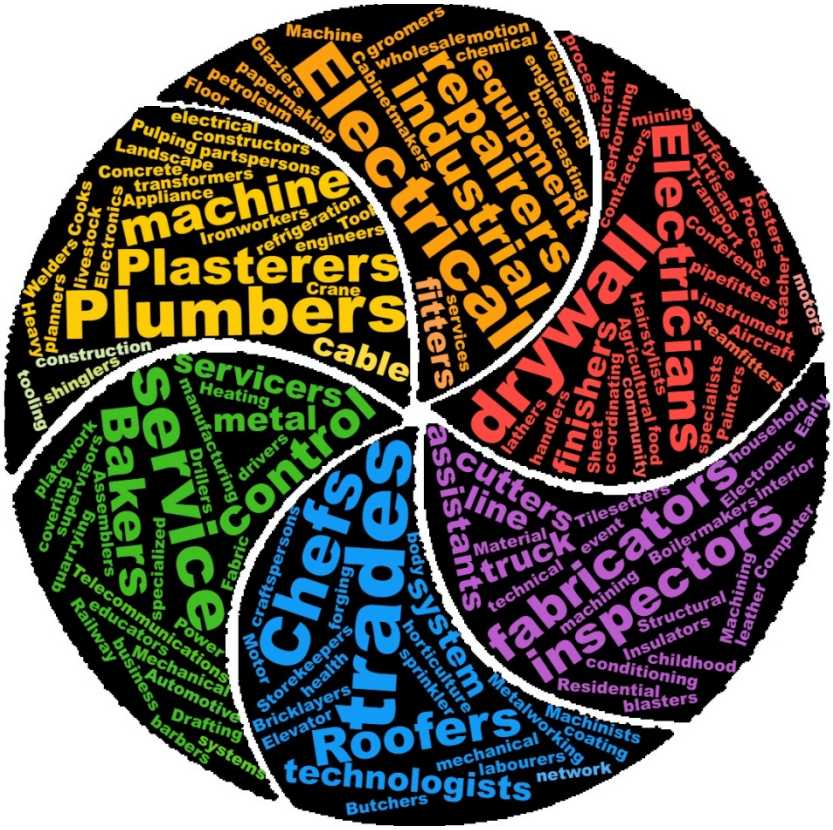
Centre du développement de la main-d'œuvre

Métiers spécialisés en demande

Une perspective locale



Centre du développement de la main-d’œuvre

Le Centre du développement de la main-d’œuvre est administré par un conseil d’administration bénévole. Ses membres fournissent une direction cruciale visant les activités de la commission ainsi que d’importantes contributions face à la prise en charge des questions concernant la main-d’œuvre locale.

Francis Cadeau, coprésident Mike Whitaker, coprésident
Heather Bossa, secrétaire Jennifer Latham, trésorière

Jeremy Braithwaite, administrateur
Craig Ervine, administrateur
Dale Hoard, administrateur
Warren Maracle, administrateur
Michelle Michaud, administratrice
Derek Morgan, administrateur
Maureen Rump, administratrice

Ce projet est financé en partie par le gouvernement du Canada et le gouvernement de l’Ontario.

Ontario

Les informations contenues dans ce rapport ont été préparées par le Centre pour le développement de la main-d'œuvre (CDM) et sont obtenues de diverses sources considérées fiables. Nous ne faisons aucune déclaration ou garantie, explicite ou implicite, quant à son exactitude ou son exhaustivité. En fournissant ce matériel, le CDM n'assume aucune responsabilité ou obligation. Les opinions exprimées ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada ou du gouvernement de l'Ontario

Table des matières

Contexte des métiers spécialisés en demande…….. 4
Recensement documentaire de l'Ordre des métiers …….. 5
Inscriptions des apprentis……... 5
Inscriptions des compagnons candidats …….. 6
Inscriptions de compagnons ……... 6
Apprentis dans le comté de Hastings, selon le sexe……. 7
Apprentis dans le comté de Lennox-Addington, selon le sexe ……7
Apprentis dans le comté de Prince Edward, selon le sexe …….. 7
Compagnons dans le comté de Hastings, selon le sexe ……..8
Compagnons dans le comté de Lennox-Addington, selon le sexe ……. 8
Compagnons dans le comté de Prince Edward, selon le sexe ……... 8
Comté de Hastings – Apprentis selon le groupe d'âge …….. 9
Comté de Lennox- Addington – Apprentis selon le groupe d'âge……... 9
Comté de Prince Edward – Apprentis selon le groupe d'âge ……...10
Comté de Hastings – Compagnons selon le groupe d'âge ……..10
Comté de Lennox-Addington – Compagnons selon le groupe d'âge …… 11
Comté de Prince Edward – Compagnons selon le groupe d'âge ……11
Apprentis selon le métier – 11 principaux métiers en 2014 comparé en 2018 ……12
Apprentis selon le métier – 11 principaux métiers en 2018 ……..12
Compagnons selon le métier – 11 principaux métiers en 2014 comparé en 2018 …… 13
Compagnons selon le métier – 11 principaux métiers en …….. 13
Offres d'emploi ……..14
Principales 10 offres d'emploi uniques 2018-2019 ……..14
Principales 10 offres d'emploi uniques 2018 ……...15
Principales 10 offres d'emploi uniques 2019 ……...15
Augmentation en pourcentage des offres d'emploi uniques en 2019/2018 …… 16
Diminution en pourcentage des offres d'emploi uniques en 2019/2018 …… 16
Ce que disent les employeurs……..... 17
Catégorie d'emplois des métiers spécialisés les plus difficiles à pourvoir.....17
Méthodes utilisées pour combler les postes en apprentissage…… 18
Quels changements le gouvernement de l'Ontario peut-il apporter à l'apprentissage? ….. 18
Pour augmenter le nombre d'apprentis (les employeurs/le gouvernement doivent) …… 19
Résumés des commentaires des employeurs des métiers en demande
Électriciens ……...20
Charpentiers …… 20
Plombiers ……... 21
Techniciens du service automobile …….. 22
Éducateurs de la petite enfance …… 23
Fabrication (incluant les mécaniciens de chantier) …… 24
Chefs/cuisiniers ……..... 25
Coiffeurs …….. 25
Employeur—Commentaires ouverts …… 26
Thèmes clés récurrents …….. 27

Contexte des métiers spécialisés en demande

La demande croissante de travailleurs qualifiés en Ontario fait l'objet d'un débat public accru, de même que les écarts entre les travailleurs que les employeurs recherchent et la disponibilité des personnes de métier pour les combler.

Plusieurs rapports ont identifié les défis auxquels les employeurs de l'Ontario et du Canada sont confrontés pour pourvoir les postes dans les métiers spécialisés. Par exemple, une enquête réalisée en 2018 pour le compte du Manpower Group a révélé que 41 % des employeurs canadiens ne trouvent pas les compétences dont ils ont besoin, les personnes des métiers étant considérées les postes les plus difficiles à pourvoir. Une enquête réalisée en 2013 auprès de plus de 1 500 employeurs de l'Ontario pour le Conference Board a révélé que près de 10 % des employeurs prévoyaient que les postes d'ingénieurs seraient les plus difficiles à pourvoir, suivis des métiers et professions en électricité, des professions liées aux technologies de l'information et des réseaux, et des travailleurs qualifiés et des personnes des métiers en général.

Ce projet sur les métiers spécialisés en demande vise à ajouter des perspectives locales à la compréhension des conditions du marché du travail face aux métiers spécialisés en Ontario. « Les pénuries et les inadéquations au niveau local peuvent ne pas s'insérer dans les indicateurs nationaux ou provinciaux », comme l'a conclu le Conseil de l'information sur le marché du travail.

Le Centre du développement de la main-d'œuvre (CDM) s'est mis au courant des conditions du marché du travail local pour les métiers spécialisés en échangeant avec les employeurs locaux des comtés de Hastings, Prince Edward et Lennox-Addington. Le sondage en ligne auquel les employeurs ont participé a permis de recueillir la plus grande quantité de renseignements.

Le rapport suivant renferme des données au niveau local qui comprennent une analyse des offres d'emploi et un décompte des documents de l'Ordre des métiers de l'Ontario (OMO). De plus, une sélection de réponses d'employeurs locaux concernant les métiers en demande localement a été incluse. L'un des éléments clés de l'enquête en ligne était la possibilité qu'ont eu les employeurs de fournir leurs commentaires généraux à la fin. Ces commentaires ont été inclus à la fin du présent rapport.

Ce projet fait partie d'une initiative provinciale plus vaste que le gouvernement de l'Ontario a entreprise par l'intermédiaire du réseau des commissions locales, y compris les conseils de planification. Les données recueillies dans le cadre de ce projet permettront de déterminer comment le gouvernement, l'industrie et les collectivités locales peuvent travailler ensemble pour accroître la réserve de talents afin de favoriser la croissance des entreprises et de soutenir la compétitivité de l'industrie dans la province, en particulier dans des secteurs clés tels que l'automobile, la fabrication et la construction. Ces données permettront également d'orienter les mesures nécessaires à la modernisation et à la transformation du système d'apprentissage et des métiers spécialisés de l'Ontario.

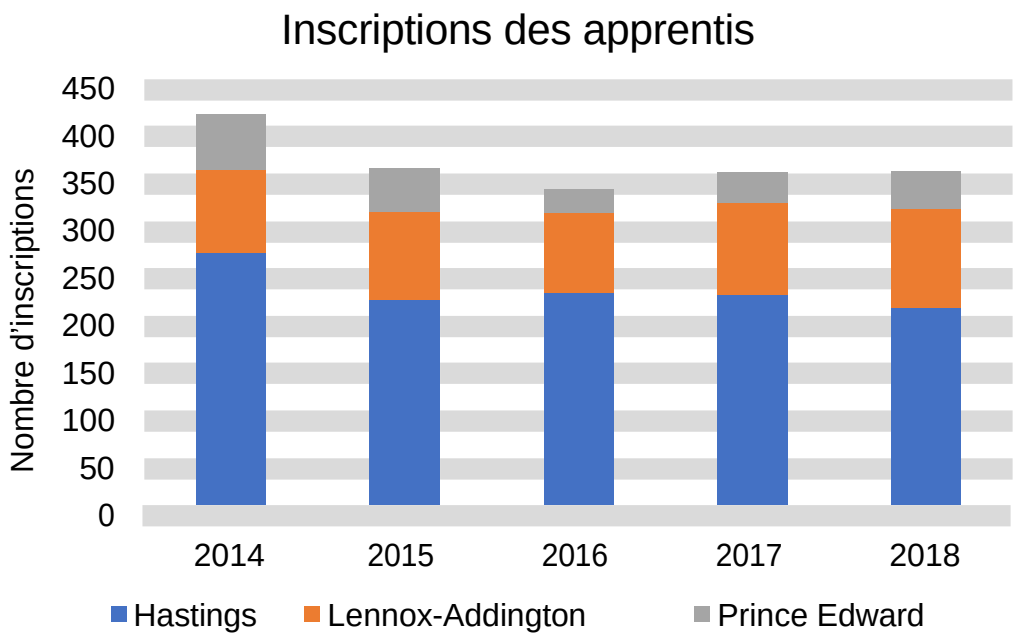
Des remerciements chaleureux aux 95 employeurs qui ont contribué au sondage sur les métiers spécialisés en demande. Sans votre participation, nous n'aurions pas compris ce que sont vos difficultés ni comment la communauté, le gouvernement ou même d'autres employeurs peuvent vous aider à relever les défis auxquels vous êtes confrontés.

Recensement documentaire de l’Ordre des métiers de l’Ontario

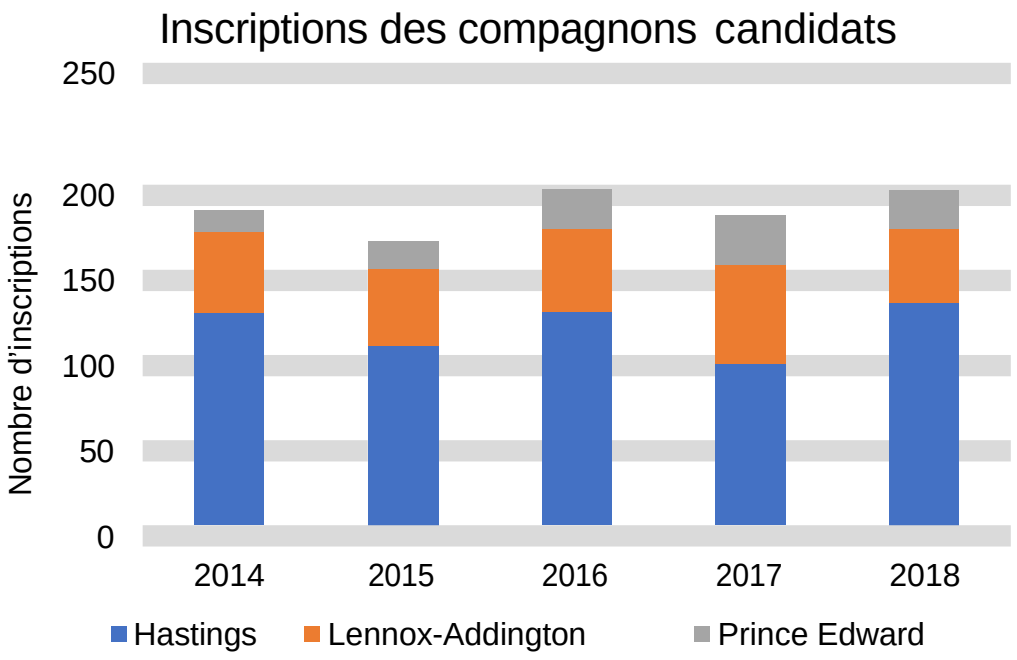
L'Ordre des métiers de l'Ontario (OMO) avait la responsabilité de tenir à jour les documents que les apprentis, les candidats compagnons, les gens de métier et les compagnons d'apprentissage devaient soumettre à l'OMO. Le recensement des documents n'a pas de valeur statistique, mais il donne une idée du niveau d'intérêt et de l'activité dans chacun des métiers.

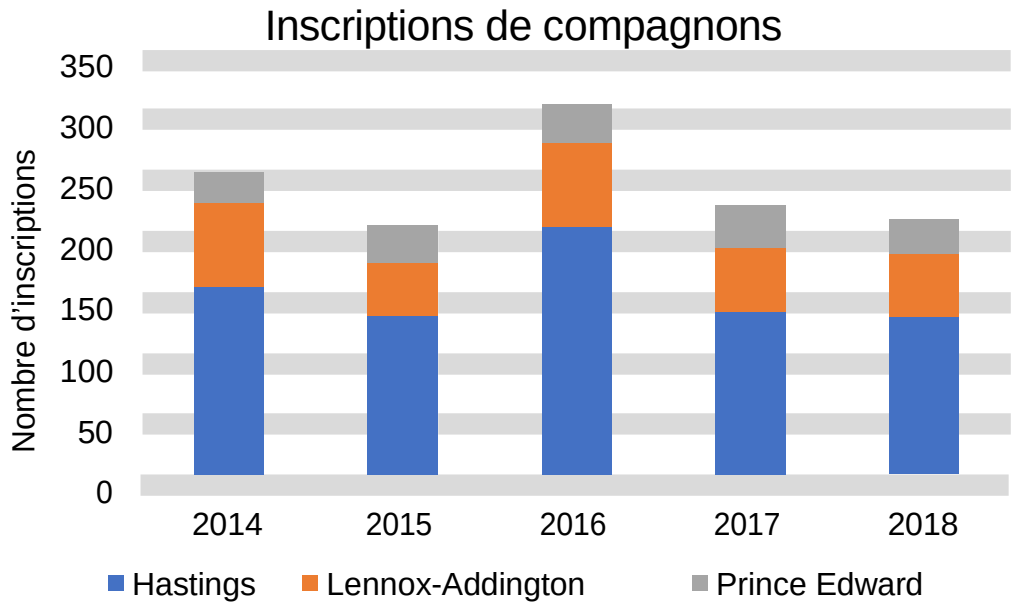
Le CDM a utilisé le recensement des documents identifiés comme étant dans les comtés de Hastings, Prince Edward et Lennox-Addington. Les tableaux suivants, tirés de ce recensement documentaire, indiquent le nombre d'apprentis, de candidats compagnons et de compagnons pour les trois comtés de 2014 à 2018. Les données de 2013 et 2019 ont été exclues en raison d'ensembles de données incomplets. Les gens de métier ne sont pas inclus en raison du faible nombre d’entre eux pendant la période.

Le problème à noter lors de l'examen de ces tableaux est qu'en moyenne, le nombre de personnes dans les trois catégories de métiers a diminué. À l'exception de 2016, où l'on peut voir une légère hausse du nombre de candidats et de compagnons, en 2018, la plupart des classes ont vu moins de personnes inscrites qu'en 2014.

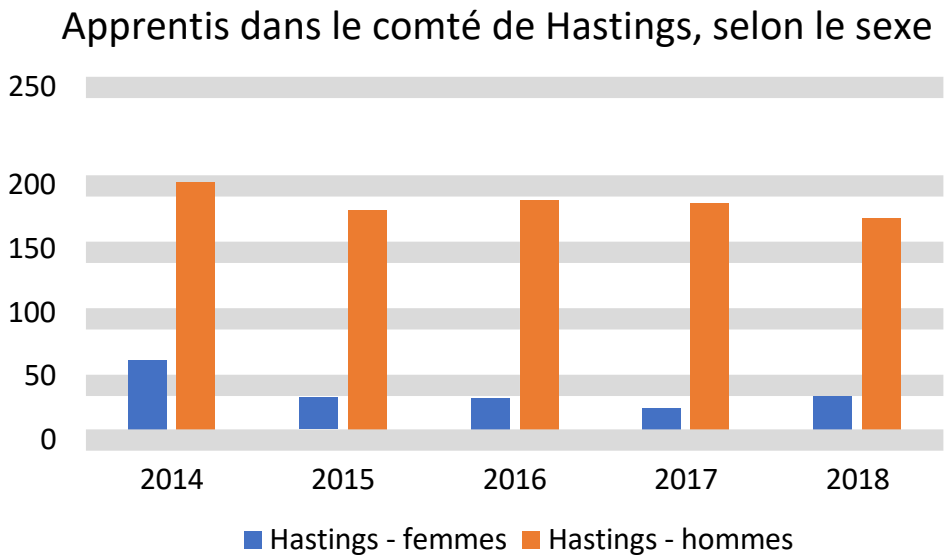


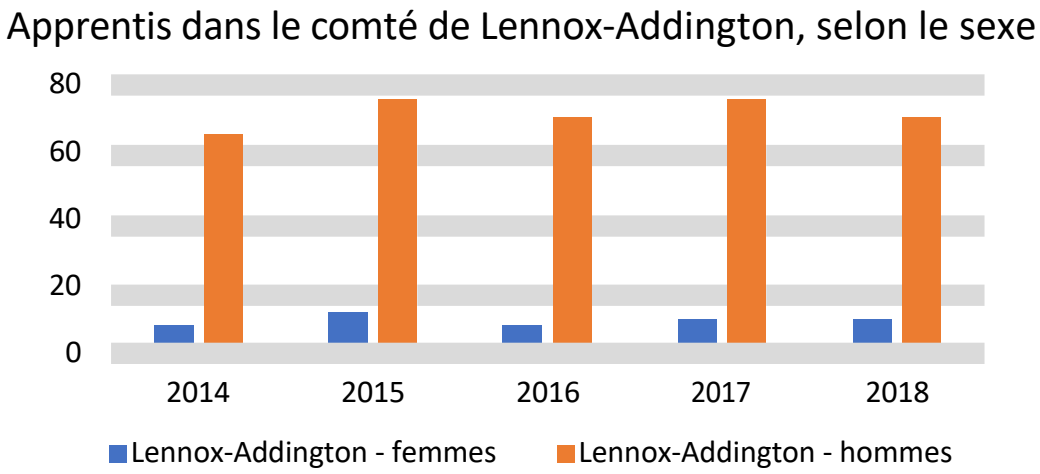
Recensement documentaire de l'Ordre des métiers de l'Ontario

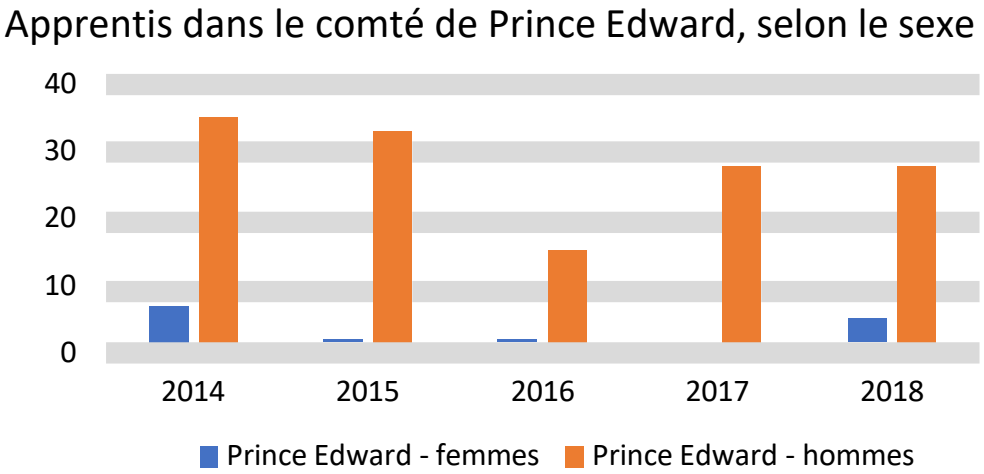




Recensement documentaire de l'Ordre des métiers de l'Ontario

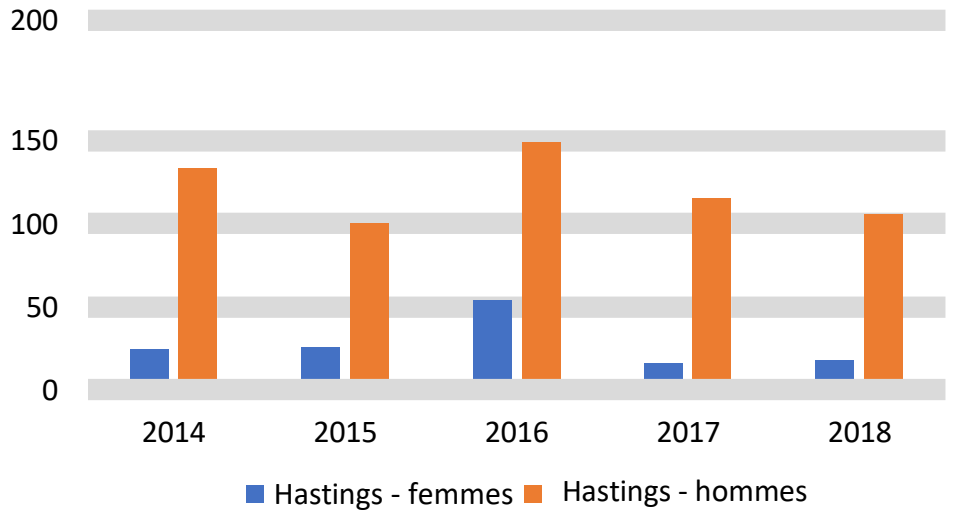




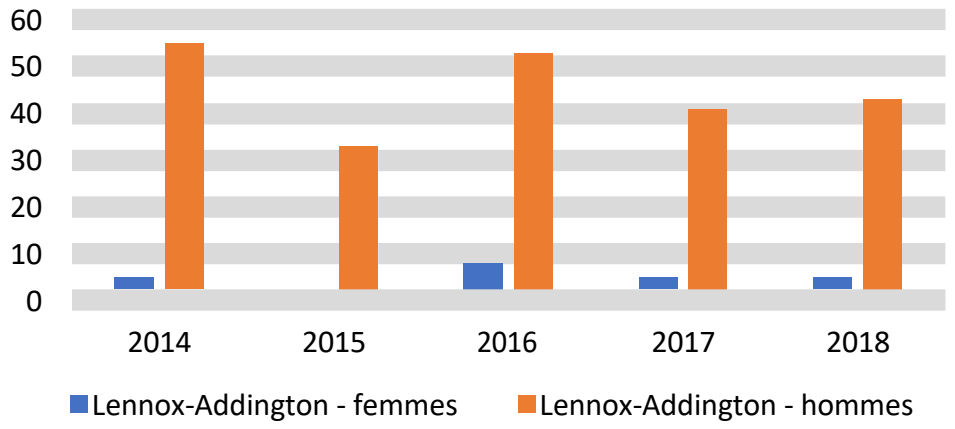


Recensement documentaire de l'Ordre des métiers de l'Ontario

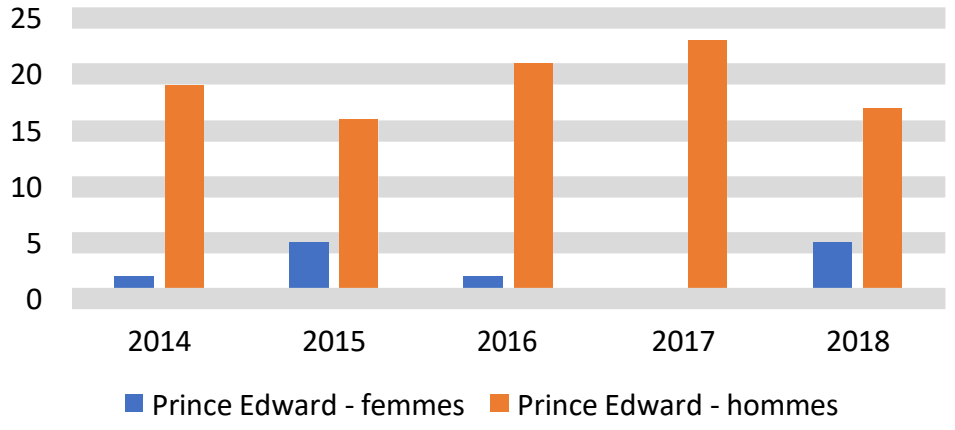
Compagnons dans le comté de Hastings, selon le sexe



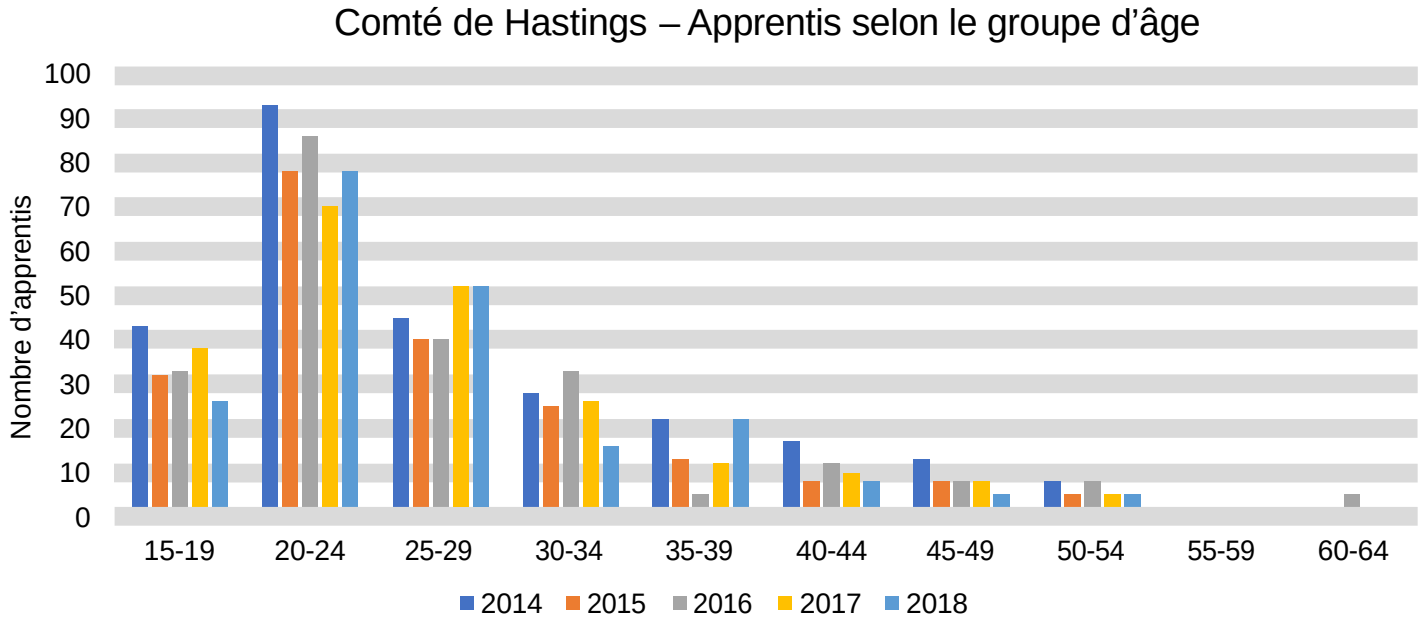
Compagnons dans le comté de Lennox-Addington, selon le sexe

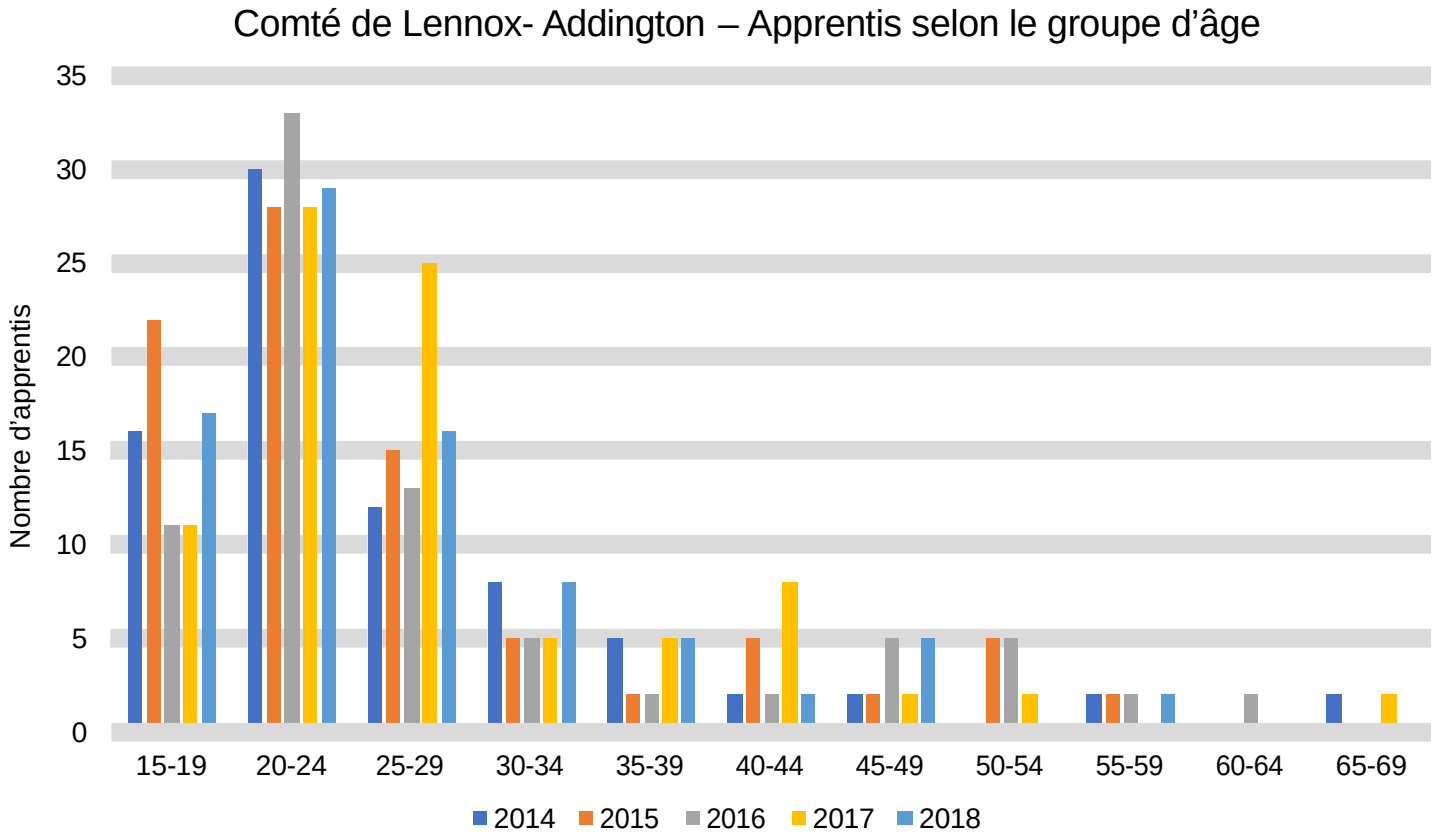


Compagnons dans le comté de Prince Edward, selon le sexe

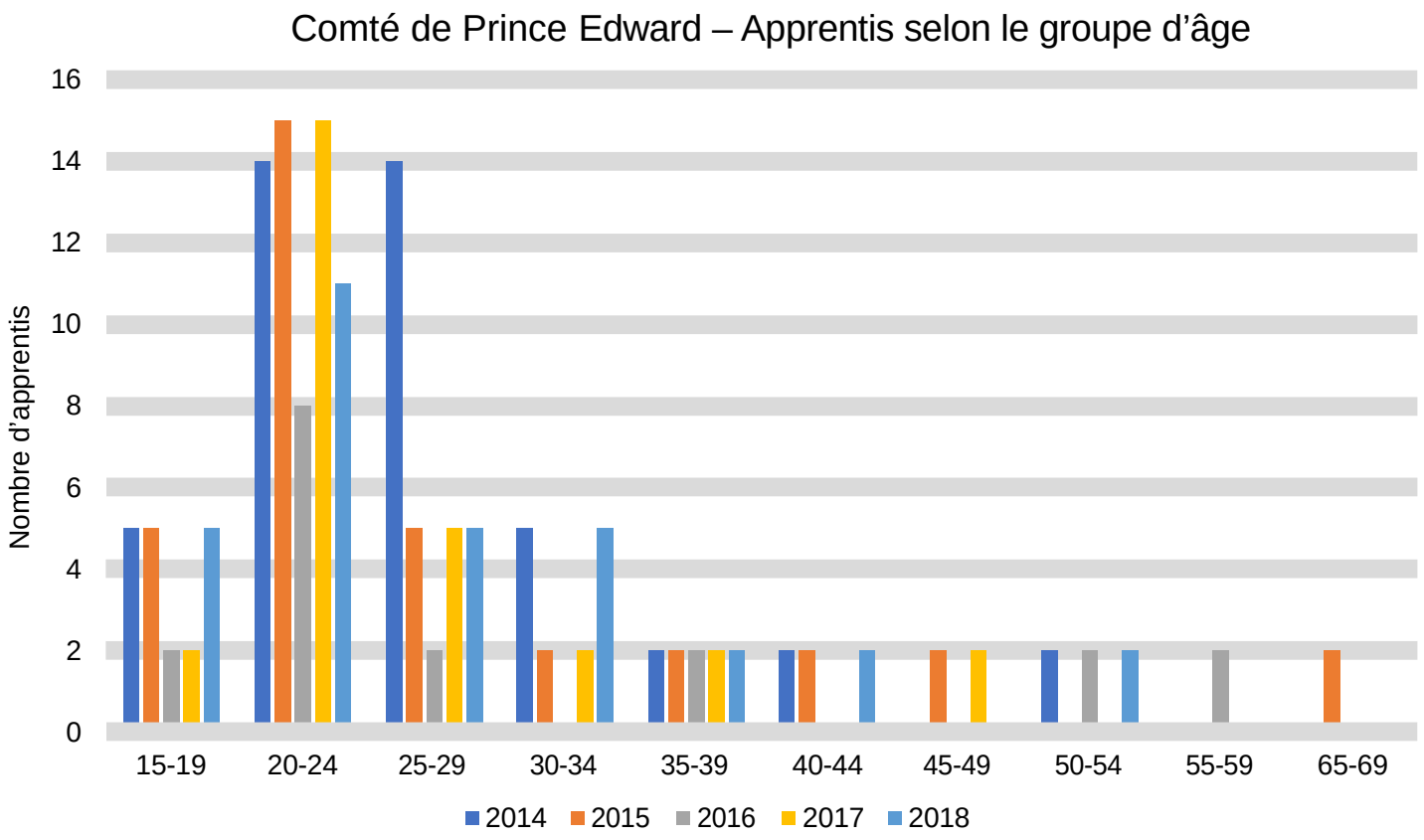


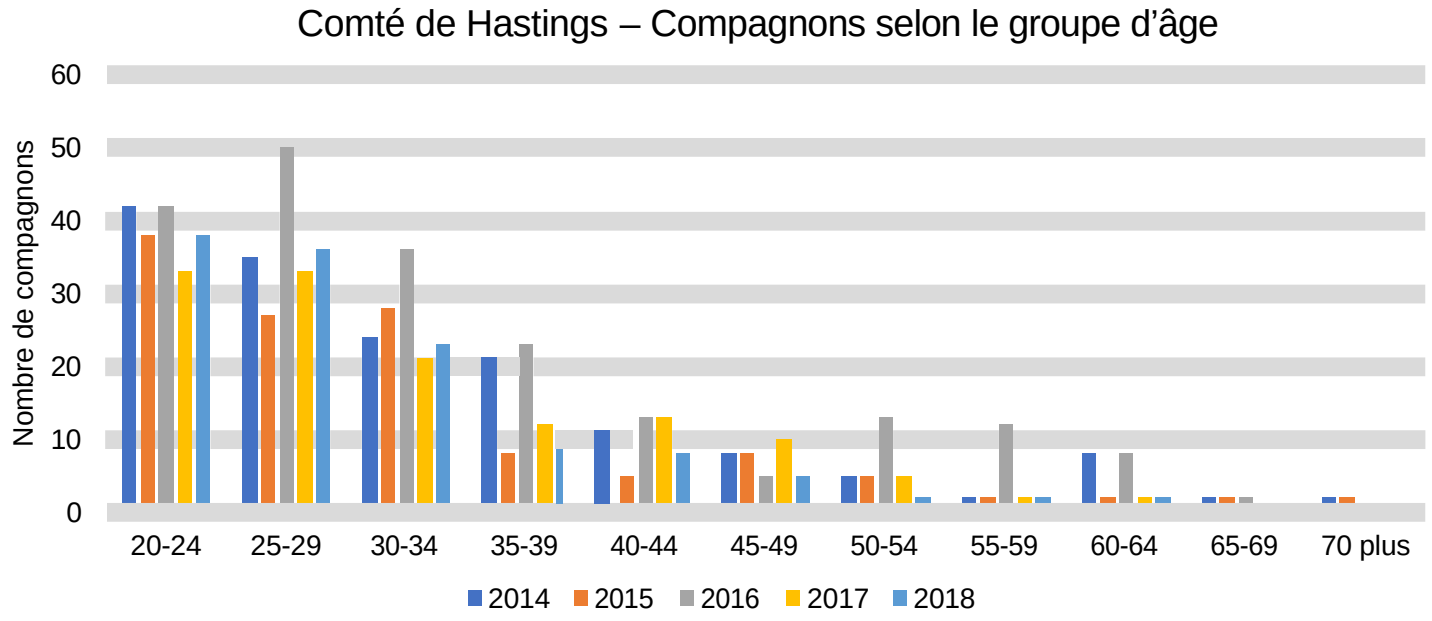
Recensement documentaire de l'Ordre des métiers de l'Ontario





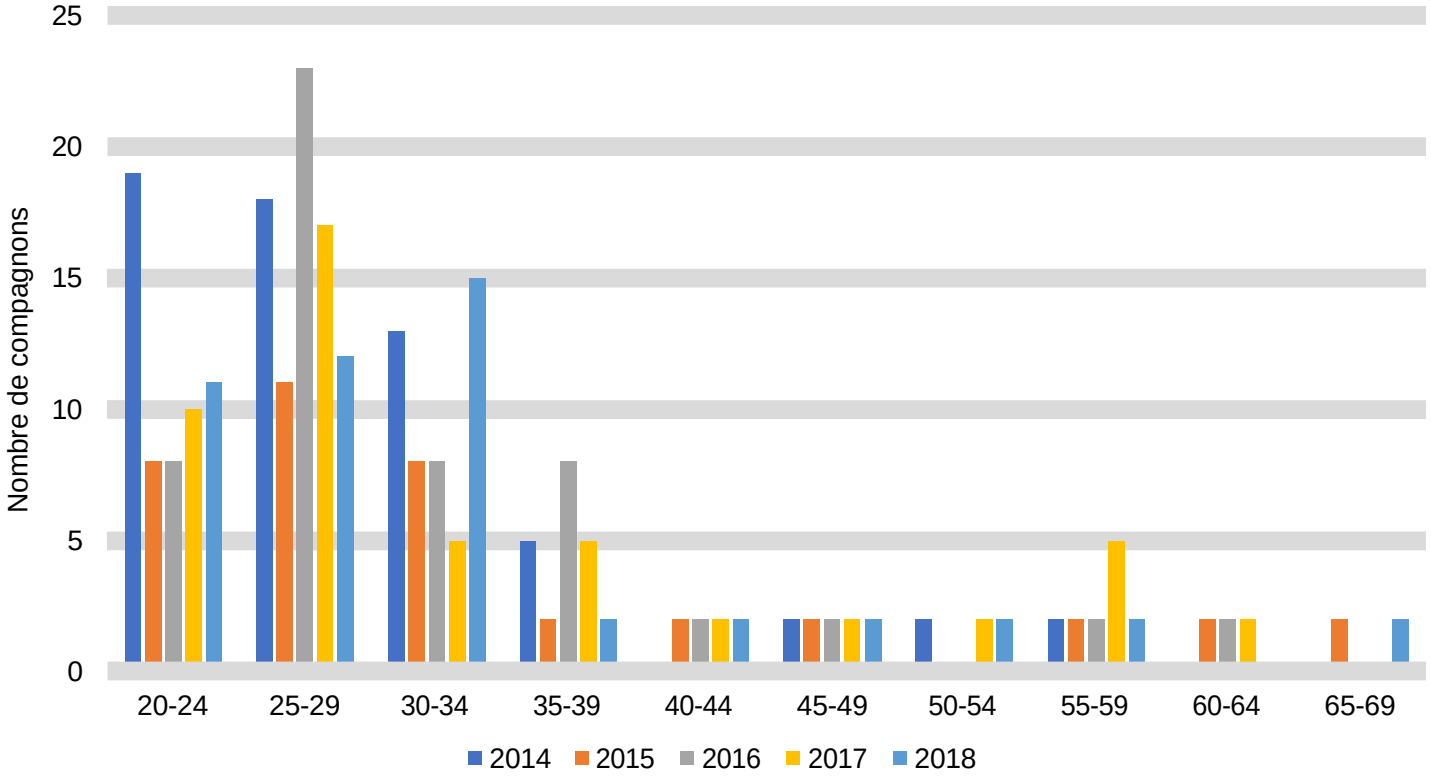
Recensement documentaire de l'Ordre des métiers de l'Ontario



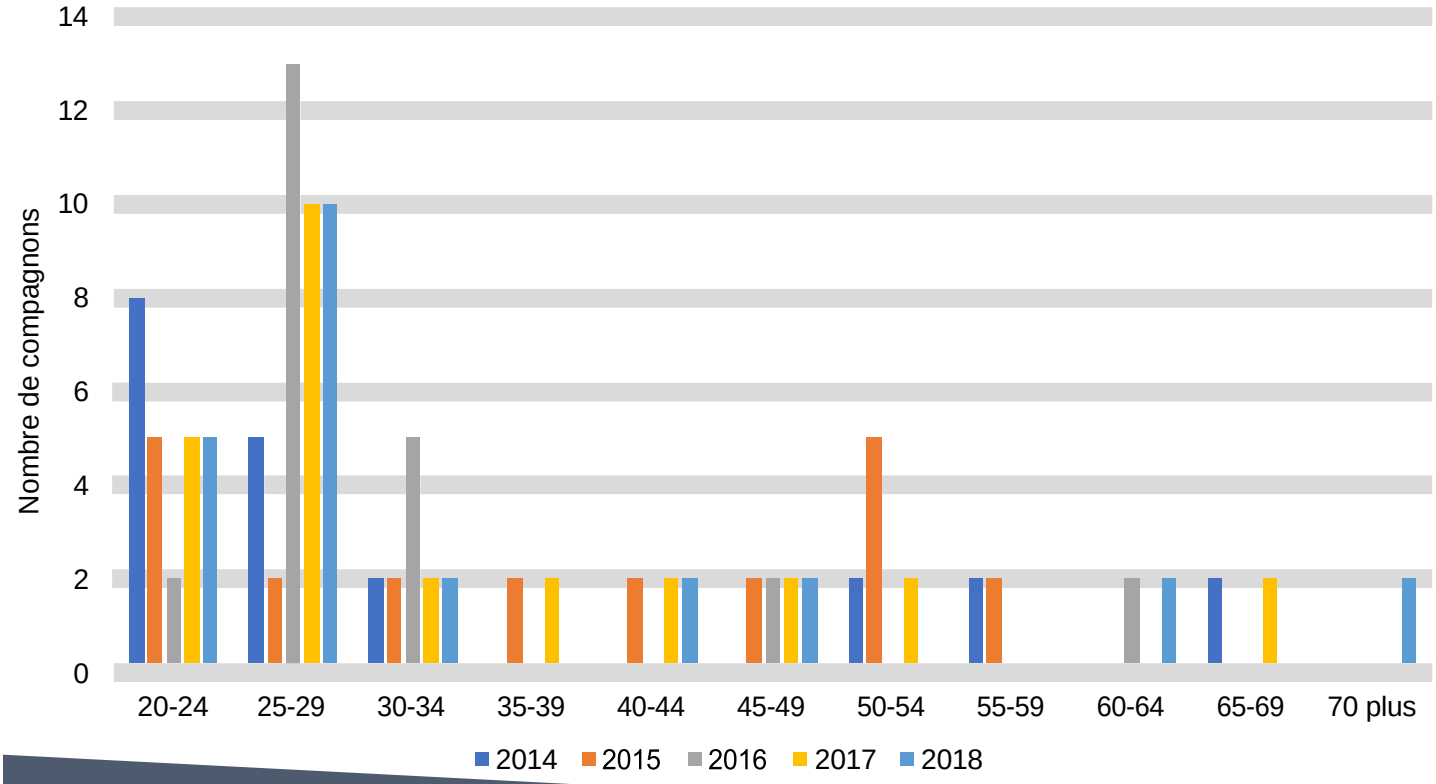


Recensement documentaire de l'Ordre des métiers de l'Ontario

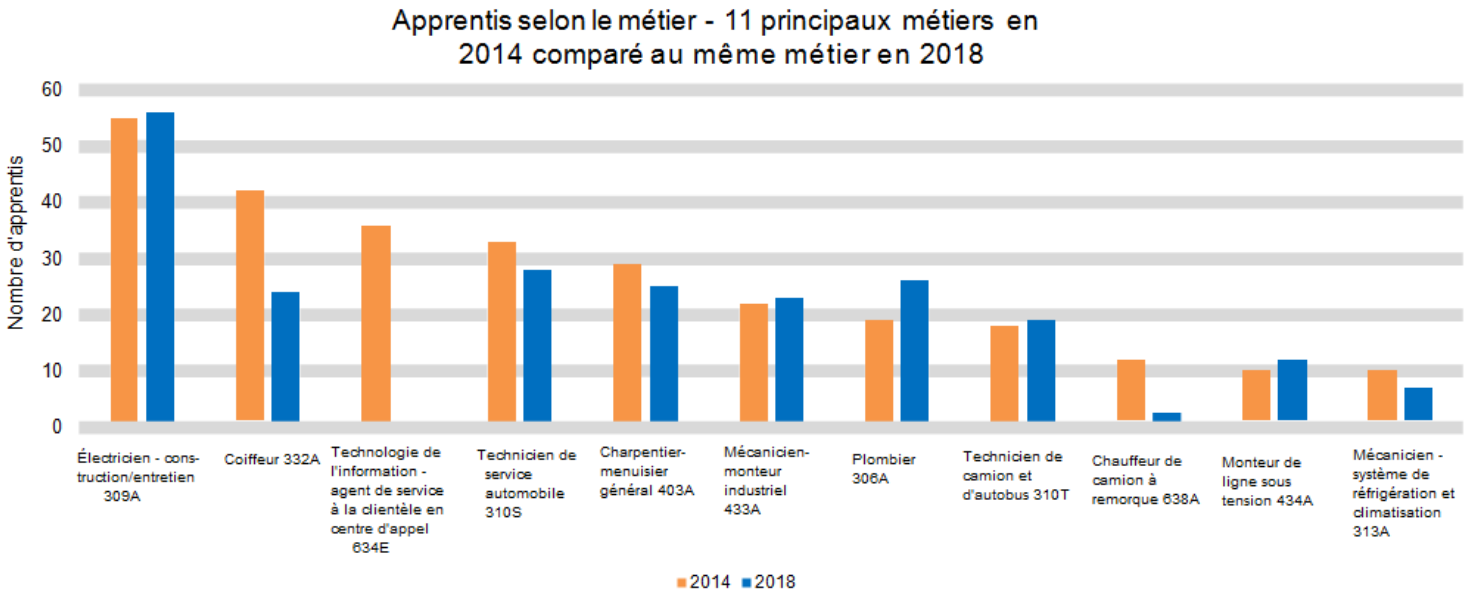
Comté de Lennox-Addington – Compagnons selon le groupe d'âge

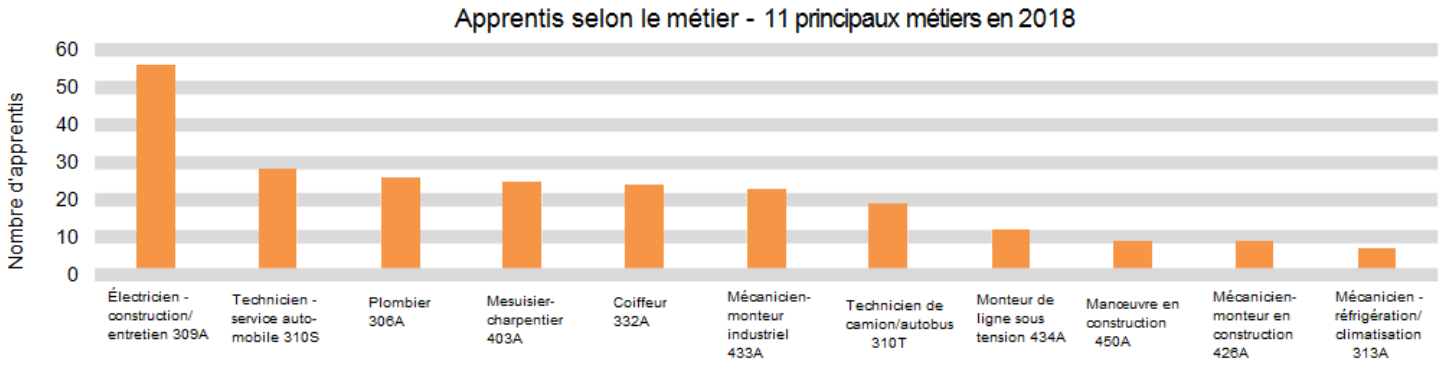


Comté de Prince Edward – Compagnons selon le groupe d'âge



Recensement documentaire de l'Ordre des métiers de l'Ontario

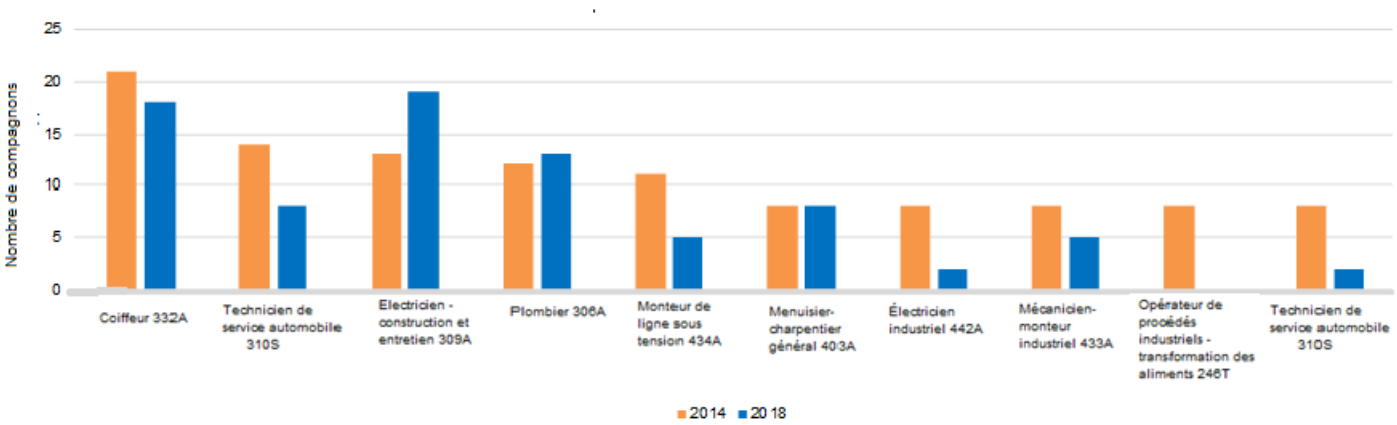




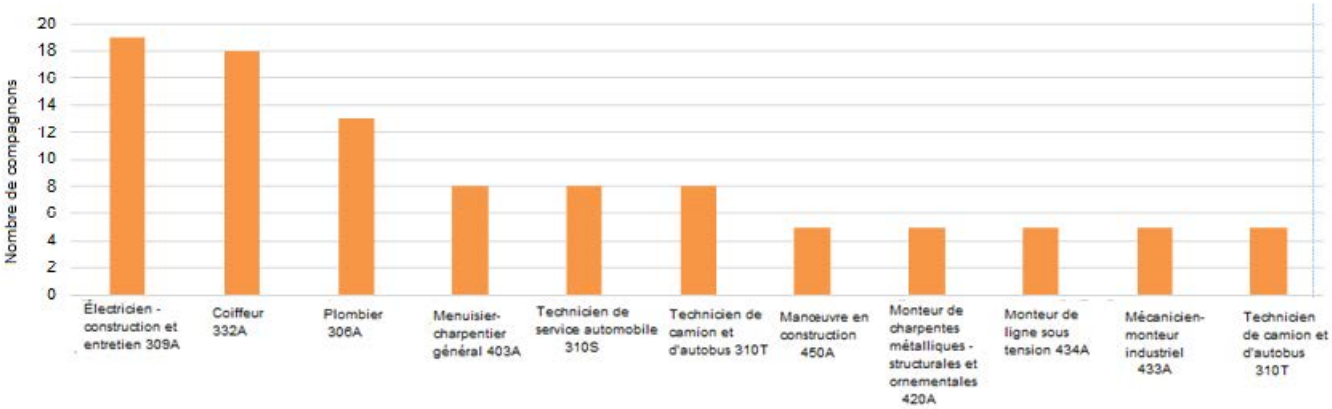
De manière anecdotique, les employeurs des comtés de Hastings, Prince Edward et Lennox-Addington, dans les secteurs de la fabrication et de la construction, ont indiqué qu'ils avaient de la difficulté à pourvoir les postes qualifiés et non qualifiés, y compris les métiers spécialisés. Les tableaux ci-dessus indiquent que certains métiers connaissent une augmentation du nombre d'apprentis, tandis que d'autres, comme celui de charpentier-menuisier général, ont connu une légère diminution.

Recensement documentaire de l’Ordre des métiers de l’Ontario

Compagnons selon le métier – 10 principaux métiers en 2014
comparé au même métier en 2018



Compagnons selon le métier – 10 principaux métiers en 2018

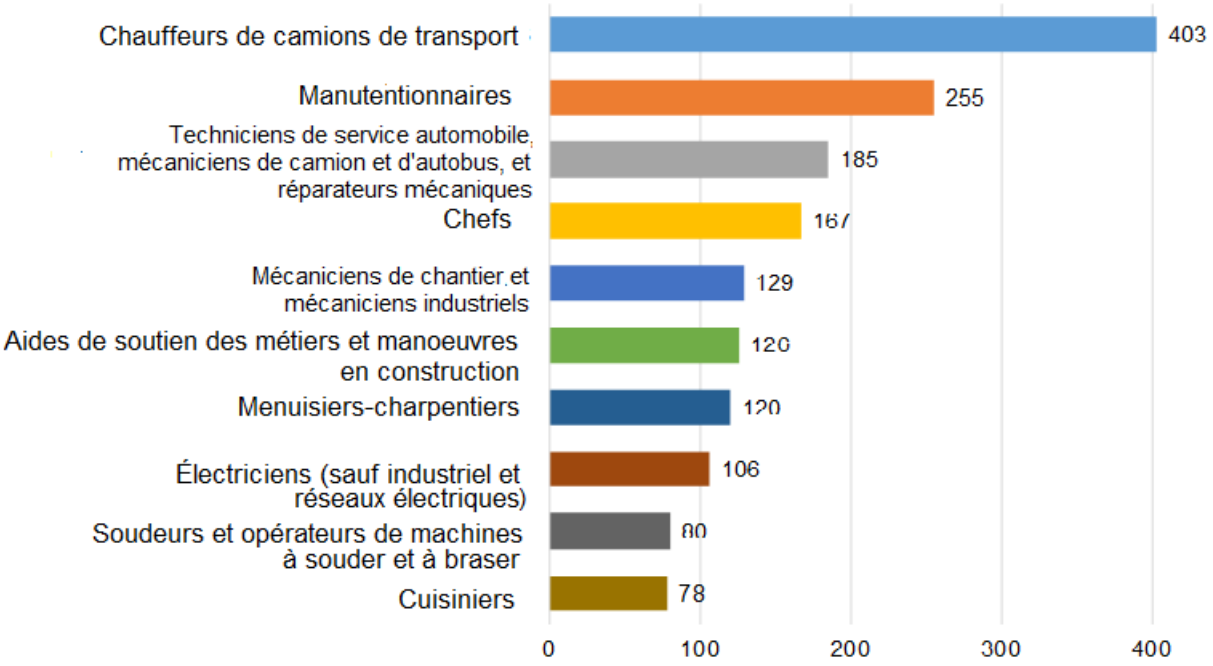


Les tableaux ci-dessus indiquent que la plupart des principaux métiers dans la localité connaissent une diminution du nombre de compagnons, les exceptions étant les métiers d'électricien 309A et de plombier 306A. Ils ont connu une légère augmentation. Si l'on compare les principales catégories d’apprentis selon le métier en 2018 aux principaux compagnons pour la même période, il est encourageant de constater que plusieurs de ces catégories de métiers se croisent.

Offres d’emploi

La source des tableaux suivants est : **Emsi, 2019**. Il est important de comprendre quels postes les employeurs affichent dans les métiers spécialisés pour saisir une indication de la demande d’apprentis ou de compagnons dans la communauté. Les données sont basées sur les offres d’emploi uniques. Selon l’**Emsi**, les offres d’emploi uniques sont le nombre d’annonces de postes ouverts dédupliquées, tirées de divers site Web. La déduplication est le processus qui consiste à identifier les offres d'emploi en double et à ne compter qu'un seul des doublons. Le décompte des offres uniques est le dénombrement des offres à la suite du processus de déduplication.

Principales 10 offres d’emploi uniques selon la Classification nationale des professions dans Hastings, Prince Edward, Lennox-Addington en août 2018-août 2019

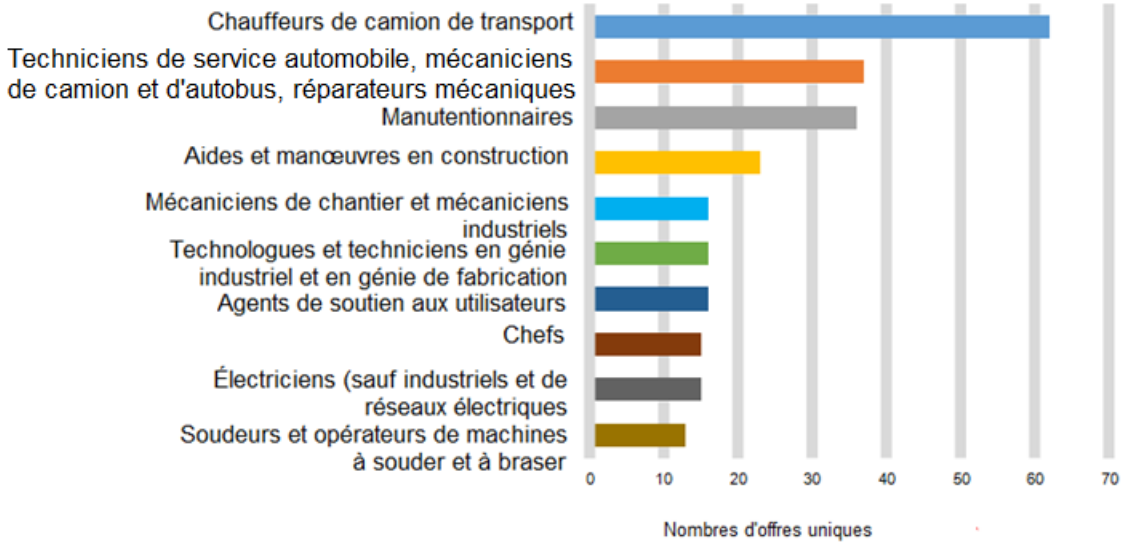


Le tableau ci-dessus présente le total des principales offres d'emploi uniques entre août 2018 et août 2019 inclusivement. Il n'est pas surprenant que le métier de chauffeur de camion de transport soit la profession la plus souvent annoncée pendant cette période. Cela confirme les commentaires anecdotiques selon lesquels l'industrie du transport au niveau local a du mal à pourvoir les emplois dans cette profession. Il n'est pas bien connu que le métier de chauffeur de camion de transport est un métier d'apprentissage.

Les nombreux métiers spécialisés liés à l'industrie de la construction confirment ce que les employeurs locaux de cette industrie ont dit. Les aides aux métiers de la construction sont souvent mentionnés comme étant le poste le plus difficile à pourvoir. La plupart des employeurs utilisent ce poste pour évaluer l'éthique de travail des apprentis potentiels.

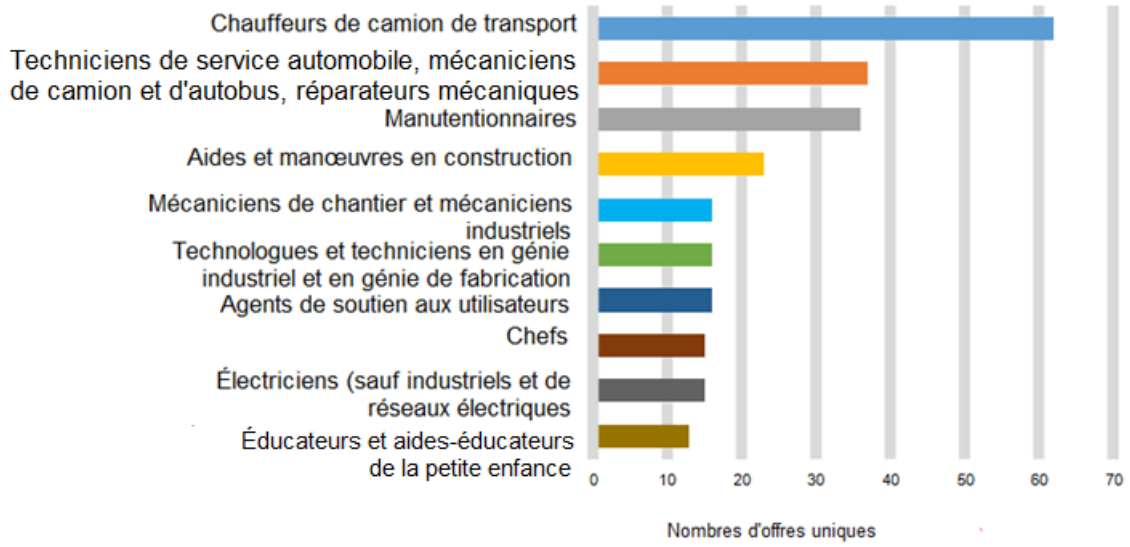
Offres d’emploi

Principales 10 offres d’emploi uniques selon la Classification nationale des professions dans Hastings, Prince Edward, Lennox-Addington, août 2018



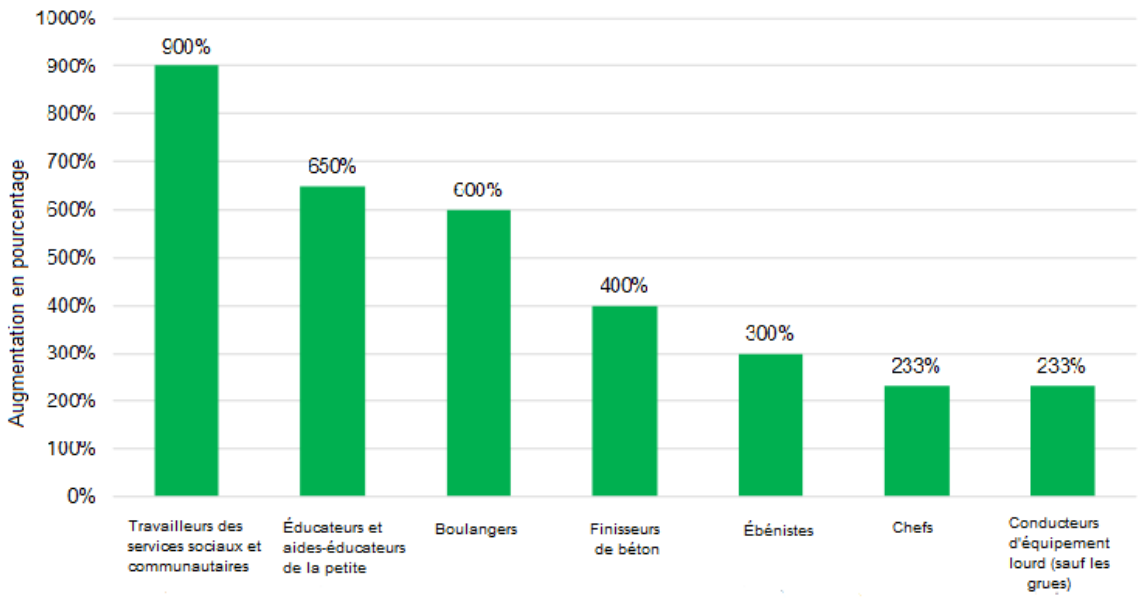
Ces deux tableaux identifient les dix principaux métiers spécialisés annoncés en août 2018 par rapport à août 2019. Les chauffeurs de camions de transport restent le principal poste annoncé dans les deux tableaux, avec des chiffres semblables. Les données indiquent une forte augmentation de la demande de chefs et de cuisiniers en 2019, ce qui correspond à ce que les employeurs du secteur de l'hôtellerie locale ont déclaré avoir du mal à pourvoir.

Principales 10 offres d’emploi uniques selon la Classification nationale des professions dans Hastings, Prince Edward, Lennox-Addington, août 2019



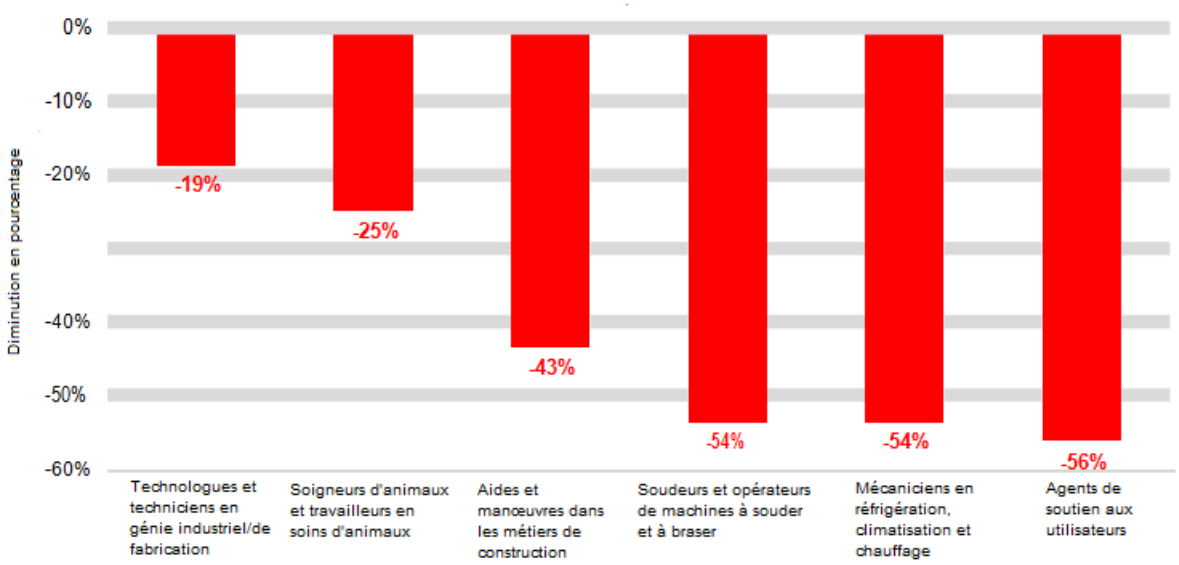
Offres d'emploi

Augmentation en pourcentage des offres d'emploi uniques en 2019 par rapport à 2018



Le tableau ci-dessus indique une augmentation significative des offres d'emploi pour sept catégories professionnelles principales. La première catégorie n'est pas surprenante car des efforts accrus ont été déployés pour aider les personnes handicapées dans la communauté locale. Il y a également eu une augmentation de la demande d'éducateurs et aides-éducateurs. Les boulangers et les chefs cuisiniers correspondent aux besoins croissants de l'industrie hôtelière. Il est intéressant de noter la baisse indiquée ci-dessous dans la catégorie des aides aux métiers de la construction. Si, comme l'industrie l'a indiqué, il existe une demande pour ce poste, pourquoi les annonces ont-elles diminué? Cela exige un suivi plus approfondi.

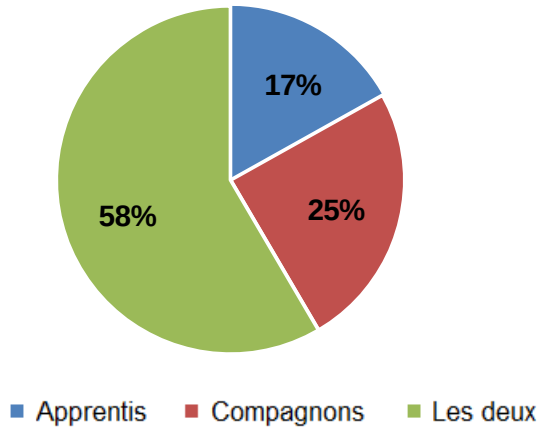
Diminution en pourcentage des offres d'emploi uniques en 2019 par rapport à 2018



Ce que disent les employeurs

Les pages suivantes résument les commentaires des employeurs locaux par rapport au sondage sur les métiers spécialisés en demande. Les commentaires ayant des thèmes récurrents ont été regroupés, toutefois tous les commentaires n'ont pas été inclus dans ce rapport. Un rapport séparé est en cours de soumission au gouvernement de l'Ontario dans le cadre du projet provincial et comprendra tous les commentaires pour chaque question du sondage.

Quels emplois des métiers spécialisés sont les plus difficiles à pourvoir dans votre organisation?



À la question leur demandant pourquoi ces emplois étaient difficiles à combler, les employeurs ont répondu :

- Les débutants n'ont pas les connaissances pratiques nécessaires pour faire fonctionner des équipements lourds
- Coût du déplacement - au moins 2 heures de conduite pour fréquenter un collège qui offre le programme de technicien en horticulture. **(Ce commentaire est valable pour tous les métiers)**
- Manque de jeunes candidats à l'emploi dans les métiers du paysagisme / de l'horticulture
- Difficile de mettre la main sur eux quand on possède un petit garage. Ils semblent ne vouloir aller que là où il y a des syndicats avec des salaires plus élevés
- La formation en apprentissage pour les éducateurs et les aides-éducateurs est mal organisée et désuète dans le collège local
- Financement - salaire de débutant est faible
- Manque d'intérêt
- Le coût du programme
- On ne peut pas engager un assistant sans qu'il aille d'abord à l'école pour obtenir des licences de pétrole et de gaz
- Nous n'avons pas besoin de beaucoup de compétences pointues car nous enseignons sur le terrain

Ce que disent les employeurs

Quelles méthodes votre organisation a-t-elle utilisées pour combler les postes d'apprentissage?

- Annonces - essayer de donner une période d'essai de 3 mois pour voir s'ils conviennent.
- Liens avec d'autres propriétaires d'ateliers.
- Offrir continuellement le programme d'apprentissage aux employés actuels et nouveaux.
- Rencontres directes avec les écoles locales.
- Horaires flexibles et soutien supplémentaire pour répondre aux exigences.
- Subventions et aides monétaires.
- Embauche de personnel non qualifié dans l'établissement qui sera inscrit au programme d'apprentissage.
- Affichage systématique des offres d'emploi et conduite d'entrevues.

Quels changements le gouvernement de l'Ontario peut-il apporter au programme d'apprentissage pour qu'il réponde mieux aux besoins des employeurs

?

La principale réponse à cette question était…

Plus d'incitatifs et de soutien financier pour à la fois les apprentis et les employeurs!

$$$$$

D'autres changements clés suggérés par les employeurs comprenaient :

- Plus de formation et de sensibilisation dans le système scolaire, pas seulement au niveau secondaire mais de la maternelle à la 12e
- Mieux faire connaître les études COOP! (... on prendrait toujours un élève en COOP mais on ne nous en offre jamais... il semble que les élèves ne sont pas intéressés)
- Plus d'écoles et de formations en préapprentissage
- Des représentants de l'apprentissage qui se rendent dans les établissements pour inscrire et surveiller les apprentis - c'était fait avant mais cela ne se fait plus. (La méthode actuelle n'est pas efficace pour les employeurs car ils doivent souvent se présenter plusieurs fois au Ministère pour régler des choses et tout compléter)

Ce que disent les employeurs

Pour augmenter le nombre d'apprentis et compagnons

Les employeurs doivent :

Permettre des ouvertures pour les apprentis.

Demander plus de subventions et d'aide financière.

Faire venir des gens de l'extérieur.

Continuer à promouvoir les métiers de l'horticulture / du paysagisme dans les écoles secondaires et les collèges.

Les employeurs peuvent offrir des salaires plus élevés ou payer leur scolarité s'ils restent à leur service pendant un nombre minimum d'années.

Offrir plus d'incitatifs.

Offrir des formations et faire payer plus cher aux consommateurs afin de pouvoir offrir un meilleur niveau de rémunération.

Peut-être plus de collaboration avec les écoles de métier.

Enregistrement des employés disponibles à l'embauche.

Commencer à rendre les métiers plus attrayants. Offrir un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Promouvoir le professionnalisme.

Embaucher plus d'apprentis lorsque c'est possible.

Actualisation des programmes d'études et réduction de la charge de travail des étudiants. Meilleur soutien de la part du collège.

Je crois que l'immigration joue un rôle. Laisser venir les gens qui possèdent ces ensembles de compétences. Limiter les formalités nécessaires pour entrer dans l'industrie.

Le gouvernement de l'Ontario doit :

Offrir des incitatifs monétaires pour entreprendre et terminer un apprentissage.

Encourager les jeunes à penser qu'avoir un métier spécialisé est une excellente carrière.

Financement pour les apprentis adultes - pas de prêts à intérêt.

Subventions gouvernementales pour la scolarisation, redonner de l'argent aux employeurs pendant que les travailleurs sont à l'école.

Plus d'incitatifs à l'embauche pour les employeurs.

Réduire le délai avant que les apprentis ne soient appelés à l'école.

Faciliter l'obtention d'une licence de mécanicien pour les personnes ayant des difficultés d'apprentissage.

Promouvoir les métiers spécialisés. La N.-É. a de superbes annonces de métiers spécialisés! Ajouter des incitatifs financiers pour que les entreprises embauchent et forment les gens.

Promouvoir les métiers comme un parcours professionnel respectable, professionnel et bien rémunéré / faire valoir un cheminement peu coûteux pour les jeunes.

Offrir plus d'aide financière permettant d'obtenir les outils nécessaires pour travailler dans ce métier. Sous forme de remboursement ou de remise d'impôt lors de la déclaration de l'impôt sur le revenu... il est très coûteux de s'équiper pour travailler dans ce métier.

Rationalisation du processus.

Augmenter le nombre de places dans un cours.

Reconnaître la nécessité et l'importance des métiers de l'horticulture et de l'aménagement paysager, et mieux promouvoir et soutenir les jeunes travailleurs qui souhaitent poursuivre leur formation dans ce domaine.

Ce que disent les employeurs

Voici un résumé des commentaires thématiques formulés par les employeurs pour certains des principaux métiers spécialisés en demande. Le secteur manufacturier occupe une section de réponses, car c'est ainsi que les employeurs ont choisi réagir.

Électriciens (à la fois industriels et résidentiels)

Problèmes

- Pas assez de personnes pour faire le travail.
- La population active vieillissante et la construction accrue.
- Il est difficile de trouver de bons candidats prêts à travailler et qui ont des connaissances techniques.
- Il serait bon d'avoir des apprentis ayant des connaissances et une formation dans le métier avant de commencer avec les outils. C'est trop long et dispendieux pour l'employeur de former à partir de zéro.

Solutions

- Cours du soir dans tous les collèges locaux pour améliorer la connaissance des cours de base, intermédiaires et avancés, sans frais pour un apprenti inscrit. Cela permettra d'obtenir des notes plus élevées et une meilleure connaissance du métier, ce qui contribuera à la réussite de leur licence.
- Aide au coût de la formation.
- Incitatifs à l'embauche accrus pour les employeurs.

Menuisiers-charpentiers (construction)

Problèmes

- Pénurie de travailleurs qualifiés - Retraites dans l'industrie.
- Manque de jeunes se lançant dans les métiers.
- Nous avons besoin de plombiers, d'électriciens et de monteurs de charpente, les personnes qualifiées ne veulent pas travailler.
- Des travailleurs motivés, des compétences, des aptitudes en communication.
- Se tenir au courant de la technologie.
- Les débutants n'ont pas les connaissances pratiques nécessaires.
- La concurrence des autres emplois disponibles.
- Les ratios élevés du passé ont causé un manque de disponibilité parmi les apprentis.
- La formation en apprentissage ne correspond pas nécessairement à la réalité de la façon dont les choses sont faites sur le chantier.

Solutions

- Nous devons réintroduire ça dans les écoles primaires. Et que c'est une profession.
- Plus de métiers à l'école et d'étudiants en études COOP, pour qu'ils sachent s'ils veulent exercer ce métier.
- Trouver moyen d'enthousiasmer les gens à l'idée d'exercer un métier, ils doivent constater à quel point ils sont importants pour la société en général.
- Faire de la publicité sur la durabilité de ces postes et sur la qualité de vie que l'on peut atteindre en devenant l'un de ces métiers spécialisés.
- Offrir des emplois attrayants par le biais de salaires et d'avantages sociaux, de programmes de formation.
- Cesser de sous-traiter; engager les personnes pour effectuer le travail de façon permanente.
- Pour que la formation de groupe et le parrainage fonctionnent, il faut le soutien du gouvernement.
- Le gouvernement doit augmenter les allocations de formation pendant qu'ils sont à l'école.
- Créer des possibilités de mentorat avec des travailleurs plus âgés et plus expérimentés.
- Le gouvernement doit mieux faire connaître le pouvoir et la disponibilité des emplois dans les métiers spécialisés qui sont actuellement ouverts et le seront encore dans les années à venir.

Ce que disent les employeurs

Plombiers

Problèmes

- Manque de gens de métier qualifiés.
- Manque d'entrepreneurs disposés à former.
- Manque de compétences.
- Les apprentis ne s'engagent pas à rester avec leurs parrains, ce qui se traduit par le refus des entrepreneurs de former.
- Postes annoncés mais non encore comblés.
- Ils se font embaucher puis vont ailleurs après avoir acquis de l'expérience.
- Les apprentis partent en raison de mauvais employeurs ou de la culture au travail.
- Les apprentis ont tendance à avoir un problème avec l'examen du CQP.
- Trouver la bonne « adéquation ».

Solutions

- Augmentation des salaires et des incitations. Diverses offres d'emploi.
- Commencer à rendre les métiers plus attrayants. Offrir un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Promouvoir le professionnalisme. S'impliquer dans le recrutement et la promotion précoce dans les écoles et les agences locales. Créer une bonne culture du travail. Offrir des possibilités de formation continue.
- Promouvoir auprès des jeunes les métiers comme un parcours professionnel respectable, professionnel et bien rémunéré / à faible endettement . Réduire les obstacles à l'entrée dans les métiers. Faciliter le processus d'apprentissage. Inciter les employés et les employeurs à embaucher et à conserver un emploi. Faire de notre région un lieu de vie et de travail attrayant pour les gens de métier.
- Pour soutenir l'idée des parrainages de groupe, créer un forum de discussion entre les hommes d'affaires volontaires. Organiser des séances d'information et entamer le processus. C'est une excellente idée d'avoir un « pool » d'apprentis auquel les employeurs pourraient faire appel au besoin. Cela se transformerait rapidement en emploi à temps plein pour la plupart.
- Aider les propriétaires d'entreprises à soutenir les apprentis.
- Le gouvernement doit promouvoir les métiers comme option de carrière; encourager l'embauche d'apprentis à l'aide d'incitatifs; mettre les apprentis en contact avec les employeurs.
- Un plus grand nombre d'écoles et de formation en pré-apprentissage.
- Il faut ramener les cours de métiers dans notre système scolaire.

Ce que disent les employeurs

Techniciens en service automobile (mécaniciens)

Problèmes

- Un manque de personnel qualifié, y compris des membres de la génération plus jeune, se lançant dans l'industrie de l'automobile.
- Des systèmes d'éducation précoce ne comprennent pas les métiers et leur importance pour l'économie.
- Il y a plus d'argent à faire en ville - il est donc difficile de trouver du personnel.
- De plus en plus de personnes millénaires étudient les métiers de l'informatique et des applications, ainsi que d'autres carrières dans le domaine des technologies. Et personne ne s'inscrit dans les écoles de métier pour devenir un apprenti et éventuellement un technicien!
- Des personnes qualifiées et une formation dans notre communauté pour aborder le problème, toute la formation semble s'offrir dans la région du GT.
- Il y a une pénurie de compagnons dans les métiers de l'équipement lourd et des petits moteurs.
- Les gens de métier qualifiés prennent leur retraite et les écoles ne font pas la promotion des métiers.
- Penser que les métiers spécialisés sont un dernier essor, une profession qu'on adopte quand on ne peut pas faire d'autre chose.
- La prochaine génération de techniciens qui arrive dans l'industrie ne reçoit pas la formation que nous, les anciens qui allons partir à la retraite, avons reçue au secondaire.
- Il y a une véritable pénurie de mécaniciens capables de travailler sur les autobus.
- L'adaptation et le coût de la technologie - difficile à suivre.
- Plus les machines sont complexes, plus les techniciens doivent acquérir des compétences informatiques. Cependant, les compétences de base qui doivent également être enseignées sont laissées de côté.
- Les coûts de démarrage pour un jeune mécanicien peuvent atteindre plus de 35 000 dollars.
- Faciliter l'accès au programme d'apprentissage pour que cela ne devienne pas une si grosse charge financière pour eux.
- Disponibilité de la formation au niveau local.
- Trop d'apprentis passent entre les mailles du filet, soit en essayant à plusieurs reprises de passer l'examen sans y parvenir à cause d'un manque de connaissances, soit en obtenant une licence et n'avoir aucune idée de ce qu'ils sont censés faire par la suite.

Solutions

- Je vais bientôt prendre ma retraite. L'industrie a besoin d'une carotte à atteindre pour la prochaine génération.
- Encourager les jeunes esprits au niveau de l'école primaire, les 7e et 8e années, en proposant des cours en atelier comme il y en avait quand j'étais enfant.
- Éduquer les éducateurs. Dans les écoles secondaires, les métiers sont encore considérés comme un parcours professionnel pour les élèves lents et les délinquants.
- Faciliter l'obtention d'un permis de mécanicien pour les personnes ayant des difficultés d'apprentissage.
- Davantage de soutien financier pour l'apprenti pendant sa formation.
- Plus de fonds et d'aides à la formation liés au domaine et des examens pour vérifier les résultats.
- Nécessité de changer la perception des métiers.

Ce que disent les employeurs

Éducateurs de la petite enfance

Problèmes

- En ce qui concerne l'EPE, le coût des cours. Les stages ne peuvent pas être effectués sur le lieu de travail.
- Les possibilités d'emploi sont limitées.
- Pas assez d'EPE diplômés pour les centres de garde d'enfants.
- Population des métiers/des personnes vieillissantes qui prennent leur retraite.
- L'apprentissage des EPE est mal organisé et désuet par rapport au collège local.
- Il est difficile de trouver des candidats qualifiés.
- Taux d'abandon élevé car nos apprentis peuvent rester longtemps sans être admis à un cours à cause du manque de places.
- Un apprenti avait rempli ses heures et la plupart de ses cours, mais il est passé à l'enseignement à distance pour le terminer car les cours d'apprentissage étaient désorganisés et comportaient plus d'exigences que l'enseignement à distance.
- Les apprentis quittent l'apprentissage en raison d'un trop grand nombre d'heures de travail alors qu'ils sont aussi censés effectuer un trop grand nombre d'heures en stage qui ne comptent pas pour leurs heures d'apprentissage.
- Dans la plupart des cas, les apprentissages des EPE n'ont pas de bons résultats.
- La charge de travail pour les cours est actuellement très lourde.
- Un processus trop long et un programme désorganisé.

Solutions

- En embauchant du personnel non qualifié sur place, ils s'inscrivent ensuite au programme d'apprentissage.
- Horaires flexibles et soutien supplémentaire pour répondre aux exigences.
- Programme d'études à jour et charge de travail réduite pour les étudiants. Un meilleur soutien de la part du collège.
- Les collèges ont un intérêt direct à aider les diplômés.
- En réponse à ce que le gouvernement de l'Ontario peut faire :
  - Augmenter le nombre de places dans un cours.
  - Soutien financier, rationalisation du processus.
  - Incitatifs pour aider davantage à couvrir les frais d'études.
  - Fournir davantage de fonds aux organismes pour les faire participer.
- Programme mieux organisé, moins de demandes de placements hors site pour les apprentis.
- Les collèges doivent contacter les garderies et donner aux diplômés des zones où ils peuvent chercher un emploi.
- Rationaliser les exigences et actualiser les programmes d'études.
- Notre secteur a un besoin urgent d'éducateurs de la petite enfance agréés, mais le programme d'apprentissage est la voie la moins efficace pour recruter et retenir les apprentis.

Ce que disent les employeurs

Fabrication (incluant mécanicien de chantier)

Problèmes

- Le nombre de gens de métier qualifiés dans notre industrie va très probablement diminuer au cours des cinq prochaines années. Beaucoup de nos compagnons plus anciens prendront bientôt leur retraite. Notre site n'est pas non plus de ceux qui attirent ces gens de métiers qualifiés.
- Il y a de moins en moins de personnes qui vont à l'école pour des métiers spécialisés et tous les gens locaux dans la région vieillissent et se préparent à prendre leur retraite.
- Salaires - Disponibilité des travailleurs.
- Simplement de trouver des candidats prêts à suivre la formation.
- Il n'y a pas assez de personnes disponibles et pas assez de postes d'apprentis disponibles dans les écoles. La suite des études offerte à Kingston constitue un obstacle pour les étudiants qui ne peuvent pas se déplacer..

Solutions

- Les employeurs pourraient offrir des salaires plus élevés ou payer leurs études.
- Des journées portes-ouvertes sur les possibilités de carrière.
- Promouvoir les métiers spécialisés. La N.-É. a de superbes annonces de métiers spécialisés !
- Ajouter des incitatifs financiers pour que les entreprises embauchent et forment des personnes.
- Les entreprises devraient être surveillées de plus près pour compléter les critères de formation.
- Si un financement était disponible, il devrait être basé sur les critères de formation des apprentis et versé uniquement lorsque ceux-ci sont remplis.
- Pourquoi est-ce que ce n'est pas électronique et géré sur un portail Web?
- À notre époque moderne, le processus d'apprentissage et les examens sont anciens. Les tests doivent être révisés. Nous engageons des diplômés du collège qui devraient être exemptés de la formation de base!

Ce que disent les employeurs

Chefs / cuisiniers (Hôtellerie)

Problèmes

- Pénurie de main-d'œuvre, manque de personnes formées et qualifiées.
- Financement - faible salaire de débutant.
- La cuisine n'est pas une partie de plaisir.
- Le processus semblait difficile pour mon apprenti actuel. Le ministère a perdu des papiers. Pas très bon pour le suivi ou l'orientation, c'est-à-dire quelles écoles offrent le programme nécessaire. J'ai raté le programme de cette année parce que rien n'a été soumis à temps.
- Exigence d'une entreprise que le chef ait le Sceau rouge.
- Les écoles secondaires doivent avoir plus d'outils pour les personnes orientées vers les métiers. Certaines écoles sont très bien alors que d'autres ne le sont pas.

Solutions

- Formation en milieu de travail. Salaires supérieurs à la moyenne, avantages sociaux, logement du personnel.
- Offrir des horaires flexibles, un RER collectif, des prestations de santé et de soins dentaires.
- Offrir des incitatifs à rester ou à venir en Ontario dans les domaines où il y a une pénurie de main-d'œuvre.
- Plus de subventions et d'aides.
- Des conseils sont nécessaires pour pouvoir maintenir ce programme.
- Offrir une formation et des subventions aux entreprises qui dispensent la formation une fois celle-ci terminée..

Coiffeur

Problèmes

- Le manque de cours de formation, ce n'est pas très répandu dans les zones rurales.
- Difficulté à embaucher les deux. L'apprenti parce que le salaire minimum actuel fait qu'il est très difficile pour les petits salons d'embaucher un apprenti tout en continuant à faire de l'argent, car cet apprenti ne rapporte pas d'argent pour le salon. Le compagnon parce que le niveau de compétence des coiffeurs disponibles a été détruit par l'absence de tests avant d'entrer dans le domaine.
- Les apprentis abandonnent parce qu'ils pensent qu'on les retient....Les salons sont payés pour garder l'apprenti en tant qu'apprenti dans certains cas pour qu'ils ne les forment pas.

Solutions

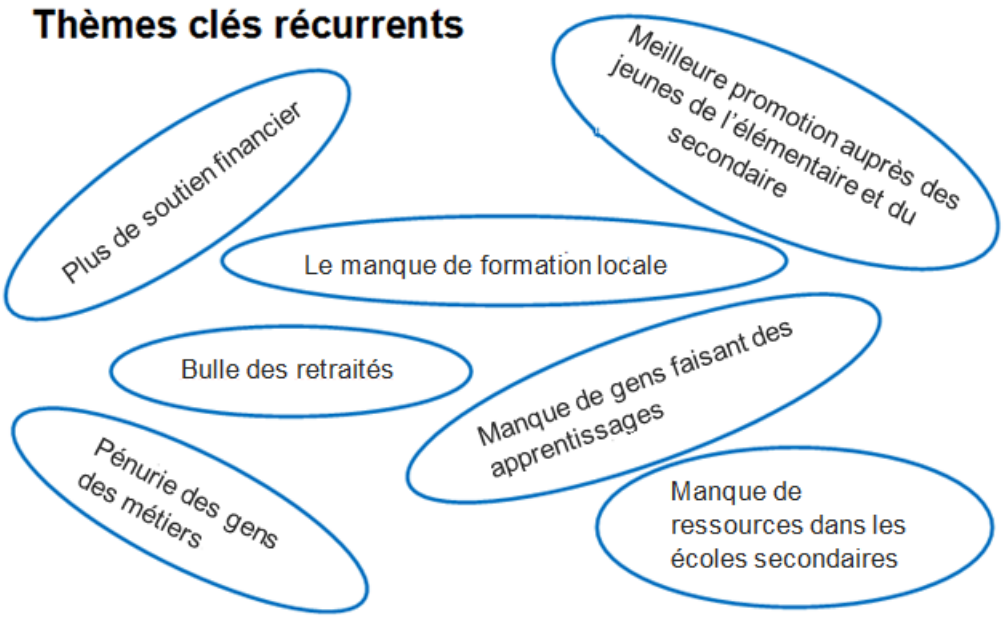
- Ayant été instructeur, s'assurer que l'enseignement qualifié est rémunéré en conséquence... Nous devons rémunérer nos instructeurs qui sont bien formés et passionnés par leur travail pour pouvoir enthousiasmer les étudiants et obtenir plus d'inscriptions.
- Le gouvernement de l'Ontario peut offrir davantage de formation, de tests et aider les petits salons.
- Il est temps que l'industrie du cheveu soit traitée avec le même respect que les autres métiers. Ils ont tous une certification Sceau rouge et nous n'en avons pas.

Ce que disent les employeurs—Commentaires libres

- Nous, les vieux qui travaillons dans l'industrie automobile depuis plus de 30 ans et qui sommes fiers d'un travail bien fait, nous aimerions passer le relais à la génération suivante en sachant que l'industrie est entre de bonnes mains.
- Si les jeunes ne se lancent pas dans les métiers, je vois bien des entreprises qui vont devoir fermer à cause d'un manque de personnel. C'est la situation dans laquelle nous nous trouvons actuellement. Si on ne trouve pas d'aide dans les deux prochaines années, je nous vois fermer parce qu'on ne pourra pas suivre le rythme du travail et que le stress et les problèmes de santé associés seront trop importants.
- Aidez les propriétaires de petites entreprises à attirer des employés par tous les moyens possibles, pour éviter que tout le monde essaye de se faire employer par les grandes entreprises seulement.
- Pas vraiment, juste pour réitérer les points précédents. Le gouvernement doit mieux faire connaître le pouvoir et la disponibilité des emplois dans les métiers spécialisés qui sont actuellement ouverts et qui le resteront encore dans les années à venir. Nous avons besoin de plus de gens de métier qualifiés et de plus d'efforts pour pousser les jeunes dans cette direction. Ils peuvent gagner un salaire élevé très rapidement et peuvent parfois être payés en partie pour terminer leurs études. Cela peut être une voie très judicieuse, plutôt que la voie universitaire la plus courante qui ne garantit pas d'emploi prometteur. Les métiers sont un excellent moyen, honnête, de gagner sa vie, de gérer sa propre entreprise et d'aider l'économie locale et la communauté.
- Les écoles secondaires doivent disposer de plus d'outils pour les personnes qui s'orientent vers les métiers. Certaines écoles sont excellentes, d'autres non. Les régions plus pauvres produisent généralement plus de gens de métier, mais les écoles plus pauvres ont moins de ressources. Ça fait réfléchir.
- La sous-traitance dans le secteur de la construction doit cesser - les gens doivent assumer la responsabilité des travaux qu'ils sous-traitent - les certifications doivent être remboursées, subventionnées ou entièrement payées pour les sous-traitants.
- La société considère souvent les gens de métier comme des personnes qui n'étaient pas capables d'aller à l'université. On doit changer ces perceptions. Peut-être un nouveau titre pour les compagnons.
- Il est grand temps que l'industrie du cheveu soit traitée avec le même respect que les autres métiers. Ils ont tous une certification Sceau rouge et nous n'en avons pas. J'ai bien un permis Sceau rouge avec ma licence. J'estime également qu'une fois le Sceau rouge acquis, nous ne devrions pas avoir à payer nos droits de licence chaque année. C'est comme cela dans d'autres provinces. Les stylistes qui ne veulent pas passer un DEUXIÈME examen pour obtenir leur Sceau rouge paient les droits, mais une fois que vous avez passé cet examen, vous ne payez plus. Et à noter : j'ai dit DEUX examens pratiques. L'un pour la licence qui est un coût imputé au compagnon et un second pour l'acquisition du Sceau rouge qui encore une fois coûte de l'argent. Ce sont des examens pratiques et non des examens théoriques.
- Par ces temps modernes, le processus d'apprentissage et les examens sont désuets. Les examens doivent être révisés. Nous engageons des diplômés du collège qui devraient être exemptés de la formation de base! Ils ont suivi le programme de technicien en génie mécano de ce collège-là. La commission des apprentissages offre un cours d'exemption qui est presque impossible à réussir. Les questions qui y apparaissent sont dépassées, ou ne sont pas applicables aux métiers spécialisés de haute technologie d'aujourd'hui. Nous avons fait passer le test d'exemption à un type qui avait suivi 2 ans de cours d'ingénierie à l'université et 2 ans du programme technicien en génie mécanique et qui a obtenu une note plus basse que celles obtenues dans tous les tests, soit 85. Il n'a obtenu que 73 comme note de passage. Un autre type a pris le test et n'a obtenu que 69, la note de passage est 70. Il est assez intelligent pour avoir fait la moitié de son apprentissage, mais il a dû suivre une formation de base à l'école pour 1 point sur un test désuet!!! Les étudiants devraient être payés pour aller au collège au lieu de perdre leur journée de salaire. Les entreprises devraient être dédommagées pour avoir investi dans l'avenir de l'Ontario et du Canada. Nous avons du mal à vivre dans une entreprise de 18 personnes (y compris le personnel de bureau). 5 sont des apprentis! Aucune compensation. Aucune aide. Nos étudiants doivent parcourir 88 km pour aller au collège.

Ce que disent les employeurs—Commentaires libres

- J'ai répondu aux questions en fonction des métiers spécialisés volontaires, et non des apprentis ou des compagnons, car nous n'en employons pas dans ces catégories actuellement.
- Il faut que quelque chose se passe et vite, ou nous aurons tous un très gros problème à l'avenir. Il n'y aura pas de personnes qualifiées et agréées pour réparer les choses qui sont brisées.
- Retourner au niveau du secondaire et inculquer une éthique de travail continue et une responsabilité envers la famille et la communauté.
- Notre domaine a un besoin urgent d'éducateurs de la petite enfance agréés, mais le programme d'apprentissage est la voie la moins efficace pour recruter et retenir les jeunes.
- La scolarisation a besoin d'une composante pratique.
- Tout le monde se vole les personnes de métier et paie des sommes folles pour des apprentis de deux ans; le public paiera donc pour des compétences doutables.
- Les écoles de métiers doivent être à la pointe de l'actualité.
- Il y a une pénurie de personnes désireuses de travailler.
- Nous devons investir dans la population de l'Ontario avant de faire venir des gens de métier qualifiés de l'étranger.
- Continuons à éduquer le public.
- Trop d'apprentis tombent entre deux chaises, soit en essayant à plusieurs reprises de passer l'examen sans réussir par manque de connaissances, soit en obtenant une licence sans avoir aucune idée de ce qu'ils sont censés faire par la suite.
- Nous devons ramener les cours en atelier dans nos écoles.



Centre du développement de la main-d'œuvre

11, ch. Bay Bridge, Belleville ON K8P 3P6

613-969-0720 Téléc. 613-969-0719

info@cfwd.ca www.cfwd.ca

Twitter : @CFWD_Workforce