dans l'échelle de cette gamme de tailles d'employés; ce qui est minuscule étant donné que les employeurs ayant moins de 50 employés, comme groupe, représentent 99 % de toutes les entreprises dans la région. Les employeurs participants du programme de SCOE ayant 50 employés ou plus représentent 3,7 pour cent de tous les employeurs de cette gamme de tailles d'employés.

Étant donné la proportion élevée d'employeurs qui ont reporté une insatisfaction avec la qualité de leur main-d'œuvre actuelle et la difficulté qu'ils ont à trouver de nouveaux travailleurs qualifiés; on s'attendrait à ce que plus d'employeurs participent à ce programme.

Employeurs participants

Échelle par nombre d'employés	Nombre d'employeurs SCOE 2018-19	Nombre d'employeurs SCOE 2021-22	Nombre d'employeurs SCOE 2022-23	Employeurs SCOE en % du total * des employeurs 2022-23
Moins de 50	68	87	51	0,5 %
50 ou plus d'employés	32	22	16	3,7 %
Nombre total d'employeurs	**100**	**109**	**67**	

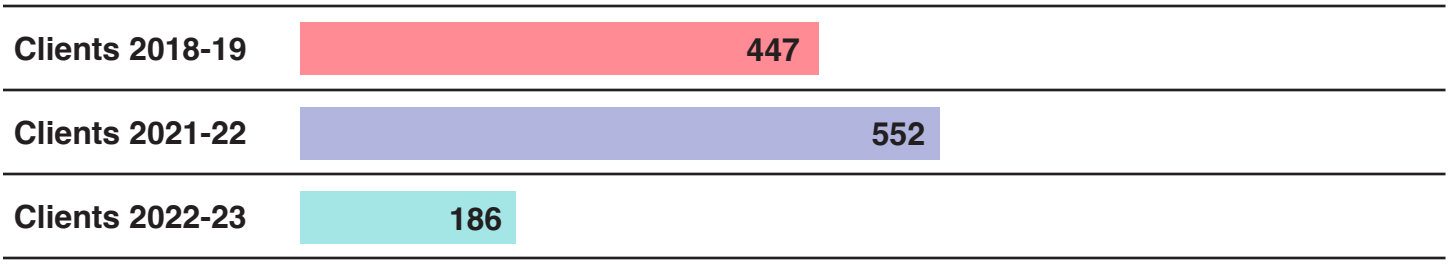
*Ne comprends pas les propriétaires uniques ni les propriétaires exploitants.

Résultats à la sortie

L'efficacité du programme SCOE local est claire : 88 pour cent d'employeurs participants ont reporté une hausse en productivité de stagiaires et 97 pour cent d'employeurs participants ont déclaré que la formation répondait aux besoins de la main-doeuvre.

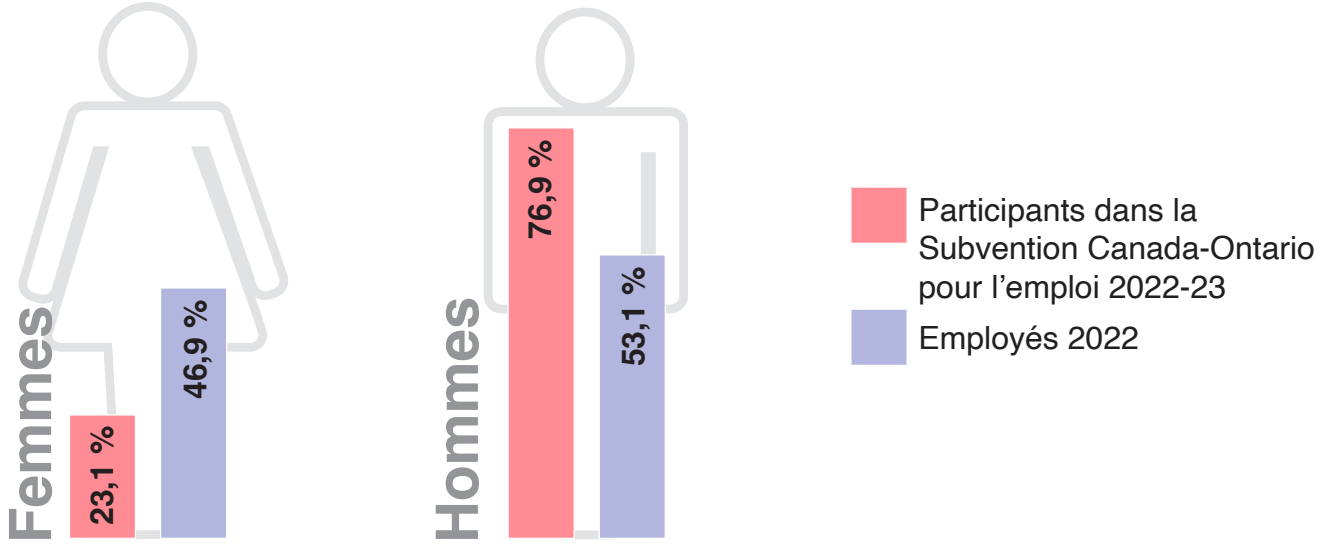
Employés participants du programme de SCOE

Étant donné le déclin du nombre d'employeurs participants du programme de SCOE, ce n'est pas surprenant que le nombre de participants ait aussi baissé entre 2021/22 et 2022/23 (552 par rapport à 186).



Genres

Les hommes forment une proportion beaucoup plus élevée de participants du programme de SCEO par rapport aux femmes. 76,9 pour cent par rapport à 23,1 pour cent. Étonnamment, les femmes représentent 46,9 % des personnes employées dans la Région Stratford-Bruce, ce qui suggère que les femmes sont sous-représentées dans la base de clients. Ceci pourrait suggérer que les employeurs qui participent viennent de domaines plus dominés par les hommes.

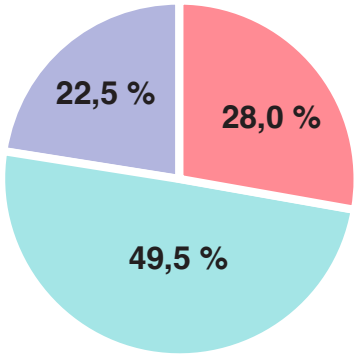


2022 Enquête sur la main-d'œuvre, tabulaires personnalisées

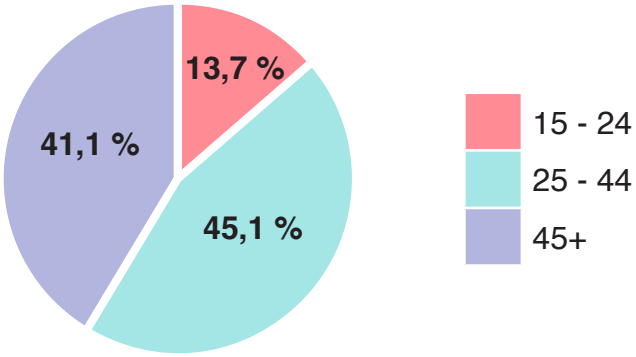
Cohorte d'âges

Alors que 41,1 pour cent de la main-d'œuvre employée est âgée de 45 ans et plus, la proportion des clients du programme de SCOE dans cette cohorte est sous-représentée, puisqu'elle ne représente que 22,5 pour cent de l'ensemble des clients. Cela dit, les employeurs décident lesquels des employés peuvent participer à une formation.

Clients de la Subvention Canada-Ontario pour l'emploi 2022-23



Employés 2022*



2022 Enquête sur la main-d'œuvre, tabulaires personnalisées

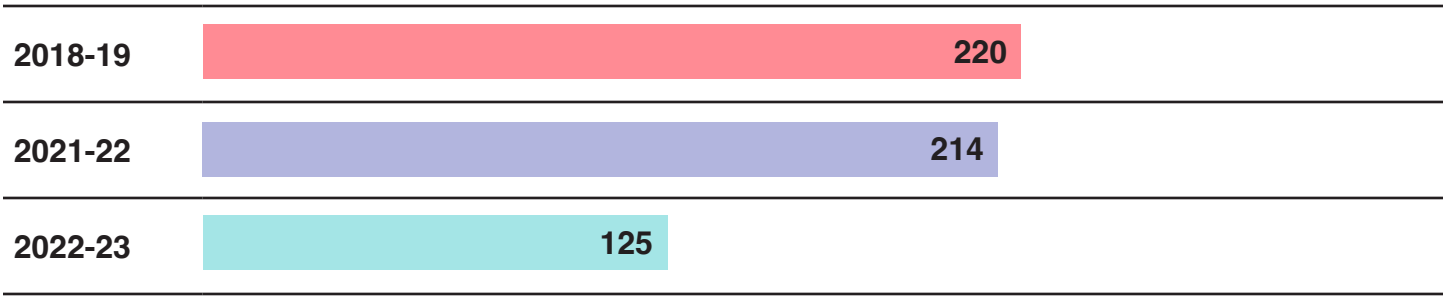
CONNEXION EMPLOI JEUNESSE (CEJ)

Le programme de Connexion emploi jeunesse (CEJ) offre des soutiens plus intensifs aux jeunes personnes âgées de 15 à 29 ans afin de les aider à surmonter des obstacles à l'emploi. Le programme est conçu pour aider les jeunes à participer à de l'éducation ou à de la formation et/ou trouver de l'emploi. Le nombre de clients de Connexion emploi jeunesse a baissé de 214 en 2021/2022 jusqu'à 125 en 2022/2023.

Un nombre record de postes à pourvoir en 2022, particulièrement ceux offerts dans les professions en ventes et services, pourrait probablement expliquer la raison pour laquelle les jeunes personnes ne recherchent pas ce programme.

Alors que le nombre de jeunes personnes qui s'engagent dans ce programme a diminué de façon importante, ce programme ne sera pas offert dans les prochaines étapes dans la Région économique Stratford-Bruce.

Clients Connexion Emploi Jeunesse

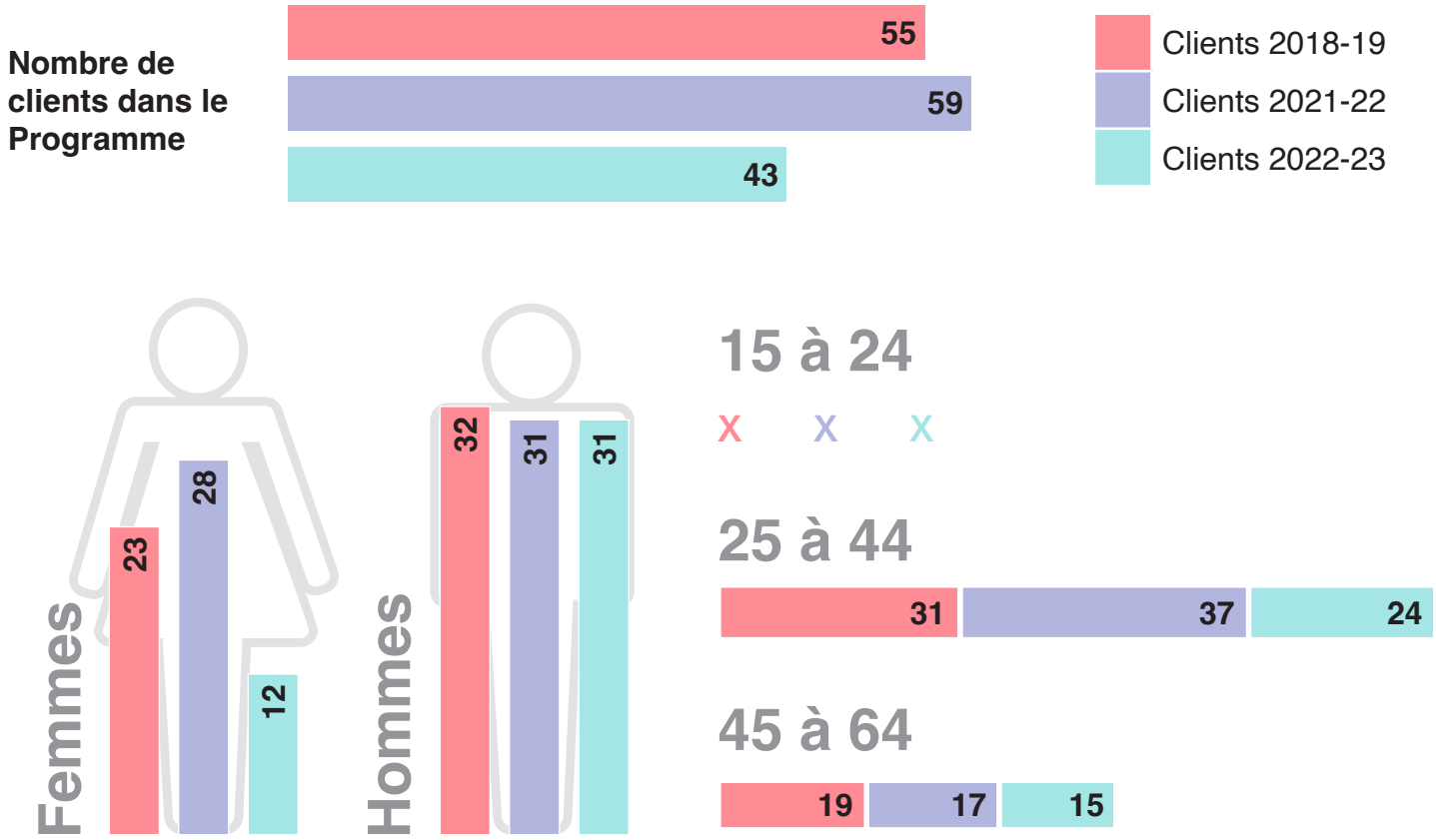


MEILLEURS EMPLOIS ONTARIO (MEO)

Le programme Meilleurs emplois Ontario (connu officiellement comme le programme de Seconde carrière) offre des services pour aider les personnes sans emploi à acquérir de nouvelles compétences afin d'effectuer une transition vers des professions en demande. Le nombre de clients du programme Meilleurs emplois Ontario a baissé au cours des cinq dernières années, de 55 clients en 2018/2019 jusqu'à 43 clients en 2022/2023. Le nombre de clientes a baissé de façon importante au cours de cette période.

Le nombre de postes à pourvoir dans la région était à un niveau inégalé en 2022; ceci aurait pu contribuer au déclin. Avec plus d'opportunités d'emploi disponibles, les personnes ayant moins d'expérience pourraient ne pas nécessiter les services offerts dans le programme Meilleurs emplois Ontario.

Les administrateurs du programme croient que le processus de candidature est intimidant pour un grand nombre de candidats éventuels qui ont quitté l'école depuis longtemps. Il existe des programmes pilotes qui sont menés par AFB pour réviser le processus de candidature.



x Données supprimées

FORMATION, ÉDUCATION, EXPÉRIENCE ET RESPONSABILITÉ (FEER) ÉVALUATION

Comprendre la composition des professions de la Région économique Stratford-Bruce est important, car ceci aide à clarifier quels ensembles de compétences sont recherchés et quel type de formation est requis pour entrer dans une profession quelconque. Comme étant la norme, la classification professionnelle est actualisée au fil du temps pour mieux capturer les nouveaux emplois et les ensembles de compétences requis. Par exemple, une nouvelle classification nationale des professions (CNP 2021) a été incorporée dans le recensement 2021. CNP 2021 est très différente de la version précédente (CNP 2016) et elle rend les comparaisons sur la période pratiquement infaisables.

Le définisseur de la nouvelle CNP (2021) est que celle-ci incorpore un composant de Formation, éducation, expérience et responsabilité (FEER) dans la classification, laquelle reflète la mesure dans laquelle chacune de ces composantes est requise pour une profession particulière. En total, il existe six catégories FEER, de 0 à 5. Chaque catégorie FEER montre qu'il existe différents moyens d'acquérir les compétences nécessaires pour travailler dans une profession particulière (le niveau de scolarité n'est pas le seul facteur). Par exemple, les professions FEER 4 exigent l'achèvement d'études secondaires **ou** plusieurs semaines de formation en cours d'emploi avec un certain niveau d'études secondaires, **ou** de l'expérience dans une profession connexe de FEER 5.

La profession la plus détaillée est celle au niveau à 5 chiffres, là où le deuxième chiffre se reporte au niveau d'une profession FEER.

La définition des catégories FEER est présentée ci-dessous :

Définition des Catégories FEER :

La CNP 2021 V1.0 Formation, éducation, expérience et responsabilité (FEER)	lorsque le deuxième chiffre est...
Gestion - FEER	0
L'achèvement d'un degré universitaire (baccalauréat, maîtrise ou doctorat); ou De l'expérience antérieure et de l'expertise dans la connaissance de la matière d'une profession connexe qui se trouve dans FEER 2 (le cas échéant).	1
L'achèvement d'un programme d'éducation postsecondaire de deux ou trois ans à un collège communautaire, institut de technologie ou CÉGEP; ou L'achèvement d'un programme de formation par apprentissage de deux à cinq ans: ou Des professions de supervision ou de responsabilités ou d'aspects notables de sécurité (par ex., agents de police et pompiers); ou Plusieurs années d'expérience dans une profession connexe de FEER 3 (le cas échéant).	2
L'achèvement d'un programme d'éducation postsecondaire de moins de deux ans à un collège communautaire, institut de technologie ou CÉGEP; ou L'achèvement d'un programme de formation par apprentissage de moins deux ans: ou Plus de six mois de formation en cours d'emploi, des cours de formation ou de l'expérience de travail spécifique avec une certaine éducation à l'école secondaire; ou Plusieurs années d'expérience dans une profession connexe de FEER 4 (le cas échéant).	3
L'achèvement d'études secondaires ou Plusieurs semaines en formation en cours d'emploi avec un certain niveau d'études à l'école secondaire, ou de l'expérience dans une profession connexe de FEER 5 (le cas échéant).	4
Démonstration d'un travail de courte durée et aucune exigence du côté éducation formelle.	5

Il existe un large éventail dans le nombre de professions relevant d'un niveau donné. Dans la Région économique Stratford-Bruce, il y a 160 différentes professions à 5 chiffres au sein de FEER 2 et seulement 44 professions à 5 chiffres dans FEER 5. Comprendre les professions détaillées au sein de chaque FEER pourrait aider les employés, les chercheurs d'emploi et les organismes de formation à déterminer la formation adéquate pour des personnes.

Professions à 5 chiffres par Catégories FEER

Région économique Stratford-Bruce

CNP 2021	Nombre de Professions à 5 chiffres
FEER 0	43
FEER 1	95
FEER 2	160
FEER 3	68
FEER 4	94
FEER 5	44

Source : Recensement 2021 totalisation, tabulaires personnalisées
Veuillez contacter Quatre Comtés — Commission de planification du marché du travail pour obtenir une liste des professions à 5 chiffres au sein de chaque catégorie FEER.

LA MAIN-D'OEUVRE PAR CATÉGORIES FEER ET PAR GENRE

Dans la Région économique Stratford-Bruce, le plus grand nombre de personnes dans la vie active (35 525) se retrouve au sein de FEER 2, lequel comprend 160 différentes professions à 5 chiffres. Les professions dans FEER 5 comptent pour 27 615 membres de la main-d'œuvre, mais n'incluent que 44 différentes professions. Troisièmement, c'est FEER 3 avec une main-d'œuvre de 25 595 personnes, comprenant 68 différentes professions à 5 chiffres.

Une enquête plus approfondie montre qu'il existe un grand écart entre les hommes et les femmes dans la main-d'œuvre par FEER. Le plus grand nombre de femmes actives dans la main-d'œuvre se trouvent dans FEER 3 (14 010), suivi de FEER 4 (13 780 et de FEER 5 (13 080) et ces FEERS possèdent un nombre semblable de constituants.

D'autre part, les hommes dominent FEER 2 avec 23 835 personnes actives dans la main-d'œuvre, suivi de FEER 5 avec 14 500 personnes et de FEER 0 avec 13 400 personnes. Comprendre ces différences entre les genres pourrait mieux aider à cibler les initiatives de formation.

Région économique Stratford-Bruce

CNP 2021	Nombre de Professions à 5 chiffres	Les deux genres Actifs dans la main-d'oeuvre	Hommes Actifs dans la main-d'oeuvre Nbre	Femmes Actives dans la main-d'oeuvre Nbre
FEER 0	43	21 235	13 440	7 785
FEER 1	95	19 020	7 200	11 820
FEER 2	160	35 525	23 835	11 705
FEER 3	68	25 595	11 575	14 010
FEER 4	94	25 265	11 495	13 780
FEER 5	44	27 615	14 500	13 080

Source : Recensement 2021 totalisations, tabulaires personnalisées

LA MAIN-D'OEUVRE PAR CATÉGORIES FEER ET COHORTE D'ÂGES

Bien entendu, l'âge d'une personne a également une influence sur la forme de développement des compétences la plus appropriée : par exemple, une personne entre les âges de 15 à 24 ans pourrait trouver que c'est plus facile de poursuivre de l'éducation formelle, tandis que quelqu'un qui a plus de 45 ans pourrait profiter le plus de formation en cours d'emploi. Également, une personne qui est âgée de 55 ans ou plus possède plus d'expérience que quelqu'un qui est âgé de moins de 45 ans. Le Tableau montre la main-d'œuvre selon la cohorte d'âges et le niveau FEER.

Région économique Stratford-Bruce

CNP 2021	15 à 24	25 à 44	45 à 54	55 à 64	65+
TEER 0	600	7 345	4 650	5 855	2 965
TEER 1	785	9 030	4 130	3 535	1 535
TEER 2	3 600	16 620	7 040	6 405	1 830
TEER 3	2 785	9 125	5 065	6 145	2 410
TEER 4	4 300	8 745	4 530	5 690	1 940
TEER 5	9 845	8 055	3 535	4 715	1 870

Source : Recensement 2021 totalisations, tabulaires personnalisées

DÉMÉNAGEURS SELON LE COMTÉ ET LES CATÉGORIES FEER

Il est important de reconnaître la nature dynamique du marché du travail de Stratford-Bruce Au fil du temps, la disponibilité/bassin de la main-d'œuvre change au fur et à mesure que les résidents déménagent dans la Région Stratford-Bruce et que d'autres quittent la Région. Cette fluctuation du marché du travail a des conséquences sur les niveaux de compétences des résidents **et** des demandes pour de l'aide de la main-d'œuvre. Le Tableau ci-dessous capture le nombre de personnes qui ont déménagé dans chacun des comtés : Bruce, Grey, Huron et Perth entre 2016 et 2021. Les données concernant les personnes qui ont quitté la Région ne sont pas disponibles en ce moment.

Le Comté Bruce a attiré un total de 14 675 nouveaux résidents entre 2016 et 2021; au cours de la même période, le Comté Grey a accueilli 21 745 nouveaux résidents; le Comté Huron a reçu 10 790 nouvelles personnes et Perth a attiré 18 220 personnes. Il existe un nombre important de nouveaux résidents.

Puisque la majorité des clients d'Emploi Ontario se retrouve dans les professions des niveaux 4 et 5 de FEER, les nouveaux résidents qui se trouvent à ces niveaux FEER méritent un nouvel examen. Entre 2016 et 2021, le nombre de personnes aux niveaux 4 et 5 FEER qui ont été accueillies au Comté Bruce était de 4 200; le nombre du Comté Grey était de 7 360; le nombre du Comté Huron était de 4 070 et Perth a reçu 6 645 personnes aux niveaux 4 et 5 FEER. L'afflux continu de nouveaux résidents à Stratford-Bruce offre un approvisionnement durable de nouveaux venus sur le marché du travail. Cet afflux peut aussi signifier qu'un nombre de ces déménageurs pourrait avoir besoin de formation et de soutien d'Emploi Ontario pour trouver et conserver un emploi rémunéré.

CNP 2021	A déménagé à Bruce 2016 à 2021	A déménagé à Grey 2016 à 2021	A déménagé à Huron 2016 à 2021	A déménagé à Perth 2016 à 2021
FEER 0	1 720	2 640	1 295	1 800
FEER 1	2 315	3 310	1 225	2 345
FEER 2	4 050	4 810	2 390	3 995
FEER 3	2 390	3 625	1 810	2 435
FEER 4	1 960	3 385	1 850	3 555
FEER 5	2 240	3 975	2 220	3 090
Total	**14 675**	**21 745**	**10 790**	**18 220**

Source : Recensement 2021, Tableau 98-10-0590-01

Ceci comprend les personnes âgées de 15 ans et plus qui ont travaillé à un moment ou à un autre de la période comprise entre janvier 2020 et mai 2021.

INDICATEURS DE BASE DU MINISTÈRE

Pour complémenter les Développements du marché du travail 2023 ainsi que les problèmes culminants du marché du travail de la Région économique Stratford-Bruce, il existe sept indicateurs de base. Ces indicateurs représentent l'analyse quantitative minimale et ils sont comparables parmi les 25 Commissions de planification de la main-d'œuvre en Ontario. Alors que les indicateurs de base n'offrent pas d'aperçus courants (2023) concernant le marché du travail de Stratford-Bruce, ils fournissent un aperçu de haut niveau de diverses métriques qui sont liées aux caractéristiques et des tendances du marché du travail.

INDICATEUR 1 : NOMBRE D'EMPLOYEURS SELON LA GAMME DE TAILLES D'EMPLOYÉS

La composition des entreprises de Stratford-Bruce est typique de la plupart des régions dans la province. La majorité d'entreprises/d'employeurs sont des propriétaires exploitants, suivis d'entreprises qui emploient 1 à 4 employés. Il n'y a que 194 établissements commerciaux (comprenant des entités publiques et privées) avec 100 ou plus employés.

Remarque : Une comparaison du nombre d'entreprises au fil du temps est notamment tentante afin d'évaluer et de comprendre l'impact de la pandémie. Malheureusement, les hausses ou les baisses (selon le Comté) dans le nombre d'entreprises (2020 à 2022) qui ont été touchées par un changement dans le Fichier de conversion des codes postaux (FCCP). En bref, certaines entreprises ont été assignées à un différent Comté adjacent (Division du recensement) parce que la version FCCP a changé, et non à cause d'un changement physique de l'emplacement de l'entreprise. Pour cette raison, l'analyse des tendances serait trompeuse alors, non valable à mener.

Nombre d'employeurs/entreprises
Région économique Stratford-Bruce
2022

Gamme selon la gamme de tailles d'employés	Nombre Nbre	Distribution %
0 (sans employés)	30 320	72,0
1-4	6 508	15,5
5-9	2 376	5,6
10-19	1 535	3,6
20-49	897	2,1
50-99	255	0,6
100+	194	0,5
Total	**42 085**	**100,0**

Source : Canadian Business Counts, Décembre 2022

Nombre d'employeurs avec frais de personnel selon le Secteur SCIAN

Les entreprises à Stratford-Bruce qui ont des frais de personnel peuvent également être examinées par le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). Le secteur de construction possède le plus d'entreprises comptant pour 15,8 pour cent de toutes les entreprises, en deuxième se trouve le secteur du commerce de détail; lequel représente 12,9 pour cent du nombre total d'entreprises.

Nombre d'entreprises avec employés salariés par secteur

Région économique Stratford-Bruce, 2022

Secteur SCIAN	Nombre Nbre	Distribution %
11 Agriculture, foresterie, pêche et chasse	1 315	11,8
21 Exploitation minière, abattage en carrière et extraction d'huile et de gaz	43	0,4
22 Services d'utilités publiques	19	0,2
23 Construction	1 772	15,8
31-33 Fabrication	709	6,3
41 Commerce de gros	407	3,6
44-45 Commerce de détail	1 443	12,9
48-49 Transport et entreposage	381	3,4
51 Information et Industries culturelles	131	1,2
52 Finances et assurance	360	3,2
53 Affaires immobilières, location et bail	471	4,2
54 Services professionnels, scientifiques et techniques	825	7,4
55 Gestion des sociétés et des entreprises	36	0,3
56 Administration et soutien, gestion des déchets et services de restauration	425	3,8
61 Services éducationnels	104	0,9
62 Soins de santé et aide sociale	881	7,9
71 Les arts, divertissements et loisirs	150	1,3
72 Services d'hébergement et d'alimentation	678	6,1
81 Autres services (sauf pour administration publique)	984	8,8
91 Administration publique	46	0,4
Total avec employés	**11 180**	**100,0**

Canadian Business Counts, Décembre 2022

INDICATEUR 2 : L'EMPLOI SELON L'INDUSTRIE ET LA PROFESSION

En 2021, un total de 144 080 personnes étaient employées dans la Région Stratford-Bruce. Cependant, entre 2016 et 2021, le total des emplois a décliné de 2 505 personnes ou de 1,7 pour cent. S'opposant directement à cette tendance étaient les secteurs de la construction; des services professionnels, scientifiques et techniques, car chacun d'entre eux a connu une croissance importante de l'emploi en termes absolus et en pourcentage. Le secteur d'hébergement et services d'alimentation; le secteur des Arts, divertissements et loisirs et le secteur de fabrication ont chacun connu un déclin important de l'emploi en termes absolus et en pourcentage.

Sans aucun doute, la pandémie a eu un effet sur les nombres d'emplois en 2021 alors qu'ils étaient cueillis en mai 2021, une période au cours de laquelle certains secteurs luttaient pour opérer à cause des fermetures.

L'emploi selon l'industrie (SCIAN-2)
Région économique Stratford-Bruce

	2016	2021	Changements absolus en Nbre	Changements en %
11 Agriculture, foresterie, pêche et chasse	13 950	13 225	-725	-5,2
21 Exploitation minière, abattage en carrière et extraction d'huile et de gaz	1 095	1 055	-40	-3,7
22 Services d'utilités publiques	5 800	6 380	580	10,0
23 Construction	13 245	15 510	2 265	17,1
31-33 Fabrication	18 615	17 310	-1 305	-7,0
41 Commerce de gros	4 870	4 465	-405	-8,3
44-45 Commerce de détail	16 100	15 975	-125	-0,8
48-49 Transport et entreposage	5 405	4 935	-470	-8,7
51 Information et industries culturelles	1 725	1 735	10	0,6
52 Finances et assurance	4 280	4 200	-80	-1,9
53 Affaires immobilières, location et bail	1 925	2 015	90	4,7
54 Services professionnels, scientifiques, techniques	5 730	7 675	1 945	33,9
55 Gestion des sociétés, des entreprises	75	145	70	93,3
56 Admin., gestion des déchets, remédiation	4 835	4 655	-180	-3,7
61 Services éducationnels	8 050	7 625	-425	-5,3
62 Soins de santé et aide sociale	17 135	18 425	1 290	7,5
71 Arts, divertissements et loisirs	3 175	2 110	-1 065	-33,5
72 Services d'hébergement et d'alimentation	8 800	5 855	-2 945	-33,5

81 Autres services (sauf Administration publique)	6 775	6 090	-685	-10,1
91 Administration publique	5 000	4 695	-305	-6,1
Total	**146 585**	**144 080**	**-2 505**	**-1,7**

Source : Recensement 2021 totalisations, tabulaires personnalisées

Un examen d'emplois selon la profession révèle que les professions en gestion législative et de cadres supérieurs comptaient le plus d'emplois (1 625) tandis que les professions en ventes et services ont subi le plus grand déclin absolu en emplois (4 415). À partir d'une perspective d'une variation en pourcentage, le nombre d'emplois dans les Sciences naturelles et appliquées a augmenté de 20,7 pour cent et le nombre de professions en Ressources naturelles et agriculture a décliné de 17,2 pour cent.

L'emploi selon la profession* (SCIAN-1)

Région économique Stratford-Bruce

	2016	2021	Changements absolus en Nbre	Changements en %
0 Gestion législative et de cadres supérieurs	19 250	20 875	1 625	8,4
1 Affaires, finances et administration	17 710	18 530	820	4,6
2 Sciences naturelles et appliquées	5 905	7 125	1 220	20,7
3 Professions en soins de santé	9 960	10 980	1 020	10,2
4 Éducation, loi, social, communauté, gouvernement	13 655	12 935	-720	-5,3
5 Professions en art, culture, divertissements et sports	3 405	3 045	-360	-10,6
6 Professions en ventes et services	30 420	26 005	-4 415	-14,5
7 Métiers, transport et opérateurs d'équipement	26 885	27 390	505	1,9
8 Professions en ressources et en agriculture	7 260	6 010	-1 250	-17,2
9 Professions en fabrication et services d'utilité publique	12 150	11 190	-960	-7,9
Total	**146 590**	**144 080**	**-2 510**	**-1,7**

Source : Recensement 2021 totalisations, tabulaires personnalisées

*Les données de 2021 ont été recodées vers SCIAN 2016 version 1.3

INDICATEUR 3 : POPULATION DE GROUPES MARGINALISÉS

Porter de l'aide aux groupes marginalisés à avoir accès au marché du travail a toujours été une priorité pour les Commissions de planification de la main-d'œuvre. Les groupes marginalisés – qui comprennent les immigrants récents, le peuple autochtone (aborigène) et des personnes racialisées – représentent la focalisation de l'Indicateur 3.

Les tableaux ci-dessous montrent la population âgée de plus de 15 ans et le changement de la population de ces groupes.

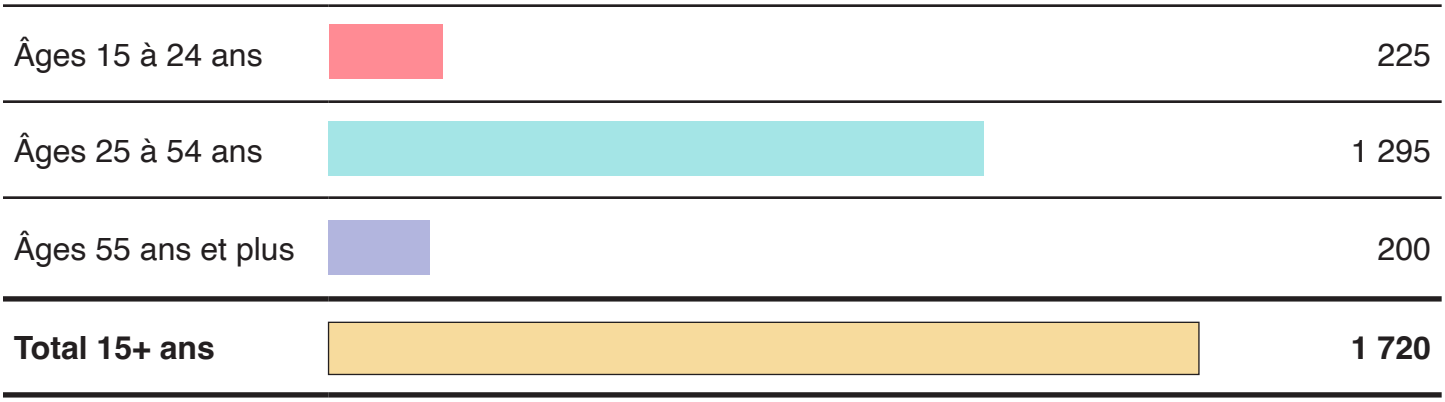
Populations du Peuple autochtone (aborigène) et racialisé de 15+ ans selon le genre
Région économique Stratford-Bruce

Groupes de la population	2016			2021			Changements		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Aborigènes	5 495	2 520	2 975	6 240	2 945	3 295	745	425	320
Racialisés	5 495	2 635	2 860	9 580	4 690	4 890	4 085	2 055	2 030

Source : Recensement 2021 totalisations, tabulaires personnalisées

Immigrants récents selon la cohorte d'âges
Région économique Stratford-Bruce

Nombre d'immigrants entre 2016 et 2021



Source : Recensement 2021 totalisations, tabulaires personnalisées
Le total n'est pas égal à la somme des composantes en raison des arrondis.

Total de la population selon la cohorte d'âges et le genre
Région économique Stratford-Bruce

Groupes d'âge	2016			2021			Changements		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
15-24	33 165	17 000	16 165	31 385	16 350	15 040	-1 780	-650	1 125
25-54	100 390	49 560	50 840	102 790	51 095	51 700	2 400	1 535	860
55+	109 605	53 040	56 555	125 145	60 330	64 805	15 540	7 290	8 250
Total 15+	**243 165**	**119 605**	**123 555**	**259 320**	**127 775**	**131 545**	**16 155**	**8 170**	**7 990**

Source : Recensement 2021 totalisations, tabulaires personnalisées

Taux de l'emploi

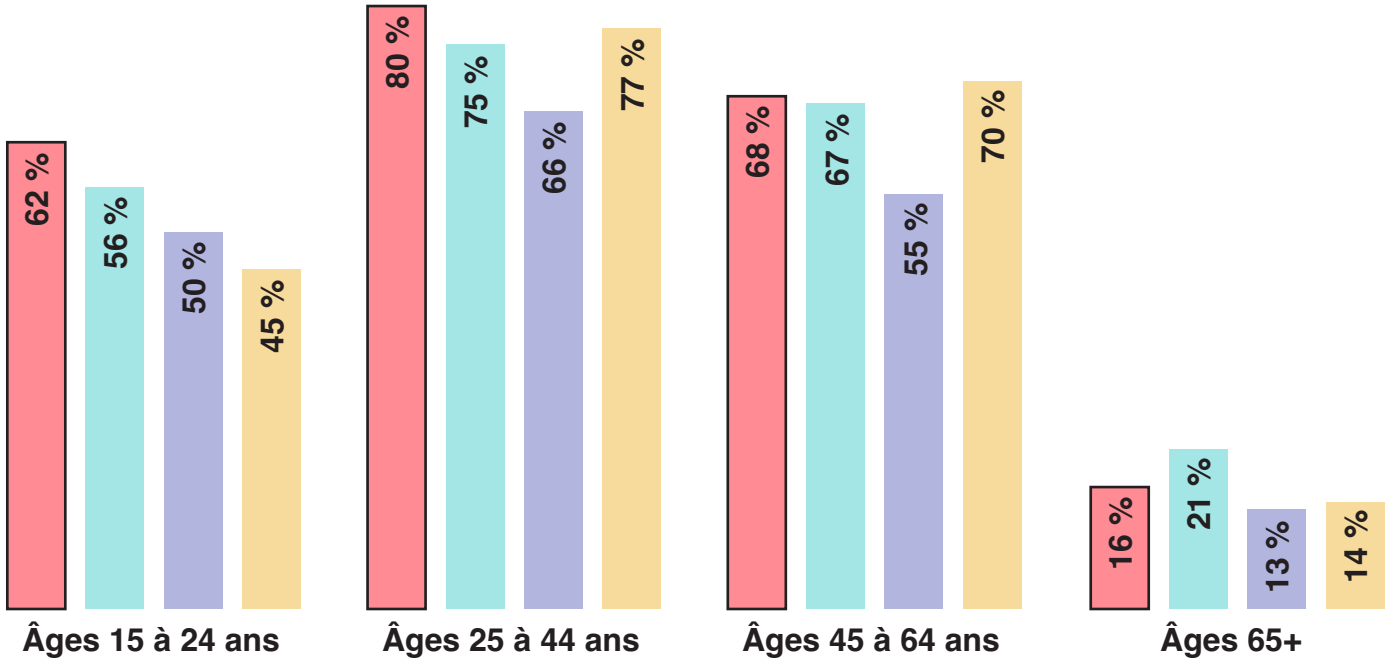
Puisque la population de ces groupes marginalisés ne nous dévoile aucune chose à propos de leur bien-être dans le marché du travail, le taux d'emploi de chaque groupe est examiné. Le taux d'emplois mesure le pourcentage d'une population particulière qui est employée. La comparaison des taux d'emplois de la population totale aux immigrants récents; aux groupes aborigènes et racialisés, montre le degré d'engagement de ces groupes sur le marché du travail.

Un examen des personnes âgées de 15 à 24 ans révèle que la population totale a un taux d'emploi beaucoup plus élevé que les immigrants récents, les aborigènes et les personnes racialisées. Une tendance semblable se maintient pour les personnes âgées de 25 à 44 ans, ce qui est préoccupant, car c'est l'âge pendant lequel les gens ont besoin de travailler.

À l'intérieur de la cohorte d'âges de 45 à 64 ans, la population racialisée dote le taux le plus élevé en emploi, tandis que là dans le groupe d'immigrants récents âgés de 65 ans et plus existe le taux d'emploi le plus élevé. Ceci peut être par nécessité, car ces groupes pourraient ne pas pouvoir prendre leur retraite à cause de leurs circonstances financières.

En général, basée sur le taux de l'emploi, la population aborigène est le groupe le plus marginalisé dans la Région économique Stratford-Bruce.

Taux de l'emploi
Région économique Stratford-Bruce
2021



Source : Recensement 2021 totalisations, tabulaires personnalisées

- Population totale 15+ ans
- Immigrants récents
- Aborigènes
- Racialisés

INDICATEUR 4 : MIGRATION (DONNÉES SELON LE COMTÉ SEULEMENT)

Un examen des mouvements migratoires à l'intérieur et à l'extérieur de chaque comté révèle la capacité de chaque comté d'attirer et de retenir sa population/main-d'œuvre. Plusieurs observations sont notables. D'abord, la majorité des immigrants à l'intérieur et à l'extérieur de chaque comté sont dans la cohorte d'âges de 25 à 44 ans. Le fait que chaque comté a vécu un gain net dans ce groupe d'âge est un élément positif à partir de la perspective de disponibilité de main-doeuvre, car cette cohorte d'âges possède le taux de participation le plus élevé de la main-d'œuvre. Perth était le seul comté à avoir le gain net le plus grand dans la cohorte d'âges de 25 à 44 ans.

Deuxièmement, le plus grand gain de migrants à Bruce, Grey et Huron se trouve dans la cohorte d'âges de 45 à 64 ans; une tranche d'âge qui a un taux élevé de participation dans la main-d'œuvre. Dernièrement, les quatre comtés ont vécu un gain net de personnes âgées de 65 ans et plus, mais ces gains étaient modestes par rapport à d'autres cohortes d'âges.

Caractéristiques migratoires
Comté Bruce
2016 à 2021

Groupes d'âge	Immigrants internes	Émigrants internes	Migrants nets
0-17	3 442	1 966	1 476
18-24	1 518	1 569	-51
25-44	5 254	3 566	1 688
45-64	4 496	2 262	2 234
65+	2 194	2 129	65
Total	**16 904**	**11 492**	**5 412**

Source : Statistique Canada, Déclarant

Caractéristiques migratoires
Comté Grey
2016 à 2021

Groupes d'âge	Immigrants internes	Émigrants internes	Migrants nets
0-17	5 272	3 293	1 979
18-24	2 604	2 498	106
25-44	7 634	5 634	2 000
45-64	6 956	3 634	3 322
65+	3 329	2 576	753
Total	**25 795**	**17 635**	**8 160**

Source : Statistique Canada, Déclarant

Caractéristiques migratoires
Comté Huron
2016 à 2021

Groupes d'âge	Immigrants internes	Émigrants internes	Migrants nets
0-17	2 602	1 869	733
18-24	1 320	1 404	-84
25-44	3 533	3 146	387
45-64	3 298	1 721	1 577
65+	1 889	1 476	413
Total	**12 642**	**9 616**	**3 026**

Source : Statistique Canada, Déclarant

Caractéristiques migratoires
Comté Perth
2016 à 2021

Groupes d'âge	Immigrants internes	Émigrants internes	Migrants nets
0-17	3 733	2 768	965
18-24	2 152	2 151	1
25-44	6 498	4 923	1 575
45-64	3 393	2 209	1 184
65+	2 065	1 172	893
Total	**17 841**	**13 223**	**4 618**

Source : Statistique Canada, Déclarant

INDICATEUR 5 : LA POPULATION ACTIVE SELON LE NIVEAU DE SCOLARITÉ

L'indicateur 5 montre la main-d'œuvre de Stratford-Bruce selon le niveau le plus élevé de scolarité réalisé. En 2021, les membres de la main-d'œuvre ayant un certificat équivalent d'études secondaires ou l'équivalent comptaient pour la plus grande portion (30,0 %) de la main-d'oeuvre. Deuxièmement, les membres de la main-d'œuvre qui tiennent un degré ou un diplôme d'un collège/ CÉGEP ou un autre certificat ou diplôme non universitaire.

Une comparaison de la période de 2016 à 2021 montre un déclin considérable dans le nombre de personnes actives dans la main-d'œuvre qui ne tiennent aucun certificat; diplôme ou degré, ainsi qu'une hausse importante dans le nombre de personne ayant un certificat, degré ou diplôme universitaire.

Ceci est une inquiétude de voir que le nombre de personnes dans la main-d'œuvre qui tiennent une formation en apprentissage ou un certificat ou un diplôme d'une école de métiers a baissé de 9,8 pour cent au cours de cette période, car la pénurie de travailleurs en métiers spécialisés est bien documentée dans la Région Stratford-Bruce.

La population active selon le niveau de scolarité

Région économique Stratford-Bruce

	2016 Nbre	2021 Nbre	2016-2021 Changements absolus Nbre	2016-2021 Changements procentuels %
Aucun certificat; diplôme, degré	25 780	22 890	-2 890	-11,2 %
Diplôme de l'école secondaire ou l'équivalent	46 420	47 005	585	1,3 %
Certificat ou diplôme d'apprentissage ou d'une école de métier	14 180	12 790	-1 390	-9,8 %
Collège/ CÉGEP ou autre degré ou diplôme non universitaire	42 555	42 955	400	0,9 %
Certificat, degré ou diplôme universitaire	25 910	31 050	5 140	19,8 %
Total	**154 840**	**156 690**	**1 850**	**1,2 %**

Source : Recensement 2021 totalisations, tabulaires personnalisées

Le total n'est pas égal à la somme des composantes en raison des arrondis.

INDICATEUR 6 : 25 EMPLOIS AFFICHÉS LES PLUS CONVOITÉS EN 2023 SELON LES PROFESSIONS À 5 CHIFFRES

En 2023, utilisant la plateforme Connect2Jobs.ca un total de 7 446 emplois distincts ont été affichés en ligne par des entreprises au sein de la Région Stratford-Bruce. Les 5 emplois les plus convoités comptaient pour 26,1 pour cent de tous les affichages des emplois. Les 25 emplois les plus convoités selon les professions à 5 chiffres comptaient pour 39,8 pour cent de tous les affichages des emplois en 2023. Un aperçu concernant le nombre de postes pourvus n'est pas disponible.

Parmi les 25 emplois affichés les plus convoités, la majorité (huit) était représentée par des professions FEER 5, suivies de six professions dans FEER 2 et cinq dans FEER 4.

La moyenne du salaire horaire pour les catégories FEER 4 et 5 fluctue de 17 $ à 27 $ par heure, les salaires varient selon la profession. Les emplois affichés dans FEER 2 variaient de 18 $ à 3 $ par heure.

Affichage des emplois.
Région économique Stratford-Bruce
2023

FEER	CNP 2021	Affichage des emplois Nbre	Moyenne de salaire horaire $
4	64 100 Vendeurs au détail et présentateurs marchands	678	17,9
5	65 201 Serveurs d'aliments au comptoir, aides de cuisine et emplois de soutien connexes	365	19,1
5	65 102 Étalagistes de magasins, commis et remplisseurs de commandes	344	18,3
1	31 301 Infirmiers autorisés et infirmiers psychiatriques autorisés	291	51,0
2	42 201 Travailleurs en services sociaux et communautaires	274	25,3
4	64 409 Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle	241	19,3
3	63 200 Cuisiniers	229	19,5
2	32 101 Infirmiers auxiliaires autorisés	213	35,3
0	60 020 Directeurs en commerce de détail et en commerce de gros	179	21,1
5	75 101 Manutentionnaires	161	21,2
5	65 310 Nettoyeurs de travaux légers	152	19,9
3	13 110 Adjoints administratifs	133	24,3
5	65 200 Serveurs d'aliments et de boissons	130	17,3
3	73 300 Chauffeurs de camion de transport	120	26,2

5	65 100 Caissiers	120	18,6
3	33 102 Aide-infirmiers; préposés aux soins , et associés au service de soins aux patients	112	23,6
2	62 020 Superviseurs de services d'alimentation	92	18,2
5	75 110 Aides-travailleurs de la construction et ouvriers	89	26,9
4	14 101 Réceptionnistes	89	21,6
2	62 010 Superviseurs de ventes au détail	85	20,4
2	62 101 Directeurs en commerce de détail et en commerce de gros	84	19,5
4	14 100 Travailleurs de soutien général de bureau	81	24,0
5	65 211 Opérateurs et préposés en divertissements, délassement et sports	78	19,6
2	42 202 Éducateurs de la petite enfance et aides	76	22,3
4	54 100 Directeurs de programmes et moniteurs en divertissements, sports , et conditionnement physique	71	24,7
	25 en tête	**2 975**	
Total		**7 466**	

Source : Plateforme Connect2Jobs.ca

INDICATEUR 7 : REVENU MÉDIAN

Le revenu médian se reporte à la valeur médiane (point milieu) là où la moitié de la population a un revenu sous le revenu médian et la moitié a un revenu au-dessus du revenu médian. À Stratford-Bruce, le revenu total médian, lequel comprend les revenus de toutes les sources, était de 41 200 $ en 2020. Le revenu total médian était de 33 337 $ en 2015, bien que les nombres n'aient pas été ajustés en fonction de l'inflation.

Un examen du revenu médian de l'emploi permet de connaître ce que les gens gagnent lorsqu'ils travaillent (à temps plein ou à temps partiel). En 2020, le revenu médian de l'emploi à Stratford-Bruce était de 34 000 $, soit une hausse à partir de 29 566 $ en 2015 (encore une fois, non ajusté en fonction de l'inflation). La proportion des personnes qui gagnaient plus de 100 000 $ a vécu le plus grand changement, soit une hausse de 6,9 pour cent du total jusqu'à 9,9 pour cent en 2015.

Caractéristiques du revenu
Région économique Stratford-Bruce

	2015	2020
Revenu total médian (de toutes les sources)	33 337 $	41 200 $
Revenu médian de l'emploi	29 566 $	34 000 $
Cohortes de revenus d'emploi	**# de personnes**	**# de personnes**
Sous 10 000 $	44 265	44 410
10 000 $ à 19 999 $	23 720	21 965
20 000 $ à 29 999 $	19 565	16 760
30 000 $ à 39 999 $	19 200	17 085
40 000 $ à 49 999 $	17 140	17 045
50 000 $ à 59 999 $	12 965	14 335
60 000 $ à 69 999 $	8 885	11 045
70 000 $ à 79 999 $	6 195	7 930
80 000 $ à 89 999 $	4 825	5 950
90 000 $ à 99 999 $	4 720	5 280
100 000 $ et plus	11 995	17 715
Total	**173 470**	**179 515**

Source : Recensement, profils de la communauté 2016 et 2021
Remarque : Les chiffres de revenu n'ont pas été ajustés en fonction de l'inflation

BÉNÉFICIAIRES DE L'ASSURANCE-EMPLOI

Bien que les bénéficiaires de l'assurance-emploi ne soient pas un indicateur requis par le ministère, le nombre de personnes et l'évolution du nombre de personnes tirant profit des prestations de l'assurance-emploi sont à prendre en compte dans la Région Stratford-Bruce qui donne un aperçu de la santé du marché du travail. Les « Prestations régulières » comprennent les personnes qui ont été mises à pied de leur emploi; les « autres prestations » comprennent les personnes qui touchent à l'assurance-emploi pour des raisons de maladie, maternité, paternité, adoption, soins de compassion, partage du travail, recyclage professionnel et prestations.

En octobre 2023, 1 780 résidents de Stratford-Bruce ont reçu des prestations régulières d'assurance-emploi, constituant une hausse de 29,9 pour cent par rapport au nombre de résidents recevant des prestations en octobre 2022. Cette hausse n'est pas surprenante étant donné que le nombre de personnes sans emploi a augmenté et que le nombre de postes à pourvoir a décliné. Le nombre de personnes qui touchent aux « autres prestations » a baissé de 2,1 pour cent au cours de la même période.

Bénéficiaires de l'assurance-emploi
Prestations régulières et autres avantages
Région économique Stratford-Bruce

Mois	Prestations régulières de l'assurance-emploi Nbre	Autres prestations de l'assurance-emploi
Octobre 2022	1 370	2 830
Novembre 2022	1 810	2 700
Décembre 2022	2 690	2 710
Janvier 2023	4 250	2 690
Février 2023	4 170	2 680
Mars 2023	4 260	2 680
Avril 2023	2 760	2 680
Mai 2023	1 730	1 290
Juin 2023	1 490	2 780
Juillet 2023	2 970	2 880
Août 2023	3 210	2 900
Septembre 2023	1 640	2 790
Octobre 2023	1 780	2 770

Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0343-01

PROJETS DE LA COMMISSION LOCALE 2023-24

Tout le long de l'année, la Commission de planification s'engage auprès d'une variété de parties prenantes et de partenariats locaux pour discuter les tendances de la main-d'oeuvre locale et ses défis. Les données sont recueillies et analysées; lesquelles soutiennent la prise de décisions factuelles concernant le développement de la main-d'oeuvre par l'entremise de notre Plan du marché du travail local (PMTL). Les projets de notre Commission locale sont proposés aux fins de financement de (MTIFDC) en janvier et publié au cours de l'année suivante, d'habitude entre les mois de janvier et mars. Ils sont publiés et diffusés par le biais de divers canaux tels que le courrier électronique, les médias sociaux et les bulletins d'information. Ils sont accessibles sur notre site Web www.planningboard.ca. Assurez-vous de surveiller pour nos sessions de consultations printanières là où nous discuterons des résultats de cette année et lorsque nous annoncerons nos projets proposés pour l'année financière 2024-25.

Comprendre l'attraction et la rétention de la main-d'oeuvre

La Région économique de la Péninsule Stratford-Bruce est confrontée par un faible taux de chômage historique; laissant un petit groupe de résidents pour remplir un nombre sans précédent de postes vacants. Encourager plus de résidents à participer dans la main-d'oeuvre représente un potentiel limité, car les taux de participation parmi les groupes d'âges plus jeunes comme ceux entre les âges de 24 et 54 ans sont déjà très élevés et dépassent souvent les taux provinciaux. De plus, la population vieillissante réduit le nombre de personnes disponibles pour le travail. Comme l'on peut s'y attendre, il est moins probable que les aînés participent dans le marché du travail. En tant que tel, il est critique que les comtés de Bruce, Grey, Huron et Perth soient équipés pour attirer et retenir des résidents, particulièrement des personnes parmi les groupes d'âges plus jeunes. Tandis que l'attraction et la rétention de la main-d'oeuvre sont indispensables dans le cadre de l'offre de la main-d'oeuvre locale, actuellement ce n'est pas bien mesuré ni compris. Le développement de stratégies efficaces d'attraction et de rétention (pour remédier les pénuries de la main-d'oeuvre), s'articule autour d'une compréhension plus approfondie de ce sujet.

Mise à jour du Manuel des métiers spécialisés

Les métiers spécialisés sont en forte demande et composent une grande portion de postes vacants au sein de la Région économique de la Péninsule Stratford-Bruce. Ces postes en général offrent des salaires plus élevés et des possibilités de croissance par rapport aux autres industries. En 2021, Classification nationale des professions (CNP) a été soumise à une série de changements qui décrivent et expliquent mieux l'expérience, l'éducation, les responsabilités et la formation liées à chaque profession. Une mise à jour d'un manuel de carrières qui comprend ces attributs aidera les étudiants et les chercheurs d'emploi à explorer les carrières/opportunités dans les métiers spécialisés et à aider à définir les exigences et les parcours associés à chaque profession.

Enquête menée auprès des employés 2023

Les pénuries chroniques de la main-d'oeuvre sont les résultats historiques d'un faible taux de chômage et d'un nombre record de postes à pourvoir. Les employeurs des Quatre Comtés indiquent un manque total de candidats comme défi majeur qui affecte leur organisation. Pourtant, chaque année, des milliers d'employés quittent ou perdent leur emploi dans (la Région) économique de la Péninsule Stratford-Bruce. Les données récentes d'EmployerOne ont révélé que les employeurs ont considéré les « démissions » comme étant le principal type de cessation d'emploi auquel ils sont confrontés. Bien sûr, la pandémie a forcé certains travailleurs de prendre leur retraite ou de réévaluer leurs options d'emploi. Pour aggraver encore plus la situation est le fait que le nombre de personnes qui ne participent pas à la main-d'oeuvre a atteint un niveau élevé historique dans la Région en 2022. Par conséquent, une Enquête menée auprès des employés qui recueille des informations sur les raisons pour lesquelles les gens choisissent de quitter leurs emplois et ce qui peut être fait pour retenir et encourager plus de personnes à retourner et à participer dans la population active est nécessaire. Les recherches montrent que quand les employés sont satisfaits de leur emploi, ils sont plus enclins à rester, et une chose qui mène vers une plus grande satisfaction des employés est d'avoir de la flexibilité dans leur travail. L'enquête explorera de diverses modalités de flexibilité dans le travail, entre autres choses.

FOCALISATION À LONG TERME

Notre région a une population vieillissante importante, une participation faible et un volume élevé de postes à pourvoir par rapport à la province de l'Ontario. Ceci laisse nos employeurs avec un petit bassin de travailleurs disponibles. Nous allons concentrer nos projets et nos partenariats dans ces domaines pour le succès à long terme et la croissance de la main-d'oeuvre de la région.

- Explorer les possibilités d'utilisation de mesures de flexibilité de travail avec les travailleurs plus âgés, soit de 45 ans et plus qui ne participent pas actuellement à la vie active reviennent sur le marché du travail et atténuent la perte de travailleurs expérimentés en raison de leur départ à la retraite;
- Encourager la création d'un acheminement bien réfléchi vers une carrière et d'opportunités à acquérir de nouvelles compétences pour la rétention d'employés et l'épanouissement personnel pour les travailleurs âgés de 25 à 44 ans;
- Adresser les pénuries d'établissements de garde d'enfants et où il est possible de mettre en pratique de la flexibilité de travail pour encourager les femmes entre les âges de 25 à 44 ans de revenir sur le marché du travail ou bien d'y rester.
- Fournir des opportunités pour les personnes âgées de 18 ans à 30 ans à participer à des programmes de leadership pour créer un sentiment d'appartenance pour les encourager à revenir s'ils quittent la région pour suivre des études ou pour d'autres raisons:
- Créer des ressources, des possibilités éducationnelles et expérientielles pour les personnes âgées de 15 à 24 ans sur les professions en demande dans la région afin d'encourager notre main-d'oeuvre plus jeune à rester dans la région;
- Participer aux initiatives qui soutiennent notre marché du travail local en faisant face à la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail. Soutenir et encourager les employeurs à utiliser des groupes marginalisés qui participent actuellement à des taux réduits pour remplir des postes;
- Identifier des occasions pour améliorer la satisfaction professionnelle des travailleurs concernant la sécurité dans les professions en contact direct avec le public. Ceci pourrait comprendre de la formation en service, des politiques révisées, des avantages en matière de santé mentale et la formation de superviseurs.

Articles connexes

https://www.publichealth.columbia.edu/research/others/age-smart-employer/resources/guides/advantages-older-workers

https://www.talentguard.com/blog/how-to-improve-employee-retention-and-company-performance-with-career-pathing

https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/ontario-new-ece-plan-1.7030462#:~:text=Ministry%20officials%20have%20warned%20the,the%20national%20child%2Dcare%20system.

https://www.ruralontarioinstitute.ca/changemakers

https://news.ontario.ca/en/release/1002797/ontario-helping-more-students-enter-the-skilled-trades-faster

https://cupe.ca/diverse-workplaces-bring-many-benefits

https://www.hrcloud.com/blog/who-is-considered-to-be-a-frontline-worker

QUATRE COMTÉS – COMMISSION DE PLANIFICATION
DE LA MAIN-D'OEUVRE
111 Jackson Street South, Suite 1
Walkerton, ON N0G 1L0

www.planningboard.ca